

第一章

人才成长的新时代意义

进入新世纪以来，党和国家对人才工作更加高度重视。特别是党的“十八大”以来，习近平总书记站在实现“两个一百年”宏伟目标和中华民族伟大复兴“中国梦”的高度，多次强调“人才是创新的根基，是创新的核心要素。创新驱动实质上是人才驱动”^①。李克强总理也多次提出“大众创业，万众创新”。党和国家领导人不断鼓励我们，“要把各方面人才更好使用起来，聚天下英才而用之。要以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，广开进贤之路，把党内和党外、国内和国外等各方面优秀人才吸引过来、凝聚起来，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面”^②。这为我国新时期的人才工作指明了方向。

大学是人才集聚的场所，更是创新人才的培育基地，理应成为国家创新驱动发展战略中的排头兵和主力军。然而，当前我国大学的人才工作由于多种原因出现了一些问题，潜藏着一定的危机。如果单纯采用教育学、人才学和管理学的理论与方法，这些危机就难以得到合理解释和有效解决，因此需要转换思维方式、采用跨学科的方法进行研究。

生态学是一种跨学科的研究方法，能科学、合理地解释当前我国大学人才成长中的种种现象和问题。运用生态学的观点、原理和方法，对当前大学人才成长中的问题和现象进行“透视”、分析与研究，并采取一定措施，使大学人才成长符合自身发展规律、回归自然、回归生态，对于做好大学人才

^① 出自2014年8月18日习近平总书记在中央财经领导小组第七次会议上的讲话，参见《光明日报》2014年8月19日01版报道

^② 习近平：在庆祝中国共产党成立95周年大会上的讲话[M]。北京：人民出版社，2016。

工作具有重要的理论和实践意义。

第一节 时代呼唤人才

“人类是宇宙的精灵，人才是人类的精英。”^①人才在社会历史发展中具有无可替代的重要作用。

一、人才决定社会经济发展水平

人类社会的历史和现实已经证明或者正在证明，经济发展的各个阶段具有时代特征，由发展过程中的关键因素决定。在农业经济阶段，衡量社会经济发展的主要因素是劳动力和土地资源。从18世纪下半叶开始，工业经济逐步取代了农业经济，自然资源和资金成了决定因素。20世纪80年代以后，世界经济发展呈现出新的重大变化：科学技术是第一生产力。在这段时期，决定经济发展的主要因素和动力是智力资源的占有与配置，而这些都需要依靠人才作用的发挥。因此，决定这一时期经济社会发展的核心要素是人才。那么，这一时期的竞争也集中体现为智力资源的竞争和优秀人才的竞争。

二、人才决定国家民族的综合国力

人才在整个社会发展中的作用举足轻重，对于一个国家和民族来说，从来也都是至关重要的。秦相吕不韦在总结诸侯国兴亡的历史时认为：“身定，国安，天下治，必贤人。古之有天下也者，七十一圣。观于《春秋》，自鲁隐公以至哀公十有二世，其所以得之，所以失之，其术一也。得贤人，国无不安，名无不荣；失贤人，国无不危，名无不辱。”^②所以吕氏最后提出：“贤者所聚，天地不坏，鬼神不害，人事不谋，此五常之本事也。”^③

两千多年前的诸侯争霸如是，近现代的世界各国竞争又何尝不是如此。美国在战后长期保持领先优势，其根本原因是海纳贤才，人尽其才，才尽其

① 沈邦仪. 人才生态论 [M]. 北京: 蓝天出版社, 2005: 1.

② 吕不韦, 等. 吕氏春秋: 卷22 [M]. 长沙: 岳麓书社, 2015: 176.

③ 吕不韦, 等. 吕氏春秋: 卷22 [M]. 长沙: 岳麓书社, 2015: 176.

用；前苏联从建立到繁荣再到解体，也与人才的兴衰、用弃有着直接的关系。历史经验反复告诉我们：人才兴，人才聚，则国家强；人才衰，人才散，则国家弱（甚至解体消亡）。

中华民族历来有爱才、惜才的优良传统。千百年来，“国以人兴，政以才治”、“能安天下者，唯在用得贤才”等与人才有关的警言名句广为传颂。我们党始终十分重视培养和任用各类人才，提出并阐发了一系列人才工作思想和理论，如“尊重知识分子、发展科学技术”，“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”，树立“科学人才观”、实施“人才强国”战略，鼓励“大众创业、万众创新”等。进入新世纪以来，经济稳步发展，国力不断增强，各行各业呈现出一片欣欣向荣的景象。这其中的主要贡献者是人才，特别是高层次人才。因此，实施人才强国战略的根本任务是加强人才队伍建设。

三、人才决定大学的办学质量和水平

大学是人才荟萃之地，承担着实施人才强国战略的重要任务。其重要职能集中体现为人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新等。这些都离不开人才。改革开放以来，特别是过去几年，我国高等教育事业快速发展，大学迎来千载难逢的发展机遇，也面临着一些新情况和新问题。然而，所有这些问题的核心是人才问题。清华大学前校长梅贻琦曾说过：“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。”曾担任哈佛大学文理学院院长 Henry Rosovsky 也一语中的：“衡量大学状况最可靠的指标是该校教师队伍的优秀程度。这几乎决定其余的一切。保持和提高学校声誉的最有效的办法，就是改善教师队伍的质量。”^①因此，人才问题，始终是大学改革与发展的核心问题和头等大事。大学要实现持续、健康、协调、快速发展，最现实、最有效、最根本的途径和办法，就是千方百计培养、引进、使用好各类人才，加快人才队伍建设，特别是努力吸引、培养和造就一批高水平的学术大师和优秀人才群体。

^① [美] 亨利·罗索夫斯基：《美国校园文化》[M]，谢宗仙，周灵芝，马宝山，译。济南：山东人民出版社，1996：204。

第二节 人才呼唤生态

人才与生态是当今世界普遍关注的两大重要问题，关系到人类发展进程，影响着世界和平与发展。良好的生态对人才成长至关重要。人才成长呼唤良性生态。

一、人才成长本应是生态的

（一）人才成长是一个自然的过程

《圣经》里说，世间万事万物皆有定时——播种有时，成长有时，花开有时，凋零有时。这里的“有时”指的是万事万物都有自己产生、成长、成熟乃至消亡的自然规律。人才成长也不例外。人才成长是一个自然的过程。我们每个人从呱呱坠地的那一刻起，不管你有意或是无意，都将自觉或不自觉地遵循人才成长的自然规律。哪个年龄阶段该干什么，哪个年龄阶段的人该怎样培养，都应遵循人才成长规律而进行。良性的生态环境对人才成长是有促进作用的。我们必须遵循人才成长规律，在不同阶段创造出符合成长规律的生态环境，促进人才成长成才。无数实践证明，任何不遵循人才成长自然规律的揠苗助长，或是肆意压制的行为，都不利于人才成长。

（二）人是可以发展的，人人都可以成为人才

要考虑人的发展问题，首先必须回答“人是什么”的问题。马克思认为，“人是有意识的存在物”^①，“人的根本是人本身”^②。人“具有自然力、生命力，是能动的自然存在物；这些力量作为天赋和才能，作为欲望存在于人身上”^③。张楚廷教授也说：“人能以自己作为自己意识和意志的对象”，“人是可以获得新的生命的生命”，“人是以生成、发展、丰富语言的方式而存在着的生命”，“人还按照美的规律来构造自己”。^④ 这些无不在说明一个问题：人具有可持续发展的无限潜能，这种可发展性是天赋的。这种潜能要

① 马克思，恩格斯. 马克思恩格斯全集：第1卷 [M]. 北京：人民出版社，1995：46.

② 马克思，恩格斯. 马克思恩格斯全集：第1卷 [M]. 北京：人民出版社，1995：9.

③ 马克思，恩格斯. 马克思恩格斯全集：第42卷 [M]. 北京：人民出版社，1979：167.

④ 张楚廷. 教育哲学. 北京：教育科学出版社，2006：8.

靠人自己发挥主观能动性才能有效开发。也就是说，我们每个人都具备了发展成为人才的先决条件，人人都可以发展成为人才。

（三）人有多种需要，发展是人实现价值的需要

人有生理需要、安全需要、社交和归属需要、尊重需要、自我实现需要等五个层次。这是著名心理学家马斯洛关于人的需要层次理论。他认为，人的需要程度有轻重层次之分，这五种需要是由低到高排列的。人首先考虑的是满足低层次的基本需要。当这些需要得到满足以后，人就开始考虑逐步满足高一层次的需要。从现实的角度来说，没有一种需要会完全得到满足，人也不会永远停留在满足最基本的需要层面上。只要人最基本的需要得到满足或部分满足，人就又会去努力实现更高层次的需要了。其中的原因主要来自两个方面：一方面是人本身发展的需要，另一方面是单位发展的需要。但最重要的还是人自身的需要，即一种超越自我的需要，一种实现自我的需要。

二、大学的本原是生态的

大学的本原是生态的。最初的大学，如博洛尼亚大学、巴黎大学等并不是被建成的，而是生成的、长成的，是原生态的。这种生态反映了大学的本原。

（一）大学是有精神的，精神是主动生产的

大学有文化、经济、社会（含政治）三大功能，也有人才培养、科学研究、社会服务和文化传承与创新等四大职能。无论是大学的功能还是大学的职能，都无不共同说明一个重要问题：大学是有精神的。它主要表现在两个方面：一方面，大学本身是精神的。这种精神主要体现在大学追求真理、崇尚学术、善于独立思考与批判的精神气质与自由自治的文化氛围当中。另一方面，大学主要是从事精神活动的，或者说，是以心智活动为基本形式的。大学从事的精神活动并不只是对学生灌输知识，也不局限于对人类精神与文化的传承，更重要的是实践与创新。因而，这种精神活动具有生产性。这种生产性不仅表现在知识的创造与更新、新理念的形成、价值的提升等方面，更体现在培养人才的工作当中。因而，这种精神活动也具有主动性。大学教师培养人才的精神活动有其显著的特点：学生这种“产品”自己也参与“生产”过程，在教师的指导下，自己“生产”自己。基于此，张楚廷教授认为：“大学所继承的是人类精神产品，大学所提供的是人类精神食

粮,大学所力图贡献的是新的精神产品,并以此去赋予学生,使得学生在精神上获得发展。大学的价值就在于其精神价值。”^①

(二) 大学是因“学”而生的,是学术自由自治的

大学的出现是因为有了学生,学生有了某些需要才生成了大学。因此,大学是一个大写的“学”字。学术、学问、学科、学说、学识、学业是其基本内涵,学生、学者及学校管理人员是其基本主体。还有学时、学季、学期、学年、学制、学历、学位、学派、学界、学费、学报、学堂、学风等,所有的一切因“学”而生。然而,这些“学”的地位和作用是不一样的。在大学的组成人员当中,学生是本。在大学的活动当中,学术是核心。学术是不断变化发展的,应该是自由的。大学通过自治来保障这种学术自由。^②

(三) 大学是自组织的、开放的、平等的

我们常说,大学是知识分子聚集的场所。是谁聚集了知识分子?是知识分子自己。“求知是人的本性”,他们无需任何人的提醒而自动向往大学,因为大学是最有学问的地方,是最值得他们聚集的地方。^③观察西方历史可知,虽然大学不同于教会,但早期的大学却有着许多与教会相似的特点:一是早期的大学成员来自世界各地,呈现国际化的特点;二是成员间不分性别,不分种族,均坦诚相待;三是成员间流动自由,学习自由,学术自由。在中世纪的欧洲大学里,没有绝对权威,大学成员享有平等权利,非常注重推行民主、平等价值观。大学校长、系主任等均由民主选举产生。学生如果对教师本人或对其所教授的课程不满,有权进行罢课甚至辞退教师。

三、当前我国大学人才工作潜藏着生态危机

人才的成长与大学的生成本应是生态的,有它各自运行的生态规律。然而,教育大众化进程中带来的教育功利化、教育官场化等多种社会“阴影”一次次投射到大学,使得大学也出现了精神失落、思想泛滥、观念陈旧、制度僵化、形象扭曲、使命感钝化、文化缺失、目标偏移等现象。^④现实生活中我感悟的大学在办学理念、人文精神、学术氛围等方面,与大学本原有较

① 张楚廷.张楚廷教育文集:高等教育学卷[M].长沙:湖南人民出版社,2012:188.

② 张楚廷.张楚廷教育文集:高等教育学卷[M].长沙:湖南人民出版社,2012:189.

③ 张楚廷.张楚廷教育文集:高等教育学卷[M].长沙:湖南人民出版社,2012:194.

④ 刘贵华.大学学术生态研究[D].上海:华东师范大学,2002.

大的差异，也与郭秉文、罗家伦和蔡元培等倡导的大学理念及其大学生态有太大的不同。当今的中国大学已不再是“象牙塔”，不再是一片净土，生态逐渐失衡！

正是由于处在这样一种失衡的教育环境中，大学人才工作面临着种种问题，潜藏着危机：

（一）人才工作理念欠科学

有的认为，大学只要按照教学计划完成规定的教学任务即可，人才培养质量不是十分重要；科学研究、学术创新是高水平研究型大学的任务，与一般大学没有多大关系。因此，部分领导对人才工作重视不够。有的大学虽然看到了人才的重要性，但多数领导只看到“才”从“财”来的一面，没有看到“财”从“才”来的一面^①。他们认为，只要有钱就可以引进到所需的人才，大学缺乏大师级人才是因为受到经济等方面条件的限制。还有些领导在人才工作理念上重数量轻质量、重学历轻效率、重引进轻使用、重外引轻内培、重所有轻所用，这导致我国多数大学出现了或轻或重地出现了教学、科研及学科建设水平不高，人才数量不足，质量不好，结构不合理，优秀拔尖人才缺乏等问题。

（二）人才评价体系欠健全

一方面，在人才标准问题上过分重视文凭、论文、著作、外语、职称和头衔等，忽视对人才思想道德素质、师德师风、学术诚信等方面的考核，缺乏对人才的综合素质、发展潜力的科学评判。另一方面，对于人才的投入与产出等绩效问题关注较少，更加注重人才的引进，忽视引进后的实际效果。

（三）人才成长环境欠友好

第一，在人才重视程度上，多数大学只重视高层次人才或显性人才，忽视一般人才、隐性人才和潜人才。第二，在条件建设上，多数大学只是尽可能为人才成长提供或创造优越的校园自然环境、物质生活环境、经济待遇环境、教学科研设备等显性条件，很少注意到校园文化、人文精神、学术氛围、理念认同等隐性条件对人才成长更重要的作用和影响。第三，在人才可持续发展方面，只注重与人才岗位相关的专业技能方面的培养、培训和学术交流，很少考虑到人才自身的成长需要。第四，在制度建设上，一方面，少

^① 张楚廷. 学校管理学 [M]. 长沙: 湖南师范大学出版社, 1998: 194 - 195.

有健全的制度保证人才的可持续发展,保障学术自由;另一方面,对人才服务的追踪不够,有些制度落实也不到位,使得人才引进后的待遇落实不够、平台资源不够、科研条件不够。第五,在以人为本上以“人才”为本不够。更多的是站在管理者的角度来对人才进行管理,少有深层次地思考人才到底有什么需要,管理者应该为人才提供什么需要,如何更好地关注人才的“自然生命、学术生命和精神生命”^①,最大限度地实现人才的价值。

(四) 人才机制运行效果欠理想

一是在人才结构上,专业技术人才、管理服务人才和工勤技能人才三者的比例不太协调。专业技术人才不足,特别是教师严重缺乏,且中老年教师居多,高级职称比例偏高,外校学缘人才不多,有影响的核心人才较少。教师队伍的年龄结构、职称结构、学缘结构等有待优化。管理服务人才和工勤技能人才超编严重,且管理服务人才中带“长”的多,行政化风气较浓,服务意识有待加强。

二是在资源分配上,传统优势学科、重点建设学科、省部级重点科研平台占有的资源多,新兴学科、交叉学科拥有的资源少。高层次、高学历、高职称人才处于绝对优势地位,占据着绝大部分的基金、课题、项目和经费,而新进人才、一般人才基本没有什么资源。院系资源差异明显,部分学院基于近几年成教、自考、培训等创收效益好的“码头效应”,人才收入高,待遇好。人才收入差距明显,部分人才群体特别是青年人才群体,收入大多低于平均水平。

三是在人才流动上,真正高层次、高水平人才难以引进,人才流动渠道不畅。学而优则从仕,仕而优又兼学。部分教授、博导对行政处室“处长”兴趣浓厚,而部分行政人员为教授、博士及各种学术骨干头衔“奋力拼搏”。岗位锻炼少,岗位之间交流不多,特别是学院与机关处室之间的岗位交流更是难以推进。

四是在人才培养上,外出培训机会不多,培训层次不高,培训效果不佳。人才校内培养力度不大,措施不硬,经费受限。人才自主学习不足。

五是在权力制衡上,“官本位”超重于“学本位”、“生本位”、“师本

^① 厦门大学博士生赖铮在其博士论文《高校教师的人性化管理——生命关爱和价值发挥》(2007年)中指出:当前我国高校教师生命缺少全方位的、深层次的关爱,教师个人价值无法得到充分发挥。他提倡重视教师的生命质量,关爱教师的自然生命、学术生命和精神生命。

位”。高等教育有它自身的生态规律：大学应以“学”为本，以“学术”为本；师生员工中，应以“生”为本；教职员工中，应以“师”为本。^①然而，现实中我国大学常常可以见到如此情景：原本应该以学术为重、自由发展的学术机构，由于多数“官员”于其中身居要职，往往也被涂上了厚重的行政色彩。很多“重金”引进的高层次学术人才或是逐渐成长起来的学术骨干，在晋升教授、获得博士学位、拥有博导硕导资格以后，纷纷被提拔晋升为行政管理干部。同时，部分行政管理干部又争先恐后去在职攻读博士学位，评审教授职称，申请博导、硕导资格。造成的结果是，本应在专业领域有所建树的专家学者，由于进入了行政管理行列，在有限的时间和精力内，鱼与熊掌不可兼得，学术上只能半途而废；而本应在行政事务岗位上一心一意做好服务工作的人才，由于兼任部分教学、科研任务，精力分散，管理工作效果大打折扣，学术上的成就也很是一般。

此外，专业技术人才在职称评审等方面，管理服务人才在职务晋升等方面，工勤技能人才在岗位聘任等方面，也都存在诸多不平衡的现象。

第三节 生态呼唤平衡

前已述及，我国大学人才成长生态已经不同程度失衡。造成这种结果的原因是多方面的，但其中共同的一点是：教育领域的生态平衡已被打破，大学人才成长的生态环境遭到破坏。反思著名的“钱学森之问”，“其实钱老自己是有答案的——因为我们的学校缺乏培养杰出人才的机制和土壤”^②。因此，迫切需要建立一种有利于大学人才成长的“机制和土壤”（生态环境），来拯救大学人才生态危机，使大学实现一种新的人才生态平衡。

一、教育领域中的诸多问题需要跨学科研究解决

关于我国大学人才问题，很多学者进行过理论探索与研究，国家主管部门和校方也采取了多种措施，但是问题仍然顽固存在，而且层出不穷，表现形式多样。对于我国大学人才工作中的这些问题，运用传统思维模式下的价

① 张楚廷. 学校管理学 [M]. 长沙: 湖南师范大学出版社, 1998: 211.

② 龙梦晴. 学缘结构与大学人才发展 [J]. 长春理工大学学报, 2012 (2): 18-19.

值、观念和方法似乎难以有效解决。当前我国大学处在一个复杂的社会大生态系统中,不仅与外部环境中的政治、经济、文化、科技等社会子系统发生着深刻的相互作用,而且其内部的学科专业结构、师生关系、不同人才间的联系等也日益复杂,这导致了“在教育研究的实践中,人们越来越深刻地认识到,许多教育问题和现象,如教育公平、学校职能、学校效能、教师专业发展、素质教育等,很难用一元的、单向度的主客两分的思维方式进行满意的解释,也难以用单一的因果关系或矛盾关系的原则进行恰当的解决”^①。因而,突破单一学科局限,从多学科之中寻求解决问题的办法,成为了中外学者们的共同追求。

美国著名教育学家伯顿·克拉克认为,对于复杂的高等教育,“没有一种研究方法能揭示一切;全面的论述必须是多学科的”^②,“在有选择地探索高等教育的复杂现实的过程中,在当前,求助于若干最有关系的学科和它们所提出与运用的一些观点,有很多好处”^③。潘懋元先生曾组织国内学者从历史学、哲学、心理学、文化学、科学学、经济学、政治学、管理学、系统科学、比较教育学等十个方面对高等教育进行了多学科的论述。他指出:“无论从高等教育系统与社会各个系统的外部关系上,或从高等教育各专业、各门学科的内部关系上,都需要从不同的学科观点,运用不同的学科方法来认识高等教育功能与价值。”^④他还认为,高等教育每个方面的问题都“适合于运用某一门或某几门的学科观点进行研究。但是,包括哲学在内,都不可能包揽高等教育方方面面问题的研究。只有综合多种学科观点,才能获得较完整的认识”^⑤。王伟廉教授对于高等教育的跨学科研究表达了更为鲜明的观点。他认为,“高等教育学要想有质的突破,就需要借助跨学科的研究方法”,“在教育领域中,尤其在高等教育领域中,问题的解决,其功夫不在教育之内,而在教育之外。甚至可以这样认为:教育研究只是提出问题,而解决问题要靠跨学科研究”^⑥。

① 刘贵华,朱小蔓.试论生态学对于教育研究的适切性[J].教育研究,2007(7).

② [美]伯顿·克拉克.高等教育新论——多学科的研究[M].王承绪,等,译.杭州:浙江教育出版社,1988(2006重印):2.

③ [美]伯顿·克拉克.高等教育新论——多学科的研究[M].王承绪,等,译.杭州:浙江教育出版社,1988(2006重印):3.

④ 潘懋元.多学科观点的高等教育研究[M].上海:上海教育出版社,2001:2-3.

⑤ 潘懋元.多学科观点的高等教育研究[M].上海:上海教育出版社,2001:5.

⑥ 王伟廉.试论高等教育改革与发展的跨学科研究[J].教育发展研究,1999(2).

跨学科的研究方法得到了中外研究者的充分认同，他们在跨学科研究中取得了丰富的成果。因此，笔者以为，转换思维方式，借用不同学科方法，从不同视角对大学人才成长问题进行研究，可能是破解大学人才工作实际难题的一种有效途径。

二、生态学理论为大学人才成长提供新思维与科学方法论

笔者所在的是一所农业大学，本科和硕士阶段所学都是大农学专业，对于生态学知识有着感性的接触和一定的了解。参加工作以来，一直从事大学人才管理和人才成长研究工作，时常会在思考大学人才问题时自然地发生思维迁移，即用生态学的相关概念、原理来解释大学人才成长中的诸多现象、问题、矛盾和冲突。从这种思考中很多问题似乎能够获得令人释然的答案，也似乎使笔者对大学人才成长中的相关问题有了更为深刻的认识。因此，笔者直观地感觉，生态学方法对于大学人才问题可能是一种有用的方法。

潘懋元先生认为，“生态学是研究生物与环境辩证统一关系的科学，也是一种科学的思维方法，用生态学的思维方法研究教育规律已成为一种新的视角和有效的方法”^①。通过文献检索，笔者发现，生态的概念已经从生物学、自然科学扩展到人类学、社会学以至整个人文社会科学，生态学思维已经成为了一种哲学思维和价值观，生态学方法也成为了一种跨学科研究方法。西方国家早在半个多世纪以前就已经开展了关于人才问题与生态问题的相关研究。相对而言，我国在这一领域起步较晚，至今才有 30 多年的研究历史。进入 21 世纪以来，部分学者将人才、教育、生态三者结合成一个整体，尝试进行专门化的研究，期望从生态学的角度来研究人才、教育和环境的相关问题，寻求一种人与自然、人与社会、人与所在环境之间的和谐共生。这是未来人才学研究的一种趋势，目前处于初级阶段，还有很多问题需要进行探索与研究。

^① 贺祖斌. 高等教育生态论 [M]. 桂林: 广西师范大学出版社, 2005: 序 2.

第二章

人才成长的基本问题

要做好人才工作，首先必须明确“谁是人才”，即人才的概念和判定标准问题。这样才能明确人才工作对象，增强人才工作的针对性和有效性。一个单位的人才概念，能够反映出这个单位的人才工作理念、指导思想和丰富内涵，是进行本单位人才资源管理与开发的前提和基础。分析人才类型、人才结构、人才价值以及人才成长的过程、特点、基本理论与运行规律等基本问题，对于研究大学人才成长异常重要。

第一节 人才

一、人才概念

“人才”一词具有浓厚的中国色彩。《诗经·小雅》中有“菁菁者莪，乐育才也。君子能长育人才，则天下喜乐之矣”。这是“人才”一词的首次出现。对于“人才”的解释各不相同，但都大同小异。“《辞源》的解释是‘德才兼备的人，有才学的人’，台湾三民书局《大辞典》的释义是‘有才华学识的人’，商务印书馆《现代汉语词典》的解释为‘德才兼备的人，有某种特长的人’。”^①可见，人才是有别于普通劳动力（或称“人力”）的。

迄今为止，仍然没有一个较为贴切的英文词汇能与“人才”完美匹配。在英语中，“human capital”（中文译为“人力资本”）、“human resources”

^① 赵鹏. 人才的概念 [EB/OL]. www.zhresxdd.com.cn/read.asp?id=7755, 2010-07-18.

(中文译为“人力资源”)、“talent”(中文译为“天才”)、“genius”(中文译为“天才”)等词汇与我国的“人才”有相似之处,但这几个英语词汇与中文的“人才”都不尽相同。“human capital”和“human resources”指的是一般意义上的劳动者。当然这些劳动者包括“人才”在内,但更多的是指普通劳动者,而“人才”应是这些普通劳动者中的佼佼者。“talent”和“genius”都侧重有天赋的人。“天才”和“人才”在中文中是两个概念,天才极为罕见,尤其强调先天的禀赋,但是人才在人群中的比例却比天才高得多。后天培养出来的有才能的人,我们同样称之为人才。能力出色的,但还不够天才条件的人也有可能被划入人才队伍当中。可见中文的“人才”内涵是比这些英文词汇中的任何一个都要丰富的。

虽然“人才”一词由来已久,我国也有两千多年重视人才的光荣传统了,但到底什么样的人才是人才,这个问题直到今天也很难有一个为所有人认可的准确的定义。

(一) 古代学者关于人才概念的论述

我国古代关于人才的论述遍见于经史子集。主要分为四种类型^①:一是根据先秦时期诸子经典定人才。如孔子心目中的“圣人”、“仁人”、“贤人”、“君子”,庄子心目中的“真人”、“神人”等。二是根据知识、能力定人才。如先秦时代的“子”(如孔子、墨子等),《商君书·更法》中的“知者”、“贤者”,科举制中的“状元”、“榜眼”、“探花”、“秀才”、“举人”、“进士”等。三是根据思想品质定人才,强调“德”的重要性。四是根据职位高低定人才。如《左传·昭公七年》记载“天有十日,人有十等。下所以事上,上所以共神也。故王臣公,公臣大夫,大夫臣士,士臣皂”中“王”、“公”、“大夫”、“士”等就是按职位高低确定的人才。此后,在我国漫长的封建社会中,逐渐形成了以职位高低、官职大小来衡量人才的“官本位”思想。

(二) 当代学者关于人才概念的争鸣

20世纪70年代,新中国的人才学概念开始出现,之后不断深化发展。其发展历程可分为四个阶段:第一阶段是1979年到1982年。这是新中国人才学概念的萌芽阶段,是不断思考和探索的阶段。第二阶段是1983年至

^① 赵恒平,雷卫平.人才学概论[M].武汉:武汉理工大学出版社,2009:3-5.

1990年。这是人才学概念的形成阶段。第三阶段是1990年至2002年。这是新中国人才学的基本确立时期。这一时期人才概念及其内涵逐步丰富完善。第四阶段是2003年至今。这一时期提出了科学人才观,提倡“大人才”概念等。尽管新中国人才学研究已有30多年了,但理论界对人才的定义仍未取得一致意见。在人才学发展过程中,我国人才学研究者对人才的定义有多种表达,各有侧重,各有千秋。但是,这些定义都有一个共同的特点,那就是都使用了模糊语言。在“科学人才观”提出以前,典型的“人才”定义大致可以归纳为以下几种类型:

1. 强调人的创造性与贡献。例如,雷祯孝等最早提出“人才学”的概念。他指出,我们所理解的人才是指那些用自己的创造性劳动成果,对认识自然、改造自然,对认识社会、改造社会,对人类进步做出了某种较大贡献的人。^①人才学专家王通讯认为,人才是对社会发展、人类进步做出了创造性劳动的人。^②人才学专家叶忠海则认为,人才是指在社会实践中,用自己的知识、技术和能力,并以创造性劳动的方式,对认识、改造自然和社会,对人类进步做出了某种较大贡献的人。^③罗洪铁认为,人才是指那些具有良好的内在素质,能够在一定条件下,通过不断地取得创造性劳动成果,对社会的进步和发展产生了较大影响的人。^④

2. 强调人的才能与贡献。例如,李新生认为,人才指那些才能高于一般人、对社会的贡献大于一般人的人。^⑤黄津孚则认为,人才指在对社会有价值的知识、技能和意志方面有超常水平,在一定社会条件下能做出较大贡献的人。^⑥

3. 强调人的杰出性。例如,有学者认为,人才是指才能和贡献两方面都较杰出的人,人才是指出类拔萃的人,人才是人中之杰出者。

4. 强调人的内在素质。如钟祖荣认为,人才是形成并发挥了某种杰出的内在素质的人。^⑦

① 雷祯孝,浦克.应该建立一门“人才学”[J].人民教育,1979(7).

② 王通讯.人才学通论[M].北京:中国社会科学出版社,2001:2.

③ 叶忠海.人才学概论[M].长沙:湖南人民出版社,1983:59.

④ 罗洪铁.再论人才定义的实质问题[J].中国人才,2002(3).

⑤ 李新生.群体人才学[M].北京:红旗出版社,1988:21.

⑥ 黄津孚.人才是高素质的人——关于人才的概念[J].中国人才,2001(11).

⑦ 钟祖荣.杰出性:人才的本质特征[J].中国人才,1989(4).

5. 强调文凭和职称。如过去几十年中,我国政府和社会是以是否“具有中专以上学历和初级以上职称的人员”来界定人才的。

综上可知,我国人才概念自提出以来,在理论研究和实践工作中得到了不断深化和发展。但不管概念怎么变化,其主流观点认为,人才的本质就是“杰出”、“创造性劳动”和“贡献”。这实际上是一种“精英”人才观。这种“精英”人才观固然有其科学的一面,但是它在强调对社会发展、人类进步做出较大贡献的同时,忽视了非精英人才对社会发展的积极作用和贡献,因此具有一定的局限性。这些观点引起了学术界对人才概念的深层次审视与反思^①:

第一,人才的“贡献”怎么界定?一种观点认为,人才必须具有较高的才华学识,对社会的贡献必须大于一般人群。另一种观点认为,根据社会分工的不同,人们只要在自己的岗位上扎实工作,完成了规定的职责任务,就是为社会做出了应有的贡献。两类观点争议的实质是如何才算是为社会做出了贡献。我们应该看到,人们只是分工不同,不同的分工在某种程度上具有同等重要性和不可缺少性。因此,我们认为,如果在社会承认的分工范围内,按照规定的工作要求完成了岗位职责和任务,就是为社会做出了自己的贡献,我们应该把他们看作是社会的合格人才。比如,改革开放以后,我国涌现出了一大批的农民企业家,这些农民企业家并不具备什么学科专业背景的才华学识,但是他们在自己的岗位上认真履行职责,能说他们没有为社会发展做出贡献?这样的人,社会也应该认可他们是人才!此外,也有学者认为,衡量人才贡献的尺度应该看其创造性劳动是否促进了社会的进步和发展。还有学者把这种尺度应用到具体的某个领域、行业和岗位上,甚至看它是否对经济发展有促进作用。诚然,促进了社会进步和发展的劳动成果是人才的某方面贡献,但是人才除了具有社会价值外,还具有自我价值,人才也有自己的各种需要。只强调对社会做贡献,却不能实现人才的自我价值,这不是人才发展的目的和落脚点。

第二,人才的“创造性劳动”怎么理解?这里包括三层含义:一层含义是如何看待创造性劳动与重复性、模仿性劳动的关系。有人认为,能够提供创造性劳动,是人才的基本特点之一。人才要为社会做出贡献,就必须在

^① 此处参考了张家建. 人才定义理论的历史发展与现代思考 [J]. 人才开发, 2008 (2).

实践中进行创造性劳动。这种观点对于模仿性、重复性劳动是一种严重打击,使得技术型、经验型人才被社会所忽视。事实上,任何人才的创造性劳动都有它的特殊性,从来都不是单一性质的,也不可能单独进行,而是在许许多多重复性、模仿性劳动的基础上进行改造或者改进的,是多种劳动综合作用的结果。我们常说“熟能生巧”就是这个道理。“巧”是一种创造性劳动,是在多次“熟”的基础上萌发的。所以,实际工作中,我们不应当排斥经验型人才和熟练工人。他们也是人才,很多“巧”都是他们创造出来的。第二层含义是如何看待创造性劳动与其劳动成果的关系。创造性劳动是否必然会产生成果呢?有人认为,只要付出了劳动,就应该有一定的劳动成果。有人则认为,有的劳动无法或者不一定转化为劳动成果。因为人的劳动不仅作用于客观世界,也作用于主观世界。作用于客观世界的创造性劳动,有可能立即产生显性的劳动成果,有可能过一段时间才产生显性的劳动成果,也有可能产生隐性的劳动成果。作用于主观世界的创造性劳动,有可能通过主观能动性改造客观世界而产生显性的劳动成果,也有可能不产生显性的作用,而通过不断地自我改造获得发展。第三层含义是如何看待人才劳动成果的持续性。有人认为,人才要不断地向社会提供创造性劳动成果,一旦不能再提供创造性劳动成果,就不再是人才。有的人,可能做出了一些小的成就,但如果不能在此基础上创造新的成绩,可能会被社会逐渐淡忘;而有的人,一生也许就只有一两件创造发明或科研成果,但是这种发明创造产生了巨大的社会影响,甚至解决了世界性难题。对于后一种人,即使他后来再没有创造发明,我们能不认可他是人才?

(三) 部分学者对于人才概念的修正和完善

在人才概念不断发展的过程中,部分学者看到了人才概念的局限性,尝试进行修正与完善^①。

如有学者提出:“人才就是具有一定的专门知识或技能,并能运用其专门知识或技能在认识自然、改造自然、认识社会、改造社会的实践活动中对人类的物质文明建设和精神文明建设做出了比较大的贡献,推动了历史的前进,或者是具备了为人类社会进步做出较大贡献的内在条件,只是暂时由于缺乏某种外部条件没有机遇而尚未做出较大贡献者统称为人才。”^②前者称

① 此处参考了吴文超,王元璋.人才概念探析[J].经济·管理研究,2008(2).

② 孙德翔.人才意识修养[M].成都:四川民族出版社,1992:66.

“显人才”，后者称“潜人才”或“隐人才”。这种观点提出了“显人才”和“潜人才”的概念，一定程度上弥补了前述观点的缺陷，但仍然是一种“精英论”的人才观。

又如：“人才是指在对社会有价值的知识、技能和意志方面有超常水平，在一定社会条件下能做出较大贡献的人。人才既包括知识超常的知识分子，又包括技能超常的能工巧匠、艺人和‘领袖’，还包括意志超常的‘英雄’。再简单一点就是社会需要的高素质的人。”^①与上一观点相比较，这种观点虽然还带有“精英”人才观的印迹，仍然强调“超常”，但已经有了很大改进，不仅谈到了对社会有价值的知识、技能，也提到了意志方面，而且在“做出较大贡献”前加了“在一定社会条件下”、“能”的限制，提出了“是社会需要的高素质的人”的观点等，越来越接近于人才工作的实际。

再如有观点认为，人才是“以其创造性劳动为社会发展和人类进步做出一定贡献的人”^②。这里仍然强调“创造”和做出“贡献”，但已不再像“精英”人才观那样狭隘——不再局限于“较大贡献”或“贡献的超常性”了。比之更进一步的，则是如下观点：“人才就是在一定的社会历史条件下，在认识世界和改造世界的过程中进行创造性劳动的人。”^③

（四）科学人才观的确立

2003年，全国人才工作会议召开，颁布了《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》（以下简称《决定》）。《决定》提出要树立“科学的人才观”，并对“社会主义人才”作了说明：“只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推动社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中做出贡献，都是党和国家需要的人才。”^④《决定》同时指出，“要坚持德才兼备的原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的重要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才，鼓励人人都做贡献，人人都能成才”^⑤。《决定》对人才的这一诠释，很快得到了众多专家、学者的一致认同。

《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》中指出，“人才是

① 黄津孚. 人才是高素质的人——关于人才的概念 [J]. 中国人才, 2001 (11).

② 王通讯. 宏观人才学 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2003: 25.

③ 刘圣恩, 马抗美. 人才学简明教程 [M]. 北京: 中国政法大学出版社, 1989: 41.

④ 中共中央、国务院. 关于进一步加强人才工作的决定 [Z]. 2003-12-26.

⑤ 中共中央、国务院. 关于进一步加强人才工作的决定 [Z]. 2003-12-26.