

科技进步与对策 1985年增刊(2)

人才管理立法专辑



科技进步与对策杂志社

目 次

人才管理立法与人才概念·····	梅介人 (1)
人才管理立法若干理论问题初探 ·····	肖允中 (17)
人才管理立法势在必行·····	罗谦恕 (27)
人才管理要立法·····	陈荣升 (33)
建立合理的科技人才管理法 促进中华民族的第三次腾飞 ·····	刘德隆 (39)
论人才立法·····	朱钧侃 (45)
试论人才立法中的几个问题·····	邹茂仁 (57)
制定人才管理法要考虑的 几个方面·····	程宝书 陈 方 (67)
	陈巧舫
浅谈人才管理立法的调整对象·····	方 洁 (77)

人才管理立法与人才概念

梅 介 人

谈到人才管理立法，首先就碰到什么是人才的问题。如果没有一个明确的大家所接受的人才概念，就等于没有共同的语言，人才管理法的调整对象也无从确定，这样的法恐怕难以立起来。所以，在讨论人才管理立法时，探讨人才的概念是很有必要的。这不是脱离实际地扣名词概念，是法的明确性、严密性的必然要求。

一门科学的基本概念有一个提出、形成和发展的过程。因为概念是反映事物的本质属性的，人们对事物的认识是一个由现象到本质，由个别到一般的逐步深化过程。比如同是一个“数”、“原子”概念，其内涵和外延，在古代和当今，相差何其远耳！同样，从东汉王充最早提出“人才”概念以来，在1700多年时间里，不同的时代、不同的阶级，甚至在同一时代和同一阶级中的不同人，对“人才”的理解也不尽相同。当然，揭示社会事物的本质不同于反映自然界事物的本质，因为它不仅是一个认识水平的问题，还往往受阶级利益和政治立场的限制。不论怎样，随着社会的发展和科学技术的进步，反映事物本质属性的概念在内涵和外延上都会

越来越深刻、越来越全面，这是毫无疑问的。

(一)

人才学在我国正式作为一门科学提出来，还只有5年的历史。与有2000年历史的形式逻辑和有300年历史的微积分等科学比起来，简直可以说，一个是白胡老头，一个是刚刚呱呱坠地的婴儿。尽管这几年发表了许多人才学的论文，出版了一些专著，但总的看来，人才学还处在襁褓之中，它的科学理论体系尚未真正形成，它的一些基本概念有待逐渐确立和明晰。仅就“人才”这个概念来说，据我所接触到的文献来看，实乃众说纷纭，莫衷一是。粗略归纳一下，关于“人才”的概念或含义，主要有这样几种不同意见：

(1)以“创造性劳动”和“较大贡献”或“一定贡献”作为人才概念的内涵。这种观点以敢峰、王通讯、雷襁孝等人为代表。最早的表述是：“我们所理解的‘人才’，是指那些用自己的创造性劳动效果，对认识自然改造自然，认识社会改造社会，对人类进步做出了某种较大贡献的人。”（《人民教育》1978年第7期）“人才的基本特点是创造。创造的基本特点是与众不同，前所未有的。”（《新观察》1980年第2期）近来，他们在文字表达上作了一些修订，更精确也更定义化了。王通讯说：“人才，就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动的那样一些人。他们有类别与层次之分，他们可能是显人才，也可能是潜人才。”（《青年生活向导》上卷，第168页）敢峰是这样表述的：“我认为，凡是以他创造性的劳动和智慧对人类和社会做出了一定贡献，都是人才。”“人才，有‘知名’的人才，也有‘无名’的人才。”

“还有显人才和被埋没的人才”(《人才与人才管理》第6页)。

(2)用“专门知识和经验”给人才下定义。如果说“创造性贡献”论可以称为狭义的人才概念的话,“专门知识和经验”论则可叫做广义的人才概念。钱学森、谈家桢、吴明瑜等是这种观点的代表者。他们强调人才概念的广泛性、群众性。钱学森在《社会主义的人才系统工程》一文中指出:“我们说的人才,不是什么天才,而是人民之才,是人民当中各行各业的有能力的人。这样的人才问题在以往的社会是不会存在的,只有在社会主义制度下才提得出来,所以是一个崭新的问题。”(《红旗》1982年第2期)谈家桢认为,“中国农村是一个巨大的人才宝库”,八亿农民“是一个巨大的人才资源”,近年来大量事实证明,“农民中人才辈出,群星灿烂,不少人勇于探索,走上了自学成才之路”。他呼吁把开发农村才源作为一个“远大的战略任务”(《祝你成才》1982年11~12月号)。吴明瑜等给人才下了一个简明的定义:“所谓人才,是指各行各业有专门知识和经验的人。行行出状元,在广大工农群众中,同样有大量优秀人才需要我们去发现、选拔和培养。培养和重用人才,当然包括工农群众在内。”(《文汇报》1981年3月14日)《人民日报》在1981年5月29日发表题为《广开视野 发现人才》的评论员文章,指出:“在有些人看来,所谓人才仅仅是那些有过贡献的专家、学者,而看不起那些人才苗子。毫无疑问,专家、学者是我们国家的宝贵财富,我们必须尊重他们,充分发挥他们的作用,但是还必须善于发现那些在平凡的工作岗位上兢兢业业,勇于探索,掌握了实际本领和专业知识的人。要求所有的人才都是专家或学者是不现实的。应当说,凡是

比较有知识，有才干，能够胜任本职工作的人，都是人才。这种人才，在各行各业中是大量存在的。如果把名人看作是人才的‘流’，那么后者就是人才的‘源’，只要做好开‘源’工作，人才就会涌流。”

（3）认为人才就等于“尖子”。在北京地区国庆30周年学术讨论会上教育学与人才学组提出建立人才学的建议时，就有人说，“人才就是尖子，行行有尖子，人才学就是尖子学。”（1979年10月30日《光明日报》）不仅大陆上有此主张，海外也有这样的观点：“人才，当然不是一般的、所有的人，而是指有才能、有作为的‘尖子’。在这个意义上说，人才学又是‘尖子学’。”（香港《大公报》1979年12月16日，转引自湖北省社会科学院情报资料室编《社会科学动态》增刊第7期，1980年4月25日）这大概可以说是更为狭义的人才概念了。

（4）以“智能较高，能发挥创造性”描述人才概念的主要特点。武勤英写道：“人才，指的是智能较高，能发挥创造性的人”（《光明日报》1980年11月27日）。林吉祥、许立言等也说：“人才在科学上的概念就是指智能较高，能充分发挥自己创造性的人”（见湖南大学编印的内部参考资料，1980年）。强调“智能”的论者运用心理学的理论，提出人才的智能（或智力、能力）主要是由观察能力、记忆能力、思维能力、想象能力、操作能力五大要素所构成（《科技人才概论》第26页，邸鸿勋、王极盛等编者）。有的甚至认为，“讲人才，关键是要有个比较好的头脑，执行着有特色的思维机能。”（《人才与人才管理》第43页）为了适应新技术革命和我国改革的需要，温元凯提出必须培养创造型

人才的七个能力，即科学研究的能力、发明创造的能力、组织管理的能力、获得信息和情报的能力、有口才、能言善辩于说服人的能力、写作能力、社交和社会活动的的能力。

（《经济日报》1984年9月）

（5）用“有作出‘较大贡献’的潜力”定义人才。持这种观点的以周吉、陈文为代表。他们在《科学学、管理学、人才学简明教程》一书中写道：“人才的概念主要应该是指具有作出‘较大贡献’的潜力的人，至于是否已经作出了较大贡献只是在人才奖励、晋升时需要考虑的问题。”他们认为，把“做出了某种较大贡献的人”作为人才定义，“似乎混淆了‘人才’与‘人才开发’的概念。已经做出了较大贡献的人，仅指已被开发了的人才……应该说已经作出较大贡献的人是已被社会公认为人才的‘人才’。而那些有能力作出较大贡献，而没有条件作出较大贡献的人是未被社会公认的人才，是被埋没的‘人才’。因此讨论人才概念时不仅应看到表现和效果，更应该看到潜在的发展趋势。以物理学的‘能’和‘功’的概念作类比。功和能是不同的概念，能是指具有作功的本领，功是由能转化而来，有了能才可能有功的表现，但自然界并不是所有的能都有机会转化为功的，由能转化为功需要具备必要的条件。类比已经作出了较大贡献的人相当于已经转化为功的能。”

（6）以“脑力劳动者”作为人才概念的主要内涵。这以匡亚明为代表。他在《略论人才的概念与特点》一文中说：“所谓人才，主要是指脑力劳动者，其特点就是脑力劳动，当然也不排除一些体力劳动者，但这居于次要地位。……一般说来，人才问题应该是脑力劳动者的问题，也就是知

识分子的问题。人才首先是知识分子，但并不是所有的知识分子都是人才。”他还认为，人才作为共性来讲，其特点是“善于总结经验”、“善于高度概括”、“敢于不断创新”、“具有真知灼见”，“具备以上四条就可以成为人才”（《文汇报》1983年5月16日）。

此外，还有以普遍“有用”定义人才的：“何谓人才？在今天来说，就是四化建设有用之才。”（1982年2月25日《解放日报》黄京尧文）

由于接触的材料和信息不多，可能有些疏漏，但关于人才概念的有代表性的观点大致就是这些。

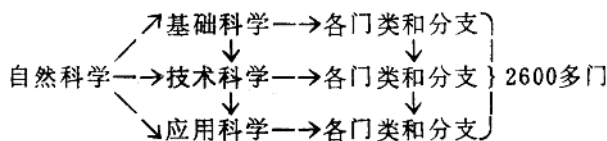
（二）

上述各种观点各有特色，各有其立论的根据。在这些观点之间开展争论的文章不多，要准确评价这些观点还为时尚早。既不能说这种就绝对正确，也不能认为那种就完全错误。由于论者的角度、出发点和方法不同，而结论也就很难一致。从已见诸报刊的文章看，大体上持第一、二种观点者居多。真理当然不是以拥护者的多少来决定的，而是靠学术研究讨论逐步辨明的。基于这个认识，我试着谈一些不成熟的看法，用意在引起大家的讨论。

（1）人才有类型之分。有些论者的笔下，不是科学家，就是文学家，似乎除了专家、学者，再没有被称为人才的人了。这是不妥当的。照我看，凡是社会生产和生活所需要的各行各业都有人才，都可以出人才。人才是一个大概念，它概括了各行各业的人才，不是科学家和文学家的代名词。农村专业户、万元户中就大有人才。一个农民一年向国

家交售几万斤粮食，一个工人搞技术革新，一年干完三年五年的活，产值大，上交利润多，难道不是贡献？！所以，我认为人才概念的外延不要搞得太狭窄了，适当宽广些好。

人才类型或类别，到底有多少，这是很难说得精确的。若按科学分类，最粗的划分是哲学、社会科学、自然科学三大部门。这三类中每一类又分为若干门类、分支。比如现代自然科学，一般是分为三大部分：



各门类越分越细，加上各学科之间相互渗透和交叉，产生许多综合、交叉、边缘学科。据统计，目前自然科学各门类已有2600多个，远远不是数、理、化、天、地、生或“三十六行”所能包括得了的。在这几千门学科中，我们不能说：搞这几门的人是人才，搞那几门的人不是人才。

如果按产业分类，尽管划分标准和方法不一，但国际上大体是分为四类产业：

第一产业：以农业为主，包括林业、渔业、畜牧业、畜牧业等。

第二产业：以制造业为主，包括矿业、建筑、加工等。

第三产业：以服务业为主，包括运输、商业、金融、通信、公共服务等。

第四产业：以信息业为主，包括文化、科学、教育、卫生、政府、新闻、广播、情报等。

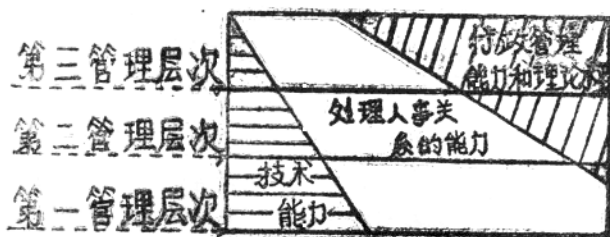
不论如何划分产业，但行业越来越多，越分越细。这是

社会发展的趋势。目前到底有多少行业的工种？据1977年美国劳工部的统计，大约是20000多种。这就是用“三百六十行”也代表不了啦！如果按狭义的人才概念，那就只有第四产业才有人才，别的产业都没有人才，这岂不可笑？钱学森同志说得好，“不承认人民当中各行各业的人才，那是一种狭隘性的表现”，“我们不但要有千里马和识千里马的伯乐，也需要其它类型的马和识别它们的在行人”（《红旗》1982年第2期，第20页）。人民群众是历史的创造者。“生气勃勃的创造性的社会主义是人民群众自己创造的”（《列宁全集》第26卷，第269页），这是我们肯定人才的广泛性和群众性的基本理论依据。列宁在谈到人才时，还具体说过，在“老百姓”中，“有极多的天才组织家”（《列宁全集》第27卷，第204页）。“毫无疑问，女工和农妇中间的组织人才比我们知道的要多千百倍。”（《列宁全集》第29卷，第391页）

（2）人才有层次之别。一切事物都是有系统、有结构、有层次的，人才也是一样。诺贝尔奖金获得者、名人、专家、学者是人才系统中的最高层次的人才，但不等于只有这些人才是人才。“人怕出名猪怕壮。”由于习惯势力的偏见，人们往往睁大眼睛只盯着几个名人，忽视中层和基层人才，这是不对的。基层人才是基础、是源头，高层人才是从广大人才中间产生的。当然，高层人才作用大些，贡献多些，这是事实，但不能因此而否定中层、基层人才。

自然界物质的层次是按质量的相对大小来划分的。最粗略地划分是微观、宏观、宇观三个层次。如果细分则是无限的，这里可借用“上不封顶、下不保底”这句话。宇观可分

为行星——恒星——星系……；微观可分为分子——原子——原子核——基本粒子……。那么，人才的层次按什么来划分？智能也罢，创造性、贡献也好，从某种角度来看，都可作为划分人才层次的特定标准。在实践中，人们看一个人才，是把知识、智能、创造性、贡献综合起来衡量的。其中“贡献”是结果、落脚点，“知识”、“智能”、“创造性”是人才作出贡献的基本条件和前提。所以，当人们任用人才时，即实践尚未证明他能否作出贡献时，就只好看他的知识、智能和其他非智力因素（如理想、事业心、毅力等）了。比如企业的管理干部，国外是按能力的不同，由低到高划分为三个层次：



企业管理人才的三个层次的能力，ELANCHARD 著的 MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 一书称为技术技能 (Technical Skill)、人文技能 (Human Skill)、观念技能 (Conceptual Skill)。他认为，一个人从较低的管理层次上升到较高的管理层次时，他所需要的技术技能要相对减少，而观念技能则要相对增加。技术技能和观念技能的大小是随管理层次而异的，但

人文技能对每一层次都具有同样的重要性。

一个单位的科技人才的层次，在实际工作中是按职称划分为高级科技人才（包括教授、副教授、研究员、副研究员、高级工程师、主任医生、编审、副编审等）、中级科技人才（包括讲师、工程师、主治医师、助理研究员等）、初级科技人才（包括助教、助理工程师、实习研究员专）。专业科技人才不仅有层次，各层次结构之间还有一个合理的比例问题。比如以科研来说：

基础研究中高、中、初级人才较为合理的比例应为
 $1 : 2 \sim 3 : 3 \sim 7$

应用研究中高、中、初级人才较为合理的比例应为
 $1 : 3 \sim 5 : 6 \sim 15$

发展研究中高、中、初级人才较为合理的比例应为
 $1 : 2 \sim 3 : 8 \sim 10$

我国的行政机构的层次是中央、省（市、自治区）、地、县、乡（镇）、村。军队的层次是中央军委、大军区、军、师、团、营、连、排、班。各层有各层的人才。有层次结构的人才系统是比较稳定的系统。但这种稳定是相对的。人才系统的动态性是绝对的。低层次的人才经过艰苦努力，会不断上升为高层次人才，“更上一层楼”始终是他们的奋斗目标。当然还有一部分人老是在原地踏步，以至被后来居上者抛在后面，而相形见绌。高层次人才也有向上向下两种运动。一部分人取得了全国领先的成绩，进而夺取世界之冠，成为国际知名人才；另外一部分人由于种种原因，吃一阵子“老本”之后，就被后起之秀所取代了，这是人才系统运动发展的规律性表现。

坚持人才层次观点，这就要求我们不要只用某个层次去衡量所有层次的人才，尤其不能用高层次人才否定中层、低层人才。否则，就可能以片概全，只见树木不见森林，乃至只见几棵孤零零的参天大树。果如此，我们的四化建设还能找到几个人才？！

(三)

探讨了人才的类别、层次，我们再来讨论人才概念的内涵。

人才当然必须有德。任何人都离不开“德”，何况是人才呢！不同的阶级、不同的社会，都主张有德，不过内涵不同罢了。就是在同一个阶级社会的不同历史时期，对“德”的要求也有差别。在民主革命时期，反对帝国主义、封建主义和官僚资本主义，为中国人民的解放事业而奋斗，就是最大的政治，能够这样想问题、办事情的人就算有德。在今天，“德”的政治内容，“最主要的，就是坚持社会主义道路和党的领导”（《邓小平文选》第286页）。这就是说，我们绝大多数人在“德”的政治内容方面是不成问题的。至于以集体主义为核心的道德内容和辩证唯物主义、历史唯物主义的世界观方法论，是不可能用“一刀切”的办法要求每个人短时间内齐步达到的。

在上述“德”的大前提下，人才应该具有这样三个互相联系的特点：

(1) 有较多的知识。知识的内容既包括理性的书本知识，也包括从实践中取得的感性知识。获得知识的渠道可能是学校，也可能是自学。这里有一个如何看待学历的问题。

现在有一种唯学历论、唯文凭论的倾向，很值得重视。我觉得对学历也要讲点辩证法。在一般情况下，学历标志一个人受过那一层次的教育，达到何种程度的知识水平。这就是说，教育层次的高低与知识数量的多寡是密切相关的。但二者又是可以分离的。一方面，由于种种原因，高学历的人不一定有与之相适应的知识水平；另一方面，低学历的人可以通过自学途径达到高度的知识水平。因此，对于反映知识量的学历问题，我们应该是唯学历论，不唯学历论，重在实际能力和实际贡献。

在这“知识爆炸”的时代，没有较多的知识，不掌握大量的信息，是很难被称为人才的。现在有一门新的学科叫做知识工程。它研究在浩如烟海的知识群和知识流中，怎样以最快的速度使受教育者最大限度地学习和掌握知识。由于电子计算机的迅速发展，知识可以被制成智能软件。知识的软件化，使知识可以脱离人脑，以商品形式独立出现。那时人们学习和掌握知识就会更容易更方便了。这正是所谓知识化社会的特征，决不是说不掌握较多的知识就可轻而易举地成为一个人才。

（2）有较强的能力。知识是人才之成为人才的基础，但仅有知识还不是人才。这正如图书馆、辞典、百科全书不是人才的道理一样。人只有掌握和运用知识，使之转化成为改造自然和社会的能力时，才可称为人才。知识是能力的基础，能力是在获取知识的学习过程中和完成任务的实践过程中逐步形成和发展起来的。没有知识，能力不可能强；知识很多，能力不一定强。这就是说，能力并不必然地伴随知识的增长而自然地成正比例地增长。

人才应该有较强的能力，这是谁都承认的。问题在：什么是能力？人才应该具备哪些能力？在教育、心理、管理等理论界，看法颇不一致，有的人认为智力是人的大脑功能。根据脑生理学，大脑有四个功能区（感受区、贮存区、判断区、想象区），人的智力相应的就有观察力、记忆力、思维力、想象力。能力则是人依靠自我的智力和知识去认识世界和改造世界所表现出来的身心力量。其公式是：智力+知识+实践能力。还有的说，智力是人的各种能力的总和。所谓“各种能力”，主要是五种能力：观察能力、记忆能力、思维能力、想象能力、实践能力。又有一种意见认为，能力是智力在认识世界和改造世界中的表现，而智力是大脑功能的表现（以上几种观点见《人民教育》1980年第10—11期）。对能力本质的理论探讨，只有通过学术研究和自由讨论才能逐步获得统一的认识。这里我们姑且不作一一评论。

从人才学来看，有些认识是可以找到共同语言的：第一，人的能力有量的大小不同。马克思在《哥达纲领批判》中早就指出过：在共产主义社会的初级阶段，在分配中不承认任何阶级差别。但承认“一个人在体力或智力上胜过另一个人，因此在同一时间内提供较多的劳动，或者能够劳动较长的时间”，“默认劳动者的不同等的个人天赋，因而也就默认劳动者的不同等的工作能力是天然特权”（1971年单行本第13—14页）。毛泽东同志也讲过“一个人能力有大小”（《毛泽东选集》第2卷，第621页）。我想这一点是不会有分歧的。第二，人的能力有质的差异。这首先表现在能力的类型有别，这里除了包括前面讲过的人才职业类型，还指素质类型（如生理素质）、气质类型（心理气质）、智力类型（如再现型、发现

型、创造型)、高级神经活动类型(如思维型、艺术型、中间型)等都各不相同。在同一类型的能力中,质的差异还表现在能级的层次有别。粗略地划分层次是高级、中级、初级。心理学家用智商(Intelligent Quotient)把儿童的智力划分为10个层次:智商在140以上者为天才,120—140为极高才能,110—120为高才能,90—110为正常才能,80—90为次正常才能,70—80为临界正常才能,60—70为轻度智力孱弱,50—60为深度智力孱弱,25—50为亚白痴,25以下是白痴。用这种测量方法划分智力层次,对15岁以下儿童有一定参考作用,但不适用于成人。第三,能力是一个心理学的概念;已故著名心理学家曹日昌说:“能力是与顺利地完成某种活动有关的心理特征”(《普通心理学》下册,第136页)。这种心理特征不可能用心理现象自身来检验,只能用完成某种任务(学习或工作)的情况来说明。在完成任务的数量、质量和速度上,每个人都会表现出差异。这种差异可大略划分为:①根本完不成;②困难地完成;③顺利地完成;④创造性地完成。上述完成某种任务的四种情况,我们可以顺序地叫做能力很差、差、强、很强。当然,这样得出的结论的准确性是相对的。因为完成任务的好坏,除了取决于能力这种个性心理特征之外,还要受认识、情绪、意志等心理过程的影响。

(3)有较大的贡献。人才必须有较多的知识和较强的能力,这是分歧不大的。那么,“较大的贡献”是不是人才的特征?一般说来,有知识、有能力而又同时为社会作出了贡献的人,才是真正现实的人才,或者叫显人才。人们对已经起用的人才进行考核,对已故的人才做历史评价,都是用

成绩和贡献作为主要标准。这是一个客观的尺度。通俗些说，在考核和评价人才时，人们的着眼点是他“做了什么事？”德、勤、能、绩，以绩为主。因为“绩”是德、勤、能的集中体现，成绩和贡献很大，不就是证明能力很强吗？！

但在选用人才时，情况有些不同，人们关注的是他“能做什么事？”比如把某人由较低职务或职称提到较高一级的职务或职称，主要是考察他是否有能力担任较高一级的工作。这种能力，一部分已在他担任较低一级工作的岗位上表现出来，这就是在现职工作上的成绩和贡献；另外一部分，也是主要的一部分，就是他的未表现在贡献上的潜能或潜力。这种有较大潜力而未被任用和提升的人，可以称为潜人才。

由此可见，知识、能力和贡献，都是人才的主要特点，只是谈论和实用的情况不同。其实，按本意讲，人才的“才”，是指人所蕴含的才能。据《说文解字注》（汉许慎撰，清段玉裁注）解释：“才，草木之初也”。“才”字的组成，每一笔划都有其象征的含义。“一”（横）表示土地，“丨”（垂）代表草木的茎，“丿”（撇）象征将生的枝叶。总之，“才”正如草木有茎出地而枝叶未出，但“枝叶毕寓”了。“生人之初而万善毕具”，“故人之能曰才。言人之所蕴也”，“才者，初生而枝叶未见也”。这就同人们在日常生活中使用的人才概念是一致的。比如我们说大学毕业生是人才，研究生是人才；养猪状元是人才，技术革新能手是人才。显然，前者主要是从知识和能力着眼，因为他们的贡献尚未变成现实；而后者主要是用贡献来衡量的，有贡献就