

人才学新编

主编 余国荣

副主编 吴教练



西安交通大学出版社

人才学新编

主 编 余国荣

副主编 吴教练

西安交通大学出版社

内 容 提 要

人才学的宗旨是研究成才之道和用人之道。本书以人才学总论、人才主体论、人才客体论、人才管理论为框架，比较系统地论述了人才的本质、成才的主客体因素、成才规律、成才艺术和方法，以及人才的识别、使用和管理，具有较强的理论性、知识性和实用性，是广大立志成才者和各级领导的有益读物。

人 才 学 新 编

主 编 余国荣 副主编 吴教练

•

西安交通大学出版社出版

(西安市咸宁路28号)

中国人民解放军西安政治学院印刷厂印装

陕西省新华书店发行 各地新华书店经售

•

开本787×1092 1/32 印张 10 ^{$\frac{14}{32}$} 字数: 224千字

1989年6月第1版 1989年6月第1次印刷

印数: 1—5010

ISBN 7—5605—0280—6/c·5 定价: 3.55元

编 著 者 说 明

人才学是最近几年发展起来的一门新兴学科，其宗旨是研究成才之道和用才之道。

西安政治学院于1985年开设人才学课程，现作为干部工作专业班的专业基础课和全校的公共选修课，并多次在校外大专班、地方一些高等院校和干部人事培训班讲授。随着教学的不断深化和人才学学科的日趋完善，为了满足广大成才者的成才需要和各级人才管理者的工作需要，特别是为了满足校内教学的需要，我们在过去校内教材的基础上，认真总结了近几年的教学经验，进一步吸收了人才学界的最新研究成果，力图在结构体系上有所创新，经反复研究、修改，写成了这本《人才学新编》。

在编写本书的过程中，为了能使广大读者获得更多的人才学研究信息和成果，我们汲取、采用了王通讯、叶忠海、刘圣恩、朱钧侃、钟祖荣等人才学学者的部分观点和材料，在此，除郑重说明外，并向他们表示诚挚的感谢。

本书由余国荣主编，吴教练副主编。全书分二十章，参加编写的有（按章节顺序）：余国荣：第一、三、四、十一、十二、十三、十四章、十七章第二节；吴教练：第二、七、八、十、十八章；陈文义：第五、十九章、二十章一、二、三节；聂文学：第六章；胡正清：第九、十五、十七章一、三节、二十章第四节；齐林：第十六章。最后由余国荣、吴教练负责统稿。

由于人才学是一门年轻的新兴学科，它自身还有一个不断发展、完善的过程，加之我们的水平有限，本书难免有这样或那样的缺点和不足，故希望读到这本书的同志能给我们提出宝贵的意见。

1989年5月于西安政治学院

目 录

第 一 编

人 才 学 总 论

第一章	人才学概述	(3)
第二章	人才本质	(21)
第三章	人才思想的演变与发展	(30)
第四章	成才规律	(54)
第五章	人才结构	(76)
第六章	人才设计	(93)

第 二 编

人 才 主 体 论

第七章	人才主体要素	(109)
第八章	人才的创造性思维活动	(131)
第九章	人才成长的心理品格	(145)
第十章	人才成长的生理开发与利用	(159)

第 三 编

人 才 客 体 论

- 第十一章 人才成长与大环境…………… (175)
- 第十二章 人才成长与亚环境…………… (190)
- 第十三章 人才成长与小环境…………… (205)
- 第十四章 人才成长中的主客体协调…………… (218)

第 四 编

人 才 管 理 论

- 第十五章 人才的识别…………… (233)
- 第十六章 人才的培养…………… (248)
- 第十七章 人才的使用…………… (266)
- 第十八章 人才的流动…………… (281)
- 第十九章 人才管理制度…………… (297)
- 第二十章 人才管理者…………… (309)

第 一 编

人 才 学 总 论

第一章 人才学概述

人才，是人类财富中最宝贵、最有决定意义的财富。人才问题，关系到一个国家的盛衰，一个民族的兴亡。当今世界上，大凡搞现代化建设的国家和地区，无不重视人才和人才问题的研究。

人才学作为一门独立的现代学科，还很年轻。时代赋予了我们一项光荣任务，即在马克思主义指导下和在党的领导下，密切联系我国的国情，研究人才现象，揭示人才成长及其发展的规律，建立和不断完善人才学的学科体系，为我国当前的四化建设服务。

第一节 人才学产生的客观必然性

一、人才学产生的历史背景

人才问题，自古有之。为什么直到20世纪80年代，人才学作为一门独立的学科才开始迈进科学的殿堂？这是因为，人才学的产生，有其特定的历史背景和客观必然性。

第一，现代社会经济和社会生产的发展，对人才研究提出了迫切要求。

当代社会生产的最大特点就是向社会化、机械化、自动化发展，从而引起了产业结构的重大改组。传统的 第一产业、第二产业被人们称为“夕阳工业”，而新兴的 第三产业、第四产业却如雨后春笋，蓬勃发展。特别是20世纪中叶

以来，由于原子能、电子计算机和空间技术的出现，开始了近代科技史上第三次技术革命。现代科技革命的实质在于使生产力从根本发生质的改造。由此，现代社会的经济结构正在从劳动力密集型经济转向技术、知识密集型经济，经济增长的主要因素已由劳动力转向科学技术。据有关资料统计，1770年科学技术造成的劳动生产率与手工劳动生产率的比例为4：1，而1840年二者的比例为108：1。另据统计，1950—1962年，欧美等发达国家科技因素对经济增长的贡献是：日本60%，美国41%，比利时63%，丹麦56%，法国75%，西德62%，挪威70%，英国52%，意大利72%。据苏联学者的统计，国民收入每增长1%，专门人才数也必须增长1%。由此我们可以看到经济增长和专门人才数增长之间的相互促进关系。

正是由于经济结构向技术、知识密集型发展，现代社会也必然逐渐转向知识集约型社会，即信息化社会。今后经济建设成败的关键，将由硬技术转向软技术，由机械技术转向“智能技术”，即主要依靠人的创造功能。因此，研究人才问题，提高人的创造功能，已经成为刻不容缓的课题。

第二，现代科学技术的迅猛发展，给各类人才提出了新的更高的要求。

现代科学技术突飞猛进，有两个明显的特征：其一，科学技术加速发展，科学技术的“创造周期”、“物化周期”、“陈旧周期”不断缩短。由此，给各类人才带来了智能更新的要求。其二，科技发展一体化趋势。现代科学发展高度分化高度综合，并且综合化趋势占主导地位。各学科之间互相渗透越来越强，相互交错日趋紧密，不但产生了一系列新的边

缘学科、综合学科和横断学科，而且科学和技术也相互融合，彼此渗透，形成了现代科学技术的高度统一的整体结构。这样，原来各类人才狭窄的知识面，就不能适应科技发展一体化趋势的要求，同时也对培养人才的传统方法提出了新的挑战。目前，世界各国普遍感到有一种人才危急感，开始着力于人才培养和人才研究。

第三，全党工作着重点的转移，使我国人才问题摆到了突出的位置。

粉碎“四人帮”后，党的十一届三中全会确定党的工作重点转移到社会主义现代化建设上来。为实现我国四个现代化，建设高度文明、高度民主的社会主义强国，就必须造就一支宏大的又红又专的人才队伍。这样，就把人才问题——一个关系到社会主义现代化建设成败的战略问题提到了全党、全国人民面前。但是，“文化大革命”十年内乱不但耽误了一代人才，而且荒废了大批人才，造成了人才奇缺的局面。这种状况，不仅与国际上社会经济结构的变革、科学技术发展的潮流严重脱节，而且也与我国实现四化宏伟目标发生尖锐矛盾。因此，迫切需要从理论和实践上对人才和人才问题加以综合的、系统的、深入的研究，以促进我国人才的培养与开发。于是，人才学这株科学园地里的新苗破土而出，在中国的沃土上诞生了。

总之，人才学的产生，是时代的产物，是社会主义事业蓬勃发展的客观要求，也是贯彻党的正确路线的一个重要成果。

二、人才学产生的现实基础

人才学的产生，不但有着客观的必然性，而且具备着现

实的坚实基础。

第一，马克思主义为人才学研究提供了有力的思想武器。在马克思主义经典作家的著作中，人才问题占有重要的位置，有许多精辟的论述，它为人才学研究确立了科学的指导思想。

第二，党在人才建设方面的丰富经验和理论，是建设人才学的重要基础。建国以前，党培养了一大批政治、军事等方面的杰出人才，使之成为中国革命的中流砥柱；建国以后，党又培养了一大批各类专门人才，他们是社会主义革命和建设的中坚力量。党的发展、壮大离不开人才，而人才的成长又离不开党的培养，党和人才的命运紧紧相连。人才问题历来是党的建设，特别是党的组织建设的一项重要内容。党在人才的培养、识别、选拔、使用和管理等方面积累了一套宝贵的经验，无论在理论上，还是在实践上都有重大建树，这是建设适合我国国情的社会主义人才学的重要基础。

第三，中华民族的文化宝库，为人才研究积累了宝贵的财富。在中国历史上，不仅有象周文王、齐桓公、曹操、刘备、诸葛亮、李世民那样杰出的人物的爱才、选才和用才的历史佳话，而且有许多有作为的政治家、有远见的思想家和教育家为人才研究留下的宝贵的人才思想。

第四，各有关学科的研究成果，为人才学提供了有益的资料和理论参考。比如，教育学对人才求学期培养的研究，心理学、创造学对人才成长和发展规律的研究，都对人才学研究有重要的理论意义。脑生理学、优生学、遗传学等迅速发展，为人才自然素质的研究提供了新的丰富的养料。系统论、控制论、信息论的发展，为人才研究提供了新的、科学

的方法。此外，国外人才管理制度的改革，也对“应用人才学”具有借鉴作用。

三、人才学的发展概况

1979年10月，首都一批学术界人士和多年从事科学、教育、组织、人事工作的干部，支持和发起了人才学的研究工作，成立了中国人才研究会筹备组。此后，不少省市相继开展人才问题研究和人才学学术理论的探讨，人才研究组织如雨后春笋般地迅速发展。1980年12月，全国人才研究者在合肥举行全国第一届人才研究学术讨论会。会后，研究工作又有了新的发展，不少地区、部门和高校举办了人才研究学术讨论会，开设了人才学讲座和选修课，编写了人才学教材，一些报刊、电台举办了人才问题讲座，发表了一系列人才学论文。为了适应全国人才研究迅速发展的新形势，1981年12月，在沈阳召开了全国人才学研究者代表会议。在会上，正式成立了中国人才研究会。会议确定了中国人才研究会的任务是：在马列主义、毛泽东思想指导下，研究当前我国有关人才的政策、制度等问题，探讨和发展人才学学术理论，研究人才思想史、制度史，组织学术交流。中国人才研究会的成立，标志着我国人才学的发展进入了一个新的阶段。

1983年1月，中国人才研究会在北京召开了全国第二次人才研究学术讨论会。会议不仅检阅、交流了研究成果，并着重研究了如何开创人才研究新局面的问题。会后，《人才学通论》、《人才学概论》、《人才学简明教程》等人才学著作相继问世，一批人才学杂志也陆续创刊、发行。全国已有27个省、市、自治区相继建立了人才研究会。现在，我们已经有了一批可观的研究成果，也有了一支既有实践经验、又

有一定理论修养的人才研究队伍。

近十年来，人才学研究在以下十个方面取得了较大的成果：（1）人才的定义和本质；（2）人才成长的内外因素；（3）各类人才的素质；（4）人才群体结构；（5）成才规律的探讨；（6）自学成才；（7）军地两用人才；（8）人才识别与任用；（9）人才合理流动；（10）人才思想史。当然，这些研究还只是初步的，有待于继续深入。

总之，人才学作为科学园地里一株新苗破土而出，必将在我国的土地上，生机勃勃，茁壮成长。

第二节 人才学的研究对象、内容和任务

一、人才学的研究对象和内容

人才学的研究对象，是指人才学研究所直接涉及的领域和范围。毛泽东同志曾经指出：“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊的矛盾性。因此，对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究，就构成某一门科学的对象。”①人才学这门学科同其他各门学科一样，有其独立的研究对象。

人才学的研究对象是人才现象的特殊矛盾，即把人才现象作为物质运动的一种特殊形式来研究。因此，人才学是以人才和人才问题为研究对象的一门学科。由于人才是不断发展变化的，因此，人才学的研究对象，更确切地说就是研究人才过程及其发展规律。

人才学的研究内容，主要包括以下十个方面：

（一）关于人才学基本概念的研究。其中包括人才定

① 《毛泽东选集》合订本第284页。

义，人才特征与分类，人才学的研究对象、方法、学科体系与学科属性等。

（二）关于人才“史”的研究。包括人才思想史、人才制度史的研究。

（三）关于人尽其才、才尽其用的研究。其中包括对人才的发现、识别、选拔、培养、使用、管理、预测等研究。

（四）关于人才辈出社会规律的研究。其中包括对决定和影响人才辈出的社会政治、经济、文化等社会条件和自然条件的关系，人才辈出对社会和自然反作用的研究。

（五）关于人才发展战略目标与开发策略的研究。其中包括人才发展的战略总目标、战略重点以及战略措施。

（六）关于人才群体结构的研究。其中包括对人才群体的最佳结构，人才群体的相互联系，人才群体整体效能的发挥等方面的研究。

（七）关于人才成长与发展规律的研究。其中包括成才的内外因素，人才成长与发展的过程、阶段、一般规律与特殊规律的研究。

（八）关于各类人才素质的研究。其中包括对各类人才特殊的素质结构，以及素质培养的研究。

（九）关于“军地两用人才”的研究。其中包括对军地两用人才培养的战略意义、培养方法等研究。

（十）关于自学成才的研究。

以上十个方面的研究，相互关联、相互交叉，形成一个有机整体。它既包括理论研究，也包括应用研究，既研究一般，也研究特殊；既研究全体，也研究局部和个体，在一个多维坐标体系中考察人才和人才现象。

二、人才学的性质和特点

(一) 综合性。人才既有自然属性,如生理机制、遗传因素等,又有社会属性。在阶级社会中,社会性主要表现为阶级性。人才成长是多因素的综合效应,有内在的主观因素,如心理品格、智能要素、身体素质以及个人实践等;又有外部客观条件,如生产力水平、社会政治制度、科技和教育发展程度、社会环境等。因此,人才学涉及到社会科学、自然科学和思维科学的有关领域,它是一门以社会科学为主的跨学科的综合学科。

(二) 历史性。不同的历史时期和不同的社会形态,人才的特征和成才的途径、规律不尽相同,各有特点。因此,人才学具有鲜明的历史性,对人才和人才问题必须历史地、具体地加以研究,不能只做一般的总体研究,更不能把某一历史时期或某一社会形态的特殊规律作为一般规律,套用到各个历史时期或各个社会形态。

(三) 实践性。人才学是一门实践性很强的学科。人才学研究要为党和政府制订和改革人事、干部制度,提供理论依据和参考方案。人才学的产生和发展离不开社会的需要,离不开社会主义现代化建设的实践,也离不开现行的人事、干部制度等方面的客观实际;人才学的基本理论也只有在解决现实的人才问题中得到检验、补充、丰富、修正和完善,才有存在的价值,才有发展的可能,也才有生命力。

(四) 广泛性。人才,有政治、经济、军事、科技、教育、文化艺术等类别之分,每一类人才之中,又有不同水平的层次和年龄阶段。人才学研究既要着眼于出类拔萃、高水平的专业人才,又要重视人民群众中的一般人才。要对工农