

社会 人才 学



SHEHUI REN CAIXUE

■ 陈成富 著

■ 海南出版社出版

社 会 人 才 学

陈 成 鲁 著

海 潮 出 版 社

责任编辑：左伟功

封面设计：刘先明

社 会 人 才 学

陈成鲁 著

海潮出版社出版

福州市青年印刷厂印装

787×1092毫米1/32开本

印张10.8字数230千

1989年7月第1版

1989年7月第1次印刷

印数：1—5000册

ISBN7—80054—053—7/C·4 定价：4.90元

序

陈成鲁同志多年从事人事工作，勤奋踏实，努力学习，工作之余以滴水穿石的精神读了大量有关人才学方面的文章与专著。多思出智慧。陈成鲁同志把已有的人才学理论与自己的本职工作结合起来，对已有的研究成果积极地消化吸收，融会贯通，把自己积累多年的工作经验提炼成理论，并使之条理化、系统化，最后命笔成篇，成为《社会人才学》。我为人才研究的百花园里多了这一朵艳丽的鲜花而高兴，对陈成鲁同志的成就表示热烈的祝贺。

由于作者长期从事人事管理工作，所以书中有关人事管理的章节，诸如“人才选拔制度”、“人才选拔方法”、“人才鉴别方法”、“人才流动”、“人才立法”等等，比其它人才学专著更具有实用性和可操作性。这是本书的特色之一。

本书的特色之二是理论联系实际。随着人事制度改革的不深化，社会上出现了“人才市场”，作者及时地考察了“人才市场”出现的社会原因，以及“人才市场”的服务对象、服务范围，然后提出了“人才市场”的管理方法。“人才市场”的功能和机制等问题。理论只有源于生活才能指导生活，只有源于生活的理论才是能在生活中发挥作用的理论。这种理论是“闭门造车”者写不出来的。

文笔流畅，语言朴实，深入浅出，是本书的另一特色。真理是朴素的，实实在在的，写文章最忌华而不实，故弄玄虚。作学问贵在朴实。文如其人，陈成鲁就是一位淳朴的同志。

人才学是一门新兴的学科，人才研究领域是一片刚刚被开垦的肥沃的处女地，只要肯努力耕耘，就会获得丰硕成果。春华秋实，天道酬勤，自古不爽。敢峰同志在为《现代人才学》作序时说：“这几年，关于人才学的专著已陆续出版了一些，但毕竟由于时间较短，真正有建树的著作还不多，特别是以历史唯物论的观点整理过去的人才思想和开拓人才研究的道路，并广泛吸收各有关学科的研究成果，应用到人才研究中来，还需要做很大的努力。这是一项艰巨的工程，没有几十年的奋斗是不成的”。我殷切地期望有志于人才学研究的同志，拿出毕生精力在人才研究这块处女地上辛勤劳作，几十年后，肯定佳作如林。

愿以此与陈成鲁同志共勉，是为序。

舒 风

1989年4月28日夜

于北京不夜斋

（编者注：舒风同志现任《中国人才》杂志副主编、中国人才研究会副秘书长）

目 录

引言	 (1)
第一章 绪论	 (4)
第一节 人才和人才问题	 (4)
第二节 人才分类及其特征	 (12)
第三节 人才学	 (17)
一、人才学的研究内容和范围	 (18)
二、人才学的兴起及其产生的历史背景	 (18)
三、研究人才学的作用	 (22)
四、人才学产生的基础	 (23)
五、人才学是一门综合、边缘学科	 (24)
六、人才学的研究对象和特点	 (26)
七、人才学研究的主要方法	 (27)
八、人才学同其相邻主要学科之间的关系	 (28)
第二章 人才学的理论基础	 (33)
第一节 人才学建立在实践的基石上	 (33)
第二节 人才的本质属性	 (38)
第三节 怎样研究人才在社会发展中的作用	 (39)
第四节 马克思主义者论人尽其才	 (41)
第五节 人才的基本要素	 (44)
第六节 人才成长和发展规律	 (46)

第七节 社会主义人才成长、发展的时代特征.....	(49)
第三章 人才成长和发展的基本条件.....	(52)
----人才成长、发展的内外因素	
第一节 人才五个基本要素(内在因素)	
----对人才成长和发展的意义.....	(54)
一.德在人才成长和发展中的意义	(54)
二.识在人才成长和发展中的意义	(55)
三.才在人才成长和发展中的意义	(56)
四.学在人才成长和发展中的意义	(56)
五.体在人才成长和发展中的意义	(57)
第二节 人才成长和发展与环境因素之关系	
(外在因素).....	(60)
一.人——时关系.....	(61)
二.人——地关系.....	(61)
三.人——人关系.....	(62)
四.人——物关系.....	(62)
第四章 才能发展与成才战略.....	(67)
第一节 才能萌发的特征与方法.....	(67)
一.怎样促进才能的萌发?.....	(69)
二.从兴趣中萌发才能.....	(69)
三.从灵感中萌发才能.....	(70)
四.拓宽和深化知识基础,促进才能萌发.....	(71)
五.通过多方面实践,促进才能萌发.....	(71)
六.把握自我调节,促进才能萌发	(72)

	七. 树立创造意识, 促进才能萌发	(72)
	八. 形成逻辑的创造思维, 促进人	
	才萌发	(72)
	九. 善于观察, 促进才能萌发	(73)
	十. 坚定自己的创造力, 促进才能	
	萌发	(73)
第二节	成才战略	(74)
	一. 目标选择	(74)
	二. 目标选择的原则	(77)
	三. 目标选择的方法	(78)
	四. 目标动态调节	(79)
	五. 时间的运筹	(80)
	六. 时间运筹要讲方法	(81)
	七. 用脑艺术	(82)
第五章	成才的主要途径	(84)
第一节	人才成长规律	(85)
第二节	素质与成才	(92)
第三节	理想、自信心对成才的作用	(95)
第四节	机遇、失败与成才的契机	(96)
第五节	教育与成才	(99)
第六节	自学成才与继续学习成才	(103)
第六章	人才结构	(107)
第一节	人才结构及其分类	(108)
第二节	人才的个体结构(微观结构)	(109)
第三节	人才的群体结构(宏观结构)	(111)
第四节	人才的智能结构	(113)
第五节	科技人才群体结构	(121)

第七章	人才开发	(126)
第一节	人才开发是我国“四化”建设的需要.....	(127)
第二节	人才开发的基本原理.....	(132)
第三节	人才资源的开发.....	(133)
第四节	人才智力开发形式的探讨.....	(136)
第八章	人才的识别与发现	(139)
第一节	人才识别与发现的原则.....	(139)
	一、德才兼备原则.....	(140)
	二、实践原则.....	(142)
	三、不拘一格原则.....	(143)
	四、比较择优原则.....	(144)
	五、开放性原则.....	(145)
第二节	识别与发现人才的基本方法.....	(147)
	一、竞争考试法.....	(147)
	二、民意测评法.....	(148)
	三、竞赛择优法.....	(149)
	四、鼓励荐举法.....	(149)
	五、张榜招贤法.....	(150)
	六、信息跟踪法.....	(151)
第三节	人才鉴别方法.....	(152)
	一、人才鉴别的重要意义.....	(152)
	二、若干类型人才的鉴别方法.....	(152)
第九章	人才的选拔与使用	(161)
第一节	两条选人用人的对立路线.....	(160)
第二节	新时期坚持“任人唯贤”的措施.....	(162)
	一、必须坚持党管干部的原则.....	(163)

二.坚持德才兼备的标准,做到好中选优.....	(163)
三.坚持群众路线,实行领导群众相结合.....	(164)
四.严格组织、人事工作纪律.....	(166)
五.上级主管部门对下级主管部门的监督检查.....	(165)
第三节 人才选拔的标准.....	(166)
一.德才相统一标准.....	(166)
二.正确掌握文凭和水平相一致标准.....	(167)
三.既讲资历又强调实际能力标准.....	(168)
四.坚持发扬长处和长短互补用人标准.....	(168)
五.根据工作性质和事业需要来选择使用专才或通才的标准.....	(169)
第四节 建立选拔人才的制度.....	(169)
一.选举制.....	(170)
二.招聘制.....	(170)
三.推荐制.....	(171)
四.任命制.....	(171)
第五节 人才选拔的方法.....	(171)
一.筛选法.....	(171)
二.导师法.....	(172)
三.轮换法.....	(172)
四.助理法.....	(172)
五.梯队法.....	(172)

六.共事法.....	(172)
七.补救法.....	(173)
八.比较法.....	(173)
九.统计法.....	(173)
十.结合法.....	(173)
第十章 人才管理与人才管理者	(174)
第一节 人才管理.....	(174)
一.人才管理的指导思想.....	(175)
二.人才管理的原则.....	(176)
三.人才管理工作的科学化.....	(178)
四.人才管理的具体内容.....	(179)
五.人才管理的主要方法.....	(180)
第二节 人才管理者.....	(183)
一.人才管理者的地位和作用.....	(183)
二.人才管理者的素质要求.....	(184)
三.人才管理者的领导方法和工作 方法.....	(185)
四.人才管理队伍的建设.....	(186)
第十一章 科技人才与科技管理人才	(187)
第一节 我国科技人才队伍状况.....	(187)
第二节 科技人才的地位和作用.....	(189)
第三节 科技人才的智力结构.....	(193)
第四节 科技人才的劳动特点和应具备的 条件.....	(198)
第五节 科技人才的最佳年龄结构.....	(201)
第六节 科技人才的知识更新.....	(203)
第七节 科技队伍建设和管理.....	(206)

第八节	科技管理人才的特点与分类组成	(212)
第九节	科技管理人才的使用原则	(214)
第十节	科技管理人才应具备的条件及其 职称问题	(216)
第十一节	科技管理人才队伍的建设	(217)
第十二章	领导与决策人才	(219)
第一节	领导和决策人才的概念	(220)
第二节	领导、决策人才的智能和气质、品 格	(224)
第三节	现代领导者的人才观	(226)
第四节	领导人才的重任和职责	(229)
第十三章	人才流动与人才市场	(232)
第一节	人才流动是发展经济、保证“四 化”建设的战略措施	(233)
第二节	人才合理流动的目的要求	(237)
第三节	人才合理流动的原则和方式	(238)
第四节	人才市场	(245)
	一、为什么要开放人才市场	(245)
	二、开放人才市场的理论依据	(247)
	三、人才市场适应当前人事制度改 革的需要	(248)
	四、人才市场的主要功能和机制	(249)
	五、社会主义人才市场的基本特征	(250)
	六、人才市场的管理	(251)
	七、人才市场的基本条件、服务范 围、对象及实施的方法步骤	(252)
第五节	加强对科技人员第二职业的管理	(255)

第十四章 人才预测与规划	(260)
第一节 人才预测	(260)
一.人才预测的目的意义.....	(260)
二.人才预测的种类.....	(263)
三.人才预测的方法与程序.....	(263)
四.人才预测技术.....	(264)
第二节 人才规划	(265)
一.人才规划的规模、速度和效益.....	(265)
二.人才教育规划的制定.....	(267)
三.人才规划的流程(程序).....	(267)
四.人才规划的总成.....	(271)
第十五章 人才考核与立法	(273)
第一节 人才考核	(273)
第二节 人才立法	(278)
第十六章 开创社会主义人才辈出的新局面	(282)
附：用人之道古今谈	(285)

社 会 人 才 学

引 言

具有划时代意义的中国共产党第十三次全国代表大会政治报告，为我们指明了建设具有中国特色的社会主义的方向和路线，《报告》精辟地阐述了现阶段我国处于社会主义初级阶段的理论，同时提出了我国社会主义经济发展战略和实现这一战略的基本措施，强调要把发展科学技术和教育事业放在首位，使经济建设转到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。

在这里，可以看出要建设具有中国特色的社会主义，实现现代化，关键是取决于劳动者素质的提高和合格人才的培养，它包含人才智力的开发和管理使用等问题。为此，积极开展人才研究，建设一套具有中国特色的社会主义人才学是具有十分重要的意义。

人才问题古今中外都引人注目，因为，它直接关系到民族的兴亡和国家事业的成败。我们只要信手翻阅国内外的历代兴衰史，都可以懂得这一点。现在，我国处在社会主义的初级阶段，生产力还不很发达，经济还比较落后，因此，对人才的发现、开发、使用、培养和管理这一全过程加以研究，就显得尤为重要。邓小平同志曾经指出：“中共中央关于经济体制改革的决定，十条都很重要，但是其中最重要的是第九条，就是‘尊重知识、尊重人才’，概括起来就是这八个字。事情成败的关键是能否发现人才、选拔人才。”因

此，我们要在马克思主义理论的指导下，认真学习社会主义发展时期的人才理论，探讨人才发现、成长、培养、使用和管理规律，摸索创立具有我国社会主义特色的人才学路子，用以指导人事工作实践，搞好人才科学管理，促进人事制度改革，为经济建设服务。

我们伟大的祖国，是个历史悠久的文化古国，素以地大物博，人口众多，人才荟萃著称。其实，在所有的资源中，人是最为宝贵的资源。三国时魏国的政治家曹操说：“天地间，人为贵。”清代诗人魏源也说：“天地之性，人为贵。”毛泽东同志就曾肯定了前人“人为贵”的观点，他指出：“世间一切事物中，人是第一个可宝贵的。在共产党领导下，只要有了人，什么人间奇迹也可以创造出来。”因为，人有聪明的头脑和灵巧的手，是万物之灵，是天地间的“骄子”。在阶级社会里，人是有阶级性的。我们社会主义国家，是以工人阶级为领导、工农联盟为基础人民民主专政的国家，人民真正当家做主。全国十亿人民占了世界人口的五分之一，这是一支无坚不摧，攻无不克的人民大军。而人为贵，人才尤贵，因为人才是社会上比较杰出、优秀的人，是各行各业的状元，是对改造自然和推动人类社会前进能够做出较大贡献的人，它是国家和民族的希望和无价之瑰宝。

我国是古代文明发达先进的国家，由于历史原因，到了明清以后，科学技术发展缓慢，文化也逐渐落后。解放以后，在党和人民政府的领导下，人民当家做主，文化科学才有了新的发展。然而从五十年代后期，由于党在领导工作上的失误，受到“左”的和“右”的两方面的干扰破坏，在这期间，我国的科学技术、文化、乃至社会生产都有些停滯不

前，甚至被周围的一些国家或地区赶了过去。党的十一届三中全会召开以后，拨乱反正，落实党的知识分子政策，我国才又出现了科学的春天。党的十三大，又为全国人民描绘出前程似锦的宏伟蓝图。我们要振兴中华，实现“四化”大业，非重视人才工作不可。我们要努力发掘人才，开发人才，合理使用人才，为实现党的十三大提出的奋斗目标而努力！在这一指导思想的指引下，我们来研究人才问题和人才学，让“人才学”这门新兴的学科在我国肥沃土壤上茁壮生长起来。

第一章 绪 论

第一节 人才和人才问题

人才问题，关系到一个国家民族的盛衰荣辱。当代世界上，所有的国家和地区，都很重视人才和人才问题。我们搞现代化建设更应十分重视人才和人才问题的研究。因为当今世界经济的竞争，实质就是科学技术这个生产力的竞争，而生产力的竞争，说到底又是掌握科学技术载体的人才的竞争。

所以，1979年邓小平同志就指出：“现在我们国家面临的一个严重问题，不是四个现代化的路线、方针不对，而是缺少一大批实现这个路线、方针的人才。”这就说明了人才问题是当前我国社会主义现代化建设的关键问题。因而，当前开展人才和人才问题的研究，开展对人才的发现、选拔、管理、培养和使用，就成了当务之急。

人才，顾名思义，是指那些富有创造性，有胆有识，德才兼备为人类社会发展做出贡献的人。按列宁的话说，人才就是“精明强干的人”。古汉语的说法，人才含有才能和相貌两个意义。据历史文献记载和学者的考证，“人才”概念早在夏朝（公元前594年）就开始使用了。《淮南子·齐俗训》中说：“夫先见之远，达视千里，人才之隆也。”东汉唯物主义哲学家王充说：“人才高下，不能均同”。（《论衡》）。我们应当承认这是唯物主义的人才观点。但在不同的历史时期，不同社会制度下，人才的内涵和外延，是不同的。（所谓概念的内涵是指概念所反映的对象的本 质 和 特