

王康著



王康人才论集



ZHONGGUO RENSHI CHUBANSHE

中国人事出版社



王康文集

王康人才论集



中国社会科学出版社
CHINA SOCIAL SCIENCE PRESS

王康人才论集

王 康 著

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

王康人才论集/王康著. —北京: 中国人事出版社, 2004. 8
ISBN 7-80189-232-1

I. 王... II. 王... III. 人才学-中国-文集 IV. C964.2-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 081783 号

中国人事出版社出版

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

新华书店 经销

保定市印刷厂印刷

*

2004 年 8 月第 1 版 2004 年 8 月第 1 次印刷

开本: 880 × 1230 毫米 1/32 印张: 7.5

字数: 140 千字 印数: 1-2500 册

定价: 20.00 元

序

王康同志是我的师长，我多年的领导。他最近年高多病，把我叫到跟前，嘱我为他的人才文集写篇序言。这是一个难题。难就难在，在这位令我敬佩的老人面前，我的拙笔能写出什么呢，我无法形容当时的心情。

在我的人才研究生涯中，王康同志是一个重要人物。人们喜欢说命运，而命运常常表现为你在什么时候遇上一个什么人，而这个人与你又是怎样一种“社会关系”。王康同志1981年出任中国人才研究会理事长，那年我36岁，正年富力强。记得那是在冬日的沈阳，国家科委的一位领导同志笑着把王康同志介绍给我，说：“我给你们请来一位理事长。”映入我眼帘的是一个和善的老人，谈话间不乏幽默，时任国家科委办公厅主任和机关党委副书记。就是在这一次的中国人才研究会成立大会上，我与王康结下了不解的“人才学”之缘。

在工作中，我了解到，王康同志是一位老革命、老延安。他本是一位青年爱国知识分子，抗日战争爆发后奔赴延

安，成为鲁艺文学系的第一期学员，在此期间被派往前线任随军记者及八路军 115 师宣传干事，后回鲁艺负责人事工作，任党总支书记。解放战争期间，王康调入延安解放日报社、新华社任干部科科长，为新中国的成立日夜操劳。解放后，他任新华社党组成员、社委、编委、副秘书长兼管干部处工作，还曾任新闻总署党委副书记。以后又供职中宣部在多少次运动中受到不公正的待遇；此后调到中国社科院拉美所任业务所长，阅历较广。

· 2 ·
再后来我又了解到，王康同志解放后之所以发生诸多“不顺”，与其耿直的秉性关系太大了。从“胡风问题”开始，他就碰上了麻烦——与上面的意见不一致。据他跟我讲，前两年他写了一篇有关胡风专案问题的回忆录，“发前人所未发”，回忆了当时他的苦恼和苦闷，以及不少真实的细节，引起了较大社会反响。这也使我更加敬佩这位正直而睿智的老人。

王康同志出任中国人才研究会理事长，是事有必然的，从他的身上，也反射出中国一代人才的历史命运。

王康同志是一位称职的理事长。这首先表现在他一上任就着力办好《人才》杂志，并从《人才》杂志着手，大力宣传人才和人才学理论，组建国内人才研究队伍。人才杂志转换门庭后，王康同志又在国家科委研究中心为人才研究开辟了一片领地。这期间，他的重要活动是带领人才研究会办公室的同志深入实际，开展调查研究。那段时间，他的足迹

走遍祖国的大西北、大西南，还有河北省，对工作在那里的广大知识分子、科技人才进行系统而深入的调研，写出一份又一份高质量的调研报告。他是在为人才“鼓与呼”，常常是充满激情。跟随他一起进行实地考察的是中国人才研究会的几位同志，他们是李树喜、孟福谦，还有我。

王康同志不仅是一位人才研究的领导者，而且是一位人才研究的实践者。重读这本书稿，我再一次感受到他对人才事业的一片热忱和独到见解。在担任中国人才研究会领导职务期间，他撰写了大量有关人才问题的文稿，发表过不少引领时代潮流的学术观点。在我的印象中，关于人才流动问题，关于提高知识分子待遇问题，关于扩大选人视野问题，关于支持企业家成长问题，关于西部人才稳定问题，关于领导干部任期制问题，等等，他都发表过自己的真知灼见。尤为可贵的是，关于人才学学科建设，他还多次在全国各地作过学术报告。有段时间，有人对国内人才学研究评头论足，他又拿起笔，连续在《中国人才报》上发表文章，予以澄清。同志们可以细读收集在本书中的有关“千里马”和“大森林模型”的几篇杂文，由此可知他文笔之老辣，思维之敏捷，措词之精当，为人之厚道。

在我的印象中，王老的一生可以划分为两大阶段：第一阶段，是投身于毛主席领导的革命洪流，革命胜利后又作了大量的意识形态、科学研究、国家机关工作；第二阶段，也就是从领导岗位退下后，他又投身于自己钟爱的人才事业。

对人才，他确实十分爱惜；对人才研究，他确实十分投入；对人才事业，他确实忠心耿耿。这样的一位老同志，不仅赢得我的尊重，也赢得了国内人才学界的广泛尊重。据他的夫人杨明廉同志告诉我，很多认识不认识王康的人都给他打电话，反映问题，管他叫“王人才”，以至于在他家人对他的称谓中又有了一个新的叫法。“王人才接电话呀！”，这是他的小孙女经常在家里用稚嫩的嗓音喊出的一句话。随后便是全家人情不自禁的笑声。如今，王康老了，87岁了，但是，他对人才事业的眷眷之心仍时时感染着我们，激励着我们。

今天，王康人才文集的出版是一件值得庆贺的事情。他用他的笔如实记录下了他的工作，他的思考，他的业绩和他的心愿。做为晚辈，我的“序”不应称为“序”，而应称为“续”，以表明我继续实现王康同志心愿的决心。

去年中央人才工作会议的召开，对他是一种莫大的鼓舞，他亲眼看到他所倡导和尽力的人才研究事业的春天来到了。正是在这种愉快的心情中，他开始收集整理20多年来发表的文章，我也曾帮他找到一些散落的文稿，供他编辑成册。正是由于这样的原因，我得以首先拜读《王康人才论集》，并掩卷默默为他祝福：祝他健康长寿，他的事业长存。



2004年6月6日

目 录

1. 关于人才学的若干问题 (1)
2. 人才流动服务业的发展趋势
—在全国首届人才流动服务业理论研讨会上的讲话 (摘要) (30)
3. 当前人才研究的首要任务 (37) . 1 .
4. 认真学习和研究马克思主义人才思想 (46)
5. 关于人才研究的几个理论和实际问题 (58)
6. 继往开来, 稳步前进 (79)
7. 中国人才研究会第二届理事会第三次会议工作总结报告 (98)
8. 加强中国人才史学科队伍的建设 (111)
9. 研究经营管理人才, 推动城市经济改革 (114)
10. 人才流动是历史的必然 (120)
11. 如何正确对待人才流动问题
—兼论人才流动的必然性 (123)
12. 要从全社会宏观角度解决人才流动问题

——代《一个工程师出走的反思》引起的讨论小结

- (133)
13. 促进科技人才合理流动 (136)
14. 关于干部选拔任用制度改革的探讨 (146)
15. 深化改革,把公开竞争机制引入各类领导干部的
选拔工作中来 (158)
16. 关于聘任制的几个问题 (161)
17. 关于人事(干部)制度改革的几点思考 (168)
18. 《人事制度改革理论讨论会论文集》序言 (177)
19. 我国建立公务员制度的必要性复杂性和艰巨性
..... (184)
- 2 · 20. 论不发达地区的人才开发 (190)
21. 怎样才能更好地安定边疆科技人员 (197)
22. 不发达地区人才开发的几个战略问题 (202)
23. “千里马”只求“奴尽其才”吗?
——关于“千里马”评论的再评论之一 (208)
24. 人才学的理论基础是什么?
——关于“千里马”评论的再评论之二 (212)
25. 评“大森林模型”
——关于“千里马”评论的再评论之三 (217)
26. 古代人才思想研究的新成果
——简评《〈人物志〉释注》 (222)
27. 一个人事工作者的归宿 (225)

关于人才学的若干问题

人才学是揭示人才现象，研究人才规律的一门科学，是1979年党的十一届三中全会以后，根据我国四化建设需要提出来的，到现在已有5~6年的历史。它还属于婴儿和学龄前儿童的阶段，它同有两千多年历史的形式逻辑比较，同有300多年历史的微积分这些学科比较起来是刚出生的婴儿，所以说人才学处于探索、研究、发展阶段，不可能希望只有5~6年历史就成熟了。但是，经过这几年广大的人才研究工作者和理论工作者、教育工作者的努力，现在已经有了一个基本的理论框架。我们还不敢叫体系，只敢叫框架，即大致的框框架子，也出版了几本专门的著作，有王通讯同志的《人才学通论》，有华东师范学院叶中海同志的《人才学概论》，有彭文晋同志的《人才学概语》，大体上搭起了一个理论框架。关于人才学的主要内容，王通讯同志在总参

· 1 ·

作的报告中有较详细的说明，我就简单地提一下。

人才学的主要内容包括四个方面：

第一，关于人才和人才结构基本概念的研究。

什么叫人才？什么叫人才结构？人才的定义是什么？关于人才和人才结构概念的研究，包括人才的本质、基本要素、类型及其在社会发展中的作用。

第二，关于人才发展规律的研究。人才是有一般规律和特殊规律的，科技人才有科技人才的特殊规律，军事人才有军事人才的特殊规律，艺术人才有艺术人才的特殊规律，这是特殊规律的研究。

· 2 · 第三，关于人才辈出规律的研究。人才辈出规律的研究有两方面，一方面是历史经验的研究，第二方面是当前开创社会主义人才辈出的新局面。

第四，关于“人尽其才，才尽其用”的研究。人怎么使他的才能发挥出来，他的才能怎么使用得当。“人尽其才，才尽其用”的研究包括什么呢？包括人才的发现、识别、选拔、使用、培养、管理、预测等研究。

这四方面的研究可分为理论研究和应用研究两个部分。关于后面“人尽其才，才尽其用”主要是应用研究：怎么识别人才，怎么选拔人才，怎么使用人才，怎么管理人才，怎么培养人才，还可分为微观研究和宏观研究。微观研究是研究一个一个人才怎么发展，宏观研究是研究怎样使人才辈出，怎样使大批人才产生出来。

以上说的是一般人才学。对于分门别类的人才学研究就构成了特殊人才学。人才学还有一般人才学和特殊人才学的分类，一般人才学是通用的规律的研究，特殊人才学就是分门别类的各种各样的人才和特点和特殊规律的研究。

现在我就讲一讲人才学研究当中的几个问题。

一个问题是关于人才学的定义。什么叫人才，现在还没有完全一致，不完全一致。这是正常现象，百家争鸣嘛。是一个新的学科，大家探索，不需要强求一致，有各种各样的说法。举个例子来说明，有一种说法是，所谓人才是指各行各业有专门知识和经验的人，叫“行行出状元”，这是一种说法。这里面有个问题，就是道德型人才，比如这个人的经验、知识不一定比别人高，但精神境界很高，有些战斗英雄像黄继光这样的，关键的时刻堵枪眼去，凭知识吗？不是。你能说黄继光不是人才吗？雷锋，也许他当驾驶员有经验，也有知识。但是他的表现不是在这方面，突出表现是在平凡的事情中干出不平凡的事业来。怎么做人，怎么全心全意为人民服务，这种道德型人才难以概括进去。第二种说法是，人才就是尖子，行行都有尖子，人才学就是尖子学。这个说法也有一定的道理，但是太通俗化了，不够科学化。第三种说法是，人才是智能较高、能发挥创造性的人。还有一种说法就是，所谓人才主要指脑力劳动者，他也没说体力劳动者没有人才，这种说法究竟怎么样？还有一种说法即所谓人才，今天说起来就是四化建设的有用之才。这当然也对，但

也显得不具体，也不够科学。

以上这些观点都从不同角度和侧面阐明了人才的规定性，规定就是它的本质，都有一定道理和科学性。但是人才的外延极为广泛，从横向来说，包括各种各样的人才；从纵向来说，包括各种社会形态和各个不同历史时代的人才。你这个定义要把这些外延包括进来呀，从其内涵来说也极为丰富复杂。因此，对人才的外延和内涵必须进行高度的抽象和概括。从这样的观点出发，我个人认为，有些同志对人才有如下的定义是比较正确的：就是人才是以创造性劳动，对人类社会发展和进步，做出比一般人较大的某种贡献的人。我觉得这是比较正确的。为什么比较正确，一是在外延上概括了各种类别各个时代和各个社会形态的人才，它把这些差别性都丢掉了，找到了他们的共同性。

二是在内涵上，包括了人才的本质特征，首先它有创造性的劳动，创造性不要看得太神秘，创造性既有质的方面创造，又有量的方面的创造。不但是质与量统一方面的创造，同时还有社会进步性。人才要有社会进步性，反面人物，反动人物，阻止社会前进的，我们不叫他人才。从我们的人才观看起来他不是人才，慈禧太后，尽管她在搞阴谋诡计上很有本事，但我们说她不是人才。希特勒也不能说他没有一点本事，是个傻瓜，傻瓜当不了希特勒。但这个人 against 世界人民犯下了滔天罪行，不是人才，我们叫他反面教员。所以，社会进步性不是以主观意志为转移的，叫客观上的进步性。剥

削阶级里面也有人才，剥削阶级里面有不少人在当时的历史条件下是对社会的发展，社会的进步有贡献的。皇帝按照过去“以阶级斗争为纲”的观点看起来是地主阶级的总头子，总头子反动至极，但是唐太宗在封建社会内他的主张，他的政策是推动社会向前进的。当然他对农民阶级是剥削的，但是当时封建阶级还是上升时期，他实行的政策客观上推动了社会进步。举个例子吧，唐太宗实行科举，看到进士们考举的人一个一个鱼贯而入，进入考场，他非常高兴，说天下人才尽入我彀中矣。什么意思呢？即天下英雄尽入我的圈套里边了。他实行科举是为了他的事业，把天下英雄都收罗来为我所用，尽入我彀中矣。彀者，圈套也。说出他心里话了。从他本阶级的利益说，暴露出来了。但是科举制度在当时有进步意义，扩大了选拔人才的基础。

三是它具有广泛的层次性。比一般较大，大一点是人才，大得非常多也是人才，但是农民当中的种田能手是不是人才？一般工人通常情况生产这么多，但革新能手、生产能手比别人生产的又多又好，这是不是人才？一般的干部能完成本职工作，但是有的干部在本职岗位上能出色地完成任务，比一般人又较大一点，这就是干部当中的人才。本来干部的本意，就是群众的领导骨干，咱们现在把干部的范围搞得太宽，认为拿工资的，不直接参加生产的都算作干部。本来干部的素质讲起来，他应该是人才的素质，应该有创造性。毛主席说：“人类总得总结经验，有所发明，有所创造，

有所前进。”按道理干部作为领导骨干来说，就应该具备人才素质。但现在我们干部的范围太广。发明创造，有所前进就是贡献。同时，把上级政策具体化，用到具体地区、具体部门，这也是创造。怎样把上级的政策和你的具体工作结合起来，做出比一般人更大的成绩，这就是人才。所以讲有广泛的层次性。

四是它具有客观的标准。什么是客观标准？他要做出比一般人较大的某种贡献，这就是客观标准。有的人智能较高，但做不出贡献来，这不算人才。人才要通过实践，实践出人才，教育得再好，只能给他一个成才的素质、成才的条件，最后是不是才，要经过实践来检验，看是否在实践中做出比一般人较大的贡献。这里顺便讲一下人才的有些概念问题。大专院校为我们培养战略人才，但从人才学概念上讲，大专学校只是培养了具有将来有创造能力素质的人，但这些人在他没有做出实际的比一般人较大的某种贡献以前还不能叫地地道道的人才，他只是一个可能性人才。那么这种人才叫什么？可以起个名字叫“准人才”。一般讲，学校培养了大批人才，严格讲起来是“准人才”。为什么呢？因为学校教他学习，进行思想政治工作，进行各种学科学习，具备了这些条件，能不能做出比一般人较大的贡献，这要经过实践的检验，做不出成绩，就不能叫人才。清华大学有个外语非常好的学生，后来到百货商店偷东西被人家发现，他又杀死人家。在没有发生这个事情以前，他可能说是人才，但

他没有创造实践，他去杀人去了，是个坏人，是个杀人犯，所以我说是个“准人才”。他具备成才的可能性，但还未变成现实性。毛主席写了两篇文章《矛盾论》和《实践论》。实践的观点是我们人才学研究的基本观点，过去讲人才都带“木”字旁，现在不带了。如果说高等学校培养的人都是人才的话，那么邓小平同志“知识分子不都是人才”的话又是怎么解释呢？干部也不都是人才，但干部当中有大量的人才，可能是大部分干部都能做出比一般人较大的贡献，确实能完成他的任务，他就是人才。

五是既有定性又有定量的分析。定性就是以创造性的劳动、对人类社会的发展和进步做出贡献；定量就是比一般人较大，但一般人也很抽象。马克思在政治经济学上讲，也有抽象的定量。讲到商品价值时，用什么东西来定量？它的实质是什么？就是社会必要劳动时间，这是定量的。但是社会必要劳动又是什么呢？就是在正常的生产条件下面，在平均的熟练程度，在平均的劳动强度下面，生产某种商品所花的劳动时间，叫社会必要劳动时间。平均，正常也只好如此了。你怎么让马克思再量化，用个数字表现出来？所以比一般人较大就行了。如果没有这个定量，没有这个比较，全部成才了。至于我们口头上讲的大专学校培养的人才，从人才学角度讲，这只是“准人才”，即具有成才的素质，将来可能做出较大贡献的人。

胡启立同志讲什么叫“人才”时说，我们这个人才既