



中国人才学 30 年 回顾与展望

中国人才研究会人才学专业委员会编



军事科学出版社

中国人才学 30 年:回顾与展望

主 编 刘志生 陈岸然

军事科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国人才学 30 年:回顾与展望/刘志生 陈岸然主编.
—北京:军事科学出版社,2009.11
ISBN 978-7-80237-291-7

I. ①人… II. ①刘… ②陈… III. ①人才学—
文集 IV. ①C96-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 207348 号

书 名: 中国人才学 30 年:回顾与展望

主 编: 刘志生 陈岸然

责任编辑: 安 欣

封面设计: 五月工作室

出版发行: 军事科学出版社(北京市海淀区青龙桥 100091)

标准书号: ISBN 978-7-80237-291-7

经 销 者: 全国新华书店

印 刷 者: 汤浦印务公司

开 本: 880 毫米×1230 毫米 A5

印 张: 13

字 数: 350 千字

版 次: 2009 年 11 月北京第 1 版

印 次: 2009 年 11 月第 1 次印刷

印 数: 1—1060 册

定 价: 31.50 元

销售热线: (010)62882626 66768547(兼传)

网 址: <http://www.jskxcbs.com>

电子邮箱: jskxcbs@163.com

前 言

2009年,是新中国成立60周年,中国人民举国欢庆的大喜之年;也是中国人才学诞生30周年,是中国人才学界的喜庆之年。在这双庆的特别有纪念意义的日子里,在中国人才研究会的领导下,中国人才研究会人才专业委员会和解放军南京政治学院上海分院于5月11~12日在上海联合举办了以“中国人才学30年:成就、机遇和展望”为主题的“全国第四届人才学论坛”。

中国人才学创始人、中国人才研究会原副会长耿峰(方玄初)教授,亲临会议作了富有哲理、给人以启示的学术报告;中国人才学创始人、中国人才研究会副会长、中国人事科学院原院长王通讯教授到会作了富有深情而令人鼓舞的学术报告;中国人才研究会副会长兼人才专业委员会理事长叶忠海教授作了“中国人才学发展的历程、评价和展望”的主题报告;东道主南京政治学院上海分院院长戴维民教授致了热情洋溢的欢迎辞。来自全国各地的军队、地方共110名与会代表欢聚在一起,尽情地畅谈,热烈地研讨,全面回顾总结了人才学30年的开创性历史,展望了未来的发展前景。会议共收到109篇论文,从中评选出优秀论文34篇。这次论坛是人才学有史以来召开的第一次中国当代人才学史专题交流研讨的盛会。

为了宣传中国人才学,展示人才学研究成果,向伟大祖国60周年献礼,也为了促进军事人才学进一步发展,深化和完善军事人才学学科体系,人才专业委员会和解放军南京政治学院上海分院组编了《中国人才学30周年:回顾与展望》论文集,共收入论文47篇,约36万字。

本论文集的顺利出版,要感谢南京政治学院上海分院首长和机关的鼎力支持,感谢上海分院政工系领导的全力帮助,感谢军队从事

人才学研究的专家教授的大力合作,感谢全国人才学界同仁们的密切配合。《军队政工理论研究》原主编姜德福教授审读了全部书稿,圈点之间为本书增色不少;军事科学出版社李鹏青编审、张晓明副社长为本书付样做了大量辛苦的工作,在此,一并表示诚挚的谢意!

中国人才研究会人才学专业委员会

2009.9

目 录

前言	中国人才研究会人才学专业委员会秘书处(1)
1. 回顾军事人才学课程开设的经历与体会	刘志生(1)
2. 中国人才学科体系建设的评价和展望	叶忠海(6)
3. 胡锦涛人才队伍建设思想发展综述	范津文 于志强(17)
4. 胡锦涛对我国军事人才战略思想的丰富和发展	丁 耀 皮保平 徐剑开(27)
5. 专门人才学研究简述	刘翠兰(35)
6. 军队政治机关人才的开发培养	谈志兴(43)
7. 人才学分支学科研究介绍	赵永乐(52)
8. 我国人才评价事业的风雨历程	郑其绪(64)
9. 关于军队中级任职教育院校研究生培养的调查与思考	王云龙(69)
10. 对人才学研究方法的研究及其回顾	马抗美(77)
11. 关于教育人才研究的回顾与反思	钟祖荣(89)
12. 军事人才学学科建设成就及研究展望	沈国权 宁湘峰(103)
13. 人才学理论体系的形成和发展研究	罗洪铁 周 琪 陈淑丽(111)
14. 中国人才思想史研究回眸与前瞻	邱永明(120)
15. 我军联合作战指挥人才培养的回顾与思考	陈岸然(131)
16. 军事人才学发展的反思与瞻望	蔡永宁(140)
17. 军事人才学研究的成果、特点和未来研究的重点	孙耀佳 陆春炎(149)
18. 军事人才学发展的历程与经验	陈文义 张盟山(159)
19. 军事人才学创建的成果及发展趋势	程达刚(170)

-
20. 关于旅团级联合作战指挥人才培养问题的思考 王海静 邱圣宏(186)
21. 卫生人才研究的历史回眸 董海涛(195)
22. 政工人才学研究回顾 吴东莞(206)
23. 人才价值理论研究的主要成就 王书道(215)
24. 新世纪新阶段我军军事人才学研究创新 李振(224)
25. 对我军军事人才标准创新发展的几点思考 ... 张煜 钟伟(233)
26. 人才学的进一步发展和创新 陈盛荣(243)
27. 国际化人才的政治素质 黄大路(250)
28. 加强基层军事人才开发培养的几点思考 朱纯辉(255)
29. 关于中国人才制度史的研究 庄文(260)
30. 我国人才心理学研究基本成就及未来展望 朱敏(269)
31. 军事人才学应关注三类新型军事人才的培养 孙建祥(275)
-

回顾军事人才学课程开设的经历与体会

刘志生^①

上海分院的前身是空军政治学院，我们政工系的前身是空政院的政工教研室。我们从上世纪八十年代设立军事人才学课程至今，已经二十六、七年了，虽然人员变化很大，但研究军事人才的传统一直没有丢，而且不断有所发展，有所前进。回顾这一段经历，有不少体会值得认真总结。

一、开设军事人才学课程的回顾

我们研究军事人才学，大致经历了三个阶段：

第一阶段，从1983年到1989年，主要是编写《军事人才学》讲义和教材，开设军事人才学课程。

1983年，当时的空政院开办了两年制的干部大专班，有一个班的学员是空军各级领导机关的干部处长和科长。空军政治部要求在这个班必须开设“人才学”课程，作为干部工作的专业基础理论。那时，人才学还刚创立，我们学校的教员还没有人系统学习研究过，就请华东师范大学的叶忠海教授来讲，用的也是他们编写的人才学教材。课还没有讲完，学员中就有人提议，学习人才学确实好，收获不小，但军队的人才毕竟同地方有所不同，学校能不能给我们再开一门“军事人才学”呢？学校领导对这条意见很重视，要求当时的政工教研室赶快上马，争取这个班毕业前写出军事人才学的讲义来，给这批学员讲一讲，他们都是搞干部工作的，听听他们的意见再修改成正式

^① 刘志生，南京政治学院上海分院政工系主任、教授、博导。

的教材。这样,当时教研室就集中三位同志全力以赴去赶这项任务,几乎天天打夜班,充分利用业余时间集体攻关。到 1985 年下半年写出了讲义,对学员进行试讲,这年底就印出了《军事人才学》试用教材,在院内使用。这本教材第二年被总政确定为全军“推荐教材”,一些开设军事人才学课程的军队院校也拿去当教材。

从 1986 年到 1989 年,我院陆续在不同的干部班次中开设了军事人才学课程,并且积累了初步经验。在听取各方面意见的基础上,1988 年对试用教材进行修改充实,同年底,经过修改的教材以《军事人才学引论》为名,经中国人才研究会推荐,在能源出版社公开出版,王通讯同志还为这本书写了序。

第二阶段,从 1990 年到 1995 年,侧重研究政工人才的特点,与山西大学联合编写了《政工人才学》。

我们学院是培养军队政工人才的,因此在讲授军事人才学时,不能不侧重研究政工人才的培养和使用问题。正好 1990 年国家人事部要在山西太原举办一期全国范围的政工人才讲习班,要求我们同山西大学一起编写一本政工人才学,并在讲习班上讲授。这样,我们抽调了九名教员参加这项工作,几乎每一章都由我们的一名教员同山西大学的一名教员联合编写,两个单位前后参加的总人数有二十多人。

政工人才学的研究,不仅是为了完成全国讲习班上的授课任务,更重要的是推动了我院人才学教学同政工干部培训的有机结合。政工人才学研究和提出的一些课题,如:政工人才的道德问题、心理问题、知识问题、能力问题、管理问题等,都是培训政工干部中经常遇到的问题,因此,这一研究对提高政工干部的培训质量起到了一定的推动作用。这本《政工人才学》经过教学阶段的不断充实和修改,1991 年由复旦大学出版社公开出版。

第三阶段,从 1996 年至今,通过培养军事人才方向的政工博士生,研究当代军事人才的重大课题。

1996 年军队政治工作学作为军事学门类的一级学科,在国防大学进行培养军队政治工作学博士生的试点。当时,国防大学邀请我

们学院的政工教授同他们一起联合培养军队政治工作学博士,分给我们的方向就是“军事人才”方向。这样,从1996年到2000年,我们与国防大学联合培养军队政治工作学博士生,每届除用三个月时间去国防大学听军事课外,其余时间都在我院接受培训与指导,毕业时经国防大学考核合格后发给国防大学毕业证书。2000年经国务院学位委员会批准,我院获得军队政治工作学博士学位授予权;2001年开始独立招收军队政治工作学博士研究生。依然保留“军事人才”方向,继续培养了多批军队政治工作学博士研究生。

在指导博士研究生撰写论文中,我们始终坚持把选题关注点定在军事人才的一些重要课题上,有力地推动了军事人才学的发展。据统计,以国防大学名义毕业的几位军队政治工作学博士的论文,都被军事学博士文库收入,并公开出版。如《论军事创造力开发》、《论中国特色的军事人才成长之路》、《军事人才品德培育论》、《新型军事人才成长动力开发研究》等。

与此同时,我们学院还承担了一批总部机关和军事科学院确定的军事人才课题研究,特别是2002年招收军队政治工作项目博士后研究人员和2004年批准设立军队政治工作学博士后流动站后,承担了一批军事人才前沿课题的研究。如2003年完成的“军事人才发展战略”研究,在军事科学院确定的14项子课题研究中,被评审专家打96分,获得了第一名的好成绩。

二、开设军事人才学课程的体会

通过以上三个阶段的发展,我们的主要体会有三点:

(一)抓住人才“时代性”与“创造性”这两个主要特征,探索军事人才成长的规律性。时代性反映军事人才与时俱进的特征,不同时代的军事人才有不同的特点,军事领域是世界上发展最快的领域之一,军事人才跟不上时代发展就要被淘汰。因此,我们在研究军事人才时,特别重视当前新军事变革对军事人才提出的要求。当然,我军历史上反映时代前进要求,培养革命军事人才超越旧军事人才的许多成功经验,也是我们研究的重点。这是我们的宝贵财富,也是难得

的革命传统,我们一定要保持和发扬。

创造性反映人才的本质特征,人才,就是能进行创造性劳动、作出创造性贡献的人。这种创造能力怎样形成,这是人才学必须重点研究的问题。过去,在政治工作领域讲创造性,好像只限于党的高级领导人,对部队一般的政工干部,只要求能按章办事贯彻执行就行了。其实,这样的理解有很大的片面性。党的方针政策确实是党的领导机关制定的,但执行中如果政工干部没有自己的创造精神和创造能力,那是不可能执行好的。我们在教学中体会到,讲授人才学一个突出的好处,就是启发了学员的创造意识,使他们通过人才理论和大量生动事实,觉悟到创造性学习和创造性劳动的重要性,努力把自己塑造成一个敢于创造、善于创造的有用之才。树立这样的志向,对他们今后的进步成长是十分有用的。

(二)抓住我军十分丰富的人才资料,突出研究军事人才的中国特色。在这方面,我们的体会特别深。当年研究军事人才学教材时,我们找来了所有已经出版的我军军事将领的传记和回忆录,走访了三十多位经过征战的老红军老八路,还到当时边境自卫反击战的前线采访了多位战斗英雄,并同基层指战员进行了座谈,这些素材帮助我们加深了对中国军事人才特点的认识。后来研究政工人才学时,山西大学找来了中央组织部编印的一百位党支部书记的先进事迹,我们从各军种、各大军区收集了 263 位先进基层政工干部的典型资料,这些素材帮助我们提炼出具有政工人才特色的具体观点。我们认为,从理论到理论的研究,比较容易,但空洞乏味,不能吸引人打动人;只有从实际出发,拥有丰富生动的事实和案例,才可能写出比较深刻的东西,也才能有自己的特色。记得当年人才研究会从几本军事人才著作中挑选我们编写的军事人才学作为他们推荐出版的版本,原因就是它比较富有中国特色。正如王通讯在序言中说的:“这本书的逻辑体系,论述方法,材料运用,观念分析均有独到之处。”

后来,我们在完成军事人才课题的科研任务时,也一直不放弃这种努力。不管什么问题,一定要到部队去搞调查,一定要找相关的同志征求意见,可能时,最好还要找外军的有关资料进行对比研究。指

导研究生写军事人才的论文,也一定要他充分占有相关资料,有的研究生甚至将同一问题有关的上百篇文章资料都收集全了,才敢动笔。有一个博士生研究军事创造力开发,导师要他必须收集近百个军事领域发挥创造性的典型实例,从中提炼出自己的观点。这样,论文写出来了,就很有自己特点,也有实用价值。

(三)抓住教学与科研两个方面,在处理好两者关系中不断有所前进。学院的经常性任务是教学,压力也最大。但是,如果今年的教学同去年一个样,年年如此,不求进步,那么即使原来反映很优秀的课程也会不受欢迎的。在军事人才学的教学中,我们深深体会到,国际国内形势的变化、军事科技的进步、军事理论的发展、部队人才的需求,等等,都会对军事人才学课程提出新的要求。因此,只有不断加强科研,不断回答形势任务提出的新问题,才能使教学常讲常新,更好地满足学员的需求。“教学—科研—教学”的不断循环、不断促进,也就是从教学提出的问题进行科研,以科研新的成果充实教学,这样互相推动,才能使军事人才学这门课程不断充实,不致掉队落伍。

在这方面,领导的责任是:及时学习党和国家军队有关人才的指导理论和政策,敏锐地发现教学中新出现的问题,关心兄弟部队和院校新的科研成果和教学信息,不失时机地提出军事人才研究的新课题,不断调整和充实军事人才学教学的内容,不断改进军事人才学教学的方法和手段。在这方面我们做得还不够,今后还需不断改进和加强。

院校是培养人才的摇篮,人才学理论同我们进行的培养人才工作有十分紧密的联系。如果我们在教学科研工作上下功夫,是能够在一定程度上体现军事人才学理论与实践的有机结合的。我们希望今后同兄弟单位多多交换这方面的体会,学习大家的先进经验,进一步搞好军事人才学的教学与科研工作,推进军事人才学又好又快的发展。

中国人才学科体系建设的评价和展望

叶忠海^①

党的十一届三中全会以来的改革开放 30 年,是我国社会深刻变革和空前发展的 30 年,也是中国人才学诞生和发展的 30 年。没有改革开放,就没有人才学。今年,又是我国人才学诞生三十周年。在这双逢三十周年,有纪念意义的日子里,有必要对人才学科体系建设的现状、特点,分别加以切实的分析,并对其未来发展作一展望,以利于今后更快地科学发展。

一、人才学科体系建设的现状

30 年来,改革开放的社会历史背景,丰富的人才工作实践基础,为人才研究提供了前所未有的历史机遇,以及宜于学科发展的土壤和环境。人才学科体系建设取得了显著的成效。

(一)人才学已形成基本构架。经中国人才学界同仁们共同努力,人才学已形成了基本构架。一般认为,人才学是以人才现象作为自己研究对象的一门学科,是一门研究人才运动及其发展规律,促进人才工作科学发展,促进人才全面发展的学科。其基本构架,由下列四个部分构成:

1. 关于人才的基础研究,包括对人才的概念、本质、基本要素、作用和价值、结构等基本问题的研究。
2. 关于人才成长规律的研究,包括对人才成长过程及其阶段、

^① 叶忠海,华东师范大学人才资源研究中心教授,中国人才研究会副会长兼人才学专业委员会理事长。

人才成长的基本原理、内外因素及其相互作用、个体人才成长规律和社会人才总体成长规律等问题的研究。

3. 关于成才主体的自我开发研究,即成才主体创造实践的研究,其中包括创造实践的战略思想和战术问题研究。

4. 关于社会的人才开发研究,即关于人尽其才的研究,包括对人才的预测规划、教育培训、考核评价、选用配置、使用调控,以及人才市场和人才流动等问题的研究。

上述的四个部分研究,又可分为人才学的基础理论研究和应用理论研究。前者,为后者提供科学依据;后者,是前者的应用发展,反过来又丰富充实前者。两者相辅相成,相互促进,缺一不可,共同构成了人才学的框架体系。

(二)人才学已形成学科特色。相对由西方引进的人力资源管理学来说,不可否认,中国的人才学与其有着共性:一是,从人的层面而言,两者都是以人为研究对象;二是,两门学科均是以开发人的潜能,促进人的全面发展为研究根本目的;三是,人力资源开发与人才开发的研究内容有交叉。然而尽管如此,由于人才学与人力资源管理学产生的历史背景、文化背景不同,因而两者更有着明显的区别。换句话说,人才学已形成自己的特色。

1. 学科类型的特色。人才学是综合学科,其实质是综合型社会科学;人力资源管理学是应用学科,其实质是应用型管理学科。

2. 学科研究对象的特色。人才学研究人力资源中先进部分、较高层次部分;人力资源管理学则研究一般劳动人口。

3. 学科框架结构的特色。人才学既研究基础理论,特别是人才规律;又研究应用问题,特别强调人才主体的自我开发,强调社会对人才的整体性开发。人力资源管理学主要研究应用问题,从企业人力资源管理工作流程来建立学科框架。

4. 学科主轴(线)的特色。人才学将创造性作为学科的灵魂,贯穿渗透于对人才运动现象研究的全过程。如,人才界定:强调创造性;人才要素:强调创新能力;人才成长:强调创造实践起决定作用;人才自我开发:强调人才主体的创造性实践;人才社会开发:强调创

造性教育、突出人才创造性考评、强调开发人才的创业创新能力等。人力资源管理学则以其工作流程作为学科的主轴。

5. 学科内容和术语的特色。人才学有自己特有的概念和术语,如:人才、准人才、潜人才、显人才、领军人才、人才成长过程、人才规律等等;又有自己的原理和规律,如:人才成长综合效应论、有效的创造实践成才规律、人才过程转化规律、人才最佳年龄成才规律等等;有自己的特色和优势。人力资源管理学的内容和术语,则是由西方国家主要由美国引进的。

6. 学科研究方法的特色。人才学运用系统研究法,即综合研究法,吸收多学科研究成果和方法,包括脑生理学、遗传学、优生学、心理学(发展心理学、认知心理学、创造心理学)、创造学;马克思主义哲学、现代经济学、社会学、地理学、生态学、管理学等,对人才和人才问题加以综合研究。人力资源管理学主要应用经济学、管理学的理论和方法,特别是劳动经济学和管理心理学研究成果和方法。

(三)初步形成以人才学为主干的人才学科群。30年来,诸种人才的“潜学科”、“前学科”发育成为程度不同的各种分支学科,人才学科群的初步形成,反映如下方面:

1. 不同成熟度的人才学分支学科逐渐形成。如:人才心理学、人才教育学、人才美学、人才经济学、人才市场学、人才管理学(人才开发学)、人才地理学、人才生态学、人才发展战略学、人才安全学……等等。

2. 不同成熟度的专门人才学逐渐形成。如:科技人才学、管理人才学、领导人才学、政工人才学、军事人才学、企业人才学、农业人才学、教育人才学、文艺人才学、医药人才学、青年人才学、女性人才学、潜人才学……等等。

3. 不同成熟度的人才史学逐渐形成。如:马克思主义人才思想史、中国人才思想史、中国人才制度史等。

(四)人才学专业化水准已达到国家基本标准。基本形成人才学理论体系和专门方法。人才学以“人才”作为研究的逻辑起点,然后研究人才成长过程及其规律;再以上述研究成果为依据,进入人才开

发研究,包括自我开发研究和社会开发研究。

1. 已建立“人才→人才成长→人才开发”的理论体系。在此同时,我国人才学界在人才研究过程中已逐渐形成自身的研究方法:如系统研究法(整体相关分析法)、调查统计法(直接调查和问卷调查)、类例分析法(个例分析和同类分析)、文献研究法、追踪研究法、比较研究法等,有效地促进了人才研究。

2. 已涌现人才学专家群体。目前,我国研究机构和高校已出现一大批专司人才研究的高级人才群体。其中,先后以王通讯、吴江为首的中国人事科学研究院就是突出的代表。

3. 已建立人才学研究机构、教学单位和学术团体,并有效开展活动。自1981年12月中国人才研究会成立后,各省市自治区陆续建立了省级研究会。在国家、省级人才研究会领导下,人才研究活动在全国广泛而深入地展开。不仅如此,据不完全统计,全国曾先后有广东、广西、辽宁、内蒙古、山西、河南、四川、河北、福建等15个省市自治区建立了人才研究所,有些高校也建立人才学研究机构,如华东师范大学人才资源研究中心等,有些省级社会科学院内也建立了人才学研究机构,如湖南省社科院人才学研究所等,承担了国家、省级重大课题,取得了显著成绩。如“长江三峡工程管理模式和人才开发综合研究”(华东师范大学)、“青海油田人才资源开发战略研究”(山西大学)、“江苏省学术技术带头人开发研究”(河海大学)、“上海市构筑人才高地研究”(上海公共行政和人力资源研究所)等,为国家和地区经济社会发展作出了贡献。在此同时,西南大学、石油大学(华东)、河海大学等高校培养了一批又一批人才研究方向的硕士、博士,为我国人才事业培养了新生力量。

4. 已出版人才学专著近千种。如人才学开创时期的代表作:《人才学通论》(王通讯)、《人才学概论》(叶忠海、陈子良、缪克成、杨永清)、《人才学概说》(彭文晋);以后有《人才学基础》(王康,王通讯主编)、《人才哲学》(刘翠兰主编)、《人才资源论》(夏子贵、罗洪铁主编)、《群体人才学》(李新生主编)、《现代人才学》(钟祖荣)、《潜人才学纲要》(杨敬东)、《普通人才学》(叶忠海主编)等。据2004年不完

全统计,除人才学基础理论著作出版外,还出版了人才史学著作约 50 种左右,如《中国人才史》(李树喜等);专门人才学著作约 150 种之多,如:《科技人才学教程》(于文远)、《领导人才学概论》(王元瑞)、《军事人才学引论》(袁克人主编)、《战略人才学》(赵心培)等;交叉人才学约 100 种左右,如:《人才市场学概论》(赵永乐)、《人才经济学概论》(张彦等)、《人才地理学》(叶忠海)等;人才开发和管理著作约 180 种之多,如:《人才管理学基本原理》(胡光伟)、《人才管理》(郑其绪等)、《人才潜能开发学》(王通讯)等。近几年来,又出版了一批人才学著作。其中,代表性的有:徐颂陶、王通讯、叶忠海主编的《人才理论精萃和管理实务》、《王通讯人才论集》(5 卷)、徐颂陶总主编的《新世纪人才学理论丛书》(10 本),包括:《马克思主义人才思想史》(徐颂陶、罗洪铁主编)、《人才学新论》(王通讯主编)、《人才资源经济学》(桂昭明著)、《外国人才研究史纲》(钟祖荣、齐建芳、王玉崑著)、《人才生态论》(沈邦仪)、《人才安全论》(陈文义)等。

据此,1992 年,人才学被国家承认,作为三级学科列入《学科分类与代码》(中华人民共和国国家标准),学科代码:630.5520。

二、人才学科体系建设的特点

纵观 30 年来我国人才研究和人才学科体系建设的历程,归纳起来其有如下的特点:

(一)以马克思主义人才论为指导,开展人才研究和学科体系建设。一般认为,马克思主义人才论由人才本质论、人才价值论、人才成长论、人才开发论等基本部分构成。30 年来,我国人才学界始终坚持以马克思主义人才论作为人才学研究的理论基础。以马克思主义人才本质论为指导,开展人才本质属性研究;以马克思主义人才价值论为指导,开展人才的价值研究;以马克思主义人才成长论为指导,开展人才成长原理和规律研究;以马克思主义人才开发论为指导,开展人才的科学开发研究。就人才成长原理研究而言,人才学界就吸纳了唯物辩证法关于“事物的相互作用,构成了事物运动”的基本原理,吸纳了唯物史观关于社会发展的“合力论”的基本原理,通过