

XIANDAI RENCAIXUE

钟祖荣 著

现代 人才学



浙江教育出版社

钟祖荣著

现代人才学
现代人才学

XIANDAI
RENCAIXUE

浙江教育出版社

责任编辑 张伟建

封面设计 杨 光

现 代 人 才 学

钟祖荣

浙江教育出版社出版 诸暨印刷厂印刷

浙江省新华书店发行

开本787×1092 1/32 印张13 插页2 字数296000 印数0001—5100

1988年10月第1版

1988年10月第1次印刷

ISBN7—5338—0310—8/G·311 定 价：3.20元

序

钟祖荣同志是一位很年轻的同志。1986年6月，中国人才研究会同武汉大学在东湖之滨联合召开学术理论讨论会时，我第一次见到他。他告诉我，他写了一本关于人才学的书，嘱我看一看，并为书写个序。虽然那时我很忙，深夜还要钻研四色问题，但惊异于他的年轻，二话没说就欣然接受了他的要求。回到北京后，他将整整齐齐的书稿交给了我。这一稿是经王通讯同志审读后修改过的。我粗读了一遍，虽然原来思想上有个疑问——这样年轻就写人才学的书，似嫌过早，但读后疑团顿时烟消云散。小钟年纪虽轻，书稿的份量并不轻啊！书中有作者自己新的见解，并非人云亦云，如成才三律就提炼得很好。在体系上不落旧套，内容丰富，收进的资料也较多，表格图式琳琅满目。虽然谈不上成熟，但跻身于当前已出版的人才学著作中总还是可以的，而且我读后有一个感觉：从某种意义上说，颇有些青出于蓝的后来居上之势。不过，问题又来了，在当前出书难的情况下，哪家出版社乐意接受这本书呢？正在犹豫的时候，浙江教育出版社的许乃征同志给我来了一封热情洋溢的信，表示应当支持这样的年轻同志，愿意出版这本书，并征求我的意见。我真是喜出望外，所见略同。青年是时代的骄子，对有抱负有作为而又脚踏实地的青年——绝不包括满脑子个人主义的狂妄之徒——我想是应当受到人们的青睐的。

人才学是一门古老而又年轻的学问。在我国，它源远流

长，其思想之丰富，论说之精辟，非世界各国所可伦比。但是，建立一门独立的学科来研究它，还是近几年的事。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，特别是用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，还需要作很大的努力。这是一项艰巨的工程，没有几十年的奋斗是不行的。因此，我们一方面要抓紧当前的研究，另一方面要把眼光放得远一些，把更多的希望寄托在年轻的研究人才学的同志们身上。例如钟祖荣同志，现在就已经写出了人才学的著作，并公开出版，如果人才学能坚持研究下去，而且方向和方法对，学风正，到六十岁时则持续研究了约四十年，积四十年之经验，我想是应当也能够对人才学的研究作出较大贡献的。年纪大的同志，来日苦短；年纪轻的同志，来日方长。在人生的道路上，时间的优势是最大的优势。愿年轻的同志珍惜宝贵时光，多多努力，为国为人民建功立业。要说人才学，这大概可以算是一条最基本的定则吧。不努力，让时光空过，日复一日，年复一年，希望就要变为失望，就会一事无成，这条逆定理我看也是成立的。我真挚地希望青年同志们都要懂得这一条。这是真理，也是常识。令人叹惜的是，真理一旦成为常识就往往被人漠然视之，置若罔闻，结果受到惩罚，古今中外这类教训实在太多了。在当前众多的人才学研究论著中，对这个（这类）问题重视不够，其他研究领域中也类似现象。为什么会出现这种现象，在心理学上很值得研究。真理是要转化为常识的（当然，常识未必都是真理），但是，千万不可因为它是常识就忘记了它是真理。我的这个“愚蠢”的忠告，不知同志们以为然否？

话，说得远了。最后，我希望有更多的出版社和编辑同志

能成为出版界的“伯乐”，为青年人才的破土而出作更大的努力。

敢 峰

1987年1月29日

敢峰同志，现任北京市社会科学院院长，中国人才研究会副理事长，中国人才研究会学术委员会主任。

序

读者们看到的这本书，是一位青年作者的处女作。当然，他写有不少论文，并公诸于世，但书稿付梓，还是第一次。记得在一次人才学座谈会上，我与祖荣相识，给我的印象是诚实、厚道的，眼睛里透露出智者的光。经人介绍，我才知道他还是一个正在读书的大学生。经过一段接触，他便在我脑海里留下了深刻的印象。

时光过得很快。不多久，他就大学毕业了，分到教育行政学院，专攻教育学。一天，他乘着夜色，匆匆赶到我家，说是有部书稿让我看看。灯下，《人才学》三字赫然在目。他告诉我：“这是大学读书期间的习作，最近又加以完善，能否请您看一看，提点意见。”我照着他的要求做了，嘱他再加加工，争取早日面世。

这，便是这本著作的由来。如今，再次翻阅，心中感慨万千：多少可敬的青年啊！世上无难事，只要肯登攀。

这本书稿，有一个显著特色，便是在资料搜集上下了不少功夫，比较系统、全面。如果说，尚有什么不足的话，便是有些地方提炼、归纳、上升不够。即便如此，读者也可从中获得不少教益，得到不少知识。目前，人才学研究正处在发展阶段，有待更多的有识有志之士努力耕耘，发奋开拓。祖荣同志的精神是可嘉的，他开发了自己的思路，提出了自己的体系，有建树，有见解，在众多的人才学研究者中，算得上“一家”。

书稿中有的章节探讨了成才规律问题。这个问题比较复杂，需慎重从事。就我个人而言，亦曾想在这方面有所探讨，但仅发表了数条见解，便自动退下阵来。我深知这个课题的艰难。人才学和其他社会科学一样，其核心是规律。一门学科不能揭示学科对象的运动规律，何谈成立？因此，我非常赞成不怕虎的勇士奋然而前行。但是，对于科学堡垒来说，仅靠勇敢是不成的。还需细心，审慎地深钻下去，再钻下去。祖荣这里算是一个开头罢了，接下去的，是必须付出更多的心血，更艰辛的努力。我以为，凡涉及个体成才规律的探讨，似应从主客观两个方面的结合点上去把握。舍此，即使讲它千条万条也是枉然。因为没有一个是成才者（特别是大才）不是正确运用（包括自觉与不自觉）主客观规律取得成功的。这是一个方向，让我们相期努力吧！

祖荣同志的本职工作是从事教育学研究的，搞教育学的人同时研究人才学，是再好不过的了；由此也可看到教育学与人才学究竟有什么不同。我衷心希望有更多的从事教育学研究的同志，投身人才学研究，从更大的系统上追寻人才成功的足迹，再告诉我们年轻的后来人：应该这样，而不应该那样。

末了，祝愿祖荣同志的研究成果“接二连三”，他还年轻，他有着更加远大的未来。

王通讯

1986年11月7日于北京

王通讯同志，现任国家科委人才资源研究所副所长，中国人才研究会秘书长。

目 录

序.....	敢 峰
序.....	王通讯
第一章 导 论.....	1
第一节 建立人才学的依据.....	1
第二节 人才学的对象和内容.....	5
第三节 人才学的任务和方法.....	11
第四节 中外人才研究简史.....	19
第二章 人才的本质.....	36
第一节 人才的本质.....	36
第二节 人才的分类.....	48
第三章 人才群体.....	54
第一节 人才群体.....	54
第二节 人才结构.....	63
第四章 人才的价值.....	80
第一节 人才价值论.....	80
第二节 人才的作用.....	84
第三节 人才的地位.....	93
第五章 人才成长与出现的规律.....	98
第一节 人才成长与出现的规律概述.....	98
第二节 人才出现的一般规律.....	100
第三节 人才成长的一般规律.....	106

第四节 人才成长的年龄规律·····	112
第六章 人才成长的过程和途径·····	128
第一节 人才成长的过程·····	128
第二节 人才成长的途径·····	135
第七章 人才成长的外在因素·····	143
第一节 社会大环境·····	143
第二节 周围小环境·····	149
第三节 环境与成才·····	163
第八章 人才成长的内在因素·····	169
第一节 品德结构·····	169
第二节 知识结构·····	178
第三节 智能结构·····	184
第四节 个性结构·····	195
第五节 生理结构·····	202
第六节 内因系统及其结构·····	208
第九章 成才方法·····	211
第一节 定向与总体设计·····	211
第二节 学习方法·····	219
第三节 时间运筹·····	227
第十章 创造性劳动·····	235
第一节 创造性劳动·····	235
第二节 创造方法·····	240
第三节 各类创造·····	247
第十一章 人才预测与规划·····	259
第一节 人才预测·····	259
第二节 人才规划·····	272
第十二章 教育与人才培养(上)·····	278

第一节 人才培养概述.....	278
第二节 各级教育与人才培养.....	283
第三节 人才学反求教育工程.....	293
第十三章 教育与人才培养(下).....	303
第一节 创造教育与人才培养.....	303
第二节 天才教育与人才培养.....	310
第十四章 人才的选拔和使用.....	322
第一节 人才选用的过程和方法.....	322
第二节 人才选用的标准和原则.....	335
第三节 人才选用的问题及其根源.....	346
第十五章 人才的管理(上).....	357
第一节 人才管理概述.....	357
第二节 人才管理原则.....	363
第三节 人才管理者.....	376
第十六章 人才的管理(下).....	383
第一节 人才信息工作.....	383
第二节 人才控制工作.....	393
附录 主要参考文献.....	400
后 记.....	405

第一章 导 论

人才学是1979年由雷祯孝提出来的。人才学的提出反映了社会发展的客观需要，它是历史发展的必然产物。

我们所研究的是以马克思主义为指导的人才学。它对于社会主义和共产主义的建设事业有着重大的意义。它有利于全体人民掌握成才之道，有利于全社会人才辈出，有利于社会更好地培养人才、使用人才，有利于组织人事工作的科学化与制度的完善。

第一节 建立人才学的依据

一、建立人才学的必要性

苏联学者И.Ф.哈尔拉莫夫说，不能忽略这样一个规律性：“每一门科学都是在社会需要的影响下产生和形成的，它的使用就是促进社会的进步。”^①恩格斯曾说：“社会一旦有技术上的需要，则这种需要就会比十所大学更能把科学推向前进。”^②我们说人才学的产生是必要的，就是因为它是社会客观需要的产物。

①И·Ф·哈尔拉莫夫：《教育学教程》，教育科学出版社，1984年，第1页。

②《马克思恩格斯选集》第4卷，人民出版社，1972年，第505页。

1. 建立人才学不仅是客观的需要，而且是历史发展的产物

首先，人才问题是一个历史问题。历史是由人们所创造的，而人才是其中的先进分子和优秀分子，没有他们的创新和劳动，历史就不能进步。因此，每个历史时代，都需要有大量的人才，每个时代都有人才问题，因而也就有其人才思想。早在商周社会，就有人才思想。我国最早的史书《尚书》的《盘庚篇》中就说：“人惟求旧，器非求旧，惟新。”“古我先王，亦惟图任旧人共政。”春秋以后，人才思想浩如烟海。这些人才思想，都是各个历史时代人才实践和人才问题的反映。历史越向前发展，社会对人才的需求越多，提出的要求越高，人才问题也就越来越重要，越来越复杂。这在客观上就需要有一门科学来专门研究人才问题。德国哲学家费希特曾在《论学者的使命》中说过：“若要担保人的全部天资得到同等的发展，首先就要有关于人的全部天资的知识，要有关于人的全部意向和需求的科学，要对人的整个本质有一个全面的估量。”^①可见，人才学的产生是历史发展的产物。

其次，人才问题是一个普遍的国际问题。每个国家都有人才问题。没有人才，无以立国，也无以强国。因此，每个国家都有人才培养、人才选拔、人才使用、人才管理的政策与制度。国外也很早就有人才问题的研究，它包括天才研究、创造研究、人力资源开发研究、人事管理研究、智能研究等诸多方面。委内瑞拉总统卢斯·赫雷拉·坎平斯在他任期开始的1979年3月，任命卢斯·艾伯托·马查多博士为智力开发国务部长。英美等国家都有全国人力委员会。这些都充分说明了人才研究的必然性。正因为如此，当我们提出建立人才学时，立即在美

^①（德）费希特：《论学者的使命》，商务印书馆，1984年，第38页。

国等一些国家引起了共鸣。

2. 建立人才学是我国社会主义现代化建设对人才的迫切需要的反映

人才学作为一门科学在我国产生，是有其特殊的背景。粉碎“四人帮”以后，党中央提出了把工作着重点转移到社会主义现代化建设上来。要搞现代化建设，没有成千上万的人才是不行的。但是，十年内乱，摧残了很多人才，也摧残了人才培养大业，造成了人才的极端匮乏和青黄不接的恶果。从1949—1981年，我国高校共培养1 554 407人，文革中仅培养了883 691人，文革后的六年中培养了879 521人。^①文革前的毕业生现在年龄老化，健康欠佳，业务被耽误；文革中和文革后的毕业生有一部分水平较低，难挑重担。所以粉碎“四人帮”后，人才问题相当严重。同时，十年内乱造成了人才使用上的不合理现象，很多人才用非所学，甚至根本得不到使用，这种浪费现象也大量存在。所以，思考人才问题，解决人才问题成为当时的迫切需要。在这样的历史背景下，一些有识之士提出了建立人才学的主张，倡导人才学研究。

3. 人才问题是一个独特的研究领域

每一门科学都有其独特的研究领域。但是，在人才这个领域里，还没有一门专门的科学来进行研究。教育学、心理学、科学学、人事管理学等学科，都只是研究了人才成长的某个阶段、某些方面，它们各自为政，互不联系。“这种脱节状况，使各门学科的成就难以得到充分应用，同时也使人才研究的整体性显得薄弱。”^②因此，应该把各门学科的研究联系起来，

^①根据《中国教育年鉴（1949—1981）》第971页统计计算。

^②雷祯孝、蒲克：《应当建立一门“人才学”》，《人才与人才学》，安徽人民出版社，1980年，第5页。

开展对人才问题的综合研究。另一方面,这些学科的研究对象不仅仅是人才,而且包含着更广的范围,这些学科也并没有研究人才问题的全部,还有很多人才问题没有研究,比如人才成长的内因和外因、人才预测与规划、成才方法等等。这也需要有一门科学来对这些问题开展研究。人才学就是基于这样两种需要——综合研究、填补空白——而产生的。

二、建立人才学的可能性

1. 研究方法上的可能性:

马克思主义哲学是科学的世界观和方法论,它为我们研究人才学提供了最基本的立场、观点、原则和方法。它使人才学建立在科学的基础上成为可能。同时,各种社会科学和自然科学的研究方法,比如观察法、调查法、实验法、测量法、个案法以及控制论、信息论、系统论等现代科学方法论,为人才学的建立奠定了基础。由于今天科学技术的迅猛发展,这在方法上、技术手段上为人才学的迅速发展提供了优越的条件。人才学发展的历史表明,人才学所以得到迅速发展,这与今天高度的社会的科学能力和先进的科学方法是分不开的。

2. 理论与资料上的可能性

人才学是不可能凭空形成的,在人才学建立以前,古今中外就有大量的人才思想和人才理论。从人才思想来看,中国古代的人才思想很丰富,如墨子《尚贤》、吕不韦《吕氏春秋》、司马迁《史记》、王充《论衡》、卢毓《九州人士论》、刘邵《人物志》、司马光《资治通鉴》、王安石《上仁宗皇帝言事书》、秦观《人才》等。外国的思想家、科学家、艺术家、教育家(如柏拉图、培根、爱因斯坦、巴甫洛夫、苏霍姆林斯基等)也有很多的人才思想。革命导师的人才思想反映在各种经

典著作中，如马克思和恩格斯《德意志意识形态》、恩格斯《自然辩证法》、列宁《卡尔·马克思》、《悼念雅·米·斯维尔德洛夫》、斯大林《论经济工作人员的任务》、《在全苏斯达汉诺夫工作者第一次会议上的讲话》、毛泽东《大量吸收知识分子》、《把军队变为工作队》、《中国共产党在民族战争中的地位》、《在延安文艺座谈会上的讲话》等等。

除了古今中外丰富的人才思想外，还有很多研究人的科学比如哲学、教育学、心理学、人事学、管理学、创造学等，也研究了人才问题的某些方面，为人才学的建立奠定了理论基础。

3. 国内外人才实践的丰富经验。

理论源于实践。古今中外人才实践的经验是人才学建立和发展的根本源泉。历史上有很多人才实践的经验可以总结，比如春秋战国时期与欧洲文艺复兴时期的人才繁荣，中国古代选贤用才的佳话，我党在新民主主义革命时期造就大批人才的经验，现代国外人力资源开发与人事管理改革的经验等等。

第二节 人才学的对象和内容

一、人才学的对象与性质

1. 人才学的研究对象

毛泽东同志指出：“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人才现象是一种特殊的现象，它具有不同于其他事物的特殊的矛盾性，

^①《矛盾论》，《毛泽东选集》第一卷，人民出版社，1967年，第284页。

它有自己独特的运动形式。人才学就是对人才现象的特殊矛盾与特殊的运动形式的研究。

一般认为，人才学的研究对象是人才和人才问题。这里“人才问题”显得很模糊。我们认为，人才学的研究对象是人才和人才实践，人才学就是研究人才的本质与人才实践的规律的科学。

什么是人才实践？所谓人才实践，就是人才的运动。人才实践包括个体的人才实践和社会的人才实践。个体的人才实践是指以人才个体为主体的成才实践。是指人才的继承、创造的实践。社会的人才实践是指以社会为主体，以人才为客体的育人、用人实践，是指社会对人才的预测、规划、培养、选拔、使用、管理等。所以，更具体地说，人才学是研究人才的本质和人才的继承、创造、预测、规划、培养、选拔、使用、管理的规律的科学。

2. 人才学的性质

事物的性质是一个事物内部所固有的质的规定性，是共性和个性的统一。人才学也是如此，它不仅具有科学的共性——客观性、逻辑系统性、理论性、普遍性、实践性、发展性，而且具有其特殊的性质。

这种特殊性表现在：第一、研究对象的特殊性。人才学所以区别于其他学科，成为一门独立的科学，就在于它的研究对象的特殊矛盾性。有些学科也研究人才问题，但它们不是把人才现象作为自己唯一的（即独特的）和全部的对象，只有人才学才把人才现象作为自己唯一的和全部的对象。正是由于这种研究对象的特殊性，决定了它的研究目的、任务、方法、内容的特殊性。

第二，人才学是一门高度综合的新兴学科。所谓综合科