

人才学概说

彭文晋 编著



黑龙江人民出版社

人才学概说

彭文晋 编著

黑龙江人民出版社

1983年·哈尔滨

责任编辑：朱德环 靳瑞华

封面设计：王祖珍

人才学概说

彭文晋 编著

黑龙江人民出版社出版

(哈尔滨市道里森林街42号)

海拉尔新华印刷厂印刷 黑龙江省新华书店发行

开本787×1092毫米1/32·印张6 10/16·字数145,000

1983年4月第1版 1983年4月第1次印刷

印数1—16,700

统一书号：3093·287

定价：0.45元

目 录

第一章 人才学的兴起.....	1
一、人才学经历了长期的历史孕育.....	1
二、人才学的兴起是时代的产物.....	4
三、人才学的研究对象及其主要内容.....	6
第二章 人才及其基本特征.....	10
一、认识人才的基本原则.....	11
二、人才与“潜”人才及其基本特征.....	16
第三章 人才的思想品德修养.....	20
一、人才的政治觉悟和值得注意的两种倾向.....	20
二、人才思想品德修养的主要内容.....	25
第四章 人才的智能要素和智能结构.....	46
一、才、学、识的关系.....	46
二、智能要素的主要内容.....	48
三、建立最佳智能结构的基本原则.....	68
第五章 人才成长的途径及其发展的几个阶段.....	72
一、教育成才和教育改革.....	72
二、自学是重要的成才之路.....	83
三、加强在职培训造就人才.....	90
四、人才发展的几个阶段.....	93
第六章 关于人才成长的几个主观因素.....	103
一、良好的思想品德修养.....	103

二、合理的智能结构.....	105
三、良好的身体素质.....	106
四、善于选择目标.....	109
五、善于利用环境改变环境.....	114
六、掌握科学的方法.....	117
七、着力于创造能力的培养.....	124
策七章 关于人才成长的几个社会因素.....	130
一、安定的社会环境.....	131
二、崇尚科学,爱才举贤的社会风尚.....	134
三、学术民主,争鸣自由的学术空气.....	141
四、科学的人才管理.....	147
五、基础在教育.....	150
六、党的领导和社会主义制度的优越性.....	153
策八章 人才的发现和选拔.....	156
一、人才优势与“潜”人才的开发.....	156
二、人才选拔的制度要科学化.....	160
三、排除思想障碍,加速人才开发.....	167
策九章 人才的使用管理.....	177
一、能级原理.....	177
二、人才结构.....	180
三、人才流动与人才管理制度的改革.....	192
四、要重视管理人才的配备.....	196
策十章 人才学与党的组织人事工作.....	202
后 记	207

第一章 人才学的兴起

人才学是近几年在我国刚刚兴起的一门新的学科。但是，它一兴起，便立即得到了社会各界的广泛支持，并在我国的社会生活中产生了深刻的影响。有力地显示出这一学科的强大生命力，表明了它是适应社会历史发展需要的时代产物。

一、人才学经历了长期的历史孕育

任何一门科学的产生和它的独立，都有一个孕育和发展的历史。人才学更是经历了长期的历史孕育之后才独立起来的一门科学。

自从地球上产生了人类以来，人类就开始了自我认识的历史。随着人类文明的进步，与人类控制和支配大自然的力量日益增强的同时，人们愈益看重人才在社会历史上的地位和作用。

虽然不同的时代，人才的意义和对人才的需求，大不相同。但是，历史上每一个时代都曾经造就了自己的人才；一切在历史上有所建树的人们，无一不是渴慕人才的“爱才之士”。人才关系到国家、民族的盛衰荣辱、事业的成败得失，因此，对人才的研究也就有了悠久的历史，至今已留下一笔宝贵的人才理论财富。

综观历史，虽然以往的人才研究和人才理论还比较零

散、不系统，更没有在科学体系中分列出“人才学”，把它作为一门独立的科学加以研究；又由于历史的和阶级的局限性，在人才问题上掺进了许多的剥削阶级的阶级意识，使得我们今天在吸取历史上的人才理论精华时，要做大量的和艰苦的清理工作，但是，毫无疑问，历史上的那些对人才研究的积极成果，却是今天人才学得以产生和独立的不可缺少的基础。

在现代社会，由于科学技术的巨大进步和它在社会生活各个领域中的巨大作用，使人们看到了科学作为“最高意义上的革命力量”（《马克思恩格斯全集》第十九卷，372页，人民出版社版，下同），从而把人们对科学技术人才的重视提到了前所未有的高度。人们清醒地懂得，人才智力资源的开发，是当今世界其它任何资源得以有效开发的先决条件；当代社会的经济竞争以及各种竞争，归根结底都是开发人才智力资源的竞争。谁想在激烈的竞争中保持优势地位，谁就必须拥有强大的人才队伍；谁在培养人才的事业中占居了优势，谁就有可能掌握未来。因此，加速人才培养，有效地开发人才的智力资源，成为当代社会极其关注的重大课题；由此，科学和教育成了决定国家实力的重要因素。

科学技术的飞速发展以及由此引起的社会结构的巨大变革，不断地改变着社会对人才的需求的内容，如何培养造就一代适应现代社会发展需要的新型人才，已经尖锐地摆在了人们的面前，成为社会发展亟待解决的一个重大课题。有的国家甚至把人才问题看作是与当代世界的生态、能源、人口危机一样严重的“危机”，而且，把解决“四大危机”的出路，寄希望于人才问题的解决上。因此，各个国家尽管有各自不同的战略考虑，但是在人才问题上的危机感和紧迫感，

却是相通的。

现代科学的成就，大大深化了人类对自身的认识。因为现代科学的理论和手段，被广泛地应用于人才研究，从而不仅在人才的培养、选拔以及使用管理等等领域，进行了不少重大的改革，而且，在人才理论的研究上也取得了不少有益的成果和长足的发展，使人才研究逐渐走向系统化、理论化。那些有益的成果，包括对古今中外大量人才现象的研究，各种有关人才的统计材料，传记材料等等，都充分地显现出人才生长和发展的一定规律性，表明人类的智力资源不仅有巨大的潜力，而且只有借助于现代科学的力量才能获得有效地开发。

因此，建立一门系统地综合地研究人才问题的专门学科——人才学，已经成为历史发展的必然趋势和人才研究本身深入发展的客观要求。

尤其需要指出的是，马克思主义理论透彻地揭示了人才的本质，科学地阐明了人才在历史发展中的地位和作用，指出人的才能的全面发展是社会进步的一个根本标志，造就一代全面发展的新型人才则是共产主义事业的一项伟大的历史使命，而且以她的辩证唯物主义和历史唯物主义的科学原理，为人才研究和人才理论的发展，提供了强大的思想武器，为解决当代的人才问题和造就未来的一代共产主义的新型人才，提示了方向，从而使人类的自我意识达到了前所未有的完善和自觉的程度。这一切，不仅使人才研究跨进了一个崭新的阶段，使一门新的科学——人才学的独立和兴起成为历史的必然，而且为她准备了充分的条件，奠定了坚实的基础。

伴随着历史的进程，在经历了历史的长期孕育之后，人才学终于脱颖而出，宣告了自己的独立，降临到了社会主义

新中国的科学百花园中。

二、人才学的兴起是时代的产物

人才学之所以能够在我们社会主义新中国的土地上获得独立而蓬勃兴起，这并非出于偶然，而是我国历史发展的必然结果，是我国社会主义建设事业的迫切需要。

我们中华民族在数千年的文明发展史上，曾经哺育了一代又一代的风流人物，也给我们留下了研究人才的理论财富。特别是在我们党领导中国人民英勇卓绝的奋斗历程中，无论是民主革命时期，还是社会主义建设时期，都造就了中华民族千百万计的优秀人才，在运用马列主义毛泽东思想培养和造就人才方面，积累了丰富的宝贵经验。这些，无疑的是人才学在我国得以独立和兴起的一个得天独厚的条件和十分重要的基础。

党的十一届三中全会确定了全党工作重点的转移，使我国的历史进入了一个新的时期，开始了把我国建设成为社会主义现代化强国的新的伟大长征。这是中华民族历史上极其宏伟和豪迈的事业。特别是要在我们这样一个幅员辽阔、人口众多、经济又还比较落后的国家，实现这一战略目标，更是非同寻常的、极其艰巨的事业。

新长征的历史任务，使我们对人才、尤其是对科学技术人才的需求，从来没有像今天这样急迫。但是，由于“文化大革命”的十年动乱，使我们的国家和民族蒙受了巨大而惨痛的损失，特别是对文化、教育和科学事业的破坏以及对人才的摧残，给我们国家造成了人才匮乏、青黄不接的严重“灾情”，给四化建设事业带来了巨大的困难。“百废待

举，百业待兴”，四化建设千头万绪，人才问题首当其冲。能否尽快改变人才匮乏的局面，解决四化建设急需的人才问题，是关系到国家、民族的前途和命运的重大问题。一切关心中华民族的前途和命运的人们，都在思虑着人才问题，渴求人才，加速人才开发，成为全党和全国人民上下一致的呼声和强烈要求。

那么，解决人才问题，出路何在？加强和发展教育事业，从基础抓起，加速人才培养，无疑的，是解决人才问题的根本性战略措施。

但是，“十年树木，百年树人”，人才的成长并非一日之功。“今天”的教育，多数是培养“明天”、“后天”的人才，它对于改变今天人才队伍的现况快则几年，慢则几十年才能见效。即使在目前有可能使教育事业获得比较大的发展，也难解当前人才匮乏的燃眉之急，何况教育事业的发展还受到我国经济发展状况和原有教育基础的很大限制。值得注意的是，所谓人才匮乏，并不说明我们目前没有人才。正如邓小平同志所指出的：“我们需要越来越多的专门人才，但是，是不是说，我们现在就没有人才呢？不是，……我们并不是没有人。好多人才没有被发现，他们的工作条件太差，待遇太低，他们的作用不能充分地发挥出来。”（《目前的形势和任务》）因此，在大力发展教育事业的同时，从我国的实际情况出发，充分发掘人才的潜力，有效地发挥现有人才的作用，是加速人才智力资源的开发，解决我国人才问题的具有重大现实意义的措施。

为此，关于人才成长的规律以及人才的使用和管理的规律，理所当然地引起了社会各界的极大关注。例如，怎样使教育适应四化建设的迫切需要，争取早出人才、快出人才；

怎样才能有效地发现人才,合理地使用人才,使人才的潜力得到充分的发掘,等等,一系列理论问题就成为人们普遍关注和努力探讨的课题。所有这些,就是人才学在我国必然要独立并获得蓬勃发展的强大推动力。

人才学在我国的兴起,也是思想解放的重大成果。党的十一届三中全会以后,由于坚持和恢复了党的马克思主义的思想路线,开展了“实践是检验真理的唯一标准”问题的大讨论,使全党和全国人民的思想发生了深刻的变化。许多人的思想从僵化和半僵化的状态下解放了出来,许多的科学禁区被打开了,涉及人才理论的一些学科和一些过去长期不敢触及的问题,包括吸取历史上的人才研究的积极成果,以及总结我们自己在对待人才问题上的经验教训,等等,都有了深入研究的可能和条件,并且取得了可喜的成果。

“理论在一个国家的实现程度,决定于满足这个国家需要的程度。”(《马克思恩格斯选集》第一卷,第10页,人民出版社1972年5月版,下同)时代需要人才学,振兴中华的豪迈事业需要人才学;广大工人、农民和知识分子以及广大干部,尤其是广大青年,渴望成才,他们需要人才学;我们党和政府的各级组织和领导,都把人才问题摆到了重要的议事日程上,党和人民关怀着人才学;我们党积几十年的历史经验和马列主义毛泽东思想的理论指导,又为人才学的产生提供了最重要的基础和最可靠的保证。因此,人才学便在我们社会主义新中国的土地上,应运而生,茁壮成长起来了。

三、人才学的研究对象及其主要内容

毛泽东同志说过:“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。”（《毛泽东选集》一卷本，第297页，人民出版社1964年4月版，下同）任何一门科学之所以能够独立存在，就在于它必定有自己独立的研究对象和特殊的规律性。人才学也不例外。

人才学以人才问题作为自己的研究对象。它是从人才的整体性出发，跟踪人才发展的全过程，对影响人才开发的各个因素，作系统的、全面的综合考察，从而探讨人才开发（包括培养、发现、使用管理，等等）的规律的一门科学。

人才问题是一个十分复杂的综合性的科学课题，它与教育学、心理学、社会学、脑生理学、优生学、管理学等等学科的内容，都有密切的关系，涉及到社会科学、自然科学和思维科学的许多领域。显然，凡是涉及人才问题的有关学科的研究成果，都为人才学的独立和兴起准备了条件，也为人才学的深入研究提供了许多重要的启示。

然而这些有关学科，都没有从整体上对人才问题作综合的系统的考察，而只是研究了涉及人才问题的某一个侧面。譬如教育学，这是与人才问题关系十分密切的一门科学，但是它毕竟是偏重于从教育与人才成长的关系的角度，研究人才问题。实际上人才的造就是多种社会因素综合作用的结果，并不仅仅取决于受教育的情况。同学于寒窗之下，造就却大不一样，这是普遍的现象。除了人才的培养问题以外，人才学还需要研究诸如人才的发现、选拔、使用、考核、晋升等一系列问题。显然，这些内容都是教育学所不能囊括的。其余与人才问题有关的学科也莫不如此。因此，它们中的任何一门学科都不可能替代人才学的研究。只有把人才问题作

为一个整体，将涉及人才问题的各门科学的具体成果有机地结合起来，从各个方面作综合的系统的考察，才可能使我们对人才问题，获得一个全面的系统的科学认识。

当然，人才学的兴起，同样不能取代其它学科对于人才问题的研究。相反的，由于人才问题研究的特点以及当代科学发展相互渗透的趋势，今后人才学的发展离不开其它许多学科的帮助。只有当人才学不断地吸取其它各门科学的具体成果，同时能够引进现代科学的研究方法，才会使人才学的研究建立在现代科学成果的坚实基础上，从而获得健康的发展。

由于以上一些特点，再加人才学尚处在初创阶段，因此目前还很难划定它的研究领域，开列出它的全部研究内容。要完成这一任务，以至能够建立起一套比较完备的人才学的理论体系，还需要继续进行理论上的探索和实践上的总结。目前，人才学的研究内容大致包括两个方面的问题：一是人才成长的规律；二是人才的发现、使用和管理规律。通过“成才”和“用才”规律的研究，一方面帮助更多的人走上成才之路，自觉地主动地把自己造就为人才；另一方面为发展和改革教育，争取多出人才，快出人才，为培养出适应我国四化建设事业需要的高质量人才探索新路，同时也为改革人才管理制度，广开才路，加速人才智力资源开发，做到人尽其才，才尽其用，提供理论的指导和帮助。诸如：

人才成长的各种不同道路以及各种不同人才的成长道路；

人才成长在各个不同阶段上的发展规律；

人才的政治思想品德修养；

各种不同人才的智能要素和智能结构；

人才创造能力的培养；

人才成长的主观因素；
人才成长的客观因素以及社会条件；
教育在人才培养中的地位和作用，以及教育的改革；
人才的发现、识别和选拔的问题；
人才的使用管理、考核晋升；
历史上的人才理论及其发展；
.....

显然，这些问题是人才学需要加以研究的。在这些问题中，既涉及理论问题，又涉及具体制度和政策问题。人才学则主要是从理论上加以探讨，从而为改革和完善关于人才的培养、选拔、使用等等一整套人才管理的具体制度和政策，提供理论的依据。

但是，人才学毕竟是一门实践性很强的学科，与人才开发的一系列实际问题有着不可分割的联系。人才学只有建立在实践的基础上，紧密结合人才开发的一系列实际问题进行研究，才能获得强大推动力，而迅速地发展起来。因此人才学的研究必须坚持为推进四化建设事业而加速人才开发这一方向，坚持理论联系实际的原则。如果不然，人才学就会失去它的生命力和实际存在的价值。

人才学是时代的产物，也是现代科学发展的重要成果。她必将伴随着时代的发展而不断向前发展。可以预期，人才学的兴起和发展，将为造就振兴中华的新一代精英，开创人才辈出、群星灿烂的人才繁荣局面，推动建设社会主义现代化强国的伟大事业和最终实现共产主义目标，发挥重要的作用。

第二章 人才及其基本特征

什么样的人可以称之为“人才”？人才的标准是什么？现在有多种不同的理解。

国外有人把“创造性优异者”称为“天才”，“可塑性优异者”称为“能才”，“具有某种特殊技能者”称为“异才”。在传统心理学中，则往往用“智商”〔注〕作为识别人才才能高低的标准。美国一些学者称智商140和140以上者为“最优秀”，智商在120—139之间者为“优秀或很聪明”，智商在110—119之间为“聪明”。日本一些学者则称智商在120或125以上者为“优秀”，智商在135或140以上者为“英才”，智商在170或180以上者为“极高英才”。

国内人才学研究者中，对“人才”的认识也没有取得完全一致的看法。有的认为：“出类拔萃者”或“人中之优秀者”才能称为“人才”；有的则认为“凡能解决问题者”或“能对四化作出贡献者”就可以认为是“人才”；还有的主张“智能较高，创造力较强，对社会作出较大贡献者”即为“人才”；等等。

那么究竟怎样认识“人才”？作为“人才”又有哪些最基本的特征呢？

〔注〕“智商”（即智力商数）是心理学上用以标示智力发展的速率的一个概念。它按下列公式计算：

$$\text{智力商数} = \frac{\text{智力年龄}}{\text{实足年龄}} \times 100\%$$

一、认识人才的基本原则

人们从不同的角度、用不同的观点去研究人才，因此也就提出了不同的“人才”概念。如果没有共同遵循的原则，在讨论“人才”问题上就没有共同的基础和共同的语言，也就很难取得一致的认识。那么今天我们讨论“人才”，应该从什么角度、用什么观点来加以研究呢？毫无疑问的，马克思主义的辩证唯物主义和历史唯物主义是我们研究人才的根本指导思想，特别是下面的几个基本观点应该成为我们认识人才的基本原则。

第一，人才的社会性。任何一个人才都是在一定的社会历史中产生和发展起来的。马克思早就指出了，“人的本质并不是单个人所固有的抽象物。在其现实性上，它是一切社会关系的总和。”（《马克思恩格斯选集》第一卷，第18页）这就是说，人的一个本质属性是人的社会性，在阶级社会中，就突出地表现为人的阶级属性。不同的时代、不同的社会、不同的阶级，都各有不同的人才标准和人才理论，“人才”概念的内涵也就不同。因此，“人才”并不是一个僵死的概念，也没有一个一成不变的定义。它是一个历史的范畴，随着时代的发展和社会的进化而不断地改变着自己的内涵和外延。所以，当我们考察和评价人才和人才理论的时候，就必须从人才的社会性出发，坚持历史的观点。

还如马克思曾经指出的，“人们自己创造自己的历史，但是他们并不是随心所欲地创造，并不是在他们自己选定的条件下创造，而是在直接碰到的、既定的、从过去承继下来的条件下创造。”（《马克思恩格斯选集》第一卷，第603

页)一切人才的成长,以及人才理论的产生和发展,都离不开历史的条件,在一切人才的身上和人才的理论中,都会或多或少地打上时代的印记,显现出时代的风貌。在阶级社会中也必定会有某个阶级的烙印。

因此,坚持用历史的观点考察人才和人才理论,对历史上的人才和人才理论,不应采取肯定一切或否定一切的态度,而要作具体的历史分析,去其糟粕,取其精华。对历史的人才,既不宜用现代的标准苛求,也不应将他们“现代化”。既不可以采取历史虚无主义的态度,又不可不充分注意到历史上的人才和人才理论的时代局限性和阶级局限性。

坚持用历史的观点来考察人才和人才理论,就必须坚持理论联系实际的原则,从我国社会主义“四化”建设事业对人才的现实需要出发,开展深入的理论研究。既不能超越历史现实来侈谈人才和建立一套抽象的、不切实际的人才理论,也不能照搬历史上的和外国的人才理论。固然,作为人才,他们的成长规律、人物个性,等等,必定有某些共同之处,一切历史上的和外国的人才理论,都会有值得我们加以研究和可以借鉴的方面。但是切不可忘记,我们是在二十世纪八十年代,研究在中国国土上,在社会主义的历史条件下的人才成长、人才使用的规律。显然,这样的人才理论与以往各个时代和各种社会制度下的人才理论必定有原则的区别。我们尤其不能混淆了社会主义时代的人才和人才理论与资本主义社会的人才和人才理论的本质区别,把资本主义社会人才成长的规律,当作社会主义条件下人才成长的普遍规律。

坚持用历史的观点研究人才理论,不仅使我们在讨论人才问题上能有共同的语言,而且只有在这一基础上建立起来的人才理论,才能在为我国四化建设事业而加速人才培养和