

人才

徐焕洲 主编

人才管理学

广东高等教育出版社

人才



人 才 管 理 学

徐焕洲 主编

广东高等教育出版社

责任编辑：白 洋
蒋春桥

人 才 管 理 学

徐焕洲 主编

*

广东高等教育出版社出版

(广州市东风东路725号)

广东省新华书店经销

广东农垦印刷厂印刷

*

开本：850×1168毫米1/32印张：7.8125 字数：200千

1989年8月第1版 1989年8月第1次印刷

印数1—10700册

ISBN 7—5361—0330—1 / C · 9

定价：4.25元

内容提要

本书从中国社会主义现代化建设的实际出发，注意吸收国外先进的人才管理经验和方法，重视总结我国的实践经验，力求从理论与实践的结合上研究和阐述人才管理的基本原理、原则和方法，回答新形势下人才管理中的现实问题，在保持内容的系统性、科学性的前提下，做到简明扼要，通俗易懂，实用性强。

本书适合作大专院校和干部培训班的教材，也适合在职干部和青年自学之用。

编者说明

这本《人才管理学》是应教学的急需由华南师范大学等七所院校联合编写的。它以党的十三大精神为指导，从中国社会主义现代化建设的实际出发，借鉴国际有关人才管理的理论和经验，参考了国内已出版的有关人才学、人才管理学的论著，力求从理论与实践的结合上研究和阐述人才管理的基本原理、原则和方法，回答新形势下人才管理中的现实问题，在保持内容的系统性、科学性的前提下，做到简明扼要，通俗易懂，实用性强。

本书在编写过程中，得到华南师范大学成人教育学院的领导、华南师范大学政法系的负责同志、广东高等教育出版社的负责同志的大力支持和具体指导，得到有关老师的具体帮助，使本书能顺利出版，特此表示感谢。

本书的编写提纲，是由华南师范大学陈淑仪、郑维铭、冼德庆、徐焕洲四位同志分工起草，经过讨论修改，最后由全体编者集体讨论确定的。本书撰稿者为：第一章，冯小宁；第二章，徐焕洲；第三章，冼德庆；第四章，何启傅、吴承士；第五章，莫锦华；第六章，黄荣坤；第七章，陈淑仪；第八章，吴海；第九章，郑维铭；第十章，张裕迎。

本书由主编统稿，郑维铭协助主编审阅了部分书稿并提出修改意见，冼德庆负责本书编写过程的组织联络工作。

本书适合作高等院校及成人高等教育有关专业的教材，也可当人事、组织、企事业等部门领导参考及广大自学者使用。

人才管理学是一门新兴学科，许多问题尚在探索中。由于编者水平所限，加之时间仓促，错误和缺点在所难免。我们衷心希望专家、学者和读者批评指正，以便进一步修改完善。

1989年4月

前言

人才管理学是一门新兴学科，许多问题尚在探索中。由于编者水平所限，加之时间仓促，错误和缺点在所难免。我们衷心希望专家、学者和读者批评指正，以便进一步修改完善。

1989年4月

前言

人才管理学是一门新兴学科，许多问题尚在探索中。由于编者水平所限，加之时间仓促，错误和缺点在所难免。我们衷心希望专家、学者和读者批评指正，以便进一步修改完善。

1989年4月

目 录

第一章	人才与人才管理学	(1)
第一节	人才是最宝贵的社会财富.....	(1)
第二节	人才管理学是一门新兴学科.....	(12)
第二章	人才规律	(19)
第一节	研究人才规律的意义.....	(19)
第二节	人才运动基本规律的探讨.....	(26)
第三节	社会实践是人才成长和发展的基础.....	(37)
第三章	人才结构	(44)
第一节	人才结构与人才管理.....	(44)
第二节	人才个体结构及其优化.....	(47)
第三节	人才群体结构及其优化.....	(55)
第四章	人才预测和规划	(69)
第一节	人才预测和规划的意义.....	(69)
第二节	人才预测的要求、内容和方法.....	(73)
第三节	人才规划的原则、内容和方法.....	(83)

第五章	人才教育	(90)
第一节	人才教育概述.....	(91)
第二节	人才教育的内容、原则和方法.....	(99)
第三节	人才教育的管理.....	(106)
第六章	人才的考察和选拔	(114)
第一节	人才考察的意义和内容.....	(114)
第二节	人才考察的原则和方法.....	(117)
第三节	选拔人才的原则和方法.....	(130)
第七章	人才的使用	(144)
第一节	人才使用的基本原则.....	(145)
第二节	用人的艺术.....	(155)
第三节	人才使用中的测评.....	(160)
第八章	人才的流动	(165)
第一节	人才流动和人才流动的必然性.....	(165)
第二节	人才流动的机制.....	(173)
第三节	我国人才流动的进展和问题探讨.....	(179)
第九章	人才管理的改革	(190)
第一节	人才管理必须改革.....	(191)
第二节	人才管理体制的改革.....	(200)
第三节	现代人才管理的发展趋势.....	(209)
第十章	现代人才管理者的素养	(215)
第一节	社会主义人才管理者的地位和作用.....	(215)

第二节	社会主义人才管理者的素养要求·····	(219)
第三节	提高人才管理者素养的途径和方法·····	(231)

第一章 人才与人才管理学

学习提示

人才是立国之本、治国之本、兴国之本。人才是国家最宝贵的财富。科学地开发人才，合理地管好人才，是实现现代化大业的关键和保证。

人才管理学就是适应社会对开发、利用人才资源的迫切需要而产生的一门新兴学科。它以人才管理现象及其规律为研究对象。本章对人才及其基本特征、人才管理学的研究对象、内容以及方法等问题作一概述。

通过本章的学习，要明确人才的概念和人才管理学的研究对象、内容和方法，认识学习人才管理学的目的和意义。

本章出现的名词概念比较多，内容涉及面比较广，学习时要求有个概括的了解，详细内容后面各章再学。

第一节 人才是最宝贵的社会财富

人才是有较高创造才能，对社会发展、人类进步有所推动、有所贡献的人。他们是人群中较精华、先进的部分。他们是新生产力的开拓者，精神文明的倡导者，以及社会发展的推动者。

一、人才及其基本特征

(一) 什么是人才

关于“人才”的概念，学术界的见解很不一致。有的认为，人才是“有知识的人”；有的认为是“有发明创造的人”；有人说人才是“有一技之长的人”。《辞源》对人才的注释是“有才学的人”；《辞海》的解释是“有才识学问的人，德才兼备的人”。王通讯在《人才学基本名词注释》中则指出：人才的定义有四种：

(1) 通常人们把德才兼备，才能较高或有一技之长的人称作人才；

(2) 教育学上，将中专以上毕业生称作人才；

(3) 人才预测中，根据国家计委、原教育部、劳动人事部〔83〕教规字005号关于进行全国人才预测的通知，人才是指具有中专以上学历或技术员（包括相当于技术员）以上职称者；

(4) 人才学认为，人才是以其创造性劳动为社会发展、人类进步做出较大贡献的人。

上述这些见解，从不同角度、不同方面，揭示了人才的属性和特征，加深和丰富了人们对人才概念的理解。

我们认为，人才是在某些方面具有较高才能并为社会作出较大贡献的人。

人才与一般人的区别，就在于：第一，人才具有一定的专门知识或技能，具有某些方面较强的能力，特别是具有较强的创造能力；第二，在创造物质财富和精神财富活动中，在某些方面为社会作出较大的贡献。

人才与天才既有联系又相区别：天才是人才中的拔尖人物，是少数。人才则是一支成千上万的进行创造性劳动的大军。

人才具有多层次性。不仅有潜人才与显人才之分，而且有高级人才、中级人才和初级人才之分。所谓潜人才是指其创造性劳动成

果尚未得到社会承认的人才；显人才是指其创造性劳动成果已获得社会承认的人才。

不同层次的人才在社会生产和生活中，都有各自不同的作用，在一定的条件和一定的时间里，不能互相替代，但可互相补充和配合。高层次人才不能脱离低层次人才而孤立存在，需要低层次人才作基础；低层次人才也需要高层次人才作指导。他们互相合作，共同推动社会的发展。

人才是多种多样的。按照人才所从事工作的领域分类，有政治、军事、经济、文学、艺术、科技、教育、体育等各种类型的人才；按照人才的才能类型可分为：组织型人才，探索型人才，创造型人才，再现型人才，等等。

人才又是变动着的。在一定条件下，不仅不同类型、不同层次的人才之间可以互相转化，例如，军事人才与政治人才之间、技术人才与管理人才之间、高层次人才与低层次人才之间均可互相转化；而且人才可向正向或负向发展，即：人才可以向杰出人才发展，但也可能蜕变为非人才。正如“神童”和“天才”，如果自满自足，不再努力学习和提高自己，就可能蜕化成庸人。

（二）人才的基本特征

研究人才的基本特征，就是研究人才质的规定性。人才的本质有如下属性：

1. 创造性。

所谓创造性就是创造新思想、新事物和新方法的能力。创造是由三个要素构成的：第一，以一定的经验、知识为基础，包括直接经验与间接经验。第二，对经验知识进行深思熟虑的思考研究、重新组合和加工产生新设想。第三，新设想必须是新颖的、有价值的。这三个要素互相联系，缺一不可。从日常生活中的小改小革到伟大的创造发明都必须具备这三个要素。

创造是分层次的，既有大小之分，又有不同类型、不同性质之

别。科学发明是创造，技术革新也是创造，把一个企业管理好、把一个班级管理好也是一个创造。总而言之，能从平凡的工作岗位上做出不平凡的成绩，就是创造。我国著名教育家陶行知在他的《创造宣言》中指出：“处处是创造之地，天天是创造之时，人人是创造之人。”人类的创造是从简单到复杂，从低层次向高层次发展的。仅以产品结构为例。本世纪40年代生产的自行车、收音机，它们的零部件数量只有一百左右；50年代的电视机，零部件为一千；小型计算机的零部件约为一万，60年代生产的大型喷气式客机和大型计算机系统，零部件在十万左右，而现在生产的导弹系统的组件达百万之多。可见人的创造能力是随着社会实践的发展而不断发展的。

创造性是人才的最突出特征。没有创造性就没有人才，创造性是人才最本质的属性。创造性之所以如此重要，是因为没有创新，就没有历史的发展，而且，唯有创造才有将来。因此，人类历史的发展，是不断创新的结果。

人类创造能力的进步反映在科学的进步中，而科学的使命恰恰在于“要研究我们所不知道的东西”。换言之，科学的生命在于创造。唯有创造才能建立新的理论、新技术，使科学技术不断发展。如果人类失去了创造精神，不能对我们所不知道的东西进行探索，不敢向我们所不知道的领域迈进一步，那么，科学就完结了。因此，人们总是把那些在探索未知世界，开拓新的事业，为提高人类认识世界和改造世界的能力的奋斗中做出了贡献的人们称颂为“人才”。这种贡献也许是一个新观点，也许是一项发明，也许是一种有价值的猜想、一种新方法，等等。总而言之，是有所发现有所发展，有所进步。因此，创造是人才的灵魂与使命。

否定人才的创造性，也就否定了人才质的规定性，混淆了人才与一般人的区别。所以，创造性是人才的最基本特征。

2. 进步性。

人才，正是以自己的创造性劳动，对社会发展和人类进步起某种

推动作用的，这就是人才的进步性。总的来说，凡是对于推动社会发展，推动社会生产力前进，推动科学技术进步，为人类的文明发展史作出过贡献的人，不论他是哪一个阶级的成员，都具有进步性特征，都可以称为人才。当然，那种虽有灿烂才华，也有创造能力，但却对社会进步起阻碍作用的人，则是我们平常所说的“歪才”，不在本书讨论之列。

否认人才的进步性，也就混淆了人才与歪才的根本区别，否认了人才是群众中的精华和先进部分，也就失去了研究人才的前提和意义。所以，进步性是人才的又一基本特征。

3. 社会性。

人才的社会性，也是人才的历史性。

人才是社会的人才，任何人才都离不开他所生活的特定的社会历史条件。他的行为方式和思维方式，他的创造和贡献必定要为一定的社会关系所制约。因此，人才是一个历史的范畴。一个人在某个社会、某个时代是人才，在另一个社会、另一个时代就不一定是人才了。远古时代，第一个钻木取火的无疑是天才的发明家、伟大的工程师；但要在今天还有人去钻木取火，他可能是个蠢才，为人们所耻笑。

人才的社会性，在阶级社会中表现为阶级性。不同的社会制度、不同的阶级有不同的识别、培养、选拔人才的标准。

人才的历史性还表现为：某人曾经是个非凡的人才，但后来由于思想僵化，固步自封，求进乏术，江郎才尽，就不再是人才了。一个人在某个领域是人才，在另一个领域就不一定是人才了。某方面是行家里手，在另一个领域可能是外行。

人才的这种历史性和社会性，决定了我们不能混淆不同历史时期、不同社会形态、不同阶段的人才质的特殊性。所以，历史性（社会性）也是人才的基本特征。

创造性、进步性、社会性是人才的三大特征，三者相互制约、

相辅相成，共同统一于人才之中。进步性是创造的方向，创造性体现了进步性。社会性制约着创造性和进步性，创造性与进步性又反映了社会性。我们既不能离开进步性、社会性来奢谈创造性，又不能离开社会性来衡量进步性。因此，人才的基本特征是指创造性、进步性、社会性的统一。

二、人才对社会发展的重要作用

（一）人才是新的生产力的开拓者

生产力是社会发展的决定性力量，而科学技术是第一生产力，科学技术的进步和管理水平的提高，加速社会发展的进程。人才的社会作用是由人才劳动的特点决定的。人才的创造性劳动，使人才成为生产力的开拓者。一切新知识、新经验、新原理、新科学、新技术、新工具、新材料、新的科学管理方法等等，都是人才创造性劳动的结晶。

一个国家，要高速度地发展国民经济，就必须提高劳动生产率。在今天，科学技术已经成为提高社会劳动生产率的关键因素。在本世纪初，劳动生产率的提高主要依靠增加人员、设备和投资，依靠科技因素只占5~20%左右。目前，发达国家，依靠科技因素提高劳动生产率的比例，已达60—80%。随着生产力的发展，脑力劳动者在生产中的作用愈来愈大。因此，党的十三大报告强调指出：“现代科学技术和现代化管理是提高经济效益的决定性因素，是使我国经济走向新的成长阶段的主要支柱。”必须“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”。^①总而言之，人才，特别是科技人才是新生产力的开拓者。

承认人才是新生产力的开拓者，与承认人民大众是社会物质文

^①《中国共产党第十三次全国代表大会文件汇编》，人民出版社，1987年版，第16页。

明的创造者并不矛盾。人民群众是创造社会物质文明的主体，而人才则是人民群众中较先进、较精华的部分和代表。

生产力标准是社会中最根本的标准。而新的生产力是社会进步的起点和基础，因此，开拓新的生产力是人才最根本最重要的社会作用。

（二）人才是精神文明的倡导者建设者

人才不仅是新生产力的开拓者，而且是精神文明的倡导者、建设者。

人才的创造性劳动，不仅创造了物质财富，而且创造精神财富，不仅促进社会物质文明的发展，而且促进社会精神文明的进步。

知识分子中的各种人才在精神文明的发展中具有特殊的地位和作用。首先，他们创造和运用了文字，没有文字及其运用，是谈不上任何文明的。其次，他们专门从事社会意识的研究，提出新观念、新思维，建立新学科、新理论，系统地总结概括人类认识世界和改造世界的经验，不断提高人类的科学文化素质和思想道德素质。第三，人类的知识、智慧、经验、技能除体力劳动者言传身教外，主要依靠脑力劳动者去加工提高、发现再现、积累传播。文学家、理论家、艺术家、教师就是这种“灵魂工程师”。特别是教师，用俄国著名教育家乌申斯基的话说，教师是过去历史上所有高尚而伟大的人物跟新一代之间的中介人，是那些争取真理和幸福的人的神圣遗训的保存者。他感到自己是过去和未来之间的一个活的环节……他的事业，从表面来看虽然平凡，却是历史上最伟大的事业之一。由此可见，人才是精神文明的倡导者、建设者。

（三）人才是社会发展的推动者

历史上，每一个新的社会的诞生，都是人民群众集体作用的结果。但是，人民群众如果没有领头人或杰出领袖，那么，群众会为摸索建立新的社会制度之路花去不少时间和精力，甚至功败垂成。很

明显，杰出的政治家、军事家、经济专家及各级各类人才，通过组织、宣传、带领人民群众进行革命和建设，加速了社会形态的更替和历史的的发展。因此，人才是社会发展的推动者。

我们要充分认识人才对社会发展的巨大推动作用，同时也要认识人才的社会作用具有历史局限性。

任何人才，包括杰出人才的作用，都带有时代的特征，具有历史局限性。自然科学领域如此，社会科学领域更为明显。被恩格斯颂为富有天才的人物圣西门，他的理论之所以空想和不成熟，是由于当时十八世纪末十九世纪初不成熟的资本主义生产状况决定的。象圣西门这样的空想社会主义者的社会作用，显然带有时代的特征，具有历史的局限性。即使象马克思、恩格斯这样的伟大天才，仍然不可能超越时代。马克思、恩格斯不可能具体预见的发达资本主义和社会主义初级阶段的复杂情况和特殊要求，正需要通过革命实践去认识它、发展它。

同时，在阶级社会里，人们隶属于一定阶级，具有阶级的局限性。人才当然也不能例外。每个阶级的人才，都有其不同的立场、观点和方法，一般都为其所在的社会阶级服务。因此，社会制度和阶级属性决定人才的命运，不同的社会制度和阶级对人才的发展有不同的影响。因此，人才的作用具有阶级的局限性。

总之，人才是新生产力的开拓者，是精神文明的倡导者，是社会发展的推动者。人才之所以为人才，是因为他能按客观规律办事，又有一颗热爱祖国、热爱人民、热爱事业的赤子之心。

在人才作用问题上，我们要以唯物史观为依据，既要防止否定人才在社会发展中的作用，又要防止夸大人才的作用，既要从总体、一般规律上把握人才在社会历史上的作用又要具体分析各类人才的特殊作用。