

人才学基础

门里年

内蒙古人民出版社

人 才 学 基 础

RENCAIXUEJICHU

门 里 牟

内蒙古人民出版社

一九八六·呼和浩特

人才学基础

门里年 编写

*

内蒙古人民出版社出版

(呼和浩特市新城西街82号)

内蒙古新华书店发行 内蒙古新华印刷厂印刷

开本: 850×1168 1/32 印张: 15 字数: 350千

1986年5月第一版 1986年7月第1次印刷

印数: 1—4,120册

统一书号: 3089·220 每册: 2.60元

前 言

建设强大的社会主义国家，实现四个现代化，首先必须有一大批又红又专的建设人才。一个人怎样才能成为有所作为的人才？社会如何造就更多更好的人才？人才如何培养、选拔、管理、使用？怎样才能做到人尽其才、物尽其力呢？如此等等的问题，这不是三言两语能回答清楚的。这是一个重大的理论课题和实践课题。这不是一个人能够回答完、回答明白的大问题，而是需要许多人才研究专家和业余爱好者共同探讨的重大课题。

人才学从一九七九年开始讨论以来，至今已有五、六年之久了。这几年中，出版了一些讨论专集、专著、报纸、杂志，发表了不少论文，取得了可喜的成果，在四化建设中起到了应有的作用。由于资料不断增多，目前十分需要编写一本综合性的《人才学》，对已经取得的成果作出概括和总结，对发展的趋势作出基本的预测。既阐明人才学严密的逻辑体系，确立人才学的基本理论，划清与其他相关学科的界限，又作为提高人才学研究水平的阶梯，作为大量人才学爱好者入门的向导，作为广大青少年成才的指南，在这个基础上，更有利于人才学的完善和全面提高。本书就是为了这个目的而编写的。

《人才学基础》的问世，这并不是我的功劳，而是许多人才学研究专家和业余爱好者共同研究的结晶。我仅仅是做了以下几方面的工作：第一，尽可能广泛地搜集人才学方面的专集、专著，报纸、杂志上发表的讨论文章；第二，尽力认真剪裁、归纳现有的资料；第三，力所能及地、系统地总结、编写。通过上述

三项工作，第一，探索人才学的科学体系；第二，试论人才学的基本理论。所以把书名定为《人才学基础》可能更好一些。

目前由于人才学还是讨论阶段，资料毕竟有限，有些观点还不够成熟，有些问题还需进一步深入研究，加上编者水平有限，又是在业余时间编写，时间仓促，错误一定不少，恳切希望人才学研究专家和业余爱好者以及广大读者提出宝贵的修改意见，以便进一步的修改、完善，使它真正成为青少年成才的指南，服务于四化建设。由于编者对于人才问题的研究还是初步的、肤浅的，所以人才成长究竟有哪些规律，尚有待大家一起研究讨论。我在这里只是抛砖引玉，希望有闪光的美玉呈现在人才学论坛。

有党的领导，有人民的支持，人才学有着光明的前途和未来；千百万人才大军必将以崭新的时代风貌出现在古老而年轻的国土上，为四化贡献他们的聪明才智。

门里牟

1985年5月于包头

目 录

第一编 人才学概论

第一章 人才	8
第一节 人才概念	8
第二节 人才的本质和要素	6
第三节 人才的性格特征和性别差异	12
第四节 人才的结构	22
第五节 人才成长的内外在因素	34
第六节 人才成长的一般规律	47
第七节 人才的分类及地理分布	59
第八节 人才的重要性和社会主义人才的特点	71
第二章 人才学的兴起及其历史	75
第一节 人才学的兴起	75
第二节 人才学的历史	80
第三章 人才学研究对象、任务和方法	86
第一节 人才学研究对象和特点	86
第二节 人才学研究的任务、意义	88
第三节 人才学研究的起点、方法	93
第四章 人才学的分类及其与邻近学科的关系	100
第一节 人才学的分类	100
第二节 人才学与邻近学科的关系	102

第二编 自然人才学

第五章 大脑与人才	103
-----------	-----

第一节	大脑的发育	109
第二节	大脑与智力	112
第三节	大脑与人才——天赋与教育	115
第六章	遗传与人才	122
第一节	遗传浅释	122
第二节	遗传与智力	123
第七章	优生、优境与人才	127
第一节	优生、优境浅释	127
第二节	优生、优境与人才	129
第八章	营养与人才	135
第一节	营养学知识简介	135
第二节	营养与智力	138
第九章	科学用脑与人才	140
第一节	科学用脑的生理学基础	140
第二节	用脑的卫生	142
第三节	体育活动与脑	144

第三编 微观人才学（个体人才学）

第十章	人才与人生	149
第一节	人生的意义	149
第二节	人生的价值	154
第三节	榜样的力量	156
第十一章	人才与立志	158
第一节	立志就是确定志向	158
第二节	立志就是树立理想	159
第三节	立志就是选择目标	161
第四节	志向的确定与调整	163
第十二章	人才与修养	167
第一节	修养概述	167
第二节	自我修养的原则	169

第三节	自我修养的方法·····	171
第四节	人才与座右铭·····	175
第五节	如何对待名利·····	180
第十三章	人才与学习·····	186
第一节	人才与读书·····	186
第二节	人才与自学·····	198
第十四章	人才与兴趣、灵感·····	212
第一节	兴趣、志趣与爱好·····	212
第二节	入迷与追求·····	226
第三节	灵感·····	231
第十五章	人才与自信、毅力·····	237
第一节	自信心的神威·····	237
第二节	自信心的培养·····	240
第三节	毅力可以创造奇迹·····	244
第四节	毅力来源于崇高的目的·····	246
第五节	毅力是成功的柱石·····	247
第六节	毅力就是战胜自己·····	249
第十六章	人才与创造·····	251
第一节	创造概说·····	251
第二节	创造因素·····	253
第三节	创造过程·····	256
第四节	创造思维·····	259
第五节	集体创造·····	263
第十七章	人才与成败·····	267
第一节	人才与失败·····	267
第二节	人才与成功·····	271
第十八章	人才与机遇、逆境·····	279
第一节	机遇及其对于成才的意义·····	279
第二节	机会与成才·····	283
第三节	逆境对人才成长的两重性·····	290

第四节	挫折在人才成长中的作用·····	294
第五节	逆境成才中的机制问题·····	296
第十九章	人才与友情、爱情·····	301
第一节	择友与事业·····	301
第二节	如何交友·····	303
第三节	爱情与事业·····	306
第四节	爱情的基础和道德·····	309
第二十章	人才与时间·····	312
第一节	时间的价值·····	312
第二节	如何有效地利用时间·····	314
第三节	时间管理要素与原则·····	317
第二十一章	人才与强化·····	321
第一节	正强化在人才成功中的作用·····	321
第二节	负强化在人才成功中的作用·····	324
第三节	社会应当始终坚持正强化·····	325

第四编 宏观人才学（社会人才学）

第二十二章	人才与教育培养·····	329
第一节	人才与幼儿早期教育·····	330
第二节	人才与智力超常儿童教育·····	336
第三节	人才与中小学教育·····	341
第四节	人才与大学教育·····	345
第五节	人才与继续教育·····	354
第六节	人才与成人教育·····	362
第七节	人才与师生关系·····	366
第二十三章	人才的使用和管理·····	379
第一节	人才使用管理的指导思想·····	379
第二节	人才使用管理的原则·····	381
第三节	人才管理的基本内容·····	390
第四节	人才管理的基本制度·····	394

第五节 人才管理制度的改革·····	396
第六节 人才的相对稳定和合理流动·····	400
第二十四章 人才的识别和选拔·····	404
第一节 古代的鉴贤与用才·····	404
第二节 选才原则和识才方法·····	416
第三节 人才选拔制度·····	419
第四节 怎样鉴别人才·····	422
第五节 选才用人八戒·····	429
第六节 无产阶级的用人之道·····	433
第七节 不应该批评毛遂·····	437
第八节 荐贤者应受上赏·····	439
第二十五章 领导人才·····	441
第一节 领导人才概说·····	441
第二节 领导类型及分类·····	443
第三节 怎样才能成为杰出的领导人才·····	444
第四节 理想的领导人才·····	450
第五节 实现领导观念的现代化·····	452
第六节 当代和未来的领导人才·····	456
第七节 怎样成为成功的企业家·····	461

第一编 人才学概论

第一章 人 才

第一节 人 才 概 念

我国的人才概念，最初是用“人”或“贤”来表达的。远在奴隶社会的夏朝，就已经开始强调“人”的作用。

春秋战国时墨子主张“重贤”，他说：“贤者为政则国治，愚者为政则国乱。”这是他总结的历史经验。他又说：“国有贤良之士众，则国家之治厚；贤良之士寡，则国之治薄”。他认为这是一种普遍规律。从而他指出：贤者是“国家之珍”、“社稷之佐”。与墨子同时代的赵国人荀况曾经指出：“论德而定次，量能而授官。皆使人载其事而得其宜：上贤使之为三公，次贤使之为诸侯，下贤使之为士大夫”。荀况在这里较早地提出了“德”与“能”的概念，但最后还是以“贤”而概之。何谓贤能？古人司马温解释说：“德行高人谓之贤，智勇出众谓之能”。我们现在所讲的“德”和“才”，盖出于此。

中国历史的演变，有人得出这样一个结论：“非成业难，得贤难；非得贤难，用之难，非用之难，任之难”。这又从另一个角度反映了“贤才”问题。

关于“贤才”和“人才”的提法，在我国古代的史书中有不少记载。如《论语》记载有孔子的学生仲弓在作了季氏宰以后，问政于孔子时，孔子说：“先有司，赦小过，举贤才”。这里提出了“贤才”的问题。公元前成书的《淮南子·齐俗训》中说：“先知远见，达视千里，人才之隆也”。这里提到了“人才”的问题。王充、杜甫等许多人的著作中都有“人才”的提法。如杜甫在《重送刘十弟判官》一书中写道：“年事推兄忝，人才觉弟优。”这里说的“人才”似乎是已经概括了我们今天所讲的德、识、才、学的内容。也有专门谈论“人才”的文章，如汉朝刘劭写有《人物志》，司马迁的《史记》中有很多篇幅为人物作传记，宋朝秦观还写了一本论《人才》的专著。宋朝司马光进一步提出了“德才”概念和相互关系。他说：“贤就是德，才就是能。”才者，德之资也；德者，才之帅也”。

以上讲的是我国历史上从开始重视“人”到“人才”概念的由来，及其运用人才的一些情况和一些线索。

现在我们所说的人才，是指那些在各种社会实践活动中，具有一定的专门知识，较高的技能和能力，能够以自己的创造性劳动，对认识、改造自然和社会，对人类进步作出了某种较大贡献的人。人才是人群中比较精华、先进的部分，是人民群众推动历史前进的代表。

人才是一个广泛的科学的概念。一般指有较强能力或某种特长的人。具体地说，凡有一定的政治思想和专业知识，从事社会较高的创造性的复杂劳动并做出较大贡献者，均可称人才。人才的大小根据贡献大小而确定。人才是一种客观存在的物质实体，是一种特定的人，是德与才两个对立面的矛盾统一体，而不光是指人的才能、才学之类。人才包括少数天才者在内，但不能把人才限定为天才。人才与专家、内行的含义比较相近，只是指出的角度不同而已。而人才与干部、知识分子等概念既有区别也有联

系：既有一部分相互包含，也有一部分不相包含。

人才不能以有名无名而论。人才有潜在人才与显露人才。由潜到显是人才成长的必由之路。发现潜在人才，支持潜在人才，是一项重要任务。

人才不能以成败而论。人才有成功的，也有失败的。成功者，有的并不是人才，如历史上一些阴谋家，沽名钓誉者。失败者，也不一定不是人才，如历史上著名的农民起义领袖。科学上的一些失败者，也有不少人才，他们的贡献是为后人的成功铺平了道路。

人才有类别和层次之分。军事家是人才，服务行业的新长征突击手也是人才，只是类别不同。不能认为，只有文学家、科学家、艺术家是人才，其它的行业都不能出人才。在同一类别之中，人才有层次之分，不能一提人才，就只看到“高级”人才，而看不到一般人才。

人才是一个动态概念。人才从崭露头角到炉火纯青有一个过程，是发展的。此外，是人才的人，也有向负方向发展的。如林彪之类的阴谋家。反面人才，即负人才，也有向正方向转化的，如战争年代的起义将领等，由负人才转化成为正人才。

我们说的人才，不是什么天才，而是人民之才，是人民当中各行各业有能力、有发明创造、有所贡献的人。这样的人才问题在以往的社会是不会有的，只有在社会主义制度下才提得出来，所以是一个崭新的问题。旧社会鼓吹的所谓“天才”，往往不承认人民当中各行各业的人才，那是一种阶级偏见。我们不但要有千里马和伯乐，也需要有其他类型的马和识别它们的在行人。识人的问题在于研究建设社会主义中各行各业能人的特征，这才是人才学的任务。人才学研究的范围是宽广的，不能只限于认出科学研究的人才。我们要把全中国十亿人民的培养、选拔和使用统一起来，集中管理，一方面培养人民才干，一方面把每个

人安排在最合适的岗位上，做到人尽其才。建立并运转这样的人才体系可以称为社会主义的人才系统工程。这也是建设社会主义的一件头等大事，而且是以往的社会和国外所没有的，要我们去开创的一件大事。

第二节 人才的本质和要素

一、人才的本质

本质是事物的根本性质。事物的本质属性就是关于该事物的规定性。质的规定性的改变，就是对该事物的否定。研究人才的本质，也应从这个基本观点出发。

人才的本质自然包含一般人所具有的共同本质特性。但是，我们所研究人才的本质特性，着重研究人才独具的本质特性，也就是说，研究人才不同于一般人的本质特性。那么，人才的本质特性是什么呢？

（一）社会性、时代性

这是人才本质的基本特性。人是社会的人，社会是人的社会，作为人群中比较精华部分的人才，也总是以一定的方式存在于社会之中，总是受到一定的社会关系制约的。社会关系是随着生产方式的矛盾运动而历史地发生变化，人才也必然随着社会关系的变化，社会形态的推进而不断地改变着自身的内涵。因此，人才是一个历史的范畴。不同的历史时期，不同的社会形态，不同的阶级，人才的特征及其对人才的要求是各不相同的。每个时代的人才，总是打上那个时代的印记，是当时的具体历史条件的产物。在阶级社会里，人才也无不打上阶级的烙印。否定了人才的社会性、时代性，也就混淆了不同历史时期、不同社会形态、不同阶级的人才质的特殊性。因此，社会性、时代性也是人才的

本质属性。

（二）才能性

它是人才本质的共同特性。所谓人才，通俗地讲就是具有超出一般人的智慧和才能的人。所以，人才离不开人的才能。人才学不能脱离对人的才能研究。人的才能愈发达，人就离开动物愈远，人也愈进化，愈文明。才能的高低不但是区别一般人和人才的主要标志之一，而且，人的才能的不同和高低，决定了各种类型和不同层次的人才，人的才能愈发达，成为杰出人才的可能性就愈大。人的才能作为人才的本质特性，作为人的生命活动的需要，这种特性在历史上曾多次表现出来。古今中外一些杰出的人才，他们可以放弃个人的一切物质的享受，以及功名利禄的引诱，甚至不惜自己的生命，却不能让他们放弃施展才能的权利和机会。这正是人才的本质力量的顽强表现。

（三）进步性

它也是人才本质的共同特性。人在历史上有两种作用，或是起推动历史前进的作用，或是起阻碍历史发展的作用。我们所谈的人才，总是对社会发展的人类进步起某种推动作用，也就是说，起积极的进步的作用。至于那些虽有才能，也有创造能力，但逆历史潮流而动，对社会发展和人类进步起阻碍作用的人，不在我们所论人才之列。因此，历史上反动阶级的代表人物，他们称不上杰出人才，只是腐朽没落的阶级、集团的社会势力的代表。他们逆历史潮流而动，最终为人民所唾弃。否认了人才的进步性，也就混淆了人才与反动人物的根本区别，否定了人才是人群中比较精华的先进部分的本意，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共同本质属性。

（四）创造性

它是人才本质的主要特性。人才与一般人的差异之处有三点：一是具有一定的专门知识和较强的能力，特别是具有创造能