

# 人才与人才管理

天津市人才学研究会 编

RENCAI YU RENCAIGUANLI



天津人民出版社

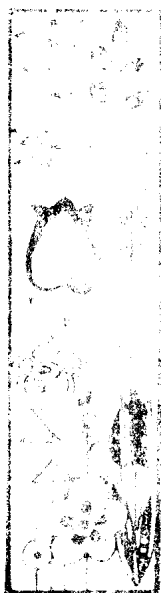
# 人才与人才管理

（第二版）

RENCAI YU RENCAI GUANLI

清华大学出版社

# 人才与人才管理



天津市人才学研究会 编

天津市人才学研究会 编

天津人民出版社

## 人才与人才管理

天津市人才学研究会 编

\*

天津人民出版社出版

(天津市赤峰道124号)

天津新华印刷一厂印刷 新华书店天津发行所发行

\*

850×1168毫米 32开本 5.125 印张 1插页 113千字

1984年3月第1版 1984年3月第1次印刷

印数：1—21,300

统一书号，3072·601

定 价： 0.56 元

## 编者的话

人才与人才管理问题，是关系到社会主义现代化建设成败的重大问题。本会自一九八一年以来，在天津市有关领导部门和中国人才研究会的关怀和支持下，先后举办了三期讲习班。在此基础上，经各主讲人将所编讲义整理加工，并由阎凤高、李景成、殷钧、戈勋、陈绪德、李林山等同志核稿编纂成书。耿峰同志为本书作序，在此深表谢意。

全书大体分人才学基本理论、人才思想史、人才培养、人才管理等几个部分，内容的广度和深度都很不够，旨在抛砖引玉，敬请读者提出宝贵意见。

## 序

近几年提出建立一门人才学专门研究人才和人才问题以来，天津市是最先开展学术研究活动的地区之一。在党的领导和有关部门的支持下，天津市的一批人才研究积极分子建立了学术研究团体，开展了研究活动，并多次举办了比较系统的学术性讲座，深受各系统组织、人事干部和人才研究爱好者的欢迎。天津人民出版社出版的《人才与人才管理》这本书，就是在这个基础上编选而成的。它具有学术性和普及性相结合的特点，虽然严格地说，还有许多粗糙和不足之处，有些观点还需要进一步讨论、商榷，有些问题还需要进行深入的调查和研究，但它毕竟是一块引玉之砖，凝聚着研究者的心血，在人才研究方面是起了开拓前进的作用的。

我国关于人才的研究源远流长。我们党关于人才问题的论述，是非常精辟的，正反两个方面的经验也非常丰富。要实现党在新的历史时期的奋斗目标，人才问题是一个具有战略意义的问题。建立一门学科来研究人才问题，这是时代的需要。对于这一点，我相信将会被越来越多的同志所认识。人才学目前还处在萌芽阶段。只要是时代所需要的有生命力的东西，我们就不应当因它带有萌芽状况的幼稚而讥笑它，而要看到它的未来，为它破土而出的勇气鼓掌，扶植它茁壮成长。我想，我们也应当用这种眼光来看待《人才与人才管理》这本书，并热

烈地期望着将有水平越来越高的这类著作问世。

从事组织和人事工作的同志，自然也是人才和人才管理问题的研究者，人才学应是他们自身的专业。希望今后能有越来越多的组织和人事工作者参加人才学的研究，这是一件责无旁贷的事情。人才学要在中国真正建立起来，从幼芽长成挺拔的大树，寄希望于组织、人事工作者同理论工作者的携手并进。

敢 峰

一九八三年二月二日

## 目 录

人才学研究散论 .....	耿 峰( 1 )
论人才的广泛性 .....	戈 勳等( 9 )
试论人才成长的几个规律 .....	王通讯( 16 )
浅论人才品德 .....	陈绪德( 28 )
人才与思维 .....	张汉如( 43 )
党在民主革命时期的人才思想 .....	罗宝轩( 58 )
从发展心理看人才成长 .....	孙东生( 74 )
社会教育是培养人才的一个战略问题 .....	阎凤高( 86 )
试论早期教育在人才培养中的作用 .....	林秉贤( 99 )
试论用人之道 .....	李林山( 115 )
作育英才，知人善任 .....	郑致光( 126 )
略论人才结构 .....	李景成等( 134 )
科技人才研究与管理 .....	许前伟( 145 )



# 人才学研究散论

敢 峰

第一个问题，谈一谈人才学的历史使命。

人才学的出现，是党和人民的需要，是四化的需要，是时代的产儿。我们这个时代，是有志有识之士为社会主义事业立大功德大业的时代，是群星灿烂、人才济济的时代。人才学正是在这样的历史条件下应运而生的。回顾整个历史，每个时代都有那个时代的人才。在大的历史变革时期，新兴的阶级总是有它各方面的代表人物，时势造英雄。所以讲我们这个时代是人才辈出、群星灿烂的时代，是因为新民主主义革命时期，由于时代的需要而产生了大批的革命家和政治、军事等方面的人才；进入社会主义时期以后，又适应历史的需要产生了许多社会主义建设方面的人才；粉碎“四人帮”以后，我们要搞四化更需要大批的各种各样的人才。时代有这个要求。现在人才问题是受到各方面重视的，从党中央到各单位的有战略眼光的领导同志都是这样。所以，人才学的诞生与成长不是哪一个同志心血来潮，而是时代的需要，四化的需要。

在我国的历史上，有很多关于人才方面的记载和传说。“人才”这两个字就是中国的特产，和外国的“天才”不是一个意思。最初叫做贤者。最早提出“人才”的是王充。我国古代有关人才的论述散见在各种著作当中，也有专门的文章，例

如宋朝秦观有篇文章，题目就叫做《论人才》。当然那时对人才的研究有很大的局限性，比如，重视军事、政治和文学人才，而轻视甚至歧视科技人才和商业人才。中国几千年来的发展比较缓慢，这也是原因之一。总的来说，中国自古以来有研究和重视人才的优良传统，给我们留下了很多人才思想的宝贵遗产。从世界各国来看，对于人才的研究规模也是越来越大。我国从粉碎“四人帮”以后，我们党对人才问题反复强调，日益引起了大家的重视。人才问题的研究很早就有，但作为一门独立的学科那是最近两年来的事。

我们研究人才学的主要目的是什么？是使祖国人才辈出，群星灿烂，为实现四化、振兴中华服务。研究人才问题，不能离开实际情况，不能脱离历史条件和我们当前的奋斗目标。

人才学是一门新兴的、正在形成中的学科，有它的独特的区别于其他学科的研究对象，必能自立于现代学科之林，毫无逊色。它以人才和人才问题为研究对象，和其它学科有交叉的地方（比如教育学、心理学、社会学等等），但不能等同起来。人才的成长有没有规律？有的同志认为，没有什么规律，我们不能赞同这种看法。人才成长的因素固然很复杂，但不管多么复杂的事物，都是可以认识的，都是有规律的。既然是可知的，既然是有规律的，那为什么不能建立一门专门的学科来研究它的规律呢？研究昆虫都有专门的昆虫学，既然人才问题这么重要，为什么不能建立专门的学科来进行研究呢？目前人才学虽然很幼稚，但只要是时代的需要，它就会茁壮成长起来。当然，我们也不赞成那种认为人才学比什么学科都重要的说法，它总是有自己的一定的位置的。

人才学既然是一门科学，就一定要用科学的态度来进行研

究。要防止鱼目混珠。在旧社会有一些象“青云路”、“成名成家秘诀”之类的东西，那是骗人的假膏药。人才学的研究同这些东西是根本不同的。

人才学的现状虽是幼稚的，是嫩芽，但它是有生命力的，一定会长成参天的大树。人才学的研究，只要方向对，学风正，谦虚谨慎，不怕困难，就一定会茁壮成长起来的。

第二个问题，讲一讲搞好人才学的研究，要重视以下几个问题。

一、要坚持正确的方向和党的领导。这是最根本的一条。正确的方向就是社会主义方向，为社会主义服务。用马克思主义来指导我们的研究，开展不同学术观点的讨论，坚持百家争鸣。研究人才成长的一般规律是必要的，但绝不能把资本主义社会和封建社会中人才的成长说成是人才成长的一般规律。比如说，春秋战国时期出了很多人才，那时群雄并立，一个人材在这个诸侯国不行，可以到另一个诸侯国去。有人说这就是一条规律；又说乱就能出人才，大家都有试一试的机会。这些都是不对的。要研究哪些是人才成长的一般规律，哪些不是，要和我们的社会主义制度结合起来。

二、要重视人才学研究的基础建设。人才学是一门新的学科，要注意打好底子，不能急于求成，也不可能一下子就形成一个系统。过早地形成一个系统并不一定好，搞不好的话，反而会妨碍这个研究。我是主张“水到渠成”的，这个“水”就是研究。基础建设有许多工作要做。首先是对实际的调查，我们是唯物论者，这是最基础的工作。第二是各种人才资料的收集和整理工作。现在资料、统计数字都是很少的，很多情况说不清楚。第三是建国以来人才的培养、选拔、使用、管理等正

反两方面的经验总结。虽然这三十多年时间很短，但我们毕竟是在党的领导和社会主义条件下进行工作的，成绩还是主要的。第四是各种典型人才的深入剖析，使点和面更好地结合起来。近两年有些同志做了些调查，比如说近四百名科技人员的调查，九十七名文艺人才的调查，一百名自学人才的调查等等，这些调查都是很有意义的，但另一方面还有些深入的调查还没来得及做。第五是人才思想史的研究。历史上的人才学思想是很丰富的，很多见解虽然过时了，但也有许多是我们可以借鉴的。此外，还有其他一些工作。这些基础建设工作做得越扎实，人才学的研究就会越好。

三、要掌握科学的思想方法，即唯物辩证法，并广泛采用现代科学方法的各种成果。

四、要有一个好的学风。在人才学研究上要实事求是，人才学不是吹出来的。如果象“肥皂泡”那样，挺好看，五光十色，结果还是会破灭的。既然是一门科学，首先要采取科学的态度，实事求是的态度，理论联系实际，真正能解决中国的人才问题，而不能脱离中国的实际。譬如，中国有十亿人口，八亿农民，要想把中国建设好，农业不搞上去行吗？所以农民当中要出大批人才，这是一个很重要的问题。不能说人才只是从知识分子里出，农民中不能出。那些很好的生产队长，科学种田能手，你能说这不是人才吗？有的说，现在的户口制度把农民死死地捆在土地上，视野小，出不了人才。纵观古今，在农村土地上出现的人才还少吗？研究人才问题不能脱离实际，凭空想象，靠拍脑袋瓜子。这个问题很重要。

五、要加强人才学研究队伍的建设。研究人才学，搞人事组织工作的同志是责无旁贷的。同时还要靠各条战线的同志。

各种人才的成长，各有特点，例如一个科技人才和一个文艺人才，他们有共同的方面，但区别也是很大的。所以各类人才的研究主要还得靠各条战线的同志。

第三个问题，人才问题的研究有两方面，一个是微观的研究，一个是宏观的研究。

微观研究的核心是成才规律和人尽其才的研究。谈到人才，也有两个方面：一个是共性和可比较性，一个是个性和不可比较性。个性和不可比较性主要是从人才的“使用价值”上讲的。如一个文艺工作者和一个科学家，就有不同的个性，在不同的战线上工作，作用不一样，是不能互相取代的，他们同时都对社会作出了贡献。就是同一条战线，一个在省里工作的人才和一个在生产队工作的人才，他们的作用也是不一样的，不能互相取代的。另一方面，人又有其共性和可比较性。如何衡量和比较呢？这就要看他们对于人类社会的贡献大小。这是从人才的“价值”上讲的。

关于人才的宏观研究，前段重视不够，现在看起来是很重要的。如：人才在社会发展中的作用，人才和群众的关系，社会的人才结构和各种人才的比例，等等。否定人才、轻视人才的作用是不对的；但不能把人才看成是极少数人，看得很神秘。培养人才应是有比例、有计划的，与整个社会结构、经济结构相适应。从人才整个结构上说，是一个“金字塔”形状。政治领导人才居于中心，各种人才象群星分布在各条战线上，行行出状元，层层有人才。就拿政治人才来说，有的在中央和省、市工作，有的在基层工作，在基层的一个生产队长，他把生产队搞得很好，你能说他不是个人才吗？在同一行业中，各种人才各有其作用，而这种作用是不能互相取代的。在各条战线

和各个岗位上，工作出色的人，以创造性的劳动和智慧，对党和人民的事业做出了一定贡献的人，应该都是人才。

人才，有“知名”的人才，也有“无名”的人才。他们对人类的贡献都是客观存在的，不能说有的人才不为更多的人所知道，就不承认他是人才。

另外，还有显人才和被埋没的人才。有些被埋没的人才，能不能承认他呢？本来可以做出很大贡献，但是被埋没了，这不是他本身的责任。对人才的概念，要下一个科学的定义，就会牵扯很多方面。以前关于人才的讨论就有很多争论，一种说法是，有创新的才算人才；另一种是说尖子才算人才；还有的说成功的是人才，失败的不是人才。但失败也是有各种各样原因的，不能以单纯的成败来论人才。有的事业的发展是需要很长的过程的，后人的成功是在前人奋斗的基础上取得的。有的发明创造不是一代人的事情。也有的是在这个问题上失败了，但在别的问题上却取得了成功。因此，衡量人才要有一个客观的尺子，而不是主观的，总是受实践检验的。

客观的尺子是指要以对社会和人类的贡献来衡量。我认为，凡是以他创造性的劳动和智慧对人类和社会做出了一定贡献，都是人才。人才对社会的发展总是要起积极作用的，起进步作用的。起反作用的是不是人才？有些人很有才能，但是逆历史潮流而动，算不算人才？我认为，不能算人才。因为我们讲人才是有前提的，就是不能离开社会的发展来谈人才，否则就失去了研究人才的前提。当然，说他们是反面人才也可以。

第四个问题，讲一讲人才成长和成功的规律。

各种人才的成长有其特殊性，但也有其共同的规律，这些规律是需要大家来探讨的。

这些规律我认为至少有以下几点：

第一条，要顺应时代的潮流。落后于时代不行，超越时代也不行，逆时代潮流而行更不行。人才的成长和成功是要符合社会发展规律的。人才的成败有各种各样的原因，从根本上说，就是是否适应时代的潮流、时代的需要。只有认识了时代发展的潮流和方向，才能树立远大理想和志气。人才的思想不是生来固有的，是社会实践的反映。例如，当生产关系阻碍生产力的发展时，这种变革旧制度的时代要求就反映到当时一些先进阶级、先进人物的头脑中，产生了要起来革命、要变革社会的理想和志气，然后经过革命斗争的实践才能成为人才。对于科学工作者来说，首先也要反映生产发展的需要。这一条是首先的一条。

第二条，是要勤奋学习。包括向书本学习、向别人学习和向实践学习。因为人才不是生而知之，而是学而知之，实践而知之，不勤奋学习是成不了才的。学习是人才成长的基础和阶梯。

第三条，要艰苦奋斗。干任何事业没有一帆风顺的，都要经过刻苦努力，不断克服各种困难。

第四条，要掌握科学方法，要取得成功，靠蛮干不行。必须在奋斗中掌握科学的方法，研究战略战术，使主观的努力符合客观事物发展的规律性。

这四条归纳起来就是时势造就人才，人才和群众结合，推动时势向前发展。这是从时代的需要出发，在实践中造就人才和发挥人才的作用，推动时代前进的一条唯物主义路线。如果用公式表达的话，就是：顺应时代的潮流 + 勤奋学习 + 艰苦奋斗 + 掌握科学的方法 → 推动时代前进，这就是在认识世界

和改造世界中成才的公式。离开了认识世界和改造世界来谈成才，必将陷入唯心主义。人才成长和成功的因素是很复杂的，我这只是抛砖引玉之见，供大家讨论。

第五个问题，人才的四个重要因素：德、识、才、学。

讲德、识、才、学，决不能和红与专对立起来，最根本的还是红与专。

德：德的范围比红宽，它包括政治立场和世界观，这是最主要，最根本的；此外，钻研精神、有胆略、讲道德、谦虚谨慎，有毅力等，也都属德的范围。

识：就是见识。一个是宏观的方面，即能看得远，能够看到整个事物的发展趋势、规律，能够抓住目标；另一个是微观方面，即看得深。

才：可分为才智、才能、才华。才能又可细分为宣传才能、组织才能、办事才能等等。

学：就是知识，包括书本知识和实际知识。

人才在德、识、才、学几个方面都有一个内在结构，这个内在结构也是千差万别的。这四者的关系用军事作战的比喻来说，德是统帅，识是军师，才是将军，学是士兵，四者缺一不可。改造自然和改造社会要有知识，知识要由能力来驾御和运用，驾御和运用知识要见识指导，但最根本的还是德的统帅。如果没有社会主义觉悟，没有为真理而奋斗的精神，而追求个人的私欲，就是有见识，有能力，有知识，也不能取得事业的成功。



# 论人才的广泛性

戈勋 陈绪德 阎凤高 李景成

## “人才”是人才学的一个基本概念

探讨理论，首先必须辨明基本概念，“人才”便是人才学首先遇到的一个重要概念。而恰恰在这个最基本的概念上，人们却理解各异，说法不一。学术观点固然不能强求一致，但人才学不能与那些已成熟的学科相比，它只是刚刚兴起，所以在类似这样的与理论发展关系甚大的概念上，认识大体一致比众说纷纭要好。

人才，不是一个新名词，从古到今，人们就经常使用它，但大多是就具体的事、具体的人而言，因而含义不同。值得注意的是，人才学出现之后，“人才”作为一个统一概念被提出来了。最初提出的说法是：人才，是指那些用自己的创造性劳动效果，对认识自然改造自然，对认识社会改造社会，对人类进步做出了某种较大贡献的人。随后又有同志进而解释为：现今各行各业中出类拔萃的人物都是人才。

上述概括出来的说法虽不一定已被广泛认可，但随着通俗刊物和专业论述中对古今中外出类拔萃人物的介绍越来越多，此种说法已在一定范围自觉或不自觉地被接受了。然而，这种说法是否概括了全部事实，是否能成为抽象了的定义，是否对