



QIAN REN CAI XUE

潜人才学

QIAN REN CAI XUE

■ 杨敬东 著

山西教育出版社

潜 QIAN REN CAI XUE 人才学

◎ 杨敬东 著

山西教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

潜人才学/杨敬东编著. —太原:山西教育出版社, 2004. 2

ISBN 7-5440-2691-4

I. 潜… II. 杨… III. 人才学 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 124307 号

·书 名 潜人才学

·作 者 杨敬东

·责任编辑 李之杰

·复 审 刘立平

·终 审 张金柱

·封面设计 薛 菲

·版式设计 薛 菲

·责任校对 海晓丽 王爱仙

·电脑排版 邓丽娜 李春艳

·印装监制 贾永胜

·出 版 山西教育出版社

[太原市迎泽大街迎泽园小区 2 号楼 邮编 030001 电话:(0351)4035711]

·印 刷 太原市新华胶印厂

[邮编 030013 山西省太原市敦化南路 155 号 电话:(0351)4435965]

·发 行 新华书店经销

·开 本 850 × 1168 1/32

·印 张 9.875

·字 数 240 千字

·版 别 2004 年 2 月第 1 版

·版 次 2004 年 2 月第 1 版第 1 次印刷

·印 数 1—5000 册

·书 号 ISBN 7-5440-2691-4/G·2298

·定 价 18.00 元

·如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。

内 容 提 要

潜人才学是人才学的一个分支学科。专门论证研究潜人才问题的《潜人才学》是国内人才学研究领域中迄今为止的第一本学术专著。

人才问题是重大战略问题，古今同理。得人才者得天下、兴天下，得民心、顺民意。新世纪新时期新阶段的人才强国战略是关系党和国家事业发展的关键问题。

任何人才都要经历从“潜”到“显”的孕育和显露的过程。“潜人才”成为“显人才”的突出难题，一是社会承认（评论、考核、发现），二是社会埋没（外在的、内在的因素，解决潜人才被社会埋没的对策）。这两大难点是本书研究的重点。

本书还全面论述在潜人才转化为显人才、让大量的潜人才为强国的伟大任务服务中脱颖而出时，解决好潜人才的环境机制和开发潜人才战略的研究，以及由“潜人才”成为“显人才”中必然会遇到的机遇、潜能等特殊问题。

人人可以成才。您想成为人才吗？您想使“潜人才”成为“显人才”，充分发挥您的创造能力、聪明才智吗？《潜人才学》将给您以有益的启示，指点出一条正确的途径。

QIAN REN CAI XUE



杨敬东 人才学专家。江苏铜山人，1943年生。1966年7月毕业于南京师范大学中文系。长期从事党的组织人事、宣传、群众团体工作。先后任太原《西山矿报》驻矿记者，《西藏日报》编辑、记者，中共湖南省委组织部办公室副主任、研究室主任，湖南省文史馆副馆长，湖南省科协副主席、党组副书记、巡视员。

杨敬东长期从事人才研究工作。他是中国人才研究会理事，中国人才研究会人才学研究分会常务理事。湖南省人才研究会副理事长，中国科技新闻学会常务理事，湖南省科技新闻学会理事长，湖南省作家协会会员。

杨敬东还担任中南大学兼职教授，中共湖南省委直属机关党校客座教授，中国管理科学研究院特约研究员，湖南省社科院特约研究员。

著作有：《潜人才学纲要》、《人才选拔古今谈》、《人才开发与现代化》、《怎样开发你的潜能》、《当代人才问题新视角》、《潜人才学》等。《潜人才学纲要》1992年获湖南省首届（新时期十年）优秀社科成果二等奖、1999年获全国优秀人事科研成果二等奖。发表人才学论文60余篇，其中，有的在国际会议交流，有多篇被中国人民大学复印资料全文复印或获全国、全省优秀论文奖。主持或组织的重要课题，多项获得中共中央组织部优秀调研成果一、二等奖。发表通讯、消息、散文数百篇，散文分别收入《西藏散文选》（西藏自治区成立二十周年丛书）、《湖南新时期十年优秀散文报告文学选》。曾任多部著作的主编或副主编。主编有《三湘院士风采录》第一、二、三卷等。

杨敬东近20年来有关人才学及潜人才学的著作及讲演，国内影响广泛。主编的《人才选拔与管理》，发行4万余册。1985年以来，他先后在高等院校、党校、企事业及全国性的讲习班讲授人才学和三湘院士人才群体专题讲座共100余场，听众达数万人，最多的场次达到4000人。

《中国百科学者传略》（一）、《中国当代著作家大辞典》等多种词典中收有杨敬东的词条。

序

王通讯*

杨敬东同志约我为他的人才学论文选编《当代人才问题新视角》和《潜人才学》两书写一序言，我满口答应了。因为敬东是我的老朋友，是全国人才学界著名的“湘军”代表人物，每当遇到他的时候，总有一种亲切感，这种亲切感，使我毫不犹豫地应承他，认为是应该做的，必须做的。

待到我读完他寄我的以备作序参考之用的资料时，我深深地被他感动了。他是一位多么钟情于人才研究事业的同志啊！自1983年全国第一届人才学讲习班起，他就把自己的热情、才智和恒心给了这份值得献身的事业，一步一步、一天一天，一年一年，他在锲而不舍地开拓、进取、奋斗，他的足下留下了一长串的令人瞩目的业绩。俗话说，“只顾攀登莫问高”，敬

* 王通讯：现任国家人事部中国人事科学院院长。中国人才研究会副理事长兼秘书长，是新时期我国人才学研究的重要开拓者之一。

东同志就是一个不问高而做到步步高的人。20年来，他在人才研究领域，不仅出版了颇有影响的专著《潜人才学纲要》，而且写下了大量人才论文；不仅进行了有关人才战略、人才选拔方面的理论探索，而且进行了大量人才成长、人才成功方面的实际调研；不仅结合本职工作开展研究写作，而且为组织人事部门提供了很有价值的参谋咨询。应该说，在全国人才研究新军中，他是颇为杰出的一位，是人才学界的骄傲。

敬东同志是一位善于学习、善于思考的人。读他的文章，总能有所收益。他不尚空谈，珍惜光阴，与这样的人交朋友是颇为有益的。记得有一次到长沙去作学术报告，晚上小晤，不免聊到他与一些湘籍院士的交往上。他说他从院士们的话语中得到启迪。比如我们常说“尊重知识、尊重人才”，可到底什么叫“尊重人才”？一位院士告诉他，“尊重人才的标志是尊重其知识，问计于斯人”！他对我这么一讲，令我茅塞顿开！啊，原来这才是“尊重”的真谛！当年刘玄德三顾茅庐，前去鞠躬，外表尊重也，实质的尊重是听从了诸葛先生的“三足鼎立”之计。从敬东这里，我得到了真知，心中十分高兴。

敬东同志是一位有持久性的人。有持久性不大容易，特别是在我们今天市场经济大潮澎湃的情势下。记得当年投身人才研究的人真是不少。可是多少年过去了，回头看，有的从政高升了，这是造化，也应祝贺；有的漂洋出国了，这也无可厚非，机会难得；有的下海经商了，这也可以理解，人毕竟还得食人间烟火；有的撒手不干了，大概干不出什么名堂；有的不见踪影了，那本来就是前来凑热闹的，如此等等。对这些老同志、老朋友，我都可以理解，但是像敬东这样20多年如一日的人，实属可贵。为什么？因为，研究人才，不比研究其他成熟的“显学”，也不比研究经济效益可观的“惠学”，是一种不

知收获的投资，是一种坐冷板凳的差事。要忍寂寞，要熬白头，要一门心思往下沉。敬东就是这么个人。

敬东还是一位才情横溢的人。应该说，他早年必是热血人物，不然何以到西藏去？不然何以不恋江苏老家，却去了湖南闯荡？他愿意把自己的青春献给人民的事业，四海纵横，到处为家。此外，从他写作所涉猎的范围看，也复如此，既写政论，又写评论；既写散文，也写传记；多才多艺的性情使得他何等潇洒，如把酒临风。我断定他是一个有诗歌天赋的人，只是没有过多表露而已。你看，他有一篇文章的标题是《雁点青天字一行》，多美！他还在他的文章中写道“梦未圆，须前行”，多棒！

一个人上了年纪，总想把自己写下的东西收集收集、整理整理，一来给自己小结小结，二来给朋友交待交待。敬东或许有更大的企图：给自己今后的写作找一块垫脚之石，我希望是三者兼备。这本文集应该就是他继续奋进的一个驿站吧，祝他青山在，人不老。

记得我给湖南的人才刊物写过一首诗，其中两句依稀在目：“部队精锐走雷霆，三湘大地任剪裁。”今日拿这两句诗送敬东老友吧，以雷霆精神振作研究新风，三湘大地在企盼你更多的硕果。

2003年4月10日



目 录

目
录

序	王通讯	1
---------	-----	---

第一章 绪 论		1
---------------	--	---

第一节 潜人才学的任务		2
-------------------	--	---

一 潜人才的概念		2
----------------	--	---

二 潜人才学的研究对象、内容		3
----------------------	--	---

三 潜人才学的意义		4
-----------------	--	---

第二节 潜人才学的特征		6
-------------------	--	---

一 潜人才学是人才学的重要分支		6
-----------------------	--	---

二 潜科学学、社会学、社会心理学是潜人才学的支柱		8
--------------------------------	--	---

三 研究的综合性、模糊性是潜人才学的重要特征		11
------------------------------	--	----

第三节 潜人才学研究的方法		13
---------------------	--	----

一 反求工程法		13
---------------	--	----

二 追踪研究法		14
---------------	--	----

三 案例研究法		14
---------------	--	----



CONTENTS

四 调查统计法	15
第二章 潜人才的特征和类型	17
第一节 潜人才的特征	17
一 待定性	17
二 相对性	20
三 机遇性	21
第二节 潜人才的类型	23
一 潜人才分类的原则	23
二 潜人才的基本类型	25
第三章 潜人才的发现	33
第一节 潜人才发现的奥秘	34
一 潜人才的难知性	34
二 人才呈现的复杂性	35
三 社会干扰的常发性	37
四 发现方法的有限性	38
五 “伯乐”的局限性	40
第二节 潜人才发现的方法论	41
一 差异法	41
二 引发法	44
三 信息法	46
四 荐举法	48
五 考评法	49
六 直觉法	52
第三节 潜人才的自呈原理	53



一 自呈原理概说	53
二 自我发现的方法	55
三 自荐——潜人才自呈的重要途径	56
第四节 潜人才发现中的障碍因素	58
一 认知原因	58
二 情感因素	60
三 宗法观念	61
四 传统习惯	62
第五节 “伯乐”效能	63
一 “伯乐”效能概述	64
二 “伯乐”功能新解	65
三 “伯乐”人才的造就	66
第四章 潜人才的社会评价	69
第一节 评价原则	69
一 客观性原则	70
二 实践性原则	71
三 科学性原则	72
四 目的性原则	73
第二节 评价体系	74
一 评价指标体系	75
二 评价信息体系	75
三 评价者体系	76
四 评价方法体系	77
五 评价监督体系	78
第三节 评价方法	78



CONTENTS

一 成果评定法	79
二 意向测验法	80
三 内行评价法	81
四 节奏评价法	82
第四节 评价能力	84
一 评价能力的概念	84
二 评价能力的意义	85
三 评价能力的集合	86
第五节 道德评价	88
一 道德评价的概念	88
二 道德评价的要求	89
三 道德评价举例	90
第六节 才能评价	92
一 才能评价的概念	92
二 才能评价中的错估现象	93
三 才能评价举例	94



第五章 潜人才的考核	97
第一节 潜人才考核的原则	98
一 公开—公正原则	98
二 全息—存真原则	100
三 素质—潜能原则	102
第二节 潜人才考核的标准	103
一 基本标准	103
二 具体标准	104
三 素质标准	105



CONTENTS

第三节 考核者与被考核者的心理调控	106
一 调控考核心理的意义	106
二 考核者的心理	108
三 考核者的心理调控	110
四 被考核者的心理	111
五 被考核者的心理调控	112
第四节 科技潜人才的考核	113
一 科技潜人才考核的要求	113
二 科技潜人才考核的多样性	115
第五节 领导潜人才的考核	118
一 职位分类与职位规范	118
二 考绩——行为考核与目标考核	119
三 述职报告——领导潜人才考核的重要方法	122
四 策论和答辩	123
第六节 潜人才考核举例	126
一 体育潜人才考核举例	126
二 科技潜人才考核举例	127
三 编辑潜人才考核举例	128
四 艺术潜人才考核举例	128
第七节 潜人才考核的立法	129
一 考核的弊端	129
二 考核的立法	130



第六章 潜人才的社会承认

第一节 人才价值的界点	134
一 社会承认是由潜向显的转折点	134



CONTENTS

二 社会承认的类型	135
三 首次承认的导向功能	137
四 多次承认的强化功能	138
五 质点承认的转化功能	138
第二节 社会承认的代表者	140
一 组织承认	140
二 权威承认	141
三 公众承认	142
四 社会承认组织的优化	144
第三节 社会承认的方式	145
一 传播式	145
二 评定式	146
三 颁奖式	147
四 规范性评判式	147
第四节 社会承认的曲折	148
一 新发明需要时间考验	149
二 社会“守门人”的失误	149
三 “马太效应”的前抑作用	151
第五节 社会承认的难点和热点	153
一 社会承认的难点	153
二 社会承认的热点	155
三 适度承认	157



第七章 潜人才埋没的外在因素

第一节 社会因素	159
一 传统观念束缚	159



CONTENTS

二 学术权威压制	161
三 管理方法失当	162
四 嫉妒	163
五 扼杀	164
第二节 社会心理因素	165
一 第一印象	165
二 成见效应	167
三 晕轮效应	168
第三节 旧的伦理因素	169
一 男尊女卑	170
二 中庸之道	171
第四节 克服社会埋没的途径	173
一 形成“尊重知识、尊重人才”的社会风气	173
二 提高科学管理水平	176
三 进行社会心理导向	178

第八章 潜人才埋没的内在因素..... 179

第一节 社会埋没与自我埋没	179
一 自我埋没的普遍性	179
二 自我埋没和社会埋没的相关性	181
第二节 潜人才自我埋没的原因	183
一 迷信权威	183
二 自卑	184
三 盲目	185
第三节 潜人才的自我完善	186
一 开辟通向社会的途径	186



二 磨炼意志品质	187
三 勇于向权威挑战	189
四 正确选择目标	190



第九章 机遇——一个不可避免的问题

第一节 机遇概述

一 机遇的概念	194
二 机遇在潜人才成长、发现中的作用	197
三 机遇并不神秘	199

第二节 机遇的产生

一 科学上的偶然发现	200
二 社会上的偶然需要	201
三 “伯乐”的偶然识别	202
四 生活中的偶然机会	202
五 改变某种成规	203

第三节 机遇的捕捉

一 敢于破除迷信才能抓住机遇	205
二 好奇心是获得机遇的良好素质	206
三 时代提供捕捉机遇的机会	207
四 知识和经验是捕捉机遇的条件	209
五 捕捉机遇要有高度的科学敏感性	209

第四节 机遇与均等机会

一 改革创造了均等机会	211
二 均等机会中的机遇	212



CONTENTS

第十章 潜能——潜人才的巨大资源库	215
第一节 潜能概述	215
一 潜能的概念	216
二 潜能的特征	218
三 潜能显现实例	220
第二节 中华民族的潜能资源	220
一 丰富的潜能资源	221
二 独特的认知方式和文明传统	222
第三节 潜能的显现	223
一 超常态显现	223
二 负面显现	225
三 平平显现	226
四 晚成显现	227
第四节 潜能的激发和诱发	228
一 潜能的激发	228
二 潜能的诱发	232
第五节 人类潜能的发展	234
一 潜能的识别	234
二 抓住潜能快速发育期	237
三 教育是开发潜能的重要手段	238
第六节 潜能开发的方法	240
一 寻找特长潜能及其灵敏点	240
二 放松与静思	241
三 想像	242
四 始终保持健康的心理	243