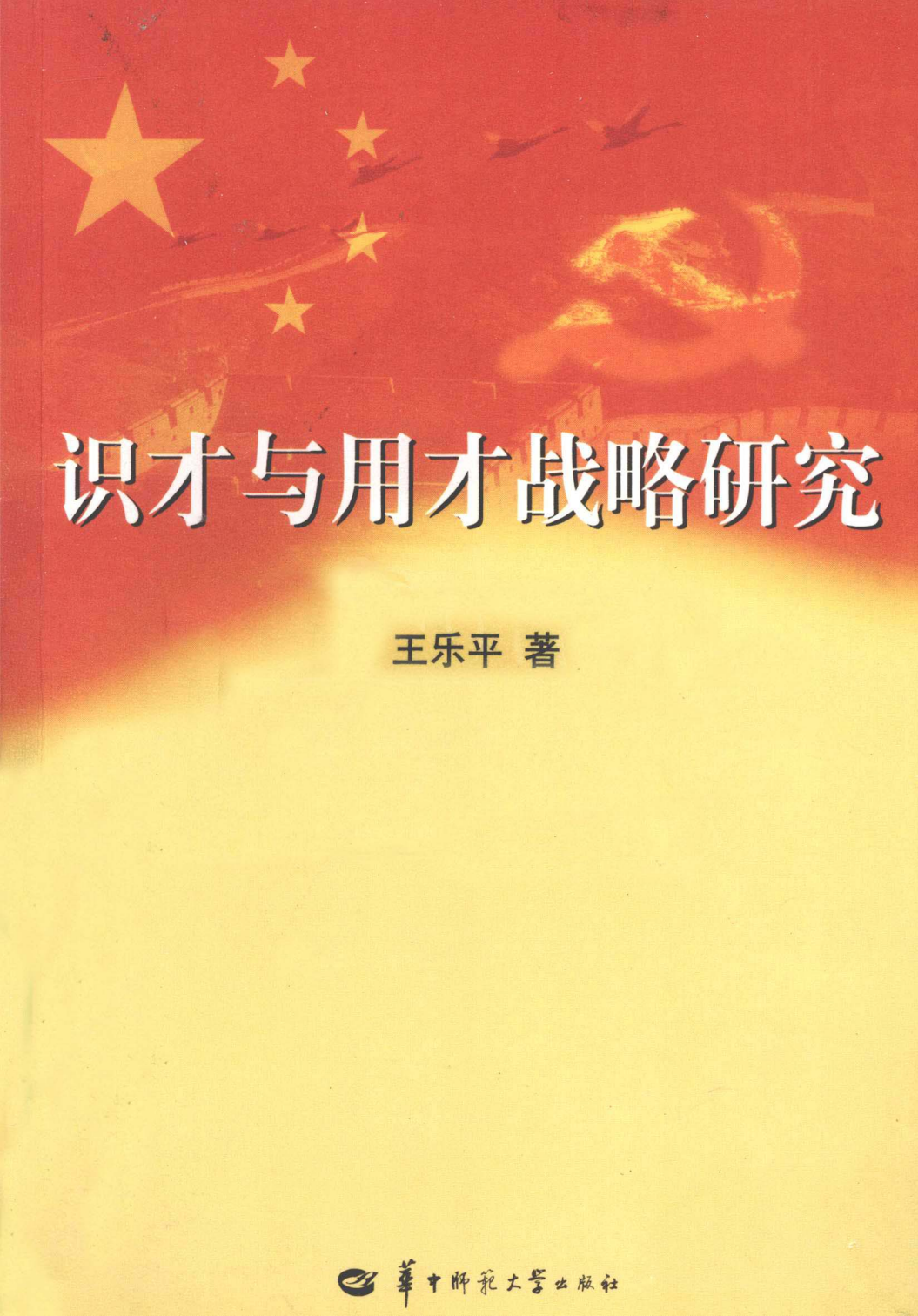




识才与用才战略研究

王乐平 著

识才与用才战略研究

王乐平 著

华中师范大学出版社

2010 年 · 武汉

新出图证(鄂)字 10 号

图书在版编目(CIP)数据

识才与用才战略研究/王乐平著. —武汉: 华中师范大学出版社, 2010. 3

ISBN 978-7-5622-4162-1

I. 识… II. 王… III. 人才管理学—研究 IV. C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 027421 号

识才与用才战略研究

© 王乐平 著

责任编辑: 刘晓嘉 李郭倩

责任校对: 刘 峥

封面设计: 罗明波

编辑室: 高校教材编辑室

电话: 027-67867364

出版发行: 华中师范大学出版社

社址: 武汉市珞喻路 152 号

电话: 027-67863040(发行部) 027-67861321(邮购)

传真: 027-67863291

网址: <http://www.ccnapress.com>

电子信箱: hscbs@public.wh.hb.cn

印刷: 武汉理工大印刷厂

督印: 章光琼

字数: 360 千字

开本: 880mm×1230mm 1/32

印张: 10.5

版次: 2010 年 3 月第 1 版

印次: 2010 年 3 月第 1 次印刷

印数: 1-3000

定价: 30.00 元

欢迎上网查询、购书

敬告读者: 欢迎举报盗版, 请拨打举报电话 027-67861321

序

古人有诗云：“人才与国相始终，千古兴亡鉴青史。”从某种意义上来说，一部中国历史就是一部用人史。“人举则兴，人亡则灭”是中国古人对人才作用的精辟概括，历史也在不断地印证这条规律。古往今来，大凡有所建树的英雄人物，无不在用人方面留下了千百年来仍为人所称颂的佳话，而这些人之所以千古流芳，也正是由于他们能“唯才是举”，最终能得以“运筹帷幄，决胜千里”。从三皇五帝到唐宗宋祖，从管仲到萧何，从诸葛亮到曾国藩，从孙中山到毛泽东，从彼得大帝到西奥多·罗斯福……他们留给历史的除了其文治武功的辉煌伟业外，还有其独具一格的用人思想。

时至今日，我国的社会主义现代化事业发展到了一个崭新的阶段，我们党的执政职责、面临的执政环境、肩负的历史使命和党的干部队伍正在经历着前所未有的重大变化，接受着新的历史考验和经济全球化的挑战。面对这一全新课题，中国共产党适时提出了“人才强国”战略。这是一项面向新世纪的伟大战略。当今和未来的国际竞争，说到底还是人才的竞争。谁拥有更多的人才，谁拥有高质量的人才，谁就能取得竞争中的主动权，并最终获取胜利。在我国的党政机关，干部人事工作被形象地称为测试党的事业顺逆的风向标，领导者和组织人事工作者的自身形象被视为衡量党风好坏的晴雨表。因此，在现阶段，研究和探索我国新世纪识才与用才的战略发展是一项紧迫而艰巨的任务。

党的十七届四中全会召开不久，王乐平同志结合自己的工作

实践撰写的《识才与用才战略研究》一书将要正式出版了，这是我国人才工作领域的又一项重要成果。在该书即将付梓之际，我粗略地阅读了一下书稿，深切感受到了它的分量和价值。王乐平同志是一位长期从事组织人事工作的同志，曾经担任过乡镇团委书记、团县委常委、乡镇组织干事、县委副科级组织员、乡镇常务副镇长、纪委书记、党委书记、乡镇人大主席、中国井冈山干部学院人事处处长，同时，他也是一位颇有才气的年轻学者。他勤于动手、善于思考、勇于探索、精于总结，近年来撰写了不少人才工作等方面的好文章，如在全国中文核心期刊《领导科学》上发表的《效率型领导和情感型领导的特质及任用策略》、《实现识才与用才的有机结合》，在全国优秀期刊、CSSCI杂志《党史研究与教学》上发表的《浅论中华苏维埃时期的干部任用政策》，在《党政干部论坛》上发表的《构筑新世纪的用才战略》，在《管理观察》上发表的《论破解“识才难”》，在《人民日报》上发表的《当代西方社会主义思潮与马克思主义的发展趋势》，在《学习时报》上发表的《解决就业问题，促进和谐》，在全国中文核心期刊《学校党建与思想教育》上发表的《论共产党人前进的精神动力》等。

《识才与用才战略研究》在宏观探索与研究识才及用才工作等方面，做了大胆而有益的工作，提出了许多新观点、新思维、新视角。此书从理论与实践、历史与现实、宏观与微观相结合的角度，运用辩证的、立体的、开放的理性思维方式，对人才工作进行了较为全面系统的阐述，既是工作实践的总结，也是研究成果的提炼，具有较强的前瞻性、系统性。此书的特点是：旁征博引、谈古论今、针对时政、联系实际、深入浅出、富有哲理，既对人才工作中的弊端进行了批评和指正，又从全新的视野对此进行了探索和创新，全方位地阐明了现代人才工作的战略思维，形成了非常严谨的体系。这本书较为全面地兼顾了互为补充的诸多人才思想，具有很强的针对性、实用性和操作性，不仅值得广大的组织人事干部一读，而且对各个领域领导干部和具有理想抱

负、有志于做出一番事业的同志都会有很好的启示和借鉴作用。

实践没有终点，创新也没有止境。王乐平同志是华中师范大学的博士生，我衷心希望王乐平同志继续保持奋发有为的精神状态、勤学笃思的治学态度和求真务实的工作作风，努力丰富自己、不断完善自己、积极提升自己，在理论研究上和实际工作中不断开拓进取，取得新的成就，谱写新的篇章。

马 敏

2009年12月30日

目 录

第一章 人才的概述.....	1
第一节 人才的概述.....	3
第二节 人才的作用	30
第三节 识才与用才的重要意义	36
第二章 识才的理论观点研究	48
第一节 中国古代的识才理论观点	48
第二节 中国近代的识才理论观点	57
第三节 中国当代的识才理论观点	62
第四节 国外的识才理论观点	75
第五节 各个时期识才理论观点的比较分析	81
第三章 用才的理论观点研究	85
第一节 中国古代的用才理论观点	85
第二节 中国近代的用才理论观点	96
第三节 中国当代的用才理论观点.....	101
第四节 国外的用才理论观点.....	111
第五节 各个时期用才理论观点的比较分析.....	122
第四章 识才战略框架的构建.....	128
第一节 识才战略规划.....	129
第二节 识才战略目标.....	134
第三节 识才战略目标的实施.....	139
第四节 识才战略评估体系.....	147
第五节 识才战略反馈.....	155

第六节 识才战略的综合分析·····	162
第五章 用才战略框架的构建·····	167
第一节 用才战略规划·····	167
第二节 用才战略目标·····	173
第三节 用才战略实施·····	179
第四节 用才战略评估体系·····	187
第五节 用才战略反馈·····	195
第六节 用才战略的综合分析·····	203
第六章 识才战略的实际应用·····	206
第一节 扩大识才的主体·····	206
第二节 灵活运用识才的方法·····	214
第三节 消除识才中的误区·····	220
第四节 提高识才工作的反馈效果·····	227
第五节 经典识才案例分析·····	233
第七章 用才战略的实际应用·····	241
第一节 确立新型的用才原则·····	241
第二节 创新用才的具体方法·····	261
第三节 重视用才的跟踪问效·····	274
第四节 经典用才案例分析·····	280
第八章 识才战略与用才战略综合运用·····	290
第一节 识才战略与用才战略对接的重要意义·····	290
第二节 正确认识识才与用才的辩证关系·····	295
第三节 识才与用才有机结合的基本原则·····	300
第四节 识才与用才对接的基本方法·····	309
第五节 识才与用才有机结合应把握的几个问题·····	317
后 记·····	327

第一章 人才的概述

党的十六大提出了人才强国战略，把人才战略作为党和国家的重要战略之一。党的十七大报告指出：“创新人才工作机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。”这一重要论断，进一步阐明了创新人才工作机制的重要性，为我们进行识才与用才的战略研究指明了方向。人才在任何一个国家和任何一个单位都是最宝贵的资源和财富，是关系到党和国家兴衰成败的关键，所以搞好识才与用才的战略研究，对于构筑人才高地、形成本部门本单位的核心竞争力、开创新局面、创造新辉煌、再上新台阶，具有至关重要的意义。

古今中外，千百年来，无数的有识之士对识才与用才进行了持之以恒的探索，但是，我国的学者和政治家们的探索和研究，大量地集中在识才与用才的一些方法和技巧上，大量地集中在德和才的识别和运用上，大量地集中在在现有政治体制框架内进行识才与用才的制度完善和制度改革上，而西方学者、政治家和企业家们则大多是在资本主义的政治框架下，在三权分立的权力相互制衡模式中，在经济贸易自由化的社会结构经济体制下，进行识才与用才的个案研究和理论探索，很少从战略思考的层面，系统地科学地对识才与用才进行战略研究，很少在经济全球化的格局下对识才与用才进行战略研究，很少结合落实科学发展观和提高党的执政能力来进行战略研究。所以，目前我们对识才与用才进行战略性研究具有重大的现实意义和深远的历史意义。

得人者昌，失人者亡。中国古代的政治家和思想家们几乎都强

调人才对国家发展和进步的重要作用。古代政治家们在对历代王朝的兴衰的总结中，以及残酷的政治斗争实践中，认识到人才具有不可替代的作用。用人得当，贤能者能充分地发挥作用，则国强民富、事业鼎盛；用人不当，邪恶不肖者当道，则国家衰退、人民处于水深火热之中。墨子说：“是故国有贤良之士众，则国家之治厚；贤良之士寡，则国家之治薄。故大人之务，将在于众贤而已。”荀况也指出：“治生于君子，乱生于小人。”唐太宗进一步指出：“致安之本，唯在得人”，“为政之要，唯在得人”。宋朝学者胡瑗直白地说：“致天下之治在人才。”明太祖也认识到：“人君之能致治，为其有贤人而为之辅也”，“天下之治，天下之贤共理也”。康熙郑重其事地指出：“国家以用人要”，“政治之道，首重人才”。

在历史发展、朝代更替中，得人才而得天下的例子不胜枚举。

从春秋战国时期起，诸侯争霸，就懂得“争天下者必先争人”的道理。燕王高筑黄金招贤台，得人才乐毅等，终于攻下齐国70多座城池，几乎灭了齐国；伍子胥从楚国投奔吴国，终于带领吴国的军队打败了强大的楚国；齐桓公尽释前嫌，重用管仲，取得了“九合诸侯，一匡天下”的成就，成为春秋时第一个霸主。秦国更是善于爱惜人才、使用人才，秦穆公重用百里奚，秦孝公任用商鞅，秦昭襄王启用范雎，秦始皇大用李斯。秦国由一个地不过几十平方公里的小国家发展壮大到统一中国，人才起了至关重要的作用。

建立西汉王朝的刘邦，有良臣虎将张良、萧何、韩信辅佐，以微弱之势，经过艰苦卓绝的奋斗，打败西楚霸王项羽。在登上皇帝宝座后，他置酒宫中大宴群臣，志得意满地问大家“吾所以有天下者何？项氏之所以失天下者何？”在众说纷纭、莫衷一是时，他总结道：“夫运筹策帷帐之中，决胜于千里之外，吾不如子房。镇国家，抚百姓，给饷餉，不绝粮道，吾不如萧何。连百万之众，战必胜，攻必取，吾不如韩信。三者皆人杰，吾能用之，此吾所以取天下者也。项羽有一范增而不能用，此所以为我擒也。”这就是用人才与不用人才的天壤之别。

唐太宗李世民是中国历史上少有的一位励精图治的皇帝，“贞观之治”是封建社会中典型的治世的模范。对于贞观之治的出现，唐太宗的人才思想和用人政策起了非常重要的作用。他较好地做到了不拘一格选贤任能，基本上达到了“选贤之义，无私为本”。

明太祖朱元璋在长期的争夺天下的斗争中，也懂得了人才是国家最宝贵的财富。他说，“举贤任能，立国之本”，“贤才，国之宝也”，十分重视争取各种人才，形成了一套比较开明的网罗人才的政策。浙东名士刘基、宋濂、章溢、叶琛都曾在元朝为官，是朱元璋的“不以前过为过”的政策使他们仍得以重用，为明朝的建立做出了重要贡献，成为开国元勋。

第一节 人才的概述

一、解读人才的概念

什么是人才？早在春秋战国时，诸子百家就有不同的看法，现代人才学界也是仁者见仁，智者见智。

所谓人才，指在一定社会历史条件下，具有一定知识和技能，在认识世界和改造世界的过程中，能进行创造性劳动，并在社会发展和人类进步中取得显著成绩的人。简而言之，是指有才能的人。《辞源》（合订本）认为人才是指“有才学的人”；台湾三民书局《大辞典》说人才是“有才华学识的人”。学识才能是人才的基本特征。就人才的总体而言，人才是一个多序列、多层次、动态的有机综合体。人才既有不同的类型，又有不同的水平层次。他们在社会生产和社会生活中，都有各自不同的积极作用，在一定的条件下，不同类型和不同层次的人才之间可以互相转化，非人才可发展成为人才，人才也可转化为非人才。

孔子在《论语·季氏》中说：“生而知之者上也，学而知之者次也；困而学之，又其次也；困而不学，民斯为下矣。”所谓“生而知之者”，这是孔子心目中最高层次的人，即“仁人”、“圣人”，庄子将这种人称为“神人”、“真人”；“学而知之者”、“困而学之”，

则是孔子心目中的贤人、君子；而“困而不学”，孔子称他们为小人——愚夫愚妇。

在我国先秦时代，知识分子被称为“士”，其中比较杰出的被称为“君子”，著名的学者被称为“子”，而没有文化知识的人则被称为“民”或“小人”。《商君书·更法》也曾谈到“知者”、“贤者”与“愚者”、“不肖者”的重要区别，认为：知者作法，而愚者制焉；贤者更礼，而不肖者拘焉；制法之人，不足与论变；拘礼之人，不足与言事。在作者看来，“知者”即知识渊博、头脑发达的人，也就是有知识、有智慧、有见识的人；“贤者”则是能力卓著、有作为的人，即有才能、有威望、有奉献精神的人。这两种人才都是杰出的人才。而“愚者”、“不肖者”不过是芸芸众生而已，自然被排除在人才的行列之外。因此，他们认为，“知者”、“贤者”是制定政策、变革法令的人，而“愚者”、“不肖者”只能是守法拘礼之人。对于那些“制法之人”，不能与之研究如何变法革新；对于那些“拘礼之人”，不能与之谈论国家大事。这是将知识和能力作为区分人才与非人才的重要依据。

先秦诸子从不同的角度谈人才的问题，都强调思想品质在人才划分中的作用与地位，有人甚至认为“德”——思想品质是人才的主要特征。先秦社会是一个等级严格的社会，从商、周到春秋、战国，人们的等级划分虽然不断发生变化，突破等级的观念也开始产生，但在先秦诸子中，仍有不少人提出以社会地位和职务高低定人才高下的主张。

我国人才学的倡导者们对“人才”下过一些定义，这些定义与先秦诸子的看法既有一定的联系，又有很大的区别。敢峰先生在《人才学研究散论》中说：“凡是以他创造性的劳动和智慧对人类和社会作出了一定贡献的，都是人才。”王通讯同志在《人才学通论》中说：“人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动，在某一领域、某一行业或某一工作上做出了较大贡献的人。”叶忠海同志在《人才学概论》中说：“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，对人类进步做出某种较大贡献的人。”以上观点强调了人才的三个本质属性：第一是创造性，它强调人才的创造力，认为人才与一般人的最基本区别，在于人才具有创造性，只有在物质文明与精神文明的某一方面比一般人做出更多创造性贡献的人，才可以称之为人才；第二是进步性，是指对人类进步起积极推动作用的人，而不是指那些有才能也有创造力但却逆历史潮流而动，对人类进步和社会发展起阻碍作用的人；第三是实际贡献，主要是指人才对社会、对本阶级、对历史发展所做的贡献，自然不包括那些对社会、对人类历史起破坏作用的人。

自20世纪70年代人才学创立以来，人们对人才含义的研究不断地深化。大致经历了三个阶段。

第一阶段，自1979年至1982年。人才学刚兴起，关于人才的定义多种多样，呈现出百家争鸣的状况。最初提出人才定义的是雷祯孝，他在《应当建立一门“人才学”》一文中提出：“我们所理解的‘人才’，是指那些用自己的创造性劳动成果，对认识自然，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。”这个定义衍生了“潜人才”的概念，将那些虽具有创造性劳动能力却暂时没有做出较大贡献的人才称为潜人才。

第二阶段，自1982年至1987年。学术界对人才的定义形成了相对统一的说法，以王通讯、叶忠海为代表。王通讯在《人才学通论》中进一步发展了自己的观点，认为：人才“可以分为显人才与潜人才”，“人才有类别、层次之分”，“不能以名声论人才”，“不能以成败论人才”，“对政治人物要看他们在历史上的作用”，“人才还是一个动态的概念”。叶忠海关于人才的定义主要强调了三点：一是强调“创造性劳动”；二是强调“贡献”；三是强调“在一定的社会条件下”。

第三阶段，从1987年至今。这一时期对人才的定义尽量避开“创造性”一词，但各家的侧重点不同。1987年哈尔滨船舶工程学院教授李新生在其《群体人才学》一书中指出：“人才，按照一般的理解是指那些才能高于一般的人、对社会的贡献大

于一般的人。”^①

国家人力资源和社会保障部对人才所下的定义是：“人才，在我国具体指以下三类人：一是获得中专以上（含中专）学历的人。二是技术员或相当于技术员以上专业技术职称的拥有者。三是不具备以上条件，但是能胜任技术岗位工作的人。”进入21世纪，随着人们学历的普遍提高，上海已把人才的标准提升到了大专以上学历、工程师以上职称。

2003年12月颁发的《中共中央、国务院进一步加强人才工作的决定》指出“人才存在于人民群众之中。只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献，都是党和国家需要的人才”，还特别强调把“品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才”。这一精辟论述，高度地概括了当代人才学家多年来对这个问题探索的结果，打破了传统观念中对人才的狭隘理解，不仅进一步阐发了具有较高知识水平和创新能力的拔尖人才是人才的思想，而且对具有丰富经验和一技之长的应用型人才、各类能工巧匠也给予了充分的肯定，毫不吝啬地把他们都归入人才的行列之中，深化了人们对其本质的认识。

以上这些都是广义的人才的概念。笔者认为：通常所说的狭义的人才是指那些具有特殊的知识或技能，具有巨大的原创能力，能够为社会的发展和人类的进步做出突出贡献的人。

二、把握人才的本质

人才的本质是由人才的本质属性——创造性、进步性、社会历史性共同构成的。

人才的创造性体现在人才提供的新颖独特的、前所未有的、有社会价值的产品之中，也反映在生产这种产品的创造性实践之中。

^① 参见王通讯、李维平：《人才战略论》，党建读物出版社2004年版，第13～14页。

人才与一般人最基本的区别，就在于人才具有创造性。否定了人才的创造性，也就否定了人才的质的规定性，混淆了人才与一般人的区别。

人才的进步性是指人才对社会或社会某方面发展所起到的某种推动或积极、进步作用。至于那些虽有才能，也有创造力，但对社会或社会某方面发展起阻碍作用的人，则不在此列。历史上反动阶级的代表人物，只是腐朽没落的阶级、集团和社会势力的代表，绝不是政治上的杰出人才。否定了人才的进步性，也就混淆了人才与反动人物的根本区别，否定了人才正确的发展方向，也就失去了研究人才的前提和意义。

人才的社会历史性是指人才总是以一定的方式存在于社会之中，总是受到一定社会关系的制约。社会关系是随着生产方式的矛盾运动而历史地发生变化的，人才必然随着社会关系的变化、社会形态的推进而不断地改变自身的内涵和外延。因此，人才是一个历史范畴。不同历史时期、不同社会形态、不同阶级的人才特征是各不相同的。一定历史条件下的人才，总是被打上该历史时代的印记，是该社会历史条件下的产物。否认了人才的社会历史性，也就混淆了不同历史时期、不同社会形态、不同阶级的人才的质的特殊性。

综上所述，人才的进步性是创造性的方向，创造性体现了进步性。社会历史性制约着创造性、进步性，创造性、进步性又反映了社会历史性。我们既不能离开人才的进步性、社会历史性来空谈人才的创造性，也不能离开人才的社会历史性来衡量人才的进步性。可见，人才的创造性、进步性、社会历史性缺一不可，相互制约、相辅相成，共同统一于人才的内涵和外延之中。

三、理解人才的特征

以辩证唯物主义的观点来看，人才的基本特征主要有人才的相对性、动态性和创造实践性。

人才的相对性，是指人才总是相对于某一参照系而言的。首先，人才总是属于某一历史时期的。列宁曾说：“判断历史的功绩，不是根据历史活动家有没有提供现代所要求的東西，而是根据他们

比他们的前辈提供了新的东西。”^① 其次，人才总是相对于某个领域来说的。例如文学家是相对于文学领域来说的，而在其他领域，他们就不一定是人才。有些人才在某方面无所作为，而在另一方面却有所成就。如南唐李煜在政治上无所建树，在词学方面却很有造诣。最后，人才总是相对于其他人而言的。所谓“创造性高低”、“贡献大小”等是人与人相比较得来的。至于人才的能级（层次）之分，也是通过人才与人才之间的比较得来的。

人才的动态性是指人才是一个动态的概念，总是处于变化之中。不同类型的人才，在一定条件下可互相转化，如物理学家与化学家在一定条件下就可相互转化；此外，人才还有正反方向的转化，非人才在一定条件下可发展为人才，人才在一定条件下也可退化为非人才。

人才的创造实践性包括三个方面的含义：一是指一切人才都来自社会实践，并且服务于社会实践，为社会实践做出实际贡献。虽然先天的遗传因素对成才有一定的影响，但人才的创造性才能主要是在后天的社会实践中产生和发展的。二是指不同类型的人才，需要不同领域的社会实践。每个具有正常的生理素质和机能的人，往往存在着获得各种才能的可能性。但是，究竟哪一种可能性变成现实，则完全取决于后天的社会实践；而要成为某方面的专门人才，则取决于该方面后天的创造性社会实践。三是指人才必须经受社会实践的检验。他们是否做出实际贡献以及贡献的大小，只能由社会实践加以检验。总之，离开创造性社会实践的人才是不存在的。创造性社会实践，不仅是鉴识和评价人才的重要标准，也是培养人才的重要途径。

四、剖析人才的构成要素

人才的构成要素^②主要是指人才自身的内在要素，即人才成长

① 《列宁全集》第2卷，人民出版社1959年版，第150页。

② 参见徐陶颂、王通讯：《人才理论精萃与管理实务》，中国人事出版社2004年版。

过程中的内在因素，包括生理因素和心理因素。前者是后者的自然前提和物质基础，没有生理因素也就没有心理因素；后者又影响和制约着前者，心理因素素质水平直接关系到生理因素的健康水平。两者相互联系、相互制约，统一于人才成长过程之中，并通过“德、识、才、学、体”等要素表现出来。它们因人们的年龄增长和主客体相互作用而不断变化，并使人才不断成长。在人才成长过程中，诸要素之间是相辅相成、不可分割、有机结合的。在先天遗传素质大致相同的条件下，后天的内在因素对成才起主要作用。德是人才的政治方向和灵魂，是人才的识、才、学、体发展和成功的基本条件；体是德、识、才、学的物质基础。由此可见，德决定着人才创造性劳动的方向和动力，即为谁创造、为什么创造；识、才、学决定着人才创造性劳动的内容、方法，即创造什么、怎样去创造；体是德、识、才、学的载体。

德，一般是指人的品德，即个人依据一定的道德行为准则行动时所表现出来的较稳固的倾向和特征，是一个人世界观、人生观、政治立场、道德品质和个性心理品质的综合状况。每个人的品德都包含有一定的道德认识、道德情感、道德意志和道德行为习惯等心理成分。

识，一般是指见识，即对客观事物和现象的科学预见性，表现为：（1）能预测时代的前进方向，善于驾驭各种环境；（2）能预测所在业务领域内具有关键意义的课题；（3）有较高的审美能力、鉴赏力、辨别力等。识，以学、才为基础；学、才，以识为指导。

才，一般指才能，它是能力的总称，是人才智能中的活跃部分，也是人才成长和发展的基本条件。作为人才，应具有建立在一般能力基础上的专业特殊才能。随着计算机的出现，程序性思维日益被机器所代替，于是创造性思维能力成为现代人才才能素质的主要标志。

学，一般指学问、知识，知识又包括哲学知识、专业知识、相关知识、一般知识、经验知识等等。学，是德、识、才的基础。才能的形成，见识的提高，品德的修养，均离不开知识。非学无以广