

人才学概论

REN CAI XUE GAI LUN

赵恒平 雷卫平 © 编著



武汉理工大学出版社

WUTP Wuhan University of Technology Press

人才学概论

赵恒平 雷卫平 编著

武汉理工大学出版社

· 武汉 ·

内 容 提 要

人才学是专门研究人才现象,揭示人才成长规律,具有高度综合性的边缘学科,它既有自然科学属性,又有社会科学属性。人才学研究人才现象的特殊矛盾性,研究人才发生、发展的全过程,研究人成其才、人尽其才、才尽其用的有关因素。

本书较为系统地阐述了人才学的基本原理、主要活动及相关的流程与方法。全书力争博采众长,力求反映近些年相关研究的最新成果,使其在系统性与前沿性、实用性与可操作性等方面形成自身特色。

本书既可作为人才学、人力资源管理等领域理论工作者的研究用书,又可作为相关专业研究生、本科生的专业课教材,还可作为企事业单位领导、部门管理人员等实践工作者的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

人才学概论/赵恒平,雷卫平编著. —武汉:武汉理工大学出版社,2009.2
ISBN 978-7-5629-2887-4

I. 人… II. ①赵… ②雷… III. 人才学-概论 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 016007 号

出版发行:武汉理工大学出版社

地 址:武汉市武昌珞狮路 122 号 邮编:430070

<http://www.techbook.com.cn> 理工图书网

印 刷 厂:武汉理工大印刷厂

开 本:787×1092 1/16

印 张:20.25

字 数:480 千字

版 次:2009 年 2 月第 1 版

印 次:2009 年 2 月第 1 次印刷

印 数:1—3000 册

定 价:30.00 元

凡使用本教材的教师,可拨打(027)87395053 索取电子课件或邮件包。

E-mail: wutpcqx@163.com louyanfang2004@sina.com

本社购书热线电话:027-87394412 87383695 87384729 87397097(传真)

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请向出版社发行部调换。

前 言

人的本质属性是指人类共有的属性,这种属性是进化意义上的,是区别于物体、植物、动物的特性。人与世界上的其他各种事物相比较,共同的地方是都为客观存在的物质,都在一定的时空中以不同的形式运动着。但人同世界其他一切事物的本质区别在于:人是有生命、有理想、有情感、有创造力的一种高级动物。人的本质是一切社会关系的总和。人的基本特点是:人在适应和改造客观世界的同时,也改造了自身,体现了人的生物特性和社会特性的辩证统一;人不仅能改造自然界,而且能预测未来,创造自然界所没有的东西,体现了人的能动性和创造性。认识人的这些特点,有利于开发、挖掘人的潜力,有利于认识人才的重要性,进一步做好人才工作。

时代呼唤人才,人才推进事业。在我国几千年的文明史中,对人才的重视可谓源远流长。无论什么行业,要推动事业的发展,人才都是第一位的。当今世界,经济全球化不断深入,科学技术迅猛发展,国际竞争日趋激烈。世界范围内的经济竞争,是综合国力的竞争,关键是科学技术的竞争,而科学技术的竞争,归根到底是人才的竞争,人才在综合国力竞争中越来越具有决定性作用。谁拥有高素质的人才,谁就能在竞争中掌握主动权。知识经济的核心是人才,知识经济也可以说是人才经济。

人才学专门研究人才现象,揭示人才成长规律,是一门具有高度综合性的边缘学科,它既有自然科学属性,又有社会科学属性。人才学主要研究人才现象的特殊矛盾性,研究人才发展的全过程,研究人成其才、人尽其才、才尽其用的有关因素。具体说,人才学的研究要进行人才内涵及特征的研究,人才思想及来源的研究,人才本质、地位、价值、作用的研究,人才学与相关学科关系的研究,人才运动规律和成才规律的研究,人才成长环境及相关因素互促效应的研究,人才组合与优化研究,人才管理与效益研究,人才政策保护研究等。

本书较为系统地阐述了人才学的基本原理、主要活动及相关的流程与方法。全书力争博采众长,力求反映近些年相关研究的最新成果,使其在系统性与前沿性、实用性与可操作性等方面形成自身特色。全书共十九章,第一章主要阐述人才的概念,介绍古代学者和当代人才学家对人才的论述、人才学的研究领域及研究方法等。第二章主要介绍马克思主义的人才理论、科学的人才观及人才的社会作用等。第三章从创造的视角谈人才的心理特征,主要阐述创造能力、创造思维、创造个性、创造性劳动等。第四章主要介绍人才学基本原理、成才的一般规律和特殊规律等。第五、第六章主要阐述理想志向及道德修养在人才成长过程中的作用、立志与成才的关系、人才应具备的优良品德等。第七章主要介绍和探讨学习与人才成长、尊师重教与人才成长、治学方法与人才成长、教育与人才成长的关系。第八章主要讨论人才开发的基本规律、人才开发的效应和重点、人才开发的层次和策略、人才的自我开发和情商开发、人才开发与学习型组织建设等。第九章主要阐述科技人才的社会作用和科技人才成功的共同特点等。第十章主要阐述管理人才的个体结构

和群体结构、管理人才的成才规律等。第十一章主要介绍人才预测的原理和方法、人才预测技术和人才规划等。第十二章主要阐述人才的心理素质、人才素质测评的理论、人才素质评价体系设计、人才素质测评的标准、人才素质测评的方法等。第十三章主要介绍古代学者和当代人才学家论人才的选拔等。第十四至第十七章主要讨论人才配置与使用、人才考核与人才管理。第十八章主要介绍人才流动的相关理论和一般规律及人才市场建设。第十九章主要阐述人才发展趋势、人才能力建设、人才国际竞争力的培养及新世纪加强人才工作的对策等。

本书写作过程中,参阅和借鉴了国内外专家、学者的大量著作和论文,谨向这些专家、学者表示由衷的感谢!

人才学是一门新兴边缘学科,其学科体系和相关研究还需进一步完善和深化,本书肯定会有一些不成熟和有待完善的地方,恳请广大读者不吝赐教,批评指正。

编 者

2008年10月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 人才概述	(1)
一、人才的概念	(1)
二、古代学者对人才本质的论述	(3)
三、当代人才学家论人才的本质	(5)
四、人才的特征	(7)
五、人才的分类	(8)
六、人才的重要性	(10)
第二节 人才学的研究任务及研究方法	(11)
一、人才学的概念	(11)
二、人才学研究的任务	(11)
三、人才学的特点	(11)
四、人才学的研究方法	(13)
第二章 人才的社会作用	(14)
第一节 马克思主义的人才理论	(14)
一、实践造就人才的理论	(14)
二、人才来源于群众的理论	(16)
三、人才全面发展的理论	(20)
第二节 科学的人才观	(21)
一、人才资源是第一资源	(21)
二、以人为本	(22)
三、人人都可以成才	(22)
第三节 人才的社会作用	(22)
一、推动社会物质文明的发展	(23)
二、推动社会精神文明的发展	(23)
三、推动社会政治文明的发展	(24)
四、推动社会的变革	(25)
第三章 人才的心理特征	(27)
第一节 创造能力	(27)
一、创造能力的内涵	(27)

二、创造能力的外延·····	(29)
三、创造能力的源泉·····	(32)
第二节 创造思维·····	(35)
一、创造思维的概念·····	(35)
二、创造思维的特点·····	(36)
三、创造思维的形式·····	(38)
第三节 创造个性·····	(39)
一、创造个性的含义·····	(39)
二、创造个性的特点·····	(40)
三、创造个性对创造性劳动的意义·····	(40)
第四节 创造性劳动·····	(46)
一、以创造形象为主的劳动·····	(46)
二、以创造科学体系为主的劳动·····	(46)
三、以管理创新为主的劳动·····	(46)
四、以传播信息和传授知识为主的劳动·····	(47)
五、以知识运用和转化为为主的劳动·····	(47)
第四章 人才学基本原理与成才规律·····	(48)
第一节 人才学基本原理·····	(48)
一、择优性原理·····	(48)
二、系统性原理·····	(48)
三、反求性原理·····	(49)
四、能动性原理·····	(49)
第二节 成才规律·····	(52)
一、成才规律的含义·····	(52)
二、成才的一般规律·····	(52)
三、成才的特殊规律·····	(54)
第三节 当代学者论人才成长的规律·····	(56)
一、王氏成才规律·····	(56)
二、钟氏成才规律·····	(58)
三、叶氏成才规律·····	(58)
第五章 理想志向与成才·····	(60)
第一节 理想与成才·····	(60)
一、理想的内容·····	(60)
二、理想的类型·····	(60)
三、理想的层次·····	(61)
四、理想的特征·····	(61)

五、理想在人才成长过程中的作用	(62)
第二节 立志与成才	(63)
一、立志概述	(63)
二、立志与成才的关系	(64)
三、立志在成才中的作用	(64)
第三节 培养理想志向的方法	(65)
一、努力营造良好环境氛围	(65)
二、积极利用网络教育手段	(65)
三、发挥思想政治教育的作用	(66)
四、深入开展社会实践活动	(66)
第六章 道德修养与成才	(67)
第一节 道德修养对成才的意义和作用	(67)
一、道德的含义	(67)
二、道德修养的概念	(67)
三、道德修养对成才的意义和作用	(68)
第二节 人才应具备的优良品德	(69)
一、人才的品德结构	(69)
二、人才应具备的品德	(70)
第三节 完善道德修养的方法	(73)
一、不断提高思想认识	(73)
二、在实践中锻炼提高	(74)
三、努力做到慎独完善	(74)
第七章 教育与成才	(76)
第一节 学习与人才的成长	(76)
一、诸子百家论学习与人才成长的关系	(76)
二、先秦诸子论好学多思	(78)
第二节 尊师重教与人才的成长	(80)
一、教师的地位与职责	(80)
二、当代学者论师承效应及求师艺术	(83)
三、尊师重教对人才成长的促进作用	(85)
第三节 治学方法与人才的成长	(86)
一、先秦诸子论治学有方与成才	(86)
二、现代人才学者谈治学方法与成才	(88)
三、治学方法举要	(92)
第四节 教育与人才的成长	(93)
一、教育在人才成长中的作用	(93)

二、大学生成才的内在条件·····	(95)
三、大学人才教育的基本原则·····	(97)
四、大学教学方法举要·····	(99)
第八章 人才开发 ·····	(106)
第一节 人才开发概述·····	(106)
一、人才开发的含义·····	(106)
二、人才开发的意义·····	(107)
三、人才开发的目标·····	(108)
四、人才开发的原则·····	(108)
第二节 人才开发的系统观点·····	(109)
一、人才开发的效应·····	(109)
二、人才开发的重点·····	(112)
三、人才开发的层次·····	(114)
四、人才开发的策略·····	(116)
第三节 人才的自我开发·····	(116)
一、自我开发的含义·····	(116)
二、自我开发的方法与途径·····	(117)
第四节 情商开发·····	(118)
一、情商概述·····	(119)
二、情商在人才成长中的作用·····	(119)
三、情商开发的途径及其方法·····	(120)
第五节 人才开发的基本规律·····	(122)
一、人才供求规律·····	(122)
二、劳动力价值规律·····	(122)
三、劳动力竞争规律·····	(123)
四、人才终生开发规律·····	(123)
五、职业实践与开发互动规律·····	(123)
第六节 人才开发与学习型组织建设·····	(123)
一、学习型组织概述·····	(123)
二、学习型组织建设对人才开发的作用·····	(127)
三、建设学习型组织的措施·····	(127)
第九章 科技人才的培养 ·····	(130)
第一节 科技人才概述·····	(130)
一、科技人才的含义·····	(130)
二、科技劳动的性质·····	(130)
三、科技劳动的特点·····	(131)

四、科技人才的社会作用	(131)
第二节 科技人才成功的共同特点	(132)
一、研究领域符合社会发展的需要	(132)
二、抓住科学知识体系演变所提供的科学发展机会	(132)
三、处于创造最佳年龄区进行科学研究	(133)
四、具备科技人才创造所需的智能结构	(133)
五、具备科技人才成功的基本心理品格	(134)
第三节 科技人才成功对教育的反求	(135)
一、科技人才要注重早期教育培养	(136)
二、基础教育能夯实科技人才创新基础	(136)
三、大学教育能培养科技人才的创造能力	(137)
四、继续教育能促进科技人才的不断成功	(138)
第十章 管理人才的培养	(140)
第一节 管理在现代化建设中的地位和作用	(140)
一、管理的含义	(140)
二、管理二重性的原理	(141)
三、管理的历史发展过程	(141)
四、管理在现代化建设中的地位和作用	(143)
第二节 管理人才的个体结构和群体结构	(143)
一、管理人才的个体结构	(143)
二、管理人才的群体结构	(144)
三、个体结构与群体结构的关系	(147)
第三节 管理人才的成才规律	(148)
一、胆识成才律	(148)
二、改革成才律	(148)
三、竞争成才律	(148)
四、实践成才律	(148)
第四节 管理人才的培养	(149)
一、管理人才培养的原则	(149)
二、管理人才培养的方法	(149)
第十一章 人才预测与规划	(151)
第一节 人才预测概述	(151)
一、人才预测的产生及发展	(151)
二、人才预测的种类和目的	(151)
三、人才预测的意义	(152)
第二节 人才预测的原理和方法	(153)

一、人才预测的基本原理	(154)
二、人才预测的方法	(155)
三、人才预测方法举例	(158)
第三节 人才预测程序和预测技术	(160)
一、人才预测程序	(160)
二、人才预测技术	(160)
第四节 人才的规划	(162)
一、人才规划的种类	(162)
二、人才规划的内容	(162)
三、人才规划的步骤	(162)
四、人才规划的实施	(163)
第十二章 人才素质测评	(164)
第一节 人才素质	(164)
一、人才素质的含义	(164)
二、人才素质的特性	(165)
三、人才素质的构成	(166)
四、人才的心理素质	(166)
第二节 人才素质测评	(187)
一、人才素质测评的含义	(187)
二、人才素质测评的类型	(187)
三、人才素质测评的理论基础	(188)
四、人才素质模型	(189)
第三节 人才素质评价体系	(192)
一、人才素质评价体系概述	(192)
二、人才素质测评体系的设计原则	(194)
三、人才素质评价体系的构成	(195)
第四节 人才素质测评的标准	(198)
一、信度	(198)
二、效度	(200)
三、难度与区分度	(201)
四、标准化与常模	(202)
第五节 人才素质测评的方法	(203)
一、面试法	(203)
二、心理测验法	(203)
三、评价中心技术法	(204)
四、其他测评法	(206)
第六节 人才素质测评的实施	(207)

一、准备测评材料	(207)
二、布置测评场地	(207)
三、测评考官培训	(207)
四、测评过程控制	(208)
五、人才素质测评结果的反馈	(208)
第十三章 人才选拔	(210)
第一节 古代学者论人才的选拔	(210)
一、不以言貌取人	(210)
二、不求全责备	(211)
三、不论资排辈	(212)
四、不道听途说	(212)
五、不分亲疏尊卑	(213)
六、不记私仇	(214)
第二节 当代人才选拔的标准与原则	(215)
一、人才选拔的标准	(215)
二、人才选拔的原则	(216)
第三节 人才选拔的办法	(219)
一、考任制	(219)
二、招聘制	(219)
三、自荐制	(219)
四、推荐制	(220)
五、选举制	(220)
六、任命制	(221)
七、聘任制	(221)
八、综合制	(222)
第十四章 人才配置	(223)
第一节 人才配置概述	(223)
一、人才配置的含义	(223)
二、人才配置的意义	(223)
第二节 人才配置的原则	(224)
一、整体效能原则	(224)
二、能级对应原则	(224)
三、优势定位原则	(224)
四、动态调节原则	(225)
五、内部为主原则	(225)
第三节 人才配置的方式	(225)

一、中介沟通型配置方式	(225)
二、经营租赁型配置方式	(225)
三、资本运营型配置方式	(226)
四、智力服务型配置方式	(226)
五、布朗运动型配置方式	(226)
第四节 人才群体与配置优化	(226)
一、人才群体	(227)
二、人才群体的优化配置	(229)
第十五章 人才使用	(232)
第一节 古代学者论人才的使用	(232)
一、察能授官	(232)
二、任其所长	(233)
三、士不得兼官	(234)
四、君子不器	(235)
五、用人不疑	(235)
六、善用忠臣	(237)
第二节 当代人才使用的原则	(237)
一、信任原则	(237)
二、适用原则	(238)
三、能级相称原则	(238)
四、用当其愿原则	(239)
五、人尽其才原则	(240)
六、使用和培养并重原则	(240)
第三节 用才实践中应该注意的几个问题	(241)
一、关于德和才的问题	(241)
二、关于资历和能力的问题	(241)
三、关于长处和短处的问题	(242)
四、关于通才和专才的问题	(242)
五、关于文凭和水平的问题	(242)
六、关于显才与潜才的问题	(242)
七、关于干部能上能下的问题	(243)
第十六章 人才考核	(245)
第一节 人才考核概述	(245)
一、人才考核的概念	(245)
二、人才考核的发展	(245)
三、人才考核的意义	(246)

四、人才考核的目的	(247)
五、人才考核的条件	(248)
六、人才考核的功能	(249)
第二节 人才考核的基本原则	(249)
一、连续性原则	(250)
二、从长处着眼的原则	(250)
三、重实绩与贡献的原则	(250)
四、多途径分能级的原则	(250)
五、奖励与使用相结合的原则	(251)
六、品质与能力全面考核的原则	(251)
第三节 人才考核的内容	(251)
一、思想品德	(251)
二、业务能力	(251)
三、学术或技术水平	(251)
四、工作态度	(252)
五、工作成就	(252)
第四节 人才考核的方法	(252)
一、要素分解法	(252)
二、实绩记录法	(253)
三、累计积分法	(253)
四、领导与群众相结合法	(254)
五、定性考核与定量考核相结合法	(254)
六、定期考核与平时考核相结合法	(254)
第五节 人才考核应注意的几个问题	(255)
一、工作成就和工作能力的关系	(255)
二、工作能力和工作态度的关系	(255)
三、工作态度和在工作成就的关系	(255)
四、工作成就和学历、资历的关系	(255)
第十七章 人才管理	(257)
第一节 人才管理概述	(257)
一、人才管理的概念	(257)
二、人才管理的原则	(257)
三、人才管理的意义	(259)
第二节 人才的激励	(259)
一、人才激励的作用	(259)
二、人才激励的原则	(260)
三、人才激励的方法	(261)

第三节 人才的保护	(262)
一、人才保护的意义	(262)
二、人才保护的思路	(263)
三、人才保护的方法	(265)
第四节 人才管理者的人才观与素质	(267)
一、人才管理者的人才观	(267)
二、人才管理者的素质	(270)
第十八章 人才流动	(273)
第一节 人才流动概述	(273)
一、人才流动的必然性	(273)
二、人才流动的相关理论	(275)
三、人才流动的一般规律	(279)
第二节 人才流动的基本原则	(282)
一、合理性原则	(282)
二、兼顾性原则	(282)
三、以动求稳原则	(282)
四、双向性原则	(283)
五、人尽其才与才尽其用原则	(283)
六、鼓励与惩罚相结合原则	(283)
七、市场与计划相结合原则	(284)
第三节 人才流动的方法	(284)
一、招聘	(284)
二、调动	(285)
三、兼职	(285)
四、辞职	(286)
五、借调	(286)
六、停薪留职	(287)
七、考试录用	(287)
八、智力交流	(287)
第四节 人才市场建设	(287)
一、人才市场概述	(287)
二、人才市场建设的指导思想和总体目标	(289)
三、努力建设我国的人才市场	(290)
第十九章 新世纪人才发展趋势	(292)
第一节 人才发展趋势	(292)
一、人才流动的全球化趋势	(292)

二、人才素质的高层次性趋势	(293)
三、人才培养的国际化趋势	(293)
第二节 人才能力建设	(294)
一、人才能力建设的内涵	(294)
二、人才能力建设的内容	(294)
三、人才能力建设的措施	(296)
第三节 人才国际竞争力的培养	(298)
一、实施人才国际竞争战略的重要性	(298)
二、实施人才国际竞争战略的措施	(299)
第四节 新世纪加强人才工作的对策	(300)
一、实施人才强国战略,推进各项事业的发展	(300)
二、以能力建设为核心,大力加强人才培养工作	(301)
三、坚持改革创新,努力形成科学的人才评价和使用机制	(301)
四、建立和完善人才市场体系,促进人才合理流动	(302)
五、以鼓励劳动和创造为目的,加大对人才的激励和保障	(302)
六、突出重点,切实加强高层次人才队伍建设	(303)
七、推进人才资源整体开发,实现人才工作协调发展	(303)
八、坚持党管人才原则,努力开创人才工作新局面	(304)
参考文献	(305)

第一章 绪 论

人才现象是一种社会现象,人才既有自然属性,又有社会属性。人成其才、人尽其才、才尽其用是多因素的综合效应。人才学研究涉及社会科学、思维科学、自然科学等各个领域,是一门具有高度综合性的边缘学科。

第一节 人才概述

人才,是人类财富中最宝贵的、最有决定意义的财富。人才问题,关系到一个民族的兴亡,一个国家的盛衰。当今世界,各个国家或地区,无不重视人才和人才问题的研究。

一、人才的概念

自 20 世纪 70 年代人才学创立以来,人才概念不断深化发展,大致经历了四个阶段:

1. 第一阶段(1979~1982 年)——萌芽阶段

这一阶段是人才概念的萌芽阶段。随着人才学在国内刚刚兴起,关于人才的定义多种多样,呈现出百家争鸣的状态,这是不断思考和探讨的阶段。

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、改造自然,认识社会、改造社会,对人类进步作出了某种较大贡献的人。这种人才定义强调了创造性和贡献,是典型的尖子论人才定义。

在众多的人才定义中,人才学的创始人王通讯先生认为:人才是对社会发展和人类进步进行了创造性劳动的人。这个定义为多数人才学研究者所接受。和雷祯孝相比,王通讯的定义同样强调了创造性劳动为社会进步所作的贡献,所不同的是,雷祯孝的人才定义强调了看得见、摸得着、已被社会承认的贡献,王通讯的人才定义包括了已被社会承认、尚未被社会承认,以及永远不会被社会承认的一切创造性劳动成果。

总之在这一阶段,随着人才学的兴起,只有少数学者揭示了人才概念的两点本质属性:一是强调“创造性劳动”;二是强调“贡献”。

2. 第二阶段(1983~1990 年)——形成阶段

这一阶段是人才定义的形成阶段。在这一阶段,学术界对人才定义在继承了“创造性劳动”和“贡献”的基础上,形成了基本统一的说法,这种说法以王通讯和叶忠海为代表。

王通讯在《人才学通论》中进一步发展了自己的认识,认为: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作出较大贡献的人。这种人才定义可以概括为如下两种情况:一种是为人类进步和社会发展作出了贡献,并且得到社会承认,包括生前与死后承认;另一种是确定进行了创造性劳动,但是由于各种原因被埋没了。他还指出,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