

人才概念探析

吴文超 王元璋

(自由撰稿人, 湖北 武汉 430223)

摘要: 人才概念反映着人才工作的理念、内涵和指导思想, 是人才资源开发与管理的基础和前提。确立科学的人才概念——树立科学的人才观, 是实施“人才强国战略”的重要基础环节。用实践反观理论, 此文认为: 在一定范围内具有相当的素质从而在一定条件下能够为组织生存或发展做出积极贡献的人, 叫做这一范围内该组织所需要的人才, 简称为人才。

关键词: 人才强国; 人才概念; 贡献; 素质

“国以才立, 政以才治, 业以才兴”, 自古以来, 人才问题都是引领行业(事)业兴衰、关系社会发展、影响历史进程的一个至关重要的问题。可以说, “人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题”; 随着科技进步的日新月异、经济全球化的不断深入和世界多极化趋势的曲折发展, “人才资源已成为最重要的战略资源, 人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义”。正因为这样, 党和国家把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务, 提出并已着手实施“人才强国战略”。

而实施人才战略、开展人才工作, 首先应该弄清人才的含义和标准——明确人才概念, 这样才能明确人才工作对象, 增强人才工作的针对性、有效性。人才的概念或者说人才的含义和标准反映着人才工作的理念、内涵和指导思想, 是人才资源开发与管理的基础和前提。因此, 确立科学的人才概念——树立科学的人才观, 是实施“人才强国战略”的重要基础环节, 它对于这一战略的成功实施有着潜在而深远的影响。

然而, 目前我国无论在理论研究上还是在实际工作中, 对“人才”这一概念都有着不同的理解和阐释。而且, 在人才概念这一问题上, “人才学”的理论研究与实际的人才工作存在着相当大的脱节现象。

在这种情况下, 对人才概念重新加以探讨和分析, 就显得不仅必要而且迫切。

一、人才学中的人才观

人们历来关注和重视人才现象, 而人才学真正作为一门独立的学科对人才现象进行研究不过是近几十年的事。也许正是因为这种原因, 尽管人才的概念是人才学的首要的和最基本的概念之一, 目前我国人才学界对人才概念还存在着种种不同的看法。而且, 对于还处在初步发展阶段的人才学来说, 学者专家大多以已经做出了“较大贡献”者作为“人才”模型来进行研究的, 所以他们的人才概念中也以类似的语词加以限定, 如:

1) “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, 或某一工作上做出较大贡献的人”^[1]

2) “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，能够以自己创造性劳动，对认识、改造自然和社会，对人类进步做出了某种较大贡献的人。”^[2]

3) “人才，是指那些具有良好的内在素质，能够在一定条件下通过不断地取得创造性劳动成果，对社会的进步和发展产生了较大影响的人。”^[3]

4) “人才，按照一般的理解，是指那些才能高于一般人，对社会的贡献大于一般人的人。”^[4]

5) “人才，是指在一定的社会条件下，能以其创造性劳动，对社会发展、人类进步做出某种较大贡献的人。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。”^[5]

这样一来，“人才”是做出“较大贡献”的人，成为人才学界的一种主流观点，进而把“杰出性”或“贡献的超常性”作为人才的本质属性之一。换句话说，“人才”就是出类拔萃的优秀人物。这实际上是一种“精英”人才观。这种“精英”人才观固然有其科学的一面，但是它强调对社会发展、人类进步做出了较大贡献这一方面，因而也具有其局限性。对社会发展、人类进步做出了较大贡献的人，称之为“功臣”或“栋梁”也许更贴切，即便称之为“人才”也应该是“重量级”人才或者做出“特殊贡献”的“特殊人才”。与此相应的人才学，改为“功臣学”、“栋梁学”或“特殊人才学”才名副其实。

如果用这种人才概念或人才观来指导人才工作，就必然论经历、凭实绩，没有什么实绩、只不过是个执戟郎中的韩信也就算不上是什么“人才”，谈不上什么实绩、从来没有作过官、“躬耕于隆中”的诸葛亮和隐居于山野的刘伯温一流恐怕更难入抱这种观点的“伯乐”的慧眼了；不仅如此，那些刚从学校毕业、只有学习成绩没有工作经历更谈不上实绩的大学生同样也称不上什么“人才”了。

有些学者看到了这一点，就尝试着进行修正。如：“人才就是具有一定的专门知识或技能，并能运用其专门知识或技能，在认识自然、改造自然，认识社会改造社会的实践活动中，对人类的物质文明和精神文明建设做出了比较大贡献，推动了历史的前进；或者是具备了为人类社会进步做出较大贡献的内在条件，只是暂时由于缺乏某种外部条件，没有机遇，而尚未做出较大贡献者，统称为人才。前者叫实在人才，后者叫‘潜人才’。”^[6]这种观点提出相对应的“实在人才”和“潜人才”的概念，在一定程度上弥补了前述观点的缺陷，然而仍然深陷在“精英论”之中。

又如：“人才是指在对社会有价值的知识、技能和意志方面有超常水平，在一定社会条件下能做出较大贡献的人。人才既包括知识超常的知识分子，又包括技能超常的能工巧匠、艺人和‘领袖’，还包括意志超常的‘英雄’。再简单一点，就是社会需要的高素质的人。”^[7]与上一观点相比较，虽然还带有“精英”人才观的印迹——仍然强调“超常”，但已经有了很大的改进，不仅谈到了对社会有价值的知识、技能，也提到了意志方面，而且在“做出较大贡献”前加了“在一定社会条件下”“能”的限制、提出了“是社会需要的高素质的人”的观点等，越来越接近于人才工作的实际。

再如：人才是“以其创造性劳动，为社会发展和人类进步做出一定贡献的人。”^[8]在这里，仍然强调创造和做出贡献，但已不再像“精英”人才观那样狭隘——不再局限于“较大贡献”或“贡献的超常性”了。

也有学者突出强调人才的素质，如：“人才即是形成并发挥了某种杰出的内在素质的人。”^[9]这种观点表面上淡化了较大贡献这一点，实际上“发挥了

杰出的内在素质”又岂能无所成就?“杰出”两字就明显强调了人才的杰出性,指向出类拔萃的“精英”。

有的学者干脆舍弃“杰出”或“较大贡献”之类的限定,而突出强调创造性劳动这一点。如:“人才就是在一定的社会历史条件下在认识世界和改造世界的过程中进行创造性劳动的人。”^[10]这种观点突出强调“创造性劳动”,看来已经摆脱了“精英”人才观的窠臼。但问题是:创造性劳动不可能每时每刻都在进行,没有进行创造性劳动时算不算“人才”?雷锋之类的英雄是“人才”吗?他们得到了人们的高度赞扬和认可,并不是因为他们进行了创造性劳动,也不是因为他们的创造能力超常,而是因为他们具备为人民服务的观念、态度和精神并且用实际行动为社会做出了无私的贡献。

以上概述的是我国人才学界对人才概念的看法。这些看法本身的差异在这里并不想多做深究,我们更关心的是:它们与实际工作中的人才概念一致吗?如果不一致,我们在实际工作中又是怎样来理解和阐释人才这一概念的呢?

二、实际工作中的人才界定

根据国发(1982)149号文件即《国务院批转国家计划委员会关于制定长远规划工作安排的通知》,我国在人才预测工作中所使用的人才概念包括以下两类人一是具有中专或中专以上规定学历者;二是具有技术员或相当于技术员以上专业技术职务者。这个界定沿用下来,成为对人才的权威界定,即人才就是具有中专以上学历、初级以上职称的人。这个界定简便易操作,也具有统计学意义。

随着人事制度改革和人才工作的发展,以往人才界定在实际上又有所突破。1986年9月22日《人民日报》刊发了《技术工人也是人才》,认为:“人才是分层次的,有突出才能、对社会贡献较大的就是人才;许多没有大专学历但有丰富的实践经验、有相当水平的管理干部、技术工人也是人才。”如人才市场中的人才界定就是这样:除具有中专以上学历或取得专业技术职务任职资格的人员外,还包括了没有学历和职称而具有相当水平、在专业技术或者管理岗位上工作的人员。

对非公有制企业中人才的统计则进一步打破了人才概念的学历和职称杠杠。由于非公有制企业许多在专业技术岗位和管理岗位工作的人员并没有学历和职称,而有学历和职称的人员也并不一定都在专业技术和管理岗位工作。因此对非公有制企业中人才的统计往往以岗位为标准,只要在专业技术和管理岗位上工作,不管有没有职称。

农村乡土人才开发工作的开展更是进一步拓宽了人才概念的范围。1998年人事部转发的湖北省人事厅《关于加强全省农村乡土人才队伍建设的意见》对于乡土人才的概念做了较明确的界定:“农村乡土人才是农村经济中具有一定科学文化知识或一技之长的非全民所有制身份的技术人员和管理人员,是农村中的农民科技人员和农民专业户。乡土人才队伍的范围和对象主要是:(1)获得农民技术职称或‘绿色证书’、‘专业技术证书’的专业技术骨干;(2)在乡镇企业、私营企业和民营科技服务业中非全民性质的专业技术人员和管理人员;(3)农村中的各类科技推广示范户和专业生产示范户中的骨干;(4)具有一技之长的能工巧匠;(5)带领群众脱贫致富取得突出成绩的村组干部;(6)具有高中以上文化程度的回乡知识青年。”其他地方在开展农村乡土人才开发工作中也对乡土人才做了具体界定。各地乡土人才的范围大致相同。

很显然，在实际的人才工作中，学历、职称、岗位、实绩、技能、文化/知识等都成为判断是否人才的依据。对照起来，这与前述的理论研究上的人才概念相去甚远，存在着相当大的脱节现象。在这里，除了实绩外，剩下的依据大都与前述的“做出较大贡献”论或“卓有成效”论相左。无论文化/知识、技能，还是学历、职称、岗位等，最多只能说明拥有者或占有者有做出贡献的可能性，而且这种可能性贡献是较大还是较小还必须限定在一定范围内进行比较，不能笼统一下子都拿到“社会发展”、“人类进步”这一层面来进行比较。同样，对拥有者或占有者来说，文化/知识、技能、学历、职称、岗位等也只能表明他们具有的知识或技能等内在素质，并不能表明他们已“发挥了杰出的内在素质”，当然也不能标识他们是否“进行创造性劳动”。

可见，在实际的人才工作中，人才是一种有较强前瞻性的概念，强调在一定范围内、一定条件下做出贡献的可能性。进一步分析，我们还会发现：即使把实绩或者说已经做出的贡献作为判断是否人才的依据，实际上强调的往往并不是已经做出的贡献本身，而是已经做出了的贡献背后的东西——做出了的贡献所确证的——做出贡献的能力或资本，或者说实际上强调的往往是现有贡献所标明的进一步做出贡献的现实可能性。

三、与实践相适应的人才概念

实践是检验真理的唯一标准，理论来源于实践并且要接受实践的检验，这是马克思主义认识论的基本原理。实践进步了，理论也要做出相应的变化——有所发展。只有这样，它才能经受住实践的检验，才能更好地指导已经发展了的实践。作为理论研究成果的人才概念当然也要接受人才工作实践的检验，它应该从实际出发、从人才工作的实践中总结、抽象出来，而不应仅仅从理论上进行推导或阐述。只有把理论与实践相结合、从人才工作实践中总结、提升出来的人才概念才能经得起实践的检验，才能更有效地指导我们的人才工作实践，进而才能更好地促进“人才强国战略”的顺利实现。

如果把人才学中的人才概念和实际工作中的人才界定相对照，从人才工作实践反观关于人才概念的观点，可以发现，理论上的人才概念至少就要就以下几点做出进一步的说明：

1) 做出贡献的可能性

在上面对“实际工作中的人才界定”的简要分析中，我们已经初步揭示了在实际工作中不同的人才界定的背后所隐含着的相同的东西——都强调在一定条件下进一步做出贡献的可能性。然而这一可能性从哪里来呢？除了外在的一定条件外，人才本身是不是有其相应的内在因素呢？答案无疑是肯定的，人才之所以被称为人才，是有其相应的内在因素——素质或素养的。这相应的内在因素就是人才能够做出贡献的内在根源。或者说，人才做出贡献的可能性来源于人才本身所具有的素质或素养。这才是关键所在。当然，一定的外在条件是人才能够做出贡献的外因，这一点也不能忽视，人才工作的一个重要方面就是要为人才提供做出贡献所需的条件。

2) 谈论人才的层次和角度

我们在谈论人才时，总会有意无意地从某个层次或角度来进行观照。从不同层次或角度看待人才，对人才的想法也会不同。很多人才问题上的争论实际上就是由从不同层次或不同角度来看待人才所引起的。例如，人才是对社会进步和人

类发展做出较大贡献的人这一观点，就是从社会乃至整个人类这一宏观层次来说的，也可以说是站在社会乃至整个人类的角度来观照和谈论人才的。又如：用人单位从本单位人才使用的角度来看待人才，认为符合单位需要、对单位有用的人就是人才，从而能否为单位解决问题、创造利润就成为衡量人才的主要标准；而个人往往从自身生存或发展的角度来看待人才，主张根据地位、收入的高低或发展空间来衡量人才；人才培养者则习惯于从本培训教育机构培养人才的角度看待人才，认为学生掌握了所学知识就是人才，即学而优则是人才，分数、学历成为衡量人才的主要标准。从这里不难看出，在实际工作中，人才总是相对于某群体组织而言的，或者说人们总是自觉不自觉地站在整个社会的宏观层次或其中某一层级、从某一群体组织的角度来谈论人才。一般来说，这一层次就是这一群体组织所在的层次，因而只要说明某群体组织，其层次也就不赘述。

3) 谈论人才的范围

譬如上述实际工作的人才界定中把具有高中文化程度的知识青年视为人才，很显然是就当时当地的农村这一范围来说的。如果撇开当时当地的农村这一范围泛泛地来谈具有高中文化程度的人是不是人才，难免飘飘然而毫无意义。可以说一定的时空范围是我们谈论人才的客观前提。不管有没有意识到，人们谈论人才时往往不自觉地以某一范围作为潜在的前提。另外，随着社会的发展，社会分工越来越细，所谓“人才”往往也限于某一方面或某几个领域，这些方面或领域正是人才范围的另一层重要含义所在。所以，我们在讨论人才的时候，自觉地对其范围加以限定或说明，才能使人才概念更加清晰、明确。

下面我们来看看我国人才工作的总体发展情况，把上述三点与发展了的人才工作实践相结合，看能否提炼出更具有概括性和实用性的人才概念。

在改革开放之初，邓小平就明确提出：“一定要在党内营造一种空气：尊重知识，尊重人才。”^[11] 1984年10月在讨论《关于经济体制改革的决定》时，他再次指出：“事情成败的关键就是能不能发现人才，能不能使用人才。”^[12] 在邓小平的大力倡导下，“尊重知识，尊重人才”逐步成为我国人才工作的重要指导方针。随着科技进步的日新月异、经济全球化的不断深入和世界多极化趋势的曲折发展，人才的重要性也越来越突出。我们党和国家认识到了这一点，2000年党的十五届五中全会明确提出要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好；2001年的“十五”规划纲要专门列出“实施人才战略，壮大人才队伍”一章，将人才规划作为国民经济和社会发展规划的一个重要组成部分，并将人才战略提升为国家战略；2002年7月，中央又制定下发了《2002-2005年全国人才队伍建设规划纲要》，明确提出实施人才强国战略。

为了人才强国战略的顺利实施，2003年12月，中共中央专门在北京召开了新中国历史上第一次全国人才工作会议。这次会议立足于对我国人才需求的客观分析和对人才工作现状的清醒认识，既是对过去的人才工作的一个总结，也饱含着对将来的人才工作的展望。会后不久，12月26日颁发了《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，明确指出：“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。”这无疑为人才工作和关于“人才”的研究标示了一个新的方向。

对人才的这一诠释是在整个社会这一宏观层次上、从党和国家的角度来谈论人才的。其中“具有一定的知识和技能”是人才的素质方面；“中国特色社会主义”相当于总体性的外在条件；而“推进社会主义物质文明、政治文明、精神文

明建设”强调的是社会主义事业的发展；在我国已加入世贸组织、改革开放全面发展、国际人才竞争日趋激烈的情况下，这一诠释虽然没有明确提出世界范围内这一点，但实际上是以世界范围作为潜在前提的，这一点从“14. 加大吸引留学和海外高层次人才工作力度”可窥一斑。因此，如果简短些，就可以说：（在世界范围内）具有一定的素质从而在一定条件下能够为中国特色社会主义事业的发展做出积极贡献的人都是党和国家需要的人才。

《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》对人才的这一诠释公布以后，很快就获得了众多专家、学者的一致认同。然而，仍然存在的突出问题是在实际的人才工作中，人们并不仅仅总在整個社会这一宏观层次上、从党和国家的角度来谈论人才，往往还会从本身所在的群体组织的角度和层次来谈论和看待人才。为了使人才概念更具有普遍性意义，需要对这一诠释进行进一步的抽象和提升——联系实际的人才工作把中国特色社会主义事业的发展进一步概括为群体组织的生存与发展。在这里，中国特色社会主义事业的发展问题也就是党和国家这一宏观层次的群体组织的生存和发展问题。

由此，可以这样来确定人才的概念：在一定范围内，具有相当的素质从而在一定条件下能够为组织的生存或发展做出积极贡献的人，叫做这一范围内该组织所需要的人才，简称为人才。其中“相当”既具有“一定”的含义，也包含着与组织的生存和发展需要“相应”的内容，这一点将在《人才素质辨析》中作进一步的阐述。

用这一观点来反观前述关于人才概念的观点，就会发现，它不仅能涵盖人才学中的人才概念的相同点，也能比较好地解释其分歧和原因所在；不仅适用于宏观社会层面以下的各种层次的人才工作，也适用于宏观社会层面的人才工作——是与发展了的实践相适应的人才概念，因而是比较科学的人才概念。

[参考文献:

- [1] 王通讯. 人才学通论 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2001, 2。
[2] 叶忠海. 人才学概论 [M]. 长沙: 湖南人民出版社, 1983, 59。
[3] 罗洪铁. 再论人才定义的实质问题 [J]. 中国人才, 2002, (3)。
[4] 李新生. 群体人才学 [M]. 北京: 红旗出版社, 1988, 21。
[5] 叶忠海. 女性人才学概论 [M]. 长春: 北方妇女儿童出版社, 1987, 1。
[6] 孙德翔. 人才意识修养 [M]. 成都: 四川民族出版社, 1992, 1。
[7] 黄津孚. 人才是高素质的人——关于人才的概念 [J]. 中国人才, 2001, (11)。
[8] 王通讯. 宏观人才学 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2003, 4。
[9] 钟祖荣. 杰出性. 人才的本质特征 [J]. 中国人才, 1989, (4)。
[10] 刘圣恩、马抗美. 人才学简明教程 [M]. 北京: 中国政法大学出版社, 1989, 2。
[11] 邓小平选集 (第2卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1994, 41。
[12] 邓小平选集 (第2卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1994, 91-92。

On the Concept of Talented Person

Wu Wenchao Wang Yuanzhang
(Freelance, Wuhan Hubei 430060)

Abstract: The concept of talented person, which is the foundation and the premise of the human resources development and management, reflects the idea, the connotation and the guiding principle of the talented person works. Establishing a scientific concept of talent - to set up a scientific conception of talented person, is an important basis link to implement "the Strategy of Talented Persons Powering the Nation". Reviewing the theory with the practice, this article argues that: In a certain range, the person who has the considerable quality, and based on this he is able to make some positive contribution to the survival or development of the organization under certain conditions, is called the talented person who the organization needs in this scope, shortly called talented person.

Key words: Talented Persons Powering the Nation; the concept of talented person; contribution; quality