

文章编号:1674-2869(2008)05-0020-03

人才科学开发若干基本问题的思考

叶忠海

(华东师范大学,上海 200062)

摘要:从人才结构规律、功能发挥规律和发展规律为切入点,论述了人才科学开发的前提、基础和科学依据,以及以人才为本的本原和核心。

关键词:人才;人才规律;科学开发

中图分类号:C963

文献标识码:A

在新世纪第一次全国科技大会上,党和国家发出了号召:“动员全党全社会力量,为建设创新型国家而努力奋斗”,使我国在15年内进入创新型国家的行列。建设创新型国家,提升自主创新能力是关键;而自主创新能力的载体在于人才,特别是创新型科技人才。据此,科学而有效地开发创新型人才,是建设创新型国家的关键之关键。笔者仅就人才科学开发的前提和基础、科学依据、本原和核心等问题,分别加以简要地论述。

一、认识和掌握人才规律,是人才科学开发的前提和基础

从哲学视野来看,规律是指事物运动过程的规律,是事物运动过程中在一定条件下所具有的可重复的一一对应及多一对应的变换关系或概率性重复的变换关系。其反映到人才领域内,人才规律是指人才成长过程中在一定条件下所具有的可重复的必然关系或概率性重复的概然关系。简言之,人才规律是人才过程中可重复的必然关系和概然关系。

从人才规律的次序和内容而言,人才规律可分为人才结构规律、人才功能发挥规律和人才发展规律。首先,人才结构规律,即为人才系统的构造规律,是从人才系统此时此刻的组织角度,从该组织的稳定性、不变性的角度说明人才系统的规律。可见,人才规律不仅是人才系统过程之间关系的稳定性表现,而且也是人才系统本身的内部组织的表现。然后,人才功能发挥规律,是从人才系统在既定的一段有限时间内组织的动态性、内部可变性角度来提示人才系统的规律。最后,人才发展规律,是从人才系统的基本趋势、动力机制等角度反映人才系统的规律。无论是人才结构规

律、人才功能发挥规律、还是人才发展规律,只是反映人才过程某阶段的人才规律;只有上述三个人才阶段性规律综合起来,才能完整地体现人才过程的规律,即人才规律。

辩证唯物主义表明,任何事物的产生和发展,不论其发展的具体进程及其方式如何,最终都不可能摆脱客观规律。“任何客观规律都是在历史的具体演进中逐渐地、愈来愈深刻地发生作用的。^[1]”人才研究也表明,人才结构规律从根本上制约着人才功能的发挥;人才成长规律从根本上左右着人才成长,从而规定着人才开发的实践活动。要科学而有效地开发人才,就要符合人才规律的规定性。

二、以人才规律为科学依据,实施科学的人才开发

要符合人才规律的规定性,科学地开发人才,就得以人才规律为科学依据,实施科学的用人方略。在这里,仅就上述的三个阶段性人才规律,举例加以说明。

(一)以人才结构规律为依据,实施“优化配置的用人方略”

研究表明,人才结构决定人才功能。具体而言,有什么样人才结构,就必然表现出相应的人才功能。一则,人才结构规定制约着人才功能的性质和水平;二则,其限制着人才功能发挥范围的大小。人才功能大小取决于人才结构优化程度。优化的人才群体结构,能产生放大、感应、互补、师承、调节、凝聚等群体功能,使群体总效能大于组成该群体诸人才个体能量之和。据此,用人者要实施“优化配置的用人方略”,即“相适的用人方略”。该用人方略,要求人才的选配,不仅要考虑

收稿日期:2008-05-10

作者简介:叶忠海(1939-),男,浙江宁波人,教授,中国人才研究会副会长,中国人才学研究分会理事长。研究方向:人才学。

拟配置的人才个体素质适应职位功能的需要,即人才的能质能级与职位的能质能级之间的相适;而且更要考虑拟配置的人才对人才群体结构优化的影响,即拟配置的人才个体的能质能级与人才群体结构优化的相适。实践证明,要组建优化的人才群体,其关键在于坚持“高能为核”原则,防止“核心低能”。同时,还要把握“三个防止”、“三个应该”即防止“方向相背”,应“方向整合一致”;防止“同型相斥”,应“异质互补”;防止“同层相抵”,应“异层组合”。

(二)以“有效的创造实践成才律”为依据,实施“重在实践的用人方略”

历史哲学表明,社会历史规律,就其实质而言,就是人们的实践活动规律,是“人们自己的社会行动规律”^[2]。该规律,并不外在于人的实践活动,而是恰恰存在于人的实践活动之中。它在人的实践活动过程中制约着活动,又在人的活动过程中体现自己的存在,从而也就支配着人类的历史过程。属于社会历史规律的人才成长规律也不例外。人才成长研究也充分表明,以生命活动为基础的、心理活动渗透于其中的人才创造实践活动,制约和决定着人才成长,在人才成长中起着中介、源泉、定向、检验等功能,对人才成长来说具有第一位的决定意义。由此,我们认为人才功能发挥规律体现为“有效的创造实践成才律”^[3]。该规律的基本意涵是,要取得人才成功,成才主体的实践活动必须是创造性的。其创造实践必须是有效的,这种有效的创造实践活动必须达到必要的水平,这样创造主体必然成才。可见,有效的创造实践成才律,充分反映了人才创造实践活动过程中贯穿的、具有本质意义的因果联系。

这条规律要求我们,用人应重在实践,特别重在创造实践,即实施“重在实践的用人方略”。具体来说,可从下列诸方面加以实施:1. 引导成才主体掌握和利用成才律,积极而有效地参加创造实践。2. 给予创造主体一定的创造实践自主权。3. 努力营造鼓励创新、宽容失败、信任理解的良好环境。4. 以创造实践成果为主要标准,改革考评和奖励的制度和办法。建立以“创造素质——创造实践——创造成果”为主线,构筑人才评价指标体系;应制定与“创造实践成果”价值相对应的分配政策。

(三)以“人才过程转化律”为依据,实施“系统连续的用人方略”

唯物辩证法认为,运动是物质的存在方式,世界万事万物均在不断地运动变化之中;世界是一

个过程的集合体,一切事物都是作为过程出现的,过程在一定条件下互相转化,而每一转化都使过程进入到更高阶段。所谓规律,即为事物过程转化规律。同理,作为特殊的事物运动过程——人才成长也不例外。人才成长事实也充分证明,随着人才主客体环境变化,其创造实践活动也随之发展变化,人才成长总是经历着“准人才”→“潜人才”→“显人才”→“领军人才”等过程。从这个角度而言,人才发展规律,体现为“人才过程转化律”。其指在一定条件下,人才的一个具体过程完结之后,向与它有必然联系的人才过程过渡或飞跃的变换关系。研究又表明,人才过程转化规律表现形式,又有人才类型转化规律和人才层次递进规律之分。前者可表述为:当人才变换创造实践的方向和内容,其创造才能的发展方向也随之改变,人才必然由某一种类型向另一种类型转换。后者可表述为:当人才提升创造实践的层次,其创造才能水准也随之提高,人才必然由下一层次向上一层次递进。

这条规律要求我们,用人应实施“系统连续的用人方略”。具体说来,可从下列诸方面加以实施:1. 坚持以人才过程原理指导人才资源开发。人才过程转化规律从根本上规定着人才资源开发是个系统工程,前阶段人才开发是后阶段开发的基础,后阶段人才开发则是前阶段开发的发展,因而人才资源开发应努力达到阶段性和连续性的统一。2. 应高度重视员工生涯设计。这种设计,要坚持个人特长和社会需要相结合;长期目标与短期目标相结合;稳定性和动态性相结合等原则,以利于用人单位形成长效地开发人才的机制。3. 造就高层次人才和转换人才类型均要强化“过程意识”。高层次人才成长过程的多次性、曲折性转化的规律性特点,从根本上规定着高层次人才成长有个较长的递进过程,在此过程中存在着多种的变数,因而在工作把握上切忌“拔苗助长”,并要“留有余地”。同理,转换人才类型,也有个转化过程,因而在工作把握上,应允许员工在新的岗位上有个适应过程,并积极创造条件促进其转化。

三、以人才为本是人才科学开发的本原和核心

以人为本,是人类社会一切活动的出发点和本质;作为人类社会重要的实践活动——人才开发活动也不例外。“以人才为本”是人才开发活动的核心和最终价值取向,人才科学开发应自始至终置于“以人才为本”思想指导下进行,充分体现“以人才为本”的思想。

第一,人才科学开发,应充分体现“人才是目

的”的思想。这就要求人才开发活动,不仅应以推动社会的科学发展作为价值取向,而且应以促进人才的科学发展为最终价值取向。具体而言,人才的潜能得以充分开发,人才的创造才能得以充分发挥,人才的社会价值得以充分实现,人才得以自由而全面发展,应作为人才科学开发最终的目的。

第二,人才科学开发,应充分体现“人才是主体”的思想。这就要求人才开发活动,既把人才作为开发客体,更把人才作为开发主体。一方面,要充分肯定人才在人才开发活动中的主体地位,并发挥人才主体能动作用;另一方面,应自始至终以人才的主体性需要,作为人才开发活动的基本依据,把人才需要与社会需要辩证地统一起来。人才开发活动,应充分反映对人才的服务性。

第三,人才科学开发,应充分体现“人才作为尺度”的思想。这就要明确人才开发活动的最基本评价主体是广大人才,人才开发活动的质量和效果如何,应倾听广大人才的呼声和意见,应以他们的知晓度、认同度、凝聚度、发展度、满意度作为衡量人才开发活动科学与否的最基本尺度。

第四,人才科学开发,应充分体现“人才是完整自我”的思想。这就要求人才开发活动,不仅为人才某阶段职业生涯活动服务,而且要为人终生发展的非职业需要服务。作为人才的科学开发,应贯穿于人才发展的全过程、全方位,从而促进人才的自由而全面的发展。

总之,以人才为本位,是人才开发活动的出发点和落足点,也是衡量人才开发活动科学与否的最基本尺度。我们应把“人才科学开发为了人才,人才科学开发依靠人才,人才科学开发应由人才评价,人才科学开发成果应由人才共享”等理念融化于人才工作的思想体系,落实于人才工作的行动之中。

参考文献:

- [1] 江泽民. 江泽民文选:第3卷[M]. 北京:人民出版社, 2006. 80-81.
- [2] 马克思,恩格斯. 马克思恩格斯选集:第3卷[M]. 北京:人民出版社,1995. 634.
- [3] 叶忠海. 普通人才学[M]. 上海:复旦大学出版社, 1990. 198.

Thoughts of the questions in the developing talented person

YE Zhong-hai

(East China Normal University, Shanghai 200062, China)

Abstract: The paper discusses the premise, foundation and basis of the science develop from the entry point on discipline of talented person structure, function unleash and develop discipline. It also discusses the primitive and core of talented person.

Key words: talented person; discipline of talented person; science develop

本文编辑:吴晏佩