

文章编号:1674-2869(2008)05-0028-04

论人才才能三态的关系特征及现实意义

司江伟^{1,2}, 郑其绪²

(1. 河海大学商学院, 江苏 南京 210098; 2. 中国石油大学(华东)经济管理学院, 山东 东营 257061)

摘要:人才才能三态的关系表现为正相关性、循环性、反常性和超常性。这些理论探讨有利于人才的选拔、任用和评价, 有利于创新型国家的构建, 有利于提高人才的使用效能、优化人才环境。

关键词:人才管理; 知识; 能力; 业绩

中图分类号:G642.0 **文献标识码:**A

进入新的历史时期, 党中央、国务院实施科教兴国战略和人才强国战略, 高度重视人才工作并做出了一系列重要部署。《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》(以下简称“决定”)指出:“要坚持德才兼备原则, 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”, 从科学人才观的高度对人才的评价标准做出新的规定。这一原则中“德”的基本涵义是确定的, 即指人才的品德, 并涵盖了政治思想品德、职业品德和社会公德等方面。同时, 《决定》中人才的“才”不仅仅涵盖狭义上的各种能力, 还应包括人才的知识和业绩。

当前, 随着经济全球化和知识经济的崛起, 人才资源越来越成为更加稀缺和宝贵的资源, 也成为国家、企业之间争夺的焦点。丰富人才才能的有关理论, 对国家、企业的人才资源开发等活动具有现实的指导意义。尤其是在我国建设创新型国家的背景下, 需要以科学人才观为指导, 对传统的关于才能三态的有关理论进行再研究, 进而为有关实践活动提供理论支撑。

一、人才才能三态的分类及其关系

自20世纪80年代以来, 国内学者们认为人才的才能可以分为3种状态。王通讯等认为“人才考核应研究人的才能的三种状态: 1. 持有态——能; 2. 发挥态——勤; 3. 转化态——绩。”^[1]郑其绪等在系统研究了古今中外的人才评价指标后, 认为人才才能三态的对应关系为: “1. 持有态——智; 2. 发挥态——能; 3. 转化态——绩。”^[2]

以上理论成果揭示了人才才能的显示规律, 对一定时期我国人才资源开发工作起到了指导作用。在新的形势下, 按照科学人才观的要求, 应对

以上理论再作深刻思考。

(一) 人才才能三态的再分类

1. 将才能的持有态对应为“能”和“智”值得商榷。人才的能力不是凭空得来的, 而是建立在一定的知识积累和社会实践的基础之上的。“智”代表的是人才的智能水平, 虽然更多的是依赖于后天的培养和开发, 但在一定程度上也对先天遗传有依赖性。唯有知识, 完全是通过后天的学习和实践而获得的。所以, 将才能的持有态对应为知识, 完全符合辩证唯物主义的观点。

2. 将才能的发挥态对应为“勤”值得商榷。通常是以“出勤率、积极性、协作精神、工作风格”等反映人才的“勤”, 而这些内容恰恰反映了人才“德”的水平和状况。所以, “勤”只能反映人才发挥自身才能的主观愿望, 并不能准确表述才能发挥的客观程度和水平。

3. “转化态”的命名值得商榷。“转化”是一个过程, 而不是“态(状态)”, 笔者将其更名为“物化态”, 表征人才将知识和能力转化为现实的状态。

(二) 人才才能三态的对应关系。

按照科学人才观的要求, 应赋予人才才能的三态新的对应关系:

1. 持有态——知识, 记为A态, 是人才对知识占有的状况。这种状态不仅包括人才从书本、从前人所获得的理论知识, 还包括在实践中通过亲身体验和总结提炼所获取的经验。

2. 发挥态——能力, 记为B态, 是人才对知识运用的状况, 具体表现为人才的各种能力。在知识和能力之间, 存在必然的逻辑关系。没有知识的人, 其能力水平通常是简单的、低层次的; 而知识渊博的人, 往往表现出复杂和高超的能力水平。

3. 物化态——业绩, 记为C态, 是人才将知识

收稿日期: 2008-05-10

作者简介: 司江伟(1969-), 男, 甘肃静宁人, 副教授, 博士研究生。研究方向: 人才学、人力资源管理。

和能力转化为现实的状况。人才的才能状况如何,不仅要其知识的广度和深度、看其能力水平的高低,更要看其业绩也就是贡献的大小。

如果用发挥率 m 来反映人才对能力发挥运用的程度,用转化率 n 来反映人才对知识和能力发挥运用的程度,于是,就得出了才能三态以下的对应关系:

持有态——A 态——知

发挥态——B 态——能

物化态 C 态 绩

才能三态的关系可表达为:

$$B = Am \quad (1)$$

$$C = Bn \quad (2)$$

其综合关系式为:

$$C = Bn = Amn \quad (3)$$

二、人才才能三态关系的特征

根据以上论述,人才才能三态的关系表现为以下四个方面的突出特征:

(一)才能三态的正相关性

持有态是才能的起始状态,不占有知识和经验,人才发挥能力和取得成绩无异于无源之水;发挥态是才能的中间状态,人才如果不能将自身所拥有的知识和经验加以运用,知识的获取和经验的积累就没有现实意义,要取得业绩也是无本之木;物化态是才能的终结状态,业绩是衡量知识和能力水平的依据,也是知识获取和能力提升的导向。因此,才能的持有态、发挥态、物化态三者之间的逻辑关系是清晰的、分明的,前一态是后一态的基础和条件,后一态是前一态的目的和归宿,它们的关系从起始到终结呈梯度递进的关系(见图1)。

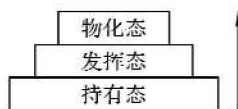


图1 人才才能三态的梯度递进关系

正因为才能三态是梯度的递进关系,所以在一定程度上呈现出正相关性。在正常状况下,知识和经验占有程度高的人,往往会表现出较高的能力水平,相应会取得较突出的业绩。在才能三态递进的过程中,前一个状态水平的提高,必然会在很大程度上带动后续状态的提高。相反,前一状态的回落,也必然会在很大程度上导致其它状态的回落。

(二)才能三态的循环性

在梯度递进关系的基础上,同时,才能三态又是循环的(见图2):

才能三态进入最后物化态阶段,仅仅只是一个周期的结束。在一个周期的物化态完成之后,在实践的基础上,人才通过回顾、总结和分析,进行重新认识、重新思考,发现了新规律或者产生了对已有规律的新认识。在原有持有态、发挥态的基础上,人才的知识和能力又经历了一次完善、补充、整合甚至否定的过程,形成了新的发挥态、持有态。于是,人才才能三态在一个新的起点上又开始递进,就这样周而复始,以至无穷,始终呈螺旋式上升。每经过一个周期的循环,人才的才能便得到一次扩充。人才才能三态无尽地循环,使得人才个体的知识和经验不断得到丰富,成果不断得以积累,驾驭规律的能力不断得到提升。正是由于人才个体才能三态的循环与递进,才使得整个人类对自然现象和社会现象的认识由低级到高级、由简单到复杂,进而对自然规律和社会规律的把握更加深刻和精微。

(三)才能三态的反常性

所谓反常性是指才能三种状态的正相关关系未能出现,而出现了负相关或者零相关关系。即一个人才的知识水平高,而能力水平低;或者是知识水平、能力水平高,而业绩水平低,甚至有的知识和才能高的人还可能会为组织和社会做出负贡献。这种情况若经常出现,就要认真分析,查找原因,提出对策。对这种情况,即 $m \ll 1, n \ll 1$, 可以做具体分析(见表1):

表1 $m \ll 1, n \ll 1$ 的表现与原因分析

状况	表现	主观原因	客观原因
$m \ll 1$	知识未能在很大程度上转化为能力	没有将知识转化为能力的愿望	知识与实践的脱节 健康及家庭困难 没有物质条件 所处的环境缺乏激励性
$n \ll 1$	知识、能力未能在很大程度上转化为业绩	没有将知识、能力转化为业绩的愿望	能力与社会要求的错位 健康及家庭困难 没有物质条件 所处的环境缺乏激励性

(四)才能三态的超常性

与反常性相反,才能三态的超常性是指人才知识向能力的转化或者知识、能力向业绩的转化超出了正常水平。即一个人才的知识一般,而能力水平高;或者是知识水平、能力水平一般,而业绩水平高。对这种情况,即 $m \gg 1$, 或者 $n \gg 1$, 应做具体分析。它不仅仅出现在有特殊才能的人才身上,在常人身上也有可能出现。

人才个体通过持之以恒的努力,在某些特殊的情景下,知识平平却完全可以表现出超乎寻常的才能,并取得常人难以取得的业绩。由于人才是具有能动性的资源,特殊情景下的有效激励,可

以将其身上蕴含的巨大潜能释放出来,并可能出现神奇的效果,如以一当十、以少胜多、以寡敌众,最终达到化腐朽为神奇,不断登上新高峰,开创新业绩。可见,超常性的出现来自人才渴求成功的强烈愿望,同时,组织所给予的激励也能起到外在激发和催化的作用。前者是内在驱动力,后者是外在的拉动力。

三、研究人才才能三态分类及关系特征的现实意义

(一)才能三态的分类,深化了“德才兼备”的用人标准,有利于人才的选拔、任用和评价

“德才兼备”的选人用人标准,在我国可以上溯到上古的尧舜时代,并历来为各个时代的统治者所秉承。但是,人们对这一原则中“才”的涵义和范畴历来认识不一,往往从两个角度界定“才”的涵义。从广义的角度,有人认为其涵盖了人才的“知识、能力和业绩”;从狭义的角度,有人认为其专指人才的“各种才能”。

以上对才能三态分类及关系特征的阐释,在《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》中得到充分体现。“根据德才兼备的要求,从规范职位分类与职业标准入手,建立以业绩为依据,由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。”科学准确地提出了我们党和国家在新的历史时期对人才选拔、任用和评价的四大指标,即品德、知识、能力和业绩,对今后人才资源的开发与管理具有很强的指导意义。

可见,根据科学人才观的要求,“品德、知识、能力和业绩”是对“德才兼备”的具体阐释。我们党既继承了我国传统文化中“德才兼备”的选人用人原则,又与时俱进地丰富了其内涵,即对人才“才”的要求是集知识、能力和业绩为一身的统一体。

(二)才能三态关系的特征,厘清了三态转化的内在机理,有利于创新型国家的构建

1. 才能三态的正相关性,强调知识→能力→业绩,有利于人力资本积累。

人才能力的培养,既来源于知识的灌输和训练,又来源于实践的思考和提炼;而人才业绩的取得,完全来源于能力的运用和发挥,更是以知识的占有和经验的积累为前提的。

按照才成于学、业成于能的逻辑关系,人才个体要想成就一番事业,其成功的前提是知识、能力和业绩,三者缺一不可。反过来,在很大程度上,业绩是判定能力、知识水平的尺度和导向,能力又是判定知识水平的尺度和导向。无论知识的获

取,还是能力的培养,都必须坚持以实践为导向。

因此,人才才能三态的分类及其关系的界定,在理论上不仅阐明了个体、组织和国家三个层面能力提升和业绩积累的源泉,而且强调知识积累和能力提升的实践导向。这对于个体、组织和国家三个层面人力资本积累,尤其是对建立能力本位社会具有重要的指导意义。

2. 才能三态的循环性,强调业绩→能力→知识,有利于创新性成果的积累。

“实践是检验真理的唯一标准”,“以实绩论英雄”;“从实践到认识、再从认识到实践”,这些都充分体现了唯物辩证法的观点。因此,业绩不仅仅是衡量知识和能力水平的依据和尺度,而且是发展新知识、提升新能力的新起点。

才能三态的循环性不仅表现在人才个体身上,而且体现在人才群体身上;不仅强调一个时代对前人知识的继承,更强调一个时代对前人知识的发展。这种建立在业绩基础上对知识和能力发展的过程,实际上是集肯定与否定于一体扬弃的过程,是螺旋式上升的过程。

这种扬弃和螺旋式上升的过程必然产生新思想,创造新成果,建立新业绩,也就是创新。在单位时间内,创新主体(国家、组织、个体)所进行业绩→能力→知识的循环越多,其创新效率也就越高。

我们以图3来反映这种关系:

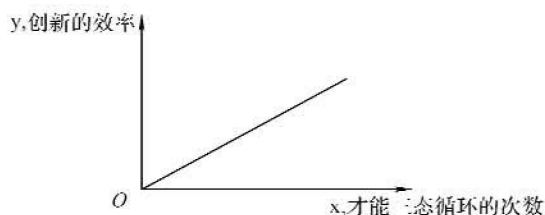


图3 单位时间内才能三态循环的次数与创新效率的关系

因此,才能三态的分类及其关系的界定,从另一个角度阐明了创新的途径和方法,对营造创新的氛围和环境,对建立创新型国家和社会具有现实的指导意义。

3. 才能三态的反常性和超常性,强调了业绩是人才主观努力和外部环境两方面作用的结果,有利于提高人才的使用效能、优化人才环境。

在人才管理中,反常性是组织和人才都应竭力避免的,但又是现实存在的。根据表1的分析,造成 $m \ll 1, n \ll 1$ 的主观原因与客观原因也不是孤立的。人才没有将知识转化为能力的愿望,或者没有将知识、能力转化为业绩的愿望,一方面可能是人才自身安于现状,没有更高的能力和业绩追

求,另一方面可能是人才所处的外部环境对人才没有激励作用。

在人才管理中,超常性是组织和人才都应追求的,但又很难持久、大范围地存在。根据对人才才能超常性原因的分析,造成 $m \gg 1$ 或者 $m \gg 1$ 的原因是人才自身持之以恒地努力和激励的结果。

根据麦格雷戈的“影响工作绩效的因果关系理论模型”:

$$p = f(I_{a,b,c,d}, E_{m,n,o,p})^{[3]} \quad (4)$$

即人才的绩效是其所处环境和能力的函数。

从人才才能三态的角度,我们可以构建模型

$$p = eif(k, a) \quad (5)$$

即:在一定的环境条件和努力下,人才的业绩是知识、能力的函数。

其中: p 指人才的业绩水平;

k 指人才的知识水平;

a 指人才的能力水平;

e 指人才所处的环境对人才知识和水平转化的影响程度;

i 指人才自身的努力程度。

根据这一模型,要避免人才才能三态的反常性的出现,激发超常性的出现,就应该对症下药,

采取有针对性的举措。

对于人才自身而言,要对自身的职业生涯进行科学合理的设计,以远大的人生目标为内在驱动,取得更高层次的成就。

对于组织、社会而言,加强对人才的爱国主义、集体主义、社会主义教育,使人才树立正确的世界观、人生观、价值观,发扬拼搏奉献精神、艰苦创业精神、团结协作精神和诚实守信精神,促进人才的全面发展。同时,要以社会需求为导向,改革教育体制,大力推进教育创新,提高教育质量和管理水平,避免人才知识与实践的脱节、能力与社会要求的错位。更重要的是,要将“以人为本”的理念落到实处,切实营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的氛围。

参考文献:

- [1] 王通讯.人才学大词典[M].成都:四川科学技术出版社,1991.174.
- [2] 郑其绪.人才评价[M].北京:石油大学出版社,2004.168.
- [3] 汪群.科技人才素质测评理论与应用[M].北京:科学出版社,1999.17.

The relative trait and practical significance of the three states of talent ability

SI Jiang - wei^{1,2}, ZHENG Qi - xu²

(1. Business School of Hohai University, Nanjing 210098, China;

2. College of Economy and Management, China University of Petroleum (East China), Dongying 257061, China)

Abstract: The relative trait of the three states of talent ability includes positive correlation, circularity, abnormality and over constancy. The theoretic researches contribute to talent selection, appointment and evaluation, to construction of innovative country, and to improve of talent efficiency and talent environment.

Key words: talent management; knowledge; ability; performance

本文编辑:吴晏佩