

我所认识的人才学

■ 张家诚

人才学是一门开发人力资源的学问，它应在现代科学体系中占有突出地位。人才学也应该是人人皆知的一门学问，这是由于任何人都必需与人才问题打交道。一般说，教育工作者是培育人才的人，领导干部是使用人才的人，学生则是作为人才被培养的人，具体工作人员则是作为人才而被使用的人。经常，一身而二任焉，一方面培育人才，另一方面则作为人才而被培育；一方面使用人才，另一方面则作为人才而被使用。人才是一种社会力量，产生于社会，而在社会中显露其光芒。因此，最有效地促使人才的产生而发挥其作用不仅是个人的事，而只有全社会协调一致的努力，才能取得最好的成果。

我们认为人才学可以在达到“和谐一致的努力”的目的中发挥作用。这种情况，不仅宏观人才如此，而且微观人才学也是如此。所谓宏观人才学既整个社会培养和人才的政策、方针、措施、组织等所组成。其中包括教育制度、考核制度、干部政策以及实施这些制度的一系列精神的、物质的原理、原则、技术等在内。很显然，宏观人才学的研究，将会为整个社会正确培养和人才提供指导方针。微观人才学即个别的、具体的人才有关的一系列原理、原则和技术等所组成。

人对事物的认识是从盲目状态而逐步进入自觉状态的。自然科学使人类摆脱对自然界的盲目性，给人类带来了巨大物质财富。马克思主义把人类对社会规律的认识从盲目性改变成自觉状态。历史唯物论就是贯穿全部社会科学的基本原理，是从全社会的（即宏观的）角度观察社会问题的结晶，是建立宏观人才学的真正的科学基础。

作者作为一个气象工作者讨论人才学的问题，主要只能凭籍在这一行业中的经验和知识。尽管如此，还是感觉到困难重重，因为气象学本身也是十分复杂的，也同样在任何问题上都有出状元的潜力，即使每个问题大费笔墨，也不易抓住要领。那么问题从哪里谈起呢？我想问题还是从对气象科研人员的全面要求谈起。即将对一个从事气象科学研究的全面人才的角度

【编者语】

2020年3月10日，中国气象科学研究院研究员张家诚因病去世，享年93岁。本文摘自张家诚于1981年5月完成的《科学研究的人才结构》报告中的第1节，完整报告代表了改革开放初期，气象研究机构领导干部对人才问题的思考，体现了气象研究从业者的思想和智慧。

度谈气象科学的人才学问题。当然，在论述的过程中，随时随地都不能忘记下列事实，即使不具备全面的能力，在某一个细小的技术环节上也可以达到前人未曾达到过的水平，也可以作到被认为是一个有了一定的贡献的人才。

可以说科研工作是一种智力密集行业，人才问题带有关键性。其主要原因是科研必需创新、任何精巧的机器，包括电子计算机在内，只能按人们所提供的程序完成任务。当然，用同样的程序也可以得出人们事先未知的事物或规律性，但这仍属于人类已有智力的扩大。

由于从事过一定的研究工作，同时又承担基层科研单位的行政任务。忙忙碌碌中也大量地接触过许多科研工作者的思想问题，其中很大一部分牵扯到课题、成果和科研能力的问题。在广大的科研战线上还有着数不清的个人成败事例，进行综合、比较，使人深受教益。所以，抱着一个朴素的愿望，能不能把思想工作转化为一门科学，用科学的逻辑力量进行说服，就能更好动员广大的科研工作者，奔赴四化第一线。



图1 张家诚做报告



图2 张家诚晚年出版的专著

本文摘自张家诚编写的《科学研究的人才结构》（中央气象局气象科学研究院，1981）；一些文字用法遵照原文未做修改。