

浅析人才自我埋没的原因及对策

何玲玲¹, 杨毅²

(1. 西南师范大学 经济政法学院, 重庆 400715; 2. 西南师范大学 人事处, 重庆 400715)

摘要: 人才埋没是一种客观现象, 虽然社会的经济、政治、文化因素的影响有着重要作用, 但这些因素能否产生作用最终取决于人才自身。因此, 在众多的人才埋没现象中, 人才自我埋没具有较强的研究价值, 该问题的研究有利于探索如何最大限度地展示人才的才华, 使之得到社会承认, 从而减少人才埋没现象的出现。

关键词: 人才自我埋没; 原因; 对策

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2003)05-0040-04

A Brief Analysis on the Cause and countermeasure of Talents Self-burying

HE Ling-ling¹, YANG Yi²

(1. School of Economic, Politics and Law, Southwest China Normal University, Chongqing 400715;
2. Personnel Division, Southwest China Normal University, Chongqing 400715)

Abstract: Talent buried is a kind of objective phenomena. Although economy, politics and culture can influence the talent buried, whether these factors produce function relies on talents themselves. Among so many kinds of talent buried, talents self-burying is more valuable for research. The research for this problem contributes to probe how to show talents' ability to the maximum extent, to gain social admission and reduce the likelihood of talent buried.

Keywords: talent's self-burying; causes; countermeasures

人才埋没是一种客观的社会现象。由于主客观因素的制约与影响, 人才史上的人才埋没现象相当普遍。在现实生活中, 为什么在相同的时代背景和环境条件下, 有的人才能够脱颖而出, 有的人却只是昙花一现, 甚至从未得到过社会承认, 这就需要从人才自身探寻原因。因为各种外在因素对人才有无影响与影响的大小, 最终取决于人才自身。迄今为止, 人们对人才的社会埋没现象研究较多, 而对由成

才主体自身因素造成的人才自我埋没现象重视得不够。

一、人才自我埋没的内涵和类型

顾名思义, 所谓人才自我埋没就是“成才主体自己对自己的埋没, 埋没的原因主要是来自于自身”^[1], 即人才自己埋没自己的才华, 使自身及其才华未能得到社会承认。从与人才社会埋没相对比的角度出发, 所谓人才自我埋

收稿日期: 2003-01-09; 修订日期: 2003-04-28

作者简介: 何玲玲(1978-), 女, 重庆市人, 西南师范大学经济政法学院硕士研究生, 研究方向为马克思主义理论、人才开发与管理。

没，就是指成才主体主要由于自身的原因而造成自我内在素质及其创造性劳动成果未能得到社会承认，或仅得到部分承认的人才现象。这一定义包含了两层意思：首先，人才自我埋没现象中的主体具有较高的内在素质和一定的创造性劳动成果，已经纳入人才行列。其次，导致人才的素质与成果得不到社会承认的主要原因在于人才自身，而非社会因素。简而言之，人才自我埋没就是主要由人才主观因素造成的人才埋没现象。

按照人才自我埋没的程度划分，可分为人才的部分自我埋没和人才的完全自我埋没。二者的区别在于由于人才自身的素质和成果得到社会的部分承认，还是全盘否认。一般而言，后者比前者给人才自身和社会带来的损失更为严重，人才的社会价值与自我价值基本上无法实现。此外，据人才自我埋没时间长短的标准划分，还可分为短时间自我埋没、长时间自我埋没和永久自我埋没三类，在此我们不作深入分析。

二、人才自我埋没的原因

基于人才自我埋没的定义，本文暂且撇开社会因素，主要分析造成该类人才埋没现象的主观原因，即人才自身的原因。总结起来，具体表现在以下几个方面。

1. 身体健康状况欠佳。“身体是革命的本钱”，身体是生命的表现形式和物质载体，健康与否直接关系到人才能否得到社会认可。人才身体状况欠佳大致可分为两种情况。一是成才之前的身体基础欠佳。比如，因遗传或在成长过程中各种因素的影响而造成的失明、耳聋、残废等生理缺陷。美国的物理学家斯蒂芬·霍金、中国的残疾人作家张海迪就属于这种情况。虽然他们的才华已经得到了社会公认，但其身体健康状况持续恶化，甚至危及到性命，从而在事实上造成该类人才的部分自我埋没，这不能不说是人类宝贵人才资源的一个重大损失。二是人才在创造性劳动过程中身体健康受损。由于人才多从事前人未曾涉足或研究不深的开拓性事业，这就决定了人才必然付出比常人多数倍的精力，包括体力。事实表

明，越是高层次的人才越重视人生价值的实现，他们往往怀着对工作的满腔热情，废寝忘食，呕心沥血，易于出现因长期过度劳累而导致精力透支，严重损害人才的身体健康。据统计，我国现有的各类人才中，不少人都患有不同程度的胃病、失眠和贫血等常见病症。而近年来患骨质增生和椎间盘突出的知识分子数量也呈明显上升趋势。这些病症在不同程度上困扰着人才，使其没有足够的精力长期进行复杂的创造性劳动，充分展现才华。因此，人才的身体健康状况直接影响到人才能否得到社会承认。

2. 缺乏良好的心理素质。在现实中也不乏身体健康，精力充沛的人才仍然被埋没的例子，其症结不在于生理方面，而在于心理方面。自古以来，“德才兼备”是中国传统的人才评价标准，但却忽略了心理素质对人才的影响。随着时代的发展，心理素质对人才成长和展露才华的重要性逐渐突现。心理素质低下导致人才自我埋没主要体现在人才对待成功和失败方面。成功和失败是人才成长和展才过程中常需面对两种情况。人才从事的创造性劳动的复杂艰辛，决定了挫折与失败难以避免，人才往往需要总结数次失败的教训，才能走向成功。如果缺乏良好的心理素质，在遭受挫折与失败时，人才容易消沉、自怨自艾、闭门不出，长此以往，可能形成自卑心理，不愿也不敢将自己的成果公诸于世；或者在机会来临之际，畏首畏尾，错失良机，人为地造成社会承认受阻。甚至出现一蹶不振，采取极端的自残或轻生举动，永远地埋没了才华。曾有一日本青年到某知名大公司求职，面试后久候无音讯，遂产生轻生的念头，获救后正值录用通知到来之际，正狂喜，岂知该公司得知他曾有自杀之举，以不具备合格的心理素质为由而拒绝录用。可见，良好的心理素质是人才展才与人们选才的必备条件和标准。同样，在面临成功之时，心理素质较差的人才往往不能客观公正地认识自己及其成果，易于形成盲目自大，惟我独尊，蔑视他人的心态，拒绝接受他人的有益建议、批评及新成果，从而逐渐走向因循守旧，固步自封，成果越来越少，甚至从此与成

果无缘。这就是人才史上常见的“昙花一现”型人才，实际上是人才自我埋没的典型现象。

3. 世界观、人生观和价值观失当。世界观、人生观和价值观在很大程度上决定着人们思考问题、认识问题和解决问题的方式方法。在人才的自我埋没现象中，有相当大一部分是由于“三观”失当而造成人才的才华被部分或全部埋没。比如，发现“万有引力”定律的牛顿，为人类认识宇宙做出了重大贡献，但他晚年致力于神学研究，荒废了大量精力和时间，注定毫无建树，白白浪费了他的卓越才华，这是人才自我埋没中世界观失当的典型案例。此外，还有一部分人才自我埋没是由于人生观和价值观失当。比如，一些震惊全国的腐败分子，他们大都曾经受过良好的教育，曾在实际工作中以才华横溢，政绩突出而得到人们的认可和信任，党和人民委以重任，赋予一定的地位和权力。但他们却因人生观和价值观发生偏差，定位为追求权力、金钱、美色等虚荣之物，陷入享乐主义和拜金主义的深渊，最终锒铛入狱，受到应有的惩罚，也埋没了自身的才华。因此，人才自身的“三观”失当，也是造成人才自我埋没现象重要的原因。

4. 缺乏主观能动性。在市场经济时代，“酒香不怕巷子深”已经成为历史。纵使人才学富五车，才华横溢，成果突出，但如果没有展现自我、推销自我的意识，没有展才的主观能动性，是难以得到社会承认的。正如一个科研能力突出的人才，写了大量的高质量学术论文，却从来不向相关的学术刊物投稿，他的满腹才华必然难以被人们发现和承认。古有“三顾茅庐”的求贤佳话，但诸葛亮虽是“南山卧龙”，才高八斗，却一味地消极等待，不知主动出击不说，甚至要刘备“三请”才肯出山。试想，如果不是刘备及时发现，诚心求才，他还有多少展才的机会？市场经济时代，如果“千里马”卧等伯乐，伯牙坐等钟子期，即使累死伯乐和钟子期，仍然有大量的“千里马”和“伯牙”被埋没。因此，人才必须学会自救，发挥主观能动性，才能避免人才自我埋没的悲剧重复发生。

5. 缺乏展才的技巧。现实中还有这样一

种情况，人才不仅具备良好的身心素质，科学的“三观”和积极进取、敢于拼搏的精神，而且具备较强的展才主体意识，却仍然遭到无情的埋没，究其原因在于缺乏基本的展才技巧。展才技巧是人才将自己良好的内在素质和创造性劳动成果展露无遗，获得社会承认的重要环节。如何展现自身的才华也是一种能力，有勇无谋，莽撞行事，往往难以达到预期效果。人才如何捕捉一闪即逝的机会，全面展现自身的才华，争取社会组织、权威和公众的认可，这个过程涉及到推销自我、展现自我的技巧和艺术，需要在实践活动中不断学习和总结提高。所以，如果缺少展才技巧这一环节，即使人才具备了良好的内在素质，也可能遭到被埋没的厄运。

三、人才自我埋没的特点

1. 隐蔽性。相对于人才的社会埋没而言，人才自我埋没具有隐蔽性。主要原因在于造成这种类型的人才埋没根源在人才自身，而非外在的社会因素造成。这些主观因素往往隐藏在人才内部，不仅他人难以发现，甚至人才自身也可能没有发觉。因此，无论社会意识和社会承认机制如何改善和进步，如果人才自身不发挥主观能动性予以积极配合，勇敢面对和克服弱点，人才自我埋没现象就不可能被杜绝。

2. 可控制性。人才埋没现象是主客观因素、个人与社会因素共同作用的结果，社会消极因素往往难以凭借个人的力量和努力，在短时间内得到彻底纠正和改善。因为社会环境是长期发展形成的，蕴藏其中的消极社会因素潜移默化地影响着人们，形成一股较大的潜在或显在力量，一般需要统治阶级和大多数民众的共同努力，经过相当长的一段时间才能改变。因此，从这种意义上说，单个人对于造成人才埋没的社会因素影响极小。但人才自我埋没的根源主要在于人才自身，这些主观因素对于人才自身而言，比社会因素易于控制和改变，主导权掌握在人才手中，除非现代医学无法解决的顽症和痼疾。正是由于人才自我埋没能够有效操纵和改变，呈现出明显的可控制性，从而为我们探求相应的对策提供了依据。

3. 动态性。动态性实质上是从人才自我埋没的可控制性特征衍生出来的。人才自我埋没的可控制性和造成这种现象根源的特殊性表明,只要社会提供必要的帮助和支持,再加上人才发挥主观能动性的配合,积极弥补缺陷,人才自我埋没是完全可能在一定时间内得到转变的。在社会和人才的共同努力下,可以使人才的完全自我埋没转变为部分自我埋没,使人才的部分自我埋没逐渐得到社会的全面承认,从而消灭人才自我埋没现象。所以,人才自我埋没现象并非凝固不变,而是随着社会评估体系的完善和人才自主意识的增强,表现出不断发展变化的动态性特征。

四、防止和减少人才自我埋没的对策

针对以上造成人才自我埋没现象的原因分析,我们认为要防止和减少这种人才埋没现象的出现,必须从以下几个方面努力。

1. 社会各界共同关心,为人才营造一个良好的展才环境。虽然人才自我埋没现象的出现,主要归因于人才自身,但这些因素并非绝对地、仅仅出自人才自身的不足。只要我们深入分析,就会发现这些主观原因其实都与社会客观环境有着千丝万缕的联系,是客观环境与人才交互作用的实践过程中在人才主体身上留下的印记。因此,要解决人才自我埋没现象,仅靠人才自身的努力不够,还需要社会各界齐抓共管、共同关心。一方面通过建立灵活、科学、公正的社会承认机制,为人才的充分展才提供制度保障;另一方面要细致地关心人才的学习、工作和生活等方方面面,为其解决实际问题,解除后顾之忧。

2. 加强对马克思主义理论的学习和研究,树立科学的世界观、人生观和价值观。每个人都有自己的世界观、人生观和价值观,但“三观”是否科学,将直接影响到人才能否出创造性的劳动成果,直接影响到人才的才华能否得到最大限度的展现。辩证唯物主义和历史唯物主义是科学的世界观和方法论,只有在科学理

论的指导下,才能保证人才在艰难的成才和展才过程中避免误入歧途,始终坚持正确的航向。也只有在科学的世界观、人生观和价值观的指导下,人才方能获得源源不断的动力和激情,积极主动地展现才华,实现社会价值与自我价值的最优结合。事实也反复证明,离开科学的世界观、人生观和价值观的指导,一个人往往难以获得良好的内在素质和创造性劳动成果,成为真正的人才。

3. 注重人才的全面协调发展。知识经济时代的到来,为人才注入了新的内涵,提出了新的评价标准。知识替代土地和自然资源成为了主要的生产要素。知识经济时代需要的人才不同于传统意义上的人才,要求具备良好的身心素质,科学的世界观和方法论,以及自我表现的主观能动性和相应的技能技巧,而不仅仅是“德才兼备”。尤其是要强化高层次人才的展才技巧,纠正只要素质高就不需要推销自己的消极错误观念,有意识地培养他们的交际能力,使他们善于利用现代化的科技手段包装、宣传和推销自己,充分展现才能,从而促使高层次人才更快地得到社会的公正承认,顺利实现自身的社会价值和自我价值。否则大量高层次人才自我埋没将对社会带来不可估量的损失。此外,要使人才得到真正意义上的全面发展,其前提是使社会和人才自身明确全面发展的内涵,建设一支高质量的人才开发队伍,有意识地进行针对性的培养和开发。

综上所述,鉴于人才自我埋没现象的客观存在并产生着不可忽视的影响,我们必须充分重视和积极探寻有效解决的办法,尽量减少人才埋没的现象,最大限度地开发利用现有的人才资源,为社会主义现代化建设事业注入源源不断的动力。

参考文献:

- [1] 夏子贵. 人才学论纲. 重庆: 西南师范大学出版社, 1992

[责任编辑 崔凤垣]