

人事改革的心理学原则

中国科学院心理研究所 王极盛

我国的人事制度有许多弊端，其中之一，就是干部“单位所有”调动非常难，这就造成许多人才有心理压抑感。如果对此加以改革，就会有益于人才的心理健康。

人都是在集体中生活与工作。人们在生活中与工作中通过交往结成了各种心理关系，即人际关系。人际关系好坏对人的心理健康颇有影响。良好的人际关系可使人心情愉快，心理上有安全感、有温暖感，提高人的心理健康水平。不良的人际关系使人心情抑郁，心理上产生隔阂感、不安全感，降低人的心理健康水平。当前由于人际关系紧张而影响人才心理健康的现象在许多单位还是不同程度地存在着。

人事制度改革的一个重要原则就是要有助于提高人们的心理健康水平。“允许人才流动”应是人事制度改革的一个重要内容。人才按照客观需求科学地流动会有利于调节人事关系紧张。过去我们的人员分配制度造成有的一次分配定终身。两个人在一个组，情趣不投，长期人事关系紧张，彼此都不愉快，对双方的心理健康都产生不良影响。有的两个人学术观点明显不同，研究的思路不同，因此很难在一起搞一个课题，整天别扭扭扭，心情不舒服，但也只能如此。人才流动就能较好地解决这类问题。两个人在不同的课题组或不同的单位进行研究，不同的学术观点有助于学术空气活跃，有助于科研的竞争，也有助于心理健康。

创造人才脱颖而出的心理环境是人事制度改革的另一个心理学原则。人才成长有主

观因素，也有客观因素。主观因素靠自己勤奋工作，勇于实践，敢于创新。人才成长的客观因素很多，其中一个重要因素是为人才成长创造一个脱颖而出的心理环境。成才光荣，拔尖光荣等都是人才脱颖而出的重要心理环境。

要造成“成才光荣”的社会舆论，为了四化，为了中华而成才是光荣的，是值得称道的。成才光荣的社会舆论不仅可使正走在成才之路的人们产生心理上的安全感，敢于成才，敢于奋斗，而且可消除不良的社会舆论对他们的心理压力，鼓励与支持一些人走上成才道路。同时还可使已经成才的人产生光荣感与荣誉感，进一步激发他们的责任心与工作热情。

要形成成才的社会风尚。风尚是一种社会心理，是集体的心理状态。形成成才风尚就是使社会成员追求成才，成才可以使他们获得心理上的满足。青年人特别是女青年对审美的正当追求无可非议，但要把他们的注意力引导到对成才的追求。社会上形成买书热、读书热、自学热、业余学习热、函大学习热等，都有助于形成成才风尚。

要形成拔尖光荣的风尚。现行的人事制度与传统的习惯势力不利于人才拔尖，在某些情况下，还对拔尖人才产生压抑作用。各行各业的人中都有拔尖的人，这是客观存在不依人们意志转移的事实。拔尖的人引起人们的注意与议论也是正常的心理现象，这也是不依人们意志转移的客观事实。事物的新

(下转第44页)

小议“专业对口”

魏金华

不久前，闻一怪事。一位朋友告诉我：某科研单位拟调他一年多，业务考核、政治审查均通过，档案材料也早已过去，可最后被调入单位组织部门卡下，理由是“专业不对口”，“搞社科研究学理科的不行”。虽经调人业务部门和组织部门多次交涉，结果仍然未调成。我深为朋友惋惜，因为本人熟知，这位朋友已有的科研成就足以证明他是块研究社会科学的“料”。

现在，有些单位进行人事安排时，动不动就出言以“专业对口”，意思也简单明确：你学什么专业，就做什么专业的工作。这似乎很有道理，文件中也能找点根据。殊不知，如此笼统强调“专业对口”，就苦了许多长期在实际工作中专长发生很大变化的不少有真才实学的人。

君不见，毛泽东是中等师范生，你要他专业对口，中国革命史恐怕得重写了；鲁迅、郭沫若都是学医的，你要他的专业对口，中国的新文化运动就是另一幅画面了；于光远1936年毕业于清华大学物理系，你非

要他专业对口，中国就少一位著名的经济学家。其实，现在分布在各个领域、各个部门，各种岗位上的行家里手，也都不乏“专业不对口”的人。那些当中央委员、部长、省长、市长、县长的，就不是什么“长”专业院校培养出来的，他们一般都是在实践中努力学习，顽强奋斗，经过考验而成长起来、锻炼出来的。过去的社会条件尚能使个人能力得以发挥，使众多杰出人物脱颖而出；今天，更应该是人才辈出、群星灿烂的时代。

四化建设和改革正在深入发展，需要大量的各方面的人才，尤其需要综合型人才。这就要求用人必须贯彻科学原则：用其所学；用其所长；用其所能。对于适合于所学专业工作的人，要“用其所学”，让其独挡一面；对于在某方面有特长的人，要“用其所长”，让其得天独厚；对具有复合型才能的人，要“用其所能”，让其独挡多面。只有用人科学化了，各种人才在各行各业按其实际才能“各就各位”了，才会释放出最大能量，推动四化大业迅猛发展。

（上接26页）

颖性易引起人们知觉、引起人们注意。一个人穿着新式衣服走在街上，立刻会引起人们的注意与评议。拔尖的人具有新颖性，易引起人们的注意与议论。有人对拔尖的人产生羡慕感，向他们学习，积极进取。有人对拔尖的人产生嫉妒心，产生忌恨、怨恨，闲言碎语接踵而来，甚至散布流言蜚语，企图扼杀拔尖人才。目前我们对拔尖人才，特别是中青年拔尖人才，尚没有给他们创造一个良好的使之脱颖而出的心理环境。例如在

科研单位的学术委员会委员、专业技术职务聘任评审委员会、学报编委委员中，中青年科技人员所占比例寥寥无几，这些都不利于人才成长。不利于拔尖人物，特别中青年拔尖人物脱颖而出。我们进行人事制度改革，就是要创造一个人才脱颖而出的环境，尤其是心理环境，就要逐步建立与健全促进人才脱颖而出的心理环境的具体政策与条例，使脱颖而出的拔尖人才受到政策保护与心理保护，使人们敢于拔尖、勇于拔尖、乐于拔尖。