

人才学核心术语英译探研

——兼论创建人才学翻译学

杜平,侯雨欣

(西华师范大学外国语学院,四川南充 637000)

摘要:勾勒了人才学核心术语英译的历史发展轨迹,对人才学核心术语的英译译名和译名规范化等问题进行了研究。同时还就创建人才学翻译学,加强人才学对外翻译理论研究作了初步的探讨。

关键词:人才;人才学;核心术语;Rencai;Renciology

中图分类号:C96;H030 **文献标识码:**A

古老的华夏文化孕育出世界上独一无二的人才理论,在2500多年的历史进程中,形成了一套独特完整、博大精深的理论体系。1970年末,中国又兴起了一门新兴学科——人才学。她是20世纪后半叶中国人独创的唯一一门人文社会学科。在全球化时代的今天,推动人才学跨出国门、走向世界已成为历史发展的必然。实现人才学的国际化只有依赖于准确的对外翻译。可是,仅在对外英译中,根本无法找到一个与人才学最为核心的术语——“人才”基本对等的英译译名!据笔者统计,目前“人才”一词对外英译译法竟有6种之多!对外英译的纷繁凌乱状态,严重制约了人才学理论在国际上的传播。因此,迫切需要加强人才学基本术语特别是核心术语的对外翻译实践探索 and 理论研究。基于此,笔者在勾勒人才学核心术语对外英译发展轨迹的基础上,对人才学核心术语英译译名和译名规范化等问题进行了研究。同时还就创建人才学翻译学,加强人才学对外翻译理论研究作了初步探讨。

一、人才学核心术语的概念、范围界定及其产生背景

(一)核心术语的概念

核心术语(core terms),是指在某一学科、某一理论、某一著作、某一文章内处于中心地位、起主导作用的术语。核心术语“既是对学科已有认识的确定和确立,也是学科未来发展的基础与生长点”^[1]。从构成上看,核心术语可由一个术语组成的“单核心术语”构成,也可由若干个术语组成

的“核心术语群”构成。

(二)人才学核心术语的范围界定

1. 遴选人才学核心术语的条件。入选人才学核心术语必须具备两个条件:首先,出现频率高。即该术语在人才学文献中出现频率很高。这是人才学核心术语的基本特点。其次,可扩展性强。即在该术语前后加上限定词便可扩充为人才学的专业术语。

2. 人才学核心术语的具体界定。“人才”、“人才学”这两个术语,不但在人才学文献中出现频率极高,而且其它大多数人才学专业术语都是由它们衍生或派生而来。它们是人才学学科大厦的基石。因此,笔者认为,“人才”、“人才学”是人才学的核心术语。

(三)人才学核心术语的产生

中国人才思想肇端于2500多年前的《诗经·小雅·菁菁者莪》之中,据雷祯孝考证,该诗最早使用“人才”一词^[2]。随着时间推移,尔后便在中国历史社会中得以广泛传播和应用。特别是1978年党的十一届三中全会之后,“人才”一词在中国社会方方面面的文献中更是被频繁使用。

1979年7月,雷祯孝、蒲克首倡创建“人才学”,这门新兴学科便在神州大地上应运而生。雷祯孝、蒲克在“应当建立一门‘人才学’”一文中第一次使用“人才学”这个学科术语^[3]。自此以后,“人才”、“人才学”便演变为人才学的核心术语。

收稿日期:2009-05-21

作者简介:杜平(1964-),男,四川成都人,教授,博士,硕士生导师。研究方向:中外文学与文化比较、英语教学。

侯雨欣(1988-),女,四川营山人,西华师范大学外国语学院2006级学生。研究方向:人才学、人力资源管理。

二、人才学核心术语英译的历史轨迹

(一)人才学核心术语肇始英译阶段(1935—1979)

1937年,美国社会学家、心理学家施赖奥克(J. K. Shryock)将《人物志》编译成 THE STUDY OF HUMAN ABILITIES(《人类能力之研究》),这是西方学者最早最系统地研究《人物志》的著作。美国著名管理学家哈林·克里夫兰(Harlan Cleveland)在其著作《未来的行政首脑》(THE FUTURE EXECUTIVE, 1971)之中就曾指出,《人物志》是人类早期关于如何察访和管理人民的代表性著作。施赖奥克在译文中常用“men”表示“人才”,有时也用“abilities”作为“人才”的译名。这是人类有史以来首次把《人物志》中“人才”一词翻译为英文。

(二)人才学核心术语尝试英译阶段(1979—1986)

1.《北京周报》对人才学核心术语的英译。1980年2月18日的《北京周报》英文版第7期在“People in the News”专栏介绍雷祯孝及其研究的人才学时,文中两处使用“human talent”,一处使用“men of talent”来表示“人才”。文中未涉及“人才学”一词的英译。1986年11月24日的《北京周报》英文版第47期在“Book Explores Ancient Thought”一文中,用“talented persons”、“talented people”表示“人才”。而在文中提及雷祯孝著作《中国人才思想史》书名时,将其英译为 The History of Ancient Chinese Thought on Talents, 用“talents”表示“人才”。文中用“the theory on talent”英译“人才学”。

2. 钟祖荣对人才学核心术语的英译。钟祖荣^[4]认为,英语中与“人才”概念相似的词有 genius 和 gifted,是指有天赋的人。又如 elite 是指精英, personnel 指名人显贵、重要人物。在国外人才研究文献中,早期多用 gifted,现在由于对人才涵义理解的扩大,一般用 gifted and talented 或 talented。因此,他认为可把“人才学”译为 talentology。

3. 迪波拉戴维斯·弗里德曼对人才学核心术语的英译。在1980年2月至1986年4月的6年多时间里,时任美国耶鲁大学社会学系副教授迪波拉戴维斯·弗里德曼(Deborah Davis Friedmann)女士因讨论如何进行人才学学术活动交流问题,先后给雷祯孝写了10封英文信。她在1980年2月29日致雷祯孝的第一封信中使用“study of human talent”表示“人才学”,此后,则在信中常用“人

才”、“人才学”的拼音“rencai”、“rencaixue”。由于弗里德曼的汉语水平较高,在1980年9月以后与雷祯孝的通信中,她在英文行文中有时直接使用汉字“人才”“人才学”这两个词。

(三)人才学核心术语英译论争阶段(1986—1998)

1. 论争产生的背景。1982年李铁映、王小夫在《关于“人才”一词的翻译》^[5]一文中提出建议使用“Rencai”作为“人才”的英译译名。但在之后的4年里,人才学界对人才学英译问题毫无反响。1980年中后期,人才学界先后有多批专家出国访问交流,这时人才学对外翻译便成了人才学界一道必解难题。《人才研究》1986年第7期发表了王志刚的《人才学译名初探》和龚雅屏的《试谈人才学译名》,引起了人才学界、英语翻译界学者的热烈讨论。随后在第8期刊发了董桂兰《关于“人才学”译名的一封信》。为把讨论引向深入,于第11期推出了“关于人才学译名的讨论”专栏。继而又发表了刘世威《人才学译名之管见》^[6]、于家齐、王文波的《谈汉、日、英语对人才学概念的恰当表述》^[7]、《也谈人才学译名——兼和董桂兰同志商榷》^[8]、黄龙《人才学译名刍议》^[9]4篇文章。这次人才学译名问题讨论长达7月之久,有力地推动了人才学对外英译研究。

2. 论争观点的梳理。在《人才学译名初探》一文中,王志刚认为“talent”符合人才学中“人才”这一术语要求,建议用“Talent Studies”作为人才学的英文译名。龚雅屏在《试谈人才学译名》中赞同用“talent”表示“人才”,认为虽用“Talent Studies”表示“人才学”通俗易懂,易被人接受,但个人更倾向于“Talentology”。董桂兰则在信中说“Talent”用于“人才学”不合适,因为其研究范围远比“Talent”内容广泛。“人才学”一词在国外找不到对应词组,“Talentology”在国内外又难以被接受,建议用较多英文词来解释其意。但她并没有提出“人才”“人才学”英译译名。于家齐、王文波认为“talentics”、“talentology”、“talent studies”皆可作为“人才学”英译译名。黄龙从理论与实践相结合、实践与活动结合的区别来阐述了用“Talentology”、“Talentics”作为英译译名的理由。

(四)人才学核心术语多元英译阶段(1998—)

1. 王通讯对“人才”、“人才学”二词英译的理解和阐释。王通讯主编的《人才学新论》^[10]指出,与“人才”最相近的词是 talent,意为“天才”、“有特别才能的人”。genius 也有天才之意。二词都着重于人的天赋才能。与“人才”相近的词还有

human capital(人力资本),主要指人后天通过教育培训形成的知识能力。作为人才开发与管理工
作对象的人才,与英语中接近的词是 human
resources(人力资源)。但它比“人才”范围宽,包
括人才和普通人员。汉语中的“人才”比英语中任
何一个相近的词的内涵都丰富,它实际上对应了
英语中几个词的涵义。

2. 叶忠海对“人才”、“人才学”二词英译的理
解和阐释。叶忠海主编的《人才学基本原理》^[11]指
出,国外有关人才研究文献中,早期多用 gifted
person 和 genius,指有天赋的人,即所谓的天才和
杰出人才。随着人才含义理解的扩大,目前,“人
才”一词我国有关专家、学者倾向于用“talent”一
词。在该书目录的英译中,用“the study of
talents”表示“人才学”。

3. 罗应焕对“人才”、“人才学”二词的英译。
罗应焕教授英译的《人物志》^[12]在“人才”一词上
用了“talented persons”、“the abilities”、“men of
ability”“able men”这四种方式表达。在序言中用
“the learning of men of ability”表示“人才学”。罗
应焕英译的《人物志》,通过介绍中国传统文化典
籍的《大中华文库》英汉对照版隆重推出。这个译
本是中国人自己第一次将《人物志》介绍给全世界
读者的英文版本。

三、人才学核心术语的英译思考

(一)产生人才学核心术语英译译名分歧的
主要原因

1. 东西方在文化、语言、思维上的隔阂和差
异,是产生“人才”、“人才学”英译译名分歧的根
本原因。源远流长的中华民族传统文化,对世界其
它民族尤其是西方民族而言,是一种神秘难解的
异质文化。东西方在文化上的差异性,主要表现
在语言和思维方法上。我们要穿透层层文化、语
言、思维的屏障,用英语词汇中相应词汇来阐释人
才学的术语绝非易事。

2. 英语中没有与汉语人才学中“人才”、“人
才学”完全对应的术语,是产生其英译译名分歧的
直接原因。在英文中根本无法找到与汉语人才学
中“人才”、“人才学”完全相对应的词汇。加之带
有浓厚中国传统文化色彩的人才理论在2500年的
发展中赋予“人才”相当丰厚的文化内涵,因此在
把汉语人才学的术语翻译成英文时,分歧便随之
产生。

3. 人才学界长期以来对“人才”、“人才学”
的定义没有较为统一的认识,是产生“人才”、“人
才学”英译译名分歧的重要原因。何为“人才”?
在两千多年的人才研究史上一直是一个争论不休
的

“热点和难点问题”^[13]。在人才学创建之初,人
才学界对“人才”的定义多达100多种。经过30
年的研究讨论,人才学界对“人才”、“人才学”
的定义逐渐趋于一致,但目前具有代表性的定义
也有六七种之多。国内人才学界对“人才”、“人
才学”有不同的定义和理解,毫无疑问也是引起
“人才”、“人才学”英译译名分歧的重要原因。

人才学核心术语英译的混乱局面,给人才学
提出了一个严峻而紧迫的课题:人才学核心术语
英译的规范化问题。正如术语学专家郑述谱所
言:“任何一门学科,都有自己的术语系统,都要
研究并规范自己的术语,不然,这门学科就很难
成立,更难顺利发展”^[14]。

(二)人才学核心术语英译规范化的具体措施

1. 在全国名词委下成立“人才学名词审定
委员会”,权威审定和公布人才学术语。全国科
学技术名词审定委员会是代表国家进行科技名
词审定、公布的权威性机构。现已组建科学技
术各学科名词审定委员会61个,已公布了包括
社会学等社会科学学科在内的66种规范名词。
人才学界要主动向全国名词委汇报,积极争取
在全国名词委下成立“人才学名词审定委员会”,
以便制定和强制推行人才学术语的国家规范,
为人才学核心术语英译规范化提供体制和制度
保证。

2. 编写新版《人才学词典》,统一汉语人
才学术语释义。相对统一人才学术语的内涵和
外延,是人才学核心术语英译规范化的基础和
前提。人才学创建之初,人才学界便采取编写
知识手册、辞典等形式对人才学基本术语进行
梳理、总结,先后出版了《人才知识手册》、
《人才学大辞典》等。这些辞典的出版,对人才
学术语的统一起到了十分重要的作用。而今,
亟需组织人才学界精兵强将按照术语词典学
的要求,编写一部新版《人才学词典》,从而构
建统一的汉语人才学术语体系。

3. 成立“中华人才学译名翻译委员会”,
权威翻译人才学译名。由于没有权威的专业
机构组织及引导,人才学英译目前处于一种
群龙无首、各行其是的混乱局面。因此,人
才学界、英语翻译学界要携手共同建立“中
华人才学译名翻译委员会”,权威确定人才学
译名。可采取“梯次推进”的规范模式。首
先规范人才学核心术语,然后规范人才学基
本术语,最后规范人才学全部术语。从而逐
渐建立起一套与汉语人才学术语体系相对应
的较为严密的英语人才学术语体系。

(三)人才学核心术语英译之我见

1. 关于“人才”的英译译名。在英文字
典中,

talent 虽指天才、人才, genius 也含有天才、英才、天资之意,但这两个词更多强调一种 natural ability,即天生的资质或天赋,而且也并不能完全表达“人才”这一人才学术语的含义。ability 指能力、才能、专门技能, personnel 有人员、人事之意。如果将这两个词作为“人才”一词的英译,明显将其范围扩大了。

我国相当一部分人才学家在人才学对外翻译中热衷于用英语中某个单词作为“人才”的译名。但是,人才学中一些术语译名的确定绝非像从英汉、汉英词典对应词条中稍作甄别就可选定那么简单。人才学核心术语无论直译或意译,都无法准确再现中国人才理论在 2500 多年历史发展中的浓厚的传统文化内涵。中国乃人才学的故乡,在开展人才学对外翻译工作时,应当使其核心术语的翻译更具中国特色。因此笔者建议采用“Rencai”来英译“人才”一词。

2. 关于“人才学”的英译译名。“人才学”一词现今主要有以下 6 种译法: Talent Studies; The Study of Talent; The Learning of Talent; Talent Learning; The Theory of Talent; Talent Theory; 显然, learning 用在一门学问上是在欧洲文艺复兴时期开始的,原意出自对当时的原文《圣经》及希腊、拉丁古典作品的研究^[16],可是这个词用在人才学研究方面还是有所欠缺。study 在英语中有研究、学科的含义, theory 有学说、论、说、理论之意。人才学作为一门独立学科,用 study 比 theory 更为确切,因为 theory 更多含有“…论”的意味, study 则是“…学”。“The Study of Talent”与“Talent Study”,前者是指对人才的研究,而后者是人才本身之研究,二者尚且不错,不过还不简捷,而且人才学研究范围之广,显非“The Study of Talent”与“Talent Study”所可概括。既然考虑把“人才”译为“Rencai”,那么至于“人才学”一词英译,笔者建议在“Rencai”词尾加上“…学科、科学”的英文后缀“-ology”。根据英语构词法我们可以采用“Renciology”。这样人才学就能与国际上其他学科看齐,也能在学术殿堂里有个确切的“名份”。“人才学家”自然也就称为“renciologist”。当然,也不排除还有更贴切更完美的英译,在此只不过提出来和人才学界、翻译学界的专家们共同探讨,以起抛砖引玉之用。

四、创建人才学翻译学,推进人才学走向世界

(一)创建人才学翻译学的客观依据

1. 创建人才学翻译学,是人才学走向世界的迫切期待。如何让中国古代人才思想走出幽幽古

籍向世界闪烁她神秘蓝光?如何让中国人独创的人才学迈出国门向世界展示她的独特风姿?毫无疑问,这就需要对外翻译这座桥梁。而要架设一座能够完全满足人才学跨出国门、走向世界的现代化桥梁,则亟需创建一门新学科——人才学翻译学。

2. 创建人才学翻译学,是人才学了解国外研究动态的客观需要。“西方的人才研究,始于高尔顿”。弗朗西斯·高尔顿(Francis Galton, 1822—1911)开山之作《遗传的天才》(Hereditary Genius, 1869)虽距今仅有 140 年历史,但此后,便出现了人才研究的五大学派^[16]。同时,西方学界也较为关注中国古代的人才研究和当代的人才学研究。从 1930 年开始,《人物志》就被国外学者先后介绍到日本和美国^[12]。人才学产生后,又引起了美、日、荷、加等国学者的广泛关注和浓厚兴趣^[17]。如何把国外的人才研究理论包括国外对中国古代人才思想研究和当代人才学研究原汁原味地介绍给国人?自然就亟需创建人才学翻译学专门研究国外人才理论的汉译问题。

3. 创建人才学翻译学,是人才学学科建设的内在要求。人才学是一门横跨于人文社会科学和自然科学,对人才和人才问题进行研究的综合性科学。建立专门研究不同类型、不同层面人才的分支人才学是人才学发展的必然趋向。30 年来,人才学已经产生了 20 多个分支学科。令人遗憾的是,在学术界至今无人涉足人才学翻译理论这一领域。这就迫切要求我们从人才学翻译学的特殊角度去思考人才学的学科建设问题,以便进一步提高人才学的专业化水平。

(二)创建人才学翻译学的初步构想

1. 加强队伍建设,培养高素质人才学翻译人才。健全选育机制,构建完善的人才学翻译人才培养体系,要在高校科研院所建立人才学翻译人才培养基地。当前要以英译人才培养为重点和基础,在条件成熟时开始培养其它语种的人才学翻译人才。加大政策扶持力度,营造良好的人才学翻译人才成长环境。制定特殊倾斜政策,吸引一批基础功力深厚、有志于人才翻译事业的优秀青年加入到人才学翻译队伍中来。

2. 加强对外交流,推动人才学翻译国际合作。目前在美国等一些西方国家,在人事研究、人力资源开发管理方面的研究已取得了较大成就。人才学翻译界不仅要在国内加强交流互通信息,而且还要同国外学者广泛接触和探讨,把国外人才研究的新理论及时准确地引入国内,同时用标准的

西方现代语言阐释中国古代人才思想和中国当代人才学理论,并向国际学术界广泛传播。

3. 加强学科建设,开展人才学翻译学理论研究。我们要加强人才学翻译中具体问题的研究,要从语言学、翻译学和文化学的比较出发对人才学翻译问题进行多层次、多角度的深入探讨,同时还要梳理人才学翻译中亟待攻关的难点问题,然后组织力量全力攻关。加强人才学翻译学理论体系建设。我们要在充分开展人才学翻译专题理论研究的基础上,推出《人才学翻译概论》之类的专著,还要在总结人才学翻译实践中历史经验的基础上,加强人才学翻译方法和技巧的研究。

参考文献:

- [1] 郑述谱. 术语学核心术语辨析[J]. 术语标准化与信息技术, 2006(1): 4-8.
- [2] 雷祯孝. 中国人才思想史: 第 1 卷[M]. 北京: 中国展望出版社, 1986: 229-230.
- [3] 雷祯孝, 蒲克. 应当建立一门“人才学”[J]. 人民教育, 1979(7): 21-26.
- [4] 钟祖荣. 现代人才学[M]. 杭州: 浙江教育出版社, 1988: 36.
- [5] 李铁映, 王小夫. 关于“人才”一词的翻译[J]. 人才, 1982(10): 16.
- [6] 刘世威. 人才学译名之管见[J]. 人才研究, 1986(11): 41.
- [7] 于家齐, 王文波. 谈汉、日、英语对人才学概念的恰当表述[J]. 人才研究, 1986(12): 41-42.
- [8] 于家齐, 王文波. 也谈人才学译名——兼和董桂兰同志商榷[J]. 人才研究, 1987(1): 37.
- [9] 黄龙. 人才学译名刍议[J]. 人才研究, 1987(2): 39-40.
- [10] 王通讯. 人才学新论[M]. 北京: 蓝天出版社, 2005: 40-41.
- [11] 叶忠海. 人才学基本原理[M]. 北京: 蓝天出版社, 2005: 114.
- [12] 刘劭. 人物志[M]. 罗应焕, 伏俊琰, 译. 北京: 中华书局, 2007.
- [13] 邱永明. 人才定义的大讨论及其成果的价值[J]. 人才资源开发, 2009(3): 13-15.
- [14] 郑述谱. 关于中国术语学建设的构想[J]. 科学术语研究, 2005(1): 1-4.
- [15] 陆谷孙. 英汉大词典[M]. 上海: 上海译文出版社, 1999.
- [16] 钟祖荣, 齐建芳, 王玉. 外国人才研究史纲[M]. 北京: 蓝天出版社, 2005: 10-12.
- [17] 侯建东. 人才学在中国的产生和发展[J]. 中国卫生人才, 2006(3): 21-23.

English translation of the core terms in renciology: establishing translation theory on renciology

DU Ping, HOU Yu-xin

(Foreign Language School of China West Normal University, Nanchong 637000, China)

Abstract: This article outlines the historical development of the English translation of the core terms in Renciology. It deals with the problems of the English translation of the core terms in Renciology, and the standardization of the translations etc. Meanwhile, this article has a tentative study of establishing the translation theory on Renciology, and strengthening the research on the translation theory on Renciology.

Key words: talent; the study of talent; core terms; Rencai; Renciology

本文编辑: 吴晏佩