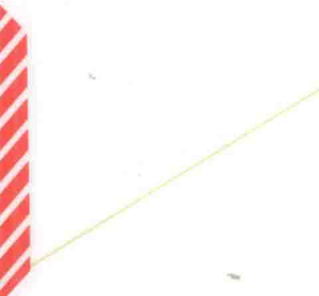


人才创新思维

RENCAI CHUANGXIN SIWEI

徐斌 石丹阳 著



中国人事出版社



中国劳动社会保障出版社

国家重点学科劳动经济学
人力资源开发与人才发展博士点

共同支持开发

人才创新思维

徐 斌 石丹阳 著

中国人事出版社

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才创新思维/徐斌等著. —北京: 中国人事出版社: 中国劳动社会保障出版社, 2016

ISBN 978-7-5129-1091-1

I. ①人… II. ①徐… III. ①创造性思维—研究 IV. ①B804.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 127549 号

中国人事出版社
中国劳动社会保障出版社 出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

保定市中华美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 16.5 印张 244 千字

2016 年 8 月第 1 版 2016 年 8 月第 1 次印刷

定价: 46.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

■ 编 委 会 ■

- 主 任：王通讯 人才学的主要开拓者和奠基人之一、研究员、博士生导师、中国人事科学研究院原院长
- 副主任：杨河清 经济学博士、首都经济贸易大学学术委员会副主任、劳动经济学院原院长、教授、博士生导师、中国人力资源开发研究会副会长、中国劳动学会副会长
- 王辉耀 国际管理学博士、国际人才研究专家、欧美同学会/中国留学人员联谊会副会长、中国人才研究会副会长、中国与全球化智库主任、教授、博士生导师、西南财经大学发展研究院院长
- 桂昭明 武汉工程大学原副校长、教授、博士生导师、中国人事科学研究院博士后导师
- 成 员：萧鸣政 经济学博士、北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、北京大学政府管理学院行政管理系主任、教授、博士生导师
- 刘 昕 经济学博士、中国人民大学公共管理学院院长助理、教授、博士生导师
- 徐 斌 经济学博士、首都经济贸易大学人才开发系主任、人力资源开发中心副主任、教授
- 陈小平 管理学博士、首都经济贸易大学人才开发系副教授
- 张文春 中国人力资源和社会保障出版集团专业技术人员图书编辑室副主任、编审、中国人力资源开发研究会理事

■ 总序一 ■

进入新世纪之后，人才学研究迎来了蓬勃发展的春天。这主要得益于时代的变迁，人才资源在经济社会发展中战略意义的凸显，特别是党中央国务院对人才资源与人才问题的高度重视。2003年12月第一次全国人才工作会议召开，颁布《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》，2010年5月第二次全国人才工作会议召开，颁布《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，这两次重要会议为全国人民绘制了人才强国的宏伟蓝图，激励全国人民为建设人才资源强国，实现中华民族伟大复兴而努力奋斗。

在这样一种形势下，如何将人才学知识普及开来，探索下去就成为一件重要而急迫的事情。中央领导同志对这个问题非常重视，多次发表讲话，部署工作，指出要重视人才理论研究，要以科学人才观指导人才工作，要加强人才学学科和研究机构建设。中央领导还指出，目前的人才理论研究，已经严重落后于实践，要鼓励理论创新、政策创新。中央领导还对人才学的学科体系建设进行了谋划，认为人才学应该包括宏观人才学、微观人才学、人才学通论等。这些重要指示为当前人才理论研究向哪里发展以及如何发展指明了方向。

以杨河清教授为领军者的首都经济贸易大学的人才研究队伍，积极响应中央号召，很快开始了新世纪高校人才学教材的编写工作。目前已经编出全国第一套人才学课程系列教材有《人才战略的制定与实施》《人才素质测评理论与实务》《人才考核体系与激励策略》《人才保障与服务》《人才开发概论》

五种。今后，还会有更多的成果奉献给急需这些成果的青年学生与广大读者。可以说，这是在全国高校行动快、带了头的一件好事，值得肯定与鼓励。

值得特别注意的是，这些教材较之于 20 世纪 80 年代的人才学教科书在学科建设方面突出了研究方法的创新，从而推动了教学内容的进一步深化。以人才战略研究为例，以往的研究大都属于定性研究，定量研究不多。这套教材的编写，把定量化实证研究方法引入教材内容，采用了 SPSS 和 AMOS 等现代统计分析软件，运用了探索性因子分析、验证性因子分析、结构方程模型分析、描述统计分析等方法验证了研究假设，构建了中国人才发展战略模型，推进了人才发展战略量化理论的研究，做到了人才研究的与时俱进。

人才学研究在中国虽说已经有了 30 年的历史，但是这个学科的理论体系到底是怎样的，谁也没有给出过定论，因为它本身就是一个开发发展的体系。我个人认为，以世纪之交为界限，国内人才学研究可以大致划分为两个不同的阶段。前 20 年，主要是学者个体进行的，后 10 年则是在组织领导下进行的；前 20 年，结合实际不够紧，后 10 年大量结合实际工作；前 20 年创新层次较低，后 10 年创新层次大幅上升，属于高层次系统创新。前不久经国家标准化管理委员会批准，人才学已经从三级学科上升为二级学科，这就为人才学教学科研队伍建设以及高校招收本科生、研究生创造了十分有利的前提条件。社会需要与领导重视已经成为人才学快速发展与深入发展的强大动力。这一套高校人才学丛书较好地反映了当前全国人才学研究水平，是一套具有开拓意义的新世纪人才学研究成果。可以肯定，它对下一步高校广泛开展人才学教学与科研，具有示范价值与推动作用。而且我相信，紧随其后，还会有更多的高校人才学教材陆续面世。

一门新学科有没有生命力，关键是它能不能满足社会需求，以及能不能满足不断发展的社会需求。而要做到这一点，关键就在于持续创新。这就对丛书的编著者提出了更高的期望。期望能够列出若干条，我认为最重要的就是人才学概念、人才学概念群、人才学学科规律体系表述的创新。

众所周知，人才学属于一门综合性的社会科学学科，它所涉及的学科较多，写出高水平著作有一定的难度。这就要提升概括能力、归纳能力、综合能力、跃迁能力。在世界上，国外已经有了人力资源学说，发达国家高校的人力资源教科书也到处可见，因此，怎样写出具有中国特色的人才学专著还

确实是一件不大容易的事。创新不能凭空，出路在于实践。要想提高人才学学术水准，我认为可行的办法只有一个，那就是立足中国现实，一手伸向国外，一手伸向历史。前些年，不少高校开设人力资源课，也取得一定成绩，但是那是西方的体系，学习的目的全在于结合中国国情，如果不是这样，学了也难用。我已经注意到，这些年来，国内研究人才学的众多学者为国内人才流动、人才市场建设、人才战略制定、人才队伍建设出了不少力。究其原因，就是人才学研究与国家实际情况结合较紧，不少研究成果用得上。有句古诗说“蜂蝶纷纷过墙去，疑是春色在邻家”。我们完全没有必要认为，所有的好东西都在国外，所以言必称国外。我们完全有信心建立我们中国特色、中国气派的人才理论。道理不在别处，就在于当前发生在中国大地的有史以来最壮观的关于人力资源、人才资源的伟大变革，我们是参与者、亲历者、改革者、感悟者，我们完全有能力把自己的经验总结好，上升为系统的、理性的、完整的、生动的认识。

学习、使用这套教科书的更多的是青年一代。年轻人的任务不仅要继承，还要创新。要思考教科书里哪些内容讲对了，哪些内容还值得改进。只有以这种态度读书学习才是真正的读书学习。改革开放时代丰富多彩、热气腾腾的人才实践是比任何教科书都伟大的无字教科书。所有的理论都是在社会实践的检验中不断产生并日益走向成熟的。我期待着有更多的年轻人加入到人才学研究的队伍中来，把发轫于中国的人才学研究继续推向前进。



中国人才研究会学术委员会主任

2012.9.12

■ 总序二 ■

人才学是以人才管理与开发为研究对象，综合经济学、人口学、人力资源管理学、组织行为学、社会学等学科而形成的一门交叉新兴学科。在宏观层面上，它主要研究人才思想、人才战略规划、人才聚集与开发等内容；在中观与微观层面上，则主要研究人才胜任力模型、测评、开发、培训、选拔任用、激励和人才成长的规律及其在人才发展实践中的应用。人才学研究的核心目标是，在人才学理论指导下，通过人才管理与开发一系列活动，做到人才的最佳匹配，挖掘人才的最大潜能，创造人才绩效最大化，提升人才竞争力，最终提升组织绩效和竞争力。

1979年10月新华社发表了《社会科学园地里一株新苗破土而出，人才学引起学术界的重视》的报道，这标志着中国人才学的诞生，并开始了人才学的创建。1992年，新兴的人才学被国家承认，作为三级学科列入《学科分类与代码》（中华人民共和国国家标准），学科代码：630.5520。经国家标准化管理委员会批准自2012年3月1日起，人才学正式列为社会学下的二级学科。

改革开放至今，中国人才学发展取得了一定成绩。步入21世纪之后，中国人才学发展加快了步伐。2003年12月，我国召开了第一次全国人才工作会议，对人才学发展进行了重要部署。2010年5月，第二次全国人才工作会议在北京召开，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》出台，这标志着我国的人才学科建设开创了全新局面。

在历数中国人才学发展成绩的同时，也意味着中国人才学发展面临着一定挑战或者不足，尤其是在理论研究方面显得滞后于实践工作进程，主要表现为：

第一，量化的实证性理论研究成果较少。由于历史的原因，我国社会科学领域的部分学者擅长定性的规范研究，对量化的实证性的研究较少，在人才学科领域也不例外。因此，我国人才学领域的研究成果中，量化的实证性理论研究成果还需要进一步加强。

第二，系统化的理论研究成果不多。由于人才学是一门交叉新兴学科，目前在全国各个高校中，只有首都经济贸易大学刚刚于 2011 年成功申请人才学的硕士点和博士点，因此，在该领域缺乏足够的研究专家团队，且系统化的理论研究成果不多见。

第三，实践工作者缺乏科学的系列丛书理论指导。在中国的实践领域，人才管理与开发的重要性逐渐凸显。但是他们普遍反映，在实践工作中，缺乏系列的丛书的理论指导，希望能为他们提供科学的理论依据，促进人才工作科学化、规范化、系统化发展。

为了满足社会需求，我们特别精心策划、组织一批本领域的专家、学者撰写这套书。我们提出了建设国际一流人才学精品丛书的目标，既鼓舞人心，又任重道远。为此，我们组成了教材编写委员会，主要为作者服务，同时，我们充分利用国内相关平台和人才优势，将这项工作不断向纵深推进。

这套书的主要创新点在于：一是在理论上，采取规范研究和实证研究相结合的方法，对中国人才管理与开发进行量化的实证研究，比较系统地构建了中国人才管理与开发框架体系，丰富了人才学理论体系；二是在实践上，提出了人才学管理与开发实践的相关技术方法，对如何提升中国人才绩效进行了科学设计，为各类组织进行人才管理与开发实践提供了全新的管理思路与技术方法。

本套书对于认识中国人才成长的规律，解决目前中国人才发展中的现实问题，促进地区经济的持续、健康发展具有指导意义，对于丰富人才学研究具有重要的价值。同时本套丛书也可以作为各类组织制定人才管理制度的重要参考。

这套书的出版，得到相关领导的高度重视，得到有关单位的鼎力相助，

得到相关高校和研究机构专家、学者的指导，得到社会热心人士的积极响应，得到中国人力资源和社会保障出版集团的大力支持。在此一并表示诚挚的敬意和衷心的感谢。

文章千古事，得失寸心知。尽管编委会和各专著的作者、编辑与审订者做出了很大努力，但由于水平所限，这套书仍会有不少缺点和不足。好在该丛书将会继续编辑下去，仍然有不断改进和提高的机会。错误和漏洞，敬请读者予以指正。同时，也希望有更多的有识之士加入到人才学研究中来，为中国人才学发展奉献聪明才智。如果说探索是一种乐趣，那么，在探索的路上做一块不起眼的铺路石则是一种幸运，也是我们的共同心愿。



中国人力资源开发研究会副会长
中国劳动学会副会长
首都经济贸易大学学术委员会副主任
2012年9月于京南花乡

● 第一章 人才概述	(1)
第一节 人才的定义	(1)
第二节 人才的属性与特征	(5)
第三节 人才的分类	(7)
第四节 人才的层次与结构	(9)
● 第二章 人才思维概述	(17)
第一节 古代中外代表人才思维概述	(17)
第二节 现代中外代表人才思维概述	(20)
● 第三章 人才与思维	(30)
第一节 思维	(30)
第二节 创新思维	(33)
第三节 创新思维的障碍	(40)
● 第四章 人才与全脑思维	(58)
第一节 全脑学习	(58)
第二节 激发全脑学习动力	(59)
第三节 右脑思维的优势	(60)
第四节 “全脑”进课堂，学习更快乐	(62)
第五节 人才思维的应用——全脑思维工具“图像 思维法”	(66)

●第五章	TEC 人才思维引导模型概论	(89)
第一节	引导模型	(89)
第二节	TEC 模型——Target (目标)	(92)
第三节	TEC 模型——Environment (环境)	(96)
第四节	TEC 模型核心——Creative Thinking (创造性思维)	(98)
●第六章	创造性思维六脉神剑	(100)
第一节	剑法一 “迭代思维”	(100)
第二节	剑法二 “逆向思维”	(111)
第三节	剑法三 “整合思维”	(124)
第四节	剑法四 “加法思维”	(140)
第五节	剑法五 “减法思维”	(157)
第六节	剑法六 “换框思维”	(170)
第七节	TEC 模型——投射出的人才思维规律	(189)
●第七章	卓越的人才思维	(196)
第一节	卓越人才的发散性思维	(197)
第二节	卓越人才的逻辑性思维	(201)
●第八章	卓越的人才合作思维	(207)
第一节	卓越人才合作的平行思维	(207)
第二节	平行思维的价值	(210)
第三节	平行思维工具——“六顶思考帽”的使用	(212)
第四节	平行思维的关键环节	(223)
第五节	平行思维的应用领域及案例	(224)

● 第九章 人才创新思维的发展	(233)
第一节 人才创新思维与互联网时代特征	(233)
第二节 互联网思维的本质	(235)
第三节 互联网思维的表现形式	(237)
第四节 人才创新思维与互联网时代下的人才成长	(238)
编辑说明	(242)
参考文献	(245)

第一章 人才概述

第一节 人才的定义

在中国古代几千年的历史长河中，历代先哲们无不把用人当作是治国安邦的首要策略。他们围绕人才的德、才关系，对什么是人才有过大量的论述。

西周大器晚成的姜子牙治国策略的重要一条就是“上贤，下不肖”（《太公六韬·文韬·上贤》），上贤，就是举用人才。姜子牙针对人才的标准又归纳了六条：“一曰仁，二曰义，三曰忠，四曰信，五曰勇，六曰谋”（《太公六韬·文韬·六守》）。这里既有品德方面的仁义忠信，又有才能方面的勇谋。

孔子向学生提出的为政之道，就是“赦小过，举贤才”（《论语·子路》），即要赦免小错，重用贤德的人才。为什么要强调“举贤才”呢？孔子认为，“举直错诸枉，能使枉者直”（《论语·颜渊》），就是把正直的贤才提拔起来，而且要放到不正直的人之上，这样能够影响社会风气，使不正直的人变好。孔子同样强调了人才要德才兼备。

唐太宗李世民说，“致安之本，唯在得人”（《贞观政要·择官》），即治理国家的根本大计是要选拔优秀的人才。人才的标准是什么呢？他认为，“今所任用，必以德行、学识为本”（《资治通鉴》卷198）。

宋代大政治家司马光强调，“为政之要，在于用人、赏善、罚恶而已”（《司马文公文集·上皇太后疏》）。

人才在社会中的重要性越来越强，人才这个数千年来被人们津津乐道的古老话题，在今天又成为使用频率最高的一个主题词。

著名的管理学家彼得·F.杜拉克认为，人人都可能是人才，关键是管理者能不能发挥人的长处。在他写的《有效的管理者》一书中就说过：“有效的管理者能使人发挥其长处。他知道人不能以弱点为基础。为达成成果，必须用人以长。”在他看来，没有人是不可以成为人才的，人都有长处和短处，管理者能发挥人的长处，就使这个人变成了人才。

西方的企业家早已经从重视设备、资金，转换到重视人才资源的开发。英国独立广播电台总裁布里杰特·普劳敦女士说过：“要想致力于辉煌的成果，我们必须充分利用各种可用资源，如像财力、厂房设备以及人力。”这里所提到的“人力”资源，也有人才资源的含义。因为可以充分利用的“人力”，无论是专业技术人员还是技能人才，都已经成为不可或缺的人才。

什么是人才？这是人才研究和人才管理者首先遇到的问题。

我国人才学专家王通讯在他与王银江合著的《未来人才学》一书中，从人才标准的科学性、时代性以及社会性出发，提出以下三条人才标准：

(1) 能坚持有效地吸收人类文明中有用的信息、知识，具有一定的智能，是知识信息的合格载体。

(2) 能从事创造性劳动，是知识信息组合增强的有效动力源。

(3) 其创造性劳动成果能自觉服务于社会进步和人类的正义事业。

依据这三条标准，他认为：人才是能够产生良好社会效应的，以知识信息活动的载体为基本形态的增强知识信息组合的动力源。或者说，人才是一个具有专业智能并能自觉促进社会进步而从事创造性劳动的人。

那么，究竟什么是人才呢？什么样的人才可以被称作人才？古往今来，有很多人人才下了自己的定义。

新编《辞海》对“人才”的解释是：有才识学问的人，德才兼备的人。

王通讯、王康说：“人才是指在一定社会条件下，能以其创造性劳动，对社会发展、人类进步做出较大贡献的人。”

叶忠海则说：“人才，是指那些在各种社会实践活动中，具有一定的专门知识、较高的技术和能力，能够以自己的创造性劳动，对认识、改造自然和社会，对人类进步做出了某种较大贡献的人。”

俞果在其《人才学基础》中指出，人才是“以主观的智能创造性地运用

于实际并卓有成效者”。

王鹏在《用人之道》中说：“人才，有脑力劳动者，也有体力劳动者；在有学历、有文凭的人员中有，在无学历、无文凭的人员中也有。只要知识丰富，本领高强，对社会进步有贡献者，皆可成为人才。”

这些定义虽不尽相同，但却从不同角度揭示了人才的含义。综合起来，可以得出如下定义：人才是指在一定社会条件下，具有一定的知识和技能，能以其创造性劳动，对社会或社会某方面的发展，做出某种较大贡献的人。在这里，我们对人才的概念强调以下三点：

第一，强调“创造性劳动”，即规定人才劳动的性质——“创造性”。创造性，是开拓、创新之意。它既有类型、功能不同之分，又有层次、大小不同之别。

第二，强调“贡献”，即规定人才劳动的方向性——进步性。当然，对贡献要全面理解：创造物质文明固然是贡献，创造政治文明、精神文明同样也是贡献；质的创造是贡献，量的创造也是贡献；活着就显示出创造的成效、已被人们承认的是贡献，死后才显示出创造成效、被后人承认的也是贡献。人才的贡献，既有全领域的，也有专门领域的，大量的的是某领域的某种贡献。因此，人才贡献也是相对而言的。

第三，强调“在一定社会条件下”，即规定人才劳动的社会历史性。人才总是当时的具体社会历史条件下的产物。不同历史时期、不同社会形态下，人才劳动的“创造性”“贡献”的内涵是不尽相同的，对人才的标准和要求也不相同。

可见，科学的人才概念的界定，应强调人才的创造性、进步性和社会历史性的统一。

在掌握人才的概念时，还要注意把握以下几点：

第一，不能绝对地以名声论人才。一般来说，名人往往是人才，但是不能绝对化。人才与名人不能绝对地画等号。因为人出名有多种多样的原因，一个人如果阻滞社会发展和人类进步，也可能出名。正如俄国文学批评家别林斯基所说：“一个人可以因为智慧和愚蠢、高尚和卑劣、勇敢和怯懦而同样著名于世。”何况，有许多人出了成果、成了才，往往也不一定出名。人才，有“知名”的人才，也有“不知名”的人才，还有“无名”的人才。知名的

人才，只是人才大军中的一部分。历史上很多为人类文明做出重大贡献的人才没有留下姓名。据此，不能绝对地以名声论人才。

第二，不能绝对地以成败论人才。一般来说，创造活动成功者即人才，但也不能绝对化。历史人物，特别是军政人物，有的成功了，有的失败了。成功的，有的不一定是人才，比如靠阴谋诡计、玩弄权术窃得高位又误国误民的人；失败的，有的不一定不是人才，这要对失败作具体分析。有的失败，是由于历史的局限性造成的，如农民起义领袖陈胜、吴广、李自成等的失败；有的失败是由于阶级力量或局部斗争力量的对比处于劣势造成的，如巴黎公社英雄等，这样的失败，并不能否定他们也是人才。据此，不能绝对地以成败定人才。

第三，不能绝对地以学历论人才。学历，一般指文化程度。通常情况下，一个人具有一定的学历，为他的创造实践活动提供了一定的知识文化积累，有利于他们成才，因而在有学历者中人才比例就大些，特别在高学历者——知识分子中人才的比例更大。但是，人才与有学历者不能绝对地画等号。一则，不是所有的有学历者都能成为人才。知识分子与人才尽管联系很紧密，两者交叉重合的部分很大，但并非所有的知识分子都能成才、都是人才；二则，在现实生活中，无学历者通过长期社会实践和自学活动成为人才，甚至发展成为杰出人才的，大有人在。据此，不能绝对地以学历论人才。

第四，不能绝对地以职位论人才。在正常情况下，处于高职位的领导管理干部，一般曾在较低层次的领导管理岗位上取得了较大的工作业绩，取得领导和群众信任后而提拔的。他们是人群中的比较精英、先进的部分，有的还是人民群众推动历史前进的代表。因此，他们当然是人才，有的还是杰出的领导管理人才。但是，问题也不能绝对化。据此，不能绝对地以职位论人才。

第五，不能绝对地以身份论人才。正如前述，在我国领导管理群体和知识分子群体中，人才比例大些，但不是绝对化。而生产第一线的工人、农民，只要能进行创造性劳动、为社会主义现代化建设做出某种较大的贡献，同样是人才。譬如高级技工、技师、高级技师，就是高技能型人才，目前还是我国紧缺的人才。他们与高层次人才一样，是21世纪初我国着重开发的人才资源。据此，不能绝对地以身份论人才。