



人才学

主编
张骏生

全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

 中国劳动社会保障出版社

全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

人 才 学

主 编 张骏生

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才学/张骏生主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2006

全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

ISBN 7-5045-5559-2

I. 人… II. 张… III. 人才学-高等学校-教材 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 021264 号

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)

出 版 人: 张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 16.5 印张 303 千字

2006 年 6 月第 1 版 2006 年 6 月第 1 次印刷

定价: 24.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

全国高等学校人力资源管理专业 新编系列教材编委会

- 主任** 文 魁 首都经济贸易大学校长, 教授, 博士生导师
- 副主任** 杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长, 教授, 博士生导师
- 编 委** (以姓氏笔画为序)
- 石金涛 上海交通大学人力资源研究所所长, 教授, 博士生导师
- 孙建敏 中国人民大学劳动人事学院教授, 博士生导师
- 关培兰 武汉大学人力资源管理研究中心主任, 教授, 博士生导师
- 刘家岷 北京物资学院劳动人事系主任, 教授
- 杨俊清 山西财经大学工商管理学院院长, 教授
- 时 勤 中国科学院研究员, 博士生导师
- 沈琴琴 中国劳动关系学院副院长, 教授, 博士
- 赵 曼 中南财经政法大学公共管理学院院长, 教授, 博士生导师
- 赵曙明 南京大学商学院院长, 教授, 博士生导师
- 段兴民 西安交通大学管理学院教授, 博士生导师
- 姚先国 浙江大学经济学院常务副院长, 教授, 博士生导师
- 袁伦渠 北京交通大学经管学院教授, 博士生导师
- 萧鸣政 北京大学政府管理学院教授, 博士生导师
- 崔 勳 南开大学国际商学院人力资源系主任, 教授, 博士生导师
- 董克用 中国人民大学公共管理学院院长, 教授, 博士生导师
- 曾湘泉 中国人民大学劳动人事学院院长, 教授, 博士生导师
- 廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长, 教授, 博士生导师

内 容 简 介

本书共九章。第一章为绪论，主要是对人才学的概要介绍。第二章主要概述人才的基本含义、特征、人才的层次与结构、人才的作用与价值，力图人才的概念。第三章主要讨论了人才资本的含义和性质，指出了人才资本和人力资本的区别与联系，论述了人才资本的重大作用和价值；详细说明了人才资本流动的含义与模式，指出了人才资本流动与人才流失的不同，论证了组织设计对于开发人才资本潜能的意义。第四章论述了人才成长的基本理论和规律，论证了内部因素和外部因素分别对于人才成长的作用。第五章介绍了人才开发的基本含义、意义、层次和理念，论述了人才开发的几种系统模式和具体策略，总结了人才开发的一些定律。第六章论述了人才选拔的内涵，主要研究现代人才选拔的科学方法和方式。第七章介绍了人才预测与分析的概况及其方法，研究了怎样鉴别人才使组织高效运行。第八章主要介绍了人才管理的整个过程，包括人才管理的原则和意义、人才管理过程的重要方式。第九章探讨了人才危机产生的原因及国际人才竞争力的问题，并提出了人才发展的战略以及相应的一些应对策略。

本书的每一章都从学习目标开始，与此相呼应，又以本章小结的形式回顾其主要内容，再以提供复习思考题的方法，加深读者对本章重点内容的理解。此外，在每一章的最后，还专门编入了应用案例，这为读者寻求理论与实践的结合提供了便利。

原

自标志着中国劳动体制改革发轫的1986年劳动合同制度全面推行至今，中国劳动力市场建设已经走过了近20年的历程。这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。为更好地配置人力资源，对劳动者进行有效激励，使劳动者适应市场，需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以分化为三大任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

就我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有特别重要的意义。

随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，尤其是在中国“入世”后，人才争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间对企业和社会的发展发挥重要的作用。而在我国经济转轨的过程中，要求社会保障在降低劳动力市场风险、保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用。同时，劳动力市场上还要有专业的政府组织和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社会发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境所引起的各种社会问题，社会工作者将成为社会进步的助推力和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。因此，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质专业人才充实到各项工作中去。以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作这三个系列的教材就是在这样的背景下诞生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于呈现于广大读者的面前。

希望这三个系列的教材能为我国大学劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作等专业方向的发展，为上述专业领域工作人员专业素质的提高，为我国劳动科学的发展，起一点积极推动的作用。真诚欢迎用书单位和广大读者提出宝贵意见。

文 魁

前 言

《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》中指出，当今世界，多极化趋势曲折发展，经济全球化不断深入，人才资源已经成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。适应国内外形势的发展变化，提高党的领导水平和执政水平，牢牢掌握加快发展的主动权，关键在于人才。必须把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划，大力开发人才资源，走人才强国之道路。

编写本书的目的，就是通过介绍人才学的相关概念和理论，总结人才管理工作者有价值的实践经验，把人才学整个学科体系完整地呈现在读者面前，以期帮助读者加深对于人才学和人才的认识和理解，并能帮助实践工作者做好人才管理工作。

本书的内容是按照人才学的学科体系编写的，主要涉及人才概论、人才资本、人才成长、人才开发、人才选拔、人才预测与考评、人才管理和创世纪人才发展趋势等方面的基本理论和基本经验。

在本书编写过程中，许多同志给了我们支持和帮助。在此，特向他们表示衷心的感谢。首先要感谢为本书的编辑和设计工作做出辛勤努力的出版团队，特别要感谢首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师杨河清老师和其他院领导及有关老师，他们不仅给了我们宝贵的支持，而且给了我们许多具体的指导；其次，要感谢马芝兰、王胜娟两位同志的积极参与，他们为本书整理了大部分原始资料和相关案例，并执笔了相关篇章；另外，要感谢李佳、杨媛同学为我们承担了录入后的校对工作；最后，要感谢在人力资源管理领域已经做出卓越贡献的同行，本书在编写过程中参阅和引用了他们的著作和成果，这些已经尽可能在书中作了注解或者列入参考文献。

鉴于我们的水平有限，人才学理论与实践正在迅猛发展，本书难免存在着不足，恳请读者批评指正。

张骏生

2006年5月

目 录

第一章	绪论	(1)
第一节	人才学的定义及其学科特点	(2)
第二节	人才学和人力资源开发与管理的关系	(7)
第三节	人才学的研究方法	(10)
第四节	人才学的发展以及现实意义	(12)
	本章小结	(16)
	关键概念	(16)
	复习思考题	(16)
	应用案例	(16)
第二章	人才概述	(21)
第一节	人才的概念	(22)
第二节	人才的特征	(26)
第三节	人才的分类	(31)
第四节	人才的层次和结构	(33)

第五节 人才的作用与价值·····	(42)
本章小结·····	(44)
关键概念·····	(44)
复习思考题·····	(44)
应用案例·····	(44)
第三章 人才资本·····	(47)
第一节 人才资本的含义·····	(48)
第二节 人才资本的形成与价值·····	(53)
第三节 人才资本的流动·····	(57)
第四节 人才资本的潜能与组织设计·····	(67)
本章小结·····	(74)
关键概念·····	(75)
复习思考题·····	(75)
应用案例·····	(75)
第四章 人才成长·····	(79)
第一节 人才成长的基本理论·····	(80)
第二节 人才成长的内在因素·····	(86)
第三节 人才成长的外部因素·····	(89)
第四节 人才成长的创造实践·····	(93)
第五节 人才成长的规律·····	(95)
第六节 人才成长的途径·····	(99)
本章小结·····	(104)
关键概念·····	(104)
复习思考题·····	(104)
应用案例·····	(104)
第五章 人才开发·····	(109)
第一节 人才开发概述·····	(110)
第二节 人才开发的系统观点·····	(114)
第三节 人才开发的空间与策略·····	(117)

第四节	人才资源开发的组织行为学方法	(129)
第五节	自我开发人才主体的设计与创造	(132)
第六节	人才开发的基本规律	(134)
第七节	新世纪人才开发	(136)
本章小结		(140)
关键概念		(141)
复习思考题		(141)
应用案例		(141)
第六章	人才选拔	(145)
第一节	人才选拔的内涵	(146)
第二节	人才的招聘与录用	(149)
第三节	人才选拔的方法与人才任用	(155)
第四节	人才群体与配置优化	(159)
本章小结		(165)
关键概念		(165)
复习思考题		(165)
应用案例		(166)
第七章	人才预测与考评	(171)
第一节	人才预测与分析	(172)
第二节	人才鉴别	(175)
第三节	人才评价体系与方式	(181)
第四节	人才社会承认与方式	(185)
第五节	人才素质测评与考评	(190)
本章小结		(196)
关键概念		(196)
复习思考题		(197)
应用案例		(197)

第八章 人才管理	(201)
第一节 人才管理的原则与意义.....	(202)
第二节 人才的激励.....	(205)
第三节 人才市场与人才流动.....	(208)
第四节 人才管理者的人才观与修养.....	(215)
本章小结.....	(222)
关键概念.....	(223)
复习思考题.....	(223)
应用案例.....	(223)
第九章 新世纪人才发展趋势	(227)
第一节 人才危机与原因初探.....	(228)
第二节 人才国际化的挑战及方略.....	(232)
第三节 国际人才竞争能力.....	(235)
第四节 人才发展战略目标及实现的对策	(240)
本章小结.....	(246)
关键概念.....	(246)
复习思考题.....	(246)
应用案例.....	(246)

第一章

绪 论

学习目标

本章主要是对人才学的一个概要的介绍。通过本章的学习，首先，应该了解人才学的定义及其学科特点；其次，应该了解人才学作为特定的学科与其他学科的联系与区别；最后，应该了解和掌握目前人才学的主要研究方法，并能够分析和把握人才学在现代社会中的意义与作用。

一、人才学的定义和研究对象

人才学是研究人才成长和人才培养规律的新兴学科。它涉及哲学、系统论、控制论、经济学、时间学、教育学、社会学、心理学、脑生理学、科学史和潜科学等许多学科。1979年,我国首先提出把人才学作为一门独立的学科进行研究。一般认为,人才学是一门研究人才成长发展的客观规律的学科,主要研究人才的发现、培养、发展、使用和管理问题。也有人从才能的角度进行研究,探索才能的结构、才能的因果制约性、才能的个性差异和才能的测量以及先天素质、后天环境和实践活动对才能的影响等问题。

人才学作为一门独立的现代学科,其研究对象是人才现象的特殊矛盾性。具体来说,它是以人才现象作为自己的研究对象,是一门研究人才运动现象,揭示人才运动规律的学科。

人才学的研究内容极其广泛,涉及与其有关的各个方面的理论和实践问题。具体包括:人才资源是第一资源的研究、人才资源的发展趋势、人才资源的国际比较、人才资源管理方式变化的取向、人才学的理论体系、人才的国际交流、人才的国际竞争、人才安全问题、人才规划和人才战略、人才成长规律以及现实出现的各种人才问题和理论等。偏重实际应用方面的问题更多,如人才的使用和培训、人才的发现与提拔、人才的招聘录用、人才绩效的考核、人才素质测评、人才市场问题、人才价格与薪酬、人才激励机制、人才咨询和诊断、人事工作及其改革、各类专业技术人才和高技能人才的开发问题、人才库的建立和使用等。

二、人才学的分类

人才现象存在于三个层次中:微观、中观、宏观。三个层次的人才现象都蕴含着各自内在的规律性。因此,人才学也可以划分为微观人才学、中观人才学和宏观人才学。

微观人才学是研究人才个体成长规律的。人才成长大致可以划分为胎儿期、继承期、创造期、发展期。胎儿期10个月,奠定了人才的生理基础、心理基础,重复了从单细胞生物到人这样一个生理、心理过程,是“第一次重复”。继承期,历时大约20年,从呱呱坠地到大学毕业,基本上是重复了人类认识自然、社会、

人生的过程，也就是继承前人创造的知识，是“第二次重复”。创造期从选定成才目标到实现成才目标大约需要 10 年时间。创造期过后是发展期，人或者才情薄暮，或者继续保持着创造活力。微观人才学还重视个体成才的比较研究，在日常生活中，我们都曾经接触过大量的微观人才现象，只是没有留心其中的道理。微观人才学就肩负着解释人才成才与不成才的任务，这对于父母育才、教师育才、青少年走上成才之路都是极有价值的。实际上，各种类型的人才传记都是微观人才学的素材，都为微观人才学的建立准备了砖瓦，只不过一般的人物传记没有从“人成其才”的角度加以研究和思考。

中观人才学指的是一个人才群体中的才能发挥之道。人数相差不多、素质相差不大的两个人才群体，一个既出人才，又出成果；另一个则人才流失，成果稀少。这是什么原因呢？显然，从人才管理者的管理思想、管理方法上找原因是十分必要的。这里主要是一个用人之道的课题。人才研究者认为，任何一个人才群体都有一套用人之道，包括：人才发现之途、人才鉴别之法、人才使用之道、人才考核之术、人才激励之方。将“人才录用”到“人才退出”全过程一系列的规律概括出来、集中起来，便是中观人才学的内容。中观人才学的重点是“用才学”。

宏观人才学研究的是人才宏观领域的规律性。考察一部文明发展史就会发现，在不同的历史时期，人才涌现的状况并不平衡，大致有三种情况：波峰期——人才辈出，群星灿烂；波谷期——人才大量被压抑、被埋没，人才寥若晨星；过渡期——人才不多也不少，境况平平。宏观人才学的研究对象除了整个社会外，还可以是某个人群，某个民族。如在世界史上，犹太民族是一个值得重视的民族。

无论是微观人才学还是中观人才学或是宏观人才学，都是把人才作为抽象概念，舍弃了对不同类别人才差异的研究，所以又可以称之为“一般人才学”，它研究的是一般人才成长、成才、发挥才能的规律。与之相对应的是特殊人才学，它以某一类专门人才作为宏观对象进行深入研究，揭示的是某一种特殊人才成长、成才的规律。

三、人才学的研究内容

概括来说，人才学的主要研究内容包括五个部分，各部分更具体详细的内容均会在后面各有关章节有力求科学准确的描述。

（一）人才的含义

有些学者认为，人才是指现实个人在特定专业（行业）的认识和实践活动

中,产生和发展了某种较强才能(主要是综合性创造能力),并以有利于促进人类社会进步事业的考核成果、创造成果或影响作为客观标志的系统范畴。这个系统中较强才能实质上是指主体感受、选择、存储、转译、重组、再现、发出和调节某类信息的较强能力。这个系统中的主体是具有时代、专业、阶段、层次差别的现实个人。另有学者认为,人才是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动,在某一领域、某一行业或某一工作上做出较大贡献的人。人才有类别和层次之分,不能以名声论人才,也不能仅以成败论人才。同时,人才是个动态概念,潜人才可以向显人才发展,成才者也有一个从崭露头角到炉火纯青的发展过程,此外,人才还可能向负方向发展。人才概念在不同的历史时期有着不同的内涵和标准。

(二) 人才成长和发展时期及其年龄特点

有些人才学者认为,人才发展可划分为幼儿时期、求学时期、未成名时期和成名时期四个时期。幼儿时期是从婴儿到学龄前,探索学龄前儿童智力开发的途径,可以为其适时跨入学习期奠定基础。求学时期是人才知识基础的建立时期,要求是基础厚而知识博,智力高而才能强。对未成名时期的研究,可利于创造性才能的培养和内在素质的磨砺;对成名时期的研究,可使人才发扬创造精神,延长创造期。另有人把人才发展划分为幼儿期、求学期、创造期、成熟期和老年期等五个时期。进入创造期的人才,精力充沛、思路敏捷,为了理想和目标,不畏困难挫折,大胆探索创新,运用知识和智力,寻求突破,进行着创造性的实践。成熟期的人才已经把知识、智力自觉地通过实践转化为能力了,并有了自己一定的创造和建树。在这一阶段,知识、智力和实践之间建立了内在联系,标志着知识和智力达到了一个相当的水平。老年时期的生理、心理特点与青年时期很不相同,人的情趣、爱好也不一样。但进入老年期的人才仍是一种宝贵的智力资源,是社会的知识财富,因此,要根据老年人的特点,做到人尽其才。

(三) 人才的类型特点

有些学者将人才分为经济人才、科研人才、教育人才、商业人才、领导人才等。这种划分主要是根据在不同社会领域有不同专长和贡献的人才的一种划分。如领导人才,是指具有较高的创造素质,在组织和管理社会活动的各级领导岗位上,用自己的创造性劳动,为社会发展和人类进步做出显著贡献的人。领导人才的创造性,主要表现在以下六个方面:(1)能够顺应事物发展规律,对下级单位和部门及时做出符合实际情况的,经过努力完全可能实现的指令性决策。(2)能够积极地、创造性地贯彻执行上级领导下达的各项正确决定。对于在实现“目标”的过程中遇到的各种阻力和障碍,能够机敏地探明情况,及时加以排除或克服。(3)能够运用自己的聪明才智,在短期内妥善解决别人长期解决不了的老大

难问题,开创某项工作的新局面。(4)能够对各类人才产生强烈的“聚合”作用,充分调动他们的积极性和创造性,从而获得显著的社会效益和经济效益。(5)在经济体制改革中,能够及时发现新情况,提出新问题,抓住新典型,总结新经验。在没有现成条文和经验可以借鉴的情况下,能通过自己的大胆实践,勇于开拓,为后人摸索出一套可行的行之有效的改革办法。(6)能够将人类所积累的种种经验,包括组织管理经验,加以系统整理,使之从感性层面上升到理性层面,从局部经验上升到对全局具有指导意义的系统理论。

另有些学者从人的知识结构出发,将人才划分为四种类型:

(1)“一”型人才,这种人才的知识面虽然比较宽,但缺乏对专项知识的深入研究和创新。(2)“I”型人才,这种人才在某一项专业知识方面研究比较深入,但知识面太窄,很难将各种知识融会贯通进行创造性研究。(3)“T”型人才,这种人才不仅知识面比较宽,而且在某一点上还有较深入的研究,但他们的弱点是不能冒尖,没有创新。(4)“十”型人才,这种人才既有较宽的知识面,又在某一点上有比较深入的研究,更重要的是他们敢于出头、冒尖,有创新。这种人才的明显标志是创新,这种创新是建立在对各种学科融合渗透的基础上。自然科学与人文社会科学之间以及各学科内部,一方面分工越来越细,另一方面则相互渗透融合。系统论、控制论、信息论、突变论、协同论等,都是这种融合和突变的产物。高层次的自然科学人才,应具有较高的人文社会科学素养;高层次的人文社会科学人才,也应具有较高的自然科学素养。这并不是过去简单的“文理结合”,而是要通过掌握自然科学前沿知识,产生危机感,并对自己的创造性思维进行“潜革新、潜促进”。

还有的学者站在新世纪的角度,将人才分为四种类型:(1)创新型人才,即能够在科研、经营、文学、艺术等领域不断提供创意、新设想的人。(2)复合型人才,这种人才多才多艺,能在很多领域大显身手。(3)协作型人才,这种人才具有协作精神,能营造出良好的人际关系。(4)对社会需求比较敏感,机会意识强的信息敏感型人才。在知识经济时代,对人才素质的挑战将是最严峻的挑战。但是,具有创新意识的人才不仅能参与竞争,而且能够超越竞争,他们能够发现更有战略价值的新领域、新课题、新产品,不断形成人无我有的优势。创新型人才是民族的灵魂,也是民族发展不竭的动力,他们的价值是无法估量的。

(四)人才的发现鉴别和选拔使用

常用的人才发现法有他人推荐法、鼓励自荐法、新榜招贤法、考试竞赛法、礼贤下士法和信息渠道法等。不同的人才有不同的鉴别标准。如对于经济人才,美国企业界提出的标准是具有合作精神、决策才能、组织能力,要精于授权,善