

我们生来是软弱的，所以我们需要力量；我们生来是一无所有的，所以需要帮助；我们生来是愚昧的，所以需要判断的能力。我们在出生的时候所没有的东西，我们在长大的时候所需要的东西，全都是由教育赐予我们。



人生成长奠基石丛书

renshengchengzhangdianjishicongshu

MINGREN

LUNRENCAI

名人 论人才

唤醒迟开的智慧之花



huanxingchikai
dezhihuizhihua

主 编：堵 军

延边人民出版社

人生成长奠基石丛书

名人论人才

主编 堵军

延边人民出版社

责任编辑:崔承范

责任校对:魏 红

图书在版编目(CIP)数据

名人论人才/堵军主编. —延吉:延边人民出版社,2004.12

(人生成长奠基石丛书)

ISBN 7-80698-345-7

I. 名… II. 堵… III. 人才学-研究 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 119216 号

人生成长奠基石丛书

堵 军 主 编

延边人民出版社出版

(吉林省延吉市友谊路 363 号, <http://www.ybebs.com>.)

北京铁建印刷厂印刷

延边人民出版社发行 印数:0001—5000 册

850 × 1168 毫米 1/32 开本 162 印张 3210 千字

2004 年 12 月第 1 版 2004 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 7-80698-345-7/C · 20

定价:475.20 元(全 24 册)

本册定价:19.80 元

编者絮语

文学是对人类生存状态的描摹,是对人类生存经验的艺术表现和思考,是一个民族的心灵之窗。文学作品是人类精神产品的一座宝库,她时贯古今,地连八方,浩如烟海,璀璨辉煌;在这里不是珍藏着一颗珍珠,而是各民族珍珠美玉的荟萃,踏入这座殿堂,你的面前会出现无数个新的领域,你可以从此了解到不同民族、不同时期的政治、经济、文化等各方面的情况,各民族的风土人情、心理状态等等也会透过纸缝,活跃在你的面前。文学作品不仅给人以知识,而且给人以教育。文学也是人学,尤其是那些优秀的作品,总是或多或少地阐述人生的道理,有的甚至有着深刻的见解,虽处异国异地,我们同样可以得到启迪,受到教育。

人生之中,什么是“成功”呢?《广辞苑》里对“成功”一词下的定义是“完成事业”,而《辞典》把 success(成功)解释为“尝试或努力取得理想的结果。”

我们在本套丛书中,多次使用“成功”一词的意思就是“实现自己的理想。”

生活是自己创造的。每个人都会时常面临生活、工作和社会的各种各样的问题。我们的处世方法、工

作态度、努力程度、思维方式和心态信念等等决定了我们一生的成败。

不论干什么,我们都希望自己能够成功,都试图尽量避免失败或走弯路。《人生成长奠基石丛书》也正是你成功奔向自己的理想、轻松而潇洒地生活的一盏明灯。本套丛书通过大量的、丰富的内涵,使读者在轻松中得到有益的启迪,学会从容地面对生活中的各种问题,更深刻地理解和把握人生,在未来的人生旅程中,多一些得,少一些失,多一些成,少一些败。

如果你希望摆脱平凡的生活,如果你想追求卓越的品质,如果你想探索成功的奥秘,如果你想充分地发展自我,展现自我。那么,请你试着选择本套丛书,在闲暇无聊或苦闷彷徨的时候,打开它,不管你是浅尝,还是深味,本丛书都会给你指导,给你安慰,给你鼓舞,给你力量!

编 者

2004 年 9 月

目 录

一、人才的重要性

(一) 外国部分 (1)

(二) 中国古代部分 (15)

二、人才的条件和素质

(一) 外国部分 (25)

(二) 中国古代部分 (44)

三、人才的培养和成长

(一) 外国部分 (53)

(二) 中国古代部分 (75)

四、人才的考察和评定

(一) 外国部分 (83)

(二) 中国古代部分 (95)

五、人才的使用和管理

(一) 外国部分 (100)

(二) 中国古代部分 (111)

一、人才的重要性

(一) 外国部分

为了占有和使用生产资料,我们需要有技术素养的人才,而且数量很大。我们没有这样的人才,直到最近,我们甚至还因为大体上摆脱了所谓“有教养的”人而感到高兴。现在情况不同了。目前,我们已经相当强大,足以吸收和消化任何数量的有教养的渣滓,我预计,今后八至十年内,会有足够数量的技术与医务方面的青年专家、律师和教师站到我们这方面来,以便在党内同志的帮助下把工厂和大地产掌管起来,为民族造福。

恩格斯:《致奥古斯特·倍倍尔》(1891年10月24日—26日),见《马克思恩格斯全集》第38卷,人民出版社1972年第1版,第187页。

在现代社会中,假如没有“十来个”富有天才(而天才人物不是成千成百地产生的)、经过考验、受过专门训练和长期教育并且彼此配合得很好的领袖,无论哪个阶级都无法进行坚持不懈的斗争。

列宁:《怎么办?》(1901年秋——1902年2月),见《列全集》第6卷,人民出版社1986年第2版,

第 115—116 页。

要管理,要进行国家建设,就应当拥有掌握管理技术、具有管理国家和管理经济经验的人才。

列宁:《俄共(布)第九次代表大会中央委员会的报告》(1920年3月29日),见《列全集》第38卷,人民出版社1986年第2版,第283页。

人才很多又很缺,——社会民主党的组织生活和组织需求间的矛盾很早就可以用这种矛盾的说法来表达了。这个矛盾现在表现得特别突出:到处都在强烈地呼求新的力量,埋怨组织内缺乏人才,而与此同时,到处又有大批的人力自请效劳,年轻的力量,特别是工人阶级中的年轻力量在不断增长。做具体组织工作的人在这样的条件下埋怨缺乏人才,就是陷入了法国大革命最高发展时代罗兰女士所陷入过的那种错觉之中。罗兰女士在1793年写道:法国没有人才,遍地都是侏儒。谁这样说,谁就是只见树木不见森林,谁就是承认自己已被事变弄得眼花缭乱,不是他这个革命者在自己的意识和活动中支配着事变,而是事变支配着他,事变压倒了他。这样的组织者最好是引退,让位给年轻人,这些年轻人的充沛精力足以补偿那些陈规老套。

人才是有的,革命的俄国从来也未曾有过像现在这么多的人才。革命的阶级从来也未曾有过像现代俄国无产阶级所拥有的这样无比有利的条件:暂时的同盟者,有觉悟的朋友和不自觉的助手。人才多得很,只是需要抛弃那些尾巴主义思想和训戒,只是需要让主动性和首创精神得到充分发挥,让“计划”和“所干的事业”能够充分实现,这样我们才配做伟大

革命阶级的代表,这样俄国无产阶级才会像它开始进行革命时那样英勇地把整个伟大的俄国革命进行到底。

列宁:《新的任务和新的力量》(1905年2月23日[3月8日]),见《列宁全集》第9卷,人民出版社1987年第2版,第287—288页。

为了把技术运用起来并得到充分利用,就需要有掌握技术的人才,就需要有能够精通并十分内行地运用这种技术的干部。没有掌握技术的人才,技术就是死的东西。有了掌握技术的人才,技术能够而且一定会创造出奇迹来。如果在我们的头等工厂里,在我们的国营农场和集体农庄里,在我们的运输部门里,在我们的红军里,有足够数量的能够驾驭这种技术的干部,那么我们国家所得到的效果,就会比现有的要多两三倍。正因为如此,现在应当特别注意人才,特别注意干部,特别注意掌握技术的工作者。……

如果我们想要顺利地消灭十分缺乏人才的现象,使我国得到足够数量的能够推进技术和运用技术的干部,我们首先就应当学会重视人才,重视干部,重视每一个有益于我们共同事业的工作者。毕竟应该了解:人才,干部是世界上所有宝贵的资本中最宝贵最有决定意义的资本。应该了解:在我们目前条件下,“干部决定一切”。如果我们在工业、农业、运输业和军队中拥有大量的优秀干部,那么我们的国家就将是不可战胜的。如果我们没有这样的干部,那我们就会寸步难移。

斯大林:《在克里姆林宫举行的红军学院学员毕业典礼上的讲话》(1935年5月4日),见《斯大林选集》下卷,人民出版社1979年第1版,第371、373页。

任何一种任务,特别是像我国工业化这样的巨大任务,如果没有富有朝气的人,没有新的人才,没有新的建设干部,那就不可能实现。从前,在国内战争时期,我们特别需要建军和作战的指挥干部,需要团长和旅长、师长和军长。没有这些出身下层和因为有才干而提升起来的新的指挥干部,我们就不能建立军队,我们就不能战胜我们的许许多多的敌人。是他们这些新的指挥干部当时挽救了我们的军队和我们的国家,——当然这是在工人和农民的共同支持之下。但是我们现在是处在工业建设时期。现在,我们已从国内战争的战线转到工业战线了。与此相适应,现在我们需要新的工业指挥干部,需要优秀的工厂经理,优秀的托拉斯领导干部,能干的商业人员,聪明的工业建设计划人员。现在我们需要锻炼出经济方面和工业方面新的团长和旅长、师长和军长。没有这样的人才我们就一步也不能前进。

斯大林:《关于苏联经济状况和党的政策》(1926年4月13日),见《斯大林选集》上卷,人民出版社1979年第1版,第474页。

我们需要从事银行事业和联合企业的优秀组织者(在这方面,资本家有比较多的经验,而使用有经验的人,工作就比较容易进行),我们需要比从前多得多的工程师、农艺师、技术人员以及各种具有科学知识的专家。

列宁:《布尔什维克能保持国家政权吗?》(1917年10月1日),见《列宁全集》第32卷,人民出版社1985年第2版,第304页。

在任何组织中,领导者都是人才资源开发的关键。通常我们总以为公司间的竞争靠的是打出自己的产品,但竞争更多的是领导者的才干而不是产品。精明的领导者培育能干的工人,二者在一起创造出优良的产品

因此,能任用优秀领导者的厂主,既为社会多做了贡献,又赢得竞争的优势。一个公司需要资金和现代化的技术装备,同时也需要不断提供合格的领导者以充实由于死亡、退休或者辞职所造成的空缺。任何兴旺成长的公司都需要大批的优秀领导者。

(美国)凯茨·大卫斯:《组织行为学》

领导的好坏是决定群体和组织能否生存和取得成功的最重要因素之一。虽然,在某些条件下,技术起着决定性的作用,但是,有效的领导往往能够弥补设备和资源的不足。

(美国)菲德勒·加西亚:《领导效能新论》

人们常说:“成事在人”,一点也不错。不论经营哪一种生意,要能获得适当的人才,才会有所发展。一项企业尽管有很好的历史和传统,如果没有适当的继承人,这项企业便会逐渐衰退。虽然经营的组织或方法也很重要。但运用这种组织和方法的,究竟还在于人。不管有多么完备的组织,引进多么新颖的方法,如果无人加以发挥,也不会有结果,自然也就无法达成企业所赋予的使命。

企业是否对社会有所贡献,从而蓬勃地发展下去,完全取决于人。

(日本)松下幸之助:《经营者365金言》

到目前为止,企业只顾急于进行节约经费、精简机构、裁减人员等“消除臃肿”的工作。但是,对企业来说,如果把足以成为宝贵财产的“人才”只单纯地从人数角度来考虑,而当作裁减对象的话,那么将来会悔之不及。

就企业而言,人才的价值,不管是高速成长还是低速成长时期都是一样的。不仅不允许对人才的价值有估计不足的想法,而且只要今后继续是严峻的时代,就会更加需要优秀的人才。

这样看来,可以说即使在所谓人员过剩的情况下,“缺少人才”的状况,不仅会继续下去,而且还会更加尖锐。

现状是人员过剩,又是人才不足。

今后经营者的重要课题之一,是拥有人才,并为此而培养人才。此点必须加以强调。

(日本)阿部实:《人与企业的未来》

公司的经营是以人为中心而运作的。尽管组织重要,但它还是次要的,最重要的是要有以人为中心的思想。

一个政府的形成一定先要有政治组织、结构,然后由贤能的人去推行政策,但是这一切必须要以人为中心来考虑。亦即我们的组织、结构要能让每个人各展所长。

可是,要达到这个要求,我认为每个人的能力、力量就成为非常重要的问题。

(日本)松下幸之助:《经营者 365 金言》

在企业竞争激烈的今天,尽管在同一世界,有着同一的生产工序和设备,无论是规模还是组织,都没有区别,产品也没

有不同,但是,很多例子说明企业间差距很大。这是为什么呢?这种差距在于富有朝气的人才是否都获得了能发挥力量的工作场所;在于是否焕发出干劲,工作中是否形成竞赛风气。换句话说,关键在于发掘和发挥人的能力的结果如何。

(日本)宫木勇:《“松下”成功之路——人才的培养》

当企业要开辟新领域、适应情况的变化维持和扩大经营成果时,首先需要得心应手的人才,客户要求人才,企业经营者和领导都希望获得人才,从而造就人才。

为了认清迈入新领域的道路而勇往直前,经营者的预见性和大量人才将是完成任务的巨大支柱。可以说从来没有像今天这样需要人才,而且,正是在这种动荡变革的时候,才是准备人才、培养人才的大好时机。

大力兴办企业,以及受此影响充实人才,二者都是不可缺少的。只有这样,企业才会发展,要树立一个有理想的、富于浪漫色彩的、切实可行的经营方针,能为此而奋斗的企业,才是有魅力的企业,具有魅力的企业,会吸收和培养具有魅力的人才,通过这些人才,将使企业成为更有魅力而不断发展的企业。

(日本)阿部实:《人与企业的未来》

时值今日,谁也不怀疑,任何组织要想成功,关键就在于它能否不失时机地使足够的人才各得其所,各尽其能。

(日本)片方善治:《经营的着眼点——企业成功的五十八条诀窍》

企业经营管理的中心是人才开发,而不是物的管理。如

何有效地运用人才,必须以发挥每个人才的最大效用为原则,很重要的一条,就是充分发挥职工的潜在能力,使其从自己的工作中得到最大满足,并对组织作出最大努力。个人的物力论和组织的物力论的结合与协调能够产生很好的经营效果。

以人为中心之一,是重视人事的灵活性;之二是尊重创造性、自觉性和自发性;之三是保持以自助自立精神为基础的人的尊严和威力。

(日本)矢野俊介:《企业家的经营艺术》

在人才开发能力较强的企业中,无一例外,最高级领导对培养人才抱有极高的热情,都彻底贯彻“只有人才是企业最大财产”的思想。

(日本)上野明:《企业不败的奥秘》

在人才开发能力上无论怎样出色的企业,如果不是经常招募素质好的;有发展前途的人才,企业的力量就会削弱。实行紧缩经营,几年内几乎不录用新毕业生的企业,就会失去各年代的人才力量的平衡,最终可能使企业失去活力。

决定人才开发能力这一“无形经营资源”强弱的第一个要素,在于公司是否具有能够吸引优秀人才的魅力。如果外界能够判断这个企业的领导者对企业的未来抱有远大的理想和抱负,并有实际能力逐步去实现这些理想和抱负,那么,这种企业就能确保有很多优秀的人才。

(日本)上野明:《无形的资源:卓越经营的十一个条件》

下面的人精干,人才济济,上层领导就好当,纵然放手不

管,工作也会顺利进行,这是再理想不过的。然而发掘被埋没的人才这项工作,正是上层领导的重要任务。……最大的损失莫过于才能的埋没。

(日本)铃木健二:《人际关系趣谈》

在人的因素对社会经济的发展越来越重要的今天,与机械设备等实物资本投资相比较,应该更加重视对人的投资。

(日本)都留重人:《现代日本经济》

管理者的伟大天赋在于知人善任,懂得如何挑选恰当的工作人员。只有好的职工,才能做出好的成绩。首先我们早有未雨绸缪的计划,不会因某人突然离职而束手无策。其次,在我工作的27年里,我一年52个星期都在选拔人才。只要真正是人才,没有空缺我也照样雇用他。正因为这样,我们公司长期留任的比例高达80%,得到麦凯公司的聘用,就像奉命上战场,新进人员感到骄傲,而其他职工看到公司管理阶层如此尽责,也都引以自豪。

(美国)哈维·麦凯:《最怕竞争对手看的书》

你研究研究任何一家大型企业都会发现,使该公司超过别的公司的,是该公司的人才。首屈一指的公司里有首屈一指的人才。

(美国)玛丽·凯·阿什:《用人之道——美国企业家谈人才管理》

在现代组织中,高效益管理的钥匙是掌握在中层管理者手里的,因为这些人才资源大有潜力可挖。这些人都是经过仔细挑选的,他们的知识和能力一般来说超于常人。他们担

负着重大的责任,负责执行大部分的日常工作,要把高层的长远计划有效地付诸实施。他们还要领导其下属的主管人员和专业人员,也必然会影响到各阶层的部下。

(美国)戴维·布拉福德:《开拓型管理者指南》

有一些管理者对发展他们的职工缺乏必要的信心,不愿意去鼓励公司里的优秀人才。因为他们在心目中把这些优秀人才看作是对自己职位的一种威胁。就这样,平庸的上司又在鼓励着平庸的产生。平庸很快就进行自我增殖了。

(英国)马尔科姆·伯德:《观念、态度、行为——怎样当经理》

现在不是靠“卖东西”而是靠“人”,即技术和人的复合。因此,今后任何企业都要拥有特种技术,把企业变成一个专家集团,以搞活经济,这是燃眉的课题。现在顾客(消费者)虽然有购买力,但对商品和服务不满意。到了成熟社会,消费者本身就是专业人员,只有专家才能对付得了专家。要使东西能卖得出去就得靠专家提供软件设备。

(日本)田边升一:《振兴中小企业的窍门》

每一位行政人员都应该视培养本部门的人员接替自己的工作为其职责的一部分。最高级管理人员必须不仅要鼓励,而且还要求人们这样去做。培训不出一批能够接替工作的下属人员会引起组织内部非常严重的问题。

管理人员的发展是最不可忽视的领域,它是组织生存的关键,也是有效的,具有人情的管理的最基本的组成部分。

(美国)戴乐·卡耐基:《人·时间·管理》

必须让有天才的人独立,而人类应当深刻地掌握一条真理,即人类要使有天才的人成为火炬,而不要让他们忙于私人利益,因为这种利益会降低他们的人格,使他们放弃真正的使命。

(法国)圣西门:《一个日内瓦居民给当代人的信》

英才,在一定的社会中有比普通人更优秀的内在属性或者有更好的外在属性;在一定的领域内和在一定的水平基础上,通过他们的领导职能可使全社会的各种价值得到增殖或得以保持下去;在决定全社会的结构方面,他们起主导的作用和骨干作用;他们蕴藏着一定的集团意识和特殊的文化财产,并具有高度构造化方向发展的倾向。这些方面,他们是机能的集团,而且这个机能集团位于全社会所有机能集团等级制的最高地位。

(日本)麻生诚:《英才的形成与教育》

如果一个国家的人民在生理上、道德上、精神上不健全,这个国家的组织就不会健全。人们是不用朽木和锈铁造桥的。我们的任务,我们大家的任务,就是建筑一座通向未来的桥梁。我们要用的材料是人才,而人才就是我们国家的男男女女。你们,你们国家的优秀分子,应当做这座桥的基础和桥墩。

(印尼)苏加诺:《给万隆第一次亚非洲学生会议的祝词》

在信息社会里,战略资源是信息、知识和创造性。公司要获得这些有价值的东西,唯一的途径是依靠拥有这些资源的