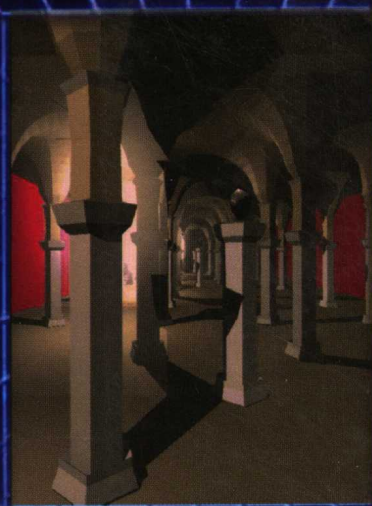


# 人才大视野

胡又牧 编著



中信出版社

# 人才大视野

胡又牧 编著

中信出版社

# 图书在版编目 (CIP) 数据

人才大视野/胡又牧编著. —北京: 中信出版社,  
2001.8

ISBN 7-80073-354-8

I. 人… II. 胡… III. 人才-问题-研究  
IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 045735 号

## 人才大视野

RENCAI DASHIYE

|       |                                            |     |                            |
|-------|--------------------------------------------|-----|----------------------------|
| 编 著 者 | 胡又牧                                        | 开 本 | 850mm×1168mm 1/32          |
| 责任编辑  | 李德宝                                        | 印 张 | 8                          |
| 责任监制  | 王祖力                                        | 字 数 | 145 千字                     |
| 出 版 者 | 中信出版社 (北京朝阳区<br>新源南路 6 号京城大厦<br>邮编 100004) | 版 次 | 2001 年 8 月第 1 版            |
| 承 印 者 | 中国科学院印刷厂                                   | 印 次 | 2001 年 8 月第 1 次印刷          |
| 发 行 者 | 中信出版社                                      | 书 号 | ISBN 7-80073-354-8<br>G·25 |
| 经 销 者 | 新华书店北京发行所                                  | 印 数 | 0001-6000                  |
|       |                                            | 定 价 | 20.00 元                    |

版权所有·翻印必究

# 前 言

世界进入新世纪，全世界关注的焦点集中在知识经济及人才两大主题上。人类社会正在迈向知识经济新时代。知识经济，就其实质而言，是人才经济。21世纪必将以人才世纪载入史册。

江泽民总书记指出：“科技和经济的大发展，人才是最关键、最根本的因素。”“在社会的各种资源中人才是最宝贵、最重要的资源。”21世纪国际竞争的焦点是人才。世界性的人才激烈争夺已经演变成没有硝烟的第三次世界大战。得人才者得天下，失人才者失天下。人才决定着国家的兴衰成败，决定着民族的命运和前途。在当今社会，人才，无论你怎么强调都不过分。人才，这个从古到今永恒的社会主题，在今天更具有压倒一切的特殊重要意义。

目前市面上从不同角度讨论人才成长、人才管理、人才教育等方面的书刊不算少，但至今还没有一本比较全面报道与讨论国内外人才新动态的书籍。本书力图弥补这一不应有的空白。遵循江泽民总书记关

于“研究新情况，解决新问题，形成新认识，开辟新境界”的指示精神，本书尝试从历史的角度、全球的角度，宏观地、全方位地观察人才，并努力提供国内外有关人才危机、人才争夺、人才市场、人才管理、人才教育、人才成长、人才需求等方面的新信息与新动态。

当今社会是高速发展与变化的社会，有关人才的科学发展很快，有关的人才信息与动态变化迅速。尽管笔者努力跟踪这些发展与变化，但仍很难跟上高速变化的步伐。人才问题涉及众多的学科与领域，涉及社会与人文的诸多方面。要全面、准确地掌握各方面进展，决非易事。笔者之所以下决心做这方面的尝试，惟一的目的在于抛砖引玉，期望以此引起各方面对人才问题的高度重视与共鸣，促进我国人才事业的大发展。

本书写作的基点在于从大视野的角度将大量分散的材料与信息集中、抽提、整理、加工，并力求以最小的篇幅将尽可能多的信息传递给读者。在这本小册子中，不可能无所不包，面面俱到，笔者在求新求精的原则下，梳理出脉络、归纳出亮点，以飨读者。但由于本人知识、水平及接触面的限制，难免仍会有所遗漏、不足与不妥之处，恳请读者批评指正。

本书主要的素材除参考书尾所列的参考书籍外，

还有很多来自《北京青年报》、《北京人才市场报》、《环球时报》等众多相关的报刊以及国内外人才网站上发布的信息。笔者仅在此对相关书刊与报道的作者们表示诚挚的谢意，笔者还要特别感谢中国人事与人才科学研究所王通讯所长及北京市人才服务中心韩光耀主任对编写本书的启发与指导。

胡又牧

2001年7月于北京

# 目 录

## 前言

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 一、人与人才 .....            | 1  |
| 1. 人才在“人”中的地位 .....     | 1  |
| 2. 有关人才定义的讨论 .....      | 3  |
| 3. 人才的属性 .....          | 6  |
| 4. 对人才的基本理解 .....       | 7  |
| 二、千年历史长河中的三次人才大潮 .....  | 10 |
| 1. 第一次人才大潮出现在中国 .....   | 10 |
| 2. 第二次人才大潮从东方移向西方 ..... | 12 |
| 3. 工业革命与第三次人才大潮 .....   | 14 |
| 4. 历史的启示 .....          | 15 |
| 三、20 世纪两大人才洪流 .....     | 18 |
| 1. 社会大动荡、大变革的世纪 .....   | 18 |
| 2. 科学技术大发展、大繁荣的世纪 ..... | 20 |
| 3. 星光灿烂的世纪 .....        | 25 |
| 四、21 世纪——人才世纪 .....     | 27 |
| 1. 世界迈向知识经济新时代 .....    | 27 |

---

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 2. 知识经济——人才经济·····                  | 30 |
| 3. 21 世纪最伟大的革命将是人自身的<br>革命·····     | 32 |
| <b>五、经济全球化与人才国际化</b> ·····          | 36 |
| 1. 人才素质（标准）国际化·····                 | 37 |
| 2. 人才流动国际化·····                     | 38 |
| 3. 人才构成国际化·····                     | 40 |
| 4. 人才测评国际化·····                     | 41 |
| 5. 人才管理国际化·····                     | 43 |
| 6. 人才教育国际化·····                     | 44 |
| <b>六、没有硝烟的世界人才大战</b> ·····          | 48 |
| 1. 人才危机是世界性现象·····                  | 48 |
| 2. 美国抢占世界人才高地·····                  | 51 |
| 3. 欧洲国家不甘落后·····                    | 53 |
| 4. 亚洲太平洋地区积极应战·····                 | 56 |
| 5. 国际人才争夺的新动向·····                  | 58 |
| <b>七、中国如何应对国际人才竞争</b> ·····         | 61 |
| 1. 中国急需引进外国优秀人才·····                | 61 |
| 2. 请进来，走出去——我国引进智力<br>工作巡礼·····     | 64 |
| 3. 人才开放与引进仍然是我国改革开<br>放的一个薄弱环节····· | 68 |
| 4. 几点建议·····                        | 73 |



---

|                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| <b>八、人才流失与回归 .....</b>            | <b>76</b>  |
| 1. 发展中国家人才流失严重 .....              | 76         |
| 2. 人才流失的辩证观 .....                 | 81         |
| 3. 留学人才——中国宝贵的海外人才<br>资源与优势 ..... | 85         |
| 4. 留学人才回国创业的最佳时机 .....            | 88         |
| 5. 智力回流多种形式 .....                 | 92         |
| <b>九、中国掀起头脑风暴 .....</b>           | <b>97</b>  |
| 1. 上海打响全国人才争夺大战第一枪 .....          | 97         |
| 2. 北京积极应战 .....                   | 99         |
| 3. 广东、江苏的新挑战 .....                | 100        |
| 4. 人才争夺战迅速扩及全国 .....              | 101        |
| 5. 西部地区人才热升温 .....                | 102        |
| 6. 校园抢人忙 .....                    | 103        |
| 7. 人事部重拳出击 .....                  | 104        |
| 8. 香港、台湾地区来内地抢人才 .....            | 106        |
| 9. 几点思考 .....                     | 107        |
| <b>十、火爆的国内外人才市场 .....</b>         | <b>111</b> |
| 1. 跨国猎头公司与国际人才市场 .....            | 111        |
| 2. 人才网上大流动 .....                  | 114        |
| 3. 一枝独秀的中国人才市场 .....              | 119        |
| 4. 中国人才市场化的道路不平坦 .....            | 129        |
| <b>十一、中国的人才危机与人才的高消费、</b>         |            |

---

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| 高浪费 .....               | 135 |
| 1. 中国面临严重的人才危机 .....    | 135 |
| 2. 中国人才的高消费、高浪费 .....   | 140 |
| 3. 关键在于用人制度与机制的创新 ..... | 145 |
| 十二、中国急需什么人才 .....       | 151 |
| 1. 新型人才必须具备的现代意识 .....  | 151 |
| 2. 新世纪人才的基本特点 .....     | 154 |
| 3. 中国急需哪些人才 .....       | 161 |
| 4. 国内外人才需求预测 .....      | 162 |
| 十三、成才之路万千条 .....        | 166 |
| 1. 成才的良机 .....          | 166 |
| 2. 智商与情商 .....          | 168 |
| 3. 自我意识 .....           | 173 |
| 4. 学习是成才的阶梯 .....       | 177 |
| 5. 创造是人才最本质的特征 .....    | 180 |
| 十四、管理出人才 .....          | 185 |
| 1. 人力资源与人力资本的基本特点 ..... | 185 |
| 2. 人才管理 .....           | 188 |
| 3. 管理人才 .....           | 193 |
| 4. 人尽其才 .....           | 199 |
| 5. 重在开发 .....           | 202 |
| 十五、人才与教育 .....          | 210 |
| 1. 从应试教育到素质教育 .....     | 210 |



---

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| 2. 教育人才 .....           | 213        |
| 3. 人才教育 .....           | 218        |
| 4. 终身教育 .....           | 223        |
| <b>十六、人才兴邦</b> .....    | <b>229</b> |
| 1. 人才兴邦——历史的机遇与选择 ..... | 229        |
| 2. 增强危机感 .....          | 232        |
| 3. 实施人才战略刻不容缓 .....     | 234        |
| 主要参考文献 .....            | 239        |

## 一、人与人才

人才是“人”的一个组成部分。要认识人才，首先有必要从“人”的整体角度来观察人才。

### 1. 人才在“人”中的地位

就人的自然属性而言，可分为三个层次，即人口、人力与人才。人口是“人”的总和，人力一般指有劳动能力的人，而人才则是人力中优秀的部分。

就人的智力属性而言，根据人的智商水平，大体上可以做如下分类：

| 智商值     | 智力水平     |
|---------|----------|
| 140 以上  | 天才       |
| 130—139 | 智力超优     |
| 120—129 | 智力优秀     |
| 110—119 | 智力中上（聪明） |
| 90—109  | 智力中等（正常） |
| 80—89   | 智力中下（迟钝） |
| 70—79   | 低能边缘     |

69 以下

智力欠缺（智力低下）

一般而言，人才应是指智力水平在正常之上的人。近年来，有关非智力因素对成才的重要影响的报道与讨论越来越多，专家们一致认为，有必要将人的智力因素与非智力因素综合予以考察，才能科学地评定人才。

就人的社会属性而言，大体上可以分成以下6个层次：

巨人（伟人）——对推动社会发展及人类进步做出历史性的伟大贡献；

超人（高人）——对推动社会发展及人类进步做出突出贡献；

智人（能人）——对推动社会发展及人类进步做出积极贡献；

常人（凡人）——对推动社会发展及人类进步做出一般贡献；

小人（庸人）——对推动社会发展及人类进步起消极作用；

恶人（罪人）——对推动社会发展及人类进步起破坏作用；

人才应是巨人、超人、智人的总称，亦即才智与贡献在常人之上的人。

## 2. 关于人才定义的讨论

“人才”这个如雷贯耳的名词，要准确地定义它颇不容易。简而言之，人才即才人，亦即有才能的人。《辞海》对人才有三种解释：①有才识学问的人，德才兼备的人；②指才学、才能；③指人的品貌。《辞源》对人才的定义是：有才学的人。上述定义简单明了，但很难充分表达“人才”的丰富内涵。我国人才学界对“人才”的定义一直在进行热烈的讨论，尽管现在还没有完全统一的意见，但基本认识是趋同的，下面引述一部分人才学专家有关人才定义的论述：

王通讯：人才就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。

叶忠海：人才是指在一定社会条件下，能以其创造性劳动，对社会在某个方面的发展，做出某种较大贡献的人。

雷祯孝：狭义而言，人才，作为个体来定义，是指那些以自己的创造性劳动成果，对认识自然、改造自然，对认识社会、改造社会，对人类进步做出了某种较大贡献的人。广义而言，人才作为社会现象来定义，它始终是指那些在物质生产和精神生产中，正在从事创造性劳动的人。

钟祖荣：人才，是在品德、智能、创造性三者中的一个或几个方面，其实际水平和实际成果都杰出的人。人才是适应一定的社会需要，利用一定的外部条件，充分发挥主观能动性，在劳动中形成并发挥其杰出的内在素质的人。

纪大海：人才应是在一定时间范围内，实际能力超出同行一般平均能力水平，所创价值高于同行所创价值的社会平均值水平的人。

罗谦恕：人才就是素质优异，能在认识世界、改造世界的实践中，以高效率的劳动为社会创造出高价值的人。

李寿生：人才，按照一般的理解，是指那些才能高于一般人，对社会贡献大于一般人的人。

王元瑞：人才就是指具有较好的内在素质，能够用自己的开拓性劳动，对社会发展和人类进步做出积极贡献的人。

罗刚：所谓人才，是指具有专门知识和较强的能力，并且以其创造性的劳动，为人类进步和社会发展做出比常人更大贡献的德才兼备的人。

姚润月：所谓人才，是指有才识学问的人，德才兼备的人，亦即有学问、有见识、有才能而又品德高尚的人。

贺淑曼：人才就是占有知识和创造知识的人。

值得注意的是，正当我国人才学界对“人才”定义及其内涵开展热烈讨论之际，我们却很难在国外的文献中找到有关“人才”定义的专题讨论与论述。事实上，在西方的词汇中，没有一个与“人才”完全相对应的名词。英语中与“人才”最接近的词汇是“Talent”，我国通常也将“人才”英译为“Talent”。翻开权威的《剑桥国际英语词典》，Talent 一词的解释是：“Someone who has a natural ability to be good at something, esp, without being taught.”《剑桥美国英语词典》的解释是：“A special natural ability to do something well or people who have this ability”。著名的《Chambers 英语大词典》，将 Talent 解释为：“Persons of special ability。”这些解释强调的是特殊能力，而不涉及人对社会的贡献。

在众多的国外文献中，很难查到“人才”的定义，以下列举有关这方面一些有代表性论点：

法国著名思想家狄德罗：“知道事物应该是什么样，说明你是聪明的人；知道事物实际上是什么样，说明你是有经验的人；知道怎样使事物变得更好，说明你是有才能的人。”

美国“数字化之父”尼古拉·尼葛洛庞蒂：“我认为人才不是那些学多少知识的人，而是那些能承担风险，能不循规蹈矩地做事情的人。”

美国人才学者罗杰·E·赫尔曼：“‘才’可以依你的意愿定义。对某些人而言，是指他们的方法、专长，对另一些人而言，它可能是指贡献、生产能力、魄力和决断力、巨大成就、创造能力、教育水平、行业或领域的地位等因素，以及这些因素的组合和其他因素。你可以根据达成目标所需要的最重要的事来定义‘才’”。 “有许多因素把人才与普通人区别开来，这是一个素质问题。人才是那些我们不愿失去的、有突出贡献的人，是圆满完成工作的人，每个人才都为组织带来与众不同之处。”

从以上一些有代表性的论点可以看出，西方文献更多的是将人才定位为与众不同的人。

由于人才学有关“人才”的定义很难量化，我国人事部门通常将具有中专或中专以上学历或具有初级专业技术职称以上的人，纳入专门人才范畴。这种定位便于统计与量化，但它显然低于人才学定义的标准。为了解决这一矛盾，上海市已明确将“人才”定位为具有大专以上学历或中级以上职称的人。

### 3. 人才的属性

(1) 杰出性：即不一般性、超常性、与众不同性。人才的才智高于常人，内在素质优于常人，贡献大于常人。