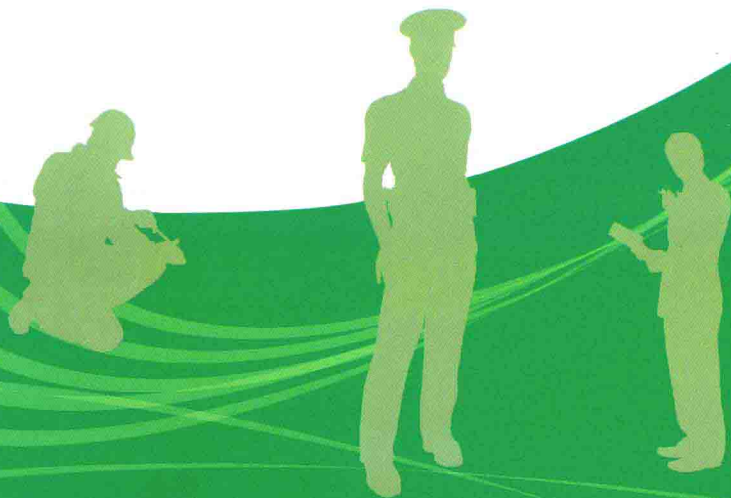




后勤与装备人才学概论

Houqin Yu Zhuangbei Rencaixue Gailun

陈盛荣◎著



中山大学出版社
SUN YAT-SEN UNIVERSITY PRESS



后勤与装备人才学概论

Houqin Yu Zhuangbei Rencaixue Gailun

陈盛荣◎著



中山大學出版社
SUN YAT-SEN UNIVERSITY PRESS

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

后勤与装备人才学概论/陈盛荣著. —广州: 中山大学出版社, 2015. 6
ISBN 978 - 7 - 306 - 05284 - 1

I. ①后… II. ①陈… III. ①后勤装备—后勤管理—人才培养—研究—中国
IV. ①E0 - 059

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 133100 号

出 版 人: 徐 劲

策划编辑: 潘 隆

责任编辑: 杨文泉

封面设计: 林绵华

责任校对: 王 璞

责任技编: 何雅涛

出版发行: 中山大学出版社

电 话: 编辑部 020 - 84110283, 84113349, 84111997, 84110779

发行部 020 - 84111998, 84111981, 84111160

地 址: 广州市新港西路 135 号

邮 编: 510275 传 真: 020 - 84036565

网 址: <http://www.zsup.com.cn> E-mail: zdcbs@mail.sysu.edu.cn

印 刷 者: 广州中大印刷有限公司

规 格: 787mm × 1092mm 1/16 20 印张 435 千字

版次印次: 2015 年 6 月第 1 版 2015 年 6 月第 1 次印刷

定 价: 45.00 元

如发现本书因印装质量影响阅读, 请与出版社发行部联系调换

内 容 摘 要

本书是我国同类专著的第一本，在国际上也鲜见。本书共有十三章，分别从人才学的基本知识、后勤学的基本内容、后勤发展的历史和现状、后勤人才的基本知识和基本素质、后勤人才的结构、后勤人才的社会承认、后勤人才的成长规律、后勤人才的宏观管理和微观管理、后勤人才与谋略、后勤发展趋势等方面，详细论述了后勤与装备人才的理论问题和比较关注的实际问题。本书可作为各行各业领导者特别是后勤领导者深入了解后勤和后勤人才特点和规律的重要参考书籍，对于服务业的管理者和应用人才学的研究者亦具有重要参考价值。

序 言

在人才学被提升为二级学科不久，陈盛荣同志的专著《后勤与装备人才学概论》就问世了，这是陈盛荣同志在人才学领域研究中又一新成果，我感到非常高兴。

后勤与装备人才学是后勤学、装备学与人才学的交叉学科，后勤人才也是一个很值得深入研究的领域。

后勤是为一线提供保障服务的，是各行各业正常运作的基础，也与千家万户密切相关，后勤的重要性曾被誉为“车之两轮”、“鸟之两翼”，现代战争也往往是先打后勤战，我国的现代化建设，教育是基础，科技是关键，故教育和科技人才是最重要的，各行各业的一线人才是最重要的。但“中心任务”的完成是一线工作者和后勤工作者共同努力的结果，如果没有广大后勤工作者的积极配合，“前线”也很难打胜仗。因此，后勤任何时候都不能轻视，一线和后勤必须要协调发展，我们国家才能发展得更快更好。我国的现代化建设不仅需要千千万万的科技人才、教育人才、领导人才等，也需要千千万万的后勤人才。

长期以来，我国广大后勤工作者不仅在为一线提供优质服务 and 保障力方面作出了巨大贡献，而且也为社会主义精神文明作出了突出贡献，如“张思德精神”、“雷锋精神”等均是社会主义核心价值观的重要内容，而创造这些精神财富的先进人物生前都是后勤工作者。

改革创新是当代中国的主旋律，后勤社会化改革取得了很好的成绩，在努力盘活后勤现有资源的同时，充分利用社会优质服务资源，不仅走出了一条投入较少、效益更高的我国后勤发展的新路子，而且促进了第三产业的发展，一大批新型后勤人才不断涌现，并成为我国服务业人才的重要组成部分。

后勤与社会服务业是有区别又有密切联系的。当今时代，现代服务业已经成了社会发展的“新引擎”，现代后勤和现代服务业优势互补、相互交



融、共同发展，是我国现代化建设的一道靓丽风景线，而现代后勤和现代服务业的加快发展关键仍然是人才问题。目前，这些领域的人才问题仍然比较突出。《后勤与装备人才学概论》的问世，不仅填补了我国人才学在这方面的空白，也为我国后勤学的发展作出了贡献。尽管《后勤与装备人才学概论》仍有待在实践中进一步完善，但已经迈出了可喜的一步，值得充分肯定。我相信，该书的问世，必将对我国各行各业加强后勤人才队伍建设，加快建设现代后勤的步伐具有促进作用，也必将对现代服务业的人才建设具有参考作用。

我作为陈盛荣同志当年的博士生导师与陈盛荣同志认识已经有多年了。陈盛荣同志不仅经历比较丰富，而且结合工作坚持业余进行研究是他的主要特点。十余年前，他结合工作对高校人才进行了深入研究并出版了《高校人才发展战略》，后又结合工作对酒店人才进行了深入探讨并出版了《酒店人才学》，现又结合工作对后勤人才进行了多方面研究并即将出版《后勤与装备人才学概论》一书，这几本书都是我国这类专著的第一本。结合实际进行研究，是人才学发展的一条重要途径，也是人才学业余研究者的广阔天地，我期待着陈盛荣同志在这条道路上能继续取得更多成果。

党的十八大以来，以习近平同志为总书记的党中央更加重视人才工作并发表了一系列重要讲话。做好人才工作必须要有理论指导才能事半功倍。我们要积极响应党中央的号召，乘风破浪，努力把人才学发展得更好，把人才工作做得更好。为早日实现“中国梦”作出我们更大的贡献。

是为序。

我国著名人才学家、研究员
原国家人事部中国人事科学研究院院长
2014年9月16日

王通讯

前 言

后勤与装备是现代社会发展的重要内容，在美国等一些西方国家，装备也属于后勤保障范畴。

后勤服务的内容是人类生存发展中不可缺少的一部分，随着生产力发展水平的提高以及社会分工的不同，这“不可缺少”的一部分才逐步由一些专门的人员来完成。对于后勤的重要性，随着时代的发展是越来越突出的。古代有“兵马未到，粮草先行”，近代有“战略、战术和后勤”是军事上的三大分支，现代更被誉为“车之两轮”、“鸟之两翼”。传统后勤主要是“物资供应和补给、医疗和维修”，现代后勤包括保障“一线”需要和人们生活的方方面面。后勤的主要功能是“管理、服务、保障和经营”，后勤牵涉面很广，如餐饮、接待、物业、装备、物资供应、水电气、基本建设、房地产、家政，等等，这些业务的展开都需要专业，都需要人才，后勤其实是一门很重要的学问。

随着后勤社会化改革的深入，后勤经营登上了历史舞台，后勤不仅需要“节流”，也需要“开源”，后勤服务不仅需要经费，也可以通过有效经营取得可观的经济效益。后勤不仅可以“自办”，也可以“购买”，更可以企业化发展，甚至成为现代服务业的一部分。新时期的后勤发展更需要人才。

后勤，还是创建和践行社会主义核心价值观的重要阵地。雷锋、白求恩、张思德等著名人物，生前都是后勤工作者。

当今世界，国与国的竞争不仅是科学技术的竞争、教育的竞争，也是后勤的竞争、条件的竞争。美国军队就提出了“聚焦后勤”的战略思想，现代战争往往是先打后勤。邓小平曾说过愿意当科技人员的后勤部长，这些都体现了他们的独到眼光。

然而，由于受消极传统观念的影响，长期以来对后勤产生了一些偏见，如认为后勤是“无技术、无学问、无前途”……这些偏见不仅不利于后勤工作的健康发展，也不利于党和国家各项事业的更快发展。当然，“有为才



有位”，要得到广大“一线”人员的更多理解、支持和尊重，也需要广大后勤工作者自立自强、自尊自爱，努力创造一流业绩。

党的十八大以来，党和人民肩负着新的历史使命，无论是政治建设、经济建设、文化建设、社会建设还是生态建设，均离不开后勤工作。后勤只有和“一线”协调走向现代化，“中国梦”才能真正实现，而这些目标的实现，关键还是人才。因此，学一点《后勤与装备人才学概论》的知识，对于加快后勤与装备人才的成长等，均有参考作用。

目 录

第一章 人才学的基本知识	(1)
第一节 人才的含义和本质属性	(1)
第二节 人才学的基本理论	(7)
第三节 中外部分人才思想精华	(8)
第四节 人才管理与人力资源管理	(9)
第五节 科学发展观和科学人才观	(10)
第六节 “中国梦”与人才强国战略	(10)
第七节 大力实施人才兴后勤与装备发展战略	(11)
第二章 后勤学的基本内容	(14)
第一节 后勤的定义和职能	(14)
第二节 后勤的种类	(15)
第三节 后勤的地位和特点	(18)
第四节 后勤的作用	(24)
第五节 后勤的基本原则	(27)
第六节 后勤的主要规律	(29)
第七节 后勤与服务业的异同	(31)
第八节 后勤管理的重点内容	(33)
第九节 有关后勤的先进思想和文化	(34)
第十节 后勤学科的发展	(41)
第三章 中外后勤发展的历史和现状	(48)
第一节 后勤工作的历史沿革	(48)
第二节 抗美援朝的后勤	(49)
第三节 中国人民解放军后勤学院成立	(51)
第四节 改革开放前的后勤	(53)
第五节 改革开放初期的中国科学院后勤	(54)
第六节 高校装备工作	(55)
第七节 后勤管理体制的改革	(56)



第八节 后勤社会化改革	(57)
第九节 新时期军队后勤系统的改革创新	(60)
第十节 努力向现代后勤进军	(60)
第十一节 全军装备工作会议	(61)
第十二节 美国等发达国家的后勤	(62)
第四章 后勤人才的基本知识	(73)
第一节 后勤人才的定义和种类	(73)
第二节 后勤人才的层次性和动态性	(74)
第三节 后勤人才的特点	(75)
第四节 后勤人才的地位和作用	(75)
第五节 对后勤人才的基本要求	(76)
第六节 影响后勤人才成长的基本因素	(77)
第七节 后勤人才的基本素质	(79)
第五章 后勤人才的结构	(88)
第一节 人才结构的基本知识	(88)
第二节 人才结构的优化	(89)
第三节 知识结构的基本知识	(93)
第四节 后勤领导者应有的知识结构	(94)
第五节 后勤服务人员应有的基本知识	(110)
第六节 后勤人才应有的广泛知识	(113)
第七节 后勤人才应有的基本技能	(113)
第六章 后勤人才的社会承认	(116)
第一节 社会承认的定义和特点	(116)
第二节 社会承认的构成要素	(117)
第三节 社会承认的作用	(119)
第四节 社会承认的原则和方法	(120)
第五节 减少、避免人才埋没的对策	(121)
第六节 后勤人才承认的主要标准和方法	(127)
第七章 后勤人才的主要成长规律	(131)
第一节 人才成长规律	(131)
第二节 微观方面的规律（一）	(131)



第三节	微观方面的规律（二）	（138）
第四节	群体（中观）方面的规律	（140）
第五节	宏观方面的规律	（141）
第六节	后勤人才的主要成长过程	（144）
第七节	普通员工的成长	（146）
第八节	优秀部门管理人才的成长	（149）
第九节	后勤经营型人才的成长	（153）
第八章	努力成为创新型后勤人才	（162）
第一节	创新是时代的呼唤	（162）
第二节	创新的基本知识	（163）
第三节	有效地创造实践成才规律	（167）
第四节	努力树立后勤事业发展新思维	（167）
第五节	走特色发展之路	（171）
第六节	走品牌发展之路	（172）
第九章	后勤人才宏观管理	（176）
第一节	后勤服务业发展与各行各业发展要协调	（176）
第二节	后勤服务业发展与人才发展要协调	（177）
第三节	继续深化后勤社会化改革和推动现代服务业的更快发展	（179）
第四节	加强对后勤人才的宏观管理	（181）
第五节	充分发挥行业协会的作用	（183）
第六节	高度重视后勤队伍建设和后勤研究	（184）
第十章	后勤人才微观管理	（187）
第一节	发现人才	（187）
第二节	引进人才	（189）
第三节	培养人才	（190）
第四节	识别人才	（194）
第五节	使用人才	（195）
第六节	评价人才	（200）
第七节	留住人才	（202）
第八节	管理人才	（207）
第十一章	后勤人才与谋略	（210）



第一节	谋略的定义、作用和种类	(210)
第二节	中外谋略的部分历史	(211)
第三节	谋略的一般规律	(215)
第四节	谋略的原则和运筹	(218)
第五节	《孙子兵法》的主要谋略思想	(222)
第六节	《三国演义》的主要谋略思想	(223)
第七节	“三十六计”和谋略	(224)
第八节	古今中外部分经典谋略	(225)
第九节	谋略在后勤人才中的应用	(228)
第十二章	后勤与装备的著名人物和成长特点	(235)
第一节	国外部分著名后勤与装备人物	(235)
第二节	国内部分著名后勤与装备人物	(240)
第三节	军队后勤部分著名领导人	(246)
第四节	高校后勤部分著名领导人	(254)
第五节	历史上部分著名器材行家	(262)
第六节	部分著名后勤专家或突出人才	(264)
第七节	部分基层优秀后勤工作者	(266)
第八节	部分优秀后勤服务经营者	(269)
第十三章	部分后勤改革先进单位和后勤发展趋势	(272)
第一节	全国部分后勤改革先进单位	(272)
第二节	高校系统后勤社会化改革呈现多种模式	(275)
第三节	军队部分后勤改革先进单位	(287)
第四节	中国后勤现代化的发展趋势	(288)
结束语		(290)
参考文献		(291)
后记		(293)
附录一	国家职业资格证书《后勤管理师》(上海)	(295)
附录二	国内主要的后勤行业管理组织、协会和联盟	(298)
附录三	与后勤有关的部分著名大专院校	(300)
附录四	全国职业院校技能大赛	(303)
附录五	国务院《物流业发展中长期规划(2014—2020年)》的目录内容	(304)

第一章 人才学的基本知识

第一节 人才的含义和本质属性

一、人才的地位和作用

人才问题不仅是关系党和国家事业发展的关键问题，也是关系后勤服务业成功发展的第一法则，是每个社会组织核心竞争力的主要内容。人才强国战略是我国实现科学发展、早日实现中华民族伟大复兴的基本战略之一。

二、人才的含义和类别

（一）人才的含义

人才是指具有一定的专业知识或专业技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。这个定义告诉我们：

第一，人才必须具有良好的素质，它包括人才必须在德智体诸方面具有较高的综合素质或有某种特长、其他素质一般。前者是人才中的多数，后者是人才中的少数。良好的素质是判断人才的内在标准。

第二，人才必须不断地取得创造性劳动成果，这是判断人才劳动性质的客观依据。人类的劳动按其性质或层次来划分，可分为模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动三种类型。前两种劳动都是以继承性劳动为重要特征，其结果只能是将前人创造出来的劳动形式和经验进行重复，劳动者本身没有发明创造，因而无论在劳动经验还是在劳动成果的价值上都没有多大提高。这两类劳动对推动人类社会的进步和增强劳动者自身的素质所起的作用不大。创造性劳动的性质则是开创性和创新性的劳动，它在前人知识、经验的基础上，有所创新，有所突破，有所发展。从事创造性劳动的人，既能够取得比前人更大的成就，同时还能够在创造性劳动的过程中，更好地提高自身的素质。人才不同于一般的劳动者，最本质的一点就在于他能够以自己创造性的劳动超越前人和常人。人才只有向社会提供了创造性的劳动成果，才能证明他的贡献高于一般的劳动者。如果离开了内在标准和外在依据，就不能科学地鉴定人才。



第三，外部条件是人才进行创造性劳动的必要因素，没有必要的物质条件和精神条件，人才就无法施展才华。

第四，人才是通过其创造性劳动为社会做出贡献的人，其创造性劳动成果必须能够推动社会的进步。如果做出的成果被闲置起来没有对社会产生积极贡献或对社会产生的是消极影响，甚至是破坏作用，就谈不上推动社会的进步。

简单地说，人才就是高素质的能推动进步事业向前发展的有业绩的人。综合素质是基础，创造成果是关键，积极贡献是目的。

因此，我们对待人才要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份。学历和资历是人的素质的重要反映，是成才的重要条件，但不是决定条件。

（二）人才的类别

（1）根据人才成长和发展过程进行划分：

准人才、潜人才、显人才、衰人才。

准人才：指基本上具备了人才的许多条件，如具有较好的综合素质但仍缺乏业绩等。

潜人才：主要指已经具有了创造性成果但仍没有被社会承认的那部分人才。

显人才：也叫实人才，是指已经成名并且正在发展的人才。

衰人才：指智能处在衰退着的人才。

（2）按照人才的层次，可将人才划分为初级人才、中级人才、高级人才、特高级人才，国家级人才和世界级人才称为特高级人才。

（3）根据人才的特长进行划分，可将人才划分为经验型人才、知识型人才、技能型人才和智能型人才。

经验型人才。这类人才具有丰富的经验，处理日常工作得心应手，但不能作出大的贡献，因为经验缺乏普遍的指导意义。

知识型人才。这类人才具有丰富的知识，他们做知识传播和按部就班的脑力劳动比较合适。

技能型人才。这类人才操作能力强。各行各业都需要大量的这类人才。如酒店的优秀客房服务员等都属于技能型人才。

智能型人才。这类人才适合于做创造性的工作。

（4）以年龄为标准进行划分，可将人才分为老年人才、中年人才和青年人才。

（5）按行业或职业来划分。如党政管理人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才等。酒店管理人才属于企业经营管理人才，服务人才属于高技能人才。



三、人才的本质属性

本质属性是事物的根本性质。人才之所以和非人才有区别，就在于他有其特有的本质属性。

（一）创新性

人才创新性，是指人才能够在继承前人优秀成果的基础上，经过艰苦的探索，创造出新的成果。这种成果可能是物质成果，也可能是精神成果。人才创新性主要表现在以下几点：

一是创新精神是人才最本质的特征。因为创新能够提高工作效率，提高劳动成果的质量和功能。在科学技术飞速发展的今天，创新精神是衡量人才的重要标志。二是人才应该具有一定的专门知识（不仅指书本知识，也指社会实践知识）和较强的能力，特别是创造能力。三是人才能够进行创造性劳动。在人类的模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动这三个层次上，一般素质的人只能从事模仿性劳动和重复性劳动，难以进行创造性劳动。人才不仅能进行模仿性劳动和重复性劳动，更主要的是他能够从事创造性劳动。一个人如果只能进行模仿性、重复性劳动，那么，他对社会的贡献就不大。因为这两种劳动最多只是继承前人的成果，将人们认识世界和改造世界的能力限制在现有水平上，不能有所发明、有所创造。因此，他对社会发展的贡献就不大。唯独创造性劳动，既能继承前人成果中的优秀成分，又能有所创新、有所发现、有所发展。只有能够从事创造性劳动的人，才能将人类的认识水平和实践活动的水平推向新的高度。四是人才创造的物质财富或精神财富比一般人多。由于在创新性上人才与一般人有较大的差异，这就决定了一般人是以继承性劳动为主，他们只是循规蹈矩地追逐生活。人才则是以创造性劳动为主，因而他们能用自己创新性的劳动打破常规，能用新的理论取代旧的理论，能用新的思维方式、行为方式去取代旧的思维方式和行为方式，为人类社会的进步作出较大贡献。

（二）先进性

人才的先进性或进步性，是指人才应该走在时代的前列，代表先进的社会生产力和社会发展方向。人才的先进性主要表现在：一是他们走在时代的前列，是人群中的精英。二是他们的素质较高，掌握着现代科学技术知识。三是他们对社会发展的推动力最大。

人们对社会发展所起的作用，归结起来不外乎两种：要么是推动着社会前进，要么是阻碍社会的进步。因此，人的价值可分为正价值和负价值。正价值，是指一个人能够以贡献来满足社会发展的需要。负价值，是指一个人以自己的作用阻碍了社会的进步。正负价值是一对矛盾，在任何人身上都存在这对矛盾。原因在于人存在产生正负价值的



主客观因素。从社会条件来看,大量的消极因素存在。从人的主观因素来看,也存在着大量的产生消极作用的因素。由于正价值和负价值可以转化,人才可以转化为非人才,非人才也可以转化为人才。判断一个人是正价值还是负价值,主要看他对社会是贡献大于破坏还是破坏大于贡献。

在正价值中,又分为两种情况,一种是对社会的贡献较大,另一种是贡献较小。作为人才,他应该是第一种人。即他们必须具有较高的价值,能够以自己较大的贡献来推动社会历史的前进。一个有才能的人,如果缺乏道德,没有社会责任感,他的创造性劳动及其成果就会对社会造成破坏,本事越大,造成的破坏性就越大。相反,如果一个人虽然有道德,但本领差,那么,他对社会、对他人的作用小,同样不能成为人才。简言之,人才的作用是推动社会进步。至于那些有知识,也有创造才能的人,如果他们对社会的进步性没有贡献,也不是我们所说的人才。

(三) 时代性

人才的时代性指人才具有一定历史时期的属性。其要点是:

一是人才是社会的人才,要受他所在的时代的限制。任何人才都不可避免地被打上他生活的那个时代的烙印。只能在时代提供的条件下发挥自己的作用。我们要充分利用时代提供的条件,发挥自己的作用。

二是人才必须得到社会的承认才能更好地发挥作用。无论是人才的成长,还是其作用的发挥,都要受到他所生活的那个历史时代的制约。他只能在当时社会所能够提供的条件的范围内活动,创造出那一个时代一般人做不出来的成果。

(四) 层次性

人才的层次性,是指人才的素质和创造的成果存在着高低差别。由于人才成长的经历、环境、教育、自身努力的程度和工作条件的不同,因此人才之间在本领和贡献方面都存在着差别。这些差别,必然使得人才之间存在着等级上的层次。如果不认识到这一点,就无法科学地识别人才。在现实生活中,一些人之所以看不到自己身边的人才,就因为在他们心目中,只有那些知名人物,如科学家、工程师、企业家、领导才是人才,而没有认识到那些既没有职称,也没有职务,但有真才实学,对社会有较大贡献的人也同样人才。事实上,专家是人才,农村的种植能手也是人才,只不过是两者的层次不同而已。区别一个人是否是人才,根本标准是看他的素质和对社会的贡献,而不是看他的身份和头衔。

在阶级社会中,人才还具有鲜明的阶级性。

(五) 时效性

人才的时效性,是指人才素质的形成和作用的发挥在不同的时间,具有不同的效



果。学习知识、培养能力有最佳时间，创造成果也有最佳时间。

以上人才本质属性的特点是：创新性反映了人才的素质和劳动的特点。先进性反映了人才的作用代表着社会发展的方向。时代性反映了人才所起的社会历史作用。层次性表明人才存在着差异。时效性表明人才能量的形成和释放有特定的时间，人才也是动态变化的。这些属性是有机结合在一起而不可分割，它们相辅相成，共同构成一个统一的整体。

它们之间的关系是：创新性是先进性、时代性的基础。先进性是创新性的方向。时代性则制约着创新性、先进性和层次性的发挥程度。而层次性则反映了人才之间的差异。时效性反映人才的变化，它影响到其他属性。所以人才的本质属性就是创新性、先进性、时代性、层次性和时效性的统一。

四、人才的价值

人才之所以不同于一般人，就在于他的价值比后者高。开发人才、使用人才，都是围绕价值进行的。开发人才，能形成价值和提高价值。使用人才能发挥价值作用。

（一）人才价值的含义

价值泛指客体对于主体表现出来的积极意义和有用性，价值在多个学科领域都是一个重要的概念，如在马克思主义政治经济学里，商品是使用价值和价值的统一。而人才价值是指人才在社会实践活动中以自身的属性和功能满足社会 and 他人发展的需要。人才价值有些是可测的，有些是难以测算的，如孔子的一些精辟思想跨越了 2000 多年时空后仍闪耀着光辉；毛泽东多次在危机中挽救了党和红军等，建立新中国。这些杰出人物的价值是很难测算的。

由于人才价值是在满足社会 and 他人需要的关系中体现出来的，从价值的角度讲，人才与社会 and 他人的关系是满足和被满足的关系。因此，人才素质越高，功能越强，发挥出来的作用就越大。即满足社会和其他人需要的程度越高，他的价值就越大。

（二）人才价值的类型

人才价值的类型，从人才价值主题的社会层次来划分，可将人才的价值分为社会价值、集体价值和个体价值。人才的社会价值，是指人才以其属性和功能满足社会主体发展的需要。人才的集体价值，是指人才以其属性和功能对集体或群体主体需要的满足。人才的个体价值，是指人才以其属性和功能对其他个体主体需要的满足。这种划分揭示了人才价值的层次结构，展示了人才价值的立体特点。

以物质和精神为标准，人才价值类型可分为物质价值和精神价值。人才的物质价值是指人才以自己创造的物质成果来满足社会 and 他人发展的物质需要。人才的精神价值是指人才能够以自己创造的精神成果来满足社会 and 他人发展的精神需要。