

王 通 迅



宏观人才学





2 022 9260 6

王 通 讯

宏观人才学

人 民 出 版 社

责任编辑：方 鸣

封面设计：任建民

宏观人才学

HONGGUAN RENCAIXUE

王 通 讯

人民出版社出版 新华书店发行

文字六〇三厂印刷

787 × 960 毫米 32 开本 10.625 印张 158,000 字

1986 年 6 月第 1 版 1986 年 6 月北京第 1 次印刷

印数 00,001—30,150

书号 2001·305 定价 1.55 元

致 青 年 朋 友

青年朋友们：

我疾步向你们走来。

在你们肩上，担负着中国现代化的希望。在你们四周，一个开放的世界在喧响。在你们眼中，无限美好的未来在闪光。

我听到了你们的呼唤，你们是思考的一代，行动的一代，你们求知的渴望和改革的热情为我催生。

我向你们走来，面向着现代化、面向着世界、面向着未来。我熟悉你们的面孔，热爱你们的心灵。你们是新型的探险者、实业家、诗人、思想家，你们是永远不安于现状、企求改革的勇士，你们是匍伏于人类文化的田壤，矻矻地收获与播种的耕夫。是的，你们，只有象你们这样胸襟开阔、目光

305-2f

远大、热爱文化、勤于思考、勇于实践的人，才能真正做到三个面向。

面向现代化绝不是一味盲目地贪新骛奇，结果未获现代化，已患现代病。新奇之物并非都有生命力，浅薄无聊的东西也常有新奇的面孔。惟以理想和创造为最高价值，以祖先的大地为家，才不致如流水落花，做无根的漂泊者。

面向世界并不意味着与世界对峙，它要我们投入世界，与世界共忧，思人类所共思之题，创人类尚未创之业，解人类仍未解之迷，让中华民族的参天巨树挺拔于世界民族之林。

面向未来不仅意味着时间上的无限性，也意味着勃发的想象力。未来永远敞开着，迎纳涉过暗夜的来者。在向未来的行进中，历史的必然被征服，成为自由。想象的辉光照亮路途，未来的天地如梦，我们的任务是变梦为现实。

我向你们走来，开始了充满希望的航行。大学生的宿舍，自学者的斗室，校内外青年思想家和改革家的沙龙，每一个立志振兴中华的中国公民的角落，是我心中的港口。

也许我和你们一样未脱稚气，因为孕育我的，是一颗颗和你们一样年轻的心；把我奉献给你们，是一双双和你们一样探索着的手。我向你们

走来，正是为了和你们一起前进。

有人说，我是现代化的一间小小的思想实验室，供人们研究新情况，新问题，新发展。

有人说，我是世界的一扇小小的窗口，向人们展示新思潮，新学科，新信息。

有人说，我是未来天空上的一朵小小的彩云，吸引人们追求新文化，新价值，新人生。

是的，我的名字叫《面向现代化面向世界面向未来丛书》。然而在你们面前，我只有一个小小的心愿，我只希望听到你们说一句：“你是真正属于我们的。”

朋友们，清晓的光已照亮崎岖的山路，走便是当前的任务。让我们负重前行，毫不踌躇 肩并着肩，手拉着手。

《面向现代化面向世界面向未来丛书》

亦有伯樂拉後以千里馬于千里者而伯樂亦常有
 故雖以名馬為辱亦收隸人之手所和也惟懼之者不
 以千里為安也子思子思在食或為之果石食之者
 亦知其然子思子思食也其是也雖以千里之食而
 力亦不若其美也外見且難也者其心亦何如求生
 然子思必策之不以其生也食之而能更其生也而
 不若其生也其策之也曰子思子思子思子思子思
 望日耶生思亦知其然也 外食終深也
 通訊因志大方家指正

马 说

韩 愈

世有伯乐，然后有千里马。千里马常有而伯乐不常有。故虽有名马，只辱于奴隶人之手，骈死于槽枥之间，不以千里称也。

马之千里者，一食或尽粟一石。食马者，不知其能千里而食也。是马也，虽有千里之能，食不饱，力不足，才美不外见；且欲与常马等不可得，安求其能千里也？

策之不以其道，食之不能尽其材，鸣之而不能通其意，执策而临之，曰：“天下无马。”呜呼！其真无马邪，其真不知马也！

目 录

前言	1
----	---

第一章 我国人才总论 4

1.1 鸟瞰神州论人才	4
-------------	---

1.2 中华民族的人才智力优势	15
-----------------	----

1.3 宏观分布与调整	21
-------------	----

1.4 “低谷区”与“橄榄型”	28
-----------------	----

1.5 现代领导者:面临挑战	38
----------------	----

1.5.1 指导思想的变革	38
---------------	----

1.5.2 理论观点的变革	40
---------------	----

1.5.3 思维方式的变革	42
---------------	----

1.5.4 工作方式的变革	47
---------------	----

第二章 现代伯乐通鉴 50

2.1 伯乐艺术精华何在?	50
---------------	----

2.2 人才与非人才的区别	52
---------------	----

2.3 创造才能高低之鉴别	54
---------------	----

2.4	智力超常儿童之鉴别	61
2.5	优秀儿童与早熟儿童的区别	66
2.6	高创造性儿童之特征	67
2.7	高智能型学生与高创造型学 生之鉴别	70
2.8	优秀教师与一般教师的区别	71
2.9	智囊团成员的必备条件	74
2.10	工程师业务能力的标准	75
2.11	创新者与革新家的特征	76
2.12	政治家型企业家的特征	78
2.13	开拓型人才的特征	80
2.14	优秀经营管理人才的基本 特征	82
2.15	军事人才的特征	87
2.16	艺术表演人才的鉴别	89
2.17	科学家的特征	89
2.18	社会科学人才的鉴别	93

2.19	领导人才的特征	95
2.20	从个体伯乐到制度伯乐	98

第三章	发现人才之途	100
3.1	要有求才之心	100
3.2	“人才矛盾公式”与罗兰夫人 的错觉	102
3.3	克服情况不明的官僚主义	104
3.4	锤炼自己的才能	106
3.5	“潜人才”与“马太效应”	106
3.6	“人才团”与“共生效应”	110
3.7	人才发现的具体途径	113
3.7.1	鼓励荐举法	114
3.7.2	张榜招贤法	117
3.7.3	考试竞赛法	123
3.7.4	伯乐功能法	128
3.7.5	信息渠道法	131

第四章	识别人才之法	136
4.1	慧眼识才谈何易	136
4.2	原则与陷阱	137
4.2.1	陷阱一：以相貌取人	139
4.2.2	陷阱二：以言谈取人	141
4.2.3	陷阱三：以己长取人	142
4.2.4	陷阱四：以派别取人	143
4.3	人才识别的方法	145
4.3.1	个案调查法	145
4.3.2	作品分析法	147
4.3.3	生理生化法	148
4.3.4	情景模拟法	150
4.3.5	面谈八步法	153
4.3.6	面测考察法	155
4.3.7	智力测验法	158
4.3.8	专家系统法	158
4.3.9	标准对照法	159

4.3.10 纵横比较法	160
------------------------	-----

第五章 使用人才之方	163
5.1 战略性的转折：转轨与变型	163
5.2 正确掌握标准	165
5.3 开阔选才视野	169
5.4 不可求全责备	170
5.5 切忌用人唯亲	175
5.6 贵在用当其才	178
5.7 根除嫉贤妒能	187
5.8 敢于破除旧格	189
5.9 力戒贻误时机	199
5.10 做到用人不疑	204
5.11 坚持用养并重	209
5.12 决策参考：哪些人不能接班 当领导？	215

第六章 考核人才之术	220
-----------------------------	------------

6.1	考核种类及程序	220
6.2	才能三态与考核结构	223
6.3	实绩记录法	226
6.4	报告审核法	227
6.5	累积记分法	229
6.6	自我考核法	233
6.7	要素分解法	240
6.8	对比排队法	244
6.9	口试笔试法	246

第七章 任用人才之策 248

7.1	任用人才之策的变革	248
7.2	民主选举法	251
7.3	调查聘请法	254
7.4	考试聘任法	259
7.5	自荐审任法	263
7.6	招标组班法	265

7.7	价值工程原理在人才任用 中的用应	270
-----	-------------------------------	-----

第八章	管理人才之道	275
8.1	原则 I：能级原则	275
8.2	原则 II：互补原则	277
8.3	原则 III：动态原则	279
8.4	原则 IV：奖惩原则	283
8.5	方法 I：矩阵法——连续 波的艺术	285
8.6	方法 II：跨度法——平方 高的艺术	288
8.7	方法 III：重叠法——连结 针的艺术	292
8.8	方法 IV：预测法——阿波 罗的艺术	296
8.9	方法 V：目标法——零点	

五的艺术	302
----------------	-----

第九章 人才研究与开发的大趋势	305
---------------------------	-----

9.1 人才概念在变革中发展	307
--------------------------	-----

9.2 知识升值与人才增值	308
-------------------------	-----

9.3 时代骄子:综合性+通用性 + 适应性	309
-------------------------------------	-----

9.4 人才使用出现新的活力	311
--------------------------	-----

9.5 社会化的人才培养格局	312
--------------------------	-----

9.6 人才流动促进人才立法	314
--------------------------	-----

9.7 人才管理面向现代化	314
-------------------------	-----

9.8 多样化取代单一化	316
------------------------	-----

9.9 迎接挑战的宏观人才结 构演变	317
---------------------------------	-----

本书主要参考文献	320
--------------------	-----

后记	322
--------------	-----

前 言

立马昆仑，极目东眺，伟大祖国如大鹏展翼，正向着四个现代化的宏伟目标腾飞。

未来建树仗群才，没有一支兵强马壮的人才大军，历史赋予我们这一代的重任是无法完成的。高素质的人才，已经成为世界范围战略争夺的制高点，研究、开发人才乃是时代制定的课题。在这种形势下，人才学应运而生。党中央求才若渴，青年一代立志成才，社会有识之士爱才如命，这三条加在一起，使得这个还带着几分稚气的新学科获得了长足的进展，这在众多的学科发展史上，还是罕见的。

其实，人才学既是一门崭新的学科，又是一门古老的学科。说它崭新，因为它在中国只有五年的历史；说它古老，因为它源远流长。大致而论，