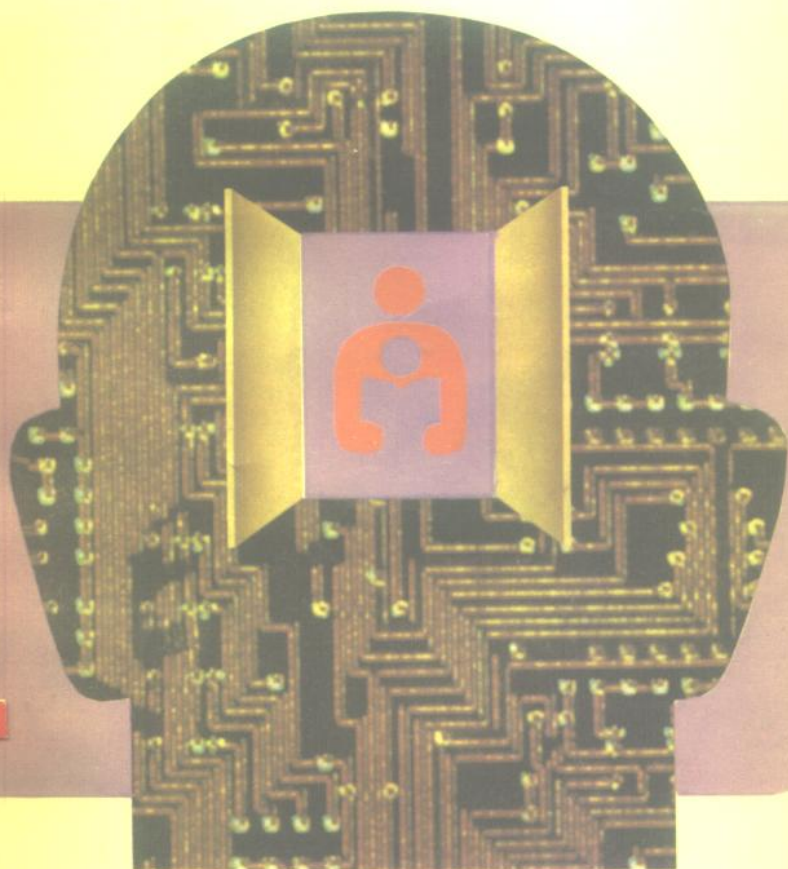


胡光伟 主编

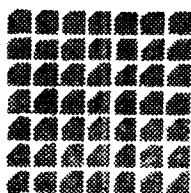
人才管理学 基本原理



中国科学技术出版社

胡光伟 主编

人才管理学基本原理



中国科学技术出版社

内 容 提 要

全书分上、中、下三篇。上篇主要讲人才管理的战略意义和人才研究的指导思想、对象、任务和规律。中篇是从不同的角度讲人才管理学的八个基本原理。下篇是讲人才管理的基本方法。本书以马克思主义为指导，坚持四项基本原则，坚持改革、开放、搞活的总方针总政策，运用多学科、全方位的研究方法，力求揭示和掌握人才管理的规律性以利人才管理的科学化。

本书适合各级管理、人事干部，研究人员阅读，亦可做大专院校、函授大学教材。

人才管理学基本原理

胡光伟 主编

责任编辑 王云梅

封面设计 胡焕然

技术设计 王子南

*

中国科学技术出版社出版（北京海淀区白石桥路32号）

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

北京顺义李史山印刷厂印刷

*

开本：850×1168毫米1/32 印张：8.375 字数：186千字

1987年12月第1版 1988年3月第2次印刷

印数：70,001—76,000册 定价：2.00元

统一书号：17252·1138 本社书号：1601

ISBN 7-5046-0016-4/C·1

研究人才管理，
做到人尽其才，
为四化建设服务。

李德生

一九八七年九月三十日题

序 言

王明

当代，是伟大变革的时代，是人才辈出和人才激烈竞争的时代。人才竞争远居一切竞争之首，人才战略远居一切战略之先，人才建设应为各项建设之本。人才的威力已大大超过财物的威力，正在改变自然力、社会力、创造新的人工资源、能源、新的人工物种；正在改变思维方法，实现新的社会活动方式。今天，谁培养的人才多，谁掌握的人才多，谁善于爱护人才、使用人才，谁就能创造出成果，创造出奇绩。因此，各个国家愈来愈重视人才问题。把这个问题作为振兴国家和民族的国策和战略发展来对待和研究。

我们党历来十分重视人才问题，几十年来，吸引和培养造就了一大批优秀的杰出人才。特别是党的十一届三中全会以来，党中央更加重视这项工作，制定了一系列的方针、政策，采取了一系列的重要措施，创造了许多有利的条件和良好的环境，大大促进了人才管理工作的开展，加快了人才的成长，逐步调整了人才的合理使用，使人才管理工作进入了一个新的阶段。

但是，必须看到，在这项工作中，还存在这样或那样的问题，需要进一步解决。例如，妒才、论资排辈凭某人的印象评定人才等旧的思想观念远没有破除，人才管理的方法还比较落后，人才管理的制度还不够完善。特别是与要求加强人才管理发展的形势相比，还远远不能适应。对于这些问题，亟待我们去认真研究和探索，从科学理论的高度给予解释。所以，加强人才管理的研究，已成为当务之急，已成为

社会主义现代化建设的一个至关重要的问题。

实践告诉我们，人才管理是一门科学。既然是科学，我们就应该以科学的态度来对待它，研究它。这种研究的领域是非常广阔的，研究的方法是角度的，全方位的，不仅要纵的方面去研究，还要从横的方面去研究；不仅从社会学、心理学、教育学方面去研究，还要从管理学和科学技术方面去研究。只有在这种系统的、多层次和综合的研究基础上，才能揭示和掌握人才管理的规律性，以利人才管理的科学化。这样，我们就会在人才管理这一“必然王国”里，取得更多更大的“自由”，以达到快出人才，多出人才，出好人才，人尽其才的目的。

《人才管理学基本原理》的出版，是一项集体研究的成果，为百花盛开的人才管理园地增添了一支奇葩。这是一件有益的好事。当我展阅这本著作之后，总的认为，这本书的突出特点是：指导思想明确，方针对头，在改革创新方面，无疑是一次大胆的尝试。它在辩证唯物主义指导下，坚持四项基本原则，坚持改革、开放、搞活的总方针总政策，运用了系统论、信息论、控制论的科学方法，对人才管理问题进行了探讨和研究，这对加强人才管理工作是十分有益的，对促进社会主义物质文明和精神文明建设方面，也将会起到一定的推动作用。至于书中的基本原理及其效应，有待实践的检验和反馈，也有待于广大的读者来鉴别和评价。我深信，这本论著的读者，会从中得到一些启示。希望热心关注人才管理工作的同志，积极帮助这本著作的进一步完善，进一步提高质量，使其在社会主义现代化的建设中，起到它应有的作用。

一九八七年九月五日

目 录

序 言	王照华
-----------	-----

上篇 人才管理学绪论

第一章 人才管理的战略意义	1
第一节 马克思主义人才观	1
第二节 人才管理思想的产生发展概况	4
第三节 人才成长的内在因素和外部条件	8
第四节 人才管理的战略意义	12
第二章 人才管理学研究的指导 思想、对象、任务和规律	17
第一节 研究人才管理的指导思想	17
第二节 人才管理学研究的对象、任务和规律	20

中篇 人才管理学基本原理

第三章 人的系统整体性原理	24
第一节 生理系统	25
第二节 心理系统	29
第三节 家庭系统	37
第四节 工作系统	41
第五节 社会系统	48
第六节 自然系统	55

第四章	人的结构相关性原理	67
第一节	结构和结构相关原理	67
第二节	人才结构相关分析	78
第三节	人才群体结构	97
第五章	人的信息传递性原理	111
第一节	信息及其特点	111
第二节	人才管理的信息传递原理	115
第六章	人的控制反馈性原理	124
第一节	控制反馈及其特点	124
第二节	人才管理的控制反馈原理	128
第七章	人的时空变化性原理	143
第一节	时间和空间的概述	143
第二节	时空观在人才管理中的应用	149
第三节	人才管理中时空的运筹	156
第八章	人的要素有用性原理	163
第一节	人的作用的重要性	163
第二节	人的作用的特殊性	164
第三节	充分发挥人才作用的重要性	165
第九章	人的能动性原理	173
第一节	人的能动性及其特征	173
第二节	能动性的激发	179
第十章	人的规律效应性原理	186
第一节	研究人的规律效应性原理的现实意义	186
第二节	人的规律效应原理的内容	187
第三节	人才规律效应原理在人才管理中的应用	188

下篇 人才管理的基本方法

第十一章	人才教育	190
第一节	教育在人才成长中的作用	190
第二节	成人教育	191
第三节	思想政治教育	204
第十二章	人才预测和规划	217
第一节	人才预测和规划的重要意义	217
第二节	人才预测和规划的指导思想和原则	222
第三节	人才预测的基本内容和方法	226
第四节	人才预测的科学化	232
第五节	人才规划的内容和方法	236
第十三章	人才考评	240
第一节	人才考评的目的和意义	240
第二节	人才考评的原则	242
第三节	人才考评的内容和方法	245
第十四章	人才的计算机管理	250
第一节	电子计算机介绍	250
第二节	人才的计算机管理	253

上篇 人才管理学绪论

第一章 人才管理的战略意义

第一节 马克思主义人才观

一、人才的科学概念

关于人才的概念，主要有两种意见。一种意见认为，凡是有创造能力的人都是人才；另一种意见认为，不仅是有能力，而且必须对人类进步做出相当贡献的人，才称得上是人才。我们常说的“埋没人才”、“发现人才”等，实质上是按第一种意见来认识人才的，即有才能而尚未做出相当成就的人，一旦条件具备，就能够做出贡献。例如，诸葛亮出茅庐时，已经有了雄才大略，已经是人才。刘备三顾茅庐任用了这个人才，从而三分天下。后一种意见是以成就及贡献为标准的。但是，历史证明，许多相当有能力的人，花毕生的精力，也可能没有什么贡献，或者遭打击，或者因贫困、疾病而没有做出成就，人们仍然把这些人称作人才。因此，我们认为，人才的科学概念就是在认识世界、改造世界实践中，有一定创造能力，对人类社会的进步有所创造有所作为的人。正如列宁所说，人才就是精明强干的人。在人民群众中有无穷无尽的人才。

人才按所从事的工作性质分有：专职从事创造知识、修

改知识、综合知识的科学研究人才；专职从事应用和发展、研究和研制及实验、生产等各种技术工作的专业技术人才；专职从事传播科技知识、培养人才的科学教育人才；专职在机关、企业、事业单位中从事组织、指挥和服务的管理人才。

人才按智能结构分有再现型、发现型和创造型三类。再现型人才善于积累知识，并能有效地再现；发现型人才，能在前人经验的基础上，使自己的实践有所前进，有所提高；创造型人才善于在科学理论上重大突破，技术上有重大发明，工作上开拓前进。人才的培养应该注重发现型和创造型人才的造就，但也不可忽视再现型人才的作用。任何事业不仅需要有人去探索、创造、研究，而且需要有人去再现、开发、实施。既要有高度思维能力的战略家、思想家，又要有高度组织能力的实干家。

二、人才的特点

各类人才由于他们的劳动特性和成长过程、历史地位的不同，形成了某些共同性的特点。管理人才队伍就需要研究他们的特点，根据特点进行管理。主要特点如下。

1. 专业人才具有业务专长，有特有的专业知识和技能，有一定的兴趣和爱好。有专业特长是专业人才的基本特点和发挥才干的基础，他们最希望的是能够发挥自己的专长。

2. 人才都具有较强的事业心和成就感。他们“寒窗”十几年、几十年，学了知识和技能，总想干一番事业，有一定抱负和理想，希望发挥自己的才能。他们可以不顾一切地探索要研究的问题，直到做出应有的成就。他们最高兴的是做出应有的成就，最忌讳的是受到压制，不能发挥才能。

3. 好学深思，追求真理。他们思想活跃，总爱提出新的

问题，捉摸新的思想，发表新的见解；他们喜欢独立思考，注重事实，追求真理，不愿唯命是从。

4.求知欲强，盼望有学习成长的机会。他们有好学的习惯，懂得不学习就不会有更好的创造。他们最盼望在做出成果的过程中得到提高和成长；所以很注重工作的性质和环境，注重进修、研究、学术信息，乃至出国学习等提高的机会。

5.自信心和自尊心强，注重信任和荣誉。他们对自己的劳动非常珍视，比较自信，好持己见，愿意自主，不喜欢他人干扰他们的劳动，希望领导对他的工作给予信任和支持，希望得到他人的尊重和重视，特别注意同行的评价。这种尊重和信任具有很大的激励作用。

6.人才也有弱点。有的放任不羁，爱提意见；有的比较缺乏社会知识，有书生气，有怪僻性等。

三、马克思主义人才观

马克思主义者对人才的概念和认识与反动统治阶级的观点是截然不同的。马克思主义人才观的第一个基本观点是，人民群众中蕴藏着极丰富的人才资源，是人才最大的宝库。当然，人才也一定是分布在成千上万的各种行业里。那种把人才仅仅局限于工程师、教授、专家学者是不对的。第二个基本观点是，任何杰出人才，都是一定社会关系的产物。因些每种社会的人才，都有其不同的立场、观点和方法，一般都为其所在的社会服务。第三个基本观点是，实践出人才，正如毛泽东同志在《实践论》中所指出的，马克思、恩格斯、列宁、斯大林之所以能够提出他们的理论，除了他们的天才条件之外，主要是他们亲自参加了当时的阶级斗争和科学实验的实践，没有这后一个条件，任何天才也是不能成功

的。第四个基本观点是，社会制度决定人才的命运，不同的社会制度对人才的发展有不同的影响。只有社会主义制度，才能使人才大显身手，发挥各自的才能，创造有利的条件，开创人才辈出的新局面。第五个基本观点是，一个国家，一个机关，一个企业，一个学校，都要有一个合理的人才结构。从纵的方面说，要分高、中、初级各个层次；从横的方面说，不仅要有行政人员，而且要有经营管理人员、科学技术人员。

马克思主义认为，选好人才，是革命和建设成败的关键。德才兼备，首先是德的方面，是选好人才的基本标准。我们党在长期的革命和建设的实践中，总结了一套选拔人才的经验，而且把德才作为选拔干部和人才的一项重要决策规定下来。

第二节 人才管理思想的产生发展概况

人才管理思想的产生、发展，经历了一个漫长的历史过程。回顾西方各国的人才管理理论和我国人才管理制度的发展概况，对于建立社会主义的人才管理学是大有益处的。

在西方各国，随着世界第一次产业革命的发生，工厂企业的出现，人事管理越来越成为突出的问题，人才管理的理论逐渐发展起来。西方关于人才管理的理论，大体经历了四个时期。

一、“经济人”时期

所谓“经济人”，是指追求最大限度利润的企业家和为争取最大限度工资收入而劳动的工人。这个时期人才管理的思想是，认为人都只关心自身的利益，只有金钱是刺激人的积

极性的唯一办法。与此相适应的理论主张，就是运用强制性的手段进行管理，对人实行严格的控制。认为通过提高单位劳动时间的产量使工人的工资收入增加，通过节约单位劳务费给企业家带来最大利润，劳资双方的经济动机都能得到满足。因此，劳资之间的利害冲突就能变成利害调和。“泰罗制”就是以重视经济动机的“经济人”假设为前提的。泰罗不仅把人看作是单纯的“经济人”，一切活动都出于经济动机，而且只强调工人的个人作用，把人看作只是各自孤立的“活机器”而反对工人的集体行为。他诬蔑工人不会有创造性和积极性，只能服从管理员的权力。

二、“社会人”时期

这个时期，人被认为是具有归属感和安全感社会性需求的“社会人”，人际关系对个人行为有重要影响。空想社会主义者欧文，1828年就发表过鼓吹研究生产中人际关系的著作。他认为劳动者是有别于“无生机器”的“有生机器”，应该注意改善他们的劳动和生活条件，重视发挥他们的积极性和创造性。由于欧文的管理思想和实践，注重突出人的作用和地位，后来一些管理学家都称他为“人事管理之父”。

但是，人际关系论的创始人是埃尔顿·梅奥和他的助手费里茨·罗特利斯伯格。“霍桑实验”就是人际关系论的基础。“霍桑实验”证明：人是“社会人”，决不能忽视社会和心理影响；提高劳动生产率主要取决于人的积极性；人的动机是受人际关系影响的，因而主张变外界控制为自我控制，以满足人的社会性需求和对成就的欲望。

三、“自动人”时期

“自动人”是对“社会人”理论的发展，认为除了社会需求之外，人还有一种表现自己能力的欲望。由此产生的管理理

论是，主张使工作对人有挑战性，使人感受到乐趣和意义，以便充分调动人的积极性。

四、“复杂人”时期

“复杂人”理论认为，人是对不同时间、地点和条件具有不同反应的“复杂人”。相应的“权变理论”是：管理者在应用理论和方法时要注意实际情况。随机应变地采取适当的管理方法。

在我国，人才管理的思想和制度大约经历了这么几个阶段。

早在远古时期，流传着尧舜“禅让”的千古美谈。这可能是历史上最早的关于人才制度的萌芽。史载尧以前的最高首领是帝挚，“挚在位九年，政微弱，而唐侯德盛，诸侯归之，挚服其义，乃率群臣造唐而至禅”。意思是说，挚当了九年首领，成就很小，而尧很能干，大家就拥护尧。挚就把职务让了出来。这就是“禅让”的开始。尧到了自己力所不及的时候，又把职务让给了大家拥护的舜。以后，舜又禅让给功德显著的禹。可以看出，“禅让”是一种原始社会的民主选举制度，恩格斯称之为“自然长成的民主制”。这是建立在人类原始等同状态经济关系上的纯粹民主制，是一种任人唯贤的制度，也是名实统一、才干统一的人尽其才的制度。

随着生产力的发展，原始公有制的解体，人类社会组织结构的变化，继之而来的是奴隶主贵族的世卿世禄的世袭制。那时的教育称庠序之学，规定了只有贵族的子弟才有受教育的权力，用人的标准也决定于出身与门第，这是一种血统世袭的终身制，人的名与实、劳动与报酬、才能与职务的矛盾开始出现了。这种制度存在了几千年，到春秋战国而逐步为推荐制所取代。新兴的地主阶级要取得自己的发展，就

要建立起新的人才制度。他们主张用人要凭本事，叫做“学而优则仕”，“能者在职，贤者在位”。对人才的培养也不能局限于贵族，要“有教无类”，大办私学，这就是推荐（包括自荐）。到了汉代，这种办法就制度化了。由地方推荐的叫“察举”，由皇帝或中央官吏推荐的叫“征辟”。到了魏晋南北朝叫七品正制，也仍然是推荐的原则，但是已经走向衰亡了，权力把持在大小中正手里，朋比阿附，并且进一步形成庞大的地方门阀势力，不仅阻碍着科学的发展，而且威胁到中央集权制。

从隋唐开始，实行科举制。科举制是一种以层层考试的办法来选拔人才的方法，考试的层次分院试、乡试、会试、殿试等若干等级，科目包括经、书、算、律、乐、医、艺等门类。考试合格者授予秀才、举人、进士等职称。一定的职称不仅可以有权利参加更高一级的考试，而且是成为获得行政职务的依据。这种制度在当时是有进步意义的，并且对西方的文官制度和学衔制度都产生了巨大的影响，到了明清时期，这种制度就逐步的连同整个封建社会一起走向衰亡，最终同清王朝一起被埋葬了。

从以上西方各国人才管理思想和我国人才制度的沿革可以看出，人才管理制度是同生产力的发展水平和一定的社会经济制度相联系的，而且对于社会发展和人才培养有着密切的关系。这些为我们制定一个科学的、社会主义的人才管理制度提供了借鉴。今天的人才管理既要吸取历史的和外国的有益的东西，又不能单纯模仿或照搬，而应当从我国的实际情况出发，按照“各尽所能”、任人唯贤、德才兼备的原则来制定具有中国特色的人才管理制度。而创立人才管理学的使命，则是前无古人的，需要有志于此的理论工作者和实际工

作者共同努力。优越的社会主义制度，马克思主义的思想指导，为人才的培养、选拔、使用提供了有力的保证，我们党在这方面也积累了一系列的丰富经验。这为今后制定有计划、按比例的培养人才，合理地使用人才创造了良好的条件，我们完全可以创立出一门社会主义的人才管理学。

第三节 人才成长的内在因素和外部条件

从人才成长的过程来看，成长的内在因素主要有以下几个方面。

一、选好目标是一个人能否成才的首要问题

明确具体的目标，会给人带来意想不到的力量，目标可以成为人生前进的动力。没有目标，就没有成功可言。因为没有目标的人，一辈子不知道自己在追求什么，不知道自己的前进方向。如果目标迟迟不能确定，左顾右盼，举棋不定，或者好高骛远，这山望着那山高，那么，时间的运筹，知识资料的积累都会受到影响，结果青春虚度，年华易逝，也就很难做出成果。科学研究表明，细胞的分化，在实验最佳状态下，可分化 50 代。人的一生，平常人只有 80 万小时左右，这是一个常数。而任何伟大的事业，都需要从事它的人，付出巨大的努力和多年的时间，马克思的光辉著作《资本论》，花了 35 万多个小时，近 40 年才写完，列宁写《俄国资本主义的发展》，参考了 583 本书。可见，及早选择目标，是至关重要的。如何选择目标？在选择目标之前，首先要正确地认识自己的能力、潜力与限度，建立强有力的自信心，要相信自己。据心理学家指出，大部分的人，都只发挥了潜在能力的四分之一。这就是说，你比你想象的更聪明，