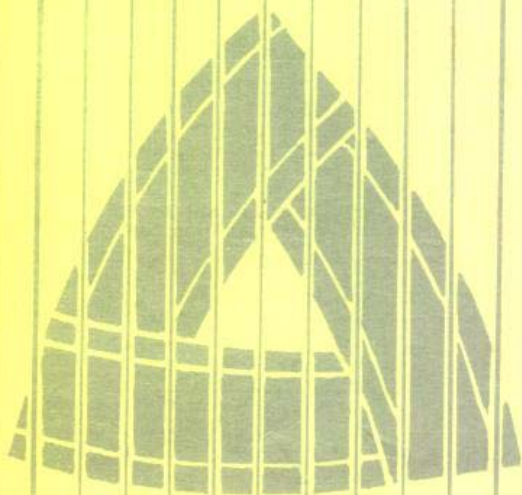


管理人才现代化手册



吉林人民出版社

管理人才现代化手册

林 针 王显润 鲁 军 主编

吉林人民出版社

GD-F14/09

管理人才现代化手册

林 针 王显润 鲁 军 主编

•

吉林人民出版社出版 吉林省新华书店发行
长春市聋哑学校印刷厂印刷

•

787×1092毫米32开本 14.375印张 310,000字

1987年9月第1版 1987年9月第1次印刷

印数：1—27,900册

统一书号：4091·375 定价：3.50元

编者的话——代前言

随着我国经济、政治、科技、教育等全面体制改革的深入开展，人们对科学技术进步的重要性有了深刻认识的同时，越来越感到管理科学在实现社会主义现代化建设中的价值了。

管理需要人才，人才在于开发，这已成为每个管理者和企业家的共同心声。《管理人才现代化手册》正是为了满足人们的这种需要应运而生的。

本手册作为一本工具书，较之同类内容的论著、工具书有它自己的一些特色：

书中没有说教，富有浓郁的知识性；

每个问题都使您能摸得着、看得见，突出了实用性；

古今中外融溶一体，供您阅读，供您借鉴，具有开拓性。

当然，对于我们编著者来说，论及管理人才开发这样的貌似平常、实则复杂奥妙的课题，只能是一个尝试和探索。值此，我们愿向为本手册提供大量信息的原著作者，以及大连管理干部学院图书馆的同志表示衷心的感谢。

本书由林针、王显润、鲁军主编，并负责全书总纂定稿。参加编写工作的有（按姓氏笔划为序）王显润、王宝进、王薇薇、王艳杰、丑晓东、杨一文、何平、张剑宇、张晓成、周瑜弘、拓向阳、姜晓民、高希凤、袁博、崔凤歧、鲁军等同志。

由于我们编著水平有限，难免有误，敬请读者不吝赐教。

1986年10月于大连

目 录

第一章 马克思 恩格斯 列宁 斯大林及我国党政领导人论人才

- 一、伟大的革命斗争会造就伟大人物…………… 1
- 二、目前的关键在于人才…………… 2
- 三、识别真正的人才…………… 3
- 四、选拔人才…………… 5
- 五、必须善于用人…………… 7
- 六、培养合格人才……………11
- 七、尊重知识，尊重人才……………13

第二章 我国古代名人论人才

- 一、人才……………14
- 二、方今之急，在于人才而已……………14
- 三、知人……………15
- 四、伯乐……………16
- 五、唯才是举……………17
- 六、不拘一格降人才……………17
- 七、惟才德兼具者贤士也……………18
- 八、任官惟贤才……………19
- 九、人尽其才……………20
- 十、取人之长，避人之短……………21
- 十一、终身之计，莫如树人……………22
- 十二、令人自举……………22

十三、“老杆”扶“新竹”	23
十四、老少“参用”	23
第三章 国外名人学者企业家论人才	
一、人才和天才	25
二、如果是玫瑰，它总会开花的	26
三、春天不播种，夏天就不生长	27
四、有了天才不用，天才一定会衰退的	28
五、必须挑选工作勤奋和热爱工作的人	29
六、天才就是勤奋	30
七、奇迹多在厄运中出现	32
第四章 人的现代化	
一、人的现代化	36
二、人的现代化的必然性	37
三、现代人的分析模型	38
四、现代人的时间观念	40
五、现代人的知识观念	41
六、现代人的竞争观念	42
七、现代人的系统观念	43
八、现代人的效益观念	44
九、现代人的法制观念	44
十、现代人格的特点	45
十一、现代人才基本素质	47
十二、现代人与系统思维方式	48
十三、开拓人才的性格	49
十四、崛起人才的性格	50
十五、创造人才的特征	51
十六、思维方式的现代化	53

十七、价值尺度现代化·····	55
十八、行为方式现代化·····	57
十九、情感方式的现代化·····	58
第五章 管理人才现代化	
一、管理人才现代化的含义·····	60
二、人才·····	61
三、人才的概念·····	63
四、人才类型·····	63
五、人才要素·····	64
六、人才特征·····	65
七、人才开发·····	66
八、人才竞争·····	67
九、尊重知识·····	68
十、尊重人才·····	69
第六章 人才结构现代化	
一、结构·····	72
二、结构的有序性·····	73
三、结构的功能·····	74
四、研究人才结构的必要性·····	74
五、人才结构·····	75
六、人才群体结构·····	76
七、人才群体的功能·····	77
八、人才结构的变动组合·····	79
九、人才群体的最优化原则·····	80
十、合理的科研人才结构·····	81
十一、领导班子群体结构·····	84
第七章 人才知识结构现代化 ·····	86

一、知识	86
二、现代知识的特点	87
三、知识结构	88
四、人才个体的最佳知识结构	90
五、最佳知识结构的建立	91
六、科技人才的知识结构	92
七、管理人才的知识结构	94
八、企业领导人才的知识结构	96
九、社会科学人才的知识结构	97

第八章 现代管理人才的素质

一、对管理素质的两种不同看法	99
二、经理的十大角色	100
三、“职业经理”观念	102
四、经理的时间分配	103
五、管理者与领导	105
六、几种落伍的管理者类型	106
七、复合行动	107
八、集团行动	109
九、建立和维护权威的途径	110
十、解决下级不服从的技巧	113
十一、改变约束力	114
十二、培养下属的责任感	115
十三、卡尔森交际模式	116
十四、横向交际技巧	117
十五、横向关系的衰变与防止	119
十六、扩大“实权”的技巧	120
十七、不正当的权术	122

十八、说服武断的上级的技巧·····	123
十九、推动下级管理者的有效行动·····	124
二十、下层控制的方法·····	125
二十一、中层控制的方法·····	126
二十二、高层控制的方法·····	127
二十三、现代管理者的观念素质·····	128
二十四、有效管理者的个性素质·····	129
二十五、管理者的认识方式·····	130
二十六、管理者的时间方式·····	132
二十七、“O P”哲学·····	133
二十八、卓越管理八原则·····	135
第九章 个体心理与管理	
一、人性·····	137
二、个体与个性·····	137
三、马斯洛的需要层次理论·····	138
四、x 理论·····	140
五、y 理论·····	140
六、z 理论·····	141
七、赫茨伯格的激励理论（双因素理论）·····	142
八、佛隆的期望理论·····	143
九、斯金纳的强化理论·····	144
十、亚当斯的公平理论·····	145
十一、挫折理论·····	146
十二、莱维特的意见沟通理论·····	148
十三、柏恩的交往分析理论·····	150
第十章 人才管理现代化	
一、人才管理的现代化·····	152

二、人才管理的原则	153
三、人才的发现	154
四、发现人才的途径	155
五、人才的鉴别	157
六、人才的选择	158
七、选拔人才的方法	159
八、人才培养	160
九、人才考核	162
十、人才考核方法	163
十一、人才考核定量化	163
十二、人才考绩档案	164
十三、人才的使用原则	165
十四、人才引进	167
十五、人尽其才的检核	168
十六、发挥人才积极性的条件	170
十七、人才工作过程	171
十八、评价中心	172

第十一章 人才管理的科学方法

一、人力资源会计的含义	174
二、人力资源会计的方法与应用	175
三、人力资源会计的计帐方法（案例）	176
四、公司的开会艺术	179
五、成功型会议的步骤	182
六、人员管理的技巧	183
七、刺激劳动力的五项原则	186
八、有效的批评方式	189
九、企业人才的素质管理	191

第十二章 人才管理的现代化手段

- 一、当代人才管理的四大趋势····· 196
- 二、电子计算机在管理中的应用····· 198
- 三、办公室O A化的服务项目····· 199
- 四、超越时空的通信技术····· 200
- 五、档案管理的C O M技术····· 200
- 六、信息系统的发展方向“三 I 化”····· 202
- 七、“三 C 革命”····· 203
- 八、“三 A 革命”····· 204

第十三章 人才培养现代化

- 一、职工教育与企业现代化····· 206
- 二、职工教育的特点····· 207
- 三、职工教育管理现代化····· 208
- 四、职工教育的组织管理····· 209
- 五、职工教育计划的分类····· 210
- 六、编制职工教育计划的程序····· 211
- 七、职工教育的教学原则····· 212
- 八、职工教育的教学方法····· 213
- 九、职工学校管理原则····· 215
- 十、职工学校学籍管理····· 216
- 十一、全员培训····· 216
- 十二、职工培训的形式····· 218
- 十三、厂长(经理)培训····· 219
- 十四、继续教育····· 221
- 十五、新工人的培训····· 222
- 十六、岗位职务培训····· 223
- 十七、“七五”职工教育的目标和任务····· 224

十八、职工教育经济效益·····	225
十九、职工教育的立法·····	226
第十四章 思想政治工作	
一、思想政治工作的含义·····	228
二、思想政治工作在新的历史时期的地位和 作用·····	228
三、社会主义精神文明建设的根本任务·····	229
四、共同理想教育·····	230
五、社会主义的道德风尚·····	231
六、社会主义民主、法制、纪律教育·····	232
七、思想政治工作的特点·····	233
八、企业思想政治工作的系统教育·····	235
九、企业日常思想政治教育·····	235
十、职工检验和接受先进思想的形式·····	236
十一、企业思想政治工作的基本原则·····	236
十二、疏导方针·····	238
十三、个别谈话·····	239
十四、改革中的思想政治工作地位和作用·····	240
十五、改革中的思想政治工作指导方针·····	241
十六、对外开放中的思想政治工作·····	242
十七、合资企业中的思想政治工作·····	243
十八、思想政治工作的改革·····	244
十九、党组织和党员在精神文明建设中的责任·····	245
二十、思想政治工作与行为科学·····	246
第十五章 组织与培训机构	
一、全国职工教育管理委员会·····	248
二、省、市、自治区职工教育管理委员会·····	249

三、国务院各部委及其它有关组织的职工教育

机构·····	249
四、国家及地方高等教育自学考试委员会·····	250
五、企业职工教育培训机构·····	251
六、培训中心的几种类型·····	252
七、职工学校·····	254
八、职工中专·····	254
九、职工大学·····	255
十、广播电视大学·····	256
十一、高等学校的函授部和夜大学·····	257
十二、普通高校的干部专修(科)班·····	258
十三、管理干部学院·····	259
十四、自学考试·····	260
十五、企业经理、厂(矿)长国家统考·····	260

第十六章 人事管理体制

一、人事与人事管理的概念·····	263
二、人事管理的组织机构·····	263
三、组织人事部门的机构设置·····	264
四、组织人事部门的职责·····	265
五、管理范围与权限·····	266
六、组织人事部门干部素质·····	267
七、人的合理使用·····	268
八、人事管理的对象及内容·····	269
九、定编的依据及原则·····	270
十、职位分类·····	271
十一、技术、业务职称·····	272
十二、选任干部的标准·····	274

十三、干部任用的方式	275
十四、人事考核原则	276
十五、考核的内容和方法	277
十六、培训的方式及原则	277
十七、培训要经常化、正规化、制度化	278
十八、奖惩	279
十九、奖励的条件、种类及批准权限	280
二十、惩处的条件、种类及批准权限	281
二十一、近期人事制度改革的成绩	283
二十二、人事制度改革势在必行	284

第十七章 人才流动

一、人才流动	286
二、流向	287
三、合理流动	287
四、生产发展与人才流动	288
五、商品经济与人才流动	289
六、人才流动的性质	290
七、人才流动规律	291
八、人才流动的国家意志	292
九、人才流动的个体意志	293
十、社会群体意志与人才流动	294
十一、影响人才流动的因素	295
十二、人才流动的类型	296
十三、人才招聘的方式	297
十四、聘任制	298
十五、科技人员业余兼职	298
十六、实现人才流动的近便途径	299

十七、人才流动应坚持权利与义务对等原则·····	300
十八、人才交流服务机构的业务范围·····	301
十九、保持科技队伍的动态稳定·····	302
二十、引进人才物质待遇·····	303
二十一、人事管理体制改单·····	304
二十二、人才竞争与立法·····	305
第十八章 人才预测与规划	
一、人才预测的职能和任务·····	307
二、人才预测的阶段·····	308
三、预测方法分类·····	311
四、人才预测的定性方法·····	314
五、人才预测的定量方法·····	317
六、人才规划及其方法·····	320
七、科技人才、专业干部需求量的预测·····	325
八、后备干部的培养、使用规划方法·····	330
九、我国企业各级人才的预测·····	337
十、对科研人才需要量的预测·····	344
第十九章 有关培训与使用的方针政策 ·····	349
一、各级各类成人学校审批手续·····	349
二、成人学校的学制规定·····	352
三、成人学校的招收对象·····	354
四、各类学校毕业生的使用·····	358
第二十章 有关经费的若干规定	
一、高等学校进修人员经费·····	360
二、职工教育经费·····	361
三、高等学校接受委托培养学生的经费·····	362
四、函授生参加面授路费·····	364

五、广播电视大学教学班经费·····	364
六、管理干部学院经费·····	365
七、技工学校经费·····	365
第二十一章 有关工资福利与职称的若干规定	
一、工资与工龄·····	367
二、各项福利待遇·····	370
三、职称·····	375
第二十二章 人力资本理论	
一、人力资本的概念·····	396
二、人力资本的经济属性·····	397
三、人力资本的作用·····	398
四、人力投资的核心·····	399
五、理想的投资方式·····	400
六、人力投资的依据·····	401
七、人力资本投资收益率·····	401
八、人力资本理论的形成·····	403
九、人力资本理论的合理成分·····	404
十、人力资本理论的虚伪性一面·····	406
十一、人力资本与人力投资的区别·····	407
十二、人力资本理论的传播及著作·····	408
第二十三章 未来与人才	
一、涉及到未来社会的种种模式·····	411
二、世界未来学会·····	412
三、罗马俱乐部与《增长的极限》的报告·····	413
四、罗斯托与《政治与成长的阶段》·····	414
五、贝尔与《后工业社会的到来—— 社会预测的尝试》·····	415

六、托夫勒与《第三次浪潮》	416
七、松田未津与《信息社会》	418
八、奈斯比特与《大趋势》	419
九、巴黎小组与《世界面临挑战》	421
十、马克思主义关于社会与未来发展机制的 理论	422
十一、科学与科学革命	423
十二、技术与技术革命	424
十三、产业革命	426
十四、社会革命	427
十五、世界新技术革命	427
十六、世界新技术革命的六大技术支柱（一）	428
十七、世界新技术革命的六大技术支柱（二）	429
十八、未来社会的物质生活	431
十九、未来社会的精神生活	432
二十、未来人才的基本类型	433
二十一、未来人才的群体结构	434
二十二、未来人才的智能结构	435
二十三、未来人才的发展设计	436
二十四、未来人才的识别和选拔	437
二十五、未来人才的教育与培养	438
二十六、未来人才的管理与使用	439
二十七、未来人才流动	440