

领 导

管 理

人 才

河南省人才研究所编



管理人才学

顾晶忱 著



河南省人才研究所编

499334



2 022 9257 1

管理人才学

顾品忱 著



内 容 提 要

本书是《领导·管理·人才》丛书之一。全书分序篇、导论、场论、质论、道论和尾篇六个部分。作者紧扣人才的管理活动，吸取了国内外相关科学的研究成果，剖析了中国、日本和西方的管理历史和现状，提出了新颖的人才管理理论。作者引入物理学中的场概念并详细论述了管理场的性质、功能、作用和意义以及管理人才与观念影响场、法规制约场、耗散协同场、统御导向场的相互制约和作用，对管理人才必须具备的政治素质、心理素质、文化素质、能力素质和观念素质，管理人才的用人、用时、用语、用势和用度之道进行了阐述，本书对社会各界的改革者是一本很有裨益的读物。

管 理 人 才 学

顾晶沈著

责任编辑 杵 峠 晓 望

特约编辑 冠 生

河南人民出版社出版

河南省科委印刷所印刷

河南省新华书店发行

850×1168毫米32开本 16.875印张 386千字

1987年3月第1版 1987年8月第2次印刷

印数13,140—20,140册

统一书号 7105·467

定价 3.95元

要 认 真 读 点 书 （代 序）

赵 地

要認真读点书，这是社会主义现代化事业给每一个领导干部提出的共同要求，特别是对于近几年来走上领导岗位的中青年干部来说，就更显得必要。因为作为一个成熟的领导者，必须具有广博而精深的理论知识，又有丰富的实践经验；必须具有马克思主义的理论素养，又有战略眼光、系统观念、综合能力和创新精神。而要达到这些要求，最主要的途径有两条：一是要经常认真读书，二是要经常深入实际。

现代领导者需要学习的知识是多方面的，包括必要的自然科学和社会科学知识，业务技术、经营管理知识和党的路线、方针、政策等。而其中最为主要和必须掌握的知识有两个方面：一方面是马克思主义的理论，因为在我们中国，一个成熟的领导者，必须首先是一个马克思主义者。只有比较系统地掌握马克思主义的基本理论，善于运用马克思主义的立场、观点和方法观察问题和解决问题，才能在错综复杂的社会现象中，抓住事物的本质，才能更好地理解和贯彻执行党的路线、方针、政策，不断开创各项工作的新局面。另一方面的知识就是领导科学和管理科学知识。象化学家必须懂得化学，物理学家必须懂得物理学一样，作为一个领导科学管理者，必须懂得领导科学和管理科学。因为这些知

60F 13/14

识，正是领导者和管理者的专业理论知识。只有学习和掌握了这些知识，才有可能在实践中把自己锻炼造就为一个合格的现代领导者和管理者。所以每一个领导干部都应该有计划、有步骤地、系统地、认真地阅读一些有关领导和管理科学方面的著作和文章，以求不断丰富自己的领导科学知识和管理知识，为更好地掌握和运用现代领导和管理工作的规律打下理论基础。

《领导·管理·人才》这套丛书，就是为了适应广大领导干部学习和掌握现代领导和管理科学知识的需要而编辑出版的。其中的一些文章已经在我省县团级干部现代化领导和管理知识函授班上讲授过，受到了普遍的好评。现在经过作者进一步修改，再次集中出版。它对于广大领导干部进一步系统地学习和掌握现代领导和管理科学知识，尽快提高领导和管理水平将会起到很好的作用。愿作者和读者共同努力，为从理论和实践的結合上把领导科学、管理科学和人才科学不断加以深化、提高和完善，为培养造就千千万万个合格的现代领导者和管理者，为把我们各项改革和两个文明建设事业推向前进而刻苦学习，锐意创新，不断取得新的成绩，做出新的贡献。

序

王 通 讯

在我国内，人才学研究已经走过了七年的历程。七年来，这项研究不断向纵深发展，出现了各种各样的分支，如军事人才学、领导人才学、科技人才学等等。如今，又出现一部管理人才学，这是可喜可贺的。可以相信，随着各个分支的一个又一个的兴起与突破，整个人才学的研究，必将获得新的营养，新的拓展。

顾名思义，管理人才学是将“管理”与“人才”结合起来的探索，但是如何结合得好，并不是一件容易的事。近几年，报刊上也曾见到过将二者结合起来论述的文章，但是象这本书这样，花这么多笔墨，用这么大篇幅，构造一个宏大的框架，还是头一次。这是整个人才学研究、管理学研究领域一项值得重视的理论成果，它的出版与面世，是很有意义的。

如若读者同志打开目录，便可看到，这本书在结构上有不少创新。首先是它突破了以往不少论述的固定模式，表现出自己的独特风格。例如，全书的“序篇”、“尾篇”相互照应，中间贯以“导论”、“场论”、“质论”、“道论”，很是出手不凡，给人以一气呵成之感。其次，“场论”的提出，也是很独到的。这在以往众多著作中，还没有看到。再次，“道论”之中，提出的“用势”之道，“用度”之道，也别出心裁，令人耳目一新。以上结

构上的突破，决定了这本书具有其它同类书籍不曾具备的内容与功能。

如若读者同志初翻一下内容，便可看到，这本书在内容上，也写出了自己的特色。市面上流行的论著，只要谈管理，就“言必称希腊”。不是“希腊”不可言，而是不要让别人的、别国的东西充斥了自己的“著作”。这本书不仅结合中国国情，而且结合了它的产生地——河南的省情，具体实在地论述了人才智识与管理人才。我初读一遍，认为它注意到了以下几点：一、对西方的国外的管理理论没有原样照搬，盲目套用，而是有所选择，有所分析，有所扬弃，有所借鉴，在肯定应肯定的东西的同时，指出其弊端。二、注意到如何才能为我所用。作者引用的一句话很对：“桔生淮南则为桔，桔生淮北则为枳”。一种理论能不能为我所用，一定要考虑本国本国实际，评估其可接收性。不注意这一点，再好的理论也难奏效。三、注意挖掘我国历史上珍贵的民族文化遗产。在中国历史上，无论是管理思想，还是人才思想，文献都是极为丰富的。看不到这一个事实，轻视本国的历史遗产，不是一个优秀理论工作者。本书挖掘了不少很有价值，而且值得为之骄傲的民族文化遗产，这也是一大“特色”。我认为，以上特色，体现了作者以马克思主义的正确态度进行理论探讨的精神，应该肯定，值得发扬。

在本书第十七章中，作者介绍了美国一所著名商学院的一份问卷综述。问卷的主题是：“你心目中的优秀管理人员是什么样的？”综述结果是：优秀管理人员应该了解本部门的一切；优秀管理人员的能力应该超过他的下属；优秀管理人员能解决下属解决不了的问题；优秀管理人员是本部门的全部责任承担者。这样的管理者是优秀管理人员吗？作者做了否定的回答：按照传统管

理观念，这的确确实应当是一位优秀管理人才；但随着当代社会的飞速发展，这种“优秀的管理人才”，已经不再是优秀的了……读者如想知道其中奥秘，请细细品读管理人才的“观念素质”一章。类似的精彩段落，书中还有不少，有志于人才管理者，不可不读。

值得向读者同志们介绍的，还有这样一点：这本书的作者，是河南省人才研究所的所长，是国内人才学研究较早的积极分子之一。大凡一项研究兴起之后，总有一些人“同频共振”起来，大家都对它感兴趣，有热情，表示要大显身手，表示要为之献身等等。但是，随着时间的迁移，一些人老是坐不下来，静不下来，又总是把志愿、誓言停留在心头上，落实在想象中，于是，多少年过去了，还是手中空空，脑中空空。这样的同志看到这本书之后，大概会感到惭愧。是啊，在以往的时间里，我都干什么去了呢？时不待我，希望有更多的同志，能够象这本书的作者那样，在献身人才研究事业的同时，做一个积累资料、分析资料、提炼资料、有感而发、形诸文字的有心人，以使我们的人才研究工作涌现更多、更好的成果。由此，我还想到，现已正式成立的国内 14 个人才研究所和人才研究室，类似的理论建设是不是也该抓一抓呢？虽然理论研究同政策研究还有一定距离，但是，二者都是不可偏废的。不少问题只有从理论上加以阐明，才能从政策上得以贯彻。

如同任何新的探索都难免带有不成熟性一样，这本书也有它的瑕疵。就我主观感觉而言，感到在引入“耗散结构”理论、“协同场”概念时，尚有点生硬，或者说，缺少比较通俗易懂的讲解以及与管理实践的融合。但同时我又认为，肯定有人会地把这种大胆的努力接续下去，获得成功。也许这种接续的工作，仍由作者本人

来完成。吃过螃蟹的勇士，~~理~~应当更少一些犹豫。我们期待着。

龚自珍有言：“一代之治，必有一代之人才任之”。同样，一代之学，必有一代之人才任之。中国的人才研究队伍，一定会在前所未有的、日益深入的人才学探索中壮大起来！

1986年11月1日

一代之治，必有一代
之人才任之。

——龚自珍

系統學習部
知識提高部
管理系

九二二年

楊書

目 录

序 篇.....	(1)
----------	-------

第一章 管理者的苦恼.....	(1)
第一节 调查问卷的反映.....	(2)
第二节 “干事难”的苦恼.....	(5)
第三节 “会议多”的苦恼.....	(8)
第四节 “无时间”的苦恼.....	(12)
第五节 苦恼的挑战.....	(16)

第一篇 导论.....	(18)
-------------	--------

第二章 中国管理问题的思考.....	(20)
第一节 现代管理科学的作用.....	(21)
第二节 管理中的若干现象.....	(24)
第三节 对现象的认识与结论.....	(28)
第三章 中国古代管理思想的发掘.....	(33)
第一节 中国古代管理思想在日本的果实.....	(34)
第二节 中国古代管理思想的光辉范例.....	(37)
第三节 中国古代管理思想的分析.....	(42)
第四章 西方管理历史的回顾.....	(55)
第一节 西方管理理论的历史.....	(56)
第二节 西方管理所面临的挑战.....	(66)
第三节 西方的弊端与我们的选择.....	(72)

第五章 日本管理的分析.....	(83)
第一节 日本的管理思想.....	(85)
第二节 日本的管理人员.....	(90)
第三节 日本管理的弊端.....	(94)
第六章 建立中国特色的管理人才学.....	(99)
第一节 管理人才的概念和特征.....	(100)
第二节 管理人才学的作用和意义.....	(112)
第三节 管理人才学研究的对象和内容.....	(119)
第二篇 场论.....	(123)
第七章 管理场的意识导向.....	(125)
第一节 管理场概念的提出.....	(126)
第二节 管理场存在的证明.....	(129)
第三节 管理场的定义、性质及作用.....	(136)
第四节 引入管理场概念的意义和作用.....	(141)
第八章 管理人才 $\rightleftharpoons$ 观念影响场(宏观).....	(146)
第一节 管理人才的“观念”观.....	(147)
第二节 “观念”观的文化基础.....	(152)
第三节 观念影响场的构成及功能.....	(158)
第九章 管理人才 $\rightleftharpoons$ 观念影响场(微观).....	(179)
第一节 微观观念场的理想模式.....	(180)
第二节 微观观念场的模糊内容.....	(186)
第三节 在追求卓越中强化观念场.....	(190)
第十章 管理人才 $\rightleftharpoons$ 法规制约场.....	(212)
第一节 法规制约场的概念及作用.....	(213)
第二节 管理人才与宏观法规制约场.....	(217)
第三节 微观法规制约场的强化.....	(223)
第十一章 管理人才 $\rightleftharpoons$ 耗散协同场.....	(235)

第一节	耗散协同场的概念.....	(236)
第二节	耗散协同场的特征和功能.....	(241)
第三节	管理人才与耗散协同场.....	(243)
第十二章	管理人才 $\rightleftharpoons$ 统御导向场.....	(273)
第一节	统御导向场的概念.....	(273)
第二节	统御导向场的功能.....	(284)
第三节	统御导向场的强化.....	(289)

第三篇 质论..... (308)

第十三章	管理人才的政治素质.....	(310)
第一节	管理人才政治素质的意义及作用.....	(311)
第二节	管理人才政治素质的内容.....	(314)
第三节	关于政治素质的几种错误认识.....	(322)
第十四章	管理人才的心理素质.....	(331)
第一节	心理素质的概念、构成及特征.....	(332)
第二节	心理素质是形成管理风格的基础.....	(334)
第三节	国内外关于管理人才心理素质的综述.....	(340)
第四节	管理人才主要的心理素质.....	(347)
第五节	提高集体领导的心理相容水平.....	(352)
第十五章	管理人才的文化素质.....	(356)
第一节	文化素质在管理中的意义和作用.....	(357)
第二节	管理人才的文化素质及领导班子的知识结构.....	(364)
第三节	努力提高管理人才的文化素质.....	(377)
第十六章	管理人才的能力素质.....	(383)
第一节	管理人才的基础能力素质.....	(384)
第二节	管理人才的决策能力.....	(387)
第三节	管理人才的思维能力.....	(400)
第四节	管理人才的创造能力.....	(415)

第十七章	管理人才的概念素质	(420)
第一节	管理人才的管理观念	(420)
第二节	管理人才的价值观念	(430)
第三节	管理人才的一般观念	(437)
第四篇	道论	(443)
第十八章	管理人才的用人之道	(445)
第一节	用人的基本思想	(445)
第二节	用人之道的原则	(450)
第三节	用人的具体方法	(462)
第十九章	管理人才的用时之道	(470)
第一节	用时的基本思想	(470)
第二节	用时的基本原则	(473)
第三节	用时的基本方法	(476)
第二十章	管理人才的用语之道	(482)
第一节	语言在管理中的作用	(483)
第二节	用语的原则	(485)
第三节	用语的方法和艺术	(490)
第二十一章	管理人才的用势之道	(495)
第一节	管理与军事	(496)
第二节	气 势	(497)
第三节	志 势	(498)
第四节	形 势	(500)
第二十二章	管理人才的用度之道	(504)
第一节	度的概念	(504)
第二节	度在管理中的意义和作用	(506)
第三节	管理中的几个度的问题	(509)

题解	(514)
----------	---------

第二十三章 管理者的实践	(514)
--------------------	---------

第一节 这样一个公司——在管理思想上突出一个 “人”字	(514)
--------------------------------------	---------

第二节 这样一个学校——洒向人间都是爱	(515)
---------------------------	---------

第三节 这样一个地区——中央管理者应当是调理 专家	(516)
------------------------------------	---------

序 篇

第一章 管理者的苦恼

我们的各级领导机关，都管了很多不该管、管不好、管不了的事。这些事只要有一定的规矩，放在下面，放在企业、事业、社会单位，让他们真正按民主集中制自行处理，本来可以很好办，但是统统拿到党政领导机关、拿到中央部门来，就很难办。谁也没有这样的神通，能够办这么繁重而生疏的事情。这可以说是目前我们所特有的官僚主义的一个总病根。

——邓小平

剪不断，理还乱，

——李清照