

人才

设计室

RENCAISHEJISHI

● 罗伊/编著



新华出版社

二十一世纪

会

人方

设计室

●罗伊/编著

新华出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才设计室/罗伊编著. - 北京: 新华出版社,
1998.6

ISBN 7-5011-4056-1

I.人… II.罗… III.人才成才 IV.C961

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 14222 号

GDF11/56

人才设计室

罗 伊 编 著

*

新华出版社出版发行

(北京市宣武门西大街 57 号 邮编 100803)

新华书店经销

北京市京宇印刷厂印刷

*

850×1168 毫米 32 开本 11.25 印张 250 千字

1998 年 6 月第一版 1998 年 6 月北京第一次印刷

印数:1—5000 册

ISBN 7-5011-4056-1/C·28 定价:20.00 元



20,000,000!

150,000,000!

这两串长长的数字,是国家有关部门最新统计的。前者是中国企业目前的富余人员总数,后者为目前中国农村的剩余劳动力总和。面对这两串长长的数字,相信每个人都不会无动于衷。

以往计划经济体制下的就业模式,在改革开放的中国,已几乎不复存在。如今,公务员要考聘,企业职工有了竞争上岗,大学生也不包分配,有了双向选择……无论是国有或非国有的单位,“饭碗”不再都是铁的、金的,也可以是瓷的、泥的,单位员工实行聘用制已成定例。与此相关的劳保、医疗、住房、养老等问题,已逐步向社会统筹或商品化过渡。

这是一场触及人们生存方式的革命。

在这场革命中,就业与下岗,不同职业不同岗位的选择,劳动报酬的高低,在愈来愈大的程度上将取决于我们的素质与能力,取决于我们是不是人才。我们无可选择面对的,将是一种全新的生存方式。

我们必须改变传统的就业观念,必须随时给自己“充电”,终身接受教育,不断提高个人素质和能力。在人才竞争日益白热化的今天,提高自己是最明智的选择。……因此,我编写了《人才设计室》一书。

本书在写作过程中,参阅了大量的专著、文章,并引用了一些资料,在此谨向有关参考书作者表示谢意。限于作者水平,书中的错误和疏漏之处在所难免,恳请广大读者批评指正。

编著者

1998年5月

目 录

第 1 章 这个时代的人才

- | | |
|-----------------|--------|
| 1. 美国的人才开发 | (3) |
| 2. 日本的人才开发 | (5) |
| 3. 新加坡的人才开发 | (7) |
| 4. 人才,企业经营成功的资本 | (11) |
| 5. 今日世界的人才竞争 | (13) |
| 6. 现代管理者的人才观 | (14) |
| 7. 我国人才开发概况 | (16) |
| 8. 我国当代人才开发的必要性 | (20) |

第 2 章 现代人才,你需要什么样的素质

- | | |
|-----------------|--------|
| 9. 何谓现代人才 | (27) |
| 10. 现代人才必备的基本素质 | (29) |
| 11. 现代人才能力的构成 | (32) |
| 12. 现代人才考核的内容 | (39) |

13. 现代人才的评判标准	(42)
---------------	--------

第 3 章 重新认识气质与性格

14. 非智力因素对人成才的影响	(49)
15. 气质与人生	(51)
16. 你属于哪种气质类型的人	(53)
17. 影响人生成才的性格因素	(59)
18. 测测你自己的性格特征	(61)

第 4 章 你的成才要素有多少

19. 你的天赋和技能	(67)
20. 你的智力	(70)
21. 你的兴趣	(73)
22. 你的动力	(75)
23. 你的教育	(78)
24. 你的朋友	(81)
25. 你的人际关系	(84)
26. 你的家庭	(87)
27. 你的经验	(90)
28. 你的相貌	(93)
29. 你的健康	(95)

第 5 章 人生成才的阶段规划

- | | |
|--------------------|-------|
| 30. 人生的育才期 | (103) |
| 31. 人生的成才期 | (105) |
| 32. 人生的贡献期 | (108) |
| 33. 30 岁前, 你应准备好什么 | (110) |
| 34. 成年人, 需要调整抱负 | (113) |

第 6 章 人生成才与目标设计

- | | |
|------------------|-------|
| 35. 人生目标的分类 | (117) |
| 36. 树立目标是人成才的基础 | (120) |
| 37. 确立人生目标的方法和步骤 | (123) |
| 38. 何时树立自己的奋斗目标 | (127) |
| 39. 订立目标不分先后 | (130) |
| 40. 追求目标须专一 | (132) |

第 7 章 文艺、企业人才的培养

- | | |
|------------------|-------|
| 41. 文艺人才的发现与培养 | (137) |
| 42. 企业人才开发及其它 | (143) |
| 43. 日本企业人才经营 | (146) |
| 44. 日、美两国企业人才的比较 | (149) |

第8章 职业选择与成才

- 45. 现代职业的分类 (155)
- 46. 影响职业选择的因素 (161)
- 47. 你适宜选择何种职业 (166)
- 48. 如何检测工作的称职度 (169)
- 49. 你对自己的职业满意吗 (171)
- 50. 未来职业大趋势 (179)

第9章 走出人才流动的困惑期

- 51. 人才流动面面观 (187)
- 52. 职业流动,都市生活时尚 (191)
- 53. 频频跳槽不是最佳选择 (194)
- 54. 现代人如何适应新环境 (197)
- 55. 朋友,请珍惜第一份工作 (201)

第10章 现代人才,你如何自我设计

- 56. 走出思维的误区 (205)
- 57. 激发自己的创造力 (209)
- 58. 捕捉灵感 (213)

59. 培养见识力 (217)
60. 优柔寡断,人生成才的杀手 (221)
61. 实现自我,善待时间 (225)

第 11 章 现代人才设计 5 法

62. 确立目标还须扬长避短 (231)
63. 不要放弃任何学习机会 (233)
64. 获得重用的几点箴言 (239)
65. 脱颖而出的策略 (245)
66. 现代人才的自我保护 (252)

第 12 章 现代人才需要重塑自我

67. 人生成才的自我调适 (259)
68. 给自己一个准确的位置 (262)
69. 重新认识自我 (265)
70. 确立属于自己的形象 (266)
71. 有自信,才能享受人生 (268)
72. 铸就成才的自信心 (271)
73. 你属于哪种不自信 (275)
74. 恢复自信的步骤 (277)
75. 目标必须和信心并存 (279)
76. 要知道什么时候该脱手 (282)

77. 进退之间莫踌躇 (285)
78. 食之无味的“鸡肋心理” (287)
79. 学会放弃, 体验成功 (290)

第13章 现代人才的情绪必修课

80. 什么是 EQ (295)
81. 克服抑郁的几种方法 (298)
82. 如果这样, 你就战胜了软弱 (300)
83. 偏激, 人生成才的大忌 (305)
84. 平衡心理 10 要诀 (306)
85. 自我激励与成才 (309)

第14章 面对挫折和厄运, 现代人才说不

86. 超越痛苦 (315)
87. 学会孤独 (316)
88. 在逆境中成才 (319)
89. 怎样克服困难和挫折 (321)
90. 对付失败的方法是再试一次 (327)
91. 成功者用笑脸迎接厄运 (329)

第15章 附:《当代青年人生价值观调查》

这个时代的人才

第一章





美国的人才开发

美国之所以成为世界科技、经济和军事强国，这与美国通过各种方式开发人才资源密不可分。

美国重视教育，不断增加对教育的投入。1983 年它的教育经费为 2265 亿美元，到 1990 年增至 3530 亿美元，人均比日本高出 42%。美国在校大学生为日本的 3.5 倍。美国现有高校 3500 多所，在校大学生 1200 多万。它拥有 41 万个实验室和其他研究机构，200 多万高级专家学者。目前，美国已有 72.5 万名科学家和工程师从事科研工作，其中世界第一流学者专家 20 多万。据美国抽样调查，受教育程度与社会劳动生产率提高的百分比是：小学 43%，中学 108%，大学 300%。

美国的教育经费来源是多方面的。就公立大学而言，教育经费来自政府拨款、学生学费、捐款等。使中、高等教育保持较高的适龄人口入学率，1991 年中学适龄人口入学率达 95% 以上，大学适龄人口入学率达 50% 以上。是世界上中、高等教育适龄人口入学率最高的国家。

对在职职工的培训是技术发展、设备更新、生产率提高所必须的。美国工商企业每年用于职工培训的经费已达 2100 亿美元，分别超过中等教育与高等教育的经费。全美有 97% 的企业为职工制定了培训计划，另外选送 5% 的职工接受正规的大学教育。

据统计，美国 100 家最大的工业企业用于科技人员更新、拓宽及深化专业知识的经费每年增长 25%，其中国际商用机器公

司、通用汽车公司、德州仪器公司、麦道飞机公司、西屋电器公司、杜邦化工公司和福特汽车公司在这方面的开支年均增长40%。

美国十分注意引进和吸收外国科技人才。首先，它以立法形式为达到此目的铺平了道路。美国曾于1952年和1965年两次修改《移民法》，对于有成就的科学家，不论其国籍、资历和年龄，一律优先进入美国。二次大战后的20年间，美国接收的各国高科技人才达40多万名，至今仍以每年1万名的速度递增。在美国各大学深造的外国留学生多达30万人，其中60%攻读理工科，有25%的留学生在取得科学家或工程师职称后定居美国，纳入美国的“人才库”。据美国科学基金会的调查，美国50%以上的高科技公司的外籍科学家和工程师占公司科技人员总数的90%。在美国加州“硅谷”工作的高级工程师和科研人员有33%以上是外国人，从事高级科研工作的工程学博士后研究生中66%是外国人。

美国把在世界范围争多夺科技人才作为国策。二次大战后，美国曾一度吸收了2000多名著名科学家，其中包括伟大的物理学家爱因斯坦，核物理学家、氢弹之父费米，电子计算机奠基人诺伊曼和航天工业专家冯·卡门等。冷战后，它又把挖掘前苏联的杰出人才当做一项战略任务，专门制定了接待和安置前苏联赴美学者的计划。1990年曾有一位世界闻名的苏联天体物理学家偕也是知名物理学家的夫人到达日内瓦。欧洲核子研究中心只聘用了这位物理学家，没有为其夫人安排工作。美国斯坦福大学得知后，立即为这对科学家双双提供了职位。当欧洲有关方面意识到失策之时，这两位科学家已离开日内瓦，抵达斯坦福大学。在这方面，美国行动之快，令欧洲望洋兴叹。

提高美国产品的竞争力，提高美国企业的竞争力，提高美国的竞争力，这三个竞争力，归根到底是靠美国在培养、开发、引进人才，特别是在全球人才竞争中的优势地位作为保证的。



日本的人才开发

日本根据地小、人多、自然资源匮乏的国情，战后不失时机地提出了大力开发人才资源，实行“科技立国”的口号。日本的经济起飞和辉煌的成就，是依靠人的头脑、进取心、纪律性和不屈不挠的精神这些无形的资源发展起来的。这就是说，日本的决策者认为，开发物质资源，迅速发展经济，首先要把着眼点放在开发一亿多人口的人才资源上，积极培养和充分发挥人的智能，以实现“科技立国”的战略目标。开发人才，促进经济的发展，关键在于发展教育事业，通过教育培养人才。

日本教育发展的重要特色是努力秉承民族传统及儒家思想。日本将这些东方文化同西方文化教育结合为独特的日本教育，为其人才的培养、发展打下了极其坚实的基础。尽管日本军国主义发动侵略战争导致日本最后战败，本土几成废墟，但它的人力资源还在，主张发展教育以促进发展国家的政策还在沿袭。日本中学适龄人口入学率由1960年的58%增加到1991年的96%，大学生适龄人口入学率从1960年的10%上升到1991年的40%。现在世界上普遍承认，日本的劳动力素质在世界上是最好的，即文化水平高、技术能力强，这就有力地促进了技术生产力的发展。日本一位专家认为，“日本经济成功的原因固然很多，但根本原因

是重视教育”。战后日本经济增长的 1/4 受益于教育。

日本政府和一些大的企业，都把通过教育培养人才放在极为重要的地位。日本一些好的企业是由优秀的工人、优秀的技术人员、优秀的管理人员所组成的优秀的技术集团。因此，他们能完成优秀的工作，制造出优秀的产品，使这些企业在产业界有竞争能力。而这些“优秀”基础在于教育，在于通过教育投资开发人力资源。

日本在国民收入的总额部分中，约 25% 是由于增加教育资本而取得的。如以 1955 年为例，该年度国民收入总额为 72985 亿日元，而本年度国家与地方教育费用总额约为 3720 亿日元，那么教育投资的经济效益应为 1:4.9。所以事实证明，教育投资的重要性，确实不亚于生产投资。这就促使了日本的教育投资逐年有所增加。如 1950 年的教育总经费为 1739 亿日元，占国民收入的 5.1%；1975 年教育总经费为 152308 亿日元，占国民收入的 8.5%。到 1985 年，教育总经费达 1078340 亿日元，占国民收入的 12.6%，这一比例在当今世界上也是很高的。因此，日本教育发展的速度也是很快的，仅次于美国，占世界第二位。

日本在战后所实行的第二次教育改革，首先是保证教育经费的重点使用。战后日本教育政策的重点是普及 9 年制义务教育，义务教育的投资比重始终保持在 50% 左右。在保证义务教育的同时，重视发展高中和高等教育，这一势头一直延续至今。在 1985 年的总教育经费中，幼儿教育占 3.7%，义务教育占 49.4%，高中教育占 16.2%，高等教育占 18.3%，社会教育占 7.8%，教育行政费占 4.6%。这种经费的构成，既重点保证了全民教育的普及，又保证了通过高中和高等教育培养出急需的中、高级技术人才的需要，因而有效地促进了劳动生产率的提高，加