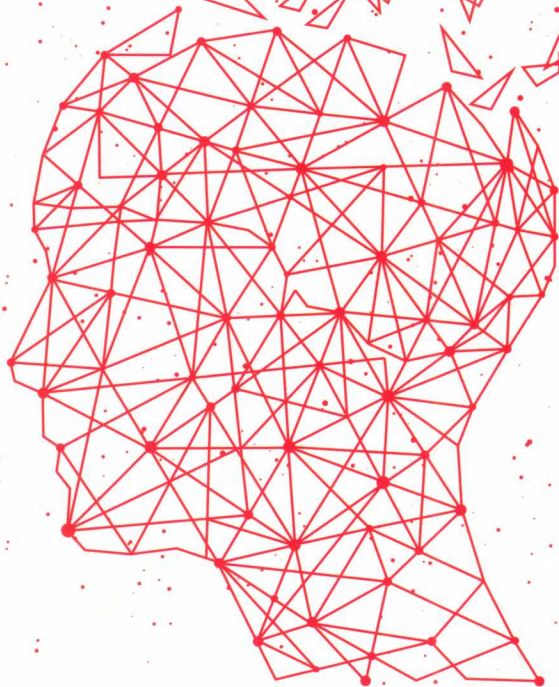


50位职场大咖对人才、对职场、对生活、对人生的思考与探索；系统化阐述自身的人才观，道尽职业成功方法论，指点如何成为真正的人才。



AI时代 重新定义人才

伍江平 编著



午马猎头丛书



中国财经出版传媒集团
中国财政经济出版社

AI 时代重新定义人才

伍江平 编著

中国财经出版传媒集团
中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

AI 时代重新定义人才 / 伍江平编著. —北京: 中国财政经济出版社, 2019. 2

ISBN 978 - 7 - 5095 - 8769 - 0

I. ①A… II. ①伍… III. ①人生哲学 - 通俗读物 IV. ①B821 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2019) 第 013124 号

责任编辑: 付克华

责任校对: 徐艳丽

封面设计: 华乐功

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100142

营销中心电话: 010 - 88191537

北京时捷印刷有限公司印刷 各地新华书店经销

787 × 1092 毫米 16 开 24.25 印张 428 000 字

2019 年 2 月第 1 版 2019 年 2 月北京第 1 次印刷

定价: 98.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 8769 - 0

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

本社质量投诉电话: 010 - 88190744

打击盗版举报热线: 010 - 88191661 QQ: 2242791300

序一

“才人”，这个说法很有意思。我们知道，武则天曾被称为武才人，是因为她在唐太宗时期曾任一个叫做才人的宫官，实际上是妃嫔中的一种。据史书记载，这一宫职始设于晋，至明代仍沿用。另外一处出现“才人”一词的，大概就是清人赵翼的《论诗》了。他说：“江山代有才人出，各领风骚数百年”。

何谓才人？把宫官一说放到一边不论，大概指的就是有才之人。这就涉及另外一个仅是将同样的两个字倒装过来的概念——“人才”。

从古至今，人才都是重要的，在当代社会更凸显其特有的价值，所以才有了“尊重知识，尊重人才”“人才是第一资源”“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”等一系列著名论断。那么，这又回到同样的问题，何谓人才？

本来，这并不是一个复杂的问题。人才，人才，就是有才之人，与本书中的“才人”一词大可视作同义语，一般意义上的解释即可就此打住。但现在我们有时难免犯糊涂，一些教科书式的看似精确甚至力图量化的解释，又让人如坠烟云。

人才问题，我以为，实质上就是人之才的问题，即人之才（掌握知识及运用知识的能力）的蕴积与发挥的问题，通俗来讲，就是人成其才与人尽其才两方面的问题。

人成其才是知识价值的蕴积（当然也包括知识的发现与创造），在社会实践中主要是教育；人尽其才是知识价值的发挥，即一个具备一定知识的人进入社会生产领域、与工作岗位及职责等匹配后应产生的价值，在社会实践中主要就是人事工作或称人力资源管理，也包括作为人力资源管理外化的人力资源服务。

《才人说》同“才人”一词一样有意思。没有高头讲章的煞有介事，没有宣传鼓动的渲染铺陈，笔触是轻松的，但认识是深透的。披览全稿，时见珠玑之见。我以为，这得益于参与本书写作的50位作者，他们显然具备厚实的学养，而又几乎都工作在人才开发实践的第一线，凡其所论，皆有所本，自然无蹈空之言。

本书的编著者伍江平同志经营着一家猎头公司，为用人单位做高层次人才寻访与选聘，是实实在在的人才工作者。他在这个领域深耕近20年，本来就有很多心得，而他花费近一年的时间，邀集国内人才工作领域卓有见识的同行就一个共同的问题来谈认识，就更见其不同凡响了。

受江平的盛邀，我认真地看了书中的各篇稿子，认为是值得推荐给广大读者，特别是人才工作领域的同行们读一读。故乐为之序！

中国人事科学研究院院长

余兴安

2019年1月22日

序二

集众家之长 合百家之思 展百家之态

受江平之托，得有幸品读《AI时代重新定义人才》一书，能看到这么多人才结合自身的发展谈人才观，深感惊叹！我一直认为，人才不是全才，更不是全能，不可能尽善尽美，只是某一个行业、某一种职业、某一个单位的佼佼者，金无足赤，人无完人，世界上只能找到适合做某项工作的人才，很难找到完美无缺的全才。因此，我们以往更多是接触到某领域、某职位的人才谈人才观的书籍，很难目睹覆盖多个领域的人才观著作！本书将不同行业领域、不同职业的人汇聚在一起，有人才谈管理，有人才思想的流露，有用新技术、新思想探讨人才文化，书中充满了思想与智慧的碰撞，集众家之长，合百家之思，展百家之态，造就了人力资源管理领域的又一大力作。

滴水成河，步行成道，皆非一日之功！《AI时代重新定义人才》自2018年1月2日至11月17日，历时320天，汇聚企事业单位高管、大学教授、各界领导等各领域50位大咖，著成30多万字的著作，这是轰动人才专属领域的大事。能为此书做序，能够品读各位人才之作品，结识各行各业的人才，学习各领域的人才发展观，深感荣幸。借此机会也谈谈个人的一点心得，供各位读者在阅读之时以作借鉴。

说起心得，我一直讲究追本溯源，方得始终。对于任何事情，我喜欢循序渐进地探究其根本，方能释怀。这么一来，对于任何作品的诞生其实都有其特有的根源。

对于《AI时代重新定义人才》，当然得从编著江平说起！说起江平，

每次见面张口就来：“我是午马猎头伍江平，一生只做一件事，让发展中的企业在其发展的每个阶段找到适合其发展的人才！让成长中的职业经理人在成长的每个阶段找到适合其成长的平台！”。就是这一句话，也是对他个人最完美总结的一句话，促使他20年深耕人力资源管理精准招聘领域，精研各行业领域的人才，专注于企业成长和人才成长，用专业技术塑造行业标准，持之以恒坚持打造和谐的人才生态圈。从这一句话中，我们能够深深体会到江平，一是具有深根领域、坚持不懈、勇往直前的斗志；二是他一直在帮助不同发展阶段的企业和职业经理人，能结识各行各业的精英，能善结能人，全身散发着一股意气风发的豪情！这两点为《AI时代重新定义人才》汇聚起各领域的大咖做了很好的铺垫！

顺藤摸瓜，讲到这就不得不提一下午马猎头。“午马猎头”顾名思义，一个专注于专业猎头行业的机构，一个人才汇聚的大平台！对于午马猎头，最先让我想到的是千里马，韩愈在《马说》中讲到“千里马常有，而伯乐不常有”，午马猎头作为当代的伯乐，成了千里马集聚的大平台。记得午马猎头在2009年创建之始，便定下了“打造和谐的人才生态圈”的愿景，到2018年已是第十个年头。十年可以做很多事，但是午马猎头专注于人力资源企业高端人才精准招聘领域，朝着打造和谐生态圈的愿景努力，一步步成为千里马的聚集之地，成为人才展现自我的大舞台，成为推动人才文化向前发展的助推器！午马猎头十年的坚守，打造人才交流的舞台，塑造人才文化的阵地，为《AI时代重新定义人才》的面世打下了坚实的基础。

我认为在了解这些信息的基础上，再来品鉴《AI时代重新定义人才》，更能领略其中的深刻韵味！品鉴到其中至纯至真的深厚人才文化内涵！在此，我谈谈个人的几点看法：

首先，从善出发，至纯至真。

从善出发，这是本书编著伍江平一直秉承“心善就是快乐，成人就是达己”的信念，相信也是《AI时代重新定义人才》编著时的初衷。我们都知道，任何人所学的知识与人类已有的知识、经验、能力相比都只是沧

海一粟。如果没有专业的平台做铺垫，别说学习吸收众家经验，只是搜集好众家思想几乎就是非常艰难的事情。

从善出发，《AI时代重新定义人才》集众家之长、合百家之思，让很多沉寂的专业思想、人才主张、成功之道得以绽放！给职场中有成就的人，提供了一个专业分享成就的舞台；给成功步入职场的人，提供了一个更好地借鉴吸收经验的平台；给即将步入职场的人，提供了一个学习成功经验的渠道！因此，《AI时代重新定义人才》是以一种更长远的发展目光来发现人才、培养人才。

说它至纯至真，是因为《AI时代重新定义人才》作为一个专业思想和人才主张展现的舞台，让人才论人才，专家谈人才。50位大咖所展现出来的全是原创观点，是个人真实的写照，是才人专属思想的地震源，是专业思想的汇聚地，是最权威、最专业、最前瞻的对才人的剖析，是至纯至真的展示。它能让更多的后来人快速吸取众家之长，学为己用。

其次，述论结合，通俗易懂。

《AI时代重新定义人才》另辟蹊径，改变以往书籍固有的纯理论讲解模式，打造百家思想汇聚之舞台，采用“专家论述”和“江平辩才”相结合的形式，既有才人人才观的阐述，又有对人才观的点评和论述。述论结合，通俗易懂，这是本书的一大特色，既增强了书籍的趣味性和实践性，又能够让读者快速地阅读和掌握其中知识的精髓。

《AI时代重新定义人才》除序言、后记之外共有50篇，每篇的“专家论述”都由专人对各自所在行业领域人才观进行阐述。50位大咖分篇通过对职业成长的思考，对人生意义和生活真谛的感悟，对人生一路走来的观点总结，对人才、对职场、对生活、对人生的思考与探索，系统化地阐述自身的人才观。每篇均经过专业思考后的提炼，是个人人生历程的总结，是个人思想最真实的写照，代表着最权威、最专业、最前瞻的思想源泉。

“江平辩才”则由本书编著伍江平系统化地通过对原著人才观的剖析，一针见血地点评，精准聚焦当今的人才文化现象，高度总结人才文化发展大势，探讨人才发展理念。通过不断总结和提炼，通俗易懂，给读者提供

更好的阅读思考方法，品味更深的人才文化意蕴。

最后，顺势而为，百家之态。

在各地人才战略相继出台，人才竞争日渐炽热化的大背景下，大家对系统化人才类书籍的需求与日俱增。但纵观市面人才类书籍均采用长篇大论、侃侃而谈的模式，让读者感觉有些乏味。同时很多人才著作均停留在自我层面，要么以个人专辑形式展现，要么以专业板块论述呈现，人才文化缺乏激烈碰撞的火花。

《AI时代重新定义人才》顺应时代潮流，应读者的需求，汇聚50位大咖，集众家之长，合百家之思，展百家之态。有对职业成长的思考，对人生意义的感悟，对人生观点的总结，以一种全新的人才发展观展现全新的人才文化思想，促进人才文化发展，成为百家专业思想和人才主张展现的舞台。

莎士比亚曾说：“一千个读者就有一千个哈姆雷特”。何况是各领域专业人士汇聚在一起，通俗易懂地说人才，谈笑风生地谈人才，有理有据地论人才，VUCA时代、区块链、物联网下人工智能时代的人才观等系统化人才文化观点的《AI时代重新定义人才》，这可是一艘何其豪华的人才文化巨艇！并且每个人都有其不平凡的历程，每个人都有其传奇的人生，这又将是一笔何其宝贵的财富，以供后来人共勉！

华南师范大学人力资源研究中心主任、教授、博士生导师

谌新民

2019年2月

序三

做人用人术与道

著名人力资源专家伍江平先生为医药行业人力资源的提升、为行业新人成长、为企业选人用人做了一件大事，这就是2019年轰动业界的《AI时代重新定义人才》走红大江南北。江平用自己的激情、使命、专业、文采组织出一篇篇有温度、有深度、有高度的人才思想盛宴。这本书发表的每篇文章也都是有理念、有观点、有经验、有实战经验总结的人才成长、人才做人和医药企业用人的术与道。

本书首先说的是做人，读了这本书医药界大咖的所有文章，江平精心挑选的业界大咖作为谈论人才的每位作者，都是满怀激情、满怀正能量的人，他们自己的字里行间都渗透出自己做人的理念、做人的方法、为人处世之道，仿佛是一篇篇活灵活现的人生教科书，尤其给年轻的职业经理人健康成长，指明了方向，修正了航标，给出了方法。

在这本书中，谈得最多的是怎样成为人才，人才应当具备什么样的能力素质，不同的作者，从价值观的养成与修正、思维的创新与提升、管理的原理与哲学、专业技能的精进、职业素养的培养、学习能力的持续提高，以及人才情商、智商、胆商等不同方面，洋洋洒洒、各抒己见，娓娓道来，不同风格的文章既是知识分享的美文，又是业界大咖成长的现身说法，有些还是颠扑不破的真理，可读性极强。

本书的价值还在于，它给企业家和企业人力资源工作者，提供了一个识人、辨人、选人的独特视角，以及作为人才的职业经理人对企业的诉求，作为企业家从这里可以了解到业界大咖们是怎么想、怎么做的，他们

对一件事情的看法与理解，企业家们也可以从中感悟到如何才能给自己企业的人才提供一个孵化器式的成长平台，让人才伴随着自己企业一起成长！

本书的精华之处，当属江平先生对每篇文章妙笔生花的点评。江平既能从人力资源专家的角度，又能从管理、心理、社会、哲学多个维度，对每篇文章及作者进行鞭辟入里、明事辩理、栩栩如生、恰如其分、提炼升华、画龙点睛式的精彩点评。我更喜欢每篇文章后面所附上的“江平辩才”，每篇“江平辩才”都值得深度细读并收藏思考。

感谢江平先生为业界做出这样的贡献，感谢才华横溢、激情满怀的伍江平先生！

李从选

2019年1月21日于成都环球中心

目 录

1. 李从选：职业经理人成功的八大关键词 1

结果好，才是真的好！观念，自律，担当，敬业，专业，团队，执行，结果。这8个衡量职业经理人走向成功的指标，是一个赢得了中国医药行业众多企业家和职业经理人内心的真实写照，值得大家去学习。

2. 何泽贤：如何在“田忌赛马”中胜出？ 5

团队是重要的，你必须着力建设；业绩是必要的，就看你如何去努力实现；情商是胜负手，决定你能否胜任高管的使命责任。一篇《田忌赛马》完美诠释了一个职业经理人为什么跳槽？如何和企业进行有效沟通？在新企业如何站稳脚跟？又如何一步步稳健成长？

3. 余立志：我在“立健”激情燃烧的岁月 13

真正的高手不是高在专业上，而是高在让别人能够懂他、理解他，进而去信任他、支持他，余总在山东立健的职业实践更好地诠释了这个道理。

4. 吴国铭：我的人才系统观 18

人只有在岗位上交付结果，才有价值！才是人才！才能满足企业在发展的不同阶段的需求。这篇人才系统观的雄文，完美诠释了吴总多年坚持和秉承的原则和方法，愿这个系统的人才观能照亮和指引更多渴望向上的职场中人。

5. 马士锋：再谈“人才”时代冷思考 23

什么样的人才是人才？不是学历高，不是成绩好，不是有能耐。人要成为人才，你得交付结果；企业要有人才，你得打造平台。这是“人才”时代冷思考的直接观点。在人才的探索路上，我们通过此文将获得更深刻的认知。

6. 钟梓鉴：风控官的成长路 31

世事皆虚幻，须静心以视之。以清净心对待，不为外来因素、欲望、贪念和执着所干扰，在清净中寻找智慧，就能发现事物的本质。这些在这部讲述一个没有背景但一直脚踏实地永远前行的风控官真实职场经历的葵花宝典中得到了最好诠释。

7. 刘冠中：益盟人才 DNA 39

因为人才，所以相信。创业不到3年的刘总单品做了一个亿的规模，还造福了很多人对健康管理的新思维，恰恰得益于仁才、刃才、韧才、忍才这四大人才组织基因和团队DNA的打造和锤炼。

8. 聂有诚：构建“人人是才”的理念到落地体系 44

这是企业如何实现“人人是才”的一套非常有价值的方法论。有格局、有标准、有平台、有伯乐、有园丁、有机会、有制度、有竞争、有文化，站在企业的视角，从9个维度阐述了“人人是才”的体系建设，值得认真一读。

9. 徐元虎：唯健康方人才！不健康非人才！ 51

这是一篇人才论的立体雄文。是人才必须健康！不健康一定是假人才！文章从三维九点：从平台维度的三业，敬业、职业、专业；从内在维度的三性，德性、悟性、韧性；从执行维度的三力，心力、脑力、体力，系统阐述人才内涵的指标点。

10. 徐海元：中小学名师专业发展的向度和特质 61

一篇构筑名师是怎样炼成的逻辑方法论的精致好文。精致在结构、在思想、在案例、在经历！开篇立论恢宏，但又单刀直入，直指名师人才的向度和特质，纹理在专业情意、专业知识和专业技能，落笔在专注、专心、专业。

11. 王军：从战士到五百强公司总裁 66

人唯真实，方见质朴。一个普通、真实、有理想的王总，质朴地解构了前30多年的职业历练，给我们充盈了一副活生生的人生画卷。有对命运的抗争，有向上的意志，有得志时的迷惘，失意时的哀怨，有对理想的孜孜追求。

12. 陈阳：论人才我想起了从前的几个老大 72

八大维度构筑人才精髓，通篇就是一个老板是如何炼成的教科书。人才一定要坚持、要有韧性，人才得适应平台，人才才能改变环境，人才一定要有眼界，人才敢于承载失败和挫折，人才一定得控场，人才要胸怀远方，人才要有傲骨。

13. 张英智：我的追随智慧之旅 78

一个活脱脱的思想开阔、眼界辽阔、格局高阔的人才智慧说。什么是智慧？思路前瞻且能落地就是智慧，方法朴实关键有效就是智慧，逻辑严密入木三分就是智慧，既开脑洞又通人心就是智慧。追随智慧就是追随人才，就是追随未来！

14. 胡龙英：如何成为企业的优选“人才” 84

质朴的胡总给予人才质朴的解说。人品+能力维度、三力合成量才维度、沟通维度三大维度构成了质朴的人才方法论！一个高手不是高在专业上，而是高在能够让老板知道你在做什么，为什么这样做，这样做带来的好处在哪里？一切量质而行，从朴说起。

15. 倪磊：新环境下的人才成长路径 90

人才成长的路径就是原汤原汁不加水不加料，以本色行走职场，才是王道。补、快、勤、学、新、律。这6字真言是倪总职业成长的心路，是几十年沉淀后总结出的职场成长定律，更是最本质的人才观。

16. 刘学兰：人才的心理素质漫谈 97

一篇以学术思想构筑但绝没有学究风格的学术文章，清新自然悦目，简练必定沁心，共鸣所以酣畅。漫谈人才必定智商高，人才必定情商高，人才必定逆商高的专业人才观。

17. 郑桂梅：我在海印的人才幸福感实践 103

翻开了人才幸福构建的思维导图，如一幅山水画一样引导我们去追寻幸福的感觉，探源幸福的真谛，破译幸福的密码。指引我们用幸福的体验去推动一个人才创造完美，把工作的被动转化为他内心的欲望。

18. 张德生：人才“五行”说 110

品德行、能力行、担当行、三效行、魅力行构成了人才五行的基本元素。与金、木、水、火、土天地自然五行遥相呼应。福来福往，忠诚于内心已然忠诚于企业，与忠诚于企业会得到被需要和尊重也必然遥相呼应。

19. 夏军：职场才人的勤、悟、罩 116

勤就是心勤，悟就是去创新、去应用、去变通、去开发新的成果，罩必须建立在好的修行基础上。职场健康发展的三大重要因素：勤、悟、罩，完美点拨出职场成功的方法论。

20. 熊荣军：重庆鸿雁让天下英才入渝得水 121

要有独特的城市气质，要有优惠的人才政策，要有适宜的创业平台，要有高效的引才载体，要有真诚的人才服务。这“五要”是完美诠释重庆鸿雁计划的核心真谛。

21. 刘常凌：百年科勒人才观 128

活脱脱的一个企业组织胜任力标准化模型案例教科书。渐进式且基于不同层级人才的任职胜任力分级标准管理，不但对职位的层级分类有了依据，更关键的是给每个层级的胜任力的标准提出了具体指标。完美诠释科勒 145 年发展历史的人才基因。

22. 王自后：企业人才战略之“三善之道” 137

不直接去谈人才的定位，一开篇就切入人才管理的正题，直插如何用好人才。从善用人才、善育人才、善留人才三善之道，独具匠心地诠释了企业的人才战略。

23. 王高俊：新时期的“四有新人” 145

做企业，要做一个有思想的企业；做人，要做一个有故事的人；企业选拔人才一定要选新时期有激情、有想法、有道德、有执行的“四有新人”。

24. 叶笑平：走好人才“选育用留”四步棋 151

“选育用留”人才四步棋，是历经 17 年选才、育才、用才、留才经验的完美总结。人才，不一定是拥有高学历、高职称的人，但一定是勤奋好学，拥有拼搏激情与敬业精神的人，对“选育用留”人才四步棋进行了完美诠释。

25. 何姣辉：选人才的“一专业三素质” 158

企业找人首先要建立人才的参照物标准。“一专业三素质”就是适合企业人才的标准参照物。有了它就有了比对的标准，有了标准，就有了组织的基因，就有了组织发展需要的人才 DNA，就有了组织的发展。

26. 叶玖荣：维尚的人才价值与创造 165

尚品宅配这个定制化品牌这9年高速增长背后的秘密？HR应该怎么做，做什么才会被人需要，受人尊敬价值最大？组织和文化在大家眼里好像是虚的东西如何实在起来？三大问题入手诠释人才价值与创造。

27. 王飏：“八选八不选”让我拥有了合适的人才 176

围绕“选择相匹配的人，不选完美的人”，得出了“八选八不选”的用人之道。而对于企业来说，要的是合适的人，适合企业的岗位结果，适合企业的文化，适合企业的资源，适合企业的发展战略。

28. 黄宝华：人才 = (能力 + 意愿) × 道德 182

人才 = (能力 + 意愿) × 道德。这道数学公式不但揭示了人才的内涵，关键是指出了人才培养和人才教育以及人才成长的核心路径。

29. 唐运兵：我看人才的“四合适” 189

成长为人才定好位很重要、选择对很重要、目标准确很重要。在此基础上才能满足合适的阶段、合适的平台、合适的企业主、合适的项目“四合适”人才成长准则。

30. 伍江平：在才人说 30 期后的思考 194

世上万千事，唯思想不朽。从思想出发，就是从自己内心的真实出发，让自己的思想独立，不断成熟和丰满自己的思想，用有所为有所不为的心态为思想持续升温。

31. 阳芳：高潜质人才的识别与管理 198

什么是高潜质人才？为什么需要高潜质人才？高潜质人才一个最核心的标签和内涵就是值得信任，懂得责任。在被信任 and 责任的逻辑下，没有意外，没有因为，没有假如。只有结果，只有目标，只有兑现。

32. 宗卫东：职业经理人的职业素养与道德修为 205

职业经理人的职业素养和道德修为，是很多人特别关心的内容，简单概述为“忠诚”二字。诚就是诚实守信；忠于企业本质上是忠于自己的未来。一定是先有你对企业的忠才有你的职业发展，绝不是先有企业对你的信任才换来你对企业的忠。逻辑错了，结果一定会错。

33. 黄强：谈谈金融里的“人” 213

一篇非常难得的金融人职业发展教科书。从金融行业到金融产品，从金融产品到金融产品的经营，从金融产品的经营到经营金融产品的人。用最普通的话语通俗易懂地讲透了金融和金融业态的逻辑，用最务实的维度简单明了地描述了金融人才的技术模型和素质模型。

34. 李璐：金域医学的人才观 220

一家企业高速而稳健地成长，一定是得益于其组织发展和人才保障。全文用任职建模的方式深度解码了金域医学人才的素质维度和领导力维度，更解构了金域医学高速成长为行业领军企业的背后文化逻辑和人才逻辑。

35. 李忠玉：我看企业的人才观 228

企业做，大大在格局，格局在容，有容乃大，容得下在你看来别人所有的“不是”，你就能拥有他的所有的“是”。一篇渗透学术原理的企业人才观作品，从人才伦理维度和人才包容度两大板块做了全面的阐述。

36. 吴惠灵：修身，修业，修心，修行 236

“身稳嘴稳，处处好藏身”。身稳关键在身正，什么事该做，什么事不该做；什么话该说，什么话不该说。这是人才成长修身、修业、修心、修行的不二法门。心是一块田，种善得善，种乐得乐。

37. 谌新民：人才的核心要义与层级运用 242

立论恢宏大气，角度新颖奇巧，辩理丝丝相扣，既读得出学术的严谨与浑厚，又悟得出对实践的指导与应用，实实在在为人才的自我定位和人才培养、配置的社会责任和企业责任给足了方向感和方法论。