



探索人才 发展之路

TANSUO RENCAI FAZHAN ZHILU

姚先桥人才学论文集

YAOXIANQIAO RENCAIXUE LUNWENJI

姚先桥 著



中国地质大学出版社
ZHONGGUO DIZHI DAXUE CHUBANSHE

探索人才发展之路

——姚先桥人才学论文集

TANSUO RENCAI FAZHAN ZHILU

——YAOXIANQIAO RENCAIXUE LUNWENJI

姚先桥 著



中国地质大学出版社

ZHONGGUO DIZHI DAXUE CHUBANSHE

图书在版编目(CIP)数据

探索人才发展之路:姚先桥人才学论文集/姚先桥著. —武汉:中国地质大学出版社,2016.7

ISBN 978-7-5625-3872-1

I. ①探…

II. ①姚…

III. ①人才学-文集

IV. ①C96-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 183413 号

探索人才发展之路

姚先桥 著

——姚先桥人才学论文集

责任编辑:阎娟

责任校对:代莹

出版发行:中国地质大学出版社(武汉市洪山区鲁磨路 388 号) 邮政编码:430074

电 话:(027)67883511 传真:67883580 E-mail:cbb@cug.edu.cn

经 销:全国新华书店 <http://www.cugp.cug.edu.cn>

开本:787mm×960mm 1/16 字数:287 千字 印张:14.625

版次:2016 年 7 月第 1 版 印次:2016 年 7 月第 1 次印刷

印刷:武汉三新大洋数字出版技术有限公司

ISBN 978-7-5625-3872-1

定价:48.00 元

如有印装质量问题请与印刷厂联系调换

自序

位卑未敢忘忧国

《探索人才发展之路——姚先桥人才学论文集》收录了笔者从1986年至2013年在全国主要人才学专业期刊，如《中国人才》《人才开发》《人才天地》《人才科学研究》等发表的人才学学术论文。本论文集的出版，可以说是对我从事研究人才学的一个总结。我为什么要研究人才学，可以用一句话概括，即位卑未敢忘忧国。

对我国早期人才学研究的了解源于1979年12月，当时，我是武汉机电设计研究所的一名技术工人，整天在车床上工作。1979年12月11日的下午，在车间开会之际，我看到一张《中国青年报》，其中有篇文章用一个版面的篇幅发表了《试论人才成功的内在因素》，论文署名是王通讯、雷祯孝。《中国青年报》在这篇论文旁还配发了编者按：“这是一篇知识面广、思想性较深的好文章，它提出了一个很有意义的问题：‘被耽误了的中国，只能靠被耽误了的中国人来改造。’这篇文章之所以有说服力，它不是信手拈来一鳞半爪的感想，它是建立在对实际调查、向书本调查基础上的。看来，不论研究什么问题，不注意向社会调查，不熟读若干本古今中外政治的、历史的、文学的、科学的书籍，是不会提出真正有见地的意见的。”

这篇文章的标题吸引了我的眼球，我如获至宝，像久旱的禾苗遇到了甘露，耐心地阅读这篇极有智慧启迪价值的文章。论文预言：“从现在起，五十年内外是中国各个领域需要新的巨人并能够产生巨人的时代。”这个预言极

具有号召力和感染力。被“震撼”的我，暗暗在心底发誓，这一辈子，一定要做一个有益于社会的人。尽管当时我只是一位普普通通的技术工人，但我立志要成为一名书法家。

除了书法，我的爱好还有很多，如国画、诗词等。我尤其喜欢曾经催我奋发，尚在创立初期的人才学，尽管当时我并没有想研究人才学。《人才》杂志自然成为我的必读刊物。促使我研究人才学的最初动因是《人才》杂志 1982 年第 1 期刊发的那篇曾经引起读者强烈反响的文章，即李景泰撰写的《二十年未赎清的“发明罪”》。该文介绍的是北京某电机厂王国栋的遭遇。这位有报国之心，颇具才学的发明者，投书、上访两千次至今得不到安置。“王国栋现象”是令人寒心的。“发明”何罪之有？二十年竟未还清？我不禁扼腕长叹。如此触目惊心的人才问题怎样才能解决？如何才能引起全社会的广泛关注？

之后，在王通讯的指导和鼓励下，我全身心地投入人才学研究，并有多篇人才学论文发表，如《析“官本位”思想及对策研究》《人才职业动态调节三个模式初探》《现代科学与大学生成才》《论党风、人际关系与人才发展》《精英人才的悲剧色彩及预防对策》《令人忧虑的我国精英人才状况》等。这些论文的撰写大多是针对现实社会亟待解决的人才问题有感而发之作，倾注了我对人才科学的探索与爱恋和对祖国“野无遗贤”、人才辈出美好社会的憧憬与向往。有的人才学论文受到有关专家和社会的好评，如《析“官本位”思想及对策研究》一文，荣获 1986—1987 年度全国人才研究新秀奖一等奖；《令人忧虑的我国精英人才状况》一文，1992 年 4 月交流于北京人民大会堂召开的中国科学技术协会首届青年学术年会，《光明日报》头版曾对这一论文予以报道。

近年来，我还出版了多部学术著作，如《培训智慧论》（2008 年 9 月武汉出版社出版）、《职业生涯六堂课》（2013 年 1 月机械工业出版社出版）、《职场情商九堂课》（2013 年 5 月中国财富出版社出版）、《简单：化繁为简的力量》（2015 年 8 月中国财富出版社出版）。我作为培训师，秉承“一切为了帮助客户成功”的培训理念，在北京、武汉、青岛、厦门、温州为 200 多家企业中高层

管理者和员工做过培训,学员有三万多人。培训客户有:中国石化武汉分公司、美国嘉吉生化公司、美国惠普中国武汉分公司、湖北中烟集团、武汉钢铁公司、南开大学、浙江大学、武汉凡谷电子公司、武汉力兴电源公司、武汉东风电动车辆公司、湖北捷龙公司、武汉健民大鹏药业公司、武汉太和集团、武汉中联药业公司、《中国培训》杂志等。无论是投入人才学研究,还是为企业中高层管理人员和员工授课,我始终围绕一个目标,即为读者、企业中高层管理人员和员工,成为优秀人才提供成才理念和方法指导,让他们在本职岗位上发挥自己的聪明才智,为企业和社会做出更大的贡献。如果这个目标能够实现,这将是最大的幸福和最大的快乐!

本论文集内容比较广泛,涉及人才学研究诸多领域,如人才观念变革、科技人才队伍建设、人才素质、人才培养、人才考核等,可供不同的读者群体阅读。

因爱好而研究人才学,屈指已有 30 多年了,人生最美好的年华和旅途与人才学结伴而行,这无疑是我的职业生涯与人生最正确的决策。研究人才学,既有利于自己成才,又能给他人以人才学知识和智慧的启迪。

“雄关漫道真如铁,而今迈步从头越。”本论文集的出版,仅仅代表过去,而不代表将来。爱好、研究人才学会贯穿我的一生,未来研究人才学的成果会更丰硕,我是坚信这一点的。

姚先桥

2016 年 1 月 14 日

目 录

第一辑 人才新观念与人才发展

由英国 AT 职级对我国“第三梯队”建设的反思	(3)
析“官本位”思想及对策研究	(6)
创造性人才并非要具备七种能力——与温元凯同志商榷	(11)
市场经济需要造就敢冒风险的人才	(14)
倡导人才选择观念及其社会作用	(19)
实施老年人才智能开掘战略的客观依据及指导思想	(23)
令人忧虑的我国精英人才状况	(27)
流向沿海的武汉籍人才心态录	(33)

第二辑 人才素质与人才发展

析人才资本	(39)
职业选择的谋略	(42)
设计好人生职业生涯大厦	(45)
强化勤奋持久与成才	(48)
现代科学与大学生成才	(51)
关于德才辩证关系的对话	(55)
应届大学毕业生如何提高就业竞争力	(59)

聪明 1+聪明 2+聪明 3=跨世纪人才	(64)
人才职业动态调节三个模式初探	(66)
压力——强化人的智能发挥	(71)
生存的智慧:惧者生存	(73)
成功也要遵循双赢原则	(75)
成功:一把双刃剑——成功对人才负面影响的个人因素分析	(77)
名人当自重、自律——由何阳被拘留想到的	(81)

第三辑 科技人才队伍建设

为科技人员走出书斋鼓与呼	(85)
大力发展我国技术贸易经纪人的战略研究	(87)
企业科技人才现状根源之剖析	(93)
解决科技人才“断层”问题刻不容缓	(101)
企业科技人才发展战略的若干构想	(103)
高技术产业发展与人才资源配置的对策研究	(109)
我国技术管理人才培养模式、选择及对策研究	(118)
提高专业技术人员的创造性思维能力刻不容缓	(124)
产学研一体化与管理创新人才培养模式研究	(129)

第四辑 企业家人才发展

运筹企业发展要学会放弃之道	(137)
试论企业家的创新能力	(141)
企业家要正确对待传媒的炒作	(147)
企业家要成为职业选手	(151)
学习与企业家修炼	(153)

为找到新奶酪而修炼	(155)
学习施振荣,成为创造时势的企业家	(157)
老总,你应该去做自己的事	(159)
给下属思维与创造的空间	(161)
败于浮躁	(163)

第五辑 培训与人才发展

+++++

我国企业商学院发展模式研究	(167)
培训师要有真功夫	(171)
培训人才是最划算的投入	(173)
走出企业员工培训观念的误区	(175)
培训是留住人才不可忽视的因素	(179)
要强化培训成果的应用	(181)

第六辑 考核与人才发展

+++++

绩效考核反馈及面谈方法	(187)
用隐藏测试法考察人才的道德素质	(190)
绩效面谈应讲究批评艺术	(193)

第七辑 新思维与人才发展

+++++

用反向思维甄别人才	(197)
有感于孙雯宠辱不惊	(200)
有感于方山子并没死	(202)
现代“和氏璧”被外国人发现的沉思	(204)
视人才为企业的生命	(206)

多管齐下吸引“光谷”人才	(209)
职称限额应该允许突破	(211)
追随人才与吸引人才	(213)
宁为“凤尾”亦无妨	(215)
警惕虚假招聘	(217)
老农埋骡的故事	(219)
从一名护士谈职业精神	(221)
 后 记	 (223)

第一辑

人才新观念与人才发展



由英国 AT 职级对我国“第三梯队”建设的反思

英国人事管理中设置了一项行政见习官(Administrative Trainee,简称AT)职级。此制度主要用于遴选具有担任多数高级职务潜能的人员,经过选择、考试、训练、试用,升迁确立为正式见习官地位。AT计划的目标,在于遴选适当数目的高素质的大学生,作为将来高级公务员的主要来源,提供有才能的现职人员加速发展的机会,经过考试、训练等途径使他们达到或超过以后承担某部门领导工作的能力。AT职级与目前我国正在建设的“第三梯队”颇有相似之处。从二者的比较研究中,我们归纳出若干有关对“第三梯队”建设的方法和建议。

一、选拔应“朝野”相结合

英国AT人员遴选规定:凡具有大学或专科毕业学历者,或曾任公务员两年以上者,都有资格参加AT职级人员的选拔。这种不论在“朝”在“野”、广开才路、招贤纳士的方法值得我们借鉴。据了解,我国“第三梯队”人员选拔,大多是在“朝内”物色,即市政府在市政府干部内挑选,局机关在局机关干部内物色。这种选择方式单一,门路狭窄,加之在国家机关干部队伍中存在的裙带关系、任人唯亲等不正之风,势必严重地影响和制约了这支人才队伍的选择质量。笔者认为,“第三梯队”人员选拔应“朝野”相结合。实际上在“野”的,并符合“第三梯队”条件的大有人在,减少条条框框,广撒才网,把“第三梯队”人员选拔置于全社会开放系统内的大竞技场中,进行人的才能实力角逐,真正的人才才能在这种激烈的竞争中产生、确定、崛起。

二、推荐与考核相结合

英国 AT 职级极为重视 AT 职级人员的考试,其程序先采用笔试,笔试合格后,由考试委员会作再次的遴选,需时约数天,包括书面测验、面谈及集体讨论。通过此一程序后,再由决选委员会举行面谈,以决定是否录取。在前述整个考核程序中,约有四分之三涉及书面的作业,从智力测验到代表性行政问题的解决等;其余四分之一涉及口头的面谈。此种考试制度之主要特性,系从多种方法,对候选人的才能作全面及均衡的评价。由此可见,英国人事部门对 AT 职级人员的考核是极为慎重、极为严格、极为全面的。

推荐固然也能发现人才,但应该指出的是,被推荐对象也常常受推荐人主观偏爱等因素的影响,或部下、或亲朋好友之子女、或同乡等,这些都有可能制约选拔人才的质量。实践证明,制订科学的考试内容无疑是鉴别、选拔人才极为重要的方法。这样产生的结果,既客观、又公正,令人信服。笔者认为,为了保证“第三梯队”人才的质量,使其更迅速地胜任未来的领导工作,建议国家组织、人事管理部门结合我国的具体国情,首先制定和健全一系列对“第三梯队”人员的考试措施;其次对已经确定为“第三梯队”的人员进行考试,严格把关,慎防“南郭先生”滥竽充数,考试合格者方能当选“第三梯队”成员,不合格者,则免其作为这个人才队伍的资格。

三、培训与试用相结合

培训和试用是使干部熟悉、掌握、运用、提高领导素质、才干、方法、艺术的最佳途径。英国 AT 人员的培训与试用二者结合十分紧密,并规定 AT 人员在 AT 职级通常需停留二年至四年时间,轮流担任若干试验其才能的职务,每一职务时间约为九个月至一年。在此期间尚需在公务员学院经过两次的训练,每次约十个星期,训练期间所研读的课程,包括统计学、经济学、公共行政及人事管理。

如何建设“第三梯队”人才队伍,笔者认为,应进一步加强对“第三梯队”人员的理论知识和实践知识的定向培训。现代领导倘若没有渊博、厚实、高深的理论知识修养,那么,他的政绩是不可想象的。理论才能培训途径,可以

由国家保送到大专院校学习、进修。学习科目包括哲学、领导科学、现代管理学、科学学、系统工程、运筹学等,使他们从单一的知识结构过渡到多维的知识结构,从专才走向通才。驾驭现代领导艺术,仅有书本的知识是远远不够的,更需要有丰富的实践知识。马克思主义认识论告诉我们,理性的东西一旦与感性的东西相脱离,其运用理论指导实际工作必然苍白无力。如何增强“第三梯队”的实践知识,包括两个方面,即下基层实践和担任实际领导的实践(试用)。因此,各级组织人事管理部门和各级领导干部要创造条件,尽可能地提供一切实践锻炼的机会,让他们在“游泳中学会游泳”,在实际工作中学习、掌握、运用、完善自己的领导禀赋和才能。

四、升迁与罢免相结合

择优汰劣,是自然界的发展和人类社会进步的一个重要原则。这个原则也同样适用于“第三梯队”人才建设。英国 AT 人员训练与升迁规定,AT 人员在试用期间,如试用期满对其工作情况满意,则正式赋予 AT 地位,若此即可适用快速升迁途径的规定,即在今后二至三年内,可晋升至高级执行官,并可望晋升至科职级。对认为不适用快速升迁的 AT,可于第三年后随时转为适用一般升迁途径;AT 经过至少三年晋升至高级执行官。由此,对于被选的“第三梯队”人员经培训、试用后,其才能杰出者或成绩优秀者则正式授予“第三梯队”成员,并可晋升或担任某高级别领导职务;对于成绩一般者,则可延长培训、试用时间;对于成绩较差者,则可罢免其“第三梯队”人员资格。

干部的升迁和罢免相结合是“择优”与“竞争”的产物,唯有这样,我们“第三梯队”人才队伍才能充满无限生机、富有生命力;唯有这样,我们“第三梯队”人才队伍才能呈现一派“公平竞争,择优录用,快速发展”的气象。

参考文献:

傅萧良.各国人事制度[M].台湾:三民书局,1985.

(原载于《武汉人事管理通讯》1986年第1期)

析“官本位”思想及对策研究

振兴中华亟需培养一支宏大的门类齐全、层次不同、结构合理的人才大军。这是发展社会主义有计划的商品经济和社会大生产极其重要的条件之一。同时,我们也应足够地估计,造就一支这样人才大军的艰巨性。这种艰巨性反映在我国封建传统文化思想——人才观念、评价人才价值的标准问题上尤为突出,“官本位”思想就是一例。

一、“官本位”思维逻辑推论及其社会历史根源

所谓“官本位”就是以职务(主要指党政职务)作为社会地位与社会价值的等价物,作为衡量一个人的才能标志。按照“官本位”的思维逻辑去推论可以得出,当官者皆是社会价值大、才能高的人才,“官大学问大”“官高才能高”;反之,无职无官者是无德无才,没有知识的人。这种以职务层次高低作为评价人才的社会价值、衡量才能的“官本位”思想,是封建等级的产物,它不利于造就一支宏大的人才队伍。

一定的社会经济基础形态是产生一定的人才思想的基础。我国漫长的封建主义时期自然经济是产生“官本位”思想和“唯官独尊”的社会经济根源。社会发展告诉我们:一定社会生产力的发展,必然产生适应于这个社会生产力发展的人才。我国封建社会极其落后的生产力,不能、也不可能产生多种门类、层次的人才,而主要产生掌管国家政权的各级“官才”。这就逐渐形成了一种固定的人才模式,即“官才”模式,并且它以“润物细无声”的方式潜入国民的大脑。

从文化思想根源来看,我国封建社会历史传统文化思想,是形成“官本位”思想的基础。我国封建文化思想,占统治地位的儒家学说,其中很重要的部分是如何做官和统治人民的学问。观念是文化的反映,例如我国封建社会

文化思想的等级观念,即把人在社会中的地位、价值和荣辱按照森严的职务等级作为评判标准。如“君为臣纲,父为子纲,夫为妻纲”“唯上智与下愚不移”“劳心者治人,劳力者治于人”“官贵民贱”等。这种不是以一个人为社会进步发展所创造的价值、贡献多少作为评判人在社会的价值和才能大小的标准,其导致的结果便是人们无心务农、做工、经商、学习自然科学和社会科学,而纷纷走向仕途,潜心钻研做官之道,把自己才能的释放“盯”在官场。“读书做官”“学而优则仕”“万般皆下品,唯有读书高”,就是这一类观念的代表。至今我们不少家长对子女还在灌输这一思想,并把此作为学习、读书的“原动力”和“精神兴奋剂”。隋朝出现的科举制度,则为“学而优则仕”思想的实现提供了制度保障。科举考试不知贻误了多少有志之士的创造才华。他们本来是在文学、绘画、医学、哲学乃至物质资料生产部门有所作为的。我国医学家李时珍和《儒林外史》中的范进就是其典型的例证。

“官本位”思想还有其深刻的政治制度根源。封建社会的政治体制是建立在生产资料为少数封建地主阶级所有这个基础上的。这就决定了封建皇帝和官吏与从事自然、社会科学人才之间的矛盾,形成奴役与被奴役的关系。由于这种关系的确立,任何评价人的价值和才能的客观标准都会扭曲变形。

封建统治阶级为了维护其阶级利益,竭力抬高皇帝及官吏至高无上的社会地位,并把这种地位作为他们价值和才能的等价物,把自己打扮成“民之父母”“先知先觉”“天才”和真理的化身。而从事一般自然、社会科学的人才的命运和科学真理的评判,理所当然取决于皇帝和各级官吏的喜怒哀乐。这样以“乌纱帽”的“大小”,把社会地位的显赫和低微与其社会价值和才能等量齐观,“官本位”思想便有了丰厚的政治体制土壤。

封建社会,在我国经历了一个漫长的时期。这个“官本位”思想源远流长,影响深远,以致一直侵袭、腐蚀着现在的中国国民。为什么我国国民当官心理那么浓厚?为什么干部队伍严重缺乏能上能下的思想素质?为什么有些干部被罢免后其精神状态像“害了大病一样”?“文凭热”为什么经久不衰?为什么一些本来可以在物质生产部门做出超越常人贡献的工程师,却一辈子热衷于“一顶乌纱帽”?为什么我国难以产生牛顿、爱因斯坦、爱迪生、富兰克林这样“世界级”的伟大科学家和发明家?我国人才结构为什么那样不合理?决策科学、民主化本应深入人心,但为什么有的党政干部总不愿倾听不戴“乌纱帽”的科技人员和工人的正确意见?如此等等。我认为,“官本位”思想无