

现代企业丛书

企业 与 人才

· 博 博 · 编



辽宁民族出版社

《企业与人才》编委会

沈阳新明反光器材厂 编

主 编：王雅卿

副主编：阎顺芳 潘天敏 珊 瑚

编 委：王景生 赵长胜 刘景贵

李春波 陈国庆 张玉杰

曲士荣 梁士宏 王雅娟

序

有“贝”之财易得，无“贝”之才难寻。

韩非子在《八经》中曾云：“下君尽己之能，中君尽人之力，上君尽人之智。”意思是说，只会用自己力量的人，是下等君子；能用别人力量的人，是普通君子；善于激发部下智慧的人，才算是高明君子。

从我国实践看，现代化生产力的力量源泉已经从“物理空间”转向了“知识空间”。就是说，发展现代化生产力，关键已不是增加物质投入或资金投入，而是增加人的知识投入。

当今社会，信息是资源、时间是金钱、简化是效率、人才就是资本。

太行山黑水坪很穷，经专业人才指点，才知道满山是名贵的墨玉大理石，仅村南一座山，储量价值就达2亿元。

在燕山一山村，村前小山包从未引人注意。当村干部允许外来者开采时，才发现那是一座储量大、含量高的富金矿。

在商品经济日益发展的今天，“商场就是战场”，经济的竞争是人才的竞争。

人类社会总是在前进，经济总是要发展。那么，怎样才能前进，才能发展，归根到底，都是在各个不同的历史阶段中，通过人才改变现状，通过人才改革来实现。

一位著名经济学家盛赞企业人才有12个“开字”：开拓

的精神、开明的态度、开通的思想、开发的干劲、开放的路子、开动的脑筋、开导的方法、开诚的友谊、开朗的性格、开阔的眼界、开创的局面、开心的情绪。

任何社会的经济飞跃，都离不开社会成员的进取精神与素质以及全社会的组合度量。

企业是国民经济的细胞，在中国，它永远超过经济范畴，恰似一个小社会。

企业人才是振兴民族的栋梁。

人类的历史总是在人类创造的基础上不断前进。

才、财同音。财的状况、才的质量及其发展趋势，都对企业起着举足轻重的作用。

我国经济实力处在世界第五、六位，但人均比较弱。增强我们的经济实力，增强民族的生存活力，必须靠知识、靠技术、靠学问、靠科学，一句话靠人才。国民经济的发展，要转到依靠科学进步和提高劳动者的素质上来，这就需要人才。

事业是永无穷尽的。在突破层层障碍的时候，往往要用和以往截然不同的新的独创方法才能获得成功。不断前进，总是依靠独创精神的发挥。

企业经营胜与败的概率都是50%，这需要人才的勇气。

数千年的人类文明史，是一部不断创造的历史，攀登的人并不一定都能成功。成功会带来荣誉和喜悦，但人们常常忽略了创造过程才是生活的最大充实，成功只是结果，过程才是人生的内涵。

最能警醒人生的好友——承认失误的勇气。

恐龙曾是动物界里不可一世的霸王。由于它们反应迟钝，不能适应环境的变化，所以人类现在看到的只能是变成了化石的恐龙，而生存下来的则是那些善于随机应变，能在各种环境中寻找出路的生灵。

适者生存，是物种进化的普遍规律，也是选拔人才的重要条件。

木直为坚，人直为贤。

一切最终有价值的创造，都是在错误的荒漠上产生的。如果杜绝一切错误，禁止一切创造的试探，也就从根本上堵塞了进化的道路，这一切须以社会的凝滞、企业的落后为代价。

人生从来就是艰难的，企业人才创造的内核外，总是裹着一层艰难痛苦的外壳。

“企业”两个字，英文的意思是需要同勇气的和有困难的事业。

痛苦是艺术的永恒主题，痛楚也是经营者不衰的课题。

一次的失败，等于一次的教育。成功，其实都是从无数的失败和挫折中取得的。

失败的痛苦，使弱者沉沦，使勇者更趋完善。成功最终将属于探寻历史发展规律的先知者和先驱者，这是顺理成章，历史必然。

一个有生命力的民族，将从惨痛的历史中找到新的起点。

一个“能人”救活一个工厂，一个“明白人”创造出千

百万产值。

企业的潜力是一座金山，开启金山之斧就是企业人才。

大中企业首先必须有资金、设备、技术，这似乎是一个经济问题，但更深一步来看，要办好一个企业，更为根本的却是必须解决好人才问题。这涉及到管理者的观念和水平，涉及到生产者的素质和积极性等等。

今天我们落后的一个原因是缺乏人才，改变我们现在的落后面貌关键在于“尊重人才”。

作为一个非凡的创造者，他不仅创造出了他想象中的世界，更创造了他自己以及他所代表的民族精神。

奇妙的重复，最能使探索者通过旋梯登峰造极。一个正在振兴的民族，它是不会拒绝历史经验的，不管这种经验来自何方。

16世纪，哥白尼提出日心说；17世纪，牛顿力学出现；18世纪下半叶，又有氧的发现；到了19世纪，有三个划时代的科学发现，即细胞、能量的转换和生物的进化。在19世纪中叶，马克思提出并建立了历史唯物主义、剩余价值学说。往后，电磁场的理论，把电和磁结合起来。到了20世纪初，巴甫洛夫心理学、爱因斯坦相对论以及量子力学的产生……

科学、技术、社会革命，通过人才的创造性劳动载入史册，变为人类的精神财富。

只有用人类所积累的知识武装起来的人才，才能成为一个有益于人民的创造者。

美国著名的现代管理学家杜拉克在谈论一个成功的管理者应该怎样用人时说：“所谓‘样样都是’，必然一无是

处。才干越高的人，其缺点也往往突出。有高峰必有深谷，谁也不能‘十项全能’。”

美国大至创造千百万美元的企业，小至生产一个机器零件，都要请教顾问。美国《幸福》杂志了解的一千家大公司中有95%聘有顾问，仰仗专家人才排忧解难。

在美国培养一个专家需要4万美元，而引进一个专家或收招一个专家就等于节省4万美元。

人类所创造出来的一切文明成为人才的本质力量，又为所有的人享受，并反过来又开发和丰富人才的各方面的潜能。

人才需要凭借舞台和背景，才能在人类历史上演出一幕幕有声有色的活剧。

企业外化的动机和目的，一是要获得利润，二是要开拓市场，三是要获得情报，四是要塑造企业形象，关键一条是提高人才的国际地位和知名度。

时代不一样了，今天的企业若想发展，非具有“推销挂帅”的市场观、具备有广阔的世界观不可。

经济舞台是全球性的。

一个成功的企业必然是国际性的。哪个企业、地区或国家若能成为国际上重要货物、资金、人才、信息的集散地，它的国际型人才也会辈出。

世界的未来，既掌握在政治家手中，同样也掌握在企业界人才手中。

列宁说过：“现象比规律丰富。”我们将丰富的人才故

事，按内在联系汇编五篇，奉献给读者。

一个人要伟大，不能不付出代价。

就像一切事物都包含、孕育着哲理一样，企业人才无不包含苦与乐、胜与败，乃至生与死的激烈争斗。

《企业与人才》就是这苦乐、胜败、生死搏斗的历史断面，不仅惊心动魄，更能见仁见智，引人奋起。

《企业与人才》，将企业人才的灵感之光、智慧之火，活力之泉一齐展现，为中外企业界增添千古不灭的光彩。

《企业与人才》所汇编的事例不仅具有事实性，而且具有一定的概括水平，又是易于迁移的知识。这种知识，具有较强的灵敏性、亲和力，易于同新的信息综合。

人的知识不如人的智力。人的智力不如人的素质。人的素质不如人的觉悟。用发展的观点看，人类未来的命运将取决于人才。

劳动者不但属于“经济人”，而且在广泛的范畴内属于“社会人”。从这一管理理论出发，增强企业活力，提高劳动生产率，就不只是一个控制问题，而是一个如何对待人才的理念问题。

把握了企业生产力中最重要的环节——人的因素，从而充分发挥人、机、物的最大潜能，达到提高经济效益的目的。

企业人才是最讲投入产出的，他们投入的是千辛万苦，产出的是惊人的奇迹，这“产出”就是“由凡人增加生产力”。

王 雅 卿

一九九一年国庆于沈阳

目 录

序

创业之才篇

胆魄、智慧、人才与成功·····	3
麦克唐纳创业诀窍·····	4
不断创新·····	5
莎莉文挽救了一个厂·····	6
“正数反应型”人物·····	7
狐假虎威·····	8
把握时机创己业·····	9
迂回战术·····	10
银行家李文正·····	11
白手起家的美国超级富豪·····	12
拉链的问世与普及·····	13
泰罗与现代管理·····	14
杰里·桑德斯·····	15
“筷子大王”·····	16
“建筑大师”·····	16
洛克发明 雷诺获利·····	18
棉耳罩致富·····	18

家用电器大王·····	19
尝试与富翁·····	20
从裙子到瓶子·····	21
戏剧界的第一把交椅·····	21
依玉雕玉·····	22
“午餐盒先生”·····	23
法国“理发可汗”·····	24
“推销大王”与小小火柴·····	25
善于动脑必有路·····	26
快速的功效·····	27
本田技术研究所·····	28
传说的启示·····	29
“发明大王”中松义郎·····	29
富中之王·····	31
补车胎出身的巨商·····	32
十六年寻觅“阿淘沙”·····	34
特色与价值·····	36
从二百元到二十五万元·····	37
财富的源泉·····	38
聪慧过人的骆文秀·····	40
创造与创业·····	41
从贫民到富豪·····	42
“百货之王”徐有庠·····	43
金利来发家的发端·····	44
攀登·····	45
决心与成功·····	47

角色、位置与人才·····	48
张裕葡萄酒·····	49
机会与胆识·····	51
严格治厂·····	52
士之势·····	53
善于进取的推销员·····	53
借帝王之光·····	54
小印刷厂的“绝招”·····	55
人才群体优势·····	56
电脑酒店·····	57
古特洛伊城的发现·····	58
“小而专”之成效·····	60
请“专家”治厂·····	60
鸵鸟墨汁巧用“月光效应”·····	61
“张小泉剪刀”腾飞之奥秘·····	62
炼矾业之祖·····	64
夺回“王冠之战”·····	65
“智多星”人物·····	66

识才用才篇

扬长避短善用人才·····	71
外请“诸葛” 内育人才·····	72
不用“三爷”·····	73
人才篓子·····	74
各展其能·····	75

董事长与“伙伴”	76
知人善任	78
赢得部下	79
巧用爱妻之才	80
鼓励优秀职员奋发成才	81
用智囊	82
杜邦公司重用人才群	82
任即信	83
让位	84
重用“原子弹之父”	85
受益名人资助的公司	86
知人善任	87
特别讲师	88
在困境中崛起	89
对失败者的“赞美”	90
华盛顿的治国之道	91
向人才要效益	92
重金聘用退休职员	93
“洋伯乐”识才	94
难得的管理人才	95
“学费”也是才能输入	96
慧眼识才	97
人才组合与运动鞋	98
大学生与一秒钟像机	99
盛衰之鉴	101
“公关”也是人才	102

高价收买人才·····	103
派人才出击·····	104
买情报奇招·····	105
“绑架”大学生·····	106
丰田实行“首席工程师”制度·····	107
该撤就撤·····	108
胆与识·····	109
不耻下问·····	110
超负重效应与成才·····	111
重用推销员的建议·····	112
买下消费者的发明·····	112
女工的建议·····	113
集贤若渴·····	114
新产品诞生在八角桌旁·····	115
南朝鲜“财界之父”的用人之道·····	116
月薪十万聘人才·····	117
用专长·····	118
人才与人心·····	119
家庭“智囊团”·····	120
“千里眼”、“顺风耳”的功绩·····	121
标新立异 出奇制胜·····	123
聘请人才·····	124
“程门立雪”·····	125
风筝专家得其所·····	125
有胆识骏马 无畏护良才·····	126
提名骂自己的人·····	128

借脑袋引进智力·····	129
集体职工当局长·····	130
宽宏大量重人才·····	131
用之以信·····	131
人才是资源·····	133
用人所长·····	134
晋升荣誉与降低职务·····	134
人才与调配·····	135
人才使用中的“用”与“疑”·····	136
九千九百九十九·····	137
临时工当厂长·····	138
用人不计前嫌·····	139
一个人才救活一个厂·····	140
环境与人才·····	141
识才·文凭·创造性·····	142
爱才的前提是理解·····	143
白发“金矿”·····	144
堂·柜·厨·····	146

选才荐才篇

选才与视野·····	149
污点与佼佼者·····	150
大胆启用人才·····	151
善用缺点·····	152
招聘厂长·····	153

安德逊选拔人才·····	154
推销自己·····	154
从速记员到公司总裁·····	155
选拔人才·····	156
贵在用当其才·····	157
盛田的人才观·····	158
“好主意”·····	159
因小识大·····	160
临时工——副总工程师·····	161
举荐人才受奖·····	162
研究生救工厂·····	163
有争议的人物·····	164
选才标准·····	165

百年树人篇

投资·····	169
长远眼光育人才·····	170
重视人才技术开发·····	171
树人·····	172
培养人才·····	173
人才是企业昌盛的保证·····	174
王安的人才天地·····	175
安阳巨变·····	176
用人不拘一格·····	177
用人唯才·····	178

松下的“唯才是用”	179
挖掘人才	180
目标·选才·成功	181

人才误区篇

固执己见 众叛亲离	185
独揽一切	186
盲目开业食恶果	187
个体企业之困扰	187
孤家寡人	188
人才“跳槽”	189
口号成了儿戏	190
主观用才 客观误才	191
雇员辞职之鉴	192
用才没有勇气易误才	193
修脚工与副经理	194
两家工厂的差别	194
泄密	195
博士行窃 公司受害	196
女科学家被忽视之果	197
得人昌 失人亡	198
人才外流	198
天才的一次失误	199
伤人自尊失人心	200
“南桔”与“北枳”	201

创业之才篇

人才最本质的特点在于创造、在于有创见。

人的创造力正在成为财富的真正源泉。

创业，对现代企业人才来说，不仅仅是去执行、去服从、去维系工作，而且还要去发现、去创造、去展现人的精神力量。

诺贝尔在遗嘱中，曾经规定他的奖金应当奖给富有创造精神的人。

一个人才最可贵的财富就是智慧。

创造性的工作，可以给企业带来生机和成就。