

企业人才学

胡立坤 吴凤皋
潘玉生 周乐祥
等著

现代人才学丛书

社

学科一样，当人才学研究这一热潮兴起时，也是以泛泛之谈、缺乏系统性为开端的。回顾人才学研究走过的历程，基本上是经过前后十年才调整了步伐，由空泛、松散步入扎实、系统。而本书的出现，也正是人才学研究走向系统、深入的结果。

如果《现代人才学丛书》是人才学研究百花园中的一块苗圃，那么，本书则是其中的一棵青翠的幼苗。

尽管这棵幼苗是不成熟的，但它却有一种诚挚的愿望：

“半江日头半江雨，道是无晴却有晴”，愿它象汨汨泉水去滋润需求者的心田。

“数风流人物，还看今朝”，愿我们这个时代产生出更多的、伟大的、杰出的人才。

鲁迅说过：“在要求天才的产生之前，应该先要求可以使天才生长的民众。——譬如想有乔木，想看好花，一定要有好土。”

我们甘愿做这样的泥土——“零落成泥碾作尘，只有香如故。”这就是我们的理想。

《现代人才学》丛书编委会

顾问：王通讯 许国泰

主编：胡立坤

秘书：张建中

编委：（按姓氏笔划为序）

吴汉德 张建中 张锐戟

柏文猛 胡立坤 谢玉生

黄文林 韩树根



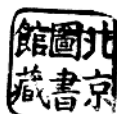
希望人们不要把它看作一种意见，而要
看作一项事业，并相信我们在这里所做的不
是为某一宗派或理论奠定基础，而是为人类
的福祉和尊严。

——弗兰西斯·培根

11250/29



3 0084 4732 2



B

271782

——谨以此书，献给走向生活和准备走向生活的人们

——谨以此书，献给无数相识和并不相识的朋友

提高人的含金品位

(序 言)

许 国 泰

每一天的太阳都是新的。

我赞美朝阳。因为每一次日出都给人带来新的光辉、希望与机会。

胡立坤、蒲玉生等同志编著的《企业人才学》的脱颖而出，也和旭日东升，带来一片光辉。这光辉照到大大小小的企业，希望也应该能够提高企业人才群落的含金品位。

正如作者指出的那样：“现代化的关键是人的现代化。一个企业的现代化首先是需要一批具有新观念，高素质的人才。”

人才是强国之本、创业之源。发达国家已认识到：“人才高于利润”。利润的1/3是通过对职工教育培训取得的。

如果高素质的人才聚集量代表企业人才群落的含金品

许国泰同志，我国“魔球理论”创始人，思维技能研究所所长，兼香港亚洲出版社总编辑。

位，那么一个人的素质、智慧则代表着一个人的含金量。

一美元的含金量为0.738662克。各国用法律规定本国货币的含金量，一个国家的黄金储备就是一个国家的经济实力。“家底”越厚，国家越强。一个国家、一个企业所拥有各类人才的多寡，发挥的好坏，也如黄金储备一样。这正是美国拼命用高价在世界各地收买人才的出发点。

一切金矿石，含金量越高，越值钱，一个人智慧越高越能创造相对高的价值——当然，人才的发挥还和环境、能动性、机会相关。但真正的金子总能发光。

《企业人才学》着重指出：“人民群众中蕴含着极丰富的人才资源。企业人才分布在成千上万的各种行业里，那种把人才仅仅局限于专家、教授的观点是不对的”。

人才是根本，培养人才就是聚集财富。没有人才的质量就没有企业的质量，就没有产品的质量。

人的含金量集中反映在人脑的开发上，反映在人才的思维能力与智慧中。

智慧是人的最高本质力量。

人的眼睛不如鹰犀利，人的鼻子不如犬灵敏，人跑起来不如一头小鹿快，人靠什么统治了这个世界？靠智慧！

智慧是照耀企业和人类进步的又一轮太阳。

如果说人类从“生存人”发展到“劳动人”，再发展到“知识人”、“技能人”，那么人类已到了蜕壳为“智慧人”的时代，人类最后成为“宇宙人”，开发大宇宙并永远地保存“人”这一神灵的物种。

智慧是人含金量品位的重要衡量标准。

智慧不应是少数人的专利。

人要提高智慧，要有一个远大的理想和追求理想的持久热忱。

《辞海》注释“智慧”为对事物认识、辨析、判断处理和发明创造的能力。

需要前进的企业，首先需要人才，需要人的智慧。

历史是在克服困难中前进的，企业也要在克服恶味中兴旺起来。

新的智慧是一种新的思维高度。一个人的智慧多寡、质量高低，反映着主体素质、阅历、文化修养和价值体系，也体现在行为方式中的个人选择系统。

当我们用越来越多的知识、技能，特别是智慧武装自己，作为个人和企业，必将获得越来越快的进化。

近年生理心理的研究与实践表明：人类进化的程度取决于人类使用自然界最高的最惊人的产物——大脑的程度。

提高合金品位，探索智慧心，在思维高原上跋涉，一任它征途迢迢。

当经验的烈日把真理之蛇晒得缩成一团时，当人们忙碌于眼前利益而忘记人类面临的危险时，我们多么需要新的方法，新的思维，以追求更高的智慧。

智慧是一种优美的痛苦。

人是大自然创造的作品，大自然也会不断修改这些作品。

大千世界是个万花筒，企业是个万花筒，人的智慧也是个万花筒。在扑朔迷离的万花筒世界里生存发展，没有一批人才不行，不提高人的“含金量”，不转识为智，增长智谋，企业是不可能有着长足发展的。

原料与消费市场的关联，技术的风雨，千头万绪的关系，人事网络，多少事要企业作出反映，作出决策！《企业人才学》真是想助企业一臂之力，而企业能不能用这十五个篇章中所探索的理论去指导企业人才挖掘与培养，全看你“运用之妙，存乎一心”了。

但愿我这两个汉字能与辛劳的作者和准备撑起共和国沉重大厦的企业领导人能“心有灵犀一点通”了。

哦，中国，龙的国度，龙的传人。

我似乎看到一个当代中国的企业家群，一个个企业人才群正大步走来。

他们以炎黄子孙的傲然风骨，以自己的血肉之躯、高尚心智，把艰险、把苦涩、把污辱、把空谈，统统踩在脚下，用汗水与创造雕塑着中国现代经济。

听，那的笃的是声轰然而至。

一九九一年八月二十四日

于北京大慧寺

人类的各種知識中最
有用而又最不完備的就是
關於人的知識。

——卢梭

引 言

人類自從在地球上誕生以來，就開始了自我認識的歷史。隨著人類文明的進步，人類自我認識的程度也在不斷加深。《企業人才學》是根據社會發展的需要和人們在社會發展中所起的不同作用，作為人類自我認識的內容之一被提出來的。企業人才問題由於受到歷史的和人們認識上的局限性制約，長期以來始終沒有形成獨立的研究體系。但是，人類歷史上湧現出來的許許多多企業人才的實踐，長期以來國內外所積累起來的有關企業人才的寶貴資料，都為企業人才的研究奠定了良好的基礎，它無時不在引發志在探索企業人才奧秘的人們的遐想。在人類向未來進軍的時代，加強對企業人才的研究，既是時代的需要，也是我們這一代人為加深人類自我認識而必須承擔的歷史使命。

十多年前，當人才學剛剛誕生，就宛若旋風席卷了大多數中國學者的書案，並引起全國各界的共鳴。這和其他新興

目 录

提高人的含金品位(序言).....	许国泰
引言.....	作 者

导 论

第一章 企业与企业人才.....	(3)
第一节 现代社会经济与企业.....	(3)
第二节 企业腾飞与人才崛起.....	(9)
第三节 企业人才思想探源.....	(14)
第二章 企业人才的基本概念.....	(23)
第一节 企业人才的含蕴与本质.....	(23)
第二节 企业人才的功能与作用.....	(32)
第三节 企业人才的结构与构成.....	(39)
第三章 企业人才学的诞生.....	(45)
第一节 企业人才学的产生基础.....	(45)
第二节 企业人才学的研究范畴.....	(53)
第三节 企业人才学的研究方法.....	(60)

上篇 成长篇

第四章 企业人才成长的过程与途径.....	(67)
第一节 企业人才成长的过程.....	(67)

第二节	企业人才成长的途径·····	(73)
第三节	企业人才成长的设计·····	(77)
第五章	企业人才成长的规律·····	(85)
第一节	企业人才成长的内在因素·····	(85)
第二节	企业人才成长的外部条件·····	(98)
第三节	企业人才成长的一般规律·····	(104)
第六章	企业人才的创造实践·····	(110)
第一节	创造实践概述·····	(110)
第二节	企业人才与创造实践·····	(119)
第三节	企业人才的创造实践·····	(124)

中篇 素养篇

第七章	企业家的素养·····	(133)
第一节	企业家人才概述·····	(133)
第二节	企业家人才的素养·····	(141)
第三节	企业家人才的造就·····	(146)
第八章	企业管理人才的素养·····	(152)
第一节	企业管理人才的素养特征·····	(152)
第二节	企业管理人才的素养要求·····	(159)
第三节	企业管理人才的公关之道·····	(167)
第九章	企业科技人才的素养·····	(173)
第一节	企业科技人才的素养要求·····	(173)
第二节	企业科技人才的智能结构·····	(183)
第三节	企业科技人才的科研技巧·····	(188)

第十章 企业政工人才的素养	(193)
第一节 企业政工人才的素养要求.....	(193)
第二节 企业政工人才的职业形象.....	(199)
第三节 企业政工人才队伍建设.....	(206)

下篇 管理篇

第十一章 企业人才的开发	(215)
第一节 企业人才开发的战略意义.....	(215)
第二节 企业人才开发的原则及内容.....	(222)
第三节 企业人才开发的途径.....	(226)
第十二章 企业人才的培训与考核	(233)
第一节 企业人才的培训与企业的发展.....	(233)
第二节 企业人才培训的内容及实施.....	(239)
第三节 企业人才的考核与评价.....	(246)
第十三章 企业人才的使用与组合	(253)
第一节 企业人才的激励与选拔.....	(253)
第二节 企业人才的协调与组合.....	(261)
第三节 企业人才的良性循环.....	(267)
第十四章 企业人才的预测与规划	(274)
第一节 企业必须面向未来.....	(274)
第二节 企业人才的预测.....	(279)
第三节 企业人才的规划.....	(289)
第十五章 企业人才的管理制度	(294)
第一节 企业人才管理制度的涵义与作用.....	(294)

第二节	各国企业人才管理制度的比较研究.....	(301)
第三节	我国企业人才管理制度的改革趋势...	(309)
后 记		(316)

导 论

——她，在历史与时代冲突的夹缝中诞生——

理论在一个国家的实现程度，决定于理论满足这个国家的需要的程度。

——马克思

历史本身是自然史的一个现实的部分，
是自然界生成为人这一过程的一个现实的部分。
正象关于人的科学将包括自然科学一样，
自然科学往后也将包括关于人的科学；
这将是一门科学。

——马克思

如果事物的表现形式和事物
的本质会直接合而为一，一
切科学就会成为多余的了……
——马克思

第一章 企业与企业人才

企业，是国民经济的细胞；企业人才，是企业兴旺发达的脊梁。马克思主义的政治经济学是从研究资本主义的细胞——商品开始，深刻地剖析了现代社会的基本矛盾（或一切矛盾的胚胎）。企业人才学的研究也必须以马克思主义的基本观点来分析现代社会最基本的经济单元——企业及人才。

第一节 现代社会经济与企业

企业特别是大中型企业，是国民经济的重要支柱，它对现代社会经济的发展起着巨大的促进作用。

一、企业的基本概念

什么是企业？这是企业人才学的一个基本概念。在现代社会经济理论与实践，尽管“企业”这个词被人们反复使用、习以为常，但细心的读者可以发现，汗牛充栋的经济学