

现代人才管理

XIANDAI RENCAIGUANLI
YAOLUN

要论

黄 勇 / 著



吉林人民出版社

现代人才管理要论

黄 勇 著

吉林人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代人才管理要论/黄勇著.—长春:吉林人民出版社,2005.9

ISBN 7-206-04786-6

I.现… II.黄… III.人才管理学—研究

IV.C962

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第106309号

现代人才管理要论

著 者:黄 勇

责任编辑:刘文辉 封面设计:张 迅

吉林人民出版社出版 发行(长春市人民大街7548号 邮政编码:130022)

印 刷:长春市盛达印刷厂

开 本:850mm×1168mm 1/32

印 张:16 字数:320千字

标准书号:ISBN 7-206-04786-6

版 次:2005年9月第1版 印 次:2005年9月第1次印刷

印 数:1-3 000册 定 价:25.00元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。

目 录

第一章 导 论

- 第一节 人才管理学的研究对象/1
- 第二节 现代人才管理的发展规律/11
- 第三节 现代人才管理研究的动态/18
- 第四节 本书的基本思路、体系结构/23

第二章 现代人才管理的理论渊源

- 第一节 中国古代人才管理思想/27
- 第二节 西方人力资本理论/45

第三章 现代人才管理的指导思想

- 第一节 马克思主义创始人的人才思想/58
- 第二节 毛泽东人才思想/61
- 第三节 邓小平人才思想/66
- 第四节 江泽民人才思想/72
- 第五节 十六大以来人才理论的发展/76

第四章 从人口大国走向人才强国

- 第一节 人才强国战略提出的背景/80
- 第二节 人才强国战略的基本框架/86
- 第三节 人才强国战略的内在逻辑/91

第五章 建立以能力和业绩为导向的人才评价机制

第一节 建立科学的社会化的人才评价机制/102

第二节 党政人才的评价重在群众认可/109

第三节 企业经营管理人才的评价重在市场和 出资人认可/112

第四节 专业技术人才的评价重在社会和业内认可/117

第六章 建立以能力建设为核心的人才培养机制

第一节 人才能力建设是人才培养的核心/124

第二节 创建学习型社会/127

第三节 构建现代国民教育体系/140

第四节 构建终身教育体系/144

第七章 建立公平竞争的人才使用机制

第一节 确立公正用人原则/150

第二节 建立现代用人制度/157

第八章 建立以人为本的人才激励机制

第一节 人才激励的意义/171

第二节 人才激励理论/174

第三节 人才宏观激励机制/185

第四节 人才微观激励机制/192

第九章 建立计划和市场相结合的人才流动机制

第一节 人才流动规律/201

第二节 人才流动新格局/208

第三节 创新人才流动机制/219

第十章 优化人才成长的制度和文化环境

第一节 人才成长的环境因素/226

第二节 制度环境与人才管理/234

第三节 文化环境与人才管理/238

第十一章 人才结构与社会结构变化相适应

第一节 人才结构和社会结构/244

第二节 人才结构的优化机制/252

第三节 优化人才时间结构/258

第四节 优化人才素质结构/262

第五节 优化人才区域结构/269

第十二章 领导人才管理：规范权力、提高素质、 强化职能

第一节 领导者权力运行管理/272

第二节 领导者素质管理/282

第三节 领导者决策管理/290

第四节 领导者用人管理/298

第十三章 企业家人才管理：市场化、职业化、制度化

第一节 企业家的概念/304

第二节 企业家的作用/316

第三节 中国企业家的现状/319

第四节 造就现代企业家队伍/331

第十四章 专业人才管理：突出重点整体开发

第一节 专业人才管理概说/338

第二节 高层次专业人才管理/347

第三节 高技能人才管理/355

第四节 引进国外智力/360

第五节 农村实用人才管理/364

第十五章 老中青人才管理：盘活存量优化增量

第一节 生命周期与人的发展/370

第二节 青年人才管理/374

第三节 中年人才管理/384

第四节 老年人才管理/394

第十六章 女性人才管理：男女平等和谐发展

第一节 女性成才是女性解放的必由之路/406

第二节 现阶段影响女性成才的因素/410

第三节 现实条件下女性成才的理性选择/417

第十七章 西部人才管理：东西交融一体整合

第一节 人才开发是西部大开发的根本/432

第二节 西部人才匮乏和传统管理模式的困境/437

第三节 理论和实践的启示/442

第四节 人才管理模式的重构：东西交融，
一体整合/449

第十八章 人才管理案例分析

第一节 仇和现象/458

第二节 张瑞敏现象/468

第三节 晏才宏现象/476

第四节 邓建军现象/484

主要参考文献/494

后 记/505

第一章 导 论

人才范畴和人才规律是现代人才管理理论研究的逻辑起点。新的时代、新的社会环境,使人才范畴在内涵上日益丰富,在外延上大大拓展;人才开发和管理也呈现出一些新的特点、新的规律。与此相适应,国内对现代人才管理的研究有了长足的进步,总的发展态势是在人才观念和人才管理模式上加快了新旧转变的步伐,人才管理的理论创新和体制创新层出不穷。尽管如此,现代人才管理研究领域仍然存在不少发展空间和潜力,仍需努力进行建设性研究,从而为实现我国人才强国战略做出应有的贡献。

第一节 人才管理学的研究对象

一、人才的概念和特征

1. 人才的概念

“人才”一词,源于《诗经·小雅·菁菁者莪》,诗曰:“菁菁者莪,乐育材也,君子能长育人才,则天下喜乐之矣!”《诗经》是中国最早谈论人才的一部著作。此后几千年,论述人才问题的著作很多。

北宋著名词人秦少游（名观）把天下之人才分为成才、奇才、散才和不才四大类。按照他的说法，所谓成才，就是见识高远，品行笃厚，学识渊博，熟悉当今大事，有杰出管理能力的人；所谓奇才，就是在某一方面有奇特超人之才，而在其他方面多有不能或不拘小节的人；所谓散才，就是无一专长，但能够兢兢业业、忠于职守；所谓不才，就是一事无成的人。秦少游认为：君主最应重视有一技之长的奇才，因为成才百年难遇，而奇才到处都有。如果视奇才而不见，有奇才而不用，那么，奇才与不才又有何区别呢？

1979年11月，在中国首届人才学术讨论会上，学者们对人才的定义提出了许多看法，归纳起来是：能解决实际问题的人就是人才；人才是有潜在能力的人；人才是出类拔萃的人；人才是有特殊才能的人；人才是有超群才能的人；人才是人群中的佼佼者；人才是对现代化建设做出贡献的人；人才是智能较高，可能对人类做出贡献的人；人才是智能较高，有使命感、责任感、义务感等良好素质的人；人才是智能较高，创造力较强，对社会做出贡献的人。

1982年国务院发文提出过一个操作性定义，把具有中专以上学历、技术员以上职称的人叫做“专门人才”，指的是经过专业化培养的人。

在实际工作中，许多用人部门和单位对人才的定义基本上是学历、年龄、资历加职称。

时代在飞速发展，人才问题在世界各国都是一个必须正确认识和处理好的战略性问题。那么究竟什么样的人可视为人才呢？

我认为，人才最基本的内涵有四个维度：一是“德商”，就是一个人的道德和品格修养。古人云：“道之以

德”，“德者得也”。就是说，有道德的人，才能得到事业的发展、人生的乐趣和生命的精彩。古今中外，一切真正的成功者，在道德上都达到了很高的水平。二是“智商”，就是人的智力发展水平，“智商”有先天的因素，但更重要的是后天的开发和训练。三是“情商”，就是认识并管理自己的情绪和处理人际关系的能力。美国职场中流行一句话：“一个人靠智商得以录用，靠情商得以发展”。情商在人生成才道路上具有极为重要的意义。四是“意商”，就是一个人认识逆境、战胜逆境的能力，是忍受艰苦，抵御引诱的人格意志。著名成功学大师卡耐基说：“苦难是人生最好的教育”。古今中外大量事实说明，伟大的人格无法在平庸中养成，只有经历熔炼和磨难，愿望才会激发，视野才会开阔，灵魂才会升华，能力才会提升，才会走向成功。

人才的外延是非常广泛的，集中到一点，就是指为社会创造财富的人。现代人才是社会财富创造过程中一项智能性要素，离开了人才资源，也就无所谓社会生产、社会财富的创造。

人才是分层次的，大致有高、中、低三个层次。科学家、高级知识分子是人才；有专业知识、专业技术的人是人才；有一定技能或手艺的人也是人才。过去，狭隘的人才观，造成技术型人才不被重视，已经产生了不良的后果。目前，技术型人才，特别是高级技工和乡土实用人才严重短缺，已经影响到工农业经济的发展。社会对人才的需求是多层次的，既需要高层次人才，也需要一般人才。对一个组织、一个企业来说，既需要高级管理人才和科技人才，也需要有一定技能的熟练工人。

人才是与其服务的岗位相联系的。人才离开了其发挥作

用的领域或岗位，就不能称其为现实的人才。德国管理界有一句名言叫做“垃圾是放错位置的人才”。是不是人才，关键在于能否做到“人适其位”、“人事相宜”。一个人，只要他在某个工作岗位上能够做出成绩来，他就是人才；如果不行，即使他有高学历、高职称，也不是现实的人才。假设摘取“数学皇冠上明珠”的数学家陈景润不去研究歌德巴赫猜想，而是去种田，恐怕连一般的体力劳动者都不如；如果“杂交水稻之父”袁隆平不搞杂交水稻，而是去搞导弹发射，他一定不能称职。所谓尺有所短，寸有所长，就是这个道理。因此，我们讲人才，应和人才服务的岗位联系起来。只要某人符合某一领域、某一行业或某一工作岗位的条件和要求，并且在此岗位上熟练工作，满足了岗位要求和社会需要，他就是这个领域、这个行业、这个岗位的合格人才。因此，应提倡岗位成才。

综上所述，人才，就是有良好的道德和健全的人格，智力发达，有责任感，有知识和能力，能够进行创造性劳动，在物质文明、精神文明、政治文明建设中做出一定贡献的人。对微观组织而言，人才就是能圆满完成工作任务、做出贡献的人，只要能为组织创造价值、能够促进本单位的发展，就是人才。对宏观社会而言，不论是体力劳动者还是脑力劳动者，不论是从事简单劳动还是从事复杂劳动，一切以自己的劳动为现代化建设做出贡献的劳动者，都应该得到承认和尊重，他们都属于人才的范畴。

2. 人才的一般特征

从一般意义上说，人才具有以下特征：

主动性。有目的地活动，是人类劳动与其他动物本能活动的根本区别。劳动者总是有目的、有计划地运用自己的劳

动能力。而主动性是人才资源的首要特征，是与其他一切资源最根本的区别。人才在创造性活动过程中，自始至终能够积极、主动、创造性地进行活动。

资本性。人才资源作为特殊的资本性资源。能够在营运中创造价值并实现价值增值。

层次性。人才资源在个体之间是有差异的，有时甚至是非常大的差异。个体差异包括两方面：一是能力性质、特点的差异，即能力的特殊性不同。二是能力水平的差异。我们必须承认人人有其才，即每个人都有他的“闪光点”，都有他突出的地方。比如有的人研究开发能力很强，有的人组织协调能力很强，还有的人表达能力和自我展示的能力较强，等等。这种差异要求对人不可求全责备，要在人才资源配置过程中注意合理地搭配组合人才，充分发挥每个人的长处和优势，而不是简单采用淘汰的办法。

增值性。人才资源是高增值性资源。目前在国民经济中，人才资源收益的份额正在迅速超过自然资源和其它资本资源。

再生性。从劳动者个体来说，他的劳动能力在劳动过程中消耗之后，通过适当的休息和补充需要的营养物质，劳动能力又会再生产出来；从劳动者的总体来看，随着人类的不断繁衍，劳动者又会不断地再生产出来。因此，人才资源是取之不尽、用之不竭的资源。人才资源是再生性资源。

时效性。作为人才资源的劳动能力只存在于劳动者个体生命周期之中。一般来说，人在16岁之前，是其劳动力形成的过程，还不是现实的劳动能力；16岁之后才能形成现实的劳动能力；60岁之后，人的劳动能力进入衰退期；一旦死亡，其劳动能力也就随之消亡。因此，开发和利用人才资源要注重

及时性,以免造成人才浪费。

3. 现代人才的特征

创新,是知识经济社会最典型、最普遍的特征。创新能力是现代人才最显著、最根本的特征。创新型人才又有哪些特点呢?

美国学者对创新型人才的特点有一些大致接近的见解。归纳起来,主要有以下六个方面:

对问题具有高度的敏感性。一是很快就能注意到某一情境中存在的问题,例如对待一个问题,他就会问为什么不找一种新的方法去解决,为什么不去发明一种新的技术和设备来处理这一问题;二是能够在貌似平淡无奇的事物中觉察到一些奇特的、不同寻常的事情。

观念具有高度的流畅性。在其他条件相同的情况下,能够在同样时间内形成较多观念或较多想法。例如,吉尔福特(J. P. Guilford)曾就此进行过这样的—个测验,要求学生在规定时间内尽可能多地说出各种物体的名称,如圆的东西,红的东西或可以吃的东西等,另一项测验是给学生一幅画或一个小故事,让学生列出一系列恰当的名称。

思维具有灵活性。灵活与刻板相对应,是指创新型人才往往可以轻易地摆脱惯性,摆脱原有的思维定式,根据不同的信息修正自己对问题的认识,具有极强的适应性。例如,让学生在3分钟内尽可能多地写出砖块的用途,那些能够突破砖块只用于建筑思维定势的学生,往往能写出更多。

认识具有新颖性。经常能够提出不同寻常且又可以被人们接受、认可的观点。根据人们做出类似反应的频率,可以检验出其认识新颖性的程度和水平。学生所提出的新颖观点,与科学家的创新是不同的。科学家的创新,是对未知世

界的揭示，而学生的新颖认识，可能早已是很多人知道的事，但学生本人一无所知。对学生这样的新颖认识，同样是应予鼓励的。

智商在中等以上。高智商虽然不是创新型人才的充分条件，但可以说是必要条件。智商低的人在创造性能力方面肯定是低的，如果一个人智商低于 110，那这个人看来就几乎没有可能成为创造才能高的人。

人格特征鲜明。创新型人才一般有着较强的个性和独立性，有着较强的成就动机，期待取得成功；心理健康，但焦虑程度可能高于其它人；对某一或某些事物非常专注，有着较强的恒心；社交能力和人际交往能力可能不太突出；性别意识和角色不明显，不囿于固定的性别程序；比较豁达，容忍出现错误，不苛刻；不把复杂的问题简单化，容忍不明晰的问题或模糊的事物存在。他们对抽象的事物更感兴趣。

中国的一些学者认为，创新型人才应具备以下鲜明特征：

具有开拓进取和创新精神。开拓进取是积极的生活态度，创新精神是生存的灵魂。“敢问苍茫大地谁主沉浮”，“不满足现状”，是创新型人才的首要素质。知识经济社会，经济发展主要取决于知识、智能和人文理念的占有和配置。创新型人才，必然要成为新世纪中华民族实现伟大复兴的中坚力量。改革开放 20 多年，中国社会发生的天翻地覆的变化，已证明这一基本事实。

具有灵活驾驭知识的社会适应能力。知识是人类劳动创造的结晶，只要人类的劳动创造不中断，新知识就会源源不断地总结、提炼出来，原有的知识就会不断地发展、演变下去。知识经济社会以高新技术作为支柱产业，信息科学技

术、生命科学技术、新能源与可再生资源科学技术、有益于环境的科学技术、新材料科学技术、空间科学技术、海洋科学技术、软科学技术等构成了知识经济时代的高科技体系，在极大限度满足人类自身发展的同时，能更大程度地促进人与自然界的全面协调发展。“物竞天择，适者生存”，从机遇角度说，知识经济社会对任何人是平等的。但缺少真本事，适应能力差的人，将面临着生存的考验，甚至要靠社会“救济”维持基本生活。这就是说，灵活的社会适应能力已经成为人类生存的自然法则。

具有高尚的思想品质和对人类的责任感。传统的劳力经济、资源经济都是尽可能利用劳动力、自然资源以获取最大利润，极少程度地考虑人类自身的发展，以及生态环境的发展，因而暴露出人类现代化进程中的许多弊病，诸如“环境污染”、“能源危机”、“青少年犯罪”等世界性难题。而知识型社会强调人与自然的系统性和可持续发展性。这就要求创新型人才具有较高的思想品质和对人类的责任感。人的高尚思想品格、社会责任感和职业道德是创新型人才成就事业的必备条件。

具有与他人合作，对科学和真理执着追求的胸怀。知识经济社会不仅要求人们掌握丰富的知识，而且还须培养良好的合作精神、真诚的工作态度和善于处理人际关系的能力。人与人的合作是以真诚为桥梁的，交往中展示着良好的人格气质和形象品位。不怀疑自己的能力，不迷信他人，而又重视合作、善于同他人共事，以自信和友善的心理状态，投入充满创造机遇的新生活。

具有终生学习的能力，掌握基本生存技能。随着目前以及未来社会中科学技术的发展和社会关系的日益复杂化，生

活本身要求人们必须树立“终生学习”的观念，掌握基本生存技能。真正达到这一目的，首先要不断训练自己追求高质量生活目标的意识和毅力。以“学习知识，强己强国”为动力，依照自己的生活样式，用自己选择的方法进行学习。

具有掌握现代交往工具，参与国际交往的能力。知识经济社会是更加开放的社会。信息高速公路的广泛使用，将人们视野变“大”，使世界微缩成了“地球村”。人与人之间的交流机会增多了，远程教育、公用数据网、网上推销等现象的出现，说明信息高速公路不再只是与计算机相关的单一技术问题，它将延伸到人们的生活方式、工作方式乃至价值观、世界观等人文生态领域。九十年代中期曾有学者提出，外语、计算机、驾照三大技能，是人类迈入新世纪的“通行证”。现在看来又有重大发展，关键是要清楚国际通行的交往规则，熟练掌握国际交往的知识性工具。

二、人才管理学的研究对象

人才学在中国已成为专门的学科，已经被列入学科分类的二级学科。人才管理学是研究人才管理的过程及其运行规律的科学。人才管理学是人才学的专业延伸，属于人才学的应用研究范畴，是介于人才学与管理学之间的边缘学科。人才管理学又是一门交叉学科，涉及到经济学、管理学、人才学、生理学、心理学、社会学、教育学、数学、技术学、行为科学、仿真学等社会和自然科学知识。它要求综合运用运筹学、系统学、信息论、控制论、互联网等各种最新理论和最新技术对人才管理做出定性分析和定量预测，从中概括出人才管理的基本规律和一般方法。

人才管理学的研究对象是人才管理过程及其发展规律,探讨如何在社会实践中运用这些规律,评价、发现、选拔人才,合理组织、使用和管理人才,协调人才内部与外部之间的相互关系,最充分地发挥人才的智慧和才干,为组织和社会进步服务。人才管理过程是由各个相互联系、相互作用的管理职能构成的有机整体,而不是它们各个要素的简单相加。人才管理本身是一个系统,但它又是社会系统的组成部分,因此,它在不断地与外部社会环境进行各种交换,达到动态平衡。人才管理过程中各种因素、机制的良性互动和协同作用,使人才管理系统可以有效配置各种被管理的因素,使人才资源发挥更大的效能。

人才管理学的基本特征是:(1)目的性。人才管理系统的目的就是要使组织中的人才得到合理使用,以创造价值和提供服务,从而取得最优的经济效益和社会效益。人才管理学所要达到目的是使人才管理工作科学化、制度化、现代化、合理化以及高效化,为经济和社会发展提供人才保证。(2)科学性。人才成长有其特有的规律,人才管理也有其特有的规律,科学研究的任务就是揭示事物发展的规律。因此,人才管理学是研究人才成长规律和人才管理规律的科学。(3)继承性。人类知识是历史的产物,经过一代又一代人的传递、师承、积淀和丰富。现代人才管理学也必须继承古今中外的人才管理的思想成果,古为今用,洋为中用,推陈出新。(4)创造性。人才管理学的研究必须与科技、经济、社会的发展相适应,与人才管理的实践相适应,不断创新。(5)实践性。人才管理学是一门面向实践的学科,只有把人才管理的理论与实践结合起来,人才管理学才能真正发挥作用,实现效益,并在实践中不断得到充实、完