

钱 浩 著



成功之本人才

内蒙古大学出版社

内 容 提 要

《成功之本——人才》，是作者学习历史、观察现实的认识和感觉。粗线条地论述了人才的含义、特点及类型，分析了古人关于人才的论述及古人重视人才的典型，概括了古人的用人思想。论述了马克思主义以及毛泽东、邓小平的人才思想。阐述了人才的使用及其能量，人才的素质和修养，人才的正确使用，人才的科学管理，人才选用的教训误区，人才的成功之路，以及国外的用人借鉴和面对二十一世纪的人才战略。

前 言

(代序)

党中央作出的经济体制由计划经济向社会主义市场经济转变、经济增长方式由粗放型向集约型转变的决定，具有伟大的历史意义。它在中华人民共和国的发展史上，在全党对我国仍处在社会主义初级阶段的科学认识过程中，具有马克思主义的立场、观点、方法与中国现代社会实际相结合的伟大意义。经济体制和经济增长方式的转变，意味着进一步地解放生产力。解放生产力离不开社会生产力要素水平的提高，特别是生产力要素中人的要素水平的提高。人才——作为生产力要素中的精华，其水平高低，在一定意义上代表着这个社会生产的水平。人才的拥有量和人才的质量决定着社会生产力的发展速度及发达程度。正是基于这种认识，才是作者撰写《成功之本——人才》这本书的宗旨。

著书立说，有感而发，意在抛砖引玉，并通过专家学者的指导帮助和同志们的丰富完善，服务人类，贡献社会，为解放和发展生产

力更好地识别、选拔、培养、使用和管理人才，为建设富强、民主、文明的社会主义创造物质和精神财富。

按照一般规律，一本著作问世，作者大都邀请名人专家作序，以示首肯。但本人生在农村，长在农村，父辈家境贫寒，没有上过学。本人解放后出生，有了学习机会，无奈 1966 处考入初中后，文革开始，辍学在家，务农为生。带着了解社会的渴望于 1968 年初应征入伍，被分配学习卫生员，深感文化知识之困乏。虽然在以后的岁月中不敢放松学习求教，但与名人专家接触有限，也不敢劳驾为之作序。只能以此粗浅认识代序。

恳请希望本书能得到人才问题的专家学者的批评指正。

一九九九年八月

再 版 前 言

在写这本书政论专著之前，虽然尝试性的主编出版过几本书，但大都是围绕宣传企业文化和为企业文化积累资料而进行的，客观上观察现实生活的视野受到一定的局限，主观上受到文化及政治功底的限制。在利用业余时间进行这些工作的实践中，很自然思考一些问题，日常思想政治工作中所遇到的问题、社会现实生活中看到的问题。通过思考之后，引发了斗胆就人才问题出一本专著的念头，所以，对出版数量作了控制。发行之后，得到一些热心朋友和读者的关注和爱护，陆续来信来电提出一些善意并且是建设性的意见和建议，虽然未直接见到这些热心的朋友，但，使我在内心深处产生了一种“知遇”之感，并且增强了进一步学习充实、修改再版这本书的信心。

世界上什么东西最珍贵？人才。世界上什么资源最宝贵，人才资源。有人说，当今世界上面临着三大危机，即生态危机、人口危机、能源危机。其实，真正的危机是人才危机，只不过它是一种潜伏着的危机，一般层次的人看不到这一点。如果从全世界的角度

来看,人才危机可以被列入当今世界第四大危机。因为即将来临的二十一世纪,随着高新技术的日新月异,全球范围内必将呈现出人才、智力资源竞相开发、人才竞争更加激烈的局面,未来的时代将向人们证明一个真理:谁拥有人才,谁就拥有发展的优势;谁拥有人才,谁就能占据市场竞争的主动;谁拥有人才、谁就能确保不断发展壮大的后劲。

古人云:国之兴,长于政;政之兴,在得人。任何一个伟大的历史时代,任何一项宏伟的事业,都需要一大批杰出的人才。而人才的数量与质量,怎样选拔人才和选拔什么样的人,又密切关系到国运兴衰。人才选得好,用得好,民族就兴旺,国家就富强,事业就发展,社会就进步。这既是历史辩证法,也是古今中外已经证明了的客观事实。正所谓“人才举,事业兴,国运昌”。

当前,知识经济已经初见端倪二十一世纪的国际竞争和市场经济的竞争将会更加激烈,经济基础对于上层建筑的决定作用、上层建筑对于经济基础的反作用、经济实力在国际间较量的重要作用都更加突出,人才的拥有量和质量在企业乃至国家的发展中越来越重要的作用尖锐地表现出来。这些严峻社会现实,使自己感到《成功之本——人才》这本书有明显不足,这就是对于知识经济时代的人才论述

是一个缺陷，因此，我专门补写了第十四章，人才战略。同时，对于第一版中的论述过于简单的章节，进行了力所能及的补充和修改。还是那句老话，衷心地希望该书再版之后仍然能够得到人才问题专家和广大读者的批评指正，我从内心里不愿失去从别人的建议中学习知识的机会。

一九九九年十一月于呼和浩特

目 录

第一章 绪论

一、人才概述·····	(3)
1、人才的含义·····	(3)
2、人才的特性·····	(4)
(1)特长性·····	(4)
(2)进取性·····	(5)
(3)开拓性·····	(5)
(4)独立性·····	(5)
(5)求知性·····	(5)
(6)自信性·····	(5)
(7)偏执性·····	(5)
(8)放纵性·····	(5)
二、人才类型·····	(5)
1、春秋时代孔子的划分类型·····	(6)
2、汉代王充的划分类型·····	(8)
3、宋代秦观的划分类型·····	(8)
4、当代郭沫若的划分类型·····	(8)
5、巴甫洛夫的划分类型·····	(9)
6、国内学者的划分类型·····	(9)

三、知识工程和人才学·····	(11)
1、知识工程·····	(11)
2、人才学·····	(13)
3、知识的人才的关系·····	(17)

第二章 鉴古谕今

一、古人关于人才的论述·····	(19)
1、国家安危仰仗群才·····	(19)
2、树人乃是百年大计·····	(20)
3、按贤察名讲求真才·····	(21)
4、用人所长无须弃才·····	(23)
5、用人得当事半功倍·····	(24)
6、出以公心举荐贤俊·····	(25)
二、古人重视人才例举·····	(26)
1、商汤拜奴隶为相用其才·····	(26)
2、秦孝公锐意改革靠人才·····	(28)
3、汉武帝有计微贱用人才·····	(29)
4、汉文帝拨开云雾识良才·····	(30)
5、曹操不念旧恶重用人才·····	(32)
6、刘备三顾茅庐恭请人才·····	(33)
7、诸葛亮瞒天过海收帅才·····	(35)
8、李世民大胆放手用人才·····	(36)
9、武则天量体裁衣用人才·····	(38)
10、宋仁宗苦心孤诣育人才·····	(39)
三、古人用人思想概括·····	(41)
1、选嗣授政思想·····	(41)

2、正己立德思想·····	(42)
3、制乱固本思想·····	(42)
4、重在选臣思想·····	(43)
5、考察知人思想·····	(44)
6、选贤任能思想·····	(45)
7、赏罚分明思想·····	(46)
8、唯贤是举思想·····	(47)
9、礼贤下士思想·····	(48)
10、竞争人才思想·····	(48)
11、用长容短思想·····	(49)
12、用人有疑思想·····	(49)
13、兼听则明思想·····	(50)
14、防奸拒谗思想·····	(50)

第三章 科学新论

一、马克思主义人才观·····	(53)
1、基本观点·····	(53)
2、人才在领导组织中的地位与作用·····	(55)
3、识别和使用人才是领导者的职责·····	(57)
(1) 知人善任有利于实现党的政治路线·····	(57)
(2) 知人善任有利于调动人才的积极性·····	(57)
(3) 知人善任有重大现实意义·····	(58)
(4) 知人善任具有长远的战略意义·····	(58)
4、马克思主义人才思想概括·····	(58)
(1) 人民群众是人才的宝库·····	(59)
(2) 社会制度决定人才的命运·····	(59)

(3)时势造就各阶级的人才·····	(59)
(4)人才在社会实践中的产生·····	(59)
(5)人才是事业成败的关键·····	(59)
(6)青年人才是革命建设的希望·····	(60)
二、毛泽东的人才思想·····	(60)
1、干部起决定因素的思想·····	(60)
2、建立知识分子队伍思想·····	(62)
3、培养造就接班人的思想·····	(62)
4、领导要精通经济的思想·····	(63)
三、邓小平的人才思想·····	(64)
1、注重人才培养选拔与现代化实践的结合·····	(65)
(1)现代化成败的关键在培养选拔年轻人才·····	(65)
(2)建立社会主义市场经济体制需要的人才·····	(67)
(3)发展科学技术需要大批年轻优秀的人才·····	(68)
2、人才问题关系到党和国家的前途及命运·····	(68)
3、强调人才选拔培养成长要有良好的环境·····	(69)
4、主张人才选拔必须从实际出发敢于破格·····	(71)
5、辩证法贯穿人才选拔培养使用的全过程·····	(72)
第四章 作用能量	
一、得人才才得天下·····	(79)
二、重用人才可以振兴国家·····	(81)
三、重用人才可以振兴企业·····	(83)
1、三星集团依靠人才发展壮大·····	(83)
2、靠才气从穷孩子到亿万富翁·····	(85)
四、人才促进了世界科技的日新月异·····	(86)

1、促进了科学的系统化趋势·····	(87)
2、对社会问题进行新的思考·····	(88)
3、全新的主体理论层出不穷·····	(89)
4、信息传播学有了新的建树·····	(90)
5、创造了科技发展的新领域·····	(90)
6、加速了文化研究的现代化·····	(91)
7、科研深入到生态的新层次·····	(92)
8、形成了发散管理的新层次·····	(92)
9、全方位的新视野逐步拓展·····	(93)
10、开创了超前意识的新学科·····	(94)
五、人才是智慧、知识创造力的载体·····	(94)
六、人才是国际经济战略争夺的焦点·····	(96)
1、美国对经济战略人才的争夺·····	(97)
(1)“罗致”人才·····	(97)
(2)“抢虏”人才·····	(98)
(3)培育人才·····	(100)
(4)开发人才·····	(100)
2、日本重视人才智力开发·····	(100)
3、中国的人才资源有待进一步开发·····	(102)

第五章 素质修养

一、道德·····	(106)
1、领导人才的道德·····	(106)
(1)科学的世界观·····	(106)
(2)正确的政治方向·····	(107)
(3)良好的公仆精神·····	(107)

(4) 坚强的党性原则·····	(109)
(5) 高尚的道德情操·····	(109)
2、一般人才的道德·····	(111)
(1) 良知·····	(111)
(2) 情感·····	(111)
(3) 意志·····	(111)
(4) 行为·····	(112)
3、人才道德的培养·····	(112)
(1) 学马列·····	(112)
(2) 勤实践·····	(113)
(3) 识时务·····	(113)
二、知识·····	(115)
1、领导人才的知识·····	(115)
(1) 领导人才知识的构成原则·····	(116)
(2) 领导人才知识的结构组成·····	(118)
2、一般人的知识·····	(123)
3、人才知识的优化·····	(124)
(1) 读书学习·····	(124)
(2) 系统学习与平时积累结合·····	(125)
(3) 广泛吸收与目标集中集合·····	(125)
(4) 理论提高与实践检验结合·····	(126)
三、能力·····	(126)
1、一般人才的能力·····	(126)
(1) 自学能力·····	(127)
(2) 操作能力·····	(127)

(3) 逻辑思维能力·····	(127)
(4) 表达能力·····	(127)
(5) 创造能力·····	(127)
(6) 组织管理能力·····	(127)
(7) 决策决断能力·····	(127)
2、领导人才的能力·····	(127)
(1) 决策能力·····	(128)
(2) 用人能力·····	(130)
(3) 交往能力·····	(130)
(4) 创新应变能力·····	(131)
(5) 组织协调能力·····	(132)
(6) 控制自制能力·····	(134)
3、人才能力的提高·····	(137)
(1) 在实践中提高能力·····	(137)
(2) 在学习中提高能力·····	(139)
(3) 在竞争中提高能力·····	(140)
四、体质·····	(142)
1、体质的作用·····	(142)
2、科学地增进体质健康·····	(144)
(1) 通过体育运动提高健康水平·····	(144)
(2) 通过调理精神提高健康水平·····	(145)
(3) 通过改善环境提高健康水平·····	(146)

第六章 成长规律

一、人才成长的规律·····	(148)
1、才能萌发规律·····	(148)

2、才能增长规律·····	(148)
3、扬长成才规律·····	(149)
4、聚焦成才规律·····	(150)
5、协调成才规律·····	(150)
6、创造成才规律·····	(151)
7、顺势成才规律·····	(151)
8、曲折成才规律·····	(152)
9、竞争成才规律·····	(152)
10、互补共振成才规律·····	(153)
11、动力刺激成才规律·····	(154)
12、自我完善成才规律·····	(154)
二、人才成长的因素·····	(154)
1、人才成长的地理环境·····	(155)
2、人才成长的社会环境·····	(155)
3、人才成长的文化环境·····	(156)
4、人才成长的人口环境·····	(157)
5、人才成长的组织环境·····	(157)
三、人才成长的过程·····	(159)
1、人才成长的特点·····	(159)
2、人才成长的阶段·····	(160)
3、人才创造的最佳年龄·····	(161)
第七章 识别选拔	
一、人才选拔的重要性·····	(165)
二、人才选拔的前提·····	(165)
1、全面透彻了解人·····	(166)

2、知人知面要知心·····	(167)
3、识别人才三原则·····	(168)
(1)全面的识别·····	(169)
(2)历史的识别·····	(171)
(3)发展的识别·····	(172)
4、识别人才的方法·····	(173)
(1)冷静观察·····	(173)
(2)直面观察·····	(174)
(3)在参与中考察·····	(175)
三、人才选拔的标准·····	(175)
1、德才兼备是基本的标准·····	(175)
2、准确把握德才兼备标准·····	(176)
3、具体对待德才兼备标准·····	(177)
四、人才选拔的制度·····	(177)
1、应试教育人才选拔制度分析·····	(177)
2、建立全新的素质教育人才选拔制度·····	(179)
3、建立宏观与微观相结合的人才选拔制度·····	(180)
五、根据特殊需要选拔人才·····	(182)
六、人才选拔的原则·····	(183)
1、人无完人的原则·····	(183)
2、实践唯上原则·····	(184)
3、比较择优原则·····	(186)
4、不拘一格原则·····	(186)
5、着眼内部原则·····	(186)
6、唯才是举原则·····	(187)

7、人事相宜原则·····	(188)
8、人才互补原则·····	(188)
七、认真选拔人才·····	(189)
1、人才选拔的前提·····	(189)
(1)直接谈话法·····	(190)
(2)情景模拟法·····	(190)
(3)标准对照法·····	(191)
2、人才发掘的途径·····	(191)
(1)在重要活动中发掘人才·····	(191)
(2)在重大项目中发掘人才·····	(191)
(3)在职称评聘中发掘人才·····	(191)
(4)在人才市场上发掘人才·····	(192)
(5)在深入群众中发掘人才·····	(192)
(6)从信息库中发掘人才·····	(192)
(7)通过招聘民掘人才·····	(192)

第八章 教育培养

一、人才培养的类型·····	(195)
1、培训型·····	(195)
2、提高型·····	(195)
3、更新型·····	(196)
4、全新型·····	(196)
二、人才培养的方向·····	(197)
1、要面向现代化·····	(197)
2、要面向全世界·····	(198)
3、要面向未来·····	(199)