



**第一章 猎人才就是猎财富**





## ● 人才是最宝贵的财富

人才是一个企业的第一资源，现代企业之间的竞争，最终就是人才的竞争，人才的优势才是企业真正的优势。人才是企业实力的根基，是企业最宝贵的财富。

古语云：‘人才聚 事业举 人才散 国家亡。’人才”这个词历来就是一个被大多数人追捧的，令大多数人着迷的字眼，因为它是智能与知识的象征；这个词又是一个十分庄重的词语，因为它与某个集体的存在与否 甚至国家兴亡、民族盛衰都息息相关。

那么什么是人才呢？在实际生活中，人们通常把有德识、有才学的人叫做人才，也有人以才能高低、贡献大小作为衡量人才的标准。

依据现代人力资源管理观念，所谓人才，就是指以其创造性劳动，对社会发展和人类进步做出某种较大贡献的人。这个定义强调了三点：

- (1)人才的创造性。
- (2)人才的进步。
- (3)人才的实际贡献或称现实性。

与前两种观念相比较 这个定义更显准确、全面，主要是其强调了人才的创造性 抓住了人才的本质特征。

从人才学的角度来分析，人才的首要作用就是推动社会变革，促进社会发展。人才的重要性早在历史上就有了充分的表现：周公三吐哺 燕昭王卑身厚币以求才 刘备三顾茅庐 曹操的‘唯才是举’……这些都充分体现了人才的重要性。我国的历史源远流长，这种重视人才

的例子更是举不胜举。在中国古代历史变革中，楚国由强而弱，秦灭六国称雄，隋朝过早衰亡，唐朝开元盛世……这些事实更雄辩地说明，人才关系到了国家的安危、事业的成败。

不管是中国历史，还是世界历史，无一不说明民族兴盛与人才兴旺密切相关。15世纪意大利成为欧洲文化中心、文艺复兴的摇篮，离不开但丁、达·芬奇、哥白尼、伽利略、布鲁诺等思想巨人和科学泰斗的卓越贡献；17世纪大不列颠的远洋舰队开始驶向世界的海洋，就是因为当时的英国有牛顿、洛克、托马斯·培根、弗兰西斯等科学巨匠，才创造出举世瞩目的科学成就。

对于企业来说，人才的重要性更是不言而喻，几乎每个企业都有这样一条根本的人才观：以人为本。这也是所有现代企业快速发展的共同特征。一个留不住人才的公司或企业不会有任何作为。同理，一个留不住人才的领导绝不是一个合格的领导。因为人才是企业最大的一笔财富，这笔财富甚至无法以金钱来计算，失去人才企业将会无所建树，只剩下机器和厂房，更谈不上什么作为！高明的领导都知道这一点，所以他们才有“即使一切都失去了，只要还留下创业的人才，我就可以东山再起”这样自信的言语。

人才是企业的支撑和骨架，离开了人才，企业这座大厦无论看起来多么坚固，多么宏伟，都会随之分崩离析，彻底瓦解。对此，或许有的领导还不以为然。在某些领导的心目中，企业永远比人才重要，但事实上，有谁听过某个企业人才走了一大批却还能支撑下去的神话故事？

在我国古代，有这样的一个故事：

战国时期，有一天，齐国的齐威王与魏国的魏惠王一起到郊外狩猎。途中，魏惠王向齐威王问道：“你身为齐国的大王，可收藏有什么奇珍异宝？”齐威王答道：“没有。”魏惠王听罢，沾沾自喜的说：“像我们魏国这样的小国，都藏有直径一寸大的珍珠十颗，这种珍珠所发出的光彩可以照亮数十辆车。你们齐国是千乘之国，何以连一件珍宝都没有呢？”齐威王答道：“我有一些珍宝，但是与你所说的珍宝不同，我有一个臣子叫檀子，我派他驻守高唐，北方的赵人畏惧他，不敢来打鱼；另一个臣子叫黔夫，我派他驻守徐州，他能把徐州那里来往的七百多户百姓管理得井井有条，我还有一个臣子叫种首，我叫他防备盗贼，百姓可以路不拾遗，夜不闭户。像这样的珍宝，它的光泽可以照亮千里，何止照亮数十辆车？”

的确，人才才是最宝贵的珍宝。齐威王的这一席话，道出了齐国之所以富强的原因。

我们再来看看第二次世界大战之后 东方的日本、西方的德国 这两个国家的快速崛起，在世界上引起了很大的震动。为什么会出现这样的奇迹呢？分析其中的主要原因，就是这两个国家都无一例外的拥有大量的人才，并且每个人才都得到了很好的利用。这两个国家虽然经历了战争的摧残，但其人才还在，科学技术还在，所以，它们的复兴也就不足为奇了。

## ●拼财富先拼人才

现在愈演愈烈的企业竞争，实质上是对人才的竞争，一个企业的好与不好与人才的关系非常密切。谁在竞争中拥有尖端人才，谁就能在竞争中处于主动地位，谁就能赚取最大的利润。

伴随着知识经济时代的到来，社会竞争、企业竞争日趋激烈。企业间技术的竞争、产品的竞争，实质上是人才的竞争，人才是当今最大的竞争力。今天对人才的竞争，已不仅仅是企业与企业间的竞争，也不仅仅是某个国家范围内的竞争，它已成了世界范围的角逐和较量了。随着经济全球化的趋势越来越明显，人类生产的社会化程度越来越高，科学技术尤其是信息技术越来越进步，自然对人才的需求也越来越突出，这就必然造成对人才的抢夺战。谁在竞争中拥有一流的人才，谁就能在竞争中处于不败之地。

美国在第二次世界大战中，吸收了以爱因斯坦为代表的一大批犹太裔科学家，直接导致了举世瞩目的“曼哈顿”工程的成功，抢先一步在纳粹德国之前研制出了原子弹，为“二战”胜利赢得军事技术上的主动。战后，美国大量吸收他国科学家为己所用，使美国的科学技术一直保持世界领先。正是在人才的推动下，美国经济成为了新经济的领头羊。

美国钢铁大王卡内基说过：“将我所有的工厂、设备、市场、资金全部夺去，但是只要留下我的组织人员，四年后，我仍将是一个钢铁大王。”无独有偶，汽车大王斯隆也说过类似的话：“你可拿走我的资产，但将组织留给我，五年之内，我还是可以将那些资产再赚回来。”

中国横店集团，是在中国诞生的首家乡镇企业集团。1993年横店集团工业总产值达到10.8亿元，横店的经济也跃上了小康的新台阶。当全国人大代表、横店集团总裁徐文荣谈到横店集团成功经验时说：横店人，上没有靠天，下没有靠地，重要的一条是靠横店集团用真诚请进来的500名“才神”。这500位精神上的领路人是500位物质上的活“财神”。

当过农村党支部书记的徐文荣，在经济海洋里游过一阵子之后，很快实实在在地认识到，人是生产力诸因素中起决定作用的因素，要发展横店，首先必须有一批给企业做栋梁的人才。徐文荣决定首先从东阳籍的人才中请回一批。因为他们了解家乡，热爱家乡，来到横店从感情上生活习惯上都能马上适应。1980年徐文荣得到信息办磁性材料厂很有前途，可是缺技术人员。就在这时他又得到消息说他的好友‘东阳女婿’电子工业部陕西4390厂工程师李国宁要回岳母家过春节徐文荣就开上拖拉机跑了360里到杭州迎接大年初一又一次开着拖拉机到李国宁家去拜年。本来想干一番事业的李国宁深深地被打动了，觉得大显身手的机会已经到来，就毅然决然走出国有企业大门，来到横店办起了第一家磁性材料厂。以后，徐文荣用同样的真情实意相继请来了一批精通磁性材料的技术人才，使横店磁性材料生产迅速发展产品远销日本、韩国、德国、美国和东南亚地区横店也成了世界大磁都。

当时西安交通大学电子系花八年时间初步研制成高压槽铜箔，小试表明，质量已经超过日本，如果真正投产后，市场前途将很大。小试成果要出卖有的单位仅给2万元。徐文荣获悉详情后果断决定出100万元买下但要对方单位出教授对横店的人进行技术培训。以这样一笔钱既买技术又“买”人才一箭双雕的办法徐文荣为横店集团“买”进了三十多名教授专家。2001年全国工商联对“全国民营企业十强”的排序中横店集团位居第三位。2002年中国企业联合会和企业家协会对“中国企业500强”的排序中横店集团名列第131位。

可以说，横店集团的成功完全是建立在人才的基础上的，没有人才的助推，横店集团也就不会有如此迅速的发展。因此，一个企业要快速发展，必须快速进行人才积累。

## ●猎头是企业发展的推动力

企业要获得持续发展必须不断补充新鲜血液，有效的补充方式除了正常招聘之外，猎头也不失为一种有效的手段。不断地猎取企业所需要的人才推动企业不断发展的推动力。

猎头一词源于英文的“HeadHunting”属于舶来品。这是美国二战以后出现的新词汇。在第二次世界大战中，当战争还没有结束的时候，罗斯福总统就向国家科技局长讨教，战争结束以后，应该做些什么。国家科技局长给他写了一个报告：《科学技术无止境》。该报告指出科学技术有巨大、无穷的潜力，重视科技人才，发展这方面的潜力，是有很多工作可做的。为了挖掘人才，在战争结束以前，美国政府就组织了一个由科技人员和科技专家参加的“阿尔索斯突击队”。这是一支负有特殊任务的部队，任务是到战败国、到欧洲和日本这些地区把科技情报弄到手，把有用的人才设法弄到美国。当时美国政府在占有战败国科技资料的同时，还不遗余力地网罗科技人才。其行动方式是先找到目标，然后再使用各种手段将其“捕获”，颇似丛林狩猎。由此产生了猎头的说法。

对企业来说，人才的重要性不言而喻，不断为企业补充新鲜血液，才能增强企业活力，推动企业持续发展。要为企业补充新人才，一方面可以通过不断地招聘，另一方面更可以通过猎头公司。

“猎头”这个行当与一般的职业介绍机构有很大不同。猎头寻访的目标主要是在各种领域表现突出的高级人才，他们通过各种手段将高级人才的流动纳入了市场竞争的轨道。时至今日，在国外，猎头已

成为一个成熟的行业，众所周知的历史上第一次赢利的奥运会——洛杉矶奥运会的承办人尤伯罗斯就是由猎头机构推荐的。

猎头公司的存在让企业管理者既爱又恨。爱的是猎头公司能够给企业提供优秀人才，恨的是又怕自己的人才流失。其实大可不必。一般来说，身怀绝技、有真才实学的人大都不甘于平庸，而在另一边，那些具有庞大经营规模及良好发展前景的大型企业，也迫切需要补充高级人才来提高企业在市场竞争中的主动性，甚至不惜花高薪来挖“墙角”，但他们考虑到社会影响和其他一些顾虑，也不便大张旗鼓地“设坛求将”而宁愿静悄悄地在暗中达成交易。

猎头公司正越来越显示出在人才流动中的重要作用。许多管理人员发现，基层工作人员的招聘相对于中高级工作人员要容易得多。因为社会中苦苦寻求工作机会的人员往往是并不具备很强的能力和丰富经验的人，而具有较好的能力和经验背景的人员通常也都具有一份稳定的工作，即使他们对目前的工作并不十分满意，多数人也会天天去关注招聘广告。所以高级管理人员、高级经营人员和高级技术人员等各种高级人才的招聘就有赖于猎头公司的帮助。

猎头是推销和猎取高级人才的一条有效途径。在国外高级人才跳槽完全靠猎头，否则雇主很难相信应聘者自述的实力。猎头已是人才市场中一个实实在在、充满神秘感的新行当。它为当今的高级人才市场向产业化、社会化方面发展做出了有益的探索。

广州一家港资企业的老总，为寻找一个副手，在人才市场泡了半个多月，结果是一无所获，失望而归。最后，迫于无奈，抱着试试看的态度，他敲开了一家猎头公司的大门。十天后，当他走进办公室，坐在座椅上时，他意外地发现，三名候选人的材料摆放在了案头上，仔细翻阅后，他不禁喜出望外，终于找到了理想的人选。很快，他就录用了其中一名，而其他两名则登记在案，以做储备。

IBM 公司曾在发展中处于低谷阶段，由于猎头公司为其请到了郭士纳先生任其总裁而使公司获得了长足发展。猎头公司也因此得到该企业 300 万美元的回报，令人咋舌。

猎头的存在有其必然性，企业的发展有赖于高级人才的创造力。对于企业来说，虽然依靠猎头公司，猎人需要支付不菲的费用，但是如此得来的人才如果能给企业带来更高的价值，那也是物有所值的。因此，猎头可谓企业发展的推动力。

## ●人才短缺是企业发展的最大障碍

在企业发展的过程中，人才短缺是最大的障碍。这种障碍不仅制约着企业的发展战略，更制约着企业生产力的发展。

古人云“得贤者昌 失贤者亡”，一个企业也是这样。尤其是在今天，人才的全球化竞争使企业的人力资源管理面临前所未有的挑战，知识经济的到来和入世的挑战，使企业开始感到面临的最大的威胁和困扰就是人才的短缺。我国作为发展中国家，在全球人才竞争中处于劣势，人才短缺问题严重阻碍着企业的发展，甚至关系到企业的生死存亡。

国内的一位管理专家李先生这样说：“人是企业的第一要素 没有人才就没有企业。对于一个扩张期的企业领导人来说，第一要务就是人才战略，工作重点就是要为企业的快速发展和扩张提供强有力的人力资本和智力支撑。这就需要我们更新观念，重新审视企业人才的重要性。凡事预则立，不预则废。如果我们没有对此做好充分的准备，那么 我们将会再一次丧失发展的机会。”

当李先生刚刚担任一家私营企业的总经理时，便面临着这样的局面 该公司虽然取得了较快的发展 但总体发展尚处于较低的水平 特别是与地处经济发达地区的同类行业相比较，存在着企业规模小，产品覆盖率低，品牌知名度低的制约因素。而且由于该公司的管理水平不高，过去主要靠传统的经营理念和经验的积累，缺乏现代管理知识和经营理念，更没有必要的劳动保护条件和安全生产环境，再加上自身的经营行为和用工制度不规范，从而造成了劳资关系不协调。

随着劳动力价格的不断上升，公司的专业技术人才缺乏，技术开发动力不足，企业新技术和新工艺应用的能力相对较弱，产品的科技含量大大降低。这些都给公司的发展带来了严重制约。

企业的发展离不开人才，人才难找、招不到人才已成为了阻碍企业进一步发展的一个非常重要的原因。李先生认为必须尽快优化企业发展的软环境，只有更好地吸引、保留和发展其所需人才，在人才的质与量上下功夫，才能拥有竞争优势从而立于不败之地。

首先 他根据公司的发展战略 组建了企业人才中心 建立了后续人才储备梯队，并充分发挥“中心”的作用，为公司不断地引进人才提供服务。这样就可以保证空缺的岗位有相应数量的员工来补充，而且有合适的人来填补。

李先生注重运用在职培训、岗位调配、工作丰富化等手段，不断提高部门主管和下属员工的文化技术素质，从而有效地促进了企业技术含量的提高，使企业得到进一步的发展。

为了推动企业运用高新技术和先进技术，增强企业的自主开发能力和科技创新能力。李先生还要求企业不定期地举办高新技术洽谈会，邀请全国各地大专院校、科研院所和其他公司开展技术、项目的对接，帮助公司加快技术创新的步伐。

同时 公司还建立了人员晋升通道 使员工看到努力的方向 提升其工作价值。这样，员工的绩效飞速提升，企业的绩效自然也就水涨船高。

我们知道，当企业经过一个短暂的积累阶段以后，许多企业在进一步扩大发展时就遇到了一些瓶颈问题，甚至在激烈的竞争当中被淘汰了。这其中有一个主要的原因就是人才的严重短缺给企业的发展带来的障碍。因此，企业要有紧迫感、危机感，企业的人力资源部门也必须从其传统的行政管理角色转换为企业战略发展的顾问和伙伴，投资要多用于人力资源的发展和规划，这是企业持久发展的制度保障。

在提倡以人为本的今天，人才在企业的生存与发展的重要性日益突出，人才流动也已成为趋势。企业一定要明确本行业、本企业的人员流动率有多少，各类型的流动占多大的比例，有没有对人员流动做好准备，尤其是做好关键业务的人员储备。如果这些没有规划好，就会对人员的突然辞职措手不及，更严重的是骨干人才的跳槽，使业务大受影响甚至瘫痪。

有这样一个案例很值得人们玩味：赵某是甲公司的工程师，为开

发一个高科技项目被选派到国外接受了半年的培训。但在培训结束后却对现行的工作职位和薪水不满起来，产生了“跳槽”的念头。于是，他偷偷地向乙公司寄去了求职信。在甲公司未许可的情况下，他不辞而别。这样就使他正在主持开发的高科技项目陷入了瘫痪状态。虽然甲公司对此进行了全力补救，可是由于时间仓促，仍然造成了数十万元的损失。

人是生产力最活跃的因素，经济的高速发展，使得人力资源开发所占的地位愈加重要。企业要在激烈的社会竞争中取胜，就应把人才当作事业来经营。支撑企业迅速发展的是人才，但眼前的现实情况却是：企业人才的成长速度远远落后于企业的发展，许多企业因人才短缺而面临着发展的尴尬境地。

有一些业务高速发展的企业，发现急需人才，就匆匆赶到人才市场，赶紧招聘人员顶事。出现这种情况，企业是否反思一下：人员短期需求规划有没有；业务长期发展的人才梯队建设是否妥当；业务面临突破或转型时，人才储备有没有配合好。如果这些没做好，企业人才短缺也就不可避免地捉襟见肘、应接不暇了。

还有的企业由于没有建立完善的管理制度，人员绩效、培训开发以及人员短缺的具体情况都缺乏科学的依据和安排。造成晋升通道的不畅通和不确定，很多人感觉到企业的职业生涯已经到顶，为求更好的发展而离职。

企业出现的种种问题，固然有许多原因，但事实上，其表象背后的深层原因，仍在于人才的短缺。人才短缺的原因在于人力资源规划没做好，致使人才体系构架还不能适应市场经济的飞速发展。

由于社会和经济形势的不断变化，以及企业内部各种因素的改变，企业的人力资源计划必须不断地进行完善，这就决定了整个人力资源计划过程的连续性。尤其对于高速发展中的企业而言，就更需要认清形势，不断地引进人才，及时储备人才，否则就会在企业从小变大、从弱变强的快速发展中造成“能源”短缺，使企业的成长链突然崩断。

## ● 谨防人才断流对企业的危害

人才断流会对企业发展造成严重的后果，这是不容回避的现实。但是，我们也要看到“人往高处走”是正常的人才流动规律，人才流动是市场经济的必然要求，单纯靠堵不可取，也堵不住。因此，我们一定要正视人才断流的问题，既要千方百计改善环境留住人才，又要想方设法四处掘才。

古人云：“得贤者昌，失贤者亡”，一个企业也是这样。尤其是在今天，知识经济的到来和入世的挑战使许多公司开始感到面临的最大的威胁和困扰就是人才的断流。

人才的流失是指那些有利于企业运营和成长，属于企业留才养才范围中的那部分员工的离职。员工离职中的人才流失对于企业的运营具有直接的负面影响。尤其是一些关键人才的主动辞职，势必会造成企业不同程度的损失。

前不久，上海一家中等规模的医疗器械公司，因为人才流失事件几乎导致公司陷入倒闭危机。这家公司成立至今，曾凭借着深厚的技术优势，不断拓展业务范围，取得过辉煌的市场业绩。但由于资本运营问题使内部管理层之间的矛盾激化，最终使公司原技术服务部的工程师以及他的一部分下属集体离职。他们离开公司后，立即共同组建了和原来公司经营业务几乎相同的另一家医疗器械公司。该公司一时之间没有合适的替换人员，还有很多关于公司马上要倒闭的不利传言，公司的经营与管理因此开始显得举步维艰。更糟糕的是，公司许多重要的客户此时也纷纷转向与新的公司进行合作，这给公司的经营

带来了沉重的打击。

人才是企业资产中最重要也是最难控制的资产，在这个案例中里体现得可谓淋漓尽致。因此人才流失对于企业而言，也许是最严重的损失或者说是致命的打击。但这样的事正越来越多地出现在各个企业之中，为此越来越多的企业开始忍受切肤之痛。

近年来，随着外企扩张速度的加快，越来越多的外企认识到企业包括人才本地化战略的重要，同时它们也为了降低成本，不惜重金大量聘用国内高级专业人才开始与国内企业展开了人才竞争。由于国内企业在实力以及政策方面的一些原因，在工资、住房、职务、福利等各方面的待遇都无法与外企竞争，去外企“打工”已成为各类科技人才，特别是年轻人羡慕的职业。

缺乏优秀中青年带头人这一人才断层也已经成为制约我国科技发展的突出问题。我国科技人员年龄普遍偏高，获重大科研成果奖的年龄也比国外同行高。目前由于科研队伍严重老化，后继乏人，很多非常重要的工作已到了几乎完全中断的边缘。

对于任何一家公司来说，人才流动、有进有出都是正常的现象，流水才能不腐，这样才能使公司不断有新鲜血液注入，从而保持活力和创造力。但对于不少企业来说，如今这样快速的“流动”对企业的生产和发展造成了严重的不利影响。企业因为人才的流失导致熟练员工匮乏，生产能力降低，大量人才培养费用随之东流，原来的生产和科研开发不能按计划实施；另外企业因为人才流失导致的技术流失和商业秘密泄露造成的危害尤其明显，从现有法律看，企业很难追回由此造成的损失；而且人才流失容易让企业滋生不稳定因素，严重影响了本企业培养人才的积极性，造成人才流失的连锁反应，其负面影响可想而知。

我们已进入知识经济的时代，而知识经济，说到底就是人才的经济。谁在人才争夺的竞争中取得优势，谁就能笑到最后。我国科技人才大量流失所形成的断层，已严重危害到我国民族工业和国家整体竞争力的发展，这种状况必须引起有关单位和全社会的高度重视。

当然，人才的断流多少反映出了人力资源在市场化配置中存在的问题，也反映出各种用人单位在机制与环境、效率与薪酬方面存在的问题。企业要想提高自己的竞争能力，就应该自我检查，通过分析人才流失的原因，改善企业的管理，建立一套健康良性的人才流动机制，从而获得企业长远的发展力量。比如在新老交替的人才过渡中，企业

可以采取“用而不任”即在企业里年老的总裁临退休的前几年就把他们的职权交到那些大家公认的人才尖子手中，但不给这些人职务，以便总裁有换人的机会。这时的总裁实际上已退居二线，只参与决策、监督和带新人三件事情，所有日常工作和权力全部交给没有职务的年轻人手中。

企业在飞速发展时期，对人才的需求都是十分旺盛的。企业可通过选拔、使用、培养等一般性人力资源管理程序来满足需求。然而当企业发展到某个战略转折点时，人才缺口会突然加大，所需人才无法及时从内部得到解决，为避免出现人才断层，企业要积极广泛地从外部引进人才，为我所用。

现在，企业员工流失过快，企业留人难的问题已经成为企业发展中的一大难题。企业要对公司的内部管理、企业文化、公司战略以及其他管理问题进行改进，最终完成企业从人才流失到吸引人才的转变，使人才流失由灾难转变成财富。

## ● 让人才成为永不枯竭的金矿

人才的潜能就像一座金矿，储存着无尽的财宝。金矿矿床会有挖空的一天，但人才的潜能却是永无止境的，关键就看领导者如何去开发了。

在吸引人才、留住人才之后，如何人尽其才，充分挖掘人才的潜力，使之成为企业永不枯竭的金矿，则成为企业管理者们的工作重点。

要挖掘一个人的潜力就要把他放在他相适应的位置上，他才能得心应手 超常发挥 反之则会处处被动 不但不能打开工作局面 影响公司整体工作的进行 其个人也会郁郁不乐 感到怀才不遇 甚至对公司产生误解，丧失工作热情，最后有可能离开公司。为了最大限度地挖掘人才潜力，你就要为人才创造一个较好的内部流动环境，你可以挑选你认为最适合某部门要求的人才，也可以在公司内部让人才自由地挑选自己认为合适的部门，达到公司内部人才良性的双向选择，给人才以寻求最佳发挥的场所，使人才各得其所、各尽所长。企业只有狠挖人才的潜力，发挥他们的潜能，才能让财富增值，为企业创造出财富。

同时 要挖掘人才的最大潜力 就要勇于给人才艰巨的、富有挑战性的工作，要给他们造成一定的压力感。压力之下，人才才能保持昂扬的斗志和积极进取的精神，才能有所创新、进步和发展。也只有在充满挑战和压力的条件下，才能区分真正的人才和实质上的庸人，使能人脱颖而出，从而激发他们最大的潜力，让他们拥有成就感和荣誉感，以此激励他们走向成熟。

有这样一个故事，一个贵族要出门到远方去。临行前，他把三个仆人召集起来，按着各人的才干，给他们银子。后来，这个贵族回来了，他把仆人们叫到身边，了解他们经商的情况。

第一个仆人说：“主人，您交给我 5 000 两银子，我已用它赚了 5 000 两。”

主人听了很高兴，赞赏地说：“善良的仆人，你既然在赚钱的事上对我很忠诚，又这样有才能，我要把许多事派给你管理。”

第二个仆人接着说：“主人，您交给我的 2 000 两银子，我已用它赚了 1 000 两。”

主人也很高兴，赞赏这个仆人说：“我可以把一些事交给你管理。”

第三个仆人来到主人面前，打开包得整整齐齐的手绢说：“尊敬的主人，看哪，您的 1 000 两银子还在这里。我把它埋在地里，听说你回来，我就把它掘出来了。”

主人明显的不高兴：“你这个又恶又懒的仆人，你浪费了我的钱！”于是夺回他这 1 000 两银子，给那个已经有 10 000 两银子的仆人，并说：“凡是有的，还要加给他，没有的，连他所有的也要夺过来。”

每个人都有平凡的一面，而超越平庸、激发潜能就是使其成为人才。如上面的故事所述，三个仆人中地位相当，而超越平凡只有其中两个做到了——他们把赋予自己的东西增值了，只有最后那个愚蠢的仆人得过且过。这就是著名的“马太效应”。这个故事再也明确不过地说明了使财富增值是每个人的天职。

作为企业的管理者应该知道，人才是公司最重要的资源。能够得到顶尖高手为公司服务，是企业家的福气，但吸收了有用人才，还要能有效地开发这座人才“金矿”。既然人才中蕴藏着无限的财产，就要好好利用自己组织内的这笔无形资源。

人才的潜能是老板的金山，如果能充分认识其中的道理，拿出可行的办法，就能使这座金山成为自己的囊中之物。

提高人才的工作效率，积极培训那些能够适应环境变化的创造型人才，积极地让他们参与公司计划，出于年轻人的责任和血气，他们自然能尽心尽力地工作。据研究报告指出，如果一个人对工作有兴趣，工作的积极性就高，也就能发挥全部才能。由此可见，培养人才干一行爱一行的兴趣，使其情绪高涨，心境愉快，思维深刻，就能充分发挥其积极性、主动性和创造性，这就可以有效地激励出人才的潜能。