

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



现代人才观念的构成与特征

何云景

[作者简介] 何云景, 太原重型机械学院经济管理系教师, 副教授。

[摘要] 现代人才观念的构成、特征和要点。

[关键词] 社会人才观念; 领导人才观念; 人才自我发展观念。

知识经济就是把知识作为资本来发展的经济。知识的载体是人, 谁要在知识经济时代获得快速的发展, 他首先必须是人才竞争战场上的获胜者。

人才观念是指人们对人才的识别、选拔、使用、培养、保护等方面的基本看法。

现代人才观念应该是符合市场经济和知识经济要求的, 在一个大系统中实现人才优化配置, 并使人才象体育健儿一样充分发挥其最大潜能的人才观念。

人才的形成、发展和作用的发挥与社会、领导和自身的努力有着密切相关。所以, 现代人才观念应该包括社会人才观念、领导人才观念和人才自我发展观念。

现代人才观念的基本特征应该是: 1、与市场经济相吻合的人才观念, 即吸引和重用人才, 并在整个社会范围内不断实现人才的优化配置; 2、适应知识经济的要求, 即人才是以知识科技型为主体的; 3、对待人才要有利于其才能最大可能的发挥, 以带动社会或群体的整体发展。

社会人才观念是指社会对人才所持的基本观点和态度。社会人才观念正确与否与人们的文化修养、心理素质密切相关。发现人才、承认人才、推荐人才和服务于人才是社会人才观念的主要内容。

一位从香港大学硕士毕业的朋友告诉我: 他所就读的香港大学, 学校自上而下全力为教学和科研服务, 学校的宗旨是给教师创造一流的工作条件。学校的行政人员、教辅人员都是教师的服务员, 他们的服务如同星级宾馆对顾客的服务一样, 周到而细致, 其目的是要教师为学校多做工作, 多出成果。从行为上讲, 似乎教师是主, 其他人员是仆; 从动机上来讲, 好像其他人员是主, 教师是仆。这种互为主仆工作关系是现代社会人才观念的重要特征之一。

发现人才是个方法和标准问题。以业绩和能力为标准, 发现人才并不难, 通过测评、考核等办法就能实现。难的是承认人才、推荐人才和服务于人才, 因为这直接影响到相关人员的个人利益和地位。承认人才意味“抬高”他人, 推荐人才意味自己的地位将要底于他人, 服务于人才意味着把成功的希

望给予他人，所以承认、推荐和服务于人才较难。其难点在于：（1）能否准确地自我才能定位；（2）能否正确认识人才的作用和意义；（3）能否做到舍小为大，舍私为公。

妒贤嫉能是更坏的一种社会现象，是不利于社会发展的，不能准确自我才能定位的有害于人才生存和发展的病态心理。市场经济和知识经济要求社会人才观念的基本内涵是举贤助能。一个群体能否做到举贤助能与这个群体今后能否很好地生存和发展有密切的关系，要通过制度和加大人才作用的宣传力度来强化举贤助能的社会人才观念。

领导人才观念是指领导者对人才的基本观点和态度。领导者对人才的基本观点和态度对人才的影响很大。领导者的人才观念正确与否是检验领导者是否称职的一个重要标准，也是一个群体能否长期稳定发展的一个重要原因。对群体负责的领导者要有爱才之心、识才之眼、求才之渴、用才之能、容才之量、护才之胆、举才之德和育才之方。发现人才、吸引人才、使用人才、爱护人才、激励人才构成领导人才观念的主要内容。

看实效、看能力是发现人才的有效思路。人才不是全才，“即便人才一如浑金璞玉，其中有时也不无杂质”（狄更斯《马丁·瞿述伟》）。人才不是文凭，人才不是奇才。任人唯资、任人唯全、任人唯顺、任人唯亲的识才标准难以发现真正的人才。用好现有的人才，才能吸引更优秀的人才。现有的人才都想走，引进的人才也呆不长久。在全球范围内招聘科技人才，在全国范围内招聘公司的总经理是我国人才管理的可喜进步。“山中无老虎，猴子称大王”，领导者要千方百计请出或请来老虎，让真正的老虎去称王；不要把老虎关在笼子里让人参观，也不要赶走老虎让猴子去称王。“有了人才不用，人才一定会衰退的，而且会在慢性的腐朽中归于消灭”（克雷洛夫《克雷洛夫寓言》）。

企业的环境、企业的形象、企业的发展前景、企业的工作条件和分配制度是吸引人才的重要因素，要改变和改进这些因素，以利于吸引人才，以利于留住人才。从根本上来讲，引进技术、引进设备、引进外资，不如引进人才。没有人才，一是无法有效的实现技术、设备、资金的引进；二是即使引进也难以充分发挥其效能。有了人才就有了技术，有了人才可以使现有的资源创造更多的财富，可以减少设备的引进以使外汇的使用效果更好。有了人才，就会有好的项目；有好的项目，就会引来资金。与其他引进相比，人才的引进的效果最好，所以我们应该加大人才引进的力度，包括吸引留学生回国服务。

首先要做到的是事业吸引人才，让人才借企业的舞台开创自己的事业；其次是机制吸引人才，注重能力，不拘一格，大胆重用，形成有效的激励机制；第三是情感吸引人才，从各方面关心人才，使人才把企业视为温馨的家，又是他们充分施展才华的最好地方。企业要在吸引人才上多下功夫，引来了人才就是引来了财富、引来了企业灿烂的明天。

“金钱是世界上最坚实的基础”（塞万提斯《唐·吉可德》）。利益导向是现代社会的根本导向之一，事业和金钱是人们追求和奋斗的基本目标。没有与人才需要相匹配的工作条件，就难有事业的成就，也就留不住人才。没有与人才需要相匹配的工作条件，其才能无用武之地，也不该挽留人才，甚至应该劝其寻求更好的发展。“人才是超越民族，高于民族的”（高尔基《一个

英雄的故事》)。人才浪费不仅是个人、集体的损失，而是国家乃至世界的损失。

低收入和不合理的分配制度会造成人才大量流失。“想留的留不住，想走的无处可走”，“有本事的都走了！”这是许多企事业单位领导者的共同感受，也是一些企事业单位工作质量下滑、效益下滑的原因之一，以至造成其无法持续发展。

竞争是社会发展的加速器，是促进人才发挥其效能的有效方法。竞争先要设计好竞争点、竞争规则、竞争动力和竞争压力。促使人才发挥效能的竞争点是工作和工作业绩，这应该是唯一的，不能是其他，也不能掺杂其他。否则不利于人才竞争，甚至破坏人才竞争。竞争要有规则，要保证以正当的方式实现以竞争点为目标的竞争。竞争动力是对竞争获胜者的奖赏，是参与竞争的吸引力。竞争压力是一种推动力，是迫使人们参与竞争。竞争一定要做到：竞争点要对，竞争规则要严，竞争动力要大，竞争压力要适当，竞争政策要长期、连续和稳定。只有这样竞争才真正是社会发展的加速器。

人才是一种资源，是一种特殊而又最珍贵的资源。因此，对人才的经营有别于对其他资源的经营。“小公司经营物，大公司经营人，不大不小的经营财”。人才是利润最高的资源，能够经营好人才的企业才是最终的大赢家。该如何经营好人才资源呢？引进所需的，用好现有的，培育发展的，留住关键的，就是现代企业对人才资源的经营之道。

人才自我发展观念是人才自身的追求和实现目标的基本思路。事业和金钱是人人向往的，人才也不例外。寻求更适宜的公司，寻求更合适的项目，获得更高的收入是当代人才自我发展的思路之一。寻求更适宜的公司从宏观角度来讲意味着人才不断进行优化配置，有利于社会的发展；从个人角度来讲，意味着其才能会得到更好地发挥。所以从宏观角度来讲，要鼓励人才流动，并为人才流动创造条件。

寻求更合适的项目有利于早出成果，出优秀成果。在项目选择上，选择别人没搞的和自己实力强的项目，这种思路易出成果，易出满足社会需要的成果。这种思路与市场营销学里讲述的企业选择目标市场的思路相吻合，即依据市场细分变量，把一个大市场分成若干小市场（可称为细分市场），在细分市场分析中发现尚未开发的市场、供不应求的市场和竞争对手弱的市场作为企业的市场机会，从而确定企业的目标市场。

人才的历史不是读书史，不是学历史，不是时间史，而是用业绩写成的业绩史。所以说：“经历就是金钱”。

现代人才观念是符合时代要求的人才观念。社会人才观念、领导人才观念、人才自我发展观念是相互依赖、相互影响、相互促进的。相比较而言，领导人才观念的影响更大。

近二十年，我国人才观念发生了巨大的变化，这个变化与我国经济的发展越来越相适应，也越来越利于我国经济的发展。

(1)何云景. 现代人才观念. 中外企业文化. 1999. 7

(2)骆旭华. 注重人才观念的现代化. 解放军报网络版. 2002. 06. 06

(3)丁秀英. 知识经济时代呼唤新人才观念. 光明日报 2001. 12. 20

最新文章:

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙
- [国际贸易可持续发展的环境约束](#) 陈柳钦
- [当“优秀工”成了鸡肋](#) 韩成杰
- [知识生产管理](#) 侯象洋
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害](#) 韩城
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家](#) 张驰
- [重大疾病保险 职工的保护神](#) 周书勇
- [有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小](#) 李翊玮 等
- [和谐生产方式基本原理](#) 张西振
- [新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略](#) 高磊
- [时间管理在企业中的应用](#) 高磊
- [李老庄村农业劳动力不足的问题研究](#) 陈杰
- [更多文章...](#)