

<<谁是人才>>

图书基本信息

书名：<<谁是人才>>

13位ISBN编号：9787562446552

10位ISBN编号：7562446555

出版时间：2008-1

出版时间：重庆大学出版社

作者：钟昆明

页数：245

字数：237000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;谁是人才&gt;&gt;

## 前言

全球性的人才争夺战 20世纪是一个战争频发的世纪。  
1914年7月，第一次世界大战爆发，1918年11月结束。  
1939年9月，第二次世界大战又爆发，直到1945年9月才结束。  
此后，虽然硝烟弥漫的战火只在局部地区燃烧，但是全球性的“冷战”延续了将近40年。  
21世纪之初，正当人们还在为和平而祈祷时，梦想就被中东地区巨大的炮弹爆炸声震得粉碎。

与此同时，一种隐性的战争正在全球蔓延，那就是人才争夺战。

人才在科学技术、经济发展和社会进步中扮演举足轻重的角色。

美国人最先意识到这一点，因此他们导演了许多惊心动魄的争夺人才的故事。

钱学森的故事在我国广为流传。

钱学森是我国著名的火箭专家，当年是美国加利福尼亚州理工学院教授，曾经直接参与研制了美国的第一枚导弹，并获得美国陆军上校军衔。

1950年钱学森向美国政府提出回到中国的申请，遭到强行阻拦，美国海军次长丹·金波尔曾经这样说：“我宁可把这家伙枪毙了，也不让他离开美国。

无论在哪里，他都抵得上五个师。

”钱学森被软禁起来，直到1955年由周恩来总理亲自组织营救才回到祖国。

这样的故事何止一例！

二战结束时，战胜国开往德国，英国抢图纸，苏联抢机器、设备和仪器，而美国则派飞机接走了大批专家。

这些专家中包括曾在纳粹德国陆军试验站负责研制V-2火箭的专家冯·布劳恩，1969年，在冯·布劳恩的领导下，美国用“土星V型”火箭实现了阿波罗登月计划。

美国生产第一颗原子弹的负责人格罗夫将军，也是搜捕德国科学家海森堡的负责人，他说：“得到海森堡，比俘获十个师的德国军队要有价值得多。

” 20世纪30-40年代，包括“相对论之父”爱因斯坦、“氢弹之父”费米在内的欧洲2000多位著名科学家背井离乡，逃避纳粹分子的迫害，美国就给他们提供避难，吸引他们移居美国。

1949年-1973年，美国共吸收了22万名外国科学和工程技术人才，相当于别的国家花了200多亿美元为美国培养了这些人才。

冷战结束后，美国从前苏联获取了3万名科学家。

美国在原子能、航天、电子计算机、新材料、生物、海洋工程等前沿科学和新技术领域的领先地位，外籍专家起到了重大甚至决定性作用。

美国总是通过长计划、短安排争夺人才。

大多数人都会感受到要获得美国的签证是多么困难，但是美国对各行各业中有一技之长的人才总是敞开大门。

美国的移民法鼓励技术移民，只要是专业“精英”，不管其国籍、资历和年龄，都可以优先进入美国。

曾经有一个来自中国农村的中年妇女，面对操英语的美国移民局官员，语言上无以应对，但是她掏出随身带着的纸和剪刀，变魔术般很快剪出了中国民间常见的剪纸，当即通过了以严格著称的美国移民局官员的审查。

对民间剪纸艺人尚且如此，更何况对高科技领域的人才！

对于真正的人才，美国人挥舞着高薪、股票，用优越的生活和研究条件等来吸引他们。

在激烈的人才竞争中，美国一直处于领先地位。

美国国家科学基金会的数字显示，1995年该国科学和工程项目的工作人员达1200万，其中72%的人员出生在发展中国家。

23%拥有博士文凭的人出生地不是美国，在计算机行业，这个比例是40%。

法国的报界指出，全世界科技移民总人数的40%被吸引到美国。

欧洲的一份报告指出，在美国完成硕士学位的欧洲人中，有50%在美国居住很长时间，很多人留在那

## &lt;&lt;谁是人才&gt;&gt;

里。

在日本，除了大量培养国内人才以外，还注重吸引国外优秀人才。

虽然日本失业率最高达6%左右，大学毕业生有20%找不到工作，但是他们还是想方设法吸引国外优秀人才，采取措施促进外国人才在日本就业。

日本还通过收购外国公司、高薪聘用等形式来吸引和留住人才。

德国政府和经济界人士认为，高素质人才是保持德国经济和社会发展势头的最根本动力。

德国也有人才流失，所以他们采取措施留住本土人才。

德国对外国人移民德国控制得相当严格，但是对高素质移民德国还是相当欢迎的。

随着农业、工业制造业、服务业三次经济浪潮的过去和以信息业为特征的第四次经济浪潮的到来，人才战略成为了科技战略、经济战略和军事战略的制高点。

不久的将来，人类社会还可能进入以生命科学、材料科学、新原子能科学、海洋科学和空间科学为推动力的若干次经济浪潮。

未来世界可能会没有流血战争，但是绝不会没有竞争。

未来世界的竞争是综合国力的竞争，竞争的基础是经济实力竞争，竞争的核心是人才竞争。

从古至今，引领经济、科技、政治、文化潮流的优秀人才从来都是稀缺资源。

所以，除了培养和用好本土人才以外，有实力的各国都在世界范围内争夺优秀人才。

发达国家的市场经济相当成熟，他们拥有一大批职业经理人才，他们有成功完备的经验，能够将一个好的创意很快转化为战略步骤加以实施，相对而言缺乏具有创意的技术人才。

发展中国家则恰恰相反，技术人才相对较多，很多创意只是停留在技术层面或只是一个想法而已，无法将它变为一种行动，造成大量人力资源和技术浪费；加上发达国家优越的生活和工作条件，对技术人员具有相当大的吸引力，造成在世界范围，人才从发展中国家朝发达国家单向流动。

科学家、医生、工程师和信息技术人员是身价最高的人才。

工业化国家，特别是美国、欧盟和日本的边界永远对他们开放。

2000年，中国科学院院士、中国科技大学校长朱清时教授惊呼：中国处在人才争夺中心部位！

中国科技大学举行毕业典礼时，四分之一的人就已经办好了出国手续，清华大学、中国科技大学、北京大学理工类毕业生的一半或早或晚都出国去了。

作为发展中国家，我国在人才竞争中处于明显劣势。

1978年以来，我国年均出国留学2万人，迄今累计达40多万人，学成回国者10万，在校学习者10万，回归率仅为33%。

美国二战后的20年内，引进高科技人才达40多万，其中华裔人才占1/3。

有资料显示（张德信等，2003），在美国一流科学家、工程师中，美籍华人就有3万多人，约占美国这类人才总数的1/4。

美国著名大学系主任的1/3，机械工程学会分会主席的1/2，阿波罗登月工程高级工程师的1/3，IBM计算机王国800名高级工程师的55%，电脑研究中心19个部的12个部门主任，硅谷主要技术力量的1/4~1/3，都是中国流向美国的精尖人才。

是人重要还是房地产重要 日本在20世纪七八十年代借日元升值的机遇向海外扩张，主要手段是购买其他国家的资产，尤其是美国的动产和不动产，土地、房产和股票是其主要目标，最疯狂之时，日本购买了美国夏威夷群岛上的豪华旅馆的三分之二。

可是这些巨额资产并没有为日本的经济带来多大的增长动力，购买高峰期刚过，1991年，日本的经济泡沫就破灭了，随后就陷入长达十年的寒冬。

当年在国外购买的资产贬值惊人，只及购买时的四分之一。

而与之形成鲜明对比的是美国经济在这十年里蒸蒸日上。

美国抓住了知识经济的浪潮，而日本却与之擦肩而过：美国在信息产业的领导下高速增长，而日本只不过在其中充当了一个配角。

其中一个重要的原因在于：日本在20世纪七八十年代依然延续着工业经济时代的传统：土地和房产是硬通货，摩天大楼是工业经济时代的标志，只要拥有土地和房产就拥有源源不断从银行融资的便利，就有可能不断扩大企业规模，获取更大的利润。

## &lt;&lt;谁是人才&gt;&gt;

在这一思路下，日本企业界将巨额资本投入到了这一市场，但是令日本人始料未及的是，知识经济时代的竞争核心力已由土地、房地产转向人的杰出创造力；在日本人频频向美国的房地产市场进攻时，美国却在加紧从世界各地收罗人才，并努力探索为人的创造力充分发挥构建适宜的环境，其风险投资的兴盛与纳斯达克市场的创立有效地解决了科技型企业的融资难题；结果是美国牢牢地抓住了知识经济时代的脉搏，因此而重温了其超级大国的美梦，相反日本却在房地产市场的泡沫中苦苦挣扎，至今仍看不到复苏的迹象。

日本与美国在20世纪末的10年不同的发展状况实在发人深思。

（摘自李强等主编《管理心理学》，2002） 激烈的竞争呼唤人才 人才问题不仅关系到国家的兴衰，也关系到企业的存亡。

随着全球化时代和知识经济时代的到来，企业与企业之间的竞争异常激烈。

无数的事例说明，“人才”是关系企业兴衰存亡的关键因素。

美国的克莱施勒汽车公司曾一度是年亏损数亿美元，数万名工人被解雇的困难企业，李·艾柯卡上任总裁后，仅用了3年的时间，就挽救了这家公司，使其股票上涨了10倍，提前7年还清了政府12亿美元的贷款，而同期其他汽车公司的赢利都在下降。

杰克·韦尔奇传奇式地领导通用电气公司，比尔·盖茨缔造了微软帝国，松下幸之助缔造了松下帝国，王选缔造了方正集团……1943年松下幸之助在工会杂志《号一会志》上写道：“拥有优秀的人才，事业就会繁荣，反之就会衰微。

各行各业的兴衰就是最好的例证。

松下电气公司能有今天的发展，就是因为比别人稍懂得用人的缘故。

” 人与人之间的竞争在20年前还是我们中国人避免涉及的问题，但是在今天它已是深入人心。

人与人之间竞争的结果，无非是体现在经济、社会、政治地位等方面。

2000年，何清涟在一篇文章中写到，20世纪末的中国社会是一个金字塔形的社会。

金字塔的顶端是社会的精英层，由三类精英组成，一是政治精英，二是经济精英，三是知识精英。

前两类精英共有700万人左右，约占全国就业人口的1%。

中间阶层分两个阶梯，处于上层阶梯的大致包括以下几类人：高级知识分子、中小型企业经理、中小型企业私有企业主、外企的白领雇员、国家垄断行业的职工，共2930万人左右，占从业人口的4%左右；处于中间阶层底部的是这样几类人：专业技术人员、科研人员、律师、大中学教师、一般文艺工作者、新闻从业人员、一般机关干部、企业中下层管理人员、个体工商业者中的上层，这些人共约8200万人，占从业人员的11.8%。

而位于下层的工人、城乡两栖者、农民共有4.8亿人，约占从业人口的69%左右。

处于社会边缘的城市下岗、失业人员与农村困难户有1亿人左右，约占总从业人数的14%左右。

也就是说，中国83%的人口处于社会中下层和下层，一个人要想跻身于中层，已经要经过艰苦奋斗，更不用说要挤入社会的上层了。

经济学家们认为，中国现阶段的社会结构很不理想，比较理想的社会应该是一个橄榄形的社会，社会的中间阶层占总人口的大部分，而上层和下层阶层只占小部分。

在我国，处于社会中间阶层的人数仅占约16%，而在发达国家这层人占到40%~50%。

所以，将来的发展方向是中间阶层的人口数量大量增加，处于下层社会的人们通过接受高等教育和努力工作就能上升到中间阶层。

这就是说，将来一个人要达到上层社会还是很难的，但是要达到中层社会就容易多了。

处于中下层和下层社会的人们，使自己或者子女成才才是改善自己处境的最好方式。

2004年，中国社会科学院以陆学艺为组长的研究小组公布的《当代中国社会流动》研究报告指出：“未来8~10年，中国的职业高级化水平将有一个飞跃式提高，社会中间阶层将有一个跳跃式扩大，农业劳动者将进一步大幅减少。

” 决定人们社会地位的后致型规则（即基于个人后天努力和成就等因素而获得较高社会地位的规则）主导着当今的社会阶层流动。

而先赋型规则（即凭借个人先天具有的如性别、年龄、出身血统等因素决定社会地位的规则）已经改变。

## &lt;&lt;谁是人才&gt;&gt;

对于有远大理想的人们来说，生存还不是全部，获得成功、实现自己的理想抱负才是值得追求的目标。

但是，这还得看他是不是真正的人才，否则，就是志大才疏，空想而已。

令人困惑的现实 谁才是真正的人才呢？

判别人才的标准是什么？

人才需要具备些什么素质？

21世纪的中国究竟需要什么样的人？

一个人应当在哪些方面努力才能成为人才？

许多人都不能清晰地回答这些问题。

许多家长望子成龙，却不知道如何才能把子女培养成才，他们教育子女要好好学习，却不知道究竟应该教他们学些什么。

人们对人才的含义一知半解，道听途说，甚至在各种说法下无所适从。

许多家长督促孩子练习钢琴、熟读诗书，帮助孩子填写高考志愿、确定人生目标，结果往往事与愿违。

许多大学生在这个问题上十分困惑，他们盲目地学习，盲目地悲观和乐观。

他们不知道将来要做什么样的工作，因此只好跟着学校和老师被动地学习。

他们不知道学的知识在将来有没有用，会不会过时。

甚至他们不知道什么才是知识，要么把拿到证书、获得文凭当作成就来追求，要么漫无目标，心中凭空滋生了许多烦躁不安、迷惘和厌学情绪。

幸好他们还意识到自己是大学生，至少目前还是经过激烈竞争过后从同龄人中选拔出来的优胜者，因此，尽管现今的大学教育正从精英教育向大众教育转变，大学生们的脸上还是写着一丝胜利者的自豪感。

许多人雄心勃勃，他们不断地模仿、学习和内省，期望借此提高自己，却进步缓慢，收效甚微。

更有甚者，不能辨别是非，该学的也学，不该学的也学，结果误入歧途。

许多人谈起人才来口若悬河、头头是道，但是他们心目中的人才要么是那样抽象，不可培养；要么是那样具体，不具有普遍意义。

每年从大学毕业的专科生、本科生、硕士生、博士生加起来数以百万计，许多企业却抱怨它们找不到自己想要的人才；许多领导感叹人才难得，却不明了谁才是真正的人才；许多下属都认为自己是人才，渴望得到提拔和重用，却不知道如何去展现自己的才能。

我国的人才研究 我国的人才研究是1979年提上日程的。

中国人事科学研究院原院长王通讯总结认为，我国人才研究大致可以划分为以下几个阶段：第一阶段，从1979年到1985年，属于人才学研究的理论初创时期。

这期间有大量人才学论文发表，人才学教材登上大学讲坛，基本形成人才学学科的框架体系。

第二阶段，从1986年到1994年，人才学研究开始与组织人事工作相结合，人才测评、人才考核、职称改革、人才选拔制度改革、知识分子工作等都成为人才研究的热点。

第三阶段，从1995年开始，人才学研究开始与国际上的人力资源管理与开发理论相融合，人才开发成为耀眼的亮点。

特别是1995年国家人事部提出“两个调整”（将与计划经济相适应的人事管理体制调整到与市场经济相配套的人事管理体制上来，将传统的人事管理调整到整体性人才资源开发上来）以来，人才研究更是呈现出如火如荼的态势。

从1998年开始，人才研究又焕发出为建立现代企业制度服务的活力。

国内一些高等院校和政府部门的人事人才研究机构的教授专家，开始以他们的学识，为众多企业建立现代人事管理新制度、新体制、新机制出谋划策。

本书谈了些什么 人才研究是一个相当深奥和复杂的大课题，人们从不同的角度出发，有不同的见解。

在我国提倡素质教育的大背景之下，本书也从素质教育角度出发，探索人才素质及其培养问题。

全书分为11章。

## <<谁是人才>>

第1章着重探讨什么样的人才是真正的人才。

第2章从身体素质方面来谈人才。

从理论上讲，人人都明白身体素质是第一重要的，但是我们的实际行动却把智慧看得更加重要，这是一个误区。

第3章从心理素质方面来谈人才。

心理素质也是长期以来被我们所忽视的，但是性格和能力是决定人生成败的两大因素，而性格因素更加重要。

第4章、第5章先后从领导管理能力和人际关系能力来谈人才。

当今社会，人人都回避不了管理和被管理的问题。

如果我们不能或不想去领导和管理别人，起码也要理解别人对我们的领导和管理，领导和管理好我们自己、我们的孩子，以及我们的亲戚朋友。

人际关系对我们生活上的幸福感和工作上成功影响甚大。

在我们周围，那些最幸福的人和最成功的人并不一定是那些最聪明、技术最高的人，而大多是那些“有办法”与别人相处的人。

第6章、第7章分别从学习能力和创造能力方面来谈人才。

因为只有终生学习，我们才能跟上21世纪社会发展的步伐，而学习的最好效果是我们的创造能力得到提高。

第8章探讨的是时间管理。

时间管理的关键不是用更多的时间来做事，而是提高单位时间里工作的效率。

第9章从职业生涯管理能力方面来谈人才。

因为职业是一个人的生活方式，是一个人承担社会角色，用自己的才智服务于社会，并从社会获得经济收入、社会地位等报偿的最重要的方式。

第10章是一些学者对成功者调查研究的总结，是一些经验性的、理性的总结，有别于人们津津乐道的关于成功的技巧和传奇故事。

最后特别要提醒那些雄心勃勃的人们，成才和成功不仅仅取决于个人的努力，我们奋斗的目标、行事的方式、取得的成果，还必须符合国家和社会的需要才行，本书的最后一章，第11章就探讨21世纪中国需要什么样的人才。

本书的编著和出版，得到重庆大学出版社的支持，雷少波和唐启秀编辑付出了辛勤的劳动。

书中引用了国内外许多专家的成果。

在此表示诚挚的谢意！

书中难免存在不足之处，编著者愿与读者共同探讨，敬请批评指正！

## <<谁是人才>>

### 内容概要

本书讲述自身素质如何使人成才、成功，讲述一个人成才、成功的内在因素，是一些理性的、经验性的总结。

最后还特别告诉那些雄心勃勃的人们，21世纪中国需要什么样的人才，因为人们的自身素质和追求，只有符合国家、社会和时代的需要，才能最终成才和成功。

## <<谁是人才>>

### 作者简介

钟昆明，博士后，副教授，硕士生导师。

1993年至2006年在昆明理工大学工作，2007年起在重庆科技学院从事科研、本科教学和教学管理工作

。发表论文、专著十余篇（部），获省部级科技进步奖5次。

## &lt;&lt;谁是人才&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 谁才是真正的人才 人才观念的变迁 人才具备什么特点 卓越的能力是评判人才的核心 潜在人才和现实人才 我们是如何做父母的 人才的相对性 人才素质测评 西方的人才观第2章 身体素质 良好的体质 健康的身体 谁应该为中国知识分子的健康状况负责 健康的生活方式 体育锻炼和体育精神第3章 心理素质 气质 态度、意志和理智 情绪和情商 兴趣、动机和需要 科学发现的动机 价值观和人生观 目标和理想 性格、人格和个性 中国人的人格特点 决定个性健全的因素 心理健康 现代社会中出现的主要心理异常现象 智力和能力 自我概念 建筑师的自我概念和成就第4章 领导管理能力 人人都在领导和管理 博士从政会不会成为官场的弱势群体 领导和管理始于对人性的理解 领导管理技术和艺术 “神奇教练”米卢蒂诺维奇的领军艺术 有效的领导者和管理者 美国总统应该具备什么样的素质 领导管理能力培养 大学生如何培养自己的领导能力第5章 人际关系能力 人们为什么要交往 人际关系的形成和发展 影响人际关系的因素 人际交往艺术 重要人际关系的维护 人际关系能力训练第6章 学习能力 我们应该学什么 尚无答案的问题才有价值 学习理论 学习方法和策略 九种快速阅读技巧第7章 创造能力第8章 时间管理能力第9章 职业生涯管理能力第10章 如何才能成功第11章 21世纪中国需要什么样的人参考文献

## <<谁是人才>>

### 章节摘录

第1章 谁才是真正的人才 人才观念的变迁 我国古代人才思想在夏商时代就已经开始萌芽，春秋时期得到较大发展，战国时期奠定了封建时期人才学说的基础（程有为，1996）。后世又有新发展，形成了一套完整的思想体系。早在春秋时代，人们就开始用德行、才能和学问来衡量和考察人才。

<<谁是人才>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>