

人才学的发展

一门学科的诞生与一个新时代有
关系。

1978年，在第一届全国科学大会上，邓小平高瞻远瞩地指出实现四个现代化，**人才**是关键。

1978年12月18~22日，党的十一届三中全会在北京举行，全会中心议题是讨论把全党工作重点转移到社会主义现代化建设上来。党的十一届三中全会后，人才学作为一门独立的现代学科在中国的科学园地破土而出。

中国的人才学研究从1981年12月中国人才研究会成立开始。1992年，人才学被国家承认，作为三级学科列入《学科分类与代码》(中华人民共和国国家标准)，学科代码:630.5520。

人才学的现实意义

1. 对政府和组 2、对人才个体

■ 职业生涯设计 ■ 走向成功 ■ 实现人生理想

■时代需要人才，时代呼唤人才，时代造就人才。人才学在我国科学的百花园里破土而出，是时代的需要；人才学的深入研究，将迎来一个人才辈出、群星灿烂的新时代。

2.1 人才的基本概念

2.1.1 人才的定义

1986年6月，中国人才学专家王通讯在他的《宏观人才学》一书中对人才概念或人才定义如下：

1、社会学：一般将德才兼备的人或有一定专长学问的人叫做人才。

2、教育学：将经过学校教育，在德智体诸方面具备了一定素质，基本上可以适应某种工作的人叫作人才，实际指获得了中专、大专及大学本科以上学历的毕业生。

3、人才预测学：指有中专以上学历和技术员以上业务职称的人。

4、人才学：指为社会发展和人类进步进行了创造性劳动，在某一领域、某一行业或某一工作上做出一定贡献的人。

2.1.2 人才标准——科学的人才观

在人才标准问题上，自古以来就存在着“重德”与“重智”两种不同的观点，其中争论的焦点涉及“德”、“才”、“贡献”三者的关系。

“重德主义”强调内在素质，主张以德为先德、才兼优的人才标准，德的标准强调伦理道德。

“重智主义”强调尚能、尚功，主张能力与事功统一的人才标准，否认儒家将伦理道德作为人才的首要标准。

首先，强调人才必须具有一定的知识或技能。

这既是人才的本质属性之一（基本素质的优越性属性），也是当今时代对人才的基本素质要求，是**成才的基础**，是进行创造性劳动和对社会发展作出积极贡献的内在依据。

2.2.4 当代领导人才的特征——十大商数

1、德商（MQ）

德商（**Moral Intelligence Quotient**，简写成**MQ**），是指一个人的德性水平或道德人格品质。

2、智商（IQ）

智商（**Intelligence Quotient**，简写成**IQ**）是一种表示人的智力高低的数量指标，但也可以表现为一个人对知识的掌握程度，反映人的观察力、记忆力、思维力、想象力、创造力以及分析问题和解决问题的能力。

3、情商（EQ）

情商（**Emotional Intelligence Quotient**，简写成**EQ**），就是管理自己的情绪和处理人际关系的能力。

4、逆商（AQ）

逆商（**Adversity Intelligence Quotient**，简写成**AQ**），是指面对逆境承受压力的能力，或承受失败和挫折的能力。

5、胆商（DQ）

胆商（**Daring Intelligence Quotient**，简写成**DQ**）是一个人胆量、胆识、胆略的度量，体现了一种冒险精神和魄力。

6、财商（FQ）

财商（**Financial Intelligence Quotient**，简写成**FQ**），是指理财能力，特别是投资收益能力。

7、心商（MQ）

心商（**Mental Intelligence Quotient**，简写成**MQ**），就是维持心理健康，调试心理压力，保持良好心理状况和活力的能力。

8、志商（WQ）

志商（**Will Intelligence Quotient**，简写成**WQ**），指一个人的意志品质水平，包括坚韧性、目的性、果断性、自制力等方面。

9、灵商（SQ）

灵商（**Spiritual Intelligence Quotient**，简写成**SQ**），就是对事物本质的灵感、顿悟能力和直觉思维能力。

10、健商（HQ）

健商（**Health Intelligence Quotient**，简写成**HQ**）是指个人所具有的健康意识、健康知识和健康能力的反映。

6.1 古代人才的选拔方式——科举制度

1、科举是历代封建王朝通过考试选拔官吏的一种制度。由于采用分科取士的办法，所以叫做科举。科举制从隋朝大业元年（**605**年）开始实行，到清朝光绪三十一年（**1905**年）举行最后一科进士考试为止，经历了一千三百多年。

2、科举制度的

（1）从文化渊源上，**科举制度**是儒家所崇尚的，是“大一统”观念与精英治国思想在特定社会历史条件下演化的产物，体现了中国传统文化的价值取向。

（2）从选才方式与选才原则上，**科举制度**以考试为核心，分科设目，面向社会，公开考试，从某种意义上是公平竞争；择优录取，从某种意义上具有现代大规模教育考试的特征。

（3）科举制度选拔的各类人才使封建统治者对国家进行了有效的统治，也有利于社会的综合发展，后来的中国所创造的领先于世界的灿烂的文化，无疑与科举制度有着密切的联系。

建立良好人际关系也是
成为人才的关键条件

建立良好人际关系方法

1. 长相不能令人讨厌。如果实在长得不好，就让自己有才气；如果才气也没有，那就总是微笑。
2. 气质是关键。如果时尚学不到位，宁愿纯朴。
3. 与人握手时，可多握一会儿。真诚是宝。
4. 不要什么都用“我”做主语。
5. 不要向朋友借钱。
6. 不要“逼”客人看你的家庭相册。
13. 尊敬不喜欢你的人。
14. 对事不对人；或对事无情，对人要有情；或做人第一，做事其次。
15. 自我批评总能让别人相信，自我表扬则不然。
16. 没有什么东西比围观者们更能提高你的保龄球的成绩了。所以，平常不要吝惜你的喝彩声。
17. 不要把别人的好，视为理所当然。要知道感恩。
18. 榕树上的“八哥”在讲，只讲不听，结果乱成一团。学会聆听。

6.2 现代人才的选拔方式

6.2.1 考试选人

1、高考

(1) 恢复高考：新中国成立后，从**1951**年开始，实行全国普通高等院校的统一招生考试来选拔培养人才，在人才的选拔和培养上借鉴了中国传统的科举制度。

(2) 意义

■ 高考制度的恢复，彻底根除了文化大革命在广大青少年中形成的“读书无用”的后遗症，重新确立了读书和读书人的地位。

■ 高考制度的恢复，重新确立了选拔人才的公平竞争原则，调动了亿万青少年学习知识的积极性，整个教育界重新焕发了生机和活力，从而促进了中等教育的发展。

■ 高考制度的恢复，为社会主义四个现代化建设培养了大量急需人才。

■ 由于高考组织的严密、客观、公正，标准易于掌握，在国人心目中的信誉很高，没有真才实学者是难以跨进大学校园，这有利于形成尊重知识、尊重人才的社会风气，促进科学技术及文化的发展。

■ 教育部官员表示：目前情况下，高考仍然是科学、合理、公平的人才选拔制度，这是经过国内外多年的实践和总结得出的结论。

案例：壳牌公司人才选拔：寻找未来的老板

壳牌公司对人才招聘十二分地重视与谨慎，希望招来的人才将来能管理公司，成为未来的老板。材料法即是通过一些材料信息来考查和选拔人才的方法。选才只看重人的内在潜能，或称其为“潜质”其标准概括为“**CAR**”，即成就力（**Achievement**）、关系力（**Relation**）和分析力（**Capacity**）。

■ 成就力：指一个人事业追求的愿望，以及实现愿望的能力。

考察应聘者是否能给自己和他人制定具有挑战性的目标，然后一步一步有的放矢地去完成；

考察应聘者面对困难与压力，是不是有毅志力和决断力，能百折不挠坚持到底；

考察应聘者是否有勇气处理不熟悉的问题；

考察应聘者能否在工作计划与执行中权衡轻重缓急并适应不断变化的要求。努力工作≠成就能力。

是指要有勇气、有能力并且聪明地完成你的目标。

■关系力：在壳牌并不单纯指与人如何相处，更在于能不能与人产生**1+1>**的效果。

考察应聘者是不是尊重不同背景的人提出的意见并主动寻求这种意见；

考察应聘者是不是表现诚实和正直，且能坦率、直接和清晰地沟通；

考察应聘者是否有能力感染和激励他人，建立富有成效的工作关系，团结大家，共同成就事业等。在壳牌，人际关系同时也包括了团队之间的关系。