

编首语

本期动态刊出国际人力资源管理领域一流刊物 *Human Resource Management Review* (人力资源管理评论) 的两篇关于人才与人才管理的理论文章。

《人才管理与背景：走向多元化》由 3 位荷兰学者撰写，文章指出人才管理应该从三个层次（个体、组织和社会）和两个维度（经济价值和非经济价值）着手分析。该文言简意赅，逻辑严密，思路清晰，值得人才理论工作者深入阅读。

《在工作领域，何谓“人才”》由 1 位比利时、2 位西班牙学者合作而成。该文章把人才定义为“客体”与“主体”的双元属性，“客体”论认为人才可能是一种本能，也可能是一种知识掌握，或者是一种承诺感和一种适应力。“主体论”则认为人才可以是全体人，也可以是少数人。该文信息量大，内涵丰富，引用文章全面。其文风很值得人才理论工作者学习借鉴。

两篇文章截止到八月底均尚未正式发表,原文从网上获取，由浙江省人才发展研究院理事会秘书长苗青教授翻译。

研究专题

人才管理与背景：走向多元化

本文来源:<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482213000326>

(2013 年 5 月 29 日)

作者：

Marian Thunnissen 荷兰应用科技大学 社会创新研究中心教授

Paul Boselie 荷兰乌特列支大学政府管理学院教授

Ben Fruytier 荷兰内梅亨大学管理学院教授

翻译：

浙江省人才发展研究院 苗青

摘要

本文旨在发展一个更广泛，更平衡的人才管理方式，以便于在不同背景下研究和实行人才管理。本文首先综述了前人取得的进步，以及研究三个中心主题：人才的定义，人才管理的预期成果和人才管理实践。我们发现，狭隘的一维方法是目前人才管理文献的主要局限。通过组织学理论和战略人力资源管理理论，我们加入了新的视角，发展了多层次、多值的人才管理方式。通过这样做，我们深入地讨论了在个体、组织和社会层面人才管理所创建的潜在的经济和非经济价值。

关键词：人才管理；平衡的方法；人力资源管理；员工福祉；社会福利

1. 引入

近年来，人才管理成为人力资源管理理论与实践中最受争议的主题之一。虽然全球经济衰退，但是各经济体普遍认为人才搜寻是本世纪最重要的关注点 (Deloitte, 2010 & Guthridge et al., 2008)。

在大众和从业者出版界里发表的文章以及咨询公司非常关注人才管理以及如何赢得“人才大战”(Iles et al., 2010 & Vaiman et al., 2012)。在过去的十年,学术界人士也发表了相当多人才管理相关的出版物。但这并不意味着所有人才管理学者有着共同的语言。他们在人才管理的定义和一些基本原则上没有达成共识。Lewis & Heckman 在他们 2006 年发表的述评中强调人才管理作为一个学术领域,仍处于婴儿阶段,因为它的核心建构缺乏明确一贯的定义,明确界定的范围和基于实证研究的概念框架。

但是 Collings et al. (2011)发现当前关于人才的研究主要源于美国学者,采取了北美的思维和研究(Collings et al., 2011)。此外, Powell et al. (2012)认为当代的人才管理文献强烈地关注私营部门和跨国公司。我们不得不深思:人才管理文献是以跨国公司、私营部门和美国组织为背景的,其目前的假定和概念是否适用于描述和研究其他背景下的人才管理呢?如中小企业、公共组织和美国以外的组织等。

2. 描绘人才管理领域: 迄今为止的成就

最近, Thunnissen, Boselie & Fruytier (2013)做了文献综述,分析 62 个人才管理学术出版物(发表于 2001 到 2012 年)。作者发现人才管理文献建立在广泛的学术传统上,包括战略人力资源管理,国际人力资源管理和组织行为学。Thunnissen et al. (2013)也总结道,尽管人才管理正取得进步,但实证研究仍然相当有限(这也是 Lewis & Heckman, 2006 的结论)。人才管理的学术文献专注于(1)人才和人才管理的概念化;(2)人才管理的预期效果和影响;和(3)人才管理活动和实践(Thunnissen et al., 2013)。

人才管理文献的关键议题之一是回答以下问题:“什么是人才?”定义人才有两个非常重要的方面。第一是区分人才作为人(主体方法)和人才作为人的特征(对象方法)。第二个方面是包容性(所有员工)和排他性(特定员工群体)夫人人才管理方式。

人才管理文献的关键议题之二是实施人才管理的预期效果和影响。一般来说人才管理的主要目的是实现与组织相关的目标。

人才管理文献的关键议题之三是人才管理实践和活动。学术人才管理文献论述了大量的实践和活动。总的来说,学者们更多地关注(1)招聘,人员配备和接班人计划,(2)培训和发展,和(3)人才挽留管理。

总之，在过去十年内学术文献强烈关注人才管理。不同学术传统的学者们促进了这方面的争论，如战略人力资源、国际人力资源和组织行为等。这些不同的观点提升了我们对人才管理的理解。虽然这领域得到了发展，但学者们还没有给出人才和人才管理的明确定义。人才管理是相对年轻的学术领域，它缺乏实证研究来对核心概念进行测试和证实。因此我们可以得出结论，这领域在一定程度上仍处于婴儿期，正向青少年期发展。

3. 人才管理文献的批判观点

虽然人才管理领域建立在广泛的人力资源管理和组织行为理论上，但是大多学术出版物都以单一的视角来研究人才管理。我们认为这些都是学术人才管理文献的关键漏洞。

首先，在文献中人才管理通常被缩小成一套有限的人力资源实践和活动（的影响）。

第二，学术人才管理文献采取单维方法。人才管理将员工视为管理对象，而将他们的需求和目标置之不理。

第三，目前人才管理文献具有经理主义拥护者的特征。Cappelli (2008) 明确指出人才管理的存在是为了实现组织的整体目标，“从商业的本质来看就是为了赚钱” (Cappelli, 2008, p. 3)。

4. 增加新观点

一维有偏人才管理方式可能适用于研究和实行跨国公司和民间组织的人才管理，但可能不足以描述公共组织或小型企业之类的人才管理。

4.1. 关注雇佣和工作关系

4.2. 从多个层面注重企业活动者的影响和福利

4.3. 注重人才管理的经济和非经济价值

5. 人才管理及背景：多层次、多值方式

我们可从个体、组织和社会这三个层面上区分人才管理的经济和非经济价值。如表 1：

表1. 多层次多价值的人才管理方式

	个体层面	组织层面	社会层面
人才管理的经济价值	物质奖酬 工作保障	赢利能力 组织灵活性 效率和有效性 竞争水平	在行业, 地区或国家的经济情况和(内部)国家竞争水平
人才管理的非经济价值	有意义和有挑战性的工作 成长和社会需求 公平和公正待遇	合法地位	社会责任—即对社会/道德发展作出贡献

5.1. 在个体层面上人才管理价值

首先我们将从个体员工层面关注人才管理的价值。在这里我们调查在员工-组织关系中,(人才)员工应该实现的需求和目标。在2012年Kalleberg & Marsden发表一个关于工作价值和工作喜好取向的纵向调查,研究对象是美国员工。作者将工作价值定义为“员工认为在工作最重要的特征”(Kalleberg & Marsden, 2013, p. 255)。他们要求员工对高收入,工作保障,短工作时间,升职机会和成就感按优先顺序排列——他们完全承认了研究设计缺乏了其他重要工作特征,比如与同事的关系和一定程度的自由。Kalleberg & Marsden (2013)发现在过去三十年员工的工作喜好取向发生了变化;但成就感和重要感始终被认为是优先级最高的工作方面,而重视高收入和更多的工作保障的参与者逐渐增多。

Kalleberg & Marsden (2013)考察的工作喜好取向可被分别分类成经济和非经济结果,或人才管理价值(在员工层面上)。从经济角度看,个体员工希望通过努力得到财务或其它物质奖励,如收入。此外,员工希望现在和将来的工作得到保障(Kalleberg & Marsden, 2013 & Oldham and Hackman, 2010)。

从非经济角度看,员工更关注有意义和有挑战性,符合个人兴趣和给人成就感的工作(Kalleberg & Marsden, 2013 & Oldham & Hackman, 2010)。根据Oldham & Hackman (2010),除了更多经济需求以外,个体有成长需求和社会需求。成长需求指的是个人成就、学习和职业发展的渴望。社会需求包括在工作中与他人有重要关系和互动的渴望。资源丰富的工作环境给员工提供机会,从而实现这些非经济结果(Bakker & Bal, 2010, Hakanen et al., 2008 & Oldham & Hackman, 2010)。这创造了同事间合作的可能性,提供了学习、发展和晋升的机会、和符合员工个人兴趣和动机的挑战性工作条件。

如果组织适当地考虑员工的需求,那么它只能要求员工有生产力(Paauwe, 2009)。这意味着组织公平对待员工,并适当考虑他们的福利(Paauwe, 2009)。根据Greenberg(1990),“社会科学家很早就认识到公正的理念是组织有效运作和雇员个体满意的基本需要”(p. 339)。因此,我们假定从个体层面看,公平公正对待是人才管理的一项重要非经济结果。(参见本刊Gelens et al.) Colquitt, Coolon, Wesson, Porter, and Yee Ng(2001)定义“公正”是大多数个体认为应当如此的行为。组织公平的文献基本区分了结果分配与配置公平(如分配公平)和决定结果和分配的程序公平(如程序公平)(Colquitt et al., 2001 & Greenberg, 1990)。Colquitt et al.(2001)进一步说明当执行程序时(即互动公平),员工受到如何的人际对待非常重要。同样作者的元分析显示知觉公平对工作满意度、组织认同感、绩效、员工信任和组织公民行为有着非常积极的作用。

目前人才管理文献间接提出在个体层面上人才管理创造的经济价值。虽然学者们曾提醒对奖励过度的依赖会产生有限和负面的影响,但奖励和激励仍被认为是相关的人才管理工具,因为“趋利而来的人也会因利而走”(如Pfeffer, 2007 & Stahl et al., 2012)。对于雇员,人才管理的潜在非经济价值也是人才管理文献的小话题。如果人才管理文献提及到个体员工层面,那么它倾向于强调员工的成长需求——但是,这些主要被认为是人才管理举措和组织绩效的传递者。只有小部分学者提到公平和正义对人才管理的重要性,特别是劳动力被分化为人才群体和非人才群体(即独占性方式)(如Frank and Taylor, 2004 and Garrow and Hirsh, 2008)。这类“独占性”方式促进了员工之间的不平等(本刊Gallardo-Gallardo et al.)和知觉不公平(本刊Gelens et al.)。毕竟在这些类型的人才管理制度中,组织投入更多的时间和金钱来吸引,发展和留住人才库里的员工。Pfeffer(2001)指责大众对优秀执行者的过分关注。在他看来,这会导致“相反的自我实现预言”:那些被归类为能力很弱的人变得更弱,因为他们做更少的工作,获得更少的资源、培训和指导。虽然Mäkelä, Björkman, & Ehrnrooth(2010)和Vaiman et al.(2012)没有明确关注公平和公正问题,但是他们讨论了人才管理中员工的不平等待遇,因为管理者是基于有限且主观的信息来做出决策的(他们指的是“有限理性”)。

5.2. 在组织层面上人才管理价值

Boxall & Purcell(2011)确定三个关键的人力资源目标:(1)劳动生产率,(2)组织灵活性,和(3)社会合法性和就业公民身份。根据Boxall & Purcell

(2011), 生产率和灵活性反映了企业日程。随着时间的过去, 他们需要保持盈利能力和经济生存。但是作者认为, 组织利用公民和国家养育和形成的能力在社会上运作。因此, 组织也关心雇主在社会的地位, 或“就业公民身份”。Boxall & Purcell (2011) 声称, 相比于更具市场导向性的目标, 雇主的目标应该是合法性。合法性指的是环境对组织的接受, 这对组织的继续生存和成功非常重要 (Kostova & Zaheer, 1999)。合法性被解释为“人们在社会结构体系的规范、价值观、信仰和定义框架下, 对实体活动的适当性、恰当性和合意性的一般感知或设想” (Suchman, 1995, p. 574)。Suchman (1995) 将合法性的研究分为两种倾向。第一是战略传统, 采用了管理的视角, 强调组织为获取社会支持而操作和调动鼓动性的标志, 以便实现组织的目标。第二种是制度传统, 它强调制度环境下一组结构信仰给组织行为带来压力的方式。在决策方面, 这些压力能够限制组织的回旋余地。

在本文的前面部分, 我们已经从组织层面探讨了人才管理经济目标的优势: 增加劳动力灵活性, 盈利能力, 组织绩效等。与此相反, 合法性可以归类为人才管理在组织层面上的重要非经济结果。目前人才管理文献尚未对组织合法性进行充分探索。但是一些作者探讨过相关的话题, 最显著的是雇主品牌。正如学者 Stahl et al. (2007), Christensen Hughes & Rog (2008), Jansen & Van der Pool (2009) & Martin and Groen-in 't Woud (2011) 所探讨的, 建立雇主品牌和员工价值主张非常重要, 这一观念主要起源于营销模式, 其目的是将组织定位成为有吸引力的雇主, 以便招聘和留住最好和最具才干的员工。举例而言, Stahl et al. (2007) 建议公司将新员工视为客户, 并使用成熟的市场分析工具来确认主要竞争者, 以便确定对特定新员工而言最重要的企业属性, 和理解如何影响这些“客户”。问题是我们是否应该将雇主品牌解读为适应制度压力, 或更确切地说, 雇主品牌是要求市场压力和人才战争中保持领先的方式。根据 Deephouse & Carter (2005), 组织合法性和组织声誉是相关的概念, 但也有着很大的差异。合法性强调社会接受度, 后者源于对社会规范的遵守和组织环境中利益相关者的预期。而声誉指的是组织对不同属性的比较。合法性对组织的生存必不可少。但是, 只要组织合法性尚未动摇, 少一点声誉也不会威胁组织的持续生存 (Deephouse & Carter, 2005)。当今人才管理文献谈论雇主品牌的方式与 Schuman 的合法性战略观点相对应, 并符合以管理和工具性方式探讨人才管理的一般倾向。

5.3. 在社会层面上人才管理价值

外部环境——即全社会——面临着组织管理员工的方式、雇佣关系和工作关系的结果(Rubery & Grimshaw, 2003)。除了生产商品和劳务外,组织给市民提供就业机会和影响区域内的收入分配(Rubery & Grimshaw, 2003)。基于这个原因,我们认为人才管理也影响社会福利。为了深刻理解社会福利的相关方面,我们转向公司社会责任的文献。Carroll (1991)的金字塔模型包含了公司社会责任的几个重要因素,并对四个部分进行了区分:经济、法律、道德和慈善。他表示:“[...]企业的公司社会责任必须包括同时满足企业的经济、法律、伦理和慈善责任。用更务实和管理的话语来说,公司社会责任应该力求履行经济责任,遵守法律、履行伦理责任和做一个好的企业公民”(p. 43)。根据Carroll (1991),历史上组织的经济和法律责任被视为组织最重要的价值。后来,组织的伦理和慈善职能也承担重要位置,“尽管经济和法律体现了关于公平和正义的伦理规范,但是伦理责任包括被社会成员期望或禁止的活动和实践,即使他们并未被编纂成法律”(Carroll, 1991, p. 41)。Achterberg & Vriens (2009)表示适应社会或制度压力和吸收社会价值是不同的,对于前者,“因为你别无选择”而且它帮助实现组织目标(他们称之为“隔离公司”),而后者,因为想要真正给社会做出贡献,公民可以得到自我发展(Achterberg & riens称之为“融合吸收”)。赞成履行全部社会责任的组织选择在独立生存的基础上再向前迈进一步,致力于为社会发展做出贡献(Achterberg & Vriens, 2009)。Porter & Kramer (2011)在他们2011年发表的如何改造资本主义的文中进一步指出:“[...]解决办法必须建立在共享价值这个观念上,这是指在处理社会的需求与难题时,不但创造经济价值,也为社会创造价值。企业必须将公司成就与社会进步相结合。共享价值不是社会责任、慈善事业,甚至也不是持续发展,而是取得经济成就的新方式。”(p. 65)。

Carroll (1991)的金字塔模型可将人才管理创造的潜在价值(在社会层面上)分为经济和非经济价值。伦理责任和慈善责任是非经济成果,能通过人才管理来实现。问题是人才管理能在何种程度上促进社会发展、道德发展和社会成长,为公民创造生活条件,正如Achterberg & Vriens (2009)所说的,美满人生。似乎在社会层面上,目前人才管理文献中人才管理的经济和非经济价值并不引起重视。相反,主流人才管理文献强调有利于组织的人才招聘,发展和保留。整体上人们忽略了这种方式在社会上潜在的积极和消极影响。具体说来,几乎没有人关注组织对“非人才”(即没有认为是人才的员工)的责任和他们在外部劳动市场的机会。组织能做什么来促进“非人才”的个人和专业发展,以使得他们无需考虑失业或收入损失的风险,而能在社会上其他地方担任满意的职位呢?目前这不是人才管理文献感兴趣的话题。

在工作领域，何谓“人才”

本文来源:<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482213000302>

(2013年5月29日)

作者：

Eva Gallardo-Gallardo 巴塞罗那大学经济与企业组织系 教授

Nicky Dries 比利时鲁汶大学组织研究中心教授

Tomás F. González-Cruz 是西班牙瓦伦西亚大学企业管理系教授

翻译：

浙江省人才发展研究院 苗青

摘要

“人才”在工作领域的定义常常混淆杂乱，有碍于建立广为接受的人才管理理论与实践。本文将对工作这个特定领域的人才做一个全面剖析，并提出一个概念化框架。我们把不同的人才理论方法分成“客体”与“主体”。前者体现在几个维度，分别是把人才视为一种本能、人才视为一种知识掌握；人才视为一种承诺感、人才视为一种适应力。后者体现在两个维度，分别是人才即是全体人、人才仅为少数人。此外我们探讨了客体与主体之间的关系，以及对人才管理理论和实践的其实。最后，针对如何发展人才，我们讨论了进一步的研究路径。

关键词：人才；人才管理；高绩效员工；高潜质员工；劳动力市场分割

1. 引言

1998年，麦肯锡顾问公司最早提出了“人才战争”一说，鲜明地提出实现卓越组织(Michaels, Handfield-Jones, & Axelrod, 2001)必须重视人才的基本信条，从那之后，人才管理成为日益热门的话题(Chuai, Preece, & Iles, 2008)。

最近几年,我们可以看到关于人才管理的文章和书籍显著增加,它已经得到世界上各组织越来越多的关注(Iles, Preece, & Chuai, 2010)。正确的人才管理被认为是企业成功的关键因素(Beechler and Woodward, 2009 and Iles, Chuai and Preece, 2010),并且是组织生存和发展的必要因素。

尽管它日益热门并且经历了10年的争论,但是,人才管理的架构仍然存在概念混淆,因为它的定义,范围和总体目标不够清晰(Lewis and Heckman, 2006 and Tansley et al., 2007)。人才管理文献缺少理论基础和概念发展,部分是因为这个领域的大多数文献是基于实践,比如咨询顾问(Iles, Chuai and Preece, 2010 and Preece et al., 2011)。这种现象也导致文献集中于实践(“如何”),而不是关于“谁”以及“为什么”。事实上,在很多关于人才的文章中(例如,Collings and Mellahi, 2009 和 O'Reilly and Pfeffer, 2000),人才作为基本的概念被认为是想当然的,因此没有去做明确的定义。

似乎企业领导人或者研究者认为人才是什么就是什么,关于其概念包含了什么以及不包含什么,每个人有自己的想法(Ulrich, 2011)。事实上,在人力资源管理学术文献中可以找到很多关于人才的不同定义(参看表1)。另外,在人力资源实践者文献中,我们发现很多关于人才在组织中的具体定义。这些定义受到行业类型或者职业领域的极大影响(Tansley et al., 2007)。如我们在本文中的讨论,文献中发现的关于人才的不同含义引发了许多重要的讨论—人才到底是指人(主体)还是指人的特征(客体)?人才是否关于绩效,潜力,能力,或者承担义务?人才是本能或是通过实践的不断精深?到底是用包容性的方法还是用排他性的方法去管理人才比较好?

表1: 在工作领域对人才的不同定义

来源	人才的定义
Gagné (2000)	“(…) 精通地掌握某种需要系统培养的才能或者技能”
Williams (2000)	“描述那些拥有一种或者其它种能力的人: 经常展示出特殊才能, 或者在一个专业领域内的专长; 在活动领域体现出一贯的高能力, 在不同情况下表现出可转换的, 以及有较高可比性的能力” (p. 35)
Buckingham and Vosburgh (2001)	“人才是一个人思想、感觉或行为的循环模式, 可以得到有效的应用。” (p. 21)
Jericó (2001)	“敬业的专业人员的执行力, 在特定环境中获得高绩效” (p.

	428)
Michaels et al. (2001)	“(…)一个人的能力汇总—他或者她的固有天赋, 技能, 知识, 经验, 智力, 判断力, 态度, 个性和动力。还包括了学习力和成长力。 ”
Lewis and Heckman (2006)	“(…)是对人的美称。 ” (p. 141)
Tansley, Harris, Stewart, and Turner (2006)	“人才可以被认为是员工技能, 知识, 认知能力和潜能的一个复杂混合体。员工的价值和工作偏好也是非常重要的构成。 ” (p. 2)
Stahl et al. (2007)	“一批精挑细选的员工, 他们因为才能和绩效高居榜首, 有别于所有员工。 ” (p. 4)
Tansley et al. (2007)	“人才包含那些对组织绩效产生影响的个体, 这些个体或者通过他们的直接贡献或者长期表现的最高水平的潜能。 ” (p. 8)
Ulrich (2007)	“人才=能力【完成工作的质量】X 承诺【愿意做工作】X 贡献【工作的意义】 ” (p. 3)
Cheese, Thomas, and Craig (2008)	“本质上, 人才指的是一个人拥有的和带到工作中的所有经验, 知识, 技能和行为。 ” (p. 46)
González-Cruz et al. (2009)	“一组能力, 经过发展和应用, 使得个人能以非常优秀的方式执行某个特定角色。 ”
Silzer and Dowell (2010)	“(…)有时候, “人才 “可能指的是全体员工。 ” (p. 14)
Silzer and Dowell (2010)	“以小组为单位, 人才可能指的是技能和能力超强的一组员工, 可能在某个具体技术领域 (例如软件图标技能), 或者一种胜任力 (例如, 消费市场才能), 或者在一个更为综合的领域 (例如, 总经理或者高潜能的人才)。并且, 在某些情况下, “人才” 可能指的是全体员工。 ” (pp. 13 - 14)
Silzer and Dowell (2010)	“个人的技能和能力 (人才), 以及擅长做事或者为组织做贡献的人。 (p. 14)
Bethke-Langenegger (2012)	“我们认为人才是其中一个员工通过他的组织上/工作上的特定资质和知识, 他的社会和有条不紊的能力, 以及他的本质属性, 例如渴望学习或者有成就取向, 确保了公司的竞争力和前途 (作为一个专家或者领导者)。 (p. 3)

Ulrich and Smallwood (2012)	“人才=能力【今天和明天的工作所需要的知识, 技能和价值; 正确的技能, 正确的地点, 正确的工作, 正确的时间】X 承诺【愿意去做工作】X 贡献【找到工作的意义和目标】” (p. 60)
-----------------------------	--

使用“人才”和“人才管理”作为关键词, 在线搜索了几个数据库—例如, 科学指引(数据库), 商管财经类全文数据库, 爱墨瑞得, 和谷歌学术搜索(网络搜索工具)。尽管我们着重学术同行评议的文章, 但是我们也包括了一些经常被学术文献引用的人力资源实践者的出版物。最后, 我们的评论包含了170篇同行评议文章, 9个博士学位论文, 3个研讨会论文, 40本书, 6个工作论文, 以及20个人力资源实践者报告。我们利用牛津大学出版社出版的10本不同参考书来搜索人才术语的语义起源, 为我们的学术文献评论做了补充(详见下文)。

在下文中, 我们首先讨论了“人才”这一术语的语源以及随着时间的语言演化, 从而清楚的阐明该术语在组织环境中的当代用法。随后, 我们讨论了工作领域中人才概念化的不同方法, 并在一个“主体-客体”的框架中进行讨论。

2. 术语“人才”的语源历史

到处都会看到人才这一术语。我们只要看一下报纸, 期刊和杂志的标题, 就会发现这个术语的使用有多频繁—在谷歌搜一下就会发现点击率接近6亿次。此外, 也有越来越多的电视节目展示了“人才”, 例如“英国有天才”和它的国际同行(Pruis, 2011)。在日常用语中, 谈到人才时, 人们通常会联想起运动员(例如, 奥运会选手, 非凡的教练, 表现出色的团队), 才能出众的音乐家, 拥有惊人歌喉的歌唱家, 和有天赋的孩子。但是, 如果要问到明确的定义, 就如稀里糊涂了(Honey, 2004, p. 11). 在工作领域问到人才, 情况也一样。

术语人才在古英语中(一直用到1149年)是天分, 它起源于拉丁语talentum(Knowles, 2005 and Stevenson, 2010)。反过来, 拉丁语起源于希腊词τάλαντον[τ ᾱ λ α ν τ ο ν], 它的意思是“平衡, 重量, 金额”(Hoad, 1996)。最初, 巴比伦人, 亚述人, 希腊人和罗马人用一个talent表示一个重量单位(Cresswell, 2009)。在古希腊, 一个talent等于25.86公斤(Darwill, 2008 and Howatson, 2011)。根据Howatson(2011), 在正式造币之前, 希腊的货币单位跟重量单位同名, 因为贵金属的重量(主要是银, 偶尔指金)常常被用来代表一笔款(Howatson, 2011 and Knowles, 2005)。这就是为什么“talent”后来变成了一个硬币。一个talent等于60 minas(一种古代货币和重量单位)或者6000 drachmas(古希腊的银币名)。在那个时候, 这是一笔庞大的款, 因为3.5

drachmas 相当于工作一周的正常工资(Darwill, 2008), 50 minas (例如, 小于一个 talent) 可买到一个非常大的房子—三个 minas 就可以买到一个普通的住所(Howatson, 2011)。因此, talents 是专属的; 只有富人才能拥有。

在圣经约翰福音中, 寓言人才证实它是归因于天赋的价值。该寓言说的是一个富人, 在远途旅行前, 基于他对他们各自能力的理解, 分别给了他的三个仆人一个, 两个和五个 talents—让他们进行妥善保管。收到五个和两个 talents 的仆人都很好的利用了他们的硬币, 并且通过勤劳工作和贸易把钱增加了一倍。但是, 只有一个 talent 的仆人—担心失去他的银币和惹怒主人—把他的银币很好的埋在土里。在离开一段时间后, 主人返回, 称赞货币加倍的两个仆人优秀和忠实(并且奖励他们, 让他们留着盈利), 但认为那个将钱埋在地下的仆人是邪恶和懒惰, 并且命令他把他的一个 talent 交给赚到最多 talent 的人。根据 Tansley (2011), 自从英文圣经新译本把希腊词 talent 翻译成词 capital(资本)之后, 这个寓言可以看作是人力资源学者把术语人力资本当做 talent 的同义词的一个原因。

在 13 世纪, talent 被视为一个人想做什么的一个感觉(例如, 一个倾向), 或者一个人性格的自然属性(例如, 一种性格)。相同地, 在古法语中, talent 被认为是意愿或者愿望。尽管 Hoad (1996)认为 talent 的后期定义是无用的, 这种类型的定义强调了 talent 的行为方面, 在今天的商业环境中它又变得日益重要—正如我们后面将要详细讨论的。

相反, 在中世纪末,(例如, 15 和 16 世纪), 人才转义为一个人的心智能力或者特殊能力, 个人可以使用或者改善的天赋(Hoad, 1996 and Knowles, 2005)。这个人才含义受到基督教所解释的人才寓言的极大影响, 它不强调人才的本能, 但事实上它是一个人使用和改善上帝赋予他们才能的职责。正如 Michaels et al. (2001)的主张, “人才是需要培养的一种才能, 而不是任由埋没”(p. xiii)。因为只有少数人被神圣地赋予了特殊才能, 寓言也有助于人才这一术语的独家解读。在这种诠释中, 人才最初被概念化为先天禀赋或者天资(e. g., Gagné, 2000)。在整个 17 世纪, 人们对人才持有相同的理解—例如, 人才作为天资和技能, 为特殊人所拥有—但是没有提到神性(Knowles, 2005)。

到了 19 世纪, 根据 Tansley (2011), 人才“被认为是体现在有才能的人身上—因此, 是一个拥有才能和能力的人”(p. 267)。在这里, 我们第一次遇到了人才的“主体”方法(例如, 人才是指人), 而不是“客体”方法。它把人才概念化为人的特征。在过去的 20 世纪, 出现了一些新的术语。例如, 19 世纪 30

年代后，“人才发掘者”（或者观察者）被用来指寻找新人才的人(Cresswell, 2009)。这个术语的出现可能解释了为什么直到今天，还有很多人把人才跟运动和音乐联系起来。术语人才的另一个应用发生在19世纪40年代的英国军人中，他们常常用术语“当地人才”来指某个区域长相好看的人(Cresswell, 2009)。

3. 在工作领域，研究人才的方法

鉴于术语人才的语言进化过程，我们推论术语人才的原始意思指的是个人特征——把人才视为客体。在英语以及其它欧洲语言中，人才被代表性地描述为展现在一个特别领域的天赋才能(Tansley, 2011)，并被普遍认为是超出特殊功能或者范围或者功能的平均能力。人才被认为是一个人，相比他的同龄人，在特殊领域拥有，发展，或者让他出类拔萃的能力，而不是相对的“标准”能力(Gagné, 2000)。因此，人才通常被等化为一个给定表现领域的卓越绩效。

在当代英语词典找到的第二义指的是拥有才能的一个人或者人们——把人才视为主体。例如，拥有特殊技能或者能力的人。事实上，我们通常可以在广告招聘中看到，人才指的是潜在应聘者（例如，“招人”）。相同地，经理经常把他们的员工当作组织的人才，从而强调人是组织的最重要的资产(Ashton & Morton, 2005)。相对于客体方法，研究人才的主体方法——从历史角度看，它是新的(see also Tansley, 2011)——目前与客体方法共存于人力资源文献中。接下来，我们将要讨论人才概念化的两种方法之间的紧张关系。

3.1 客体方法——人才作为人的特征

很多学者把人才概念化为个体员工展现出的超常特征。在表2中，我们概述了学术文献中经常与“人才作为客体”的概念有关系的术语。

表2. 在文献中经常与“人才作为客体”的概念关联的术语

关联的术语	来源
能力	Gagné (2000), Hinrichs (1966), Michaels et al. (2001), Silzer and Dowell (2010), Tansley et al. (2006), Williams (2000)
能力	Jericó (2001)
才能	Stahl et al. (2007)
承诺	Ulrich (2007)

胜任力/能力	Bethke-Langenegger (2012), González-Cruz et al. (2009), Silzer and Dowell (2010), Ulrich (2007), Williams (2000)
贡献	Ulrich (2007)
经验	Cheese et al. (2008)
知识	Bethke-Langenegger (2012), Cheese et al. (2008), Michaels et al. (2001), Tansley et al. (2006)
绩效	Stahl et al. (2007), Tansley et al. (2007)
潜能	Tansley et al. (2006), Tansley et al. (2007), Williams (2000)
思维方式, 感觉或者行为	Buckingham and Vosburgh (2001), Cheese et al. (2008)
技能	Cheese et al. (2008), Gagné (2000), Hinrichs (1966), Michaels et al. (2001), Silzer and Dowell (2010), Tansley et al. (2006)

3.1.1 人才作为本能

在谈到个体差异时, 先天后天之争长期存在, 并且与人才的讨论也有关。Hinrichs (1966)把人才定义为本能: “(…) 天生智力或者脑力的独特混合, 以及某种程度上的创意或者能力, 能够为工作生活提供创新方案, 能够有效处理人际关系 (p. 11) 。”

把人才定义为本能, 对于如何管理 (和不能管理) 人才具有重要的影响。例如, Buckingham and Vosburgh (2001)认为教育技能和知识相对容易, 而与特征相关的人才教育相比则比较持久和独特。因此, 这些作者认为人才是类似于无法学习或者教育的。同样, Davies and Davies (2010)总结出, 由于它的先天性质, 人才再造变得很困难。Silzer and Dowell (2010)认为人力资源实践中很难把本能能和可塑能力区分开来。

3.1.2 人才作为知识掌握

相对于本能的方法, 这种视角的观点特别重视有意练习和经验学习。例如, Ericsson, Prietula, and Cokely (2007), 从诸多领域 (例如, 国际象棋, 医学, 审计, 程序设计, 舞蹈, 和音乐) 中研究总结出, 人才——他们把它定义为专长——几乎是培养出来的, 而不是天生的。根据 Pfeffer and Sutton (2006), 不

管有多神秘,人才都是经验和努力的一个功能。明显地,尽管不是所有人都拥有同等的最终潜能,似乎大家在文献中都多少认同刻意的训练(例如, Ericsson, 2006)和经验的积累(例如, Briscoe & Hall, 1999),至少需要1万个小时的集中和刻意训练来达到“人才”级别的绩效。

知识掌握的方法被大量研究。根据 Ericsson et al. (2007),人才应该能够通过可测量的,一致的卓越绩效来展示(p. 117)。De Haro (2010)指出,如果无法证明超常成就,我们也不能谈论人才,而只能认为是资优。然而,人才指的是掌握了系统发展的天赋(Gagné, 2000)。对13个组织的人才管理计划进行研究, Dries and Pepermans (2008)发现,在他们的员工没有两三年的管理经验之前,他们不愿意把他们的员工定义为人才,因为他们首先要观察员工在特定的组织内的表现如何。这种类型的方法可能存在一个问题,它通过成果来定义人才。

3.1.3 人才作为承诺

定义人才的第三个方法是承诺,对工作和雇用单位的一种态度,以及表现出来的执行力。Nieto, Hernández-Maestro, and Muñoz-Gallego (2011)指出人才主要取决于毅力,因为人才成功完成了项目,而绝大多数其他人会选择放弃或者根本就没开始过。另外,人才概念似乎跟意愿,毅力,动力,兴趣和激情有关(例如, Weiss & MacKay, 2009)。员工意愿将他们额外的精力致力于实现他们组织的成功——从而保持个人的目标和组织的目标一致(例如, Ulrich, 2007)。

把人才概念化为承诺,更多的时候是因为承诺是人才的重要影响因素,例如,“人才=胜任力 X 承诺 X 贡献”(Ulrich & Smallwood, 2012)。

3.1.4 人才作为适应性(也称匹配度)

人才的最后一个“客体”方法指的是个人才能和工作环境之间的匹配度。例如,正确的地方,正确的位置,和/或者正确的时间。“合不合适”对人才管理的讨论非常重要,因为它强调环境的重要性,即意味着人才是相对的,而不是绝对的,是主观的,而不是客观的(González-Cruz et al., 2009 and Jericó, 2001)。据说,在给定的组织环境下,人才的定义和实施应该根据组织的文化,环境(例如,行业,部门,劳动市场),以及工作类型(Pfeffer, 2001)。组织环境非常重要,因为根据人们的直接环境,他们接受的领导,以及他们工作的团队,有望表现超出或者低于他们的正常水平(Iles, 2008)。如 Coulson-Thomas (2012)所说,“一个人可能在一个环境中表现出色,而在另一个环境中挣扎”(p.

431)。关于能力的可转移性的研究发现(例如, Groysberg, McLean, & Nohria, 2006)人才不见得在一个组织获得成功,就一定在另外组织获得同样的成功。

在“能力-激励-机会”框架中,匹配意义也十分明显。它假设除了技能和激励之后,员工还需要机会来表现(Boselie, Dietz, & Boon, 2005)。因此,人才不仅仅是个人技能组合的质量—它还依赖于他的或者她的工作环境和机遇。在这方面,有些人才管理文献的作者强调员工和职位相匹配的重要性(例如, Collings & Mellahi, 2009)。将最适合的有才能的员工分配到组织的最高战略位置(例如,“A类职位”),而把表现此等的员工放在协助职位(例如,“B类职位”),这就叫做人力资源管理的组合方法(Becker, Huselid, & Beatty, 2009)。如Boudreau and Ramstad (2004)所说,“我们不是要问‘谁是我们的A类人才’,而是应该问‘在那个人才池里面我们的A类人才价值最大?’”(p. 4)。

3.2. 主体方法—人才作为人

在主体方法里,我们重点谈人才的包容性方法(例如,把人才理解为组织的所有员工)以及排他性方法(例如,把人才理解为一个组织总体中的精英小团体)(Iles, Preece, et al., 2010)。

3.2.1. 包容性主体方法: 人人皆是人才

把人才视为主体的第一类视角是包容性观点——组织内部的所有人都是人才。根据这个方法,每个员工有他或者她自己的强项,因为,有可能为组织创造价值(Buckingham & Vosburgh, 2001)。在Leigh (2009)报道的研究中,接受面试的公司几乎有一半是这么定义人才的。根据Peters (2006),没有理由不把每个员工看成是有才能的人。同样地, O'Reilly and Pfeffer (2000)认为组织的成功来自“捕获全体员工的价值,而不只是某几个巨星”(p. 52)。尽管是相当模糊,人才的包容性方法通常在文献中得到论证,在知识经济,没有他们的员工,公司无法盈利(或者成功)(Tulgan, 2002)。在今天的经营环境中,基本上都认为是员工—例如,不是技术,不是工厂,不是资本—在为组织创造价值,因为员工是组织绩效的主要决定因素(Crain, 2009)。

特别是在服务行业,整体服务质量是由雇佣的员工全体来决定—因此,把人才定义为全体员工并不为过。例如,在类似豪华酒店的公司里,在提供该类公司预期中的高质量服务方面,前台和幕后的员工是同样重要的(Boudreau & Ramstad, 2005b)。

人才包容性的定义通常可以在“个人优势为导向的人才管理”方法中得到印证—例如，“发现每个员工有哪些天赋的艺术，以及想出如何帮助每个员工发挥工作方面的特殊技能知识，并把那些才能转化为真正的绩效” (Buckingham & Vosburgh, 2001, p. 22)。人才的包容性和优势导向方法被认为是“马克效应”—例如，平等对待组织的每一个人，创建更加愉快，社团性的和自我激励的工作氛围(Bothner, Podolny, & Smith, 2011)。包容性方法保证组织内所有员工资源的平等分配，而不是集中于一个小团体的精英执行者。这种方法避免了没有被认为是“明星”忠诚员工的士气下降(Groysberg, Nanda, & Nohria, 2004)。例如，Yost and Chang (2009)认为组织应该尽力帮助所有员工实现他们的所有潜能。考虑到未来劳动力市场的紧缺，专注投资于小部分人(时间，金钱，和精力)是非常冒险的战略。

人才的包容性客体方法受到的主要批评是很难执行。Lin (2006)认为采用人才管理的包容性方法，从人力资源投资角度看，可能会制造一些不必要的高成本。从那种意义上说，关于优势导向的方法能给个人和组织带来双赢的假设可能是有瑕疵的(Collings & Mellahi, 2009)。

3.2.2 排他性的主体方法：人才只是少数人

与人才的包容性方法完全相反，排他性方法基于劳动力细分的概念，并且认为人才是总体组织里的一小团体精英—例如，“(…)那些能改变组织绩效的个体，或者通过他们的直接贡献，或者长期展示的高水平潜能” (Tansley et al., 2007, p. 8)。

3.2.2.1. 人才作为高绩效员工

通常，人才的主体方法把术语人才等同于效率高的职员—例如，“同级中的最好” (Smart, 2005)。例如，Stahl et al. (2007)把人才定义为一组在能力和绩效方面居于榜首的员工；Silzer and Dowell (2010)把人才定义为在技能和能力方面，或者在一个特殊技术领域，特殊胜任力，或者在一个更为宽广的领域，具有超常能力的一组员工；Williams (2000)把人才定义为那些在一系列活动和情况中，或者在专长的特定领域，或者经常性地展现超常能力和成就的人。各研究中，被认为“超常的”执行者的门槛似乎是在专长领域中居于同龄者前10%的人(例如，Gagné, 2000和Ulrich and Smallwood, 2012)。如早前提到的(在“人才作为适应性”章节中对A和B类位置的讨论)，这个级别的员工通常被称为“A类员工”(例如，Becker et al., 2009)。

根据 Smart (2005), 效率高的职员是组织绩效唯一也是最重要的动力, 因为他们“贡献的更多, 创新更多, 工作更灵活, 赢得更多的信任, 展示出更多的智慧, 采取更多的主动性, 做出更好的经营策略, 更有激情的表达他们的看法, 更有效的执行改革, 工作质量更高, 展现更好的团队精神, 并且找到方法用更少的时间和成本完成工作” (pp. 5 - 6)。提倡顶级评级法—例如, 组织内 75% 的职位都使用高绩效员工—认为比竞争者做的更好的最好方法就是在组织内的所有级别都雇佣效率高的职员 (例如, Michaels et al., 2001)。

3.2.2.2. 人才作为高潜能员工

有些作者把人才定义为展现出高水平潜能的一组员工。根据 Silzer and Church (2009), 可以把潜能定义为不可观察的可变性, 它还没变成现实, 或者只是存在可能性, 在现实中容易发展。个体能力变成比他们现在要更多一些, 意味着需要更多的成长和发展来达到某一理想的最终状态。在工作环境中, 经常把潜能用来建议一个个体所拥有的能力 (例如, 性格, 激励, 技能, 能力和经验) 在组织内或者不同的角色中在某一时刻有效发挥或作出贡献 (p. 379)。此外, 高潜能的员工是那些被认为拥有潜能超过同龄人的员工, 但比“普通”员工展现出非凡的需要, 激励和行为 (Pepermans, Vloeberghs, & Perkisas, 2003)。

不管怎样, 高绩效执行者和高潜能员工的说法都属于排他性的。不管人才管理的包容性方法听起来如何吸引人—例如, “人才管理应该针对发展所有员工的最佳才能” (Buckingham & Vosburgh, 2001)—在文献中可以发现更多的论据支持排他性方法 (Iles, Chuai, et al., 2010)。实际上, 排他性方法不仅拥有文献的广泛拥护; 在人力资源实践中也能找到更多的人才管理的普遍做法 (Ready, Conger, & Hill, 2010)。特别地, 人才管理的专属性方法据说得益于“马太效应”—例如, 在组织中分配更多的资源给效率高的执行者能给投资带来更高的回报率, 因为更多的资源被分配可以预期更高的回报的地方 (例如, 在改善或者进一步改善效率最高的员工的绩效方面, Bothner et al., 2011)。根据 Netessine and Yakubovich (2012), 只要员工的绩效可以准确地评估和评级, 事实上较好的员工得到更好的分配和更多的特权, 从而导致效率低的员工退出或者做的更好, 从整体上带来效率更好的劳动力。

根据个人优势进行的资源分配, 有时候被认为是“赢者通吃”, 在提供底薪的工作中效果最好, 例如, 饭店, 零售公司, 以及客户服务中心。但是个人员工对组织绩效的贡献不一定要跟他或者她的等级位置有关。低级别的销售代表也可能为公司的效益起到关键的作用 (Boudreau & Ramstad, 2005b)。

当然,对于排他性观点的质疑也是存在的。主要如下。首先,绩效和潜能的评估通常不准确,更多的是反应了高层或者部门管理的判断(Pepermans et al., 2003)。因此,发现有才能的员工的过程必然是主观的,并且易受偏见的影响(Silzer and Church, 2010 和 Walker and LaRocco, 2002)。第二,假想有才能的员工与才能较少的员工是截然不同的,这种观点并没有考虑到“A类员工”在一些环境中可能更像是“B类员工”(Netessine and Yakubovich, 2012 和 Pfeffer and Sutton, 2006)。第三,常常根据对有才能的员工的识别,通过假设过去的表现来预示将来的表现,这是很有争议的观点(Martin & Schmidt, 2010)。另外,在识别为人才之前和之后的绩效水平之间的因果关系也不见得成立(Walker & LaRocco, 2002)。第四,把组织的精英小团体识别为人才可能带来自我实现的预言,例如皮格马利翁效应—例如,绩效预期(高或者低)的效应决定实际绩效(积极或者消极的方式),因为他们影响了激励和自尊(例如,McNatt, 2000)。第五,把一小群人标为有才能的被证实会带来消极作用,因为它会在那些被识别为“非常有前途”的人之间带来更多的失败恐惧(例如, Kotlyar & Karakowsky, 2012)。第六,把大比例的组织资源给少数的明星员工可能会损害组织士气,使忠诚员工产生抱怨,并且引起同级之间的怨恨(DeLong & Vijayaraghavan, 2003)。过分强调个人绩效会在整个组织内阻碍个人的发展,破坏团队精神,从而导致“零或和”奖励实践(例如,只有少数团队成员获得奖励会导致整体消极或者中性功效,其中,某些收到奖励的人的积极效应比重不会高于绝大多数没有收到奖励的人带来的消极效应),并且面临着产生内部竞争的破坏性的氛围的风险(Pfeffer, 2001 和 Walker and LaRocco, 2002)。

4. 讨论

基于我们对人才管理文献的深入历史回顾,我们只能推断在工作领域,人才的涵义缺乏基本共识。事实上,虽然学术界和/或者人力资源实践者到目前为止仍很少提供准确的实证。

4.1. 人力资源的含义

如我们在本文中的讨论,在工作领域,可以用两种方法定义人才。在客体方法中,人才被定义为一个个体展现的超常能力和态度。需要注意的是,本文发现的客体方法的不同维度(例如,人才作为本能,人才作为掌握,人才作为承诺,人才作为适应性)被视为是互补的。特别是承诺和适应性—不管是多高—永远都不会被用作人才的单一指数,但永远被作为能力测量重要构成(Ulrich & Smallwood, 2012)。

如前面的讨论,组织通常不会区别人才的先天因素和后天因素,而是专注于他们才能评估的成就证明(Silzer & Dowell, 2010)。实用主义者甚至会认为先天后天的争议来自语义学(Tansley, 2011)。

尽管人才的客体方法显得更适用于人才的词源含义(Tansley, 2011),但是主体方法(例如,人才作为人)似乎在组织实践中更为普遍(Iles, Preece, et al., 2010)。具体的说,以劳动力细分为基础的人才管理战略(Becker et al., 2009),基于效率高的职员和/或者高潜能的职员观点更加流行,更为普遍(Dries & Pepermans, 2008)。如我们在文献历史回顾的讨论,人才的包容性和专属性主体方法都有它们的优点和缺点。哪一种方法“更好”很可能由组织的任务和文化来决定(Garrow & Hirsh, 2008)。最重要的是,我们建议人才的主体方法和客体方法可以互相融合(例如, Gagné, 2000 和 Ulrich and Smallwood, 2012)。

4.2. 进一步研究的途径

这个领域最首要的是需要更多的理论(Collings and Mellahi, 2009 和 Lewis and Heckman, 2006)和概念发展。我们需要更加彻底地分析人才与其他概念的区别,比如优势(例如, Buckingham & Vosburgh, 2001),天赋(例如, Gagné, 2000),能力(例如, Michaels et al., 2001),和胜任力(例如, Boyatzis, 1982 和 Spencer and Spencer, 1993)

深入研究的第二个途径是检验人才管理不同内涵的差别。可以使用多级设计在组织,部门,行业,和/或者文化层次检验不同点。通过与人力资源经理和首席执行官的访谈,以及跨领域的组织调查作为补充,揭示特定人才管理的组织原理(Dries and Pepermans, 2008 和 Iles, Chuai and Preece, 2010)。

第三,未来的研究将把重点放在讨论人才管理和特定员工之间的联系。尽管文献强烈认为战略人才管理决策能预见组织绩效,生产力,利润,和市场定位(例如, Ashton & Morton, 2005),但是却缺少这种关系的实验证据(Boudreau and Ramstad, 2004, Boudreau and Ramstad, 2005a 和 Boudreau and Ramstad, 2005b)。

需要深入研究的第四个也是最后一个议题是在组织环境中识别人才的不同方法的信度和效度(Silzer & Church, 2009)。尽管人力资源实践者想在学术界寻求有效评估人才的指导方针—特别是具有长期预测有效性的措施—但是目前可以给我们提供的理论依据实在太少。

手机【人才时讯】信息汇编

(2013年8月)

【2013-8-1】因针对企业和政府机构的密集网络攻击进一步加剧，市场对网络安全专业人才需求的增速达到了整个IT业就业市场增速的3.5倍。网络安全专业人才的平均年薪更是高达101000美元。其中，网络安全工程师最为抢手，其次为分析师。

相关链接：<http://news.cnblogs.com/n/183739/>

【2013-8-2】全球领先的人力资源解决方案提供商 -- Kelly Services 于今日正式在中国推出 Kelly Scientific Resources® 人才招聘服务。凭借这一品牌在全球生命科学、化工等行业所拥有的良好声誉和认可度，可以更好地满足中国及跨国企业客户的需求。

相关链接：<http://www.prnasia.com/story/83652-1.shtml>

【2013-8-5】近年来，很多优秀的加拿大高科技人才南下美国。其中，美国硅谷正“挖走”加拿大最好和最聪明的IT人才。而与此同时，加拿大本国IT企业正遭遇着用工荒。巨大的人才缺口亟待填补。

相关链接：<http://www.carnoc.com/caims/sr/?id=3223973&c=0>

【2013-8-6】律师领军人才的培养关乎国家核心利益和国家经济发展战略。中华全国律师协会5日在京举办了涉外律师“领军人才”第一期培训班开班式，这标志着全国律协四年内培养300名精通国际法律业务律师人才的计划正式启动。

相关链接：<http://www.acla.org.cn/html/xinwen/20130805/10518.html>

【2013-8-7】在今天举行的第十届中关村人才论坛上，“中关村人才指数”调查正式启动。该调查将借鉴美国硅谷指数和中关村指数的编制思想和方法，通过对中关村样板企业员工进行调研，统计出分析数据，反映出中关村人才结构质量，人才管理，人才创新现状和变化趋势，助推人才特区建设。

相关链接：<http://news.zj.com/detail/1473249.shtml>

【2013-8-8】随着环保产业发展的快速升温，环保行业人才的需求也在迅速增加。2011、2012、2013年上半年，环保行业的猎头职位同比年度增长分别是7.3%、18.6%、21%，2014年预计约有30%的增长。环保行业猎头人才需求将持续旺盛。

相关链接：<http://article.lietou.com/20130816/222810.shtml>

【2013-8-9】6月份IT数据显示，北京、上海、深圳和广州依然是人才招聘的大户，这四个城市发布的IT类职位数占全国IT类职位数的56.9%。杭州发布的IT类职位数逾2万个，排名全国第五位。此后依次是南京、武汉和成都。

相关链接：http://www.hztbc.com/news/news_30842.html

【2013-8-12】2012年中国餐饮收入实现23,448亿元,占社会消费品零售总额的11.15%,从业人员超过2,200万人,并且每年新增就业岗位200多万个。据国家餐饮行业调查显示,未来5年,中国厨师需求总量缺口仍达400多万,空前的“人才荒”将严重阻碍餐饮业发展。

相关链接: <http://www.chinanews.com/gn/2013/08-12/5150919.shtml>

【2013-8-13】《深圳市人才认定标准(2013年)》将于今年8月15日正式颁布实施。此次新标准的亮点在于,进一步加大了对新兴支柱型重点产业的人才支持,首次引入了“多主体评价”,企业具有人才认定权,并提出了“团队带头人”概念。

相关链接: <http://www.studentboss.com/html/news/2013-08-13/136515.htm>

【2013-8-14】13日在京发布的社会工作蓝皮书《中国社会工作发展报告(2011—2012)》显示,中国的专业社会工作人才已达30万人,其中通过考试持证的社会工作专业人才已超过8万人。

相关链接: <http://roll.sohu.com/20130814/n384102340.shtml>

【2013-8-15】青岛市出台文件,对外籍人才在青岛市用人单位的聘用期内,获得国家科技、自然或人文奖项的,可申请市财政给予一次性50万元奖励。这类针对外籍海外高层次人才物质奖励的从无到有,从0到50万元的突破发展,属全国首创。

相关链接: <http://news.stnn.cc/c6/2013/08/14/1376478332175.html>

【2013-8-16】美国《华尔街日报》8月14日报道称,亚洲本地人才在西方跨国公司遭遇瓶颈。西方跨国公司在亚洲扩大业务之际,高管层中明显缺少一类人:亚洲人。据猎头公司海德思哲称,在全球10大银行中,只有十分之三的亚太区首席执行官是亚洲人或亚裔。

相关链接: <http://finance.huanqiu.com/world/2013-08/4243397.html>

【2013-8-19】近日,重庆出台《重庆市百千万工程领军人才培养计划实施办法》,计划从2013年起,每年选拔培养10名左右百千万工程领军人才市级人选。力争到2020年,培养造就100名工程领军人才,其中15人入选国家百千万工程领军人才培养计划。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/hr/2013-08/22/c_125223563.htm

【2013-8-20】Wind统计显示,截至19日,今年以来各家基金经理离职数量高达97人,公司高管变更公告也超过50份。大资管时代,面对来自保险、券商、信托等各方机构的挑战,公募基金行业的人才困境愈发显著。

相关链接: <http://finance.huanqiu.com/data/2013-08/4261670.html>

【2013-8-21】中组部、人力资源和社会保障部、公安部、外交部、国家外专局办公厅(室)近日联合发出通知,明确了外籍高层次人才签证及居留手续办理流程,以此为外籍高层次人才提供出入境便利。

相关链接: <http://nandu.oeeee.com/itag/中组部>

【2013-8-22】根据万宝盛华发布的全球人才短缺白皮书，日本缺工程师，新加坡缺秘书，法国缺工匠，而中国内地最缺的人才依次是：技术人员、销售代表和管理层/高级管理人员。技术人员已是连续第二年跃居中国人才短缺榜首。

相关链接：http://cq.ifeng.com/news/detail-1_2013_08/22/1132946_0.shtml

【2013-8-23】西班牙《阿贝赛报》报道指出，虽然所谓的新兴国家提供了大量就业机会，但美国仍然是对希望开启国际事业的大学生最具吸引力的国家，其次是英国和澳大利亚。除了上述3个国家以外，全世界4000多名参与调查的大学生还选择了加拿大、德国、法国、瑞士、瑞典和日本作为完成学业后想去创业定居的目的地。

相关链接：<http://wap.2500sz.com/wap/zsmcxww/gngj/2116394.shtml>

【2013-8-26】8月23日，东莞市委组织部与中国人事科学院人才合作签约仪式举行，东莞人才发展研究院正式成立，标志着东莞“人才型城市”建设中的又一个重大平台构建的成功，对整个广东人才发展具有重大意义。

相关链接：<http://house.xinmin.cn/fczz/2013/08/26/21667624.html>

【2013-8-28】香港特区政府入境事务处透露，自2003年推出，十年间“专才计划”为香港吸纳了约6.15万名各行各业的专才。加上“优秀人才入境计划”以及“非本地毕业生留港/回港就业安排”（就业安排），这三项政策至今为香港的发展注入了约9万名境外人才。

相关链接：<http://news.hefei.cc/2013/0902/022577746.shtml>

【2013-8-29】德国《法兰克福汇报》28日称，德本国“人口危机”暂时得到缓解。2012年德国人口总数达到8050万，较前一年增长19.6万，此外，共有超过11.23万名外国人加入德国国籍，较前一年增加5.1%。

相关链接：<http://www.wzdsb.net/html/2013/20130829/252095.html>

【2013-8-30】Cornerstone OnDemand宣布，公司继续获得业内认可，已连续三年成为IDC集成人才管理2013 MarketScape报告的“领导者”，同时也是IDC绩效和学习2013 MarketScape报告的“领导者”。其创新产品Cornerstone招聘云，自2012年推出以来就一直备受行业赞扬和推崇。

相关链接：<http://www.prnasia.com/story/85144-2.shtml>