

<<识才与用才战略研究>>

图书基本信息

书名：<<识才与用才战略研究>>

13位ISBN编号：9787562241621

10位ISBN编号：7562241627

出版时间：2010-3

出版时间：华中师范大学出版社

作者：王乐平

页数：328

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>

<<识才与用才战略研究>>

前言

古人有诗云：“人才与国相始终，千古兴亡鉴青史。”从某种意义上来说，一部中国历史就是一部用人史。“人举则兴，人亡则灭”是中国古人对人才作用的精辟概括，历史也在不断地印证这条规律。古往今来，大凡有所建树的英雄人物，无不在用人方面留下了千百年来仍为人所称颂的佳话，而这些人之所以千古流芳，也正是由于他们能“唯才是举”，最终能得以“运筹帷幄，决胜千里”。从三皇五帝到唐宗宋祖，从管仲到萧何，从诸葛亮到曾国藩，从孙中山到毛泽东，从彼得大帝到西奥多·罗斯福……他们留给历史的除了其文治武功的辉煌伟业外，还有其独具一格的用人思想。

时至今日，我国的社会主义现代化事业发展到了一个崭新的阶段，我们党的执政职责、面临的执政环境、肩负的历史使命和党的干部队伍正在经历着前所未有的重大变化，接受着新的历史考验和经济全球化的挑战。

面对这一全新课题，中国共产党适时提出了“人才强国”战略。

这是一项面向新世纪的伟大战略。

当今和未来的国际竞争，说到底还是人才的竞争。

谁拥有更多的人才，谁拥有高质量的人才，谁就能取得竞争中的主动权，并最终获取胜利。

在我国的党政机关，干部人事工作被形象地称为测试党的事业顺逆的风向标，领导者和组织人事工作者的自身形象被视为衡量党风好坏的晴雨表。

因此，在现阶段，研究和探索我国新世纪识才与用才的战略发展是一项紧迫而艰巨的任务。

<<识才与用才战略研究>>

内容概要

“人才与国相始终，千古兴亡鉴青史。

”从某种意义上说，一部中国的历史就是一部用人史。

作者在《识才与用才战略研究》中结合自身丰富的组织人事工作实践经验，通过长期的感悟、思考和总结，从宏观层面对识才与用才工作进行了探索和研究，旁征博引、谈古论今、联系实际、深入浅出，较为全面地介绍了互为补充的诸多人才思想，具有很强的针对性、实用性和操作性，值得广大组织人事干部一读。

<<识才与用才战略研究>>

作者简介

王乐平，1966年1月出生，江西吉安人。

曾先后担任过乡镇政府的文书、团委书记，团县委常委，县委组织部组织员，乡镇政府的常务副镇长、副书记、纪委书记、镇长、镇党委书记、人大主席团主席等，现任中国井冈山干部学院人力资源部人事处处长。

曾发表论文多篇，如在《人民日报》上发表了《当代西方社会主义思潮述评》，在CSSCI杂志《党史研究与教学》上发表了《浅论中华苏维埃时期的干部任用政策》，在权威期刊《党的文献》上发表了《中华全国苏维埃代表大会中央准备委员会的工作和历史贡献》，在全国核心期刊《领导科学》上发表了《效率型领导和情感型领导的特质及任用策略》、《实现识才与用才的有机结合》，在全国核心期刊《学校党建与思想教育》上发表了《论共产党人前进的精神动力》，在《党政干部论坛》上发表了《构筑新世纪的用才战略》，在《管理观察》上发表了《论破解“识才难”》，在《学习时报》上发表了《解决就业问题，促进和谐》等。

<<识才与用才战略研究>>

书籍目录

第一章 人才的概述第一节 人才的概述第二节 人才的作用第三节 识才与用才的重要意义第二章 识才的理论观点研究第一节 中国古代的识才理论观点第二节 中国近代的识才理论观点第三节 中国当代的识才理论观点第四节 国外的识才理论观点第五节 各个时期识才理论观点的比较分析第三章 用才的理论观点研究第一节 中国古代的用才理论观点第二节 中国近代的用才理论观点第三节 中国当代的用才理论观点第四节 国外的用才理论观点第五节 各个时期用才理论观点的比较分析第四章 识才战略框架的构建第一节 识才战略规划第二节 识才战略目标第三节 识才战略目标的实施第四节 识才战略评估体系第五节 识才战略反馈第六节 识才战略的综合分析第五章 用才战略框架的构建第一节 用才战略规划第二节 用才战略目标第三节 用才战略实施第四节 用才战略评估体系第五节 用才战略反馈第六节 用才战略的综合分析第六章 识才战略的实际应用第一节 扩大识才的主体第二节 灵活运用识才的方法第三节 消除识才中的误区第四节 提高识才工作的反馈效果第五节 经典识才案例分析第七章 用才战略的实际应用第一节 确立新型的用才原则第二节 创新用才的具体方法第三节 重视用才的跟踪问效第四节 经典用才案例分析第八章 识才战略与用才战略综合运用第一节 识才战略与用才战略对接的重要意义第二节 正确认识识才与用才的辩证关系第三节 识才与用才有机结合的基本原则第四节 识才与用才对接的基本方法第五节 识才与用才有机结合应把握的几个问题后记

<<识才与用才战略研究>>

章节摘录

国家人力资源和社会保障部对人才所下的定义是：“人才，在我国具体指以下三类人：一是获得中专以上（含中专）学历的人。

二是技术员或相当于技术员以上专业技术职称的拥有者。

三是不具备以上条件，但是能胜任技术岗位工作的人。

”进入21世纪，随着人们学历的普遍提高，上海已把人才的标准提升到了大专以上学历、工程师以上职称。

2003年12月颁发的《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》指出“人才存在于人民群众之中。

只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献，都是党和国家需要的人才”，还特别强调把“品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才”。

这一精辟论述，高度地概括了当代人才学家多年来对这个问题探索的结果，打破了传统观念中对人才的狭隘理解，不仅进一步阐发了具有较高知识水平和创新能力的拔尖人才是人才的思想，而且对具有丰富经验和一技之长的应用型人才、各类能工巧匠也给予了充分的肯定，毫不吝啬地把他们都归入人才的行列之中，深化了人们对其本质的认识。

以上这些都是广义的人才的概念。

笔者认为：通常所说的狭义的人才是指那些具有特殊的知识或技能，具有巨大的原创能力，能够为社会的发展和人类的进步做出突出贡献的人。

二、把握人才的本质 人才的本质是由人才的本质属性——创造性、进步性、社会历史性共同构成的。

人才的创造性体现在人才提供的新颖独特的、前所未有的、有社会价值的产品之中，也反映在生产这种产品的创造性实践之中。

<<识才与用才战略研究>>

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>