

<<人才学概论>>

图书基本信息

书名：<<人才学概论>>

13位ISBN编号：9787562928874

10位ISBN编号：7562928878

出版时间：2009-2

出版时间：武汉理工大学出版社

作者：赵恒平，雷卫平 著

页数：306

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>

<<人才学概论>>

前言

人的本质属性是指人类共有的属性，这种属性是进化意义上的，是区别于物体、植物、动物的特性。

人与世界上的其他各种事物相比较，共同的地方是都为客观存在的物质，都在一定的时空中以不同的形式运动着。

但人同世界其他一切事物的本质区别在于：人是有生命、有理想、有情感、有创造力的一种高级动物。

人的本质是一切社会关系的总和。

人的基本特点是：人在适应和改造客观世界的同时，也改造了自身，体现了人的生物特性和社会特性的辩证统一；人不仅能改造自然界，而且能预测未来，创造自然界所没有的东西，体现了人的能动性和创造性。

认识人的这些特点，有利于开发、挖掘人的潜力，有利于认识人才的重要性，进一步做好人才工作。

时代呼唤人才，人才推进事业。

在我国几千年的文明史中，对人才的重视可谓源远流长。

无论什么行业，要推动事业的发展，人才都是第一位的。

当今世界，经济全球化不断深入，科学技术迅猛发展，国际竞争日趋激烈。

世界范围内的经济竞争，是综合国力的竞争，关键是科学技术的竞争，而科学技术的竞争，归根到底是人才的竞争，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性作用。

谁拥有高素质的人才，谁就能在竞争中掌握主动权。

知识经济的核心是人才，知识经济也可以说是人才经济。

人才学专门研究人才现象，揭示人才成长规律，是一门具有高度综合性的边缘学科，它既有自然科学属性，又有社会科学属性。

人才学主要研究人才现象的特殊矛盾性，研究人才发展的全过程，研究人成其才、人尽其才、才尽其用的有关因素。

具体说，人才学的研究要进行人才内涵及特征的研究，人才思想及来源的研究，人才本质、地位、价值、作用的研究，人才学与相关学科关系的研究，人才运动规律和成才规律的研究，人才成长环境及相关因素互促效应的研究，人才组合与优化研究，人才管理与效益研究，人才政策保护研究等。

本书较为系统地阐述了人才学的基本原理、主要活动及相关的流程与方法。

全书力争博采众长，力求反映近些年相关研究的最新成果，使其在系统性与前沿性、实用性与可操作性等方面形成自身特色。

全书共十九章，第一章主要阐述人才的概念，介绍古代学者和当代人才学家对人才的论述、人才学的研究领域及研究方法等。

第二章主要介绍马克思主义的人才理论、科学的人才观及人才的社会作用等。

第三章从创造的视角谈人才的心理特征，主要阐述创造能力、创造思维、创造个性、创造性劳动等。

第四章主要介绍人才学基本原理、成才的一般规律和特殊规律等。

第五、第六章主要阐述理想志向及道德修养在人才成长过程中的作用、立志与成才的关系、人才应具备的优良品德等。

第七章主要介绍和探讨学习与人才成长、尊师重教与人才成长、治学方法与人才成长、教育与人才成长的关系。

第八章主要讨论人才开发的基本规律、人才开发的效应和重点、人才开发的层次和策略、人才的自我开发和情商开发、人才开发与学习型组织建设等。

<<人才学概论>>

内容概要

人才学是专门研究人才现象，揭示人才成长规律，具有高度综合性的边缘学科，它既有自然科学属性，又有社会科学属性。

人才学研究人才现象的特殊矛盾性，研究人才发生、发展的全过程，研究人成其才、人尽其才、才尽其用的有关因素。

本书较为系统地阐述了人才学的基本原理、主要活动及相关的流程与方法。

全书力争博采众长，力求反映近些年相关研究的最新成果，使其在系统性与前沿性、实用性与可操作性等方面形成自身特色。

本书既可作为人才学、人力资源管理等领域理论工作者的研究用书，又可作为相关专业研究生、本科生的专业课教材，还可作为企事业单位领导、部门管理人员等实践工作者的参考用书。

<<人才学概论>>

书籍目录

第一章 绪论第一节 人才概述一、人才的概念二、古代学者对人才本质的论述三、当代人才学家论人才的本质四、人才的特征五、人才的分类六、人才的重要性第二节 人才学的研究任务及研究方法一、人才学的概念二、人才学研究的任务三、人才学的特点四、人才学的研究方法第二章 人才的社会作用第一节 马克思主义的人才理论一、实践造就人才理论二、人才来源于群众的理论三、人才全面发展的理论第二节 科学的人才观一、人才资源是第一资源二、以人为本三、人人都可以成才第三节 人才的社会作用一、推动社会物质文明的发展二、推动社会精神文明的发展三、推动社会政治文明的发展四、推动社会的变革第三章 人才的心理特征第一节 创造能力一、创造能力的内涵二、创造能力的外延三、创造能力的源泉第二节 创造思维一、创造思维的概念二、创造思维的特点三、创造思维的形式第三节 创造个性一、创造个性的含义二、创造个性的特点三、创造个性对创造性劳动的意义第四节 创造性劳动一、以创造形象为主的劳动二、以创造科学体系为主的劳动三、以管理创新为主的劳动四、以传播信息和传授知识为主的劳动五、以知识运用和转化为为主的劳动第四章 人才学基本原理与成才规律第一节 人才学基本原理一、择优性原理二、系统性原理三、反求性原理四、能动性原理第二节 成才规律一、成才规律的含义二、成才的一般规律三、成才的特殊规律第三节 当代学者论人才成长的规律一、王氏成才规律二、钟氏成才规律三、叶氏成才规律第五章 理想志向与成才第一节 理想与成才一、理想的内容二、理想的类型三、理想的层次四、理想的特征五、理想在人才成长过程中的作用第二节 立志与成才一、立志概述二、立志与成才的关系三、立志在成才中的作用第三节 培养理想志向的方法一、努力营造良好环境氛围二、积极利用网络教育手段三、发挥思想政治教育的作用四、深入开展社会实践活动第六章 道德修养与成才第一节 道德修养对成才的意义和作用一、道德的含义二、道德修养的概念三、道德修养对成才的意义和作用第二节 人才应具备的优良品德一、人才的品德结构二、人才应具备的品德第三节 完善道德修养的方法一、不断提高思想认识二、在实践中锻炼提高三、努力做到慎独完善第七章 教育与成才第一节 学习与人才的成长一、诸子百家论学习与人才成长的关系二、先秦诸子论好学多思第二节 尊师重教与人才的成长一、教师的地位与职责二、当代学者论师承效应及求师艺术三、尊师重教对人才成长的促进作用第三节 治学方法与人才的成长一、先秦诸子论治学有方与成才二、现代人才学者谈治学方法与成才三、治学方法举要第四节 教育与人才的成长一、教育在人才成长中的作用二、大学生成才的内在条件三、大学人才教育的基本原则四、大学教学方法举要第八章 人才开发第一节 人才开发概述一、人才开发的含义二、人才开发的意义三、人才开发的目标四、人才开发的原则第二节 人才开发的系统观点一、人才开发的效应二、人才开发的重点三、人才开发的层次四、人才开发的策略第三节 人才的自我开发一、自我开发的含义二、自我开发的方法与途径第四节 情商开发一、情商概述二、情商在人才成长中的作用三、情商开发的途径及其方法第五节 人才开发的基本规律一、人才供求规律二、劳动力价值规律三、劳动力竞争规律四、人才终生开发规律五、职业实践与开发互动规律第六节 人才开发与学习型组织建设一、学习型组织概述二、学习型组织建设对人才开发的作用三、建设学习型组织的措施第九章 科技人才的培养第十章 管理人才的培养第十一章 人才预测与规划第十二章 人才素质测评第十三章 人才选拔第十四章 人才配置第十五章 人才使用第十六章 人才考核第十七章 人才管理第十八章 人才流动第十九章 新世纪人才发展趋势参考文献

<<人才学概论>>

章节摘录

用才实践中应该注意的几个问题有关于德和才的问题、关于资历和能力的问题、关于长处和短处的问题、关于通才和专才的问题、关于文凭和水平的问题、关于显才和潜才的问题、关于干部能上能下的问题。

一、关于德和才的问题德才兼备，是我党历来使用人才的根本原则。

毛泽东同志在1958年就曾指出：我们一方面要反对空头的政治家，另一方面要反对迷失方向的实际家。

这就是说，在任何时候，既要反对只讲政治标准，不讲业务标准，又要反对只讲业务标准，不讲政治标准。

社会真正需要的是政治与业务相统一、德和才相统一的人才。

强调政治与业务的统一，绝不是不讲政治。

现在，有的单位使用人才，存在着忽视革命化的倾向，只注意看干部的业务才能，有的同志甚至认为，强调坚持革命化这个前提，注意政治素质，会束缚人才的成长，妨碍干部的使用，这是不正确的。

1985年，邓小平同志在谈到中青年干部接班时曾说过：不只是年轻，有业务知识，就能解决问题，还要有好的作风。

要全心全意为人民服务，深入群众倾听他们的呼声；要敢说真话，反对说假话，不务虚名，多做实事；要公私分明，不拿原则换人情；要任人唯贤，反对任何唯亲。

这四条要求本身充分体现了政治标准的含义。

实践证明，不具备这些政治素质的人，即使有才，要他真正为人民造福，为社会主义事业作贡献，也将是很困难的，甚至是不可能的。

德对一个人具有灵魂和统帅的作用，使用人才必须把德放在首位，这是应该坚持的原则。

坚持党的领导，坚持四项基本原则，竭尽全力为社会主义祖国的前途而奋斗，这是今天对人才的一个最基本的共同的政治要求。

当然，不同职业的人才还有各自不同的职业道德要求，要坚持德才兼备，二者不可偏废。

二、关于资历和能力的问题资历是指一个人的工作经历，能力则是指认识与改造世界的真本事。

在知识化水平相同的条件下，资历越高，经验也越丰富，能力也就越强。

所以，世界各国都把资历作为选用人才的一个条件。

有的人片面理解我党提出的干部“四化”的方针，孤立地看待年轻化，似乎越年轻越好，这是不科学的。

选才要讲资历条件，但不能搞“论资排辈”。

“论资排辈”是把资历摆在人才选用标准的首位，不适当地夸大经验的作用，这势必压抑人才的成长，阻碍干部队伍的“四化”进程。

选才应该讲资历，但不唯资历论，重在实际能力。

<<人才学概论>>

编辑推荐

《人才学概论》既可作为人才学、人力资源管理等学科领域理论工作者的研究用书，又可作为相关专业研究生、本科生的专业课教材，还可作为企事业单位领导、部门管理人员等实践工作者的参考用书。

<<人才学概论>>

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>