

薛永武◎著

人才开发学

RENCAI KAIFAXUE

中国社会科学出版社



人才开发学

RENCAL KAIFAXUE

薛永武◎著

图书在版编目(CIP)数据

人才开发学/薛永武著. —北京: 中国社会科学出版社, 2008. 4

ISBN 978-7-5004-6882-0

I. 人… II. 薛… III. 人才—资源开发—理论 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 051823 号

策划编辑 郭沂纹
责任编辑 刘志兵
责任校对 王兰馨
封面设计 回归线视觉传达
技术编辑 张汉林

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010—84029450(邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京新魏印刷厂

装 订 广增装订厂

版 次 2008 年 4 月第 1 版

印 次 2008 年 4 月第 1 次印刷

开 本 880 × 1230 1/32

印 张 11.75

插 页 2

字 数 350 千字

定 价 28.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

序

薛永武教授，是一位人才学爱好者、研究者，多年前就出版过《新世纪人才学》《大学生潜能开发与情商育成》等专著。在大学讲坛上，他还主讲《人才开发学》《人力资源管理》以及《领导科学与艺术》，因此我们经常联系，相互切磋，是可以坦诚相见的朋友。在最近一次的全国学术会议不久，他又送来了一部厚厚的书稿，令我振奋，令我高兴。

高兴者何？高兴在书稿的创新上。这是我所最为期盼的。自从20世纪80年代以来，人才学研究者构造了人才学的最初体系。回想起来，大多为内外因素说，管理规律说，社会条件说，大同而小异。这是当时学科初建所难以避免的。只有一位叫门里牟的人，从人的自然属性上论述人才问题，令人耳目一新。此后多年，人才学理论体系缺少突破。2005年，由我牵头，约请了余兴安、李建中、丁向阳诸位专家，编写出版了一部《人才学新论》，较之20世纪80年代的书稿，增加了“人才市场”、“人才生态”、“人才价值”、“人才战略”诸章节，也就算得上一次突破。总之是有了新意，而且是在广泛而深入的社会实践推动下，实现了学术理论的新的进展。

今天我所看到的这部书稿，自有它的新意。主要表现在三个方面：一是知识结构的创新；二是研究视角的创新；三是体系结构的创新。

关于知识结构的创新，主要表现在作者在优化知识结构的基础上，能够对人才开发进行全方位的整合研究。薛永武教授具有多方面的知识。除了人才开发知识外，他在大学还承担了MPA的《领导科

2 序

学与艺术》，为研究生讲授了《人才开发学》《西方美学》《文学方法论》《西方现代文艺思潮》《文学鉴赏专题》等；为本科生讲授了《人力资源管理》《人才开发学》《行政法学》《社会学》《美学》《西方文论》《文学概论》《古代诗文》等。他所发表的文章涉及哲学、社会学、宗教、文艺学、管理学和行为科学等多个门类。这样一种多学科的知识结构，有利于从多种学科领域去观察分析人才与人才问题，见前人所未见，发前人所未发。玻璃板是两面的，宝石是多面的，所以宝石比玻璃更漂亮。人才学研究需要多学科的介绍，如能集多种知识于一身，这样的专家将极为可贵，而且能使人才学的知识体系更加充实。

关于研究视角的创新，主要表现在作者从不同的角度，观察分析同一个问题，故能使理解与认识更为深刻。如作者从思维方式、审美愉悦、崇高理想、自由游戏角度探讨了它们与人才开发的关系，就显得比较新颖。作者说：“一个人经常与特定的审美客体构建审美关系，主体在获得审美愉悦的同时，客观上就必然会受到这类审美客体的影响。读者如果喜欢读并且经常读李清照的词，慢慢也就可能变得婉约；读者如果喜欢并且经常读苏轼的豪放词，慢慢也就可能变得豪放。由于‘近朱者赤，近墨者黑’的普遍性，我们经常接触的事物就必然会直接影响着我们的心情和性灵；同样，我们所欣赏的审美对象也会直接影响着我们的审美心理、审美趣味和审美能力。”作者在论述审美之所以能具有诱发人的潜能的时候，还详细描述了贯穿其中的生理机制，让读者理解人们怎样从审美中获得求知、向善和人生美化的多重价值。所有这些，都是研究人才学的人所未注意到的，是一种突破与深化。

关于体系结构的创新，主要表现在作者将人才开发区分为“自律性”与“他律性”两种类型，并以此将全书分为上编与下编两大部分。这种分类方式也属首创。作者说，整体性人才资源开发之主体无论是国家、组织，还是教师、家长，都只能通过个人的自我开发方能落到实处，因此，自律性开发有非常重要乃至决定性作用。“相对于个体而言，宏观开发和中观开发都是外在的，而只有微观的开发才

是内在的”，“人才开发在本质上是个人拓展生命和完善生命的过程”。说得何等好啊！

写到这里，我忽然想到远在青岛的薛永武教授前不久作为人才引进调入到中国海洋大学。他不仅个人找到了一个发展的新平台，而且还把人才学的薪火点燃到了青岛这座美丽的海滨城市。那是个适合人类居住，也适合于学者沉思的地方。希望他能面向大海，面向世界，面向未来，不断进行更深一步的思考，在传播与丰富人才学上走在全国的前列。

王通讯于中国人事科学研究院

2007年7月

目 录

序	王通讯 (1)
---------	---------

上编 人才的自律性开发

绪论	(3)
一 人才开发呈全息性弥散	(3)
二 人才开发是最重要和最复杂的开发	(7)
三 人才开发导源于个体生命拓展的内在需要	(9)
四 人才开发与社会和谐发展的双向互动与共生效应	(10)
第一章 大人才观视域中的人才开发	(13)
一 从大人才观看人才开发的新界定	(13)
二 从大人才观看人才开发的可能性	(15)
三 从大人才观看人才开发的多元性	(18)
(一) 从山型人才看人才开发的复合性	(19)
(二) 从塔型结构看人才开发的层次性	(23)
(三) 从社会分工看人才开发的专业性	(25)
(四) 从现代科技看人才开发的技能性	(26)
第二章 大学习观视域中的人才开发	(28)
一 大学习观对于人才开发的重要性	(28)
(一) 大学习观的内涵	(28)
(二) 大学习观是人才开发的重要自律	(34)

2 目 录

二	从学习化的实践看人才开发的共时性	(37)
(一)	学习化的实践	(37)
(二)	实践化的学习	(39)
(三)	以社会和他人为师	(40)
三	从学习化的人生看人才开发的历时性	(42)
(一)	人生学习化的艺术	(42)
(二)	人才开发的终生性	(43)
第三章	生涯设计与人才开发	(47)
一	生涯设计的含义与类型	(47)
(一)	生涯的含义	(48)
(二)	生涯的类型	(48)
二	生涯设计的原则与意义	(50)
(一)	生涯设计的原则	(51)
(二)	生涯设计的意义	(54)
三	生涯设计的程序	(55)
(一)	正确的自我认知	(56)
(二)	客观分析外在环境的现状及发展走向	(59)
(三)	对个人与环境的互动进行动态的分析	(60)
四	生涯设计应该考虑的几个要素	(62)
(一)	年龄与生涯设计	(62)
(二)	性格与生涯设计	(64)
(三)	兴趣与生涯设计	(66)
(四)	能力与生涯设计	(67)
第四章	思维方式与人才开发	(68)
一	思维的系统性	(68)
二	思维的开放性	(71)
三	思维的纵深性	(74)
四	思维的超越性	(75)

五 思维的归因性	(77)
第五章 能力结构与人才开发	(81)
一 从木桶理论看优化结构的重要	(81)
(一) 大脑功能与协调开发	(82)
(二) 整合能力与协调开发	(84)
二 知识转化为能力的三个关节点	(86)
(一) 在广采博取中对知识融会贯通	(86)
(二) 在提炼概括中对知识理性深化	(88)
(三) 在反复实践中对知识检验考察	(90)
三 知识结构与能力结构优化组合	(91)
(一) 知识结构的优化	(91)
(二) 能力结构的优化	(93)
(三) 知识与能力在整合中达到优化	(96)
四 成才盲区的突破与非超导现象的启迪	(98)
(一) 成才盲区的突破	(98)
(二) 非超导现象的启迪	(99)
第六章 审美愉悦与人才开发	(102)
一 扩大审美视野有利于丰富主体的心灵	(102)
(一) 审美主体心灵的丰富性	(102)
(二) 审美丰富主体心灵的途径	(104)
二 提高审美境界有利于升华主体的情感	(109)
(一) 审美境界的多样性与层次性	(110)
(二) 提高审美境界与主体的情感升华	(111)
三 增强审美愉悦有利于拓展主体的想象	(112)
(一) 审美拓展想象的开放性和无限性	(112)
(二) 审美拓展想象的直接性和间接性	(113)
四 审美诱发潜能的特点和主要形式	(115)
(一) 审美愉悦诱发潜能的特点	(116)

4 目 录

(二) 审美愉悦诱发潜能的主要形式	(118)
第七章 激发潜能与人才开发	(123)
一 人类潜能的无限性	(123)
(一) 冰山理论与人才开发	(124)
(二) 摩西老姆与人才开发	(127)
(三) 短路理论与人才开发	(130)
(四) 超常智力与人才开发	(131)
(五) 芸芸众生与人才开发	(134)
二 兴趣转化为能力的秘密	(136)
(一) 兴趣向爱好的递进	(137)
(二) 爱好向喜爱的递进	(138)
(三) 喜爱向热爱的递进	(138)
(四) 热爱向酷爱的递进	(139)
(五) 酷爱向忘我的升华	(139)
三 需要与能力的相互生成	(141)
(一) 人的需要是生命拓变的动力	(142)
(二) 人的需要与能力的共生效应	(143)
四 崇高理想与人才开发	(145)
(一) 崇高理想指点人生迷津	(145)
(二) 崇高理想升华主体情感	(147)
(三) 崇高理想开阔人生境界	(148)
(四) 崇高理想优化思维方式	(150)
(五) 崇高理想开发主体潜能	(151)
五 自由游戏与潜能开发	(153)
(一) 游戏的分类和本质	(153)
(二) 游戏开发潜能的秘诀	(155)
第八章 精神健康与人才开发	(160)
一 我国精神疾病的现状	(160)

二 产生精神疾病的客观原因及其对策	(162)
(一) 社会转型期的多重失衡及其对策	(163)
(二) 客观压力超过承受能力及其对策	(164)
(三) 宏观有序与微观无序的困惑及其对策	(168)
(四) 家庭、相貌不如人导致的自卑及其对策	(169)
三 产生精神疾病的主观原因及其对策	(171)
(一) 心理冲突导致的心理障碍及其对策	(171)
(二) 错误的自我认知及其对策	(173)
(三) 个性不和谐导致的心理障碍及其对策	(176)
(四) 情感失落导致的心理障碍及其对策	(177)
第九章 人际沟通与人才开发	(180)
一 影响人际沟通的原因	(180)
(一) 人际交往中信息变形导致的矛盾	(181)
(二) 个性不和谐导致的人际矛盾	(184)
(三) 思维方式不同导致认识事物的差异	(185)
(四) 个人修养不同容易产生矛盾	(186)
(五) 个人利益冲突易产生矛盾	(186)
二 人际沟通促进人才开发	(187)
(一) 提高个人修养	(187)
(二) 畅通信息渠道	(189)
三 驾驭矛盾促进人才开发	(191)
(一) 培养人际交往的能力	(191)
(二) 提高矛盾的预测能力	(192)
(三) 解决矛盾的三个层次	(193)

下编 人才的他律性开发

第十章 家庭教育与人才开发	(197)
(一) 家庭在人才开发中的重要性	(197)

6 目 录

(一) 父母的言传身教与人才开发	(198)
(二) 家庭是人才开发的坚实后盾	(201)
二 家庭人才开发应注意的问题	(205)
(一) 家庭人才开发要形成合力	(205)
(二) 家长与孩子沟通的技巧	(206)
(三) 对孩子期望要张弛有度	(207)
 第十一章 学校教育与人才开发	(209)
一 确立人才开发的全新理念	(209)
(一) 学生是最具潜力的群体	(210)
(二) 把教育转变为人才开发	(211)
(三) 扩招与人才开发	(212)
二 设计人才开发的动态目标	(216)
(一) 人才开发的整体有序性	(216)
(二) 人才开发的个体可变性	(217)
三 推进素质教育与人才开发	(218)
(一) 打破应试教育瓶颈	(218)
(二) 创新人才开发模式	(223)
(三) 促进文化协调发展	(226)
(四) 提高教师综合素质	(227)
 第十二章 管理艺术与人才开发	(230)
一 管理理念与人才开发	(230)
(一) 传统管理向人才开发的转变	(231)
(二) 微观管理向宏观管理的转变	(233)
(三) 刚性管理向柔性管理的转变	(234)
二 管理方式与人才开发	(237)
(一) 定性管理与定量管理的融合	(237)
(二) 计划管理与市场管理的融合	(239)
(三) 身份管理与岗位管理的融合	(242)

三 管理是凝聚人心和激励精神的艺术	(246)
(一) 管理是凝聚人心的艺术	(246)
(二) 管理是激励精神的艺术	(247)
第十三章 环境和谐与人才开发	(252)
一 创造顺境与人才开发	(252)
(一) 人才开发需要和谐的顺境	(252)
(二) 要认识顺境的相对性	(254)
二 战胜逆境与人才开发	(255)
(一) 对逆境成才的反思	(255)
(二) 战胜逆境的主体要素	(257)
三 准逆境与人才开发	(263)
(一) 社会张力对人才开发的影响	(264)
(二) 管理者错误的人才理念对人才开发的影响	(266)
(三) 帕金森定律对人才开发的束缚	(268)
(四) 管理者甘于平庸对人才开发的弱化	(269)
第十四章 制度创新与人才开发	(272)
一 人才培养制度的创新与人才开发	(272)
(一) 反思人才培养制度	(272)
(二) 创新人才培养制度	(276)
二 人才任用制度的创新与人才开发	(280)
(一) 反思人才任用制度	(280)
(二) 创新人才任用制度	(285)
第十五章 绩效评估与人才开发	(294)
一 绩效评估在人才开发中的作用	(294)
(一) 有利于激励人们的进取精神	(294)
(二) 有利于管理者进行人才规划	(296)
(三) 有利于落实和调整分配机制	(296)

8 目 录

二 绩效评估的恒定性与模糊性	(297)
(一) 绩效评估的恒定性	(297)
(二) 绩效评估的模糊性	(298)
三 绩效评估促进人才开发的原则和方法	(300)
(一) 绩效评估促进人才开发的原则	(300)
(二) 绩效评估促进人才开发的方法	(301)
第十六章 社会评价与人才开发	(304)
一 社会评价影响着人才开发	(304)
(一) 社会人才观对人才开发的影响	(305)
(二) 社会价值观对人才开发的影响	(307)
(三) 社会期望值对人才开发的影响	(311)
二 社会评价与人才开发的互动	(314)
(一) 社会评价对人才开发的促进	(314)
(二) 人才开发对社会评价的超越	(316)
第十七章 人才流动与人才开发	(321)
一 马太效应与推拉定律	(321)
(一) 马太效应对尊重人才的启示	(321)
(二) 推拉定律对人才开发的挑战	(322)
二 人才流动的原因、动机和现状	(324)
(一) 人才流动的原因	(324)
(二) 人才流动的动机	(327)
(三) 人才流动的现状	(329)
三 人才流动与人才开发的相互促进	(330)
(一) 把人才流动演进为新型的人才开发	(331)
(二) 促进人才流动与社会变迁和谐统一	(332)
第十八章 人才战略与人才开发	(335)
一 必须确立人才战略是第一战略的价值取向	(335)

(一) 人才战略的目的是以人为本	(336)
(二) 以人为本的目的是人尽其才	(340)
二 人才战略的核心是人才开发	(341)
(一) 由人力资源的使用转向人才资源的开发	(341)
(二) 由人才竞争转向新的人才辈出与共生	(343)
(三) 由人才垄断转向突破时空的异地用才	(344)
(四) 由人才低谷转向全球人才高峰的攀登	(345)
三 人才战略呼唤人才开发大师	(351)
(一) 大众的觉醒：人人都是人才开发者	(352)
(二) 人才开发大师需要能力的高度优化	(353)
后记	(361)

上 编

人才的自律性开发

