

王通讯人才论集



第 5 卷

人才

潜 能 开 发 学

REN CAI QIAN NENG KAI FA XUE

中国社会科学出版社



王通讯人才论集

人才潜能开发学

(第五卷)

王通讯

中国社会科学出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

王通讯人才论集. 1~5 卷 / 王通讯著. —北京: 中国社会科学出版社, 2001.5

ISBN 7—5004—2960—6

I. 王… II. 王… III. ①王通讯—文集②人才学—文集 IV. C96—53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 12924 号

责任编辑 王 昊 卫 平

责任校对 王 英 卫 平

封面设计 郑 策

版式设计 炳 图

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—84029453

传 真 010—64030272

网 址 <http://www.cass.net.cn>

经 销 新华书店

印 装 廊坊市光达胶印厂

版 次 2001 年 5 月第 1 版

印 次 2001 年 5 月第 1 次印刷

开 本 850×1168 1/32

印 张 75.5

插 页 15

字 数 1500 千字

印 数 1—5000 册

定 价 165.00 元(全 5 册)

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

出版说明

本卷由两本专著组成。《人才潜能开发学》是作者自 1995 年开始投入研究的一个新领域。所用时间是每天上班前的两个小时。1996 年 6 月出版内部资料《第五深度培训》，同年 10 月出版内部资料《潜能开发系列讲座》。读者反映对企业、对人才都有很大的助益。这本《人才潜能开发论》，是在以上两种内部资料的基础上进一步充实修订而成的，是首次公开出版。

《创造：开发潜能的源泉》是作者 1992 年的论著，是从创造力开发角度论述潜能开发的。1993 年由吉林人民出版社出版。由于这两本专著都涉及到潜能开发问题，故合编为一集。读者可以通过阅读这两本专著了解作者关于开发人才潜能的学术思想。

总 序

我们正在走向一个新世纪。

新的世纪将给地球村的公民们提出许多新的课题,而“人才问题”无疑将是最具魅力的一个。或者说,新的世纪将以“人才开发”为强大动力的世纪。

在即将挥手告别 20 世纪的时候,一位大洋彼岸的学者说:如果撰写 20 世纪的历史,不要忘记:本世纪的最大悲剧,不是连年战争,不是恐怖地震,甚至不是美国将原子弹投向日本广岛,而是人们活着,劳作着,但是直到他们离开人世的时候还没有意识到,他们身上还蕴藏着尚未开发出来的巨大能量……

这句话是那样的刻骨铭心,令人震撼。

人类自身潜藏着巨大的能量。但科学家推测,开发利用程度不过 10%,其余将近 90% 的能量都被闲置或埋没了。这不能不是人类的悲哀。当然,人类潜能开发问题比较复杂。这里既有人类对自身的认识程度问题,也有科学技术发展水平的局限;既有才能拥有者本人的觉悟与责任,又有社会生产关系对人们才能发挥的制约。总之,单纯从一个角度去认识这个问题是不行的。不过,我们可以而且完全可能从各自不同的角度去研究这个问题,进而找到从不同方向、不同层面解决这个问题的正确方法,这是功莫大

焉的事。

人才学正是在这样广阔的历史背景下应运而生的。从1979年到今天,作为新时期最早投入人才学研究的普通知识分子的一员,我撰写了不少有关人才研究方面的论文和论著,奉献在读者面前的这套五卷本文集,便是我的代表性观点的集中。这五卷文集分别是《微观人才论》、《人才学通论》、《宏观人才学》、《人才资源论》和《人才潜能开发学》。它们基本上是按照发表的先后顺序排列的,从微观到宏观,从理论到技术,从浅表到深层。第四卷和第五卷属首次公开出版。每一卷都是我学术道路的一个驿站,月夜星辰下的一次小憩。

我们生长的这个国度具有研究人才问题的天然优势,只不过解放以来没有什么人留心这片沃土罢了。我认为,有史以来中华大地出现过三次人才研究的学术高潮。第一次为春秋战国时期。诸子百家蜂起,个个标新立异,中国人才思想的源头,盖出于此。老子、孔子、孟子、荀子、韩非子等等,便是他们中的杰出代表。过去人们只是习惯地把他们当做教育家、哲学家或法家等等来看待;倘若转换一下视角,他们个个都是人才学家,许多见解闪烁着唯物主义的思想光辉。第二次学术高潮当属魏晋时期。那个时候,社会风气喜欢品评人物,魏之刘劭撰写了一本有名的著作《人物志》。其言辞之精美,思想之缜密,独领风骚。据说解放前英译本出现在美国,令蓝眼睛的心理学家们瞪大惊羡的双眼。第三次高潮是在“五四”运动前后。以潘光旦、丁文江等为代表的一批学者从优生学、遗传学、家谱学、人文地理学的角度探讨人才成长、涌现的规律,观点新颖,启人心智。

尤其值得一提的是学识渊博的潘光旦教授在清华大学还开设了“人才论”课程,颇受学生欢迎。显然,近代科学的产生与发展,对人才研究是一次有力的推动。

解放后的一段时间内,人才研究是不可能尖锐地提到我们的议事日程上来的。

历史进入了新时期,改革开放大潮乍起,思想解放、意识超前的一批学者慧眼独具,看到了人才问题对于四化建设的极端重要性,他们先下之忧而忧,为人才问题大声疾呼,他们义无反顾,冲破重重阻力,发出了建立人才科学的呼唤。他们以马克思主义为指导,为建立有中国特色的人才科学呕心沥血,辛勤耕耘。21年过去了,如今人才学的理论框架已经具备;人才学课程已经登上了大学讲坛;人才学的硕士研究生已经培养了若干批;专门登载人才学的刊物已经有好多家;人才学的学科编码已经排定(630.5520);人才学的专著相继出现。应该说,这是历史的必然。因为人才学与改革共命运:人才呼唤改革,改革造就人才。

在编定这套书的时候,作为新时期人才研究的投身者和见证人,我深情怀念给这项研究以热情关怀和巨大支持的胡耀邦同志。《试论人才成功的内在因素》,被世人认为是人才学的开山之作。这篇文章最早刊登在《人民教育》杂志,《文汇报》以整版篇幅转载,胡耀邦同志看到后做了亲笔批示,意思是文章的思想性深,知识面宽,对青年成长有好处。据此,《中国青年报》又一次加按语,再次予以转载。紧接着,新华社向全国发了通稿。中国人才学热就是这样在80年代的青年中激荡起来、传播开来的。以后,胡耀邦同志在一次讲话中还给人才学下过这样的定义:“以最小的代

价取得最大的战果,叫做战略学;用有限的投资,取得最好的经济效益,叫做经济学。可不可以这样说,以有限的领导骨干和技术骨干,发挥他们的最大才能,以有限的时间造就大批的合格人才,叫作智力开发学或人才学。”多少年来,我就是从智力开发、人才开发的角度研究人才学、深化人才学的。

著名学者费孝通教授在全国第二次人才研究代表大会上提到清代诗人黄仲则咏李白的一句诗:“鸿蒙借君手”,意思是说,天地之造化包括一门科学的发生、发展,总有人担负其任。为人才科学的建立发展付出大量心血的是国内一大批热爱人才研究事业的专家、教授,一大批我所认识的或不认识的朋友,借他们的辛勤耕耘,人才学这棵大树正枝繁而叶茂,待拔地而参天。

世界上的事情往往不谋而合。

中国的人才学研究实际上正与国际上的人力资源管理与开发理论相耦合。后者是发达国家在智力开发方面的理论先导;前者是后者在发展中国家的理论呼应。当一种历史需要出现在某一社会时期的时候,总有人会去力图满足这种需要,不管这个人是谁。也可以这样说,在20世纪70年代末的中国,总有人会去研究人才问题,研究人才学或者是别的什么学,因为这是历史的指示。或许是“文化革命”对中国人才的委屈过为深重,作为一种历史的回报,必然会有人来研究中国的人才问题。唯物史观告诉人们,历史的错误常以历史的进步做为补偿。

国际上的人力资源管理与开发学说,发源于60年代,发展于70年代,蓬勃于80年代。我国的人才学研究大约

滞后西方 10 年。80 年代末、90 年代初,当我们把人力资源管理与开发学说引进、介绍给国人的时候,人们顿感开阔与亲切。至此可以说,人才学与人力资源管理与开发学说汇合了,它们正以空前的理论力量鼓舞着我国广大的人事工作者、组织部门的同志们,以及立志成才的青年,产生了积极的社会影响。人才学与人力资源管理与开发理论既有区别又有联系。人才学是人力资源学说在中国的具体化,不仅具有深厚的历史基础,而且早被赋予了亿万人民亲切的乡情。

任何一种科学都是这样,其核心、精华部分乃是对研究对象的运动规律的概括与总结。那么人才学的规律何在呢?我认为,要正确地回答这个问题,现在可能为时尚早,但几个大的原则是早已确定的:

(一)人才科学的规律服从于宇宙万物运动的总规律。

(二)凡规律都是看不见、摸不着的,但它是客观存在的。顺应它,有利于早日达成目的;一旦违背它,就要受到阻碍或惩罚。

(三)人才学的规律是分层次的。层次之分,大致有三。一曰“人成其才规律”,又叫微观规律;二曰“人尽其才规律”,又叫中观规律;三曰“人才辈出规律”,又叫宏观规律。有时候,也可将中观规律与宏观念规律合称宏观规律。三个层次的规律相互联系,相互作用,但又各不相同。

(四)凡规律都是为数不多的,因为大自然喜欢简洁。

(五)凡规律都是可以重复的,重复就是无论何时何地总要发挥作用。

如若能按照以上五点去衡量、去审视、去检验,那么人

才学界一定会有所收获,有所建树。21年来,国内的不少学者撰写了不少文章、专著,其中对规律的概括,已经不少,但是真正贴切、准确者恐怕不多。本书虽然对此有所探索,实属心有余而力不足。但是,凡有勇气向它表示挑战,且表现出“攻城不怕难”精神者,都应向他们表示敬意。这是人才研究者应尽的天职。

老子曰:“道可道,非常道;名可名,非常名”。皇哉斯言!我们深知理论之难产,但我们更坚信真理都是可以逐步逼近的。我们寄希望于未来,寄希望于执著于人才研究事业的后来人。

春秋更迭,斗转星移,下一个世纪是中华民族腾飞于世界民族之林的世纪。腾飞需要动力,煤炭、石油、天然气将会日见其少而危机频仍。在诸如此类的国家级、世界级难题面前,我坚信未来世界注定越来越美好,人类拥有更为光辉灿烂的前程。这种乐观信念的理论支点就是人才开发。人的潜力开发具有当前人们还想象不到的巨大威力,它能帮助人类踏平一切荆棘,冲破道道难关。

人才开发是云蒸霞蔚的朝阳事业,投身这项事业的人们的脚下已经展现出洒满朝晖的锦绣征程。

让我们携手同行。

王通讯

2000年8月18日

目 录

人才潜能开发学

第一讲 潜意识理论和暗示技术	(3)
(一)引言:第五深度培训	(4)
(二)海下冰山理论	(9)
人类潜能知多少? ——潜意识是什么? ——潜意识的功能——潜意识的九大特征——潜意识活动的三大规律	
(三)暗示理论与正面暗示	(19)
暗示及其原理——暗示的力量——暗示作用之破译——自我暗示的方法——建议使用的“暗示语片卡”——正面暗示训练之一:变消极语言为积极语言——正面暗示训练之二:语言改进法练习——正面暗示训练之三:消极语言转折法——正面暗示实证案例之一:汽车推销大王的正面暗示——正面暗示实证案例之二:再坚持一下——大象林旺的故事	
(四)正面暗示问题参阅资料	(43)
罗森塔尔效应与暗示原理——潜意识与暗示实用一	

例——人类潜在能力的新启示

第二讲 自我形象理论与观想技术 (63)

(一) 马克斯威尔的自我形象理论 (64)

何谓自我形象——自我形象的形成——整容专家的
贡献——自我形象理论的八个要点——从自我形象
到自我观想——日本水泥大王的观想术——射击名
将的观想术——总裁观想术——幸福的篮子

(二) 驱逐自卑, 超我观想 (77)

自卑几乎人人都有——驱逐自卑的方法之一: 旧形
新义法——驱逐自卑的方法之二: 步步排除法——
树立“超我形象”的六大方法:——提高自信心的八
大技巧——奇妙的“越给越多原理”

(三) 超我观想问题参阅资料 (102)

想象的力量——自卑原因测试分析量表——二表人
才与三表人才——自我形象的心理测试方法

第三讲 成功的黄金原则与光明思维技术 (114)

(一) 光明思维的背景是积极的心态 (115)

拿破仑·希尔17条成功原则——什么叫积极的心
态——杞人无事忧天倾——如果人不错, 这世界就不
错了——怎样获得积极的心态——下棋老人与左宗棠

(二) 三级光明思维 (122)

例一: 对最后五分钟两种反应——例二: 对半杯
水的两种反应——例三: 对一朵红玫瑰的两种反
应——例四: 对“飞来横祸”的两种反应——例五: 对
双子职业的两种反应——例六: 积雪荒野与现代滑
雪场——例七: “用水都花钱”与“水都能赚钱”——
例八: 对光脚人群的两种反应——何谓三级光明思
维——三级光明思维举例——光明思维的六大技巧

(三)创造性思维开发你的潜能…………… (145)

(四)光明思维问题练习与参考资料…………… (146)

光明思维训练之一:文学名著《红字》的诞生——光明思维训练之二:大火摊上爱迪生——光明思维训练之三:被拒绝也可利用——光明思维训练之四:爱迪生模式——参考资料之一:打了一个杯子,多了一个碟子——参考资料之一:享受生活——参考资料之二:余秋雨台北奇遇——参考资料之三:他要一颗钮扣——参考资料之四:“曝光”变“广告”——参考资料之五:黑暗思维——老太——参考资料之六:积极心态与快乐人生——参考资料之七:学会乐观

第四讲 情商理论与你的目标…………… (185)

(一)提高你的情商…………… (186)

情商究为何物——情绪之谜——美国学者提出的情商内涵——象限图下论情商——情商细加评说——令人愉快的个性练习法——张飞暴怒殒命阆中——被领导厌恶而不知的杨修——史密斯先生出洋相——玫瑰大师的悲剧——克林顿总统夫妇的心智教练——你是一个很情绪化的人吗?

(二)放松入静的理论与方法…………… (217)

现代人的压力——压力与健康——A型性格者——A型性格问卷——放松:用心灵建筑一间静室——放松技术总观:紧张肌锻炼解压法——循环式肌肉放松法——“水泥人”想象法——“木偶人”想象法——“充气人”想象法——热度放松法——科学静坐放松法——梦像——“放松”与中美上海公报——梦能做出发明创造的原理——天才的工具:纸加笔——由梦而做出发明创造的实例

(三)让目标进入你的潜意识…………… (246)

人生不可无目标——实现目标的内在运行机制——
让目标进入你的潜意识——优势积累与临界突
破——摩西老母现象与才能盲点——拓展可能性空
间——忠告:抓住机遇——成功商测定

(四)情商及放松入静问题参阅资料…………… (269)

EQ 打破 IQ 神话——做个信念赢家——独特的“强
暴”试验——每日改进终有所成——信念的力
量——堵车与情商——我要学会控制情绪——学会
放松是你的谋略之最——真正的企业家要能放得
下一切——决策靠直觉而不靠理性分析——学会
放松的方法——目标意识测试量表——相见恨晚
读《情商》——挖掘智商提高情商——决定一个人
成功与否的两个因素——成功的羽翼——休闲是
为了走更远的路

后记…………… (303)

创造:开发潜能的源泉

第一章 创造与智慧…………… (311)

(一)什么叫创造…………… (311)

(二)创造力与智力的关系…………… (315)

(三)创造需要非智力因素的配合…………… (320)

(四)创造性突出人物的十个关键特征…………… (326)

第二章 创造性思维…………… (330)

(一)定义与特征…………… (330)

(二)根基:提高素质…………… (332)

(三)始端:见怪则怪…………… (334)

(四)通途:化繁为简	(337)
(五)关于创造性思维的简易测试	(339)
第三章 创造性思维的技巧(上)	(353)
(一)辐集辐射二重奏	(353)
(二)踏上辩证的旋梯	(356)
(三)舒展联想的彩翼	(359)
(四)不妨来个类比	(361)
(五)自比——对象化	(364)
第四章 创造性思维的技巧(下)	(367)
(一)琵琶反弹意如何?	(367)
(二)在既是又不是中求索	(371)
(三)再现你的童年	(374)
(四)巧施连环妙计	(378)
(五)侧向思考出奇兵	(381)
第五章 创造性思维的策略	(384)
(一)学会限制自己	(384)
(二)留心:重复与反常	(388)
(三)跨桥结屋更清奇	(392)
(四)有时,需要离开常走的大道	(394)
(五)从机动中汲取力量	(397)
(六)“难得糊涂”三昧	(400)
(七)蝴蝶就是蝴蝶	(404)
(八)其味无穷的寂寞	(407)
第六章 创造性思维的激发	(410)
(一)创造力受阻之内因	(410)
(二)创造力受阻之外因	(415)

(三)突破心理屏障	(420)
(四)改善思维技巧的七种方法	(422)
(五)自我激发的诀窍	(425)
(六)提高创造力的七个步骤	(428)
第七章 各类创造性杰出人才的特征	(429)
(一)创造性强的领导人才的特征	(431)
(二)创造性杰出的改革者	(433)
(三)创造型主管的特征	(435)
(四)创造性杰出的科学家的特征	(437)
(五)创造性强的教师	(438)
第八章 创造性的横向转移	(439)
(一)从两类人才的差异谈起	(440)
(二)换型中的危机	(443)
(三)从科技英才到企业家	(451)
后记	(456)
跋:我的人才研究之路	(458)

人才潜能开发学