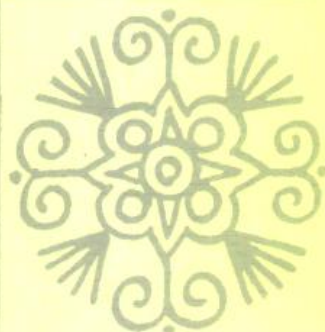


RENCAIXUE

人才学

● 孙密文 著



吉林教育出版社

人才学

孙密文 著

吉林教育出版社



人 才 学

孙密文 著

责任编辑：吴豪英

封面设计：王劲涛

出版：吉林教育出版社 850×1168毫米32开本 17.625印张 6插页 415 000字

发行：吉林省新华书店 1990年5月第1版 1990年5月第1次印刷

印刷：长春新华印刷厂 印数：1—6 000册 定价：7.40元

ISBN 7-5383-1023-1/C·2

目 录

第一章 绪论.....	(1)
第一节 人才定义及特征.....	(1)
一、人才定义概述.....	(1)
二、人才定义的原则.....	(2)
三、衡量人才的要点.....	(3)
四、人才的基本特征.....	(9)
第二节 人才思想及渊源.....	(11)
一、原始社会的人才思想.....	(11)
二、古代人才思想的精华.....	(12)
三、近代人才思想的发展.....	(20)
四、革命导师的人才思想.....	(23)
第三节 人才个性及类别.....	(25)
一、人才的层次.....	(25)
二、人才的类型.....	(28)
三、人才的个性.....	(33)
四、对反面人才的理解与评价.....	(35)
第四节 人才学产生的依据及特点.....	(38)
一、人才学产生的基础.....	(38)
二、人才学产生的依据.....	(42)
三、人才学研究的内容.....	(45)
四、人才学研究的特点.....	(47)
五、人才学研究的方法.....	(49)

第五节 人才学与相关学科的关系·····	(55)
一、人才学与自然科学·····	(56)
二、人才学与社会科学·····	(64)
三、人才学与数学·····	(68)
四、人才学与心理学·····	(68)
第二章 人才本质与价值·····	(70)
第一节 人才本质与特性·····	(70)
一、人的本质含义·····	(70)
二、人才本质特性·····	(70)
三、天才与群众关系·····	(71)
第二节 人才价值与作用·····	(75)
一、人才的作用·····	(76)
二、人才的价值·····	(84)
第三章 人才学基本原理·····	(86)
第一节 择优性原理·····	(86)
一、择优性原理含义·····	(86)
二、人才优化的原则·····	(87)
三、人才优化的训练·····	(88)
第二节 系统性原理·····	(89)
一、系统性原理概述·····	(89)
二、人才的系统工程·····	(90)
第三节 反求性原理·····	(92)
一、反求社会工程·····	(93)
二、反求教育工程·····	(95)
三、反求家庭工程·····	(106)
四、反求个体工程·····	(110)
第四节 人才动机理论·····	(111)

一、需求、期望理论·····	(111)
二、强化、激励理论·····	(113)
三、公平、沟通理论·····	(114)
第四章 人才要素与结构·····	(117)
第一节 人才的基本要素·····	(117)
一、人才要素的内容·····	(117)
二、人才要素的主线·····	(120)
三、人才要素间的关系·····	(120)
第二节 人才的自身结构·····	(123)
一、人才的德育结构·····	(123)
二、人才的知识结构·····	(133)
三、人才的智力结构·····	(142)
四、人才的体育结构·····	(149)
第五章 成才因素及奥秘·····	(152)
第一节 人才成功的内在因素·····	(152)
一、目标志向与成才·····	(153)
二、素质修养与成才·····	(157)
三、献身精神与成才·····	(161)
四、模仿创新与成才·····	(163)
五、联想幻想与成才·····	(165)
六、时间运筹与成才·····	(165)
第二节 人才成功的外在条件·····	(172)
一、社会需求与成才·····	(172)
二、地域环境与成才·····	(173)
三、亲友资助与成才·····	(175)
四、名人指教与成才·····	(177)
第三节 残疾者的自立与成才·····	(179)

一、残疾者成才的科学依据·····	(180)
二、残疾者的成才与实践·····	(181)
三、成才后的残疾及再成才·····	(185)
第四节 失足者成才的社会效益·····	(186)
一、失足者成才的社会条件·····	(186)
二、失足者成才的自身努力·····	(188)
第六章 性别差异与成才·····	(191)
第一节 性别差异与目标选择·····	(191)
一、性别差异与各自特点·····	(191)
二、形成思维差异的原因·····	(192)
三、男女智力发展的最高点·····	(196)
第二节 女性成才的自我挖掘·····	(196)
一、女子成才的优势·····	(197)
二、妇女成才的自我挖掘·····	(198)
三、女性成才的社会发掘·····	(199)
第三节 婚恋与成才的互促效应·····	(200)
一、婚恋与成才的正促效应·····	(201)
二、婚恋与成才的负促效应·····	(206)
三、婚恋效应与成才的关系·····	(208)
第七章 成才途径及环节·····	(210)
第一节 人才成长的途径·····	(210)
一、校门成才的途径·····	(210)
二、自学成才的途径·····	(212)
三、在职培训的途径·····	(214)
四、从师学艺的途径·····	(215)
第二节 人才成长的分段·····	(215)
一、智力萌发阶段·····	(216)

二、知识继承阶段	(217)
三、羽翼丰满阶段	(217)
四、学业创新阶段	(218)
五、持续发展阶段	(218)
第三节 人才成长的环节	(219)
一、早期教育环节	(219)
二、求学拜师环节	(225)
三、升学考试环节	(226)
四、定向攻关环节	(226)
五、余热释放环节	(227)
第八章 成才年限及概率	(229)
第一节 人才成功的概率	(229)
一、成才中的逆比现象	(229)
二、成才概率与方向选择	(230)
第二节 人才成功的年限	(231)
一、不同行业成才年限不同	(232)
二、同行业成才年限因人而异	(232)
第三节 人才成功的最佳年龄	(233)
一、智力发展的最佳年龄与最佳年龄区	(233)
二、人才成功的最佳年龄与最佳年龄区	(234)
三、不同行业成才的最佳年龄不同	(237)
四、同行业成才的最佳年龄亦有差别	(240)
五、成才峰值年龄的后延	(241)
六、抓住成才的“三黄”季节	(244)
第九章 人才规律及公式	(251)
第一节 人才成长法则	(251)
一、科班成才法则	(251)

二、顺时成才法则.....	(254)
三、苦练成才法则.....	(255)
四、提携成才法则.....	(256)
第二节 人才运动规律.....	(259)
一、人才成长规律.....	(259)
二、螺旋上升规律.....	(260)
三、交替代谢规律.....	(261)
第三节 人才成长的公式.....	(263)
一、人才效率表达式.....	(263)
二、人才杰出性公式.....	(264)
三、成才公式表达式.....	(264)
第四节 成才后的 PS 效应.....	(269)
一、PS效应的含义.....	(269)
二、克服PS效应的主观因素.....	(270)
第十章 人才设计与培养.....	(272)
第一节 人才设计及其战略意义.....	(272)
一、未来人才设计.....	(272)
二、人才终生设计.....	(273)
三、被定设计成才.....	(274)
四、自行设计成才.....	(275)
第二节 人才设计的战略思想.....	(277)
一、人才设计的出发点.....	(277)
二、人才设计的业务要求.....	(279)
三、人才设计的政治标准.....	(280)
第三节 人才培养的战略目标.....	(282)
一、强化教育与人才培养.....	(282)
二、人才培养的战略对策.....	(285)

第四节 人才的转向与培训.....	(293)
一、人才转向的含义.....	(293)
二、人才的第一职业及专深.....	(294)
三、人才的第二职业与深造.....	(295)
四、两用人才的培养与提高.....	(295)
第十一章 人才群体及效益	(297)
第一节 人才群体类型及特征.....	(297)
一、群体结构作用及演变.....	(297)
二、人才群体结构的类型.....	(301)
三、人才群体结构的特性.....	(304)
四、人才群体行为及方略.....	(306)
第二节 人才群体的基本功能.....	(307)
一、人才群体的放大功能.....	(307)
二、人才群体的互感功能.....	(308)
三、人才群体的互补功能.....	(308)
四、人才群体的互存功能.....	(309)
第三节 人才群体要素及优化.....	(310)
一、人才群体结构的要素.....	(310)
二、搭配微观群体的原则.....	(312)
三、群体冗员及非匹效应.....	(314)
四、群体心理氛围的调整.....	(314)
第四节 领导班子结构及配备.....	(316)
一、组建领导班子的原则.....	(316)
二、配备基层班子的设想.....	(320)
三、智囊团的组合与作用.....	(322)
第十二章 人才管理的基础	(326)
第一节 人才管理的本质及要素.....	(326)

一、人才管理的含义.....	(326)
二、人才管理的本质.....	(327)
三、人才管理的要素.....	(327)
四、人才管理的内容.....	(328)
第二节 人才管理的演变与发展.....	(328)
一、人才管理的艺术探讨.....	(328)
二、人才管理思想的演变.....	(328)
三、人才管理理论的发展.....	(331)
四、人才管理的时空观念.....	(333)
第三节 人才管理的方法及措施.....	(337)
一、集权分级管理法.....	(337)
二、法规约束管理法.....	(338)
三、三环制约管理法.....	(338)
四、九九和谐管理法.....	(339)
第四节 人才管理的基本原则.....	(341)
一、统一规划原则.....	(341)
二、能级能质原则.....	(341)
三、弹性动力原则.....	(342)
四、激发鼓励原则.....	(342)
第十三章 人才鉴别与选拔	(344)
第一节 人才发现与鉴别.....	(344)
一、鉴别人才的目的.....	(344)
二、鉴别人才的方法.....	(345)
三、鉴别人才的经验.....	(349)
第二节 选才制度及原则.....	(350)
一、我国古代的选才制度.....	(350)
二、我国现代的选才制度.....	(351)

三、选拔人才的基本原则.....	(353)
第三节 选拔人才的方式方法.....	(356)
一、考试问卷法.....	(356)
二、公开招聘法.....	(356)
三、他人引荐法.....	(357)
四、伯乐寻荐法.....	(357)
五、毛遂自荐法.....	(358)
第四节 选拔人才的战略思考.....	(359)
一、选拔人才勿论资排辈.....	(359)
二、选拔人才应看其本质.....	(360)
三、选拔人才的先见之明.....	(362)
四、选拔人才的错误思维.....	(366)
五、注意选才的群居效应.....	(368)
第五节 人才选拔与伯乐作用.....	(369)
一、伯乐的地位与作用.....	(369)
二、伯乐的层次及分类.....	(370)
三、伯乐必备的品格及才能.....	(371)
第十四章 人才使用与调整	(379)
第一节 使用人才的原则.....	(379)
一、用人如器对口原则.....	(379)
二、知人善任能级原则.....	(384)
三、赏罚分明激励原则.....	(385)
四、宽容和谐兼术原则.....	(387)
第二节 用人艺术与教训.....	(389)
一、用人授权不疑.....	(389)
二、用人贵在及时.....	(391)
三、使用保护并举.....	(393)

四、用人力戒守旧	(394)
五、用人正反经验	(396)
第三节 人才使用与调整	(398)
一、人才使用的理论依据	(398)
二、结业分配与人尽其才	(400)
三、因人调岗与因岗配人	(401)
第十五章 人才考核与晋级	(403)
第一节 人才考核的内容及原则	(403)
一、人才考核的意义	(403)
二、人才考核的史实	(404)
三、人才考核的内容	(406)
四、人才考核的原则	(409)
第二节 人才考核的类别及方法	(412)
一、人才考核的类别	(412)
二、人才考核的基础	(416)
三、人才考核的步骤	(417)
四、人才考核的方法	(418)
五、人才测评的会诊	(429)
第三节 人才晋级与退休	(430)
一、人才的晋级	(430)
二、人才的职称	(432)
三、人才的薪水	(434)
四、人才的致仕	(435)
第十六章 人才引进与流动	(440)
第一节 人才活力与流通	(440)
一、人才流动的意义	(440)
二、人才流动的形式	(443)

三、人才流动的捷径·····	(450)
四、人才流动的对策·····	(451)
第二节 人才流速及原理·····	(454)
一、人才流动的起源·····	(454)
二、人才流动的原理·····	(456)
三、人才流动的方程·····	(457)
四、期望效应与流速·····	(459)
第三节 人才外流的后果·····	(460)
一、人才外流的损失·····	(461)
二、人才外流的原因·····	(461)
三、人才外流的控制·····	(463)
第四节 人才引进的策略·····	(464)
一、人才引进的作用·····	(464)
二、人才引进的方式·····	(466)
三、人才引进的战略·····	(466)
四、人才引进的政策·····	(468)
第十七章 人才预测与规划·····	(470)
第一节 人才预测的功能及要素·····	(470)
一、人才预测的概念·····	(470)
二、人才预测的要素·····	(471)
三、人才预测的功能·····	(473)
四、人才预测的原理·····	(474)
第二节 人才预测的方法及步骤·····	(475)
一、预测方法的分类·····	(475)
二、人才预测的步骤·····	(477)
三、人才预测的方法·····	(478)
第三节 人才规划的目的和任务·····	(495)

一、人才规划的目的	(495)
二、人才规划的任务	(496)
三、人才规划的策略	(497)
第十八章 智力开发与投资	(499)
第一节 智力开发的作用及依据	(499)
一、智力开发的含义	(499)
二、智力开发的依据	(500)
三、智力开发的作用	(504)
四、智力开发的基础	(504)
第二节 智力投资的效益及实质	(506)
一、智力投资的意义	(506)
二、智力投资的实质	(507)
三、智力投资的效益	(508)
四、教育投资的收益	(510)
第三节 智力投资的属性及措施	(512)
一、智力投资的属性	(512)
二、智力投资的方式	(516)
三、智力投资的引导	(517)
四、智力投资的挖潜	(518)
第十九章 人才立法与政策	(519)
第一节 人才立法的意义及原则	(519)
一、人才立法的内涵	(519)
二、人才立法的意义	(519)
三、人才立法的原则	(521)
四、人才立法的特性	(523)
第二节 人才立法的作用及实施	(525)
一、人才立法的作用	(525)

二、人才法规之先河.....	(526)
三、人才立法的依据.....	(528)
四、立法脉络及程序.....	(529)
第三节 人才政策与战略思考.....	(531)
一、人才政策含义及作用.....	(531)
二、人才政策与策略关系.....	(533)
三、制定人才政策的基础和依据.....	(534)
四、技术革命的挑战与人才对策.....	(540)
后 记	(548)

第一章 绪 论

本章主要阐述人才的定义、特征、层次、分类及人才学研究的意义、目的、对象、方法等。

第一节 人才定义及特征

一、人才定义概述

“人才”一词是我们祖先的创造，春秋时代的《诗经》最早提出“人材”一词，这已是距今约2 500年前的事了。“人才”与“人材”通用，在古代书籍中均写为“人材”二字。随着时间的推移，“人才”的内涵在不断变化。我们所谈的“人才”包括初、中、高级人才。国外所谈的“人才”一般专指高级人才。在现已出版的各种外文词典里，找不到我们所理解的“人才”。因此，国内有关学者建议，在翻译时，将“人才”一词译为talent（有才能的人）；天才、杰出人才译为genius。“人才学”一词是近几年由我国学者首先提出来的。关于人才学的译名，有的主张用Talent studies表示，有的坚持用talentology表述，就其规范性而言，使用后者更为妥帖。

人才是人类之精华，是人群中先进的部分。一般情况下，人们习惯于把有能力、有才学、有发明创造的人称谓人才。我们所