

<<人才论>>

图书基本信息

书名：<<人才论>>

13位ISBN编号：9787503540738

10位ISBN编号：7503540737

出版时间：2009

出版时间：中共中央党校出版社

作者：乔盛

页数：252

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>

## <<人才论>>

### 内容概要

《人才论》是一本融人才学和经济学、社会学于一体的美学化了的人生处世哲学。

思想内涵丰富深刻，观点新颖哲理性强，语言艺术独特精湛。

全书字里行间折射出关心国家发展和前途命运、未来走向的忧患意识，思绪情怀，其构建的科学人才观理念和设置的人才管理框架，体现了科学发展的创新人才观，有着实际的建设性和可操作性。

同时，《人才论》从辩证的宽阔视野，对当今世界现实生活中出现的一些“以钱为本”、“以权为本”、“物化”、“商化”、“钱化”等污蚀市场里产生的“强权公正学”、“腐败发展学”、“矛盾淡化学”、“剥削有功学”、“文凭阶梯论”、“年龄杠杆论”、“户籍界限论”等违背科学的形而上学观点进行了剖析。

## <<人才论>>

### 作者简介

乔盛笔，名林木、塞风。

陕西省神木县人。

曾在地方工作，现供职于国家某事业单位。

主要作品有散文集《黄土地上的美男俊女》、《割不断的故土柔情》、《红山丹》、《黄河长城的绝唱》；诗集《长江军魂的丰碑》，电视剧《大漠落日圆》；学术专著《一个记者与作家看世界》、《西部大开发》；长篇纪实文学《战争岁月—白坚革命往事》；长篇小说《黄沙窝》以及文学、新闻学、人才学、经济理论方面的文稿约500万字。

其主要成就有三个方面：

一、创立以“信天游为主旋律的诗哲性伦派”文学流派；

二、提出“用才不用人、用才与用人”谐调统一的新人才观；

三、20世纪90年代提出西部大开发战略所遵循的“三个阶段论”：即5年初期调研规划阶段，20年中期铺开突进阶段，25年后期持续发展阶段。

## &lt;&lt;人才论&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 人才定义 一 人才的科学定义 二 人才衡量标准 (一) 能力标准 (二) 道德标准 (三) 学识标准 (四) 体格标准 三 人才素质评估 (一) 行为素质 (二) 心态素质 (三) 言辞素质 四 人才价值体现 (一) 人才权力调控价值 (二) 人才货币流通价值 (三) 人才知识转化价值 (四) 人才数字增减价值 五 人才时代特征 (一) 自觉卷入 (二) 被逼参与 (三) 选向明确 六 人才公认度 (一) 局部认可度 (二) 大部认可度 (三) 内在认可度 (四) 暂时认可度 第二章 人才辨识 一 辨才法 (一) 组织考察法 (二) 民众测评法 (三) 招考择取法 (四) 优劣淘汰法 (五) 慧眼识珠法 (六) 投炉试金法 (七) 毛遂自荐法 (八) 自然而然法 二 识才性 (一) 人才的个性与共性 (二) 人才的潜伏性与显影性 (三) 人才的自信性与自卑性 (四) 人才的自束性与狂张性 (五) 人才的分离性与凝聚性 (六) 人才的破坏性与建立性 第三章 人才人本 一 人本概论 (一) 民本思想 (二) 权本思想 (三) 钱本思想 (四) 物本思想 (五) 法本思想 (六) 德本思想 (七) 命本思想 二 人才分割论 (一) 组织措施分割 (二) 职业界限分割 (三) 地域迁徙分割 (四) 资源配置分割 三 才尽人走论 (一) 德才资源组合法 (二) 才能资源优化法 第四章 人才分类 一 人文知识分子人才类 (一) 领袖伟人型 (二) 政治家型 (三) 谋略家型 (四) 社会活动家型 (五) 军事家型 (六) 公务员型 (七) 文化艺术型 (八) 复合通用型 二 科技知识分子人才类 (一) 发明创造型 (二) 技术权威型 (三) 专项冠军型 (四) 词典智库型 (五) 埋头苦干型 (六) 封闭自立型 (七) 孤傲清高型 (八) 乖巧温顺型 三 特定地域人才类 (一) 自学成才型 (二) 奇特怪料型 (三) 隐藏不露型 (四) 粗犷放荡型 (五) 固执拼搏型 (六) 理想主义型 四 愚庸伪恶人才类 (一) 办事愚蠢型 (二) 生性奴婢型 (三) 心胸狭隘型 (四) 私欲膨胀型 (五) 处世险恶型 第五章 人才能量 一 人才能量赏析 (一) 人才的遗传基因能量 (二) 人才的素质健康能量 (三) 人才的适应性活动能量 (四) 人才的创造性转化能量 (五) 人才的反弹性剧变能量 (六) 人才的技艺价值能量 二 人才能量光环误区 (一) 人才知识能量光环误区 (二) 人才为官能量光环误区 (三) 人才金钱能量光环误区 (四) 人才地域能量光环误区 (五) 人才时空能量光环误区 第六章 人才造就 一 环境造就人才论 (一) 人才环境学概念 (二) 人才环境分类 二 机遇造就人才 (一) 什么是机遇学 (二) 有七种机遇值得借鉴 三 时间造就人才 少一件遗憾事情——《人才论》后记

## 章节摘录

第一章 人才定义 一、人才的科学定义 实践与生活行进的车轮永远赶在理论怀胎的前夜

。理论创新与概念创新都是实践慈母孕育和创造的成果。

人才科学定义，按汉文字的结构来分解，至少由两个汉语单词结合而成：人才，科学。

先说人才。

人才是广泛意义上的、也就是汉字“人”与“才”两个字相组合的一个名词。

我们要知道人才的局部或全部内涵，首先还得重新回顾人是什么，人的全部包容含量和人的整体生存要义是什么。

这似乎是一个更为陈旧的话题。

人们对什么是人的解答极为简单而直快，大致认可度也是没有多少区别的。

从西方18世纪、19世纪的人类学专家，到迄今为止的全球范围的所有学者皆认为，人是一种具有智慧的、创造文明财富的高级动物。

至于说人是文明的天使、智慧的符号、创造的上帝等等之见，也不能说不无道理。

人类共同的观点是，人有别于地球上任何有生命的动物体和植物体。

在动物世界和植物世界的双重王国里，物理结构和化学结构、生理结构、地质结构、生命结构均给人体生命赋予了高于地球其他生命体的特殊本能。

这种本能是先天和后天两者互动循环发展的超越别的动物体和植物体的生命晶体。

人的四肢的发达性和智力的想象性，使人在劳动创造方面把其他生命体远远地抛在时空变迁的后面。

早先的第一批原始人在劳动创造活动过程中使自身体魄逐渐健壮起来。

运用四肢的勤劳、加上头脑的发达聪明，不光是把其他的动物群体征服和把别的植物生命体为己所利用，而且在与整个大自然的斗争中，经历多少万年的沧桑变迁，跃升为统治地球上所有动物群体和植物生命体的主宰者。

.....

## <<人才论>>

### 编辑推荐

《人才论》是来源于社会实践大学校的一部“原创原版原生态”的创新人才学理论著作。作者提出的许多有关人才学的新概念，具有显明的时代特征和前瞻性构想，揭示出当代中国在用人体制方面急需解决的新问题、新矛盾、新课题、以及所采取的新对策、新方略、新举措。

《人才论》从“人才定义”到“人才辨认”、“人才人本”、“人才分类”、“人才能量”、“人才造就”等方面，系统地论述了当代选用人才的标准、选用人才的方法、人才的测评考核、人才的价值观体现、人才的能量发挥、人才的使用管理等人们关注的社会热点话题。

<<人才论>>

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>