

<<潜人才学>>

图书基本信息

书名：<<潜人才学>>

13位ISBN编号：9787544026918

10位ISBN编号：7544026914

出版时间：2004-2-1

出版时间：山西教育出版社

作者：杨敬东

页数：248

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>

<<潜人才学>>

前言

王淀佐 承蒙杨敬东同志惠赠他的新著《潜人才学》，展卷之际，首先脑子里产生一个问题，什么是“潜人才”？

这也能写成一本书么？

及至翻查目录，看到有潜人才的概念、特征和类型等内容，方才知这是经过研究之后，给出了明确界定和解释，并且不是拍脑子任意写出的解释，而是经过缜密的思考，查阅了大量资料，古今中外，旁征博引，反复推敲之后写出来的。

到这时，我才感到这不是一本应景之作，而是一本力作，由此而对这本书产生浓厚的兴趣。

继续读下去，这才又进一步了解到潜人才的发现，社会评价考核，社会承认，埋没和机遇，脱颖而出的环境和开发等丰富内涵，感到这本书有概念，有观点，有众多的实例，有实用性的方法，可谓集其大成。

掩卷之余，不仅又产生一个想法，如此系统全面地讨论潜人才和潜人才学，这要下多大的功夫？要用多长时间的积累？

杨敬东同志在书的后记里说到他写这本书向过程和他本人与这门学问相关的生活、工作经历，回答了这个问题。

他长期从事人才和人才学有关的组织人事工作，从发表首篇研究论文到成书，魂萦梦绕20年，其间又经过对第一个版本15年的提升锤炼，才铸成今天的新作。

杨敬东同志是我的老朋友，是那种很谈得来的、有同好的朋友。

提到这位远在我曾经生活、工作近40年的湖南长沙的老朋友，自然想到他勤奋好学、勤于治学、孜孜不倦、为人诚恳谦虚，且又博闻广记、兼收并蓄的风范。

难怪他写出了关于人才学的好书，因为他自己就不愧是一位难得的人才。

我曾经长期在学校当教师，接触过大量的年轻学子，其中不乏优秀拔尖人才，也做过一段教育与科技部门的管理工作，对于认识人才、培养人才、选用人才有粗浅的体会，知道这件事的重要性。

读了杨敬东同志的著作，感到非常收获，使我在这方面零碎的定性认识得到提高。

敬东同志虽已年过花甲，仍然壮心未已，志在千里，笔耕不辍，相信他会取得更多的成绩，也祝愿他作出更大贡献。

2004年余秋于北京

<<潜人才学>>

内容概要

潜人才学是人才学最为重要的分支学科。

专门论证研究潜人才问题的《潜人才学》，是迄今为止国内人才学研究领域中的第一本学术专著。

人才问题是重大战略问题，古今同理。

得人才者得天下、兴天下，得民心、顺民意。

新世纪新时期新阶段的人才强国战略是关系党和国家事业发展的关键问题。

任何人才都要经历从“潜”到“显”的孕育和显露的过程。

这是人才发展的规律，“潜人才”成为“显人才”的突出难题，一是社会承认(评价、考核、发现)，二是社会埋没(外在的、内在的因素，解决潜人才被社会埋没的对策)。

这两大难点是本书研究的重点。

本书还全面论述在潜人才转化为显人才、让大量的潜人才为强国的伟大战略任务服务中脱颖而出时，解决好潜人才的环境机制和开发潜人才战略研究，以及由“潜人才”成为“显人才”中必然会遇到的机遇、潜能等特殊问题。

人人可以成才。

你想成为人才吗？

你想使“潜人才”成为“显人才”，充分发挥你的创造能力、聪明才智吗？

《潜人才学》将给你以有益的启示，指点出一条正确的途径。

<<潜人才学>>

作者简介

杨敬东江苏铜山人，1943年生。

全国人才学专家，人才学“最为重要的分支学科”（敢峰语）潜人才学的开拓者。

1966年7月毕业于南京师范大学中文系。

先后任太原《西山矿报》驻矿记者，《西藏日报》编辑、记者，中共湖南省委组织部办公室副主任、研究室主任，湖南省文史馆副馆长，湖南省科协副主席、党组副书记、巡视员等职。

杨敬东是中国人才研究会理事（始于第一届）兼学术委员，中国人才研究会人才学专业委员会副理事长，湖南省人才研究会副理事长，湖南省中共党史人物研究会副会长，湖南省作家协会会员。中南大学兼职教授，中共湖南省委直属机关党校客座教授，湘潭大学和湖南商学院客座教授，中国管理科学研究院特约研究员，湖南省社科院特约研究员，湖南院士联谊会特约研究员，湖南名人网顾问。

著作有《潜人才学纲要》、《人才选拔古今谈》、《人才开发与现代化》、《怎样开发你的潜能》、《当代人才问题新视角》、《潜人才学》等百余万字。

《潜人才学纲要》1992年获湖南省首届优秀社科成果二等奖、1997年获全国优秀人才学著述二等奖、1999年获国家人事部人事科研成果评审二等奖。

发表的人才学论文有的在国际会议上交流，有多篇被中国人民大学书报资料中心全文复印或获全国、全省优秀论文奖。

主持或组织的重要课题，多项获得中共中央组织部优秀调研成果一、二等奖。

曾任多部著作的主编或副主编。

其中，主编《三湘院士风采录》（1—4卷）等，总字数超过百万字，并牵头为中共湖南省委、省政府起草人才政策的重要文件。

《中国百科学者传略》（一）、《中国当代著作家大辞典》等数十种人物词典中收有杨敬东的词条。

书籍目录

序1序2序3序4第一章 绪论 第一节 潜人才学的任务 一 潜人才的概念 二 潜人才学的研究对象、内容 三 潜人才学的意义 第二节 潜人才学的特征 一 潜人才学是人才学的重要分支 二 潜科学学、社会学、社会心理学是潜人才学的支柱 三 研究的综合性、模糊性是潜人才学的重要特征 第三节 潜人才学研究的方法 一 反求工程法 二 追踪研究法 三 案例研究法 四 调查统计法第二章 潜人才的特征和类型 第一节 潜人才特征 一 待定性 二 相对性 三 机遇性 第二节 潜人才的类型 一 潜人才分类的原则 二 潜人才的基本类型第三章 潜人才的发现 第一节 潜人才发现的奥秘 一 潜人才的难知性 二 潜人才呈现的复杂性 三 社会干扰的常发性 四 发现方法的有限性 五 “伯乐”的局限性 第二节 潜人才发现的方法论 一 差异法 二 引发法 三 信息法 四 荐举法 五 考评法 六 直觉法 第三节 潜人才的自呈原理 一 自呈原理概说 二 自我发现的方法 三 自荐——潜人才自呈的重要途径 第四节 潜人才发现中的障碍因素 一 认知原因 二 情感因素 三 宗法观念 四 传统习惯 第五节 “伯乐”效能 一 “伯乐”效能概述 二 “伯乐”功能新解 三 “伯乐”人才的造就第四章 潜人才的社会评价 第一节 评价原则 一 客观性原则 二 实践性原则 三 科学性原则 四 目的性原则 第二节 评价体系 一 评价指标体系 二 评价信息体系 三 评价者体系 四 评价方法体系 五 评价监督体系 第三节 评价方法 一 成果评定法 二 意向测验法 三 内行评价法 四 节奏评价法 第四节 评价能力 一 评价能力的概念 二 评价能力的意义 三 评价能力的集合 第五节 道德评价 一 道德评价的概念 二 道德评价的要求 三 道德评价举例 第六节 才能评价 一 才能评价的概念 二 才能评价中的错估现象 三 才能评价举例第五章 潜人才的考核 第一节 潜人才考核的原则 一 公开—公正原则 二 全息—存真原则 三 素质—潜能原则 第二节 潜人才考核的标准 一 基本标准 二 具体标准 三 素质标准 第三节 考核者与被考核者的心理调控 一 调控考核心理的意义 二 考核者的心理 三 考核者的心理调控 四 被考核者的心理 五 被考核者的心理调控 第四节 科技潜人才的考核 一 科技潜人才考核的要求 二 科技潜人才考核的多样性 第五节 领导潜人才的考核 一 职位分类与职位规范 二 考绩——行为考核与目标考核 三 述职报告——领导潜人才考核的重要方法 四 策论与申论 五 答辩与面试 六 综合考核新办法 第六节 潜人才考核案例 之一：考核体育潜人才 之二：考核科技潜人才 之三：考核编辑潜人才 之四：考核艺术潜人才 第七节 潜人才考核的立法 一 考核的弊端 二 考核的立法第六章 潜人才的社会承认 第一节 人才价值的界点 一 社会承认是由潜向显的转折点 二 社会承认的类型 三 首次承认的导向功能 四 多次承认的强化功能 五 质点承认的转化功能 第二节 社会承认的代表者 一 组织承认 二 权威承认 三 公众承认 四 社会承认组织的优化 第三节 社会承认的方式 一 传播式 二 评定式 三 颁奖式 四 规范性评判式 五 电视讲演的聚焦式 第四节 社会承认的曲折 一 新发明需要时间考验 二 社会“守门人”的失误 三 “马太效应”的前抑作用 第五节 社会承认的难点和热点 一 社会承认的难点 二 社会承认的热点 三 适度承认 第六节 争取社会承认的案例 一 中国红横空出世 二 奇人林河的艰难跋涉 三 《湖湘文化与毛泽东》诞生记第七章 潜人才埋没的外在因素 第一节 社会因素 一 传统观念束缚 二 学术权威压制 三 管理方法失当 四 嫉妒 五 扼杀 第二节 社会心理因素 一 第一印象 二 成见效应 三 晕轮效应 第三节 旧的伦理因素 一 男尊女卑 二 官本位 第四节 克服社会埋没的途径 一 形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会风气 二 提高科学管理水平 三 进行社会心理导向第八章 潜人才埋没的内在因素 第一节 社会埋没与自我埋没 一 自我埋没的普遍性 二 自我埋没和社会埋没的相关性 第二节 潜人才自我埋没的原因 一 迷信权威 二 自卑 三 盲目 第三节 潜人才的自我完善 一 开辟通向社会的途径 二 磨炼意志品质 三 勇于向权威挑战 四 正确选择目标第九章 机遇——一个不可回避的问题 第一节 机遇概述 一 机遇的概念 二 机遇在潜人才成长、发现中的作用 三 机遇并不神秘 第二节 机遇的产生 一 科学上的偶然发现 二 社会上的偶然需要 三 “伯乐”的偶然识别 四 生活中的偶然机会 五 改变某种成规 第三节 机遇的捕捉 一 时代提供捕捉机遇的机会 二 敢于破除迷信才能抓住机遇 三 好奇心是获得机遇的良好素质 四 知识和经验是捕捉机遇的条件 五 捕捉机遇要有高度的科学敏感性 第四节 机遇与均等机会 一 改革创造了均等机会第十章 潜能——潜人才的巨大资源库 第一节 潜能概述 一 潜能的概念 二 潜能的特征 三 潜能显现实例 第二节 中华民族的潜能资源 一 丰富的潜能资源 二 独特的认知方式和文明传统 第三节

<<潜人才学>>

潜能的显现 一 超常态显现 二 负面显现 三 平平显现 四 晚成显现 第四节 潜能的激发和诱发 一 潜能的激发 二 潜能的诱发 第五节 人类潜能的发展 一 潜能的识别 二 抓住潜能快速发育期 三 教育是开发潜能的重要手段 第六节 潜能开发的方法 一 寻找特长潜能及其灵敏点 二 放松与静思 三 想象 四 始终保持健康的心理 第十一章 潜人才脱颖而出的环境 第一节 社会环境 一 政治环境 二 经济环境 三 舆论环境 第二节 社会心理环境 一 社会心理环境的特征 二 社会心理环境对潜人才的影响 第三节 文化环境 一 传统文化环境 二 社区文化环境 三 文化小环境 第十二章 潜人才开发和开发战略 第一节 潜人才开发的新观念 一 环境说 二 层次说 三 分类说 第二节 潜人才开发态势 一 国家之间的流动 二 人才市场的兴起 三 选用、管理方式的交错 四 教育培养的多元化 第三节 中外潜人才开发借鉴 一 我国古代的潜人才开发 二 国外潜人才开发 第四节 潜人才开发战略 一 潜人才开发战略概述 二 开发战略重点的选择 三 潜人才开发与人力资源开发 附录一 社会承认对人才成长影响的新思考——兼论人才潜显转化律 创新型人才的社会承认机制研究 附录二 学者唐浩明评《潜人才学》的一封信 我国第一部系统深入研究潜人才问题的力作——评杨敬东《潜人才学》 向教育界推荐《潜人才学》 希望《潜人才学》真正为世人所识 主要参考文献 后记 再版后记 三版后记

<<潜人才学>>

章节摘录

第一章 绪论 人才，是以创造性的劳动为社会发展与人类进步作出贡献的人。任何人才都有一个从潜到显的孕育、显露过程。人才学上讲的创造期，就是指潜人才的活动期。在这一时期，由于他们尚未得到社会承认，面临许多困难、曲折，所以，潜人才是人才成长、显露的艰难期。而人才由潜向显的转化，是人才发展的普遍规律。潜人才面前有两条出路，要么得到社会承认，从而在更加优越的条件下从事创造性劳动，初级人才可以成为中级人才、高级人才，高级人才可以成为杰出人才、伟大人才；要么得不到社会承认，被压抑、埋没。因而，要开发人才，就必须着重开发潜人才。潜人才是显人才的后备军。离开潜人才，显人才就会成为无源之水，无本之木。但是，潜人才问题并未引起人们的足够重视。在人才学研究领域里，潜人才问题也是一块尚待开发的处女地。我国的社会主义现代化建设急需千千万万的人才，而摆在我们面前的却是两个突出的矛盾，即丰富的人才资源与人才匮乏的矛盾，潜人才成才与社会承认的矛盾。前者是解决人才社会化的问题，后者是解决潜人才脱颖而出的问题。大批潜人才没有及时被社会承认，是加剧人才匮乏的一个重要原因。建立潜人才学，促进潜人才的开发实践，已经成为迫在眉睫的问题。

.....

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>