

人才学概论论文

管 理 学 院
会计班

人才学概论论文

摘要：在各方面、各领域都存在人才，人才无处不在，所谓行行出状元的状元就是我们所说的人才。可什么是人才学呢？人才学是研究人才成长和人才培养规律的新兴学科。它涉及许多学科，广泛存在各个学科领域中。

人才学是一门研究人才成长发展的客观规律的科学，主要研究人才的发展、培养、发展、使用和管理问题。下面仅对人才学作简要浅析：

关键字：人才 专业知识 人才发展 人才竞争

内容：

1 人才的涵义可以概括为“德才兼备，贡献较大”八个字

1 . 我们可以给人才以下定义，是考虑国内外的实际情况。古今中外，对人才问题，都是强调德与才的。有德无才，办不了事；有才无德，办不成事。在现代，在将来，人才的管理使用，都是根据德才标准和贡献大小而确定的。我们将人才定义为“德才兼备，贡献较大”是符合实际的，因而也是容易被人们所接受的。

1 . 我们用这八个字可以解释得通。如社会性、人生观为何不提？因其包含在德里面；如发明、成果为何不提？因其包含在贡献里面；如优秀人才、拔尖人才、杰出人才为何不提？因这是属于人才层次问题，是通过比较而显现的。在校学生为预备人才，尚无贡献者为潜人才，等等。所以，我们将人才定义为“德才兼备，贡献较大”，是可以解释得通的。

1. 这³可以给人们提供一个评价人们掌握人才的标准,以便于培养人才、选拔人才、使用人才和管理人才。此定义好操作,好运用。

人才,是指现实个人在特定专业(行业)的实践和认识活动中,产生和发展了某种较强才能(主要是综合性创造能力),并以有利于促进人类社会进步事业的考核成果、创造成果或影响作为客观标志的系统。

人才有类别和层次之分,不能以名声论人才,也不能仅以成败论人才。同时,人才是个动态概念,潜人才可以向显人才发展,成才者也有一个崭露头角到炉火纯青的发展过程,人才还可以向负方面发展。人才概念在不同的历史时期有着不同的内涵和标准。

2 人才成长和发展时期及其年龄特点

人才学者认为,人才发展可划分为幼儿时期、求学时期、未成名时期和成名时期等四个时期。

2.1 人才发展的幼儿时期

从婴儿到学龄前,探索学龄前儿童的智力开发的途径,可以为适时跨入学习期奠定基础;

2.2 人才发展的求学时期

求学时期是人才知识基础的建立时期,要求是基础厚而知识博,智力高而才能强。

2.3 人才发展的未成名时期

未成名时期是人才发扬创造精神和内在素质的磨砺时期;这个时期的人精力充沛,思路敏捷,为了理想和目标,不畏困难挫折,大胆

探索创新，运用知识和智力，寻求突破，进行着创造性的实践。

2 .人4发展的成名时期

成名时期可使人才发扬创造精神，延长创造期。成名时期的人才已经把知识、智力自觉地通过实践转化为能力了，并有了一定的创造和建树。

这个时期的他们已经把知识、智力和实践之间建立了内在联系，标志着他们的知识和智力达到了一个相当的水平。但与此同时也进入了老年期，这个时期的人才仍是一种宝贵的智力资源，是社会的知识财富，要根据人的特点，做到人尽其才。

3 人才的类型特点

有学者从人的知识结构出发，将人才划分为四种。

3 .“1”字型人才

这种人才的知识面虽然比较宽，但缺乏深入地研究和创新。

3 .“2”字型人才

这种人才在某一项专业知识方面比较深，但知识面太窄，很难将各种知识融会贯通进行创造性研究。

3 .“3”字型人才

这种人才不仅知识面比较宽，而且在某一点上还有较深入地研究，但他们的弱点是不能冒尖，没有创新。

3 .“4”字型人才

这种人才既有较宽的知识面，又在某一点上有较深入地研究，更重要的是敢于出头、冒尖，有创新。这种人才的明显标志是创新，

这种创新是建立在各种学科的融合渗透基础上的。

4 人才的重要性

“人才是企业最重要的资产”，“企业的竞争是人才的竞争”，这是现在大家都认可的道理。

在当今世界，竞争日趋激烈，无论是什么方面的竞争归根到底都是人才的竞争。为了能在迅速发展世界里获取一席之地，就必须注重人才的培养。人才在当今社会发挥着越来越重要的作用，人才和科技是发展的动力，但归根结底还是人才的竞争。综上所述，培养人才是当今最重要的任务。

小结：

自然科学与人文社会科学之间以及各学科内部，一方面分工越来越细，另一方面则相互渗透融合。系统论、控制论、信息论、突变论、协同论等，这是这种融合和突变的产物。高层次的自然科学人才，应具有较高的人文社会科学素养；高层次的人文社会科学人才，也应具有较高的自然科学素养。这并不是过去简单的“文理组合”，而是要通过掌握自然科学前沿知识，产生危机感，并对自己的创造性思维进行“潜革新、潜促进”。

此外，人才学的研究内容还有：人才的发现鉴别和选拔使用，人才的预测，人才成功的内在因素和外在因素，人才的培养和开发、人才的管理和流动、人才的规划和战略，等等。

人才学研究运用唯物辩证法和一些具体方法，如系统研究法，追踪研究法、类例研究法、调查统计法和实验法，等等。

这种创新是建立在各种学科的融合渗透基础上的。

4 人才的重要性

“人才是企业最重要的资产”，“企业的竞争是人才的竞争”，这是现在大家都认可的道理。

在当今世界，竞争日趋激烈，无论是什么方面的竞争归根到底都是人才的竞争。为了能在迅速发展世界里获取一席之地，就必须注重人才的培养。人才在当今社会发挥着越来越重要的作用，人才和科技是发展的动力，但归根结底还是人才的竞争。综上所述，培养人才是当今最重要的任务。

小结：

自然科学与人文社会科学之间以及各学科内部，一方面分工越来越细，另一方面则相互渗透融合。系统论、控制论、信息论、突变论、协同论等，这是这种融合和突变的产物。高层次的自然科学人才，应具有较高的人文社会科学素养；高层次的人文社会科学人才，也应具有较高的自然科学素养。这并不是过去简单的“文理组合”，而是要通过掌握自然科学前沿知识，产生危机感，并对自己的创造性思维进行“潜革新、潜促进”。

此外，人才学的研究内容还有：人才的发现鉴别和选拔使用，人才的预测，人才成功的内在因素和外在因素，人才的培养和开发、人才的管理和流动、人才的规划和战略，等等。

人才学研究运用唯物辩证法和一些具体方法，如系统研究法，追踪研究法、类例研究法、调查统计法和实验法，等等。