

<<魏源人才伦理思想研究>>

图书基本信息

书名：<<魏源人才伦理思想研究>>

13位ISBN编号：9787500471172

10位ISBN编号：7500471173

出版时间：1970-1

出版时间：中国社会科学出版社

作者：黎池

页数：235

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>

<<魏源人才伦理思想研究>>

前言

当今时代,科技进步日新月异,国际竞争日趋激烈。各国之间的竞争,说到底,是人才的竞争,是民族创新能力的竞争。为了提高国际竞争力并在激烈的国际人才竞争中立于不败之地,世界各国都采取了一系列战略之举,来培养和吸引人才。美国历来都奉行“教育优先”、“投资于人”和实施“脑力强国”的战略,着力促进“资金和天才的有效结合”。20多年来,日本作出了吸引10万留学生赴日留学的计划,如今又在推行“1000万人才大引进”。新加坡政府提出“要用最好的工作条件和最具挑战性的工作来吸引最优秀的人才”。印度大力培养和引进信息技术人才,使自己成为世界第二软件大国。人才的作用,在这些国家都得到了显现。实践证明,有什么不如有人才,缺什么不能缺人才。把人才比做“1”,把资金、土地、设备等做“0”,“0”有了“1”才成其为数,离开了人才,其他资源就等于零了。

我国正在实施“人才强国”战略,党的十七大又提出“要坚持走中国特色自主创新道路,把增强自主创新能力贯彻到现代化建设各个方面”。

为此就必须在提高全民科学文化素质、全面开发人力资源的同时,进一步营造鼓励创新的环境,努力造就世界一流科学家和科技领军人才,注重培养一线的创新人才,使全社会创新智慧竞相迸发,各方面创新人才大量涌现。

中国已进入历史上最好时期,党中央、国务院高度重视人才工作,努力优化创新氛围,此举必将迎来国家创新的高潮、更好更快的发展势头。

<<魏源人才伦理思想研究>>

内容概要

《魏源人才伦理思想研究》的作者黎池，在攻读博士研究生期间，结合工作实际，运用所学理论知识和研究方法，提出了“人才伦理”这个概念，对人才伦理学的学科定位、基本内涵和核心范畴等进行了初步阐述，拓展了人才学和伦理学研究领域。

对魏源人才伦理思想进行了比较全面系统的梳理，这是以人物思想为对象研究人才伦理思想的有益尝试。

魏源是湖湘文化代表人物之一，是中国“睁眼看世界”的第一人，在他等身著述中，有大量关于人才伦理问题的论述。

作者把魏源人才伦理思想放在魏源生活的时代背景下，对魏源人才评价伦理思想、人才选拔伦理思想、人才使用和培养伦理思想进行审视，对魏源人才伦理思想的历史地位和时代价值予以客观评价，较好地展示了魏源的人才伦理观。

这对我们今天思考人才问题和人才伦理问题，做好党员、干部、人才工作，将提供有益启示。

<<魏源人才伦理思想研究>>

作者简介

黎池，男，1969年12月生，湖南省临湘市人。
现工作于中共湖南省委组织部。
中南大学政治学与行政管理学院伦理学专业博士研究生毕业，哲学博士。
研究重点为干部管理、党建理论、人才伦理学。
近年来，主持省级科研项目7项，出版专著1本，公开发表理论文章20多篇。

<<魏源人才伦理思想研究>>

书籍目录

第一章 导论第一节 人才伦理及其基本内涵一 人才伦理的学科定位二 人才伦理的内涵规定三 人才伦理的核心范畴、基本关系和根本目标第二节 魏源人才思想的伦理意蕴一 魏源及其人才思想二 魏源人才思想的伦理意蕴第三节 魏源人才思想和人才伦理思想研究述评一 魏源人才思想和人才伦理思想的研究现状二 魏源人才伦理思想研究的必要性和可行性第四节 魏源人才伦理思想的研究方法及研究思路一 研究方法二 研究思路第二章 魏源人才伦理思想产生的背景第一节 魏源人才伦理思想产生的历史背景一 魏源的人生经历及其思想历程二 历史变局与“平人心之积患”的匡世之策第二节 魏源人才伦理思想产生的文化渊源一 湖湘文化经世致用优良传统的弘扬与丰富二 近代西方文化优秀成果的吸收与转化三 以经世致用的原则倡导晚清学风变第三节 魏源人才伦理思想产生的哲学前提一 “身在心中”、“心在身中”的身心观二 “及知而后知，履之而后艰”的朴素认识论三 “天下物无独必有对”与“四本”辩证方法论四 “五帝不袭礼，三王不沿乐”的历史进化论第四节 魏源人才伦理思想产生的实践基础一 魏源人才伦理思想产生的现实需要二 “以治内而治外”的人才治国论的提出三 因时而变、“迅雷风烈”的政治革新精神四 富民强国的政治实践第三章 魏源人才评价伦理思想第一节 魏源对人才的分类一 按人才的层次和贡献分类二 按人才能力特质分类三 对伪人才的揭露和批判四 魏源的人才转化观第二节 魏源人才评价的伦理标准一 人才评价标准的传统定位二 人才评价的道德标准三 人才评价的才能标准四 人才评价的德才兼备标准第三节 魏源人才评价伦理的理论依据一 动机论与效果论的统一二 情感与理性的统一第四章 魏源人才选拔伦理思想第一节 对传统人才选拔制度的伦理反思一 “三代私而后世公”：对人才选拔伦理基础的反思二 “九品中正之弊”：对人才选拔制度的伦理反思三 科举制之弊：对当时人才选拔制度的伦理批判第二节 结合实际改革人才选拔制度的构想一 建立上下结合的人才选拔机制二 适应时代需要增开新科第三节 人才选拔的伦理原则一 “不以细行取人”：不求全责备的原则二 “君求臣”：礼贤下士的原则三 “明试以功”：注重实绩的原则四 先“多士”后“多方”：注重导向的原则第五章 魏源人才使用和培养伦理思想第一节 人才使用的伦理原则一 “亲贤并用”的用人总则二 “小人”可用的变通之法第二节 人才使用的伦理方法一 “取长避短”的宽容之德二 “量能授职”的能职统第三节 人才使用的伦理环境一 人才使用的人际环境二 人才使用的政策环境三 人才使用的工作环境四 人才使用的社会环境第四节 人才培养的伦理途径一 道德教化二 亲历诸身三 逆情复性四 道德自省五 经世致用第六章 魏源人才伦理思想的历史地位参考文献后记

<<魏源人才伦理思想研究>>

章节摘录

进入21世纪,人力资源是最大的资源或第一资源。由此决定,无论是国内还是国际之间的资源竞争,归根结底是人力资源的竞争。因此,最大限度地开发人力资源,是各国面临的非常现实和紧迫的任务。而人才资源又是人力资源的核心资源和优势资源。大力开发人力资源中的人才资源这一核心资源和优势资源,是人力资源开发的重中之重,也是我国实现从人力资源大国向人力资源强国转变以及实现人才强国战略的必然要求。我国从人力资源大国向人力资源强国转变,毫无疑问包含着从数量型的人力资源大国向质量型的人力资源强国转变。所谓质量型的人力资源强国,主要是指人力资源素质比较高。人力资源素质,不仅包括科技、文化、知识素质,而且包括思想、政治、道德素质。只有人力资源素质大大提高,才真正实现了从人力资源大国向人力资源强国的转变。人力资源强国的重要标志,就是人才资源在人力资源中所占的比重大大提高。本书基于对人才资源的上述理解,提出“人才伦理”这一概念,并试图对人才伦理有关问题作一初步探讨。

<<魏源人才伦理思想研究>>

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>