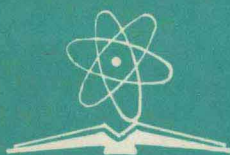


女性人才学

主编 余行漪
戴少瑤



成都科技大学出版社

女性人才学

主编 余衍漪
戴少瑶

成都科技大学出版社

女性人才学

主编：余衍漪 戴少瑶

成都科技大学出版社出版发行

四川江津市印刷二厂印刷

开本：787×1092毫米 1/32 印张：10.5625

1992年12月第1版 1992年12月第1次印刷

字数：228千字 印数：1—4000

ISBN 7—5616—1542—6/G·291

定价：5.00元

前 言

《女性人才学》，是重庆师范学院女性人才研究会选定的研究课题。它吸引着部份教育学、心理学、中文、历史专业的教授、专家和党、政、工会干部参加，同时得到学院党委和科研处的大力支持。一九八九年，本书的框架和体系就已经基本形成。在重庆市女性人才研究会副会长刘文敏和秘书长葛学惠的鼎力支持下，同年七月，其内容得以在《市女性人才理论研讨班》首次宣讲、讨论，使之得到进一步深化和提高。

编写这本专著的作者，多数是在共和国诞生后成长起来的高校教师和干部，他们品尝过女性成才的酸、甜、苦、辣的滋味。是党的十一届三中全会的雨露阳光，带来了教育科学的春天，和女性成才的信息；是改革、开放的大好形势，打开了眼界，开阔了视野。他们本着“求实”、“创新”的宗旨，利用自己手上的秃笔，写出中国女性成才的困惑和障碍，探索女性成才开发、使用和培养的规律，研究女性生理、心理特点和女性素质提高的理论与实践……力图在更高层次上审视人类自身。这是我们写书的出发点和全书的主要内容。

全书十三章，由以下同志编写：第一章戴少瑶，第二章李禹阶，第三章姜永秀、罗长芳，第四章何大光，第五、六章聂世茂，第七、八章余衍漪，第九章韩建敏，第十章邓辉，第十一章万明春、徐流，第十二章陈治华、但维芬，第

十三章胡明蓉。

在以男性为中心的社会对女性问题进行研究，本身就是一种开拓。这本书是在中国写，写给中国的男男女女看。在编写中我们注意了内容的思想性、知识性、学术性、可读性，适合中国的国情。在文字上力求简明、扼要、具体。

女性人才学，是一个新兴的领域，我们作了如此大胆的尝试，意在使社会科学之林增添一点新绿。我们带着教育工作者的一片爱心把它献给立志成才的中青年女性，但愿能引起感情上的共鸣，进而能成为生活中的知己；我们也把这本书献给党、政、组织、人事、女工干部。希望能引起对女性成才的理解、重视和投入。

我们的力量是微不足道的，我们十分感谢四川省委组织部长、重庆市女性人才研究会会长秦玉琴同志为该书著序。没有重庆市女性人才研究会、成都科技大学出版社和重新文化书展的厚爱、和学院党委的支持，特别是王文哲同志及成渝高校有关同志的帮助，我们将一事无成，在编写中我们还借鉴了人才学界的优秀成果，谨在此一一致谢。

为编写者水平所限，难免存在缺点和错误，敬请批评指正。

编 者

一九九二年一月五日

序

由于作者的艰苦努力和有关方面的大力支持，《女性人才学》一书与读者见面了。这是一件令人高兴、值得庆贺的事。

本世纪60年代崛起于西方的妇女研究，在人类系统科学坚实的基础上，拓展了人文科学的领域，深化了人类对自身的审视和反思，对人类文明史的发展具有不容忽视的作用。八十年代，在深化改革的大潮中我国的妇女研究获得了自己的位置。而女性成才研究也在妇女研究的理论体系中，显示出特殊价值。因此，《女性人才学》的出版，既具有重大的理论意义，也具有深远的社会意义。

众所周知，当今世界正面临一场以科技革命为动力的激烈竞争。人才资源则是竞争的中心。这是历史和现实发展的必然，直接关系着一个国家民族的前途命运。在我国要实现建设具有中国特色的社会主义的宏伟目标，其关键仍在于科技的现代化，而科技现代化的前提，必然是人才的现代化。尤其是占人口总数二分之一的妇女在人才现代化的任务中，值得高度重视。这是因为，一方面广大妇女在获得社会解放后，已不同程度地和社会事业中显示出主人公的风姿，发挥着重大作用，说明妇女中蕴藏着丰富的人才资源；但同时，历史的负重又使妇女在成才道路上步履艰难。与男性相比，她们的成才率还太小。社会主义建设的客观需要与女性自我意识的觉醒还存在着明显的反差。这就要求我们对女性成才

问题加以特别的关注和认真的研究。

《女性人才学》正是在我国妇女研究走向深入阶段，顺应时代需求的产物。作者们在资料缺乏等多种困难的条件下，坚持历史唯物主义和辩证唯物主义原则，发扬“求实”、“创新”的学术精神，综合多学科知识，较全面系统地从各方面探索了女性成才的必要性和可能性。着重根据女性历史存在的独特性，分析研究了当代女性在两难境况中寻求成才之路的经验、困惑和障碍。进而从历史的、社会的、观念的、心理的多种角度探索了女性的自身素质全面提高，确保女性按成才规律成长。可以说，这是一本具有较强思想性、学术性、知识性和可读性的好书。

我相信，《女性人才学》不仅能给寻求成才之路的女性以教益和启迪，而且也将对我国妇女理论的勃兴和妇女运动的深入发展产生积极影响。我衷心地祝愿，在新的历史进程中，女性成才必然会在更大规模和更高层次上得到实现和成功。

秦玉琴

一九九二年一月

目 录

第一章 总 论	(1)
第一节 人才与女性人才	(1)
一 人才具有广泛性普遍性特征	(1)
二 创造性应是人才最本质的特征	(2)
三 人才的社会性历史性特征	(3)
四 人才的相对性特征	(3)
第二节 《女性人才学》的重要意义	(4)
一 《女性人才学》具有重大的理论意义	(4)
二 《女性人才学》的建立是人类历史发展的必然, 具有重大历史意义	(5)
三 《女性人才学》的建立还具有重大的现实意义	(9)
第三节 《女性人才学》的方法论特征	(11)
一 女性人才学必须以马克思主义为理论基础	(11)
二 《女性人才学》要重视范畴的内在系统性	(12)
三 《女性人才学》要正确处理与相邻学科的关系	(14)
四 本书的基本内容与结构	(14)
第二章 女性观念的衍变	(17)
第一节 原始女性崇拜观念	(18)
一 女性中心和女性崇拜观念的形成	(18)
二 神话对原始女性崇拜观念的验证	(19)

三	考古发掘对原始女性崇拜观念的验证·····	(21)
第二节	男性中心社会的男尊女卑观念·····	(21)
一	奴隶社会的女性观念·····	(21)
二	封建社会的女性观念·····	(25)
第三节	现代女性意识的觉醒·····	(31)
一	女性意识的初期觉醒·····	(31)
二	男女平等的立法现实和女性意识的增强·····	(34)
三	当代女性意识觉醒中的困扰·····	(39)
第三章	女性生理特点与成才·····	(45)
第一节	生理条件是女性成才的物质基础·····	(45)
一	女性生理机能方面的优势·····	(45)
二	女性生理机能方面的弱势·····	(46)
三	女性生理特点与成才的关系·····	(46)
第二节	女性人才的早期开发·····	(47)
一	充分利用女性“早慧”的生理优势·····	(47)
二	注意女性青春期的成才教育·····	(49)
第三节	中青年女性成才意识的培养·····	(50)
一	青年时期是培养成才意识的最佳时期·····	(50)
二	中年是女性人才辈出的关键时期·····	(53)
第四节	摆脱更年期的生理困扰发挥老年女性人才 作用·····	(56)
一	正确认识与处理好老年生理困扰·····	(56)
二	老年女性要发挥优势在成才道路上贡献余 热·····	(58)
第四章	智力因素与女性成才·····	(63)
第一节	智力因素与女性成才的联系·····	(63)

一	什么是智力·····	(63)
二	男女两性的智力差异·····	(63)
三	智力因素与女性成才的关系·····	(65)
第二节	观察力、记忆力、想像力的培养与女性成才	(65)
一	观察力的培养和提高有助于女性成才·····	(66)
二	记忆力的培养和提高有助于女性成才·····	(68)
三	想像力的培养和提高有助于女性成才·····	(72)
第三节	思维力、创造力的培养与女性成才·····	(75)
一	思维力的培养和提高有助于女性成才·····	(75)
二	创造力的培养和提高有助于女性成才·····	(78)
第五章	非智力因素与女性成才·····	(81)
第一节	非智力因素与女性成才的关系·····	(81)
一	非智力因素的概述及其组成部份·····	(81)
二	非智力因素对女性成才起着主导作用·····	(85)
第二节	兴趣、意志与女性成才·····	(92)
一	兴趣与女性成才·····	(92)
二	意志与女性成才·····	(98)
第三节	性格、气质与女性成才·····	(104)
一	性格与女性成才·····	(104)
二	气质与女性成才·····	(109)
第六章	心理健康与女性成才·····	(115)
第一节	心理健康与女性成才的关系·····	(115)
一	心理健康的概念·····	(115)
二	心理健康是女性成才的重要条件·····	(115)
三	从女性成才的概律看心理健康的重要性·····	(117)
第二节	女性成才的弱势心理和优势心理分析·····	(119)

一	女性成才的弱势心理分析·····	(119)
二	发扬女性优势, 促进心理健康·····	(123)
第三节	女性成才的健康心理的培养·····	(126)
一	女性心理健康的标志·····	(126)
二	女性健康心理和心理自卫能力的培养·····	(129)
三	女性的自我心理调节·····	(134)
第七章	人口、生育价值与女性成才·····	(139)
第一节	人口问题已成为举世瞩目的社会问题·····	(139)
一	人口问题的研究意在科学地认识人类自身·····	(139)
二	人口过剩已成为当今世界性的危机·····	(141)
三	从现代科学和生态环境看人口问题·····	(144)
第二节	人口问题与我国女性成才·····	(148)
一	我国人口多、增长快、用费大, 影响着我国人口素质的提高·····	(148)
二	控制人口数量是当务之急·····	(153)
第三节	女性的生育价值及社会补偿·····	(156)
一	正确评价人类自身再生产的价值·····	(156)
二	女性生育价值的多元性·····	(159)
三	女性生育价值的社会补偿·····	(161)
第八章	婚姻家庭与女性成才·····	(167)
第一节	婚姻与家庭的关系是一种社会关系·····	(167)
一	婚姻与家庭关系是以两性结合为特征的一种社会关系·····	(167)
二	婚姻与家庭的关系具有两重性·····	(168)
三	婚姻, 家庭的三要素·····	(169)
第二节	婚姻, 家庭对女性成才的影响·····	(173)

一	婚前家庭早期教育对女性成才的影响·····	(173)
二	婚后夫妻关系对女性成才的影响·····	(174)
三	家庭成员的良好素质对女性成才的影响·····	(175)
四	家庭经济条件与女性成才·····	(177)
第三节	家庭结构与女性成才·····	(180)
一	家庭结构与女性成才的关系·····	(180)
二	家庭结构的类型与女性成才·····	(182)
三	家庭结构的自适应自调节·····	(185)
第九章	女性人才的角色冲突与调适·····	(187)
第一节	女性的多重角色地位·····	(187)
一	女性多重角色客观存在·····	(187)
二	女性角色的历史溯源·····	(188)
第二节	女性在多重角色矛盾中的艰难选择·····	(192)
一	为了事业,不顾家庭·····	(193)
二	放弃事业,回到厨房·····	(194)
三	角色兼顾,困惑重重·····	(197)
第三节	女性多重角色的调适与互补·····	(200)
一	多重角色间的调适、互补是可能且必要的·····	(200)
二	多重角色间的调适互补有利于女性的心理 健康和能力发展·····	(203)
三	社会、家庭和自我的心理调适促进女性人格 的完善·····	(206)
第十章	美与女性成才·····	(213)
第一节	美与女性美的扭曲·····	(213)
一	美的本质·····	(213)
二	美的形态·····	(215)

三	社会对女性美的扭曲·····	(217)
第二节	女性审美能力的培养与女性美的表现·····	(221)
一	女性审美心理过程的特点·····	(221)
二	女性审美能力的培养·····	(223)
三	女性美的表现·····	(226)
第三节	女性美的修养·····	(233)
一	分清美丑·····	(233)
二	内美与外美一致·····	(234)
三	语言美、仪表美、风度美·····	(237)
四	日常生活行为美·····	(239)
第十一章	教育与女性成才·····	(243)
第一节	教育与女性成才的关系·····	(243)
一	教育是女性成才的基本条件·····	(243)
二	女性教育中存在的弊端·····	(245)
第二节	教育改革是女性成才的关键·····	(249)
一	转变传统的教育观念·····	(250)
二	女性应享有均等的受教育机会·····	(252)
三	树立终生教育观念·····	(255)
第三节	教育与女性成才能力的培养·····	(257)
一	知识、能力与成才的关系·····	(258)
二	创造能力在女性成才中的重要作用·····	(260)
三	女性成才能力的培养·····	(263)
第十二章	女性人才的培养和管理·····	(273)
第一节	我国女性人才的现状分析·····	(273)
一	优越的社会制度为女性成才提供了广阔天地·····	(273)

二	有待研究和解决的问题·····	(275)
第二节	女性人才的培养·····	(282)
一	提高认识,端正态度·····	(282)
二	加强培养提高素质·····	(284)
第三节	女性人才的管理·····	(288)
一	现行女性人才管理中的弊端·····	(288)
二	女性人才管理的基本原则·····	(290)
三	努力完善利于女性人才成长的法制环境·····	(295)
第十三章	女性成才是时代的潮流·····	(299)
第一节	女性人才的崛起是人类文明进步的标志·····	(299)
一	社会生产方式的进步促进女性成才·····	(299)
二	妇女解放运动促进女性成才·····	(301)
三	文化教育对女性成才的特殊作用·····	(302)
第二节	女性人才在历史的激流中涌现·····	(303)
一	女性解放运动中的巾帼英雄·····	(304)
二	崛起在政界中的女中豪杰·····	(306)
三	灿烂的科技群星·····	(310)
四	耕耘在文艺百花园的才女·····	(313)
五	勇闯“禁区”的女杰·····	(315)
第三节	女性成才是当今世界不可抵挡的潮流·····	(317)
一	女性成才是当今时代赋予的使命·····	(317)
二	女性成才已成为女性解放的主题·····	(318)
三	女性人才辈出的时机已经到来·····	(319)

第一章 总 论

第一节 人才与女性人才

男女共同构成一个完整世界的事实，决定了男女两性既有共同的本质，也有某些差异。这是以人类本身为对象的科学必须重视的。人才学也不例外。

作为人才学体系中最基本的范畴，人才概念是应当首先明确的。

人才，就其实质而言，是指在一定社会条件下，能以创造性劳动对社会发展、人类进步作出贡献的现实个人。人才概念最本质的哲学概括，就是充分实现了人的价值的人。那么，人才学的本体研究当然就是人才本身的价值研究。下面仅就几个主要方面对人才的基本特征稍加阐释。

一、人才具有广泛性普遍性特征

人才是一个系统范畴，具有广泛性普遍性特征。通常我们说人才，往往指称极少数天才、伟人。这自然没错，但却不全面。以马克思主义历史唯物主义分析，人才显然是一个多序列、多层次的动态的价值结构系统，它包含着不同层次的构成。从人才个体看，它是指现实个人所具备的德、智、体诸因素的结合；就人才系统看，它又包含由不同因素构成的人才群体和社会总体的人才结构。总之它既不限于某一行业、某一类型，也不限于个别的天才、伟人。我国有句古话：“三百六十行，行行出状元”。所谓“状元”就是才智

高出普通人的人才；而“三百六十行”则言其广泛性，即“人才”可根据职业、才能特点及其表现等划分出不同的类型、层次。尤其当今这样一个呼唤人才和人才辈出的时代，人才概念的内涵应更具有广泛性和普遍性，才能适应社会发展的需求，也才符合人才存在的实际。

强调人才的广泛性特征对《女性人才学》所具有的特殊意义，就在于要充分重视人类特别是我国历史发展的本质特征，尤其要重视女性在历史演进中所处的地位以及传统观念的当代影响，意识地纠正历史的偏颇，在男女真正平等的意义上，强调对女性人才的开发。

二、创造性应是人才最本质的特征

作为人才与非人才的本质区别，创造性是人才最本质的特征，是人才质的规定性。人类其所以为万物之灵长，统治整个自然界，就在于能够掌握并借助科学，在认识、改造自然和社会中获得自由。其所表现的向未知领域永无休止的探索奋进精神，就是可贵的创造性。人类社会历史演进的精神能源，也正是这种创造性。人才恰恰是以创造性为价值标志，或发现了前所未见的真理，或具有独特的认识能力和技能，从而在某一领域、某一行业中作出突出贡献。因此，在确认人才的广泛性、普遍性特征的同时，必须特别强调创造性这一本质特征。

在创造性这一价值尺度面前，女性与男性应是完全平等的。但对主客观各种因素造成的女性人才的某种特殊性，应当予以重视。在并不降低标准的前提下，对那些容易被传统观念忽略的职业、行业中涌现的女性人才，更应倍加关怀和支持，对其独特的创造价值给予公正的社会评价。女性人才

应该既是女性中的佼佼者，也是整个人才系统中的合格成员。

三、人才的社会性历史性特征

人才还具有社会性、历史性特征。马克思主义不仅明确指出人的本质“在其现实性上，它是一切社会关系的总和。”还强调：“人们自己创造自己的历史，但是他们并不是随心所欲地创造，并不是在他们自己选定的条件下创造，而是在直接碰到的、既定的、从过去承继下来的条件下创造。”（《路易·波拿巴的雾月十八日》）作为“人们”代表者的人才的实践和创造也必须受社会历史的制约。不同社会、不同阶级，不同时代都有各自不同的人才标准和人才结构系统。无论任何类型的人才，都是在一定的社会历史条件下产生和发展起来的，他们必然要打上时代的烙印。既肯定人才推动历史发展的重大贡献，又看到人才对社会历史条件的依存性，这才是辩证唯物主义历史唯物主义的人才观。当今，我们所需要的应是坚持社会主义方向、求实奋进、开拓创新，无私奉献的新型人才。这一特征，也是女性人才必须具备的。

四、人才的相对性特征

我们还必须注意到人才的相对性特征。任何概念都是事物自身的辩证法所约定的，它总是难以包容事物自身丰富而复杂的现实存在。人才概念更是如此。所以，当我们在具体研究人才问题时，不可囿于概念的内涵，而应同时考虑到人才的相对性和可变性，从而借助辩证思维对特定对象进行辩证地、具体地分析。无论是对人才系统的客观分析，亦或是对个体人才的具体评价，都应注意到不同类型（一般分为思