



妇女教育系列教材

女性人才学

吴庆仁 编著

中国妇女出版社

妇女教育系列教材

女性人才学

吴庆仁 编著

中国妇女出版社

(京)新登字032号

图书在版编目(CIP)数据

女性人才学/吴庆仁编著. —北京:中国妇女出版社,
1994

ISBN 7-80016-382-2

I. 女… II. 吴… III. 女性-人才学-研究 IV. C960
中国版本图书馆CIP数据核字(94)第04688号

女性人才学

吴庆仁 编著

中国妇女出版社出版发行

北京东城史家胡同甲24号

邮政编码: 100010

各地新华书店经销

河北省深州市印刷厂印刷

787×1092毫米1/32

印张 5.75 字数 120 千字

1994年11月北京第一版

1994年11月第一次印刷

印数 1 — 2,000 册

ISBN 7-80016-382-2/D·41

定 价: 5.50元

妇女教育系列教材

系列教材书目

妇女解放理论

中国妇女运动史

国际妇女运动概况

妇女工作管理

家庭社会学

女性心理学

女性人才学

家庭管理学

法学基础知识

前面的话

笔者不才，对古今中外一切真正的男女伟才和凡才、大才和小才、潜才和显才、鬼才和怪才却倍加尊敬和爱慕，甚至把她（他）们的一言一行都虔诚地奉之为圭臬。自然而然，对这些社会脊梁们的成功和失败、奋斗和沉浮、追求和幻灭，欢乐和忧伤就比较关注，进而沉思，好奇，欲求解，于是乎便在昏黄之年，不顾智钝识浅，涉足于人才学园地，筚路蓝缕，冒昧一试，朝朝暮暮研读人才论著，浏览人物传记，搜集书刊资料，加工中外信息。功夫不负有心人，几年来的辛苦劳累，还真有所获，笔记和卡片虽不够五车，其量也很可观，几经抄录、汇总、分类、加工、增删、梳理，辑成书稿，以解教学燃眉之急。

歌德说：“……在科学领域里，……真正独树一帜的只是少数人，多数都是跟在别人屁股后面转的。”我即属于后者，无论是传道，抑或是笔耕，都是人云亦云，毫无新意，在学生和读者面前，实感愧怍。好在我的目的是纯正的，课堂上声声语语，著述中字里行间，无时无刻都在激情地呼吁庶民百姓知悉“人才之消长关焉，世运之兴衰系焉”的古训，无时无刻都在诚挚地规劝用人者铭记“任贤而吉，任不肖而凶”的警句。这一番努力，如果能获得人们的领悟和共识，笔者将会由衷地感到喜悦和欣慰。

拙著能够付梓，全仰赖于学院内外众多的领导和同事的

悉心指导和鼎力相助。徐明副院长在百忙中审阅了初稿，做了详尽的眉批；任芬副教授也对初稿提出了不少宝贵的意见。系主任邓仲华教授主审修订稿，她牺牲了假期休息时间，冒着溽暑的熏蒸，通宵达旦地阅稿，从内容到结构，都认真地予以斧正。在我为资料匮乏而一筹莫展之时，得到了辽宁省妇联刘丽娟同志的热心帮助，她承担了第六讲女性成才羁绊的编写工作，才使这本教材的体系和内容得以完善和充实。中国妇女出版社的同志对书稿做了最后的审阅和修正，付出了辛勤的劳动，在此一并向这些同志表示最深沉、最诚挚的谢意。

教材撰写过程中，参考了国内外许多学者的研究成果，受益良深。限于篇幅，有关学术论文恕我不能一一奉告，只能将重要著作列于书后。

由于时间仓促，水平有限，本书无论在体系的安排上，材料的引用上和内容的论述上，定有不少疏漏、粗谬和偏颇之处，乞望读者不吝赐教。

吴庆仁

1994年7月1日

目 录

第一讲 绪论

一、女性人才学的产生和发展.....	(1)
(一) 女性人才学产生的条件.....	(1)
(二) 女性人才学产生的基础.....	(3)
(三) 女性人才学的发展.....	(4)
二、女性人才学的概念.....	(5)
(一) 对象.....	(5)
(二) 目的.....	(6)
(三) 性质.....	(6)
(四) 内容.....	(7)
三、女性人才学的研究方法.....	(7)
(一) 哲学法.....	(8)
(二) 系统法.....	(8)
(三) 类比法.....	(9)
(四) 数学法.....	(9)
(五) 历史法.....	(10)
(六) 借鉴法.....	(10)
(七) 调查法.....	(11)
(八) 亏率法.....	(11)

第二讲 女性人才基本理论的认识和分析

一、女性人才概念.....	(13)
(一) 各学科关于人才概念的不同表述.....	(13)
(二) 人才学界关于人才概念的争论.....	(16)
二、女性人才的本质特征.....	(20)
(一) 智能性.....	(20)
(二) 进步性.....	(21)
(三) 关于女性人才本质特征的争鸣.....	(21)
三、女性人才分类.....	(23)
(一) 分类目的.....	(23)
(二) 分类原则.....	(24)
(三) 分类方法.....	(24)
四、女性人才价值.....	(26)
(一) 女性人才价值概念.....	(26)
(二) 女性人才价值的具体表现.....	(29)
(三) 实现价值的原则.....	(31)
五、女性人才的社会功能.....	(34)
(一) 变革功能.....	(34)
(二) 创业功能.....	(35)
(三) 参政功能.....	(37)
(四) 创造功能.....	(39)
(五) 服务功能.....	(41)
(六) 教育功能.....	(42)

第三讲 女性人才素质

一、素质的涵义.....	(44)
二、素质的特征.....	(45)
(一) 整体性.....	(45)
(二) 开放性.....	(45)
(三) 层次性.....	(45)
(四) 专业性.....	(45)
(五) 发展性.....	(46)
三、诸素质之间的关系.....	(46)
(一) 核心与非核心关系.....	(46)
(二) 主从关系.....	(46)
(三) 双向联系关系.....	(46)
四、成才素质的格局.....	(47)
(一) 道德素质.....	(47)
(二) 智能素质.....	(59)
(三) 胆识素质.....	(67)
(四) 心理素质.....	(74)
(五) 生理素质.....	(80)

第四讲 女性成才环境

一、女性成才环境的内涵和分类.....	(84)
(一) 环境的概念.....	(84)
(二) 环境的分类.....	(84)
二、女性人才与环境的关系.....	(85)
(一) 环境决定人.....	(85)

(二) 人才可以改变环境、创造环境.....	(86)
三、环境的作用.....	(86)
(一) 环境的合力作用.....	(86)
(二) 环境决定人才的层级.....	(87)
四、环境的特性.....	(87)
(一) 层次性.....	(87)
(二) 动态性.....	(87)
(三) 改造性.....	(88)
五、女性人才成长的诸环境.....	(89)
(一) 宏观环境(大环境).....	(89)
(二) 中观环境(亚环境).....	(91)
(三) 微观环境(小环境, 家庭环境).....	(101)

第五讲 女性成才规律

一、成才规律的概念.....	(107)
二、成才规律体系.....	(107)
三、女性人才个体成长规律.....	(108)
(一) 一般规律.....	(108)
(二) 特殊规律.....	(110)

第六讲 女性成才的羁绊

一、羁绊的涵义.....	(121)
二、外因的牵制.....	(121)
(一) 传统文化糟粕的积淀.....	(121)
(二) 不正之风的耗损.....	(122)
(三) 人事制度不完善、不合理.....	(125)

(四) 教育事业的弊端·····	(125)
(五) 家庭的阻梗·····	(126)
三、内因的束缚·····	(126)
(一) 道德因素·····	(126)
(二) 智能因素·····	(129)
(三) 胆识因素·····	(131)
(四) 心理因素·····	(132)
(五) 生理因素·····	(133)

第七讲 女性人才的开发

一、人才开发的涵义·····	(135)
二、开发女性人才资源的可能性和必要性·····	(135)
(一) 女性群体是巨大的人才资源宝库·····	(135)
(二) 女性人才有着巨大而又广泛的潜能·····	(137)
三、女性人才的社会开发·····	(144)
(一) 社会开发的涵义·····	(144)
(二) 社会开发的战略·····	(144)
(三) 社会开发的内容·····	(145)
四、女性人才的自我开发·····	(155)
(一) 自我开发的涵义·····	(155)
(二) 自我开发原则·····	(155)
(三) 自我开发的途径·····	(156)
(四) 如何自我开发·····	(159)

第一讲 绪 论

一、女性人才学的产生和发展

(一) 女性人才学产生的条件

1、女性人才学是我国实现四化的伟大时代的产物

党的十一届三中全会以来，随着全党工作重心的转移，我们国家进入新的历史时期，即实现四化的伟大时代。人才是四化大业成败的关键。因此，邓小平同志在1977年5月10日极其明确指出：“一定要在党内造成一种空气，尊重知识，尊重人才。要反对不尊重知识、人才的错误思想。”1979年邓小平同志又指出：“现在我们国家面临着一个严重问题，不是四个现代化的路线、方针不对，而是缺少一大批实现这个路线、方针的人才。”邓小平同志还说：“事情成败的关键就是能不能发现人才，能不能使用人才。”在谈到经济改革时，邓小平语重心长地说：“决定中的十条都很重要，但其中最重要的是第九条，就是尊重知识、尊重人才。”在邓小平同志倡导下，举国上下尊重知识、尊重人才已蔚然成风，党和政府坚决落实知识分子政策，千方百计改善各种人才的学习条件、生活条件、工作条件，选拔优秀知识分子进入各级领导班子，派出大量人才到国外考察和深造，识才、选才、用才制度向科学化、民主化转变。尊重人才，也包括尊重女性人才，她们是中华民族的瑰宝。在培养、选拔、起用女性人才时，必须考虑到女性的生理、心理、智能诸特征，创建具有女性特色的人才理论，来指导女性

人才的开发工作，使她们在四化建设中各显其能，各建其功。

2、女性人才学是科学发展的必然产物

女性人才学同其它学科一样，都要经历一个从无到有、从小到大、从低到高，从一般到整体这一发展过程。而这一发展过程所采用的研究方法，再也不是小科学时代所惯用的闭门单干、独辟蹊径的绝缘方式，今天是大科学时代，必须学会嫁接知识、串联知识，这样，人们探索物质世界和精神世界奥秘时，就可以从众多学科间寻找因素。正因为近几十年科学研究冲破了学科藩篱，不同学科进行交叉、渗透、分化和综合，自然科学和社会科学才产生众多新兴学科。科学的发展，也推动了有关女性问题的无数新学科的诞生，如妇女学、女性人类学、女性教育学、女性社会学、女性心理学、女性领导学、妇女运动史等等。女性人才学就是多门社会科学、自然科学交叉、渗透、综合的产物。

3、女性人才学是社会中心变迁的产物

女性人才学作为一门独立学科，产生时间虽然不长，但是，作为一种实践知识和学问，可以说古已有之，历史上的传说、史书、典籍、文学作品中都有对女性人才事迹的记载和描述。也曾有少数文人墨客冒险犯难，为女性成才、参政而呐喊过。但是，在那以男性为中心的社会里，由于历史和阶级的局限性，根本不可能对女性人才运动规律进行系统的理论阐述。

星转斗移，时代变迁，束缚女性成才的道德、法律绳索已被斩断。今日中国妇女已由主内而主外，从影变为光，由仆跃为主，从贱转为贵，妇女顶着半边天，立着半边地，同男性一样，也是社会的中心，男女平等体现在社会生活各个

方面，政治平等，法律平等，经济平等，教育平等，参与平等。到处都有女性人才活跃的情影，显露出她们的非凡的才华。千百万女性人才的成长和成功，必然有一定的规律性，或个人奋斗，或领导提携，或家庭熏陶，或老师的扶掖，这都需要人才学研究者去探寻各种因素的内在关系，归纳成理论，引导女性人才向更高层次攀登。更有千百万渴望成才的女性，在成才的崎岖道路上，会遇到种种疑惑不解的问题：如何设计成才目标，如何克服心理障碍，如何适应环境，如何把握机遇，如何提高自身素质……都迫切需要人才学研究者给以理论回答。顺应这种社会需要，女性人才学便应运而生。

（二）女性人才学产生的基础

女性人才学是伴随着普通人才学的诞生而诞生的，它是普通人才学的一个分支。

1979年，王通讯等同志发表了一系列关于人才问题的论文，在社会上引起强烈反响。许多同志步他们的后尘，从历史学、文学、经济学、哲学、教育学、地理学、数学、化学、物理学等学科转向人才学这一新领域，纵横驰骋，孜孜奋斗，群策群力，硕果累累。十多年来，这门新学科发展速度之快，成果之多，影响之大，令世人惊诧不已。目前，已有了一支数量可观的人才学教学和科研队伍，全国上下形成了人才研究网络，人才报刊杂志近20多种，出版人才著作和文集近百种，人才学被国家教委列为二级学科，登上了大学讲坛。普通人才学的诸多成就，为女性人才学的创建准备了人才，提供了理论依据，积累了众多方法，传递了大量信息。

科学是个开放系统，女性人才学创建过程中，也吸收了教育学、心理学、社会学、经济学、历史学、创造学、智能学、人事管理学、行为科学等学科的关于人才问题所探索的优秀成果。

（三）女性人才学的发展

我国女性人才问题的研究，过去始终处于分散、自发状态，一些论文著述散见于报刊杂志，妇女理论研讨会有时也涉及女性人才问题，但没有形成理论框架，更无专门研究机构和专职研究人员。

1986年，叶忠海教授的《女性人才学概论》问世，从此，女性人才问题研究步入系统的、自觉的新阶段。它作为一门新兴学科出现在科学百花园地，短短几年，发展迅速，成绩斐然。

妇联系统的成人高校、干校普遍地开设了《女性人才学》课程，部分普通高校也为女大学生开设了《女性人才学》讲座课。

1989年秋开始筹建中国女性人才研究会，1993年春正式成立，隶属于国家计委中国人力资源开发研究会。黑龙江、四川、山西三省建立了省一级的女性人才研究会。以研究会为核心，团结了普通高校、科研机构、妇联院校、机关团体、报刊杂志、工矿企业的一些专职和兼职的研究人员，把女性人才问题研究工作推进到一个新阶段。

《女性人才》已向全国公开发行，它是我国唯一的女性人才理论刊物。

继叶忠海教授的《女性人才学概论》之后，又有张枏的《女性人才论稿》、梁灵光的《女性成才论》、山西的《妇

女人才论稿》、黑龙江的《女性人才学新编》等十几部专著和文集问世。

女性人才研究学术活动空前活跃，1991年4月在无锡召开了全国女性人才研究会首届学术讨论会，探讨如何开发女性人才等问题。为迎接世界妇女大会的召开，1994年春在西安召开了第二次学术讨论会。

部分省市设置了女性人才开发中心、女性人才开发协会，为选贤荐能做了有益工作。

中国女性人才研究会开展了国际学术交流活动，部分理事出席了在日本、香港等地召开的重要国际会议。

二、女性人才学的概念

女性人才学是一门什么样的学问，众说纷纭：

——女性人才学是女性智力开发学；

——女性人才学是探讨女性人才成长规律的科学；

——女性人才学是研究如何发挥女性人才最大才能的一门科学；

——女性人才学是寻觅女性人才素质如何与环境相适应的一门科学。

上述说法都有其合理的、科学的一面，但不尽完善，完整的概念可否这样表述：女性人才学是研究女性和女性人才现象，揭示女性人才规律的一门新兴学科。这个定义可分解为下列内容：

（一）对象

女性人才学以女性和女性人才为研究对象。广大女性是女性人才大军的源泉，女性人才的量的多少和质的好坏，取决

于几亿妇女素质的优劣，所以，必须以女性为研究对象。对象有主次之分，女性人才是客观存在，她们直接介入社会运动，在物质文明和精神文明建设中，发挥巨大作用，创造重要的价值，所以，女性人才是女性人才学研究的主要对象。

（二）目的

任何科学研究都有其目的性。研究女性人才学的目的，是揭示女性人才人成其才和人尽其才的规律，然后，把这种理论推广到女性人才开发的实践中去，以便更好地培养、发现、使用和管理各种女性人才。

（三）性质

1、女性人才学是一门新兴科学。所谓新，一是指产生时间而言，她才诞生七、八年，而其它各门社会科学则有几千年、几百年、几十年的悠久历史；一是指成熟程度而言，其它社会科学有如青年、壮年，成熟，健壮，具有活力和创造力，而女性人才学好比是个幼儿，刚刚呀呀学语，连走路都趑趄趑趄，所以，这门科学的缺点和不足是随处可见的，随着时间的推移，内容会得到充实，结构会予以调整，理论会更加完善，研究手段也会更加科学。

2、女性人才学是一门社会科学与自然科学相结合，而以社会科学为主的综合性、交叉性的边缘科学。它把哲学、社会学、历史学、传记学、女性心理学、女性教育学、女性人类学、素质学、创造学、环境学、智能学、妇女学、脑科学、遗传学、生理学等学科知识加以综合、交叉，形成一门边缘科学。

3、女性人才学是一门实践性很强的应用科学。如果说马克思主义哲学、政治经济学、科学社会主义是基础科学，