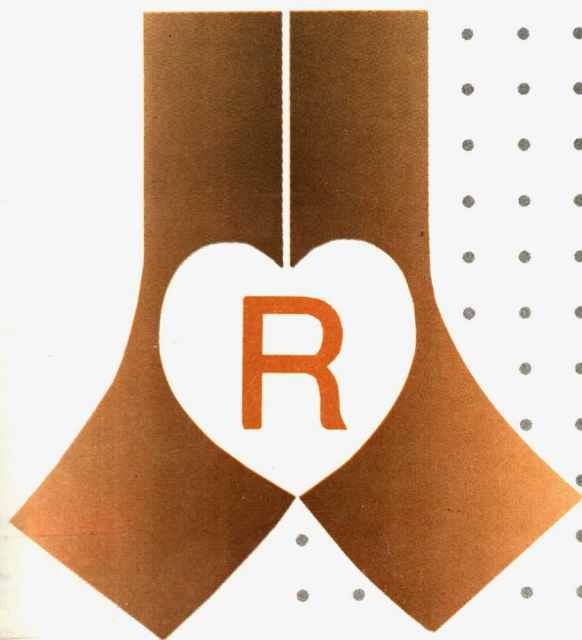


现代应用心理学丛书

人才心理学

RENCAI
XINLI
XUE

XIANDAIYINGYONGXINLIXUECONGSHU

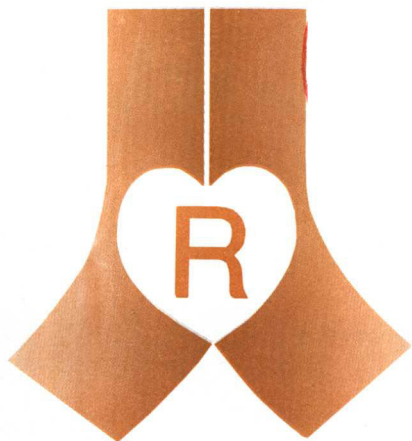


刘海燕

● 河南大学出版社

现代应用心理学丛书

人才心理学



刘海燕



河南大学出版社

现代应用心理学丛书

人才心理学

刘海燕

责任编辑 王进国

河南大学出版社出版

(开封市明伦街 85 号)

河南省新华书店发行

河南大学出版社电脑照排

中国科学院开封印刷厂印刷

开本:850×1168 1/32 印张:8.125 字数:204 千字

1998 年 3 月第 1 版

1998 年 3 月第 1 次印刷

印数:1—3000

定价:13.00 元

ISBN7-81041-405-4/B·71

现代应用心理学丛书编委

顾 问:俞文钊 凌文铨

主 编:赵国祥

副主编:赵俊峰 易法建 李新旺 佐 斌
宋广文 刘金平 许少康 杨巍峰
郑希付 史锡平

编 委:(按姓氏笔划为序)

王友权	王光荣	王建体	王金娥
王 滨	王 瑶	刘永芳	刘海燕
吕云飞	任敏录	宋广文	宋新谱
李 健	陈 健	余学锋	尚小金
周治金	周宗奎	贺元青	段建民
姚本先	郭振力	郭斯萍	曹守义
曾庆虎	韩文明	蒋艳菊	薛普生

序

由《心理世界》编辑部及河南大学心理学教研室牵头组织、河南大学出版社出版的《现代应用心理学丛书》破胎问世了。这的确是值得庆贺的一件大好事！这套丛书的出版是心理学出版物中独领风骚的大工程。它的历史意义将在下一世纪显示出来，因为 21 世纪将是我国心理学大有作为的时代。

当今社会各个领域对心理学的需求越来越迫切，这为心理学的应用提供了广阔的天地，但同时也给心理学带来了一些问题。由于种种原因，我国的心理学研究不够发达，受过心理学专业训练的心理学者很少，远远跟不上社会发展的需要。在这种情况下，一些未受过心理学专业训练的人也以“心理学家”的身份涉足到心理学应用领域。似乎心理学人人都能搞，心理学家人人都能当。这是一种极大的误解。

心理学是一门以实证方法为研究基础的严肃科学。应用心理学与基础心理学没有本质的区别。应用心理学家首先是心理学家，他们与其他心理学家一样，应受到心理学知识与研究方法的严格训练，方能有资格、有能力地去解决复杂的应用问题。除此以外，应用心理学家为了解决实际问题，还必须具备该领域的一般知识和经验。因此，要对应用心理学家提出更高的要求。

所有的科学都具有一个共同的本质的东西，那就是科学方法。心理学是将这种基础性的方法用于人类行为研究。所以，应用心理

学者必须受到许多研究方法上的训练。在不同的应用领域还要强调特殊的方法论。从方法论的角度而言,应用心理学的研究必须符合以下要求:

1. 实证性。应用心理学不同于思辨科学,它必须采用实证的研究方法,通过实验、观察或科学调查并使用统计分析来得出结论。为了验证主观的假说或探讨某种行为规律及其影响因素,需要通过实验、观察或调查来收集数据。而为了使数据便于分析以寻求各种变量之间的关系,就必须对实验和观察的条件进行控制或通过统计分析加以解析。所以,在研究前需要进行实验设计,明确什么是自变量,什么是因变量,采用什么方法和仪器、设备对它们进行控制和观察记录。这样,获得的数据才有用。因此,应用心理学者应掌握实验心理学和实验设计方法。

2. 再现性。科学观察的一个先决条件就是再现性。观察必须能够重复,无法重复的结果不能成为规律性的现象。在人的行为中存在着广泛的个别差异,即使是同一个人,在不同的时间和场合,其反应也存在着变化。因此,从单一的观察或数例观察而得出普遍性的结论是危险的。要下结论,多次重复实验和观察是必要的。

3. 代表性。在心理学研究中,仅仅有一定的数量是不够的。如果这种数量缺乏代表性,则会导出不同的结论。根据观察所得出的结论,应代表某种群体。对这一群体所抽取的样本将会产生多大的偏差,应作慎重的考虑和说明。在心理测验、问卷调查中,结果的代表性尤为重要。因此,应用心理学者必须掌握统计学中的抽样方法。

4. 研究工具和分析方法的科学性。实验仪器和设备的有效性及精确性决定着实验数据的准确性和结论的正确性。但任何工具和方法都不可能达到完全的精确。因此,在实际应用研究成果时,必须明确研究工具和方法上的误差范围以及适用范围。在采用问卷调查量表进行测验和调查时,首先要对量表和问卷进行“标准

化”，在信度、效度检验合格后方能使用，从而保证研究的科学性。此外，通过实验或调查所得的数据本身并不能说明问题，必须通过统计方法进行分析，找出各种变量之间的关系，揭示其内在的规律，方能得出结论。因此，应用心理学者必须掌握心理测量学和统计方法。

由上可见，不是任何一个人，甚至不是任何一个心理学者都能成为一个应用心理学者的。在美国已制定法律，规定心理学者开业或使用“心理学者”这个称号，必须持有证明和执照。其条件是：有心理学博士授予权的大学所授予的心理学博士学位，具有两年与心理学有关的工作经验，通过资格考试等。对于水平要求更高的特殊资格证明，由美国职业心理学检定局发给。其条件是：具有心理学博士学位和五年的心理学工作经历，并要通过笔试和现场考试。该局只颁发临床心理、心理咨询和工业心理三种专业的执照，并公布执照持有者的名单。同时，美国心理学会还制定了心理学者职业道德伦理标准，以规范心理学者的行为。在一些州还制定了法律，对一些没有经过资格认定而自封的“心理学家”要处以罚款。

我国目前尚无这类法律和规定。但由于社会上一些人滥用心理测验、心理调查和心理咨询，甚至冒充“心理学家”，成立以赢利为目的的私营心理学机构，到处招摇撞骗，造成了不良影响。鉴于此种情况，心理学界强烈呼吁国家有关部门尽快制定有关法规和职业道德，以便使心理学的应用健康发展。

人类将送走 20 世纪，迎来 21 世纪。下一个世纪的社会、经济、工业和科技将更加发展。这种发展将导致对人的因素的更加重视，从而为心理学的发展创造条件。

推动科学发展的动力来源于两方面。一是来源于科学本身的内部机制。科学的本质就是不断探索未知。在探明了某些未知、发现了规律之后，科学绝不会停留下来，它必然要向新的未知进军。另一是来源于社会需要。科学的最终目的在于造福人类。社会的

发展,不断地向科学提出种种需要解决的实际课题,科学也在解决这些实际课题中得到发展。与科学本身的内部动力相比,社会需要是推动社会发展的更加强大的动力。心理学要发展,首先必须获得社会承认。要获得社会承认,就必须能为社会实践服务,解决社会实践中的问题。所以,如何将心理学应用于实际是心理学能否快速发展的关键。

改革开放促进了我国经济的高速发展,也给我国心理学的大发展创造了机会。中国的心理学家应该走出象牙之塔,为实现我国现代化的物质文明建设和精神文明建设服务,以求社会对心理学的承认。21世纪将是中国大发展的时代,也将是我国心理学大有作为的时代。中国心理学家应做好各种准备,去迎接新时代的到来!

凌文铨

1995. 3. 于北京

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 人才概述	(1)
一、人才的概念	(1)
二、人才的分类	(4)
三、人才的重要性	(4)
第二节 人才心理学研究的意义	(7)
一、有助于培养大批人才,满足时代发展的要求	(7)
二、有利于提高人才素质,迎接新的挑战	(7)
三、有利于人才管理的科学化,提高人才的使用效率	(8)
四、有利于发展和完善心理科学的研究内容和方法	(8)
第三节 人才心理学的研究对象与任务	(9)
一、人才心理学的研究对象	(9)
二、人才心理学的研究任务	(10)
第四节 人才心理学的理论基础	(10)
一、普通心理学理论	(10)
二、人才学理论	(11)
三、行为科学理论	(12)
四、社会心理学理论	(12)
第五节 人才心理学的研究方法	(13)

一、人才心理学研究的指导思想	(13)
二、人才心理学研究的基本原则	(14)
三、人才心理学研究的具体方法	(15)
第二章 智力因素与成才	(19)
第一节 智力因素概述	(19)
一、智力概述	(19)
二、智力结构	(22)
三、智力高低与成才的关系	(26)
第二节 各智力因素与成才	(30)
一、各智力因素对成才的作用分析	(30)
二、各智力因素对成才的影响程度分析	(43)
第三节 创造性思维与成才	(46)
一、创造性思维概述	(46)
二、直觉思维与成才	(48)
三、灵感与成才	(53)
四、创造性思维的培养	(57)
第三章 非智力因素与成才	(61)
第一节 非智力因素概述	(61)
一、非智力因素	(61)
二、非智力因素的作用机理	(63)
三、非智力因素与成才的关系	(66)
第二节 各非智力因素与成才	(69)
一、情绪、情感与成才	(69)
二、意志与成才	(76)
第三节 个性与成才	(81)
一、个性概述	(81)
二、个性与成才的关系	(85)
三、成才者的个性特征	(88)

四、阻碍成才的个性因素	(91)
第四章 社会心理因素与成才	(96)
第一节 社会心理因素概述	(96)
一、什么叫社会心理因素	(96)
二、社会心理因素与成才的关系	(97)
第二节 社会心理气氛与成才	(99)
一、家庭心理气氛与成才	(100)
二、课堂心理气氛与成才	(103)
三、工作心理气氛与成才	(107)
第三节 人际关系与成才	(109)
一、人际交往对成才的作用	(109)
二、人际关系与成才的关系	(110)
三、竞争与合作对成才的作用	(113)
第五章 各类人才的心理	(117)
第一节 科技人才的心理特点	(117)
一、科技人才的智力特点	(117)
二、科技人才的个性特征	(125)
三、科技人才的心理素质	(130)
四、科技创造的心理过程	(134)
第二节 艺术人才的心理特点	(136)
一、艺术人才的智力结构	(136)
二、艺术人才的个性特征	(138)
三、艺术人才的心理素质	(140)
四、艺术创造的心理过程	(142)
第三节 妇女人才的心理	(144)
一、妇女人才的智力特征	(144)
二、妇女人才的个性特征	(145)
三、妇女人才的心理素质	(149)

四、影响妇女成才的心理因素	(149)
五、促使妇女成才的几点建议	(153)
第六章 心理测验与人才选拔	(156)
第一节 心理测验概述	(156)
一、什么是心理测验	(156)
二、心理测验的特点	(159)
三、心理测验在人才选拔中的作用	(161)
第二节 心理测验的种类	(163)
一、智力测验	(163)
二、特殊能力测验	(169)
三、创造力测验	(171)
四、人格测验	(173)
第三节 心理测验在人才选拔中的应用	(178)
一、心理测验在人才选拔中的应用案例	(178)
二、人才选拔中运用心理测验应注意的问题	(183)
第七章 激励心理与人才使用	(186)
第一节 激励理论	(186)
一、行为主义激励理论	(187)
二、双因素理论	(188)
三、期望理论	(189)
四、公平理论	(191)
五、综合激励理论	(192)
第二节 影响人才工作积极性诸因素分析	(193)
一、计算机专业人才心理状态研究	(193)
二、影响知识分子工作动机和工作满意度的 主要因素	(197)
三、教师工作积极性(满意度)研究	(198)
第三节 有效地激励人才的工作积极性	(204)

一、合理使用人才	(204)
二、公平奖罚人才	(208)
三、优化人才发展的环境	(213)
第八章 心理健康与人才保护	(219)
第一节 心理健康概述	(219)
一、心理健康的概念	(219)
二、心理健康与心理卫生	(221)
三、讲究心理卫生的意义	(222)
第二节 心理健康在人才保护中的作用	(224)
一、人才保护的必要性	(224)
二、人才保护的原则与内容	(226)
三、心理健康在人才保护中的地位和作用	(229)
第三节 提高人才的心理健康水平	(230)
一、人才心理健康现状	(230)
二、影响人才心理健康的因素	(233)
三、提高人才心理健康水平的措施	(237)
四、心理健康保护的年龄特点	(244)
后记	(245)
主要参考文献	(247)

第一章 绪 论

人类社会的存在与发展离不开人才。当今社会应高度重视对人才问题的研究。弄清影响人才成长与发展的种种因素,是所有可望成才的人们首先要解决的问题。人才成长的实践证明,心理因素是影响人才成长、开发、使用的重要因素,所以,对人才问题除了从社会、政治、经济、教育等角度去研究外,还要从心理学的角度来探讨人才成长的心理特点与规律,并在此基础上建立有社会主义特色的人才心理学体系。

本章就人才的概念,人才心理学的研究对象、任务、方法及其与他学科的关系等基本问题予以阐述。

第一节 人才概述

一、人才的概念

国内外学者对人才概念的规定,概括起来主要有如下观点:

(一) 认为人才就是才能(天才)、能力、才子

东汉唯物主义哲学家王充在《论衡》中写到:“人才高下,不能钧同。”这里的“人才”是指才能。三国时代曹操曾说“唯才是举,吾得而用之”。其中之“才”显然指能力。在现有的英文词典中虽没有与汉语中“人才”相对应的单词,但却有一些意义相近的词,如 talent(有才能的)、genius(天才)、wit(才子)、phenomenon(非凡的)

人)等。

(二) 认为人才即品貌

《三国演义》第六十五回说,“马超纵骑持枪而去,狮盔兽带,银甲白袍,一来结束非凡,二来人才出众”,这里的“人才”是指品貌。

(三) 认为人才是以其创造性劳动对社会发展做出贡献的人

我国人才学者王通讯在《人才学教程》中将“人才”定义为:“以其创造性劳动,为社会发展和人类进步做出贡献的人。”后来在其《人才知识手册》中,将“人才”表述为:“人才指在一定社会条件下,能以其创造性劳动,对社会发展、人类进步做出较大贡献的人。人才是人群中比较精华、先进的部分,是推动历史前进的代表。”

叶忠海等在《人才学概论》中说:“人才,是指那些在各种社会实践活动中,具有一定的专门知识、较高的技术和能力,能够以自己创造性劳动,对认识、改造自然和社会,对人类进步做出了某种较大贡献的人。”

保加利亚哲学家 R. 扬切夫认为:“人才就是能够创造富有意义的、新的精神或物质财富的、受人的生理制约的、社会所造成的脑力和体力的特点和道德品质的总和。”

持这种观点的人都强调人才的创造性和社会性。

除以上三种观点外,对人才概念还有一些比较狭义的提法。如社会上一般将德才兼备的人或有一定学问和专长的人称为人才;有关部门在进行专门人才预测时规定:凡具有中专学历或具有专业技术职称者统称为专门人才;教育学中讲到的人才指经过学校教育,使受教育者在德、智、体诸方面具有一定素质,能够初步适应某种工作的人,等等。

综上所述,我们认为在探讨人才概念时,必须强调人才概念的如下特点:

1. 历史性

列宁曾经说过:“历史早已证明,伟大的革命斗争会造就伟大

人物,使过去不可能发挥的天才发挥出来。”^①普列汉诺夫在其名著《论个人在历史上的作用》中也明确地阐明了这一点。他说:“如果法国旧制度再延长 75 年之久,拿破仑也许终身也不过是个波拿巴将军或者上校。”这就是说,没有一个人才不受到时代和条件的制约,各个时代有各自的人才标准。一个人能否被称为“人才”,要看放在什么历史条件下去评价。某一时代的“人才”放到另一时代去衡量,未必能称得上是“人才”。相反,某一时代的“非人才”放在另一时代去比较,也未必不是“人才”。所以,人才应体现其历史属性。

2. 层次性

人才像个金字塔,呈现出明显的层次性,有人将他们分别称为“杰出人才”、“优秀人才”、“良才”、“一般人才”等。如果只将高层次者或塔尖者称为人才,显然是不全面的,而且,人才的这种层次也是相对的。一个人只要经过自己的努力,为社会做出贡献,被社会所承认,就可由非人才转变为人才,然后根据自己劳动成果的社会价值,依次转变为人才的不同层次。

3. 创造性

创造性是人才活动的本质特征。凡是首创前所未有的事物,包括发现新事物、揭示新规律、创立新理论、发明新技术、创造新作品、研制新产品、解决新问题等的思维过程,都是创造性思维的表现。创造性是人类的一种普遍能力,凡是人才都具有创造性,但具有创造性的人,并不一定都是人才。这就是说衡量人才的标准是其产品的社会价值。

4. 社会性

社会性是衡量人才的标准。也就是说,衡量人才的标准是其社

^① 列宁:《悼念雅·米·斯维尔德洛夫》,见《列宁全集》,中文 1 版,第 29 卷,71 页,北京,人民出版社,1959。

会性即创造的产品能否对社会发展和人类进步做出较大贡献。有的人虽然专业水平很高,学术上也有一定的造诣,其产品也具有创造性,但却不能促进社会发展和人类进步,反而阻碍社会发展和人类进步,这类人员就不是我们所说的人才,如利用高科技制假贩黄者等。

综上所述,我们认为人才的完整概念应该是:在一定历史条件下,以自己的创造性劳动,对社会发展和人类进步做出某种贡献的人。这里的“人”应做广义的理解,既包括具体的个体,又包括某类群体。

二、人才的分类

根据不同的标准,可将人才分成不同的类别。

根据人才成长和发展过程可分为“准人才”、“潜人才”和“显人才”。准人才是指基本上具备人才素质,并能基本适应自己所从事的专业技术工作的人;潜人才是指不仅具备人才素质,而且已做出创造性成果,但还没有被社会公认的人;显人才是指既具备人才素质,又用自己创造性劳动做出了贡献并被社会公认的人。

根据人才的才能高低和贡献大小可分为“一般人才”、“优秀人才”、“杰出人才”和“伟大人才”。

根据人才所从事的职业可分为政治、外交、道德、经济、军事、管理、科学、技术、教育、卫生、文学、艺术、体育等类型的人才。

根据人才的才能表现形式可分为“早熟型(才能显露较早)”、“多才型(涉及领域较广)”、“多产型(多种发明创造)”和“晚期型(大器晚成)”等。人才分类可列表如后(见下页)。

三、人才的重要性

(一) 人是一切事物中的决定因素

世界上的事物千差万别,各有其特殊的本质。人与世界中的其