

侯秀娟
刘翠兰
著

FNRCLG

妇女人才学论稿

新女性论丛

山西省妇联编



国妇女出版社

图书馆

内 容 提 要

妇女人才学是人才学的一门分支学科。本书运用人才学基本原理，对妇女人才问题进行了比较系统的探讨和论述。从微观上，研究了妇女人才的个体素质，妇女人才成长的内在因素、外在条件及其成长规律；从中观上，研究了妇女人才的识别与选拔、使用与管理；从宏观上，研究了妇女人才资源开发问题。全书观点明确，深入浅出，简明扼要，理论联系实际，研究角度新颖。对从事妇女理论研究和实际工作的同志以及立志成才的女性都有一定的帮助和启迪。

序 言

随着社会主义建设事业的蓬勃发展和改革开放的不断深入，妇女问题愈来愈引起全社会的关注。在我国及我省妇女理论研究日益活跃、日益深化的基础上，我们编撰、出版了这套《新女性论丛》。她是我国妇女理论研究百花园中的一朵新花，也是我们敬献给山西省第七次妇女代表大会的礼物。

这套丛书抓住了当前我国社会发展中妇女问题的一些实质，从妇女的经济、文化、生活以及妇女利益、进步与发展等方面进行了系统的研究，对社会主义初级阶段妇女运动规律进行了具有开拓意义的探索，体现了马克思主义的妇女观；体现了广大妇女的根本利益和特殊利益；体现了中国妇女和妇女运动的特色。这套丛书既不是从概念出发，也不是简单地从国外引进一些理论，而是从我国妇女和社会的实际生活出发，用大量翔实具体的材料，抽象出妇女解放的深刻道理。

这套丛书拓宽了妇女问题的研究领域。丛书的研究涉及到经济学、社会学、人才学、美学等学科，运用了其它学科科学研究的一些方法，实现了其它学科与妇女学的交叉，既丰富了妇女学的内容，又补充了其它学科对妇女问题缺乏专门研究的不足，从而启示人们从更宽的领域、更高的层次上对妇女问题进行更加深刻而全面的认识和探索。

这套丛书是妇女理论研究和妇女实际工作者通力合作的成果。多年来，在我国妇女理论研究工作中存在着这样两种倾向：一方面，一些妇女理论研究者对妇女、特别是对广大劳动妇女的实际问题不甚了解，从书本上学到的或从国外引进的一些理论，往往和我国广大妇女的实际需要有所脱节；另一方面，一些妇女实际工作者对现实中存在的大量的、感性的妇女问题以及解决问题的成功的经验难以抽象、概括为理论。因此，具有中国特色的妇女解放的理论有待在克服这两种倾向中进一步发展和完善。这套丛书力求实现这两个方面的结合。在改革开放中，一些专家、学者被妇女的新生活、新变化所吸引，把目光投向中国大地的妇女；妇联系统的实际工作者队伍不断更新，思想文化和理论水平不断提高，她们在对改革中出现的妇女问题进行深入思考的基础上，跃跃欲试，登上论坛。实践呼唤着理论，理论只有在实践中才能不断发展。于是这两支大军逐步汇合，为着发展和繁荣具有中国特色的妇女解放理论而携手共进。

《新女性论丛》的编撰出版工作得到了全国妇联、山西省委有关领导和理论界、出版界以及各界热心人士的鼓励和支持，特别是得到了中国妇女出版社的领导和同志们不遗余力的帮助，在此谨表示衷心的感谢。

由于我们的水平有限，加之时间仓促，《丛书》难免有不妥之处，欢迎广大读者不吝指正。

丛书编委会

一九九〇年九月

《新女性论丛》编辑委员会

主 任：卢功勋

副主任：曹馨仪 蒋荣儒 陶春芳

主 编：朱明媚

副主编：侯秀娟 黄 飞

编 委：（以姓氏笔划为序）

艾 斐	申存良	申利平	石佩英	冯铁键
刘 宁	刘云樵	刘翠兰	孙静兰	杜 明
吴德春	张德春	邢燕芬	杨守真	郑行顺
郑社奎	相养谋	郭蕴藻	董桂芳	韩海莲

目 录

第一章 妇女人才学概述

- 第一节 妇女人才学的产生和发展…………… (1)
- 第二节 妇女人才与妇女人才学…………… (6)
- 第三节 研究妇女人才学的原则和方法…………… (13)

第二章 妇女人才的社会地位和作用

- 第一节 马克思主义经典作家论妇女的社会地位和作用…………… (18)
- 第二节 妇女人才在革命运动中的地位和作用…………… (21)
- 第三节 妇女人才在社会主义建设中的重要作用…………… (24)

第三章 妇女人才的个体素质

- 第一节 妇女人才的道德修养…………… (31)
- 第二节 妇女人才的智力素质…………… (38)
- 第三节 妇女人才的健康体魄…………… (43)
- 第四节 德、识、才、学、体、美、劳是妇女人才必备的个体素质…………… (45)

第四章 妇女人才成长的过程和途径

- 第一节 妇女人才成长过程中的几个阶段…… (47)
- 第二节 妇女人才成长的基本途径…… (54)

第五章 妇女人才成长的内在因素

- 第一节 妇女人才的智力发展…… (63)
- 第二节 妇女人才进行创造的优势…… (67)
- 第三节 妇女人才成功的最佳年龄期…… (72)
- 第四节 妇女人才成功的心理品格…… (74)

第六章 妇女人才成长的外在条件

- 第一节 社会历史条件与妇女成才的关系…… (76)
- 第二节 工作单位与妇女成才的关系…… (84)
- 第三节 家庭环境与妇女成才的关系…… (91)
- 第四节 学校教育 with 妇女成才的关系…… (97)

第七章 妇女人才成长的规律

- 第一节 人才成长规律探讨的现状…… (101)
- 第二节 妇女成才的一般规律…… (103)

第八章 妇女人才资源的开发

- 第一节 妇女人才的思想培养…… (128)
- 第二节 妇女人才的智力开发…… (135)
- 第三节 妇女人才才干的增长…… (143)

第九章 妇女人才的识别与选拔

第一节 妇女人才的识别…………… (148)

第二节 妇女人才的选拔…………… (153)

第十章 妇女人才的使用和管理

第一节 妇女人才的使用…………… (164)

第二节 妇女人才的管理…………… (168)

第一章 妇女人才学概述

妇女人才学是人才学的分支学科。她是建立在对人才学基本理论、基本原则的研究和阐发的基础上,对妇女人才的地位和作用,妇女人才的个体素质,妇女人才成长的过程、途径、内外在条件和规律,妇女人才资源的开发,及其使用和管理等问题进行专门论述的理论科学体系。要研究妇女人才科学,必须首先对妇女人才学的产生和发展,妇女人才的基本概念、基本结构,以及研究妇女人才的原则、方法和意义作一概述,以作为全书的绪论。

第一节 妇女人才学的产生和发展

妇女人才学的产生同人才学以及其它学科的产生一样,离不开社会发展的需要,特别是社会经济发展的需要。我国妇女人才学的产生,是与党的十一届三中全会后全党工作重点的转移和强调人才问题的重要性分不开的。党中央一再强调“尊重知识,尊重人才”,并从思想上、政策上、制度上采取了一系列措施,鼓励和培养大批人才成长。在这样的社

会历史条件下，人才学作为一门崭新的学科，应时代的需要而诞生在中国的大地上，立于世界科学之林，并得到迅猛发展。其分支学科也相继产生，妇女人才学便是其中的一株科学新苗。

一、妇女人才学随着人才学的问世而诞生

人才学的产生、独立和发展有一个历史过程。自从地球上产生人类以来，人类就开始了自我认识的历史，随着人类对自然力的控制和支配的日益增强，人们愈益重视人才在社会历史上的地位和作用。历史上的每一个时代都曾造就了自己的人才，也都留下了人才理论研究的宝藏。我国有着研究人才的优良传统，有着悠久的历史渊源，在《礼记·大同篇》上，就有“选贤与能”的思想，与古代的哲学、教育学相比，毫不逊色。从《尚书》中记载的远古传说，到孔子、墨子等人的著述，以及王安石、司马光等许多思想家和政治家的著作中，都有许多有关人才的论述，其中不少是堪称人才思想的专著和佳作。在我国古老的诗歌集《诗经》中就有“得人者兴、失人者崩”的佳句，足见当时人们对人才之见识。在封建社会逐渐代替奴隶社会的过程中，显示了人才的重要性，墨子道：“尚贤者为政之本”，这个时代也造就了大批人才。到了封建社会，一些开明的君臣也比较重视选贤任能。王安石在改革过程中已经深深体会到：“方今之急，在于人才而已”。中国历史上崇尚贤能、识才和用人的佳话不胜枚举，人才思想源远流长。

在新民主主义革命时期，中国共产党人把人才问题同无产阶级的解放事业紧密地联系在一起，逐渐形成了一整套适

合当时革命进程和革命斗争需要的关于人才问题的理论、路线和政策，保证了革命事业的胜利进行。这些人才思想突出的体现是我们党一些领导同志关于人才问题的论述，把人才问题的研究建立在辩证唯物主义和历史唯物主义的科学基础上，同时是伴随着革命的进程来进行的，所以具有十分鲜明的时代特色。过去虽然没有提出人才学这个概念，也没有建立这门学科，但是，关于人才问题的研究和实践以及取得的丰富经验，在实际上已经是一门自在的科学。只不过在科学之林中没有挂出这个牌子，把它作为一门独立学科来系统进行研究。

现代科技革命使生产力进一步发展，经济结构从劳动力密集型转向技术知识密集型。科学技术成功的关键，是由硬技术转向软技术，转向智能技术，也就是主要靠人才的创造功能。因此，研究人才问题，提高人的创造功能已成为刻不容缓的课题。当代国内外学者都非常重视人才和人才问题的研究。例如：美国的人的潜力的研究；日本的英才研究和创造工程学的研究；英国的“人口质量”研究。美英还分别出版了《人的资源》和《人的关系》两种从各个方面探讨人才问题的杂志。在我国，提出建立人才学，把人才问题作为一门独立的学科来研究、探讨，是1979年以后的事情。党的十一届三中全会后，我们的国家进入了一个新的历史时期，建设具有中国特色的社会主义现代化，急需大批各种各样的人才。历史向我们提出了重大的课题，迫切需要从理论上和实践上对人才问题进行综合而深入的研究。时代呼唤人才，也呼唤着人才学，于是一门独立而系统的学科——人才学便正式问世了。

人才学这门新型学科产生后，一开始就倍受社会欢迎，并在实践中迅速发展。十年来我国人才研究生机勃勃，方兴未艾。人才研究会遍布全国，已经出版的人才专著达100多本。人才学还早已作为一门学科登上了大学课堂。据初步统计，国内开设人才学必修课和选修课的高等院校已达100多所，有的还专门招收了人才学研究生。1989年国家教委科技管理中心在《高等学校科学技术基金项目成果评审学科目录表》中已将人才学列为二级和三级学科。学科编码：280701。目前全国已成立专门性的人才研究实体机构达18所。

随着人才科学研究的深入发展，人才学的分支学科不断涌现。如军事人才学、科技人才学、政工人才学、管理人才学、青年人才学和女性人才学都有专门论著。其中妇女人才学就是在人才学的诞生、成长和发展过程中产生的一门分支科学。

二、妇女人才学是人才学的分支科学

妇女人才是人类中涌现出来的人才的一半，这个一半并不仅指数字上的50%，且指在事业上男女平等的权利和义务。当然，这各半之间，也就是男女之间有着密切的不可分割的联系。在人类的自然延续和社会发展过程中，男女是共同的创造者、推动者，妇女是不可缺少的半边天。斯大林曾经指出：“在人类的历史上，没有过任何一次被压迫群众的伟大运动，没有劳动妇女底参加而竟获得成功的。”①男女在为人类进步事业创造业绩的过程中，既有合作，又有分工，

①《马恩列斯论妇女解放》人民出版社1978年版第119页。

既有联系，也有区别。因此，男女之间既有人类所具有的共性，也有男女有别的个性。人才学是概括所有人才成长的一般规律和人才管理的普遍规律的科学，对这一普遍性和共性的探讨是必要的，是对人才理论的总体概括。但对于具有特殊性的女性人才必须进行具体的分析研究。研究其特有的个性，又脱离不开人才一般理论的指导，所以妇女人才学是人才学的分支科学。

妇女人才学作为人才学的分支科学，又有与其一般地概括各类人才成长规律的政工人才学、科技人才学、管理人才学等不同，这些是从人才的专业类别上划分的，而妇女人才学是从人才的性别上划分的，或者说是从性别上分化出的一门论述妇女如何成才的学问。在某种意义上说，妇女人才学这一分支科学包括的领域更为广泛。因为她包括对各界妇女、从事各类专业的妇女的成才规律和管理规律的研究。所以，可称其为人才学中较大的一门分支科学。

三、妇女人才学在实践中丰富和发展

妇女人才学在社会实践中产生，也需要随着实践的发展而发展。这是因为，人类社会的实践活动始终处于不断变化发展的运动之中，犹如长江大海，滚滚向前，永不停留。在广大妇女社会实践基础上产生的妇女人才学，既是妇女在社会实践活动中成才的经验总结，也是妇女在社会实践活动中走向成才之路的理论指导。她只有在社会实践中不断丰富和发展，才能完成自己肩负的科学使命。

尤其需要指出的是，妇女人才学是刚刚诞生的一门学科，叶忠海同志著述的《女性人才学概论》，标志着女性人才

学开始作为一门单独的学科而问世。这门新学科在科学苑坛似如破土而出的幼苗，尽管她具有强大的生命力，但仍比较弱小、稚嫩和单薄。她需要广泛地吸收各种营养，才能茁壮成长。随着社会的发展，随着妇女人尽其才、才尽其用的经验的不断积累，把妇女成才的经验不断总结和概括，使之上升到理论高度，扩展和丰富其理论体系。还需要人们为之付出努力。妇女人才学的建立要有一个相当长的过程；妇女人才学在实践中丰富和发展也需一个过程，并且这个过程永无止境，也才能永葆妇女人才理论之常青。

第二节 妇女人才与妇女人才学

研究妇女人才学，首先必须弄清人才与妇女人才，妇女与妇女人才，以及妇女人才的结构、妇女人才学研究的对象和任务等一般的理论概念和基本问题。

一、人才与妇女人才

人才是指在一定的社会条件下，能坚持正确的政治方向，能以其创造性劳动为社会发展和人类进步作出某种较大贡献的人。人才是人群中比较先进的部分，是人类的精华。

人才有层次高低之分，贡献有大小之分，这里关键在于正确地理解什么是创造性劳动。不能把创造二字神秘化，因为把创造活动神秘化就会把人才神秘化，就会把人才看成是高不可攀的，甚至会把人才列入凡人之外。这样就会在成才之路上设置不应有的心理障碍，影响人们走成才之路的决心。我们认为凡是前人没有做过或者没有做到的事情，后人

做到了，而且做好了，这就是一种创造。人们的创新活动并不是在空地上，而是在以往的物质和精神财富的基础上开始的。例如，我们转移经验，把一门科学研究的方法转移到另一门科学研究中去，在转移中有提高，能发明新原理、新技术，并能创造新的产品。再如，综合经验加以利用改造也是一种创造。这可以从日本实现工业现代化的历史得到证明。20世纪初，世界上重大发明共有29项，日本一项也没有，但是它善于在别国先进技术的基础上搞综合，就创造出了不少世界第一流的产品，所以综合经验也是一种创造。

由此可见，创造也是相对的，它既有层次、大小之分，也有不同类型、不同性质之分。与此相关的，对贡献的理解也应全面地相对地去看，贡献也有层次、大小、类别之分。那么，我们对人才的内涵也应做全面的理解。社会上的三百六十行，行行出状元，各行各业都有能工巧匠。不管是科班出身，还是自学有成者，凡符合上述所说的在一定的社会条件下，能坚持正确的政治方向，能以其创造性劳动为社会发展和人类进步作出某种较大贡献的人，都可称为人才。人才有“知名”的，也有“不知名”的；有显人才也有潜人才；有高层次人才，也有较低层次的人才；有通才型的人才，也有专业型的人才。衡量人才的标准不是主观随意的，而是有一定的客观尺度。这个尺度，就是对社会发展和人类进步所做贡献的大小。

任何事物都有质的规定性，事物的本质是指事物的根本属性而言。人才的本质属性包括：创造性、进步性、社会性、时代性，在阶级社会里还有明显的阶级性。这几性的统一构成人才的本质特征。

妇女人才，只是从人才群体中区分出来的女性人才，而不是男性人才，在称其为人才的标准上没有什么区分。所以说，妇女人才仍然是指在一定的社会条件下，能坚持正确的政治方向，能以其创造性劳动为社会发展和人类进步作出某种较大贡献的人。妇女人才也是人类中的精华，是人民群众也是妇女群众中推动社会历史前进的代表。

二、妇女人才结构

任何物质都有内部结构，即使是微观领域中，其内部也是有结构的。结构是物质联系的方式。由力的作用形成物质联系方式，称为力学的结构，结构的总体就称为力学系统；生物间互相依存、斗争的联系方式称为生态结构，其总体称为生态系统；人类生产劳动中分工协作的联系方式，以及在此基础上发展起来的各种人际关系，总称为社会结构，其总体称为社会系统。在社会系统中的人才群体——人才系统的一半是妇女人才。

妇女人才结构的构成和人才结构的构成是密不可分的。有什么样的人才结构，也必然有什么样的妇女人才结构，因为妇女人才是人才群体中的一半。有所区别的是妇女人才分布的多少有所不同，有些部门妇女人才多些，有些部门妇女人才少些。但是妇女人才结构按其范围来划分，仍可分为三个层次：

（一）人才的个体结构。人才个体结构指单个人才的德、识、才、学、体、美、劳诸要素的组合。妇女人才个体自身的德、识、才、学、体、美、劳诸要素，有机结合，互相联系，综合构成妇女人才个体的整体素质。

(二) 人才的群体结构。各行各业、各部门和各单位的人才，由一定的年龄结构、能级结构、职能结构、专业结构、智能结构、气质结构按一定的层次、序列和比例组合而构成人才群体结构。相应的也有妇女人才群体结构存在。人才群体中的妇女人才群体有区别于男性的特点，因此，要考虑人才群体中女性人才的比例。一个最佳结构的人才群体不仅能很好地发挥男性人才的作用，也能更好地发挥女性人才的作用。这如同物质结构一样，同样一种元素，结构组成的方式不同，就产生不同的物质，其性能也不同。例如碳原子的一种结构方式可生成自然界中最软的矿物——石墨，另一种结构方式，便可形成最硬的——金刚石。人才群体结合的好坏，产生的效应也大不一样。人才结构若处于最佳状态，其效应就不是 $1 + 1 = 2$ ，而是 $1 + 1 > 2$ ；假如组合得不好，结构不合理，便是 $1 + 1 < 2$ 。

(三) 人才的社会结构。人才的社会结构是指一个地区或国家的人才结构。它包括的范围更大更广，它取决于社会的政治体制和经济结构、技术结构。人才的社会结构也必须适应社会政治制度的要求，必须适应社会的经济结构和技术结构，同时还必须适应教育结构和国家人事制度的要求。由于我国社会主义制度的优越性，男女在社会中地位平等，就业和受教育的机会平等，所以妇女人才的分布十分广泛，在人才社会结构中，妇女人才同男子发挥着同样重要的作用。

三、妇女人才学研究的对象和任务

妇女人才学是研究妇女人才现象，揭示妇女人才规律的科学。它以妇女人才和妇女人才问题为研究对象。妇女人才