

山东省哲学社会科学“七五”规划重点研究项目

婦女成才論



五"规划重点研究项目

妇女成才论

主 编 梁旭光
副主编 董香菊
商志晓

山东人民出版社

一九八九年·济南

顾 问:

张帼英 苗枫林 谭福德

杨衍银 徐经泽

编 委: 刘凤龙 刘培英 李云云

刘宝莅 杨照亮 张传武

孙 立 韩 强 宋正宽

妇 女 成 才 论

主 编 梁旭光

副主编 董香菊·刘志晓

*

山东人民出版社出版

(济南经九路胜利大街)

山东省新华书店发行 济南印刷厂印刷

850×1168毫米32开本 13印张 2插页 302千字

1989年3月第1版 1989年3月第1次印刷

印 数 1—20000

ISBN7-209-00359-2

D·87 定价: 5.10元

全社会都来关心
妇女人才的成长

康克清

婦女培養開發 人才

陳慕華 著

一九八九年元月

序

杨衍银

我祝贺《妇女成才论》一书的出版。

妇女学自本世纪60年代在美国诞生以来，在欧美各国、日本和许多国家都有较快的发展，不少国家已将这门学科列入大学的正式课程并授学位。而在我国，也许由于封建社会太长，轻视妇女积弊过深的缘故吧，妇女理论的研究长期未能在学术理论领域找到自己的位置。近几年，召开了几次全国性的妇女理论讨论会，相继成立了各级妇女理论研究会、研究所，不少从事专门研究的理论工作者潜心撰文研究妇女理论，妇女理论研究在我国也逐渐热了起来。

妇女成才研究是在妇女理论研究热中产生的，它既是理论问题，又是迫切需要解决的现实问题。

进行前无古人的伟大社会变革，亟需大批人才。妇女占人口的一半，妇女人才是重要的人才资源。新中国成立以来，广大妇女在党的领导下，勇敢的冲破束缚她们的封建羁绊，广泛参加了社会工作，在各条战线上充分发挥着自己的聪明才智。她们中有的成为人们所拥戴的领导者、企业家，有的成为有造诣的学者、专家、科学家，有的成为模范和先进工作者。无数巾帼英才在各自的岗位上肩负着祖国四化建设的重任，作出了优异的成绩和很大的贡献。她们的成长道路，为我们研究妇女成才，探索妇女成才规律，提供了客观依据。同时，我们也看到，长期以来，由于历史的、社会的、观念的、心理的等种种因素的影响，妇女与男子相比，成才比率还太小，妇女的成长

1988/3/11

和发展还有许多特殊的困难和艰辛，如何使妇女人才得到更合理的培养、使用和开发，需要我们去认真地研究、探讨。因此，加强妇女成才理论研究，既是妇女工作本身的客观需要，更是时代的要求，也是各有关部门乃至全社会都应共同关注的大问题。

妇女成才是一个涉及到政治、经济、思想、文化以及有关体制、制度、政策等多方面的复杂问题。作者在很少借鉴的情况下，综合运用多学科知识，较系统地论述了妇女成才的条件与障碍，妇女人才成长的特点和规律，提出了妇女人才培养、使用的建议和措施。如根据女性的身心特点，从性别特征教育、基础知识教育、婚姻家庭教育到心理品格教育，形成妇女成才教育序列，并同拓宽妇女参加社会实践的领域，创造良好的成才环境紧密结合，建立起妇女人才培养的科学体系。针对人才管理体制方面的某些问题，强化对妇女人才进行培养、使用、开发的措施，并使之科学化、制度化。书中的这些有益的探索，对妇女成才很有针对性。这种以服务现实为己任，理论联系实际的研究方向和学风，这种开拓进取精神，都是值得称赞的。

作者在这本书的研究和写作过程中，倾注了不少心血，付出了艰苦的劳动，研究成果得到了山东省哲学社会科学“七五”规划重点研究项目鉴定委员会的肯定。我相信，本书问世之后，也将受到广大读者的欢迎，将对我国的妇女理论研究和妇女运动实践的发展产生积极的影响。

1989年2月于济南

目 录

第一篇 绪论

第一章 人才学与妇女成才研究	(1)
第一节 人才和妇女人才	(1)
一、人才及人才学研究	(1)
二、妇女人才及其研究	(4)
第二节 妇女成才研究的意义	(8)
一、深化妇女理论, 促进人才学发展	(8)
二、增强妇女成才意识, 促进妇女成才	(10)
三、服务于社会主义现代化建设	(13)
第三节 改革与妇女成才研究	(15)
一、改革促进了妇女成才研究	(15)
二、改革中的妇女问题	(16)
三、妇女成才研究有助于改革的进行	(20)
第二章 妇女成才的历史与现状	(23)
第一节 妇女成才的历史	(23)
一、我国历史上妇女成才状况	(23)
二、国外历史上妇女成才状况	(27)
三、历史上妇女成才的特点	(31)
第二节 妇女成才的现状	(34)
一、我国妇女成才现状	(34)
二、国外妇女成才现状	(39)
三、现阶段妇女成才的特点	(42)
第三节 妇女成才具有广阔前景	(44)
一、历史与现实告诉我们些什么	(44)
二、妇女成才具有广阔的前景	(46)

第二篇 妇女成才的条件与障碍

第三章 传统观念与妇女成才	(51)
第一节 男尊女卑观念与妇女成才	(51)
一、男尊女卑是私有制的产物	(52)
二、男尊女卑理论及其对妇女的压迫	(53)
三、男尊女卑观念对妇女成才的影响	(55)
第二节 男强女弱观念与妇女成才	(57)
一、男强女弱观念与妇女个性的形成	(57)
二、男强女弱观念对妇女成才的影响	(61)
第三节 贞操观念与妇女成才	(64)
一、贞操观念在我国的历史演变	(65)
二、贞操观念对妇女成才的影响	(69)
三、现代“贞操”与成才妇女	(72)
第四章 婚姻家庭与妇女成才	(75)
第一节 妇女的传统家庭角色与妇女成才	(75)
一、传统的女性家庭角色与妇女成才	(75)
二、双重角色冲突与妇女成才	(79)
三、调适冲突，立志成才	(83)
第二节 婚前家庭环境与妇女成才	(86)
一、婚前家庭环境与妇女个性的形成与发展	(86)
二、家庭经济状况与妇女成才	(88)
三、家庭成员素质与妇女成才	(91)
第三节 婚后家庭环境与妇女成才	(94)
一、夫妻感情与妇女成才	(94)
二、家务劳动与妇女成才	(97)
三、生育与妇女成才	(102)
第五章 教育与妇女成才	(107)
第一节 教育的历史与妇女成才	(107)

一、妇女在教育产生中的作用·····	(107)
二、教育的权利与妇女·····	(108)
三、旧中国的妇女教育·····	(110)
四、不平等的教育妨碍妇女成才·····	(114)
第二节 教育的现状与妇女成才·····	(115)
一、教育的发展为妇女成才开辟了广阔的领域·····	(115)
二、落后的教育现状与妇女成才·····	(118)
三、教育问题与妇女成才·····	(123)
第三节 教育的进步是妇女成才的重要一环·····	(126)
一、教育的社会化与妇女成才·····	(126)
二、教育的现代化与妇女成才·····	(131)
第六章 生理心理素质与妇女成才·····	(134)
第一节 妇女成才与女性社会化的矛盾分析·····	(135)
一、矛盾的发现·····	(135)
二、女性社会化矛盾分析·····	(138)
三、妇女成才与女性社会化矛盾分析·····	(144)
四、矛盾解决的基本出路·····	(145)
第二节 自身生理素质对妇女成才的影响·····	(147)
一、生理素质是妇女成才的重要条件·····	(147)
二、女性生理素质与妇女成才·····	(149)
三、挖掘妇女生理潜能,促进妇女早日成才·····	(160)
第三节 自身心理素质对妇女成才的影响·····	(164)
一、影响妇女良好心理素质形成的若干因素·····	(164)
二、妇女成才的心理障碍·····	(166)
三、女性心理优势与妇女成才·····	(168)
四、改善女性心理,促进妇女成才·····	(171)

第三篇 各类妇女人才的成长道路和成才特点

第七章 妇女领导管理人才	(175)
第一节 妇女与领导管理	(175)
一、传统认为,领导与管理是男性驰骋的领地.....	(175)
二、妇女进入领导层,是当代社会发展、国家民主建设的需要	(178)
三、妇女参政议政,是把妇女解放运动推向前进的关键	(182)
第二节 妇女领导管理人才的现状	(185)
一、妇女领导管理人才的现状.....	(185)
二、妇女参加管理进展速度加快的原因.....	(189)
三、存在的问题及其原因.....	(192)
第三节 领导管理领域妇女成才的优劣势	(196)
一、领导管理领域妇女成才的优势.....	(197)
二、领导管理领域妇女成才的劣势.....	(204)
第四节 妇女领导管理人才的成长道路	(206)
一、具有较强的竞争、参与意识和干预生活的热情和能力是妇女领导管理人才成长的共同基点.....	(206)
二、坚定的意志,健康的心理品质是妇女领导管理人才的必备条件	(209)
三、选择最佳时期,妥善处理婚恋生育问题是妇女领导管理人才成长的共同特征.....	(211)
四、崛起于社会变革时期,生长在民主的政治环境中是妇女领导管理人才成长的共同机遇.....	(214)
第八章 妇女科技人才	(215)
第一节 妇女科技人才的现状	(216)
一、妇女与科技人才	(216)
二、妇女科技人才的现状.....	(218)

三、妇女科技人才的特殊性·····	(219)
第二节 妇女科技人才的素质结构 ·····	(222)
一、智力结构·····	(223)
二、非智力结构·····	(226)
第三节 妇女科技人才的成长道路 ·····	(230)
一、聚焦成才·····	(231)
二、扬长成才·····	(234)
三、协调成才·····	(236)
四、竞争—流动成才·····	(237)
五、正确认识成才的最佳年龄规律·····	(240)
第九章 妇女文学艺术人才 ·····	(244)
第一节 妇女文学艺术人才的基本状况 ·····	(244)
一、中国妇女文学艺术人才的历史与现状·····	(244)
二、世界妇女文学艺术人才的历史与现状·····	(250)
第二节 妇女文学艺术人才成长的因素 ·····	(254)
一、妇女解放运动为妇女文学艺术人才成长开辟了道路 ·····	(255)
二、发挥女性特有的主观优势,选准创作成才的突破口 ·····	(259)
三、审时度势,善于抓住妇女文学艺术人才成才的黄金 年龄 ·····	(262)
四、独立自主,敢于掌握自己成才的命运·····	(266)
第三节 妇女文学艺术人才的特点 ·····	(271)
一、具有远大的理想和志向·····	(271)
二、具有阴柔之美·····	(274)
三、具有献身文学艺术的无畏精神·····	(275)

第四篇 妇女人才的培养、管理和开发

第十章 建立妇女人才培养的科学体系 ·····	(277)
-------------------------	---------

第一节 建立妇女人才培养科学体系的必要性和可行性	(277)
一、妇女人才培养科学体系的基本特征	(278)
二、建立妇女人才培养科学体系的必要性	(279)
三、建立妇女人才培养科学体系的可行性	(284)
第二节 确立培养目标, 制定培养规划	(287)
一、确立培养目标	(287)
二、制定培养规划	(299)
第三节 根据成长规律, 建立妇女成才教育序列	(301)
一、性别特征教育	(302)
二、基础知识教育	(303)
三、婚姻家庭教育	(307)
四、成人继续教育	(310)
五、心理品格教育	(313)
第四节 为妇女成才开辟广阔的实践领域	(316)
一、实践是妇女人才培养的重要途径	(316)
二、努力为妇女成才拓宽实践领域, 提高实践层次	(319)
第五节 创造培养环境, 完善培养制度	(331)
一、造成尊重妇女人才的社会心理环境	(332)
二、形成有利于妇女成才的舆论环境	(336)
三、创造充分发挥妇女聪明才智的工作环境	(337)
四、建设支持妇女成才的家庭环境	(340)
五、完善培养妇女成才的政策制度环境	(341)
第十一章 妇女人才的管理	(345)
第一节 妇女人才管理的特征和意义	(345)
一、妇女人才管理的概念	(345)
二、妇女人才管理的基本特征	(346)
三、妇女人才管理的意义	(348)
第二节 妇女人才管理的基本原则和方法	(352)
一、妇女人才管理的基本原则	(352)

二、改革妇女人才管理方式，做到“两个转变”	(357)
第三节 妇女人才管理的改革设想	(362)
一、当前妇女人才管理中存在的主要问题	(363)
二、妇女人才管理的改革	(364)
第十二章 妇女人才的开发	(372)
第一节 妇女人才亟待开发	(372)
一、妇女人才开发是一项系统工程	(372)
二、妇女人才开发中存在的问题	(374)
三、开发妇女人才的意义	(379)
第二节 妇女人才的社会开发	(381)
一、妇女人才的发现	(381)
二、妇女人才的使用	(387)
三、妇女人才开发中的群体效应	(391)
第三节 妇女才能的自我开发	(394)
一、成才设计和目标定向	(394)
二、成才途径及其方法	(399)

第一篇 绪 论

第一章 人才学与妇女成才研究

人类是由男女两性组成的。这一显而易见的事实，客观上把人类划分为男人和女人两个世界。这种划分就其基础看是自然、生理差别，但却渗透、扩大到社会、历史领域，并且后者逐渐占据主导地位。这样一来，男人、女人及其关系就不是纯粹的生物学概念，而主要是社会学概念；男女差别就不仅体现在自然、生理方面，而主要体现在社会、历史方面。这种情况，不仅影响到某些社会活动领域，也影响到有关的社会科学研究。对人才学研究的影响更为明显。在人才学已经建立并且大力发展之际，加强对妇女成才的研究就尤为突出。

第一节 人才和妇女人才

在谈及妇女人才、研究妇女人才之前，我们还必须从人才及人才学说起。个别总是与一般相联，妇女人才与人才、妇女人才研究与人才学是一种个别和一般的关系，它们是紧紧相联的。

一、人才及人才学研究

在日常生活中，“人才”一词被广泛使用。通常，人们把“有知识有学问的人”称为人才，或者把“有某种特长、技能

的人”称为人才，甚至把“相貌出众、漂亮的人”也称为人才。凡此种种，虽然用法不同，指称对象不同，但都强调了人才乃是超出普通人的入。

这就是说，人才与普通人不同，关键在于一个“才”字。“才”的有无及“才”的大小乃是人是否人才的重要特征，有才即为人才，无才即非人才。

但是，如何判定一个人有本无才呢？这就要看他在某一领域取得了突出成就和做出较大贡献，看他是否以自己的创造性劳动推进了社会发展和人类进步。因此，我们对“人才”可以作这样的规定：人才是指为社会发展和人类进步进行了创造性劳动、在某一领域、某一行业或某一方面的工作中做出较大贡献的人。

由此可见，人才具有以下几个方面的特征：

第一，创造性。创造、创新、开拓，是人才的本质特征，是人才区别于非人才的最基本的方面。人才的创造性，包括人才的创造性精神、创造性劳动和创造性成果，这三个方面构成一个相互联系、不可分割的创造过程。唯有创造性，人们才不会轻信已有的结论和盲目崇拜权威，才不会固步自封、墨守成规，从而以自己的富于成效的工作和劳动创造更大的价值和产品。当然，创造并不意味着否定继承，而是在继承的基础上进行的，任何创造都是在人类认识和实践已达到的水平和程度上开始的，人才的创造能力和创造作用同样立足于此。

第二，先进性或进步性。仅有创造性并不就是人才，因为人的才能、才智和创造能力还有一个服务对象和客观效果问题。如果一个人用自己的才能、才智服务于逆历史潮流而动的阶级、集团，客观上起着阻碍社会发展和人类进步的作用，那么他就不是人才。人才的先进性或进步性就在于他能够顺应历史前进的方向，代表先进阶级和广大人民群众的利益和要求，

推动社会向前发展。历史也证明了，凡是在某一方面为人类进步做出了较大贡献的人，人们就必须视他为人才或杰出人物而加以歌颂；反之，那些倒行逆施、有碍历史前进的人，必将被历史所否定、为人民所唾弃。

第三，社会性和时代性。正如人是社会的人一样，人才也只能生活于特定的社会形态和特定的时代，存在于特定的社会历史条件下，他的行为方式和思维方式，他的创造和贡献必然要受一定的社会关系的制约。因此，人才的具体特征以及对人才的具体要求在不同时期就有所不同，对人才的规定就会随着社会关系的变化而不断地改变其内涵。就同一时代和同一社会形态而言，人才具有共同的特征，具有普遍性，而与其他时代和其他社会形态相比较，人才又有其特殊性。

创造性、先进性、社会性，是人才的三大基本特征。它们相辅相成、缺一不可，统一于人才之中，既成为我们衡量人才的标准，又是人才学研究的出发点和基本依据。

客观存在总是与人的认识相伴而生、共同作用的。人才的存在和出现，必然促使人们去认识人才、研究人才。追溯历史，对人才的认识和研究也是由来已久。

古今中外有许多有关人才的论述。我国春秋时期的管仲就提出“一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人”。成为流传千载的至理名言。孔子最早提出“举贤才”的主张，墨子则强调要“尚贤事能”，随后甚至有一批论述人才的著作问世，如刘劭的《人物志》，秦观的《人才》论策等。纵观中外历史上的人才论述。可谓典籍浩繁，思想丰富。不仅如此，而且历代帝王将相在其统治过程中，还逐步形成和创造了各种各样的人才选拔、培养和使用制度，从人才理论方面提供了可资借鉴的丰富资料，从人才实践方面留下了许多宝贵的经验教训。尽管如此，人才研究却未能形成一门系统