

女性人才

邓仲华 主 编

陈春英 副主编

李兴芝



中国妇女出版社

· 基层妇女干部岗位培训系列教材

女 性 人 才

王乃家 编

中国妇女出版社

(京)新登字032号

责任编辑：田景昆

女性人才

王乃家 编

中国妇女出版社出版

北京东城史家胡同甲24号

邮政编码：100010

新华书店总经销

涿州市新华印刷厂印刷

787×1092毫米 1/32 印张3.875 字数83千字

1992年10月北京第一版 1992年10月第一次印刷

印数：1—10,100册

ISBN 7-80016-788-7/G·498

定 价：2.20元

前 言

根据全国妇联关于妇联系统干部岗位培训规划精神，为满足基层妇联干部教育和岗位培训的教材需要，中国妇女管理干部学院、中国妇女管理干部学院山东分院和黑龙江省妇女干部学校合作编写了这套教材。在编写中，我们坚持以马克思主义的基本原理及其妇女观为指导，贯彻中共中央关于工、青、妇工作的12号文件精神，并根据全国妇联印发的妇联系统干部岗位培训教学大纲的内容，吸收了近年来妇女研究方面的最新成果和各地妇联干部岗位培训经验，力求使这套教材能够内容正确，简明实用，深入浅出，不仅适用于妇联干部岗位培训，也适用于女工干部、妇委会干部和党政工作者的学习与培训。

这套教材包括《马克思主义妇女观概论》、《中外妇女运动概况》、《妇女组织与妇女工作》、《妇女与法》、《女性心理》、《女性人才》、《婚姻与家庭》共七册。各本教材由正副主编分工审稿，最后由邓仲华同志通审。

对于这套教材编写工作，全国妇联领导以及山东省妇联、黑龙江省妇联给予了极大的关怀，中国妇女管理干部学院及其山东分院和黑龙江省妇女干部学校的领导给予了大力支持和热情指导，在此一并致谢。

编 者

1992年7月于北京

目 录

第一讲 女性人才学与女性人才	(1)
一、女性人才学及其研究对象	(1)
二、女性人才及其现状	(3)
三、女性人才的特征	(6)
第二讲 女性人才的类型和结构	(11)
一、女性人才的类型	(11)
二、女性人才结构的内涵和构成	(14)
三、女性人才的培养	(17)
第三讲 女性人才及其作用	(24)
一、女性及其人才在社会主义物质文明建设中的作用	(24)
二、女性及其人才在社会主义精神文明建设中 的作用	(26)
三、女性及其人才在参政议政中的作用	(30)
第四讲 女性人才的素质	(35)
一、提高女性人才素质的重要性	(35)
二、提高女性人才素质的内容	(40)
三、提高女性人才素质的途径	(45)
第五讲 女性人才的成长	(50)
一、女性人才成长的外部条件	(50)
二、女性人才成长的内在因素	(56)

三、女性人才成长是内外因相结合的结果	(60)
第六讲 女性成才的障碍	(66)
一、心理障碍	(66)
二、家庭障碍	(71)
三、社会障碍	(75)
第七讲 女性人才的自我开发	(81)
一、女性人才的自我认识	(81)
二、女性人才的自我设计	(83)
三、女性成才与自我表现	(87)
第八讲 基层女性人才的开发	(94)
一、基层女性人才的现状	(94)
二、基层女性人才的特殊性	(97)
三、基层女性人才的培养	(100)
第九讲 未来女性人才的展望	(104)
一、未来女性人才的战略探讨	(104)
二、未来女性人才的发展趋势	(108)
三、未来女性人才的贡献	(111)
主要参考文献	(114)
后 记	(115)

第一讲 女性人才学与女性人才

一、女性人才学及其研究对象

女性人才学是研究女性人才现象、揭示女性人才规律的一门科学。它是妇女学与人才学相互交叉而形成的新兴学科，既是妇女学的分支，又是人才学的分支。它的产生，是时代的产物，也是社会主义现代化建设和妇女解放的客观要求；是妇女理论研究的必然结果，也是我国人才研究的必然结果。它以马克思主义基础理论和马克思主义妇女观为指导思想，综合吸收了社会科学中许多相邻学科，如女性生理、女性心理、女性教育、婚姻家庭、妇女社会、妇女运动史学、人类学、人口学、人才学等学科的研究成果，逐步形成了以社会科学为主的跨学科的综合性的学科。简言之，女性人才学是一门以女性人才个体与群体成长规律及其社会作用为研究对象的介于多门学科之间的边缘学科。

人才是人类社会的特有现象。在各种各样的人才现象中，有一种独具特殊性的人才，这就是女性人才。女性人才是客观存在的，古已有之，今更有之。作为一门独立学科——女性人才学问世，却是近六、七年的事。它以女性人才和女性人才问题作为自己的研究对象，即研究女性人才运动及其发展规律。它既有相同于其他人才的一般性和一般规

律，又有不同于其他人才的特殊性和特殊规律。从特殊性来看，对女性人才的研究，还必须以马克思主义人才观、妇女观为指导，以女性成才基本原理与基本规律为依据，使女性人才研究有别于普通人才的研究，并丰富深化普通人才的应用研究。因此，对于女性人才及其本质、功能、特征、发现、培养、使用、分布、流动、调配、设计、规划、预测等特殊性和特殊规律的研究，就构成了女性人才学的研究对象和基本内容。它的研究内容有以下六个方面：

（一）关于女性人才的基础研究，其中包括对女性人才的本质、类型、功能、特征及其在社会发展中的特殊功能的研究；

（二）关于女性人才成长和发展规律的研究，其中包括对女性人才成长和发展的阶段、内在因素、外部条件及其相互关系，以及女性人才成长和发展的基本特征和规律的研究；

（三）关于女性人才的素质及行为机制的研究，其中包括女性人才的心理素质、伦理素质、政治素质、文化素质、能力素质、应变素质等以及由此而形成的女性人才行为机制的研究；

（四）关于女性人才辈出规律的研究，其中包括对决定和影响女性人才辈出的政治、经济、伦理、宗教、科技、文化、卫生、地理环境等社会历史条件和自然条件的研究，以及女性人才辈出的区域性、整体性的综合研究，诸如“女性人才开发的区域分异研究”、“经济特区、沿海开放区的女性人才开发研究”、“贫困山区、老区的女性人才开发研究”、“少数民族地区的女性人才开发研究”等；

(五) 关于对女性人才的管理及其规律的研究，其中包括对女性人才的发现、考察、培养、选拔、使用、调配、管理、保护、教育、激励、控制、交流、预测、规划等的研究；

(六) 关于未来女性人才展望的研究，其中包括“未来十年中国女性人才开发的发展战略探讨”、“未来十年世界女性人才开发趋势的研究”以及“未来女性人才对社会的贡献”等的研究。

以上六个方面的内容，前面三个部分为女性人才学的基础研究；第四、五部分为女性人才学的应用研究；第六部分为女性人才学的预测研究。基础研究为应用实践提供科学依据，应用实践为理论发展奠定坚实基础，在此基础上，对未来女性人才的展望才具有可靠性。三个部分相辅相成、互补互促，形成了女性人才学严密的科学体系。

二、女性人才及其现状

女性人才与人才的概念一样，只是性别不同而已。它是指在一定的社会条件下，能以其创造性劳动，对社会发展、人类进步作出某种较大贡献的女性。

对女性人才概念作如下解释：

(一) “在一定的社会条件下”。显而易见，女性人才属于历史范畴。在不同的历史时期、不同的社会形态、不同的社会发展阶段，有不同的内容和标准。如历史上的女政治家武则天、女词人李清照、女革新家黄道婆等，都是根据当时的社会需要和在特定的社会历史条件下产生的女性人才。我们应该打破以往只把少数杰出人物作为“人才”的狭隘眼

界。人才有“知名”、“不知名”、“无名”之分。不能简单地把“名声”、“成败”、“学历”、“职务”等作为衡量人才的唯一标准。尤其要废除“官本位”的价值观，不以官职大小来判断人的价值，使人才得到全方位的发展。

（二）“创造性的劳动”。人才必须从事创造性的劳动，这是“人才”与“非人才”的本质区别之一。

“创造性劳动”是广义的，包括物质的、精神的、科技等。必须说明的是，“创造”既有层次、大小之分，也有类型、领域、性质之分。

（三）“对社会发展和人类进步作出某种较大贡献的人”。这是具有方向性的规定。衡量人才不是主观随意的，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作出某种较大贡献。即比一般人贡献大一些。活着就显示出创造的成效，已被人们承认的是贡献；死后才显示出成效，被后人承认的，也是贡献。我们在赞美英雄豪杰的同时，也要赞美为社会正常运转而默默奉献的人。

社会主义现代化建设的关键是人才问题。邓小平同志指出：“现在我们国家面临的一个严重问题，不是四个现代化的路线、方针对不对，而是缺少一大批实现这个路线、方针的人才。”^①他说：“靠空讲不能实现现代化，必须有知识、有人才。”^②他提出的“尊重知识，尊重人才”的号召已经日益深入人心，并变为群众的实践，是一个带有战略意义的重要方针。

^①《邓小平文选》，第193页。

^②《邓小平文选》，第37页。

党的十一届三中全会确立的“一个中心，两个基本点”的正确路线和“尊重知识，尊重人才”的国策，以及由此而发生的重大社会变革，为广大妇女及女性人才提供了广阔的活动舞台和实践机会，为男女平等地位提供了更加可靠的保障。而“伟大的社会变革要没有妇女的酵素是不可能的。”^①在农村经济改革中，涌现了一大批勤于劳动，肯于学习，勇于改革，善于开拓的女能人，高产能手，养殖状元等等。她们获得了经营自主权，敢于向贫困落后告别；她们掌握了现代生产技能和知识，敢于向愚昧无知告别；她们提高了政治觉悟和文化水平，敢于向传统偏见告别。她们的生活充分体现了时代的风貌、时代的特征、时代的节奏、时代的主流。工业战线女职工的数量在增加，在两个文明建设中发挥着越来越重要的作用。据1990年统计，全国已有女职工5200万人，占全国职工总数的37.6%，而在轻纺、财贸等系统第一线劳动的女职工比例，1984年已达80%。建国后，成为著名企业家而入选《古今中外女名人辞典》的就有54人。现在全国城乡各行各业已经出现了女性人才群起的局面。她们中既有政绩卓著的公务人员，富于创造的科技工作者和酿造精神佳肴的文艺工作者，又有英姿飒爽的军人，驰骋体坛的运动员，救死扶伤的白衣战士和甘为“春蚕”和“蜡烛”的女教师，等等。

但是，我国目前的女性及女性人才队伍，除少数地区少数部门外，同我国男性及男性人才相比还呈现出如下一些值得重视的问题：（一）数量较少：据报载，目前我国有女

①《马克思恩格斯全集》，第32卷第571页。

干部1004万人，占干部总数的30.26%；①女性职工在党政机关和社会团体中只占19.71%。（二）层次较低：1989年统计，全国5万多个乡镇中，有正、副女乡长的乡还不到10%，女乡长、女镇长仅占总数的6.4%；全国县（处）级干部中，女性占8.12%；地（局）级干部中，女性占6.85%；省（部）级干部中，女性占6.18%。（三）青黄不接：县（处）级干部中，相当一部分已接近退休年龄，而后备干部名单中，女性比例很低，很难做好新老交替。尤其城乡基层女干部来源匮乏，甚至可以说面临着严重危机。（四）分布不均：目前女性人才主要分布在文艺、教育、文化、体育、卫生、轻纺、财贸、化工等战线上，其它战线相对而言，数量较少。

从整体上来看，女性及其人才素质偏低。这种状况反映出女性及其人才还没有取得在实际上同男性及其人才完全平等的地位（虽然在政治上、法律上是平等的），这种状况与充分发挥女性及其人才“半边天”的作用，彻底解放妇女，从而达到社会的普遍解放的历史要求是不符的。为此，全国和全社会各方面都要在党的领导下，通过卓有成效的工作，进行长期不懈的努力，改变这种现状。

三、女性人才的特征

首先，人的“构成要素”有三个方面（一）由人的自然属性构成的要素。如人的生理结构，包括劳动器官、视听器官、思维器官等；（二）由人的社会属性构成的要素。如

①陈慕华：在全国部分省市培养选拔女干部工作座谈会上讲话（1991年11月10日）。

才能的大小、强弱、多少，科学文化知识的多少、深浅、优（先进）劣（落后）等；（三）由人的创造属性构成的要素。广义的创造性（包括与动物相比较而显示出来的创造性），属低层次，无时效性，静态不变等特点；狭义的创造性，属高层次，有时效性（指人才的时间效应），动态可变等特点。

女性人才完全具备人才的一些基本特征：

（一）杰出性。在中外许多文献中，都强调了人才的杰出性。如荀子说：“圣人也者，人之所积也。”^①张震和王小夫在《人才篇》中说：“人才是指在才能和贡献两方面都比较杰出的人。”^②舒炜光认为，人才就是主体处于优异才能状态。^③罗谦恕同志认为，高素质、高效率、高价值是人才的基本特征，这“三高”的统一即是人才的本质特征。^④钟祖荣认为，人才即是形成并发挥了某种杰出的内在素质的人。^⑤

（二）实践性。人才是由一种特殊的实践——超量的有效的实践所造成的。由此可以得出超量有效成才规律。即在有向（即目标）的实践活动中，只要进行了超量的有效的实践，人就不仅能够成才，而且必然会成才。

（三）创造性。人才比一般人具有创造能力，能进行创造性劳动，表现出较高的现实的创造性，为社会提供前所未

①《荀子·儒效》。

②《人才篇》，第137页。

③《社会科学辑刊》，1987年第2期。

④《中国人才》，1988年第8期。

⑤《中国人才》，1989年第4期。

有的产物。即“发现或发明，制作前人未有的事物。”^①

（四）进步性。人才总是对社会发展和人类进步起某种推动作用，人才是人群中比较精华、先进的部分，是人民群众推动历史前进的代表。有些人虽有一定的才华，但对社会和人类进步起阻碍作用，该当别论。

（五）社会性。作为人类的任何一种目的性行为，不能不植根于社会生活之中，总是受到一定的社会关系制约的。人才是在特定的社会历史条件下产生的，必然打上时代的印记。有的学者认为：“女性潜能与社会需求的最佳结合，是女性成才的标志。”^②

人才的本质特征是杰出性、实践性、创造性、进步性、社会性的统一。

由于女性与男性存在着生理与心理、社会与家庭、现实与历史、生产与生育等诸多方面的差异，女性人才的特征，还可以从女性素质及其优势角度作一些考察：

（一）女性在生理上的优势。研究两性差异的科学家们提出了大量的依据，论证女性在许多方面优于男性。比如，女孩的骨骼和肌肉神经的发育比男孩快；女孩的大脑左侧神经发育比男孩快；女孩的语言表达能力比男孩早；女性的造血功能比男性好；女性在夜间的视力比男性好；女性的听力比男性敏锐；女性在词汇积累、拼读、记忆等方面优于男性等。

（二）女性 in 心理能力上的优势。在一般情况下，女性

①《人才学辞典》，四川社会科学院出版社，1987年12月，第123页。

②吴秉先：《女性的潜能及其自我意识》，中国人才研究会女性人才研究会（筹）第一次学术讨论会论文，1991年3月。

的注意力、意志力超过男性。概率统计发现：丧偶后女性的长寿者多于男性。在受到侵犯时通过反抗阻止罪案发生的，女性所占比例要大。此外，女性处于长期受压抑的状态，决定她们释放潜能的愿望最为迫切，排除压抑的心理最为强烈。

（三）女性的智力分布较男性均匀。美国心理学家孟推说：“女孩和女子平均智力不亚于男子和男孩，但女子智力趋于平均，而男子智愚悬殊（卓越者固多，低下者亦居多）。”许多资料表明，女子与男子智力基本相当，只是特点各异。女子的敏感性、情感性、忍耐性、细致性、灵巧性、坚韧性等，都明显地优于男子。美国一篇题为《美国女企业家的冒险致富》中报道，美国有25%的小业主是妇女，她们办企业的速度是男人的三倍。她们显示了女性的能力特点：工作勤奋，头脑灵活，反应快，精力充沛，有魄力。^①

（四）女性成才有独特的年龄特征：其一，女性成才呈现出两个年龄高峰区：第一高峰区为10多岁至20岁左右；第二高峰区为30多岁至50岁左右。其二，各类女性人才创造的最佳年龄是不同的。体育竞技、技艺表演类的女性人才，创造的最佳年龄一般在第一高峰区；文学、科技、管理类女性人才，最佳创造年龄一般在第二高峰区；女政治家的最佳年龄比各类人才要迟。

（五）女性人才的分布特征。从横向上看，女性人才多分布于竞技、艺术、文学、心理学、教育、医学、卫生、生物学、管理学等领域以及轻体力劳动等领域；从纵向看，女

^①转引自《参考消息》，1987年8月16日。

性人才分布于中、低层次居多。这种分布格局的形成是由诸多外因（历史的、社会的）和内因（生理的、心理的）所制约和影响的。

（六）女性人才是优化人才群体结构的重要组成部分。所谓优化人才群体结构，即把具有各种差异和不同特点的人才个体有效地组合到一起，形成一个能量大、效益高、关系融洽和谐的人才群体。在人才群体结构中，两性人才可以取长补短，互相补充，互相配合，提高群体互补功能。比如，中央电视台《话说长江》主持人陈铎和虹云配合得就十分默契。“听陈铎、虹云诙谐而富有感情的解说，再加上丰富而逼真的画面，使人大有身临其境之感。”^①

思考题

- 1、什么是女性人才学？它的研究对象是什么？
- 2、什么是女性人才？它的现状怎样？
- 3、女性人才有哪些特点？

^①昭汀：《话说长江的启示》，载《光明日报》1984年3月22日。

第二讲 女性人才的类型和结构

一、女性人才的类型

由于社会实践活动的类型和层次不同，因此，女性人才的类型和层次也是不同的。我们应从多角度、多层次、全方位来研究女性人才的类型。

（一）根据女性人才成长过程分为：准人才，指基本上具备人才要素（德、识、才、学、体），能基本胜任某项工作者，如女大学毕业生，即属此类。女大学毕业生同其他同龄女性青年群体相比，有着明显的优势：她们通过接受系统的高等教育，不但掌握了科学文化知识，而且思想活跃、开放，追求高格调、多样化的文化生活，渴求精神世界的富有，潜心追求人生的真谛，具备一定的知识储蓄量，为女大学毕业生成才奠定了基础。但不能说女大学毕业生已把知识转化为能力，不是创造本质，不是成才的价码和标准；潜人才（亦称隐人才），指已有创造性劳动成果，但还未被社会公认的人才；显人才，指创造性劳动成果已被社会公认，并正在发展的人才。比如哈尔滨市人物通讯集《巾帼风流》中记述的20位女中英杰，巾帼楷模，就是佐证。其中有被《吉尼斯世界纪录大全》收入的“活电话簿”勾艳玲；有割肉、过秤、报价仅用37秒的“一刀清”赵贺春；有看手型而知脚型鞋号“绝活儿”的杨华……她们在榜上有名、载入史册以前