

# 人才心理 论

RENCAL XINLI LUN RENCAL XINLI LUN

徐光太 著

● ● ● ●  
阐述人才心理的  
本质特征  
描绘人才群体的  
心理结构  
分析人才成长的  
心理环境  
探索人才成长的  
心理奥秘

○ 安徽人民出版社

# 人才心理论

e96  
x74h

RENCAI XINLI LUN RENCAI XINLI LUN

徐光太 / 著

○ 安徽人民出版社

责任编辑:白明 任济

装帧设计:何御卿

## 图书在版编目(CIP)数据

人才心理理论/徐光太编著. —合肥:安徽人民出版社,  
2001.1

ISBN 7-212-01865-1

I. 人… II. 徐… III. 人才心理学 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 79259 号

## 人 才 心 理 论

徐光太 著

---

出版发行:安徽人民出版社

地 址:合肥市金寨路 381 号九州大厦 邮编 230063

发 行 部:0551-2833066 0551-2833099(传真)

E-mail:ahp0208@sina.com

经 销:新华书店

照 排 厂:合肥市中旭制版有限责任公司

印 刷:中德印刷培训中心印刷厂

开 本:850×1168 1/32 印张:8.75 字数:180 千

版 次:2000 年 12 月第 1 版 2000 年 12 月第 1 次印刷

标准书号:ISBN 7-212-01865-1/B·110

定 价:15.00 元

印 数:00001-02000

---

本版图书凡印刷、装订错误可及时向承印厂调换

# 前言

我于20世纪80年代初从事组织人事工作时,正值中国的人才学蓬勃兴起,工作的需要加上大势所趋,我便学习并研究起人才学。80年代中期,我选择了人才心理这样一个比较专的方向,运用心理学的基本理论来观察分析人才现象。当时翻阅收集了一些关于人才的史料,发现刘劭的《人物志》对人才心理有系统的论述,于是便对《人物志》进行了研究并写了一些文章。本书的历史篇便是80年代中、后期的研究成果。90年代前期,随着经验的积累和观察范围的扩大,我的研究侧重在领导班子这一特殊的人才群体上,本书结构篇的大部分内容,就是当时研究的成果。近年来,我在工作之余继续进行人才心理方面的一些研究。现在奉献给读者的这本拙作,可以说是十多年的心血结晶。

众所周知,人才是世界上最可宝贵的财富。当今世界上人才竞争、人才争夺愈演愈烈。未来世纪,人才是决定性的因素。人才队伍的水平、人才作用的发挥,外受时代(特别是科学和体制)的制约,内受心理的制约。因此,研究人才心理迫在眉睫。国内外研究人才的书籍不少,研究心理的著作更是汗牛充栋,但以人才心理为研究对象的专论我读到的还不多。

人的心理是复杂的,人才的心理更是难究其竟。脑科学、心理学和人才学的研究成果丰硕,但距离系统全面地揭示人类特别是人才心理的规律,还有相当遥远的路程。由于以上原因,才疏学浅的我,只能对极其复杂的人才心理现象的一些方面作一些观察和分析。因此,本书有些论述可能有不当之处,敬请读者批评指正。

在写作过程中,我参阅了大量的文献资料,书末列出了其中一部分篇目。这里需要着重提及的是柏原先生的《人物志译注》。本书历史篇的一些内容,是在参考了柏原先生著作的情况下写成的,附录《人物志》的注释,不少条目采自《人物志译注》。在此向柏原先生表示衷心的感谢。

我的许多同事和朋友对我的研究给予了支持。安徽师范大学教育科学院副院长、心理学系主任姚本先教授在百忙中审阅了部分书稿,并给了我很多的鼓励和指点。他的鼓励增强了我出版本书的信心,它的指点使本书得到了完善。我的朋友晓园、晓峰做了不少技术和操作性的工作。安徽人民出版社总编辑杨威海、第三编辑室主任白明和编辑任济为本书的出版做了大量的编辑工作。在此一并致谢。

徐光太

2000年10月

# 摘 要

本书共分4个部分。各部分主要内容特别是一些新观点提示如下:

1. 关于人才最本质的心理特征的概括。在长期的观察中,我感到创造能力和创造个性是人才最本质的心理特征。创造能力的因素很多,其中创造思维是关键性因素。创造能力(包括创造思维)受先天禀赋的制约,但更主要的是靠后天培养。创造个性是指有利于创造能力的发挥、有利于创造性劳动的进行并取得积极成果的个性心理特征的总和。经长期的磨练和修养,人们的创造个性都可以达到炉火纯青的地步。

2. 按从事创造性劳动的形态对人才进行分类。人才分类方法很多,各有其特定的意义。本书试图按创造的内容和实现途径对创造性劳动进行分类,进而对人才进行分类,并概括各类人才的心理类特征。这种分类方法有助于人才选择职业、人才的自我心理训练,也有助于领导者(管理者)及其他人才工作者选择人才、使用人才、管理人才和培养人才。

3. 人才群体的心理结构。人类群体的心理结构是客观存在的,人才群体的心理结构表现更为明显。心理结构制约甚至决定人才群体功能的发挥,这体现了系统论的基本思想。

人才群体心理结构的内容和类别,可以从不同角度进行分析。优化心理结构,有助于人才群体水平的提高和作用的发挥。本书试图提出心理结构优化的标准和优化途径。

4. 领导班子心理结构的理论模式。在各类人才群体中,领导班子的心理结构内容最丰富、作用特别大。本书分析了领导班子的心理结构,试图建立县级政府领导班子心理结构的理论模式。

5. 人才的心理环境。构成人才心理环境的因素是纷繁复杂的。人才群体和人才个体都有一个适应、利用和改造心理环境的问题。人才群体要通过各种途径去影响宏观环境,营造有利于作为全集和作为子集的人才群体的心理环境。人才个体要在影响宏观环境中做出贡献,特别是处于重要岗位、影响力巨大的高级人才,更应肩负起影响甚至决定宏观环境的责任;但多数人才个体主要任务是适应、利用和改造小环境、微环境。创造一个良好的心理环境(主要是人际心理环境)是每位人才获得成功的重要前提。从社会这个角度分析,营造有利于人才脱颖而出的心理环境,则是时代赋予的责任。

6. 刘劭人才心理思想。我国历史上关于人才心理的论述,散在的不少,系统的不多,刘劭的《人物志》是具有代表性的一种。本书对《人物志》的人才心理思想进行了梳理和阐述。书末附有《人物志》原文。

# ABSTRACT

This book is divided into four sections. The following are the main content of each section especially some new viewpoints:

## **I . The generalization of the primary psychological qualities of talents**

A long - term observation shows that creativity and creative personality are the most primary qualities of talents. There are a lot of factors involved in creativity, among which creative thinking is the most decisive one. Though the creativity (creative thinking included) is constrained by one's born intelligence, it is developed mainly by later cultivation. The creative personality is the sum of personal psychological qualities which are useful for making full use of one's creativity and carrying out the creative work to achieve something. Through constant training and learning, everyone can attain perfection in the creative personality.

## **II . The classification of talents according to types of cre-**



### **ative work**

There are various methods of talents classification, each of which has its own value. This book attempts to classify creative work in terms of its content and means of fulfillment. On that basis, the book puts forward a new means of talents classification and generalizes the psychological qualities of various types of talents. Such a classification is helpful for talents to select professions and to train themselves psychologically. It is also helpful for leaders and other administrators to select, employ, supervise and cultivate talents.

### **III . The psychological structure of talents as a group**

The psychological structures of human groups exist, while that of talents as a group is more obvious. The constraint of their psychological structure almost has a decisive influence on the exertion of talents' function as a group, which reflects the basic theories of systematology. The content and types of the psychological structure of talents can be analyzed from different aspects. The optimization of the psychological structure is of help to the improvement of talents as a group and the exertion of their function. This book attempts to put forward the standard and means of the optimization of psychological structures.

### **IV . The theoretical model of the psychological structures of leading groups**

Among various types of talents groups, the psychological structures of leading groups are the most abundant in content and the most powerful in function. After an analysis of the psy-

## ABSTRACT

chological structures of leading group, this book tries to put forward the theoretical model of psychological structures of leading groups at the county level.

### **V . The psychological environment of talents**

The factors that influence the psychological environment of talents are complicated. Talents as a group or as individuals have to adjust to, make use of and remould the psychological environment. Talents as a group should try to influence the macro - environment by all means, and create a favorable psychological environment for talents groups as a universal set and as a sub - set. Talents as individuals should make contributions to the improvement of the macro - environment especially those advanced talents who are in important position and who have great influence should shoulder the responsibility of playing the leading role in the improvement of the macro - environment; most of the talents as individuals are mainly concerned with the adjustment to the micro - environment, the utilization and the improvement of it. To create a good psychological environment (mainly the inter - personal psychological environment) is the important presupposition of the success for each talent. Sociologically speaking, we realize that it is our responsibility at present to create a psychological environment that is helpful for each talent to stand out.

### **VI. LiuShao's thought on talents psychology**

In chinese history, there are lots of materials covering talents psychology. While most of them are scattered, LiuShao's

### 人才心理论

Research on Celebrities is the representative of the few systematic ones. This book sorts out and interprets the thought of talents psychology in Research on Celebrities. Enclosed you will find the original of Research on Celebrities.

# 目 录

|                 |      |
|-----------------|------|
| 前 言             | [1]  |
| 摘 要             | [3]  |
| 素质篇 人才的心理特征     | [1]  |
| 创造能力:人才的心理本质特征  | [2]  |
| 创造能力的内涵         | [2]  |
| 创造能力的外延         | [5]  |
| 创造能力的源泉         | [13] |
| 创造思维:创造能力的基础和核心 | [18] |
| 创造思维的概念         | [18] |
| 创造思维的特点         | [20] |
| 创造思维的形式         | [23] |
| 创造个性:创造性劳动的心理保证 | [26] |
| 创造个性的含义和特点      | [27] |
| 创造个性对创造性劳动的意义   | [29] |

|                                         |             |
|-----------------------------------------|-------------|
| 创造性劳动的形态及其心理类特征 .....                   | [39]        |
| 以创造形象为主的劳动 .....                        | [39]        |
| 以创造科学体系为主的劳动 .....                      | [40]        |
| 以创造管理体制、制度、程序和方法艺术<br>为主的劳动 .....       | [40]        |
| 以创建传播信息、传授知识的体系、途径、<br>方法艺术为主的劳动 .....  | [41]        |
| 以创造知识运用和转化的体系、途径、方法<br>和技术工艺为主的劳动 ..... | [42]        |
| 附录Ⅰ 创造能力的评价与测试 .....                    | [44]        |
| 附录Ⅱ 关于建立人才评价制度的探索 .....                 | [50]        |
| <b>结构篇 人才群体心理结构 .....</b>               | <b>[58]</b> |
| 领导班子心理结构的客观存在及影响 .....                  | [59]        |
| 领导班子心理结构的客观存在 .....                     | [59]        |
| 重视领导班子心理结构优化的意义 .....                   | [61]        |
| 群体创造力与心理结构 .....                        | [63]        |
| 群体创造力 .....                             | [63]        |
| 创造性群体 .....                             | [65]        |
| 群体心理结构对群体创造力的影响 .....                   | [66]        |
| 人才群体心理结构的特征与类型 .....                    | [67]        |
| 同质结构和异质结构 .....                         | [68]        |
| 静态结构和动态结构 .....                         | [69]        |
| 完整结构与残缺结构 .....                         | [69]        |
| 人才群体心理结构的主要内容 .....                     | [70]        |
| 气质结构 .....                              | [70]        |
| 性格结构 .....                              | [71]        |

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| 智能结构 .....               | [73]  |
| 年龄结构 .....               | [75]  |
| 角色结构 .....               | [77]  |
| 县级政府领导班子心理结构的理论模式 .....  | [79]  |
| 领导班子心理结构的优化 .....        | [82]  |
| 结构优化的标准 .....            | [82]  |
| 结构优化的途径 .....            | [92]  |
| 结构优化与干部选配 .....          | [95]  |
| <b>环境篇 人才的心理环境</b> ..... | [97]  |
| 人才心理环境的意义和特征 .....       | [99]  |
| 人才心理环境的涵义 .....          | [99]  |
| 人才心理环境的分类 .....          | [101] |
| 人才心理环境的特征 .....          | [102] |
| 影响人才心理的几个重要方面 .....      | [103] |
| 家庭对人才心理的影响 .....         | [103] |
| 学校对人才心理的影响 .....         | [107] |
| 社会对人才心理的影响 .....         | [108] |
| 认识、利用和改造心理环境 .....       | [113] |
| 认识和把握心理环境 .....          | [113] |
| 适应和利用心理环境 .....          | [115] |
| 影响和改造心理环境 .....          | [117] |
| 营造人才脱颖而出的心理环境 .....      | [118] |
| 人才辈出的条件 .....            | [118] |
| 加快社会政治、经济特别是教育的发展 .....  | [119] |
| 改革人才制度,完善人才政策 .....      | [121] |
| 营造有利于人才脱颖而出的心理氛围 .....   | [123] |

|                               |       |
|-------------------------------|-------|
| 历史篇 刘劭的人才心理思想·····            | [127] |
| 刘劭《人物志》产生的时代背景及其主要内容·····     | [128] |
| 《人物志》产生的时代背景·····             | [128] |
| 刘劭生平·····                     | [135] |
| 《人物志》的主要内容·····               | [137] |
| 唯物主义的“知人”思想与识人方法·····         | [146] |
| 人才可知的思想·····                  | [146] |
| 知人之难的见解·····                  | [149] |
| 识别人才的方法·····                  | [152] |
| 独树一帜的才性关系理论·····              | [157] |
| 着眼于才性的人才分类·····               | [157] |
| 人才的质性与才能的关系·····              | [161] |
| 刘劭才性关系理论的现实意义·····            | [167] |
| 德才兼备、量才任用的用人思想 ·····          | [173] |
| 德才兼备的突破性观点与注重心理素质的<br>思想····· | [173] |
| 任政得宜、用人之长的进步思想 ·····          | [177] |
| 人才任用利弊观·····                  | [179] |
| 附录 《人物志》原文与注释·····            | [182] |
| 主要参考文献·····                   | [266] |

## 素质篇

# 人才的心理特征

人才,是人群中的精华,是进行创造性劳动的个体。从理论上讲,正常的人都可以成为人才,但实际上,很多人并没有成为人才,或者具有人才的某些基本素质,却没有得到展示,没有发挥应有的作用。就整体而言,人才又是一个特殊的群体,是一个多序列、多层次、动态的有机结构。人才既有不同的类型,又有不同的层次。他们在社会生产和生活中都有各自不同的积极作用。同时,人才也是动态变化的,在一定条件下,不同类型不同层次的人才之间可以互相转化,既可以向杰出人才发展,也可能转向非人才。

无论在哪一个历史时期,人才都是推动社会



进步的主体力量,是人民群众推动历史前进的代表。因此,重视和培养人才,便是社会的历史职责。但是,系统地研究人才只是近百年的事。在中国,人才学的兴起则是改革开放以后才出现的局面。而且,人才学的研究还未全面深入到心理层次。而深入到心理层次来研究人才,则是 21 世纪发展的大趋势。

关于人才的概念,我国古代就有不同的理解。近一二十年,对人才的定义也是众说纷纭,意见不尽一致。有的以“才能”为标准,认为才能较高或才能超常者,就是人才;有的以学历或职称为标准,把具有中专以上学历和助师以上职称的人作为人才统计;有的以“发明创造”或“有某种专长”为标准,认为凡是有一技之长或发明创造的就是人才;等等。这些不同的理解,说明人们对人才这个概念所反映的内涵和本质有不同的认识。那么,从心理学的角度研究,人才的心理本质特征是什么呢?

目前,对人才这一概念比较一致的认识是,人才是指在一定社会条件下,以自己创造性的劳动,对社会发展、人类进步作出一定贡献的人。这一定义已经揭示了人才的心理特征。

## 创造能力:人才的心理本质特征

### 一、创造能力的内涵

创造能力指的是,在原先一无所有的情况下,或者在一定基础上,有所发现,有所发明,产生出新的东西的能力。具有这种创造能力并且展示出来的人,就是人才;具有这种创造能力但未展示出来的人,便是潜人才;不具有这种创造能力的