

人才心理卫生

李 印◎著



XAP6014

J6
R395.639
✓

3 0150 4166 2

序

纵观世界文明发展的历史,古今中外不知上演了多少幕威武雄壮、可歌可泣的话剧,涌现出多少叱咤风云、举世闻名的英雄贤达,在人类博大精深的无穷智慧之中,展现了一代又一代人才群体的风采。他们治国则能以崎岖而致坦途,作战则能克敌而致胜,理财则能兴国而富民,出使则能于谈笑间策定乾坤,处世则能高屋建瓴而从容自若,进行科研则能创新而提高生产力水平,从事管理则能创效益而致生产发展,他们在生与死的考验面前毫不畏惧,在困难与挫折面前沉着冷静,在嫉妒与诽谤面前从容自若,在失败与失意面前毫不气馁……这些都反映出他们的大智大勇和良好的心理素质。

作者在对古今中外的人才心理卫生现象进行系统研究的基础上,概括出人才一般心理卫生发生、发展的规律,写出《人才心理卫生》一书,用以指导当今的人才成长。

所谓人才,是指那些在一定社会历史条件下和社会职业实践中,以自己的知识、技能为人类的物质文明和精神文明建设作



C 467897

出较大贡献的人们。根据人才的能力和贡献大小可分为伟大人才、杰出人才和一般人才。在人才群体中,伟大人才是少数,而一般人才是多数。

人才心理卫生是指人才的身心健康水平和社会适应能力。其要点有三:一是较大贡献者,是指在一定社会历史条件下,其所创造的物质文明和精神文明的价值大于一般人;二是身心健康水平,是指这些人的身心健康水平与常人有所差别,这些人之间也有差别,从差别中区分优劣,理出规律;三是社会适应能力,是指这些人的社会适应能力与常人不同,他们之间也有差别,从差别中窥见一般。

研究人才心理卫生发生、发展的规律,对于人才成长和社会进步都具有重要意义,众所周知,当今国际间的竞争实质上是人才的竞争,而人才心理卫生水平的高低是人才质量的基础。因此,研究人才心理卫生现象,总结其发展变化规律,意在促进人才心理健康发展,使之在社会生活和各种职业实践中迅速成长,以其聪明的才智和优良的心理素质,为祖国的物质文明、精神文明建设作出较大贡献。正是由于无数人才的努力与拼搏融汇于亿万群众的伟大实践之中,我们的祖国才日益发展壮大,并屹立于世界民族之林。

近年来,国内不少学者对人才心理卫生现象进行了研究,并发表了一些学术论文,但系统成书尚未见到。本书是对人才心理卫生现象及其发展规律较系统的理论研究成果,属于初创,只是一家之言。在编著本书的过程中,参考了有关的文献,在此对文献作者谨表谢忱。由于作者水平有限,书中难免有不足之处,敬请专家和广大读者指正。

作者

1996年11月

目 次

上编 人才心理过程心理卫生

1 人才观察心理卫生	(3)
1.1 观察与人才观察心理特点	(3)
1.1.1 观察概述	(3)
1.1.2 人才观察心理特点	(5)
1.2 人才观察心理偏差	(9)
1.2.1 感觉观念偏差——跟着感觉走	(9)
1.2.2 感觉利用偏差——单感官活动	(10)
1.2.3 观察内容偏差——片面性	(10)
1.2.4 观察习惯偏差——随意性	(11)
1.3 人才观察心理锻炼	(12)
1.3.1 明确观察目的	(12)
1.3.2 自觉发展感觉	(12)
1.3.3 培养观察类型	(13)
1.3.4 感官综合利用	(14)
1.3.5 深入细致观察	(15)
2 人才记忆心理卫生	(17)
2.1 记忆与人才记忆心理特点	(17)
2.1.1 记忆概述	(17)

2.1.2 人才记忆心理特点	(19)
2.2 人才记忆心理偏差	(24)
2.2.1 消极的情绪性	(24)
2.2.2 时间不规律性	(24)
2.2.3 忽视重复性	(25)
2.2.4 机械识记性	(26)
2.3 人才记忆心理锻炼	(27)
2.3.1 试图回忆记忆	(27)
2.3.2 目标过度记忆	(27)
2.3.3 趣味歌诀记忆	(28)
2.3.4 笔记记忆	(28)
2.3.5 多通道协调记忆	(30)
3 人才思维心理卫生	(31)
3.1 思维与人才思维心理特点	(31)
3.1.1 思维概述	(31)
3.1.2 人才思维心理特点	(33)
3.2 人才思维心理偏差	(41)
3.2.1 因循守旧的定势思维	(41)
3.2.2 舍本求末的细节思维	(42)
3.2.3 不顾客观的我向思维	(43)
3.3 人才思维心理锻炼	(44)
3.3.1 学会自学, 积累知识	(44)
3.3.2 培养积极稳定的情绪	(46)
3.3.3 努力锻炼坚强的意志	(47)
3.3.4 积极提高思维水平	(47)

4 人才想像心理卫生	(49)
4.1 想像与人才想像心理特点	(49)
4.1.1 想像概述	(49)
4.1.2 人才想像心理特点	(50)
4.2 人才想像心理偏差	(52)
4.2.1 想像脱离客观实际	(52)
4.2.2 想像狭窄	(54)
4.3 人才想像心理锻炼	(55)
4.3.1 保持和发展好奇心	(55)
4.3.2 增加知识积累和丰富表象	(56)
4.3.3 用科学的世界观指导想像	(58)
4.3.4 培养形象思维	(58)
5 人才注意心理卫生	(60)
5.1 注意与人才注意心理特点	(60)
5.1.1 注意概述	(60)
5.1.2 人才注意心理特点	(62)
5.2 人才注意心理偏差	(64)
5.2.1 注意受错误舆论误导	(64)
5.2.2 注意受思维定势影响	(65)
5.2.3 注意缺乏理论思维	(66)
5.3 人才注意心理锻炼	(67)
5.3.1 培养对注意对象的兴趣	(67)
5.3.2 排除内外干扰	(67)
5.3.3 积累知识经验	(69)

6 人才情绪、情感心理卫生	(74)
6.1 情绪、情感与人才情绪、情感心理特点	(74)
6.1.1 情绪、情感概述	(74)
6.1.2 人才情绪、情感心理特点	(76)
6.2 人才情绪、情感心理偏差	(80)
6.2.1 情绪自控性偏差	(80)
6.2.2 心境方向性偏差	(81)
6.2.3 情感深度偏差	(81)
6.3 人才情绪、情感心理锻炼	(82)
6.3.1 适应改造环境	(82)
6.3.2 掌握自控方法	(83)
7 人才意志心理卫生	(87)
7.1 意志与人才意志心理特点	(87)
7.1.1 意志概述	(87)
7.1.2 人才意志心理特点	(89)
7.2 人才意志心理偏差	(96)
7.2.1 自制力偏差	(96)
7.2.2 固执性偏差	(97)
7.2.3 自我调节偏差	(98)
7.3 人才意志心理锻炼	(99)
7.3.1 培养目标情感	(99)
7.3.2 克服征途困难	(100)
7.3.3 养成良好行为习惯	(101)

中编 人才个性心理卫生

8 人才兴趣心理卫生	(105)
8.1 兴趣与人才兴趣心理特点	(105)
8.1.1 兴趣概述	(105)
8.1.2 人才兴趣心理特点	(106)
8.2 人才兴趣心理偏差	(112)
8.2.1 兴趣盲目性偏差	(112)
8.2.2 兴趣情感性偏差	(113)
8.2.3 兴趣脱离实际	(114)
8.3 人才兴趣心理锻炼	(115)
8.3.1 热爱生活	(115)
8.3.2 坚持稳定的爱好	(116)
8.3.3 积极从事实践	(117)
9 人才能力心理卫生	(119)
9.1 能力与人才能力心理特点	(119)
9.1.1 能力概述	(119)
9.1.2 人才能力心理特点	(121)
9.2 人才能力心理偏差	(127)
9.2.1 心理过程能力偏差	(127)
9.2.2 个性心理能力偏差	(128)
9.2.3 行为活动能力偏差	(129)
9.3 人才能力心理锻炼	(131)
9.3.1 保持积极的心理状态	(131)

9.3.2 勤奋积累知识	(134)
9.3.3 努力参加实践	(134)
10 人才气质心理卫生	(136)
10.1 气质与人才气质心理特点	(136)
10.1.1 气质概述	(136)
10.1.2 人才气质心理特点	(138)
10.2 人才气质心理偏差	(141)
10.2.1 心理过程的速度偏差	(141)
10.2.2 心理过程的强度偏差	(142)
10.2.3 心理活动指向性偏差	(143)
10.3 人才气质心理锻炼	(145)
10.3.1 主动适应社会	(145)
10.3.2 类比中培养	(146)
10.3.3 内省中调节	(147)
11 人才性格心理卫生	(150)
11.1 性格与人才性格心理特点	(150)
11.1.1 性格概述	(150)
11.1.2 人才性格心理特点	(152)
11.2 人才性格心理偏差	(156)
11.2.1 自傲轻浮	(156)
11.2.2 粗心大意	(157)
11.2.3 志短少德	(158)
11.3 人才性格心理锻炼	(159)
11.3.1 多角度认识事物	(159)
11.3.2 多环境适应生活	(161)

11.3.3 多方式自我控制·····	(162)
---------------------	-------

下编 人才社会心理卫生

12 人才生活习惯心理卫生·····	(167)
--------------------	-------

12.1 生活习惯与人才生活习惯心理特点·····	(167)
---------------------------	-------

12.1.1 生活习惯概述·····	(167)
--------------------	-------

12.1.2 人才生活习惯心理特点·····	(169)
------------------------	-------

12.2 人才生活习惯心理偏差·····	(176)
----------------------	-------

12.2.1 “开夜车”干工作·····	(176)
----------------------	-------

12.2.2 饮酒过度·····	(177)
------------------	-------

12.2.3 吸烟成瘾·····	(178)
------------------	-------

12.3 人才生活习惯心理锻炼·····	(179)
----------------------	-------

12.3.1 树立良好的生活目标·····	(179)
-----------------------	-------

12.3.2 参加健康的业余生活·····	(181)
-----------------------	-------

13 人才社会交往心理卫生·····	(183)
--------------------	-------

13.1 社会交往与人才社会交往心理特点·····	(183)
---------------------------	-------

13.1.1 社会交往概述·····	(183)
--------------------	-------

13.1.2 人才社会交往心理特点·····	(187)
------------------------	-------

13.2 人才社会交往心理偏差·····	(190)
----------------------	-------

13.2.1 社会交往中的认识心理偏差·····	(190)
--------------------------	-------

13.2.2 社会交往中的个性心理偏差·····	(193)
--------------------------	-------

13.3 人才社会交往心理锻炼·····	(194)
----------------------	-------

13.3.1 树立良好的交往目的·····	(194)
-----------------------	-------

13.3.2 主动参加集体活动·····	(195)
----------------------	-------

13.3.3	自觉遵守交往原则	(196)
14	人才爱情心理卫生	(200)
14.1	爱情与人才爱情心理特点	(200)
14.1.1	爱情概述	(200)
14.1.2	人才爱情心理特点	(203)
14.2	人才爱情心理偏差	(208)
14.2.1	择偶标准偏差	(208)
14.2.2	情绪反映偏差	(210)
14.2.3	恋爱行为偏差	(211)
14.2.4	爱情观念偏差	(212)
14.3	人才爱情心理锻炼	(213)
14.3.1	加强爱情成功心理因素培养	(213)
14.3.2	提高爱情挫折承受力	(216)
15	人才环境心理卫生	(219)
15.1	环境与人才环境心理特点	(219)
15.1.1	环境概述	(219)
15.1.2	人才环境心理特点	(221)
15.2	人才环境心理偏差	(227)
15.2.1	环境观念偏差	(227)
15.2.2	适应环境行为偏差	(228)
15.3	人才环境心理锻炼	(230)
15.3.1	认真学习环境保护的法律法规	(230)
15.3.2	培养健全的人格	(233)
15.3.3	增强心理耐力	(233)

16 人才职业心理卫生	(235)
16.1 职业与人才职业心理特点.....	(235)
16.1.1 职业概述.....	(235)
16.1.2 职业对人才成长的意义.....	(236)
16.1.3 人才职业心理特点.....	(237)
16.2 人才职业心理偏差.....	(243)
16.2.1 职业观念偏差.....	(243)
16.2.2 职业行为偏差.....	(245)
16.3 人才职业心理锻炼.....	(246)
16.3.1 明确职业选择的原则.....	(246)
16.3.2 正确对待顺利与挫折.....	(252)
16.3.3 锐意进取, 勇于竞争.....	(253)
参考文献	(256)

上编 人才心理过程心理卫生

- 1 人才观察心理卫生**
- 2 人才记忆心理卫生**
- 3 人才思维心理卫生**
- 4 人才想像心理卫生**
- 5 人才注意心理卫生**
- 6 人才情绪、情感心理卫生**
- 7 人才意志心理卫生**

1 人才观察心理卫生

观察心理是人才智力发展的基础。智力是指人的认识和行动所达到的水平。智力包括观察力、记忆力、思维力、想像力和注意力。生理学家的研究告诉我们，人的全身共拥有 400 万条神经纤维向大脑中枢传递信息，而两只眼睛中就占了 200 万条。人的信息有 80% 以上是通过视觉获得的。因此，研究人才的观察心理，培养良好的观察心理素质，对于人才成长是非常重要的。

1.1 观察与人才观察心理特点

1.1.1 观察概述

观察是人有目的、有组织、主动的知觉活动。一个人观察能力的好坏取决于知觉水平。

知觉是客观事物直接作用于人的感觉器官时，人脑产生的对事物整体的反映。它不仅包括对事物各个部分和属性的反映，而且还包括对各个部分及相互之间关系的反映。例如，对粉笔的知觉，就包括对粉笔的大小、形状、颜色和软硬等的知觉，是对粉笔的整体的认识。

知觉必须以各种形式的感觉为前提。感觉是人脑对直接

作用于感觉器官的客观事物的个别属性的反映，如声音、颜色、气味等。列宁指出：“感觉是运动着的物质作用于我们的感觉器官而引起的。”^①感觉分为视觉、听觉、味觉、嗅觉、肤觉（触觉、温度觉、痛觉）、动觉和静觉（平衡觉）等类型。感觉是人认识事物的开端。在实际活动中，一切认识过程都不可避免地感觉开始。感觉是一切较为复杂的心理活动的基础。感觉本身是简单的认识，但它为所有高一级的认识提供必要的材料。感觉在人的认识中占有重要地位。失去某种感觉器官的人，就失去了直接反映对象某些特点的可能，这会给生活、工作带来困难。如盲人失去了感觉颜色的可能性；耳聋者失去了感觉声音的可能性。列宁曾说过：“不通过感觉，我们就不能知道实物的任何形式，也不能知道运动的任何形式。”^②一个人若没有对事物的各种感觉（如对花的颜色、形状和气味等的感觉），就不能形成对事物的整体知觉。感觉到事物属性越是丰富、多样，知觉就越完整。知觉不是感觉的简单集合。感觉是单个分析器的作用，知觉是多种分析器的协调活动的结果。分析器由5部分构成（如图1.1所示）：

- ①感受器，它接受作用于它的刺激；
- ②传入神经，它把刺激引起的神经兴奋传到中枢；
- ③中枢，它对来自外部的神经冲动进行分析和综合；
- ④传出神经，它把综合后的信息送到效应器；
- ⑤效应器，它接受传出神经的信息而对刺激物作出反映。

从图1.1可以看出，效应器可以是原来的感受器，也可以是别的器官。

知觉与理解紧密相关。知觉一般都在过去经验的基础上

① 《列宁全集》第14卷，人民出版社1957年10月第1版，第319页。

② 《列宁全集》第14卷，人民出版社1957年10月第1版，第319页。