

决策科学系列丛书

人生的决策

— 生涯规划

张顺江 高国安 著
王玉民 张 峥
蔡富有 陈传楚

中国科学技术出版社



决策科学系列丛书

决策学基础
决策学引论
积分决策学 上册
——现代管理理论基础
积分决策学 下册
——工业企业管理学
决策学精义
管理科学原理
发展战略的理论与方法
著名决策范例选（古代）
决策学的理论与实践
法元论
本元论
重大工程立项决策研究
家庭决策学
人生的决策

决策科学系列丛书

人生的决策

— 生涯规划

张顺江 高国安
王玉民 张 峥 著
蔡富有 陈传楚



中国科学技术出版社

本书献给追求人生价值、渴望度过美好而又
有意义的人生的人们。

——作者

决策科学系列丛书编辑委员会成员

科学总顾问: 姜圣阶

科学顾问: 罗贵波、赵 林、曲格平、钟师统、骆茹敏、张 定、蒋慕竹、
李学昆、丁盘石、柯 犁、马健行、李尔重、江应洛、章 泽、
史柳宝、林 凌、李 宏

主 编: 张顺江

副 主 编: 王玉民、杨沛霆、纽德明、刘仁平

常务编委: 王玉民、王国政、尹毅夫、边金魁、刘仁平、刘化刚、刘化樵、
冯文权、阎保国、阎旺贤、颜基义、毕全忠、杜基尔、吴大青、
吴俊即、陈传楚、胡春芳、纽德明、震 霍、杨沛霆、杨继立、
高金生、高国安、袁 旦、张顺江、苗润生、简启华、赵连春、
赵景之、蔡富有、樊 民

目 录

导言	1
第一编 成才之道	
第一章 人才与人才学的概念开发	
第一节 从无开端——人才研究的创造与逻辑分析模式	7
一 研究中的两难问题	7
二 人才研究的创造与逻辑分析模式	8
第二节 调查研究——人才研究的过去与现在	9
一 中国历史上人才研究	10
(一) 人才观念的孕育	10
(二) 奴隶制时代	10
(三) 春秋战国时期诸子的人才思想	11
(四) 汉唐至明清的人才思想的发展	14
(五) 资本主义启蒙时代的人才思想	19
二 西方科技的发展与人才中心研究	21
(一) 欧洲的文艺复兴运动	21
(二) 英国成为科技中心	22
(三) 法国资产阶级革命成功, 巴黎成为 18 世纪科技人才中心	22
(四) 德国资产阶级革命胜利, 柏林成为 19 世纪科技人才中心	22
(五) 美国资产阶级革命成功, 20 世纪中叶美国成为科技人才中心	22
(六) 日本的人才对策, 使日本科技发展, 人才中心有形成之势	23
(七) 小结	23
三 现代人才研究	25
(一) 人才的研究、收揽和培养受到普遍重视	25
(二) 现代人才研究涉猎范围广, 研究细密	26
(三) 人才研究直接与国力和经济力结合	27
第三节 概念的开发——人才与人才学	29
一 泛论	29
二 论德	31
三 人才与人才学	34
(一) 关于人的本质	35
(二) 关于人才概念	38
(三) 关于人才与人材和人手	39
(四) 人才的本质与人才评价准则	40
(五) 人才学与人才研究	40
(六) 人才与决策	42
第四节 人才的智能结构	42

一	知识结构	43
(一)	基础知识的宽厚性与广博性是成才的基础	44
(二)	专业知识的精深性与先进性是成才的必要条件	44
(三)	必须不断充实、调整,才能适应成才的需要	44
二	智力结构	45
三	能力结构	46
四	智能结构的数学描述	46
(一)	内部描述	46
(二)	外部描述	47
第二章	人才学的方法论基础,科学结构及其本质分析	
第一节	人才学的方法论基础	48
一	辩证唯物主义与人才学	48
二	人才学的方法论基础	49
(一)	元是法元论最基本的范畴,也是最高范畴	49
(二)	法元论概说	51
第二节	人才学的科学结构	52
一	决策学的基本科学结构	52
二	人才学的科学结构	53
第三节	人才的本质分析	55
一	元的运化性与智能结构形成的可控性原理	55
二	元的信息性与知识的相关性原理	56
三	元的多义性与人才评价的多样性原理,成才与成功存在捷径的原理	57
四	元的同态性与人才本质的同一性(可模拟)原理	60
五	元的层次性与智能结构的层次原理、能级原理	65
(一)	智能结构的层次性原理	67
(二)	智能结构的能级原理	67
(三)	智能结构功能表现的职能原理	73
六	元的边界性与智能结构的整体性原理	75
七	元的约束性与智能结构的时代性原理	77
(一)	历史条件约束	78
(二)	社会分工的影响	79
(三)	先天秉赋的影响	79
八	元的随机性与智能结构的主观能动性原理	80
九	元的稳定性与智能结构的抗干扰原理、狠抓基础知识原理和协同稳定性原理	81
(一)	抗干扰能力与成才和成功的抗干扰原理	81
(二)	循环稳定性与成才狠抓基础知识原则	82
(三)	协同稳定性与智能结构的协同稳定性原理	84

十	元的几变性与智能结构的发展性原理	84
	小结	85
第四节	人才学与其它科学的关系	86
一	人才学与优生学的关系	86
二	人才学与教育学的关系	87
三	人才学与心理学的关系	87
四	人才学与大脑科学的关系	88
	小结	88
第三章	成才的捷径——论学习方法	
第一节	学习要有动力——成才系统的目标开发	90
一	存在性与一般动力的产生	90
二	成才系统的决策目标开发——具体动力	91
(一)	获得决策目标的方法——系统分析与概念开发	91
(二)	自我认识与环境分析	93
(三)	战略决策目标的检验准则	96
三	决策目标在成才中的作用及其对成才者的影响	100
(一)	作用	100
(二)	决策目标对成才者的影响	100
第二节	成才途径的最佳选择——制定对策	101
一	决策分析	102
(一)	对策与最优对策	102
(二)	获得对策的一般模式	102
二	决策分析的特点	104
三	审校对策——抉择决策方案	104
第三节	成才系统的自导式管理	104
一	自导式管理	104
二	自导式管理系统	105
三	身心健康是学习的基础	105
(一)	身体好是学习好的前提	106
(二)	心志分析	106
(三)	心志好是学习好的基本原则	109
四	自导式管理模式	110
(一)	学习中的行为实践	111
(二)	学习中的理论实践	115
(三)	学习与创造	117
	附录	
一	自我鉴别法	119
(一)	智熵鉴别法	119
(二)	智力鉴别法	119

(三)	一般能力鉴别法	121
(四)	思维方式鉴别法	121
(五)	兴趣、志愿简易测定法	125
(六)	创造力鉴别法	129
二	不同年龄的智能特征	131
(一)	生长期	131
(二)	发展期	131
(三)	成熟期	132
三	不同类型人才所需的素质	133
(一)	决策者的素质	133
(二)	管理者的素质	134
(三)	智囊团成员应具备的素质	134
(四)	企业家的特征	135
(五)	科技人才的特征	135
第四章	论创造性思维——成才的关键	
第一节	创造性思维的物质基础	136
一	身心健康	136
二	体育	136
三	智育	137
第二节	智育的基础训练	137
一	观察力	137
(一)	观察力的机理及其潜力	137
(二)	怎样培养观察力	138
二	记忆力	139
(一)	记忆力的物理机质	139
(二)	记忆力的生理机质	139
(三)	提高记忆效率的方法	141
三	思维能力	142
(一)	思维机理与思维品质	142
(二)	关于形式逻辑	143
(三)	形式逻辑探源	143
(四)	提高形式逻辑的思维方法	145
第三节	智育的创造力训练	146
一	关于创造力	146
(一)	灵感	146
(二)	灵感探源	147
(三)	论自由	149
(四)	灵感的发端——追求自由	150

(五)	精神分析学的本源	151
(六)	创造的机理	153
二	创造性思维方法	156
(一)	对立统一性与创造性观念	156
(二)	对立统一性与创造性思维的反向思考方法	158
(三)	元的多义性与创造性思维的多路思考方法	159
(四)	元的同态性与创造性思维的相似类比思考方法	159
(五)	元的边界性与创造性思维的概念开发方法	160
(六)	元的层次性与创造性思维的目的性原理	161
(七)	元的约束性与创造性思维的真理相对性原理	161
(八)	元的随机性与创造性思维的感然性原理	162
(九)	元的稳定性与创造性思维的反变方法	164
(十)	元的“几”变性与创造性思维的分解、重排、组合法	166
	小结	166

第二篇 人才成功学

第五章 成功与成功学

第一节	论成功	168
一	成功辩议	168
二	成功的价值准则	169
三	事业与个人	170
四	为人类的解放而斗争	171
第二节	人才成功学的科学结构分析	172
一	人才成功学的科学结构	172
二	成功者的品格与素质	173
(一)	品格	173
(二)	素质	175
三	环境分析	175
四	人才成功学的实质	177
第三节	人才成功学的基本原理	179
一	人才成功系统的存在性原理	179
二	人才成功系统发展的方向性原理	179
三	人才成功系统发展的可控性原理	179
四	人才成功的最佳道路存在原理	180
五	人才成功的评价准则原理	180
六	人才成功的可预见原理	180
七	人才成功系统的层次性原理	181
八	人才成功系统的整体性原理	181

九	人才成功系统功能的专向性原理	181
十	人才成功系统的机遇存在性原理	181
十一	人才成功系统的时代性原理	181
十二	人才志向坚定性原理	182
十三	人才功能的发展性原理	182
第六章	成功者的个人决策与自我管理	
第一节	成功者的个人决策研究	184
一	战略决策——人生观的确定	184
二	人才成功的发展战略决策研究	185
(一)	战略目标及其制定程序	185
(二)	战略目标的制定原则	188
(三)	人才发展战略决策的特点	189
三	人才成功的战略规则	190
(一)	战略目标分析	190
(二)	战略规划	190
第二节	决策实践——成功者个人的自我管理	191
一	决策实践分析	191
二	人才成功系统的决策实践特点与前提	193
(一)	特点	193
(二)	前提	193
三	人才成功的战术决策模式	197
(一)	问题	198
(二)	分析问题	198
(三)	制定对策	198
(四)	审核对策	199
(五)	决策结果	200
第三节	人才成功因素的数学模型	200
一	人才成功的标志——社会贡献	200
二	人才贡献的构成	201
三	人才成功因素分析	201
四	人才的群体协调实践贡献量分析	207
五	人才成功的标志——贡献量的数学模型	208
第七章	社会组织效应学	
第一节	用才学的科学结构及其现实意义	212
一	用才学的科学结构	212
二	研究用才学的现实意义	213
第二节	用才学的基本原理	214
一	领导者大智若愚	214
二	出以公心, 扬长避短, 用人所长	215

三	仕居其位,人尽其才	215
四	在决策实践中鉴别人才	215
五	黜陟人才凭业绩	216
六	招贤纳士、举贤荐能	216
七	用贤才思治,则人才济济;用奸才挡道,则人才引退,佞才、庸才倍出	217
第三节	用才方略	218
一	人才的劳动特点	218
(一)	人才劳动的自为性	218
(二)	人才劳动的创造性	220
二	把握历史潮流,正确的决策延揽人才之心	221
三	创造良好的生活环境,解决人才的后顾之忧	222
四	创造良好的工作环境,充分发挥人才的功能	224
第四节	智能结构学简介	226
一	智能结构学的基本概念	227
二	智能结构学说史例	228
三	智能结构的成功目标	229
四	宏观智能结构学的基本原理	232
(一)	智能结构的宏观存在性原理	233
(二)	智能结构构成元素的社会性原理	233
(三)	智能结构的信息原理	233
(四)	智能结构的系统性原理	233
(五)	智能结构的层次性原理	234
(六)	智能结构的功能原理	234
(七)	智能结构的“几”变性原理	234
五	智能结构的结构分析	234
六	智能结构的结构稳定性与功能稳定性研究	236

第三编 人生决策成功的范例研究 ——人才研究

第八章	思想家的成才研究	
第一篇	自由是对必然的认识——恩格斯的成才研究	239
第二篇	笃信好学,终集大成——孔子成才研究	243
第三篇	述往事、思来者——司马迁发愤著《史记》	247
第九章	政治家的成才研究	
第一篇	问苍茫大地,谁主沉浮!——毛泽东的青少年时代研究	253
第二篇	实行“新政”,转危为安——富兰克林·罗斯福的成才经历	257
第三篇	隐居隆中,修己待时——诸葛亮成才研究	264
第十章	军事家的成才研究	

第一篇	忠心为国声名在 仪表堪称后世师——朱德的“求索”过程简析	271
第二篇	拿破仑的成才研究	274
第三篇	漂母胯下、逼死霸王——韩信的成才研究	280
第十一章	文学家的成才研究	
第一篇	血霞泛太空 浩气荡肺腑——郭沫若的成才探索	284
第二编	仰天大笑出门去 我辈岂是蓬蒿人——李白成才研究	287
第三编	会当凌绝顶 一览众山小——杜甫成才研究	289
第十二章	科学家的成才研究	
第一篇	方法就是速度——华罗庚成才研究	293
第二篇	愿父全儿志 万死不怕难——李时珍成才研究	295
第三篇	历尽艰辛、环球考察,创物种起源——达尔文成才研究	298
第四篇	立志航天,登上月球——布劳恩成才研究	301
第十三章	企业家的成才研究	
第一篇	放眼世界市场,乘势果断决策的哈默	306
第二篇	重视精神武装,重视企业精神的松下幸之助	309
第三篇	不断推出新产品——华裔美籍学者王安蜚声企坛	310
	本编结语	314

后 记

导 言

一、宏观人才学的一般开端

近些年来,关于人才与人才学的论述、研究、探讨颇引人注目。论题涉及优生学、自我设计、人才学概论、人才社会学、人才思想史、人才预测学、人才心理学、人才管理学、人才教育学等等。人才学内容之繁富,领域之广泛,几乎囊括一切和人有关的历史和现实过程,无怪乎,有人说人才学是一门新兴的综合性大学科。我们把大学科的人才学称之为宏观人才学,即广义人才学。作为一门大学科的人才学,它的研究对象到底是什么?它在现实领域中占有什么样的地位?它与哲学以及其它学科有什么关系?这是人才学家致力探索的问题。我们认为,首先必须对人才学的研究对象作全面的科学研究,才能建立起真正的人才学的科学基础和出发点。为此,须先对前人的研究成果作一番耙梳和反思。不如此,不足以设定新的概念,而概念一经设定就具有了无穷的信息,那种因循别人设定起来的概念亦步亦趋地探索,其结论总难突破原有理论的巢臼,对于真正的科学研究无多助益。人才理论的建树关键在于,在现代人才学对象概念的设定上既要继承前人,更要超过前人;在概念的开发上既要借鉴今人,更要超越今人,如是才能建立起新的出发点,取得新的突破。

无疑,人才学研究的对象是人才。那么到底什么是人才?人才的本质是什么?如何对各种各样的人才做出科学的分析、综合、归纳与抽象?如何把握住人才的本质并达于理性的飞跃?只有对上述问题进行科学的思维并作出科学的说明,才能对人才的概念做出科学的“设定”,进而构建人才学的理论基础。黑格尔指出:“本质是设定起来的概念。”^①列宁认为:“本质是现象中巩固的、同一的东西。”^②两位先哲的名言,在这方面给了我们宝贵的启迪。

为了使人才的概念设定起来,可以从两个方面着手进行研究与探索:(1)历史的和现实的,(2)逻辑的和演绎的。

所谓历史的和现实的,就是分析研究历史上和现实中有关的大量人才现象,在现象的万有中寻求“巩固的、同一的东西”。通过这种研究,可以为人才概念的设定提供一个概念设定应满足的条件,即概念的设定应满足历史的继承性和现实大众的约定性。这就是说,概念的创造既不能割断历史,又不能脱离现实。一个科学的概念应建立在前人的基础上,立足于现实中,植根于原有和新有的知识中,否则就会成为在人们之间不能传递的“私想”,成为谁也不能理解的“玄念”。总结历史,分析现实,可以从正、反两个方面为新概念的设定创造条件。首先,它使人们对万有的人才现象有了真正的、生动的、活泼的了解,而这种了解本身,就是历史的和现实的,即包含有纵向的继承与横向的约定。这种继承与约定可以起正向的作用,这就是通过同生动、活泼、具体的历时与共时的比较,不断丰富新概念的内容;这种继承和约定也可以起相反的作用,即成为束缚人们头脑的教条。爱因斯坦说的好:常识往往成为对人们头脑的束缚,使创造成为不可能。例如,洛伦兹的天才变换(洛伦兹变换)对牛顿力学的修补,使他在牛顿力学束缚下未能迈出大胆创新的一步,未能使牛顿力学走向相对论力学。而做到了这一点的是继承而又不为牛顿力学束缚的爱因斯坦!由此可见,对继承和约定的正反两方面作用应准确适度地把握,才有可能不放过发展与创造的时机。在人才学的研究中,这两方面作用的表现也是相当明显的。这首先表现在对人才评价上,由于受到历史的和现实的束缚,往往把人才的本质、人才的功能混同起来。例如,从继承和现实的社会心理上,凡是人才就认定是“好人”,一旦对“好人”加以历

① 黑格尔:《小逻辑》,商务印书馆,第241页。

② 列宁《哲学笔记》第132页。

史的和现实的分析,又很难定论。因为历史上称之为“好人”的,有的在现在被看成是“坏人”。例如,被蒋介石称之为至圣的曾国藩,共产党人则称之为镇压太平天国的刽子手,历史上被人们骂做奸贼的曹操,郭沫若却为他翻了案。可见,在人才研究上,不但要注意历史的继承与现实的约定,而且要避免这种继承与约定的束缚,才有大胆的创新。正如《本元论》所指出的:“概念是自由的设定。”^①在人才研究中,我们首先要把握这种自由。这就是说,在继承和约定的条件下,要勇于大胆的创新。同时,《本元论》也指出:“概念应是设定的自由。”^②这就是说,概念的创造要符合科学,要与实在达于统一。怎样才能使概念与实在达于统一呢?这就是关于人才学逻辑的和演绎的研究与探索。

所谓逻辑的与演绎的研究与探索,就是寻求人才学的根据,追溯它的开端。在此,我们不再追求它从已有的概念能推演出什么,而是追求这原有的概念是由什么推演而来的?它与哲学有什么关系?确切地说,它与“理念”有什么关系?换言之,“理念”通过怎样的“设定”而上升为人才学具体?再者“概念是自由的设定”到底包含着什么意思?“人才”从直观的抽象看,仿佛是对具体的某能人的表述。比如,就岳飞而言,我们说他是人才,但是岳飞是具体,离开这个具体,关于人才我们就等于什么也没有说。因为,除岳飞是人才之外,李广是不是人才我们不知道。如果说,张飞是人才,那是因为他娴熟地会用丈八蛇矛,那么,关羽会使青龙偃月刀算不算人才,我们也无法确定。岳飞、张飞、关羽、李广,都是历史上的有名的人才,这就是说,这些人除了是人和具有某种本质之外,还是具体环境中人才,可见,抛开具体、先不考虑某个人才的特点,我们留下来的就只有人和环境了。所以,研究人才学是必须从具体的人才、具体的环境分析入手的。当我们研究人和环境时,我们就不知不觉地走入了哲学的“理念”之中,《本元论》证明哲学的开端就其过去的终结和未来的开端即现实生活面前这个“点”而言,其最高的抽象就是人与环境构成的矛盾对立统一体,可模式化为“元_{人-环}”。它是一切知识的开端,即科学的开端,当然也应是人才学的开端。元_{人-环}既构成了一切科学的开端,也就构成了一切学科的根据。“根据就是被设定为全体的本质。”^③既然根据是被设定为全体的本质,那么,要对具体进行研究,就不能不把具体从全体中分离出来,使全体落实到具体,使“理念”升华为具体学科的概念。由此可见,概念是“理念”的自由设定。如从“获得主观意志自由”的角度去考察(这是一种设定)“理念”,我们就得到了决策学的科学结构,即决策者与决策对象构成的矛盾对立统一体。如图0-1所示。

对决策的科学结构、运动、变化与发展,我们已在《决策学的哲学原理》和《决策学基础》^④等书中作了科学探讨和论述。

对于人才学来说,要作出科学的设定,就必须研究人才的本质是什么。决策学是探讨和寻求达于主观意志自由的规律的科学,那么,人才学是一种什么样的科学呢?从“理念”、从元_{人-环}的运动、变化与发展过程来看,如果从主观去考察(即考察人的表象),人的行为表现及其结果是千变万化、千姿百态的。在这种千姿百态的万有形式中,人才的同一性即共性是什么呢?黑格尔说:“抽象作用就是建立这种形式的同一性并将一个本身具体的事物转变成这种简单性形式的作用。”他接着说:“有两种方式足以导致这种情形:或是通过所谓分析作用丢掉具体事物

① ② 详见张顺江著《本元论》

③ 黑格尔:《小逻辑》,商务印书馆1987年,第257页。

④ 详见张顺江等著:《法元论》、《决策学基础》、《积分决策学》、《发展战略的理论与方法》等。

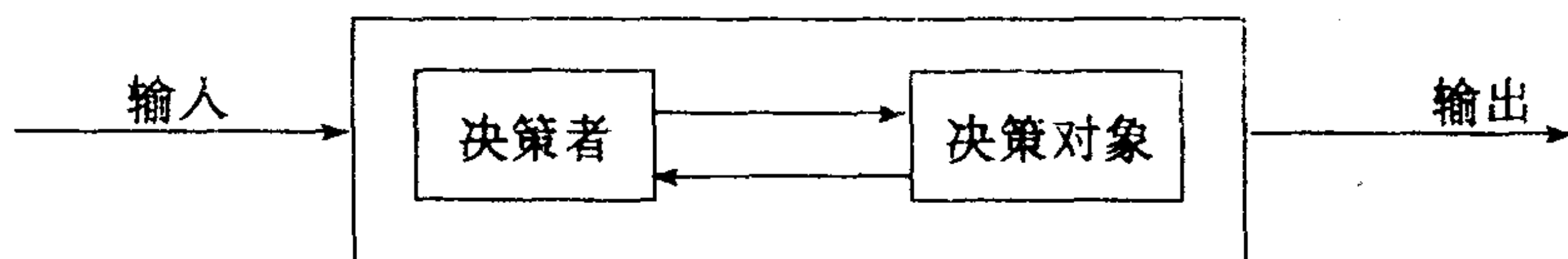


图 0-1 决策学的科学结构

所具有的一部分多样性而只举出其一种，或是抹煞多样性之间的差异性，而把多种的规定性混合为一种。”^①那么，为了满足创立人才学的需要，对“理念”运动、变化与发展过程中出现的千姿百态的人的表象，我们如何“只举出其一种”或“混合为一种”？对于人才学来说，“举”与“混”怎样才能是对的呢？怎样才能正确地实现呢？这个问题的解决在《本元论》中称之为“概念开发”。所谓“概念开发”就是探索和研究作出正确设定、使“理念”上升为概念、构建具体学科开端的过程。同理，人才学建立的前导是人才学的概念开发，经过人才学的概念开发建立起人才学的开端，从而明晰研究的对象，继而对这个开端进行逻辑的演绎，进而确立人才学的科学原理。

二、微观人才学的研究重点

人就其个体发育成长的过程而言，可分为四个阶段：先先天（受精卵），先后天（胎儿）后先天（乳儿），后后天（独立的个体）。后后天又可分为学龄儿童、青年和成人三个时期。人才学把人作为一种社会现象进行全面的研究，根据个体人是否有自为的能力，可以将个人的成长过程划分为两大阶段：青年之前与成人之后。从决策能力形成方面去考察，前者是在家庭和社会指导下成长和发展的，后者是在自身的意志与目的支配指导下成长和发展的。前者既然是在社会指导下，一般取决于社会的机遇，后者则一般取决于个体主观能动性和创造性的发挥。所以，从人才研究的角度看，前者应主要研究社会如何采取措施（即社会决策）培养人才，研究后者则重点从社会决策与个人决策两个方面去探索如何造就人才和创造其施展才华的环境，亦即探索如何造就英雄并给英雄用武之地。在这里，社会决策与个人决策这两重因素对人才的成长和成功起着重要作用。所谓社会决策是指社会人才管理机构的决策，其实质是选贤任能，仕居其位，使社会上的人才群体形成最佳的组合，发挥最大的功能，取得最大的效益；所谓个人决策是指：了解自身并考虑到现实环境的约束，做出个人抉择以利于自身成才与成功，本书着重研究成人后的阶段。青年（有自为能力）之前阶段虽然也是人才学研究的领域，但考虑到其制约因素纯属社会决策范畴，故我们认为，把它放到人口决策学与教育发展战略决策学中去研究更为适合。

在人口决策学研究中，要研究优生和优育，而优生和优育正是人才成长的基础。优生主要取决于个体的生身父母，尽管生身父母不能选择，然而生身父母却是人成才的先天基础。父精母卵相结合所产生的受精卵是个体人成长的根据即开端，是个体人能否成才的先天基质。从个体人分析，人才学研究的开端似乎应从这里开始，然而，优生问题并非人才学的实际领域，应由人口优生学去研究。因此，在本书的人才研究中就必然引入一个假设：人才学中研究的人，都是优生的，具有成才的天赋。从《法元论》的观点来看，就是每个人都含有成才的“几”。

关于优生问题，我们在此想略说几句。善与恶和伦理与道理的观念，传统与习惯和理智与感情的势力，往往使社会决策与优生背道而驰。我国现在奖励一对夫妇只生一个孩子，提倡优生。生了一个健康聪明的孩子则父母满意，如果生了一个傻子，则父母必然不满意。有鉴于此，

^① 黑格尔：《小逻辑》，第 247 页。

我们的政策又准许生残傻者再生一个。善哉,此乃“人之常情”之举。然而实际后果则是优生的不能多生,不能优生的可以再生。这不意味着允许多生傻子吗?对这种“善”,有人在未来学会第一次全国学术讨论会上做了预测,如果这种政策延续五十代,社会上就有约36%的人是傻子,终将导致了全社会的“恶”。由此可见。社会决策在现代科技高度发展的今天必须大胆地突破旧的伦理、道德的约束。人的本质是他的知识性,其表现为他的智力。人的智力是一种领会知识并研究其相互关系的能力。这种能力是父母给与的,具有基础的天赋性。正如我国古代学者所说“天地者生之本,祖先者类之本”。这里,“祖先者类之本”就是说,对于人,其天赋是父母给的。而这种天赋(智力)通过“行为契约”试验表明,是无法通过教育获得的。正如美国经济局的报告指出的:“没有任何迹象能使人认为,可以指望从‘行为契约’的实践中得到什么东西可以改善天赋较差儿童的学习成绩。”^①所以,汉斯·艾森克教授说:“形成个体智力差别的全部因素中,大约80%属继承性遗传,20%来源于环境。换言之,遗传因素的重要性等于环境的四倍。”^②可见,优生在人才形成过程中的重要地位。一个极端的例子最能证明优生是人才出现的基础这个命题。那就是:傻子无论如何“教育”也成不了人才。

父精母卵结合所产生的受精卵是个体人生长的先先天阶段,而从受精卵发育成胎儿到出生,则是在母体内度过的,这是先后天的生长阶段。这两个阶段对于个体人来说都是先天决定的,不可选择的,因而他(她)的生长及其天赋取决于父母本身的优劣。先后天阶段的生长则取决于母体的优劣。可见,母体对人才的出现起着至关重要的作用。从《法元论》的观点看,母体是人才的重要引“几”条件。根据元的多义性,引几条件不同元就可以向不同的方向发展。就蜜蜂而言同样的受精卵,由于喂食的质不同——花粉、蜜、王浆,就可产生不同种型的工蜂、雄蜂和蜂王。在怀孕期,母体多病服药,往往不能生下一个优良的婴儿。医生都知道给孕妇看病处方要特别小心。孕妇注意身体,医生为孕妇看病注意处方等等属优生方面的问题,是优生人才的基础环节,值得家庭决策和社会决策方面高度重视。我国自古代以来就非常重视胎教之法,如贺兴思在《三字经注解备要》中说,“所以妊子则有胎教之法,胎教之道。”

婴儿出生至上学,一般是在家庭和幼儿园渡过的,在这一时期,母亲,家庭和幼儿园的环境对其发展有巨大影响,这是后先天阶段。在这一阶段,具体的婴幼儿同样是无法做出自身的选择。这一时期同样属于人才发展的社会决策阶段。在这一阶段,社会育才决策的目标希望培养出健壮的儿童。

从上小学到整个学校生活结束,是社会对人才的培育阶段。这是后后天的学龄儿童和青年阶段。在这两个阶段中,要经历如下的变化,即从个人成才的自发阶段,逐渐地向自为阶段过渡。也就是说,在成才的道路上,由社会决策经社会和个人选择(决策)向个人决策过渡。在这个阶段,社会决策和个人决策对于人才的出现共同起着至关重要的作用。

脱离学校进入社会,就意味着进入个人决策的自为发展阶段。在这一阶段,人在个人决策(不管这种决策是自发的还是自为的)的指导下,开始学习环境、适应环境、改变环境,并在环境中生存发展,从而走上自为的成才与成功之路。这是本书研究的重点内容。

总之,从人才发展的过程来看,人才学应着重研究的是后后天阶段。我们之所以把这个阶段做为研究的重点,是因为只有这个阶段才有个人的决策能力,才能把握机遇,崭露才华,一举成功或通向成功之路;只有在这个阶段,才有人才本质与表现的统一,才有由人的本质决定的人

①② [法]米歇尔·波尼亚托夫斯基《变幻莫测的未来世界》,世界知识出版社,1981年,第88页,第86页