

中国决策学

第十卷

人生决策

生涯规划

张顺江 著

Z H O N G G U O
J U E C E X U E



当代中国出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国决策学. 10, 人生决策: 生涯规划/张顺江著.
北京: 当代中国出版社, 2003. 9
ISBN 7-80170-219-0

I. 中… II. 张… III. ①决策学-中国②人生观
IV. C934

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 075673 号

内 容 提 要

人如何科学的规划自己的一生,如何让自己的人生过得更有意义、更精彩,如何让自己获得最大成功,已经成为当今社会每个有志之士考虑最多的问题。《人生决策》一书针对这一社会热点从三个方面就生涯规划作了详尽的设计。

上部论述了人生如何尽快地成为人才的道理、方法和途径;下部探索了人生取得成功必须遵循的客观规律、本质和方法;本书的特点是应用决策科学的理论,对个人决策进行理论探微并引导读者从实践的捷径步入成功的天堂。这是每个有志者规划自我生涯的良师益友,是一部不可多得的人生教材,它是作者多年追求学习方法渴望度过有意义的人生的一点心得体会,是向古今中外学者刻苦治学的实践经验与教训学习所做的一点总结。今天把它写出来交付给读者,是想通过它能为人们走过美好而又有意义的人生提供一点帮助。

自古以来,谈论人生问题的名家论著多如瀚海,成才学、成功学种类繁多,世人评论褒贬不一,从这些庞杂的甚至互相矛盾、互相对立的论述中如何分析、抽象、归纳、总结,才能取得一点共识,作者深感能力有限。法元论创立后,作者从这一新的视角对人生进行研究,才理出个头绪,完成了本书,定名为《人生决策》。其实,这是前些年作者对人才研究积累资料的再次整理,是从决策学的角度对人才学的论述。这一研究工作从开始就得到很多专家学

者的支持与鼓励，认为从决策学的角度研究人才很有新意，对人们特别是青年一代人生观和世界观的确立有很大的帮助。在改革开放、振兴中华的大好形势下，为人们成才与成功提供有益的思维方法与模式，也正是作者追求和渴望的心愿。

目 录

导 言

上部 成才之道

第一章 人才与人才学的概念开发	(15)
第一节 人才研究的创造与逻辑分析模式	(15)
一、研究中的两难问题	(15)
二、人才研究的创造与逻辑分析模式	(18)
第二节 调查研究——人才研究的过去与现在	(20)
一、中国历史上的人才研究	(21)
二、西方科技的发展与人才中心研究	(42)
三、现代人才研究	(49)
第三节 概念的开发——人才与人才学	(56)
一、泛论	(56)
二、论德	(58)
三、人才与人才学	(65)
第四节 人才智能结构	(78)
一、知识结构	(80)
二、智力结构	(82)
三、能力结构	(84)

四、智能结构的数学描述	(85)
第二章 人才学的方法论基础、科学结构和本质分析	(87)
第一节 人才学的方法论基础	(89)
一、人才学	(89)
二、人才学的方法论基础	(90)
第二节 人才学的科学结构	(95)
一、决策学的基本科学结构	(95)
二、人才学的科学结构	(97)
第三节 人才的本质分析	(101)
一、元的运化性与智能结构形成的可控性原理	(101)
二、元的信息性与知识的相关性原理	(104)
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	(105)
四、元的同态性与人才本质的同一性(可模拟)原理	(110)
五、元的层次性与智能结构的层次原理、能级原理	(119)
六、元的边界性与智能结构的整体性原理	(132)
七、元的约束性与智能结构的时代性原理	(137)
八、元的随机性与智能结构的主观能动性原理	(142)
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	(145)
十、元的几变性与智能结构的发展性原理	(151)
小结	(153)
第四节 人才学与其它科学的关系	(153)
一、人才学与优生学的关系	(153)
二、人才学与教育学的关系	(156)
三、人才学与心理学的关系	(156)
四、人才学与大脑科学的关系	(157)

小结	(158)
第三章 成才的捷径——论学习方法	(160)
第一节 学习要有动力——成才系统的目标开发	(162)
一、存在性与一般动力的产生	(162)
二、成才系统的决策目标开发——具体动力	(164)
三、决策目标在成才中的作用及其对成才者的影响	(180)
第二节 成才途径的最佳选择——制定对策	(183)
一、决策分析	(184)
二、决策分析的特点	(187)
三、审校对策——抉择决策方案	(188)
第三节 成才系统的自导式管理	(189)
一、自导式管理	(189)
二、自导式管理系统	(190)
三、身心健康是学习的基础	(191)
四、自导式管理模式	(200)
第四章 创造性思维——成才的关键	(216)
第一节 创造性思维的物质基础	(216)
一、身心健康	(216)
二、体育	(217)
三、智育	(219)
第二节 智育的基础训练	(219)
一、观察力	(219)
二、记忆力	(222)
三、思维能力	(228)
第三节 智育的创造力训练	(235)
一、关于创造力	(235)
二、创造性思维方法	(254)
小结	(273)

下部 人才成功学

第五章 成功与成功学	(279)
第一节 论成功	(279)
一、成功辩议	(279)
二、成功的价值准则	(281)
三、事业与个人	(282)
四、为人类的解放而斗争	(284)
第二节 人才成功学的科学结构分析	(286)
一、人才成功学的科学结构	(286)
二、成功者的品格与素质	(287)
三、环境分析	(292)
四、人才成功学的实质	(296)
第三节 人才成功学的基本原理	(298)
一、人才成功系统的存在性原理	(298)
二、人才成功系统发展的方向性原理	(299)
三、人才成功系统发展的可控性原理	(299)
四、人才成功的最佳道路存在原理	(300)
五、人才成功的评价准则原理	(300)
六、人才成功的可预见原理	(301)
七、人才成功系统的层次性原理	(301)
八、人才成功系统的整体性原理	(302)
九、人才成功系统功能的专向性原理	(302)
十、人才成功系统的机遇存在性原理	(303)
十一、人才成功系统的时代性原理	(303)
十二、人才志向坚定性原理	(304)
十三、人才功能的发展性原理	(305)
第六章 成功者的个人决策与自我管理	(307)

第一节 成功者的个人决策	(307)
一、战略决策——人生观的确定	(307)
二、人才成功的发展战略决策	(310)
三、人才成功的战略规则	(317)
第二节 决策实践——成功者个人的自我管理	(320)
一、决策实践分析	(320)
二、人才成功系统的决策实践特点与前提	(323)
三、人才成功的战术决策模式	(331)
第三节 人才成功因素的数学模型	(335)
一、人才成功的标志——社会贡献	(336)
二、人才贡献的构成	(336)
三、人才成功因素分析	(337)
四、人才的群体协调实践贡献量分析	(346)
五、人才成功的标志——贡献量的数学模型	(349)
第七章 社会组织效应学	(353)
第一节 用才学的科学结构及其现实意义	(355)
一、用才学的科学结构	(355)
二、研究用才学的现实意义	(357)
第二节 用才学的基本原理	(359)
一、领导者大智若愚	(359)
二、出以公心，扬长避短，用人所长	(360)
三、仕居其位，人尽其才	(360)
四、在决策实践中鉴别人才	(361)
五、黜陟人才凭业绩	(362)
六、招贤纳士、举贤荐能	(363)
七、用贤才思治，人才济济；用奸才挡道，人才引退， 佞才庸才倍出	(365)
第三节 用才方略	(366)

一、人才的劳动特点	(366)
二、把握历史潮流, 正确的决策延揽人才之心	(371)
三、创造良好的生活环境, 解决人才的后顾之忧	(374)
四、创造良好的工作环境, 充分发挥人才的功能	(376)
第四节 智能结构学简介	(380)
一、智能结构学的基本概念	(382)
二、智能结构学说史例	(384)
三、智能结构的成功目标	(387)
四、宏观智能结构学的基本原理	(393)
五、智能结构的结构分析	(396)
六、智能结构的结构稳定性与功能稳定性研究	(399)
附录	
一、自我鉴别法	(403)
二、不同年龄的智能特征	(425)
三、不同类型人才所需的素质	(429)

导 言

一、宏观人才学的一般开端

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。人才学内容之繁复，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。我们把这种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，首先只有对人才学的研究对象作全面的科学研究，才能建立起人才学真正的科学基础和出发点。为此，须先对前人的研究成果作一番梳耙和反思，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，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。要在人才理论上有所建树关键在于：在其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，才能科学地“设定”人才概念，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，概念的设定既不能割断历史，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、具体的历史流变中人才的比较，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，成为束缚人们头脑的教条。爱因斯坦说得好：常识往往成为对人们头脑的束缚，使创造成为不可能。例如，在牛顿力学束缚下，洛仑兹变换对牛顿力学的修补，未能迈出大胆创新的一步，使牛顿力学走向

① 黑格尔：《小逻辑》，商务印书馆 1987 年版，第 241 页。

② 列宁：《哲学笔记》，人民出版社 1956 年版，第 132 页。

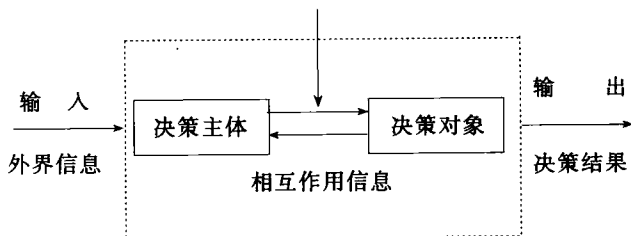
相对论力学。而做到这一点的是继承而又不为牛顿力学束缚的爱因斯坦！由此可见，对继承和约定的正反两方面作用应准确适度地把握，这样才有可能不放过发展与创造的时机。在人才学的研究中，这两方面作用首先表现在对人才评价上。由于受到历史的和现实的束缚，人们往往把人才的本质与人才的功能混同起来。例如，从继承和现实的社会心理上，凡是人才就被认定是“好人”，一旦对“好人”加以历史的和现实的分析，又很难定论。因为某些历史上被称之为“好人”的，现在从另一个角度则被看成是“坏人”。例如，被蒋介石称之为至圣的曾国藩，共产党人则称之为镇压太平天国的刽子手；历史上被人们骂做奸贼的曹操，郭沫若却为他翻了案。可见，在人才研究上，不仅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，这样才有大胆的创新。“概念是自由的设定。”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，“概念应是设定的自由。”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？这就是关于人才学的逻辑的和演绎的研究与探索。

3

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“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”而上升为人才学的具体？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，那是因为他会娴熟地用丈八蛇矛，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，都是历史上的杰出人才，这就是说，这些人除了是人和具有某种本质之外，还是具体环境中的人才。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，研究人才学只有从具体的人才、具体的环境分析入手。当我们研究人和环境时，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。它可模式化为“元人-客”。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-客既构成了一切科学的开端，也构成了一切学科的根据。“根据就是被设定为全体的本质。”^①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。如图所示。

决策主体与决策对象之间的联系



决策学基本结构

对决策科学结构、运动、变化与发展，我们已在《决策科学原理》、《管理科学原理》等书中作了探讨和论述。

① 黑格尔：《小逻辑》，商务印书馆 1987 年版，第 257 页。

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。

决策学是探索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”元人^一客的运动、变化与发展过程来看，从主观上看（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”就是探索和研究做出正确设定、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。

5

二、微观人才学的研究重点

人就其个体发育成长过程而言，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

^① 黑格尔：《小逻辑》，商务印书馆1987年版，第247页。

一种社会现象进行全面的的研究。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；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，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，但考感到其制约因素纯属社会决策范畴，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机础。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机质。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。善与恶和伦理与道德观念，传统与习惯、理智与感情的势力，往往使社会决策与优生背道

而驰。我国现在规定一对夫妇只生一个孩子，提倡优生优育。生一个健康聪明的孩子则父母满意；如果生一个傻子，父母必然不满意。有鉴于此，我们好心的领导只能准许生残、傻者再生一个。善哉！此乃“人之常情”。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”，有人在中国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，在现代科技高度发展的今天社会决策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，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。这种能力是父母给予的，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。”可见，优生在人才成长过程中占据的重要地位。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，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

^① [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年版，第86页。