

周怀民 主编

演讲
函授教材



成才学

周怀民 编著

吉林出版集团有限责任公司

成才学

张长生 殷 铭 编著

吉林演讲团函授学院

目 录

第一章 人才、人才的特征与分类	(1)
第一节 人才与人才的特征	(1)
第二节 人才的分类及其意义	(8)
第二章 成才、成才过程与规律	(18)
第一节 成才与成才的过程	(18)
第二节 成才规律	(27)
第三章 成才的主观因素	(36)
第一节 志向与理想决定成才方向	(36)
第二节 勤奋是成才之母	(50)
第三节 兴趣是成才的起点	(67)
第四节 聚焦专一是成才的诀窍	(75)
第五节 时间是成才的“广阔天地”	(86)
第六节 健康是成才的物质基础	(94)
第四章 成才的客观因素 (1)	
——社会环境与成才	(107)
第一节 环境与成才的辩证关系	(107)
第二节 发展生产对成才的决之作用	(109)
第三节 社会变革时代是群星灿烂的时代	(112)
第四节 良好政治是成才的保证	(117)

第五节 社会安定风气良好促人成才·····	(122)
-----------------------	---------

第五章 成才的客观因素 (2)

——— 周围环境与成才·····	(126)
------------------	---------

第一节 家庭是人生的第一座学校·····	(126)
----------------------	---------

第二节 学校是人们成才的主要基地·····	(135)
-----------------------	---------

第三节 工作单位与成才有密切关系·····	(139)
-----------------------	---------

第六章 成才的途径····· (154)

第一节 岗位成才具有普遍意义·····	(154)
---------------------	---------

第二节 自学是成才的必由之路·····	(171)
---------------------	---------

第三节 曲径通幽转向成才·····	(193)
-------------------	---------

第四节 逆境成才是普遍的人才现象·····	(206)
-----------------------	---------

第五节 失败是成才者的伴侣·····	(218)
--------------------	---------

第六节 机遇是通向成功的桥梁·····	(226)
---------------------	---------

第一章 人才、人才的特征与分类

第一节 人才与人才的特征

一、人才的含义

探讨理论，首先必须阐明基本概念。人才便是成才学首先遇到的一个重要概念。然而，人们对人才这个最基本的概念的理解却不尽相同。有人认为，有学问、有特长、能说会道的是人才；有人认为，“人群中之优秀者”，“出类拔萃者”是人才；也有人认为，德才兼备者或精明强干的人是人才；还有人认为，对社会贡献较大的人是人才。

在人才学者中，对人才的认识也是不一致的。刘圣恩认为，“人才就是在一定的社会历史条件下，在认识世界和改造世界过程中进行创造性劳动的人。”王通讯说：“人才就是为社会发展和人类进步进行创造性劳动，在某一领域、某一行业、或某一工作上做出较大贡献的人。”倪平说，人才“是指在历史上起进步作用，品德高尚，其智力和才能高于当时相同专业平均水平，富有创造性并产生积极效应者。”钟祖荣认为：“人才是在品德、智能、创造性三者中一个或几个方面，其实际水平和实际成果都杰出的人。”

综上所述可见，在社会上人们对什么是人才这一问题的看法是形形色色的，而在学术界对人才的含义的理解也是仁者见仁，智者见智。每种观点都有所侧重，有人强调人的创造性，有的强

谓对社会的贡献，也有人重视才能。

笔者认为，人才，就是那些个人智能较高、进行创造性劳动，对社会进步有较大贡献的人。较高的智能是人才的起码条件，是前提。没有较高智能，就谈不上创造，贡献较大也就无从谈起。创造是人才的根本标志，而贡献是人才的主要表现。三者密切相关，缺一不可。以下一些观点，笔者是不敢苟同的。

有人说，人才是出类拔萃的人，这显然不是人才的定义。它根本没有揭示出人才的内涵。

有人说，有学问的就是人才。是的，做为一个人才，必须有真才实学，必须有理论知识和实践知识，必须有智力，即获得知识和运用知识的能力，也即思维能力，认识世界的能力，其中包括注意力、观察力、思考力和想象力。同时，还要有技能，操作能力，即改造世界的能力，通俗地说，就是动手能力，解决问题的能力。但是，仅仅具有较高的智能还不能算作人才。还必须看其在实践中是否进行创造性劳动，是否对社会产生较大的效益和价值。因此，做为一个大學生、知识分子是不是人才呢？不一定，可能是人才，也可能不是人才。这要从实践来看。实践是检验人才的唯一标准。举例说，人参虽珍贵，藏在深山老林里，也没啥用途，其价值还赶不上食用的一根胡萝卜。诸葛亮堪称奇才。但是，如果刘备不三顾茅庐，让其毕生躬耕于南阳，即使再有学识，也不能称做人才，只不过是一位有学问的老农而已。法国巴尔扎克说的好：“社会要看到辉煌的成绩，才能承认你的天才。”

同样，干部、党员也不能说百分之百都是人才，其中不学无术者、庸庸碌碌者，也并非罕见。相反，正如邓小平所说，“不要因为他们不是全才，不是党员，没有学历，没有资历，就把人家埋没了。”事实上，在大学门外，在党外人士中，智能高、有创造、贡献大者也是不乏其人的。

有人“把反动人才包括在人才的范围之内。”这个观点确实很新，但是观点光新还不行，还必须对，还必须经得起推敲。如果反动人才也是“人才”的话，我们通常所说的“人才难得”，“尊重知识，尊重人才”的本来意义就难以表达出来，难道说，我们还要尊重反动“人才”吗？反动人才也“难得”吗？因为，不管什么样的人，人才的内涵都是一个。很显然，把“反动人才”列入人才之内是难以自圆其说的。

也有人说，“对社会尽职尽责，为人民服务，在四化建设的岗位上作出贡献的都是人才。”这里，显然是把“当代中国人才”与人才两个不同的概念混淆一起了。古代人才、近代人才、现代人才、当代人才都是人才，但是当代中国人才并不等于人才。因为当代中国人才要比人才的外延窄得多。诚然，人才的外延在不同时代其内涵是不同的，但就人才这个概念本身无论在任何时代其内涵却是不变的。换句话说，人才前面不管冠以多么不同的附加语，人才的本质属性都是不变的。

二、人才的特征

关于人才特征的看法与什么是人才一样，也是众说纷纭。诸如，人才具有社会性、时代性、阶级性、进步性、普遍性、方向性、继承性、创造性、相对性、可变性、客观性、可控性、历史性、实践性、杰出性、探索性、广泛性……等特征。还有认为人才本质特征主要有以下三条：有才能、有远见、有较强的开拓、创新的能力。以上说法，有的内容相近，有的不确切，有的不是人才的本质特征。笔者认为人才的基本特征是：

1、社会性

社会性与时代性、历史性都具有同一的意义。人的本质属性在于他的社会性。而社会属于历史这个范畴，它从一个阶段走向另一个阶段，永远也不会停留在一个固定的水平上，人的社会性

决定了人才的社会性，任何一个人才也都是是在一定的社会历史中产生和发展的。他的行为方式和思想方法，他的创造和贡献必定要受一定的社会关系所制约，而社会方式随着生产方式矛盾运动而发生规律性的变化，人才也必然依社会关系的变化而变化，随着社会形态的不断更新而不断改变自己的内涵。

不同的社会、不同的时代产生不同的人才，这是不依人们的意志为转移的客观规律，奴隶社会，可以产生苏格拉底、柏拉图、亚里士多德，而不能产生马克思、恩格斯、列宁。同样道理，当代科学家钱学森、周光召、王淦昌、邓稼先、宋健等在古代中国是无法诞生的。

人才是一个历史范畴。不同的历史时期，不同的社会形态，人才的特征也是不同的。每个时代的人才，总是打上那个时代的烙印。如果否认人才的社会性、时代性，也就混淆了不同历史时期、不同社会形态的人才质的特殊性。社会性，即人才的本质属性。所以，当我们考察和评价人才的时候，必须从人才的社会性出发，坚持历史的观点，对历史上的人才要具体分析，既不能肯定一切，也不能否定一切。例如，毛泽东与唐宗宋祖、秦皇汉武，都曾做过国家首脑、和民族领袖，但他们所处的历史环境是不同的。为此，我们不能用统一标准去衡量他们，要求他们。

歌德说得好：“每一个人，包括最伟大的天才在内，都在某方面受到时代的束缚，正如在另一方面而得到时代的优惠一样。”

“最伟大的人物总是通过某种弱点同他们的时代联系在一起的。”

2、进步性

孙中山说：“世界潮流，浩浩荡荡，顺之者昌，逆之者亡。”人在历史上的作用有两种，一种是推动历史前进，一种是阻碍历史发展。我们所说的人才，是那些符合历史潮流，与广大人民同呼吸、共命运，推动社会发展和人类进步的人。至于那些

虽有本领，有才能，但逆历史潮流而动，对社会发展和人类进步起阻碍、破坏作用的人，是不在人才之列的。他们只能是腐朽势力、没落阶级、反动集团的代表。

罗曼·罗兰说：“没有伟大的品格，就没有伟大的人”。车尔尼雪夫斯基认为，“一个人的活动，如果不是被高尚的思想所鼓舞，那它是无益的，渺小的。”可见，进步性乃是人才所独有的特征。那些“势力小人”，那些试图扭转历史车轮的狂妄之徒，与人才这个高雅字样是相距十万八千里的。所以，否认人才的进步性，也就混淆了人才与反动人物的根本区别，否定了人才是人群中比较精华和先进部分的本意，也就失去了研究人才的前提和意义。人才学就是人才学，其中决不能也包括“小人之学”、“恶人学”、“反动人物学”。人才学的研究对象只能是那些社会进步者、优秀者、杰出者、推动历史前进者。人才是历史的产物，又是历史的先驱和时代的骄傲。凡是人才，都必须以自己较大的贡献，推动社会发展与人类进步。所以，那个时代人才辈出，那个时代就会繁荣昌盛，如果多数人才受压和遭难，就会导致社会的破坏和历史的倒退。

3、创造性

创造性是人才品格中最突出的特征，是决定人才能级和人才命运的关键特征。对这点，在人才学界多数人已渐趋一致。但最近有人认为，“创造性并不是人才的本质特征”，并提出“人才的本质是杰出性”。在学术界出现这种针锋相对的观点是一个好兆头。只有在不同意见的争论中，才能辨明谁是谁非，才能使真理更加鲜明。

我们所说的创造性，在政治上、理论上体现了人才的开拓性；在能力上、事业上体现了人才的特殊贡献；在心理上、风格上体现了人才的不同流俗的特点。人才最本质属性就是创造。没有创造就没有人才，没有创造就没有发展，没有历史，没有事

业，没有未来。

有人认为，人才与一般人的差别表现在以下方面：具有一定的专门知识，较强的能力，特别具有创造能力；能进行创造性劳动；比一般人在创造物质文明和精神文明的某一方面有较大作用。

什么是创造性，发明家范奇认为：“所谓创造，不过是已有的要素的重新组合；所谓创造性，乃是进行这种组合的能力。”这是对创造性第一个公开解释。日本著名创造心理学家恩田彰认为：创造性是“产生出符合某种目标或新的情景的解决问题的观念，或是创造出新的社会（或个人）价值的能力，以及以此为基础的人格特征”。刘圣恩说：“什么是创造？知识的重新组合、加工，提出新设想就是创造。创造是人的一种能力，即创造力。所谓创造力就是为了一定的目标重新组合原有的经验、知识，提出前所未有的新设想的能力。简言之，我们一般可把创造性理解为创造新思想、新事物和新方法的能力。”

创造性并不神秘，而是人人皆有之。只是由于主观条件与客观条件不同，而造成了人们在创造性上的悬殊差别。如能具备必要的主、客观条件，人人都会有较高的创造性、人人皆可成才。

创造性可以表现在人类活动的各个领域，不仅表现在物质文明建设中，还表现在精神文明建设中。发现新的规律，创立新的理论，发明新的研究方法，是具有较高创造性的表现；利用已有的科学成就，开拓新的应用领域，改进实验技术，完善科研程序，研制出新的产品和工艺，也是具有较高创造性的表现。同样，在生产劳动中，创造出质和量的生产新记录，为社会创造更多更好的物质财富，以及在精神和道德上，为人们树立了楷模，把人们思想境界提高到一个新的水平，也是具有较高创造性的表现，在这些领域里具有创造性的人，都可以称为人才，创造性是划分人才与非人才的根本标志。研究人才学必须注重对创造性人才的研究。

4、相对性

凡是人才都必定要存在于一定历史、社会环境之中，超越时空，超越时代的人才是不存在的，全智全能、十全十美的人才也是不存在的。“愚者千虑必有一得，智者千虑必有一失。”人才不仅具有非凡性，也具有平凡性。在生活中常常可看到，有些大才，有些出类拔萃的人才，他们的缺点往往也是突出的，他们的个性有时是很古怪的。如卡文迪许是世界上鼎鼎大名的科学家，但是，他在名人面前腼腆异常，与女人打交道更是极少启齿。用现代的话来说，他的公关能力几乎等于零。此外，做为富有的科学家竟不懂得一万英镑的价值。善于经营之道的我国的“瓜子大王”年广九，不能不说是个人才，但他却是个目不识丁的文盲。这就是说，金无足赤，人无完人，人才也不是绝对的。

其次，任何人才都是尺有所短，寸有所长的，都有自己的局限性。做为人才来说，总是相对某一个或某几个领域而言的。有的人在这一领域里是人才，在另一领域可能就不是人才，甚至是“蠢才”。有的人在某些方面无所作为，而在另一些方面可能大有成就。侯宝林的相声，幽默，妙趣横生，可是，如果让他参加排球比赛，就可能笑话百出。同样，陈景润研究“哥德巴赫猜想”誉满中外，但是，他作中学教师却不胜任。

再次，人才也是分层次的，并非都居于同一水平。他们之中既有高级的、中级的，也有初级的、一般的。在高等学校教师中，就有教授、副教授、讲师、助教之分，在科研部门，则有研究员、副研究员、助理研究员、见习研究员之分。同样是长跑冠军，在水平上却有很大的差别，有市里冠军，有省里冠军，有国家冠军，有洲际冠军，有世界冠军。在社会上能涂抹丹青者是不不少的，但级别却相差甚远，都是绘画人才。有的是大师，有的是艺术家，有的是画家，而大多数人只不过是画匠、画工而已。所以，在人才中既有杰出人才，也有优秀人才或一般人才。而一般

人才与优秀人才也是具有相对性的。一个城市的优秀人才，到省里很可能显得平庸，而到中央很可能显得微不足道。

此外，人才与非人才之间也不是一成不变的。在人才发展的长河中，变化是绝对的，不变是相对的。任何人才都有一个由潜到显的发展过程。今天不是人才的人，经过一段努力之后，明天就能发展成为人才。同样，现在的人才，过了一段时期，也可能成为默默无闻，无所建树的常人。就人才的社会声望也是因时而异的。我国50年代，黄继光、吴运铎，家喻户晓。60年代雷锋、王杰无人不知，今天，张海迪、温元凯、马胜利又成了人们的榜样。

由上可见，在人才运动中，在人才发展史上是到处充满辩证法的。

第二节 人才的分类及其意义

一、人才的类别与层次

1、中外学者对人才分类

(一) 在中国——

(1) 王充

我国东汉的哲学家王充，以能否“著书表文”为标准，把当时的人才分为4类：

儒生：能说一经者；

通人：博览古今者；

文人：采摭传书以上书奏记者；

鸿儒：能精思著文连结篇章者；

王充认为，儒生过俗人，通人胜儒生，文人逾通人，鸿儒超文人。而鸿儒是“超而又超”的人才。

(2) 刘劭

三国时期魏人刘劭写了一部《人物志》。他把人的才能分为3种类型，谓之3才。兼德：指一个人具有高度发展的道德品质；兼才：指一个人德才兼备；偏才：指一个人只具有某方面的才能。在此基础上，他又把人才分为12类：清节家、法家、术家、国体之才、器能之才、臧否之才、伎俩之才、智意之才、文章之才、儒学之才、口辩之才、雄杰之才。

(3) 诸葛亮

诸葛亮对军事人才有过精深的研究。他以德才为标准，把“将材”分为9类：仁将、义将、礼将、智将、信将、步将、骑将、猛将、大将。又分为十夫之将、百夫之将、千夫之将、万夫之将、十万夫之将、天下之将。

(4) 秦观

宋代词人秦观写过一篇题为《人才》的策论，把人才分为4类：

成才	器识闳而风节励，问学博而德行纯，通当世之务，明道德之归。
奇才	经术艺文，吏方格略，有一卓然过人数等，而不能饰小行，预小廉以自托于闾里。
散才	随群而入，逐队而趋，既无善类之可记，又无显过之可绳，摄空取去，取位而已。
不才	寡闻见，暗朴会，乖物理，昧人情，执百有司之事，无一施而可。

实际上，散才与不才已不属人才之列。

(5) 郭沫若

我国当代学者郭沫若从思维类型上，把人才分为两种类型：

直线型——以一种特殊天才为原点，精益求精，向着一个方向渐渐展延，展延到它可以展延到的地方为止。如纯粹的哲学家、科学家、文学家、艺术家。

球型——将其所有的一切天才，同时向着四面八方立体地展开去。如孔子、歌德等。

这里的直线型人才颇似当今的专才，球型人才则相当于通才。

(6) 贾麓茗*

我国台湾学者贾麓茗把人才分为5类：

即具有学术才能者；

具有科学才能者；

具有文艺及建筑才能者；

具有企业才能者；

具有创造才能者。

一位台湾创造心理学研究者则把人才分为：

智力高的人才：智商150以上；

创造力高的人才：在人类文化活动中具有卓越贡献和独特成就的人；

特殊才能的人才：在某种技术和技能上具有异于常人表现的人，如在音乐、技艺、体育、刺绣、烹饪等方面具有特殊表现与造就的人。

(二) 在国外——

(1) 巴甫洛夫学派

苏联巴甫洛夫学派，按两种信号系统的相互作用来划分人才类别。

艺术型人才 第一信号系统占优势者。特征是，知觉记忆形象，直接印象深刻，想象力丰富。

思维型人才 第二信号系统占优势者。特征是，思维比较抽

象，概括。

混合型人才：两种信号系统比较平衡。

（2）施普兰格尔

德国著名教育学家施普兰格尔，在《生命的形式》一书中，以“人格类型”为标准将人才分为6类：

理论型、经济型、美术型、社会型、权力型、宗教型。

（3）克罗斯

意大利哲学家克罗斯把人才分为4种、两大类：

理论活动人才 { 直观的——文学家、艺术家、
推理的——哲学家、科学家。

实践活动人才 { 伦理的——圣人、主教、
经济的——政治家、大资本家。

（4）宫城音弥人

日本国立教育研究所第3部第1研究室主任涩谷宪一在他的《英才释义》一书中介绍了日本宫城音弥人的才能类型图式。宫城提出以凡才为中心，将才能作如下分类：

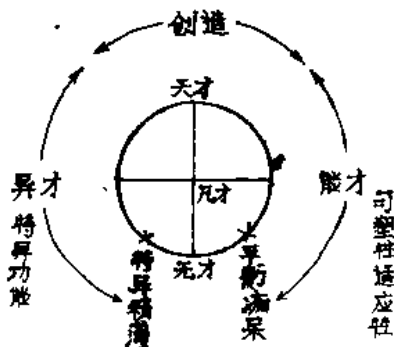
凡可塑性、适应性优异者为能才；

凡创造性优异者为天才；

具有特异功能者为异才；

才能低劣者为无才。

在能才与无才之间，有一个所谓“平衡痴呆”，这指一些似乎本事非凡，但实际无能的人。在异才与无才之间，有一个“特异精薄”，这指一种智力低劣，但有特殊能力的人，即“白痴天才”。



2、我国人才学界对人才的分类

(1) 按知识结构的的不同，把人才分为3类：

人才类型	知 识 结 构
平式人才	知识面宽 但不专
纵式人才	知识面窄 但专精
T型人才	知识面广 并专精

(2) 根据人才的成长和发展过程分类：

准人才——指基本上具备人才要素（德、识、才、学、体），能基本适应某项工作者，如大学毕业生；

潜人才——指已作出创造性劳动成果，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。

(3) 根据人才的才能表现分类：

早熟型——指人才的才能显露比较早的一类人才，如早年被人们称之为“神童”的人，如我国诗人白居易5岁作诗，王勃6岁善辞章、李白7岁通五经；国外卓别林5岁登台演出，莫扎特

6岁在演奏会主演。

多才型——指才能涉及的领域比较广泛，有多方面贡献的人才。如我国科协主席钱学森，他既是著名的空气动力学家，又在系统科学、思维科学和人体科学领域内有其独特的建树。

多产型——指有大量创造发明的人才或著书立说数量多于一般人才者。如爱迪生自1869年至1910年向政府正式登记发明的专利有1328种之多。

晚期型——指大器晚成的人才。

(4) 根据德、智、体三要素来分类：

道德型人才——一些革命英雄人物，如董存瑞、刘胡兰、雷锋、张海迪，他们以高度的政治觉悟、高尚的共产主义品德，教育和培养了一代新人，为人类的精神文明建设作出了巨大贡献。

科学型人才——古今中外的科学家，理论家和创造发明家都属此类人才。

艺术型人才——指那些在身体素质、生理条件方面有特殊意义而成才的人，如某些体育、舞蹈、声乐等方面的人才。

(5) 根据不同的劳动性质分类

