

青年 人才学

QING NIAN REN CAI XUE

主编：罗 刚 周道柱
戴玉忠

安徽人民出版社

责任编辑：周子瑞

封面设计：丁 明

青 年 人 才 学

罗刚 周道柱 戴玉忠 主编

安徽人民出版社出版发行

新华书店经销 合肥杏花印刷厂印刷

开本：850×1168 1/32 印张：9.5 字数：250千

1991年6月第1版 1991年6月第1次印刷

印数：00001-03300

ISBN7-212-00492-8/C·62 定价：4.40元

目 录

一、青年人才学的提出	(1)
(一)青年人才的地位和作用	(3)
(二)青年人才学研究的意义	(6)
(三)青年人才学研究的对象和内容	(8)
(四)青年人才学的研究方法	(10)
(五)青年人才学与相关学科	(12)
二、青年人才的基本特点	(16)
(一)强烈的自我意识	(16)
1. 自我认识及评价的客观性和主动性	(16)
2. 自我体验的深刻化和稳定化	(17)
3. 自我控制的主动性和持久性	(18)
4. 自尊自信而不自暴自弃	(18)
(二)坚定的意志品质	(19)
1. 青年人才具有较稳定的意志力	(19)
2. 青年人才具有较强的行为自律能力	(20)
3. 青年人才善于达成理与情的统一	(21)
(三)求异的创新精神	(22)
1. “联结”与“反联结”能力	(22)
2. 思维的广度与深度的统一	(23)
3. 创造性思维的过程更臻完善	(24)
(四)广博、精深、合理的知识结构	(24)
1. 广与博的适度性	(25)

2. 广博与精深的适度性·····	(26)
3. 知识结构的合理化·····	(28)
4. 具备最佳的知识结构层次·····	(29)
三、青年人才的基本要求·····	(31)
(一) 奉献精神·····	(31)
1. 奉献的意义·····	(31)
2. 奉献的对象·····	(33)
3. 在平凡中奉献·····	(33)
(二) 拼搏精神·····	(35)
1. 拼搏的力量·····	(35)
2. 必要的休整·····	(36)
3. 拼搏的艺术·····	(37)
(三) 博学精神·····	(37)
1. 时代要求博学·····	(38)
2. 博学辩证法·····	(39)
3. 人才=学者+社会活动家? ·····	(40)
(四) 求实精神·····	(41)
1. 求实与理想·····	(42)
2. 反对空谈·····	(43)
3. 讲究实效·····	(44)
(五) 自主精神·····	(46)
1. 使自己成为自己·····	(46)
2. 自主与自大·····	(47)
3. 自信与创新·····	(48)
(六) 合作精神·····	(49)
1. 整体与部分·····	(50)
2. 必要的容忍·····	(51)
3. 立体的、动态的合作·····	(52)
(七) 预见精神·····	(54)

1. “预”与“立”	(54)
2. 不断创造新的自我	(56)
3. 永远向着明天	(57)
四、青年人才的人才观	(58)
(一) 开放观	(58)
1. 开放与青年人才的关系	(59)
2. 开放与青年人才的素养	(59)
(二) 名利观	(61)
1. 正视名利, 是对传统的挑战	(62)
2. 正确对待名利, 激励青年成才	(63)
3. 处理好社会道德与名利的关系	(64)
(三) 创造观	(65)
1. 创造, 方显出人才本色	(66)
2. 创造, 使青年人才走向成功的彼岸	(67)
(四) 真理观	(69)
1. 忠贞不渝地信奉真理	(69)
2. 青年人才在追求真理中获得成功	(71)
(五) 成败观	(72)
1. 对自我的正确评价	(72)
2. 成功是一种结果而非目的	(74)
3. 成功由失败铺垫而成	(75)
五、青年人才的主体因素	(77)
(一) 品德因素	(77)
1. “德者, 才之帅也”	(77)
2. 德高以致远	(78)
3. 美德育良才	(80)
(二) 知识因素	(80)
1. 直接知识与间接知识	(80)
2. 知识是成才之基石	(81)

3. 成才需要合理的知识结构·····	(82)
(三) 才能因素·····	(84)
1. 才能的形成·····	(84)
2. 才能的培养·····	(85)
(四) 见识因素·····	(89)
1. 科学的预见性与识别的敏锐性·····	(89)
2. 决断的准确性与应变的灵活性·····	(89)
3. 政治见识和科学预见·····	(90)
(五) 意志因素·····	(92)
1. 意志是人的主观能动性的集中体现·····	(92)
2. 意志的诸因子·····	(92)
3. 意志的培养和锻炼·····	(94)
(六) 兴趣因素·····	(95)
1. 兴趣与成才的关系·····	(95)
2. 兴趣与社会需要的关系·····	(96)
(七) 心理因素·····	(98)
1. 心理健康及表现·····	(98)
2. 青年人才必须具备的心理素质·····	(100)
(八) 身体因素·····	(101)
1. 成才与身体健康的关系·····	(101)
2. 成功中有身体健康的一半·····	(103)
六、青年人才的客体因素·····	(105)
(一) 政治因素·····	(105)
1. 政治制度·····	(105)
2. 政治需要·····	(106)
3. 政治风气·····	(107)
4. 政治教育·····	(107)
5. 政治领导者·····	(108)
(二) 经济因素·····	(108)

1. 经济是成才的基础·····	(109)
2. 人才推动经济发展·····	(110)
(三) 教育因素·····	(111)
1. 教育的作用·····	(111)
2. 教育的投资·····	(112)
(四) 地域因素·····	(114)
1. 地域传统·····	(114)
2. 地域文化·····	(115)
3. 地域经济·····	(116)
(五) 职业因素·····	(117)
1. 职业对成才的影响·····	(118)
2. 职业选择·····	(118)
3. 职业调整·····	(120)
(六) 家庭因素·····	(121)
1. 家庭生活气氛·····	(121)
2. 家庭成员的文化修养·····	(122)
3. 家庭物质条件·····	(124)
4. 爱情与婚姻·····	(124)
(七) 境际因素·····	(125)
1. 顺境与成才·····	(126)
2. 逆境与成才·····	(127)
(八) 人际因素·····	(129)
1. 人际关系的作用·····	(129)
2. 人际关系的基本原则·····	(131)
(九) 机遇因素·····	(133)
1. 机遇对成才的影响·····	(133)
2. 机遇与青年的主观努力·····	(134)
3. 把握机遇·····	(135)
七、青年人才的培养·····	(137)

(一)教育机会	(137)
1.基础教育	(137)
2.高等教育	(138)
3.继续教育	(140)
(二)实践机会	(141)
1.实践出真知	(141)
2.在实践中调适智能结构	(142)
(三)竞争机会	(144)
1.竞争可以激发人的聪明才智	(144)
2.竞争可以使人的才能获得充分展示	(145)
(四)流动机会	(146)
1.流动可以使青年人尽其才	(146)
2.流动利于开发青年的潜能	(148)
3.流动不是盲目行动	(148)
(五)激励机会	(149)
1.激励的时机选择原则	(150)
2.激励的方式方法	(151)
3.激励机会的效应	(154)
八、青年人才的思维方式	(156)
(一)青年人才思维方式特征及发展趋势	(156)
1.从封闭型向开放型转化	(156)
2.从单维型向多维型转化	(157)
3.从静态型向动态型转化	(158)
4.从经验型向科学型转化	(159)
(二)青年人才思维的具体形式(上)	(160)
1.发散性思维和收敛性思维	(160)
2.单一化思维和多样化思维	(166)
(三)青年人才思维的具体形式(下)	(171)
1.后馈思维和超前思维	(171)

2.纵向思维和横向思维·····	(175)
3.静态思维和动态思维·····	(179)
九、青年人才的开发 ·····	(184)
(一)早期发现原则·····	(184)
1.影响发现青年人才的因素·····	(184)
2.积极发掘青年人才·····	(186)
(二)早期培养原则·····	(188)
1.合理规划,多种渠道培养·····	(188)
2.协调发展,明确培养目标·····	(189)
3.从能力着眼,强化培养·····	(190)
4.边学习,边实践·····	(191)
5.因人而异,有针对性培养·····	(191)
(三)早期使用原则·····	(192)
1.启用人才,不拘一格·····	(192)
2.消除顾虑,大胆启用·····	(193)
3.知人善任,扬长避短·····	(194)
4.摒弃偏见,用而不疑·····	(195)
5.且用且养,用养并重·····	(195)
(四)管理原则·····	(195)
1.分权原则·····	(196)
2.竞争原则·····	(196)
3.协调原则·····	(197)
4.职能对应原则·····	(198)
5.效益原则·····	(199)
十、青年人才的误区 ·····	(201)
(一)个人与集体的关系·····	(201)
1.正确对待“自我设计”、“自我奋斗”·····	(202)
2.成才中的“我”与“me”·····	(203)
3.克服胆怯、软弱和自我压抑·····	(204)

(二)主观愿望与自身素质的差距·····	(204)
1.了解自身素质的孱弱点·····	(205)
2.不宜信奉禀赋决定论·····	(206)
3.审视愿望与自身素质是否“错位”·····	(207)
(三)理想与现实的冲突·····	(208)
1.切忌空想主义·····	(208)
2.不应讲求实惠·····	(209)
3.反对急躁情绪·····	(210)
4.克服“关系网”恐惧症·····	(211)
(四)事业与恋爱、婚姻、家庭的矛盾·····	(212)
1.独身主义是否更有利于成才·····	(212)
2.爱情和事业谁重谁轻·····	(213)
3.女性,是否真是弱者的刍名·····	(214)
4.“婚前加油干,婚后瞎扯淡”对不对·····	(215)
(五)思想方法的缺陷对才能的限制·····	(217)
1.以正确的态度对待新奇·····	(218)
2.不应迷信权威·····	(219)
3.“知”与“智”·····	(220)
4.形象思维与抽象思维的协调·····	(223)
十一、青年人才易发的文化心态·····	(226)
(一)精英意识的优越感·····	(226)
1.优越感的偏离与表现·····	(227)
2.预防与矫治·····	(230)
(二)超越意识的浪漫感·····	(232)
1.超越意识的二重性·····	(232)
2.超越意识浪漫感产生的原因分析·····	(233)
3.积极进取,勇于创新·····	(234)
(三)参与意识的浮躁感·····	(236)
1.参与意识的强化与浮躁·····	(236)

2. 参与意识浮躁感产生的原因·····	(237)
3. 在参与中锻炼与完善·····	(239)
(四) 自我意识的崇拜感·····	(240)
1. 崇拜感的失重与表现·····	(241)
2. 矫正失重的方法与途径·····	(243)
十二、青年人才的自我保护·····	(247)
(一) 群体意识·····	(247)
1. 专业群体的结构意识·····	(247)
2. 年龄群体的结构意识·····	(248)
3. 竞争群体的结构意识·····	(249)
4. 道德群体的结构意识·····	(250)
(二) 法律意识·····	(250)
1. 法律意识与青年成才·····	(251)
2. 法律意识与竞争、激励对成才的影响·····	(251)
3. 法律意识与社会风气对成才的影响·····	(252)
4. 法律意识与家庭、亲友对成才的影响·····	(252)
(三) 调适意识·····	(254)
1. 失败是成功之母·····	(254)
2. 成功是又一过程的开始·····	(255)
3. 逆境中应看到希望·····	(255)
4. 调适的意义和作用·····	(256)
(四) 自制意识·····	(257)
1. 理想与事业心·····	(257)
2. 道德与事业·····	(258)
3. 勤奋与毅力·····	(259)
十三、青年人才的社会导向·····	(262)
(一) 政治导向·····	(262)
1. 青年与社会·····	(262)
2. 政治变革是青年成才的催化剂·····	(264)

3. 政治导向和青年的政治选择·····	(267)
(二) 思想文化导向·····	(268)
1. 青年生活的思想文化氛围·····	(269)
2. 思想文化冲突与选择·····	(272)
3. 思想文化导向与青年成才·····	(275)
(三) 社会价值导向·····	(276)
1. 社会价值观·····	(276)
2. 社会价值导向和青年价值取向的调适·····	(278)
(四) 新闻舆论导向·····	(282)
附录：各类人才成功最佳年龄·····	(287)
主要参考文献·····	(289)
后记·····	(291)

一、青年人才学的提出

所谓人才，是指具有专门的知识较强的能力，并且以其创造性的劳动，为人类进步和社会发展做出比常人更大贡献的德才兼备的人；或者说是人类、人群中出类拔萃的德才兼备者，抑或具有并能够发挥某种特殊才干、较高素质的德才兼备的人。

人才的属性或本质特征在于创造性和社会进步性。

人才学是一门涉及社会科学和自然科学之间众多学科领域的新兴综合学科，是一门独立的现代科学。

青年人才学是以青年人才作为主要研究对象，从青年人才的基本特点和基本要求出发，探索青年人才成才条件，寻找一般青年人才怎样成才、怎样健康成才、怎样获得较大程度的全面发展的学说，从而揭示青年人才成长发展规律。青年人才学是人才学的分支学科。

青年人才成长发展规律，主要是指青年人才的个体、群体，包括青年人才观、成才的主体和客体的因素，以及青年人才的思维方式等方面的问题。

由于青年人才是社会的人才，所以青年人才学研究的范围包括与青年人才密切相关的自身条件和外部环境，以及与青年人才成长有关的培养、开发、发展等诸多环节。此外，也由于研究的特定对象是中国的青年人才，是社会主义中国的青年人才，所以更要从中国的国情出发，从我们党、国家与人民对青年人才的要求出发，十分注重研究影响青年人才成长发展的各种因素变量，诸如青年人才的误区、易发的文化心态、社会的导向，以及青年

人才的自我保护等问题。

我们之所以提出青年人才学，将青年人才学作为人才学一门分支学科相对独立地进行专门研究，主要基于以下两个方面的考虑：

一是历史的需要。从历史的经验和教训两方面来看，在培养青年人才问题上，既要十分注重对他们才能的培养，同时也要十分注重对他们政治思想的导航。要给他们提供一些在现实生活中可能会遇到的某些问题的解决方法，帮助他们健康地成长，成为合格的建设人才。能否培养和造就出一支庞大的合格的社会主义青年人才大军，不仅决定着明天的社会素质，决定着明天的生产力水平，而且决定着我国现代化建设的历史进程和国家的前途命运。因此，将青年人才学作为人才学一门分支学科提出来，有针对性地加以相对独立研究，是有它特别重要意义的。

二是现实的需要。人才学作为一门独立的现代学科，在我国从其创立、被社会所认同到得以迅速发展，是在1979年之后。1989年，国家教委科技管理中心在《高等学校科学技术基金项目成果评审学科目录》中，首次将人才学列为三级学科。现在，已经公开出版的人才学专著多达100余种，除了《人才学通论》、《人才学概论》等综述性的著作外，还有《领导人才学》、《军事人才学》、《科技人才学》、《妇女人才学》、《人才教育学》、《人才社会学》、《群体人才学》等分门别类的各种专著和《人才学说史》等论著，但目前唯独还没有一本针对我国当代青年具体特点和要求，以马克思主义人才思想为指导，从中国实际出发，专门研究中国当代青年人才如何成才、如何健康成才，回答青年人才在成长和发展过程中，可能会遇到的一些问题，给他们能以一些启迪和引导，并适合青年人阅读的专著。我国有11亿人口，青年人接近3.3亿。在校的中学生和大学生是青年；在全国各条战线的各种工作岗位上，占全国职工总数60%以上的是青年；处在工农业生产第一线的70%到80%的也都是青年。此外，青年知识分子

队伍正在不断增加，青年工程技术人员、科研专业人才越来越多地涌现，还有相当一部分青年人才正在或将要被推送到现代化建设的各种重要岗位上，成为那里的骨干和栋梁。因此，将青年人才学作为人才学的一门分支学科单独提出，专门加以研究，是完全有必要的。现实需要青年人才学。

(一)青年人才的地位和作用

青年人才是马克思主义人才思想中的重要内容。“芳林新叶催陈叶，流水前波让后波。”历史要发展，社会要进步，建设要继续，一代人要接过一代人点燃的火炬，这是不以人的主观意志为转移的客观规律。为此，马克思主义经典作家从来都是十分关注和重视青年人才的，对青年人才的地位和作用，总是热情满怀地给予高度评价。

早在1919年，列宁就明确指出，大胆提拔年轻的新人，乃是一本万利的事情。斯大林热情赞扬年轻干部对新事物富于敏感，提高快，上进心强。1958年，毛泽东在谈论教育革命时，深刻地指出：“从古以来，发明家、创立新学派的，在开始时，都是年轻的，学问比较少的，被人看不起的，被压迫的。这些发明家在后来才变成壮年、老年，变成有学问的人。”当年，毛泽东在访问苏联接见中国留学生时，充满激情地说道：“世界是你们的，也是我们的，但是归根结底是你们的。你们青年人朝气蓬勃，正在兴旺时期，好象早晨八九点钟的太阳。希望寄托在你们身上。”这是何等炽烈的情怀！无产阶级革命领袖从来对青年人才都是寄予极大的希望，倾注满腔挚爱之情的；即使是对他们当中存在的一些问题，也从不悲观消极，而是热诚帮助、积极引导，总是看其主流、看其本质；从不认为他们是令人“担忧的一代”、“不放心的一代”，更不是“垮掉了的一代”，而始终坚信他们是充满着希望的一代，是有更大作为的一代，是“青出于蓝而胜于

蓝”。青年人通过社会实践，通过斗争磨炼，能够不断自己战胜自己，不断从幼稚走向成熟，驾驭自己和时代的命运，出色地完成历史所赋予他们的使命。

也正因为如此，马克思主义经典作家对待青年人才的态度都是十分坚定的，总是不断地、大胆而及时地提拔大批青年人才，并对阻碍青年人才成长和发展的各种阻力，进行坚决的斗争。1905年，列宁就尖锐而又极为深刻地指出：“需要青年的力量。我真想建议把那些敢说没有人材的人当场枪决。俄国的人材多得很，只是必须更广泛和再更大胆地把青年组织起来，不要对青年存戒心。目前是战斗时期。整个斗争的结局都将取决于青年，取决于青年大学生，尤其是青年工人。抛掉一切因循守旧、循规蹈矩之类的旧习气吧。”^①今天，我们重温列宁这一告诫，不是依然为之振聋发聩吗！

青年人才是一个国家最宝贵的财富、最重要的资源。青年层中的青年人才的数量多少、质量高低，是一个国家、一个民族是否兴旺发达的重要标志。要实现我国四个现代化的宏伟蓝图，没有大批的青年人才是断然不行的。摆在我们面前的重要任务，就是要以马克思主义、毛泽东思想为指导，通过各种有效途径，创造各种良好条件，大力培养、造就一大批能坚持四项基本原则，有理想、有道德、有文化、有纪律，有奉献精神，热爱祖国、热爱人民的有真才实学的社会主义青年人才。只有这样，我们的事业才有希望，才能兴旺，老一辈无产阶级革命家所开创的社会主义革命大业才能坚持下去，才能不断发展。

人才作为不同年龄段组成的群体，青年人才始终是居于主体地位。社会越进步，文明程度越高，青年人才居于主体地位就越加明显。这是因为：

——青年，是人生的黄金时期。青春红似火。处于这个时期，

^①《列宁全集》第8卷第123页。

充满着青春的活力，生理器官功能已发育成熟并进入稳健时期，指挥人体活动最重要的智能器官——大脑，这时也达到最大容量。也就是说，青年是人生体力最健壮、精力最旺盛的时期，能承受得住超负荷的生活压力，一般不容易为外力所征服。健壮的体力，旺盛的精力，惊人的记忆力，快速的反应力，敏锐的知觉力，强烈的表现欲，使青年人才更能勇于攻关克险，向未知世界冲击。

——青年，是人生的成熟前期。人生处于这个时期，虽然也富于幻想，带有几分浪漫色彩，但更有着较强的现实感和责任感。对生活，开始并具有一定的经验。对社会现象，开始并具有一定的观察能力和适应能力，判断力、理解力也正处于最佳状态。思维的广度和深度，特别是辩证逻辑思维能力得到了较完善的发展，其创造性、想象力正呈现出最佳状态。尽管他们有时有些幼稚，但并不失之于深刻；虽有些轻率，但并不失之于果断；虽有些糊涂，但并不失之于清醒；虽有些盲动，但并不失之于勇气。他们朝气蓬勃，满怀豪情，对生活热情而不冷漠，志在创新而不守旧。他们很少叹惜人生。开拓、拚搏、进取，永远是他们的主旋律。

——青年，是人生的探索时期。人生处于这个时期，他们对世界的认识、对社会的认同、对人生的理解，既有父辈的传教、书本的介绍，更有他们通过自己对社会的接触所作出的独立判断；既有对既定结论的某些认可和赞同，也有对既定结论的某些质疑和否定；既有对传统观念的某些继承和发展，也有对传统观念的某些摒弃和突破。他们对世界、对社会，对客体、对主体，不断地在探索中加以新的认识，在认识中加以新的探索。这种探索精神，是青年人才所特有的最可宝贵的精神，也是青年人才创造力、创新力能得以最大发展和发挥的重要原因。

——青年，是人生最富于创造性的时期。人生处于这个时期，由于体格最为健壮，精力最为旺盛，学业开始接近或已经完成，各方面条件趋向成熟，而且极富探索和冒险精神，加之思想上框框较少，不大囿于成见，所以，其创造性才能容易得到更充分、