

大学生 修养与成才

王国胜 张梅 陈东海 主编

西安地图出版社

大学生修养与成才

主 编	王国胜	张 梅	陈东海		
副主编	徐保山	贾菁菁	艾政文	朱晓东	
编 委	王朝举	杨笑雄	魏新兴	马永梅	
	李 焱	曹 畅	李玲玲	梁文闻	

西安地图出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生修养与成才 / 王国胜, 张梅, 陈东海主编. - 西安: 西安地图出版社, 2009. 6

ISBN 978-7-80748-419-6

I. 大… II. ①王…②张…③陈… III. 大学生-修养-研究 IV. G641

中国版图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 094811 号

大学生修养与成才

王国胜 张梅 陈东海 主编

西安地图出版社出版发行

(西安市友谊东路 334 号 邮政编码: 710054)

新华书店经销 黄委会勘测规划设计研究院印刷厂印刷

787 毫米×1092 毫米 1/16 开本 25.25 印张 646 千字

2009 年 7 月第 1 版 2009 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80748-419-6

定价: 26.00 元

前言

在古代汉语中，“修养”一词涵义丰富。“修”有整治、修饰、修正等涵义，“养”有抚育、存养等涵义，包括修身养性、反省自新、陶冶品行和涵养道德，具体是指一个人在政治、道德、学识、心智、技艺、待人处事等方面，自觉学习，自觉磨炼，在不断提高自己的涵养和陶冶自己的情操上下的功夫，以及经过长久努力所获得的某种能力和素质。我国古人把“求学问道德之精美完善”的“修养”，看作一个人成长为对社会有用的人的基础。道家老子的《道德经》中说：“含德之厚者，比于赤子”，意思是说，德性涵养浑厚高尚的人，好比初生婴儿一样纯洁，又说：“重修身，则无不克”。儒家则把“修身齐家治国平天下”当作教育的宗旨和读书人治学处世的重要追求，更指明了个人的修养不仅是处世的条件，而且是成就事业的根本。

以胡锦涛总书记为代表的新一届中央领导集体，创立了“人才资源是第一资源”、“人人都可以成才”、“以人为本”的科学人才观。成才是大学生的追求和渴望，也是时代的需要和呼唤。大学生作为国家未来各条战线上的骨干，肩负着振兴中华的历史使命，要充分认识修养对于成才的重要意义。这里的修养主要包括政治、思想、道德、心理素质和学习成才等方面的修养。政治修养，是思想道德修养的核心内容，目的是使大学生树立坚定正确的政治方向和政治态度，坚持党的基本理论、基本路线、基本纲领和基本经验，树立有中国特色社会主义的共同理想和信念，树立科学的世界观和方法论，坚定不移地沿着有中国特色的社会主义道路前进；思想修养，是思想道德修养的主要内容，目的是使大学生树立正确的思想意识和人生观、价值观，正确处理个人、集体和国家之间的利益关系，发扬对他人、对社会、对国家和人民的奉献精神；道德修养，是思想道德修养的重要内容，目的是弘扬社会主义道德精神，提高大学生的道德文明水平，养成自觉遵守社会公德、职业道德、家庭美德的良好行为习惯，并引导大学生在遵守基本行为规则的基础上，追求更高的思想道德目标，形成和发展社会主义的新型人际关系；心理素质修养，是思想道德修养的基础内容，目的是培养大学生良好的心理素质，保持健康积极的心态，增强积极进取、自我调节、承受挫折的能力；学习成才修养，是思想道德修养的出发点和落脚点，目的是培养大学生勤奋刻苦的学习精神、谦虚好学的学习品德、持之以恒的学习毅力、勇于创新的学习风格和科学合理的学习方法，使大学生能健康顺利地成才。

大学生整体素质的提高，需要外部的教育和内在的自我修养，其发展是个非常复杂的系统，既有学生自身认识和修养的主动性的作用，又有整个学校大体系氛围的作用以及必要的监督调控体系的作用，是知、情、意、行相统一、相结合的过程。外部的教育和影响只是这个过程的外在条件，只有通过个人的努力修养和不断实践，才能把外在的影响内化为自己的品质，外化为自觉的行动，避免道德意识与道德行为的脱节，做到知和行的真正统一。

为了引导大学生明确自身的成才目标，把自己培养成德才兼备的合格人才，我们长期从事高校政治理论课教学的教师、从事大学生思想政治工作的教师以及从事大学生就业指导的教师联合编写了这本书，以帮助大学生在成长的过程中能做到“四个统一”，即坚持学习科

学文化与加强思想修养的统一，坚持学习书本知识与投身社会实践的统一，坚持实现自身价值与服务祖国人民的统一，坚持树立远大理想与进行艰苦奋斗的统一，实现顺利成才。

本书由王国胜、张梅、陈东海任主编，由徐保山、贾菁菁、艾政文、朱晓东任副主编，由王朝举、杨笑雄、魏新兴、马永梅、李焱、曹畅、李玲玲、梁文闻任编委。各章节具体撰写分工如下：郑州大学魏新兴（第一章），王朝举（第七章），王国胜（第十三章），杨笑雄（第十五章）；华北水利水电学院张梅（第四章、第五章）；郑州轻工业学院朱晓东（第八章），贾菁菁（第十章、第十一章）；郑州航空工业管理学院马永梅（第三章），徐保山（第十四章）；周口师范学院陈东海（第六章、第十八章）；开封大学艾政文（第九章）；焦作师范高等专科学校李焱（第十六章、第十七章）；河南经贸职业学院曹畅（第二章），李玲玲（第十二章），梁文闻（第十九章）。

由于编者水平有限，加上时间仓促，疏漏和不当之处在所难免，欢迎批评指正。

编者

2009年3月

目 录

第一章 不断加强修养, 积极实现成才	(1)
第一节 人才概论	(1)
第二节 人才的重要作用	(6)
第三节 修养与成才	(8)
第二章 顺应时代发展, 担当历史责任	(15)
第一节 时代主题与世界政治经济格局	(15)
第二节 我国的基本国情	(20)
第三节 我国面临的机遇与挑战	(23)
第四节 勇于担当历史责任	(32)
第三章 适应大学生活, 规划成才目标	(35)
第一节 成才的一般规律和基本途径	(35)
第二节 积极适应大学生活, 为成才打下良好基础	(36)
第三节 成才目标的设立与筹划	(43)
第四章 树立正确学习目的, 建立合理知识结构	(50)
第一节 珍惜大学学习机会, 树立正确学习目的	(50)
第二节 培养优良学风, 科学用脑	(52)
第三节 认识大学的教学和学习特点	(54)
第四节 建立合理的知识结构	(58)
第五章 适应现代社会需要, 树立法治观、文化观和科学成才观	(63)
第一节 树立法治观	(63)
第二节 树立文化观	(67)
第三节 树立新的成才观	(81)
第六章 培养新的学习精神, 在学习中成长	(84)
第一节 培养全新的学习理念	(84)
第二节 培养求实和崇尚理性的科学精神	(87)
第三节 形成科学的思维方式	(90)
第四节 掌握科学的学习方法	(91)
第五节 锻炼较强的能力	(94)
第七章 塑造健全的人格, 促进自我意识发展	(99)
第一节 大学生的个性发展及特征	(100)
第二节 大学生健全人格的塑造	(104)
第三节 大学生的心理发展及其表现	(112)
第四节 大学新生心理发展的特点	(117)
第五节 大学生的自我意识	(123)

第八章 维护心理健康, 学会心理调适	(132)
第一节 健康与心理健康概述	(132)
第二节 大学生心理健康的基本标准	(138)
第三节 心理健康是大学生成才的基础	(144)
第四节 大学生中常见的心理问题及其防治	(146)
第五节 大学生心理健康的自我维护	(154)
第六节 大学生的心理咨询	(156)
第九章 培养交往能力, 寻求真挚友谊	(165)
第一节 人际关系及其在人生中的意义	(165)
第二节 大学生人际交往的特点和原则	(175)
第三节 大学生人际交往能力培养	(181)
第四节 寻求真挚的同学友谊	(191)
第十章 树立正确恋爱观, 摆正爱情位置	(198)
第一节 爱情的涵义和内容	(198)
第二节 爱情的属性、特征与社会实质	(200)
第三节 友情和爱情的关系	(203)
第四节 树立正确的恋爱观, 摆正爱情位置	(204)
第十一章 不断进行道德内化, 培养良好道德品质	(212)
第一节 道德的起源和作用	(212)
第二节 道德品质	(215)
第三节 道德行为及其选择	(219)
第四节 道德评价及其形式	(222)
第五节 大学生要培养良好的道德品质	(227)
第十二章 推进道德建设, 树立社会良好道德风尚	(231)
第一节 社会主义道德建设的核心	(231)
第二节 社会主义道德建设的基本原则	(236)
第三节 社会主义道德建设的指导思想和方针原则	(241)
第四节 社会主义道德建设的基本要求	(243)
第五节 我国公民道德的基本规范	(246)
第十三章 加强公德自律, 做新时代合格公民	(251)
第一节 社会公德	(251)
第二节 大学生爱情道德的基本要求	(253)
第三节 婚姻、家庭道德要求	(256)
第十四章 弘扬民族精神, 做坚定的爱国者	(258)
第一节 爱国主义是中华民族的优良传统	(258)
第二节 新时期的爱国主义	(266)
第三节 加强对大学生爱国主义教育	(271)
第四节 大力弘扬和培育民族精神 实现中华民族伟大复兴	(280)
第十五章 加强诚信修养, 树立档案意识	(291)

第一节	诚信与诚信道德建设	(291)
第二节	大学生要加强诚信修养	(300)
第三节	树立档案意识,做好大学生档案管理	(308)
第四节	构建大学生诚信档案	(318)
第十六章	认识职业特点,恪守职业道德	(325)
第一节	职业的涵义、分类和特点	(325)
第二节	职业道德及其作用	(327)
第三节	社会主义职业道德的基本要求	(329)
第四节	几种常见职业的道德要求	(332)
第十七章	确立职业理想,做好职业选择	(344)
第一节	职业理想的含义、特点和作用	(344)
第二节	职业选择	(345)
第三节	认识自我,确立正确的就业理念	(347)
第四节	就业训练与职业能力培养	(352)
第十八章	树立人生理想,实现人生价值	(359)
第一节	正确处理个人与社会的关系	(359)
第二节	树立正确的人生观和价值观	(363)
第三节	树立崇高的人生理想	(370)
第十九章	提高综合素质,促进全面发展	(377)
第一节	人的全面发展及其要求	(377)
第二节	人的全面发展的基本内容	(380)
第三节	提高大学生的综合素质 实现全面发展	(385)

第一章 不断加强修养，积极实现成才

当今世界经济的竞争，归根到底是科技的竞争，科技的竞争归根到底是知识的竞争，而知识的竞争就是人才的竞争。知识经济就是靠人去掌握现代科学技术将科研成果、发明创造的成果转化为生产力，使之成为经济的新增长点。一个国家，一个地区，一个企业，一家公司的优势何在，就在于它能够获得拥有多少知识人才的优势，以及怎样使知识转化为生产力的能力。市场经济是优胜劣汰的经济，是知识日益升值的经济。知识经济给用人机制带来了生机，知识经济给人才带来了施展才华的舞台。知识经济的关键是拥有人才，人才是当今世界经济竞争的焦点。谁拥有人才，谁就拥有未来。

成才是大学生的追求和渴望，也是时代的需要和呼唤。能否加强自身修养，科学地确立成才目标和方向，把握影响成才的因素和规律，培养全新的学习理念，在学习中成才，这是关系到每个大学生能否健康成长的关键问题。

第一节 人才概论

一、人才的涵义和特征

现代社会，人才一词，越来越时髦，几乎每个国家和部门、企事业单位都在提“以人为本”，都在宣扬“重视人才”，“吸引人才”。那么什么是人才呢？现代汉语词典的释义有两个：其一，德才兼备的人，有某种特长的人；其二，美丽端庄的相貌。传统上我们把饱读诗书、博学多才之人称为人才，而现代竞争社会对人才有了新的认识与界定，是否拥有职业素质成了人才的一个基本标志。

可见，关于人才的涵义，受到时代发展、历史局限和阶级偏见的影响，不同的时代、不同社会的人们，往往有着不同的理解。例如古代对有才的男子称为才子，有才的女子称为才女。我国古代把“圣人贤士”、“英雄豪杰”、“名流才子”看做人才。在现代，则把“德才兼备的人”、“有某种特长和特殊才能的人”、“有突出贡献的发明人”、“首席人士”等称做人才。随着人才科学的兴起和发展，人力资源的开发和利用，人们对人才的理解日趋合理和科学。我们可以给人才定义如下：所谓人才，是指有高尚思想品德、一定的专业知识和较高技能，在社会实践能以创造性劳动为社会发展和人类的进步作出贡献的人。

现在一般教科书和研究资料所说的人才，是指已经显露出能力的各行各业具有真才实学的优秀人物，或者是知识渊博的学者，或者是具有丰富经验的实干家，或者是具有一技之长的专家等。他们的人才概念其实是显性的人才。显性的人才具有以下特点：其一，有才能，具有超过他人的才干和能力，至少在某一方面独具专长，胜过别人；其二，有远见，至少在专长方面有远见卓识，对问题的了解比一般人深入，有较强的分析和判断能力，善于透过现

象看本质，善于抓住事物的变化规律和发展趋势；其三，有开拓精神和创新能力，有所发现，有所发明，有所创造，独具一格。

对于隐性人才或潜在人才，一般争议较多。由于大多数人因为没有发现自己的天分，同时周围的环境也没有提供尝试、施展的机会，他们的天赋并未转化为能力，只能称做潜在的人才。对这些潜在人才的有效激励，往往成本较低、效果显著，而且还能得到有力臂膀。可见，人才还需要自我发现和展示，也需要伯乐识马，说的就是潜在人才需要受到有效激励、促成和发现，这就是一个人的成才问题，是一个从潜在人才变为显性人才的问题。例如我国古代《史记·平原君列传》记载的“毛遂自荐”的故事。毛遂从众多默默无闻的食客中，脱颖而出。

一般来讲，人才具有如下六方面的特征。

第一，具有创造性。创造性是人才与一般人的根本差别，其表现主要有：一是有一定的专业知识和较强的能力，特别是具有创造能力。二是能进行创造性劳动。三是在创造物质文明和精神文明的某一方面起较大作用。创造性是人才的质的规定性，否定了人才的创造性，也就否定了人才。

第二，具有社会进步性。人才是人类群体中比较先进、精华的部分，是人民群众推动历史前进的代表。人才的进步性，指的是在一定的社会历史条件下，对于推动社会历史前进、推动社会生产力和科学技术的发展所起的作用是积极的和进步的。人才的进步性质只有代表了先进的生产力，代表和集中了人民群众的利益，才会充分体现出来。

第三，具有社会历史性。人才同一般的人一样，也总是以一定的方式存在于社会之中，受着一定社会关系的制约。随着社会关系的变化，人才的内涵也必将发生变化，因而，人才是个历史的概念。不同历史时期、不同的社会形态、不同的阶级，对人才的期望会有不同的价值标准。

第四，具有专业性。人才一般有较强的专业背景，在同行里有很强的专业知识和专业技能，在同行和本专业里，属于佼佼者，在遇到问题时，可以利用专业知识和技能分析问题、解决问题。这里的专业性，一方面和复合型人才相比较而言，具有独特的专业特长，如投资人才具有金融知识和投资技巧；另一方面，在本专业里往往可以创新，其专业技能十分出众。

第五，具有层次性。人才是以创造性以及对社会的贡献作为标准的，但应当辩证地理解“创造性”和“贡献”的含义。就人才的创造性而言，凡具有创新、开拓性的活动，都是创造性劳动，这既有光照千古的科学巨人，也有普通的劳动者。

美国密西根大学行为科学家丹尼逊把人才分为七个层次：第一等具有高度的创造性和想象力，经常想出机智的方法解决问题，被认为是该部门最有创造性的人；第二等善于用新的首创方法来解决，并能提出很多好意见；第三等比一般人有较多的新意见，能提出一些费思索的问题，并思考用不同的方法加以解决，偶尔也提出有想象力的建议；第四等能发挥别人的见解，但他自己的见解却大多是陈旧和众所周知的；第五等在搞一项新工作时经常向同事讨教，并依靠别人的建议；第六等无明显的首创性，很少提供新见解，习惯于老一套的工作方法。第七等满足于让干什么就干什么，工作方法老一套，不适时宜也不想修改。

第六，具有可逆性。在同一条件下，既能向正反应方向进行，同时又能向逆反应的方向进行的反应，叫做可逆反应。人才的成长是动态的，人才的内涵和层次不是固定的。在一定的条件下，人才与非人才之间、人才在不同类型之间、人才在不同层次之间可以相互转变。人才与非人才的相互转变现象，一方面是因为其主观努力程度的变化所致，另一方面是客观

条件的变化所致。人（包括人才）生存在特定的时间与空间之中，其活动必然要受到条件的制约。只有条件基本具备时，实践主体才能够成为人才，否则就可能变成非人才。

二、人才的基本素质

人才的基本素质概括起来主要有以下几个方面：

第一，高尚的道德是灵魂。它贯穿于人才成长的全过程，起导向和动力作用；在人才要素中起统帅作用，它决定人才的性质。所以，人才首先应具备较高的马克思主义理论水平，高尚的思想道德修养，有着坚定正确的政治方向，坚持四项基本原则，树立全心全意为人民服务的思想。

第二，出众的专业技术是基础。最近，根据权威调查，上海等地的 116 家用人单位在录用新人时，第一轮面试最看重对方的就是对方的专业技术知识。所以，当代人才必须经过专门培训，刻苦钻研，学有所长，才能具有创造社会价值的潜能。

第三，强烈的开拓精神和创新意识是关键。创新意识的培养不仅要有感性的认识，还要有理性的认识；不仅要有切实的创新行动，还需要特定的创新环境。

第四，深厚的学识，较高的智能是必须。学习知识和发展智能既相联系又有区别。知识是前人运用自己的智慧认识世界的成果，同时又必然成为后人发展智能的基础和养料，可见无知必然无能。但知识并不等于智能，一个人有了较丰富的知识，只是把它束之高阁，成为知识仓库，并没有什么价值，当然也难以成才。青年要为国家、为社会作出更大的贡献，就必须掌握过硬本领，必须有真才实学。

第五，孜孜不倦的学习钻研精神是成才的阶梯。这里所说的学习既包括向书本知识学习，又包括向实践学习。书本知识是前人实践经验的结晶，只有继承前人的劳动智慧，才能为我们继续探索科学规律打下基础。所以，大学生首先要向书本学习，同时也要在实践中检验理解的书本知识，在实际工作中研究、探索和发展真理，进一步提高认识能力和解决实际问题的能力，以求不断进步，这是成才的正确途径。

第六，健康的身体是保证。身体健康，意志坚强，胸怀宽广，心理乐观，积极向上，是人才必备的要素之一。健康的身体包括强健的体魄和良好的心理素质，这是成才的本钱和物质基础。

三、人才选拔标准

关于人才选拔的标准，由于用人者、选拔者对人才的期望不同，出发点和目的不同，所以标准也不尽相同。应该说，在人才的选拔上，古今中外没有一个固定的、统一的标准。例如对一个科研单位来说，具有科研能力和创新能力的人就是人才，可是对一个企业来说，需要一个能够为它赚得更多利益的人，或者是需要一个能够为它的利益服务的人。

在我国古代，统治阶级为了维护自己的统治，在人才的选拔标准上，也是颇费思量的。例如我国古代，国家选拔人才的标准通常有两个，一个是孝，一个是廉。孝，就是在家能孝顺父母，那么对国家一定能尽忠，所以说忠从哪里来？从孝子而来，忠臣一定是孝子；廉就是不贪污。所以中国自古以来讲举孝廉，选举、选拔人才。

到了东汉光武帝（公元 25—57 年在位）时，开始对选拔与提拔的对象，施行“授试以职”，即进行文字方面的测试，内容有策、经、笺奏（章奏文体）等。初在部分科目，后向所有科

目渗透，考试这一环节变得愈来愈重要。章帝建初八年（公元 83 年）诏辟四科，这所谓“四科”不是具体科目，而是与察举有关的四项标准。顺帝阳嘉元年（公元 132 年），时任尚书令的左雄提出“改察举之制”，包括年龄及课试内容的规定。主要内容是：其一，限年四十以上；其二，儒者试经学，文吏试章奏。不久，又提出“先诣公府”的办法，即把考试分为两个层次，先在中央公府初试，再由尚书省复试。应该说，这是察举制度中考试环节的重大改革，是选才用才的一个进步。

陈寿在《三国志·武帝纪》中评价曹操时认为，战胜袁绍是曹操一生中最大的成功，而曹操能够成功，又因为他精于谋略和善于用人。他在《论吏士行能令》中明白提出“不官无功之臣，不赏不战之士”的选官准则。曹操在选拔人才的时候就不像袁绍那样“非海内知名，不得相见”，或者像某些人主张的那样“必廉士而后可用”，他需要的是那些能够实实在在帮助他平治天下的人。为此，曹操于建安十五年（公元 210 年）、建安十九年（公元 214 年）和建安二十二年（公元 217 年）先后 3 次颁布《求贤令》，明确提出唯才是举的人才政策。曹操的《求贤令》在中国历史上是一件大事。它改变了帝国的用人制度（两汉察举制度退出历史舞台，而后代之以魏晋荐举制度，至隋唐始改为科举制度），也牵涉一个长期以来争论不休的重大理论问题，那就是德与才的关系。理想的境界当然是德才兼备。但是，当德与才不能兼备时，哪个是熊掌哪个是鱼呢？传统的做法是取德不取才，至少是先德后才，曹操却明确提出唯才是举。所谓唯才是举，就是说，只要有才就行，德可以不问，甚至不仁不孝也不要紧。曹操这样说，并非不要德。但曹操绝不是唯道德论者。他并不认为道德是选拔人才的唯一标准，甚至不认为是第一标准。德才兼备当然好，但那是理想境界。曹操选拔人才还有一个特点，那就是“不拘一格”，就是不问出身，甚至就连敌营中的人，他都要设法弄过来为自己所用。于禁和乐进，是曹操从士兵中提拔起来的大将；张辽和徐晃，是曹操从亡虏中选拔出来的大将。他们作为名将，辅佐曹操成就大业，均立有赫赫战功。被曹操任命为州牧和郡守的许多人，也都出身低微。

管理大师彼得·杜拉克在他的文章《选拔人才的基本原则》（《管理前沿》，彼得·杜拉克，机械工业出版社 2006 年 6 月出版）中指出，选拔人才其实也有道可依。那些成功的人事决策大多遵循了五个基本原则。

（1）对任命进行周详的考虑。一个职位在不同的时期有不同的工作任务。对职位的描述可以长期不变，但是工作的任务随时都在变化。管理者必须首先了解这项职务的核心内容，然后根据不同的工作任务，挑选不同的人员。

（2）考虑若干潜在的合格人选。设定一个资格的最低限度。

（3）仔细思考如何考察这些候选人。管理者对任务做了研究之后，就要了解候选人具有什么样的能力，而这能力是否适合完成这个任务。候选人有弱点，有长处，但管理者不能在弱点的基础上衡量表现，而要着眼于候选人的长处。如果具备完成任务的能力，其余的方面可以弥补；如果不具备这一能力，其余的方面就毫无价值。

（4）和若干曾与这些候选人合作过的人谈谈。管理者一个人的判断没有价值，因为我们对所有人都会有第一印象、偏见、喜好和嫌恶。管理者需要倾听其他人怎么想。

（5）保证被任命者了解自己的工作。被任命者进入新工作 3~4 个月后，他应该考虑如何在新工作上获得成功，管理者也有责任帮助他彻底考虑清楚新工作的要求。

即使做足了这些措施，人事任命也难免失败。杜拉克指出了两种失败的类型。一种是被任命者并不胜任这个职务，此时，管理者必须承认“我犯了错，必须纠正这个错误”。可以先

将这位不合适的人调回原先的工作岗位或类似的岗位去，任命另外的人担任这个职位。

第二种失败的类型是因为职位本身有问题。如果一份工作，连续让两个从前工作表现好的人碰了壁，那就要想一想，是不是这个职位有问题。如果确定是职位设置不合理，管理者就不应该再去找什么举世无双的天才，而应该果断地取消这个职位。

在长期的革命和建设实践中，逐步形成了“任人唯贤”的干部路线和“德才兼备”的干部标准以及干部队伍“革命化、年轻化、知识化、专业化”的方针为贯彻党的路线方针和政策起到了十分重要的保证作用。“德”的内涵大体有以下几个方面：一是坚持四项基本原则，认真贯彻和执行对党的基本路线，把党和人民的利益放在首位，不为少数人、小集团和个人谋私利。二是具有良好的道德观念和道德品质，主要包括社会主义道德、社会公德、职业道德、家庭美德。三是工作态度和思想作风。对待工作和事业的态度，是积极的、主动的，思想作风是务实的、全心全意为人民服务的，对人民利益敢于负责的。

在如何对待人才的问题上，现实中常有这样的误区：其一，“重外才，轻内才”。就是重视引进外来人才，且舍得在“车子、票子、位子、房子”等方面给予优厚的待遇，而对本单位现有的人才重视不够，客观上造成人才“折旧”；对引进外来人才的优点看得多，缺点看得少，出了问题迁就照顾，对现有人才则左看“不理想”，右看“欠稳妥”，处处求全责备，造成人才资源的“闲置”；引进外来人才的成本逐年成倍增加，人才引进数量逐年增多，而留住人才的投资增长缓慢，人才流失的步伐也在加快，常常是一边引进一边外流；现有人才在本单位缺乏“显山露水”的机会，只有“跳槽”到一个新的单位才能做出一番成绩。其二，对人才缺乏宽容。人才也是人，也是生活在复杂的社会群体中，也会有许许多多的问题，例如本身的个性、对世俗的态度等等，作为领导和同事，必须对人才给予宽容，并且有包容的胸襟和气度。其三，在人才的使用上，不能做到知人善任，人尽其才。有的单位和领导，引进人才时，搞得大张旗鼓，轰轰烈烈，造势惊人，但是人才一旦进来，则对之要么轻慢，要么搁置，要么随意往某个岗位一放，而不管其作用能否真正地发挥，造成人才的“隐性闲置”和实际浪费。其四，对人才作用的发挥过程缺乏耐心，总希望引进的人才能够立竿见影，一鸣惊人，或者希望其力挽狂澜，而缺乏对人才作用发挥过程的观察和测试，不理解事物的发展的过程性、复杂性和曲折性，也不愿给别人一个观察事物发展情势的时间、处理矛盾的过程以及施展才华的机会，对人才期望过高过急，从而不能善待人才。

产生上述现象的原因是多方面的：在观念上存在着“外来和尚会念经”的固定思维，以及“引进外来人才是政绩，发现和使用现有人才是份内事”等模糊认识，把引进人才作为显示政绩的“形象工程”；在衡量标准上“尺子”不一，或求全责备，或迁就照顾，没有形成有利于人才脱颖而出的机制；在考察“视角”上出现偏移，认为对本单位本部门的几个人了如指掌，实际上对现有人才的优点和长处产生视角“盲区”，等等。

第二节 人才的重要作用

一、马克思主义人才观

人才观是指关于人才的本质及其发展成长规律的基本观点。在进行人才培养、教育、使用、考核、引进等方面工作中，都受到一定的人才观的影响。因此，人才观对于人才作用的发挥至关重要。

马克思主义人才观是马克思主义创始人及其后继者，对人才问题的基本观点和总的根本看法。马克思主义人才观是人民性、实践性和现实性的有机统一，是建立在人民根本利益基础之上的与时俱进的人才观。在理论和实践的动态统一中坚持和发展马克思主义的人才观，对于实施人才强国战略，推动社会主义现代化建设具有十分重要的意义。

马克思坚持理论与实际在最广大人民根本利益基础上的统一，并把这一基本精神贯穿到全人类谋解放的全部理论和实践当中，创立了“共产主义”的人才观。

在社会主义人才理论中，一方面，自始至终强调人民群众中存在着不尽的人才，要有计划、有步骤地培养、选拔和使用群众中的人才；另一方面，列宁把是否忠诚于、服务于人民的事业和利益，作为培养和选拔社会主义人才的重要标准，特别指出，作为国家的执政党的俄国共产党，要做好组织工作，必须代表人民群众的利益。毛泽东的人才观是马克思主义的一般原理和中国革命的具体实践相结合的结晶，同时又是中国源远流长的传统文化的精华与马克思主义基本理论交织而成的产物，是马克思主义的时代化、中国化，是中国传统文化的人才理论在融入马克思主义的革命理论之后的脱胎换骨的新生。毛泽东人才观的最重要的特征是把德的最高标准确立为全心全意为人民服务，而把才的基本标准确立为能独立地解决为人民服务的革命实践和革命工作中的问题，并在此基础上形成了以为人民服务和为人民解决问题的整个人才理论体系。党的十三届四中全会以后，以江泽民为核心的党的第三代领导集体，把“三个代表”重要思想作为人才队伍建设的根本指针，依此确立新时期人才素质的标准和依据，划分人才的标准和类型，搞好人才的培养、考核、选拔和使用。在此基础上，适应全面建设小康社会的需要，创立了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”“四个尊重”的大人才观（《马克思主义人才理论与实践》，山东社会科学院课题组，山东人民出版社，2005年版）。

以胡锦涛总书记为代表的新一届中央领导集体，创立了“人才资源是第一资源”、“人人皆可成才”、“以人为本”的科学人才观。科学人才观的意义在于：一是充分体现了群众性，坚信人民群众是历史的创造者，是社会发展的最终决定力量，人才来自于人民群众，人民群众是人才的不竭源泉；二是充分体现了平等性，提出了科学的人才评价标准，彻底打破了门第身份偏见，打破了僵化的评判标准，明确提出了不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份的要求，突破了原有人才观念的局限性，为各类人才提供了公开、平等、竞争的平台；三是充分体现了发展性，把促进发展作为人才工作的根本出发点，坚持人才资源开发与经济社会发展的同步和协调，把人的全面发展和可持续发展作为科学发展战略的重要内容；四是充分体现了实践性，坚持在实践中发现人才、使用人才、锻炼人才和培养人才，把实践作为检验和评价人才的根本标准。

二、人才的重要作用

人才是先进生产力和先进文化的重要创造者和传播者。物质资源的开发利用是社会发展的基础，而人类智慧和能力的发展则决定着对物质资源开发的深度和广度。尤其在当今世界，一个不争的事实摆在我们面前：随着经济全球化的不断深入和科学技术的迅猛发展，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性的作用，人才资源的优先开发日益取代物质资源的优先开发，成为各国加快经济和社会发展的首要战略选择。同样，区域之间的竞争也由过去的以争夺物质资源为主向以争夺人才资源为主转变，人才资源已成为最重要的战略资源，人才竞争已成为最具有全局影响力的竞争，人才实力已成为一个地区核心竞争力的重要内容。未来的竞争是人才的竞争，时代呼唤人才。具体来说：

第一，人才是推动科技进步和教育发展的基本力量。科技是第一生产力，科技进步是增强综合国力的决定性因素。历史发展到今天，以信息化、新材料、生物工程等高科技为代表的经济，即知识经济的出现，标志着以物质资源的高消耗为基础的工业经济的衰落。在全球范围内的以现代高科技为核心的生产力系统的出现，使知识已成为最重要的生产要素而进入生产领域。以高科技为代表的科学技术及作为其载体的人才已成为生产活动中最重要的资源。经合组织(OECD)国家的知识资本已成为最大的投资，所有发达国家用在知识的生产和传播上的费用，已占到该国 GNP 的 20%，其中教育投资约占 10%。它们的投资已发生由有形资产向无形资产倾斜的深刻变化。人力资本与科教兴国密不可分。人才在信息社会中的价值，远远超过在工业社会中。在工业社会中，一个最好的、最有效率的工人，或许比一个一般的工人能多生产 10%或 30%。但是，在一个信息社会中，一个最好的软件研发人员，能够比一个一般的人员多做出 600%甚至 1100%的工作，例如世界上最小的 Basic 语言就是比尔·盖茨一个人写出来的，而为微软带来巨额利润的 Windows 也只是由一个研究小组做出来的。所以，我们必须开阔眼界，大力发展教育与科技，只有高科技及其载体才能为科教兴国和跨越式发展战略提供强有力的智力支持，我国宏伟战略目标的实现才会有可靠的保证。

第二，人才是推动经济社会发展的重要因素。在社会各种资源中，人才是最宝贵最重要的资源。在科技创新和高新技术产业化中，人才具有不可替代的决定性作用，是经济发展和社会进步最具革命性的推动力量。在物质生产方面，人才作为重要的生产要素，不仅有一般的生产要素所具有的“生产功能”，而且具有提升自身及其他生产要素质量和效率的独特功效，这是其他生产要素所不具备的。综观世界经济的发展史，世界经济增长重心的转移，归根到底是人才资源开发利用的结果，19 世纪英国成为世界经济增长中心，20 世纪美国成为世界经济增长中心，关键是英美两国聚集了当时世界上一大批最优秀的人才。国际间的经济科技重心的转移是这样，一个地方发展、一个企业成功也是如此。当今世界，知识经济已成为世界经济的主流，最终决定一个国家和地区经济发展速度和效益的不是物资资本，而是人力资本。在市场经济条件下，企业的发展取决于市场的竞争，而市场的竞争取决于产品的竞争，产品的竞争又取决于科技的竞争，而科技的竞争最终取决于人才的竞争。谁拥有了掌握现代科技知识、具有创新素质的人才，谁就能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

第三，人才是党和人民事业兴旺发达的根本大计。随着经济全球化的发展，人才越来越成为决定性的因素。拥有优秀人才，拥有尖子人才，拥有强大的人才队伍，成为一个国家实现强国梦的必由之路。近年来，根据国际国内形势的发展变化，党的领导集体站在推进改革

开放和社会主义现代化的战略高度，做出了人才资源是第一资源的科学判断，提出了人才强国战略和党管人才原则，制定并实施了加强和改进人才工作的一系列重大方针政策，逐步确立了人才工作的基本思路和宏观布局，推动人才工作取得了重要成绩。但从总体上看，我国人才总量相对不足，结构不够合理，创新能力亟待提高，人才队伍现状同新形势、新任务的要求还不相适应。党的十六大明确提出，一定要紧紧抓住新世纪头 20 年这一重要战略机遇期，把“低水平的、不全面的、发展很不平衡的”小康社会建设成“经济更加发展、民主更加健全、科技更加进步、文化更加繁荣、社会更加和谐、人民生活更加殷实”的小康社会。全面实现小康社会，关键在人。实施人才强国战略，是我国经济社会发展的客观要求。我国是一个有着 13 亿人口的大国，是继续背负着沉重的人口负担还是将之转化成人力资源的优势，对新世纪中国的发展具有决定性的意义。因此，当前我国的人才工作既面临良好的机遇，也面临严峻的挑战。我们要紧紧抓住机遇，正确应对挑战，重点培养一批适应社会主义现代化建设和改革开放要求的高层次人才，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来，努力使我国的人才工作迈上一个新的台阶。

第三节 修养与成才

一、大学生要成才，需要在修养上下功夫

关于大学生的成才目标，学术界意见比较统一，一般认为，成为德智体美全面发展的社会主义事业的建设者与接班人，是历史发展对大学生的必然要求，是党和人民的殷切希望，也是大学生需要确立的成才目标。

关于大学生是不是人才？学术界争论很大。有人认为，大学生受过高等专业教育，是同龄人中的佼佼者，所以大学生是人才；但也有人认为，大学生不是人才，因为他们缺乏实践经验和实践能力，学的东西还没有在社会上“学以致用”，很多仅仅是“纸上谈兵”，其知识和能力还没有用到服务社会上，还没有达到改造世界的目的，所以，大学生还不是人才。北京卓达大学校长杨卓舒就是这方面的典型代表，他曾经说过：“大学生不是人才。”他认为大学生不是人才，一是由人才的标准决定的，二是由大学学业过程来决定的。从学业过程终结到人才应用开始，中间还应该有这么一段：这一段是专业化的过程，是实践能力的增长过程。如果在大学里能够把这一段完成，大学生毕业就是人才。

他认为，从四个方面，即学习进步的自我改造能力、品格、知识模块、实践能力来说，大学生不是人才。因为传统的大学教育没有完全解决这些问题。大学毕业生成为人才，大学就必须解决这些问题。

可见，大学生成才问题是个相当复杂的问题。我们认为，大学生要成为人才，一方面需要加强对外在知识的学习，也就是“外修”（例如在大学期间努力学习科学文化知识），另一方面也需要加强自身的修养，也就是“内修”（例如把先进道德内化为自身的行为规范），并把二者有机结合起来，“内外兼修”，只有这样，才能实现成才的基本条件和基本要求。

在古代汉语中，“修养”一词涵义丰富。“修”有整治、修饰、修正等涵义，“养”有抚育、

存养等涵义。“修养”主要是指修身养性，是指一个人在政治、道德、学识、技艺、待人处事等方面，自觉学习，自觉磨炼，在不断提高自己的涵养和陶冶自己的情操上下功夫，再经过长久努力所获得的某种能力和素质。也就是说，修养是人们在思想、政治、道德、学术方面的勤奋学习和自觉锻炼，以及经过长期努力所取得的能力、思想品质、学术见解，还包括一个人在待人处世过程中的风度、仪表、言行、举止等方面的特性和丰富的文化内涵，换句话说，修养就是在自我认识、自我要求的基础上的一种自我教育、自我充实、自我提高的活动及其结果。

修养是对心灵的耕耘，性情的陶冶，是人类社会文化本身。而修养一词在英语中的对应词正是 culture。语中的“文化”一词 culture 来自拉丁语 colore 耕耘，因为文化修养和种庄稼一样，必须经过辛勤的耕耘，才能获得丰硕的果实。这种用法今天仍在“农业”agriculture 和“园艺”horticulture 两词中保存着。后来在这种物质性的栽培、种植的意义上逐步引申出神明拜祭、性情陶冶、品德教化等涵义。英语中的 culture 是从人类的生产活动出发，继而引申到精神活动领域。

我国古人把“求学问道德之精美完善”称为“修养”，认为这是一个人成长为对社会有用的人的基础。我国古代儒家学派十分重视修身养性，他们把“修身齐家治国平天下”当做教育的宗旨和读书人治学处世的重要条目。儒家思想认为：修身或修养德性是教育的根本；在政治上要实现“治国平天下”的“至善”境界，在道德上要达到“贤人”、“圣人”的“至善”标准，都要以“修身”为基础。孔子说过：“古之欲明明德于天下者，先治其国；欲治其国者，先齐其家；欲齐其家者，先修其身。”（见《大学》）孔子把自身的修养同齐家、治国、平天下紧密地联系在一起。孟轲也是这样，他说：“故天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为，所以动心忍性，增益其所不能。”（见《孟子》卷六）宋代林能的《省心录》中说到“君子责己小人责人”，责是要求的意思，就是有修养的人严格要求自己，小人则要求别人。“以责人之心责己，则寡过，以恕己之心恕人，则全交”。用严格要求他人之心来严格要求自己，就很少犯错误，用宽恕自己之心宽恕他人就会保全友谊。所以严于律己，宽以待人，就能少犯错误，多交朋友。清代大学问家曾国藩有一幅格言式题赠对联，联云：大处着眼，小处着手；群居守口，独居守心。曾老夫子用寥寥十六字，将大、小，群、独两对矛盾对立的词语组合在一起，生动精辟地提出了为人处世、治学从政应该坚持的基本原则。

大学时期是人生道德意识形成，发展和成熟的一个重要阶段。大学生正处在敢闯敢干的人生时期，要努力寻找调控措施，加强身心修养的培养，使自己在在校期间得到全面发展，这样定会发生质的飞跃，获得职业领域内的成功。

二、修养的具体内容

大学生怎样才能全面发展，度过有意义的大学生活，将来成为国家的栋梁之才呢？概括起来：

（1）树立正确的“三观”，即正确的世界观、人生观和价值观

人的本质，人生理想，人生价值，个人与社会、国家的关系等是大学生经常思考的问题。当代大学生因其生长在改革开放年代，置身于多元的文化背景中，多重价值观念的碰撞，复杂的社会现实和新旧体制转换过程中出现的矛盾和问题，使其人生选择尤为艰难。大学生正