

张锐戟
赵金昭
罗国安

主编

大学生成才导论



广西教育出版社

大学生成才导论

主 编：张锐戟 赵金昭 罗国安

副主编：徐贵权 黄文林 任桂香
黄殿芳



广西教育出版社

大学生成才导论

张锐戟 赵金超 罗国安 主编



广西教育出版社出版发行

(南宁市七一路7号)

广西中医骨伤科函授学院印刷厂印刷



开本787×1092 1/32 12.25印张 266千字

1989年11月第1版 1989年11月第1次印刷

印数: 1—7,000册

ISBN 7—5435—0644—0

G·532 定价: 3.55元

在人才成长的摇篮里

——序《大学生成才导论》

王通明

由张锐戟、赵金昭、罗国安主编，十多位大学中青年教师编著的《大学生成才导论》出版了，作为一个人才学研究者，我感到由衷的高兴，因为这是人才学研究的新开拓，是同志们辛勤劳动、刻苦探索的结果。

人才成长的实践表明，大学阶段对一个人能否成才以及成为怎样的才，具有举足轻重的作用。这不仅是因为大学阶段是人生知识的急速拓展期，而且是因为大学阶段是人才雏型的塑造期。在这里，师承作用、环境效应以及心理升华都表现得尤为突出。正因为这个阶段对于人生发展关系重大，所以精心加以研究就显得格外重要。以往，已经有人从不同角度探讨过大学生成才规律、成才因素、成才途径诸问题，但还不够系统，不够全面。这本书却从总体上吸收了近几年人才学者、教育学者研究成果，并做出了某些突破，值得加以肯定。

另外，相比较而言，这本教科书具有自己鲜明的独特个性，我主要指它结构框架。全书除开篇总论与篇末结语首尾

相应外，主要由“成才素质论”、“成才修养论”、“成才战略论”三大部分组成，结构严谨，逻辑性强，其中有不少章节是很有份量。据我所知，人才学教学在不少高校颇受欢迎。之所以如此，不是靠故作高深，不是靠生硬说教，也不是靠耸人听闻，而是靠将历代有价值的成才经验、教训告诉青年大学生，把带有某种规律性的认识告诉青年大学生，使他们尽量少走弯路，增长见识，激励他们早日成才，报效祖国。

成才规律问题是人才学教学中重点，也是人才学研究中应该重点攻克的难题。目前，几种版本对这个问题论述并不一样，这是一件好事。唯有百花齐放、百家争鸣才能在更高的层次上统一我们的认识。记得有位我十分尊重的学者曾经对我说：你们应该研究一下“鲁迅论不成才”。是啊，从问题反面来着手研究问题，不失为一种新颖的研究方法。所以我赞成从成才与不成才的事实搜集、事实对比、事实分析、事实抽象中来探寻内在规律。这是一条有益的思路。在教育界，有人认为人才成长无规律。对这种认识我是不敢苟同的。因为世界上的事物，只要它是一个客观存在，那么，它的运动和发展就有它固有的、与其它事物不同的特点与规律。当我们尚未发现存在于某一事物之中的规律时，往往容易轻率地宣布它无规律可言，而当我们认真探究下去，有所发现的时候，就会欣喜地一条一条地把它们总结出来。哲学如此，经济学如此，教育学如此，人才学何尝不是如此呢！当然，这需要一个过程，但只要坚持不懈，总会有所收获。

大学生是时代骄子，因为在同龄人当中，你们的成才条件是最好的。世界上的事情往往又是复杂的，有时条件好的人没能成才，反倒是条件不好的人成就了一般人难以成就的

事业。这样的事例可以举出许多。这其中到底是怎样一种机制在发挥作用呢？学习这本教科书时如果能经常思考一下这个问题，肯定对自己的成才发展极有好处。

简而言之，在大学生成才过程中，是内外两个方面的因素在发生作用。充分地发现、利用、发掘、改造外在有利因素，着力于提高、锤炼、升华自己的内在素质是一切成才者的必由之路。在内在因素准备方面，大学低年级与大学高年级学生有着不同的侧重点。但总的来说，德、才、学、识、体不可偏废。越是接近毕业，德、识重要性越是突出。有人云：“才学好，可以成小才；德识好，方可成大才”。这句话的内涵是值得反复体会才能领悟的，或许直到你走上社会，阅历人生，才能真正领会。那么，就让我把这句话转赠给青年大学生朋友们吧，让我们携手共勉。

最后我要说的是请大学生同志们来为这本书提出进一步修订的意见，哪些地方写得好，哪些地方写得不够好，哪些地方必须修改，都欢迎提出来，寄给作者。这不仅是这本书作者的热望，也是人才研究深入发展的需要。

广大青年学生的成才实践是“成才导论”的丰厚沃土。惟愿“成才导论”的春花结出千千万万硕大的秋实。

1989年8月29日于北京



目 录

成 才 总 论

第一章 古今人才纵横谈…………… (3)

- 一 人才定义与分类 (8)
- 二 人才的本质及其特征 (8)
- 三 人才的产生及其作用 (11)
- 四 大学生与人才 (15)

第二章 大学生成才与时代使命…………… (21)

- 一 世界的新潮流 (21)
- 二 中国的大趋势 (27)
- 三 大学生的神圣使命 (35)

第三章 大学生成才与大学教育…………… (41)

- 一 教育与人才 (41)
- 二 高等教育与大学生成才 (46)
- 三 大学生成才与高教改革 (52)

第四章 大学生成才基础与规律探讨…………… (60)

- 一 大学生成才的生理基础 (60)
 - 二 大学生成才的心理机制 (65)
 - 三 大学生成才规律阶段论 (72)
-

成 才 素 质 论

第五章 大学生成才的政治素质…………… (83)

- 一 坚定正确的政治方向 (83)
- 二 真诚忠贞的爱国信念 (88)
- 三 勇敢顽强的奋斗精神 (91)
- 四 强烈坚韧的革命事业心 (95)

第六章 大学生成才的知识素养…………… (99)

- 一 “知识就是力量”的现代启示 (99)
- 二 知识与知识结构的关系 (103)
- 三 大学生合理知识结构的建立 (113)

第七章 大学生成才的智能素质…………… (118)

- 一 智能、智能结构与人才成长 (118)
- 二 人才智能要素的内涵 (127)
- 三 大学生智能结构的优化 (130)

第八章 大学生成才应有的身体素质…………… (139)

- 一 身体素质的含义 (139)
- 二 身体素质对大学生成才的意义 (147)
- 三 大学生成才的身体素质训练 (153)

第九章 大学生成才的心理素质…………… (160)

- 一 心理素质对大学生成才的作用 (160)
- 二 大学生成才心理素质的基本要素 (165)
- 三 大学生成才心理素质的培养 (171)

第十章 大学生成才素质的更新和发展…………… (178)

-
- 一 大学生成才的素质机制更新 (178)
 - 二 大学生成才素质机制更新的原则 (185)
 - 三 大学生成才素质机制更新的内容 (191)
-

成 才 修 养 论

第十一章 大学生成才的思想品格修养………… (199)

- 一 思想品格修养的必要性 (199)
 - 二 思想品格修养的主要内容 (205)
 - 三 思想品格修养的原则、途径 (213)
-

第十二章 大学生成才的科学理论修养………… (217)

- 一 科学理论修养与人才成长 (217)
 - 二 大学生成才与科学世界观 (223)
 - 三 大学生成才与科学自然观、方法论 (229)
-

第十三章 大学生成才的审美修养………… (236)

- 一 什么是美 (236)
 - 二 审美修养与大学生成才 (241)
 - 三 美的创造 (246)
-

第十四章 大学生成才的职业道德修养………… (253)

- 一 专业、职业与人才 (253)
 - 二 职业劳动与职业道德要求 (255)
 - 三 大学生成才必须加强职业道德修养 (266)
-

第十五章 大学生成才的自我个性修养………… (270)

- 一 个性的概念和个性结构 (270)
 - 二 个性修养对成才的影响 (277)
 - 三 大学生成才的自我个性修养 (282)
-

成 才 战 略 论

第十六章 大学生成才奋斗的基本战略规划… (289)

- 一 成才道路上的目标选择 (289)
- 二 成才过程中的时间运筹 (297)
- 三 成才奋斗中的用脑艺术 (302)
- 四 学习实践中的创造技巧 (305)

第十七章 大学生成才的环境开发战略………… (313)

- 一 社会环境条件对成才的影响 (313)
- 二 大学生成才环境条件的开发利用 (318)
- 三 大学生成才的人际关系调适 (324)

第十八章 几种专业人才成功的战略分析…… (330)

- 一 科技人才成功的特点 (330)
- 二 管理人才的成才规律 (335)
- 三 教育人才的成长途径 (338)
- 四 艺术人才的成长条件 (342)

第十九章 大学生成才若干关系的战略处理… (350)

- 一 顺境扬帆与逆境奋斗 (350)
- 二 成才立业与爱情生活 (357)
- 三 理论学习与社会实践 (364)

结束语：努力吧，时代的骄子………… (371)

- 一 释放青春的活力 (371)
- 二 做时代的弄潮儿 (374)
- 三 在韧性的开拓中掘起奋进 (376)

后记………… (380)

成 才 总 论

一代之治，必有一代人才任之。

——龚自珍

——这是一条有形无形的规律。

当历史的浪潮裹着狩猎时代的强悍与粗犷、农业时代的勤劳与纯朴、工业时代的文明与缺憾，奔向21世纪；

当世界携带着高科技领域激烈争夺的急风骤雨与“人口爆炸”的潜在威胁，告别流逝的岁月；

当中华民族刚刚从“古老文明”的缅怀中开始苏醒，在几度反思，几重希冀下步入经济复兴、改革开放的运行轨迹；

一场大比赛、大竞争已经开始！

是资源的比较？是技术的较量？还是……？不！是“人才”的竞争。资源、技术的比较或较量，实际是人才的竞争。历史告诉我们，谁拥有人才，谁就拥有未来，谁就赢得了比赛、竞争的主动权。每个国家，每个民族，每个带有未来意识的公民，都不会不审慎地思考这一时代的主题。

生于斯世，便有斯世的责任。马克思说过：“作为确定的人，现实的人，你就有使命，就有任务……。”①是的，

①转引自《再塑造一个你》。

当时代的主题提出严峻的挑战，作为大学生，就有义不容辞的历史责任。

“整个斗争的结局都将取决于青年，取决于青年大学生……”。①真正走向未来的是一代有希望的青年，真正预示未来的是大学生成才奋斗的今天。没有功夫疑犹、叹息，也没有时间观望、等待。现实是严峻的，面对时代的要求，“你愿意仅仅做一个读者，一个学生呢，还是愿意做一个预见者？读一读自己的命运吧，看一看就在你眼前的一切，再向未来走去吧”。（梭罗语）

②《列宁全集》第八卷，第123页。

第一章 古今人才纵横谈

“人才”，人世间最可贵的资源。古往今来，凡进步的社会，有为的国家，有识之士，无不瞩目于“人才”问题的研究。

我国的高等学校，是培养高级专门人才的摇篮和基地，在这里集聚、生活着时代的莘莘学子——一代充满着朝气、希望、生命活力的青年大学生。求学致知，渴望成为社会的英才，是他们共同的思想主流；努力奋发，期冀有一番作为成就，这是每一个人的热切愿望。对此，能否给之以及时地指导教育，从理论和实践的结合上，科学地引导大学生对“什么是人才”？“为什么而成才”？“应当成什么样的人”？“怎样才能成为有用之才”？等一系列有关成才问题加以正确地理解和认识，促进每个同学按照社会主义大学人才培养目标和人才规格去设计自己，沿着德、智、体、美、劳全面发展、又红又专的成才道路健康成长，已成为新时期高等教育面临的主要课题，也是所有的学校教育工作者、理论工作者应共同致力研究、探索和给予解决的严峻问题。

一、人才定义与分类

什么样的人才是人才？青年大学生是不是人才？怎样成才？这些问题曾经引起一些学者和青年学生的广泛讨论。弄

清楚这些问题，对于大学生正确认识人才，正确认识自己，努力奋斗成才，具有十分重要的意义。

（一）人才的概念

“人才”是一个蕴含丰富的概念，不同时代，不同社会的人们对人才的涵义有不同的理解。早在我国古代的《诗经·小雅》中，就有“菁菁者莪，乐育才也。君子能长育人才，则天下喜乐之矣”的“人才”词眼。以后又有统治阶级的代表人物和文人仕宦把所谓的“贤人”、“圣人”，以及把在政治、军事舞台上的“风云人物”，思想文化领域的“名流才子”看作人才；而把广大劳动人民中的优秀人物和能工巧匠排斥在人才之外。但尽管如此，在一般情况下，人们还是把有德行、有学识、有才干的人理解为人才。除了我国古代有不同的解释之外，在古希腊也有人把人才看作是“神授天才”，全知全能，先知先觉的思想流传。在欧洲中世纪，神学宗教热盛行之下，又多把那些精通宗教经典、传经佈道、传达福音的人认为人才。到文艺复兴时期，人文主义者则把那些多才多艺的人，多见识广的人理解为人才。近代的中国，也有人将人才理解为“多才多艺”、“有事业功迹”的人。

我国人才学产生以后，对人才的概念定义，众多的人才研究者也进行了大量的研究、探讨。有人以“才能”为标准，认为才能较高或才能超群，就是人才；有人以“发明创造”或“有某种专长”为尺度，认为凡有一技之长或有发明创造的人，就是人才；有人则把列宁对“精明强干的人”的论述作为人才划分的标准；还有人用“贡献”大小来区分人才与非人才。人才预测部门则以学历、职称为界限，认为大、中专毕业或具有技术员以上职称的人就是人

才。而学校教育讲人才，又多把经过系统教育，按一定规格地训练，在德、智、体诸方面具备有一定素质的人，视为人才。……

以上种种不同的理解和解释，说明古今中外人们对于人才这个概念的内涵和外延的认识是不一致的。有的定义过宽，有的则过窄；有的充满了模糊和比喻的说法；有的抓住了一定的代表性的东西，但又带有一定的局限性。那么，人才的涵义到底是什么，其概念究竟应当怎样表达呢？这是一个需要进一步探讨的问题。

我们说，概念是反映客观事物本质的一种理性认识，它是人们通过实践、在感性认识的基础上、以研究对象的许多属性中抽出本质属性再加以概括而形成的。很显然，对人才概念的表述，也必须客观地反映人才的本质属性。因此，对待“人才”既不能与一般的“人”等量齐观，又不能把他们视为脱离人群的神秘人物。就其本质属性来说，人才也是“一切社会关系的总和”，它既不是指少数杰出人物，也不是指世间所有的人，而是与一般人有一定差异，但又置身于人群之中比较先进、比较精华的部分。这就决定了阐述人才概念和涵义时，既要纠正“人才”即“天才”的偏见，又要注意客观地揭示“人才”与“常人”的区别。这种区别就在于人才与平常人在德、识、才、学、体等内在素质方面的差别和在改造自然、改造社会方面发挥作用的不同。由此而论，我们对“人才”的概念做如下的界定：所谓人才，就是指在一定社会关系中产生的、具备一定素质、并能在社会活动中，以自己的创造性劳动为社会发展和人类进步做出了比一般人较大贡献的人。也就是较之平常人有所发现，有所发明，有所创造，

有所前进的人。这种人，不是什么天才或超天才，“而是人民之才，是人民当中各行各业有才能的人”。①“这样的人才问题，在以往的社会是不会存在的，只有在社会主义制度下才提得出来，所以是个崭新的问题”。②

（二）人才的层次分类

人才有层次和类型之分。关于人才层次、类型的思想，很早就出现了，并且在社会不同的历史阶段，有从不同的立场，不同的角度，所作的不同描述和分析。这些描述和分析，概括起来有这么几种：其一，以人才的才能划分人才的类型。如日本心理学家宫诚音弦把人才分作：创造性优异者为“天才”；可塑性、适应性优异者为“能才”；有特殊才能者为“异才”；才能低劣者为“无才”。我国古代三国时期刘勋著的《人物志》中，按才能把人才分为清节家、法家、术家、国体、器能、臧否、伎俩、智慧、文章、儒学、雄节。东汉时期王充则在另一层次上，以能否“著书表文”为标准，对当时的知识分子分：儒生（能说一经者）、通人（博览古今者）、文人（采掇传书，上书奏记者）、鸿儒（能精思著文，连结篇章者）。王充认为儒生高于俗人，通人胜儒生，文人逾通人，鸿儒超文人是最高级人才。此外，宋代词人秦观又按人才的才能分为：成才——全面发展无可非议的完人；奇才——在某一方面具有超人才干，但又有一些缺点的人；散才——缺点不多，长处也不明显的随大流的人；不才——无才无德的人。其二，以人才的思维特征和研究方向划分人才的类型。如我国学者郭沫若按思维类型把人才分为：直线型人才——以一种特有的才能为原点，精益求精

①②钱学森：《人才系统工程》，《红旗》1982年第二期。

精，成才向着一个方向渐渐展延，直到它可以展延到的地方为止（如纯粹的哲学家、科学家、史学家等）；球型人才——将所有的才能同时向着四面八方立体多维地发展，成为面面俱到的人才（如孔子、歌德等）。另外，还有人从创造性思维的角度，把人才分成线型思维人才，平面型思维人才，立体型思维人才三类。其三，以人才的心理、品格特征划分人才的类型。如欧洲的心理学家以人格类型为标准，把人才分为理论型、经济型、美术型、社会型、权力型、宗教型。苏联的巴甫洛夫学派按两种信号的相互作用的不同结果把人才分为艺术型（特点：知觉记忆形象、直接印象鲜明，想象力丰富）；思维型人才（特点：思维比较抽象概括）；混合型人才（特点：两种信号系统较平衡）。其四，以职业和学科划分人才的类型。这是一种最为常见的方法。如意大利哲学家克罗采，把人才分为两大类四种：一类是理论活动人才：直观的——文学家、艺术家；推理的——哲学家、科学家。另一类是实践活动人才：伦理的——圣人、教主；经济的——政治家、资本家。事实上，按职业和学科的划分，远远不止这两类四种，而可能是几十种，有多少社会部门和学科，就有多少种人才。此外，除上述几种对于人才类型的划分外，还有一些人以智商为标准，把人才划分为：优秀的、英才的、极高英才的；以行为方式为标准把人才分为：开拓性人才和执行性人才；以知识结构为标准将人才分为“一型”、“I型”、“T”型人才；以气质的不同为标准把人才分为：多血质人才，胆汁质人才，粘液质人才，抑郁质人才，等等。这里不再一一列举。

我国人才学科诞生后，众多的人才研究者也对人才分类