

前言

人,是万物之灵;“才”,为人中之英。大千世界,各种各类人才对社会的发展、历史的前进都有着不容忽视的作用。

人都希望能成才,都渴望着事业有成。可以说,每个人都曾有过对成才的美好向往,有过对成功的热烈追求,有过满怀凌云壮志、雄心勃勃的时候。但是,在历经人生几番风雨、几度春秋之后,能脱颖而出,终于成才和成功的,毕竟不是所有渴望成才者,而总有不少人则未能如愿。他们留下的是对成才的慨叹,是对成功的抱憾,是对生活的幽怨,是对人生的惋惜,甚至是悔恨、自责和某种程度的忧懣与不平。

他们之中,有的还天赋颇高,只因未受到良好培育,或未得到及时开发,或因生活荷载超限,或因社会压力超量,或因社会太不公平,或因环境过于险恶,或因导向失偏,或因误入歧途,或因未能处理好人生中的矛盾,结果使本是一棵很有希望的苗子,过早地凋谢和枯萎了,被压垮和摧毁了。这点,也许连其本人一生都未能觉察,未能认识。

成才,是条艰难之路。古今中外,大凡成功者,无不经过长期不懈的努力和岁月的磨砺。然而,在成才的向往和成功的追求中,也有人终因经不起岁月的磨砺,使人生变得暗淡了。还有的由于经不起人生的磨砺,心灵扭曲了,变得麻木、冷漠,变得消沉、颓废,变得浑浑噩噩、碌碌无为;变得玩世不恭、放浪形骸……

人们不禁要问,究竟怎样才能成才?成才对成才者的个体素质有哪些要求,如何培育和提高?成才与哪些因素有关,怎样



认识和对待?如此等等。古今中外,对此杂说纷呈,在许许多多的文章和著作中,都多有涉及和论述。但由于比较零星和分散,缺乏系统和完整,使人们对成才问题,不易全面把握,难识“庐山真面目”。这不能说不是一个缺憾。

为弥补这一不足,更为大学生这个人才源健康发育,使千千万万的大学生顺利成才,我们经过两年多的努力,在平时阅读大量文献资料的基础上,熔众说于一炉,结合自己的学习与研究,运用辩证法,对凡与大学生成才的相关问题,诸如先天因素、主观因素、客观因素、成才方法、成才方式、成才途径以及成才规律等,逐一展开,加以论述,使之尽可能系统化,融合成一个有机的整体。并以《大学生成才论说》这一小册子问世。

我们在撰写过程中,力求理论性与实践性相结合,理论性与可读性相一致,并注重系统性、逻辑性,旨在给意欲成才者特别是大学生成才以一点帮助,给正在成才者以一点借鉴,给已成才者总结经验以一点参考。

在本书即将出版之际,我们真挚地感谢撰写过程中所参考文献资料的作者与编者,特别感谢江西教育出版社吴明华先生的悉心指导与大力支持。

新世纪即将来临。值此之际,我们衷心祝愿立志成才的大学生们,早日成为国家栋梁之才。

李满苗
2000年12月30日

李满苗教授系南方冶金学院党委书记、院长,享受政府特殊津贴。

圆)



目 录

第一章 人才概说	(员)
一、人才定义演变	(员)
二、人才本质特征	(猿)
三、人才基本类型	(远)
四、人才价值体现	(怨)
五、人才理论发展	(员)
第二章 大学生成才先天说	(圆)
一、先天素质概述	(圆)
二、先天成才分析	(圆)
三、先天素质开发	(猿)
第三章 大学生成才内因说	(猿)
一、品德与成才	(猿)
二、见识与成才	(源)
三、才能与成才	(源)
四、学问与成才	(缘)
五、身体与成才	(缘)
六、美育与成才	(远)



- 七、兴趣与成才 (选)
- 八、意志与成才 (选)
- 九、气质与成才 (选)
- 十、性格与成才 (选)
- 十一、思维与成才 (选)
- 十二、心境与成才 (选)
- 十三、元认知与成才 (选)
- 十四、自我意识与成才 (选)

第四章 大学生成才外因说 (选)

- 一、时代与成才 (选)
- 二、顺境与成才 (选)
- 三、逆境与成才 (选)
- 四、机遇与成才 (选)
- 五、家教与成才 (选)
- 六、激励与成才 (选)
- 七、嫉妒与成才 (选)
- 八、竞争与成才 (选)
- 九、争论与成才 (选)
- 十、合作与成才 (选)
- 十一、理想与成才 (选)
- 十二、幻想与成才 (选)
- 十三、立志与成才 (选)
- 十四、目标与成才 (选)
- 十五、读书与成才 (选)
- 十六、休息与成才 (选)
- 十七、痛苦与成才 (选)
- 十八、挫折与成才 (选)
- 十九、补偿与成才 (选)
- 二十、爱情与成才 (选)



- 二十一、大学生活与成才 (猿猿)
 二十二、校园文化与成才 (猿猿)

第五章 大学生成才方法说 (猿猿)

- 一、确立理想 执著追求 (猿猿)
 二、勤奋好学 勇于探索 (猿猿)
 三、坚持实践 讲究科学 (猿猿)
 四、不畏艰难 脚踏实地 (猿猿)
 五、自强不息 奋斗不止 (猿猿)

第六章 大学生成才方式说 (猿猿)

- 一、扬长成才式 (猿猿)
 二、聚焦成才式 (猿猿)
 三、协调成才式 (猿猿)
 四、叠加成才式 (猿猿)
 五、团聚成才式 (猿猿)

第七章 大学生成才途径说 (猿猿)

- 一、专业教育成才 (猿猿)
 二、坚持自学成才 (猿猿)
 三、立足本职成才 (猿猿)
 四、业余研究成才 (猿猿)
 五、“半路出家”成才 (猿猿)



第八章 大学生成才规律说..... (园愿)

一、才能萌发律 (园愿)

二、才能增长律 (园愿)

三、最佳年龄律 (园愿)

四、时势造就律 (园愿)

五、交互作用律 (园愿)

六、层次递进律 (园愿)

主要参考书目 (园愿)

源)_____



第一章

人才概说

振兴中华,渴望成才,是当代大学生和有志青年的共同心愿。要成为什么样的人才,这是成才者应当解决的首要问题。为此,大学生首先必须了解人才的定义和本质、人才的类型和价值等基本概念。

一、人才定义演变

人为万物之灵,“才”为人中之英,各种人才对社会的发展、历史的前进有着不容忽视的作用。然而什么是人才?古往今来,中外都有不少学者对其作过界定。比如,在我国古代,就有德行、有才干的人称为人才;在国外,早期多是把有天赋的人视为人才。随着时间的推移,人才概念有了很大的嬗变,今天,已演变成以下四种最有代表性的定义:

第一种,以才能论人才,认为人才是才能较高或才能超常的人。

第二种,以杰出性论人才,认为人才是才能和贡献两方面都比较杰出的人或各行各业中出类拔萃的人。

第三种,以创造性和进步性论人才,认为人才是以其创造性劳动,为社会发展和人类进步作出较大贡献的人。

第四种,以学历和专业技术职务论人才,认为人才是具有中专以上学历或技术员以上专业技术职务的人。(有关部门人才



预测时常用)

综观上述四种定义,其中第一、二、四种均有其局限性。第一种定义突出的是才能,本不无道理。但人才首先是人,而人又以社会性为其本质属性,因此,社会性也是人才的本质属性。这就是说,人才有一个为谁发挥才能的问题,或者说一个方向问题。因而,笼统地以才能的高低定义人才是不可取的。第二种定义强调的是杰出性,但杰出者毕竟是少数,如此定义人才,势必将大部分人才排斥在外,因此,也是不可取的。第四种定义是单纯以学历或专业技术职务作为标准,存在明显的缺陷。因为,有一定学历或专业技术职务的人,并非一定是人才;同样,不具有某种学历或专业技术职务者,不见得不是人才。因此,这种定义也是不合适的。第三种定义突出了人才的创造性和进步性。与第一、二种定义相比,它既弥补了这两种界定的缺陷,又能包容这两种界定的合理内核。因为创造性,包括创造性思维、创造性劳动和创造性劳动成果,正是才能的最集中、最真切的体现;而进步性则规定了人才的方向性,至于杰出人才,它作为人才最精华的部分,意味着他们的创造性处在更高的层次上,从而能为社会发展和人类进步做出更大的贡献。这无疑也是创造性题中应有之义。与第四种定义相比,它虽不及后者明确,带有模糊性。然而,世界上的事物纷繁复杂,有时需要清楚、确定,有时反倒是模糊一点好。人才界定就是这样,因为人才与一般人之间的差别,并不像雪与碳那样黑白分明。因而,第三种定义是比较科学合理的。

总而言之,人才界定应当突出其创造性和进步性。因此,所谓人才,就是指那些能够在一定社会条件下进行某种创造性劳动,对社会的进步和发展作出较大贡献的人。

要真正把握人才的内涵,还需要明了人才的特性:

圆)



员抽象性

这里所定义的人才,是个抽象的概念,它既撇开了人才所处的特定的社会形态,同时也撇开了人才所处的特定的社会实践活动领域。或者说,这里所揭示的人才内涵,是对古今中外一切社会形态和一切社会实践活动的一切人才所共同具有的本质特征的概括。

员相对性

人才是个相对的概念。第一,人才总是相对一般人而言。人才区别于一般人,是他们能进行某种创造性劳动。但这种区别是相对的。因为有无创造性和创造性的高低,都是通过人与人之间的比较而得出;同时,人才与一般人之间在创造性方面的这种区别,也不是绝对的,并不存在不可逾越的界限。在一定时期尚不能进行创造性劳动,还不是人才者,在另一时期或许能进行创造性劳动,因而成为人才。相反,在一定时期成为人才者,在另一时期有可能向相反的方向转化,成为“负人才”。第二,人才总是相对于一定的历史时代和一定阶级而言。第三,人才也总是相对于一定的社会实践活动领域而言。

员层次性

在同一系列的人才群体中,由于不同的个体之间存在着创造功能上的差异,因而就会在这些个体之间形成层次上的差异。大致地说,人才可分三个层次:高级人才、中级人才和初级人才。就总体而言,这三个层次的人才又是呈“金字塔”式分布。

二、人才本质特征

本质是事物的根本性质,是一事物区别于其它事物的特殊属性。人们对这一属性的认识,通常是通过对事物的比较而得



到。人才总是相对于一般人而言,因此,人们对于人才本质特征的认识,也应当是将人才与一般人相比较而得出。那么,人才的本质特征到底是什么呢?

员创造性

创造性有广义和狭义之分。广义的创造性,即普通心理学研究中所认为的人人都具有创造性,它是人与动物之间的一种本质区别。狭义的创造性,乃是创造心理学、创造学中的概念,是指人们在认识世界和改造世界过程中所表现出来的“非一般性”与“非重复性”的,具有开拓创新的实践活动。显然,这是指显创造性,即已在实践中具有创造行为的成果并显示出来了的,而不是人人所具有的潜创造性。这条本质特征,确切地说,是显创造性。创造既包括物质领域的创造,又包括精神领域的创造。有无创造性,是人才与一般人之间最本质的区别。创造功能的高低,乃是区分人才能级(层次)的主要标志。创造性是人才最本质的属性。

创造性是相对于一般性和重复性而言的。人的社会实践活动是有层次性的,它可以分为重复性社会实践活动和创造性社会实践活动两个层次,就大量的和普遍存在的社会实践活动来说,都是重复性的,即是对前人社会实践活动的重复。这种实践活动的意义在于继承前人的经验,以保持人类实践活动的连续性,同时,也是创造性实践活动的基础和出发点。没有重复性社会实践活动,就没有创造性实践活动。但是,重复性实践活动,只能将人们认识世界和改造世界的能力限制在现有的水平上,因而,它是一种低层次的实践活动。由于重复性实践活动难度小,有的并不需要经过专门的学习和训练即可从事,有的虽要经过专门的学习和训练方可从事,但也是绝大多数人的能力所能及的。而创造性活动则不同,它具有开拓创新的特点,也就是在



继承前人经验的基础上,有所发现,有所发明,有所前进。它是一种创造新生产力和新文化成果,推动社会的物质文明和精神文明,推动社会进步与发展的高层次的实践活动。这不是所有人都能做到的。创造性活动既是成才的关键,同时又是人才最本质的特征。

圆进步性

如果把社会和历史比作“车轮”,那么处在一定社会和一定历史阶段中的人,就是启动这种车轮运转的动力。动力既可以驱使车轮向前滚动,也可以使车轮向后倒退。作为人群中的先进和精华部分的人才,由于他们能够进行创造性活动,是新生产力的开创者,是创造社会精神文明的先驱者和开拓者,是新社会的创建者,因而他们总是推动社会、推动历史向前发展的,这就是人才的进步性。离开这种进步性,就无人才可言。强调人才的进步性,就是强调人才的正确发展方向,这是马克思主义人才观的重要特点,它能将人才与代表腐朽没落阶级利益,阻碍社会和历史前进的反动人物从根本上区别开来;同时,也能对许多历史人物作出公正的马克思主义的评判,以确定其是否为人才。

猿时代性

人一个最本质的属性是其社会性,作为人群中较精华的先进部分——人才,自然也要以一定的方式存在于社会之中。而社会不是一成不变的,它要随着生产方式的矛盾运动而历史地变化着,因此人才也会随之而变化。这就是人才的时代性。实践也证明,每个时代的人才总是会打上那个时代的烙印,是当时具体历史条件下的产物。如果脱离了具体的社会历史条件,就无法确定人才质的规定性。承认人才的时代性,才有助于我们把人才放到所处的那个时代去作历史的具体的考察,从而作出公正的评价。强调时代性,还有助于人才的培养、选拔和使用,



换句话说 就是有利于根据时代的要求来育人、选人和用人。

三、人才基本类型

人才类型 是指人才的序列或类别。如何将人才分类 国内外很多学者都进行过探讨。由于所取角度、所选标准的不同 因而有了种种不同的划分。

在我国古代 就曾有“ 儒生 ”、“ 通人 ”、“ 文人 ”和“ 鸿儒 ”之分。这种人才类型的划分是王充以能否“ 著书表文 ”为标准 认为“ 能说一经者为儒生 ”；“ 博览古今者为通人 ”；“ 采掇传书以上书奏记者为文人 ”；“ 能精思著文连结篇章者为鸿儒 ”。王充还认为 儒生过俗人 通人胜儒生 文人逾通人 鸿儒超文人。

近些年来 国内外对人才的分类更是林林总总 归纳起来 大致有如下划分。

员以宏观上将人才分类

(员以成长和发展的过程分

显人才 既具备人才素质 又以自己创造性劳动作出了较大贡献 并被社会承认者；

潜人才 既具备人才素质 又以自己创造性劳动作出了较大贡献 但还未被社会承认者；

准人才 基本具备人才素质 并能基本适应所从事的工作者。

(圆以才能高低和贡献大小分

伟大人才 对社会作出划时代贡献者；

杰出人才 对社会作出杰出贡献者；

一般人才 对社会作出较大贡献者。

(猿以才能表现形式分



早熟型人才 :才能显露较早者 ;
 晚器型人才 :大器晚成者 ;
 多才型人才 :涉及领域较宽且有多方面贡献者 ;
 多产型人才 :多种发明创造或者著书立说较多者。

(源以所从事的职业分)

政治、军事、外交、经济、体育、管理等类型人才。

圆以微观上将人才分类

(员以知识结构分)

平面型人才 :知识面比较宽 ,但缺乏应有的深度者 ;
 直线型人才 :在某个专门领域造诣较深 ,但知识面缺少应有的
 的广度者 ;

耙型人才 :不仅在某个领域有较深的造诣 ,而且有较宽的知识
 知识面 ,特别是具有管理方面的知识者。

(圆以思维类型分)

浪漫型人才 :兴趣广泛、研究领域跨度大 ,可以在不同学科
 领域自由翱翔 ,成果较多者 ;

经典型人才 :兴趣专注 ,研究领域专一 ,某一学问成绩斐然
 者。

(猿以个性特征分)

“工匠型”人才 :喜欢更新 ,力求完善 ,精于产品开发 ,不善于
 统帅全局者 ;

“斗士型”人才 :权势欲强 ,好为人首 ,能身先士卒 ,承担风
 险 ,勇于开拓者 ;

“企业型”人才 :忠于职守 ,照章办事 ,有团结精神 ,但有求稳
 怕乱思想者 ;

“竞赛型”人才 :竞争意识强 ,意在事业成功者。

(源以才能特点分)



再现型人才 :对事物本身现象善于作耐心细致和长期的观察、记录 ,并且不出差错 ,动手能力较强者 ;

发现型人才 :善于对一些繁琐的资料数据孜孜不倦地进行计算、分析和研究 ,最后能从中归纳出一些特点和规律者 ;

创造型人才 :能对大量观察到的资料运用惊人的洞察力、想象力 ,创造出新的成果者。

当然 ,还有一些分类方法 ,但不管如何划分 ,都应遵循若干原则。

人才分类的原则

(客观性原则 :人才分类必须从客观存在的人才和人才问题的实际情况出发 ,以各类人才特殊的个性特征作为分类的根本依据。对人才进行多种分类 ,从各个不同方面揭示人才的本质以及各种人才之间的联系 ,从而更加全面地反映人才的内在统一的客观性。

(整体性原则 :人才分类必须从一个大的人才群或从人才的全体出发 ,来考察各类人才的成长特征、心理特征和专业特征 ,揭示各类人才之间的联系以及各类人才在整个人才结构中的地位、职能、功绩、贡献和影响。

(历史性原则 :人才分类是一个历史的范畴 ,任何人才分类都是相对于一定的时代 ,任何分类方法都将随着历史的发展而发展。

(相对性原则 :各类人才分类都是相对意义的。各种类型的人才之间不存在不可逾越的鸿沟和绝对分明的界限。他们彼此互相联系 ,相互促进。人们可根据需要 ,从不同的角度进行人才分类。但同一个人材在不同的分类中会处于不同的地位。同一种人才在分类中 ,也会出现重迭和交叉。因此 ,对任何人才分类都应作辩证的理解 ,不可绝对化。



四、人才价值体现

价值通常指事物的用途或积极作用。价值这一概念,在不同的学科领域有不同的涵义。在马克思主义政治经济学中,价值是指凝结在商品中的抽象人类劳动,它所体现的是在物的外壳掩盖下的商品生产者之间互相交换其劳动的这样一种经济关系。在哲学中,价值却具有完全不同的另一种涵义:它是指客体的属性对主体需要的满足,也就是客体对主体所具有的意义和作用。正如马克思所说:“价值”这个普遍的概念是从人们对待满足他们的需要的外界物的关系中产生的。”^①这说明,在哲学中价值所反映的是主客体之间因需要而产生的关系。这里所说的价值,应当是哲学意义上的,亦即是一般意义上的价值概念。

什么是人才的价值?人才的价值是价值的一般概念在人才学领域的运用和延伸,既然一般意义上的价值是客体的属性对主体需要的满足关系,那么与这种一般的价值概念相联系的人才价值,就是指人才作为客体,其属性对主体需要的满足关系。而人才属性中,最本质的属性是创造性,即人才能够创造物质财富和精神财富,从而推动社会的发展。人才通过这种途径满足社会的需要,使其价值得以体现。从这个意义上说,人才的价值就是指人才能够创造物质财富和精神财富,从而满足社会、国家、集体、个人发展的需要的有用属性。

人才的社会价值

人才价值既然是人才客体对主体需要的满足,它所反映的是人才与社会之间的关系,因而人才价值,从本质上讲应当是人

^① 《马克思恩格斯全集》第4卷,人民出版社1955年版,第167页。



才的社会价值。

人才的社会价值是指在人才价值关系中,社会是价值的主体,人才是价值的客体。人才的功能对社会需要的满足关系,就是人才的社会价值。倘若人才的功能不能满足社会需要,或人才虽有某些功能,但因种种原因而未能实现,那么人才就没有或不能实现其社会价值。

圆 人才的自我价值

从人才个体与社会的关系中,不难发现人才的自我价值。所谓人才的自我价值,是指在人才价值关系中,人才成为价值主体,社会则成为价值客体。社会对人才需要的满足就是人才的自我价值。人才相对于社会而言,它是作为客体而存在的;另一方面,每个人才个体都是社会的一员,它又处在主体的地位。作为客体,它必须满足社会的需要,必须对社会具有意义和作用;作为主体,它又要求社会能够满足其需要(包括其生存、发展、享受、安全、尊重以及充分施展自身创造性才能的需要),并依据其创造才能的高低和对社会贡献的大小,获得相应的荣誉与社会地位。在这诸种需要中,作为人才个体最本质的需要是社会的尊重,是社会能够为其提供充分施展自身创造才能的机会和条件。所以,人才的自我价值,概括地说,就是社会对人才个体需要的满足。

我们所讲的人才的自我价值,并不是西方资产阶级所宣扬的以个人主义为核心的人才价值观。它这种价值观割裂人才与社会之间的联系,将个人置于社会的对立面,将个人利益凌驾于社会利益之上,主张“自我奋斗”、“自我表现”,主张用“自我”排斥一切,摒弃一切,并认为,只有这样,才能实现人才的自我价值。对此,我们大学生必须批判并抛弃。

猿 人才的社会价值和自我价值是辩证的统一



社会总是要进步、要发展的,社会的进步和发展需要人才,人才总是社会的人才,人才的成长和发展,都离不开社会。正是在人才与社会之间的这种相互依赖、相互满足对方需要的关系中产生出人才的社会价值和自我价值。所以,社会需要人才和人才需要社会,是人才的社会价值和自我价值统一的基础。

人才的社会价值和自我价值又是相互制约、相互作用的。具体表现:人才越能满足社会进步和发展的需要,其所具备的社会价值就越高。同样,社会越是尊重人才,越为人才提供充分施展其创造才能的机会和条件,人才自我价值的展现就越充分。而人才自我价值的充分展现,又会对社会的进步和发展产生更大的推动作用。同时,社会的进步和发展,一方面为人才提出更高的要求,另一方面,又为实现这种要求提供更充分的条件,使人才向着更高的层次发展。因此,就会在人才的成长和发展与社会的进步和发展之间形成一种相互推动、相互促进的良性循环的态势。与此相反,倘若人才不能满足社会进步和发展的要求,其社会价值就会丧失;人才一旦失去社会价值,其自我价值也就不复存在。这样,人才的成长和发展与社会的进步和发展,都同时受到制约。

从这一辩证统一关系中,我们可以得到重要启示:一方面,社会应当珍惜、爱护和尊重人才,并为其提供良好的外部条件;另一方面,人才自身也应摆正个人在社会中的位置,正确处理个人与社会、个人与集体、奉献与索取之间的关系,将社会和人民赋予的才华,无私奉献于社会与人民。

五、人才理论发展

人世间一切事物中,人才是最可宝贵的。作为人类的才智

