

帅才与将才谁更高明 人尽其用才是关键 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/169/2021_2022__E5_B8_85_E6_89_8D_E4_B8_8E_E5_c25_169270.htm

世界经济发展与日益加剧的市场竞争使人们深刻认识到，从企业的竞争到综合国力的竞争，说到底都是人才的竞争。我们要树立人才资源是第一资源的观念。为此我们需要大力加强教育培训，以提高人员素质。与此同时，更要在用人问题上转变观念，使有用之才真正能够脱颖而出，以实现人尽其才，才尽其用的目标。没有无用之才 随着经济的迅速发展与科技日新月异的进步，各领域都普遍感到人才紧缺。但另一方面却又有许多学有所长的人才得不到施展才华的空间。我国汽车工业研发人才的境遇就给人颇多启发。来源：www.examda.com 自1953年开始中国建立了自己的汽车工业，但半个世纪以来却没有形成拥有自主知识产权的知名汽车品牌。近些年来国内汽车工业虽有了很大的发展，但都是与国外汽车公司合资，贴用的是外国的汽车品牌。我们自己培养的汽车研发人才不在少数，但在几大汽车集团却难有用武之地，因为生产别人的品牌我们没有话语权。然而近年来在我们自己土地上诞生的、名不见经传的一些企业却吸引这些人才，从无到有地研发出了自己的汽车品牌并且实现了出口。事实上，像奇瑞、吉利这类企业的规模和实力远远难以与一汽、二汽集团相比。可是这些人才从难以有所作为到大有作为，不正说明我们不是没有人才，而是他们此前没有得到可以体现自我价值的环境。老子说：“圣人常善救人，故无弃人，常善救物，故无弃物。”（《道德经第二十七章》）就是说，在好的领导眼里，世界

上没有无用之物，只有放错了地方的东西。我们现在提倡循环经济，正印证了这个观点，例如钢铁行业的废弃物，可以当成水泥行业的原材料使用。天下也没有无用之才，只有放错了位置的人才。上述汽车行业研发人才的经历不正是个例证吗？从刘邦用人之道看人才管理来源：www.examda.com 现在要实施人才强国战略，一方面需要借鉴吸收国际上的丰富经验，博采众长，为我所用。同时在祖国丰富的文化遗产中，可以汲取祖先许多发人深思的识才用才方面的用人之道，从中得到更深启发，而这正是我们中华民族灿烂文化的独特优势。中国历史上这类事例多得不可胜数，这里仅以楚汉之争为例，使我们从古人用人之道中感悟到其中的现实意义。我国历史上著名的楚汉之争，最后以项羽惨败，刘邦全胜并建立汉王朝而告终。决定楚汉之争成败的关键因素，是项羽和刘邦不同的人才观和他们的用人之道。“项羽妒贤嫉能，有功者害之，贤者疑之”，“有一范增而不能用”（《史记高祖本纪》）。这位“力拔山兮气盖世”的一世枭雄，最后竟落得自刎乌江的悲惨下场。而刘邦在谈到他能“得天下”的根本原因时说，在战略部署、战略指挥上我比不上张子房张良（“夫运筹帷幄之中，决胜于千里之外，吾不如子房”）。在后勤管理、保证供给方面，我比不上萧何（“镇国家，抚百姓，给馈饷，不绝粮道，吾不如萧何”）。在“横扫千军如卷席”的作战能力上，我比不上韩信（“连百万之军，战必胜，攻必克，吾不如韩信”）。来源：www.examda.com 这体现了刘邦的为人正如老子所说：“知人者智、自知者明”（《道德经第三十三章》）。他清楚地了解别人之所长，所以他是聪明人；他又清醒地知道自己之所短，所以他又是明白人。接着

刘邦讲了他所以得胜的根本原因：“此三子皆人杰也。吾能用之，此吾所以得天下也”（引文同前）。他首先肯定张良、萧何、韩信这三个人都是人间豪杰，关键在于“吾能用之”，这正说明刘邦在识才用才方面比项羽更胜一筹。刘邦敢于并善于启用比自己在某些方面更高明的人才为其所用，在今天全国上下实施人才强国战略的背景下，确实令人深思。“帅才”与“将才”谁更高明？现在高学历者在各行业的比重正在不断增加，这给各级领导带来了新的考验。当你所领导的部下在学历上或其他能力上比自己更强时，作为领导，是为其创造更有利的工作条件使之能更好施展才华，还是有意无意地设置障碍，以减轻部下对自己形成的挑战或压力？在领导与被领导谁更高明的问题上，主要是看你怎样去衡量。刘邦和韩信有一段对话，也给人以启发。刘邦有一次问韩信，像我这样的人你看能带领多少士兵？韩信回答：超不过十万人。刘邦又问：那你呢？韩信说：多多益善。刘邦笑了：你能多多益善，那怎么还是被我抓了呢？韩信说：你不善领兵卒，却善于领导将士，这就是我韩信为你所抓的原因（《史记淮阴侯列传》）。这里韩信提出了关于“善将兵”的“将才”和“善将将”的“帅才”的概念。张良、萧何、韩信这三个“人杰”都属将才，正是在刘邦这位帅才的领导下，才能各显其能而使得刘邦得天下。要是将才没有帅才的领导，他们也发挥不了最大作用，所以将才的业绩归根到底还离不开帅才的英明领导。当然要是你有了能人而不会用，只会从消极方面去处理，那么当不了“帅才”，领导不了“将才”的人，在优胜劣汰的客观规律下，就只能“让贤”由别的帅才取而代之了。在《史记淮阴侯列传》中，韩信提到的有关百

里奚的境遇也是意味深长的。“百里奚居虞而虞亡，在秦则秦霸，非愚于虞而智于秦也，用与不用，听与不听也。”同样是百里奚这个人，他在春秋时的小国虞国时，虞国灭亡了，而到了秦国，正值秦穆公当政，他辅佐穆公完成霸业，秦穆公成了春秋五霸之一。为什么同一个百里奚，在不同处境下其业绩有如此强烈的反差？这不是由于他本人在虞国时愚蠢，而到了秦国变成了智者，关键在于“用与不用，听与不听”。像百里奚这样的例子在我们的现实生活中也屡见不鲜。我们不是也常听到或看到，某一个人在这个单位是条“虫”，而到了另一个单位却成了“龙”的事例吗？究其原因，不同样也是“用与不用，听与不听”吗？由此可见，我们不是没有人才，更重要的是一个群体、一个组织，其领导者到底有没有识才用才的眼力、智慧、胆略和胸怀。现在，当我们正在加快推进人才强国战略时，两千多年前祖先留下的“用与不用，听与不听”这八个大字的遗训，对我们识才用才仍有着画龙点睛的鲜明现实意义。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com