

有哪些用人的方法？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/21/2021_2022__E6_9C_89_E5_93_AA_E4_BA_9B_E7_c25_21101.htm 1. 扬长避短，各尽所能 人的知识和才能，由于受天赋、阅历、环境、教育背景等因素的限制，因而表现出不同的特点。领导者的任务，首先，要了解每一个下属的长处和短处、优点和缺点、能和不能，用心分析每个干部的特点。其次，要善于用人所长，避其所短，要能短中见长，变短为长。领导者要树立人人都是可用之才的观念，每一个人没有大用有小用。魏源说过：不知人之短，不知人之长，不知人长中之短，不知人短中之长，则不可以用人，不可以教人。所以，领导者用人不仅要扬长避短，更要善于变短为长，使每一个人都能各得其所。而且要注意将不同人的长处组合起来，形成一股合力。 2. 重业绩，看能力，不论资排辈 业绩是人们工作实践的结果，是人的能力、品德、思想行为及所付出的工作绩效的综合体现。领导者使用人才，最主要的就是要在实践中看他为党和人民做了哪些实实在在有益的事情。这也是评价干部的实践标准。在实践中检验和选拔干部，是辩证唯物主义认识论的客观要求，也是选拔人才工作必须遵循的基本规律。领导者用人要不拘一格，敢于起用能人。人才不是完人，要认识到世界上没有完人，只有具有不同个性的人。往往才能越高的人，其缺点也越明显。管理学家杜拉克在《有效的管理者》中说：“谁想在一个组织中任用没有缺点的人，这个组织最多是一个平平庸庸的组织。谁想找‘各方面都好’的人，只有优点没有缺点的人，结果只能找到平庸的人，要不就是无能的

人。才干越高的，其缺点往往也越明显。有高峰必有低谷，谁也不能是‘十项全能’。”

3. 热情关心，积极保护领导者对人才的热情关心、积极保护，包括下述一些具体要求：真心爱护人才。爱护人才，才能用好人才。有些能力出众的高级人才，往往也存在某些短处，可能有时不为多数人所理解，工作中会遇到各种阻力和障碍，甚至在某种程度上与领导和群众处于矛盾状态之中。这些问题直接影响人才工作的积极性。领导者对此应有正确的认识和明确的态度，要采取积极的措施关心爱护人才，甚至在特殊情况下勇于保护人才。

热情关心人才。在政治上热情关心人才的成长进步，帮助他们树立正确的世界观、人生观和价值观，鼓励和支持他们关心政治，积极参与领导决策活动，充分发挥他们的智慧。在工作上放手使用，积极为他们创造条件，做好服务。在生活上要关心他们，帮助他们解决困难，使他们解除后顾之忧，更好地做好工作。

勇于保护人才。要使人才尽快摆脱困境。人才的真知灼见、改革行动、工作积极、受到表扬等，常常会遇到某些人的妒忌、非议，甚至是公开的讽刺，背后的诽谤。此时领导者应采取积极措施保护人才，使人才尽快摆脱困境，继续发挥作用。

二要敢于为人才的失误承担责任。人才不是“神”，在工作中难免失误、犯错误。领导者对其缺点和错误，既要批评和帮助他改正错误，又要主动承担责任，绝不能怕受牵连一推了之。

三要敢于抵制对人才的无原则吹捧和不适当的使用。领导者应该善于制止这些不恰当的吹捧、提拔和过多的会议，并且帮助人才正确地对待组织、群众和自己。

4. 赏罚分明，善于激励人才的管理，重在赏罚分明，一碗水端平。人才都是有较强的上进心和荣誉感的

人，他们非常重视领导者对他们工作的评价是否合理和正确。因此，通过货优罚劣，赏善罚恶，不仅是对群体的思想和行为进行规范的有效措施，而且会对人才产生巨大的激励作用。赏罚措施要准确合理，具有权威性。要使赏罚准确合理，就必须掌握下属的第一手资料，客观地评价其功过是非。领导者对下属的激励行为是十分复杂的过程，激励方式方法多种多样，有物质激励、精神激励、认同激励、荣誉激励、目标激励等。领导者要善于了解人、理解人，使人才得到最合理的安排和使用，充分调动人才工作的积极性、主动性和创造性。

5. 有效开发，合理流动人才是世界上最重要的资源。领导用人不仅重在使用，而且需要不断开发和管理，在使用中开发，在开发中使用，通过使用促进开发，把使用与开发有机地结合起来。制定人才开发规划。制定人才开发规划和制定一系列有利于人才成长的政策法规是有效开发人才的基础和前提。加强人才开发机制建设。通过深化干部人事制度改革，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。

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