

公选考试：怎样识别人才？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\\_\\_E5\\_85\\_AC\\_E9\\_80\\_89\\_E8\\_80\\_83\\_E8\\_c25\\_21102.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/21/2021_2022__E5_85_AC_E9_80_89_E8_80_83_E8_c25_21102.htm)

识别选择人才是领导用才的前提和基础。领导者选拔识别人才的过程中，要坚持全面的、历史的、发展的观点和方法，掌握识别人才的标准。

识别选择人才的方法主要有以下几种：1. 观察法。观察法是指通过感性直观地识别人才。观察法可以分为直接观察法和间接观察法两种。直接观察法是通过与考察对象面对面地接触，听其言而现其行，对人才进行观察和识别。这种方法具有直观性的特点，可以更快捷有效地识别人才。间接观察法是通过间接方式对考察对象进行考察。如考察干部的档案，听取群众的反映等，它可以排除主观因素的干扰，更具有说服力。

2. 试用法。试用法是在观察的基础上，通过短期试用来鉴别人才。如艰苦环境考验、挂职锻炼、代职试用等。这种识别人才的方法可以避免主观判断的错误，以便更全面地了解被识别对象的品格、意志和解决问题的能力。因此；领导者要给各种人才创造条件，使其充分展示才能。

3. 荐举法。即采用自荐、组织推荐。专家推荐、群众推荐和上级领导审批相结合的方法选择人才。荐举法是广泛发掘人才、开发智能的好形式。领导者应倡导他荐，鼓励自荐。

4. 绩效考核法。绩效考核法是通过考察对象的工作政绩或业绩作全面考核，来了解一个人的品德优劣和能力大小。这种方法从最终社会效益出发，对人才实绩进行客观的评价，这对人才的识别更具有综合性、全面性。绩效考核法有排列法、比较法、成果对照法、尺度评定法、个人申报法和行为考

核法等。这种方法具有一定的客观性和科学性。5. 信息网络法。信息网络法是现代信息社会识别人才的方法。根据我国国情的差异性和不均衡性，建立起人才信息网络，使人才在更大范围内流动，扩大人才的利用率，使人才资源得到最优配置。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](http://www.100test.com)