

领导用人的原则是什么？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\\_\\_E9\\_A2\\_86\\_E5\\_AF\\_BC\\_E7\\_94\\_A8\\_E4\\_c25\\_21103.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/21/2021_2022__E9_A2_86_E5_AF_BC_E7_94_A8_E4_c25_21103.htm)

领导者能否正确地用人，关系到领导活动的成败，事业的兴衰。用人是领导者进行领导工作的重要环节之一，是领导的基本职能。领导用人是指领导者或领导集体在实施领导活动过程中，按照一定的隶属关系和干部管理权限，对下属加以选拔、使用和培养等一系列组织行为过程。领导用人是一个包容性很强的概念，也是一个发展的概念。在我国改革开放之前，领导用人主要是指“用干部”，目前在一定的场合仍然如此。但是，这里讲的领导用人则要宽泛得多，是指领导者对人的体力、智力、能力等的开发和使用，简言之，就是对具有各种各样才能的人，充分合理地开发和使用。领导者用才是根据人才的特长和素质，把各种人才选拔安排到最能发挥其才能的适当岗位上，实现人与事的科学结合。在人才使用过程中要遵循以下几个方面的原则：1．峰区年龄，适时任用人才的成长具有周期性，一般分为萌芽期、发展期、创造期、成熟期、衰退期。其中最佳年龄区域一般是30 - 45岁，但不同行业、不同层次、不同个体的人才，会有所区别。这一时期是人的精力最充沛的旺盛期。在这个时期启用人才，可以避免人才的浪费，使投入产出比达到最优化。2．量才任职，职能相称量才任职。是指领导者首先要作岗位分析，把本单位、本机构各项工作的性质、责任、权限及任职者应具备什么条件等分析清楚。因事设人，而不因人设事，这是用人的前提。职能相称，是指在了解下属的类型，分析下属人员的特长，确

定其人才类型的基础上，根据岗位条件，对号入座，授予职权，做到大才大用，小才小用。3. 用人不疑，放手使用 用人不疑，疑人不用的核心是信任，是用人的重要原则。做到用人不疑，放手使用。首先，领导者要以德服人。领导要有高尚的品德、宽广的胸怀，才能使人才服气，甘心情愿地为之效力。其次，领导者必须待人以诚。只有上下同心，才能事业有成。再次，领导者要能容人。能够容人之过，容人之短，容人之强，才能够成就事业。4. 精心培养，教育监督 领导者对人才不仅重在使用，更重在培养教育。为了适应新形势新任务的需要，不断提高现有人才的水平，是领导用人的重要任务，也是爱护人才的具体体现。培养教育也是为了更好地使用。对人才重使用、轻培养教育，或者只使用、不培养教育，是领导者缺乏战略眼光的表现，是领导者的失职。要特别注意加强对人才的教育培训。要构建终身化、网络化、开放化、自主化的终身教育体系。要开展创建“学习型组织”的活动，促进学习型社会的形成。要把人才的教育培训纳入单位发展规划，建立带薪学习制度和经费保障制度。要建立健全教育培训的激励约束机制。推行公开选拔、竞争上岗和职务聘任制度，增强人才的职业竞争意识和风险意识，激发终身学习需求。要注意在提高各类人才思想政治素质和履行岗位职责能力的基础上，重点培养人才的创新精神，开发人才的创新能力。要以人才的全面发展和可持续发展为目的，根据各类人才的不同特点，研究提出人才资源能力建设的标准框架，有针对性地进行教育培训。此外，要加强对人才的管理监督，加大对人才资源开发的投入，要鼓励和支持各种形式的人才开发事业。5. 重点带动，整体推进 领导

者对人才的使用，不等于平均用力。要按照分类管理的原则，实行重点带动、整体推进。要特别注意党政人才队伍建设、企业经营管理人才队伍建设、专业技术人才队伍建设，以培养和选拔党政领导干部、企业家、学科带头人为重点。

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)