

人力资源经验分享：从安倍辞职学用人之鉴 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/293/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_293168.htm 安倍含泪辞职，表面看是因为其主张的“延长《反恐特别措施法》相关法案”没有被国会通过，而阻挡其政治改革目的，出于对国会的胁迫而赌上自己的首相职务。最终，这个伎俩并没有威胁到国会中占多数的民主党成员，而履行承诺。本质上，安倍执政一年多时间，因内阁人事问题，给其造成的危机，确实也把这个有决心、有想法的首相，弄得心神不宁、憔悴万分。用人不当，不仅没有给其施政措施起到推动作用，反而一个劲地捅娄子。让在野党有了可乘之机，让民众产生信任危机，让安倍策略难以前行。识人、用人，仅一个人的问题，不仅关系到一个企业的兴旺发达，更关系到一个国家能否向稳定、和谐方向发展。安倍在识人方面，没有好好学习一下古人的训诫，致使其在当政期间因用人不当而载了跟头。识人之术，古人曰：“问之以是非而观其志；穷之以辞辩而观其变；咨之以计谋而观其识；告之以祸难而观其勇；醉之以酒而观其性；临之以利而观其廉；期之以事而观其信。”可能，安倍在这几个方面，对其任命的各位大臣，考察的少之又少，不然，怎么一上任就被暴光，一上任就有问题发生。这是考察不细的失误！也终究酿成其团队不坚、办事不力的内在病态，致使在作出重大民生国策时，迟迟徘徊而屡不得中。把眼光从政治事端，转向我们的企业。在企业中因人而出现的问题的也是屡见不鲜。长城集团、康佳彩电、摩根士丹利、TCL、惠普、联想亚信、华旗等知名企业人事动荡的新闻

时常见于报端，大企业有之，小企业更是人进人出，来来往往。这些人的来往离去，有个人原因，也有公司管理者的原因，更有一些企业决策者用人不当的原因。但是，每一件人事动荡事件的发生，无不对企业的发展带来严重影响。TCL如此、康佳彩电亦如此。企业组建一个得力的团队，需要企业决策者有明智的识人、用人之道，也需要企业决策者个人素质和能力的提升。美国大众、中国联想，其决策者在退位换人时，无不观其志、察其信、观其变、知其识、断其勇。把接班人考察的翔翔实实，然后才做定夺。识人是一件难事，但是按照原则识人，也不是一件难无果的事情。一些企业领导者因为心存鬼胎，对人用之疑之，用之防之，而使可用之材失之；一些企业领导，对所用之人听之任之、弃之不忍，而也使德廉之材散之；一些企业领导，用人而不富人，苛之扣之、处之罚之、杀鸡取卵，可用之材亦弃之而去……用人不可莽撞，亦不可唯亲；不可举贤避亲，亦不可不察不问。识的人才，对国家有利，对企业有利。古往今来，国家企业，人事之争盛者，国必乱，企必忘。不能选用合适人才，团结适合国家、企业发展的可用之材，而是拉帮结派、苟利营私、玩弄权术、勾心斗角，那么丑闻昭著之时，也必然走到当局的尽头。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