

人才的首要问题是人才观的问题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E6_89_8D_E7_9A_84_E9_c37_54245.htm “国以人兴，政以才治”。从古到今，人才作为先进生产力和先进文化的创造者，对于民族的兴盛与繁荣，始终起着关键性作用。然而，随着社会的进步，人们对人才的评价、选用，自觉不自觉地落入俗套，步入时代发展后尘，甚至难以从计划经济、小农经济和“官本位”等陈旧观念的束缚中解脱出来，一定程度上影响了人才的正常选用和成长，影响了事业的发展，也是落后地区与发达地区、中国与世界发达国家存在差距的重要原因之一。人才观上的循规蹈矩，表现最为突出的在党政干部选人用人上。从上世纪80年代到现在几次大的推进干部“四化”中，很多地方在理解和执行上走入误区，把年轻化搞成低龄化，把知识化、专业化混同于学历化。只要符合事先定好的“框框”、“条件”，就可以顺利地成为“人才”，而很少考虑是否有真才实学，是否有工作成效，是否在单位中有公认度。以至于一些青年干部产生浮躁心理，引发了所谓的“39岁现象”，这种现象也是混文凭、假文凭的根源。人才观的偏颇，导致评价标准的缺失和用非所长。当正职的缺乏“帅”才，作副职的缺乏“干”才。我们曾经解剖过一个单位的班子运行状况。这个单位的正职吃苦精神很强，内部的事、上下左右的事全部一身包揽，没日没夜，没有休息日。但单位副职和各级主管都无所事事，这个单位所负责的事项每年没有起色，群众意见很大。按理论和实践的标准，这个正职充其量不过是“三流”领导。这种干部“德”是没有

多大问题，问题出在“才”上，缺“帅”才，至少不应该放在“帅”的位置上。还有一种观念亟待转变，就是把重用当做一种奖赏。容易出现两种倾向。一种是对待有突出贡献的科技人员。如果这些人具有很强的组织管理才能，即是事业工作所需。如果不具备这方面的才能，就成了用其所短，发挥不了其应有的作用。另一种是每当一个位子空缺时，一边是很多人在拼命地争，一边是用人决策者为无法平衡而苦恼。这种恶性循环必然导致真正的人才难以被发现，即使发现了也难以被破格任用的结局。这些观念的根子在于我们传统的思维习惯和教育制度。最近看到一篇报道，一个在400名学生中成绩只能排在百位左右的应届毕业生，收到哈佛大学的本科录取通知书，以及每年4.5万元的奖学金。这样的提前录取荣誉，中国只有一个，亚洲也只有两个。然而被哈佛视为宝贝的学生，学校对其评价是，“她不是我们学校成绩最好的学生”，她从来没有在各类数理化竞赛中摘金夺银。哈佛看准她的是有鲜明的个性，有学术精神，有领导能力。而我们是分数面前人人平等。因此，人才观的转变也是一个漫长的过程。作为做人才工作的来讲，最重要的是坚持实事求是。实践是检验真理的唯一标准。只有实践才能出“真知”。“知人”是“善任”的前提和条件，“善任”是“知人”的目的和结果。只有在实践中“知人”，才能真正地做到“善任”。在社会主义市场经济条件下，只有通过市场经济的实践，才能真正地“知人善任”。选“千里马”，靠传统的“相马经”是远远不够的，也只有考察人才的实践活动和业绩，才能达到我们“知人善任”的目的。所以我们无论研究人才、评价人才，还是培养人才、引进人才，抑或选拔人才

、使用人才，都应当放到市场经济的实践中去观察、去运作、去选择、去检验。不能简单地用硬杠子一“卡”了之。其次是要做到人尽其才，才尽其用，用其所长是用人的最高准则。人生活在现实社会之中，受知识结构、思维方式、性格特征、社会环境的影响，各有其才，只是才能的方向不同、大小不同而已。用当其长，关键是各级领导要真正了解人才的长处和短处，用长避短。再就是要确实把能力和业绩作为先决的条件。重能力，就是要有良好的文化素养，有专业的技能，也就是我们说的要有一技之长。并且要与实践相联系，与工作相结合，把拥有的资源变为资本，不仅要会说，而且还要会练，百练才能成钢。重业绩，就是要工作有成效。漂亮的话说了一大筐，辛苦事情做了一大堆，如果不出成绩，那就是白说白做，劳而无功者不能算是真正的人才。

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