

et 网上投稿

et 网上订阅

录用查询

汇款查询

杂志栏目

● 经济研究

● 西部大开发

● 改革探索

● 新观察

● 理论经纬

● 三农问题

● 热门话题

● 企业论坛

● 区域经济

● 财经论坛

● 对外开放和贸易

● 综合论坛

● 经济全球化

● 产业集群研究

● 社会主义劳动理论探讨

● 面向21世纪的中国经济学

论文正文

## 任用干部中的“辩人”问题

上传日期: 2008年1月23日 编辑: 现代经济编辑部 点击: 340次

唐瑞芳 (广州市地质调查院, 广东广州 510440)

**摘要:**随着科学技术的迅速发展及市场竞争愈加激烈, 企业为了生存和发展的需要, 在干部的任用问题上, 管理观念正在发生着根本的转变, 本文从干部任用的内蕴出发, 阐述了在善用干部重要性, 总结了在干部的任用问题中存在的问题, 并就其存在的问题进行了分析并提出相应的对策。

**关键词:**任用干部; 辨人; 用人

中图分类号: F27

文献标识码: A

文章编号:

### 一、引言

随着科学技术的迅速发展及市场竞争愈加激烈, 人才已成为企业生存与发展的核心资源, 也是企业制胜的法宝, 在企业中人才的作用越来越大, 近年来, 企业为了生存和发展的需要, 在用人问题上, 尤其是在干部的任用问题上, 管理观念正在发生着根本的转变, 通过竞争上岗、绩效考核、薪酬激励发现人才、吸引人才、合理使用人才, 为人才发展营造空间。随着用人制度改革不断深化, 如何做到人尽其才, 适才适岗, 除了制度保障外, 很关键的一点是要“识人才”、“辨人才”。谁是优秀人才, 如何识别人才, 这成为使用人才的前提。对此, 国内外学者都进行了广泛而深入的探讨, 潘丰【1】提出站在哲学的角度考虑企业人才识别、吸引和使用问题等; 吕守权【2】针对地勘单位选拔及用人过程中存在任人唯亲的不正之风, 提出整改意见; 郭力华【3】提出了优秀人才应具备的基本素质及它们之间的辩证关系。

众人皆知伯乐相马的故事, “世有伯乐, 然后有千里马”, 但又有多少人知道伯乐如何识得千里马? 而识人问题就是选用人才的关键环节。欲“知人善任”, 首先就要“识人”, 而“识人”要识准、识透, 除了要全面地认识人, 更要做到客观地辨别人。本文提出辨别一个人是不是人才, 应该重资历不唯资历、重文凭不唯文凭、重能力不唯能力, 这就需要具体地客观地、实事求是地辨别人才。

### 二、辨别“老人”和“能人”

长期以来, “论资排辈”是干部选用中的一种普遍现象。在人们的观念中似乎年龄代表着资历, 资历代表着水平。资格越老越有能力, 因此, “按着资格往下排, 一茬一茬顺着来”, 成为了一种被默认的用人规则。尤其在一些单位的中层管理层, 这种情况更为突出。尽管有的单位选了一个好的带头人, 但众多的中层干部却稳坐钓鱼台, 资历越深坐得越稳, 出现了一些“任你风吹浪打, 我自岿然不动”的“三朝元老”。这样的“老人”多了, 再好的“带头人”也带不动职工, 带不动企业, 不容置否, 资历在一定程度上反映了干部经验积累和能力提高的过程, 是干部成长的历史记录。但是, 资历并不等于能力, 我们要选拔的是“能人”而不是“老人”。当然, 能人中是包括那些真正有能力的老人, 但是对于那些资历浅、经验少的优秀年青干部, 我们不通视而不见。正如古人云: “用人之道, 当自其壮年心力精强时用之。”这必须打破那种唯资历的绝对化观点, 对德才兼备、政绩突出、能够担当重任的优秀年青干部, 要及时选拔到各级领导班子中来, 对特别优秀的, 还应大胆破格提拔使用。

去年我单位不断完善干部选拔任用机制, 规范竞争上岗流程, 以笔试、答辩、和综合素质测评等内容按一定加权综合评价人才, 树立了重素质、重业绩、重公论的用人导向, 形成岗位靠竞争的良好氛围, 使许多能力强的人被安排到适当的岗位, 充分调动全体员工的积极性、创造性。

### 三、辨别文凭和水平

自从干部选拔提倡“四化”以来，学历、文凭就成了衡量干部知识化与专业化的一个重要指标。随着知识经济时代的到来，对于干部知识化的要求更高，文凭成为晋升的一个门槛，这就使许多人在文凭与水平的认识上出现误区，似乎文凭越高，水平也越高，提拔的可能性也就越大，结果造成某些干部利用权力获取学历或者干脆用假文凭蒙混过关，出现了真的假文凭和假的真文凭等文凭腐败现象，从而引发人们对现行教育制度的信任危机，而且败坏了党风、学风。

近年来，各级部门竞争上岗中对学历的要求有所偏重，造成部分职工认识的偏差，盲目的追求学历，抱着只要能拿到文凭，不管专业对不对口都无所谓的心态学习，结果学无所用，有时为了应付考试还影响了工作。因此，随着整个干部队伍有学历、文凭的人越来越多，选拔干部应特别注意文凭的含金量，也就是不关要看文凭有多高，更要看他们运用知识解决实际问题的能力和水平，在选拔时，还应看其所学专业与申报岗位是否对口。有些高学历的专家或学者进入领导班子，其中有些人适用能力比较强，经过几年的锻炼，很快胜任了所担任的领导职务。但是也有另外一些人虽然有专长，但由于缺乏组织领导经验和能力，大量事务性工作缠身，结果弃其所长，用其所短，不仅本人感到苦闷，而且工作受到损失。由此看来，没有文凭是不行的，有文凭没有水平同样也是不行的。

#### 四、要辨别能人的“才”与“德”

在我们单位的发展史上曾涌现出许多勇于改革、敢于创新的人，他们往往有着超凡的个人能力和突出的工作实绩，并能带来一定的经济效益和社会反响。因此，他们又被称为“能人”。也曾有人提出要大胆起用“有缺点的能人”，也就是宁可用那些曾经犯过错误或工作中有失误但确有本事、有作为的能人，也不用那些圆滑世故、无所作为的庸人和听话省心的“老实人”。应该说，这一提法体现了市场经济条件下选人、用人观念的进步，远的不说，就说我们单位吧，有个别曾犯过错的职工，他们具有较高的技术业务水平和管理水平，由于历史原因，工作思想包袱重，不敢放开手脚大胆干，通过单位领导积极引导，鼓励他们放下包袱，不断进步，且大胆使用他们，焕发了工作热情和主人翁责任感，他们积极创新管理、服务、技术，成为了先进生产力的带头人，带动和鼓舞一大片的员工，推动了单位的发展。

对于这种“两头冒尖”的能人还应作具体有辨别，如果不作具体的分析，在选拔干部时就容易导致重才轻德，甚至只看才，不看德。如有人认为市场经济就是能人经济，只要能人懂经营，德不德并不重要，有缺点也可以原谅；还有人把能人理解为能说会道，八面玲珑，善于逢迎交际，领导眼前是红人，这样的能人尽管神通广大，但思想政治素质差，甚至思想作风有严重问题。他们中有的钻政策的空子，你上有政策，我下有对策，这样的能人给企业造成了不可估量的损失。

#### 五、总结

用人制度随着时代的发展取得了很大的进步，但许多政策尚不健全，公平合理的竞争机制也在逐步建立，如果重才轻德的意识左右干部政策，使一些有才无德或有才少德的人进入干部队伍，后果不堪设想。所以，“能人”可以不是“完人”，首先应该是个“好人”，他可以有缺点，但不能有原则和本质上的问题。对有缺点的能人要客观公正地辨别和衡量，既不因某个方面的缺点而否定其才干，也不能只看才，不看德。只有这样、才能树立干部工作的正确导向，防止和避免选拔任用干部中可能出现的偏差。

参考文献：

- [1] 潘丰.企业人才识别、吸引和使用问题的哲学思考[J].镇江高专学报, 2005;7(18):64~69
- [2] 吕守权.地勘单位用人问题管窥[J].中国煤田地质, 2006;12(18):69~71
- [3] 郭力华.浅论人才[J].太原理工大学学报(社会科学版), 2006;12(24):35~36
- [4] 韩忠玉,李耀勇.创新人才环境应着力把握三个问题[J].山东省农业管理干部学院学报, 2007;1(23):111~112
- [5] 薛永强.从伯乐相马说到制度选人[J].山西高等学校社会科学学报, 2006;8(18):27~29

版权所有：《现代经济》编辑部  
E-MAIL:mej@vip.sohu.com 电话：0898---68928581 传真：0898---68919810  
地址：海口市龙昆北路24号龙园别墅D1栋 邮编：570105