




农村信用社应走出人才观念认识误区

作者：魏作会

文章来源：中国农村金融网

点击数：628

更新时间：2007-3-9

 收藏此页

近年来，农村信用社逐步树立了“以人为本”的经营理念，在人才招聘、人才使用、人才管理方面迈出了一大步。但不容忽视的是，在人才观念方面还有不少误区，主要表现在以下几个方面。

误区之一：文凭等于水平。有的领导把文凭作为衡量一个单位、某个人是否有水平的唯一标志，以为某个人拿到了本科证书，该人就具有了本科的水平。在提拔任用上，没有达到规定的文凭，或没有文凭证书的，不管你资历多深，业绩多么突出，协调能力多么强，一律不予考虑。

一般地讲，拿到了一定的文凭，就具有了与该文凭相一致的水平。但也不尽然。有的人虽有本科证书，且属于全日制脱产学校毕业，只能说明他具有了本科学历的理论水平，其实践经验如何，还需要在实践中进一步考验，毕竟农金工作是一项复合型专业性极强的工作，本科上的书本知识还远远不够。更何况如今不少人的毕业证书是买来的，其含金量微乎其微。至于那些不脱产的函授、夜大、刊大、电大，其毕业证书也仅供参考。如果按照履历表上填写的学历水平“一刀切”的话，未免失之偏颇。

误区之二：职称等于称职。在人员的选拔任用上，上级领导往往把职称作为一项主要指标进行衡量，甚至误认为有了中级或高级职称，这个人就一定称职。达不到中级以上职称的，统统不予任用。

总体上讲，取得了较高级别的职称，其工作业绩、工作能力、学识水平相对较高。因为职称是通过一定的程序考出来的，评出来的，是经过基层逐级推荐的。但也不绝对。有的人尽管没有中级以上的职称，但其工作能力、业务水平、写作能力反而比有职称的人还强。事实说明，单纯以职称论英雄，就会陷入“唯职称论”的误区。

误区之三：年青等于年轻。现在我们提倡选拔任用年富力强的干部，这句话不错。于是有的县联社把年龄作为惟一的硬杠杠，把年龄超规定标准的一律“切掉”，统统不予任用。为了年轻化，有的县联社甚至规定超过30岁的就不能作为后备干部考虑。这样就将30岁以上的员工统统拒之任职门外，挫伤了许多人的积极性，因之也出现了“29岁现象”。

年轻化不等于年青化。提倡年轻化，不是说年龄越小越好，越年青越好。年轻化是相对于中年化、老年化而言的。随着生活水平的提高和生活质量的改善，人的寿命正在延长，“四十小青年，五十才中年，六十老顽童”，四五十岁也正是干工作的大好时光，如果提拔的年龄限制的太小，显然是人才的最大浪费。根据农村信用社的实际，提拔任用信用社副主任的年龄以四十岁以下为宜。

误区之四：会说等于会干。有的县联社领导认为，信用社的工作，无论是吸收存款，或是发放贷款，抑或是结算业务，都需要用嘴去表达，用嘴去说服，需要过硬的“嘴上功夫”。在很大程度上，员工是靠着一张“嘴”吃饭的。一个人会说，肯定有表达能力，肯定有工作思路，肯定有社交能力，肯定有公关能力，于是会说，就具有了会干的能力。为此，他们仅凭15分钟的竞聘演讲，30分钟的约见谈话，下乡入社几十分钟的工作汇报，就断定这个人具不具备会干的能力，从而得出结论，这个人具不具备提拔的条件。

不错，会说不是啥坏事。会说也是当今形势下信用社员工，尤其是领导干部应具备的基

本素质之一。但作为领导的应清醒认识到，有的人为了讨好领导，或者是为了弄个一官半职，平时不在工作上下功夫，专门在嘴上下功夫，在汇报工作时，专门捡领导喜欢听的往耳朵窟窿里灌，句句说到了领导的“心坎上”，极讨领导的欢心。这样的“会说”，还不如“不会说”为好。

误区之五：能力等于能干。有的领导往往说，某某人有能力，他很能干，把能力和能干等同起来。

能力是能干的基础，能干是能力的体现。在一般情况下，二者是顺应一致的。但有能力的人不一定都能干。民间有一个故事，说有一头膘肥体壮的马，人人都说这匹马拉车驾辕是匹良驹，可人们一旦把它套进车里，不踢就咬，光使横力不前行，弄得车主人无可奈何。现实生活中，有一些人表面看起来十分有能力，但这种能力并没有发挥到工作上，而是用到了其他方面。另外，对“能力”二字也要进行进一步辩证分析，看所说的能力究竟是什么样的能力：是工作上的能力还是生活上的能力，是吃喝拉拢的能力还是廉洁勤政的能力，是默默奉献的能力还是迎奉上级的能力。有的人看起来精明能干，口舌伶俐，处事圆滑，很有能力，但一干起工作，则束手无策，政绩平平。可见能力和能干还是两码子事。

误区之六：听话就是好员工。我们经常可以听到县联社领导议论：某某非常听话，是个好同志。把是否听领导的话作为评判员工是否优秀的标准。在提拔任用上，将那些平时爱挑毛病、不大听话的员工拒之提拔聘用大门之外。久而久之，逐渐形成了一种唯领导话是听、唯领导命是从的异常政治氛围。那些唯唯诺诺、惟命是从，对领导言听计从、说一不二的人得到了提拔重用，那些爱提意见、爱挑毛病、坚持正义、有一定主见的人反而受到了排挤或打击。

不可否认，领导在许多情况下讲的都是对的，职工听话是应该的，是保持一个单位步调一致，同心协力的关键。但如果领导任人唯亲、以人划线，或在单位里胡作非为、为所欲为，那么，员工越听话，事情就越糟糕。在这种情况下，那些和领导唱对台戏，敢于直谏陈书的职工倒是好的员工。把员工是否听话作为考核任用干部的标准，从理论上讲不通，从实际上也行不通。

河南滑县信用联社 邮编 456400

文章录入：魏作会 责任编辑：admin

- 上一篇文章： 对开展农村信用社安全保卫检查工作的几点看法
- 下一篇文章： 降低农村信用社不良贷款的几点建议

[【发表评论】](#) [【加入收藏】](#) [【告诉好友】](#) [【打印此文】](#) [【关闭窗口】](#)

本站文章（作品）来源注明“中国农村金融网”、“CRFN”或“本站原创”的，系指CRFN作者原创文章，版权归作者本人及本网站所有，转载请注明来源（中国农村金融网、CRFN或CRFN.cn的形式之一）和作者姓名；本站部分资料、作品、教程等来自网上收集，其版权归作者本人及源媒体所有，若涉及侵权，请与我们联系，本站将及时整理。本站所有资料仅供参考，其作者及网友观点不代表本网站观点，本网广告不能作为购销双方的依据。谢谢！

联系方式---管理邮箱:ccfn@163.com 电话:023-78911333。



最新热点



最新推荐



相关文章

没有相关文章



网友评论：（只显示最新10条。评论内容只代表网友观点，与本站立场无关！）

