# 怎样识才用才爱才聚才

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2025-04-27

*第一篇：怎样识才用才爱才聚才江泽民同志在“七一”讲话中指出：“领导干部要有识才的慧眼、用才的气魄、爱才的感情、聚才的方法，知人善任，广纳群贤。”寥寥数语，铿锵有力，生动地表达了我们党求贤若渴的感情，清楚地指明了在解决人才问题上的要求。党的...*

**第一篇：怎样识才用才爱才聚才**

江泽民同志在“七一”讲话中指出：“领导干部要有识才的慧眼、用才的气魄、爱才的感情、聚才的方法，知人善任，广纳群贤。”寥寥数语，铿锵有力，生动地表达了我们党求贤若渴的感情，清楚地指明了在解决人才问题上的要求。

党的80年历史反复证明一个道理：人才问题，至关重要。邓小平把能否按照革命化、年轻化、知识化、专业化的干部标准，培养、选拔、使用德才兼备的人，看作是真正关系大局的事。随着时代的进步和事业的发展，我们党和国家对各方面人才的需求越来越大，但人才的数量和质量远远不能满足要求。特别是在对待人才的态度和选拔人才的机制上还存在着不少问题，严重压抑着人才的涌现和使用，所以，江泽民同志在“七一”讲话中专门用一段讲了人才问题，强调：“要抓紧做好培养、吸引和用好各方面人才的工作。进一步在全党全社会形成尊重人才、尊重知识，促进优秀人才脱颖而出的良好风气。”

怎样解决人才问题？江泽民同志提出了“识”、“用”、“爱”、“聚”四个字；而每个字后，又分别提出“慧眼”、“气魄”、“感情”、“方法”四个要求，一语中的，针对性极强。

识才要有慧眼。就是要善于发现人才。一是要有眼界，二是要有眼力。眼界，就是领导干部不能只盯着身边的人、围着自己转的人。尤其不能搞小圈子，凡是自己小圈子的就乱用，不是自己小圈子的就排斥。要开阔视野，拓宽渠道，走群众路线，善于发现群众公认、有政绩、有能力的人才，善于发现任劳任怨、兢兢业业干工作的人才。眼力，就是要善于辨别。一个人，是不是人才，要能够作出科学的判断。政治上强不强，人品上好不好，水平上高不高，政绩上大不大，要有一个准确、公平的估量。要多观察，听其言，观其行，善于发现真正的人才，善于发现言行一致，表里如一的人才。而不要把善于溜须拍马、弄虚作假的人错当成“人才”。必须按照干部“四化”方针和德才兼备的原则，坚持惟才是举，反对任人惟亲。坚持看人品、看水平、看政绩，而不能看亲疏、看关系、看假象。

用才要有气魄。就是要敢于选拔人才，善于使用人才。人才贵在使用。发现了人才，敢不敢使用？有一个胆量和气魄问题。人才可能比自己本事大，愿不愿意使用？人才也可能遭人嫉妒，敢不敢使用？在用才的机制上，到底是择优，还是择劣，还是择庸？所谓气魄，说到底，就在这里。人才宝贵，人才难得，所以就必须用，而不能放在仓库里冷藏起来。必须解放思想，更新用才的观念，摒弃各种陈旧观念和偏见，树立事业至上观念，讲台阶而不惟台阶，讲资历不惟资历。邓小平尖锐地指出：“选贤任能也是革命。”之所以是革命，就是要扫除我们观念和机制中各种陈腐的东西。这就要求各级领导干部要大胆使用年轻干部，大胆破格重用年轻干部，大胆给年轻干部压担子。用人，必须充分信任，放手使用。要提防谗言，要敢于授权，要大力支持工作。

爱才要有感情。就是要珍惜人才，爱护人才。这里的感情，不是私人之间的感情，而是对党和国家事业发展的感情，为了党的利益求贤若渴的感情，对待人才珍惜、爱护的感情。没有这种感情，把人才当作可有可无的东西，有多少人才也会被埋没掉。爱才，要在工作上大力支持，生活上热情关心，为人才的健康成长和发挥作用营造一个良好的环境。爱才不是护短，人无完人，金无足赤，有才能的也会有一些不足和缺点。对此，既不要求全责备，又要善于帮助。

对人才，在政治上要严格要求，经常进行党的性质、理想、宗旨和作风的教育，特别是进行勤政廉政的教育。在管理上要严格监督。要经常检查和指导他们的学习和工作，发现不足，要及时指出，给以必要的提醒和帮助。

聚才要有方法。就是要善于吸引人才、广揽人才、聚集人才。聚才首先要讲原则。聚(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)才不是搞个人小圈子，培植个人势力，不能根据个人的喜好，凭个人好恶招揽人才。要按照干部“四化”标准，把具备德能勤绩的人才聚集起来。聚才还要有办法。要制定聚才的政策，包括吸引人才的政策、使用人才的政策、对待人才的政策、留住人才的政策等等。要建立有利于留住人才和人尽其才的收入分配制度。没有政策，没有制度作保证，聚才就不可能规范，不可能持续化。还要创造聚才的环境和条件。领导德高望重，班子团结向上，部门风气正派，事业蒸蒸日上，人才就相对比较容易聚集。如果你争我夺，互相嫉妒，不能尊重人才、爱护人才，人才就难以聚集。从大局着想，多想一些办法，多想一些好的办法，人才就会越来越多，我们的事业就会越来越兴旺发达。

**第二篇：试论如何识才、用才**

党的十六届四中全会决议指出：实施人才强国战略，坚持党政人才、企业管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓，把各方面优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。这是实现中华民族伟大复兴的一个根本条件。因为，人才，在任何时代对经济和社会的发展都具有重要的作用。当然不同时代人才的价值不同。在农业经济时代，土地是核心资源，土地的价值大于人的价值。工业经济时代，资本最重要，经济发展的支撑点是货币资本。知识经济时代，人才最重要，人才的价值大于一切。经济发展要由人力资本来支撑。在经济全球化的今天，国际竞争日趋激烈。这种竞争，说到底是知识和人才的竞争，是人才的数量和质量的竞争，是人才开发水平和人才选用机制的竞争。可以说，谁拥有人才，谁就占领了经济的制高点。从这个角度说，于以往时代比，人才具有特殊的重要意义。所以，充分认识人才在社会经济发展中的战略性、决定性作用，深刻研究、探索人才的培养、吸引、使用和开发，对我们正确应对和把握入世后所面临的机遇和挑战，推动我国经济和社会的可持续发展，具有关键性的影响。

要注意培养人才。我国加入 世贸组织后，标志着我们将在更大的范围和更深程度上参与国际经济合作与竞争。人才的匮乏和流失将是我们面临的严峻挑战。我国是一个人口众多的国家，但这不等于人才济济。人才是培养出来的，而不是选拔出来的。培养人才靠投入，而中国人才成本仅是美国人才成本的二十分之一至三十分之一，这是导致我国科技竞争力落后的一个关键。历史和现实都表明，能不能培养出大批的、各个层次的、优秀的专门人才、创新人才，在很大程度上决定着我们国家和现代化事业的兴衰存亡。这迫切需要我们采取有力措施，加大人才资源开发的力度。要更新人才观念，树立人才培养的投入是最具有经济和社会综合效益的生产性投入，是收益最大的投入的观念。真正把人才资源开发放到更加重要的战略地位，使我国人力资源的潜在优势转变为现实的 人才优势。，为我国的现代化事业提供有效的人才智力保障。

要正确认识人才。人才不等于职称。人才不一定有职称，有职称的人不一定是人才。人才不等于知识分子，人才肯定有知识，但知识分子不一定个个是人才。人才也不等于全才，不是万事通。评价人才的标准是 贡献大。这是特殊标准，与评价领导干部的标准不同。对人才要求的是能做事，做成事，作具体的事。而对领导干部的要求是能会用人才，能驾驭人才，管的是大事，抽象的事。在某一领域，具有人才资格的可能只有一人，或极少的几个人。而在某一阶层，具备领导资格的人可能有很多人。在原始性创新和高新技术产业化中，人才特别是尖子人才，起着不可替代的决定性作用。所以，可以说，人才是特定时期、特定岗位不可替代的人。拿破仑就曾经提出：人才不可替代性的观点。所以，我们要确立人才是第一资源观念，人才是不可替代资本的观念。

强调人才的不可替代性作用的同时，不能忽略人才的德。人才应该是才与德的结合体。德才兼备。但是，在人才身上的德应该是指社会公德。法国启蒙思想家卢梭说过：“没有信念，就没有真正的美德。”对于人才来说，敬业就是他的信念所在，就是最大的德。“科学无国界’’,人才也是这样。广义说，人才应该属于全人类；侠义说，人才应该属于全社会。人才是不应该有阶级性的。人才不一定属于哪个阶级，至于为哪个阶级服务，或者人才成果被哪个阶级所利用，那要看哪个阶级承认它的价值，给他发明创造的空间。西北农科大教授吕殿清退休后，三家私企的经理登门造访，请他出山，但都被他一一谢绝。潜意识里的“无商不奸”告诫他，自己清清白白为国家服务了一辈子，不能给资本家打工。但是，当第三家私企老总三顾茅庐后，为他专门建造一个造价260万的高档次试验室，并配备先进、齐备的仪器，其中还有700平方米的智能化温棚，一年四季都可以作实验时，他终于耐不住了，“没有什么比这个更有诱惑力了”。尽管他的思想旧衣没脱下，但还是“咬牙下海”了，而且干得很卖命。用他的话说，“不论是公是私，成果能到田间地头，就值得卖命。”吕教授是人才这个群体的一个缩影。他的作为，就是人才信念、人才美德的真实写照。所以，在经济全球化的今天，我们应该站在更高的境界，正确认识人才，并树立新的用人理念——不强调所有，只强调所用。让市场在人才资源的配置中起到基础性作用。

正确认识人才是留住人才、用好人才的前提。人才自身大多有超常的特点。所以一般认为人才不可以管束。然而，即便是人才，在制约的气氛中也很难充分发挥他的才能，甚至能窒息他的创造意识。历史上就有徐庶进曹营一言不发的典故。因为人的才能不能剥夺。有心理学家研究发现，人的工作效率=智商+情商。就是说，一个人的情绪好的工作效率与情绪不好的工作效率之间是倍数关系。还有心理学理论认为，人的智能等于智商加情商的总和。但这一理论认为，人的智商在人的智能中仅仅占15%，而人的情商却占85%。所以，尊重知识、尊重人才是留住人才的关键，是开发人才创新意识的关键。要留住人才，就要从国际的角度、世界的眼光看待人才，而不能用狭隘的、或政治的眼光看待人才，更不能用要求共产党员的标准来要求人才。例如，米卢他应聘中国足协时从不参加升国旗活动，中国因此不聘他?比尔.盖茨，再上大学期间就吵了哈佛大学的鱿鱼，你能说他不是人才？当然不能。对待人才要承认他的特殊，尊重他的特殊。我们通常讲事业留人、感情留人、待遇留人，然因而这几个留人的渠道是内在相通的。例如，西周文王礼贤下士，亲躬渭水，请姜子牙；三国时刘备三顾茅庐请诸葛亮，这既是待遇，又是感情。尊重是一种待遇，这是精神上的待遇。当然，在市场经济的条件下。物质待遇更是必不可少。在人才上要舍得投资，要给人才让世人眼红的待遇。当然，在待遇问题上，并不仅仅是给多少钱的问题。二是强调人才的价值要得到认可，得到尊重。人才的价值要绝对高于社会的平均价值。最终价值还要待市而估。因为，从市场的角度来分析，对于人才，你不留有人留。你不用有人用，你不多给，别人多给，你要想提高核心竞争力，不靠人才靠什么？而且就人才内部因素来说，激励对其开发有惊人原动力。美哈福大学一心理专家研究发现，一个没有受激励的人，其能力仅能发挥百分之二十至百分之三十，而当他受到激励时，他的能力可以发挥百分之八十至百分之九十。当然对于人价值的认可与尊重，采取怎样的待遇形势式，我们必须有新的认识。我们现在还不富裕，不一定把人才的所有待遇都变成钞票。可以采取多种形式。比方说：人力资本入股。珠海人力资本最多可占企业的百分之六十五的股份。还可以采取期权、期股等办法。总之要留住人才、吸引人才，并最大限度的发挥人才的创新作用是我们的目标。

每个人在社会上都有自己的位置，帮助人才找准自己的位置，这是使用人才的问题。古人云：骏马能力险，犁田不如牛，坚车能载重，渡河不如舟。舍长以就短，智者难为谋。”只有用其所长，才能做到人尽其才，才尽其用。如果说会使用人才，汉高祖刘邦堪称典范。刘邦说：“运筹帷幄，决胜千里之外，吾不如张良，镇国家，扶百姓，不绝粮道，吾不如萧何，连佰万之众，占必胜，功必取，吾不如韩信。”这就是识人所长,用其所长。每个人都有自己的长处。用人要用他的长处，发挥他的优势。这关键要为人才营照良好的环境，提供一个可供他施展才华的平台。人才面临的环境，对人的才能的开发，可以是一种激励因素，又可以是一种制约因素。当环境起制约作用的时候，过去我们时常要求人才去适应环境，可是，适应环境的实质往往是以消磨人的个性和创造性为代价的，往往是以压制人的聪明才智为代价的。这显然是不可取的。竭力要求人才去适应环境，还会导致另一种后果，人才自己去改变环境。改变环境有两种含义:即改造和变化。靠个体力量改造环境常常是可求不可得，但变换环境就容易的多，流动是最直接了当的办法，那样我们就要面对人才流失。所以，我们决不能强求人才适应你的环境，总想按领导者的意志规范人才，而必须要给人才以适合于他发展的环境、条件和生存空间。这些都可能是人才重新塑造的兴奋点，也往往由此走向新的飞跃。

人才的科学组合是聚才用才的一个重要环节。人才的不同组合会产生不同的整体效应。因为人有素养、个性、习惯以及年龄、性别等差别。在人才的组合中。如果你不加思考的把人才随机的组织起来，就可能造成组合的群体越大，群体的作用越低的尴尬局面。例如我们把两个高能级的人放在同一个群体里，就可能引起能级低消1+12。缺乏人才和浪费都是经济发展的桎梏。而后者(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)是更沉重的桎梏。因为浪费人才，不仅是对社会智力资源的浪费，同时也浪费了自己的金钱。所以我们不能做人才的“收藏家”，干人才“超前消费”的事。是要注意培养人才、吸引人才，但必须是合理使用人才。我们说国际竞争是人才的竞争，创新的竞争，但同时更是人才识别，人才合理使用的竞争。不能正确认识人才和有了人才不能合理使用都不会对我们有任何益处。

总之，要营造“尊重知识，尊重人才，”促进人才脱颖而出，人才辈出的社会环境。要建立不断提高识才、用才、爱才、聚才水平的机制，激励广大人才群体创新创业锲而不舍的精神和敢为人先、用攀世界科技高峰的雄心壮志，在经济全球化的新挑战中，最大限度的发挥第一资源的作用。

**第三篇：选调生考试申论：兴起识才爱才敬才用才之风**

www.feisuxs

选调生考试申论范文：兴起识才爱才敬才用才之风

总书记强调，要在全社会大兴识才爱才敬才用才之风。这一要求充分体现了对人才工作的高度重视，对营造人才发展良好环境、大力推进人才事业发展提出的殷切期望。这就要求我们慧眼辨才、广路进才，思贤若渴、惜才如命，礼贤下士、敬重有加，扬长避短、人尽其才。

大兴识才爱才敬才用才之风，是党和国家事业发展的紧迫需要，是时代大势的呼唤。我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，我们也比历史上任何时期都更加渴求各类优秀人才。引才聚才、留才用才，关键是环境，根基是文化。环境好，则人才聚、事业兴;环境不好，则人才散、事业衰。在全社会大兴识才爱才敬才用才之风，时不我待，势在必行。

必须看到，受落后保守的传统思想文化和计划经济“大锅饭”体制的影响，社会上束缚人才健康成长、妨碍人才发挥作用的思想观念和体制机制还不同程度地存在。“木秀于林风必摧之”的嫉贤妒能心理、“不患寡而患不均”的平均主义思想、“武大郎开店”的狭隘意识时有表现;人才评价标准单

一、人才流动身份固化、人才激励缺乏相融性等体制机制障碍亟待破除。弘扬尚贤爱才的优良传统，破除思想和体制机制障碍，是大兴识才爱才敬才用才之风当务之急。

大兴识才爱才敬才用才之风，关键是各级领导干部要树立强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能。各级党委、政府要确立“人才资源是第一资源”“抓人才就是抓创新发展”的理念，克服“重物轻人”的思想观念，舍得向人才投入，由“招商引资”向“招才引智” 转变，为各类人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地。各级人才工作部门要勇做解放思想、解放人才的先行者，抓住全面深化改革的有利契机，不遗余力地推进人才制度创新，扫除一切阻碍人才发展的“拦路虎”和“绊脚石”,与一切妒才压才贬才轻才的现象作坚决斗争，努力营造识才用才的工作环境、引才聚才国家公务员| 事业单位 | 村官 | 选调生 | 教师招聘 | 银行招聘 | 信用社 | 乡镇公务员| 各省公务员|

政法干警 | 招警 | 军转干 | 党政公选 | 法检系统 | 路转税 | 社会工作师

www.feisuxs的政策环境、留才厚才的生活环境、爱才敬才的文化环境。大力宣传表彰优秀人才和重才用才的先进事迹，倡导科学的人才理念，培育尊重人才、见贤思齐的社会风尚，不断开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。

国家公务员| 事业单位 | 村官 | 选调生 | 教师招聘 | 银行招聘 | 信用社 | 乡镇公务员| 各省公务员|

政法干警 | 招警 | 军转干 | 党政公选 | 法检系统 | 路转税 | 社会工作师

**第四篇：才聚棋社十月工作总结**

才聚棋社十月工作总结

金秋的十月，充斥着激动与收获；丹桂飘香，弥漫着累累硕果。

本月，我社活跃度颇高，下面回顾这月的历程: 1.常规活动

按照惯例，我社全体协干于每周五晚上在食堂一楼举行例会及棋类的推广活动，此类活动，吸引了许多同学来参加，博弈 学棋 观战者络绎不绝，不能不说在一定程度上强化了来访者们的思维能力，丰富了同学们的课外文娱生活。

通过相互的切磋，许多弈者结为知己，彼此商讨棋中精粹，研磨着个中奥妙

通过对弈，扩大了同学们的人脉网。

还有不少前来学棋的同学，我裁判部人倾其所学，手把手传授各种棋类的走法，虽忙天碌地，但却来者无拒。相信相互之间各有收获吧，来者学会新的东西之后，往往小试身手，裁判部人在传授之余也提高了水准。

总的来说，每次例会到勤率不错，社干们积极投身活动，显现了非一般的热忱。

2.三棋大赛

本着调动学生竞争意识，我社举行了‘象棋 五子棋 跳棋’三棋比赛，只要对棋类有兴趣的同学都可以报名参加，不但不收任何费用，还有小礼品相送。本月已完成了初赛，半决赛。

此次大型活动是招新后第一次举办的，在社团元老的缜密规划下，新社干们毫无陌生感，有条不紊地记录活动章程，并出色地完成了各自任务。比赛中涌现了不少棋中强人，其中不少是我社成员及经常参加活动的积极分子。还有不少是低调处世者，蒿草之下或有兰香。

初赛当天，食堂二楼，熙煕攘攘的参赛者签到后，比赛正式拉开帷幕，裁判们气运丹田，势必裁绝一场公正的对弈，参赛者们有的凝神闭目，显得势在必得

有的正襟危坐，怡然自得

半晌后，一场场无硝烟的战事以迅雷不及掩耳之势爆发；象棋盘上车无轮 马无缰，真想叫各自将帅们提防提防。五子星轮中粒粒精奇，处处精微，勾勒出一副副外具美感，内含强大气场的画面。

跳棋中尔虞我诈，相互利用，究竞谁能先占据敌手的百里秦川？？

在裁判密切注视下，硝烟终已散尽，逐鹿中原强人现。

半决赛精采绝伦，大抵和初赛同出一辄。

总决赛还在紧张筹划中~~~~~但可以确定那确实是生死决斗，让我们拭目以待吧。

又是新的一月，我们才聚愈显成熟，为三棋比赛顺利结束而努力！！！

湖南城市学院才聚棋社

2024年11月5号

**第五篇：聚才之要在知人善任**

能否知人善任，是决定事业成败的关键之一。然而，知人善任绝非易事。究其原因，一是客观事物的复杂性，作为一切社会关系总和的人，千差万别；二是人们认识的局限性，发现人才往往需要经过一个相当长的过程。

那么，怎样才能知人善任呢？首先，要全面地历史地分析人。人是在一定条件下生活的，总会打上社会和时代的印记。领导者要知人，就必须对人的社会环境、社会关系以及表现和才能作出全面、历史的分析。不能只看档案材料，只看一个时期的表现，只听一个方面的反映。其次，要在发展变化中看人。人同世间万物一样，总是处在不断的发展变化中。因此，领导者要坚持唯物辩证法的观点，从动态的角度、在发展变化中看人。第三，要通过实践识别人。实践是检验真理的唯一标准，也是考验人的根本尺度。领导者要善于从实践活动中发现、培养和检验人才。识别人才不能单凭印象和个人好恶，也不能只看学历而忽视能力、只讲文凭而不讲水平。

怎样用人，更是一个大课题。一是要五湖四海，不搞山头主义。领导者应以宽广的胸怀形成强大的凝聚力，把各方面的人才聚拢起来。不能以人划线，唯派是举，拉山头、搞圈子。二是要任人唯贤，不搞裙带关系。领导者要从人民利益出发，用人出以公心，不能假公济私，举亲避疏，甚至因人设事，降格以求。三是要德才兼备，不搞偏重一面。德与才是一个完整的统一体，二者缺一不可。离开德，才就失去了灵魂和方向；没有才，德也就显得苍白无力。必须特别注意防止德才“两张皮”的现象，搞政治的就重德轻才，抓业务的就重才轻德。历史经验表明，这样做的结果只能使党的事业蒙受损失。四是要注重水平，不搞文凭至上。文凭是重要的，它是一个人所受教育的证明，是知识储备的标志。但更重要的是实际水平，它是一个人文化知识的升华，综合能力的体现。用人应当正确处理文凭与水平的关系，坚持要文凭而不唯文凭，重水平而不看虚名。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！