# 用人要审时度势量才适位1

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-07-17

*第一篇：用人要审时度势量才适位1用人要审时度势量才适位贯彻落实科学发展观，人才是保障，发挥人才的核心价值，使用是关键。在当前国际金融形势下，要充分做好人才的管理和使用，着重在“审时、度势、量才、适位”下功夫，真正使人才队伍人尽其才、才尽其...*

**第一篇：用人要审时度势量才适位1**

用人要审时度势量才适位贯彻落实科学发展观，人才是保障，发挥人才的核心价值，使用是关键。在当前国际金融形势下，要充分做好人才的管理和使用，着重在“审时、度势、量才、适位”下功夫，真正使人才队伍人尽其才、才尽其用，为实现社会的健康稳定发展提供强大的智力支持。一要审其时。古人云：“用人之道，当自其壮年心力精强时用之”，人的才能展现过程如若一个抛物线，必定经历从萌发到鼎盛再到衰退的过程，这是每位人才都具备的成长规律，其工作潜能的激发、工作经验的运用、身心素质的体现，在不同的成长阶段，都会有其自身的特征，在此过程中，其能力不可避免地存在潜能与显能之分。要使人才的使用用当其时，发挥出最大的综合效益，基本的前提是要充分认识并尊重人才的这种成长规律，根据不同阶段人才的成长特点，甄别人才的使用价值，使人才在最适合的时期在恰当的岗位上发挥优势。充分注重并利用人才成长的“黄金季节”，在其才能爆发的最高点加以充分利用，为人才作用的发挥提供最佳

舞台，激发其最大的潜力，使其在才能发挥的高峰期唱主角、挑大梁，为社会做出辉煌的贡献。二要度其势。社会发展瞬息万变，知识更新日新月异，人才使用也要与时俱进，要根据社会环境的发展用人才，紧跟时代调整用人重点。现阶段，受国际金融危机影响，国内已经凸显的民生问题更是雪上加霜，这就需要重用熟悉国际经贸的人才、支持善于产业升级和技术改造的良才、有具有创业能力和冒险精神的人才以及其能平衡发展与稳定关系的将才。要善于抓住跨越式发展和结构转型的非常时期，打破“累日以为劳、计岁以为阶”的常规，慧眼识才，大力用才，对优秀的人才早发现、早扶持、早使用，充分让每名人才都能在社会发展的过程中发挥应有的作用。要根据目标需求用人才，重点使用符合时势需求、体现时代特征的发展型人才。紧密结合工作需求，充分尊重人才的职业能力、性格气质、兴趣特点及心理素质等因素，制定人才培养发展的长远规划，充分激发人才队伍活力，实现社会和个人发展的双赢。三要量其才。“骏马能历险，耕地不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”不同的职位，对人才有不同的要求，不

同的人才，对岗位也有不同的适应性。这就要求人才的使用要尽可能做到量才施用，用其所长，“舍长以就短，智者难为谋”的用人方式只会造成人才资源的浪费。在人才的管理使用工作中，要通过多种方式，充分了解人才，全面准确掌握人才的兴趣、特点、爱好、专长等基本情况，以及对当前工作的满意度与适应度，继而对人才进行准确合适的角色定位，合理配置岗位和职务，使工作需求与人才能力有效融合，最大限度提高人才与岗位的匹配性。“庸人是放错了位置的人才”，关键是要懂得量才用人，根据不同人才的知识水平，安排相应的岗位，做到“智者取其谋，愚者取其力，勇者取其威，怯者取其慎。”量才用人，既要防止大材小用，浪费人才，也要防止小材大用，虚占其位，更不能出现削足适履，人为地强求人才改变或放弃自己的特长勉强去适应工作的情况。四要适其位。人才使用如同音符的组合，只有进行优化配置才能奏出最优美和谐的乐曲。要准确认识人才个体特征的差异性，充分把握人才作用发挥的互补性，防止人才使用的片面性，尽量保证人才结构的合理性，取其

长而避其短，提高人才岗位的综合效能。在年龄配置上，既要用好“老黄牛”，还要带好“小毛驴”，使整个人才队伍的年龄结构呈梯次分布，保持人才队伍的朝气与活力。在职位搭配上，树立“优势互补、用其所长”的观念，既要选好统揽全局、运筹帷幄的“帅”才，又要配好长于行动、精于管理的“将”才；既要选准锐意创新、勇于开拓的“千里马”，又要配好脚踏实地、埋头苦干的“老实人”。在知识结构上，既要注重人才个体知识结构的均衡，也要使整个人才队伍知识结构合理，使人才队伍最大效益的开展工作。

**第二篇：史量才**

史量才

[编辑本段]

生平介绍

一、史量才的出身

史量才（1880～1934年），名家修，祖籍江宁，１月２日生于松江县泗泾镇。清同治三年（1864年），其父移居松江府娄县泗泾镇，开设泰和堂中药店，遂入娄县籍。早岁颖悟、于光绪二十五年（1899年）中秀才。戊戌变法后，受维新思想影响，放弃科举，于光绪二十七年（1901年）考入杭州蚕学馆学习。年假归里，与地方人士筹款，在泗泾创办养正小学堂。蚕学馆毕业后，于光绪三十年（1904年）在上海创办女子蚕桑学校（后该校迁至苏州浒墅关）。同时，又先后在南洋中学、育才学堂、江南制造局兵工学堂、务本女校任教，并与黄炎培等发起组织江苏学务总会。为反对清廷向列强借款筑路，参加收回路权运动，被举为江苏铁路公司董事，曾亲至石湖荡桥梁工地现场擘画。光绪三十四年（1908年）任《时报》主笔。辛亥革命爆发后，参加江苏独立运动，响应革命，曾清理江海关财务，后被选为江苏省议会议员.二、与报业的结缘

1912年秋天，在社会急剧转型之际，三十二岁的史量才得到张謇等实业家的支持，以十二万元从席子佩手里买下了已有四十年历史的《申报》（当年9月23日订约，10月20日正式移交），从此踏上办报之路，开创了一生的事业。他毕业于杭州蚕桑学堂，在上海创办了蚕桑女子学校，曾在《时报》做过兼职和专职编辑，接触过近代报业。正是他将《申报》发扬光大，发展成中国影响最大的报纸之一，在百年报业史上放射出夺目的异彩。民国五年（1916年）还清了张謇等在《申报》中的股款，从而使《申报》摆脱了张謇等影响。自任总经理，开始对版面内容有所改变。《申报》以采访国内外大事和社会新闻为主要内容，对时政不时发出批评，如反对袁世凯复辟帝制，为了扩大销路，史量才招罗了一些鸳鸯蝴蝶派的文人，为他主持副刊“自由谈”，连载了不少才子佳人的小说。在他的苦心经营下，《申报》销路达增，史量才在报界的威望也不断提高，1927年，他又收买了《新闻报》股权，成为上海报业大王。他凭借在报界的实力，向其他产业发展，1921年，参加创办中南银行，还发起设立民

生纱厂，帮助扩大五洲药房，协助复兴中华书局。他实力日、增，在哈同路（今铜仁路）购买了豪宅，有花园假山，珍奇异玩，美奂美轮。

三、史量才与《申报》

他是民族资产阶级的代表人物，对军阀和蒋介石，不敢公然反对，又认为报纸是民众的口舌，总要为人民说话，才站得住脚。1931年“九一八事变”后，他更坚定了爱国、民主立场。他聘请爱国民主人士黄炎培做《申报》的设计部长，请李公朴主持《申报》流通图书馆和业余补习学校。他一改“自由谈”的面貌，聘请进步作家黎列文主持，专以发表新文艺作品，经常刊登巴金的《沙丁》、茅盾的《林家铺子》等比较进步的左翼作家的作品。在《申报月刊》创刊上刊载胡愈之的《动荡中之世界政治》等进步文章。他自恃《申报》的机构在上海租界里，国民党政府奈何不了他，所以在国民党政府有关重大政治经济举措上，常常旁敲侧击予以批评。在他同意下，《申报》还先后刊登鲁迅和陶行知化名“不除庭草斋夫”反对蒋介石政权的文章，并发表了几篇《剿匪评论》，反对蒋介石围攻红军。他以中南银行名义，出席南京经济会议时，拒绝认购巨额债券，在十九路军上海抗日时期还捐出了巨款。这些举动深为蒋介石不满。1932年6月，南京中央大学发生了殴打兼校长段锡朋事件，当时中大校长一职虚悬近半年，经费也业积欠达半年之久，因此当行政院简派教育部次长段锡朋兼代校长后，早已不满的学生以段系官僚政客，不符合校长人选标准，向段当面质询，段则扬言捉拿为首喊打的学生，由此引起\*\*，《申报》据实报道了此事的前因后果，并发表了评论文章，认为教育日益败坏，最大根源在官僚主义的侵入，并批评了国民党政府诸多政治和军事举措。时任教育部长的朱家骅在盛怒之下，罗列《申报》危害党国的罪状，向蒋介石举报，1932年8月，上海警备司令部受蒋介石指示，下令上海租界以外的国统区，一律禁止《申报》的邮递，后经过史量才多方放求助，蒋介石才解除了禁令，但要求由国民党中宣部派员指导《申报》的编辑和发行，遭史量才拒绝。对国民党当局的“不抵抗”政策颇为不满，赞同宋庆龄的政治主张，在《申报》上全文刊载了宋的宣言；还发表社论，同情学生抗日救亡运动。他说：“人有人格，报有报格，国有国格，三格不存，人将非人，报将非报，国将不国！”顶住了国民党当局施加的种种压力。

四、史量才与蒋介石的对峙

沪战结束后，上海地方维持会改组为上海地方协会，仍被推为会长。支持宋庆龄、蔡元培、杨杏佛等所发起的“中国民权保障同盟”运动，反对国民党当局不顾民族危亡

而进行的“剿匪”内战。为此，《申报》被蒋介石手令禁止邮递达35天之久。国民党当局任以中山文化教育馆常务理事、上海临时参议会会长等职，不为笼络，虚与委蛇。由于思想倾向进步，国民党当局威逼利诱均无效，遂遭忌恨，直接导火索为其刊登\*\*文章后，蒋介石阅后批上6个红字，申报禁止邮寄，于是长达35天的停刊，随后，在与蒋的一次会面合照时，蒋威逼说：“我有100万军队……”史却说：“我有100万读者……”于是蒋遂下定了去除史的决心。

五、报业巨子史量才之死

1933年底，宋庆龄用中国民权保障同盟的名义，起草了一份英文宣言，抗议蒋介石派人暗杀邓演达，杨杏佛将它翻译成中文，要求史量才设法发表，史量才虽然没在《申报》上刊登，但通过关系，在某通讯社的稿件上发表了。凡此种种，迫使蒋介石下了暗杀史量才的决心。1934年11月13日，史量才与妻儿等人由杭州回沪，在行驶至海宁附近翁家埠达闸口时，遭国民党特务枪击，不幸去世，从此，报界再无人敢与国民党抗争。

六、不能忘却的中国新闻烈士史量才

69年前的11月14日（1934年），当时全国最繁华城市发行量最大的报纸《申报》受到致命一击——报社总经理史量才在沪杭公

路上被拦道的国民党军统特务赵理君、惯匪李阿大等凶手枪杀，遇难时54岁。这一天，是中国新闻界的又一个黑色的纪念日。此前，1926年4月26日，《京报》社长邵飘萍在北京前门大街南端的天桥刑场遭北洋军阀杀戮，仅40岁；同年8月6日，《社会日报》主笔林白水被军阀枪杀在天桥刑场，年仅52岁。

本来，他们都可以躲过被枪杀的噩运，只要笔下留点情，不要太不顾及报纸的声誉，甚至只要“裤腰带松一松”，“送上来的金钱该收就收”，无论是《申报》，还是《京报》、《社会日报》，都会好生活着，而且可以尽享荣华富贵。谁知，他们偏偏要做捍卫正义与监守良知的报人，偏偏不畏死，最后真的当了烈士。一个被杀了还不够，还有两个、三个勇敢者，站了出来，以死报死。如果说真理是上帝的化身，那么，他们把自己最宝贵的生命奉献给上帝。

这就是中国报人的骨气和勇气。中国知识分子历来是敢于献身的。1946年7月15日，西南联大教授闻一多先生在云南大学参加李公朴先生追悼大会时，发表最后一次演讲，“你们杀死了一个李公朴，会有千万个李公朴站起来。”“我们都会像李公仆先生那样，跨出门去，就不准备再跨回来！民主是杀不完的！”

著名的民主斗士李公朴先生，作为史量才的朋友，也是《申报》的积极加盟者。1932年，创办于1872年的〈申报〉超过15万份发行量，进入黄金时代。史量才明确宣告“无党无偏、言论自由、为民喉舌”，坚持“国有国格、报有报格、人有人格”的方针，聘请著名进步人士黄炎培做申报设计部长，请李公朴主持申报流通图书馆和业余补习学校，约请鲁迅、巴金、茅盾为“自由谈”文艺作品撰稿人。

捍卫言论自由，并不是用嘴巴随便说说就可以捍卫的，而是靠吃豹子胆才能为的。著名报人徐铸成在专著《报海旧闻》中写道：蒋介石对《申报》不大听话大为不满，让杜月笙随史老板来南京谈话。蒋沉下脸来直露底色：“不要把我惹火，我手下有一百万兵。”史量才冷冷地回答：“对不起，我手下也有一百万读者。”这句被认为是“敬酒不吃吃罚酒”的话，也为他后来被枪杀埋下了伏笔。

不为权力所吓倒，不为金钱所打动，史量才的人格就是《申报》的报格，史量才的献身就是《申报》的永生。

“风萧萧兮易水寒，壮士一去兮不复还。”本来，这是一句刺客的诗，今天用在被刺者身上，却令人产生一种特别的“易水寒”感觉。古往今来的邵飘萍、林白水、史量才、储安平们，无一不是心怀“壮士一去兮不复还”的夙愿，他们以行动证明，他们正如闻一多先生所言的“跨出门去，就不准备再跨回来”。男子汉，大丈夫，生命若无价值，活着不如死去。

遗憾的是，作为中国新闻史上创办历史最长、影响最大的一份报纸，《申报》在出版77年之际，不幸于1949年5月27日停刊，一共出版25600号。此后，历史上的史量才和《申报》几乎被人淡忘了。今天，我在史量才先生遇难纪念日之际作一提醒，不是担心历史上先生的形象不够高大，而是担心自己有一天也会忘记史量才这个人。

七、《申报》史量才与大亨

大亨一词出现于清末的上海，是上海方言中专指称霸一方的帮会头目或达官巨富。然而“大亨”一词，并不是中国的“土产”。19世纪中叶，英国人约翰·亨生(John A Hanson，1803--1882)发明了一种在车后驾驶的双轮小马车，就以自己的名字将此马车命名为“亨生”，亨生几经改良，成为豪华私人马车。随着上海的开埠，亨生豪华私人马车于1880年后进入上海，被称为“亨斯美马车”。根据1900年的统计，当时整个上海拥有“亨斯美马车”者不足10人，而且全部是工部局董事或外商大班。华人中第一个拥有“亨斯美”的人是《申报》老板史量才，还是花费了数十万两之高价从一个德国人手中买来的。于是上海人就将拥有这种马车的人称为大亨。后来引伸开来又把称雄一方者叫做大亨，并一直沿用到了今天。

[编辑本段]

史量才故居

史量才故居

史量才故居为一座一层的砖瓦房，墙上有2024年3月原江宁县人民政府所立的一块牌匾，上书“史量才故居”五字。故居内陈列有史量才的生平事迹及政界要人为史量才所题的字。史量才原名史家修，1880年生于湖熟镇杨板桥村，原《申报》总经理，著名新闻事业家，社会活动家。史家世代务农，唯有他的父亲出外在松江县泗泾镇经营药店，他随母留在家乡。8岁丧母后随伯父生活，15岁时才同父亲在泗泾居住。史量才从小刻苦攻读，1899年应童子试考中秀才1901年考入杭州蚕学馆，毕业后任教。1904年他在上海创办了蚕桑学堂，受到上海商学各界重视，1905年参加上海学界组织的宪政研究会，与黄炎培等发起并组织成立江苏学务总会。1907年参加江浙两省绅商拒借外资保护路权运动，被举为江苏铁路公司董事。1912年被委任主持沪关清理处与松江盐务处工作。史量才1908年曾一度担任《时报》主笔。1912年借助他人的资金合作，购进我国出版最早的报纸之一《申报》，被推为总经理。从此，他抱着新闻救国的理想，以办好《申报》，作为终生事业，悉心经营，锐意改革，使《申报》的社会影响日益扩大。他的声望日益提高，财富也越来越多。1931年，史量才在与宋庆龄、杨杏佛、陶行知等人士的频繁接触中，爱国思想得到进一步提高。他经营的《申报》不仅大力宣传抗日救国、反对妥协退让，而且成为反对内战，反对蒋介石独裁统治，要求实行民主的阵地。蒋介石政府为控制上海舆论阵地，曾拉拢史量才，给他以“上海临时参议会议长”等荣名高位，但他坚持正义不为利用。最后，蒋介石指使戴笠派遣特务于1934年10月13日杀害了史量才。史量才生前关心家乡建设，给家乡人民很多支援。1907年他在南京发动全国务农联合会，被推为总干事。他还与江宁人士陶保晋等组织南汤山建业公司，集资购地造林，筑路凿泉。他成名后几乎每年出资援助家乡修圩、造桥、救灾、办学，为家乡人民解难济困。

**第三篇：有为才能有位**

有为才能有位

——石家庄鸿城房地产置业有限公司董事长赵力个人事迹材料

赵力，河北石家庄人，民建会员，河北大学经济管理专业毕业，本科学历，现任石家庄鸿城房地产置业有限公司、河北东城房地产开发有限公司董事长兼总经理，石家庄市第十届政协委员，市民建企业家委员会主任，省民建优秀会员，市民建民营企业家优秀会员，市民营女企业家商会副会长，石家庄市2024楼市十大新锐。

白手起家，十年磨一剑

赵力，于1994年创建石家庄鸿城房地产置业有限公司，是我市乃至河北省开办最早、专业从事房地产营销、策划，项目开发可行性论证，风险评估，三维设计，售后管理等综合业务的房地产置业公司。首批通过石家庄市房管局颁发的房地产行业《壹级资质》认证，1999年至2024年连续六年被市工商局评为“重合同 守信用单位”，2024年被评为“石家庄楼市最佳营销代理机构”。

公司发展历经十多个年头。创始人赵力怀揣从亲戚、同学中借来的一万元初始资本金，开始艰辛的创业历程。作为一名出生在普通家庭的女性，她能在竞争激烈的房地产行业中站稳是极其不易的，其中付出的艰辛和努力可想而知。她认为，每一个行业都避免不了会有压力，但要学会坦然面对并将其化为动力。房地产行业与其它行业相比，其特殊性在于生产周期长、流程复杂、风险也相对较高。涉足房地产行业的人有一个共同特点，那就是过人的远识和惊人的魄力，自己只有具备了这些，才能领跑于行业的最前方。刚创业时，公司起点低，没有成型的模式可供参考，她凭着多听、多看、多问、多学、多做的态度，不断提高自己的专业素质，逐渐建立起自己的营销理念。经过一段时间的发展，资产由1万元发展至1.5亿元，员工由最初的8人发展至100余人，成功销售各种房地产项目20多个，总销售面积约35万平方米，房产销售总额近5亿元，为合作企业及时回收了巨额资金，更使公司实力迅猛增长，稳稳占据房地产销售行业的领军地位。

“规范行业行为，从我做起”，这是赵力常说的一句话。石家庄的房地产销售行业在全国排在后位，日前的石家庄房地产行业存在一些产品研发技术含量低、建材用料达不到优质、小作坊、低成本运作、不重信誉等行为。赵力带领的鸿城公司在楼盘运营时，首先考虑的是房地产企业的责任感和使命感，积极引入先进技术和国外研发居住理念，例如对室内空气进行“新风系统”改造，在我省建筑业属首家。对行业内存在的恶性竞争、不守信誉等“拖后腿”现象，不同流合污，严格要求自己，以良好的企业形象影响行业行为。“不急功近利，不急于求成；先把自己的事业做好，再看自己的利在哪。”赵力这样要求自己，也要求每位鸿城员工。确保每个代理项目高质量的成功运作，打造成本地市场或同类产品中最具影响力、知名度和美誉度的“明星楼盘”，实现开发商利润、品牌的双赢是鸿城公司对每个开发商的郑重承诺。公司从销售代理到全程策划，丰富的市场操作经验使所有代理项目均获百分百成功，赢得了开发商的信任，也建立了广泛、长期的合作关系。

学无止境，不断进取

赵力毕业于河北大学经济管理专业，随着个人事业的不断发展，她觉得自己还需要从知识的海洋中汲取更多的营养，于2024年在清华大学进修高经MBA。“腹有诗书气自华，人有雅量品自高”，她认为一名成功的女性首先是自信的，自信来源于知识的积累，她信奉这样一句话：有为才能有位。她在公司积极倡导学习型企业的建设，每年组织中层管理人员定期听课，参加北京、上海地区的房展会，观摩楼盘现场，不断吸取各方面的经验和做法，并通过从事多个房地产项目的推广及营销策划工作，锻炼了队伍，开阔了思路，形成了一套较为专业的地产营销管理方法及策划投资理念，在我市房地产行业首家建立了对客户资源管理的“数据库”，在完善了售后管理体系的同时，最大限量锁定了目标消费人群，建立综合性的营销服务体系，为我市房产销售领域增加了技术含量。十多年来，赵力带领的鸿城遵循“全方位整合策划，多资源立体服务”的经营思想，恪守“鸿信、广达、挚诚、博远” 的企业风范，正以领跑者的姿态，大踏步地向“技术密集与资金密集”于一体的房地产专业服务体系迈进！热心公益，倾情回报社会

经商一段时间以后，赵力产生了非常强烈的回报社会的愿望，她认为，公司和个人之所以有今天，是社会给予了她莫大的支持，是国家的好政策和合作伙伴的帮助。

2024年，一个偶然的机会，在市政协副主席张光大先生的推荐下，赵力光荣地加入了民主建国会，成为一名民建会员，2024年又被评为石家庄民主建国会企业家委员会副会长，2024年当选为第十届政协委员。赵力充分利用党政的平台，积极参政议政，撰写提案20余份，并用自己的实际行动履行一个政协委员参政议政的职能作用，做了很多公益事业：2024年本人倡议并随市民建赴平山扶贫；2024年“非典”期间，她作为第一个民主党派人士捐出5000元支援“非典”战役；2024年4月，她代表市民建向鹿泉市东方家政学校（福利学校）捐赠价值12000元的现金和书籍、电脑等；2024年1月，积极响应“思源”工程建设，捐款5000元；同月，她和市民建主委张光大等领导赴平山科举村对口扶贫，捐赠价值约3万元的物资；2024年5月，作为民建优秀企业家代表随同市委、市统战部的有关领导赴赞皇“三下乡”扶贫，带头捐款1万元。做了这么多以后，赵力感觉做事情更踏实了，做人更充实了，她决心继续做下去。

2024年12月，在昆明“非公有制经济发展论坛”上，赵力有幸见到了全国人大副委员长、民建中央主席成思危，她满怀诚恳地对成主席说，感谢国家给了我们民营企业这么好的机会，只要有机会我一定会为社会做更多的贡献，我虽然是一个小人物，但做好事不在大小，关键是要尽力而为，在省会和其它地区还有很多知名地产人做了许多公益事业，我们更应该向他们多学习。关爱员工，鱼水情深

多年的商海沉浮，荣辱与共，赵力与她的员工们建立了深厚的感情。她非常重视公司员工的团队精神，也喜欢和员工经常沟通，还非常关心员工的工作与生活情况，在员工遇到困难时，她更会全力相助。关心员工的各项举措，以制度形式写进了公司的章程，凡签定用工合同的员工均享受国家的“三险”。2024年底赵力又与市总工会联系，着手组建工会，建立员工之家，更加系统地把员工的生活照顾好，更好地听取员工的心声。为丰富员工的业余文化生活，公司还经常组织丰富多彩的文娱活动，组织员工分别赴上海、杭州、湖南张家界、北京野三坡等地旅游考察；经常举办别开生面的体育比赛、文艺联欢会等活动，使员工在忙碌的工作之余沟通了感情，活跃了身心，以更加充沛的精力和积极向上的动力投入工作，增强了公司的凝聚力，丰富了企业文化建设。

充满自信，演绎更精彩的人生

赵力通过自己的努力拼搏和进取精神，获得了许多荣誉。她本人2024被评为省民建优秀会员，2024当选为石家庄政协委员，2024石家庄楼市十大新锐，2024市民建优秀会员，2024民营企业家优秀会员，2024市民建“三八红旗手”，2024年当选为市民营女企业家商会副会长。鸿城公司于1999年被长安区消费者协会评为“消费者信得过单位”，2024、2024、2024年连续三届被市消费者协会评为“消费者信得过单位”，1999—2024连续六年被市工商局评为“重合同守信用单位”，被市房管局评为“2024放心中介单位”，2024、2024年两次被评为“石家庄市最佳营销代理机构”，2024年被评为“河北省十佳房地产策划顾问公司”。

获得这么多的荣誉，赵力并不骄傲，但她是自立自信的。

赵力基于对未来的设想，在已经基础坚实的鸿城置业这个平台上又创办了河北东城房地产开发有限公司，并与2024年在我市东南方向拥有一块100亩的建设用地，目前项目已开工。建筑面积约13万平方米，在项目设计理念上，她大胆引入国际先进的园林设计，竞选各类人才组建团队，争取为我市东南副城市中心奉献质优、低价、环境优美的又一大型文化居住区。

在东城这个平台上，赵力还有一个梦想，就是在自己的家乡，我市的西北生态区，再建一处绿色生态住宅区。目前与村、镇已初步达成意向，整个生态区占地三百亩，拟建住宅40栋，总建筑面积456980平方米，能容纳2024户居民入住，生态区内有河流、绿地、园林、湖泊，有学校、幼儿园、医院、康乐中心、超市，有高品位的居住理念，有每一位想圆有个家的人的梦„„。相信赵力会在房地产这个大舞台上舞出更精彩的人生。

**第四篇：有位才有为**

正方：有为才有位

一辩立论：

谢谢主席，大家好！我方观点是：有为才有位。首先，我们要对辨题有一个正确的理解。什么是“有为”？“有为”泛指人为。一般是用来形容具有良好道德素养和丰富知识的人努力进取，发挥自身的才能，达到有所作为的结果。而“有位”则是指有地位，这种地位，可以是政治法律地位，还可以是经济地位，社会地位，也可以是在人民心中的地位，等等。这种位决不是每个人都有的普遍存在的社会角色，这样我们来讨论有位与无位才有意义。

孔子和司马迁能够享誉千年，在中国历史乃至世界历史占有一席之地，正是因为他们编辑了春秋，史记等不朽之作，表现了极大的作为。王选，袁隆平不仅大有作为，而且享有崇高的社会地位，那是众望所归，名副其实。

那么，为什么有为才有位呢？我方将从以下三个方面论述：

第一，从理论层面来说：“有为”与“有位”并不矛盾。这是指从“有为”这样一个起点出发，达到“有位”，再在这样的位置上做出一定的作为，从而取得更高层次的“位”，这是一个循环上升，量变质变的发展过程。但是“有为”却是这一系列过程的最初起点，起码前提，最重要的一步。因为没有“为”，任何的“位”都无从谈起。所以“有为”是“有位”的先决条件，是人类社会发展和进步的基础。

第二，从现实层面来说：当今社会，白手起家而创有一番业绩的大有人在，平凡的人做出了不平凡的事，也为数不少。同时，使有为者有位，不仅是公正公平的需要，更是我们的事业持续健康发展的需要，符合多劳多得的分配原则，符合公正公开公平原则，得人心，合民意。

第三，从对社会的意义来说：有为才有位，有利于人才量才使用，人尽其才、人尽其力，是良性的人才任用机制。同时它也是一种健康的舆论导向：有利于引导和激励人们奋发向上，努力进取，争作有所作为的强者。

综上所述，“有位”是外在因素，而“有为”才是本质，“有为”才是人类社会发展和进步的基础。

既然文明的滚滚车轮已经将我们载到这个民主、平等的高度上，对于那些虽然没有地位，却用自己双手打拼出一番作为的人，将最终拥有自己的一席之地。而对于那些“在其位不谋其政”和滥竽充数者，他们即便有位也不会长久，终将被历史所淘汰，昙花一现的位不是真正的位啊。其实，有位无位并不重要，重要的是我们要迈出“为”这第一步。要以“有为”争取“有位”。如果一味的埋怨等待，那就会离“位”越来越远。正所谓临渊羡鱼，不如退而结网。最后我真诚的希望大家记住这样一句话：无位者可成其为，有为者终得其位！

二辩补充：

由于当今社会存在的欺骗和不公平等因素，可能单纯的分辩有为与有位的关系有点困难。但是“他山之石可以攻玉”我们如今就有三块这样的石头，来拨开反方辩友头上的层层迷雾：

第一块石头来自真实而客观的自然界。“物竞天择，适者生存”是自然界的普遍规律。猴群之中没有哪个“幸运儿子”天生就是猴王的吧？大凡王者，都是经历了无数次厮杀和搏斗脱颖而出的英雄。“爱拼才会赢”生来就被注入了他们的骨髓，只有奋力拼搏，才会最终成为衣食无忧、妻妾成群的尊尊王者啊。

第二块石头来自人类社会梦寐之初。我们的老祖宗北京猿人那时可没有高低贵贱之分，当然不存在“位”的概念，他们是在一种完全平等的条件下进行劳动的。由于长期的劳动合作并渐渐熟悉，后来才出现了能者与弱者，智者与庸者的区别，才最终出现酋长和部落头领这样的“职位”。“先有为才有位”这是人类社会发展给我们最朴素的证明啊。

第三块石头来自人类社会之中一个最纯洁的群体：科学界。抛除学术腐败的因素。凡是优秀的科学工作者哪个不是通过自己辛苦的努力和钻研而获得业界的认可的？生命学院的刘耀光学者，还有贵院的庞雄飞院士，哪个没有过硬的学术成果，没有作为他们能走上这样倍受尊敬的位置吗？即便给我们这样的位置，我们就会有他们那样的成绩吗？

综上所述，从自然界、原始社会和人类社会之中最纯洁的科学界，都给了我们这样同一个答案：有为才有位啊。

交锋：

C反：虽然石门没有特区的位置，但它同样拥有改革开放这个历史的机遇啊，这不一样有位吗？对方辩友不要一边说没有，一边又说有吧。13.51

正：三鹿奶粉是驰名商标，但是现在出现了质量问题

P反：我方可从来没有说一种产品被评为了驰名商标，就永远不会发生质量问题了，请对方辩友千万不要认为有位才有为等于有位就一定有为啊。

正：刘翔在今年奥运会上退出 110米栏的比赛，他有参赛资格，但他连跑都没有跑，还能发给他奖牌吗？

Q反：不参赛当然不能得奖牌,这与我方观点毫不矛盾.但我们坚信只要刘翔身体痊愈,他一定能在跨栏这个位上再次创造出让世人瞩目的成绩.再说非尔谱司,如果不是奥组委设置了那么多的游泳项目，他能创下8枚金牌的奇迹吗?14\'20

正：如果每个人都等待位送上门来，而不去努力争取，这样的世界还会有发展吗？

C反：这可就让人奇怪了,没有位你们上哪里去等啊?莫非你们都是天外来客,可以不凭借任何条件就能悬浮在空中,时刻准备与我们这些凡夫俗子争夺位置吗?若是如此,世界不要说发展,恐怕和平都难保了。我倒请请问对方辩友，如果林肯不在总统之位，他有资格废除奴隶制吗？24.65

正：林肯就任总统之前，就已经为废除奴隶制做了大量工作，就任总统后，他克服重重困难，废除了奴隶制，统一了美国，表现出了极大的作为，以致马克思都评价他是一位历史上最伟大的总统。林肯以他的作为再一次诠释了“有为才有位”的真正含义。

Q反：林肯就任总统前的种种工作没有获得实际效果呀!如果林肯没有总统这个位,他的废除奴隶制的理想只能是空中楼阁!我们常说:抓住机遇,那请问对方辩友:是抓住在前还是机遇在前呢?13\'15

正：对方辩友说得太好了，抓住机遇，正是抓住在前，机遇在后，我们靠什么来抓住呢？俗话说的好，机遇永远留给那些有准备的人。P反：抓住蝴蝶也是要先有一只蝴蝶在飞，然后才能伸手把它抓住吧，难道对方辩友都有特异功能，随手往空中一抓，蝴蝶就到了手中？没有机遇，谈何作为？

正：一定要先有位才有为吗？孔子是先有位才有为的吗？

T反：孔子之所以取得了举世瞩目的成就，是因为他生活在百花齐放百家争鸣的春秋时代，让他能兼取各家之长，自由传播儒家思想。我们想一想，如果孔子生活在一个天天发生文字狱的时代，他能有这样大的成就吗？

正：任何单位在录取人员的时候都要进行资格认证、笔试、面试。这难道不正是看这个人有没有能力、有没有作为吗？一张等级证书、一次考试中名列前茅、丰富的实习经历，这些不是作为又是什么？

Q反：朋友,看问题就要看根本.试问,没有考试的机会,没有实习的机会,等级证书,优秀成绩,实习经历又从哪里来呢?请问对方辩友:毛遂在平原君处为什么要自荐呢?12\'30

正：毛遂自荐有三条理由：

1、毛遂有能力，他能用三寸不烂之舌抵制百万大军。

2、毛遂一直在平原君府没有受到重用。

3、毛遂自荐本身是一种作为，是为了获得位置。

C反：所以说，毛遂自荐的真正原因是，他相信有了位才会有所作为，因此他要自荐，要获得一个位置，然后展现自己的才能。正如当前如果没有超级女声这样一个平台，李宇春能不能产生今天这样大的影响力？18。46

正：“台上一分钟，台下十年功”。李宇春在参加超女之前，曾获得第七届全国推新人大赛四川赛区“新人奖”，首届CCTV 全国校园歌手大赛四川赛区“特别奖”，而这些正为她的今天奠定了基础啊。超级女声这个平台正是湖南卫视的一个大作为，现在谁敢小视湖南卫视在全国电视台的影响力呢？

P反：对方辩友没有否认超级女声给李宇春提供的机遇。说到湖南卫视，如果没有省委省政府把文化产业提高到一个重要位置，湖南卫视能有今天这样的成就吗？

正：湖南卫视之所以能有今天的成就，是因为所有湖南卫视人的开拓创新，努力作为才能取得今天的辉煌。正所谓 “天道酬勤”！T反：的确，有耕耘才会有收获，但如果没有正确的人生定位，只能事与愿违，南辕北辙了吧

反方：

二辩驳论：谢谢主席，各位评委，各位来宾，对方辩友，你们好。

正所谓，道不同，不相为谋。刚才对方辩友开口千言 离题万里，在陈词中犯了以下几个错误。

第一，瞒天过海，分不清位与为的内在矛盾，就指出了为对于位的必然性。

第二，张冠李戴，把“为的整个过程”这么一个大帽子，扣在了“有为”这个可怜的小脑袋上。

第三，逻辑混乱，我方一直在强调有位才有为而不是有位就一定有为，请对方辩友不要偏离题意，违背出题人的一番苦心啊。下面继续论述我方观点首先，费孝通老先生在《社会学概论》中阐释了这样一条真知灼见：人的社会活动，是由人在社会生活中所处的位置和其扮演的角色决定的，换句话说，任何作为都要以一定的身份，扮演着一定的角色来完成。那么我要请问对方辩友了，没有位，哪来的为啊？从陈胜吴广到太平天国，从冯唐易老到李广难封，一次次的曲曲折折，一回回的反反复复，历史都告诉我们，离开了位这个先决条件，有为只能是空中楼阁，一厢情愿。有位才有为，才有了歌德在戏剧塔索中世人受苦默默无言神却让我得吐辛酸的豪情，才有了李世民的玄武门之变和其在位之后的太平盛世。位，给与了人们伦理的关怀，却被对方辩友视为旁门左道，这不能不让人惋惜。我们呼吁人才为了什么，我们进行西部开发，又是为了什么。社会只有为每一个人提供一定的社会条件和平台，每一个人才能发挥自己的作用，有所作为啊。

其次，对方辩友坚持有为才有位，却一直没有给大家一个明确的定义。而从现状看，由于当今世界人们多元化的价值取向，有为和无为的概念已经开始混淆。谁是德才兼备默默无闻的有为者，谁是才疏学浅弄虚作假的无为者，一时间真假难辨，更有人为了所谓的位不择手段，如果这也叫有为，那么对方辩友究竟要把道德引向何处。由此看来所谓的有为才有位，只不过是想世人许诺了一句空话。这完全是一个理论上存在矛盾，事实上不切实际，价值上也不可取的观点！最后，对方辩友提到的在其位却不谋其政的现象，一来只能说明有位不一定有为，却无法动摇有位的前提性，所谓有位是有为的前提却不是保障，二来恰好说明此人没有正确的自我认知和心理定位。对于对方辩友对我们观点的认同，我方十分感谢。

遗憾的是由于目光的局限对方仍然在坚持错误的观点。不过没关系，欲穷千里目，更上一层楼，希望对方辩友上升到宏观角度来与我们继续探讨这个问题，给我一个支点，我可以撑起地球。因此我们说，有位才有为。

谢谢大家。

反方观点总结（共15个方面）1，“位”定义

位置、坐标系中的位置。任何事物的存在和发展首先要有一个定位的问题,而没有坐标的事物是不存在的。所谓“一个萝卜一个坑”，人生来就有自己的位了，没有“是个人”这个位，还谈什么为啊？

（辩友将“位”看成是普遍的社会角色，那么不是所有人都有位了吗？即便是刚出生的婴儿也有它的位啊！既然任何人都有了位，我们今天来谈：有位无位又有何意义了呢？）

（望文生意：那么位是不是还可以理解成：学位、席位、床位、品味呢？我们是不是也可以把“有为”，定义为“有可能有所作为”或者“有任何作为” 呢？）

来看看“为、位”在字典中的解释吧……（对方辩友啊！在《高级汉语词典》中“位”有15种解释，“为”作为动词就有多达16个意思，将“为”与“位”放到适当的语境中才能准确理解。不是什么时候查字典都能解决问题的哦！

其中“为”还有“母猴”和“演奏”的意思，难道对方辩友还要和我们辩论，有位才有母猴，有位才能演奏吗？而不是反方的那样教条&本本啊！）2，大学生就业问题：先有位才有为。（面试的作用不正是看这个人有没有能力、有没有作为吗？一张等级证书、一次考试中名列前茅、丰富的实习经历，这些不是作为又是什么？）

～我们说看一个人有没有为不是看长相看身材就能看出来的（不同于伯乐相马），要证明他有能力，就一定要有相应的作为。

～并非只有成名成家或作出惊天动地的大事才证明有作为，它不一定具有“发现相对论”的科学意义，也不一定具有“解放全中国”的历史意义

～实践是检验真理的唯一标准，我们说是否有为也是要看实践，看你做了什么啊！

～如何理解“两年以上工作经验”，“有经验者优先”？它是要求为先还是要求位先？

3，相比无位来说，有位则能做出更大的贡献，更有作为；“位”是一种动力、压力，有了位后，往往会努力工作、学习，而更有作为。（对方显然是在说，有位后可能会更有为，这点我方并不否认啊。但很显然对方辩友是偏题了，但并不能证明有位才有为啊！）4，“时事造英雄” 历史早已证明，伟大的革命斗争会造就伟大人物，使过去不可能发挥的天才发挥出来。——列宁。（请对方辩友不要误导听众了，“位”可以理解成：职位、岗位、官位，什么时候又被对方辩友泛化成“时世”了？我想对方辩友是不是还想把整个宇宙也定义成“位”啊？）

～如果说“时世”是一个位在那摆着，为什么那么多人没机会而只有英雄的把握住了呢，不正是因为他们有作为吗？

5，现实来看，社会尚未营造出有利于优秀人才脱颖而出的良好环境，机制不健全：

（1）有为的人受排挤，也往往不会得到重用。无为者占据重要位子的倒是不乏其例。

（2）还会受到编制和职位数量的限制，何况别人还有比你更有为的。

在尚未营造出良好环境和机制的时候，只是声张“有为才有位”，那无异于在向世人许诺了一句空话。（能因一个领导贪污你能说整个社会都腐败吗？我们说大环境是好的嘛！“有为才有位”是可以依托的，绝非空话啊！）

～再者社会是向着公平、公正、公开发展的，用人机制将会更健全，我们相信有为者无位的个例将会越来越少，你终会发现：“使有为者有位”原来世界可以变得更美的现实社会要看上级脸色办事，“孙悟空在如来佛祖手掌心中能翻几个筋斗？”（不管孙悟空能在如来手里翻几个跟头，他是因降妖除魔，三打白骨精才当上的齐天大圣，如果他只作放马看园这样的小事，他也只能做个弼马温啊。这不正好“证明了有为才有位”吗？）

6，正方的逆否命题：“无为一定无位”不成立！如遗产继承、买官要官、庸官昏官……（无为者即便有位也不会长久，也不会赢得人们的尊重。同理，我想请问你们的逆否定理是：无位一定无为，请问它成立吗？无位者做出大成绩的人仍大有人在啊！）7，“不在其位不某其政”，“无位而为”是越权。如果胡乱越位执行，小了说会使得合作的效率减低；执行法律未被授予的行为，大了说就是违法行为。（法律未授予的事我们当然不会做。我们要做的是能做、该做的事，是对人民有益的事。只有这样才会获得应有的地位啊。那些“在其位而不谋其政”的人终究会被历史淘汰啊！难道不是吗？对方辩友）“老母猪赶火车——精神可嘉”（对方就是母猪待在猪圈里，只有坐以待毙了！我们毕竟有追求有目标啊！对方如果不是以“有为”争取“有位”，而只是一味地埋怨，那就会离“有位”越来越远．）8，从选拔人才的角度来讲，先有相应作为才去为这个作为配备职位，会使得大量人才流失和浪费。（对方辩友不要再误导观众了，“有为才有位”对于人才能 量才使用，使之 人尽其才、人尽其力。相反：有位才有为，无位者占据大量的岗位，有为者望洋兴叹，这难道不是对岗位和人才资源的极大浪费吗？）9，阿基米德曾经说过：“如果给我一个支点，我可以把地球撬起来。”支点是“有位”，而将地球撬起来则是“有为”。（是呀，如果给你一个支点，如果不给你这个支点呢？你还不是要去努力作为自己去争取这样的支点吗？天上没有掉馅饼的事啊！）

10，有人自认为有为，却得不到他人认可；有人确实无为，却被别人看成有为。有为与无为没有明确的标准！“说你行你就行不行也行，说你不行你就不行行也不行！”

（～现在社会评价一个人的作为是有很多标准可循的啊：如等级划分、绩效评价、业绩政绩，这些不是标准吗？

～有为无为，不是某些人某个领导说说就算的啊。不公平的例子的确有，但我们说大环境是好的嘛！

～连有为与无为的标准都不知道，对方辩友今天是不是来告诉我们：只要有位，有为无为你都不管了？反正你都不知道。）

11，反方将位理解成人生定位：每个人都有自己的位置，只有找到了、认清了自己的位置才能有的放矢、有所作为！而非正方所提倡的：将“位”作为自己的目标，盲目的行动而失去方向和意义。（定义错误，如果这样正方的辩题不是要改成：有为才有人生定位，没为就没人生定位吗？这样一来不是剥夺人身自由吗！这样的辩论正反方没有交火点，毫无意义！）

12，事例： ·詹天佑：“官不可作，又不可无。没有朝廷给予你的一个官职，就没有地位，没有人把重要的事给你做。”（有了朝廷给你的位，你就一定有作为吗？没有位就一定没作为吗？朝廷没有给洪秀全位，他还不是通过自己作为而成就了太平天国嘛！）那么请问，詹是先有为还是先有位呢？（当然是先有为了，我想朝廷任命他肯是有根据的，比如他的优秀的留学经历和丰富的实践经验，否则朝廷为什么不任命比如：伟小宝修铁路呢，他不是更有地位吗？）·诸葛亮才能出众，如果没有刘备三顾茅庐，并委以重任和高位，恐怕也难大有作为吧。古今中外，空有一身能耐而无法施展的例子不胜枚举。·毛遂自荐的故事：久而未处囊中矣、锋芒毕露，这个“囊”指的就是位。·若没有皇太极建立统一政权，爱新觉罗炫烨怎能把封建社会推向顶峰，开启

**第五篇：企业用人以才为先**

二辩

问：企业招聘是否要看人的简历？

是。众所周知，简历所写是一个人的专业、技术和经验，而非好人好事，由此可得，简 历是介绍一个人的才能的，请问对方辩友对不对？ 是。感谢对方辩友支持我方观点。

不是。我希望对方辩友可以立足社会实情来进行回答。

不是。我们这是一个社会实情辩论赛，我希望对方辩友可以立足于社会实情来回答这 一问题。

问：对方辩友是否认为以才为先便意味着品德的丧失，请回答是或者不是？

是。很好，对方辩友已经告诉我了你方今天的准则便是非此即彼，那么请问你方观点 是否可以被视为企业用人不需要看才干。请回答是或不是？

是。那我希望你方能在之后的环节中举出一个仅依靠品德建立的企业。

不是。不好意思，你的前后逻辑已经出现了问题，那你还如何证明你方观点。不是。好的，我希望你方能在之后的辩论中坚持这一原则。（在之后的辩论中对方一旦提 出因品德败坏而导致企业损失时，就搬出此条，说在攻辩环节中已经澄清了以才 先并不是抛弃品德的）问：在座的各位都知道，我们在大学中学习的根本目的是为了将来可以在社会中有一席之地，请问对方辩友是否承认这一观点？

是。请问，我们在大学里学习的课程是否又是以专业课为主？

是。那如果以你方观点，我们为什么还要在大学里学习那么多专业知识，而不是 去找个地方修身养性呢？

不是。我们这是一个社会实情辩论赛，我希望对方辩友可以立足于社会实情来 回答这一问题。

不是。对方辩友的思想觉悟很高啊，那如果你在大学里学习的不是为了用于在社会上的 立足点，那是不是就是为了传承你所学习的知识，既然你是为传承知识，那传承 知识的人都可以被后人尊称一声老师，那作为老师这一教书育人的职业，他们的高 尚品德其实也属于他们才能的一种，归根究底企业用人还是看的是才能。

攻辩小结

1.不能从行为评判一个人品德的高低（德由多方面组成，到一定程度不能判断）

一个人的行为是可以被他的思想控制的。而我们判断一个人品德的高低却只能从他的行为出发，对方辩友怎么能保证他所做的一切就是发自他的内心。更何况，德是由许多方面组成的，我们通过一个人的某些行为只能粗略推断他该方面的品德，始终不能保证他其他品德也是高尚的。也就是说，德到一定程度根本就不能评判出高低。2.导致伪善

提倡以德为先，会给应聘者这样的信息：展示出你的品德来吧。那么为了找到工作，会导致应聘者虚伪的做出一些举动。道德与金钱和利益挂钩，很可能会使我们所期望的道德更加走向灭亡，到处都是伪善的面孔。这真的是我们所希望见到的吗？ 3.把德扩大解释（道德是个包，什么都往里装啊）4.勤奋不一定是德，要看对谁（希特勒《我的奋斗》）

5.高等教育失业率（产业结构，不是以才为先或是以德为先就可以解决的。）6.标准：不是更重要

7.范围：才德兼备的人里面比较 8.团体协作能力也可以说是才的一种（定义）9.学历做护身符（学历不等于我们的才）（定义）

自由辩问题：

1.麦道夫因为设计一种庞兹骗局令不少著名投资者金融机构损失500亿美元（约3900亿港元）以上，曾逃过美国证券交易委员会等机构的监管。（英国金融时报引述有心人士说，汇丰控股于麦道夫诈骗案潜在风险可能负责15亿美元。）但是之前，所有人都评价他是一个品德高尚的人，请问对方辩友怎么解释呢？ 2.王麻子剪刀店

正方二，三辩：

1企业存在的意义在于为社会和人民谋求福利，我想这个福利，要靠能力来创造。我想请问对方一辩：你说“有德有才重用，有德无才慎用，无德无才弃用，无德有才坚决不用”，那么请问考察一个人有德无德，以及德高德低的标准是什么？谢谢！

2我方想请问，如果不是业务水平接近的王刘二人竞争，而是符合基本专业条件要求的小王，和高中没毕业，业务经验全无而人格高尚的小李竞争，企业选哪个呢？

3请问对方辩友，在我方举的高中没毕业，无业务经验而人格高尚的小李的例子中，你们选了小李，请问你们是如何对小李的道德水平进行量化的呢？如果没有具化比较那么，对于符合基本专业条件要求的小王来说，是否公平呢？ 一般企业用人会考虑这样一些用人指标，包括学历、专业、专业技术职务（职称）、年龄、工作年限以及其他一些获奖情况等量化指标，那么我想问对方辨友了，为什么公司对学历、专业、专业技术职务，工作年限以及其他能力的范围上的要求会这样的大呢？？我想质问对方辩友，你会去请一个什么都不懂得人但是很有品德以及对同事好的人还一个有能力能给公司带来利益／业绩的人呢？？

5请问对方辩友，对企业产生绝对影响公司业绩的是员工的什么？？

6企业陷于困境人才紧缺,我们需要的是才，会对企业马上带来效果，带来效益，人无完人，只要能带来效益的人就是人才，不管黑猫白猫只要能捉住耗子才是好猫啊

7企业与员工是合同制德行是长久的培养因此仅从这一点来看企业首先是要考虑合同期内的实际收效

8首先，我们来回顾一下对方的立论，对方一直在强调一个人很有才、它不一定有好的品德，所以德比才更重要，所以以德为先。而当我们问及对方他们对德的量化标准时，对方却三缄其口，无法正面回答。

我们说企业不是福利院、企业也不是学校，企业有它的特性；企业是一个发挥个人能力和才能，为股东、员工和社会创造价值的组织。真正让企业成功的，是能力的彰显、是业绩的提升。所以围绕企业用人的问题，我方认为选人先看能力，后看品德；有了能力，品德才有意义，而没有能力，对企业来说任何的品德都是一种虚幻。

下面我再一次总结我方观点：

1、才比德更具体、更有可操作性。一个员工能力高低、有哪些方面的能力，我们在招聘时，可以通过笔试、面试，来考察了解。到了试用期还可以通过具体工作来验证其能力如何。而有德无德是很难具体量化的。

2、才与才可比，而德与德不可比。当两个人应聘一个职位时，我们可以通过比较他们的能力高低，来选择用谁、不用谁。而无法比较谁德高、谁德低，来决定去留的。

3、能力和品德永远是两码事，有品德不一定有能力。企业发展99%是需要能力来体现的，马云说过企业不能有“大灰狼”，犯人太多不行；但也不能有一堆“小白兔”，看着很可爱、很温顺，但是毫无用处，只能让企业迈入深渊。

因此，综上所述，我方认为，一个企业，以才为先才是用人之道。但我们同时也呼吁道德，育人养德、培养德才兼备的人才，塑造德才兼备的企业！

四辩：

1现代企业用人，德为先OR才为先。四个关键词，现代，德，才，先。

“现代”强调的是当今的市场环境，企业不再有90年代初的机遇和时间，应用专业人才在合适的位置上，推动整个企业快速发展壮大，是每个企业的当务之急。

“德”是指思想素质。“才”是指专业素质。“先”，强调的是用人条件的先后顺序。因此论题的含义是，用人需综合评估其才德，整体合格的基础上，优先考虑哪个：专业素质，还是思想素质。

我方强调，现代企业用人，才为先，德次之。这也正是所有招聘启事上都对人才的学历，专业经验进行硬性规定的原因：不能够达到相应专业水平的人，很难得到OFFER。

人的技术能力很难短期内改变，行为方式却相对在企业制度中最容易受到影响和改善。我方主张在人才的选择上要采取德才评估+风险控制的方法。评估德才，选择综合达标者，优先考虑专业素质出色者；引进后则一方面通过企业内部的制度化控制体系进行员工监督管理，比如财务审批制度（防止财务风险），管理权限分权和审批制度（分清责任，防止越权）；另一方面通过企业文化来对员工施加潜移默化的影响。

德高者可靠，技术能力的缺陷却会造成工作效率低下的致命伤。试想在现代经济环境下，就算是让一群甘地去经营INTEL公司，恐怕结局无法乐观；才高而缺乏职业操守的人，在不加监管使用的情况下，给企业带来的是风险。“用人也疑，疑人也用”适合的人放在合适的位置上大胆使用，同时以制度和企业文化对其加强监管和制约，是而在选择人才过程中，才为先

2首先，我要问大家的是21世纪最缺乏的是什么？人才。好，谢谢各位兄弟姐妹站在我方的观点上。而我要告诉大家的是，正是因为缺才，所以企业在用人的时候最先考虑的是才。下面，我就本场辩论中我们双方争论的一些焦点，为大家理请思路，同时指出对方辩友的一些误区。

（第一，对方辩友一直在企业用人以德为先取人根本上大做文章，搬文弄墨，其实啊，企业用人以德为先取人根本本身就是不现实的，从制定用人标准上来说才为先比德为先具有无可比拟的易操作性，两者比较，我们不难发现，才为先这种用人方法更具备可行性。

第二，对方的发言始终纠缠于有才无德和有德无才这两种极端的情况。并一再的把注意力集中在这两种企业根本就不可能用的人身上，常此以往，只会把此次辩论引向不归路。其实，我方已经多次提醒过对方辩友，可是对方辩友一再听而不闻，听而不闻尚可救，倘若执迷不悟就真是无药可医了。

第三，对方辩友试图根据一些特殊事例就总结出普遍性的结论，以偏概全，对方这样的逻辑推理难道不可笑，不荒谬吗/ 第四，我方一直重申我们没有把德完全否决，而是可以变通的，灵活的，更充满人性的谈德，企业在用人时同样需要这样。我方强调的是企业用人以才为先，以德为辅，德是辅助才华更好的发挥。可对方辩友还要一次又一次的歪曲我方的观点，为什么对方辩友到现在还不醒悟呢？

第五，正所谓商场如战场，如果我们连专业的才能都不及对方，试问我们又将如何去战胜我们的竞争对手呢？仅以高尚的品德吗？在此，我们不否认在企业当中某些管理人员必须以德才能服众，但这里所说的德其实就是体现在专业才能基础外一种为人处事的才能。所以企业在用人时对才的要求其实也间接的对德做出了要求，可见企业用人以才为先的道理！其次，看得出赞同以德为先的都是非常感性的人。但现在市场的竞争何等的激烈并不是用德就能解决的。今天我方的立场是企业用人以才为先，以德为辅。一个人的才能在工作中，生活中常能体验到，他的言行举止，他的思维模式都可说明这个人是否有才。而一个人德之高低，在盖棺材的那瞬间都为能对其妄下定论，试问企业在急需用人时，又何不先考虑才呢？总不能放着一个能马上让企业起死回生的人才不用而去用一个才能达不到要求又不知道他的德是否如其本人所言的那么高的人吧。所以企业在用人时当以才为先！综上所述，不管是从操作性，可行性还是从纯现实的角度来说，企业用人以才为先已是无可厚非的事实了！最后我要告诉大家的是，我们知才善任如同倚天屠龙，而对方先德后才不过搬文弄墨，文枪笔剑。到底何者更能笑傲于江湖，大家心中自有公道。真理在哪一方，一目了然。我的总结完毕，谢谢大家！

当我们看到这个辩题的时候，不禁想到社会上一些百年老店风雨飘摇，比如曾经风靡一时的王麻子剪刀。它的倒闭是因为一直以来技术没有革新，是企业用人才能不够，而不是品德出了问题。我们不禁要问，那么企业究竟需要怎样的用人模式呢？

众所周知企业是社会分工化的产物。企业是一个以盈利为目的的组织，而企业要发展就需要大量人才。我方认为企业用人应该以才为先。首先让我们来明确几个重要的概念。才，指的是专业才能和特定工作领域上所需的能力。而德指的即是品德和德行，有许多部分组成。世上没有人拥有毫无瑕疵的品德，也没有人拥有绝对足够多的才能，所我们今天讨论应该是在那些既有德又有才的人中讨论，应该要撇开那些完全没德或者完全没才的人。下面我将就以下三点来阐述我方观点。

首先，才拥有比较明确的评判标准和评判效果，而德没有。我们评价一个人的德只能从他的行为来推断。而一个人的行为是完全可以被他的思想所左右的，虚伪的人可以迎合老人，讨好老板，真正谦逊的人却可能不被注意。而才是一个人的真凭实据的，是不能被轻易掩盖的，也不肯被轻易捏造出来的。常言道，是骡子是马拉出来溜溜就知道。我们可以通过各式各样的测试和考验，还可以通过证书等多种途径来判断一个人的才能水平。

第二，以才为先的用人原则会增强人与人之间的良性竞争，推动企业向前。试想，如果我们以德作为企业用人的评判标准，就会给应聘者这样的信息：把你的品德展示出来吧。那是不是会让员工为了升职加薪而变得更加虚伪呢？这样的结果真的是我们所希望看到的吗？而且这样对企业的运作也没有好处。而以才为先的用人模式却可以鼓励员工学习更多种多样的知识技能，或者是拓展加强的已有的技能，让企业整体的水平得到提高，保证企业旺盛的生产力。

第三，以才为先的用人准则也拥有良好的社会效果。在以德为先的用人模式中，会让更多的人来通过自己的行为来掩饰自己道德上的缺陷。而当道德和金钱利益挂上钩，也会让道德在这种谋取金钱的攀比中受到伤害。如果我们现在需要提倡道德，我们不应该知识高喊口号，应该是要通过我们的才来找到提倡品德的方法。综上所述，我方坚持认为企业用人应该以才为先。

反方：以德为先

1在经济高速发展的现代社会，越来越多的企业加入了市场竞争的浪潮中，而企业的管理者们也面临着企业用人是以德为先还是以才为先。古人云：君子爱人以德，小人爱人以姑息。承袭先贤之圣见，正视当今用人之利弊，我方认为企业用人当以德为先。

德，即品德和修养，包括为人正直、善良、诚恳，又具有强烈的责任心、进取心和事业心。才，即知识和才能，是通过学习而积累起来的。我放之所以认为应以德为先，原因有二。

首先，用人以德为先符合中国传统文化人本管理思想。司马光告诉我们：取士之道，当以德为先，其次政事，其次艺能。孔夫子教导我们：先要志于道，据于德，依于仁，最后才是游于艺。古代的先贤们用他们的经历和对历史的总结告诉我们，评价一个人是否是真正的有用，关键不在于他有多大的技能，而在于他的道德修养。所以我们说，现代企业用人以德为先是符合中国传统管理和取士的精神的。

其次，其用人以德为先是社会对企业的必然要求。在人类社会中，人是最活跃的因素，企业及时人的集体活动的主体，又是人类社会的经济主体。企业作为经济主体，其行为的动机具有两重性，自利的经济动机和公益的道德动机。在市场经济条件下，如果企业不具备任何义务及责任感的道德动机，社会绝不可能形成一种稳定的秩序和良好协调的结构。而企业是否真的拥有良好的企业道德，关键就取决于员工的道德素养。各位试想，两家业务都很出众的公司，一家以社会利益至上，诚信经营，而另一家则为了牟利，不惜出卖伙伴，损害群众，这两家公司那家是我们的社会需要的，那家更有利于社会的发展不言而喻。

今天，我们在这里讨论企业用人是以德为先还是以才为先是放在一个社会中进行考量，究竟那种用人方式能够真正达到企业和社会的双赢。诚如现代管理学奠基人杜拉克所说：有德无才培养使用，无德有才限制使用。无疑，只有以德为先的用人机制才能让企业赢得的口碑，才能赢得社会的赞誉，才能真正使企业在经营之路上不断发展壮大。

以“以才为先”为辩题的正方提出：在竞争激烈、科教兴国战略的时代背景下，“才”关乎企业财运以至国运，有才无德便是无能，“才”是发展的基础和最终力量；反方则提出：在我国加入WTO、社会少雷锋的背景下，我们需要德才兼备的人才，“德”不是唯一标准，却是先决条件。道德可弥补智慧的缺陷，而智慧却不能弥补道德的缺陷。

2古人云：“君子爱人以德，小人爱人以姑息。”承袭先贤之圣见，正视当今用人之利弊，笔者认为，用人应当“以德为先”。以德为先用人是造就高材精英之根本。但丁说过：“道德常常能填补智慧的缺陷，而智慧却永远填补不了道德的缺陷。”人的核心竞争力是什么？是道德、健康和知识，而其中道德犹为重要，位居人的核心竞争力之首。道德，是一个人的行为准则，它决定人生的方向，方向一错，全盘皆输。对方有两点错误，一，对方认识不到德是方向，才是方法的重要性，德是根，才是叶的真理，一个人的德行首先必须应该以德为标准，内圣才能外王，如果一个人徒有才能而没有方向，当成别人的枪使而不自知，这才是公司的大大的损失。其次，对方没有认识到，怎么评判一个有才的人呢？首先德是评判是否有才的最大标准，有德才能够有才，才能是通过别人的帮助，老师的教导，父母的教诲当中，自己的刻苦，勤劳当中成长起来的，试想，如果一个人没有德行的话，他怎么会有很大的才能呢？再次，古语有云“修身、齐家、治国、平天下”，到“以德治国”，无论什么行业招贤纳才，都讲究“德才兼备”，是以德为先！

现代企业也不乏其例，从西方到东方，如果不是以德为最优先考虑的标准的话，那么才何以立？

综上所述，德是才的根本，德者才必高，才者未必有德。因此，各行各业用人应当“以德为先”。

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！