# 从现代人力资源管理视角分析曾国藩人才观

来源：网络 作者：玄霄绝艳 更新时间：2024-08-16

*第一篇：从现代人力资源管理视角分析曾国藩人才观[摘要]曾国藩是历史上的一代名相,他的识人、用人等人才观独具一格;对于现代人力资源管理有很强的借鉴意义。本文就从现代人力资源管理的视角,从识人、育人、用人三个方面来初步探讨一下曾国藩的人才观。...*

**第一篇：从现代人力资源管理视角分析曾国藩人才观**

[摘要]曾国藩是历史上的一代名相,他的识人、用人等人才观独具一格;对于现代人力资源管理有很强的借鉴意义。本文就从现代人力资源管理的视角,从识人、育人、用人三个方面来初步探讨一下曾国藩的人才观。

[关键词]曾国藩 人才观 现代人力资源管理

“曾国藩者,誉之则为圣贤,谳之则为元凶”;历史上评价毁誉参半。但其识人、育人、用人之术为现代人力资源管理的人力资源开发、培育和管理提供了重要的思想理论和实践参考。

一、识人与人力资源聘用

曾国藩的人才观可以概括为“盖天生之材,或相千万,要于成器一适世用而已”。这与现代人力资源管理的基本任务“实现人力资源的有效配置”有着异曲同工之妙。

现代人力资源一般意义上是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的综合,它包括数量和质量两个方面。从数量角度又分为直接的、已经开发的人力资源和间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。作为潜在人才存在的时候,大多是默默无味之辈,需要慧眼独具的伯乐去发现。曾国藩主要通过相人术来挑选人才;“邪正看眼鼻,真假看嘴唇;功名看气概,富贵看精神;主意看爪牙,\*\*看脚筋;若要看条理,全在言语中。”“求智略深远之人,又须号令严明,能耐劳苦,三者兼全,乃为上选。”企业在人力资源招聘中要综合的考察被录用之人,虽然不是从这些相术之法来考虑是否录用,但是也大多会考虑个人的道德素质、知识技能、个人潜力等等诸多方面。像企业在招聘销售人员时就要看是否达到以下几方面的要求:

1.善于沟通。销售基本上是一门与人打交道的学问,或者说是艺术。与人交往,聆听胜于雄辩。做销售的人,不需要很好的辩才,关键是获得客户的认同。

2.有耐心,能够吃苦耐劳。想要成为一个优秀的销售人员,就必须具有强的面对逆境的能力和精神。销售人员必须承受太多的失败与痛苦的洗礼,才可能成功。

3.个人形象。形象不仅是外表的美丽,更是一种综合的全面素质,是一种品位生活的体现。一个成功的形象,展示给人们的是自信、尊严、能力,它能得到他人的尊重,也让你对自己的言行有了更高的要求,能立刻唤起你内在沉积的优良素质,让你浑身都散发出一个成功者的魅力。

在企业发展和运营中,人才资源是企业发展壮大的第一资源,开发人力资源具有重要的战略意义。但,企业人力资源开发必须结合企业的目标任务和要求。根据企业人才成长的规律,通过人才开发的制度、环节和手段,精心培育人才,大胆选拨人才,不拘一格使用人才,科学管理人才,充分调动人才的积极性、主动性和创造性。最重要的是尊重人才、重视人才。人才能力的发挥会受到心理状态的影响和制约,尊重人才的意愿,给人才创造良好的外部环境,会激励人才充分发挥其才能。人才的工作必须符合企业的需要,但企业在用人时,要根据人才成长规律,研究人才心理,尽量避免硬性指派,努力消除“高度集中制”的用人方式,做到民主、统一向结合。使用人才时,企业应征询个人意见,对人才所提出的合情合理的意愿和要求,只要有益于人才更好的工作,企业本身应尽量予以尊重和满足。另外,录用人员时要通过两种姿态来考核,即静态和动态。人的精神,分为清纯与昏浊两种类型,但精神的奸邪与

忠直不易分辨。“文人论神,有清浊之辨。清浊易辨,邪正难辨。欲辨邪正,先观动静。”事物的真相与本质,最易于在运动中流露、呈现出来,特别是在一些的重要关头,最能见人心。查看更多相关论文：人力资源管理学论文管理学论文

二、育人与人事培训

“天下无现成之人才,亦无生知之卓识,大抵皆由勉强磨练而出耳。”人才不论大小,关键在与成器。学历高不一定成器,学历低不一定不成器。成器之才当以磨练而成,所以公司在培育人才的时候要注重“磨练”二字。磨练的范围很广泛,有求学、日常生活、社会实践、身体锻炼等等。现代企业在致力于人力资源管理时要注意人才的全面发展,向多功能型人才也就是复合型人才的培养转变。复合型人才包括知识复合、能力复合、思维复合等多方面。当今社会的重大特征是学科交叉,知识融合,技术集成。这一特征决定每个人都要提高自身的综合素质,既要拓展知识面又要不断调整心态,使人才具有一项专业技能,并在另外领域有特长。因此,企业在具体的人力资源培训中,注重培训技巧。

1.通过技能考试及课堂式培训,鼓励、激励员工不断的学习进步;同时,培训组了解每位员工具体的情况和水平,制定更详尽的以人为本的培训方案。

2.多采用交叉培训方式(也就是常说的工作交换制或者工作轮换制),鼓励员工学习更多的除业务技能以外其他领域的知识。

3.有针对性的培训,多采用互动式或者座谈式。

三、用人与人力资源管理

用人,要做到用才所长,适时用人。企业应该根据实际需要和人才特长,把有限的人才进行合理搭配,做到“智者取其谋,愚者取其力,勇者取其威,怯者取其慎”,即“人才适用观”。合理使用人才,人尽其才,企业内风气正、凝聚力强,就有了生存发展的基础,就会创效益;反之,用人不当,就会歪风四起、人心涣散,威胁企业的生存。

首先要任人唯贤,不拘一格。任人唯贤就是任用德才兼备的人,任用标准要全面,既重视其知识能力,又重视其思想品德。

其次是用人不疑,疑人不用。尊重人才重要的信任人才,此所谓的“疑人不用,用人不疑”。曾国藩的用人原则是“收之欲其广,用之欲其慎”,“采访宜多,委用宜慎”。在合适的时间,在合适的事情上,普通的人也会受到奇效。通过科学的人力资源管理方法,使组织中所需要的各类人才得到及时的补充,即给工作选配合适的人员。

四、综述

曾国藩的人才观对于现代人力资源管理有着一定的借鉴意义。但,在现代人力资源管理中更应该注重的是以人为本的管理模式,而不是领导式和命令式的管理模式。对员工进行人性化管理,确保所有员工在人格上一律;创造宽松、自由、开放的工作氛围;对员工充分关怀的个人保障体系;还要制定完善的员工个人发展计划,最重要的是完善内部晋升体系和激励机制。

**第二篇：从现代人力资源管理视角分析曾国藩人**

从现代人力资源管理视角分析曾国藩人才观

“曾国藩者,誉之则为圣贤,谳之则为元凶”；历史上评价毁誉参半。但其识人、育人、用人之术为现代人力资源管理的人力资源开发、培育和管理提供了重要的思想理论和实践参考。

一、识人与人力资源聘用

曾国藩的人才观可以概括为“盖天生之材,或相千万,要于成器一适世用而已”。这与现代人力资源管理的基本任务“实现人力资源的有效配置”有着异曲同工之妙。

现代人力资源一般意义上是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的综合,它包括数量和质量两个方面。从数量角度又分为直接的、已经开发的人力资源和间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。作为潜在人才存在的时候,大多是默默无味之辈,需要慧眼独具的伯乐去发现。曾国藩主要通过相人术来挑选人才;“邪正看眼鼻,真假看嘴唇;功名看气概,富贵看精神;主意看爪牙,\*\*看脚筋;若要看条理,全在言语中。”“求智略深远之人,又须号令严明,能耐劳苦,三者兼全,乃为上选。”企业在人力资源招聘中要综合的考察被录用之人,虽然不是从这些相术之法来考虑是否录用,但是也大多会考虑个人的道德素质、知识技能、个人潜力等等诸多方面。像企业在招聘销售人员时就要看是否达到以下几方面的要求:

1.善于沟通。销售基本上是一门与人打交道的学问,或者说是艺术。与人交往,聆听胜于雄辩。做销售的人,不需要很好的辩才,关键是获得客户的认同。

2.有耐心,能够吃苦耐劳。想要成为一个优秀的销售人员,就必须具有强的面对逆境的能力和精神。销售人员必须承受太多的失败与痛苦的洗礼,才可能成功。

3.个人形象。形象不仅是外表的美丽,更是一种综合的全面素质,是一种品位生活的体现。一个成功的形象,展示给人们的是自信、尊严、能力,它能得到他人的尊重,也让你对自己的言行有了更高的要求,能立刻唤起你内在沉积的优良素质,让你浑身都散发出一个成功者的魅力。

在企业发展和运营中,人才资源是企业发展壮大的第一资源,开发人力资源具有重要的战略意义。但,企业人力资源开发必须结合企业的目标任务和要求。根据企业人才成长的规律,通过人才开发的制度、环节和手段,精心培育人才,大胆选拨人才,不拘一格使用人才,科学管理人才,充分调动人才的积极性、主动性和创造性。最重要的是尊重人才、重视人才。

人才能力的发挥会受到心理状态的影响和制约,尊重人才的意愿,给人才创造良好的外部环境,会激励人才充分发挥其才能。人才的工作必须符合企业的需要,但企业在用人时,要根据人才成长规律,研究人才心理,尽量避免硬性指派,努力消除“高度集中制”的用人方式,做到民主、统一向结合。使用人才时,企业应征询个人意见,对人才所提出的合情合理的意愿和要求,只要有益于人才更好的工作,企业本身应尽量予以尊重和满足。另外,录用人员时要通过两种姿态来考核,即静态和动态。人的精神,分为清纯与昏浊两种类型,但精神的奸邪与忠直不易分辨。“文人论神,有清浊之辨。清浊易辨,邪正难辨。欲辨邪正,先观动静。”事物的真相与本质,最易于在运动中流露、呈现出来,特别是

在一些的重要关头,最能见人心。

二、育人与人事培训

“天下无现成之人才,亦无生知之卓识,大抵皆由勉强磨练而出耳。”人才不论大小,关键在与成器。学历高不一定成器,学历低不一定不成器。成器之才当以磨练而成,所以公司在培育人才的时候要注重“磨练”二字。磨练的范围很广泛,有求学、日常生活、社会实践、身体锻炼等等。现代企业在致力于人力资源管理时要注意人才的全面发展,向多功能型人才也就是复合型人才的培养转变。复合型人才包括知识复合、能力复合、思维复合等多方面。当今社会的重大特征是学科交叉,知识融合,技术集成。这一特征决定每个人都要提高自身的综合素质,既要拓展知识面又要不断调整心态,使人才具有一项专业技能,并在另外领域有特长。因此,企业在具体的人力资源培训中,注重培训技巧。

1.通过技能考试及课堂式培训,鼓励、激励员工不断的学习进步;同时,培训组了解每位员工具体的情况和水平,制定更详尽的以人为本的培训方案。

2.多采用交叉培训方式(也就是常说的工作交换制或者工作轮换制),鼓励员工学习更多的除业务技能以外其他领域的知识。

3.有针对性的培训,多采用互动式或者座谈式。

三、用人与人力资源管理

用人,要做到用才所长,适时用人。企业应该根据实际需要和人才特长,把有限的人才进行合理搭配,做到“智者取其谋,愚者取其力,勇者取其威,怯者取其慎”,即“人才适用观”。合理使用人才,人尽其才,企业内风气正、凝聚力强,就有了生存发展的基础,就会创效益;反之,用人不当,就会歪风四起、人心涣散,威胁企业的生存。

首先要任人唯贤,不拘一格。任人唯贤就是任用德才兼备的人,任用标准要全面,既重视其知识能力,又重视其思想品德。

其次是用人不疑,疑人不用。尊重人才重要的信任人才,此所谓的“疑人不用,用人不疑”。曾国藩的用人原则是“收之欲其广,用之欲其慎”,“采访宜多,委用宜慎”。在合适的时间,在合适的事情上,普通的人也会受到奇效。通过科学的人力资源管理方法,使组织中所需要的各类人才得到及时的补充,即给工作选配合适的人员。

四、综述

曾国藩的人才观对于现代人力资源管理有着一定的借鉴意义。但,在现代人力资源管理中更应该注重的是以人为本的管理模式,而不是领导式和命令式的管理模式。对员工进行人性化管理,确保所有员工在人格上一律;创造宽松、自由、开放的工作氛围;对员工充分关怀的个人保障体系;还要制定完善的员工个人发展计划,最重要的是完善内部晋升体系和激励机制。

**第三篇：曾国藩的人才观**

曾国藩的人才观

曾国藩(1811-1872)，湘军创始人。原名子诚，字伯涵，号涤生。后立下澄清天下，藩卫家国之志，改号国藩，湖南湘乡荷叶塘人。他家世代农耕，其父开始乃与文人有所接近。曾国藩六岁入学，十四岁到长沙参加童子试，先后历经七次，直到二十三岁方中秀才。又在二十八岁中进士。此后，他在功名和宦途上就极为顺畅。至道光二十六年六月，三十七岁的曾国藩已升授内阁学士兼礼部侍郎。咸丰元年，太平天国起义暴发，奔丧在家的曾国藩以正二名在籍侍郎的身份奉旨到长沙邦办湘勇。历时一年零四个月，他终于训练出一支儒教色彩浓厚的湘军，并在镇压太平军斗争中起了关键性作用。太平天国平定后，曾国藩致力于洋务运动，创办了近代中国第一个军事工业——安庆军械所，并促成选派了第一批留学生。同治四年，曾国藩奉旨督师北上平捻，师老无功而回两江总督本任，后补武云殿大学士。同治九年六月，六十岁的曾国藩奉命查办天津教案，因过于迁就洋人，落到“内疚神明，外渐清议”之境地。同治十一年二月初四，曾国藩溘然长逝，终年六十二岁，清庭闻报，辍朝三日，下谕追赠太傅，加恩予谥号“文正”。

纵观曾国藩的一生，可谓功成名就，极尽荣华，他学业精进，仕途顺畅，官至二品；他创办湘军，扶植淮军，镇压了太平天国起义；他鼓吹中体西用，率先举办洋务，开近代风气之先。在当时，曾国藩被誉为“圣相”、“古今完人”、“第一等忠臣孝子”、功比周公孔孟，名垂千秋万世。后人也誉其为“立言”、“立德”、“立功”三不朽之人。

曾国藩一生最大的“功业”，就是创建了一支过硬的湘军，平定了太平天国运动，使清王朝得于苟延残喘几十年。然而曾国藩一介儒生，素与军事无多大瓜葛，且天资不算很高，自称“秉质愚薄”，“最称钝拙”。就是这样一个不精兵法的“愚钝”儒生，带领的一支由书生和农夫结合的湘军，竟能战胜绿营和八旗军都束手无策的强大的太平军，并屡屡以少胜多，不能不说是一个奇迹。其中原因后人各有评说，但有一点却是一致的，那就是曾国藩重视人才的选用，将人才得失视为事业成败的关键，并始终如一。太平天国领袖洪秀全虽在起义初期能不拘一格，唯才是举，但在定都南京特别是天京事变后，便逐渐开始任人唯亲，排斥贤能。结果造成人心焕散，并最终走向失败的道路。太平天国两位高级将领对此亦有中肯的评说，忠王李秀成批评洪秀全“误国不用贤才”，而翼王石达开则称赞曾国藩“能识别贤将”。

(一)重视人才的作用

曾国藩历来重视人才的作用，他深深地懂得治理天下首要在得人才。他对人才的重要性有清醒的认识,知道得人才者得天下的道理。作为地主经世派中的领袖人物，曾国藩具有敏锐的政治洞察力，他认为导致晚清社会危机的根源在于吏治腐败，而吏治之败坏又是由于人才之缺乏。因此，对于怎样解决封建统治的危机他有自己独到的见解。他对胡林翼说：“默观天下大局，万难挽回，待与公之力所能勉者，引用一班正人，培养几个好官，以为种子”.[1]咸丰元年，皇帝下诏求言，曾国藩上过一封《应诏陈言疏》，奏疏中说到：“今日所当讲求者，唯在用人一端耳”。[2]在同期提呈的奏折中，曾国藩披肝沥胆地指出,国家之强盛，以得人才为强，若不得人，则以禽鸟羽毛未丰，自然难于高飞。咸丰十一年三月，署理湖南巡抚的毛鸿宾向曾 藩咨询湘政，曾在复信中仍把物色人才放在首位：“阁下共湘初政，仍祈物色将才为先务!窃以人存而后政举，今四方多难，纲维紊乱，将欲维持成法，仍须引用正人。随事纳之准绳，遮不泥于例，而又不悖于理。”[3]对于创建军队，曾国藩把选拔人才看得比制定营制营规还重要。他认为，制定营制营规不过是立法而已，法虽立，如果没有人才，则法形同虚设，所以用兵行军，以得人为第一要义。

正是在这种思想指导下，曾国藩片刻不忘寻访可用之才，甚至梦寐以求之，焚香以祷之，早年在京赴考和在翰林院供职期间，曾国藩便关注时事，留心人物，随时记下所见所闻人之气质、才识和特点，以备访求。湘军创立初期，曾国藩便在衡阳开幕取仕，招揽天下英俊为其所用。他公开号召：“倘有血性男子，号召义旅，助我征剿者，本部堂引为心腹，酌给口粮；倘有抱道君子，痛天主教之横行中原，赫然奋怒，以卫吾道者，本部堂礼之幕府，待以宾师”。[4]在直隶总督任内，为广加延访人才，改当地之风气，曾国藩曾专拟《劝学篇示直隶士子》一文，广为散布。即使在与捻军作战之时，曾国藩也不忘在其告示中专列“询访英贤”一条，以布告远近，薜福成就是在看到告示后，上《万言书》，并进入幕府成为曾国藩创办洋务的得力助手的。曾国藩每到一地，即广为寻访和延揽人才。与人谈话、通信，则殷勤询问其地，其军，其部是否有可用之人才。一旦遇到俊杰之才，则根据不同对象，或结之以情，或待之以诚，或激之以情，为其所用，正如他自己所说：“求人之道，须如白圭之冶生，如鹰隼之击物，不得不休”。[5]其求才之急切与真诚，由此可见。

(二)用人不拘一格，量材器使

为增加对人才的吸引力，以免自己一时言行不慎或处事不当而失去有用之才，曾国藩力克用人唯亲之弊，并且自强自励，时时自惕，不敢恶规深言之，不敢怀偷安之念，不敢忌嫉贤忌能，不敢排斥异己。同时，对于人才的选用，曾国藩也不求全责备，而是知人善任，量材器使。他指出：“窃疑古人论将，神明变幻，不可万物，几乎百长并集，一短难容，恐亦史册追崇之词，初非当日预定之品”。[6]他认为把有一定能力的人或一定成就的人誉为“百长并集，一短难容”，甚至神化，无疑是古人认识人才上的一种片面性。因此，选拔人才时要不拘一格，评论事情时不可过于苛求.金无足赤，人无完人.只要道德堪称楷模，文章足为人师，韬略可用以战阵，资材能补于当前者，均在曾国 藩延揽之列。而一旦为其所用，则因量器使，务求人尽其材。在写给其弟曾国荃的信中，曾国藩道：“好人才实难多得，弟为留心采访，凡有一长一技者，兄断不能轻视。”“有材不用，固是浪费，大材小用，也有损于事业，小材大用，则危害事业。”[7]曾国藩又说：“虽有良药，苟不当于病，不逮下品，虽有贤才，苟不适于用，不逮俗流。梁丽可以冲城，而不可以窒穴；颉牛不可以捕鼠，骐骥不可以守门。千斤之剑以之祈薪，则不如斧；三代之鼎以之垦田，则不如耒。当其时，当其事，则凡材亦奏神奇之效，否则，颉梧而终无所成。故世不患无才，而患用者不能器使而适宜也。”[8]

而在实际的用人中，曾国藩也真正做到了知人善任，因量器使，如曾国藩的幕僚李元度，打仗胜少败多，不是理想的将才，但他学识宏富，文笔灿烂，其《国朝先正事略》一书，被曾国藩誉为“博雅公核，近数十年无此巨制。”曾国藩延揽李元度，正是看中了其文才和心计，李入幕后，果然不负所望，数年相从艰危，多所裨助。曾国藩自出师起，每遇不利即奋然欲死，如湘军水师在靖港，九江遇挫时，曾国藩都想投水自尽，但皆因李元度婉言相劝，妥善防救而得免。曾国藩的大将鲍超的才具与李元度恰好相反，此人英勇善战，踔厉敢死。但学养浅薄，骄矜自傲，缺乏心计，曾国藩在作战中，常让他冲锋陷阵，却不准许他参与军机谋画。

曾国藩用人不但对人才的能力不求全责备，而且对人才的地域、门第、冠戴、资历和年龄也不拘一格。他主张用人之道官绅并重，湘楚并用.在他的幕府中，湖南籍二十一人，占最多，江苏籍十七人，安徽籍十六人，浙江籍十人，其余四川、贵州、广东、湖北、江西各省都有，人员分布，共达九省。就其出生而言，则上至举人、进士，下至诸生、布衣。这些人出身各异，阅历不同，但都具有杰出之处，他们的结合对曾国藩的事业产生了巨大的作用。曾国藩选用人才的方式也是多种多样，不拘一格的，有的还富有戏剧性。其幕僚中，有创建湘军之初便并出共事的，如刘蓉、陈士述；有才华一向为曾国藩所钦佩，特疏奏调而来的，如郭嵩涛、李榕；有建军功于乡里，且足付重托者，如彭玉麟、唐顺芳；有投书延聘而来的，如萧世本、徐寿等；有被人推荐而来，如邓辅纶、李鸿裔便分别由左宗堂、胡林翼推荐而来；有千里渴见欲效奔者，如向师棣；有辗转而必欲入曾国藩之门者，如罗萱；还有上书献图以求效力者，如薜福成，林长春等。

(三)重视人才的思想品德

尽管曾国藩用人不拘一格，但也对人也有统一的要求，那就是都必须具有良好的道德品质。这可以以他从选将中体现出来，曾国藩选将基本上有四条标准。 一是“血性为主”，即要求湘军将领效忠清王朝,自觉维护三纲五常的封建统治秩序，具有誓死与起义军抗战到底的决心.曾国藩认为强调这一点至关重要，他说：“带勇之人，第一要才堪治民；第二要不怕死；第三要不急于名利；第四要耐受辛苦„„四者似过于求备，而苟阙其一，则万不以带勇.”“大抵有忠义血性，则四者相从以俱至；无忠义血性，则貌似四者，终不可恃。”[9] 二是“廉明为用”，曾国藩说：“弁勇之于本营将领，他事尚不深求，惟银钱之洁否，保举之当否，则众目耿耿，以此相伺；众口啧啧，以此相讥。”[10]因此，他强调将领在银钱上要检点，以守其“廉”，奖罚上要公道，以倡其“明”。

三专取“简默朴实之人”，针对绿营军队官气太重的积习和败不相救的弱点，曾国藩主张“军营宜多朴实少心窍之人，则风气易于醇正。”[11]他选人才尽量舍弃一切官气重、心窍多、浮滑取巧之人，而选用那些能够耐劳实干，不浮夸虚饰者为将。

四是“打仗坚韧”，曾国藩并非行伍出身，他以儒生治兵。建军之始也没多少军事经验，但他知道，行军作战备尝艰苦。将领平时须带兵士严加训练，整肃营务；战时则要临阵胆识，敢于冲锋陷阵。因此，他选将以“耐冷、耐苦、耐劳、耐闲”为警句，提倡“习苦为本事之本”，具有苦熬苦撑、敢与起义农民顽抗到底的决心和勇气。

仔细分析上述选将要求，我们可知，曾国藩反复强调的和首先要求的是将帅品德操守，也就是注重“德”而不是“才”。因为不论是“血性”，“廉明”还是“朴实”、“坚忍”，均居于思想品德范畴。

以上四条选将的要求，归结起来围绕的中心只有一个，即选拔那些能自觉遵奉封建纲常伦理，忠于封建君主为基本原则的“忠义血性之士”，以他们为湘军的基本骨干，从根本上保证了这支军队的阶级本性。这种选将要求，与曾国藩本人的理学忠君卫道思想又是紧密相连的。

(四)注重培养专业人才

思想品德的标准是曾国藩用人的首要标准，但不是唯一标准。他还很重视人才的各种能力，努力选拔和培养具有各类能力的专门人才。这种思想与湖湘文化的经世致用的学风有关，又具体地体现在曾国藩创办洋务这一历史阶段上。

曾国藩对洋务的认识，发端于初建湘军时期。那时，由衡州派人去广东采购洋炮，用以装备水师。后来这些洋炮在湘潭、岳州两次战役中收到意想不到的效果。于是曾国藩便加紧催请清庭购买使用西方兵器。同时，他又认为，目前购买船炮，只能解决一时之需，将来学习外洋制造船炮，则可以收到永远之利。因此，他提出“欲求自强之道，总以修政事，求贤才为急务，以学作炸炮，学造轮船等具为下手工夫。”[12]而要学造船炮，首先要有懂得这方面知识的人才，从这个时候起，曾国藩就特别重视选拔和培养精通外国语言文字和掌握西方科技知识的各类专门人才。当时享有盛名的容闳，李善兰、华衡芳、吴嘉廉、龚芸棠、徐建寅、徐寿等人都在为曾国藩的洋务事业效力，为了使后继有人，曾国藩还在江南制造总局旁边设立附属兵工学校，培养专业技术人才。又另立学馆，以习编译，培养自己的翻译人才。创办洋务时期曾国藩所做的另一件值得赞许的事是选派留学生出国。此事由容闳提出，得到曾国藩的采纳和支持，曾国藩认为，要把西方技术学到手，聘请洋师到中国教习是一条路经，但更好地莫过于“置之庄岳之间”，实地留学。于是曾国藩向朝庭奏请“拟选聪颖幼童赴泰西各国书院学习军政，船政、步算、制造诸书，约计十余年，业成而归。使西人擅长之技，中国皆能谙悉，然后可以渐图自强。”[13]虽然曾国藩经理的第一批留学活动，从成效看并不显著，但毕竟造就了我国最早一批自然科学家。由于这是一次主动地走向世界的实践，因此具有特别深远的意义，它不仅推动了我国传统教育的近代化，刺激了其它学习西方的形式和活动的勃兴，而且大大拓宽了国人视野，为封闭保守的思想文化氛围注入一般清新的空气。

以上就是曾国藩选人用人的一些特点，这些特点，不仅使曾国藩网罗了一大批各类人才，并发挥了他们应有的能量，成为曾国藩事业成功的主要因素，而且对以后的教育制度亦有深远的影响。他重视人才之观点，提醒后人在任何时候都应重视教育考试以选拔人才；其不拘一格的选才方法，则开创了现代考试多样化的局面；其对人才品德的严格要求，直到现代的教育考试制度亦未曾变化；而其在洋务时期对各类专门人才的培养与选拔，可以说是后来的教育课程改革的先声；他们选派留学生的运动，无疑开创了现代教育中留学体制之先河。

[1]>,卷22，>

[2]>,海南出版社1996年版,188页

[3]>,卷8,>

[4] >,海南出版社1996年版,351页

[5]>,中华工商联合出版社1999年版，244页

[6][7][8]>,中华工商联合出版社1999年版，238页

[9] >,海南出版社1996年版,300页

[10]《曾文公全集批牍》，卷二，13页

[11]《曾文公全集批牍》，卷三，3页

[12]>,海南出版社1996年版,1155页

[13]>,海南出版社1996年版,1174页

**第四篇：从人力资源视角浅析**

从人力资源视角浅析“逃离北上广现象”

“北上广”是中国最具影响力的城市，指中国前三大城市，即：北京、上海、广州，这三大城市是中国综合实力最强的三大城市，2024年中国国务院批复及定位最高的三座城市，其中北京定位为世界城市；上海、广州定位为国际大都市。人们通常用这三个城市名第一个汉字组成的“北上广”来指代生存成本极高的现代化大都市。从2024年开始，“逃离北上广”的风潮开始进入人们的视野。要不要逃离生活压力外来人口多的城市，到二三线城市去安放青春，这是两种价值排序，有些人认为中小城市好的人，以降低人生风险为主要目的；认为大城市好的人，以抬高人生收益为目的，选择哪种是性格和每个人具体情况决定的。

一、“逃离北上广”的基本内涵

1.逃离“北上广”的含义

逃离北上广初被网友广为传颂的是逃离北上广这个网络流行语，也是来源于民间。逃离北上广，即逃离北京、上海、广州、深圳这些一线城市，是在大城市房价居高不下、生活压力持续增长的情况下，在白领中兴起的思潮。要不要逃离生活压力外来人口多的城市，到二三线城市去安放青春，这是两种价值排序，有些人认为中小城市好的人，以降低人生风险为主要目的；认为大城市好的人，以抬高人生收益为目的，选择哪种是性格和每个人具体情况决定的。“逃离北上广”，是一种社会现象，即不少年轻人在北京、上海、广州等一线城市打拼数年后，重新选择到二、三线城市发展。大城市房价居高不下、生活压力持续增长，一线城市的“移民”环境变得更严峻，外地人在大城市越过越难。

2.逃离北上广的特征

（1）

3.逃离北上广的现状

“就业难”是我国近几年甚至未来多年都会面对的大问题，去年高校毕业生创下了历史新高。但没有最难，只有更难。记者从人力资源和社会保障部新近发布的数据中了解到，2024年全国高校毕业生人数比2024年增长28万人次，再创历史新高，被称为“更难就业季”。随着毕业生数量的居高不下，“逃离北上广”的口号已渐成现实。

近日，智联招聘发布了《2024高校应届毕业生就业形势报告》，数据显示，应届生岗位竞争指数排行从高到低排行第一位的是二线城市的苏州，西安、南京分获第四、五名，而身为一线城市的广州、深圳、北京、上海则分别排在二、三、六、八名。智联招聘公布的网络招聘

大数据信息中，2024年高校毕业生里有61%主动逃离一线城市，前往二三线城市工作生活，这个数据，在2024年时还是46%。同时，第三方教育咨询机构麦可思近日联合腾讯教育组织的“2024届应届大学毕业生流向跟踪调查”结果显示，想在“北上广深”就业的大学毕业生不足三成，二线城市反而备受青睐。

二、基于人力资源视角对“逃离北上广”产生的原因分析

1.人力资源分布过于集中，竞争压力大我国是资源分布很不平衡的国家，并且资源高度集中在东部沿海或者“北上广”为代表的少数一线城市[1]，“北上广”经济发达，高校聚集，随着经济全球化的发展，一线大城市将聚集越来越多的跨国公司总部或其他职能部门，这一方面为一线城市提供了越来越多的就业机会，但也在无形间提升了整个城市的竞争格局。虽然天才也是99%的汗水加上1%的灵感构成的，但当1%的灵感被全国几百万的应届毕业生放大时，显然也是一个不容忽视的因素

2.薪酬优势逐渐丧失，生活成本高

在多年前，大学毕业生到非一线城市就业起薪只有千把元并不奇怪。但近几年，非一线城市的发展进程持续加快，根据近日前程无忧的薪酬调查数据显示，尤其是杭州、苏州、南京、东莞等非一线城市的薪酬水平在近几年的增长幅度非常明显。记者发现，面向2024届广东毕业生招聘的企业单位中，一线城市给应届生的起薪并不比自珠三角地区或广东二三线城市的单位高许多，而且当地物价更贵。

中国银河证券股份有限公司中山古镇营业部的招聘负责人介绍，在投简历的2024届毕业生中，约有一成生源地来自广州和深圳。与13届毕业生比，该公司给14届毕业生也提薪10%~20%。

3.职业生涯规划不完善，目标定位不清晰

大城市消费高、压力大、生活节奏快，挣钱多花钱快，一年到头也没有存款，4.培训与开发时间少，自我提升空间小

5.劳动关系管理不合理，户籍制度难落实

三、

**第五篇：曾国藩的人才观**

曾国藩的人才观

曾国藩(1811-1872)，湘军创始人。原名子诚，字伯涵，号涤生。后立下澄清天下，藩卫家国之志，改号国藩，湖南湘乡荷叶塘人。他家世代农耕，其父开始乃与文人有所接近。曾国藩六岁入学，十四岁到长沙参加童子试，先后历经七次，直到二十三岁方中秀才。又在二十八岁中进士。此后，他在功名和宦途上就极为顺畅。至道光二十六年六月，三十七岁的曾国藩已升授内阁学士兼礼部侍郎。咸丰元年，太平天国起义暴发，奔丧在家的曾国藩以正二名在籍侍郎的身份奉旨到长沙邦办湘勇。历时一年零四个月，他终于训练出一支儒教色彩浓厚的湘军，并在镇压太平军斗争中起了关键性作用。太平天国平定后，曾国藩致力于洋务运动，创办了近代中国第一个军事工业——安庆军械所，并促成选派了第一批留学生。同治四年，曾国藩奉旨督师北上平捻，师老无功而回两江总督本任，后补武云殿大学士。同治九年六月，六十岁的曾国藩奉命查办天津教案，因过于迁就洋人，落到“内疚神明，外渐清议”之境地。同治十一年二月初四，曾国藩溘然长逝，终年六十二岁，清庭闻报，辍朝三日，下

纵观曾国藩的一生，可谓功成名就，极尽荣华，他学业精进，仕途顺畅，官至二品；他创办湘军，扶植淮军，镇压了太平天国起义；他鼓吹中体西用，率先举办洋务，开近代风气之先。在当时，曾国藩被誉为“圣相”、“古今完人”、“第一等忠臣孝子”、功比周公孔孟，曾国藩一生最大的“功业”，就是创建了一支过硬的湘军，平定了太平天国运动，使清王朝得于苟延残喘几十年。然而曾国藩一介儒生，素与军事无多大瓜葛，且天资不算很高，自称“秉质愚薄”，“最称钝拙”。就是这样一个不精兵法的“愚钝”儒生，带领的一支由书生和农夫结合的湘军，竟能战胜绿营和八旗军都束手无策的强大的太平军，并屡屡以少胜多，不能不说是一个奇迹。其中原因后人各有评说，但有一点却是一致的，那就是曾国藩重视人才的选用，将人才得失视为事业成败的关键，并始终如一。太平天国领袖洪秀全虽在起义初期能不拘一格，唯才是举，但在定都南京特别是天京事变后，便逐渐开始任人唯亲，排斥贤能。结果造成人心焕散，并最终走向失败的道路。太平天国两位高级将领对此亦有中肯的评说，忠王李秀成批评洪秀全“误国不用贤才”，而翼王石达开则称赞曾国藩“能识别贤将”。

(一)重视人才的作用

曾国藩历来重视人才的作用，他深深地懂得治理天下首要在得人才。他对人才的重要性有清醒的认识,知道得人才者得天下的道理。作为地主经世派中的领袖人物，曾国藩具有敏锐的政治洞察力，他认为导致晚清社会危机的根源在于吏治腐败，而吏治之败坏又是由于人才之缺乏。因此，对于怎样解决封建统治的危机他有自己独到的见解。他对胡林翼说：“默观天下大局，万难挽回，待与公之力所能勉者，引用一班正人，培养几个好官，以为种子”.[1]咸丰元年，皇帝下诏求言，曾国藩上过一封《应诏陈言疏》，奏疏中说到：“今日所当讲求者，唯在用人一端耳”。[2],国家之强盛，以得人才为强，若不得人，则以禽鸟羽毛未丰，自然难于高飞。咸丰十一年三月，署理湖南巡抚的毛鸿宾向曾 藩咨询湘政，曾在复信中仍把物色人才放在首位：“阁下共湘初政，仍祈物色将才为先务!窃以人存而后政举，今四方多难，纲维紊乱，将欲维持成法，仍须引用正人。随

[3]对于创建军队，曾国藩把选拔人才看得比制定营制营规还重要。他认为，制定营制营规不过是立法而已，法虽立，如果没有人才，则

正是在这种思想指导下，曾国藩片刻不忘寻访可用之才，甚至梦寐以求之，焚香以祷之，早年在京赴考和在翰林院供职期间，曾国藩便关注时事，留心人物，随时记下所见所闻人之气质、才识和特点，以备访求。湘军创立初期，曾国藩便在衡阳开幕取仕，招揽天下英俊为其所用。他公开号召：“倘有血性男子，号召义旅，助我征剿者，本部堂引为心腹，酌给口粮；倘有抱道君子，痛天主教之横行中原，赫然奋怒，以卫吾道者，本部堂礼之幕府，待以宾师”。[4]在直隶总督任内，为广加延访人才，改当地之风气，曾国藩曾专拟《劝学篇示直隶士子》一文，广为散布。即使在与捻军作战之时，曾国藩也不忘在其告示中专列“询访英贤”一条，以布告远近，薜福成就是在看到告示后，上《万言书》，并进入幕府成为曾国藩创办洋务的得力助手的。曾国藩每到一地，即广为寻访和延揽人才。与人谈话、通信，则殷勤询问其地，其军，其部是否有可用之人才。一旦遇到俊杰之才，则根据不同对象，或结之以情，或待之以诚，或激之以情，为其所用，正如他自己所说：“求人之道，须如白圭之冶生，如鹰隼之击物，不得不休”。[5]其求才之急切与真诚，由此可见。

(二)用人不拘一格，量材器使

为增加对人才的吸引力，以免自己一时言行不慎或处事不当而失去有用之才，曾国藩力克用人唯亲之弊，并且自强自励，时时自惕，不敢恶规深言之，不敢怀偷安之念，不敢忌嫉贤忌能，不敢排斥异己。同时，对于人才的选用，曾国藩也不求全责备，而是知人善任，量材器使。他指出：“窃疑古人论将，神明变幻，不可万物，几乎百长并集，一短难容，恐亦史册追崇之词，初非当日预定之品”。[6]他认为把有一定能力的人或一定成就的人誉为“百长并集，一短难容”，甚至神化，无疑是古人认识人才上的一种片面性。因此，选拔人才时要不拘一格，评论事情时不可过于苛求.金无足赤，人无完人.只要道德堪称楷模，文章足为人师，韬略可用以战阵，资材能补于当前者，均在曾国 藩延揽之列。而一旦为其所用，则因量器使，务求人尽其材。在写给其弟曾国荃的信中，曾国藩道：“好人才实难多得，弟为留心采访，凡有一长一技者，兄断不能轻视。”“有材不用，固是浪费，大材小用，也有损于

[7]曾国藩又说：“虽有良药，苟不当于病，不逮下品，虽有贤才，苟不适于用，不逮俗流。梁丽可以冲城，而不可以窒穴；颉牛不可以捕鼠，骐骥不可以守门。千斤之剑以之祈薪，则不如斧；三代之鼎以之垦田，则不如耒。当其时，当其事，则凡材亦奏神奇之效，否则，颉梧而终无所成。故世不患无才，而患用者不能器使而适宜也。”[8]

而在实际的用人中，曾国藩也真正做到了知人善任，因量器使，如曾国藩的幕僚李元度，打仗胜少败多，不是理想的将才，但他学识宏富，文笔灿烂，其《国朝先正事略》一书，被曾国藩誉为“博雅公核，近数十年无此巨制。”曾国藩延揽李元度，正是看中了其文才和心计，李入幕后，果然不负所望，数年相从艰危，多所裨助。曾国藩自出师起，每遇不利即奋然欲死，如湘军水师在靖港，九江遇挫时，曾国藩都想投水自尽，但皆因李元度婉言相劝，妥善防救而得免。曾国藩的大将鲍超的才具与李元度恰好相反，此人英勇善战，踔厉敢死。但学养浅薄，骄矜自傲，缺乏心计，曾国藩在作战中，常让他冲锋陷阵，却不准许他参与军

曾国藩用人不但对人才的能力不求全责备，而且对人才的地域、门第、冠戴、资历和年龄也不拘一格。他主张用人之道官绅并重，湘楚并用.在他的幕府中，湖南籍二十一人，占最多，江苏籍十七人，安徽籍十六人，浙江籍十人，其余四川、贵州、广东、湖北、江西各省都有，人员分布，共达九省。就其出生而言，则上至举人、进士，下至诸生、布衣。这些人出身各异，阅历不同，但都具有杰出之处，他们的结合对曾国藩的事业产生了巨大的作用。曾国藩选用人才的方式也是多种多样，不拘一格的，有的还富有戏剧性。其幕僚中，有创建湘军之初便并出共事的，如刘蓉、陈士述；有才华一向为曾国藩所钦佩，特疏奏调而来的，如郭嵩涛、李榕；有建军功于乡里，且足付重托者，如彭玉麟、唐顺芳；有投书延聘而来的，如萧世本、徐寿等；有被人推荐而来，如邓辅纶、李鸿裔便分别由左宗堂、胡林翼推荐而来；有千里渴见欲效奔者，如向师棣；有辗转而必欲入曾国藩之门者，如罗萱；还有上书献图以

(三)尽管曾国藩用人不拘一格，但也对人也有统一的要求，那就是都必须具有良好的道德品

一是“血性为主”，即要求湘军将领效忠清王朝,自觉维护三纲五常的封建统治秩序，具有誓死与起义军抗战到底的决心.曾国藩认为强调这一点至关重要，他说：“带勇之人，第一要才堪治民；第二要不怕死；第三要不急于名利；第四要耐受辛苦„„四者似过于求备，而苟阙其一，则万不以带勇.”“大抵有忠义血性，则四者相从以俱至；无忠义血性，则貌似四者，终不可恃。”[9] 二是“廉明为用”，曾国藩说：“弁勇之于本营将领，他事尚不深求，惟银钱之洁否，保举之当否，[10]因此，他强调将领在银

三专取“简默朴实之人”，针对绿营军队官气太重的积习和败不相救的弱点，曾国藩主张“军营宜多朴实少心窍之人，则风气易于醇正。”[11]他选人才尽量舍弃一切官气重、心

四是“打仗坚韧”，曾国藩并非行伍出身，他以儒生治兵。建军之始也没多少军事经验，但他知道，行军作战备尝艰苦。将领平时须带兵士严加训练，整肃营务；战时则要临阵胆识，敢于冲锋陷阵。因此，他选将以“耐冷、耐苦、耐劳、耐闲”为警句，提倡“习苦为本事之

仔细分析上述选将要求，我们可知，曾国藩反复强调的和首先要求的是将帅品德操守，也就是注重“德”而不是“才”。因为不论是“血性”，“廉明”还是“朴实”、“坚忍”，均居于思

以上四条选将的要求，归结起来围绕的中心只有一个，即选拔那些能自觉遵奉封建纲常伦理，忠于封建君主为基本原则的“忠义血性之士”，以他们为湘军的基本骨干，从根本上保证了这支军队的阶级本性。这种选将要求，与曾国藩本人的理学忠君卫道思想又是紧密相

(四)思想品德的标准是曾国藩用人的首要标准，但不是唯一标准。他还很重视人才的各种能力，努力选拔和培养具有各类能力的专门人才。这种思想与湖湘文化的经世致用的学风有关，曾国藩对洋务的认识，发端于初建湘军时期。那时，由衡州派人去广东采购洋炮，用以装备水师。后来这些洋炮在湘潭、岳州两次战役中收到意想不到的效果。于是曾国藩便加紧催请清庭购买使用西方兵器。同时，他又认为，目前购买船炮，只能解决一时之需，将来学习外洋制造船炮，则可以收到永远之利。因此，他提出“欲求自强之道，总以修政事，求贤

[12]而要学造船炮，首先要有懂得这方面知识的人才，从这个时候起，曾国藩就特别重视选拔和培养精通外国语言文字和掌握西方科技知识的各类专门人才。当时享有盛名的容闳，李善兰、华衡芳、吴嘉廉、龚芸棠、徐建寅、徐寿等人都在为曾国藩的洋务事业效力，为了使后继有人，曾国藩还在江南制造总局旁边设立附属兵工学校，培养专业技术人才。又另立学馆，以习编译，培养自己的翻译人才。创办洋务时期曾国藩所做的另一件值得赞许的事是选派留学生出国。此事由容闳提出，得到曾国藩的采纳和支持，曾国藩认为，要把西方技术学到手，聘请洋师到中国教习是一条路经，但更好地莫过于“置之庄岳之间”，实地留学。于是曾国藩向朝庭奏请“拟选聪颖幼童赴泰西各国书院学习军政，船政、步算、制造诸书，约计十余年，业成而归。使西人擅长之技，[13]虽然曾国藩经理的第一批留学活动，从成效看并不显著，但毕竟造就了我国最早一批自然科学家。由于这是一次主动地走向世界的实践，因此具有特别深远的意义，它不仅推动了我国传统教育的近代化，刺激了其它学习西方的形式和活动的勃兴，而且大大拓宽了国人视野，为封闭保守的思想文化氛围注入一般清新的空

以上就是曾国藩选人用人的一些特点，这些特点，不仅使曾国藩网罗了一大批各类人才，并发挥了他们应有的能量，成为曾国藩事业成功的主要因素，而且对以后的教育制度亦有深远的影响。他重视人才之观点，提醒后人在任何时候都应重视教育考试以选拔人才；其不拘一格的选才方法，则开创了现代考试多样化的局面；其对人才品德的严格要求，直到现代的教育考试制度亦未曾变化；而其在洋务时期对各类专门人才的培养与选拔，可以说是后来的[1]>,卷22，>

[2]>,海南出版社1996年版,188页

[3]>,卷8,>

[4] >,海南出版社1996年版,351页

[5]>,中华工商联合出版社1999年版，244页

[6][7][8]>,中华工商联合出版社1999年版，238页

[9] >,海南出版社1996年版,300页

[10]《曾文公全集批牍》，卷二，13页

[11]《曾文公全集批牍》，卷三，3页

[12]>,海南出版社1996年版,1155页

[13]>,海南出版社1996年版,1174页

毛泽东：愚于近人，独服曾文正

2024年06月18日 15:51:26 来源： 广州日报

【字号 大 中 小】 【打印】 【关闭】

愚于近人，独服曾文正，观其收拾洪杨一役，完满无缺。使以今人易其位，其能如彼之完满乎？

——毛泽东1917年8月23日致黎锦熙信(见《毛泽东早期文稿》第85页，湖南出版社1990年7月版)打倒太平天国出力最多的是曾国藩，他当时是地主阶级的领袖。曾国藩是团练出身，团练即是地主阶级压迫农民的武力，他们见洪秀全领导一班农民革命，于他们不利，遂出死力来打倒他。故太平天国之事，不是满汉的战争，实是农民和地主的阶级斗争。

——毛泽东：《纪念巴黎公社的重要意义》(1926年3月18日)(见《毛泽东文集》第一卷第35页)曾国藩是中国近代史上权位显赫、作用极大、很有影响的人物，又是一个复杂的人物，近代中国人尤其湖南人，从权贵政要、志士仁人到青年学子，大多佩服曾国藩，佩服其治学为人和带兵做事。从李鸿章、张之洞到袁世凯、蒋介石，无不对他顶礼膜拜，尊为“圣哲”；从梁启超到杨昌济，从陈独秀到毛泽东，也无不表示过推崇其师法，受过其人的种种影响。

毛泽东受曾国藩的影响，自少年时就开始了。他的外婆家在湘乡，他8岁以前一直住在外婆家，16岁时在湘乡东山高小读过半年书。曾国藩就是湘乡人，以一介书生，危难之际举兵桑梓，率三湘子弟转战半个中国，最终战胜太平军，成“同治中兴”之名将，死后得到“文正公”这一谥号。清政府称他“学有来源，器成远大，忠诚体国，节劲凌霜”。曾国藩平生著述颇丰，继续程朱之学，为当时人奉为“立德、立言、立功”的楷模。他的著作收入《曾文正公全集》，这部书对后世的影响之大，远超过他的“政绩”，所谓“道德文章冠冕一代”，因此他又被誉为中国封建统治阶级的最后一尊精神偶像。这一切，对青少年时代的毛泽东不能不有着极大的影响，作为毛泽东的小同乡，他对曾国藩也可能有某种亲切感。而曾国藩“圣贤”（修养）“豪杰”（事功）于一身，容易引起青少年的崇拜。

早在湘乡东山学堂读书时，毛泽东就批读过《曾文正公全集》。现韶山毛主席纪念馆还收藏有清光绪年间传忠书局木刻本《曾文正公全集·家书》的第4、第6、第7、第9卷，每卷的扉页上都有毛泽东手书的“咏芝珍藏”。《曾文正公全集》中有些见解观点，我们可以在毛泽东早年读书笔记《讲堂录》中看到。在已公开出版的《毛泽东早期文稿》中也记录了许多这方面的内容。

1915年6月25日，在致湘生信中说：“尝见曾文正家书有云：吾阅性理书时，又好作文章；作文章时，又参以他务，以致百不一成。此言岂非金玉！”

在《体育之研究》中，毛泽东对曾国藩锻炼身体的方法也很欣赏：“曾文正行临睡洗脚、食后千步之法，得益不少。”

另一篇文章中，他称曾国藩为“吾之先民”。文中说：“三湘七泽，惟楚有材”，“呜呼湖南！鬻熊开国，稍启其封。曾、左，吾之先民，黄、蔡，邦之模范。”

曾国藩曾编有一部《经史百家杂钞》，毛泽东对它评价也很高。他认为此书“碉群籍而抱万有”，“尽抡四部精要”。曾国藩的某些话，毛泽东认为是“金玉良言”，如他曾在致友人的一封信中提到了曾国藩的这段话：“凡人作一事，便须全副精神注在此一事。首尾不懈，不可见异思迁，做这样想那样，坐这山望那山。人而无恒，终身一无所成。我生平坐犯无恒的弊病，实在受害不小。当翰林时，应留心诗字，则好涉猎他书，以纷其志。读性理书时，则杂以诗文各集，以歧其趋。在六部时，又不甚实力讲求公事。在外带兵，又不能竭力专治军事，或读书写字以乱其志意。坐是垂老而百无一成。”毛泽东经常用这些话来做自我检查。

曾国藩不仅是一名文人，还是一名军事家，他有统率湘军剿灭太平天国革命的军事活动生涯。在作战时，曾国藩善于鼓动士兵，治军重视精神教育，以传统的封建文化纲常伦理来教育和维系军心，以忠义血性、亲子师友关系用将带兵，并将用人与军、政、财权合一，开近百年军阀专制的先河。1911年，著名将领蔡锷编有一本《曾胡治兵语录》，毛泽东认真研读过这本军事理论书，汲取其精华，如爱民、爱兵、重视思想政治工作(即精神教育)等。例如，曾国藩曾作有《爱民歌》：“三军个个仔细听，行军先要爱百姓。第一扎营不贪懒，莫走人家取门板。莫拆民房搬砖头，莫踹禾苗坏田产。莫打民间鸭和鸡，莫借民间锅和碗。莫派民夫来挖壕，莫到民家去打饭。筑墙莫拦街前路，砍柴莫砍坟上树。挑水莫挑有鱼塘，凡事都要让一步„„军士与民如一家，千记不可欺负他。日日熟唱爱民歌，天和地和又人和。”这让人想起毛泽东为红军制定的《三大纪律八项注意》以及新中国成立后制定的《党政干部三大纪律八项注意》，从中不难看出毛泽东善于学习与借鉴。

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！