

成语故事

中的

用人智慧

识人、选人、任人、御人，环环相扣；智慧、真谛、借鉴、启迪，古为今用。

李刚 编著

CHENGYU GUSHI
ZHONG DE YONGREN ZHIHUI



海洋出版社

成语故事

中的

用人智慧

李刚编著

CHENGYU GUSHI

ZHONG DE YONGREN ZHIHUI

图书在版编目 (CIP) 数据

成语故事中的用人智慧/李刚编著. —北京: 海洋出版社, 2010. 8

ISBN 978 - 7 - 5027 - 7786 - 9

I. ①成… II. ①李… III. ①汉语 - 成语 - 故事 - 通俗读物 ②人才学 - 通俗读物 IV. ①H136. 3 - 49②C96 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 138448 号

责任编辑: 唱学静

责任印制: 刘志恒

海洋出版社 出版发行

<http://www.oceanpress.com.cn>

北京市海淀区大慧寺路 8 号 邮编: 100081

北京海洋印刷厂印刷 新华书店发行所经销

2010 年 8 月第 1 版 2010 年 8 月北京第 1 次印刷

开本: 787mm × 1092mm 1/16 印张: 20.5

字数: 390 千字 定价: 35.00 元

发行部: 62147016 邮购部: 68038093 总编室: 62114335

海洋版图书印、装错误可随时退换

编者的话



中华文化历史悠久，博大精深，是中华民族凝聚力和创造力的重要源泉。作为传统文化载体的汉语言，记载、传承着五千年的华夏文明，浓缩、凝聚着中华民族的智慧结晶。而成语则是汉语言中的精华，也是先人智慧的结晶。不论是源于寓言故事、神话传说，或是取自历史典故、格言警句以至市井俚语，寥寥几字，即蕴涵着启迪人心的智慧；只言片语，即揭示出发人深省的哲理。这些经过千锤百炼流传下来的成语，无不以其言简意赅、形象生动等独有的特点和鲜明的民族特色，而为广大人民群众所喜闻乐见。

在漫长的文明史中陶冶而成的成语典故内容丰富、包罗万象，堪称智慧的宝藏，对后人的影响既深且广。作者对此深有感触，尤其对其中所蕴涵的用人智慧更是情有独钟，读之欣然忘食，启迪至深，品之回味无穷，受益匪浅。解读成语典故，品味人生道理，感悟用人智慧，借鉴用人经验，领会用人真谛，对于我们在选人用人方面，继承传统、超越古人无疑是一件很有意义的事情。

治国之道，唯在用人。古人说：“治天下惟以用人为本，其余皆枝叶耳。”我国自古以来就高度重视人才战略和用人之道。在中华民族丰厚的历史文化遗产中，人才思想和用人制度是最为辉煌灿烂的篇章之一。先哲们识人用人留下的宝贵遗产，载之以典籍史册，流传于官方民间，光大于用人实践，熠熠生辉，长盛不衰，一直为后人所津津乐道。我们可以通过多种途径和方式去学习与会。能够攻读大部头的、艰深的史籍经典当然更好，但那毕竟是专家学者们的事情，对于从事实际工作的各级领导和管理者以及对用人之道有兴趣的读者来说，日理万机，公务繁忙，恐怕没有多少时间坐下来系统地进行研究，更不

用说去啃那些古代典籍史册了。但读史学用人，对于领导者和管理者以及有志成为领导者和管理者的小伙伴们来说，又是必不可少的，甚至是迫切需要的。如何解决这一矛盾呢？我们感到，较系统地学习、了解一些成语典故，以轻松愉快的心情、又好又快地去领悟古代先贤们那些历久弥新的用人智慧，借鉴他们的用人之道，不失为一条解决问题的绝佳途径。因为那些散见于海量史籍中的用人思想和实践，大都在成语中打下了深深的烙印，并为成语所浓缩、所凝聚、所反映。学习成语典故，往往能抓住其中的重点和要点。以此为切入点，融知识性、趣味性、可读性为一体，一扫过去“读史”过程中的枯燥乏味感觉，能够使大家在不知不觉之中去领略古人的用人智慧，受到教育和启迪，从而勉励自己，愈思有所作为。同时，当我们在欣赏中国古代历史这个大舞台上演的一幕幕用人活剧，慨叹古人用人智慧之余，也对过去似曾相识的成语进行回味咀嚼，温故而知新。这时，蓦然回首，会忽然发现，我们的历史知识不但得到了进一步丰富，而且自身的文学修养也得到了新的提高。

用人是一个庞大的系统工程，包括诸多环节和方面，一般来讲，有识人、选人、任人、御人等必不可少的部分。为此，本书也就相应的设计了四个专题，分别予以介绍。每一专题根据内容的不同，分别选取与之有直接关系且较富启迪意义的成语若干。每一专题根据其内在逻辑内容又分成若干小的板块，每一板块犹如一条红线，把表面上看似散乱的每一成语有机地串联起来，形成既相对独立，又有内在联系的统一体，力求做到散而不乱，形散而神不散。这样，使每一则成语故事在书中既独立成篇（分别包括“释义出处”、“故事讲解”和“用人启示”三个部分），同时在意义上又相互关联，力求体现独立性，又具系统性。遇有类似意思的成语，则将其作为相关成语链接附在故事讲解之后，供读者参考。这样做，旨在使读者在欣赏一则成语时，能够熟悉和掌握更多的背景知识，举一反三、触类旁通，既知其然，又知其所以然，在了解故事的来龙去脉的同时，能够进一步加深对其蕴涵的用人道理的理解和用人智慧的领略。每一则故事后面的启示部分，则试图和读者一起体会、感悟先哲们的用人智慧与谋略，反思用人上的得与失、进与退，努力把握用人规律，使我们在汲取古人智

慧时，能不断提高自身的用人水平。这种把成语故事与用人智慧较全面、系统地结合在一起而成书的做法，也算是一种新的尝试，是否成功，只好留给读者自己去评判了。

本书不但适合在职领导和管理者以及组织人事部门的工作人员阅读，也适宜于那些立志成为领导者和管理者以及对用人之道有兴趣的有识之士阅读。尽管各自的情况与经历不尽相同，但我们确信，“心有灵犀一点通”，大家对成语中的用人智慧都会有深切的感悟与共鸣。

李刚

2010年6月

目 录

【识人篇】 (1)

识人是用人前提和基础,是用人者的一项基本功。“为政之要,惟在得人。”要想得到人才,首先要学会识别人才,能识人才能用人。如何把才德兼备之人从大千世界、茫茫人海中识别出来,不但为古时先贤们所关注,也是现代领导者们仍然面临的一个重要课题。历史证明,识人能力的高低决定着领导者事业的成败。因此,凡有作为的领导者无不在鉴人识才上下工夫、见功力,练就一手识人绝活。

一、飞熊入梦思贤才 知人则哲创伟业 (2)

“知人则哲,能官人。”一个成熟的领导者最大的聪明之处,就是能“知人”、“官人”。周文王真心思才,梦飞熊而遇姜太公;燕昭王至诚爱才,善待郭隗,“千金买骨”,高筑招贤的“黄金台”;武则天大度护才,尽管骆宾王将其骂得狗血喷头,她竟以微笑对之,不但没丝毫责备之意,甚至还为其骂到痛处而击掌叫绝,并为其未被早日发现而深感惋惜,责备下属不尽职责,告诫为政者千万不可忽视识人,疏于用人;刘邦更是倾心聚才,善于识别人才,多方罗致人才,终成一代帝王伟业。领略、参透他们识人的精妙之处,何愁贤能之人不接踵而至?又何愁事业不成?

- 1. 飞熊入梦 (2)
- 2. 请自隗始 (6)
- 3. 宰相失人 (8)
- 4. 知人善任 (11)
- 5. 知人则哲 (15)

二、伯乐一顾辨真伪 知人善察见功力 (19)

“人心难测”。“事之至难，莫如知人；事之至大，亦莫如知人；诚能知人，则天下无余事矣。”如何准确地识别人才，把人选准用好，是一门很深的学问，古人称其为“知人之术”，这与伯乐的“相马之术”有异曲同工之妙，实是古往今来为政者所孜孜以求的辨才用人境界。可以说，不会识人的领导者不是一个成熟的、称职的领导者。识别人才的方法和途径多种多样，通过实践考察识人是最基本的方法，即“知人善察”。孔子等人主张察言观色、观过知仁；楚庄王以“自污”的方式辨别人才；刘邦智激酈生以识才辨才；刘秀通过危难关头和大风大浪的环境来考验、考察人才，等等，都是考察人才的不同方式。

- 1. 伯乐一顾 (19)
- 2. 察言观色 (22)
- 3. 高阳酒徒 (26)
- 4. 观过知仁 (28)
- 5. 疾风劲草 (31)
- 6. 人心难测 (34)
- 7. 一鸣惊人 (38)
- 8. 以容取人 (41)
- 9. 知人善察 (44)

三、出类拔萃是俊杰 鸡鸣狗盗无弃才 (49)

人才有不同的类型和层次。鉴别和区分不同的人才类型和层次，对领导者教育培养和选拔任用人才具有重要意义。古人从不同的角度对人才作过多种多样的划分，区分为不同的层次。有出类拔萃的圣人楷模，有雄才大略的国体之才，有材高知深的谋略人物，有文武兼备、济世安民，堪称国之栋梁的器能人物，有“三寸之舌，强于百万之师”的辩才无碍的雄辩之才，也有名不见经传的鸡鸣狗盗之类的伎俩之才，等等。各类人才虽有层次的不同，但都各有所长，各有所用。“善相马者，天下无弃马，善相士者，天下无弃才。”为政者的基本功之一，就是慧眼识才，善于鉴别、区分这些有用之才，因人器使，使之各有所宜。



1. 辩才无碍	(49)
2. 材高知深	(54)
3. 出类拔萃	(58)
4. 大雅君子	(63)
5. 鸡鸣狗盗	(67)
6. 济世之才	(70)
7. 识时务者为俊杰	(73)
8. 文武兼备	(77)
9. 雄才大略	(80)
10. 志大才疏	(85)

【选人篇】

(89)

选人是用人的重要环节。选人水平的高低,是领导者领导水平和执政能力高低的重要标志之一。把人看准选好,不但有利于实现人才个人价值的最佳发挥,而且有利于实现人才的社会价值与个人价值的完美结合,且具有强烈的导向、示范效应,能最大限度地调动人才干事创业的积极性、主动性和创造性,保证并促进事业的持久永续发展。因此,选人之道,事关大局,事关长远,不可不察,不可小视。

一、披沙剖璞广视野 尽入彀中聚英才

(90)

“十步之泽,必有芳草;十室之邑,必有忠士。”为政者不必感叹身边没有人才,要善于从实践中、从群众中、从现实生活中去发现人才、遴选人才,要广开视野、广开才路、广选人才,聚天下英才为我所用,做到人尽其才、才尽其用。商汤踏破铁鞋、旁求俊彦而得伊尹;唐太宗广开科举,引“天下英雄入吾彀中”,使后人慨叹:“太宗皇帝真长策,赚得英雄尽白头。”“三百六十行,行行出状元。”只要我们明于识人,精于选人,下一番披沙剖璞的真工夫,优秀人才就会站在我们面前。

1. 白衣公卿	(90)
2. 沧海遗珠	(95)
3. 夹袋人物	(99)
4. 尽入彀中	(101)
5. 旁求俊彦	(105)

6. 披沙剖璞	(108)
7. 人尽其才	(112)

二、才德兼备立标准 循名责实明优劣 (116)

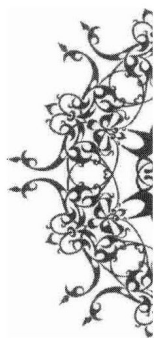
选什么样的人,怎样选人,自古以来就是为政者经常要面对和思考的一个十分重要的问题。古人早就明确并坚持选才德兼备的贤良方正之人,从而解决了选什么样的人的问题;通过循名责实、黜陟幽明的途径和方式来考察德才,从而又解决了怎样选人的问题。当然,仅此还不够,古人还有通过“汝南月旦”这种群众评议的方式和“山公启事”等个人评价和举荐的方式来多方遴选才德兼备之人。这些行之有效的做法,至今仍然值得后人称道,并保持着鲜活的生命力。

1. 才德兼备	(116)
2. 黜陟幽明	(120)
3. 祁奚之举	(123)
4. 汝南月旦	(126)
5. 山公启事	(129)
6. 贤良方正	(133)
7. 循名责实	(137)

三、楚材晋用觅英主 求备一人失贤才 (140)

领导者以什么样的态度和眼光看待人才,对人才作出什么样的价值判断,是横挑鼻子竖挑眼,求全责备,还是大肚能容、弃瑕取用,在很大程度上影响甚至决定着对人才的取舍和人才自身的去留。对人才“下逐客令”,自然会令人才另觅英主、另攀高枝,这种一边人才流失,一边“楚材晋用”奇异现象的发生,说明“当今之世,非独君择臣,臣亦择君矣”。同时,这种古已有之的“双向选择”,也告诫领导者千万不可干出那种“为渊驱鱼,为丛驱雀”的蠢事。

1. 楚材晋用	(140)
2. 毛遂自荐	(143)
3. 弃瑕取用	(146)
4. 求备一人	(149)
5. 下逐客令	(152)



【任人篇】 (157)

任人,就是领导者将人才放在合适的岗位上,以辅佐自己做事情、干事业,它是识人、选人的必然结果,也是用人的一个重要环节。古时,那些高明的为政者不但明于识人,精于选人,还善于任人,深知“安危之本在于任人”,深谙“任人者佚,任力者劳”的道理。他们“劳于求人,佚于治事”,能够“佚四肢,全耳目,平心气,而百官理矣”。何以如此?一句话,任人有方。古人认为:“国治身逸,天下之贤主。”这样的贤主,运筹帷幄之中,决胜千里之外,任命指挥合适、得力的人才去执行既定决策,让下属各司其职,各负其责,各尽其能,动员大家的力量,依靠团队的合作,群策群力,共同致力于干事创业。

一、奖拔公心众人服 任人唯贤事业兴 (158)

德才兼备是用人的基本标准,任人唯贤是用人的根本原则,也是我们一贯坚持的、正确的干部路线。这条用人路线的核心内容和根本要求就是公道正派、奖拔公心,从而保证把人选准用好,尽量避免用非其人,更要防止史上那种“黄钟毁弃”的悲剧重演。为了确保任人唯贤的用人路线的贯彻实施,就要坚决抵制和克服任人唯亲的错误路线。同时,要净化官场风气,纯洁官吏队伍,预防和反对吏治腐败及用人上的不正之风,使得那些“跑官要官”和“买官卖官”的“由宦尚书”们没有市场。

1. 黄钟毁弃 (158)
2. 奖拔公心 (161)
3. 任人唯贤 (165)
4. 用非其人 (168)
5. 由宦尚书 (172)

二、量才录用善任使 不拘一格降人才 (176)

史上那些开明之士在人才使用上都明确坚持适用原则,主张“论德而定次,量能而授官,皆使人载其事而各得其所宜”,努力做到因才适用,因才使用。他们既善于把握人才的共性要求,也善于把握人才的个性特点,既能坚持一般原则,又能够突破常规,不拘一格起用特殊人才。版筑饭牛者被大胆提拔任用,身居要职;大器晚成者为霞满天,

没有遗憾;后辈晚生也能破格提拔,脱颖而出。这些人才由于被放在合适的位置上,任用得法,因而能够充分发挥其作用。做到这些,就能够有效避免和克服“颜驷不遇”这种浪费人才、埋没人才的不正常现象的发生。

1. 版筑饭牛 (176)
2. 不拘一格 (180)
3. 大器晚成 (183)
4. 后来居上 (187)
5. 后生可畏 (190)
6. 量才录用 (194)
7. 颜驷不遇 (199)

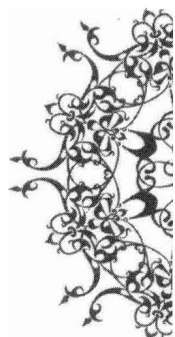
三、三槐九棘定官位 房谋杜断优结构 (202)

任用人才必须建立科学合理的人才结构,将不同类型的人才放在不同的岗位上,做到“三槐九棘”,因事设人,充分发挥各类人才的作用。要努力把握和处理好结构与功能的关系,既要发挥人才个体的作用,做到“八仙过海,各显其能”,同时又要优化人才群体结构,注重发挥整个组织的最大的整体效能,使整体功能大于部分之和。要坚持人才结构互补原则,在个体和群体机构中实现不同要素的相互补偿,把不同知识、不同智力、不同能力、不同性格的不同类型的人才,按一定比例进行科学合理的配置,实现最佳组合。这种“房谋杜断”型的“黄金搭档”能够使人才整体结构最优化,使各个要素之间相得益彰,实现共赢,产生最佳的功能效益。

1. 房谋杜断 (202)
2. 三槐九棘 (207)
3. 燮和之任 (210)
4. 重厚少文 (215)

四、使功使过重策略 使贪使愚讲艺术 (220)

“人心如面”。由于人才类型的复杂性,人才层次的多样性,人才秉性的可变性等原因,对人才的任用有不同的观点和看法。特别是对那些优点突出,缺点也突出的有问题甚至犯过错误的“另类”人才的使用,历来都是富有争议的敏感的棘手问题。但唯其如此,它更能体现



一个领导者的用人方法和用人艺术。因此,如何处理好这一问题,也成为衡量一个领导者用人水平高低的一个重要标志。古人明白了使贪使愚、使功不如使过的道理,人才使用上往往能够“化腐朽为神奇”,这对今人有很大的启发意义。同时,它还告诉我们一个道理,即不论任用哪一类人才,都要坚持信任的原则。“疑人勿使,使人勿疑”,大胆放手使用人才,允许人才犯错误,不念旧恶,不计较个人恩怨,不纠缠历史旧账,“不以前过为过”,重在现实表现。这种信任感可以给人以巨大的精神鼓舞和无形力量,激励他们更加自觉地为共同的事业而努力奋斗。

- 1. 匏瓜空悬 (220)
- 2. 人心如面 (224)
- 3. 使功不如使过 (227)
- 4. 使贪使愚 (230)
- 5. 疑人勿使,使人勿疑 (234)
- 6. 用非所学 (238)

【御人篇】 (243)

御人是一门很深的学问,它在为政者的用人实践中居于特殊的重要地位。领导者用人不但要有识人的眼力、选人的功力、任人的魄力,更要看其御人水平的高低。不然,御人无方,群贤毕至又奈何?御人之道,作为一门领导艺术,融智慧、能力于一体,是敏锐的眼光、稳健的心态、宽广的胸怀、迷人的魅力、过人的胆略和果断的决策的有机结合,是为政者综合素质的集中体现。在为政者的用人实践中,御人之道虽无影无形,但却无时不有、无处不在,时刻左右着领导者用人活动的成败。领导者若洞悉个中奥秘,“运用之妙,存乎一心”,就掌握并打开了事业成功之门的钥匙。

一、得人死力善御人 兔死狗烹失人心 (244)

“得人者兴,失人者崩。”得人心者得天下,失人心者失天下。人才是天下人心向背的晴雨表、风向标,因此,得到或失去人才是得天下或失天下的前兆,其标志意义更大,实质内容更强,其走向将直接导致事业的成败。为政者御人的根本要求和终极目标就是争取人心。“士为知己者死”,能够使天下英雄对国家尽忠,对人民负责,对上级服从,对

工作尽职,关键时刻和重大关头能够义无反顾,随时准备牺牲自己的一切,可以说,这就达到了御人的最高境界。靠什么做到这一点?一是领导者要有御人之道,二是领导者要有人格魅力。历史证明,那种对人才采取卸磨杀驴、兔死狗烹的恶劣做法和残忍手段,迟早会“霸王别姬”,最终只会丧失人心、毁掉人才、毁灭事业。

1. 得人死力 (244)
2. 得人者昌,失人者亡 (247)
3. 兔死狗烹 (252)
4. 外宽内忌 (257)

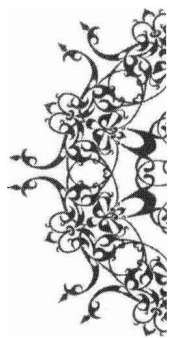
二、楚王绝缨赦小过 推心置腹与人交 (261)

领导者如何处理与下属的关系,是御人的重要内容。一方面,领导者要充分展示自己的人格魅力,放下身段,平等对待下属,坚持以人为本,重视人、关心人、理解人、帮助人,善于与下属交朋友,与他们推心置腹,拉近与下属的距离,实现心灵的沟通与互动。另一方面,对待下属的某些缺点、毛病,只要不是原则性问题,就要表现出足够的大度与宽容、理解与信任。“慈心常笑,笑天下可笑之人;大肚能容,容天下不容之士。”千万不可使下属动辄得咎,无所措手足,更不可节外生枝,上纲上线,搞残酷斗争,无情打击。楚庄王“绝缨之会”和唐代宗的“不痴不聋,不作家翁”的作法,仍值得现代御人者深入思考与借鉴。

1. 不痴不聋 (261)
2. 楚庄绝缨 (264)
3. 善与人交 (268)
4. 推心置腹 (272)
5. 雍齿封侯 (275)

三、深藏若虚辨忠奸 蜂虿有毒防小人 (279)

作为领导者,把下属都看成是邪恶小人,将下属置于自己的对立面,把上下级关系看成虎狼关系、猫鼠关系,搞“上下一日百战”,固然是十分错误的,但如果认为下属都是正人君子,那也是人们一相情愿的善良愿望。从御人的角度讲,如何从思想上正确看待下属,从行动上正确对待下属呢?这里当然首先要相信下属绝大多数是好的和比较好的。但是,与此同时,要多一副清醒的头脑,冷静思考人性弱点,



深刻把握好坏优劣;多一双犀利的眼睛,深入观察政风人情,辨别贤愚忠奸。既要防范那些大奸巨恶之人,又要留神那些猥琐的“蜂虻”小人,未雨绸缪,多从体制机制上着手,防患于未然,立于不败之地。

1. 蜂虻有毒 (279)
2. 口蜜腹剑 (284)
3. 深藏若虚 (289)

四、规矩绳墨能治吏 赏罚分明服群臣 (294)

自古以来,上下级关系都是一种对立统一的辩证关系。虽然双方大目标是一致的,但为了各自的利益和满足自身的欲望,两者又不可避免地存在矛盾。历史上那些统治者为了有效地驾驭下属,防止下属的异动威胁自身利益,巩固和加强自身的统治地位,主要依靠如下几种手段:一是依靠血缘关系,搞世卿世禄;二是依靠恩威并济的奖罚手段;三是依靠、凭借权势,搞兔死狗烹,剪除异己;四是依靠深藏不露的权术手段;五是依靠规矩绳墨的法律手段。这些做法有糟粕,也有精华;有教训,也有经验。其中重视赏罚、讲究方法和艺术、依靠规矩绳墨规范君臣和上下级关系,都是值得后人重视和借鉴的好的经验和做法。

1. 恩威并行 (294)
2. 规矩绳墨 (298)
3. 好行小惠 (301)
4. 赏罚分明 (305)

后 记 (311)



识人篇

识人是用人的前提和基础，是用人者的一项基本功。“为政之要，惟在得人”。要想得到人才，首先要学会识别人才，能识人才能用人。如何把才德兼备之人从大千世界、茫茫人海中识别出来，不但为古时先贤们所关注，也是现代领导者们仍然面临的一个重要课题。历史证明，识人能力的高低决定着领导者事业的成败。因此，凡有作为的领导者无不在鉴人识才上下工夫、见功力，练就一手识人绝活。

人们常说，领导者要做的事只有两件：一是出主意；二是用人。说到底，还是一个识人用人的问题。因为主意的好坏，不是领导者头脑里固有的，而是来自实践，来自身边的人才。即便是领导者出了主意，也需要有合适的人选去贯彻落实。毛泽东说：“政治路线确定之后，干部就是决定的因素。”从这个角度讲，领导就是用人。列宁说：“任何工作都是由人来领导的。”因此，“要研究人，要寻找能干的干部。现在关键就在这里：没有这一点，一切命令和决议只不过是些肮脏的废纸而已”。如何研究？如何寻找？首先就要把人看准选好。因此，用人的前提就是把人看准，由此可见，辨才识人在领导活动中的分量和重要性。惟其如此，先哲们对如何识人进行了艰辛的探索，积累了丰富的经验。这些识人之道，闪烁着智慧的火花，是一笔丰厚的历史文化遗产，值得后人认真发掘、整理和借鉴。我们从以下精选的二十四例古代识人成语故事中，即可窥见先哲们识人之道之一斑，领略其中识人智慧之精妙。

一、飞熊入梦思贤才 知人则哲创伟业

“知人则哲，能官人。”一个成熟的领导者最大的聪明之处，就是能“知人”、“官人”。周文王真心思才，梦飞熊而遇姜太公；燕昭王至诚爱才，善待郭隗，“千金买骨”，高筑招贤的“黄金台”；武则天大度护才，尽管骆宾王将其骂得狗血喷头，她竟以微笑对之，不但没有丝毫责备之意，甚至还为其骂到痛处而击掌叫绝，并为其未被早日发现而深感惋惜，责备下属不尽职责，告诫为政者千万不可忽视识人，疏于用人；刘邦更是倾心聚才，善于识别人才，多方罗致人才，终成一代帝王伟业。领略、参透他们识人的精妙之处，何愁贤能之人不接踵而至？又何愁事业不成？

1. 飞熊入梦

传说周文王梦飞熊而遇太公望，意指帝王思贤如渴、爱才心切和喜得贤臣的征兆。

见《史记·齐太公世家》：“西伯（周文王）将出猎，卜之，曰：‘所获非龙非螭，非虎非罴；所获霸王之辅。’于是周西伯猎，果遇太公于渭之阳。”“非虎”，《宋书·符瑞志》作“非熊”。后由“非熊”讹为“飞熊”。

周文王，姓姬名昌，是周部落一位能干的政治家。他父亲季历做周族首领时，努力发展生产，铸造兵器，军事力量日益强大，在商王朝文丁时期，被封为西方地位最高的诸侯方伯，又称西伯。后来，周族力量日益强大，引起了商王文丁的疑惧，他找了个借口，把季历杀掉了。季历死后，姬昌继承了封号，称为西伯。周文王在受“天命”之前，一直用这个称号。

姬昌少年时即怀有大志，举止言谈常与众不同。姬昌的爷爷古公亶父很赏识他，有心立其为嗣。姬昌即位后，一方面继承其祖上后稷、公刘的事业，大力发展农业生产，一方面效法其祖，礼贤下士，广招贤才。他有时为了接待各方贤才而常常忘了吃饭和睡觉。一时间，西伯侯思贤如渴的名声远近闻名，很多有本事的人，如太颠、闳夭、散宜生、鬻子、辛甲大夫等都纷纷前来投靠，连离周很远很远的孤竹国（今河北卢龙一带）的人也都去投奔他。姬昌热情接待他们，通过交谈，知道他们都是治理国家的能人，非常高兴，待为座上宾。但姬昌并不以此为满足，他的志向是要推翻暴君殷纣王，一统天下，而不只是局限于西伯这个小小的封国。他要进一步搜寻更大的、能够