

胡光舜

人才随感录



人才随感录 未学范

胡光舜

湖北人民出版社

人才随感录

胡光舜

*

湖北人民出版社出版·发行

黄冈报印刷厂印刷

787×930毫米32开本 4.625印张 1插页 66000字

1987年12月第1版 1987年12月第1次印刷

ISBN 7—216—00158—3/C·22

统一书号:3106·804 定价:0.86元

序

王 邓

《人才随感录》这本书，汇集了黄石市劳动人事局局长胡光舜同志自一九八一年以来在报纸、杂志上发表的杂文44篇。文章的内容主要是杂谈人才方面的问题，包括人才成长、使用、选拔、考察、培养、管理、推荐、决策等。文章篇幅短小精悍，言简意明、针对性较强，具有一定哲理，发人深思，使人启迪，值得劳动人事干部和青年一读，对于我们增强新时期的人才观念必将有所裨益。

人才问题是时代进步的关键问题。人才涌现，普受重用，是国家兴旺发达的标志。邓小平同志早在一九七七年五月就指出：“实现现代化，必须有知识，有人才。”要求我们一定要在党内造成一种尊重知识，尊重人才的空气。在党的十二届三中全会上，小

平同志又强调指出：《决定》十条都很重要，但最重要的是第九条，就是“尊重知识，尊重人才。”赵紫阳同志在全国科技工作会议上说：“一个国家，一个民族，不尊重知识，不爱惜人才，肯定没有希望。”

尊重知识，尊重人才，是振兴中华、实现四化的必要条件，是我们党的一个重要指导思想，是我们国家的一项根本国策。要把党和国家的方针政策变成人们的自觉行动，在社会上造成尊重知识、尊重人才的风气，这就必须利用报纸、广播等各种宣传形式，广泛地、深入地宣传人才对于社会主义现代化建设的重大意义。党的十一届三中全会以来，胡光舜同志认真学习贯彻中央关于人事工作的精神，把中央的方针政策和具体实践结合起来，针对各种思想认识问题，先后在《黄石日报》、《湖北日报》、《组织人事信息报》、《企业家》等报纸、杂志上发表了杂谈人才方面的文章一百一十多篇，对于提高广大干部和群众对人才问题的认识，起到了积极的宣传作用。毛泽东同志在《反对党八股》一文中曾经讲到，“不但教员是宣传家，新闻记者是宣传家，文艺工作者是宣传家，我们的一切工作干部也都是宣传家。”胡光舜同志在宣

传工作上为我们劳动人事工作干部作出了榜样。

胡光舜同志已经五十多岁了，始终保持着忘我的劳动热情，“八小时内马不停蹄，八小时外蹄筋犹动”。这是他对自已的真实写照。无论是数九寒天，还是酷热的盛夏，他总是手不释卷，奋笔疾书，利用一切可能利用的业余时间，坚持学习和写作，把学习、写作和工作实践紧密结合起来。《人才随感录》这本书是他自学成才的丰硕成果，也是他从事人事工作的经验总结。

“老牛明知黄昏近，不用扬鞭自奋蹄”，“时间这是鞭子”。这是在胡光舜同志办公室内挂着的条幅，也是他自己的座右铭。他抓紧时间坚持业余写作，勤奋好学、刻苦钻研的精神更是难能可贵的，值得我们很好地学习。

1987.8.



目 录

序.....	王 平 刘仁甫
从“和氏献璧”想到的.....	1
“知人善荐”琐谈.....	4
改革声中话自荐.....	6
闲话推荐.....	8
选贤任能话胆识.....	10
“伯乐”也常有.....	13
初探新时期的“伯乐”.....	16
切莫“招来女婿赶走儿”.....	19
求全责备易弃才.....	21
人才之梦.....	24
考察三题.....	27
谈察人之道.....	30
从画师画昭君像谈起.....	34

人才流动与落实政策.....	37
----------------	----

方法——成才之桥.....	40
---------------	----

困难——成才之石.....	43
---------------	----

知识——成才之种.....	46
---------------	----

自信——成才之梁.....	48
---------------	----

职业——成才之壤.....	50
---------------	----

朽木——成才之肥.....	53
---------------	----

后劲与人才.....	56
------------	----

梧桐树脱皮的联想.....	64
---------------	----

熟练的技术工人同样是人才.....	67
-------------------	----

人才出走引起的议论.....	70
----------------	----

让“明白人”主事.....	72
---------------	----

“凸透镜”的作用.....	76
---------------	----

“翘尾巴”析.....	79
-------------	----

愿“牛郎织女”长相聚.....	83
-----------------	----

趁热保温.....	85
-----------	----

“士为知己者死”别解.....	87
-----------------	----

谈谈领导与知识分子交朋友.....	90
-------------------	----

化作春泥更护花.....	92
--------------	----

赞“老凤”胸怀.....	95
“文凭热”之我观.....	97
浅谈技术专业职称的评定.....	100
领导能力初探.....	104
挑担子的样子是“丑”的.....	112
金猴表演赛.....	113
众猿攀山.....	115
“人桥”赞.....	116
人才絮语.....	117
自白.....	127
提倡为政从文.....	129
从分封制说到合同制.....	132
后记.....	138

从“和氏献璧”想到的

相传春秋时楚国人卞和在荆山得一玉璞，他曾先后将它献给楚厉王、楚武王，可是都被玉匠说成是“石头”，卞和因遭欺君之罪而被砍掉了左右脚。后来文王即位，卞和抱着那块玉璞在荆山下哭了三天三夜，泪流尽，眼出血。文王知后派人问卞和伤心的原因。使者见卞和，以为他是为双脚被砍而哭，卞和说：“我伤心的并非是砍掉双脚，而是为把宝玉说成石头，把诚实人说成是骗子。”文王闻后令玉匠认真琢磨那块玉璞，果得一块稀世珍宝。文王为纪念卞和，便给这块宝玉取名为“和氏之璧”。这个故事虽然是说古代卞和献璧，但是卞和舍身荐宝的精神仍然值得我们今天学习。

宝玉珍贵，人才更珍贵。今天，没有大批优秀人才，我们的四化就很难实现；没有千百万优秀中青年干部，我们党的事业也很难继承下去。正因为如此，

党中央把选拔大批优秀中青年干部作为决定党和国家命运的大事，作为全党的一个战略任务提出来。人事部门协助组织部门做好优秀中青年干部的选拔工作，这是党中央交给的一项光荣而艰巨的任务，我们要以卞和献璧的精神，向组织部门推荐人才，做好干部的选拔工作。

人事部门要协助组织部门做好干部选拔工作，当前必须克服以下两种糊涂认识：一是认为“选拔优秀中青年干部是组织部门的事，与己关系不大”。是的，干部选拔工作过去主要是组织部门在做，现在仍然要以组织部门为主。但是，协助组织部门选好干部，却与各个部门都有关，因此各个部门都有责任向组织部门推荐人才，而对于作为政府系统的综合管理干部的人事部门来说，推荐优秀中青年干部责任更重。其实人事部门接触干部范围广、渠道多、数量大，有着推荐干部的有利条件，在干部调配、晋升，军队转业干部安置，大中专毕业生分配等工作中，留心观察，就不难发现人才，就能做好“协助选拔”工作。

二是有些人事干部存在着怕字，说：“推荐错了那可糟了”。这种担心也没有多大必要。推荐干部是

我们应尽的光荣职责，只要我们平时在工作中处处留心，认真考察，实事求是地推荐，一定能推荐出大批好干部的。就是一时推荐错了，我们可以总结经验教训，以便把今后的推荐工作做得更好些，这又有什么可怕的呢？

“梅花香自苦寒来”。我们人事干部同志一定要树立为四化建设选拔好人才的雄心，要有卞和献璧的精神，解放思想，不怕吃苦，大胆推荐人才，为国家选拔大批优秀干部贡献力量。



“知人善荐”琐谈

人才，须有人发现、推荐。从古到今，“毛遂自荐”的人不多，然而被他人推荐的则不少。在我国历史上曾有过鲍叔牙推荐管仲、萧何推荐韩信、徐庶推荐诸葛亮、吕蒙推荐陆逊等等，而在今天的现实生活中这种推荐人才的事例更多，而且多可从中见到推荐者的高尚风格，宽广胸怀。

我们讲“知人善荐”，是针对人事部门协助组织部门推荐选拔优秀中、青年干部而言的。它要求我们按照新时期的干部选拔标准和四化建设的要求，正确地认识干部，识别干部，把优秀的中、青年干部推荐到相适宜的工作岗位，委以重任。

知人善荐，知人是基础。只有知人，才能做到善荐。要做到知人，就必须用马列主义、毛泽东思想的立场、观点和方法去识别干部。在考察干部时，既要注意考察干部的历史表现，又要注意考察干部的现实

表现，特别是要注意考察干部对党的十一届三中全会以来的路线、方针、政策的态度和干部的专业知识及组织领导能力，不但要看干部的一时一事，而且要看干部的全部历史和全部工作。只有全面地考察，才能看清其本质和主流，做到心中有数。

要知其人，还要深入群众，依靠群众，广泛听取群众的意见。通过群众进行考察，也可对干部有一个全面地、实事求是的了解，从而达到知人的目的。

知人了，就要善荐。善荐，必须要出于公心，态度要严肃认真，不能感情用事。善荐，还要注意及时地与主管部门和主要领导通气，取得初步一致的意见，迅速地提请主管机关讨论，决定选用。

总之，推荐人才的工作，是项艰苦细致的工作，政策性强。我们一定要认真总结经验教训，不断地提高我们的工作水平和政策水平，切实地做到知人善荐，使德才兼备的中、青年干部能在不同的工作岗位上，发挥其专长，为四化建设作出新的贡献。

改革声中话自荐

在改革热潮中，许多志士能人，挺身而出，自荐受任，成为一时风尚。他们锐意改革，大胆进取，大都做出了令人信服的成绩。在这种情况下再谈自荐，谈点什么呢？

自荐者要有胆识。自荐从来是要担风险的。这不只是说自荐时说的话后来不能兑现要受到指责甚至处罚，就是自荐之举本身也往往会遭人白眼。历史上的毛遂，自荐时，不就遭到被平原君选上的十九人“相与目笑之”的冷遇吗？当今，自荐虽然得到多数人的赞许，但背地里的冷嘲热讽、闲言碎语，甚至等着看笑话的现象也不是一点没有。一个人如果没有满腔热情，没有为建设四化、振兴中华、改变所在单位的落后面貌的勇气，是决不敢贸然自荐的。

用人者要开明。长期以来的干部任命制、“铁交椅”，使许多能人不仅不能施展自己的才智，甚至也

没有显露自己才华的机会，反而被人、特别是领导者看作平平之辈，就象平原君那样，看到毛遂处在门下三年，“左右未有所称诵”，因而也就作了等闲看。殊不知，人才是要在实践中使用才能显露才华的；不用他，怎么知道他的利钝优劣呢？对待自荐者，领导要开明，不能用传统的、世俗的眼光看待他们，否则是会埋没人才，贻误事业的。

四化大业需要千千万万的人才。自荐是发现和启用人才的一条重要途径。提倡人才自荐，是时代的需要。愿有志者和领导者能从毛遂自荐这段历史故事中各自吸取应当吸取的教益。须知：自荐在勇气，纳才在开明。



闲话推荐

推荐人才，是党的群众路线在新时期干部工作中的具体运用和发挥。

推荐，有群众推荐，也有领导推荐；有集体推荐，也有个人推荐；有他人推荐，也有“毛遂自荐”；有纵向推荐，也有横向推荐。通过推荐，组织上发现了许多过去未曾发现的选拔对象。实践证明，推荐，是发现人才的有效方法。人才是蕴藏在群众之中的，唯有推荐，才能把人才挖掘出来，委以重任。

这里主要谈谈群众推荐。群众推荐有一些问题尚待解决，有一些障碍需要清除。

推荐者的思想顾虑，是荐举人才的首要障碍。顾虑之一曰：“群众荐是荐，领导定是定，推荐是多余的。”其实，了解内情的人都知道情况并非如此。组织上对推荐的对象，只要是在大杠杠之内的，一般都要进行考核。经过集体“筛选”出来的对象，无一不