

杨敬东 著

人才选拔 古今谈



青海人民出版社



序 言

去年，我到首都图书馆查阅资料，无意中发现一本有关人才方面的书：《中国式人才活用的窍门》。看书名，查著者，才发现这本书原是一位日本人写的。我随手翻阅了一下目录，什么刘玄德三顾茅庐，萧何月下追韩信，毛遂自荐等等，都在收集评论之列。当时，我掩卷沉思，不禁感慨万千：这不都是我们中国人民的历史遗产吗？这不都是我国古代识才、用才、荐才、护才的宝贵经验吗？可是为什么我们中国人没有去搜集整理，反而让日本学者捷足先登了呢？

令人高兴的是，湖南省委组织部的杨敬东同志承担起了这个重任。他既做组织工作，又探讨人才理论，结合工作开展研究，不到两年时间编写出了一本颇有新意的有关人才选拔方面的书稿。这种精神是值得敬佩的。我以为，凡做组织、人事工作的同志都有责任、有必要进行一点人才研究，这对于搞好新时期的人才工作是十分重要的。知识化、专业化的要求，向我们各级组织人事工作者提出了更多更高的学习标准，研究一点人才理论，懂得一些古今中外的用人之道，对做好本职工作大有好处。

只要读者翻阅一下本书目录，就可发现，为写好这本书，作者是花费了大量精力查阅历史资料和典型事例的。而且从文笔上看，作者也下了一定功夫。全书均以一个个富有启发意义的实例为分析对象，从现实思想、现实需要出发，

将自己的观点、见解生发开去，读来如行云流水，不知不觉从中受到启迪、教育。因此可以说，有这样一本书置诸案头，对一个组织工作者来说，将是有益的。

当前，人才学研究任务艰巨，期待着中华大地涌现更多的后起之秀。衷心希望杨敬东同志以此为起点，不断取得新的研究成果。

信笔写来，权作序言吧！

王通讯

1985年10月

目 录

序言

王通讯

从穆铁柱出山谈起

——谈爱才之心..... (1)

马路上发现的世界冠军

——谈识才之眼..... (4)

《将军吟》遇知音

——谈选才之胆..... (7)

梧桐招得凤凰来

——谈聚才之方..... (10)

一个乒坛明星的遭遇

——谈选才要清除“左”的影响..... (13)

他为何昙花一现

——谈德才兼备..... (16)

千军易得 一将难求

——谈人才难得..... (19)

十步之内 必有芳草

——谈眼睛向下有人才..... (22)

一天推荐了七个人才

——谈人才成团现象..... (25)

细微末节见人才

——谈发现人才须留心..... (28)

林则徐的人名录

——谈人才信息..... (31)

莫把硫化铜当真金

——谈慎举..... (34)

五张羊皮换来五个人才

——谈“滚雪球”式发现人才..... (37)

封封来信荐人才

——谈通过信访发现人才..... (39)

一份奏章见人才

——谈善于从日常行政中发现人才..... (42)

点金术的骗局

——谈专家识别人才..... (45)

从来稿中随时留心可造之才

——谈编辑选才..... (48)

记者与人才

——谈记者荐才..... (51)

先天不足的“国脚”和“东方燕子”

——谈先天不足者中有人才..... (54)

水池里捞出来的“跳水皇后”

——谈一时失利者中有人才..... (57)

“争议”之处细觅寻

——谈“争议人物”中有人才..... (60)

从范进中举说开去

——谈考试法..... (63)

“考察”与“私访”

——谈考核法..... (66)

比赛场上见高低

: 2 :

——谈竞赛法.....	(69)
萧何是如何识别韩信的	
——说谈话法.....	(72)
科学“伯乐”	
——谈用科学方法选才.....	(75)
毛遂和东方朔	
——谈自荐.....	(78)
洛阳的纸是怎样贵起来的	
——谈推荐.....	(81)
韩愈设计荐人才	
——谈巧荐.....	(84)
一个人才被推荐过四次	
——谈力荐.....	(87)
招贤榜招人才	
——谈招聘.....	(90)
斯坦尼姐姐的“奇迹”	
——谈人才的自我发现.....	(93)
到处逢人说项斯	
——谈“伯乐”对人才的宣传.....	(96)
把“锥子”装入“袋中”	
——谈给人才提供“舞台”.....	(99)
谁是人才苗子的第一个发现者	
——谈整个社会都来选才.....	(102)
不以亲疏论人才	
——谈不能搞任人唯亲.....	(105)

齐威王在毁誉面前

——谈选才忌偏听偏信 (108)

巴罗的风格

——谈选才忌论资排辈 (111)

选才何必求全

——谈正确对待人才的缺点 (114)

面容古怪的庞统有才干

——谈不以貌取人 (117)

风流恰在少年

——谈从少年中选才 (120)

长江后浪推前浪

——谈敢于起用人新 (123)

方仲永的悲剧

——谈人才发现和培养的关系 (126)

后记 (130)

从穆铁柱出山谈起

——谈爱才之心

提起穆铁柱，谁人不知，谁人不晓，这是位赫赫有名的篮球明星嘛。但是，要说起这位拉架子车的农村青年出山的经历，恐怕还是鲜为人知的。

穆铁柱念了三年小学，便因家境困难辍学了。他十六岁进了新疆建设兵团。十九岁那年，回到山东省东明县，县体委的张凤奎听说来了个“巨人”，到处寻找，找了九天才找到。张凤奎以“伯乐”的慧眼发现穆铁柱有堪与世界优秀中锋匹敌的素质和条件。他自费收下铁柱，教他打球。他向地区体委推荐，遭到拒绝；又向省体委推荐，仍不录取；再向国家体委推荐，因家庭问题受阻……最后，冲破重重阻力，把穆铁柱送到北京。穆铁柱终于跨进国家体委的大门。

从这个故事里，人们看到了“伯乐”的一颗爱才之心，看到了一个求贤若渴、爱才如命的“伯乐”形象。

这个故事发生在“文化大革命”中那摧残人才、打击人才的年代。张凤奎的爱才之心多么可贵！也是在“文化大革命”中，还有一位同志，为了推荐人才、选拔人才，随时准备去坐牢。这就是哈尔滨市整流设备厂的党支部书记陈秀云。她的前任因为重用了一个所谓的“历史反革命”安振东而被批斗。陈秀云一点也不怕，冒着被撤职、批斗的风险，大胆起用了安振东这个人才。她把生产防爆整流器的任务交给安振东时，对他说：“如果要发生事故，要坐牢，我去！”

过了不久，她又给他送去一份“由党支部负责”的“保证书”。在那黑白颠倒的年月，被打入另册的安振东搬进了厂里第一套三十七平方米的新房。这位尝尽人间辛酸的男子汉，滚下了热泪。这是对党的感激之泪，也是对爱才的“伯乐”的感激之泪！陈秀云是又一位爱才的“伯乐”！

爱才之心，是“伯乐”的基本素质，是一个领导者、一个组织人事工作者起码应该具备的条件。古代的伯乐，不是看到千里马在遭磨难“下车攀而哭之，解纆衣以幕之”吗？刘备不是看到为救儿子几折大将愤而摔儿子吗？歌唱家王昆不是为了发掘一个唱歌的徒工郑绪岚，连着拨了几十次电话吗？

爱才之心，是发现、选拔人才的基本条件。古今中外，莫不如此。如果不爱才，何以去发现人才？何以去选拔人才？伯乐不爱千里马，千里马能视伯乐为知己，从而“俯而喷，仰而鸣，声达于天”吗？古人常说“士为知己者用”，人才与“伯乐”不能成为知己，人才的心情不舒畅，人才的作用何以能充分发挥出来？

与爱才的“伯乐”相反，有的人妒才。方成有幅《武大郎开店》的漫画。那漫画中的武大郎正是一个妒才的典型。你看，店里的伙伴要比他矮一头，他才敢用。谁要高他半头，那就休想进武大郎的店里来。妒才，必然压抑、摧残人才。中外历史上，这种悲剧还少吗？戴维曾把印刷工法拉第培养成为科学家，受到人们的称赞。然而，法拉第在电磁学和化学上做出卓越成绩，被提名为英国皇家学会会员时，戴维身为会长却亲自反对。为什么？因为他怕法拉第超过自己。梁山泊上的“白衣秀士”王伦，也是这样的角色。他容不得别人胜过自己，最后落得个被火并的下场。

要有爱才之心，就不怕别人超过自己。作为一个领导者，一个组织人事工作者，应当欢迎别人超过自己。只有做到这一点，才是真正的爱才。否则，把“爱才”在口里喊上一千遍，也只能是空谈！应该奖励那些具有爱才之心的“伯乐”。如果谁敢于把超过自己的人选拔出来，培养出来，就应该受到人们的尊敬，就应该受到奖赏！

尊重知识，尊重人才，爱才是核心！

发现人才，选拔人才，爱才是先决条件！

让我们都来爱才，造成尊重知识、尊重人才的社会空气吧！让整个社会都来当具有爱才之心的“伯乐”吧！



马路上发现的世界冠军

——谈识才之眼

一九八四年八月一日《人民日报》头版头条报道了吴数德在第二十三届奥运会上为我国体育代表团夺得了第三块金牌的消息。这个消息，不胫而走，传遍全国，传遍全球，人们在为这位二十四岁的世界冠军而欢呼。在欢呼之余，人们不禁要问：这位举重世界冠军是怎样被发现、被选拔出来的呢？说起来，还有一段故事呢。

还是吴数德上小学的时候，一天他正要横过马路，突然有两辆汽车相对开来。就在两车即将交会的刹那间，吴数德“嚓”地从两车之间的缝隙中闪过。这一切，恰巧被广西体育场业余体校教练严锡嵩看见。严教练从吴数德敏捷、果敢的动作里，从那矮小矫健的身材上，一眼就看出这是棵夺举重冠军的好苗子。可是吴数德不见了。为了寻找那个消逝了的身影，严教练在附近的马路边转悠了四个月，终于找到了他。吴数德被送进业余体校，经过多年刻苦磨练，成为我国优秀举重运动员，终于夺得了世界冠军。

类似严教练那样慧眼识才的故事多得很呢。

一九三〇年的一天，清华大学教授熊庆来随手翻看一本《科学》杂志。华罗庚署名“金坛人”的数学论文被熊庆来一眼看中。他从这篇论文中发现了华罗庚的才华，后来很快又把华罗庚调来清华。这样，身为中学教务员的华罗庚才得以

深造，成为世界著名的数学家。

一九七五年，著名电影演员、作家黄宗英到乐清县乡下看望社员，忽然看见一个女的挎一篮杨梅，赤着脚在街上走。黄宗英一眼看出这个女的气质不凡，正是她要为《天云山传奇》寻找的角色。后来一打听，知道她叫施建岚，是县里越剧团的演员。黄宗英当场考试，见她果然有表演才华，便向谢晋推荐，在《天云山传奇》里担任了角色。

.....

人们要问：严教练为什么能一眼发现吴数德？熊教授为什么能一眼发现华罗庚？黄宗英又为什么一眼能看出施建岚具备电影演员的气质？

因为他们都有一双识才的慧眼！

他们识才的慧眼是从哪里来的呢？只要略加分析，就不难看出：因为他们都是某一方面的行家。一个行家精通他所从事的专业，自然就对这个专业领域里人才的素质了如指掌，所以，他们一眼就能识别出来一个人是不是这一专业的人才。如果换上一个不懂体育的人碰见吴数德穿越马路，只会惊叹他的敏捷，而不可能发现这个体育人才。同样，一个外行不可能发现华罗庚的数学才华，也不可能发现施建岚的表演才能。

这里就给人们提出了一个问题：行家有识才慧眼，就应该让行家来选才。在实际工作中，凡是这样做了的，都取得了很好的效果。湖南郴州地区原来说人才缺乏，后来有关部门的领导召集了讲师、主治医师等中级科技人员二百五十多人开座谈会，不是很快推荐了一批人才吗？有二十六人还分别列入地、县级后备干部名单呢。山西省科协通过省属七十多个学会和一些基层科协的行家们，推荐出三百多名拔尖的

科技人才。

但是，我们看到，在有的地方和部门，选才者并不是行家，他们对所选拔对象的基本素质也不甚了解。这样来选才，就难免不发生疏漏和失误。

邓小平同志说过：“没有大批的人才，我们的事业就不能成功。”（《邓小平文选》第193页）四化建设的宏伟大业需要千千万万的人才。要选拔千千万万的人才，首先要精心挑选那些独具慧眼的识才者、选才者，即那些新时期的“伯乐”。同时，还要开阔视野，广开才路，让各行各业的行家们都来参加选才。

我们并不提倡一眼就定下一个人的终身，特别是对党政人才，更要细心考察，“立体”考核。但是，我们应该提倡慧眼识才的精神，提倡行家参加选才。我们期待更多的独具慧眼的各行各业的行家和组织部门的同志们一起来选才！



《将军吟》遇知音

——谈选才之胆

发现人才，选拔人才，不仅要有爱才之心，识才之眼，而且要有选才之胆。许多领导者和组织人事工作者都有这样的体会。

有的人才，可以平平安安地选拔，而有的要选拔出来，却会遭到非议，甚至还会冒点风险。如果不能在风险面前挺身而出，那末，这个人才很可能就会被埋没了。

这是耸人听闻吗？不是！从古到今，这样的例子还不少呢！

南宋爱国诗人陆游在文学史上留下了灿烂的一页。他二十九岁那年到临安参加进士考试。当时卖国贼秦桧的孙子秦埙也参加这次考试。秦桧示意主考官陈阜卿把秦埙列为第一名。陈阜卿阅卷后认为陆游才气横溢，而秦桧却早打了招呼，怎么办呢？要是不录取秦埙，老贼秦桧怎么能放过自己？要是录取了秦埙，岂不埋没了陆游？陈阜卿不畏强权，毅然把陆游录取为第一名。

湖南有个莫应丰，在“文化大革命”中冒着被杀头的危险，躲到文家市写出了全面否定“文化大革命”的长篇小说《将军吟》。在“四人帮”被粉碎之前，谁敢说“文化大革命”的半个“不”字！莫应丰真是吃了豹子胆。稿子写出来了，他只好压在箱子里。在党的十一届三中全会以前，

“文化大革命”并没有被否定，而且，怎么看待“文化大革命”，成了一个十分敏感的政治问题。就在这个时候，人民文学出版社的总编辑韦君宜来到湖南。莫应丰和韦君宜素不相识，贸然找上门去。莫应丰一见到她，就问：自己写了一部否定“文化大革命”的长篇小说，敢不敢要？

要！韦君宜当下就把小说带回北京。有关编辑一看，说：小说写得好，只是全盘否定了“文化大革命”，能不能出？那个同志还说，《铺花的歧路》只不过写了一个女学生打死一个女教师的事，就有人提出异议。这一部更厉害啦。韦君宜则认为，既是好作品，就不能怕冒风险！她当下拍板，《将军吟》终于出版了。后来，《将军吟》获得首届茅盾文学奖，莫应丰的声名大振。

人们都说，《将军吟》遇到了知音。是的，假如不是遇到了韦君宜这位有胆识的“伯乐”，《将军吟》哪里能在那个时候出版？莫应丰怎么能成为首届茅盾文学奖的获得者。

以上的例子说明，“伯乐”要有选才之胆。选才之胆，有两方面的含义，一是要有胆识，二是要有胆量。有胆识，就是要有敏锐的观察力，用马克思主义的锐利武器，在纷纭复杂的人才现象中，能远见卓识地识别人才、发现人才。有胆量，就是起用人才会给自己带来危险时，敢于挺身而出。

选才之胆，不是盲目的大胆，它是建立在辩证唯物主义和历史唯物主义基础上的。用马克思主义的观点和方法去评价人才，用新时期的用人观点去衡量人才，看准了，就应该大胆选拔，毫不犹豫。反之，若是仅凭个人好恶取才，那么越有选才之胆，越会贻误革命和工作。有的人在选才时也想公道正派，由于作风不深入，对选拔对象缺乏全面、深刻的了解，结果大胆选拔出来的，并不是真正的人才。有个乡办

企业选了个妇女主任当厂长，选才的胆量倒有，只是没有把人看准。她上任以后，这个厂亏损得一塌糊涂。

要有选才之胆，就必须坚持党的原则。不管在什么情况下，都不受任何干扰。同时还要抛弃个人的私心杂念，不计较个人的得失进退，既不去逢迎领导，也不去迎合群众。有的人以为，只要有选才之胆，就可以随心所欲，既不要走群众路线，也不要严格按照选拔人才规定的程序办事，否则，就会觉得缩手缩脚。这种想法是错误的。坚持党的原则，严格按照规定的程序办事，与选才之胆并不矛盾，而正是选才之胆的保证。



梧桐招得凤凰来

——谈聚才之方

俗语是智慧的结晶，常常道出生活的真谛。“家有梧桐树，招得凤凰来”，便道出了吸引人才、聚集人才的规律。

怎样栽起吸引人才的“梧桐树”呢？

中外人才佳话，给我们提供了最好的答案。

一曰礼贤下士。中国自古以来就有敬贤、礼贤的好传统。周公“一沐三握发，一饭三吐哺”的故事至今还广为流传。这个故事说，西周时代，代行天子大权的周公，求贤若渴，非常谦虚地对待人才。每当有人求见，他正洗澡，也要用手握住头发出来接见，有时洗一次澡，要握几次头发。他正吃饭，贤士来访，他就把嘴里的饭吐出来，去接待客人。有时吃一顿饭，要把嘴里的饭吐出来几次。因此，周公赢得了礼贤的好名声，人才从四面八方来在他门下。

有的人才，有那么一股傲慢劲头，他要出山，先要试试你对他有无诚意。对待他们，是恭而敬之呢，还是不理不睬呢？齐桓公听说一个叫稷的小臣很有才干，一天之内拜访三次都不遇其人。也许是他故意摆摆架子，考验一下齐桓公吧。按理说，一个万乘之君这样拜见一个小臣，够得上“仁至义尽”了。但是，齐桓公仍不肯罢手，坚持第四次登门拜访。这一次，稷被感动了，开门拜见了齐桓公，向他陈述了治国安邦之策。