

经典用人故事全集

王倩 编著

金城出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

经典用人故事全集/王倩编著. —北京: 金城出版社,

2006. 1

ISBN 7 - 80084 - 826 - 4

I. 经… II. 王… III. 企业管理: 人事管理—通俗读物 IV. F272. 92 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 155355 号

金城出版社出版发行

(北京市朝阳区和平街 11 区 37 号楼 100013)

电话: (发行部) 84254364 (总编室) 64228516

(编辑部) 64210080

北京通州京华印刷制版厂

规格 787×1092mm 1/16 15.5 印张 270 千字

2006 年 1 月第 1 版 2006 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 7 - 80084 - 826 - 4/F · 63

定价: 28.00 元

【前言】

去过寺庙的人都知道，一进庙门，首先是弥勒佛，笑脸迎客，而在他的北面，则是黑口黑脸的韦陀。但相传在很久以前，他们并不在同一个庙里，而是分别掌管不同的庙。弥勒佛热情快乐，所以来的人非常多，但他什么都不在乎，丢三落四，没有好好地管理账务，所以依然入不敷出。而韦陀虽然管账是一把好手，但成天阴着脸，太过严肃，搞得人越来越少，最后香火断绝。

佛祖在查香火的时候发现了这个问题，就将他们俩放在同一个庙里，由弥勒佛负责公关，笑迎八方客，于是香火大旺。而韦陀铁面无私，锱铢必较，则让他负责财务，严格把关。在两人的分工合作中，庙里一派欣欣向荣景象。其实在用人大师的眼里，没有废人，正如武功高手，不需名贵宝剑，摘花飞叶即可伤人，关键看如何运用。

如果你已厌倦了枯燥乏味的用人理论，如果你已厌倦了面目可憎的经验说教，遇到用人难题时，从一个个鲜活生动的用人故事中汲取用人的智慧吧。本书写作的初衷就是想通过一个个用人故事，将博大精深的用人智慧以浅显易懂的故事叙述，一一呈现于世人面前，让你在休闲中学得用人技巧，在娱乐中感悟用人智慧。

本书所选故事，重在解决领导者在用人时遇到的各种问题，比如说，如何求得人才，如何甄别人才，如何使用人才，如何合理授权，如何对待下属所犯的错误，如何留住人才，等等。例如下面一则故事：

北宋初年，南唐派使者徐铉前来纳贡，宋朝照例要派官员做押运使，去接受贡品。据说，当时南唐有“三徐”，在江南名声卓著，都以学识渊博、见多识广、通达古今闻名于世，其中又以徐铉声望最高。因此，宋太祖在选人接受徐铉的

贡品时，满朝文武都害怕自己学识不及徐铉而丢面子，因而没有人敢做押运使。

面对这种情形，就连宰相也一筹莫展，不知如何是好，只好向宋太祖请示。宋太祖说要亲自挑选押运使。其实，他心里已经有了成熟的想法，他知道徐铉口若悬河，若真的要在北宋朝廷中找一个口才、智慧与其平分秋色的文官并不是件容易的事情，而另一方面，如果凑合一下，找一个差一点的文官去应对，结果必然会败在徐铉手下，而被南唐耻笑，认为北宋无人。因此，他突发奇想，有了对付徐铉的妙计。宋太祖让宦官传旨招殿前司前来，要他写出十个不识字的殿中侍者的名字送来，殿前司写好后，太监将名单送给太祖。

宋太祖在这张名单上，随手圈了一个人的名字，满朝文武见此大吃一惊，连宰相也不解其中的奥妙，只能遵旨催促那个被点中的使者赶快动身。那位侍者不知为什么派他去做使臣，但又不敢问，只好服从安排。他到了江边，一上船，徐铉就滔滔不绝地谈古道今，词语尖锐，周围的人都为他的能言善辩而惊讶。而那位使者根本听不懂徐铉的高谈阔论，当然无言以对，只一个劲点头称是。徐铉看到那个侍者不说话，心里没底，就越发喋喋不休地说个不停。一连几天，那人却从不曾与徐铉论辩，而徐铉已经说得口干舌燥，疲惫不堪，再加上十分没趣，就再也不吭声了。

这就是历史上著名的“以愚困智”的故事。侍者是文盲，这本是他的短处，而宋太祖却在特定场合巧妙使用这一短处，使其变成长处，并顺利地克制了徐铉滔滔不绝的语言攻势。由此可见，如果用人得当，就能变“土”成金，变“废”为宝，这是这个故事带给我们的最大的启示。

本书共收录190个这样通俗易懂、曲折迂回、引人入胜的经典用人故事，每个故事都针对一个用人技巧或用人智慧，使你在跌宕起伏的故事叙述中，领会用人的思想精髓，深入了解用人的智慧核心，轻松掌握用人技巧和方法，从而在瞬息万变的经济浪潮中，游刃有余地驾驶用人的诺亚方舟。

无论你是企业总裁，还是机关要员，无论你是高层领导，还是基层干部，都可通过本书在休闲中学得多种用人技巧，在娱乐中感悟光辉璀璨的用人智慧。为了使读者更好地理解故事的外延，我们还在每个故事之后增加了“智慧分享”这一板块，希望能起到画龙点睛的作用，给读者一些感悟和启发，点亮读者心中那一盏智慧之灯。

目 录

第一集 经典求人故事



用人者能否成功，很大程度上取决于其所领导的下属的能力。因此，能否拥有一批真正的人才就成为了用人者能否走向成功的关键。要吸引人才，方法很多，但始终摆脱不了一个“诚”字。所谓“以诚感人者，人亦感应之。”就是提倡用人者用真情，用诚心去求聘人才，打动人才，这样才能使其为你忠心耿耿地出谋划策，助你成功。

- | | | | |
|----------------------|----|-----------------------|----|
| 1. 刘备“三顾茅庐”求贤才 | 3 | 9. 勾践对蛙作揖 | 13 |
| 2. 佛来克斯纳三聘爱因斯坦 | 4 | 10. 魏文侯便衣徒步求贤才 | 14 |
| 3. 曹操三下求贤令 | 5 | 11. 燕昭王高筑黄金台 | 15 |
| 4. 朱元璋敦请刘伯温 | 6 | 12. 汉武帝颁发《求贤诏》 | 17 |
| 5. 李更生跪求人才 | 7 | 13. 肯特拦门堵截求人才 | 18 |
| 6. 信陵君夷门接侯嬴 | 8 | 14. 克莱斯勒同声相应求人才 | 19 |
| 7. 嬴政大动干戈求韩非 | 10 | 15. 乔布斯不惜重金求人才 | 20 |
| 8. 太公钓鱼，愿者上钩 | 11 | 16. 白云山诚聘张维国 | 21 |

第二集 经典识人故事



古往今来，那些善于用人的政治家、军事家、企业家，无不深谙知人、识人之术。我们若以其为典范，寻找自身差距，查漏补缺，则定会提高自身的用人能力，不断发掘能为企业创造佳绩的“千里马”，从而造就“世有伯乐，后有千里马”的局面。

- | | | | |
|----------------------|----|-----------------------|----|
| 17. 楚文王辨识“和氏璧” | 25 | 27. 王莽现形记 | 34 |
| 18. 萧何月下追韩信 | 25 | 28. 找马却寻到癞蛤蟆 | 35 |
| 19. 宗泽慧眼识岳飞 | 26 | 29. 孙权“相马失于瘦” | 36 |
| 20. 裴行俭“火眼金睛”辨人才 ... | 27 | 30. 红顶商人识用“败家子” | 37 |
| 21. 曾国藩“一面识人” | 28 | 31. 九方皋相马 | 38 |
| 22. 吕公慧眼识刘邦 | 29 | 32. 从细微之处识人才 | 39 |
| 23. 颜驷三朝不遇 | 30 | 33. 弯腰捡起大头针 | 40 |
| 24. 管仲病榻论相 | 30 | 34. 堤义明别样识贤才 | 40 |
| 25. 淳于髡一日荐七贤 | 32 | 35. 土川识别“口水人才” | 42 |
| 26. 滥竽充数的启示 | 33 | 36. 莫要以貌取人 | 43 |

第三集 经典选人故事



选才的方法和标准多种多样，不一而足，但有一点却是独具慧眼的用人者所共有的：他们都是善于打破门户之见，决不以个人好恶、亲疏恩怨选用人才。明智的用人者应该具有睿智卓识的眼力，做到选人准，用人当，识其贤愚，端其良莠，让藏龙腾飞，卧虎猛跃。总之，作为用人者，在选才方面既要不拘一格，又要慎之又慎。

37. 唐太宗选人德才并重	47	47. 肯尼迪任人不避亲	58
38. 祁黄羊“不避亲仇”荐人才 ...	47	48. 北电的“员工推荐”	58
39. 卡内基选用齐瓦勃	48	49. 思科：招聘也疯狂	60
40. 扫月台的马卡姆	49	50. 索尼把目光伸向远方	61
41. GE招人看重进取心	51	51. 福特选人精挑细选	63
42. 飞利浦选人要“热情”	52	52. 微软用人重“创新”	66
43. “诗人+农民”的最佳组合 ...	53	53. 韦尔奇物色接班人	67
44. 柯达力行内部提拔法	55	54. 松下幸之助看神田三郎之死 ...	68
45. 西门子著名的“爱发谈话”	55	55. 将“人才主义”进行到底	69
46. “统一”集团选人德为先	57		

第四集 经典任人故事



善任用人者事业兴，不善任用人者则事业毁。任用什人和怎样用人是关系事业成败的大事，不能不谨慎对待。老子“善用人者为天下”，说的就是任用人的重要性。一个真正的用人大师，必须要有宽广的胸怀，为员工提供用武之地，为员工完成工作创造一切有利的条件。

56. 侠客豫让知恩图报	73	68. 鹰王后悔不听忠告	87
57. 三年不鸣，一鸣惊人	74	69. 择长而用，伊丽莎白治国有方 ...	88
58. 狡兔三窟	75	70. 盛田昭夫“让学历见鬼去吧” ...	89
59. 李嘉诚借用客卿成大业	77	71. 汽车上的两个轮子	90
60. 孔子用人之长	79	72. 松下尝试多角度用人	91
61. 崇祯帝用人多疑，误杀袁崇焕 ...	79	73. 松下让职工竞相赛跑	93
62. 孙权用人不疑，重用诸葛瑾 ...	81	74. 用人要趁人才年轻时	94
63. “房谋杜断”，相辅相成	81	75. 三个性格各异的团长	95
64. 宋太祖“以愚困智”	83	76. 摩根强大的左右臂膀	95
65. 刘邦“得人才者得天下”	84	77. 比尔·盖茨八方网罗人才	97
66. “鸡鸣狗盗”立大功	85	78. 村长借钱给基姆	98
67. 狮子重新调整捕猎队伍	86	79. 海尔充分发掘员工潜能	99

第五集 经典授权故事



有效的授权，既能让下属分担工作，又可以人尽其才，减少资源浪费；有效的授权，既能让员工承担起责任，又可以有效激励员工；有效的授权，既能培训员工，又可以让学生拥有成就感。松下幸之助说过，一位称职的管理者应该“只做自己该做的事，不做部属该做的事”。有效地授权，就是领导者该做的几件大事之一。

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 80. 诸葛亮“出师未捷身先死” … 103 | 88. 通用采用分权机制 …… 113 |
| 81. 宋太祖“杯酒释兵权” …… 104 | 89. 韦尔奇沟通授权 …… 114 |
| 82. 赵王智用阳虎 …… 105 | 89. 迪斯尼多种渠道促沟通 …… 116 |
| 83. 周亚夫驻军细柳 …… 106 | 90. 山姆控权与授权相得益彰 …… 117 |
| 84. 施琅收复台湾 …… 108 | 91. 王廷江创意划方块 …… 119 |
| 85. 蒙哥马利轻松治军 …… 110 | 92. 鲍叔牙简言劝主 …… 120 |
| 86. 一个没有封口的圆圈 …… 111 | 93. 范旭东与侯德榜 …… 121 |
| 87. 松下独创“事业部制度” …… 112 | |

第六集 经典容人故事



《论语》中有一句警言：“宽则得众。”讲的是作为领导者需要具备一定的容人度量。一个度量宽广的人，必能得到部下的拥护和爱戴；相反，一个心胸狭窄的领导者，终必天怒人怨，众叛亲离。

- | | | | |
|----------------------|-----|-----------------------|-----|
| 94. 李世民使过用李靖 | 125 | 102. 胡雪岩宽厚待下 | 134 |
| 95. 无疵不真，刘邦重用陈平 ... | 126 | 103. 容人之长，用人之短 | 135 |
| 96. 魏文侯闻过则喜 | 128 | 104. 不计缺点，林肯重用格兰特 ... | 136 |
| 97. 楚庄王装“糊涂” | 128 | 105. 启用能力强过自己的人才 ... | 137 |
| 98. 齐桓公容人之短用宁戚 | 130 | 106. 麦当劳海纳百川 | 138 |
| 99. 汉宣帝善待车夫 | 131 | 107. 丘吉尔适时保持沉默 | 139 |
| 100. 郭进让属下戴罪立功 | 132 | 108. 查理·里德宽以待人 | 140 |
| 101. 努尔哈赤宽恕刺客 | 133 | 109. 凯莉体谅“爱惹事”的员工 ... | 141 |

第七集 经典励人故事



我们常说：“水不激不跃，人不激不奋。”讲的就是作为一名出色的用人大师，必定要懂得通过激励来调动其员工的积极性。不论你是采用物质激励，还是精神激励，抑或其他方法，你必须要学会运用激励理论营造一个富有激励力和竞争力的人才环境，实现奖优惩劣，奖罚分明，最大限度地调动各类人才的积极性。

- | | | | |
|-------------------------------|-----|-------------------------------|-----|
| 110. 唐太宗以谏臣为镜 | 145 | 118. 卡内基年薪百万励员工 | 155 |
| 111. 不入虎穴，焉得虎子 | 146 | 119. 福克斯波罗“一只香蕉就足
够” | 156 |
| 112. 皇太极及时激励将士 | 147 | 120. 盖蒂让员工当家做主 | 157 |
| 113. 汉明帝与云台28将 | 149 | 121. 发放红包有学问 | 158 |
| 114. 曹操“望梅止渴”鼓士气 ... | 150 | 122. 虻虫的作用 | 159 |
| 115. 三泽之家善用“鲑鱼效应” ... | 151 | 123. 分粥的故事 | 160 |
| 116. 索尼：制定目标，百舸
争流 | 152 | 124. 别拿员工的工资开玩笑 | 161 |
| 117. 玛丽·凯“赞美是最好的激
励” | 154 | 125. IBM挖掘员工的潜能 | 161 |
| | | 126. 竞争让企业起死回生 | 162 |

- | | | | |
|-------------------------------|-----|------------------------------|-----|
| 127. 松下电器：待下属要
公正 | 164 | 130. 丰田：有好主意才能有
好产品 | 167 |
| 128. 敢拦总裁的小职员 | 165 | 131. 索尼：让人员流动起来 | 169 |
| 129. 英特尔：纪律约束下的“冒
险” | 166 | 132. 晨星集团：学好尊重这
一课 | 170 |

第八集 经典御人故事



御人是用人者每天都要面对和解决的一个基本问题，需要用人者具备一定的御人才能。或恩威并施，适当地对下属进行批评和奖赏；或处理好集权和分权、授权与控权的关系，使有效集权与合理授权相辅相成，相得益彰。可以说，能否轻松有效地驾驭下属，是一个管理者管理能力最直接的体现。

- | | | | |
|----------------------|-----|------------------------------|-----|
| 133. 诸葛亮挥泪斩马谩 | 175 | 141. 不落俗套的经理 | 182 |
| 134. 穰苴立表斩庄贾 | 176 | 142. 救火不如防火 | 183 |
| 135. 李世民巧言鞭策尉迟敬德 ... | 177 | 143. 校长“以子之矛，攻子之
盾” | 183 |
| 136. 孙武练兵斩吴姬 | 178 | 144. 电影院的小职员 | 184 |
| 137. 扁鹊答魏文王问 | 179 | 145. 联想的“斯巴达克方阵” ... | 185 |
| 138. 唐太宗赏罚分明 | 180 | 146. 英特尔：纪律严明，永创
佳绩 | 186 |
| 139. 刘邦率先奖赏仇人 | 180 | | |
| 140. 管燕流泪为哪般 | 181 | | |

第九集 经典育人故事



松下常说：“经营的光芒是灿烂或暗淡，完全在于人才的培育如何。”他一语道出了培训的重要作用。通过培训，企业可以激发内部创造力，始终保持昂扬向上的姿态，能够经得住市场和时间的考验，做到经久弥新，与时俱进。

- | | | | |
|------------------------------|-----|-----------------------------|-----|
| 147. 孙权劝将读书，吕蒙开卷
有益 | 189 | 157. 尼克斯道夫重金搞培训 | 199 |
| 148. 三个和尚的争执 | 190 | 158. 思科员工的自我培训 | 200 |
| 149. 小天鹅培训领头雁 | 191 | 159. 丸八真棉：将培训进行
到底 | 202 |
| 150. 授人以鱼，不如授人以渔 ... | 192 | 160. 通用：不能忘记的是考核 ... | 202 |
| 151. 洗碗要洗七遍 | 193 | 161. 壳牌：评估于现在和将来 ... | 204 |
| 152. 训斥也能锻造人 | 194 | 162. 微软：超越自我的团队
意识 | 205 |
| 153. 中国体育与“魔鬼训练法” ... | 196 | 163. 希尔顿：珍惜集体荣誉 | 206 |
| 154. 一根木棍与二十根木棍 | 197 | 164. 惠普：辅助员工成长 | 208 |
| 155. 渔王的苦恼 | 197 | | |
| 156. “木桶原理”的启示 | 198 | | |

第十集 经典留人故事



优厚的福利薪金是企业吸引人才的一个重要方面，却不是以一代全的“万能钥匙”。吸引员工的，还有企业环境、文化理念、领导个人魅力、企业发展空间等“软因素”。在崇尚个性化的今天，人们的追求也日益多元。一个企业若想留住精英，必须从各方面提升自己，增强企业吸引力。

165. 惠普的尊重之道	213	173. 索尼：主贤英才归	223
166. 沃尔玛：攻心为上留人才 ...	214	174. 思科：“可以直呼我的名 字”	225
167. 微软：创造和谐的公司 氛围	216	175. 松下电器：“企业如家”的工作 氛围	226
168. 思科的弹性工作制度	217	176. 戴尔：打造精英团队	228
169. 在宝洁，不必羞于谈钱	219	177. GE：没有封顶的舞台	230
170. 杜邦：千金散尽，只为 留才	220	178. TCL：海阔凭鱼跃，天高任 鸟飞	231
171. 迪斯尼：非凡事业+非凡 人才	221	179. 索尼：在内部就可以跳槽 ...	232
172. 朗讯：你的愿望就是公司的 愿望	222	180. HallChase：建立“人才技能 库”	234

第一集
经典求人故事



“求才若渴”，说的就是用人者对人才的思慕和渴求心情。历代圣明帝王、名相贤臣和当代卓越的企业家，莫不如此。正因如此，才成就了他们的盛世和霸业。

.....

求贤若渴、礼贤下士也是用人者对待人才的一个最基本的态度。对有德有才者，尚未被自己使用的，能慕名而请之，此谓“求贤若渴”；已被使用的，能以礼待之，此谓“礼贤下士”。何谓“下”，就是待人谦下、恭敬之意。求贤若渴、礼贤下士是我国古代开明的政治家一种优秀的个人品德，同时也是发掘人才的一种有效之举。

.....

一个用人者能否成功，很大程度上取决于其所拥有的下属的能力。因此，能否拥有一些真正的人才，也成为用人者能否走向成功的关键所在。要吸引人才，方法很多，但始终摆脱不了一个“诚”字，待人以诚。

.....

用你的真情，诚心地去求聘人才，打动人才的心，用你的诚心换取他的诚心。这样才能使其为你忠心耿耿地出谋划策，助你成功。

.....

许多公司在收购时意识不到失败的真正原因，事实上收购时真正需要购进的只是人才，而他们往往在这一点上栽跟头。

——钱伯斯





1. 刘备“三顾茅庐”求贤才

汉末纷争，天下大乱，各地诸侯纷纷划分自己的势力范围。当时曹操坐据朝廷，孙权拥兵东吴，汉宗室豫州牧刘备也雄心勃勃，希望有朝一日能大展宏图。他听徐庶（三国时豫州长社人，为著名谋士）和司马徽（三国时豫州阳翟人，也是著名谋士）说诸葛亮很有学识，又有才能，就和关羽、张飞带着礼物到隆中（现今湖北襄阳县）卧龙岗去请诸葛亮出来帮助他替国家做事。谁知，出师不利，诸葛亮家中的小童告诉刘备“先生今早小出”。性急的张飞听罢，便对刘备说：“既然不在，我们回去吧。”刘备却说再等片刻。最终等不到，刘备只得失望地转回去。

不久，刘备派人打听，得知卧龙先生已回，便要二顾茅庐。张飞却不耐烦了：“量一村夫，何必哥哥自去，可使人唤来便是。”刘备叱责了张飞，说卧龙先生乃是当世大贤，岂可使人召唤。于是，刘备又和关羽、张飞冒着大风雪第二次去请。不料诸葛亮又出外闲游去了。张飞本不愿意再来，见诸葛亮不在家，就催着要回去。刘备只得留下一封信，表达自己对诸葛亮的敬佩和请他出来帮助自己挽救国家危险局面的意思。

过了一些时候，刘备吃了三天素，准备再去请诸葛亮。关羽也不耐烦了：“兄长两次亲往拜谒，其礼太过矣。想诸葛亮有虚名而无实学，故避而不敢见。兄何惑于斯人之甚也！”张飞却主张由他一个人去叫，如他不来，就用绳子把他捆来。刘备把张飞责备了一顿，拿周文王与姜子牙的故事来规劝二位兄弟。然后，三人便第三次前往隆中拜访诸葛亮。

离诸葛亮的草庐还有半里地时，刘备便下马步行，以示对诸葛先生的尊重。这次，诸葛亮虽然在家，不巧却在睡觉。刘备便率领二位兄弟安静地站于屋门之外，静静地等候。一直站到诸葛亮自己醒来，才彼此坐下谈话。

诸葛亮见刘备有志于做一番大事业，并且诚恳地请他帮助，就下决心出山全力帮助刘备建功立业。“三国演义”把刘备三次亲自敦请诸葛亮的这件事情，叫做“三顾茅庐”。

诸葛亮在著名的“出师表”中，也有“先帝不以臣卑鄙，猥自枉屈，三顾臣于草庐之中。”之句。

智慧分享

先是有了刘备对诸葛亮三顾茅庐的用人诚意，才有以后诸葛亮为刘备恢复汉室鞠躬尽瘁、死而后已的忠心。倘若没有诸葛先生的鼎力相助，刘备不可能造就“三分天下有其一”的局面。

2. 佛来克斯纳三聘爱因斯坦

在美国东海岸新泽西州的普林斯顿，虽然是一个只有三万人口的古朴小镇，却因为拥有普林斯顿大学和高等研究院，闻名遐迩，吸引许多游人。

19世纪30年代末，美国著名教育家佛来克斯纳接受新泽西州的班伯格家族捐赠的巨款后，在风景优美的普林斯顿办起了一所世界一流高等研究院。为此，他到处物色世界一流的学者。

1932年，当他获悉爱因斯坦到美国加州理工学院讲学时候，就立即前往拜访，并表达了希望爱因斯坦能到普林斯顿工作的要求。当时，爱因斯坦没有应允，佛来克斯纳并没有灰心。

不久，爱因斯坦去英国讲学，佛来克斯纳又跟到英国再次请求，爱因斯坦还是没有答应，佛来克斯纳依然坚持自己的想法。

之后，爱因斯坦从英国回到柏林，佛来克斯纳一直跟到那里，再三请求。爱因斯坦终于被佛来克斯纳的诚意所感动，终于答应前往普林斯顿担任终身教授。佛来克斯纳长达三年的耐心争取，终成正果。消息传出，欧洲学界马上认识到，“物理学的教皇已经移居美国，美国将很快成为世界的科学中心”。从此，美国成了世界物理的中心。

智慧分享

在创业初期，一个领导者能否拥有一些真正的人才，是他能否走向成功的关键所在。要吸引人才方法很多，但终究摆脱不了一个“诚”字。投之以桃，他会报之以李的。



3. 曹操三下求贤令

《三国演义》中曹操是一位具有出色才华和鲜明个性的枭雄人物，集政治家、军事家、诗人于一身，其雄才大略、风度气襟、治国之道、用兵之神无不给人留下栩栩如生的形象。

曹操在他起兵创业阶段，就注重人的作用，更注重得到人才为己所用，“吾任天下之智力，以道御之，无所不可。”就是这种心迹的表露。这里的“智”是指谋臣，泛指谋略、智慧，“力”是指武将，泛指军事力量。

可见，初露头角的曹操就把人才作为自己剪灭群雄的保证，而且对人力资源的认识也是非常人所能比拟的。例如，攻克冀州后，他令人遍访冀州贤士，求贤若渴；他不仅对主动投靠自己的人高薪聘请、尊重有加，而且对敌营中的人才也喜爱倍加。

比如，见许褚“威风凛凛”，心中暗喜，见贾诩“应对如流，甚爱之”，然后想方设法争取过来为己所用。事实上这些人皆为曹魏集团建立丰功伟绩。他爱才情深，常常产生对人才的深深惜怜，他的数哭郭嘉、典韦，令捧读者不禁潸然垂泪，感动不已。他宴饮长江，以真挚动人的诗歌倾诉自己日夜渴望人才的心情。他的诗句“山不厌高，水不厌深，周公吐哺，天下归心”“慷慨下白屋，吐握不可失，众宾绝满归，主人苦不悉”，表达了对贤才求之若渴的心情，以及“何恨不能天下贤士尽为己用”的政治抱负。

根据《三国志·魏志·武帝纪》和《三国志·魏志·武帝纪注》记载，为了招揽人才，曹操不为汉末选官的陋习所束缚，从东汉建安八年开始的十五年里，连续多次颁发求贤令，下诏求贤，招纳治国之士和有用人才。曹操颁布的三道《求贤令》，被众多的人奉为古代爱才的范例，常常使后世怀才不遇者自恨生不逢时，不得其主。

在曹操颁发的几道求贤令中，无疑存在着诸多不足之处，为了网罗人才他真可谓是费尽心机，有时真是达到了不择手段的地步。对于曹操其人，我们在此自不必加以评说。但是我们不能否认，正是由于曹操爱才，惜才，推行惟才是举的用人方针，才使得他能够吸引大批人才为其所用，增强了自身力量，壮大了曹魏的政权，巩固了他的统治。