

擦亮识才的慧眼

任采平

习近平总书记在河北正定工作时,在一次干部大会上引用过《资治通鉴》中的一个故事:唐太宗李世民令大臣封德彝荐才,久无所举。太宗责问时,竟诡辩“非不尽心,但于今未有奇才耳”。唐太宗当即驳斥,决不能因“己不能知”,而“诬一世之人”。观照当下,领导干部因为缺乏识才的慧眼,而导致人才浪费、人才闲置的情况也并不鲜见。

“得人之道,在于识人”。领导干部是“慧眼识珠”,还是“买椟还珠”,考验的是眼界,体现的是境界。作为一个有8900多万党员、领导13亿多人国家的世界第一大党,人才从来都不少,关键在于怎么看待人才、发掘人才、善待人才。

由于种种原因,我们过去选拔人才的视野太窄,范围太小,总觉得人才难选,自己把自己束缚住了。其实2000多年前,孟子就说过“人皆可为尧舜”。在看待人才上,必须来一次思想观念大解放,牢固树立新时代人才观,以更大勇气和魄力,做到唯才是举。爱因斯坦崇高,爱迪生伟大,鲁班也不可或缺。不能简单讲博士就比硕士好,海外人才就比本土人才强,管理人才就比技术人才重要。凡是身上有本事、手里有绝活、能真正发挥作用的都是人才。人才其实就在我们身边,他们就在科研一线,就在企业车间,就在田间地头。以这样的眼光看人才,我们人才队伍的基本盘就会越做越大。

人才工作实践中,一些错误的、陈旧的人才观点还有一定市场。比如“行高于人众必非之”“枪打出头鸟”的中庸之道,吹毛求疵、求全责备的形而上学观点,论资排辈、讲求台阶的固化思维,高傲自大、唯我独大、目中无人的主

观主义倾向以及嫉贤妒能心理,等等。一些地方和单位发生的“舍近求远”现象、“墙内开花墙外香”现象,究其根源往往是这些人才偏见在作祟。

那么,有什么好的办法去发现人才、识别人才?战国李悝有“五视法”,三国诸葛亮有“观人七法”,都揭示出要有一套适合时代特色的人才评价机制。今天,人才不是我们在房间里打分打出来的,不是我们给个头衔和帽子就是人才。浙江省委提出要形成“问东家、问专家、问大家”的人才评价机制,这是适应社会主义市场经济规律和人才成长规律作出的理性判断。“问东家”,就是向用人主体放权,凡是用人单位愿意花大价钱去雇用的,都是人才,都应该享受相应的人才待遇。杭州市提出,海外引进人才只要工资性年收入超过50万元、年缴个税超过10万元,就界定为高层次人才。这是有一定道理的。“问专家”,就是发挥专业共同体的同行评议作用,让专家选择专家,让人才选择人才。“问大家”,就是坚持市场发现、市场评价、市场认可,通过看人才产品的销售额度、看风投机构的投资强度、看企业品牌的知名程度,来评价创业人才的个人价值、创新能力以及社会贡献。

“我劝天公重抖擞,不拘一格降人才”。习近平总书记指出,要“努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面”。在这个新时代,我们要让每个人都有人生出彩的机会,让每个有志成才的人都有发展的空间,让每个为社会作出贡献的人都受到社会肯定。这也是以人民为中心的发展思想在人才领域的生动体现。