

# 大学教育： 立足人才培养，力求顶天立地

——访原江苏省委副书记任彦申

○ 学生记者 王丹 本刊记者 王正 关悦

“To be or not to be, it's a question.” 当下国人对教育问题的关注只增不减。时隔度年，经过N次求解，“钱学森之问”仍是无解，却也因此愈显振聋发聩。正值我国教育改革步入深水区，大学、政府和社会都需直面我国教育的软肋和瓶颈，对“钱学森之问”做出回答。校园年年有新人，高考年年有新招，但对教育体制和人才培养的思考却不能也不应随着前者周期性迅速集聚，又或周期性火速降温。针对大学教育及大学生培养中出现的诸多问题，本刊有幸采访到了原江苏省委副书记、曾在清华和北大工作20余年的任彦申，他从自己40余年主管教育工作的经历和感悟出发，对这些问题逐一做了剖析和梳理。

“大学最重要的价值目标是顶天立地”

《水木清华》：当下有很多人提出，大学应坚持“纯粹的大学精神”，对此您怎么看？

任彦申：在国内，从过去到现在一直有些人宣扬所谓的“纯粹的大学精神”。他们认为大学是绝对独立和自由的，所研究的应该是纯粹的学术；它既不为什么既定群体服务，也不追求任何实用功能和目的，它只为思想活着。而知识分子则游离在社会之外，永远对现状不满意，是一群社会批判者、怀疑者、异议者、孤独者。我认为，这是大学乌托邦思想，它不符合大学的发展方向，根本没有可行性。大学里有几个独立的知识分子这是可以的，但如果整个大学都是这种思想，那是办不起来的。

从古至今，没人能找出一所完全体现“纯粹大学精神”的大学。如果不提供社会服务，就没有存在的必要；如果不为社会做贡献，就没有价值。对大学而言是这样，对任何单位也都如此。当今大学的发展潮流，不是越来越脱离社会，而是越来越靠近社会。因此，一所大学如果不愿意和社会结合、为社会服务，那它就注定要走向衰亡，失去生命力。

《水木清华》：我国现在的高等教育总是遭人诟病，您长期主管教育，在您看来，我国大学现在面临的最大的危险是什么？



任彦申

1964年至1970年就读于清华大学动农系，曾先后担任清华大学团委副书记、书记、学生部副部长，北京大学党委副书记、副校长、党委书记等职。2000年至2010年先后任江苏省委常委、省委副书记、省政协副主席等职务，长期主管教育工作，对教育体制、大学管理、人才培养等有独到的见解和切身的体悟。退休后著有《从清华园到未名湖》、《后知后觉》。



**任彦申：**现在看来，我们的大学在两个方面存在“不够”：一是创新能力不够，二是社会服务精神不够。衡量一所学校水平如何，既要考察学术水平，又要看它在经济社会主战场上的活动力、拉动力、影响力。切忌把SCI/CSSCI当作最主要的衡量指标。但我们也不能认为，在经济社会主战场上活跃就一定会影响学术的发展。斯坦福大学没有因为硅谷的兴起而干扰学术，反而名声大振；剑桥大学也没有因为工业园的创办而失去光辉，反而活力大增。正如恩格斯在《反杜林论》中说的，“社会上一旦有技术上的需要，则这种需要更能比10所大学把科学推向前进。”单从科学研究自身来讲，是从技术科学到应用科学最后到生产力发展；而从动力机制来讲，则是社会实践产生对技术的需求，技术就一定会推动科学的发展。

当代国家重点大学应该担负起五重社会功能：一是人才的摇篮，二是知识创新的前沿，三是推动科技成果转化的基地，四是社会的思想库和智囊团，五是民族文化的圣地和多元文化对话的平台。大学，我认为最重要的价值目标应该是四个字——“顶天立地”。“顶天”就是注重原创性、创新型，站在科学文化的高点上引领科学文化发展；“立地”就是注重实用性、实效性，脚踏实地为社会服务，为百姓造福。

19世纪之前，“洪堡模式”是引领大学发展的潮流。它的核心就是独立办学、思想自由、以人才培养和科学研究作为大学的主要社会功能。这是大学发展史上的一个里程碑，剑桥、哈佛采用的都是洪堡模式，蔡元培对此也很推崇。到了20世纪，大学日益广泛深入地介入社会生活，承担起人才培养、科学研究和社会服务这三大功能，这股潮流以斯坦福大学为代表。它不主张大学边缘化，摒弃“洪堡模式”下的大学象牙塔模式，主张大学与社会靠近和结合，主张大学应适应工业革命、科技革命和知识经济的需要，与经济紧密结合，认为大学应从社会舞台的边缘逐渐走向中心，成为推动经济社会发展的强大发动机。二战后美国的大学在整个



威廉·冯·洪堡

社会经济中发挥了越来越大的作用，从而让整个社会对大学越来越刮目相看。大学和社会经济紧密结合，会大大增加其活力、生命力、财力和影响力，这应该是当代教育改革的一种潮流。

但需要强调的是，我们说学校为社会服务，并非是指只为眼前目标服务，它还应服务于社会的长远目标。大学不是社区服务站，也不是急救站随叫随到，它不只提供现实服务，还要面向未来。总而言之，如果大学脱离社会现实，与世隔绝，就会被边缘化；如果大学一味迎合社会，随波逐流，过分世俗化，就会失去面向未来的品格。

### 解答“钱学森之问”要跳出教育本身

《水木清华》：提到教育和人才培养，“钱学森之问”是无论如何都绕不过去的话题。为什么我们的学校总是培养不出杰出人才？

**任彦申：**“钱学森之问”与“乔布斯之死”在中国教育界、科技界引起了关于人才培养的热烈讨论。其实他们指向的是同一个问题：为什么现代中国没有产生杰出的、大师级的人才？古代中国有，解放前也有，为什么现在没有？很多人都认为问题出在

我们经常提“全面发展”，但现在它并不是被理解为德智体美全面发展，而是被理解为各门学科全面发展。

教育，其实不然。大环境决定小环境，所以首要是社会人才成长环境的问题，其次才是教育本身的问题。杰出人才的出现需要一定的社会条件。比如春秋时期就涌现出一大批思想大家、文化大家，诞生了一批不朽经典名著，这些人物和经典足足影响了中国两千多年的思想文化进程。比如说老子的《道德经》，那是和《圣经》并驾齐驱的。据联合国教科文组织统计，《道德经》是世界上翻译版本数量仅次于《圣经》的著作，有600多种版本，尼采等都非常看重《道德经》。

杰出人才的出现需要具备两个条件：一是宽松自由的社会文化环境，就是学术自由、思想自由、独立探索，给他一种研究探索的自由，不要过多干预，这是一个基本条件；二是人才流动的自由和公平竞争的环境。春秋战国时期百花齐放、百家争鸣，诸侯群雄争斗，都在争夺人才，“此处不留爷，自有留爷处”。孔子可以周游列国，人才可以到处走。老子写《道德经》也是由于“出国”。他之前在洛阳做图书馆馆长，因在战乱中丢失书籍而被迫辞职，走到河南函谷关被作为人才留下，《道德经》就是在那里写的。有了这两条，才有可能出优秀人才。我们问“为什么出不了杰出人才”，就要先问我们是否有学术自由和思想自由。

我们现在对干部、对领导机关都讲究“思想上与党组织保持高度一致”，我觉得在大学中、在科学研究中这样说不合适的。因为只有多元的文化环境，才能产生创新的成果。我们不能要求学术只为现实的政治服务，也不能要求科研必须为现行的政策做注释，这样学术没法搞。更严重的是，这样将会抹杀学术自由和创新环境，埋没压抑一批优秀

人才，并阻碍中国的改革进程。

《水木清华》：您在著作《从清华园到未名湖》中专门用一章的篇幅来谈人才培养。那么我们到底需要培养什么样的人才？

任彦申：大学的第一要务就是培养人才，否则就失去了大学的基本。人才的质量和数量是衡量一所大学成功与否最重要的标志。在培养人才方面，我觉得现在最大的问题是人才的标准化培养，讲严格、讲规格、讲合格，而忽视了破格和不拘一格。过分重视标准而忽视个性，为合格人才提供了空间，却挤压了天才、奇才、怪才、偏才的生存空间。而真正能创造历史、做出历史性贡献的，往往多产生于这些怪人、奇才中。在标准化、批量化的生产模式下，如果有点特殊性，有棱有角、不方不圆，就属于不合格产品。这种模式的优点是保证了合格率，缺点是忽视了优秀率。它会把杰出人才当作不合格人才抹杀掉，但所有的杰出人才可以说都是别具一格、不同凡响的。

我们经常提“全面发展”，但现在它并不是被理解为德智体美全面发展，而是被理解为各门学科全面发展。有些地方就规定，如果有一门课考不到80分，那基本与清华无缘，这完全违背了教育发展规律。一个人不可能功课样样都好，他有自己的兴趣和爱好。钱钟书当年数学考了17分，吴晗则是0分，但由于当时对特殊人才有特殊通道，所以后来二人仍被清华录取。对于特殊人才，我们今天也仍然应该提供特殊通道。

### “我们忽视了中国优秀文化传统教育”

《水木清华》：“国学热”作为一种潮流已经持续了一段时间，对此大家议论纷纷，褒贬不一。您是如何理解“国学”的？对于“国学热”您持何种态度？

任彦申：从五四运动以来，我们一直在反传统，从五四时期“打倒孔家店”到文化大革命时期的“破四旧”、“批林批孔”，我们对传统文化一直采



取批判的态度。而且我们总习惯于把今天的社会问题归结到古人身上。结果就是造成了中国优秀传统文化的割裂和断层，这样是很不对的。在我们学校教育中，包括历史教育、国情教育、思想文化教育等，一个很大的偏差就是我们忽视了中国优秀传统文化的教育，忽视了做人的教育，也忽视了现代社会文明礼仪的教育。

我所理解的“国学”，首先应包括中国优秀的传统文化。我们过去缺了这一课，现在“补课”，这未尝不可。记得韩国一个大学的校训就是“仁义礼智”。中国的传统文化在新加坡也体现得很明显。新加坡早在1991年就发布了《共同价值观白皮书》，并在学校开设儒家伦理课，核心就是宣扬儒家的道德伦理，主张国家至上、社会为先、家庭为根、社会为本；强调和谐、宽容，多元、统一。

最简洁的古为今用就是，把中国人世代流传、国民公认的价值观提炼出来，比如忠孝，借鉴古人的智慧推动现代社会文明。我们存在一个误区，就是总以为我们今天一定比古人高明，其实未必。社会必须要有一个公共价值观，但这个公共价值观的根应该是中国优秀传统文化，是流行千年国民认同的优秀文化价值传统，是中国人应该坚持的做人的道德原则。比如说，清华的校训“自强不息 厚德载物”就是《易经》的核心。天人合一、和为贵、和谐为美就是中国文化最核心的东西。还有我们常讲的“五常”——仁、义、礼、智、信，以及“礼义廉耻，国之四维”等等。有的我们可以直接拿来用，有的则可以赋予新的解释和内涵。这是一个根基，我们要把它树立起来，恢复和发扬。但其中有些不符合实际的则要摒弃，比如“三纲”、愚忠愚孝、皇权至上等。

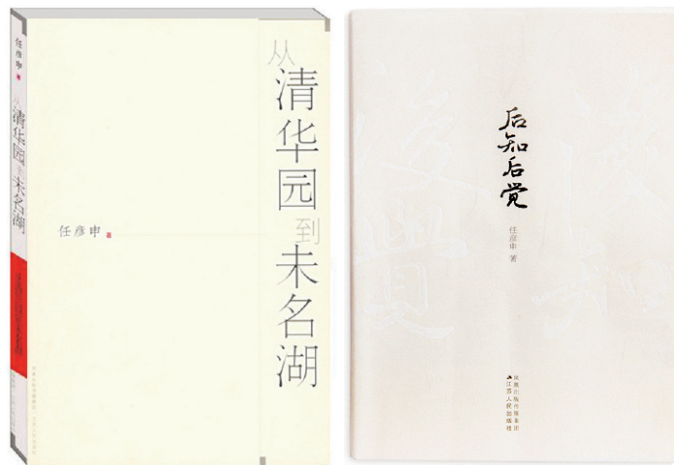
第二部分则应是与我们中国特色社会主义相适应的价值观念，包括我们党的革命传统，比如集体主义、天下为公、艰苦奋斗等，这是维护我们这个体制和制度所必须坚持的一些价值观。

最后，我们还需要吸收一些世界文明的共同成果，举世公认的东西，比如自由平等、公平正义、人权人性等，否则无法实现国际化。

现在各个城市都在宣传所谓的城市精神，但没几个能站得住脚。南怀瑾先生曾说，中国人的精神世界中有三个店是必不可少的——儒家、道家、佛家。第一，儒家是中国的粮食店，人人都得吃精神粮食。假如你不忠不孝不仁不义，那你在中国人中没法儿混。第二，道家是中国的药店，社会有了毛病我们往往都找道家求医问药。今天我们宣传的很多思想其实都源于道家，在历史上任何一次社会变乱之后出来拨乱反正的人物也大多信奉道家，都是“内用黄老，外示儒术”。像邓小平提出的“坚持党的基本路线一百年不动摇”等就是道家的“治大国若烹小鲜”，强调稳定坚持就能成功。第三，佛家是中国人的百货店，能提供各种人们需要的生活必需品。有钱去买，没钱可去逛，很形象。简单说，儒教、道教和佛教是中国最重要的思想文化流派，对中国两千年的思想文化、对中国人的生产生活都产生了极其深远的影响，已经渗透到了我们社会生活的各个方面。所以我们在研究中国文化传统时，不能忽视这些东西，要认真去研究。

话说回来，其实这三家也是相通的。从宋代之后，佛道儒同台。佛家讲善、儒家讲仁义、道家讲慈善，其实说的都是同一个意思。佛家的要义是“诸恶莫作，众善奉行，自净其意，是我诸佛”；道家的要义是“一曰慈，二曰俭，三曰不敢为天下先”；儒家则是“仁者为人”，都是相通的。

我们在很多大学内新设国学院，在全球也兴办



任彦申著作



公务员热

了近八九百所孔子学院和孔子课堂，但我们中国的学生、知识分子和干部又有多少人认真读过《老子》、《孔子》呢？在没有读懂的情况下大喊批判继承是没有意义的。问题的关键在于我们对传统文化批判太多、割裂太多，保护太少。我们要把做人的基本道德教给学生，要把传统文化研究好之后渗透到社会生活的各个方面去。

### “公务员热”或为社会倒退征兆

《水木清华》：时下“公务员热”一年胜过一年，您既主政过大学，又在政府部门主管过教育，您能否站在这两个角度剖析一下这种现象？

任彦申：出现“公务员热”是极其不正常的。现在社会竞争很激烈，大学生就业更加困难。大家都觉得公务员比较稳定，所以更倾向于当公务员。有一段时期公务员是争着“下海”，现在大家又争着回来当公务员，这可能不是社会的进步，而是一种倒退。

需要提出的是，并不是每个人都适合做官，如果没有必要的素质和能力，一来你本人活受罪，二

来把工作也搞乱了。古语就曾说，“德薄而位尊，智小而谋大，力少而任重，鲜不及也。”



《水木清华》：您从高校转战地方政府，也算是久经官场的老将了，《后知后觉》一书更是连印8版。您对那些已经或即将加入公务员队伍的同学有什么寄语？

任彦申：公务员姓“公”，太自私的人不适合干。做公务员第一条就是天下为公、公权公用，不能公私不分、以公谋私，这是基本原则。既然是

公共岗位，也就是说大家是可以监督批评的，因此你要宽宏大量，允许别人批评。心胸狭隘的人不适合当干部。爱拉帮结派、搞小圈子，缺乏公共服务和管理能力的人，也同样不适合当公务员。

我经常说，当官不要太大理想。做学问你可以自我设计，可以有人生的追求目标，做企业也可以，但唯独做官不可以。因为这是世界上前途命运最不能自我设计、自我把握的工作。一旦进入官场，你就要随遇而安，立足本职。与其为不可把握的前途命运担忧，不如踏踏实实把眼下的工作做好。

当干部，一要靠本事，讲实力；二还要讲机会，看运气。如果说人生是航行在大海上的一艘船，那命运就是不可捉摸的风，有的人一上路就顺风顺水，一路到达彼岸，运气大好；有的人一上路就逆风逆水，使劲挣扎也划不出去；还有的人一出门就碰上狂风恶浪翻了船，很难琢磨。做官也很像乘公共汽车，有的人一上来就有座，有的一路没座，还有的等到有座了却也到站了。随遇而安，不要想太多，立足本职，做好眼前，为你的发展奠定

必要的基础，等机会到来的时候，至少不会因为自己准备不足而耽误了机遇。

## 不盲从、爱才：清华北大的烙印

《水木清华》：您在清华读书，并先后在清华和北大工作达25年之久。您自己也曾说“在自己身上总抹不掉清华、北大的某些习气”。具体是指哪些习气呢？大学的工作经历又给您打下了哪些“深刻的、长久的、难以磨灭的烙印”？

任彦申：进入官场发现和大学很不一样，尤其是风气和行为思维方式。大学里讲独立自由思考、思想活跃多元；官场讲对上保持高度一致，不能有更多想法。在学校搞科研提倡批判性思维、求异思维，这是创新的前提；在政府机关则更注重求同，以求得共识和合力为目的。在学校里讲“失败是成功之母”，在官场则需要稳扎稳打，执行政策小心谨慎，以不失败为原则，以可行性为前提。大学里基本上是“学术本位”，“官本位”比较差；官场上则是“官本位”，等级意识比较强。所以我从学校走向社会，会明显感到这些不同，我一度觉得不适应。

在江苏工作的时候，我的原则是努力说真话，尽量不说假话，少说套话。虽然说真话不一定是真理，但只要我认为不对的我就会直接说出来，只求尽到自己的责任，尽到自己的良知。另外干什么事情我都要问个为什么，弄清楚，格物致知，刨根问底，这些都可能是受学校环境的影响。

《水木清华》：无论是在未名湖还是在紫金山，您爱才都是出了名的，提拔了一大批优秀人才。您用人的艺术哲学是什么？

任彦申：我从事大学工作之后养成一个职业习惯——爱才，尊重人才，这是一个职业天性。我特别喜欢年轻人，爱学生，希望他们成才。老师的一个心态就是从来不嫉妒学生成功，总希望学生能超过自己。老师是以学生成功并超过他为光荣、为价值标准的。带着这种心态到地方工作感觉非常好。

用人才不是用奴才，选人才不是选宠物。不能以听话和讨自己喜欢为原则，越是杰出人才越不听话，越有个性。这是我对待人才的态度。另一点，我坚信只有不拘一格才能出人才，而且一定在人才最有创造力的时候把他用起来。

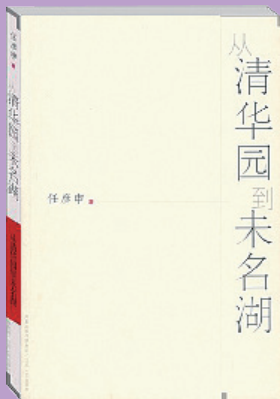
一般来说，选择提拔人才有两种方式，一种是论资排辈式，按照年资、积累贡献来提拔人才，日本多采用这种方式。这种方式有它自己的优点，但只按这种方式提拔人才是不行的，还必须有破格选拔制度。我的一个做法就是，2/3的资源用来论资排辈，剩下1/3的资源用来破格提拔。选拔人才不能排一队，提拔干部也不能排一队，至少应该排两队，只有这样干部结构才合理。

我们的政策还要适当向年轻人倾斜，保护年轻人。所谓“识才有智、用才有方、护才有勇”。这其中“护才”最难，你必须敢于挺身而出保护他，即便有时你充当盔甲很容易受伤。领导是最重要的成功环境，这点我感受最深。遇到一个好的领导、英明的领导真是三生有幸。遇到不开明的领导，不但你的才华会被埋没，你的前途也会被断送。在这位领导下，你可能是一条龙，生龙活虎，但在另一位领导手下，你可能就变成一条虫，窝窝囊囊，啥都不是。

作为大学里的领导者，应该爱才如命、惜才如金，对人才有高度的包容心。我曾多次说，用人才不是用奴才，选人才不是选宠物。不能以听话和讨自己喜欢为原则，越是杰出人才越不听话，越有个性。这是我对待人才的态度。另一点，我坚信只有不拘一格才能出人才，而且一定在人才最有创造力的时候把他用起来，年轻人才能脱颖而出，这是事业兴旺发达的标志。用人当其时，用人当其壮，在他们处于精力的最高峰、进取心的最高峰和创造力的最高峰时委以重任，把他们用好、用足、用活，这样才能取得最佳的人才效益。



## 任彦申著作



## 《从清华园到未名湖》

《从清华园到未名湖》是任彦申数十年工作经验和人生体悟的感言集。作者以在北大清华生活工作的经历为基础，用凝练的笔法、精妙的话语，对领导哲学、人才理念、大学精神、思潮学潮等都提出许多真知灼见。全书共分九篇：一、我观北大清华；二、谈谈人才理念；三、关于领导哲学；四、一把手的艺术；五、大学管理的误区；六、思潮的困惑与出路；七、学潮的风险与对策；八、大学何去何从；九、十年的记忆。书中所论诸多问题，都是时下人们所关心的问题，其观点切中时弊。其中不少段落可作人生的箴言，读来令人击节，掩卷让人深思。

## 《从清华园到未名湖》节选

## 关于人才理念

人品、特长、贡献，这是人才必备的三大要素，缺一不可。

人才首先应该懂得如何做人，在思想、政治、道德、人品方面是合格的。如果人格低下，心术不正，本事再大也算不得人才。

从遗传学上讲，人都是独一无二的。一个人的阅历、经验和才智组合起来，造就了他的独一无二性。人才的价值恰恰在于他有着与众不同的特质，能够别开生面地工作，把自己的独特性的东西给世界。

对待人才三原则：

第一，就培养人才而言，应该扬长补短。

第二，就使用人才而言，应当扬长避短。

第三，就保护人才而言，应当扬长补短。

二三十岁的年轻人没有点狂气，不说点大话成不了大器，而四五十岁的人还整天说大话也就不堪造就了……

选人才不是选奴才、养宠物。用人才的目的是为了干事业、出成果，而不是仅仅为了让他听话、讨自己欢心。

## 关于领导哲学

好领导是可遇不可求的。

好领导就是一所好学校。

好领导就像一个好园丁。

一个好领导，首先应当给部下一种高度的安全感。这种安全感就在于领导者不会妒贤嫉能，不会“秋后算帐”……

善于团结是领导者的本事。搞好团结是一件很不容易的事情，它需要顾大局、讲原则、有修养、有气量，能服众、能宽容、能吃亏……

选拔干部必须重人品，弄清楚是正还是邪，是忠还是奸，是公还是私，是真还是伪。既要知道什么人适合当干部，也要知道什么人根本不适合当干部，守住一条底线。多年的经验教训告诉我们，那种政治上见风使舵、喜欢追风跑的人，那种对个人利益斤斤计较的人，那种心胸狭隘、报复心强的人，那种刻薄寡情、不讲信义的人，那种小肚鸡肠、喜欢拨弄是非的人，不适合当干部，尤其不能当一把手，否则，后患无穷。

学会欣赏，这是做人的美德，是领导的艺术，是以人为镜的学习过程，是营造和谐人际关系的一门艺术。欣赏是真诚的流露，是尊重的体现。它在把慰藉给予别人的同时，自己也受到了激励。它播种的是关爱，收获的是友谊。

一个受人拥戴的领导者，应当有声有色地工作，有滋有味地生活，有情有义地交往。

一把手所以高明，不在于他垄断了一切智慧，而在于他善于集中大家的智慧。一把手的拍板权并不意味着独断与专权，而是一种择善而行的选择权。☞

## 《后知后觉》节选

### 关于用人之道

组织工作，千头万绪，归根到底就是一句话：知人善任。所谓人事工作，说到底就是用人治事，用合适的人做正确的事。

知人善任，这是执政党治国兴邦的头等大事，是领导者最大的政治智慧和领导才能。一个大系统（包括一个县市、一个企业、一个学校）的领导者，特别是一把手，应当至少用三分之一的时间去做人的工作，只要把人选准了、理顺了、摆平了，一切事情都好办了。如果忙于做事，疏于管人，做事仔仔细细，管人粗枝大叶，那是最大的失职。如果识人不准，用人不当，分不清人才还是庸才，好人还是坏人，那是最大的昏聩无能。吏治清明是政治清明的首要标志，而吏治的腐败则是政治腐败的主要根源。

### 盛世明主的用人智慧

汉代开国皇帝刘邦在夺取天下后，总结了自己战胜项羽的根本原因，他说：

“夫运筹帷幄之中，决胜千里之外，吾不如子房；镇国家，抚百姓，给饷馈，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之众，战必胜，攻必取，吾不如韩信。三者皆人杰，吾能用之，此所以取天下也。项羽有一范增而不能用，此所以为吾所擒也。”

刘邦这段话生动具体、朴实无华，深刻地概括出了几条最重要的领导哲学和用人经验：

- 第一，得人才者得天下，失人才者失天下。
  - 第二，用人之道，关键是用人之长，避人之短。
  - 第三，领导者既要有知人之明，更要有自知之明。
- 只有具有自知之明的人，才可能做到有知人之明。

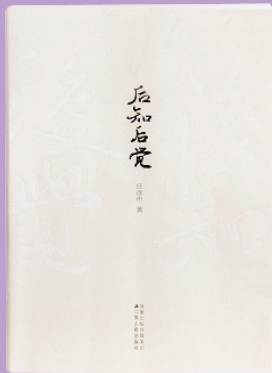
唐太宗在自己的著作《帝范》中专门论述了他的用人之道，他说：“智者取其谋，愚者取其力，勇者取其威，怯者取其慎，无智愚勇怯，兼而用之。故良匠无弃材，明主无弃士，勿以一恶忘其善，勿以小瑕掩其功。”这段论述可谓掌握了用人真谛，何等睿智，多么精彩！

### 在注重人品的基础上讲政治

人品是做人的基本品质，稳定的价值标准和一贯的行为准则，是一个人世界观、人生观、道德观等思想观念的综合体现。在人的所有素质中，人品是第一位的素质，相对于其他素质，人品更具有基础性、贯穿性、真实性、可靠性，更能说明一个人的本质。一个人知识能力不够，可以补充提高，而人品人格一旦定型定位了，改起来很难。如果人品靠不住，其政治立场、政治态度等都是不可靠、不可信的，随时都会起变化。

选拔干部，必须把人品放在第一位。在注重人品的基础上，再去讲政治、讲水平、讲业绩。一个干部良好的人品可以产生巨大的吸引力、感召力、凝聚力和影响力，不令而从，不怒而威。当前干部队伍中弄虚作假、吹牛拍马、以权谋私等不良风气的滋生蔓延，同干部考评中忽视人品有很大的关系。■

## 任彦申著作



### 《后知后觉》

《后知后觉》是任彦申继畅销书《从清华园到未名湖》一书之后推出的又一本多年沉思之作。该书从江苏的地域文化入手，畅谈了干部问题、大学精神、文化价值、传媒改革、党内民主、文风会风、政治体制等当下大家都比较关切的话题，内容大都源自工作实践中的感受，是从管理角度鸟瞰彻悟之后的真知灼见。没有官话套话场面上的话，更没有隔靴搔痒之言以及东拉西扯的废话假话，既能言人所不曾言、不便言、不敢言，又收放自如，适度恰切，无论从认识层面上还是从操作层面上都有很强的现实针对性。全书十万余字，文字简约凝练，文风活泼老辣，笔触犀利深邃，很值得一读。