

读得懂心,方能留得住人



■温馨提示

本报“十问洛阳我作答”大型系列报道今日继续关注第七问——

孔雀如何洛阳飞?

□记者 孟国庆

在市场经济条件下,“竞争归根结底是人才的竞争”这句话已经被充分证明。洛阳要在中原经济区建设中崛起,要实现富民强市的目标,人才起着不可替代的作用。

人才到底需要什么?洛阳怎么做才能留住人才?昨日,围绕第七问,市民、网友展开热烈讨论。

先搞清楚人才到底需要什么

市民李为民通过热线 66778866 说,要想留住人才,首先要了解人才的需要,了解人才有什么样的追求。只有充分了解他们的真实需要,才有可能更好地满足他们的需要,为他们实现理想创造条件,从而留住人才。

他说,比如在一家企业中,一名优秀员工的追求(需要)体现在两个方面:一是外在薪酬,包括工资、奖金、年假等福利待遇;二是内在薪酬,包括良好的企业文化、和谐的人际关系、丰富的工作内容、舒适的工作环境等。

但是,这并不是人才所需要的全部。除了报酬,人才还至少需要两样东西:被人尊重,即在组织中拥有某种头衔或地位,能够受到他人的认可;个人成长空间,即个人能力的提升、职业阶梯的发展和人力资本的增值。

知道了这些,我们就知道如何有的放矢地采取措施留住人才。

手机尾号为“8222”的读者说,2003年,我市相关部门曾作过一个调查——哪些因素妨碍了洛阳企业的人才引进工作?调查显示,“工资、住房等待遇低”是妨碍企业人才引进的关键因素,排在第2位至第5位的因素分别是:企业效益欠佳、缺乏竞争力,政策不够优惠,人才市场机制不健全,领导重视不够。

这名读者问:“这些8年前制约我市人才引进的因素消失或改善了吗?”

要留住人才,先解放思想

“洛阳对人才不重视吗?不是。企业对人才不重视吗?也不是。洛阳的有识之士没有发现人才的重要性吗?更不是。那么,洛阳为什么在吸引人才上做得不够好呢?因为我们的观念还跟不上!”市民卢全勇在发来的邮件中这样分析。

他说,近几年,洛阳采取了许多措施吸引人才,包括简化办事程序、进行人事制度改革、对有贡献的人员进行奖励等。但是,洛阳的这些政策、措施步子迈得小,步频有些慢,并没有从根本上改善洛阳的就业、创业环境,

跟不上经济快速发展的需要,导致洛阳从上到下都就人才“喊渴”。

卢全勇说,洛阳要想留住人才,需要政府和企业真正解放思想,拿出更大的魄力,采取更得力的措施,从根本上改变洛阳的就业、创业环境。

网友“一个人走”也认为,想留住人才,确实应当转变观念。社会越来越多元化,对人才的定义也不再拘泥于“高学历、高职称的人”。许多年轻人在特定领域有专长,这些专长如能得到发挥,就能产生很大的经济效益和社会效益。问题是,这样的人才在洛阳很难得到认可。

健全人事法律法规约束机制

洛阳某企业的人事主管来电说,企业流失人才,与少部分人事业心不强、见异思迁有关。他说,这些年来,洛阳不少企业都很重视员工培训,但在能力得到提升后便另谋高就的员工有很多,甚至有企业因此与员工对簿公堂。

他说,在这样的情况下,一味将人才流失的责任推给企业,认为企业对人才不够重视、没有用心呵护是不客观的。他认为,在市场经济条件下,人有趋利性是必然的,谁也不能免俗。在这种情况下,必须加强法律约束,从法律角度避免人才流失给企业带来危害。

民营企业应当成为人才集聚区

市民杜遂卿说,近年来,洛阳民营企业人

才流失严重,高技术人员频繁“跳槽”,制约了我市民营经济的发展。如今,民营经济已撑起我市经济“半壁江山”,是洛阳经济最具活力的增长极,应当成为人才集聚的重点领域。

如何为民营企业营造良好的人才集聚环境?

他建议,第一,降低民营企业专业技术人员职称评定门槛。在民营企业进行职称评定时,对从事技术创新和科研成果转化的民营企业专业技术人员,要重视其工作业绩和实际科研能力,可适当放宽计算机、论文、著作、外语、户籍等限制条件。对于具备一定条件的民营企业,经人事职改部门批准,可同意其组建相应的专业技术职务评审委员会。

第二,完善民营企业高技术人才“激励关怀机制”,增加人大代表、政协委员中民营企业专业人才的数量。对在民营企业工作、为洛阳经济发展作出突出贡献的专业技术人员和管理人员,在给予其荣誉称号和政府奖励方面,应与国有企业相关人员一视同仁。

第三,民营企业应加强对员工的人文关怀,在管理上要体现以人为本理念,充分发挥企业党组织、工青妇等组织的作用,开展丰富多彩的职工文化活动,凝心聚力,让职工有幸福感、归属感。

第四,民营企业应当重奖有功人员,建立中高级管理人员、高技术人才和核心员工配股制度,让他们成为企业的股东,使他们将自己的命运与企业的命运紧密联系在一起,从而使他们稳定下来。



我们热诚欢迎广大读者读完《十问洛阳》以后发表高见,提出方案和建议。请读者围绕第七问中的观点简要发表评论、提出建议及对这一问题的反思等等。本报将摘要刊发,共同思考我们城市的发展方向。参与讨论方式如下:

1. 网络互动平台。登录洛阳网“洛阳社区”(http://bbs.lyd.com.cn/),点击《聚焦河洛》栏目中“十问洛阳”网帖跟帖讨论。
2. 短信互动平台。您可将高见写成短信发送到 106 5700 6036506,此短信按正常短信收费(每条1角)。
3. 电话互动平台。您可拨打本报热线 66778866 发表看法。
4. 电子邮箱互动平台。邮箱地址:ljx2005326@126.com。

■热帖推荐

人才是洛阳发展的根本

□网友“遇知音”

一切发展在根本上都要依靠人。人是生产力诸要素中最活跃、最具决定性的要素。洛阳的社会、经济、文化,没有一样能够不依靠人发展。诚然,在知识经济时代,科学技术在经济发展和进步中的作用越来越突出,越来越重要,但先进的科学技术是不可能自发产生的,其产生和发展需要人的创新活动。发明创新的主体只能是人,只有挖掘、培养大批高素质的创新型人才,大规模创新才有可能持续。一切发展在根本上都要依靠人,过去如此,现在如此,将来也如此。

一切发展的目的都是为了人的发展。发展是硬道理,但归根结底,发展的目的是为了绝大多数群众的根本利益。人民群众的根本利益,是改善物质文化生活等实实在在的东西;对于每名市民来说,就是不断提高个人的生活质量;对于每个家庭来说,就是要一代比一代更聪明、更健康、更美丽、更幸福;对于每个单位来说,就是要人才辈出、人尽其才。尊重人、理解人、服务人、发展人是人类一切社会活动的基本准则。以人的发展为本,才是真正意义上的以人为本。在提高

每一名人才的生活质量、拓宽每一名人才的发展空间方面,做多少工作都不嫌多。须知,只有将发展人的事业当做最大的事业,我们城市的发展才有希望。

(记者 孟国庆 整理)

(记者 李英杰 整理)

■见贤思齐

●北京: 优化环境 创新模式

北京地区的人才总量已近190万人,雄居全国之首。然而,北京在实施人才战略方面并未放缓脚步。今年年初,北京响亮地提出了“实施人才战略,建设人才之都”的奋斗目标。

北京要建设国际化大都市,离不开人才的支持,但是让北京对人才“门户洞开”,在现阶段又不现实。如何建构符合市场经济规律、适应首都客观情况的人才柔性流动模式,成为优化人才引进环境、加速首都人才战略实施的重中之重。

早在1999年,北京就在高新技术企业中实施“人才引进直通车”计划,14000名外地优秀人才得以“乘车直入”。去年6月,一项以“总量控制、市民待遇、柔性流动、依法管理”为基准的“北京人才绿卡计划”——北京市工作居住证制度正式出台,将吸引人才的范围从高新技术企业拓展到全市。

除“绿卡”制度外,已实行3年的吸引留学人员回国创业工作的“绿色通道”制度也开始步入收获期。据统计,近年来,中关村园区留学人员创办的企业由原来的251家增至1785家,平均每天有一名“海归”人才注册企业;全市留学归国人员达4900名,比原来增加了近3倍;留学人员企业注册资金总额高达19亿元。

优化人才引进环境,离不开完善的人才激励机制。为使各类人才能够充分发挥其聪明才智,北京十分注重人才激励机制的完善。在北京,另一项富有开拓精神的改革也在悄然推进——职称社会化评定。此外,对国家行政机关部分职务试行聘任制、进一步改善北京市“两院”院士待遇、鼓励高校毕业生到农村基层创业……北京的人才激励机制日臻完善。

人才资源积累,人才体制创新……一个人人才资源密集、专业结构合理、人事法规健全、市场开放有序、信息网络发达、产业规模宏大的现代化、国际化“人才之都”的轮廓,正一天天清晰起来。

●上海: 找准定位 明确战略

最新统计数据显示,目前上海的人才总量已经超过150万人,在沪境外专家超过7万人。

年富力强并符合上海产业发展特点,是这些人才的主要特征。近年来,上海35岁以下的青年人才比例不断提高,目前已超过49%,第三产业人才比例已超过70%。据统计,上海吸引的“海归”人员已达56000名,占改革开放后回国人员的1/3。

根据建设现代化国际大都市的城市发展定位,上海充分利用区位优势建设国际人才港,激发移民城市的活力;积极参与国际人才竞争,提升人才开发的国际化水平,拓展人才开发的国际化空间,以海纳百川的胸怀吸引和培养了一大批高素质的国际化人才。

为达到人才引进的战略目标,上海启动并实施了包括领军人才开发计划、公务员素质提升计划、人才培养改进计划等在内的七大计划。与此同时,上海还将加速人才集聚工程建设,建立智力输出、合作培训、人才交流的区域合作开发机制,广泛开展与全国各地的人才合作。

洛阳名师课堂
复读、高三、高一
严老师: 62513666
13938838203
www.lyjialin.com
QQ: 952447314
地址: 原洛一高东院对面

七溪堂天然植物精华蒸汽洗浴
亚健康调理排毒养颜生新方法
电话: 64852569 18637900591