

# 搭好平台, 拿出真心, 让人才洛阳生根



## ■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?

### 鼓励人才持股

市民李国威发来邮件说,人才持股在国外企业已是成功经验之一。在西方发达国家,持股分红被誉为人才的“金手铐”,是培养员工忠诚、减少人才流失的绝招。人才持股,从本质上承认了人才智力也是资本,同时,人才持股,还使人才感到自己是企业的主人,增强了凝聚力,有利于形成团队精神。

洛阳的企业也应该运用这一形式,激发人才的工作热情,对企业管理人员、技术人员以及有较大贡献的员工给予股份,每年根据企业的效益进行分红并追加股份。人才在企业工作的时间越长,贡献越大,获益也越多。这些人若离开企业,则不再享受公司的股权及红利,在这种情况下,有离开企业想法的人才就会考虑离开的成本。

采取这种持股分红的激励方法有两个方面的作用:一方面把人才的个人收入与企业的经营活动联系在一起,使人才认识到企业的兴衰与自己密切相关;另一方面能减少企业的现金发放,为企业的进一步发展积累资金、缓解企业资金紧张的压力。

网友“丝绸之路”也认为,让人才融入洛阳的企业,把人才与企业捆绑起来,共同成长。

### 注重本地人才培养

市民吴先生认为,有些企业认为“外来的和尚会念经”,而不注重激发本企业员工的积极性、主动性,不注重发现本企业的优秀人才。这种做法会严重挫伤员工的积极性和主动性,而且浪费许多时间和财力。

他说,只有将合适的人放在合适的位置,才能使企业的每一个职工都最大限度地发挥自己的才能。

网友“小马甲”认为,洛阳并不缺乏人

# 《十问洛阳》作者又跟帖 关注“人才”大讨论

洛阳市民、网友对“十问洛阳”的深入讨论,一直令原作者高度关注。昨日,《十问洛阳》作者“吃火锅唱歌儿”又在洛阳网“洛阳社区”跟帖,加入网友对“十问洛阳”第七问“孔雀如何洛阳飞”的热烈讨论。他说:

几乎“十问洛阳”的每一问都会涉及人才问题。这是为什么?因为整个中国的发展方式已经进入到依靠科技进步、人才创新和提高劳动者素质为发展动力的时代,这也恰恰契合了科学发展观的出发点和落脚点。四顾当今中国的城市竞争,已经从抢土地、抢项目、抢资金发展到抢人才、抢创新团队、抢科研院所。为何?因为,土地、项目和资金都是“壳”,没有人才这个“核”,高端项目就不会落户,高端产业就无法发展,一个地方若全是依靠劳动力和资源发展的低端产业,此处的土地自然也就不值钱了,整个区域发展也就随之落后。

因此,越能认识到人才价值的城市,未来才越有希望。

以洛阳的文化产业为例,洛阳的文化资源之厚重路人皆知,但洛阳没有当代的文化大师。没有文化大师,即使资源再多,“文化”的大旗也树不起来,资源也不能得到充分的挖掘,品牌也无法得到强有力的支撑和升华。

□记者 孟国庆

“洛阳要留住人才,得想方设法让人才真正融入洛阳,让他们在洛阳落地生根。”昨日,市民、网友继续热烈讨论,为“孔雀如何洛阳飞”支招。

才,而是缺乏发现人才的眼睛。

他说,一些企业的人才观念落后,通常重文凭轻能力,重学历轻道德,重招聘轻配置,重使用轻开发,重引进轻培养。主要表现为:一是“短视”。企业没有认识到人才的重要性,对培养人才缺少信心,担心投入的人力、物力没有回报,担心人才不能长期为他们服务,于是一味地把大量资金投入设备、厂房、原材料等硬件上,却不愿意在人才身上多花一分钱。在国外,中小企业对人力资源的开发和培训支出一般占企业总利润的7%左右,在我国该项支出还不到1%。二是“忽视”。一味地迷信引进的“能人”,忽视了企业内部的人才,企业内部人才得不到重用。真正的好企业要善于用人,善于发挥优秀人才的潜力,做到择其所长,避其所短,量才而用。三是“歧视”。经营者把企业内部员工当做是出卖劳动力的打工仔,不愿对人才进行投资以使其开发增值。人才看不到成长的空间,最终只能把企业当做跳板,或只拿薪金而不关心企业的发展前途。

### 人才与企业应相互关爱

市民陈先生说,企业与人才之间应是相互关爱的关系。

他说,企业对人才不仅要重视培养,更要重视使用,待遇上优厚,感情上尊重,尽可



我们热诚欢迎广大读者读完《十问洛阳》以后发表高见,提出方案和建设。下期,请读者围绕第八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。

能地为他们创造条件,使他们既留住身,也留住心,充分发挥其聪明才智,为企业作出贡献。

人才对待企业,也应有热诚之意、报效之志和无私奉献精神。用己之所长,为企业作出应有的贡献。人才尽管有多种选择自由,但也不应重财轻义,唯利是图,更不能不顾大局一走了之。

手机尾号为“7355”的读者说,人才并非一生下来就是人才,而是从生产实践中不断地学习、慢慢培养起来的,企业要想留住人才,就需要耐心参与到人才成长的过程中去,并在这个过程中跟人才产生千丝万缕的联系,这样人才是很少会流失的。企业与人才不仅仅是互相利用的关系,更应该是家庭与家庭成员之间的关系。



## ■话题预告

本报“十问洛阳我作答”大型系列报道下期关注第八问——中国北方水城如何走国际生态城之路?

请登录洛阳网(<http://www.lyd.com.cn/>),点击《十问洛阳:中华文明原点的复兴之路》专题报道,详细了解第八问的内容。

## 诚待善用广揽才

——也谈“孔雀如何洛阳飞”

□洛 译

在人才信息密集、人才流动便利的今天,一个城市不去广揽人才,那就是自甘落后。

如今,很多城市都在建设各种内涵的“人才高地”,核心目的都是建立一支数量大、素质高、覆盖广、结构好、活力强的人才队伍,把发挥人才作用作为经济社会发展的战略助推因素。

我们所生活和热爱着的洛阳,因历史文化特色在世界范围内都有一定的知名度,但毋庸讳言,在当代中国的范围内审视,我们的战略地位、经济实力、优势产业、发展前景均与发达城市存在差距,城市整体发展水平对人才的吸引优势并不突出。

网友“吃火锅唱歌儿”就此发问:“在很多人已经涌向沿海、洛阳人才吸引力长期不强的情况下,人才还会来吗?孔雀能否洛阳飞?”

思贤若渴的洛阳,有着招才引智的现实需求。

好的平台引来人。

“人往高处走,水往低处流”。除了福利待遇,最能吸引高层次、高技能尤其是创新性人才的是事业平台,是能让他们充分发挥才能的“高地”和舞台。他们需要创新氛围,需要产业平台,需要研发团队,需要人力资源服务……

对于有开拓精神和创造能力的人才而言,世界是平的——学成文武艺,不怕无人识。洛阳要思考的,是如何依靠产业、项目引才,实现人才与产业、项目的互动发展。凸显历史文化优势也好,发展战略性新兴产业也好,都需要形成具体的项目平台,广泛吸引人才,大胆引进人才。

洛阳,要让国内甚至国际的人才明白,到洛阳,等待自己的不是单纯的“艰苦奋斗”,而是巨大的机会;在洛阳,有着能够让让自己“借云上青云”的“好风”。

好的制度用好人。

有了好制度,创业者就不会无依,干事者就不会无力。选用人才,不拘一格;培养人才,不惜成本;评价人才,公平透明;配置人才,不设樊篱;激励人才,不吝高薪。

应以更加灵活的人才政策,接轨发达地区政策和国际惯例;应拓宽选才的视野,在更大范围内吸引“能人”;应破除体制、机制障碍,为人才“松绑”;应坚持机制变革,释放人才的创新激情和创造活力;应发挥用人单位的积极性,使人才不断脱颖而出。

好的环境留住人。

毫无疑问,人们总会倾向于选择在那些政治开明、经济发达、文化繁荣、科教昌明、环境优美、生活方便的地方生活、工作,人才尤其如此,而且他们更有资格作出这样的选择。

由此可知,解决人才外流的问题,靠挡、靠卡是不行的。只有研究人才的需求,通过在经济待遇、事业舞台、感情纽带等方面做工作,使人才感到离开成本很大而留下收益很高,才能拴心留人。要为各类人才营造安心舒适的城市人居环境,提供热情、优质、高效的服务,不断改善他们的工作和生活条件。

另一方面,作为人才输出地,洛阳不能做“招来女婿气走儿子”的事情。我们需要建设普惠性的人才政策环境,比如,能不能吸引散落在沿海地区的广大产业工人回流?如何召唤家在洛阳的外地高校优秀毕业生回洛一展身手?

大洋容纳百川方具呼风唤雨之能,人才聚为大势自有助推发展之力。诚心“筑巢”、良策“引凤”,我们大刀阔斧地去做,我们持之以恒地去做,洛阳重视人才、诚待人才、善用人才的口碑和形象就一定能够树立起来,千年来必将重新成为人才高地。

什么样的城市。

问:怎样留住人才?

答:以人为本。这不是口号,而是实实在在的反思:我们还有没有不利于引进人才的政策?我们对人才的服务是否已经到位?外地人和本地人能否享受一样的公共服务?人才的各种生活问题是否因我们的体制和政策落后迟迟得不到解决?不以人为本,这些问题都是问题;以人为本,这些问题就不再是问题。因此,以人为本不是一句空话。

问:如何利用好人才?

答:创新为魂。引进和留住人才的关键在于用好人才。人才来了发挥不了作用,白搭。人才需要平台,洛阳有没有相应的创新平台载体?人才来了能不能找到同道中人?人才的成果能否顺利转化?

人才需要资金。人才科研创新需要资金,洛阳有没有这样的融资机构和平台?政府能否成立相应的担保和投资基金?

人才需要适宜创新的社会环境。这是最难的,也是最难的。创新需要宽容,因为它最容易失败;创新需要保护,因为它很容易被复制和侵犯;创新需要尊重,因为它会面临来自各个方面的阻力。

再以洛阳的新能源汽车产业为例,虽然洛阳有世界上一流的动力电池技术和生产能力,但就整个产业链而言,洛阳还需要强大的人才队伍,才能支撑起价值链的各个高附加值环节,形成产业链效应、规模效应、外部效应,最终形成产业集聚效应。

因此,吸引什么人?拿什么吸引人才?怎样留住人才?如何利用好人才?这一串熟悉而又陌生的问题,重新摆上了台面。但这一次,目标更加明确。因为人才已经不再是手段,而是目的;不再是策略,而是战略;不再是工具,而是根本。

根据上面四个问题,笔者抛出四块“砖”,以期引来更多的金“玉”良言。

问:吸引什么人?

答:以产引才。立足于潜在优势产业,瞄准产业链上最需突破的环节,面向全国乃至全球引进最先进的人才和创新团队,铸造产业“金字塔”的塔尖。

问:拿什么吸引人才?

答:因人造城。高端人才需要高端生活。我们不应该想建一座什么样的城市来吸引人才,而要逆向思维,思考人才需要什么样的城市,需要什么样的生活方式,我们就造