



在线资源

- ▶ 研究参考
 - 公共管理
 - 人力资源开发
 - 人事管理
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 国际观察
- ▶ 客座研究人员文章

人力资源开发

谢书平：人才引进贵在实效

2013-02-05 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

谢书平

《中国组织人事报》（2013-02-04 03版：人才版）

近年来，随着区域人才竞争的日益激烈，各地都将人才引进工作放到了前所未有的重要位置，抓落实、抓推进、抓考核，取得了较好的成效。但其中的一些现象值得我们重视和反思。

重数量轻使用。有的地方一味地强调人才引进数量、规模、层次，却很少考虑这些人才是否适用，许多人才引进后成了装点门面的“花瓶”，引进人才的结果成了“面子工程”、“政绩工程”。人才的引进必须坚持以用为本，注重实效，不能做表面文章，更不能搞无序竞争，陷入盲目攀比的怪圈。要结合本地产业转型升级实际需要，有的放矢地引进人才，使人才与产业同频共振、相得益彰，真正做到各得其所、才尽其用。

重引进轻培养。引进人才周期短、见效快，容易受到地方的重视；而人才培养工作则因为周期较长、见效较慢，往往被有意无意轻视。毋庸置疑，高端人才的引进对一个地方产业转型升级、经济发展方式转变有着极其重要的作用，但如果没有相适应的人才结构，高端人才也很难发挥出应有的作用，所谓“一个好汉三个帮”。从一定意义来说，人才培养和引进是“磨刀”和“砍柴”的关系。现在一些海外人才选择创业地点时，也越来越看重当地的人力资源存量。

重引进轻服务。一些地方引进前对人才想方设法地沟通，无微不至地协调，满口优惠的承诺，引进后却不闻不问、放任自流、兑现无期。引才贵在引心。没有持续良好的服务，人才迟早会“挂冠而去”。必须把人才工作的重点放到落实上来，承诺的优惠条件要不折不扣地兑现，为人才提供热情周到的服务，用感情投入和人文关怀感动人才，让人才有归属感、认同感和幸福感。

（作者单位：江苏如皋市委组织部）

[>>返回](#)

新闻评分

相关新闻

- 人科召开人才管理改革实验区政策创新专题研讨会 2013-02-04
- 人科院召开2013年青年课题立项申报评议会 2013-02-04
- 创新领军人才须具备领导力 2013-02-04
- 我国退休职工再就业问题分析 2013-02-04
- 人社部：将加强立法解决欠薪问题 2013-02-04
- 人科院召开2012年青年课题结题会 2013-02-04