



### 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

## 尤盼文：引才要强化成本效益意识

2013-04-28 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

尤盼文

《中国组织人事报》(2013-04-22 03版: 人才版)

纵观近年来各地的人才引进工作,引才“不差钱”现象比比皆是。加大对引才的投入本无可厚非,但一些地方招引人才过程中,对地方的发展实际和人才需求欠细致分析,过度推崇“以财引才”、盲目招引高层次人才,这往往会造成钱财和人才的“双重”浪费,不利于人才队伍建设与地方经济的协调发展。笔者认为,必须创新引才工作,强化人才引进的“成本意识”。

引才要与需求匹配,不贪求“高才”。有的地方在招引人才过程中不充分考虑地方的产业结构和人才需求,一味“贪大求洋”,片面认为“高才”就能带来高效益,既加大了引才的成本,更会因不能最大化地发挥人才作用,造成“智力浪费”。各地在引才过程中,一方面要做好人才需求的调研工作,做到按需引才,让引进的人才都能才尽其用。另一方面,要整合产业资源,实施“联合”引才,让人才服务一个产业或几个企业,实现人才资源的最大化利用。

引才要与育才结合,不埋没“土才”。不能片面认为“外来的和尚会念经”,在外部引才的同时更要重视培养内部人才、“乡土人才”。外部引才不但成本高,而且需要一定的适应期,而培养本土人才既可以大大节省成本,更因地缘关系具有稳定性高、易沟通、熟悉地方产业的优势。各地在风风火火引才的同时,必须重视本土人才的培养,既要通过发掘出有潜力的本土人才,建好后备人才资源库,还需要通过定向委培、技能培训等形式给本土人才学习提升提供更多的机会。

薪酬要与绩效挂钩,不亏待“英才”。人才以用为本,只有发挥其专长取得了明显的实效,享受高薪待遇才顺理成章。在人才招引过程中,制定薪酬待遇应该与人才的工作绩效挂钩,而不应给予其恒定而丰厚的薪资报酬,因为这种“早涝保收”的薪酬机制既不利于最大限度地促进人才创新,也变相加重用人单位的负担。要更好地推行浮动薪酬制度,就必须建立科学的人才绩效考评机制,吸取成功地区的成功经验,制定完善的基本薪酬与风险薪酬的比例与操作程序,真正实现按劳取酬,让人才与用人单位共担风险。

(作者单位:江苏省涟水县委组织部)

[>>返回](#)

### 新闻评分

### 相关新闻

- 孙庆国 郭振忠: 公务员考核科学化途径探析 2013-04-28
- 尹蔚民: 更好实施人才强国战略 为全面建成小康社会提供人才支撑 2013-04-27
- 王辉耀谈: 国际人才竞争与中国人才战略 2013-04-27
- 电子政务的理论与方法体系 2013-04-26
- 王明刚: 政府购买公共服务的制度化机制研究 2013-04-26
- 张幼函: 关于社会保障管理体制的几点反思 2013-04-26

- 人社部：推迟退休年龄需稳慎决策 2013-04-26
- 郭永芳：事业单位养老保险制度改革：基于公平的视角 2013-04-25

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区北湖渠路15号院3号楼 邮编：100101 院办电话：010-59762700

科研管理处：010-59762558、59762526

京ICP备10211434号