

“不拘一格”实施人才战略

□ 李嘉琪

长期以来,我国不少地区都面临人才引进难和留不住的尴尬,“北上广”等一线城市和边远落后地区更为显著,其中体制机制障碍是重要原因。例如优秀科研人才在一线城市落户难、基层一线和艰苦边远地区工作的人才被忽略、一些优秀人才通过努力和正常渠道不能得到应有的回报,等等。

北京市不拘一格引人才,打破“唯学历”“唯职称”的“一丈量”评价模式并开通“绿色通道”,值得称道,也是对两办《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》的积极响应。当前,我国创新型国家建设体系基本成型,要充分激发人才活力让中国创新跑出“加速度”,必须优化人才评价机制,定向攻破当前存在的突出问题。

“一刀切”的人才评价模式必须改变。过去人才评价标准“一把尺子量到底”的现象普遍,比如说“四重四轻”就是通病,重学历、轻能力,重资历、轻业绩,重论文、轻贡献,重数量、轻质量严重导致不公,阻碍激活人才资源。

在评价的方式上也存在对部分人才正向的激励不够、政策倾斜不够等诸多问题。因此,要实行分类评价,以职业属性和岗位要求为基础,分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素,科学合理、各有侧重的人才评价标准,“点对点”“实打实”解决人才评价中的惯有问题。

结合不同人才特点,采用不同评价办法。尤其要注重能力、业绩和贡献评价人才,克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向。应当合理设置和使用评价指标,对人才实行差别化评价,并

将科学精神、职业道德和从业操守等品德评价纳入重要考核指标范畴,以此来解决评价标准“一刀切”问题。

坚持以同行评价为基础的业内评价机制,同时发挥市场、社会等多元主体的作用也是必要的。此外,还要着力破除体制机制障碍,向用人单位放权。

可以预见,随着人才评价机制改革的分类推进,以人才发展机制“改革红利”构筑人才新高地,必将有利于激活人才“一池春水”,让人才创新创业活力充分迸发,使各方面人才各得其所、尽展其长;也只有这样,才能推动人才资源优势加快转化为科学发展优势,为全面建成小康社会、实现中华民族伟大复兴提供强大的人才支撑!

企业不能强制员工转发文章

□ 张玉胜

一些企业看中了用户习惯,逐渐将微信朋友圈变成营销推广的优选渠道。“作为员工,在私人的社交群里偶尔转发公司的文章可以接受,但领导强制员工把公司微信公众号文章转发到朋友圈,这让我很不爽。”在河南省郑州市某公司工作的王磊,看着公司发布的绩效考核新规一筹莫展。(3月27日《法制日报》)

微信朋友圈本是人们为调剂工余生活、方便人际交流而设置的私人表达空间,但近年来却大有被演绎为产品营销渠道的商业化味道。不仅有圈内个体藉此发布广告类信息的先例,更有一些商家或企业也“盯”上了这个颇具影响力的传播平台。郑州市某公司要求所属员工必须转发公司文章,并将其与员工的绩效考核挂钩,显然扭曲了微信朋友圈作为私人空间的本质,更是涉嫌以公权干涉私权,遭遇员工的反感与抵触在情理之中。

诚然,从商机层面考量,人人皆拥有、时时常刷屏的微信朋友圈,的确可以成为传播企业文化、推介商家产品的不错平台。但需要指出的是,微信朋友圈既然是人们的私密之所,其内容就应当成为人们“隐私”的一部分。而且,信息分享应该是一种主动、自愿、积极的愉悦行为,而不应该受到来自任何外力的扶持和强迫。总之,员工的朋友圈不是公司的广告圈,微信朋友也并非企业用户,企业应当厘清人际交流与公司营销的关系,把握好行为分寸。

查处黑校车 需问责“盲监管”

□ 汪昌莲

26日,在第23个“全国中小学生安全教育日”到来之际,河南交警总队集中曝光了10起典型“黑校车”违法案例。其中,郑州一家私立幼儿园园长丈夫驾驶私家车充当校车超载100%送幼途中,因拒绝接受交警检查疯狂逃窜,最终驶入死胡同陷入花坛内被控制。该幼儿园园长霍某、司机胡某夫妻二人被公安机关以涉嫌危险驾驶罪刑事拘留。(3月26日《环球网》)

近年来,规范校车接送,保障学生生命安全,成为社会共识。然而,仅河南一地就曝光10起典型“黑校车”违法案例,说明校车监管领域存在很大漏洞。问题校车多发生在农村,受经济条件限制和利益驱使,越是在路况差的农村,越是在“高效率”地使用“黑校车”,这需要引起有关方面高度重视。

查处“黑校车”,需问责“盲监管”。管理校车,不能满足于集中整治,而是贵在平时,每个环节都不能“掉链子”。有关部门除了要检查校车是否合法运营,检查车况及安全性能,检查是否超速,超员外,还应建立对校车的跟踪监管机制,重点监督学校和幼儿园安全责任是否落实到位,是否给校车配备了技术过硬、责任心强、司乘人员,这样才能给孩子安全加一道安全阀。



继北京上周发布《北京市引进人才管理办法(试行)》,明确加大对7类人才的引进力度后,3月26日,上海罕见地举行了一场“人才工作大会”,对外公布人才高峰工程行动方案,意在“人才高地”基础上筑起“人才高峰”。加上此前已敞开大门的广州、深圳,一线城市已经全数加入到这场蔓延全中国的“人才大战”。(3月28日《每日经济新闻》)

依法监管 制止校服腐败

□ 杨玉龙

据媒体报道,我国中小学校服市场的规模接近千亿元大关。近日,全国政协委员、孔子研究院院长杨朝明提出,校服有助于养成学生的集体认同感,减少攀比心理,家长与学校应形成合力,发挥其美育功能。然而,与校服市场,功能不相符的是,校服采购、质量等问题时有出现。(3月28日《法制日报》)

校服腐败问题由来已久,而且相关案件不时会出现在公众视野当中。以前不久湖北省恩施市人民法院审结的一起“校服腐败案”为例,被告恩施州黔凯服饰有限公司在销售校服过程中,给予学校及单位回扣71万余元,给相关老师及工作人员回扣共计109万余元,涉及六县市150余所中小学。由此可见,校服里的“油水”有多少。

早在2015年7月,教育部等四部委就联合印发了《关于进一步加强中小学校服管理工作的意见》,对校服的标准、校服市场、校服质量检查、学校选用管理、校服采购管理等各方面提出了明确要求。这是第一个国家层面系统构建校服治理体系的指导性文件。如果各相关单位均能按章行事,校服腐败滋生的土壤就不会出现。

遏制校服腐败,斩断腐败链条有赖于依法监管,惟其如此才能打造阳光校服制作流程,让学生们穿上安全、干净的校服。其一,对校服生产企业进行监管,比如,通过向校服生产企业宣传法

律法规和产品标准,以及对校服生产企业加强监督检查和执法检查,不断增强企业质量主体责任意识,确保出厂的产品质量合格。

其二,注重对采购流程的监管。据悉,校服购买主要有三种模式,一是完全进入市场流通,学校和家长共同确定样式后,由家长到校服门店购买;二是由政府出资,通过政府采购方式购买,按照相关法律法规做好招投标工作即可;三是由采购单位直接面向生产企业采购。其实,无论哪种方式,让其阳光下操作,就是最有力的监管手段。

其三,动员学生家长参与监管的积极性。比如,让家长委员会参与监督,充分发挥好家长委员会参与学校办学、管理、监督和评价的作用。诚如专家所言,如果家长委员会运行成熟,像校服这类与学生权益密切相关的事务,完全可以由家长委员会主导,以此杜绝可能存在的权钱交易,利益输送。当然,也应该尊重学生的意见。

让不法企业无处藏身,让劣质校服走不进校园,让孩子们穿上最干净、最安全的校服,就须铲除这其中可能存在腐败利益链条。特别提醒有权力左右校服购买、制作的各级干部,应该树立廉洁自律意识,尤其在反腐高压态势下,更须牢记乱伸手必被捉的道理,恪尽职守,杜绝腐败,为了自己,更是为了教育事业,就必须向校服腐败说不。



“明前茶,贵如金”,眼下正是新茶上市的时候。高价诱惑下,有些不良商家用陈年旧茶冒充新茶。前些日子,浙江宁波的李先生花了1200元在宁波市鄞州区横桥桥茶叶市场买了一批声称刚上市的正牌新茶,结果发现茶叶质量不佳,经鉴定后证明是陈茶。看人卖茶,以旧当新,以次充好,香味可调,年份造假,茶叶市场存在不少消费陷阱。

外行不懂门道,往往会上当受骗。不少消费者并不懂茶,缺乏相关知识,他们朴素地认为,那种名气大、价格贵的茶叶,往往品质更高。一些商人利用消费者的“不懂行”,用云山雾罩、貌似有理的话把消费者侃晕,从而达到使人上当受骗的目的。

货真价实,诚信经营本应是商人的本分,也是社会信用体系建设的重要内容。那些以假乱真,以次充好,投机取巧的茶叶商家们,理应得到规训与惩罚。(文/光明网 漫画/张建辉)

潍坊大气魄：“人才新政20条”聚天下英才

更大力度引育“高精尖缺”人才

集中资源引进顶尖人才。对引进能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴产业发展的国际国内顶尖人才(团队),实行一事一议、随引随议,视人才和项目情况,分类给予500万元、1000万元、3000万元、5000万元以上的经费资助,以及最高1亿元由政府性创新创业投资引导基金支持。对入选省“一事一议”顶尖人才,在享受省支持政策的同时,市财政给予项目单位300万元的经费资助。对通过潍坊市申报入选或全职引进的国家“千人计划”“万人计划”专家、泰山产业领军人才、泰山学者,在享受国家和省支持政策的同时,市财政再给予每人100万元、每个团队300万元的经费资助。

提升“双高”领军人才工程。围绕加快新旧动能转换和建设现代化经济体系所需,每年遴选50名以上“双高”产业领军人才(团队),给予每位领军人才100万元、每个领军人才团队300万元的经费资助;围绕培养高层次人才,市财政给予每人40万元的经费资助。对国家级和省级开发区,以及连续2年实缴税金3亿元以上的高新技术企业,每年给予1—2个“双高”产业领军人才配额,专项用于引进海外高端人才。对管理期满评估特别优秀的“双高”产业领军人才,可直接纳入下一管理期持续扶持。

鼓励柔性引进海内外高端人才。对新引进海外高层次人才成效明显的用人单位,依据聘用数量、期限、薪酬等情况,给予最高50万元的一次性工资补贴。针对全市重点产业发展需要,面向国内外聘请产业首席专家,由市政府颁发聘书,市财政给予每人每年5万元的工作经费,并按实际贡献给予最高50万元奖励。对潍坊市企业所建市外研发中心、孵化基地全职聘用的高层次人才,视同在潍坊工作,可单独申报市级重点人才工程。

分类推进重点人才发展计划

实施企业家发展领航计划。市里每年选派100名以上企业家人才赴境外研修考察,选拔300名以上企业家人才在国内接受高端培训,实行市、县联动,“十三五”期间将企业高管人才全部轮训一遍。鼓励企业家充分发挥引才育才作用,市财政每年按申报人选1名国家“千人计划”“万人计划”专家20万元、1名泰山系列重点人才10万元标准,奖励企业主要负

责人,最高不超过50万元。**实施博士人才重点引进计划。**对企业、学校、医院、科研院所新聘用的博士研究生(年龄一般不超过45岁),以及来自自主创业的博士研究生,给予每人每月3000元生活补助,期限5年。对新进站博士后研究人员,按其进站实际工作月数,给予每人每月2000元生活补助,补助期限最长为2年。对出站留潍或来潍在企业工作的博士后,再给予每人20万元的科研经费资助。对在潍自主创业的博士,依据创业项目市场前景和效益评估情况,市财政分三类给予20万元、50万元、100万元的创业经费资助。

实施大学生集聚计划。对企业、乡村医院、乡村学校新聘用的硕士研究生(年龄一般不超过40岁),以及来自自主创业的硕士研究生,给予每人每月1500元生活补助,期限3年。对企业新录用的本科毕业生(年龄一般不超过35岁),以及来自自主创业的本科毕业生,给予每人每月500元生活补助,期限1年,其中对“双一流”高校本科毕业生补助期限为3年。来潍自主创业的大学生,享受现有创业补贴、房租减免、贷款贴息等扶持政策。**实施行业领域重点人才培养计划。**着眼以“四新”促“四化”,分行业领域制定专项人才支持计划。每年遴选50名左右有突出贡献的中青年专家,市财政给予每人每月2000元津贴。对金融、设计、法律、外语、物流等急需紧缺人才,每年遴选一批“双高”人才,市财政分别给予每人2万元、4000元的一次性资助。每两年遴选一批“双高”人才,市财政给予每人每月600元津贴。

实施高层次人才素质提升计划。每年遴选50名左右首席技师,市财政给予每人每月600元津贴。抓好职业院校订单式培养、“金蓝领”培训项目、现代学徒制试点等计划组织实施。对在企业取得技师、高级技师职业资格,分别给予个人1500元、2000元的一次性培训补贴;对在市内职业院校学习期间取得高级工、预备技师职业资格,分别按每人500元、1000元国家标准给予所在院校一次性奖励。对创建为国家级、省级、市级技能大师工作室或名师工作室的,市财政分别给予10万元、5万元、2万元的经费资助。支持建设发挥产业优势、吸纳全国高校大学生的实习实训基地。对获得世界

技能大赛、国家级技能大赛奖励的个人(团队),市财政按获奖层级给予2万—50万元奖励。鼓励获奖者所在单位给予适当奖励。**激励人才充分发挥作用**
支持人才创业和项目研发。鼓励事业单位选派专业技术人员到企业挂职、参与项目合作、兼职创新,或在职创办企业、离岗创新创业。离岗创业期间保留人事关系,发放国家规定的基本工资,工龄连续计算。每年举办潍坊市海内外英才创业周活动,对在潍落地的获奖项目,市财政分别给予10万—50万元的创业经费资助。对获得国家科学技术奖励一等奖以上的,给予1000万元奖励;对获得国家科学技术奖励二等奖、省科学技术最高奖、省科学技术奖励一等奖、中国专利金奖、山东专利奖特别奖的,给予100万元奖励。对获得国内、国外发明专利的,分别给予每件2000元、1万元补助。**实施股权和分红激励改革。**支持高等院校、科研院所、医疗机构以科技成果入股企业,对作出突出贡献的科研人员和经营管理人员,实施股权、技术入股、期权等多种形式的奖励,对职务科技成果转化人员进行科技成果转化收益奖励。科技人员就地转化科技成果转化收益,可按至少80%的比例奖励给技术成果完成人以及对科技成果转化有突出贡献的人员。科技人员可以高新技术成果和知识产权作为无形资产入股创办科技型企业,所占注册资本比例最高可达100%。**强化特聘激励和编制保障。**对获得省部级以上科技奖励,或主导国内外技术标准制定或修订,取得重大创新成果或作出突出贡献的科技人才,属授权潍坊市评审高级职称的,采取“一事一议”的方式特聘。企业生产一线技能高超、业绩突出的职工,可破格申报技师或高级技师职业资格。对事业单位引进的急需紧缺高层次人才,所需编制从各级高层次人才专项编制中解决。鼓励青年人才向基层一线流动,适当增设乡镇中高级专业技术岗位。

打造提升创新创业服务平台 营造富有竞争力的人才生态环境

完善人才服务体系。所有来潍高校(含职业

院校毕业生、留学回国人员、技能人才,可到居住社区或工作单位所在地社区集体户登记户口。对潍坊籍高校毕业生愿意回乡自主创业的,可将户口迁回原籍地。在潍坊市人民医院设立国际门诊(病房),定期发布人才需求信息,绘制潍坊人才地图,搭建全市统一的人才信息库和“一站式”综合服务平台。完善人才服务专员、“绿色通道”“人才绿卡”等制度,发挥高层次人才发展促进会、专家协会作用,构建专业化、市场化、社会化一体发展的人才服务体系。

改善人才居住环境。市里规划建设国际化人才社区,在房地产用地供应管理中,探索配建人才公寓制度。支持各地各用人单位通过新建、购买等方式兴建人才公寓,支持人才集聚的企业事业单位、产业园区利用自用存量工业用地,在符合相关规划的前提下建设人才公寓(单位租赁住房)等。对暂时不能享受入住人才公寓政策的,通过发放住房补贴等形式解决人才居住问题。高层次人才在潍坊市购买首套住房的,自缴存住房公积金当月起即可申请住房公积金贷款,贷款额度可提高至当地最高贷款额度的2倍。对自主科技创业人才,按其实际出资额或缴纳税金情况,最高可给予50万元的购房补助。

妥善解决人才配偶就业和子女入学问题。高层次人才随迁配偶属公务员或事业单位在编在职人员的,由组织、人社部门本着对口原则协调安排工作;属企业人员的,原则上由用人单位负责安排;暂未就业的,给予每月不低于当地社会平均工资标准的生活补助,期限为3年。子女入托入学的,由当地教育部门本着听取本人意愿和就近方便原则予以协调安排。

重视“引才伯乐”。鼓励中介机构、社会组织和个人举荐引进人才,新引进诺贝尔奖获得者、发达国家院士、“两院”院士,以及申报入选国家“千人计划”“万人计划”专家、省“一事一议”顶尖人才、泰山系列重点人才等高层次人才,按引进层次,市财政每人给予最高50万元奖励。对在海外设立的引才联络站(点),依据联系对接、引进人才数量等情况,市财政每年给予2万—15万元的一次性奖励。每年按程序表彰奖励10名左右“双高”引才伯乐。

建立人才荣誉制度。市委、市政府每年按程序评选表彰10名左右潍坊功勋人才,市财政给予每人100万元的一次性奖励。实行党政领导干部联系专家制度,积极推荐政治素质好、参政议政能力强的优秀人才作为各级党代会代表、人大代表、政协委员人选,优先推荐为各级优秀共产党员、劳动模范等。