

“人才九条”何以值得重读

赵 畅

1983年3月29日,《河北日报》头版头条刊发了一篇新闻报道——《树立新时期的用人观点,招贤纳士,博揽群才》。正定县为有志之士敞开大门。1982年3月至1985年5月,习近平同志先后任河北省正定县委副书记、书记。新闻记叙的是他在正定工作期间,推出广招贤才的“人才九条”,为当地发展破局开路(6月13日《新华每日电讯》)。

时间过去40多年,重读“人才九条”,依然深受启发。从调查研究中提炼而成的“人才九条”,具备战略眼光和系统思维,生动聚焦“四不要求”——体现求贤若渴不“回身”、围绕实际需求不设上限、注重货真价实不喊口号、坚持使用导向不筑门槛,凸显人才工作的核心要求,牵住了做好人才工作的“牛鼻子”。

经济社会发展,必须尊重人才、尊重知识、尊重创造、尊重劳动,能否将“四个尊重”落到实处,关键看是否尊重人才,是否视人才为宝。当年的“人才九条”,除了提出“热烈欢迎我县所需的外地

各种科技人员来正定帮助发展县、社、队企业”“愿为全国各地技术人员提供试制新产品、推广新技术所需要的工作、生活条件”等外,还专门强调“大胆起用和广泛接受各种人才”,突破力度之大,求贤若渴的态度至真至诚,可见一斑。

在人才引进的过程中,被引进人不同程度会碰到这样那样的困难。这就要求各地各部门和单位,必须换位思考,及时帮助解决困难和问题,解除其后顾之忧。“人才九条”提出,“凡需要调入我县者,组织、人事、劳动部门要积极予以办理,若一时办不齐手续,可先后来办,原工资照发,粮食定量不变(全部细粮),工龄连续计算,今后根据贡献大小另行确定工资数额”;即便是被引进以后,也坚持做到“调入本县的科技人员来去自由。本人一旦感到自己的技术专长不能有效发挥时,可以申请调到所向往单位,县委、县政府不加阻拦”,这种不设上限的服务,针对性、操作性极强,对于被引进人才而言,何止是感动。

招引人才,最忌喊口号、讲空话。如果招引人才的政策没有沉甸甸的含金量,人才就不可能被吸引,更不可能随意挪窝。这是人才

流动的一条基本规律,谁背道而驰,谁就招不到人才。“人才九条”提出,“新产品一旦被本县采用,即付重奖;收到经济效益后,利润按比例分成或给一次性总付酬。同时也允许研究项目失败,不追究责任,工资报酬、往返车费照付”“兴建‘人才楼’‘招贤馆’,积极为调入人才解决住房”“对我县和国家有突出贡献者,配备助手、车辆,做到搬煤到屋、送粮到户”等,这般的优厚政策,其洼地效应,可想而知。

对于一个地方而言,受地理位置、产业结构、城市能级等众多因素影响,对有些特殊人才和高层次人才而言,实现其工作及身份的全面落实,或许会有一定难度,这就必须实事求是,树立“不求所在,但求所用”的观念。“人才九条”提出,“对不能调入我县工作者,可短期应聘或兼任我县某方面的经济技术顾问”“教授、学者、工程师及有技术专长者应聘来县讲学,指导企业经营管理,车接车送,热情接待,并发的津贴”等,这种“只求所用”的价值导向,突破了原先狭隘的人才招引观念,有效弥补了人才短板。

“人才九条”还特别强调:“对我县技术人才更应充分重视,发挥

其专长。对有发明创造、做出突出贡献者,其待遇和招聘外地技术人才同等对待。”这就很好地避免了一些地方,在人才工作中有意无意出现的“外来和尚好念经”现象,有利于调动方方面面的人才相向而行、同心发力。

重读“人才九条”,我们不能只是用现今的眼光去审视和评价,更要将它放到当时的时代背景下去认识和理解。如此,才能深刻理解,什么叫“解放思想、改革创新”,什么叫“不拘一格、各尽其能”,什么叫“敢于斗争、善于担当”。

重视人才,从不过时。重读“人才九条”,我们要从中读出新勇气、新思路、新举措,积极营造识才纳才聚才的良好生态,建设一支规模宏大、素质优良、梯次合理、作用突出的人才队伍,让更多千里马竞相奔腾,为推动高质量发展、推进中国式现代化建设提供持久动力。



校门口路堵乱象需标本兼治

陌上青

“每到放学前1-2小时,鄞州高级中学西门外的小江湖路便密密麻麻停满了私家车,三车道硬生生被停成了一车道”。类似投诉,宁波民生e点通群众留言板已接到了12次。而这并非个别现象,记者随机走访发现,在上下学高峰时段,江北实验中学、镇海蛟川小学等几十所中小学存在类似乱象,学生横穿马路、家长骑电动自行车带孩子不戴头盔、接孩子的汽车和非机动车违停及不让斑马线等情况屡见不鲜(6月14日《宁波日报》)。

问题摆在那里,学校、交警、家长等看在眼里,急在心里,都在出点子、想办法,希望尽快消除这种乱象。像鄞州高级中学西门存在的问题,其实并不难解决,因为离校门口不到200米的汇商财富中心,就有一个地下停车场,里面有200多个停车位空着,而且停车一小时免费。家长为什么不去那里停车,偏偏扎堆在校门口停车?合理的解释是,不想让孩子多走路吧。从幼儿园到小学、初中甚至高

中,无论是上下学还是周末、节假日,家长总会一窝蜂涌向校门口接送孩子,这成了一道难看的校园“风景线”。幼儿需要接送可以理解,可高中生已经是成年人了,为什么还要接送?因为路远吗,难道不可以乘公交或地铁?怕被人拐卖吗,难道不好结伴而行?依我看,根子还是在家长的育儿观念上,自幼起,很多家长就不注重培养孩子的独立意识和能力,凡事喜欢大包大揽。

反观近邻日本,中小學生没有父母接送,都是三五成群结伴而行,无论是乘公交还是地铁,安安静静,严守交通秩序,阳光灿烂地走在上下学路上。这得益于家长正确的育儿理念——放手让孩子独立成长。

故此,要解决中小学上下学时校门口路堵难题,需要标本兼治,既要交通组织管理上想办法,更要从转变家长的育儿理念着手,同时辅之以技术手段,像日本那样,在学生书包安装一套GPRS定位系统,让家长即时掌握孩子的行踪,放手让孩子自个儿上下学。

以“婚外情”辞退员工于法无据

曲 征

近日,浙江温州乐清市一企业发布“关于禁止婚外情和出轨通知”的文件称,公司已婚员工如有婚外情、出轨、包养小三等不良情况,将辞退处理。6月12日,该公司回应称,这则通知旨在倡导员工保持家庭和谐,稳定工作。律师则称,劳动者若因为这个原因被辞退,可以依法维权(6月13日红星新闻)。

为加强公司内部管理,宣扬忠于家庭、忠于夫妻爱情、爱护家庭而全心工作的企业文化,公司禁止在职工已婚员工有“婚外情”“出轨”“包

养小三”等不良现象,初衷是好的。毕竟,树立正确的婚爱价值观,做一个无出轨、无小三、无婚外情的“三无”好员工,既有利于社会和谐稳定,也有利于员工专心工作,创造更高、更多的人生价值,为企业发展做出更多贡献。

不过,婚恋问题、情感问题,毕竟属于道德范畴,相关要求可以提倡,却不能成为辞退员工的理由。一个人在这方面不检点,自会有社会舆论在道德层面对其予以评价与谴责,却不能成为用人单位侵害劳动者权益的借口。

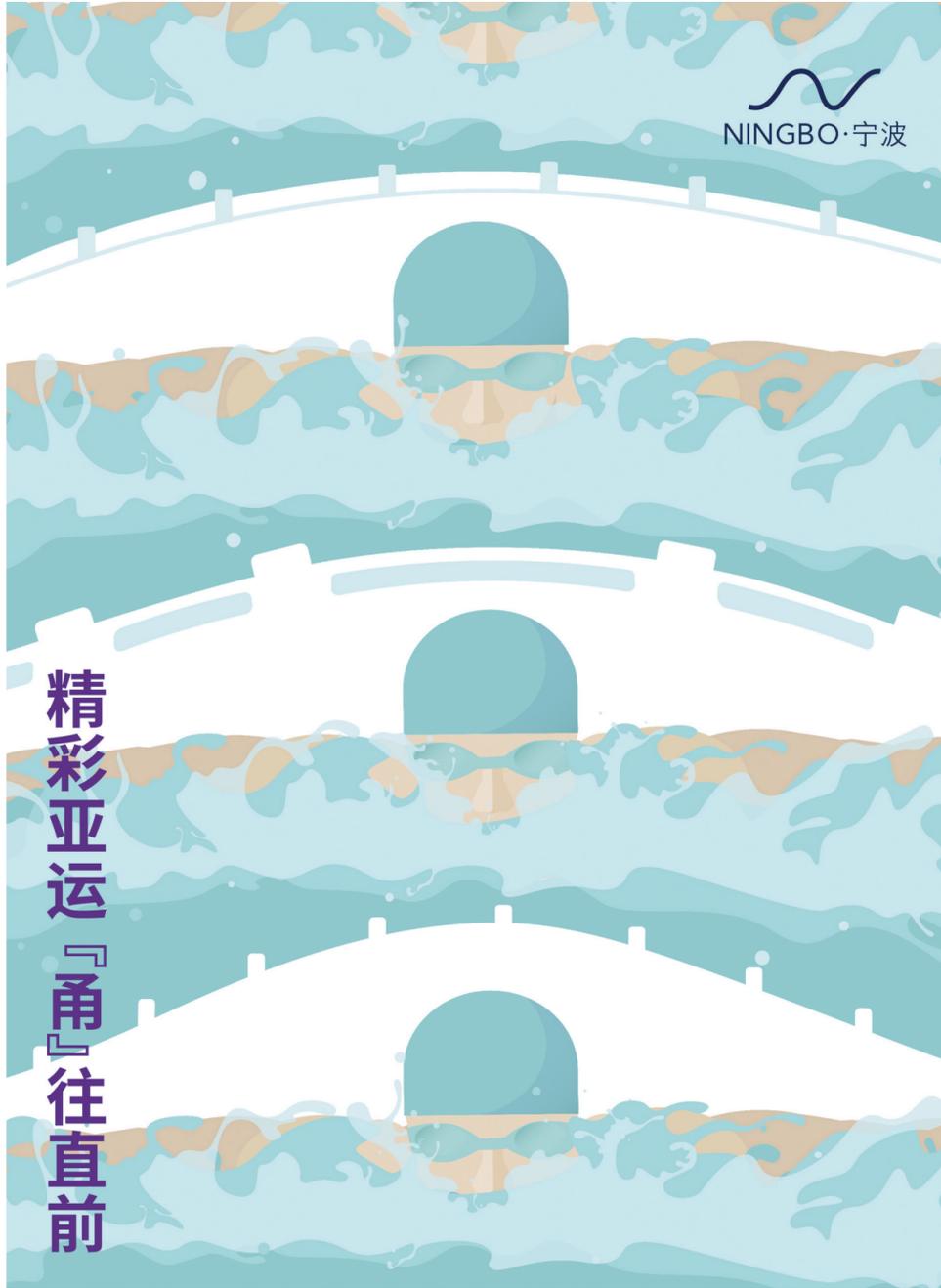
《劳动合同法》明确规定了解除

劳动合同的情形,其中并不包括道德层面的“婚外情”等情况。通常情况下,只有劳动者不能劳动或者劳动能力与岗位不匹配,或者严重失职给用人单位造成重大损失,或者被依法追究刑事责任的,用人单位才能解除与劳动者的劳动合同。即便用人单位将禁止婚外情、出轨等写入员工手册,也不能作为解除劳动合同的合法依据。用人单位提倡员工树立正确的价值观,没错;但是以此为由辞退员工,于法无据,属于侵害劳动者权益的行为。

道德的归道德,法律的归法律。况且随着社会的不断进步,社会对

于个人情感方面的私密空间越来越予以宽容与尊重。一般而言,国家机关工作人员及比较特殊的公职人员,因为掌握着较多支配社会资源的权力,一旦涉及权色交易即有可能导致社会资源分配不公及贪腐问题,所以对他们的两性关系不得不予以特别关注,他们因为手中的权力,也必须让渡男女关系方面的隐私权。但是,对于普通民众的个人情感问题,一般仅局限于道德层面的评价与谴责,不能上升到威胁其工作权利的层面。

新闻中,这家企业“关于禁止婚外情和出轨通知”的文件充满“正能量”,但是这种貌似正能量的文件往往很可怕,因为它站在道德制高点,稍不留神,就会成为用人单位侵害员工权益的托词与借口。



Heart to Heart, @Future 心心相融, @未来
杭州亚运会组委会
Hangzhou Asian Games Organizing Committee

“讲文明·树新风”公益广告

浙江有礼·宁波示范 餐有礼

用餐要光盘 聚餐用公筷

社会主义核心价值观:
富强 民主 文明 和谐 自由 平等 公正 法治 爱国 敬业 诚信 友善

节约 不剩菜 不剩饭 反对浪费 光盘行动 节约粮食 谁知盘中餐 粒粒皆辛苦 文明餐桌 公勺公筷

扫码关注 文明宁波公众号

宁波市文明办