

引才用才，高效更需长效

栽下梧桐树，引得凤凰来。人才能不能留得下，取决于一个地方“发展容器”的大小

“地方政府引进人才之间的竞争，已经到了‘2.0版本’。”前不久，国家发改委的一次讨论会，关注到了各地“抢人大战”出现的新情况。有的地方通过产业发展来吸引人才，有的地方根据资源禀赋招揽人才，有的地方注重突出细节……现在，各地的引才引智，已经从注重“招来人才”，向更注重“留住人才”“用好人才”转变。

前段时间，各地引才政策竞争激烈。见习补贴、技能补贴、购房补贴等政策红包五花八门，推出落户优惠政策几成普遍做法。人才是第一资源、第一资本、第一推动力，应该说，求才若渴体现各地对于人才的高度重视。不过，经历了一轮“人才争夺战”，各地可能也会更加深刻地认识到，吸引人才仅仅是开始，更重要的是留住人才、用好人才，形成长效的人才治理机制。

人才的流动有其规律性，仅靠补贴、户籍等优惠政策，不足以支撑人才的聚集和发展。制定一项牵涉城市长远发展的人才政策，应该更多地考虑其科学性、有效性、持续性。比如，降低门槛落户推出容易，但同时要有处理大量人口短期涌入的预案，才能行稳致远。否则看似在加速变现人口红利，实际上却透支了城市的未来，更难以长期留住人才。打破人才流动障碍，破除人才发展的约束，建立开放、包容的人才机制和环境，方能人才辈出、人尽其才、才尽其用，并实现人才资源高效配置。

城市间需要的，是良性人才竞争。所谓良性，一要量力而行，不搞攀比竞争、一哄而上，杜绝面子工程、政绩工程；二要量体裁衣，让引才政策对接城市发展真需求。需要什么样的人才，政府不能替代市场主体作选人决策，却可以更透彻理解市场的发展趋势，以重视市场在人力资源配置中的决定性作用为前提，向人才展示诚意与善意，给人才提供空间和平台。而从更大层面看，遵循市场经

济规律和人才成长规律，也将有助于提升人才开发、配置的效率和公平性，增强我国人才整体的活力和竞争力。

人才能不能留得下，取决于一个地方“发展容器”的大小。哪里需求、哪里有空间、哪里效率高，人才就会往哪里流。栽下梧桐树，引得凤凰来。回看40年改革开放，南下北上、东来西往的脚步背后，真正的推力是改革开放带来的发展机遇。劳动力能从土地里解放出来，源于农村生产关系调整；随后人口能够在城乡之间自由流动，城市改革的启动不可或缺；今天当中国日益走近世界舞台中央，“聚天下英才而用之”并非难以想象。这其实也在提醒各地，把更大力气、更多资源放在改革发展的切实行动中，不断壮大有吸引力的产业，不断优化城市的宜居环境，或许比单纯的吆喝更有意义。

其实，人才的数量固然重要，但质量更为关键。人力资源与其他资源不同之处正在于，每一个个体身上都是能做增量的。而且，随着国家高等教育的发展普及，高质量人才的人口红利才刚刚开始。人才，与时代共进步，与国家共成长，与地方共兴衰。新时代的城市，需要重新梳理自己与人才的关系，多一点从长计议、高瞻远瞩。形成强烈的人才意识，不仅要寻觅人才求贤若渴、发现人才如获至宝，也要举荐人才不拘一格、使用人才各尽其能。知道引才，懂得用才，学会惜才，才能在发展中育才，在竞争中牢牢把握主动权。