

申论时评：与其忧心人才流失，不如用好身边人才
公务员考
试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E7_94_B3_E8_AE_BA_E6_97_B6_E8_c26_645164.htm 据报道，中国已成为全球最大的人才流失国，超过百万的各界人才滞留海外不归。不久前刚刚出版的《人才战争》一书大声疾呼：中国已经是目前世界上数量最大、损失最多的人才流失国之一。更有人担心，如这一趋势无法遏止，将对21世纪中国的综合竞争力，甚至中国的前途与未来构成重大威胁。对此，一些人呼吁“筑巢引凤”，以特殊政策和优厚待遇吸引人才回归；另一些人则呼吁“设笼圈凤”，制订限制性政策，抑制人才流失。“千金买骨”的故事很多人都知道。一位古代国君以高价买下千里马骨，最终成功引来大批活着的千里马。说这故事的是战国时期燕昭王的近臣郭隗，他告诉急于求贤强国的燕昭王，只有善待身边的人才，把身边的人才用好，才能吸引海外更多、更好的人才前来投奔。听取建议的燕昭王放手任用了包括郭隗在内的本地人才，结果果然吸引到乐毅、邹衍这样的“国际级”人才加盟。如果说人才是无国界的，那么本国、本地人才就跟流失海外的人才同样宝贵；如果说人才是有国界的，那么“土产”人才只会比“海归”更趁手、更好用。如果一个企业、一个地方、一个国家，一方面打着“求贤若渴”的旗号，拼命招徕海外人才加盟，另一面却对身边俯拾皆是的本土人才弃若蔽帚、不屑一顾，则不仅本土人才寒心，海外人才也同样会自我提醒一个连身边的人都不会用、用不好的地方，能用好“归客”么？中国是人口大国，在高校扩招潮下每年产生数以百万计的各类应届毕业生，

在社会上更流动着不少身怀一技、有志一逞身手的人才，虽然他们的质量参差不齐，但求贤并非求仙，尺有所短，寸有所长，量才用长是用人者的智慧所在。如果有关方面能善待自己身边的才俊，那些在海外观望的人才自然会心动，他们中真正的大才、大贤则更不会白白错过一展身手的大好机会。什么是人才？只有派上用处才是人才，如果大批本土人才不能尽其用，则这些人才同样可算是被流失，被浪费了，如果要“抑制人才流失”，那么也应先从本源抑制起。应该看到，一些地方、用人单位尽管摆出“筑巢引凤”的姿态，但怎样筑巢，引来凤后如何用，却一概没有头绪，“海归”被徒然当作政绩点缀或高级清客，位尊而无用，身荣而无功，这对用人者、对“海归”而言，都是巨大的浪费。至于“特殊政策”则更值得商榷：人才需要的是发挥才干的空间、合适的土壤、有利的氛围、切实的保障。这些条件对“土人才”也好，“洋人才”也罢，都别无二致。如果有关方面能创造一个让本土人才充分发挥才干的合适环境和体制，那么这样的环境和体制将同样适于海外人才。对海外人才而言，他们最希望的不是被“特殊优待”，而是被“正常对待”且能“正常”甚至超常发挥才干。因为“特殊”终究是易变的，只有一个常态化、体制化的适合人才发挥才干的环境，才是真正人所仰慕的“凤巢”。再奢谈应对海外人才流失问题之前，请先把本土人才用好吧。如果本土人才能尽其用，如果中国真的可以形成一个世界上最有利于人才发挥的氛围、机制，那么别说流失海外的中国人才，就是纯种“洋人才”，也会争着抢着来中国报到的。相关推荐：申论热点：公正是平安的更深层次内容 公务员考试申论热点之如何提高政府执

行力 申论热点：不能忽视的网络犯罪问题 "#F2F7FB" 100Test
下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com