

对“人”的尊重比对“人才”的尊重更重要

易其洋

这句话，源自《新生代企业家2.0告诉我们什么》。文章发表在6月9日《浙江日报》2版“飞来峰”专栏，作者是浙江工商大学战略企业家学院特聘院长胡宏伟，论述了新生代企业家从1.0向2.0转变的进程和特征。

讲到在培育有利于新生代2.0群体成长的环境方面，政府可以做许多事时，胡院长举杭州的例子说——大家都说杭州尊重人才，但我在杭州观察到的是，对“人”的尊重比对“人才”的尊重更重要。只要懂得尊重普遍意义上的“人”，“人才”就会喷涌而出，年轻创业者就会孕育出发展和创造的无限可能。

胡院长不愧是大家，言简意赅，立意高远。为啥说对“人”的尊重比对“人才”的尊重更重要，也许是限于篇幅，他没有详细论述。我读后有“正中我意”之感，不揣浅陋，试着说说个中缘由。

人才，不管是哪类人才，首先是人。从范围上来说，只要我们尊

重普遍意义上的“人”，就必然包括对“人才”的尊重。但是，如果我们只是尊重“人才”，那么所尊重的就只是极少数人；而且，如果把对“人”和“人才”的尊重割裂开来甚至对立起来，那么，我们越是倡导尊重“人才”，对“人”的轻视甚至是歧视意味就越重。而在这样的环境里，实际上把“人”分成了三六九等，相应地，虽然一样被称为“人才”，但“人才”也是分等级的（不是层次），等级低的也会遭歧视、不舒服的。所以，做好了对“人”的尊重，对“人才”的尊重就是自然而然、水到渠成的事情。这与马克思、恩格斯在《共产党宣言》中说“每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件”，有异曲同工之处。

我们常说，三百六十行，行行出状元。就是说，只要有人的地方，无论是哪行哪业，都会有“人才”存在。在我们未能识别“人才”，或者还没有认定某类“人才”的标准时，如果我们忽视了对“人”的尊重，那么，就必然会打击或者埋没一些“人才”。就像这

些年，新业态不断涌现，但“人才”认定标准不可能“齐头并进”。这时候，无论是对快递小哥、网约车司机，还是直播带货人、短视频制作者等，都给予基于普遍意义上的“人”的尊重，而不是因为他们还没有成为“人才”就否定他们、歧视他们，压制他们发展，那么，一座城市所赢得的，就不光是新业态、新经济的发展机遇，更是营商环境、城市形象的大幅提升。

越是“人才”，越是“能力单一”。这些天，被大家热议的数学天才韦东奕，就是例证。“人才”在某些方面有专长，在其他方面往往能力短缺或无暇顾及，这就需要更多“人”为其提供必要服务，创造适宜环境。人才环境是热带雨林式的，是各类“人才”的集聚，而“人才”越是集聚，对“人”的需求和依赖就越大。衣食住行、教育医疗、托育养老，没有“人”提供帮助，创造环境，“人才”就成了无源之水、无本之木。而且，对“人”越是尊重，社会环境越好，城市口碑越好，对“人”和“人才”的吸引力就会越大越强，并形

成良性循环。

今年的《政府工作报告》提出，要推动更多资金资源“投资于人”。强调“投资于人”，而不是“投资于人才”，表明的正是公平正义的价值取向。当然，无论是尊重“人才”还是尊重“人”，落到实处，必然表现为对“人”的各项权益公平公正的保障。

如今，说哪个地方、哪座城市不重视“人才”、不尊重“人才”，恐怕很难找得出了，但像重视“人才”、尊重“人才”一样重视和尊重普遍意义上的“人”的，应该还不够多。这或许正是许多城市花了大力气，却难以吸引和留住“人才”的一个重要原因吧。就此来说，胡宏伟院长关于对“人”的尊重比对“人才”的尊重更重要的论说，真值得城市经营者、社会治理者好好琢磨琢磨。



银行柜员拿放大镜办业务被吐槽：办事效率低 不应让储户买单

吴睿鹤

6月9日，有网友发帖称，自己和父亲去荣昌区仁义镇重庆农商银行办业务，柜员拿放大镜对着电脑审核资料，其父亲第一个办理业务，但等了将近1小时。拍摄者质疑：他们办事效率不高岁数又大，为什么还占这个位置，应该让年轻人去做。对此，银行方面回应称，该员工今年58岁，做过视网膜脱落手术，导致眼睛有点问题。之前找他沟通，由于一些原因，他坚持干满60岁再退休（6月11日深圳新闻网）。

站在储户的角度，耗费大量时间成本在业务办理上，是难以接受的。人们前往银行办理业务，期望的是高效便捷的服务。等待办业务近1小时，耽误的可能不仅是个人的后续安排，还会影响后面储户。储户难免质疑银行的人员安排和服务管理，毕竟他们是来享受服务的，而非为银行员工的特殊状况买单。

从银行的层面来考量，员工按法定年龄退休无可厚非，对有

特殊情况的员工给予人文关怀，尊重其继续工作的意愿，也体现了企业的温情。然而，这不能以牺牲服务质量和储户的时间为代价。银行作为金融服务机构，保障服务效率是基本职责。该员工因视力问题严重影响业务办理速度，银行就调岗沟通无果后，应采取更多积极有效的措施。比如，在业务高峰期，安排其他员工协助其工作，以确保整体服务效率不受太大影响。

随着数字化时代的发展，银行业务本应更加高效便捷，但部分银行网点仍存在办事效率低下的现象。主要缘于，一方面，部分员工业务能力和工作状态跟不上时代要求，年龄较大的员工可能对新技术、新业务的接受能力较弱，操作不够熟练；另一方面，银行在人员配置和培训方面可能存在不足，未能根据员工实际情况进行合理调配和针对性提升。

银行办事效率关乎储户的切身利益，也影响银行自身的声誉和竞争力。银行不能让储户为其效率低下的问题买单，只有提供高效优质的服务，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地，赢得储户的信任与支持。

构建可持续的大学毕业生住房保障生态

郑建钢

又是一年毕业季，甬城高校校园里弥漫着离别的气息，也洋溢着对未来的憧憬。对于即将在宁波就业的毕业生来说，居住问题是他们步入社会的第一道关卡。6月10日，一场专为高校毕业生量身定制的安居活动，在浙江万里学院拉开帷幕——2025年宁波保租房进高校暨青年人才驿站共建活动（青年人才专场）正式启动，为毕业生们送上了一份暖心的“安居礼”（6月11日《宁波晚报》）。

各类保租房不但性价比特别高，而且租金稳定，配套齐全，安全可靠，可拎包入住。如此贴心的“安居礼”，让大学毕业生实现了从住有所居到居有所安的跨越，极大地降低了年轻人初入职场的生活压力，增加了他们对城市的认同感和归属感。

大学毕业生步入社会后，遭遇居住问题上的“首年之困”，不是个别现象。有机构发布的《2023年高校毕业生住房调查报告》显示，超过六成的毕业生认为房租过高，近四成的毕业生因为住房压力不得不放弃入职，甚为可惜。囊中羞涩的毕业生，尚处于事业的起步阶段，收入不稳定，经济压力大，很难跨越住房高门槛，直接

影响了他们的日常生活及进一步发展的机会。

保障大学毕业生从落脚到扎根，将安居红利转化为发展红利，增加城市的人才吸引力，真正融入城市，是城市人才战略的重要组成部分。我市从2021年开始筹建保租房，至今已累计筹建房源19.89万套，为25.8万新市民、青年人提供了安居之所。价格优惠、居住舒适的保租房，降低了生活成本，增加了城市的温度，已经成为大学毕业生的住房首选。

基于长远，还应该做到：一是保租房项目尽量不要建在远郊，以免影响居住质量，增加通勤成本和时间。同时，可以“商改住”盘活存量，增加保租房房源。二是在解决了大学毕业生住房问题的“首年之困”后，最好能够延长保障周期，以保障青年学子适应社会、适应财务稳定的节奏。三是及时做好保租房周边配套建设，如购物、交通出行、医疗等公共服务设施，提高居住质量，让居住者真正安居安心安业。

构建可持续的大学毕业生住房保障生态，让大学毕业生安心地住下来，积极投身于城市建设，既能减轻大学毕业生的经济压力，使他们更好地融入城市生活，又能增强对青年人才的吸引力，为城市发展提供充足的人才储备，取得个人与城市的双赢。

为新就业形态劳动者铺就更多职业跃升之路

景新

“以前不敢想，自己有一天会成为咖啡店的老板。”从外卖骑手转型为咖啡店店主的赵静，站在“骑点咖啡”店内，眼中满是憧憬。这一改变，缘于慈溪市总工会试水的“创业试验田”项目——一个提供平台、资源与培训，让骑手“零成本”尝试创业的机会（6月5日《宁波日报》）。

近年来，以外卖骑手、网约车司机为代表的新就业形态劳动者规模持续扩大，成为城市经济运行的重要支撑。这类工作因入职门槛低、收入相对稳定，是许多学历不高、技能有限劳动者的首选。然而，新就业形态往往是流动的、分散的，呈现一种漂泊的“城市过客”形态，许多人将其视为“过渡性工作”，从事这一行业往往是权宜之计，一旦有机会便急于转型。

调查显示，新骑手平均从业时间仅6个月至9个月，许多人因看不到长期发展前景而选择离开。赵静的经历颇具代表

性——她曾尝试应聘咖啡店、奶茶店，却因外卖骑手的身份被拒之门外，“经验不足”是主要障碍。这折射出新就业形态劳动者的普遍焦虑：如何突破职业瓶颈，实现从“打工人”到“创业者”的跃升？

上述“创业试验田”项目，针对这一点，提供了“零成本试错+资源赋能”的解决方案，帮助劳动者实现职业转型。传统创业往往需要资金、经验、人脉等多重积累，而“创业试验田”提供平台支持、技能培训、初期运营指导，让缺乏资源的劳动者也能尝试创业。赵静的“骑点咖啡”正是这一模式的成功案例。

当前，社会各界对新就业形态劳动者的关爱举措主要集中在物质层面，如发放慰问品、提供临时休息点等。这些固然必要，但远远不够。关注他们的发展需求，通过系统性支持帮助他们实现技能提升和职业转型，为其铺就职业跃升之路，突破职业“天花板”，实现从“谋生存”到“求发展”的转变，不仅能提升劳动者个人的幸福感和归属感，也能为城市经济注入更多活力。



“骂一点更清醒”应成为企业“集体清醒”

冯海宁

近日，在深圳华为总部，围绕大众关心的一些热点话题，人民日报记者一行与华为首席执行官任正非面对面交流。在回答记者提问时，任正非说：“我们好，我们压力也很大。骂我们一点，我们会更清醒一点。我们做的是商品，人们使用就会有批评，这是正常的。我们允许人家骂。只要讲真话，即使是批评，我们也支持。赞声与骂声，都不要在意，而要在乎自己能不能做好。把自己做好，就没有问题。”（6月10日《人民日报》）

此次访谈“料”很足，涉及芯片、基础理论研究、人工智能、开放与发展等多方面的话题。尽管任正非今年已经81岁，从年龄上看无疑属于高龄老人，但其依然思维敏捷、见解独到，给人留下深刻印象。加之此次访谈内容刊发于《人

民日报》头版，受到社会更多关注。其中，任正非对待社会赞声与骂声尤其是批评的态度，无论是对其他企业家、企业，还是对社会公众人物等，都有一定的启示意义。众所周知，企业要么提供产品，要么提供服务，而消费者或单位用户在使用企业的产品或服务时，既可能出现赞声，也可能出现骂声。其中的骂声，有的确实是企业责任，有的可能是使用不当。当然，还有一些骂声另有企图。作为企业和企业家，如何看待骂声，就是对企业的一种考验。从现实看，有的企业对待社会骂声不理不睬，有的企业通过回应反击骂声，还有的以维权名义威胁骂者。

而任正非认为，“骂我们一点，我们会更清醒一点”。之所以有此态度，既是因为“我们做的是商品，人们使用就会有批评，这是正常的”，也是因为可以从骂声中

汲取“营养”——至少让自己更清醒。其实，古人早就提出“有则改之，无则加勉”的主张，任正非的观念与此相似——对批评持包容态度，也视为一种提醒。这是种明智的处世态度，对比无视骂声、反击骂声等态度，明显更可取。

实际上，相比很多企业，华为被骂现象还是比较少的。这是因为，华为产品质量普遍较好，而且华为不怕打压、重视研发投入等态度，在社会上赢得了普遍赞誉，很多企业望尘莫及。有消费者即使因为华为产品瑕疵想骂华为，也会思者再三，因为市场上没有绝对完美的产品。再说，遇到问题该怎么解决就怎么解决，靠骂声解决不了实际问题。尽管华为较少挨骂，但任正非仍然很理性地看待社会骂声。

可以说，任正非所说的“骂我们一点，我们会更清醒一点”，对其他企业和企业家是一种启智：有

骂声，更清醒；有骂声，很正常。而且，对赞声与骂声都不要在意，而要在乎自己能不能做好。换言之，既要在乎骂声，也要不在乎骂声。在乎是因为骂声能起到“清醒剂”的作用，而不在于骂声是因为做好自己是关键，当自己做好了，骂声自然就消失了。经常面对骂声的企业、公众人物乃至官员，都该学习这种态度。

需要指出的是，对于讲真话的批评，被骂的企业和企业家应该包容并从中清醒是可行的，但对于无事生非、抹黑造谣式的骂声，企业和企业家则要依法严肃对待，因为这会损害企业家名誉和企业形象。假如对这种骂声也包容，就是纵容作恶。而且市场上的某些骂声，还是竞争对手雇佣水军制造的，更不能纵容。最高法院今年发布的案例中就包括自媒体“黑嘴”造谣抹黑企业，对这种骂声应当严办。

患者就医乘电梯1次收5元:吃相太难看

唐传艳

近日，有网友发帖称，广州市天河区吉山社区医院就医人员使用电梯单次需付费5元，引发关注。该医院所在楼层的索引图上标明：“本电梯供公寓住户及商户免费使用，就医人员使用需付费，单次5元，大堂扫码支付，感谢配合。”6月9日，吉山社区医院称，这一规则由医院所在的顺谊公寓制定，且收取的相关资金并不归医院所有（6月10日九派新闻）。

这种收费实难让患者接受，无论是收费事项还是收费额度，均明显超出常理。医院作为公共服务机构，电梯本应是方便患者就医的基

础设施。患者带着病痛前来求医，却要使用电梯支付额外费用，无疑加重了他们的经济和心理负担。尤其是对于行动不便的老人、怀抱婴儿的家长或携带重物的患者而言，这道“门槛”不仅是一道物理障碍，更是一道心理隔阂。5元看似不多，但公共服务沦为“付费才能享受”的商品，背后折射出的管理思维令人寒心。

尽管该收费规则由公寓制定，但医院也不应该放任不管。医院作为承租方，虽然不直接收取电梯费用，但其医疗服务与公寓物业的管理规则直接关联。患者难以区分“医院”与“公寓”的责任边界，只会将不满归咎于医院。并且，医院选择租用公寓楼办公，本身就暴

露了基层医疗资源配置的困境。在土地资源紧张、场地选择有限的情况下，社区医院不得不妥协于现实条件，但妥协并不意味着可以忽视患者的合理需求。

事实上只要肯开动脑筋，完全可以就该院电梯使用找到一个好的解决方案。比如，医院可与公寓方协商，通过支付合理的管理成本，换取患者免费使用电梯的权利，或是在高峰时段设置专用通道，分流就医人流与公寓住户，减少相互干扰。社区医院还可探索优化空间布局，将诊疗区域与公寓电梯分离，从根本上避免矛盾。

社区医院的服务对象是周边居民，其选址应兼顾便利性与管理