
无锡市人才引进信息平台供需对接服务分析

刘珍

无锡市人才引进信息平台是无锡市人力资源和社会保障局规划建设的公共信息服务平台，由无锡市人力资源市场负责平台供需对接服务工作，现根据平台 2018 年运行情况作如下分析：

一、工作概述

无锡市人才引进信息平台自 2016 年底正式运行至今，已累计为无锡重点产业项目和企业推荐人才近 1000 人次。2018 年平台共计为无锡重点产业项目和企业推荐人才 503 人次，相当于平均每天推荐近 1.4 人次，其中有 269 人次进入面试环节，占推荐总人次的 53%，与 2017 年相比提高了 2 个百分点。在成功推荐到岗人数方面，2018 年也有大幅度的增加，截止到年底，平台成功推荐 54 人到岗，是 2017 年成功推荐到岗人数的 2 倍。

二、数据分析

（一）产业转型促使人才升级

2018 年，无锡市政府接连出台《关于进一步支持以物联网为龙头的新一代信息技术产业发展的政策意见》《关于进一步支持集成电路产业发展的政策意见》等精准产业利好政策，对无锡物联网、大数据和集成电路等重点产业项目，给出了更加细化的导向意见和政策依据，以物联网为龙头的新一代信息技术产业在无锡发展势头迅猛，无锡传统制造向智能制造稳步转型。随着产业不断转型升级，无锡企业对高学历人才的需求日益增加。据统计，在平台 2018 年推荐的 503 人次中，344 人次为本科学历，占总人次的 68%，139 人次为硕士学历，占总人次的 28%，19 人次为专科学历，仅占总人次的 4%。

（二）“80 后”“90 后”成职场中坚力量

在平台 2018 年推荐的 503 人次中，314 人次为“80 后”，占总人次的 62%，159 人次为“90 后”，占总人次的 32%，29 人次为“70 后”，仅占总人次的 6%。“80 后”“90 后”在寻求新的工作机会时，更关注能否获得工作成就感、是否有发展晋升空间、工作环境如何、同事关系是否融洽等因素。2018 年 3 月，平台工作人员成功为无锡英特派金属制品有限公司从日本奈良先端科学技术大学院大学成功引进高分子领域的博士后 W 先生，担任该公司高分子实验室负责人一职。本硕博均就读于苏州大学的 W 先生是一名“80 后”，回国后无锡、苏州、上海等地的多家企业都对他发出了邀请。通过平台工作人员的引荐，W 先生最终选择了无锡英特派金属制品有限公司，在谈到选择英特派的理由时，他给出了自己的答案：“英特派是国内贵金属行业的龙头企业，而高分子实验室负责人的职位，会给我想要的工作成就感和广阔的发展空间，所以对我来说薪水单的数字并不是特别重要。”

（三）宜居城市渐成揽才高地

2018 年无锡 GDP 迈入万亿时代，上榜全球潜力城市排行榜前一百名，中国小康指数排名第五，蝉联内地宜居城市第一名。无锡宜居的生活环境吸引了越来越多的高端人才来无锡就业定居。在平台 2018 年推荐的 503 人次中，292 人次为无锡本地求职者，占总人次的 58%，211 人次则来自无锡以外地区，占总人次的 42%。在 2018 年平台成功推荐到岗的 54 起案例中，有多位从外地引进的高端人才，如从上海引进的 H 先生（现就职于无锡华虹项目）和 X 先生，以及从北京引进的雷达专家 Z 先生和北京大学分子医学研究方向博士后 L 先生（现就职于无锡药明康德生物技术股份有限公司）等。值得一提的是，X 先生是与未婚妻一

起来无锡定居发展，X 先生入职了中科芯集成电路股份有限公司，他的未婚妻则入职了无锡的一所高校，而 Z 先生更是举家移居无锡，现就职于无锡威孚高科技集团股份有限公司，负责“无人驾驶”项目技术攻关。

三、存在不足

根据无锡市人才引进信息平台 2018 年成功推荐到岗 54 起案例的学历和薪资情况，总结得出以下几点不足：

（一）高学历人才输送量有待提升

随着产业不断转型升级，用人单位对高学历人才的需求日益增加。据统计，在 2018 年平台成功推荐到岗的 54 起案例中有 16 人为研究生学历（其中博士 2 人，硕士 14 人），35 人为本科学历，另有 3 人为专科学历。数据表明，成功推荐到岗人才中超过六成为本科学历。平台工作人员在平时工作中发现，部分用人单位，尤其是集成电路、物联网、新能源汽车等高科技企业，在招聘项目负责人、高级工程师等高端职位时，因为对专业性、综合能力等方面的要求更高，所以更倾向于选择研究生学历的求职者。而统计数据表明，平台 2018 年推荐人数及成功到岗人数中研究生学历人才占比均不到 30%，因此，随着用人单位对高学历人才需求的日益增加，无锡市人才引进信息平台对研究生学历的人才输送量依旧有较大的提升空间。

（二）高薪职位把控能力有待加强

从薪资收入方面来看，2018 年平台成功推荐到岗的 54 人平均年薪（均按税前计算）为 14.8 万，年薪在 14.8 万以下的共有 35 人，占推荐成功总人数的 65%。在 11 月 10 日杭州高层次人才招聘大会上，“独角兽”无锡华云数据技术服务有限公司就提供了年薪高达 70 万的行业销售总监一职，中科芯集成电路股份有限公司提供的 IC 设计、SoC 设计等集成电路相关职位需求年薪也均可达到 30 万以上；5 月 26 日“精英无锡”平台企业昆山专场洽谈会上，无锡先导智能装备股份有限公司提供的建模工程师、软件工程师等全部 6 个职位最高年薪也均可达到 30 万以上；而在平台 2018 年成功推荐到岗的 54 起案例中年薪超过 30 万的仅有 3 人，最高为无锡威孚高科技集团股份有限公司的雷达专家的 40 万。以上数据表明，平台成功推荐到岗人才年薪主要集中在 10 到 15 万之间，超过六成的成功案例税前年薪低于平均值，无锡市人才引进信息平台对高薪职位的把控能力和推荐力度有待进一步加强。

（三）无锡引才政策有待升级

近年来，西安、成都、南京等地纷纷出台各类人才政策，加入“抢人大战”的浪潮。以南京为例，2018 年南京接连出台了《南京市关于进一步加强博士后工作的实施办法》《南京市“345”海外高层次人才引进计划实施细则》《南京市关于优化升级“创业南京”英才计划实施细则》《南京市青年大学生“宁聚计划”实施办法》等 10 多条针对不同层次人群的人才政策，鼓励外地人才到南京求职发展。2018 年 2 月发布的《南京市青年大学生“宁聚计划”实施办法》第二章第二条提到，对非市域范围内的应届毕业生到南京求职面试的，经核定给予每人 1000 元的一次性面试补贴；同月发布的《南京市关于进一步加强博士后工作的实施办法》中也明确规定了针对从外地引进博士、出站后留宁博士的各项补贴政策。不管是引才政策的发布量还是覆盖面，南京都走在了无锡的前面。

四、改进措施

针对以上不足及平台工作人员在日常人才推荐过程中遇到的难点进行思考，提出以下改进措施：

（一）高学历人才要“外引”更要“内培”

上文提到，2018 年无锡市人才引进信息平台为无锡重点产业项目和企业推荐人才 503 人次，但其中研究生学历人才占比不到 30%，高学历人才引荐仍有大量工作可做。大部分考虑来无锡发展的外地人才，都是以定居为目的，无锡作为内地宜居城市的典型代表，越来越多地吸引外地人才的目光，但除了宜居的生活环境以外，城市产业的活力、企业的竞争力以及个人发展提升的空间，也越来越多地被人才关注，尤其是高学历人才，由于毕业时起点较高，因此择业时要求更高，通常也会有更明确的职业生涯规划，所以，平台工作人员要更加注重这部分人才在择业过程中对单位、职位以及晋升通道等方面的不同需求，为之推荐合适的用人单位。此外，在做好人才“外引”工作的同时，用人单位也要关注现有员工的成长，大部分员工在职位生涯遇到瓶颈时，都有进一步提升完善自身知识结构的需求，但由于工作等原因只能利用碎片化时间进行学习，效果不够理想，建议用人单位可以根据实际情况建立内培机制，定期推选部分骨干员工进行深造，开通员工职业生涯进一步发展的通道，从内部培养方面弥补用人单位高学历人才需求的不足。

（二）团队建设要“保量”更要“保质”

无锡市人才引进信息平台自 2016 年底正式运行至今，团队成员由最初的两名全职工作人员发展为三名，但随着服务单位数量的提升以及用人单位要求的提高，团队规模的小幅提升无法进一步为用人单位提供更为充分的供需对接服务。据统计，2017 年春节过后，无锡市人才引进信息平台共计为 6 家无锡重点产业项目和企业的 11 个职位提供中高端人才寻访服务，而到 2018 年底，平台服务单位已达到 79 家次，累计对接职位 257 个，服务单位及对接职位数量的迅速递增和团队规模的小幅提升形成较大反差。

以 2018 年为例，平台服务单位及对接职位数量每月均有一定幅度增长，截至 12 月底，无锡市人才引进信息平台共计服务单位 41 家，对接职位 105 个，平均每个工作人员需同时为 13 个单位提供中高端人才寻访及其他人力资源相关服务，并累计对接 35 个职位，面对如此巨大的工作量，工作人员在完成各项常规工作之余，已无更多时间和精力来进一步提高自身业务能力，由于团队规模以及业务能力的限制，导致平台在服务质量方面差强人意。无锡市人才引进信息平台想要在推荐职位高度及推荐人才精准度方面有所提高，不仅要扩大团队规模，为平台工作提供足够的人力支持，还要重视工作人员业务能力的培养和提升。

（三）打赢“抢人大战”还需政策支持

为深入实施创新驱动核心战略、产业强市主导战略，吸引集聚更多的海内外高层次人才来无锡创新就业，打造国内一流、具有国际竞争力的人才发展高地，2018 年无锡“太湖人才计划”再次提档升级，推出升级版 2.0，各市辖区也积极推出各具特色的人才计划，如新吴区飞凤人才计划、滨湖区滨湖之光人才计划等等。但是，以人才政策发布量及覆盖面而言，无锡和南京、苏州、上海等周边城市相比，并不具有竞争优势。根据《2018 年中国城市人才竞争力指数报告》统计，截至 2018 年 5 月，全国约有 40 多个城市总共出台了 230 多条人才政策，在 2017 年 GDP 排名前 20 位的城市中，深圳在人才政策发布的数量上最多，其次为成都和杭州，无锡仅排第 18 位。此外，部分用人单位在与平台工作人员沟通过程中也提到，无锡市政府对于外地企业入驻无锡多有优惠政策，但对于无锡本土企业的扶持力度相对不足，这也是造成无锡本土企业招不到人、用不起人的原因之一。因此，无锡在继续发挥自身在城市发展潜力及宜居度等方面的优势外，还需借鉴其他城市成功经验，并结合无锡当地实际情况，推出更多有广度、有深度、有力度的人才政策，助推无锡企业在“抢人大战”中顺利突围。

2018 年，无锡市人才引进信息平台圆满完成各项任务指标，并在推荐成功案例数、推荐人才层次等方面均比去年有较大提高，线上服务有条不紊，线下活动亮点纷呈，受到服务单位和人才的一致好评。今后，无锡市人才引进信息平台将继续保持良好势头，切实解决人才、企业供需双方信息不对称、对接渠道不畅通的问题，开展形式更为多样化、内容更为贴近需求的线下活动，为全市现代产业发展提供强有力的人才支撑。

（作者单位：无锡市人力资源市场）