
以人才战略助推无锡高质量发展

王兵

党的十九大提出中国特色社会主义进入了新时代，指出我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。加快科技创新，实现经济高质量发展，关键在人才。习近平同志指出“人才是创新的根基，创新驱动实质上是人才驱动。”无锡各党政部门必须进一步解放思想，始终坚持创新驱动核心战略，大力实施人才战略，以人才引领科技创新，以创新实现更好发展，努力争当全省高质量发展的领跑者。

一、必须认清人才竞争的现实和长远影响

近一两年以来，全国范围的人才争夺战进入白热化状态。一二三线城市齐发力，政策红包不断升级，政府、企业、高校、科研院所不遗余力。虽然后续效应仍待观察，但这种竞争的确在短时间内使原有的人才走向产生了明显的分化。

1. 从当前发展来看，对城市能级竞争产生明显的推动

随着区域均衡发展和后发优势发挥，一些二线城市在城市建设和经济规模上开始接近一线中心城市。加之一线城市商务和生活成本提高，产业和人才开始向二线城市转移，一些二线城市开始谋划建设区域中心城市，冲刺建设一线城市。在高质量发展的背景下，城市竞争的核心不再是大港口、大机场等基础设施，也不是大规模经济体量，而是更高技术含量的人才资源。南京、杭州、武汉、成都等前期引才力度较大的城市，明显在新一线城市的竞争中赢得了先机。

2. 从未来发展来看，对新兴产业生产发展具有激发作用

一般认为，传统产业发展讲究循序渐进，新产业的发展要有一定的产业基础和技术支撑。但是以物联网、大数据、云计算、人工智能、区块链等为代表的新兴产业却呈现出明显的“脱基础化”特点。只要集聚一批相关人才，培育若干个“独角兽”企业，就有可能引领一个巨大的产业。一批人、甚至一个人成就一个产业将有可能发生。杭州的电子商务、贵阳的大数据等就是其中的典型。这些城市的成功和经验更加支撑和强化了城市引才的政策逻辑。

3. 从长远发展来看，对城市地位塑造具有深远的影响

改革开放初期，农村土地制度改革释放了大量剩余劳动力，与此相比，资本却是最稀缺的，只要有资本就能形成生产力，形成了美国著名经济学家刘易斯所说的劳动力无限供给条件下的经济增长。随着资本积累，土地资源却越来越稀缺，又形成了资本对土地的追逐，造就了十多年房地产业的繁荣。改革开放四十年的发展，各个城市积累了大量的财富，具有创新能力的人才又成为最稀缺的生产资源，必然又形成资本对人才的追逐。这种周期性的变化既是经济发展的必然规律，也是城市实现跨越式发展的周期性机遇。城市如何抓住这一机遇，更好地集聚这一经济周期内最重要的生产要素，就有可能在城市竞争中实现超越。

二、高度重视无锡实施人才战略的全局意义

四十年前，无锡创造了以乡镇企业为代表的苏南模式，奠定了今日无锡城市之地位。今天的人才大战关乎城市的发展动力、新兴产业培育和城市未来定位，无锡必须抓住机遇，以更加主动、更有作为的姿态投入这场人才大战。

1. 城市激烈竞争的重要风向标

随着区域的均衡发展和后发优势的发挥，城市之间竞争愈加激烈。由于在城市体量、产业容量等方面的局限，无锡在经济规模方面的指标排名不断下滑，对城市发展形成了巨大的挑战。面对高质量发展的要求，如何提升经济发展的内涵，人才是其中最重要的先行性指标。可以说，哪个城市掌握了今天的人才资源，哪个城市就拥有了未来的竞争资本。

2. 从高速增长向高质量发展的迫切需求

“十三五”期间，市委市政府确定了产业强市主导战略和创新驱动核心战略，全面谋划高质量发展。无论是产业强市还是创新驱动，最核心的资源还是人才。近年来，无锡大力发展物联网、云计算、智能制造等新兴产业，虽然我们起步较早，但是这些产业仍然体量较小，高成长性企业不多，整体创新水平不高。如果后续没有大量高水平人才加入，我们的领先优势就会被周边城市追上和超越。

3. 应对城市老龄化的必然选择

2017 年底，中国 60 岁及以上老年人口超过 2.4 亿，占总人口的 17.3%；而无锡 2017 年底户籍 60 岁及以上老年人口 127.98 万人，占总人口的 25.96%。无锡的老龄化程度远高于全国平均水平。城市老龄化不仅对城市人力资本投入形成巨大的压力，制约产业创新和城市可持续发展，而且会降低城市的消费能力、增加城市公共服务支出，延滞经济发展的后劲。加快人才引进，吸引更多年轻人才前来无锡就业创业，是缓解城市老龄化程度和进程的最直接有效的方法。

4. 充实基础设施“溢价”建设的客观需要

近年来，无锡大力推动城市基础设施建设，改善城市生产生活条件，建成了较为完善和超前的城市基础设施。航空、高铁、高速公路等出行方式便捷，市内公交、地铁设施容量超前，教育、文化、医疗、体育等公共资源完备。拥有在长三角重要经济中心城市中较低的房地产价格和房租价格，具有适合人才创业、就业、生活的低成本优势。为了更好地更充分地发挥基础设施的规模效益，无锡应该可以容纳更多的人前来就业、生活。

三、全面审视无锡人才战略的政策效应

无锡历来重视各类人才的培育和引进，创造了“530 计划”、“太湖人才计划”等国内首创和领先的人才政策品牌。但应该看到，无锡对各类高端人才的吸引力仍然不高，无锡在大学生就业中的首选位次还不高。这里有城市 6 名度的问题，有城市产业结构的问题，有高校科研院所偏少的问题，当然也有人才政策的问题。我们需要对现有人才政策进行审视，不断改进和完善。

1. 重“帽子”、也要重潜质

政策的着力点主要在诺贝尔奖得主、院士等有头衔的国家级专家、成名人才的引进上，但诺贝尔奖得主、院士等资源极为有限，客观上造成了政策实际涵盖面较小，兑现性较差。在引进高层次领军人才的同时，也需要对没有帽子的年轻人才更多的支持，给他们的生活、就业、创业提供支持和便利。在实践中，有“帽子”的人才往往遍地开花，精力不能集中在无锡一个城市。恰恰是处于事业刚起步的年轻人最需要扶持，而且这些年轻人对无锡城市的忠诚度高、附着力强，是未来发展的中坚力量。

2. 重增量、也要重存量

比较重视对新增引进人才的支持力度，对本地相当水平的原有存量人才的支持不匹配，对本地人才的覆盖面、支持力度等不及引进人才，可能会形成“外来和尚好念经”的政策倒挂现象。存量人才是城市人才的主体和基础，也比引进人才更能更好、更快地发挥现实作用。现有人才政策在实现人才“国民待遇”、完善人才评价制度、激励存量人才等方面仍尚显不足。

3. 重引进、也要重评价

重在引进人才的数量，对人才引进后的发展、项目引进后的效果、人才项目的产业化及与本地产业的融合等方面缺少必要的跟踪评价和考核机制。比较重视对引进人才本身水平的评价，人才政策的设计出发点是要“最好”的，而非“最需要”的，较少关注引进人才与本地企业的关联度、与本地产业的契合度、与本地资本的互补度、与区域规划的融合度，仍然处于“撒网”引才而非“精准”引才阶段。

4. 重制定、也要重落实

比较重视政策的制定，往往事无巨细，务必精确，缺乏政策的宣传和政策效果的调研，导致在实践中相当多的政策难以落地，缺乏可操作性。有些企业反映，政府制定诸多人才政策真正落地生效的却很少，甚至许多详尽复杂的人才政策企业根本不知道，更谈不上有效对接和操作性。

5. 重人才、也要重集成

在人才和产业对接、集成方面的支持还不够，没有形成科技、人才、产业发展的互动和合力。无锡虽然高校科研机构不多，但现有的人才与创新资源仍然没有得到很好地集成利用。江南大学是著名的轻工类高等学府，在食品、服装等领域拥有较多创新资源，但无锡在食品等都市型工业的发展方面却不尽如人意。反观我们的近邻苏州，苏州大学和中科院纳米所具有很好的纳米研究基础，苏州借此打造了国内有影响的纳米产业。中科院医工所也极大支撑了苏州生物医学相关产业的发展。

四、扎实推进无锡人才强市战略的深入实施

2018年8月，无锡市委市政府出台了《关于实施“太湖人才计划”升级版2.0，打造国内一流具有国际竞争力人才发展高地的若干意见》，对无锡未来人才工作做出了部署。下一步，要努力贯彻意见精神，围绕全面建成小康社会、建设“强富美高”新无锡的目标，进一步完善实施细则，加强政策落实，持续推动人才强市战略实施。

1. 推动培养与引进同时并进

引进人才是最直接的方式，而本地培养人才是最根本的方式。大力实施“四名工程”，进一步加强无锡高等院校建设，优化学科结构，充分利用人才和科技资源的溢出效应。本地大学具有明显的人才溢出性，国内所有重点大学毕业生就业选择留在大学所在城市的人数都占据绝对多数，一般均在40%以上。而且，本地培养人才具有更高的城市忠诚度和地域附着力，具有较高的稳定性和较低的流动性。因此，不断推动本地高等教育发展和质量提升是从根本上解决人才资源短缺的最有效途径。与以往按部就班、循序渐进建设大学不同，与国际高水平大学合作办学或高起点新建大学成为一种新的趋势，深圳南方科技大学、杭州西湖大学、苏州西交利物浦大学等的经验值得无锡学习借鉴。

2. 构筑“高原”与“高峰”相辅相成

“尖子”人才可遇而不可求，且竞争较为激烈。以无锡的城市地位能级、产业水平、科研院所等载体规模和水平，要大规模引进诺贝尔奖得主、院士等高端人才不太可行，也不太现实。我们固然要做这些“锦上添花”的事情，但更要做一些扎扎实

实的基础性人才工作，实施优秀大学生“锡引”工程，把人才政策的重点放在面上的基础人才、年轻人才身上。要有耐心，常抓不松，要有恒心，久久为功。只有将人才基础打好，未来才能产生更多的尖子人才。

3. 兼顾普遍与个性精准施策

要借鉴兄弟城市实施的各种政策中的有益部分，切忌简单照搬和模仿，更不要简单加码，盲目开价。要结合无锡的需求和实际，出台更多个性化的政策工具，各种政策要力争简化和易于操作。对人才的支持力度并不能简单用钱的多少来衡量，处于不同职业阶段的人对需要支持的诉求是不尽相同的。刚就业的年轻人会对住房、收入更加在意，职业稳定期的人会对生活环境、公共资源比较关注，成功的精英人才更关心创业环境、政府服务，对事业成功，实现自身价值更为看重。政策工具要更加精准，要根据不同层次、不同类型人才的需求弹性，提供更对应需求的政策工具，解决各类人才就业创业的最大痛点。

4. 实现“落地”到“生根”无缝对接

要为不同专业、层次的人才找到合适自己发挥才能的职业岗位。既要引得进，又要留得住。无锡制造业基础雄厚，各类企业成为人才特别是科技人才最重要的职业岗位。同时，无锡还要弥补高层次人才和文化艺术类人才岗位的短板，推进社会事业人才重点支持计划，不断丰富人才资源吸附载体。要大力构建由高等学校、科研院所、文化教育、健康医疗等组成的广领域、各层次、多形态的人才吸附载体，充分发挥大学、科研院所的人才“蓄水池”作用，使更多高层次人才得以在无锡各尽其才、发挥作用。

5. 推动引才与开发双管齐下

要将现有的人才政策从纯粹的人才引进延伸至人力资源的考核激励和开发利用。要优化考核机制，人才成长有一定的偶然性和周期性，要更多运用市场化、社会化的评价方式，更多从发展性、趋势性方面去评价。要实现人才的再开发，构建人才激励机制，鼓励用人单位探索行之有效的激励措施，形成与人才能力贡献和工作业绩相匹配的分配机制。要创新人才流动机制，扫除制度性障碍，完善政策通道，鼓励完善高校、科研院所、国有企业和事业单位等人才“蓄水池”的储备人才走向市场，进行创新创业。

