

江苏中关村人才统计分析与 引进培育策略研究

蒋俊美¹

(江苏中关村科技产业园管理委员会, 江苏 常州 213300)

【摘要】: 人才是创新的第一资源,是推动高质量发展的有力支撑,江苏中关村要实现创建国家级高新区、打造全球有影响力的储能产业科创中心和长三角地区知名的产城融合示范区的宏伟目标,要牢牢抓住人才这个第一资源。通过比对各地人才政策、开展座谈交流、深入企业调研,对园区人才统计分析,在此基础上针对性地提出相应的管理策略。

【关键词】: 人才统计 引进培育策略 江苏中关村

【中图分类号】:F24 **【文献标识码】:**A

0 引言

人才是创新的第一资源,是推动高质量发展的有力支撑,习近平总书记在党的十九大报告中强调,要聚天下英才而用之,加快建设人才强国。近几年来,二三线城市的“抢人大战”大面积爆发,例如,成都出台了“人才新政十二条”,天津发布了“海河英才计划”,各地招引人才不断加码。

经济发展是根本,人才是关键。江苏中关村(以下简称“园区”)要实现创建国家级高新区、打造全球有影响力的储能产业科创中心和长三角地区知名的产城融合示范区的宏伟目标,要牢牢抓住人才这个第一资源。笔者通过比对各地人才政策、开展座谈交流、深入企业调研,对园区人才统计分析,在此基础上针对性地提出相应的管理策略。

1 江苏中关村人才统计分析

在江苏省委省政府和北京市委市政府的关心支持下,中关村与常州市政府于 2012 年元月签约成立江苏中关村,落户溧阳,是中关村在北京市外设立的第一个科技产业园区。一直以来,江苏中关村始终坚持“人才是第一资源”的理念,大力推进实施人才优先发展战略,在体制机制改革、创新人才政策、营造“双创”环境方面取得了一定成绩。一是人才结构日趋完善。江苏中关村高层次人才、重点领域人才数量呈快速递增趋势,省级以上人才突破百余人。二是人才贡献日益凸显。江苏中关村引进的高层次创新创业人才涵盖新能源汽车、高端装备制造业、新材料等战略性新兴产业领域,主持、参与建设省级以上研发机构百余家,实现销售超 5 亿元,实缴税收超 2000 万元。

江苏中关村人才工作取得上述成绩,其具体做法可以总结为“四个力”:

¹**作者简介:**蒋俊美(1989-),女,江苏溧阳人,硕士,江苏中关村科技产业园管理委员会,中级经济师,研究方向:政府统计、人力资源开发与管理。

第一,持续发力,用好政策引才。在“江苏省双创计划”、常州《龙城英才引进计划》政策的基础上,溧阳市率先出台《关于实施“天目湖英才榜”三年行动计划的意见》,并同步制定了具体的评选表彰办法、专项基金资助(奖励)办法、十大重点人才工程的意见等配套文件,形成以“天目湖英才榜”为纲,各类人才支持政策并举的人才政策体系。园区在享受上级政策红利的同时,为进一步加速高端创新资源集聚,立足园情,迅速响应,出台了《关于促进企业创新发展的若干政策意见》。通过密集出台政策,疏通人才引进“梗阻”,加快建立积极、开放、友好、高效的人才引进机制。

第二,凝聚合力,多方联动招才。园区努力打造市场化人才工作机制,充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用,加快推进“政府引导、企业主体、市场化运作”引才模式。政府方面:加大政策推介力度,赴各地举办“龙城英才计划”“天目湖英才榜”等宣传推介引活动。企业方面:正昌、时创、金源等企业通过加大省级以上研发机构建设,招引了大批创新人才,并通过定向培养、科研合作、产品开发与技术协作、建立实验室、提供实习基地等,与人才输出单位建立长期、全方位合作。市场化运作方面:建设江苏中关村人力资源市场,打造人力资源服务的全产业链,让专业的事由专业的人干,实现中介引才、基地引才和产业引才的有机结合。

第三,精准发力,立足产业聚才。园区结合四大产业招引创新创业人才,提升人才与产业的匹配度,一是立足动力电池研发和产业化基地建设,积极搭建研究创新平台,发挥高层次人才对新兴产业的集聚和引领作用,集聚了以陈立泉院士为首的高层次领军型人才和顶尖团队,与中科院物理所合作先后成立了天目湖先进储能技术研究院和中科院物理所长三角研究中心。二是在优势产业智能电网和装备制造方面,园区成立东南大学溧阳研究院和上海交大江苏中关村研究院,目前以上平台共引进本科及以上人才数百名。

第四,实处着力,强化服务留才。引进人才是前提,留住用好人才是关键,园区着力构建“政务服务+创业服务+生活服务”的综合服务体系,政务服务方面:全面推行“网上办、集中批、联合审、区域评、代办制、不见面”的审批服务模式,推进“投资项目信用承诺制”试点,提供“零缺陷、零距离、零障碍”的服务。创业服务方面:为孵化企业提供拎包入驻的孵化便利,及各类初创企业的“云服务”、龙城英才投资引导基金等,科技型中小企业可享受江苏省科技成果转化风险补偿专项资金贷款。生活服务方面:为领军人才发放人才绿卡,给予三年免租金的创业场地,协助就医绿色通道及子女入学(托)安置。同时设立创业人才服务中心、高层次人才联谊会等,满足多样需求。

2 江苏中关村人才引进培育策略分析

园区近年来人才引进工作虽然初有成效,但对照国家高新技术产业开发区的评价指标,人才总量依然不足,特别是高学历高层次人才相对缺乏。江苏中关村打造人才高地要着力在政策体系创新、人才引进培养、平台载体建设和服务环境营造上积极作为,特别是发挥接轨南京第一城,融入南京都市圈的优势,加强与在宁高校和科研院所的全方位合作,积极参与南京创新成果转化,推动新技术、新产品从实验室走向溧阳,加快建设一批科技创新平台,为人才引进和新兴产业培育打好基础。具体做好以下几个方面:

(1)打造良好政策环境,用机制凝聚人才。一是优化“天目湖英才榜”三年行动计划及园区配套政策,在落户、社保、就业、创业等多方面入手加强人才政策力度,在子女教育、配偶就业、社会保障、医疗保障、景点旅游等各方面的优惠政策向人才倾斜,例如为更好解决园区人才不愿意子女在“中关村实验小学”和“泓口初级中学”就学问题上,建议在园区打造全市重点知名学校,从而解决引入人才的后顾之忧。园区也可引入省内外知名学校,从而解决人才子女就学的要求,留住人才、更培育下一代人才。二是针对北京、上海、南京等地及海外高端人才量身定制更加开放灵活的人才政策,建立“户口不迁、身份保留、来去自由”的柔性引才机制,但求为我所用、不求为我所有,实施高层次人才综合贡献补贴综合资助。

(2)拓展招才引智渠道,用合力广揽人才。一是以团队化引才,落实“双招双引”考核机制,做到引资与引智同步推进,建立专业化的招引团队,全方位布局“人才驿站”,增加国内签约合作院校数量,拓展人才引进空间,利用中国海外人才交流大会等推介

平台主动对接、招引高层次人才,在细节、特色上下功夫,打造园区招才引智“强磁场”。二是以产业化引才,以园区内新能源汽车产业等新兴产业培育发展和传统制造业改造提升为重点,吸引并培育一批优秀的产业人才,重点在高新技术企业和规模以上企业建设多个高校学生实习(训)及研究生联合培养基地,推动政校企共同将人才服务各个链条做扎实,扩大企业引才渠道。三是以市场化引才,园区利用人力资源市场、专业的猎头公司、中介公司等,通过市场化薪酬分配方式,将短期激励与中长期激励相结合,开展更具效率的招才引智。

(3) 依靠双创服务平台,用平台吸引人才。充分发挥园区创新平台作用,完善“苗圃-孵化器-加速器”创业孵化链条,促进产业研究院、企业“三站三中心”、园区众创空间等联动,增强创新活力,做到人才、项目、技术多方面立体式流动。一是加强国家和省部级科技平台的建设,依托园区国家级博士后区域站、博士工作站等平台,招引一批高端创新创业人才,发挥科技平台汇人聚智的社会功效。二是以省级以上孵化器(溧阳市高新技术创业中心、溧阳市天目湖机电产业园、江苏中关村留学人员创业园)、省级加速器(江苏中关村科技产业加速器)、省级众创空间(蓝火焰众创空间、创客联盟、互联网+创客天地)和江苏中关村孵化器大楼为重点载体,打造众创生态。三是以服务体系建设为突破口,发展研发设计、技术转移、创业孵化、科技咨询、专利代理等服务,加快提升科技平台服务能力。

(4) 加强本土人才培育,用事业回报人才。可以从注重本土人才资源的开发与培养入手,加强园区人才的质量。一是提倡创新创业企业成为技术创新人才培养的主体,鼓励企业制定有效合理的人才培养计划,为人才提供深造、交流学习的机会,多途径培育人才。二是推行校企合作,与南京航空航天大学天目湖校区建立联合培养机制,开展车辆工程、材料科学与工程等学科专业共建,发掘并培养有潜力的在校生,为其就业开辟绿色通道。三是鼓励“有能力、有影响、有家乡情结”的高层次人才回溧阳创新创业、开展项目合作。

(5) 优化人才发展氛围,用真心留住人才。打造宜居宜业的工作生活环境,进一步激发人才干事创业热情。一是健全完善政策和机制,构建专业、完善、个性化的人才综合服务体系,开辟高层次人才服务“绿色通道”,确保服务事项更丰富、服务对象更精准、政策落实更加高效,为人才发挥作用提供高质量的发展机遇和空间。二是加强园区“家文化”建设,让人才产生“吾心安处是吾乡”的归属感。建立领导干部联系服务高层次人才制度,结对开展服务,周末节假日不定时开展走访慰问、关心关怀,在园区形成关心关爱人才的良好氛围。

参考文献:

[1]陈莉莉,李灯强.武汉等城市人才竞争政策比较分析及政策建议[J].决策与信息.2018,(11):105-108.

[2]黄晋鸿,刘晴.留得住、引得进、用得好——15省市人才实力盘点与政策建议[J].中国中小企业.2017,(12):76-79.