

构建具有竞争优势的国企人才工作格局

顾香南

不久前，省委办公厅、省政府办公厅联合印发《关于建立健全“五坚持五提升”人才工作体系的实施意见》。作为指导和推动全省人才工作的总纲目、总抓手，《意见》明确提出“坚持产才融合，提升人才驱动力”这一要求。国有企业产业布局广，是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础。省属国企是推动我省经济建设高质量发展走在前列的重要力量，应牢记习近平总书记“人才是第一资源”重要论断，努力构建“引才育企、用才惠企、优才安企”三位一体产才融合新格局。

着眼供需匹配，扩大引才育企“磁力场”

“致天下之治者在人才”，要使天下英才纷至沓来，必须营造具有国企竞争优势的引才环境。

把握产才融合要义。党的十九大提出，要着力加快建设实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系，强调人才与现代产业的关系，体现了产才融合发展的重要思想。从产业特性看，人才驱动创新，创新引领发展，只有把人才、科技、资本等要素有机组合到产业体系之中，才能实现经济创新发展和转型升级；从人才特质看，产业是培养人才的现实基础、使用人才的重要载体、识别人才的特殊试剂、成就人才的关键平台，推进产才融合是广大人才特别是科技人才彰显自身价值的重要途径。

围绕主业精准识才。精准识别人才是高效使用人才的前提条件。近年来，省属国企深化改革，摒弃原有粗放发展模式，集中优势资源进军主业。为此，要坚决破除招引人才“唯学历、唯论文、唯职称、唯奖项”的做法。围绕主营业务改进和创新人才识别方式，加快形成导向明确、精准科学、竞争择优的科学化社会化市场化人才识别机制，建立与省属国企发展和人才队伍建设需求相适应的人才识别制度。坚决破除原有的评价模式，发挥市场、社会多元评价主体作用，是不是人才，要坚持由“东家、大家、专家”共同说了算，干得怎么样，要通过实践和效益来评判。

着眼供需匹配引才。近5年来，省属国企累计引进高端人才约6000人，主业人才占84%，但一定程度上还存在队伍大而不强、高精尖人才相对缺乏、科技人才与生产发展脱节等问题。一方面要抓住人才供需两头，围绕主营业务开展重点摸排，同步绘制产业发展图和人才需求图，建立完善高层次人才信息库和需求库。另一方面要坚持“走出去”和“引进来”相结合，紧盯省内外乃至国内外高端人才，聚焦“高校系、苏商系、海归系”等重点群体，大力引进“带技术、带资金、带团队、带项目”的“四带”人才，实现“企业觅得意中人，人才找到好东家”双赢目标，打造人才聚集新高地。



善于搭梯建台，架起用才惠企“大舞台”

人才引领企业发展的战略作用和价值，说到底在于一个“用”字，要始终坚持“不求所有，但求所用”。

关键在项目，抓好创业成果孵化。人才进入产业，通行证是项目，产业认可人才，考试题也是项目，产才融合的重要目的之一是用好人才技术和人才项目。省属国企要以项目为纽带，切实找准产业与人才发展的结合点。项目从何而来？随着“一带一路”、长江经济带、长三角区域发展一体化等国家战略实施，省属国企作为重要参与力量，要紧跟产业发展动态、洞察产业发展趋势、瞄准产业发展瓶颈，对标主营业务、发展战略、利润增长点找项目。尤其是近期中美贸易摩擦，再次警示我们关键核心技术是要不来、买不来、讨不来的，国有企业有其特殊担当使命，更要下决心推进“卡脖子”项目的研究。

重点在载体，抓好创新平台建设。省属国企高度重视创新驱动，但创新团队的规模、效益与其肩负的“在高质量发展走在前列中扛起国企责任、发挥国企力量”使命任务还不相适应。要锚定科技前沿、夯实研究基础、集中优势资源打造创新平台，重点关注全链条创新的前端、中端和终端。在“创新链”前端，要立足企业自身条件，加大对实验室、研究所、研发平台、博士（院士）工作站等创新研究载体、平台建设的投入力度，完善创新研究的硬件。在“创新链”中端，要充分利用我省是教育大省、人才强省这一优势，深化校企、院企合作，为人才牵线搭桥，集聚各类创新要素。在“创新链”终端，要进一步做好“创新+”工作，聚焦成果转化、延伸创新过程，做好知识产权保护、研究成果评审、研究项目推广等工作，将创新成果转化为面向市场的实际产品。

杠杆在资本，抓好人才金融支持。有了资本的参与，人才和产业才能更加活跃。针对人才创业融资难、融资贵、融资慢等问题，省委、省政府明确，省财政产业类资金和政府引导基金要优先支持人才发展。省属国企要用好、用足这些人才金融政策红利。此外，要针对人才项目建立多元投入机制，打通“人才引进—项目落地—资金到位”发展通道，可探索建立企业“资金周转池”，逐年提高创业创新资金投入力度，持续加大人才项目资金占比，提供创新成果转化专项资金，设立重大成果奖励激励专项基金等。

聚力服务保障，甘当优才安企“店小二”

省属国企在把方向、定战略、做决策时，可做具有宏观思维的“大老板”；但在做具体人才工作时，应强化服务理念和能力，俯下身子当好“店小二”。

优化政策供给“。聚才用才，政策先行。”一方面，省国资监管机构对省属国企的人才工作起到谋划、统揽、推动作用，要着力破除体制机制障碍，合理向企业下放人事管理权、人才评价权、经费使用权，根据企业特点构建起具有系统性、前瞻性、稳定性的人才工作政策体系。另一方面，省属国企要积极对标上级人才工作政策，敢于政策创新，营造具有“人无我有、人有我新、人新我细”优势的政策环境。国务院国有企业改革领导小组办公室近期印发了《关于支持鼓励“双百企业”进一步加大改革创新力度有关事项的通知》，其中针对市场化用人机制问题提出指导性意见，我省国资监管部门、企业可在此基础上出台配套实施细则，加快探索建立市场化选聘职业经理人制度。

善解后顾之忧。省属国企要在各行业日趋白热化的人才争夺战中突围，一定程度上要靠比拼服务，不断推动人才服务质量优化和服务能力强化。企业党委要持续做好联系服务人才工作，探索建立“党委来统筹、部门能协同、上下要联动”的人才服务资源网络。主动对接政府相关部门，融入政府人才服务网络，集各方之力，一以贯之推行人才安居工程，面向人才子女扩大优质教育资源供给，健全人才健康服务保障机制，放大人才的群落效应和优势叠加效应，确保人才“来的开心、工作安心、干得尽心、生活舒心”。

涵养崇才文化。实现产才融合，激发人才活力，短期靠刺激、中期靠制度、长期靠文化。省属国企要树立崇敬人才的鲜明导向，充分利用宣传载体，广泛宣传优秀人才的先进事迹，加大对有突出贡献人才的表彰奖励。强化人才能力业绩贡献评价导向，提高人才尤其是科技人才科技成果收益，支持人才“名利双收”，形成带动效应。认真落实鼓励激励、容错纠错、能上能下三项机制，努力构建鼓励创新和宽容失败的人才发展环境，形成干事创业的浓厚氛围。