
打造苏南地区“招才引智”新模式的思考

周文魁

南京信息工程大学

近年来，苏南地区南京、苏州、无锡、常州、镇江五市紧盯国际高端人才资源，持续完善国际化人才招引服务机制，通过创新人才政策、搭建引才平台、提升人才服务等，初步构建了具有区域竞争力的立体化“招才引智”格局，高端人才集聚效应日益显现。

一、苏南地区“招才引智”的经验成效

（一）高端、领军人才不断汇聚

近年来，苏南五市坚持国际化视野，面向全球定向延揽掌握国际先进技术、能够引领产业发展的全球领军人才。无锡高新区2019年引进国家级人才6人、省级人才25人，领军人才企业总产出达150亿元，人才绩效领跑全省；苏州工业园区通过实施“金鸡湖科技领军人才创新创业工程”，汇聚科技领军人才近1700人；南京江宁区分于今年上半年引进4名顶尖专家及110名高层次创新创业人才，培育6名人才入选国家“创新人才推进计划”，入选数位居全省区县首位。

（二）海外引才平台成效显著

近年来，苏南五市不断夯实海外引才平台，积极开拓海外“招才引智”渠道。常州市在境外研发机构、海外人才服务机构、华侨华人社团设立海外人才工作站，广引集聚海外人才；苏州市于今年7月发布人才新政4.0版，对在海外建设的独立研发机构给予最高1000万元支持；南京江北新区与全球30多个国家和地区合作，在德国法兰克福等地建立“海外人才飞地”，广泛招引国际高端人才。

（三）国际人才活动形成品牌

近年来，苏南五市不断深化国际人才常态化交流合作，打造接轨国际人才市场、汇聚国际高端人才的活动品牌。南京江宁区分连续两年举办“全球菁英人才节”，通过“线上+线下”互动，打造集人才、智力、技术、文娱为一体的全球性人才盛会。无锡市于今年8月举办“2020太湖人才峰会”，邀请12个海外科技园区，通过现场连线、线下互动等方式，推动200余个科技人才项目来锡落地，促进了科创资源加速集聚。

二、苏南地区“招才引智”面临的新形势

（一）国际“招才引智”服务面临全新挑战

随着孤立主义、单边主义抬头和国际科技领域竞争加剧，人才竞争日趋激烈，美国通过“国防授权法案”，加强对高层次人才流动的限制，并加紧“收割”全球优秀人才。在这一新形势下，过去常用的人才引进服务手段与模式，在国际社会引起一定疑虑，难以适应当前高强度的国际人才竞争需要。

（二）发达地区“虹吸效应”带来潜在风险

近两年来，粤港澳大湾区等发达地区瞄准国际高端人才，制定并实施了更具开放性和竞争性的人才政策体系，人才服务质量、服务效率和管理水平显著提升，形成对高端人才的“虹吸效应”，苏南五市在一定程度上面临着高端人才向科创高地流失的潜在风险。

（三）人才服务同质竞争导致发展瓶颈

近几年来，长三角各市在“人才大战”中推出的海外人才服务政策，大都是提供购房住房补贴、给予创业资金扶持等“给钱给房子”政策，且越来越趋向同质化，容易被模仿复制，不仅造成海外高层次人才无序流动，也为苏南五市人才工作带来了新的发展瓶颈。

三、打造苏南地区“招才引智”新模式的对策思考

“十四五”时期，我国将进入主动参与国际人才竞争的新阶段，面向全球的“招才引智”也将成为苏南五市人才工作的主攻方向和重要发力点。下一阶段，苏南五市要以习近平总书记“聚天下英才而用之”重要论述为指导，进一步优化人才引进政策、筑牢引才服务平台、擦亮引才活动品牌、构建人才服务体系，积极打造苏南地区“招才引智”新模式，为苏南地区高质量发展提供坚强的人才智力支撑。

（一）优化高端人才引进政策

一是策应自贸区江苏片区发展需求和苏南五市重点新兴产业发展需要，聚焦新技术、新产业、新业态、新模式，按照“领军人才+创新团队+合作项目”模式，面向全球招引一批高水平国际化人才团队，以及一批能够立足国际前沿、产出一流科技成果、提升区域竞争力的高层次海外创新创业人才；二是加大苏南五市对离岸研发人才的柔性引进力度，将用人单位在海外离岸研发中心和孵化基地全职聘用的高层次人才视同在本地工作，推荐其单独申报各类人才工程；三是鼓励苏南五市对事业单位引进的海外高层次急需紧缺人才，灵活采取专家评议、组织考察的方式，直接办理聘用手续，允许突破岗位总量、最高等级和结构比例限制，对引进的退休“两院”院士和发达国家外籍院士，符合条件的直接纳入聘任院士管理，并给予相应待遇；四是鼓励苏南五市与国际知名人力资源机构合作，定期发布集成电路、生物医药、物联网等重点产业海外人才需求状况，动态掌握国际人才分布流动情况，实现人才供给与产业需求的有效对接。

（二）筑牢海外引才服务平台

一是推动苏南五市围绕南京紫金山实验室、无锡物联网创新促进中心、苏州纳米产业园等重大产业创新平台建设，实施全球“猎才”专项行动，在海外高层次人才集聚的国际知名城市，布局建设一批海外“招才引智”工作站，面向全球招引高层次创新创业人才，并根据引才荐才情况，对年度评估为优秀的海外引才工作站给予相应绩效奖励支持；二是鼓励苏南地区企事业单位和新型研发机构在海外设立研发中心、科技企业孵化器、技术转移中心和产业化基地，进一步延伸海外人才工作阵地，就地吸引和使用外籍人才；三是鼓励苏南各市积极争取国家和省、市支持，借鉴苏州发展经验，规划建设国家级人力资源服务产业园，鼓励产业园引进国内外知名猎头机构、国际人才中介服务机构、外国专家组织，并根据机构服务绩效给予专项引才奖励；四是鼓励苏南五市联合当地人才协会、学会等各类社会机构，定期举办国际性人才招引活动，同时拓宽与国外知名智库、媒体、基金的实质性合作，形成更加立体化的全球“招才引智”格局。

（三）擦亮国际引才活动品牌

一是推动苏南五市联合举办“苏南国际人才交流节”，作为苏南地区推动海外人才引进的重要活动品牌，充分发挥苏南五市在区位交通、创新资源、产业发展、营商环境等方面的独特优势，通过组织一系列专场人才招引活动，形成苏南全区联动、五市各具特色的国际化引才活动体系，催生“以才引才、以才聚才、以才育才、以才用才”的集聚、裂变效应，扩大苏南五市的国际人才朋友圈；二是鼓励苏南五市打造“国际名校人才直通车”品牌活动，聚焦全球排名前 200 位高校、全球自然指数排名在前 100 位的高校，组织各地用人单位积极赴海外对接和引进高精尖缺人才，符合条件的优先推荐申报各类人才计划；三是推动苏南五市启动实施“外国专家”专项计划和“一带一路”引智专项，引进一批国际知名的高层次外国专家和团队，鼓励外国专家领衔实施各类科技项目、申报各类科学技术奖、创办科技型企业；四是鼓励苏南五市加强与海外留学生组织、驻外使馆等联系，全面了解和掌握曾在苏南学习、工作过的各领域标志性人才，通过定期联系走访，吸引海外人才回苏南创新创业。

（四）构建精准人才服务体系

一是深化国际化办学机制，鼓励苏南五市开展与发达国家在基础教育领域的合作试点，鼓励国外知名教育机构在苏南五市设立独资或合资国际学校，并对就读国际学校的海外高层次人才子女给予学费补助；二是鼓励苏南五市推行国际化医疗机制，选择当地重点医院为海外高层次人才提供专项诊疗服务，支持当地医疗机构加入国际医疗保险直付网络系统，探索国际化的医疗保障措施，建立全球互通的医疗保险制度；三是鼓励苏南五市研究制定高等学校、科研院所等事业单位聘用外籍人才的新路径，试行全职外籍高层次人才直接进事业编制度，试点将外籍人才纳入本地养老保险体系，探索建立外籍人才补充养老保障制度；四是鼓励苏南五市建立国际化安居机制，通过建设国际人才社区、购买或租赁商品住房向人才出租、发放购房租房补贴等形式，多渠道解决外籍人才居住需求，探索推行外籍人才购买商品住房专项服务包，为外籍人才在苏南安居提供个性化精准服务。