

基于人力资源服务视角的无锡 人才发展服务环境建设

王建兰

2021年第6期《求是》杂志刊发了习近平总书记的重要文章《努力成为世界主要科学中心和创新高地》。文章强调：“全部科技史都证明，谁拥有了一流创新人才、拥有了一流科学家，谁就能在科技创新中占据优势。”高质量发展需要创新驱动，创新驱动的本质是人才驱动。要实现经济社会高质量发展，必须要有相当规模的高质量人才队伍。而人才“引得进、留得住、用得好”，人才发展环境是重要因素。打造具有竞争力的人才发展环境，是实现高质量发展的重要保障和关键要求。人才发展环境包括物质环境和制度环境。具体来说主要包括六大方面：经济环境、生活环境、教育环境、创新环境、自然环境和服务环境。本报告所研究的服务环境特指吸引人才、留住人才的各项优惠政策；人才信息化服务平台；政府各部门为各类企事业单位和人才提供的多方位人力资源服务等。

作为国家级的新型工业化产业示范基地，无锡紧紧抓住人才工作新机遇，深入实施“太湖人才计划”，优化人才发展环境，健全“双创”服务体系，引进更多高层次领军人才和创新团队，推动发展数字经济、总部经济、枢纽经济“三大经济”，打造全国服务经济转型发展示范区。

本调研课题主要从人力资源服务的角度出发，通过调查研究，对比长三角部分城市，如苏州、宁波等市的人才服务环境，剖析无锡在这方面的优势和短板。通过对一些重点企业的走访或问卷调查，了解各企事业单位对人才服务环境的需求。为无锡更好地营造人才发展服务环境提供参考，为提升产业经济发展能级和竞争力贡献力量。

一、无锡的优势和短板

地处长三角，无锡在吸引人才方面有着一些天然优势：毗邻上海，拥有苏南硕放国际机场，交通条件便利；近年来，政府加大招商引资力度和经济转型发展力度，经济发展活跃；太湖人才计划 2.0 版的出台，引才政策更有竞争力，招人留人机制更灵活。同时，作为二线城市，无锡生活成本较低，气候适宜，生活舒适，是比较理想的宜居宜业城市。

另外，无锡在引才方面的短板也不容忽视：对标三百公里圈内的杭州、南京、苏州和宁波等城市，无锡整体薪酬待遇偏低；发展意识与上海、杭州有一定的差距；产业支撑和人才机制、科教实力、高校资源等方面的差距比较明显。

本研究选取苏州和宁波与无锡做对比研究，一是作为近邻，苏州与无锡在地理位置、人口规模、经济发展方面有较多相似之处。当然在综合实力方面，苏州远超无锡。而作为浙江经济第二大城市的宁波，与曾经是江苏经济第二大城市的无锡相比，在很多方面排名接近，经济总产值相近，同处长三角，实力相当。2017年，无锡GDP首进万亿俱乐部。而2019年，宁波的经济总量首次超过了无锡，近年来宁波发展风头强劲，不容小觑。

本文从人才政策、人才信息化平台及政府公共人力资源服务三个方面，对苏州、无锡、宁波做对比研究。旨在通过对比研究，先进之处可作他山之石学习与借鉴。

（一）人才政策方面

各地的人才政策主要集中在两个方面，一是高层次人才，二是青年人才（大学生）。各地的人才争夺大战，主要也是集中在这两大类人才的招募和留用上。

苏州的人才政策相对比较细致，如针对高层次人才分别出台了《高层次人才子女教育服务暂行办法》《人才乐居工程实施意见》《高层次人才享受医疗保健待遇暂行办法》《高层次人才享受社会保险有关待遇实施细则》，在高层次人才落户、通关、生活待遇等方面也有非常详细的政策举措。为大力引进高质量发展急需的顶尖人才和团队，2019年，苏州还专门出台了《苏州市引进顶尖人才（团队）“一人一策”实施办法》，吸引高质量顶尖人才的力度非常之大。

近年来，宁波在吸引人才方面推出了一系列人才政策和卓有成效的举措。2015年，宁波市委、市政府出台了《关于实施人才发展新政策的意见》，包括人才引进升级政策、发展支持政策、评价激励政策、服务保障政策、责任落实政策，大力延揽海内外顶尖人才和引进紧缺急需人才，为宁波发展提供人才保障和智力支撑。

针对青年人才的招引出台了完整的政策体系。“青年北仑”计划，内容涵盖青年住房、就业、子女入学等10个方面，被确定为国家青年发展中长期规划试点区域。在青年人才培养方面，对青年人才成长升级给予最高800万元奖励，对入选“十百千技能大师培养工程”的青年技能人才最高给予每人10万元培养经费等。将每年谷雨定为“宁波人才日”，也展现出宁波对青年人才的最大诚意。2020上半年，宁波累计引进大学生6.1万人，同期，无锡引进大学生1.6万人。

2018年，无锡市委、市政府发布了《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影响力人才发展高地的若干意见》，对在锡人才住房、健康医疗、子女教育、出入境等方面给予相应服务和保障。近年来，无锡大力实施创新驱动核心战略、产业强市主导战略，以更加开放、更加积极、更加有效的人才政策，更大力度吸引海内外高层次人才来锡创新创业。

提档升级的太湖人才计划2.0版，推出了国际人才特别支持计划、产业人才优先支持计划、社会事业人才重点支持计划，致力于打造国内一流、具有国际竞争力的人才发展高地。

在青年人才吸引方面，早在2012年，无锡就率先出台了大学生租房补贴政策，此举创全国吸引大学生之先，推出之后立刻吸引了众多大学生来锡就业，为无锡企事业单位招募优秀大学生提供了有力支撑。

（二）人才信息化平台

苏州市于2017年出台了《苏州市高层次人才“一站式”服务暂行办法》，并于当年12月成立了苏州市高层次人才“一站式”服务平台，在苏州市人才服务中心设立了高层次人才服务专窗，通过专网、专线为高层次人才提供专员服务。

2020年4月，宁波市首个人才服务综合体——宁波人才之家正式启动，集成创业辅导、融资对接、人力资源、科技转化等10大类、126项全要素、全周期、闭环式服务，力图打造人才“一站式”综合服务。

2020年7月，宁波市又专门做出《关于深入实施人才和创新“栽树工程”加快建设高水平创新型城市的决定》，明确了下一步打造高素质人才发展重要首选地的目标任务，可以预见，宁波的人才工作正蓄势待发，在招才引智方面与无锡相比有着相当的竞争力。

目前，无锡正在紧锣密鼓加紧开发高层次人才信息化服务平台。通过人才信息化服务平台实现服务需求采集、服务信息流转、服务数据统计、人才项目申报、政策信息发布等功能，建立高效便捷、线上线下融合的人才服务模式，提升人才服务的标准化、网络化和精准化。

同时，无锡正在整合服务资源，着力打造高层次人才服务中心，目的是为各类高层次人才提供一站式服务。

（三）人力资源服务方面

苏州、宁波和无锡三地的人力资源服务，都是线上+线下的服务模式，内容分别涵盖：招聘、就业、猎头、培训、人才测评、人事外包等。

三地的人力资源服务，仅从招聘市场来说，宁波的业务量最大，服务模块细分为现场招聘、网络招聘、赴外招聘、校园招聘、PRO 业务、事业单位招聘、猎头服务等，营业额过亿。宁波人才网 1998 年上线，目前日访问量 50 万次，日刷新招聘岗位 6000 余个，储备人才 40 多万名，拥有会员 4 万余家。管中窥豹，宁波的人力资源服务规模大、意识先，值得学习。

苏州市的人力资源服务主要由人力资源服务公司承担，业务内容包括现场招聘、网络招聘、培训和派遣等，市场化程度比较高。但体量与宁波有差距。高层次人才服务方面，苏州在人才服务中心设立了高层次人才服务窗口，通过“专窗”“专网”与“专员”，实现对高层次人才的专门服务。

无锡的人力资源服务，包括现场招聘、网络招聘、用工服务、人事外包、人才评价和猎头服务，与宁波和苏州不同的是，无锡的人力资源服务，更多的是承担公共服务职能，体现公益服务。近年来，无锡着力提升信息化服务能力，如对现场招聘会摊位升级改造，人才网等公共招聘求职平台进行升级。尤其是人力资源市场大楼信息化智能改造项目，建立了“一窗式”服务平台，实现了人力资源业务一窗统办，大大提高了服务效率和服务能级，方便了各企事业单位和办事人员，深受好评。

无锡市人力资源市场近年来为各类重点企业提供的“HR-E 站”一站式服务，为重点企业、重点项目及其高层次人才提供全方位、多元化、专业化的人才服务，为无锡营造良好营商环境，打造人才高地推波助澜。

二、企业与人才的主要服务需求

本调研课题对部分重点企业和各类人才进行了问卷调查，结果显示，企业和人才的需求主要集中在以下方面：

（一）各类人才政策的云共享

各类人才政策的及时发布与广而告之。与之相关的如外来人员的购房政策，面向企业和人才的各项补贴、优惠政策及操作流程等信息的及时发布与告知等。

（二）政府大数据的云共享

如社保系统与公积金中心的数据互通与共享，落户与购房及各项补贴需提供的信息以及与个人征信信息、税务部门的个税信息的互通与共享等。

（三）人才供求信息具有指导和参考性

发布的人才供求信息要准确与及时，具有一定的指导性和参考性，企业能及时了解每年外来人口数量、人员流动情况等，以及提供地区薪酬分析报告，指导企业做好人才招聘和储备等。

三、对策与建议

无锡市委、市政府 2021 年重点工作提出：要优化创新创业环境，鼓励各类人才来锡创新创业，新引进高层次人才 1 万人，大学生 10 万人，集聚 200 个创新创业领军人才和团队。因此，人力资源服务应以各类企事业单位和人才的需求为导向，以大数据分析为基础，以信息系统为支撑，从而更好地营造人才发展服务环境，为提升无锡产业经济发展能级和竞争力贡献力量。综合上述调查研究，提出以下研究结论与对策建议：

（一）强化落实，全面释放人才政策红利

1. 把握政策机遇，抢占人才高地。

牢牢依托无锡在人才流动便利度、人才就业创业开放度和人力资源服务匹配度方面的政策创新和突破，在就业创业、引进落户和分类评价等方面积极试点，以产业引导人才奖励、城市配套资源等系列政策为优势杠杆，大力推进无锡的各类人才汇聚。

2. 深挖政策内涵，打造人才梯队。

在着力引进高端人才的同时，积极招揽青年人才，形成梯度明晰、相互衔接的创新创业人才引进体系。留住青年人才，就是留住未来。通过科研、教育、学习、住房、生活等各项配套建设实现对青年人才的“引流蓄积”，积极打造有利于吸引青年人才的城市环境。

3. 抢占人才先机，吸引优秀大学生。

与国内知名高校、海外知名高校积极对接，建立无锡面向海外大学生、留学生的人才数据库，通过见习、实习和工作签证政策引导与激励，实现无锡各企事业单位和优秀大学生的联通对接，为无锡引进、留住拥有国际视野，且具备良好专业知识的技术型、管理型青年人才。

（二）信息化保障，不断优化宜居宜业的人才保障环境

1. 探索针对高端人才的“一卡通”试点。

可以借鉴上海的人才积分做法，试点以人才积分为门槛的高端人才服务“一卡通”，建立安居保障、子女入学、医疗保健、公交出行、购换汇、税收等社会公共服务便利通道；结合调研中外关于海外人才本土化的需求，关注高端人才的社会融入，依托信息平台，为高端人才生活服务提供广阔的社交平台。

2. 营造更优的“一窗式”人才服务平台。

加强人力资源服务平台功能建设，不断拓展窗口受理事项和服务内容，逐步形成便捷的综合性公共人力资源服务窗口，为各类人才提供出入境、落户、招聘求职和人才公寓、租房补贴申请等一窗式受理、一站式服务。加强与各区、各部门等的服务联动，形成资源和信息共享平台，不断提升人才服务水平。不断优化人才服务管理信息系统、人才数据库等线上平台功能，实现线上线下平台联动、功能融合，实现人才公共服务“一站式”“一窗办”。

（三）建立人才汇聚交流平台

积极举办各种专业论坛、人才发展主题论坛、学术研讨等活动，以活动为载体引才聚才。建立产业聚焦的人才定向寻访和引才机制。积极与国内外猎头机构合作，依托专业人才渠道及新媒体手段，使更多海内外高层次人才关注无锡，更多的优秀青

年人才汇聚无锡，助力无锡经济建设。