

淄川“柔性引才”助推老工矿区新旧动能转换

经验入选“全国人才工作创新案例”并向全国推广



■闫盛霆 李烨 邵长龙

作为具有百年历史的老工矿区和第三批全国资源枯竭城市,近年来,山东省淄博市淄川区在新旧动能转换关键时期,突破传统工作模式,不断创新人才引进方式方法,坚持“不求所有、但求所用,不求所在,但有所为”的工作理念,探索形成了特色鲜明的“五位一体”柔性引才新模式。今年 1-9 月份,淄川区柔性引进高层次人才 136 人,其中 1 人入选科技部创新创业推进计划,1 人进入国家“千人计划”答辩环节,1 人进入国家百万人才工程评审环节,3 人通过泰山产业领军人才工程评审考察,3 人入选齐鲁系列人才工程。此外,新增国家级研发平台 1 个、省级研发平台 6 个,鲁泰公司作为全市唯一企业入选山东省引进高层次人才重点支持企业。“柔性引才”有效促进了人才与产业的融合发展,为人才智力支撑新旧动能转换作出了有益尝试。

“问诊引才”：充分释放以才育才红利

坚持“引进来”与“走出去”并重,从中国科学院、中国工程院聘请 18 名院士担任科学发展顾问,从清华大学、同济大学等知名高校聘请 20 名科技处长担任经济顾问,为政府决策、产业发展、项目推进“长期坐诊”。到新加坡南洋理工、北大、清华等 12 所国内外高校举办企业家高级研讨班 17 期,在浙江大学等 4 所高校建立培训基地,“外出求诊”培训各类人才 1030 人次。同时,打造“淄川大讲堂”“殷阳创业大讲堂”“凤凰大讲堂”等特色品

牌,邀请外出培训中企业家“点赞”的专家教授来淄川讲学,举办“现场问诊”式讲座 19 场次、培训各类人才 9200 人次,有效构建了柔性借助顶尖人才资源帮助本土人才拓视野、转观念、解难题的良性循环。

借助“问诊引才”,一批建陶、耐火等传统产业企业通过培训更加重视科技、尊重人才,成功实现了产业转型。“我们公司原本是一家传统的建陶生产企业,到浙江大学参加培训后对我触动很大,激发了我‘变道’的决心,回到淄川后投资了 5000 万元创建了山东毛豆科技网络有限公司,并从阿里巴巴引进了管理团队,借助现代化电商生态链项目定制化营销建陶等产品,去年销售收入已经成功突破 7000 万元。”山东统一陶瓷科技有限公司董事长袁国栋说。

“筑巢引才”：破除尖端人才流动壁垒

“为避免身份改变、家庭搬迁、子女教育、工作生活环境变化带来的诸多不便,满足一些尖端人才对工作地点、工作方式的多元化需求,我们积极引导和推动企业把研发基地建在高校和人才密集、市场发达的中心城市,就地吸引高端人才开展科研成果转化,‘反哺’企业母体所在地淄川区的经济发展。”淄川区委常委、组织部部长许永利介绍。鲁泰纺织股份有限公司是全球最具规模的高档色织面料生产商和国际一线品牌衬衫制造商,该公司在上海建立了鲁泰纺织服装工程研究院,集聚了季国标、俞建勇等中国工程院院士以及武汉纺织大学副校长徐卫

林等国内纺织行业顶尖专家 32 人,有效构建了产品“外地研发、本土生产”的产研链条,有效实现了科研成果的快速转化,助力企业攀向产业链高端。

山东七河生物科技股份有限公司是山东省食用菌行业十大龙头企业,该公司在美、日、韩、澳等国建立了 9 个集科研、生产、销售于一体的食用菌基地,聘请 11 名外国专家成立研发团队,成功实现了“国内发菌、国外出菇,鲜菇就地上市”的产业化经营模式,抢占了行业制高点。目前,像鲁泰纺织、七河生物这样到外地“筑巢”引才的企业已有 10 余家,涉及纺织、医药、陶瓷等多个行业领域。

“平台引才”：支撑引进人才发挥作用

主动适应全区产业空间布局和组织方式调整,依托既有产业园区建立“一个中心、三个基地”聚才平台,引领优秀人才集聚经济发展主战场创新创业,破解人才与经济发展两张皮的难题。“一个中心”,即依托淄川经济开发区,建立区创新创业人才服务中心;“三个基地”,即依托 1954 陶瓷文创园、大学生创业孵化中心、中国(淄博)陶瓷产业总部,建立文创人才创作创业基地、青年人才创新创业基地、陶瓷产业人才创业基地,力争利用未来 2—3 年时间建成全市乃至全省知名的创新创业人才集聚高地。目前,“一个中心、三个基地”服务半径内已集聚院士工作站 15 家、泰山系列人才 8 人、国家、省工艺美术大师等 27 人、青年创业人才 182 人,实现了全区 80%以上高端人才的集约集聚,同时成功引进了中国钢研山东新材料研究院、青岛大学精细高分子材料实验室、北斗导航等高端研发平台的入驻,有力促进了人才科技创新与产业发展的深度融合。

7 月 6 日,全市首家区县级海归协会——淄川区海外留学归国人员协会在青年人才创新创业基地成立,“协会吸纳首批会员 50 人,他们大多是 80 后、90 后,来自美国、俄罗斯、德国等 13 个国家,所学专业覆盖各行各业。建立协会的主要目的是搭建一个海归人员互相交流的平台,吸引和团结各界海归精英,投身到建设淄川经济社会事业发展中来。”淄川区海外留学归国人员协会会长孙琳琳说。

“项目引才”：柔性集聚急需紧缺智力

二线城市上演“抢人战”

房子票子能拉回你北上广的心吗？



槛落户,首批 74 人领到补贴。

湖北籍 24 岁女孩婷婷(化名)在接受采访时表示,目前正在制作简历,打算回武汉工作。

婷婷一年前从武汉某高校毕业,目前在北 京一家网站做编辑,月薪税后 6K+,在通州租了一间 9 平米左右的小次卧,月租 1400。“每月能存下来 2000 就不错了。”婷婷说道,“从我住的地方到公司,要转 3 趟地铁,外加一趟公交,每天在路上的时间都得 3 个多小时。”其中的辛苦只有经历过的人才能体会。“大城市尽管机会多、能学到的东西多,但工作压力、生活压力也很大,很容易感到疲惫。”婷婷说,“如果武汉那边给我的薪资待遇还可以的话,我就回去了。况且我父母也希望我能陪在他们身边。”

河南籍的刘亮(化名)也表示,如果有合适的机会,并且能在郑州落户的话,自己很愿意回郑州找一份工作,陪着父母。据了解,刘亮出生于河南省下辖的一个小县城,两年前大学毕业后来到上海,现在一家广告公司做策划。他说,“很难在这里找到归属感。”

但也有部分人表示暂时不会因为这些优惠政策去二线城市工作。

去韩(化名)毕业于湖南大学,现在中国人民大学读研究生。他说,毕业后的工作地点,长沙会是他的第二选择,首选是北上广等一

自 2008 年起,每年举办“百名专家淄川行”,吸引校(院)专家来淄川与企业交流对接,已成为江北地区区县级规模最大、影响最广的科技成果洽谈会品牌,10 年共邀请 2900 余名“两院”院士、专家参与,促成 610 余家企业与 149 家校(院)对接科技项目 1563 个、签订合作项目 458 个,为企业解决技术难题 1000 余个。与 12 所国内知名高校签订了长期合作协议,目前有 547 名各类专家以不同形式为企业服务。自 2013 年起,每年举办“百家企业院校行”活动,分期分批组织企业到院校拜访专家、对接项目、寻求合作,5 年共拜访校(院)150 余家次。2016 年,启动实施“百名博士进企业”活动,邀请 80 余名博士到企业现场、生产一线进行技术指导和创新调研,为企业解决技术难题 200 余个。“三百三行”活动已成为江北区县级规模最大、影响最广的科技成果洽谈活动。

山东重山集团原本是一家以水泥、氧化铝生产为主的传统企业,通过“百名专家淄川行”活动穿针引线,公司柔性引进了天津大学的方治文教授,合作研发和生产特种功能氟碳材料,该材料在航空航天等领域具有极其重要的用途,目前全球仅美国、日本可批量生产。集团总经理李哲谈到,未来 5 年内达产后,可实现年销售收入 10 亿元、利税 3.5 亿元,对发展我国高能密锂氟碳一次电池,提升相关国防装备和应急能力具有重要意义。

“服务引才”：切实增强柔性引才粘性

“当前,我区正处在老工业区转型发展的关键时期,必须强化‘第一资源驱动第一要务’的理念,坚持党管人才原则,完善政策保障,优化发展环境,努力推动人才工作实现新的更大突破。”淄川区委书记李新胜说道。

为此,淄川区以人才服务为纽带,全力打造三个“一对一”服务品牌。“区领导一对一挂包联系”:每位区领导联系 1—2 名高层次人才,每年开展走访慰问,深入座谈交流,听取意见建议,及时帮助解决工作生活中遇到的问题;“业务部门一对一跟踪服务”:组建由发改、经信、科技、人社等部门联合的人才工作服务团,深入企业精准对接人才创新创业需求,开展“一对一”组团式跟踪服务;“高层次人才一对一配备保健医生”:出台《淄川区高层次人才人才医疗保健暂行办法》,为 47 名高层次人才配备“一对一”保健医生,提供全方位的医疗保健服务,进一步提升了家庭生活服务的贴心度。

2020 年人力资源服务产业规模将达 2 万亿元

近日,据人力资源和社会保障部有关负责人介绍,根据行动计划,发展人力资源服务业要坚持“市场主导、政府推动,融合创新、集聚发展,促进交流、开放合作”的原则,以基本建立专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系为目标,人力资源服务业对经济增长贡献率稳步提升。到 2020 年,人力资源服务产业规模达到 2 万亿元,培育形成 100 家左右在全国具有示范引领作用的行业领军企业,培育一批有特色、有规模、有活力、有效益的人力资源服务业产业园,行业从业人员达到 60 万,领军人才达到 1 万名左右。

该负责人指出,根据行动计划,要实施“三计划”和“三行动”,即“骨干企业培育计划”,重点培育一批综合性人力资源服务骨干企业;“领军人才培养计划”,着力提高从业人员专业化、职业化水平;“产业园区建设计划”,培育建设一批国家级人力资源服务产业园和地方产业园;“互联网+”人力资源服务行动”,支持人力资源服务企业运用互联网技术探索开展跨界服务模式;“诚信主题创建行动”,打造一批“全国人力资源诚信服务示范机构”;“‘一带一路’人力资源服务行动”,鼓励人力资源服务机构为我国企业“走出去”提供人力资源服务,支持人力资源服务机构为“一带一路”沿线国家来我国投资办企业提供服务。

该负责人强调,根据行动计划,各地人社部门要加强对人力资源服务业发展的考核评价;落实税收相关政策,稳步推进政府购买人力资源服务;落实放管服改革要求,依法规范实施人力资源服务行政许可,强化劳动保障监察执法;加强宣传引导,鼓励举办人力资源服务业博览会等活动。(叶昊鸣)

河北省规范人力资源服务机构设置

为深入推进“放管服”审批制度改革,进一步优化营商环境,切实提高行政审批效能,经对标浙江、贵州等省份做法,结合河北省工作实际,对新设人力资源服务机构行政许可工作明确有关条件。

随着“放管服”改革的深入推进,当前我省新设人力资源服务机构的准入条件为:公司名称有与“人力资源”相关的文字,有与业务开展相适应的固定场所、办公设施和适当的专职工作人员,有健全可行的工作章程和制度,能够独立承担民事责任能力,以及法律、法规规定的其他条件。其中前四项为必要条件,法律、法规规定的其他条件可根据实际工作需要合理把握,作为行政许可的参考条件。

为提高行政许可工作效能,全省新设人力资源服务机构行政许可办结时限可在法定 20 个工作日内,承诺时限为 10 个工作日内办结,特殊情况经单位主管领导批准后可适当延长,但最多不超过 10 个工作日。各级行政审批部门可因地制宜,进一步简化优化审批流程,积极创新完善网上审批方式,努力提高工作效能,更好方便群众办事。

随着各地行政审批局的成立运行,人力资源服务机构行政许可工作大都由人社部门移交到行政审批局办理。对此,各地人社部门要主动加强沟通,“扶上马、送一程”,及时配合行政审批局做好有关工作,提前介入,及时掌握新设服务机构有关情况,为下一步的接收、监管打下坚实基础。各市行政审批局将按照“放管服”要求,制定合理的人力资源服务机构行政许可目录和流程图,通过多种方式对外公开公示,确保人力资源服务机构行政许可的顺利交接和工作效能的不断提高。(杨佳薇)

烟台实施企业劳动保障守法诚信等级评价

近日,烟台人社局印发《烟台市企业劳动保障守法诚信等级评价实施细则》。这是烟台人社局在劳动保障领域出台的首个规范性文件,旨在引导企业遵守劳动保障法律规定,履行守法诚信义务。

该《细则》主要对 9 大类、50 项劳动保障法律法规执行情况进行评价,设 A(诚信)、B(基本诚信)、C(不诚信)三个评价等级。守法诚信等级评价结果将作为企业评优评先、评选劳模、招标、公司上市、和谐劳动关系企业评选等劳动保障守法情况审查的重要依据。

守法诚信等级评价以每年的 1 月 1 日至 12 月 31 日为一个评价年度,于次年上半年完成。对于上年度被评为 A 级的企业,免予当年劳动保障监察日常巡视检查和专项检查;对于上年度被评为 B 级的企业,当年劳动保障监察日常巡视检查不超过一次;对于上年度被评为 C 级的企业,列入劳动保障监察重点对象,增加当年度劳动保障监察日常巡视检查频次,并对企业主要负责人、直接责任人进行约谈。

(王智涛 任雪娟)

(闫淑鑫)