

4 年引进 209 位高层次人才 济南“海归”效应显现

□ 鲁超国 马云云 实习生 袁苗

济南市每年拿出 1 亿专项资金,用于对引进人才的创业资助、住房安置等。对于一次集中引进的创新创业团队,可获得最高 500 万元的经费支持。

据齐鲁晚报报道,自 2009 年启动实施“5150 引才计划”,至今已有 209 位海内外高层次人才“牵手”济南,远远超过了原来制定的 5 年引进 150 名海内外高层次人才

4 年引进 209 位高层次人才

4 月 25 日上午,龙奥大厦。济南市引进高层次人才工作推进会议暨第五批引进高层次人才签约仪式在此举行。这一次共有 46 名来自美国、法国、日本等 8 个国家和地区的高层次创新创业人才成为“泉城特聘专家”。

翻开他们的履历,每一个人都非同凡响:张所明,博士,国籍美国,引进前为美国安奈卡药物研发公司药物化学部高级研究员,从事抗病毒和抗生素新药研发,申请 18 项专利;曹成波,博士,加拿大卡尔顿大学高分子材料研究专业,“新世纪百千万人才工程”国家级人选、国务院津贴获得者,首次提出仿生制备新型胶原纤维材料的原理和方法,发明了近百种荧光增白剂,采用其专利成果的企业净增效益 4.5 亿元,创外汇 6872 万美元,拥有发明专利 37 项……

“他们都是提高城市竞争力、推动高新技术产业发展的高层次人才。”济南市委组织部人才工作处处长张维国一谈起这些人才来很是自豪。

截至目前,已有 209 名海内外高层次人才入选济南市“5150 引才计划”,平均年龄 43 岁,最大 66 岁,最小 30 岁,90%以上具有海外留学、工作或创业经历,外国国籍 68 人,其中 13 人入选国家“千人计划”,24 人入选省“泰山学者海外特聘专家”。

“这些人才在国外也都是些大学教授、

企业中层。”张维国介绍,他们 95%以上拥有发明专利,带来各类专利近 1000 余项,其中 50 多项被同行或业内认可为国际领先成果,30 人研究成果被认定具有独创性;95%属于济南市重点发展的战略性新兴产业领域。

2009 年,在制定“5150 引才计划”时,张维国可没有这么乐观,“‘海归’会来咱济南吗?”当时他甚至觉得 5 年引进 150 名海内外高层次人才是一项不可能完成的任务。

在申请专项扶持资金时,参照外地标准,1 人 100 万,150 人 1.5 个亿,张维国甚至担心“钱花不出去”而把预算降低至 1 个亿。

2010 年初,首批 9 名高层次人才正式签约。这个结果比张维国想象的要好。更让他想不到的是,第二批达到 40 多个,之后声势越来越大。今年 4 月 25 日,第五批正式签约,4 年时间已经引进 209 人。为此,济南市又制定了“5150 引才倍增计划”,“不再注重数量,而是更注重质量”。

住房、子女入学全都解决

“美国的商业环境是自由的开放的,你创业的话只能去找风险投资,行就行,不行拉倒。在中国政府给的扶持力度太大了,在美国是不可能的。”济南网聪软件科技有限公司创始人、董事长、首席技术官李惠民坦言,自己回国就是想真正做番事业。

对此,张维国表示,济南引才计划不是启动最早的,但支持力度是很大的。对于引进的创新创业团队,可获得最高 500 万元的经费支持,同时可解决住房、医疗、家属随迁、子女入学,以及人才落户、项目落地、政务服务等问题。

去年,作为高层人才引进的陈冬岩的儿子入学时,就是利用了济南市政府给的优惠政策,进入外国语小学就读。今年,他的女儿也该入学了,他也打算去找市政府解决。

“在国外,生活是非常舒适,但是干到一定程度,事业上很难突破,一般干到中层没问



题,高层就特别困难,就好像玻璃天花板,让人看得见够不着。”曾是美国硅谷一名 IT 精英的陈冬岩说,虽然他在美国年收入高达十几万美元,工作也很稳定,但他认为缺乏激情,最终还是选择了回国。

陈冬岩归国后,自己投资 100 万,“泰山学者海外特聘专家”和“5150 引才计划”共提供扶持资金 120 万,让他拥有了自己的公司——济南普赛通信技术有限公司。

如今,他的公司有十几名员工,他们所研发的第一个产品“电焊机无线群控”已被中国集装箱集团应用,而“这个集团以前只用国外技术”。陈冬岩说,产品研发不比销售交易行业,会很快产生很大的经济效益,但是产品一旦研发成功并被广泛应用,所产生的经济效益也许是不可估量的。

人才作用已经开始显现

“原有的企业发展到一定程度就会遇到瓶颈,视野有局限,而引进的人才则填补了济南市一些产业空白。”济南市高新区管委会组织部副处长贾忻表示,引进的创业型人才多是带着资金和技术来的,他们对济南的贡献也

是显而易见的。

从高层次人才创业公司创办情况看,引进的 166 名创业人才中,96 人已完成公司注册,注册资金 2.3 亿元,实际到位资金 1.7 亿元。从企业经济效益看,引进人才企业有销售收入的 28 家,2011 年实现销售收入共计 9000 多万元。“预计 2012 年高层次人才企业销售收入可超过 3.5 亿元,可实现税收超过 3000 万元,同比增速超过 500%。”张维国介绍说。

目前,不少引进人才的作用已经显现。李惠民创办的网聪公司,致力于推出一种软件,通过海量数据处理技术,让国内低端的数字化变电站控制更加清晰。管理创新人才李松岩,担任济南沃德汽车零部件有限公司总经理以来,公司销售收入由 2008 年的 2.5 亿元提高到 2011 年的 4.9 亿元,利税由 3400 万元提高到 1.3 亿元。彭立增创办的爱思化工有限公司,2011 年初成立,当年实现销售收入 1800 万元,今年预计销售收入可达 4000 万元。

“从社会效益看,这些创业人才企业共吸纳本地就业或吸引外地人才 1160 人,其中大部分是具有较高学历层次的紧缺适用人才。”贾忻介绍道。

人才在线 | Rencai Zaixian

启动“人才服务月” 天津招才引智

记者近日从天津市人力资源和社会保障局获悉,一年一度的天津市“人才服务月”活动日前正式启动,天津市各级人社部门将围绕重点工程、重大项目、科技型中小企业建设发展引进人才,提供人才服务,开展“对接企业、宣传政策、搭建平台、招才引智、服务人才”五方面 100 项专项活动,活动将持续到 6 月上旬。

活动期间,天津市有关部门将组织各类专家和高层次人才与企业对接合作,帮助企业破解关键技术问题和管理难题;组织专家带培企业青年骨干,提升青年人才综合能力,丰富企业人才培养、选拔和使用模式;开展留学人员创业园巡访活动,帮助解决留学人员创业园建设中遇到的问题;组织各类就业见习基地与大项目、好项目以及科技型中小企业对接,解决企业用工难问题;加强高技能人才培养培训的针对性,对重点项目培训高级工及以上职业资格人员给予培训费补贴,为企业发展提供技能人才支撑。

据天津市人保局有关负责人介绍,2012 年天津“人才服务月”活动突出招才引智工作,将举办多项高级别、高规格的人才引进、人才洽谈和人才交往活动。其中,将组织开展“第十九届津洽会人才智力交流洽谈会”、“中国(天津)第八届海外人才网上交流洽谈会”,组织外国专家聘请单位参加外籍人才招聘大会(北京),实施“高层次留学人员高校兼职”计划等,帮助用人单位引进列入《天津市三年引进千名高层次人才 2012 年引进计划》和《天津市紧缺人才目录》的各类急需紧缺人才,推动高层次人才聚集工程深入实施。

(方问禹)

提高资产评估人才素质 上海发布管理办法

《上海市资产评估协会行业人才培养管理办法(试行)》(下称《管理办法》),经上海评协第三届理事会二次会议审议通过,于日前正式发布。

为提高注册资产评估师执业水平的目标,在行业内建立一支高素质的执业队伍,上海市资产评估协会(以下简称“协会”)结合《中国注册资产评估师继续教育制度》,通过多方调研、座谈,草拟了《上海市资产评估协会行业人才培养管理办法(征求意见稿)》,经过业内研讨并在网上公开征求意见,吸纳了许多有益的意见和建议,使《管理办法》得到进一步的充实和完善。

《管理办法》明确了行业优秀人才的组织领导班子、行业优秀人才的培养方式、行业优秀人才的产生及考核方式等。从政策、资金补助及荣誉等方面支持行业精英人才培养机制建设,吸引高学历、高素质的优秀人才加盟资产评估行业,树立以人为本的理念,形成尊重知识、尊重人才的良好氛围。

(辛文)

猎头信息 | Lietou Xinxi

国内农业遭遇人才“泥石流”

外资垄断农产品后产生的高价格、高风险“苦果”已逐步显现。国内知名猎头公司锐仕方达猎头介绍,大豆、玉米等农产品受控于外资,农业人才大量外流,中国农业正面临着新一轮的严峻挑战。

外资农产品不只一定程度地占据了国内农产品市场,而且抢夺了农业人才,由于外企名气高、发展空间大,很多拥有高学历和科研能力的农业人才跳槽到外企工作。更为严重的人才流失问题来自国家花高价培养的农业专业的大量高材生,在面临高薪资、优厚待遇、出国学习等机会的诱惑时直接选择了外资而非选择中国传统的农业科研院所或种子公司。

大量农业人才的外流让一些国内农业公司一将难求,杭州一家农业科技股份有限公司负责人向记者介绍,公司共有 14 家农场,每个农场至少配备两支团队,一支技术团队、一支销售团队。技术团队里,种植专家带领技术员研发新品种果蔬,进行病虫害防治,用物理方法生产绿色蔬菜水果;销售团队则负责果蔬的市场推广。“我们至少需要 8 名种植专家,派往全国各地。现在最发愁的是招聘不到团队带头人。公司目前只有 4 位专家在进行农技指导与管理,其中 3 位还是兼职,只有一位退休的老专家以全职方式留在公司。”负责人说。

和其他国家相比,目前中国的农业依然十分落后,外资公司已经用最先进的农业市场经济武装自己,甚至占领国际市场,抢夺专业人才,而在中国从事农业生产的大多是老一辈年龄偏大的人群,年轻人不愿从事农业生产或者和农业相关的工作。科学技术和高端人才的严重缺乏阻碍了中国新型农业科技的推广。

锐仕方达猎头表示,话语权的丧失、人才流向外资给中国农业市场带来极大的风险,中国农业正面临着前所未有的新挑战,但是未来中国将走向农业职业化的道路势在必行,农业人才将走向专业化、职业化,像美国一样降低劳动力依存度,实现农业外包,把土地外包给专业的公司运营,使用高科技、先进的设备进行农业生产和经营活动。以人才和科技的振兴为先导,才能实现中国农业千年以来的跨越式蓬勃发展。

(辛文)

“人才公寓”能否留住人才?

□ 陈春花

本月开始,《江门市区人才公寓管理试行办法》正式实施。按规定,申请人须是 2012 年 1 月 1 日后引进广东江门市区工作,本人及用人单位暂时未能解决住房的人才,包括高端人才、高级人才、紧缺人才三类。

人才公寓并不算新鲜,目前国内很多城市都已推出。这类住房主要由政府开发,企业购买,引进青年人才居住,目的很明确,就是要“招贤纳士”。对于江门来说,此次人才公寓项目启动可以说是一个进步,意味着政府真正意识到人才资源才是第一资源,“引进人才、留住人才”不再停留在喊口号,而是有了实际行动。

事实上,江门一直有引进人才的优惠政策,以往更多是从学历、职称方面给予补贴,但是人才紧缺的情况并没有因此得到改善。这一次,人才公寓就能留住人才吗?以前不时会听到身边的人说,江门留不住人才,他们所列举的理由很多,如企业待遇低、晋升空间不大、城市发展缓慢等等。都说“人往高处走”,其实不管是普通打工者还是高端人才,大抵如此。一个城市想要留住人才,关键还是要用好用人才。政府除了给人才提供一个良好的居住环境,更重要的是为他们营造一个开闢的发展平台。人才进来了,地方的科研投入、环境却跟不上,人才无用武之地,那留住人才有何意义呢?

另外,这次人才公寓管理办法中,在对三

类申请人具体阐述时,“院士”、“首席”、“领军人”等字眼特别突出,不免让人质疑,是否申请门槛设得太高?城市的发展,需要多元化的人才,领军的高层次人才固然重要,但是创新型、技能型的青年人才也不可或缺。其实人才公寓申请对象应该将青年人才也纳入其中,一方面,目前青年人才的住房问题才是最迫切的;另一方面,从长远来看,能发现和培养青年人才,对于城市储备人才和经济的发展有着重要的影响。当下,无论国内外,青年人才培养都是一个热门话题。在对人才公寓的管理中,江门是否可以借鉴其他城市,把准入标准更加具体化一些,将申请门槛稍微放宽一些,以吸引更多优秀的青年人才、大学毕业生也能走进来,留下来。

高管心得 | Gaoguan Xinde

“虽然高薪能打动人,但高薪并非全部。一些酒店为管理人员提供了良好的职业发展平台,这些酒店的人才是不容易被挖走的。”

高薪牌,为何难打动酒店高管

□ 高慧

据报道,不久前,杭州某高星级酒店年薪 20 多万竟然招不到一位合适的公关经理,大连高星级酒店管理人才也是奇缺。记者近日走访发现,这一现象并不是个例,酒店业缺中高层管理人才的状况似有愈演愈烈之势。

水涨船高的挖人价码

“几年前酒店初现招聘难时,已有专家预测酒店用工荒时代即将来临,但当时大部分酒店认为,用工紧张只是临时性的问题,一些流入制造业的员工会随着国际金融危机的加剧再次选择到酒店行业,届时用工荒会迎刃而解。然而时至今日,用工荒问题不仅没有改善反而日益加剧。”中南林业科技大学旅游学院院长钟永德认为,这一问题的效应之一就是逼迫全行业涨薪,造成饭店企业人力成本

高企。

确实,为吸引人才,很多酒店不得不靠“加薪”这种最明显的方式来吸引求职者眼球。酒店基层员工工资小幅上涨,酒店中高层管理人才工资大步上调。据湖南师范大学旅游学院酒店管理系主任唐健雄了解,目前,湖

南酒店业中层级别(部门级经理)年薪一般在 10—15 万元,高层级别(总监)年薪在 20 万左右,总经理年薪在 30—40 万。但这样的高薪仍阻挡不了酒店中高层管理人员缺、荒的问题。

在招不到合适的中高层管理人员的情况下,酒店之间开始互相物色合适人选,一旦瞄准后,不惜高价“挖墙脚”。据了解,湖南某集团深谙酒店运营之道的副总裁就曾面临跳槽费用一两百万、年薪 100 多万的价格诱惑,但最终不为所动;而长沙某高星级酒店一位副总经理在面对年薪几十万,还解决住房、用车等问题的诱惑下毅然选择了跳槽。

唐健雄认为:“湖南酒店中高层人才匮乏情况普遍存在,主要集中在四五星级酒店,由于酒店业管理人才更新较慢,所以跳来跳去都是那几张熟面孔,但他们却由于水涨船高的挖人价码越跳待遇越好。”

好马也吃回头草

业内专家认为,酒店员工跳槽原因很多,最根本的原因还是酒店快速扩张,酒店管理人才培养速度跟不上酒店发展的速度,从而导致人才供不应求。钟永德认为,现在

整个酒店业中高层人才存在一个断层,这也是前几年埋下来的隐患。当时用工充足,酒店方并没有将本身的发展与人才储备结合起来。

酒店多了,在高星级酒店担任部门经理的人被挖到低星级酒店,就有可能升为副总经理。但也要注意一点,有些中高层管理人士在这家酒店可能是“金子”,但被挖走后,虽然职位升了,但也可能变成“废铁”。“一个人出色的业绩并不仅仅是自身的原因,还受酒店自身及周围环境的影响,比如企业文化、酒店品牌、酒店优越的地理位置和本身充足的客源市场等因素,在这家酒店有着惊人的成绩不等于在别家酒店能做得同样出色。但当被挖走后,之前的客源市场可能不存在了,其本身的光芒也会随之消失。这样的后果就是挖人的酒店得不到预期的效果,开出的条件也就很难一一兑现,最终导致关系破裂。”一位曾经历过此事的某酒店部门经理深有感悟。

据悉,他跳槽失败后还返回了原先的酒店,虽然“好马不吃回头草”,但在酒店行业,“好马也吃回头草”。在同一家酒店几进几出也成为一种普遍现象。由于人才的缺乏,原先的酒店对他们仍是来者不拒。

“给高薪不如给平台”

酒店人才市场竞争日趋激烈,当“挖墙脚”成为一种时尚时,每家酒店都开始对自己的人才队伍感到岌岌自危,如何留住这些中坚力量成为他们的当务之急。

唐健雄指出:“虽然高薪能打动人,但高薪并非全部。一些酒店为管理人员提供了良好的职业发展平台,这些酒店的人才是不容易被挖走的。”

钟永德认为,酒店还要健全人才培养机制,做好人才储备工作。人才储备应从最开始的招聘抓起,可通过明确的招聘公告,向应聘者昭示应聘条件,尽量多地宣示酒店的用人原则与管理特点,使得应聘者先对照岗位要求进行一次自我预判,较为清晰地了解应聘岗位的特点和要求,这一步骤是对酒店和员工双方都负责任的行为,只有这样,才有可能为相应的岗位招聘到符合酒店长远发展目标的人才。同时,招聘完成后应由人力资源部出方案对所需求的“潜力股”重点培养,科学规划,可将其职业生涯管理工作融入酒店培训体系中。

“酒店不能仅向员工提供一些提高其劳动技能的培训,这样的培训虽对酒店有益,但对员工个人而言,吸引力不大。”钟永德表示,在技能培训的基础上,酒店还应选择地引入一些能够提高员工个人潜能、对员工未来发展有帮助的培训,将酒店的企业文化、目标和价值观融入培训之中也很重要,目的是使员工的个人价值取向与饭店的经营理念及发展战略、发展方向达成一致。