

编者按:县委县政府高度重视三个“一号工程”的贯彻落实工作,常山传媒集团特开设《亲清U约》节目。为全力打造“全市前列、全省一流”的营商环境最优县,人才是必答题,我县如何做好引才、育才、留才的文章?现本报将《亲清U约》第一期节目予以刊发,以飨读者。

《亲清U约》第一期

如何做好引才、育才、用才、留才文章?

(上接上期三版)

主持人:刚才两位老总提的问题都是大同小异的,都是要把我们常山本地的发展情况,告诉我们所有在外的常山人,能够吸引更多常山本地人才回到家乡,来建设家乡。陈主任,您觉得我们两位老总提的建议怎么样?

陈鸿:我感觉两位老总都已经讲到问题的点上了,我们常山从去年统计的数据来讲,有7万多人在外务工。从外面吸引进来的,包括省外、市外有2万人不到,有将近2万的逆差。我们现在要做的工作也是今年重点,主要是分两步走,第一是把公共就业服务平台触角延伸到村社一级全覆盖,我们去年开始也尝试着用两支队伍,一个是村社网格员还有阳光志愿者,我们是每两个月开展一次进村入户送岗位,把我们先导哲丰优质的岗位推送到农户手上。第二个是我们积极开展“老乡留常山 岗位送给U”系列的线上线下招聘。从效果来看,还是存在信息没有打通的情况,不说一公里,可能也就最后几米。信息互通这块很关键,而且还要有及时性,企业的岗位变化,在外务工的人员要接收到,这是今年我们重点要解决的问题。所以我们今年在着手打造,以四个中心镇为基点的人力产业园建设,希望通过人力资源产业园,包括人工市场,把触角延伸到村社一级,把更多在外务工的优秀人才,技术人员吸引回来。我们现在一些工作正在做,相信未来会有更多的人才回到常山,为常山的发展贡献自己的一份力量。

主持人:作为政府部门还有很多工作要做,刚才王总和史总都提出自己的意见建议,那职工们还有什么意见建议?

浙江哲丰新材料有限公司员工吴梦梦:公司周边游玩的地方较少,我们单休一天,想去外面玩不太方便。而且企业的单身小伙伴比较多,希望有一些相亲活动可以帮他们解决这方面的需求。

浙江哲丰新材料有限公司员工吴宾宝:可以多一些娱乐、运动设施,丰富我们的业余生活。我们住在公司附近,还希望可以多设置一些共享单车,方便我们往返。

浙江哲丰新材料有限公司员工徐美平:吃娱购场所少,希望增加相关配套。

浙江哲丰新材料有限公司员工樊浩浩:我觉得常山各方面都很不错,希望可以更进一步。

浙江哲丰新材料有限公司员工江方云:希望有更多的团建活动,丰富大家业余生活。

浙江哲丰新材料有限公司员工李怀:路上大货车比较多,尘土飞扬,大家上下班不太安全,希望有所改善。

主持人:欢迎回来,刚才我们也听到很多不同的意见建议,听说我们组织部人才办在交友的方面,是有一些工作在做,我们具体有什么样的做法?

胡斌:实施“青恋计划”。依托“亲青恋”交友平台,有效整合团委、民政、工会、妇联等资源,打造“小青嫒”品牌,年内开展青年婚恋交友活动不少于4场,总覆盖不少于1000名单身青年,促成单身青年成功“牵手”50对。鼓励社会资本以冠名、合办等方式,常态化承办“青年集体婚礼”活动。打造“亲青恋”青年婚恋交友基地不少于5个。

主持人:刚才我们说到了很多把人才留住措施,那引才方面也是非常重要的。我们现在知道全国各地都在抢人才,我们常山作为山区26县之一,其实区位优势并不大,我们如何在这场抢人大战中占得先机,去吸引更多人才来到常山。胡主任,我们现在的政策方面是怎么去做的?

胡斌:人才政策是构建良好人才生态的重要组成,也是各地抢夺人才的重要抓手。面对全国各地愈演愈烈的“抢人大战”,我们作为山区26县,论区位优势并不明显,人才资金也拼不过发达地区。所以我们在政策制定过程中始终坚持“差异化竞争”,集中财力办关键事,实事求是引进常山需要的紧缺人才,特别是针对民营企业引进人才的政策力度全市最优。这里主要介绍两个最有含金量的政策:

一是优秀人才津贴。我们针对民营工业企业的引进人才,按照人才引进标准上浮150%的标准给予优秀人才津贴制度。其中博士生为45万元,“双一流”硕士生为12万元,普通高校硕士生或“双一流”本科生为9万元,普通本科、大专、中专生给予5万元、4万元、2万元的人才津贴。

二是购房补贴。对新引进来常或自主创业的人才,给予购房面积补贴。博士生为60平方米约72万元,“双一流”硕士生为30平方米约36万元,普通高校硕士生或“双一流”本科生为15平方米约18万元。如果到民营工业企业工作,大专生和普通本科生还能获得5平方约6万元、10平方约12万元的购房补贴(大专生和普通高校本科生享受购房补贴政策,这个在全市乃至全省都是独一份的)。同时,我们购房补助与房屋面积挂钩,随行就市、水涨船高,不受房价波动影响。

同时人才政策不仅仅是物质奖励,还有精神激励、机制创新、服务优化等等,这方面如果做好了,往往可以起到事半功倍的作用,在这些方面我们也做了很多探索:

一是强化对优秀人才的引领和政治吸纳,推荐优秀人才参选“两代表一委员”。创新推出常山名匠、企业首席人才官、人才工作示范单位等评选,营造重才、爱才、敬才良好氛围。

二是创新人才评价体制改革。建立以投资额度、纳税强度、人才贡献度为导向的人才评价体系,授权符合条件的企业



▲《亲清U约》第一期录制现场

人才举荐权(说白了就是企业需要什么人才企业自己说了算)。去年我们共评定了14名“常山县企业突出贡献人才”,享受政策奖励资金308万元,以此来激发企业人才创新动能(先导、哲丰均有人才享受)。

三是聚焦人才关键小事。针对人才就医、子女就学、配偶就业等人才比较关注的事情,创新推出“教育券”、人才健康体检等关爱举措,并构建购房补助+公积金贷款额度提升+人才公寓“三位一体”的住房保障体系,让人才在常山安身、安家、安心。

主持人:王总,您觉得刚才胡主任说的这些政策,对我们企业来说实不实用?

王伊钧:这种奖励的力度还是有一定作用的,对于企业的发展也非常有益。基层引进的一些人才来了以后,我认为,最重要的是在子女就学方面加大一些扶持力度。

主持人:刚才我们也说到常山作为山区26县,在区域优势上是有一些不足的,对于高精尖高层次人才的吸引力度相对其他地区不是那么高,那我们县里对高精尖的人才引才方面有什么样的政策措施?

胡斌:针对这个问题,我县始终秉承“不求所有、但求所用”的理念,实施周末工程师计划,巧借高端人才周末、假日等时间空档,通过顾问指导、兼职服务、“候鸟式”聘任、项目合作、成果转化等方式,吸引高层次人才利用周末等空余时间来常开展技术服务,为企业破解发展难题,提供解决思路。共聘请“周末工程师”30人,达成项目合作40余项。同时也鼓励企业到高校去开展校企合作,近年来相继成立了浙大(常山)现代农业发展研究中心、浙江理工大学常山研究院,并取得了一定成效。去年新建省级院士专家工作站、省级博士创新站总数位列全市第一。

主持人:感谢胡主任,通过这样的政策,能让大城市以及高校的高精尖人才走进常山,为企业来解决难题。史总,您觉得些措施对企业来说有帮助吗?

史君齐:校企合作改革我们这几年也是做得比较成功,用团队的力量解决我们企业当前存在的问题,相对来说做起来对双方都有利。

主持人:嗯嗯,刚才胡主任也说到我们在引才方面想了很多办法,也出台了更多政策,这些政策的精准度怎么样?对企业来说是否实用?这也是我们想要讨论解决的问题。两位老总,对于企业来说还需要政府部门为你们做什么吗?

王伊钧:对我们企业来说,希望政府能够出台含金量更高、更实惠的政策,把一些最好最有效的政策落实到企业。那么对于我们来说,也就有靠山了,也可以大力宣传了。

史君齐:对企业来说,政府做了很多工作,支持力度是比较大的。对我们常山来讲,硬件设施这一块和其他地方还存在着差异,我希望这一块有改善。再一个是企业与企业之间还要多交流。像我们企业男生多、女生少,而有些企业女生多,那双方的员工是不是可以多进行交流?交流目的是让他们能够留在常山。刚才我们胡主任讲的事情,我认为比较好的,若这块内容能够真正落到实处,肯定对留住人才至关重要。

主持人:好的,感谢两位老总的经验分享和意见建议,也感谢两位主任为常山人才工作做出的努力。希望有更多的人走进常山,留在常山,为常山的发展贡献力量。再次感谢四位的到来,本期节目就到这里,再见。