

“五法”联动破解高层次人才引进难

椒江区，浙江省台州市中心，沿海改革开放前沿地区之一。随着发展的深入，椒江区同样面临转型升级的需求。转型之基在哪？“人才投资是效率最大的投资”。椒江区意识到。

产业转型需要什么样的高层次人才，如何引进所需人才，如何让引进人才落地生根发挥作用？经过几年探索，椒江以实施“五法”联动为抓手，在高层次人才引进工作上取得了积极成效。所谓“五法”，就是产业引导法、梯队培育法、筑巢引凤法、立体撒网法、亲情服务法。

目前，全区共有硕士、副高以上高层次人才 3600 多人，其中具有海外背景的 300 多人，入选国家“千人计划”6 人、浙江省“千人计划”11 人，省“151 人才”17 人，市“500 精英计划”39 人。

产业引导法破解引才行业一边倒

椒江区作为浙江省级医药原料基地，全区共有 30 多家医化企业，全区引进的海外人才中 90% 以上集中在医化行业，呈现出人才集聚过于集中单一产业的问题。

“以产业集聚人才，以人才壮大产业”。椒江区调整发展思路，连续出台了创新驱动发展、加快经济转型升级等 20 多个政策文件，重点升级改造医药化工、机械、电子电器等传统支柱产业，培育发展光电子、信息、新材料等新兴产业，逐步打造与产业发展相匹配的“人

才链”，推动人才集聚与产业培育联动发展。

新杰克集团通过实施产业创新战略，成功兼并了世界三大自动裁床生产商之一的德国奔马公司和拥有顶级自动裁床技术的拓卡公司，建立了奔马拓卡公司。在实现由轻工业缝制设备加工向大型成套设备、系统集成的高、精、尖机械产业升级的同时，吸收了两家企业 300 余人的研发团队，将产业优化和人才集聚完美结合。

2012 年以来，椒江区申报的 80 名“千人计划”和台州市“500 精英计划”人才中，机械、电子、新材料等行业共申报 43 人，占申报数的 1/2，突破了医药化工行业高层次人才“一枝独秀”的局面，跨出了多产业多行业集聚人才的新步伐。

梯队培育法破解引才主体独角戏

长期以来，椒江区海外高层次人才引进主要集中在几家龙头企业，而规模稍小一些的企业引才意识不强，吸引力不够。

为破解引才主体过于集中的难题，椒江区紧密结合产业导向和发展前景，加大个性化扶持力度，在龙头企业下增强骨干企业和成长型企业的引才力度，有效地发挥了企业引才的主体作用，形成人才的梯队化发展。

奥翔药业是椒江区一家骨干型化工企业，近年来，在区委、区政府政策的鼓励下，加大引才力度，实现了良好的经济效益。

“近年来，公司引进各类高层次人才 8 名，研发能力有效增强。”奥翔药业总经理郑志国介绍说，2013 年公司产值 1.5 亿元，2014 的产值达 2.8 亿元，已开发 132 个新项目，申请多个国家和地区发明专利共 21 项。

目前，该区有全国民企 500 强 3 家，上市企业 6 家，省创新型企业 7 家，省级以上科技型企业 66 家，初步构建了领军企业、骨干企业、成长型企业等优化组合的梯队发展结构，形成了人才引进的梯队“作战

集团军”。其中 30 多家企业已成功引进博士 50 多名，硕士 160 多名。

筑巢引凤法破解引才结构“片面化”

相比较创新而言，人才创业对于土地、资金、政策等要素要求比较高。对此，椒江积极突破自身土地少、发展空间受限的不利因素，出台了《关于高层次创业人才引进和扶持工作的若干意见》等政策，重点加强创业人才引进。对来椒江创业的高层次人才最高给予 1200 万元的创业资助、500 平方米的创业场所、三年贷款贴息等各种优惠政策。

“没想到椒江区不但在短时间内完成了工商注册等各项服务，还快速落实了创业扶持资金。”一讲到区委落实的 1200 万元创业扶持资金，台州市“500 精英计划”专家、星星新材料股份有限公司核心技术拥有者杨教授就兴奋地说，“这为我们企业的顺利发展奠定了良好的基础，使我们对企业在椒江的发展壮大充满了信心。”

该区 2013 年下半年，新引进落地了两个拥有国际领先技术的“海归”创业团队，其中，星星新材料股份有限公司的“液晶光增亮膜”新材料项目已进入试生产，预计投产后两年内可实现销售额 4 亿元。

该区 2014 年全面启用了建筑面积 70000 多平方米的区科技园，为初创期的科技型中小企业等提供全方位的科技创业孵化服务，已成功引进孵化企业 60 家。

立体撒网法破解引才渠道单一性

企业是引进高层次人才的主体，但受信息交流渠道的因素制约，有时难以实现与人才的有效对接，往往造成“失之交臂”的遗憾。

针对这种现状，椒江区积极发挥政府的主导作用，通过采取专场招聘、对接洽谈、网络引进、项目合作、增设引才工作站等多种方式，

全方位、多层次地帮助企业建设引才“高速路”。

在发达国家、国内一线城市设立引才工作站，实现与海外人才的零距离对接。目前，已在波士顿、巴黎、北京、上海等8地成功建站，每年投入100多万元作为引才专项经费，已成功引进了国家“千人计划”专家叶其壮在内的海外高层次人才8名。

大力推进柔性引智，依托海正中央研究开发院、海正国家级重点实验室及省级缝纫机创新平台等40多家省级以上重点实验室、博士后工作站和技术中心等平台，吸引各类技术人才2200多名，其中具有海外背景的60多人。2014年2月，成功创建中国首个县级“海智计划”工作基地，充分发挥“海智计划”130多个海外团体在引才聚智中的作用。

健全人才与项目供需双向对接机制，及时收集企业需求信息和海外人才择业信息，实现信息双向互动、实时沟通。2014年以来，双向交流信息128条，初步达成技信合作意向40个，人才引进意向19个。

亲情服务法破解引才对象融入难

椒江因远离上海、杭州等大城市，受交通等因素制约，区位优势受限，对外影响力不足。海外高层次人才对椒江的人才引进政策和人才发展环境了解甚少，在人才引进过程中出现竞争力不足、人才难融入等问题。

为此，椒江在开展“一站式”服务的基础上，积极提供“保姆式”服务，以亲情关怀，提升引才竞争的软实力。

“女儿在这里能够得到良好的教育，也使我一到椒江就能全身心地投入到本职工作中。”2014年5月份引进的“海归”博士、美籍华人冯仁田深有体会。仅仅一个上午，椒江区人才办就将其女儿安置到一

所知名小学就学。

椒江区整合政府各方资源，加大对人才的生活保障力度。建立服务人才专项例会等制度；在住房保障上，已累计计划出400套、总面积4万多平方米的经济适用房作为人才公寓，并规定引进人才在椒江购房最高可享受300万元的购房补助、每月8000元的租房补贴；在生活保障上，给予各类高层次人才最高每月1万元的生活津贴，同时实行医疗绿卡制度，提供VIP医疗保健服务。近两年，对口安置人才家属就业5名，子女入学40多名，解决了人才的后顾之忧。

建立区四套班子领导一对一结对联系人才、政府重大决策咨询人才等制度，“两代表一委员”候选人向高层次人才倾斜，提高人才的政治待遇。引导企业完善股权分配、红利派发、职务晋升等激励机制，增强海外人才的归属感和责任感。目前，近300名高层次人才参与海正药业、水晶光电等多家企业股权、红利分配，股金总计超过4亿元。组织并资助各类高层次人才参加国内外培训进修、学术交流等活动，资助人才达400多人。依托人才协会专门建立人才图书馆，免费开通万方数据、超星图书馆等查询服务，拓宽人才知识更新的途径。

学者点评

椒江区在高层次人才引进方面走在前列，其特色在于多法并举，人才工作做到了全局性思考和精细化管理。人才价值链应当依托产业价值链，椒江人才工作紧扣产业引导和梯队培养相结合这个“牛鼻子”，工作扎实细致，成效显著。吸引海归人才回国创业，资金和工作环境是首要因素，椒江区下功夫努力为人才提供最优厚的工作条件，解决子女入学和就业难等问题则为人才创业扫清障碍。积极利用国际人才平台招徕人才，建立全球化人才信息库等举措，则体现了椒江人才工作的良苦用心。