

## 构筑人才集聚地 翩翩凤凰栖上虞

### 着力打造人才集聚高地

“回国主要致力于光学科技开发，让国内孩子延缓近视加深。”现任浙江依维视光学科技有限公司总经理的海归人士邵海平坦诚地说。这位美国俄亥俄州立大学材料科学与工程专业的博士，在美的工作履历异常丰富，先后担任过美国通用汽车公司工程师、爱迪生研究所院士、波士顿科学院院士。2013年6月，他怀揣开发光学研究产品的梦想，从美国回来与朋友合伙创业，当年入选省“千人计划”人才。

随着近年来“人才强区”战略的深入实施，越来越多像邵海平这样的海外人才引进到上虞，成为提升企业核心竞争力、助推产业转型升级的重要支撑。截至2014年年底，全区企业人才达到141624名，其中企业经营管理人才38429名，专业技术人才75013名，高级工以上技能人才28182名，企业人才占了全区人才总量的85.2%。包括国家“千人计划”人才2名、省“千人计划”人才7名、绍兴“330海外英才计划”专家14名。

### 善待人才才能留住和引进更多的人才

近年来，上虞区出台完善了一系列政策文件，来吸引、留住、激励人才。其中，最具影响力的是形成了企业高层次人才“引进补助、

培养奖励、创业资助、税收减免”四位一体的政策体系。如企业人才购房货币化补助政策，采取政府引导、企业配套的形式，对人才购房给予20万~100万元的货币补助，财政累计补助购房资金达5695万元。推进人才公寓建设，总投资6.89亿元、建筑面积14万平方米的人才公寓于2015年正式交付使用，在首轮认购中，共有154家企业认购564套人才公寓。不少企业还纷纷建造了自己的人才公寓，如金盾公司投资2亿余元建造金盾家园。同时，建立企业高层次人才“绿卡”服务制度，对企业高层次人才来虞创业和工作实行就医绿色通道、子女按需择学、配偶工作对口安排、定期疗休养等政策，引导各类优秀人才向企业集聚。

善待人才才能留住和引进更多的人才。通过建立“政府搭台、企业唱戏”的人才引入机制，采取多种形式，积极拓展引才引智渠道。近三年每年引进各类人才在8500名以上，其中硕士及副高以上高层次人才250名以上。进一步深化产学研合作关系，采取聘用、兼职、参与课题研究、技术咨询等形式柔性引进人才，目前全区已有410余家企业与240余所院校合作联姻，聘请了850余名教授、博士生担任企业特别顾问或“客座专家”，成为地方经济发展强有力的智力支撑。同时，始终坚持把人才环境建设作为引才、留才的重要举措。每年对企业高层次人才进行走访慰问，结合“进企业、解难题”活动，为企业解决人才工作难题提供指导和帮助；扎实开展人才工作示范点建设，重点培育15个人才工作示范点，以点带面推进企业人才工作；组织开展“专业技术拔尖人才”“十佳高技能人才”等评比表彰和宣传活动，举办科技节、人才宣传月等活动，营造重才爱才社会环境。

在区委、区政府的积极引导下，上虞许多企业建立健全了引育并举的聚才机制、公平竞争的选才机制、人尽其才的用才机制、系统多元的爱才机制，一些企业还建立了技术入股、期权激励等薪酬激励体

系和医疗补助、带薪年休假、购车补贴等福利保障体系，为各类人才创新创业营造了心情舒畅、潜心干事的良好环境。

上虞佑谦特种材料有限公司研发部主任杨明君说：“无论是政府层面还是企业层面，各类政策都能及时落到实处，对于人才集聚是很有活力的。我来上虞这么多年，工作、生活从来没有后顾之忧，可以全身心地投入到项目的科研开发和技术创新上。”

### 为人才搭建创新创业的平台

浙江启明生化科技有限公司是一家高科技制药企业，目前公司高层均由具有多年在欧美国家工作经验、对国内外制药领域较熟悉的 10 多位海归人士担纲，形成了一支强有力的领军团队。担任启明公司技术总监的卢扬锡，是美国麻省理工学院的博士后，在美国工作生活 30 余年，已在国际药学研究领域取得辉煌成就。他说：“上虞在区位、交通和产业发展等方面很有优势，又有这么好的政策和产业导向，尤其是有效搭建了许多创新创业的平台，对我们这样的人才密集型企业来说，是很有吸引力的，所以没有理由不来上虞做一番事业。”

为了给人才一个一展身手的舞台，上虞区政府出台奖励政策，鼓励企业建立博士后科研工作站和各类技术研发中心，目前全区共建立了 5 个国家级和 1 个省级博士后科研工作站，91 家国家重点扶持高新技术企业，54 家省级以上企业研究院（研发中心）。按照组织健全、制度完善、队伍精干、运行规范、成果突出的标准和要求，规范科创平台运行管理，充分发挥各类科创平台在科技创新和人才培养中的作用，先后组织实施了“百个科创平台提升计划”。如浙江卧龙集团通过构建多层次的人才创新平台，鼓励人才自主创新。在集团层面，建立由 8 名院士专家和 7 名企业技术精英组成的技术管理委员会，破解集团中长期产品研发中的技术难关；在产业层面，建立卧龙杭州电气技

术研究院、国家级博士后科研工作站，专门研发高压变频器、磁悬浮轨道交通技术、伺服驱动控制等电气技术；在项目层面，加强与著名院校之间的产学研合作，如与浙江大学共同开发“磁悬浮轨道交通技术”项目，与哈尔滨工业大学共同研发“磷酸亚铁锂电池”项目等。

如今，上虞已把人才创新平台建设提升到一个新的层面。按照“一个主导产业对接一所具有强势学科的综合大学”的目标，系统整合现有区级公共创新平台资源，与复旦大学、浙江工业大学等综合性大学成立上虞研究院。这种新型的合作创新平台，将有力推动化工、照明等几大主导产业科技进步和转型升级。

### 强化对各类人才的培训培养

浙江龙盛每年的人才培训培养经费支出在 1500 万元以上，每年用于技术研发的投入占到公司销售总额的 3% 以上。如染料事业部副总章建新只有高中学历，通过定点培养深造，逐步从基层班组长成为技术和管理能人，他担任副总后，染料事业部的生产效率和产品质量得到明显改善。龙盛董事长阮伟祥说：“人才是可以培养造就的，人才经费需要多少就用多少，人才经费永远没有预算。”

在对人才的培训培养上，上虞区做到不拘一格，坚持以需求为导向，采取自主培养与借力培养、政府引导与企业主导、院校进修与实践锻炼相结合的方法，使越来越多的企业经营管理人才、高层次人才、高技能人才得以涌现。

在企业经营管理人才培养上，先后与清华大学、上海交通大学、浙江大学、台湾健峰集团等知名培训机构合作，五年来举办工商管理总裁高级研修班、企业经营管理人才战略思维研修班、上市金融知识培训班、职业经理人培训班等 40 余期，累计培训企业经营管理人才 2500 余人；在企业高层次人才培养上，以企校联办“硕士班”、委托

培养、进修深造等方式，培养高层次人才 352 名。近年来先后共有 37 名企业高层次人才入选省“新世纪 151 人才工程”培养对象，17 名高层次人才评为绍兴市高级专家、专业技术拔尖人才，16 个创新团队列入绍兴市创新团队培养对象；在企业高技能人才培养上，完善高技能人才培养资助办法，发挥区职教中心、职业中专以及社会职业培训机构的作用，开展“百名技师进职校”活动，优化技能人才教育培养。2013 年开始，又启动实施了首轮“金蓝领”培养计划，深入组织开展“技能大培训”，坚持每年两次的技能大比武，新建技能大师工作室 6 家。2013 年通过企业自主评价培养技能人才 2190 名，三年中累计培养高技能人才 6200 余名。

### 学者点评

作为浙江省上市公司的摇篮之一，上虞正在逐渐从民营经济的繁荣之地转变为科技人才创业就业的集聚高地，海纳百川的人才环境日益显现。上虞的人才工作特色在于把人才强市战略落到实处，通过政府看得见的手，推进企业把尊重人才、善待人才、珍惜人才变为自觉行动。通过这些年的实践，一大批民营企业不断改善人力资源管理手段，向管理要效益。形成了聚才、选才、用才、育才的良好机制，技术入股、期权激励等薪酬激励体系也逐步推开，成为上虞企业的软实力，为上虞人才工作引领地方经济、社会发展夯实了基础。