



全国人才争夺战日趋激烈。就在两会期间传来消息,南京、杭州、济南都在出台政策或实施细则吸引人才。怎样才能在这场全国乃至全世界的人才争夺战中,既能留住“儿子”,又能招来“女婿”?该出台怎样的配套措施才能更好地留住人才?

这个话题引起了与会代表委员们的热烈讨论。

迈赫机器人的员工正在调试机器人。(资料片)



人才争夺战日趋激烈,各地纷纷发政策红包 招“女婿”留“儿子”,鲁企很拼

本报特派记者 王皇 高寒 张玉岩

机器人公司跟院校合作 破解人才困境

张赛是济南第一家机器人企业翼菲自动化的创始人之一,他是济南人,先后在清华大学和美国哥伦比亚大学读书。回济南创业时,已是深圳一家上市公司生产研发方面的高管。他坦言,在山东创业做工业机器人有困难,难题之一就是人才问题。

对他来说,最理想的人才来自国内一流院校的精英,然而这些高端人才往往都奔向了国内一线城市,“很难留得住他们。”张赛感慨道。在经历过招人难以及技术难题难以攻克困局之后,他开始想其他办法。其中跟高等院校合作,就成了他破解人才和技术瓶颈的一张牌。

对此,他颇有心得。去年11月6日,翼菲自动化刚刚发布的那款“猎豹”并联机器人,就是与清华大学的刘辛军教授团队合作的产物。而从与刘辛军教授见面交谈到最终做出产品,张赛仅用了半年时间。这样的转化时间比公司创立时原型机一年半左右的研发时间已经大大缩短。

张赛说,目前对工业机器人的研究,国内不少高校已经有较高技术和理论水平,而公司在控制系统、算法等软件方面则更有优势,因此与高校合作后生产出产品,运用到实际生产中,再不断进行磨合,已经实现了控制系统和软件方面的多次迭代。

同样作为省内机器人企业的领军,迈赫机器人自动化股份有限公司总经理王绪平也表示,他们也有一支“兼职”的科研队伍。“这些人主要包含国内外科研院所,各高校、知名公司的科研人员。”他说,企业现在将他们彻底招人麾下比较困难,因为他们这些人目前一般拥有比较好的工作和收入,跳槽的意愿也不会很强。“公司用人不求所有,但求所用。”王绪平介绍,他们可以与之进行项目合作、技术攻关等。

到美国、到北上广 异地设立事业部

当然,他们也同时遗憾地说,校企合作只是退而求其次的一种方式。“如果能把人才攥在自己手里,对于企业研发的稳定性、持续性都会有好处。”但

对于山东的机器人生产企业,特别是位于三四线城市和县城的企业来说,招揽人才时遇到的限制会更大。

迈赫机器人的注册地就位于潍坊诸城。王绪平说,高端人才都是身怀绝技,行业内相互挖人现象非常严重。这也造成了人才流动性大,催生了人才招聘的高成本。“尤其是在智能装备设计研发等领域,省内人才比较匮乏。”

迈赫机器人面向汽车、机械制造等企业,提供各类工业机器人。王绪平介绍,企业对机械、自动化、电气、软件开发、物联网等相关专业有大量的人才需求。“我们毕竟是位于县城,因此除了更加主动地四处搜罗人才外,更需要采用一些新型的人才培养和使用模式。”

这是他们解决技术和人才问题的另一张牌。他举例说,目前迈赫机器人的专职研发队伍分为两批。一批是在诸城,主要负责涂装、传送等技术的研发。“此外,迈赫在北京、天津、上海、济南等地都建立了研究院。这些研究院笼络了来自全国各地的人才,主要进行软件开发、机器人研究、智能焊接、物联网、智能绿色建筑设计等研究。”

而即使身处省会城市济南,翼菲自动化也拥有几处异地的研究院。比如在企业创业早期,他们还在美国硅谷设立事业部,有硅谷的相关人才对公司进行科研支持。这在企业创业之际,给予了极大的支持和帮助。目前,该公司在上海和深圳设立了分公司,一旦有急需的人才不愿意到济南来,也可以选择到上海或深圳工作。

当然由于远程管理的效率和成本都有所提升,因此,他们还是希望高端人才能够直接来到总公司工作。“目前我们的研发人员都在济南,招聘人才时还是会优先说服他们来济南。但未来如果有这样两难的情况,我们也可以给人才提供更多的选择。”张赛说。

打好“感情牌” 吸引外地优秀人才回乡

在全国人才争夺战激烈的当下,高端人才也面临着被“挖角”的可能。

就在前几天,张赛刚刚送走了几位来自其他城市的客人。这些客人是当地专门负责招引项目的政府官员。“不少城市都非常重视工业机器人产业的发展。”该公司市场战略发展部总监孟婉婷介绍,在了解到翼菲自动

化这个新兴初创企业后,不少企业便过来挖人,甚至想游说到他们所属城市开办企业。

孟婉婷说,其中的一个一线城市给出了厂房3年免租金,而另一个一线城市则承诺,只要企业过去,企业高管能以1.3万一平米的价钱购房。这些福利条件再加上产业集聚效应,如果真的搬到那里,对企业发展会更加有利。但公司的核心团队都是山东人,始终秉承着在家乡创业的初心。

张赛直言,对于高端产业,济南乃至山东的发展环境方面与南方城市有差距,想吸引人才,可能更多的是打乡土情结这张牌。“山东人普遍有乡土情,这对公司引才方面是一个突破点。目前,公司的研发人员多是省内山东大学、济南大学、山东科技大学的毕业生,或国内高校如清华大学、哈工大、上海交大毕业的山东人。”

“我们山东人讲义气、豪爽、重感情,那我们的政府是不是也可以多从软件、情感上下工夫呢?”江苏省山东商会会长鲁宏振说,如何让在外地的优秀山东人回去创业,其实是个很值得研究的问题,打好感情牌要下细功夫。

人才配套措施 可以更灵活些

“我们好不容易从国外引进的人才,如果配套跟不上,很快就被别的省份挖走了。”9日下午,全国人大代表、烟台荣昌制药股份有限公司董事长王威东感慨现在人才争夺战越来越激烈。

在科技创新成为社会共识的当下,全国各地的人才争夺战升级,作为企业负责人,王威东说,“目前中央和省里引进人才的政策非常好,但是配套的措施还有进一步完善的空间。”他认为,目前山东的快速发展,亟需引进大量人才,我们引才的配套措施可以更灵活些,以便适应这种爆发式需要。

据悉,近年来,山东的人才措施也一直在出新。为灵活引进“杰出人才”和“领军人才”,去年山东出台了《引进顶尖人才“一事一议”实施办法》。目前,山东已经确定了首批7名“一事一议”引进的顶尖人才,其中杰出人才3人、领军人才4人。

这7人集中在高端装备、新能源新材料、医养健康、现代高效农业等产业领域,与山东新旧动能转换十强产业契合度高。

全国政协委员李掖平: 县域特色文化产业 要“小而美”

本报特派记者 陈玮

“县域特色文化产业不能‘高大全’,而是要‘小而美’‘小而专’,注重因地制宜,发挥比较优势,突出重点产业。”近日,全国政协委员、省政协副主席李掖平就我省县域文化产业发展提出建议。

她说,山东是文化大省,有着丰富的文化资源。但我国很多省份的县域文化产业与西方发达国家相比,依然面临着基础薄弱、总量不大、动力不强、创新不足等很多问题。特色文化产业的种类偏少,很多县市“千城一面”,特色不突出,特色资源的深度开发不够。

李掖平讲了一个故事。有一家公司邀请她作为专家,参加一个淄博旅游推介论证会,计划把“牛郎织女的感情故事”作为当地县域旅游的一个亮点。“这个想法很好,但对于淄博来说,更有吸引力的,是作为齐国的发祥地。”李掖平说,稷下学宫的兴盛、当时商贸文化的高度发达,以及齐文化学说的基本建立,都是当地独有的文化资源。以齐文化作为文化资源推介,要比一个浪漫爱情故事更能体现当地的文化特点。

李掖平建议,各县区要摸清自己的家底,找到自己最具代表性的亮点,把握自家的“拳头”产品。把握好“拳头”产品,必须因地制宜。县域特色文化产业不能“高大全”,而是要“小而美”“小而专”,要注重因地制宜,发挥比较优势,突出重点产业。尤其要发挥重点行业的品牌效应和规模经济效益,对相关产业形成吸引力和辐射力,进而逐步布局文化产业全域化发展的体系。