

我省开启离岸创新人才认定和补贴申请 最低补贴300万,全国首创

本报济南3月31日讯(记者周国芳)新一轮“人才争夺战”已经开始,外籍高端人才也不例外。日前,省人社厅印发《关于组织开展离岸创新人才认定和引才用才补贴申请工作的通知》,根据人才引进使用数量和基地规模,经评审认定,分三档给予离岸创新创业基地500万元、400万元、300万元的引才补贴。

所谓离岸创新人才实际就是我省各类离岸基地聘请使用的外籍高端人才。《通知》明确,

申请范围包括我省各类企业、高等院校、科研机构、社会组织、个人在国(境)外建立的研发基地、开放实验室、科技孵化器、技术转移中心等;中央驻鲁企业、单位在国(境)外建立的研发基地、开放实验室、科技孵化器、技术转移中心等。有意愿的单位可以开始上报申请材料,于5月31日前报送。

据了解,离岸创新人才认定的重点主要是五种类型:从事科学前沿探索研究,具有创

新潜质的优秀科学家;推动我省在关键核心技术和自主知识产权上实现突破的创新领军人才;帮助我省企业参与国际经济竞争的企业家及管理经营人才;从事战略规划、风险评估、资本运作、产品设计、技术转移等领域工作的高层次专门人才;通晓国际经济金融运行规则、熟悉“一带一路”沿线国家及驻在国法律制度和政策的高端人才。值得注意的是,对于离岸创新人才的认定采取“随时

申报,动态调整”的方式。为什么把目标锁定在离岸创新人才?省人社厅引智综合处相关负责人介绍,对于外籍人才来说,此前只有在山东本土工作才能享受我省引进外国人才的政策,因此,有一部分我省各类单位的海外、国外基地直接聘用的外籍人才就成了“政策空白”。“这重点解决了各类海外离岸基地直接聘用外国人才无政策依据、无优惠措施等问题,实现人才引进范围等全覆盖,是我省人

才政策体系的有益补充。”省人社厅相关人士介绍。这是全国首个有关离岸人才引进和使用文件的落地。作为全国首个“吃螃蟹”的省份,山东是“摸着石头过河”。“多次征求意见,几经修改,先后召开不同范围座谈会6次,收集各方面意见建议46条,并与外省市222项海外人才引进举措进行了对照。”省外国专家局局长张祝秀介绍,最终形成了5个部分共26条政策措施。

“人才争夺战”的冷思考

本报记者 张琪

引才不应一哄而上 定位应更明晰

自去年5月8日西安发布23条力度空前的人才新政开始,武汉的“落户新政”、长沙的“人才新政22条”、成都的“蓉漂计划”以及郑州的“户籍改革”相继落地。短短几个月内,包括济南、南京、杭州、郑州、青岛、厦门、天津、重庆等在内的二线城市,纷纷加入这场“人才争夺战”。

在百度搜索“人才争夺战”,一个词条已经出现了,背景资料、各地政策、积极意义等一应俱全。

城市为什么都在集中引才?因为人才决定着经济转型升级能否顺利完成,更关系着城市未来的竞争力。谁赢得人才,谁就赢得未来。

到底需要多少人才?聚天下英才而用之,“用之”最重要。一座城市吸纳哪些人才,吸纳多少人才,应根据城市定位和发展规划来确定,不能贪大求全,更不能一哄而上。

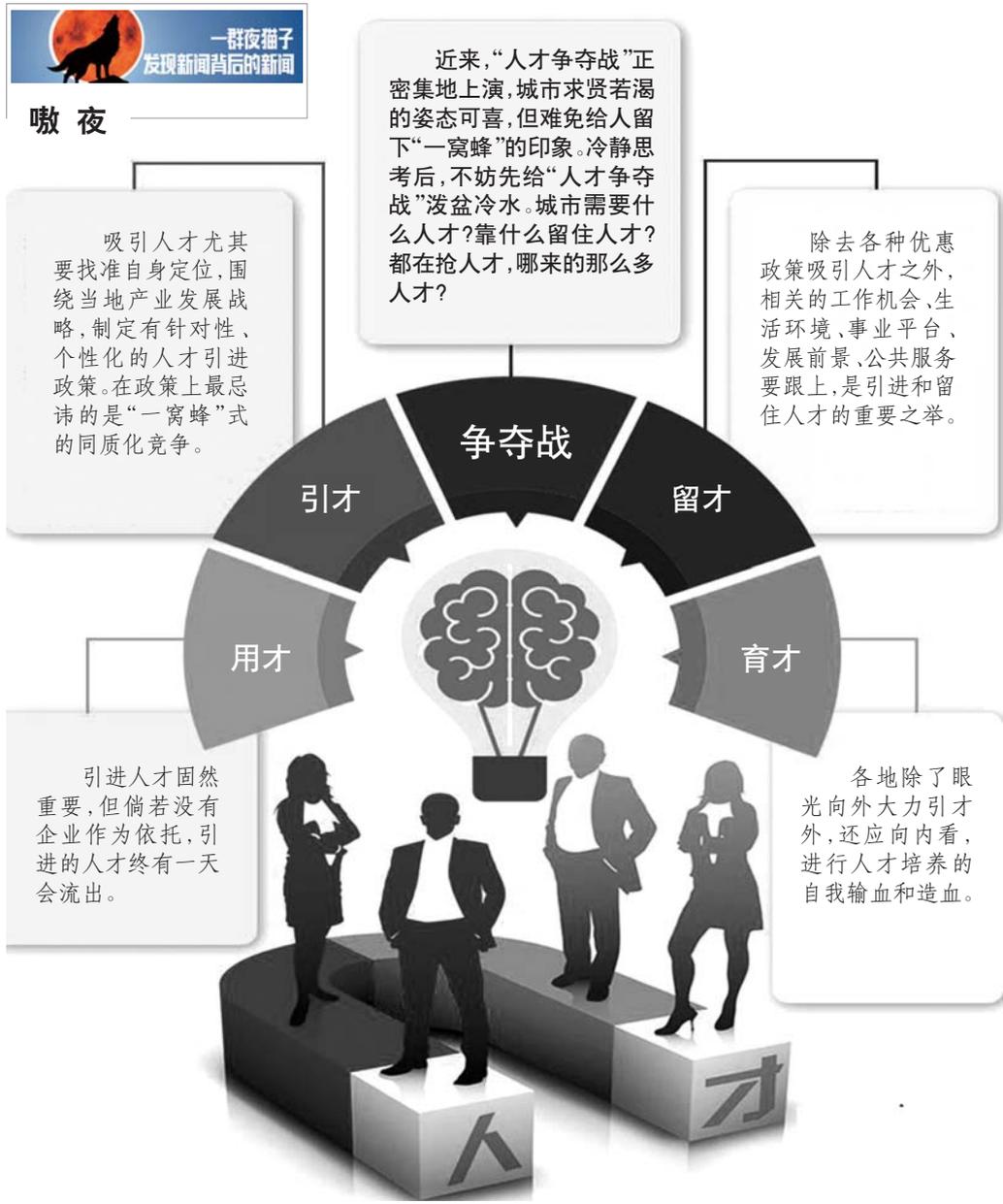
记者梳理发现,各地的引才政策大同小异,无论是引才重点、专业方向、人才类型,还是资助形式,都相差无几。

“对于二、三线城市来说,吸引人才尤其要找准自身定位,围绕当地产业发展战略,制定有针对性、个性化的人才引进政策。在政策上最忌讳的是‘一窝蜂’式的同质化竞争,而是要本着对人才的真情,充分体现对人才的尊重、热爱人才、发挥人才作用的意愿,这样才能实现人才引进和留住的可持续性。”中国劳动学会副会长苏海南说。

目前一些城市已经表明了倾向性,比如济南“人才新政30条”特别强调了对于金融人才的需求,合肥则在新政中突出对于高新技术企业研发的支持。

留才软环境 比房子编制更珍贵

在开年的大戏《妖猫传》里,有个大家非常熟悉的历史人物——白居易。关于他的一个故事,折射出了人才和城市的关系:白居易未成名时,到了当时唐朝的都城长安。当时有个叫顾况的老前辈,见到白



居易时冷冷一笑,说了句话:“长安米贵,居大不易。”

寥寥数字,暗藏深意。其实,古往今来都一样,一个地方要吸引人才来创新创业,当然不止“米要不贵”这么简单,除了创业的相关优惠政策,还有不少要考虑的事情。比如买房子怎么办,项目落地后遇到风险又怎么办,等等。

显然,各地想要留住人才,就不能让白居易们寒了心。我们现在看到各地的通常做法是,为人才提供诱人的编制,为优秀团队的到来进行一次性的高规格奖励,还有的给安家费,也有的给解决家属工作。其实,这些在高层次人才眼里都不是最重要的。正像有高层次人才所言:“要寻找归

属感很难。”

这个归属感就得靠软环境营造。专家认为,地方政府争夺人才肯定是为了自身的经济发展。除去各种优惠政策吸引人才之外,相关的工作机会、生活环境、事业平台、发展前景、公共服务要跟上,是引进和留住人才的重要之举。在“引得进”的基础上,如何让人才留得住,是需要思考的问题。不仅仅给他们提供了发挥才能的阵地,更重要的是让他们看到了潜在的职业发展前景,这才是留住人才的关键环节。

有专家建议,对待高层次人才,要做到“精准引进”,这既是对人才最基本的尊重,也是对地方发展负责。因此,在火热的高层次人才争夺战中,基层

政府不妨再多一些冷思考。

用才没有产业基础 人才终有一天会流出

引进高层次人才不能只把眼光聚焦在“引”和“留”上,更要在“用好”上狠下功夫。

用政策优惠这些外生的刺激因素来吸引人才是一方面,但对一座城市的长远发展而言,更重要的是能够自己培养出城市经济建设所需要的人才。目前各地出台的人才吸引政策众多,但这些政策如果不是建立在促进当地产业发展的基础上,很难达到引进人才的目的。因此,一项好的人才引进政策需要适合当地的产业政策

及产业规划,应该让人才感受到足够广阔的发展前景。

如果一座城市没有足够多的优秀企业,来为人才提供完实现价值的平台,那么城市就无法形成自己的人才队伍,进而促进经济的持续发展。

因此,政府一方面要为优秀企业入驻创造有利条件,尤其是破除制度方面的壁垒;另一方面,政府要努力培育创业土壤,为本地诞生优秀企业创造条件。总而言之,人才在一个地区的经济发展中的作用还将进一步凸显,各大城市对人才的争夺也必将愈演愈烈。引进人才固然重要,但倘若没有企业作为依托,引进的人才终有一天会流出。

育才形成良性循环 不应忽视本土自造

天下英才虽多,可抢人才的竞争对手更多。因此,各地除了眼光向外大力引才外,还应向内看,进行人才培养的自我输血和造血。

以我省的游戏产业为例,没有自我输血能力,人才只能外流。记者调查发现,山东游戏市场玩家众多,掘金前景广阔,但受集聚乏力、人才流失、资金短缺等因素的影响,本土的游戏公司往往守着“金饭碗”,却吃不上“香饽饽”。

山东省电竞运动协会基于几大游戏企业提供的数据分析得出结论,在山东至少拥有1500万游戏注册玩家。虽市场前景广阔,但本地的游戏公司却难以发展,人才也频频外流到大城市。

相比起引进人才,自主培养更有扎根、服务本土的意味,尤其是对科技创新而言,“自我造血”更有利于可持续发展。

有专家提出,一个城市对人才的培养能力,更能显示出城市的竞争力。比如,针对高技能人才的培养,要通过系统工程,从技术工人培养、使用、评价、激励、保障等多方面多管齐下。同时,教育体制要进行相应的改革,把单一的高校培养机制改为高校和职业学校同步培养人才,切实提高人才资源的多样性,形成一个良性循环。这样才能满足各地的实际需要。

部分资料据经济日报、北青报、中国网等