



“改革开放40年人力社保展”系列报道之招才引智篇

搭好创业服务平台 引得“人才活水”来 以“金名片”为抓手 打造人才生态永康样板

科技创新是实现高质量发展的第一动力,人才是推动科技创新的第一资源,这对我市来说尤显贴切、更为重要。为了实现打造中国乃至世界先进制造业基地这个目标,我市迫切需要各行各业人才的共同努力,这也为我市人才事业的发展提供了广阔空间和难得机遇。

近年来,我市坚持人才优先发展理念,将人才工作摆在突出位置,通过不断强化领导、健全机制、加大投入、创新平台,实现

了人才总量、素质、贡献率大幅提升,人才服务体系日益完善,人才引进成果显著,人才培育亮点纷呈,人才环境不断优化。市人力社保局以做深做透做亮市场化引才永康新机制、人才服务永康2.0两张金名片为抓手,积极打造人才生态最优永康样板,全市人才工作良好格局初步形成。

截至目前,我市共引进国家千人计划专家6名,省千人计划专家10名,金华市双龙计划专家28名。

记者 王靖宁 徐灿灿 通讯员 颜凯敏

【百姓讲述】

邱东海 30岁 浙江丽水人 2018年来永

中科院苏州医工所永康康工程技术研发中心(暨永康国科康工程技术有限公司)副总经理

作为中国科学院大学与法国国立应用科学学院的 双料博士,邱东海的简历可谓是亮点频频。凭借着优异的考研成绩进入中国科学院大学主攻机械制造及其自动化,硕博连读后获得国家留学基金委CSC公派留学机会前往法国国立应用科学学院学习获得博士学位。

临近毕业,我的法国导师希望能继续留校研读博士后,国内也有不少高校、知名企业向我发出求职邀请。采访中,邱东海告诉记者,在思索自己未来该在何处发展时,并没有把来到永康作为首选,那究竟是什么原因,让邱东海放弃了那些大好机会,选择来到我市

发展呢?

这一切还得归功于永康政府对于人才引进工作的重视,以及本地企业的制造优势,在这里,我能把自己的研究成果真正变为广泛应用于市场的产品。原来,邱东海目前就职的中科院苏州医工所永康康工程技术研发中心,是中科院苏州医工所在县级市设立的第一所分支机构,而中科所苏州医工所当初之所以选择我市,看中的也正是我市企业的制造优势,以及我市市政府对于研究过程中政策、资金、配套设施、人才引进、项目申请和成果转化等方面给予最大力度的支持。

刚到永康,我就住进了安排好的人才公寓,还享受到人才绿卡带来的一系列优惠政策,生活、出行、工作都有保障。邱东海笑着说,虽然自己来到永康才短短3个月,却已经通过我市定期组织的人才交流活动结识了不少好友,渐渐适应了在永康的生活。

目前,邱东海正在积极与永康可旺工贸有限公司、飞神集团有限公司等本地企业对接,研究开发智能胎儿监护带、健康体验一体机等产品,并已取得一定成果。未来,邱东海希望通过自己的努力让高科技与地方产业紧密结合,将研发优势和制造及配套优势发挥到极致。

【政策利民】

回顾这些年,我市人才工作可谓是亮点频频:举办全国首个“创二代”德国研修班、运行全国首张电子绿卡、成立全国首个人才绿卡服务联盟、成立全国首家县级人力资源服务协会、举办全省首创的人力资源服务征集项目路演活动、建成金华市首个“人才之家”、率先下发《关于加快发展永康市人力资源服务业的实施意见》等等。

积极引才 为人才提供全方位服务

通过打造人才资源市场化配置机制,市人力社保局充分利用好社会各方资源优势,在金华市率先出台人力资源产业扶持政策,开展“人力资源服务业领军人才”年度优秀人力资源中介机构等评选活动,鼓励社会力量参与引才的激励政策落地,积极打造人力资源产业(孵化)园,搭建市场化引才平台,整合全市人力资源服务机构入驻,共同开展高层次人才引进、人力资源服务咨询等,通过政府购买服务,实施重大引才活动服务外包,同时推出“双向互动”的征集模式,把向社会征集项目和政府部门推出项目相结合,以才引才,与相关部门一起举办“百名博士家乡行”智力回归系列活动,加强永籍博士专家与企业精准对接;加大引才力度,变外出引才为外出抢才,积极组织企业赴江西、安徽等地开展校企合作对接等,努力构建产业政策、园区建设、服务外包、以才引才、外出抢才五位一体的市场化引才永康新机制。

加大力度 构建市场化引才机制

俗话说“攻城容易守城难”,对于人才引进工作而言亦是如此。为了进一步发挥优势留住人才,我市通过“人才之家”、服务联盟、电子绿卡等,打造人才服务永康2.0升级版。依托这些新平台,市人力社保局积极开展人才联谊活动,举办各类人才交流座谈;为方便高层次人才办事,搭建“互联网+人才服务”平台,为高层次人才提供网上办事平台和人才活动预告、远程办理绿卡申办、政策兑现申请等服务,提高人才服务的工作效率;实时跟踪管理高层次人才的工作、生活和健康等相关情况,高层次人才还可前往“人才之家”进行健康管理、休闲娱乐和交流活动。未来,市人力社保局还将建立更加灵活的人才管理体制,巧搭平台,创新载体,广聚人才合力,进一步推动形成人才工作新格局。

政策小链接<<<<

具有博士学位或正高级专业技术职务任职资格人员,可享受每个月2000元的政府津贴,一次性安家补助6万元,购房补助30万元。

硕士或副高级专业技术职务任职资格人员可享受每个月500元的政府津贴,一次性安家补助3万元,购房补助5至15万元。

李海霞 36岁 内蒙古人 2008年来永

浙江宏伟供应链有限公司人力资源部经理

那时候大学刚毕业,也没想好具体要到哪里发展,从事什么职业,正好有同学在宏伟公司,就想着过来看看,没想到竟然成功入职,一呆就是10年。2008年,李海霞从天津商业大学毕业,在校友的引荐下来到我市,原本只是想随便看看,的她怎么也没想到,这一看就让永康成了自己的“第二家乡”,在这里,她实现了自我价值的升华,也完成了自己的终身大事。

从刚入职的客服,到如今的人力资源部经理,10年来,李海霞坦言自己亲眼见证了企业对于人才的重视程度越来越高。这几年,公

司的主要业务延伸到核电、火电、光伏等能源行业和高端装备制造业,对高层次人才的需求越来越迫切,可这类人才多数喜欢前往上海等一线城市就职,很长一段时间里,如何引进高层次人才成了困扰公司发展的难题。谈起过去几年企业的人才招聘,李海霞感慨万千。

好在近年来,我市对于人才工作高度重视,积极出台各项政策,真正帮助企业解决了“燃眉之急”。这几年,人才市场管理办公室的工作人员定期会来到公司走访调研,了解企业的实际用工情况和紧缺人才类型,还会组织一系列

活动帮助企业外出引才。李海霞告诉记者,有了政府“牵线搭桥”,企业与江西、湖北、安徽、四川等地的高校开展校企合作,使校园招聘真正发挥了作用。如今,公司外籍人才已达100多人,占公司总人数的50%左右,真正帮助企业解决了引才难的问题。

招才容易留才难。为了使外籍高层次人才能长久留在企业,李海霞表示企业还会积极组织员工开展各项交流活动,并创新管理方法,通过传、帮、带的方式发展年轻储备干部,促进企业发展良性循环。

周俊德 43岁 浙江永康人(原籍磐安) 2005年来永

永康人力资源服务协会会长 永康博才人力资源有限公司总经理

我们的存在就是为了帮助企业引进国内外高层次人才,助推企业发展。2005年,周俊德发现我市企业发展速度越发迅猛,对于中高级人才需要也越来越大,可人才资源却非常短缺,为帮助企业挖掘各类高端人才,周俊德成立了永康博才人力资源有限公司。

从业十多年来,周俊德在服务我市企业的同时,也向企业传递着人才的重要性。还记得在哈尔斯集团准备上市的时候,集团欠缺一名经验丰富的财务总监帮助企业进行上市操作,在了解到企业的需求后,我们帮助其成功引进了一名具有丰富上市运作经验的财务总

监,也算为哈尔斯的成功上市做了一点小贡献,自那之后,我市企业对于引进人才的意识越来越强,和我们达成的合作也越来越多。回忆起初办公司时,我市企业对于寻找中高端人才的薄弱意识,对比如今企业抢占中高端人才现状,周俊德感慨万千。

一个区域经济的竞争,归根结底是人才的竞争,核心是领军型人才的竞争,现在对于领军型人才,用“引”字已经不准确了,而应该用“抢”字。2015年,我市成立人力资源服务协会,周俊德凭借着丰富的人力资源招聘经验被推选为人力资源服务协会会长,身上的

担子自然也比之前重了不少,如何整合我市各人力资源服务机构,积极发挥人力资源的市场配置功能,把各行各业的领军人才、高技能人才吸引到我市来,成为周俊德攻克的目标。

如今,周俊德的博才人力资源有限公司连同我市其他11家人力资源相关机构,已经全部入驻人力资源产业(孵化)园,真正打破了以往不同公司各自引才的局面。建设人力资源产业(孵化)园进一步完善了市人力资源服务产业园区总体布局,促进了人力资源服务业跨越式发展,为区域人才建设提供了有力保障。周俊德说。