

人才引进实施路径与对策建议

——以安徽省界首市为例

文 / 李健

摘要：人才引进工作是各地政府高度重视的任务之一。然而，当前的人才引进政策也存在引进机制不够完善、人才流失率大及人才作用发挥不明显等问题。为此，文章从完善人才引进政策、加强政策宣传引导、做好本地人才回引、健全政策评估体系等方面提出切实可行的对策建议，为地方经济社会的可持续发展提供有力的人才保障。

关键词：人才引进；人才回引；引进路径

习近平总书记在2021年中央人才工作会议上强调，深入实施新时代人才强国战略，加快建设世界重要人才中心和创新高地，要下大力气全方位培养、引进、用好人才。在引进人才方面，要具备识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量和聚才的良方，将优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中，形成人人尽其才的大好局面^[1]。在党中央人才政策的指引下，如何加大人才引进力度，将人才资源转化为当地经济社会通往高质量发展路上的强大生产力，已成为人们研究的重要方向。

一、界首市人才引进政策现状及分析

（一）人才队伍基本情况

近年来，界首市人才引进规模持续扩大，质量显著提升，数量总体递增，在全市科技创新、乡村振兴、党政党建等领域内提供了智力支持。据统计，从2016年至2023年上半年，全市累计引进硕士研究生和“双一流”院校本科生564名；累计入选国家重点人才工程2人，省“特支计划”领军人才6人、战略性新兴产业技术领军人才24人；获批省“115”产业创新团队4个、皖北产业创新团队18个。

（二）现行主要人才引进政策

在实施人才强市的战略中，先后出台《界首市关于进一步加强人才工作的意见（试行）》《界首市高层次人才引进办法（试行）》《界首市2020年干部教育培训计划》《界首市创新创业领军人才评选奖励暂行办法》等一系列人才引进、培养、奖励的政策。特别要强调的是，2017年11月，结合全市实际情况出台了《青年干部激励关怀保障机制实施意见》（以下简称“界首市党政人才23条”）。内容包括：1. 政治上关注，着力激发青年干部工作热情；2. 思想上关心，着力解决青年干部心理问题；3. 工作上支持，着力增强青年干部履职能力；4. 生活上关爱，着力优化青年干部成长环境；5. 待遇上保障，着力解决青年干部后顾之忧等。结合这些标准，制定了青年干部成长档案，配套实施了跟踪培养、容错免责及人才公寓住房保障等方案，旨在为青年干部营造良好的工作氛围。之后，界首市根据实际情况，又对“界首市党政人才23条”面向全市征求修订意见，进一步

完善人才引进相关政策。“界首市党政人才23条”及修订意见的先后出台，为界首市人才队伍建设提供政策保障。

（三）人才引进政策成效分析

界首市人才工作由党委统一领导，组织部门牵头，人事人才工作领导小组统筹协调，其他部门各司其职，密切配合，广泛参与。在推进人才工作的过程中，始终将项目招引和党政后备人才作为载体，做到人才与项目、人才与党建两手齐抓，进而取得了显著的成效。

一是营造良好人才政策氛围。界首市先后出台《界首市科技创新资助奖励暂行办法》《2020—2022年人才工作质量提升行动计划》《“十四五”人才发展规划》等文件，着力培养各类创新创业人才，营造良好的创业环境，搭建广阔的发展舞台。

二是打造成效显著优质平台。界首市建成了总面积为1.5万平方米，集众创咖啡、路演大厅、研发室、创客室和会客厅等功能于一体的界首市科技企业孵化器并通过了省级认定，为引进人才提供了创业、科研、交流的机会和渠道。截至2020年，界首市至少拥有1家国家级孵化器、1家省级众创空间（科技企业孵化器）。界首市人才大市场的投入使用，有效推动了就业创业工作迈上新台阶，为人才就业提供了方便快捷的对接平台。此外，界首市还建有首+众创空间、界首离岸科创中心、招才引智服务中心、“两站三中心”（院士工作站、博士后科研工作站、国家级企业技术中心、技术研究中心、工程研究中心）等平台。其中，“两站三中心”平台数量已达90家（院士工作站8家，国家级、省级博士后科研工作站10家，国家级企业技术中心和省级重点实验室、技术研究中心、工程研究中心等研发机构、技术转移机构72家）。

三是努力创造配套健全的奖励机制。对引进界首的“985”“211”本科毕业生、应往届硕士研究生及以上学历的引进人才，享受研究生10000元、本科生5000元的一次性安家补贴，为其提供每月1200元、总计三年的伙食补助和住房补助。对有意向在界首购房的引进人才，研究生及以上学历的一次性给予购房补贴10万元、本科生6万元。对

未购房引进人才给予安排人才公寓入住资格或审核发放租房补贴。对来界首创业的人才,提供18至70平方米不等的办公场所并予以租金全免的支持。同时,定期举办创业大赛,组织开展界首创新创业领军人才评选活动,积极鼓励创业团队和个人积极参加国家、省、市级各类大赛,营造界首市“大众创业、万众创新”的良好氛围,进一步提升人才的成就感和获得感。

四是举办形式多样引才活动。当地人社局充分发挥其促进就业的作用,借力阜阳市“2+N”引才计划,开展各类专场引才活动。其中,“2”指定期在每周三和周六举行创新创业人才招聘会,“N”指不定期举行具有本地特色的引才招聘或特殊群体招聘会,如“巾帼风采”女性专场暨人才对接专场招聘会、“就业起航”退役军人专场就业招聘会、“就有未来”残疾人专场招聘会、“创新安徽”中高级人才对接招聘会、“健康安徽”环保建筑人才、医疗卫生人才对接招聘会等。据统计,界首市每年通过举办各类引才招聘会达100余场。此外,依托在上海市杨浦科技创业中心挂牌成立的“中国·界首(长三角)招才引智服务中心”为平台,采取“科技联姻”“带土移植”“远程问诊”等多种形式引才机制,积极对接“长三角”高端人才资源,主动出击寻求人才。

五是提供高质量的人才服务。界首市党政领导多次组织召开人才交流座谈会、茶话会,畅通联系沟通渠道。依托界首市众创空间,建立“界首市青年之家”服务平台,涉及文化学习、创业服务、信息咨询、休闲娱乐、婚恋交友等青年人才有需求的多个领域,及时掌握人才工作生活情况,协调妥善处理生活难题,用心提高人才服务水平。

二、界首市人才引进政策存在问题及原因分析

笔者通过问卷调查的方式,调查了本地引进人才对界首经济社会发展及人才引进政策的看法。本次调查问卷采取线上发布的形式,共计发放样本90份,回收有效问卷79份。

通过对回收问卷的整理与分析,得出以下几点总结。

(一) 人才引进政策情况梳理

根据问卷调查,绝大部分被调查人的年收入在10万元以下,其中,5万元~10万元区间段占比最大,达到49.37%。在学历分布上,本科和研究生的被调查人占比分别为63%和30%。职称方面,大部分被调查人职称为无和初级,而中级和高级(包括副高)职称人数少,且职称和年龄及工作年限呈正相关,年龄越大,年限越长,职称越高。在来界首工作的原因方面,有48%的被调查人表示是因为本身就是界首人或者户籍在外地但已在界首安家。关于住房问题,有40%的被调查人通过公租房解决住房问题,同样有40%的被调查人暂无配偶和子女。

在被调查者所享受到的人才引进政策中,满意度最高的三项政策分别为住房就餐补助、待遇资金补助和本地社会认可。针对引进的单位能否完全发挥才干的问题,47%的被

调查人认为是基本发挥。针对被调查人是否有打算离开界首的问题,46.8%的被调查者表示想离开,27.8%的被调查者表示想留在界首。针对人才引进政策的总体评价的问题,49.3%的被调查者持满意态度,38%表示一般,而12.7%则持不满意的态度。

(二) 人才引进政策存在问题

1. 引进人才机制亟待完善。界首市已出台部分人才引进政策。然而,当前仍存在部分优惠政策执行不到位的问题,同时与之相关的配套设施也显得不足,这一问题在问卷调查中的占比高达71%。

具体而言,在人才家庭方面,部分单位对引进人才的子女入学、配偶工作等问题,政策中并未有细则规定;在公租房分配方面,尽管有大量符合申请公租房的人才提交申请材料,但审核进度偏慢,导致入住周期较长。此外,公租房申请部分细则与人才引进政策相悖:引进政策年龄限制在40周岁以下,而公租房申请规定申请者年龄在35周岁以下,两者在年龄上的差异给部分有住房需求的人才带来困难;在购房补贴方面,当前政策呈现出“学历至上”的倾向,硕士研究生及以上学历给予10万元购房补贴,而本科生只有6万元补贴,政策差异较易让本科生产生心理失衡和被差别对待。

2. 引进人才流失率较为严重。界首面临着“留人难”的困境。具体而言,自2016年引进的22名专业技术人员(不含教育系统)中,目前只有3名在岗。而自2016年实行公开引进急需紧缺专业人才政策以来,虽已有236名人才(不含教育、卫生系统)在岗,但辞职人数也达到了134名左右,人才流失率高达36.2%。这些辞职人员多数流向了长三角、珠三角等发达地区。

人才流失与优惠政策缺乏深入了解之间存在关联。部分引进人才对申报项目和科研经费缺乏积极性,福利难以望其项背,造成月薪和心理预期出入较大。调查问卷中,年薪不足3万的被调查者占比为8.6%。人才流失让部分引进单位顾虑重重,响应政策的积极性不高。同时,又过分担心人才流失,部分单位对引入人才的技能培训和后续教育力度不够。调查问卷中有一项“工作以后是否接受过培训或再教育”,有57%的被调查者“偶尔接受单位培训”,6.3%的被调查者“从来没有”接受培训,只有29%的被调查者“经常接受单位培训”。不难看出,人才引进后的继续教育、培训规划方面不足,重引进轻培养,降低人才使用率,极易造成人才流失。

3. 引进人才作用发挥效果不佳。一是引进单位用人机制不灵活,评价通常采用绩效考核等硬性指标^[2]。二是引进人才晋升渠道不畅,晋升机会和晋升途径少,缺乏完整的奖惩考核体系和与之相配套的奖惩条例,造成“干多干少一样,干好干坏一样”的局面。三是人才易受“官本位”思想影响,原本人才引进应走专业技术岗位,但到单位后,转入行政事业单位改走官阶晋升路线,造成人岗不匹配。

三、对界首市人才引进政策的对策建议

(一) 完善人才引进政策

一是根据引进人才工作生活需求，相应调整政策，尤其是关系到配偶工作、子女入学及购房补贴等方面，给予引进人才更大的倾斜力度。聚焦人才引进后的实际效应，纾解后顾之忧，为人才在界首安家落户提供充实保障，做到“引得进，留得住，用得好”^[3]。

二是制订具有本地特色的引进人才标准。以国家将人才划分为党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才等六大类为蓝本，再结合本地实际细分人才标准，重点突出界首彩陶、刺绣等为代表的非物质文化遗产及新材料再生利用和研发等特色产业对人才的引进需求，聚焦专业技术生产类型，兼顾其他紧缺急需人才。

三是细化引才单位综合需求。针对界首市2020年和2021年全市机关事业单位引才需求进行调查，结果显示：2020年界首市有引才需求意向的单位15个，涉及畜牧兽医、法律法规、播音主持、网络工程、工程造价、文秘新闻等14个专业40人。2021年界首市有引才需求意向的单位20个，涉及水利工程、经济管理、语言文学、哲学、新闻传播、电气工程等18个专业40人。因种种原因，调查仅统计出党政人才和专业技术人才需求情况，其余四类人才的需求量则处于空白。因此，在今后人才引进中，要有针对性地了解各种类型引才需求量，便于政策制订得合理精准^[4]。

(二) 加强政策宣传引导

一是丰富政策宣传方式。组织召开引进人才业务培训专题课，专门解读人才政策。利用公共平台加强政策宣传，营造“重才、爱才、惜才”的社会印象。宣传引进人才中的典型榜样，传递界首人才工作的环境氛围和内心感受。

二是加强网络平台建设。充分汲取“长三角”城市网络人才平台建设经验，如南通、苏州的专项服务网站。设立人才网，集中发布政策文件、队伍建设等相关内容，同时网链接到各相关单位网页，利用网络平台宣传人才政策。

三是加强城市形象宣传。在综合经济实力、科技创新实力和营商环境能力中感受“实力界首”；在品质城市、品质园区和品质乡村中享受“品质界首”；在健康界首、平安界首和书香界首中体会“幸福界首”。加大城市宣传力度，提高国内知名度，充分利用互联网、抖音平台宣传界首历史文化和自然人文景观，宣传界首市民新思维、新形象，吸引更多人才来界首创新创业。

(三) 做好本地人才回引

一是关注本市户籍高校毕业生，做好就业帮扶援助。对有回界首就业见习意愿的学生，优先提供和安排就业见习岗位，提升其就业技能，鼓励其回乡创新创业并做好安家补助、住房保障等政策的落实。

二是重视本市专业人才，注重在学校、医院等事业单位从事管理或专业技术工作在编在岗的专业型人才和在企业任

职的经营管理人才的建设工作，开展定向培训。围绕界首市金属冶炼、机械制造、塑料化工、医药等重点产业和新材料、新能源、节能环保、特色农业、智慧养老等新兴产业，提高本市专业人才创新水平和能力，培养一批在全市全省乃至全国都有影响力的行业带头人和创业团队，大力推动界首创新型县市建设。

(四) 健全政策评估体系

一是完善考核方式。把人才政策贯彻落实情况作为各单位年度工作考核主要指标，强化绩效考核评估，创新考核方式，将年终一次性考核模式转变为全年动态考核，增强考核实效。

二是加大激励力度。对住房及就餐补助这项比较满意的优惠政策要继续坚持并落实到考核评估中，评选出优秀人才。此外，提高人才的社会地位，通过提拔副科和优先评定职称等途径，调动人才积极性。

三是建立评估和退出机制。将以学历和职称的评估标准，改以业务水平和实践经验为准。探索人才退出机制，对工作中骑驴找马、三心二意的群体，加以指导调整状态，如仍无法正常投入工作，在征求个人和用人单位意见后，可采用退出机制。

(五) 切实留住优秀人才

一是落实各项配套政策。一方面，继续落实就餐补助、安家费等现有优惠政策，做好政策提及部分。推进人才公寓项目建设，提供便捷的购房补助申请程序，简化公寓审批流程，缩短审批时间；另一方面，广泛征求人才意见和建议，掌握人才个性化需求，特别是购房优惠力度和享受政策覆盖面，探索新型配套政策。

二是完善人才保障体系。提高引进人才医疗、教育、社会保障等方面享受的待遇。对外地户籍人才，在配偶就业、子女入学等方面开通专门通道，解决基础性生活待遇。

三是健全沟通交流制度。以界首读书会为平台，开展一系列丰富多彩的阅读交流活动，提升人才幸福感和满意度，让引进人才能够更快地适应“书香界首”的文化氛围，愿意在界首长久待下去。

(作者单位：中共界首市委党校)

参考文献

- [1]王颖,李思涵,周俊杰.乡村振兴下人才引进与培养路径研究——以石家庄市上寨乡和邯郸市涉县为例[J].现代农业研究,2022(11):93-96.
- [2]秦杰.新时代柳州市人才强市战略实施路径与对策研究[J].中国集体经济,2022(2):25-27.
- [3]李闯芳.三明市新时代人才强市战略实施路径与对策研究[J].办公室业务,2022(23):164-167.
- [4]韩英军.乡村振兴背景下人才引进的理论遵循与实践路径[J].产业创新研究,2023(2):92-94.