

# 《中国人才》专题刊发我市人才工作创新做法

□纪载

为更好地展示各地区各部门深入贯彻落实习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想,积极推进新时代人才强国战略实施的新探索、新成果、新经验,中国人才杂志社举办了“2023年(第六届)全国人才工作创新案例征集评选活动”。市委组织部《江苏盐城:企业人才创新活力指数激活用人主体功能》荣获创新案例。

近年来,我市围绕绿色低碳发展示范区目标定位,牢固树立企业用为主体地位,创新发布企业人才创新活力指数,不断完善人才评价体系,充分激发各类人才创新活力,推动企业吸引集聚一大批优秀人才,为打造全国沿海高质量发展产才融合示范区、长三角绿色发展转型人才高地提供有力人才支撑。

## 为何设定企业人才创新活力指数

作为人才的主要使用主体,企业只有牢固树立人才引领发展的战略地位,才能真正重视人才工作,充分激发人才创新活力,实现人才强企和创新驱动发展。而企业人才创新活力的激发是一个系统工程,需要发挥市场需求、集成创新、组织平台等的共同作用,从而畅通从人才活、人才强到企业强、产业强、经济强的通道。

当前关于企业人才创新活力的研究还不够充分,人才创新活力的概念和内涵、影响因素、提升路径等还不够清晰。因此,开展企业人才创新活力指数调研,详细了解企业人才创新现状,科学探究影响企业人才创新活力的重要因素,系统总结提升企业人才创新活力的发展路径,在强化盐城企业人才创新工作、激发企业人才创新活力上具有重要的实践意义。

基于此,盐城市委组织部联合省、市相关高校专家在我市范围内开展企业人才创新活力指数调研。

## 如何设定企业人才创新活力指数

企业人才创新活力指数,反映的是企业人才创新在一定时期的活跃程度,从人才创新投入产出动态增长的角度考察企业人才创新活动的活跃性,以及人才创新推动企业经济增长和价值增值的互动过程。

盐城市企业人才创新活力指数调研主要包括6大指标要素——人才创新工作、人才创新队伍、人才创新投入、人才创新效能、人才创新生态

环境和人才创新发展潜力。对这六项一级指标进一步细化,设计包括24项二级指标、106项三级指标的企业人才创新活力指数指标体系。

2021年8月开始,课题组历时4个月对盐城市不同区域、不同产业、不同类型的企业进行了目的性抽样。共抽取11个县(市、区)295家企业进行了人才创新活力调查,覆盖盐城市“5+2”战略性新兴产业和23条重点产业链。

同时,为了深入分析企业人才创新工作的影响因素和创新生态环境,盐城在重点企业、相关部门开展了实地调研,从政府、企业、人才和社会四个层面收集了100余项因素,结合盐城企业实际和专家意见确定了50个调查题项,对政府部门人才工作者、企业高层次人才、企业家与经营管理者和专家学者四类代表开展抽样问卷调查,收回有效问卷300份。

经对295家企业开展人才创新活力指数调查,最终评选出盐城企业人才创新活力指数排名50强。分布于我市11个县(市、区),涉及10个产业领域,涵盖了国有控股企业、私营企业和港澳台商投资企业三种类型,其中涉及江苏省“双创”企业类企业5家、上市公司7家、高新技术企业47家。

## 活力指数扩大了人才工作影响力

通过设立企业人才创新活力指数,探索活力指数排名,将排名与企业所享受科技、人才政策相挂钩,推动企业履行主体责任,同时深化了人才体制机制改革,扩大了人才工作影响力。

企业人才创新活力指数,一定程度上反映了企业在人才创新队伍建设方面重视与否、人才创新投入多少、人才创新效能高低、人才创新环境

优劣以及是否具备较大的创新发展潜力。

通过发布企业人才活力指数,推动市委市政府有针对性地解决企业人才创新队伍结构性矛盾突出、人才政策精准化程度不高等问题。着力构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制,进一步提升资金使用的精准性和实效性,有力推动政府的科创财政资金引导作用与企业的用人主体作用同向发力、良性互动,激发共同发展效应。

活力指数的发布,也倒逼企业履行主体责任,明确未来人才创新活力提升的方向,发挥主观能动性,持续加大人才创新投入,激发企业人才创新活力。

如今,活力指数推动企业引进领军人才、大学生的数量持续攀升,人才创新质效充分显现。与“十二五”末相比,盐城市现有人才资源总量超过150万人,企业人才研发投入占GDP比重从1.8%提高到2.3%左右,高新技术企业总数从149家增加到1633家。全市2023年33家新人选国家级专精特新“小巨人”企业中,人才企业占比超过80%。投资驱动、要素驱动不断转向创新驱动、人才驱动,人才优势持续转化为创新优势和企业发展优势。

以企业活力指数“小支点”,做好人才体制机制改革“大文章”,我市集成出台了以推进新时代人才强市建设意见为引领的“1+7”系列文件,积极支持企业自主引进、培育和认定人才,鼓励引进绿色技术紧缺专业全日制本科以上毕业生,对年实际纳税达2000万元的重点产业链企业,开展重点企业产业英才认定,给予链主企业负责人专门的人才引进推荐名额,享受生活补贴等政策

待遇;实施青年科技人才托举行动,在全年研发方面有突出贡献的优秀青年科技人才,给予子女点校入学、父母就医体检绿色通道等服务,持续向用主体授权,为人才松绑。

近期,我市又创新出台了《关于鼓励支持优秀青年人才投身产业发展主战场的若干措施》,一手抓存量、一手抓增量,全力推动人才服务产业发展。每年选派一批优秀青年到民营企业服务锻炼,构建“关系在国企、工作在民企”新模式;建立重点产业人才特殊调配机制,用好事业编制“周转池”,助力企业引进急需紧缺高层次人才。

在支持企业发挥用主体作用方面,我市还制定了一系列配套政策,比如:鼓励企业牵头组建人才攻关联合体,给予最高1000万元的引才补贴;鼓励企业新建研发机构,全职引进研发人员达到一定规模的,给予最高200万元的一次性奖励。对企业全职新引进的人才,在盐税前年薪达到20万元以上的,可不受年龄、学历、职称限制,享受相应政策待遇。

2021年,我市发布《企业人才创新活力指数报告》,推出盐城企业人才创新活力50强,同步形成《分项指数20强分析报告》《板块指数10强分析报告》《产业指数10强分析报告》等一系列子报告,标志着盐城市人才工作深入实施新时代人才强市战略,在向用主体授权、积极为人才松绑、完善人才评价体系上迈开重要一步。盐城企业人才创新活力指数调研案例,先后获得2022年全国人事人才研究主题征文二等奖、江苏省第十七届哲学社会科学优秀成果奖三等奖、盐城市第十四次哲学社会科学优秀成果奖特等奖,持续打响盐城人才工作品牌。

## 经验启示

### 政府层面要促服务、强保障。

要加强企业人才创新工作的顶层设计,持续强化企业用主体地位。要落实鼓励和支持自主创新的财税政策、金融政策和政府采购政策,通过正向鼓励和反向倒逼,提升企业人才创新活力。

### 企业层面要认主体、争一流。

要建立健全企业人才创新工作体系和组织机构,大力实施重点人才创新工程,建设高素质的企业人才创新队伍,构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制。

### 社会层面要造氛围、创生态。

要加强社会基层人才治理和服务体系建设。推动人才治理重心向社会基层和企业下移,发挥企业和社会组织在人才社会治理中的积极作用。

# 风电装备产业团:聚“质”赋能 向“新”而行



## 扎根一线,做好产业发展“指导员”

选派科技镇长团是江苏实施人才强省战略的重要举措,是助力地方人才招引、产业升级的特色为抓手,高校院所教授、博士到地方派驻,不仅壮大了县镇干部队伍,提升了知识层次,拓展了科学发展理念,也有力推动了地方产业的转型升级。

去年8月份以来,盐城市风电装备产业科技镇长团常态化深入开发园区、重点企业调研,通过走访实情、谋对策,深入摸排风电产业链企业技术创新需求,累计走访300多家重点企业、梳理搜集50余项技术需求,在此基础上,结合风电行业发展现状、技术人才需求,组织撰写了《盐城市风电产业人才调研报告》,从技术创新、国际竞争力、产业链协同和

人才培养与引进等方面,深入分析风电产业目前存在的短板和不足,探讨解决思路和发展方向,提出了产业技术创新、增强产业国际竞争力、产业链协同等三方面建议,为地方主导产业转型升级,加快形成新质生产力提供智力支撑。

为促进风电新理论、新方法、新技术的交流与创新,展示风电领域最新成果,推动产学研深度融合,在盐城市风电装备产业团团员、江苏省能源研究会风能专委会秘书长、南京航空航天大学王璇老师以及水电水利规划设计总院海洋能源处刘雷处长的带领下,先后在盐成功召开了2023年第六届全国风能科学研讨会议以及中欧海上风

## 编者按

市委八届七次全会提出要全面建设绿色低碳发展示范区,勇当全省发展新质生产力重要阵地“碳路先锋”。2023年8月,省委组织部对科技镇长团工作进行改革探索,首次从以往县域组团调整为围绕重点产业组团。我市按照省委组织部部署要求,围绕“5+2”战略性新兴产业和23条重点产业链,组建了5个产业科技镇长团,他们围绕“产教融合”“产创融合”“产才融合”三大方向,在服务产业发展、推动校地合作、助力招才引智等方面发挥“人才生力军”作用。在第十六批科技镇长团工作即将收官之际,本报推出“盐城市科技镇长团风采录”系列报道,全面展示各产业科技镇长团工作成果。

本期推出盐城市风电装备产业科技镇长团工作成果展,该团由大丰区牵头、射阳县配合、辐射东台市、阜宁县、滨海县、盐南高新区,盐城工学院机械工程学院(优集学院)副院长官海祥任团长,浙江大学智能装备与机器人所副所长、研究员韩冬任副团长,团员分别来自上海交通大学、西安交通大学、水电水利规划设计总院、南京理工大学、南京航空航天大学、中国电建集团华东勘测设计研究院、上海工程技术大学、中车株机电力机车研究所。自2023年8月成立以来,始终聚焦中心、服务大局,积极当好产业发展“指导员”、校地合作“联络员”和招才引智“宣传员”等“三种角色”,为盐城经济社会高质量发展聚力赋能。

## 服务长线,做好招才引智“宣传员”

人才因产业而聚,产业因人才而兴。

“人才是第一资源,浙江大学和西安交通大学很多专业都与盐城产业发展相契合,并且盐城的人才政策‘诚意满满’,希望通过自己的努力让更多浙江大学和西安交通大学的学子了解盐城,来到盐城创新创业。”去年11月份,盐城市陆续在浙江大学、西安交通大学举办了几场青年人才招聘会,每场招聘会里都有市风电装备产业团团员忙前忙后的身影,他们将盐城视为“第二故乡”,得知派驻地区来校开展人才招聘活动,主动请缨参与其中,积极协助地方党委政府开展城市推介、专场招聘等活动,帮助更多的高校学子了解盐城、关注盐城和选择盐城,推动城市与人才的双向奔赴。

市风电装备产业团各团员到岗后,迅速熟悉地方科技、人才政策,主动向身边的朋友、师生宣传“黄海明珠人才计划”,并积极邀请专家人才来盐参加“沿海发展人才峰会”“创新创业大赛”等重大赛事和招才引智活动,组织高校学子来盐参加暑期实习实践活动,累计对接两

## 拓宽双线,做好校地合作“联络员”

教授、博士的背后,是一门学科、一座学院,一批专家教授,是丰富而深厚的创新资源。风电装备产业团先后邀请欧洲自然科学院院士、乌克兰国家工程院外籍院士、上海市“东方学者”特聘教授蒋林华院士、上海交通大学塑性成形方面专家张卫刚、胡成亮、韩先洪、章海明等来盐开展技术指导,深入一线车间与企业技术人员、生产人员探讨生产工艺、技术难题,为企业技术创新把脉问诊、对症下药,为78家企业解决需求47

项,达成合作意向5项,指导企业成功申报市级以上人才项目25个。科技镇长团一头连着高校,一头连着地方,是校地联姻、校企合作的“连心桥”,进一步拓宽校地合作渠道。盐城市风电装备产业团团员、南京理工大学教师卜京、上海工程技术大学自动化学院教师教师段倩倩积极发挥桥梁纽带作用,一方面,协助地方组织、人社部门赴南京理工大学、上海工程技术大学开展校地合作交流活动,围绕

院士2名、外籍院士2名、国家重大人才工程入选者30余名,以及各类高校师生1000余名来盐考察参观、洽谈合作,为盐城产业高质量发展提供坚实的人才支撑和智力保障。

