

实施人才工作“双法” 推进“人才强县”建设

永嘉县位于浙江省东南部，与温州市区隔江相望，是一个人杰地灵、风景秀美的千年古县。近年来，千年古县在悄然间焕发出现代魅力，本土人才纷纷走出书斋、走向市场，更吸引了众多海外高端人才在永嘉驻足，多位海外归国博士、金融人才、知名机构高管及创业团队毅然选择在永嘉创新创业，并相继在永嘉设立生物医药、新材料、信息技术等高新技术企业。

究竟是什么吸引海外高层次人才纷至沓来？除了近年来永嘉推出的优厚政策待遇，不断创新的平台建设，还有让人才们津津乐道的“贴心无忧”服务，而这背后正是永嘉实施多年的人才工作“双法”逐渐深入人心，逐渐显出成效。2012年，永嘉获得“全省人才工作优秀县”荣誉；2013年、2014年连续两年人才工作考核综合排名位居全市前列。

实施人才工作“双法”

永嘉一直有重才、爱才的传统。早在2004年，就成立了县委人才工作领导小组，县委书记任组长，成员单位达到了19家，还设立了县委人才工作办公室，建立了人才工作联络员队伍。为进一步调动各部门“一把手”抓人才工作，整合各部门力量，推动全县人才工作高效运转，人才工作“项目化管理法”和“考绩法”双法应运而生。

人才工作“双法”就是将企业“项目化管理法”的先进理念、成功经验、科学方法运用到人才工作，把人才工作目标任务分解成具体项目，从申报到考评建立一套标准管理体系，再通过“考绩法”检验人才项目成效。

“以前人才工作考核指标偏软，在实行项目化管理后，一个项目就是一项任务、一项指标，感觉虽然压力大了一点，但方向更加明确，动力更足，效率也更高了！”这是绝大多数涉才部门单位负责人参与项目化管理工作以来的切身体会。2014年，县教育局负责实施“高层次企业人才子女入学探索和实践”项目，从制订计划、开展调研、出台文件，到最后落实政策，仅用3个月时间，在9月份开学前，帮助解决了38名企业人才子女入学问题，该项目受到人才的一致好评。县教育局副局长朱旭东深有感触地说：“这样的效率在以往是难以想象的，这正是项目化管理法带来的新活力，下一步我们打算把‘教育学科专家团建设’工作也列入项目化管理。”

2014年，实施的另一重点人才项目是人才住房保障项目，县住建局出色地完成了该项目。“人才公寓”加快推进，东瓯街道和一村人才公寓项目全部结顶，建成648套人才住房，总面积5.151万平方米。9月，出台了《永嘉县（东瓯）人才公寓申购办法》，采取出租和申购两种形式，解决招商选资企业和民营企业高层次、紧缺类人才的住房问题，107家企业参与了人才住房申购。人才住房保障项目的实施，解决了各类人才的后顾之忧，进一步激发了各类人才干事创业的激情，在社会和广大人才中形成良好反响。

实施人才工作“双法”后，最大的变化就是：人才工作既有压力又有动力，全年的考核任务化为一个个具体的项目和量化指标，一年中每个时间段要干些什么都很清楚。县人力社保局副局长张文广说：“2014年，人才办给我们列入的项目有7个，比如引进外国专家重点

项目 5 个以上、年新增高技能人才培养 1250 名以上等，针对这些项目我们都制订了计划，每个季度按计划完成相应的任务数，以确保年度考核有个好成绩。”

自 2012 年以来，累计 97 个项目列入“项目化管理”，其中市对县考核项目 56 个，县创新项目 41 个，如卫生部门实施“医学学科带头人项目”，宣传部门实施“文化名家创业园项目”等，形成了“百家争鸣、百花齐放”的工作效应。通过近几年的摸索和实践，永嘉已经形成一套较为完善的管理创新与绩效考核体系，构建起全县人才工作“一盘棋”格局。

人才新政“四箭齐发”

在实施人才工作“双法”的 4 年里，永嘉密集推出了许多创新型、富有特色的人才建设计划和项目，其中影响最大的就有 4 个：

一是“十支团队，百名人才”培育工程。发挥首批学术技术骨干团队效应和资源集聚优势，积极推进人才梯队建设，开展团队建设创先争优活动，推行团队量化考核制度。首批 10 支团队，入选温州市首批重点创新团队达 4 支，入选省第三批重点创新团队 1 个。本土阀门行业领军人才邱晓来，其带领的省重点创新团队高参数高性能阀门技术团队承担国家“火炬计划”项目 3 项，完成了省科技计划和重大科技专项 2 项、省工业新产品 5 项，申报发明专利和实用型专利 48 项，参与制定国家和行业标准 23 项。该项工程被温州市评为“市十大优秀工作”之一，多家主流媒体广泛报道。

二是“十百千人才”引进工程。永嘉采取日常招聘、特色招聘、赴外招聘和网上招聘等多种形式，先后引进各类人才数千名，引进境外专家智力项目 19 个。对特别急需高层次人才的事业单位，永嘉再创新举措，开通了引才“快速通道”。浙江省泵阀产品质量检验中心

VICT 阀检之星团队绝大部分成员都是通过快速通道引进的急需紧缺专业技术人才，该团队承担国家质检总局科技计划项目 3 项，省质监系统科研项目 4 项，完成投资 6730 万元，建成国家阀门质量监督检验中心公共服务平台，204 项产品和参数通过国家“三合一”认证，解决了全省及周边地区 95% 以上阀门产品检测和研发等共性技术难题。

三是“人才智力回归工程”。2015 年，永嘉率先启动永嘉籍医学专家人才柔性引进工作，引进 80 多位在各地工作的永嘉籍医学专家，永嘉老百姓在家门口就能看省城名医。浙医一院肿瘤科滕理送教授就是柔性引进的医学专家之一，除了每月开展定期门诊、会诊，他还参与带徒弟培养业务骨干。“虽然大城市里有更好的工作平台，但是我们不能忘了对我们有养育之恩的故乡。如今家乡召唤，我们当然要回来做贡献。”滕理送教授道出了永嘉籍医学专家的心声。另外，永嘉根据编制的《全县高层次人才和智力项目需求目录》，举办了“情系楠溪，回报家乡，永嘉籍知名在外专家故乡行”活动，引来了诸多在外永嘉籍专家。

四是“百人计划”项目。2012 年，出台《永嘉县产业创新创业人才引进“百人计划”实施办法》，每年投入引才专项资金，利用 5~10 年的时间，引进并重点支持 100 个左右能够突破关键技术、发展高新技术产业、推动产业创新发展的海内外创新创业领军人才（团队）。《永嘉县产业人才引进“百人计划”公告》，无论是引进对象、引进重点，还是引才政策诸方面都有重大突破，都有多种创新，都有永嘉特色，甫一出台，即引来众多海内外人才和社会的广泛关注，叫好声一片。

除了好政策，人才们关心的创新创业平台建设，永嘉也是不断创新推进。全省首个系统流程装备产业技术创新综合试点在永嘉启动，兰州理工大学温州泵阀工程研究院、温州研究生分院、温州翔宇中学等知名院校相继在永嘉落地；院士工作站、博士后工作站、温州系统

流程装备科学研究院等“硬平台”建设正在加快进行。近3年，引进省“千人计划”4人，温州市“580计划”7人，建成院士工作站2家，省级重点企业研究院2家，省级以上博士后科研站3家以及21家省级企业技术研发中心；积极推动人才产学研平台建设，加强企业与相关高校合作，建立了国家级阀门质检中心、高校毕业生泵阀技术就业培养中心。

提供“贴心无忧”服务

永嘉资源禀赋一般，究竟是什么对人才产生长久的吸引力？来永嘉创业的海外高层次人才不约而同地说出了两个字——“服务”。“服务也是一种吸引力”。近几年，永嘉做足“人才服务”这篇文章，重点实施了“全程代办”和“暖心工程”两个人才项目。

许多落户永嘉的人才有这样一种感触，从办理工商税务注册登记到项目落地的周期非常短。这主要得益于“全程代办”项目。该项目通过量身定制的“联络专员”，全程代办项目落地前的各种服务，包括对项目的前期密切对接、中期代理服务和后期持续跟进服务全过程。

对此，南澳大利亚大学环境修复技术博士王志强有着切身的体会。“回国之前，了解到外资企业注册涉及部门多审批时间长，担心会碰到一些问题，来永后人办‘专员’参与办理，不到2个星期，营业执照就办下来了。”王志强博士感叹道，永嘉在对人才服务方面确实做得非常“贴心”。真正让他决定留在永嘉创业，除了政策的因素，还有永嘉的服务，高效又贴心的服务让他在永嘉创业没有后顾之忧。

关爱不止于此。永嘉还实施了人才“暖心工程”。这个工程包括了诸多内容——为人才提供人才住房、生活补贴、子女就学、医疗卫生等贴心服务；建立健全县领导联系高层次人才制度，帮助人才解决实际困难；每年开展县领导春节慰问拔尖和优秀人才、召开人才迎春

茶话会等活动；还有人才谈心日、人才流动温馨茶站、永嘉硕博联谊会……此外，自2011年以来，永嘉还专门安排了52位高层次人才代表列席县党代会、人代会和政协会议。

在永嘉奥康投资有限公司任投资总监的金融博士陈珑感慨地说：“从英国伦敦城市大学引进到永嘉工作，县领导多次到公司拜访和我们交心谈心，询问和了解我们的工作、生活情况及碰到的问题，可以用无微不至来形容，很是感动。此外，永嘉政府还给我提供了人才专项奖励和人才住房补贴。”永嘉已经成为他的第二故乡，他将在这里落地生根。

永嘉实施的“全程代办”和“暖心工程”两个人才项目彻底打通了人才服务体系的最后“一公里”，用“贴心无忧”的服务为来永创业创新人才撑起一片广阔的蓝天。

学者点评

从地理位置和自然资源禀赋方面来看，温州市永嘉县吸引高端人才并不具有明显优势。但是他们创造了人才服务的新优势。高端人才被引进，固然看重有吸引力的相关政策，但是他们更看重事业发展的空间，看重事业能够尽快打开局面的服务。永嘉县“全程代办”和“暖心工程”的人才服务项目，弥补了地理位置和自然资源方面的不足。可见，打造良好的人才服务软环境，是引才和留才的永恒话题。