

“一企一策” 开创人才量身定制时代

2014年以前，长兴县很多企业科技人才平台载体的政策和项目不甚了然，也谈不上对企业人才工作的长远规划，更舍不得在创新载体和人才引育上多加投入。部分企业有引进人才的打算，但是苦于缺乏引进人才的信息渠道和方式方法。为了解决实际难题，长兴县人才工作“一企一策”应运而生。

量身定制规划，让企业知道“抓什么”

在浙江盛发纺织印染有限公司董事长杨文龙办公桌上，有一份被其称之为“法宝”的资料，就是“一企一策”。

近年来，尽管已经意识到淘汰落后印染设备、进军高端印染市场是发展的必由之路。“自己摸着石头过河，一直磕磕碰碰，没有什么大的突破。”杨文龙坦言，由于缺乏对口人才的专业指导，公司的转型升级一直找不到出路。就在杨文龙一筹莫展之际，县委人才办开展的企业人才工作“一企一策”给他带来了希望之光。

杨文龙所说的“一企一策”，就是2014年县委人才办牵头推出的一项人才工作创新机制，通过综合企业规模、人才基础、创新投入、技术支撑等要素，在全县601家规模以上企业和232家科技型企业中遴选确定了102家企业，将“千人计划”、“南太湖精英计划”、院士专家工作站、省级企业研发中心等10项工作列为重点指标，经过企

业自主申报、部门审核把关和政企对等协商等三步骤后，为每个企业量身定制《“一企一策”计划书》，盛发纺织就是其中一家。

在“一企一策”的引导下，通过科学制订人才培养规划，建立健全培训、奖惩、用人机制，盛发纺织实现了员工队伍从数量、质量到结构的改善，加速了企业转型升级的步伐。在县委人才办的帮助下，盛发纺织引进了纺织专家顾浩，一年多来公司研发的新产品超过20多款，其中仅“纳米功能性军用面料”这一款面料，一年就可以为盛发带来1亿元的产值。“作为我们的主打产品之一，这款面料相比普通面料，具有强度大、耐腐蚀强和透气性好等特点，广泛用于军事服装、设备制造。”“这些都是‘一企一策’给公司带来的新变化。”杨文龙对“一企一策”赞不绝口。

除了盛发纺织外，天能、超威、诺力等长兴知名企业也相应制订了人才发展目标规划，例如，天能集团根据“一企一策”，计划年度内引进1名省级“千人计划”专家；超威集团将企业的引才重点放在材料学、动力电池研究以及智能型电池研发上；中山化工重点是创建院士专家工作站；等等。这些都是县委人才办根据企业自身发展的实际情况，与企业协商共同制定的。

“一企一策”指标采用动态调整的方式，每年年初集中开展走访调研活动，根据企业的实际需求，对重点指标进行调整。2015年，重点指标扩展到12项，新增了教授博士柔性工作站、省级中小企业技术中心，旨在引导企业搭建人才创新干事的平台。

坚持赏罚并重，让企业自觉“我要抓”

想要企业积极开展人才引育工作，仅靠企业对人才工作重要性的主观认识是远远不够的，为此，长兴县出台了一系列奖惩措施。

从2014年开始，长兴将“一企一策”推进情况作为企业人才工

作考核的一项重要内容，对“一企一策”目标任务实现突破的，可直接认定为考核先进单位；对完成不理想的企业，直接降低一个考核等级；对“千人计划”“南太湖精英计划”等重点目标未完成的，不论其他基础性指标完成情况如何，均取消企业年度评优资格。“奖金倒是其次的，其实大家比的就是一股劲、一种荣誉感”，特别是天能、超威等龙头企业，每年都要为“争第一”较量一番。

在评优评先的同时，与该企业享受工业、科技政策相捆绑。“年度企业人才工作考核分为人才引进数量、人才引育积分两个方面，主要取决于‘一企一策’完成情况，上述两个指标年度考核均不达标的企业，取消享受相关奖励优惠政策资格；其中一项指标不达标的，按50%享受奖励优惠政策。”人社局的一位工作人员一语道出了企业为何如此重视“一企一策”工作的“天机”。“像天能、超威等龙头企业，就工业经济政策享受方面，一年就有2000多万元；其他一般的规模以上企业，也要10万元左右，这可是纯收入。”不难想象，“捆绑式”考核的力度之大。

由于“一企一策”完成情况与企业享受政策兑现相捆绑，所以指标任务的制定非常难。2014年，每个企业的计划书前前后后对接不少于3遍。2015年，在前期调研的基础上，结合“工业创强”要求，按照“体现加压”的原则，对50强重点培育企业提出了3年内至少完成一项重点指标任务的要求，并写入了“一企一策”。

此外，为进一步提高乡镇部门对该项工作的积极性，长兴又将辖区内各企业“一企一策”年度目标纳入各乡镇（园区）人才工作考核指标，尤其提高海内外高层次人才引进、创新载体建设方面在人才考核中的占比，增强乡镇的责任意识，发挥好乡镇班子联企的作用，形成人才工作镇企相互依靠、共同推进的良好局面。

强化指导推进，让企业明白“怎么抓”

为指导和帮助企业推进“一企一策”实施，采取“走出去、请进来、相互学”的方式，开展分条线、分层次、分批次培训，加强对企业负责人、人力资源经理和紧缺专业人才的培训。同时，由县委人才办牵头，人社、经信、科协、科技四个部门参与，形成联企服务“1+4”长效机制，对“一企一策”主体企业实行分行业分片区跟踪联系，指导督促企业人才工作推进。

2014年度，组团服务组成员先后3次上门服务，到联系企业和企业负责人一起探讨、商量企业人才3年的发展目标和具体的引才举措，还专门组织了培训会，指导企业抓好“一企一策”实施。“为抓好‘一企一策’实施，公司专门派我到县委人才办挂职学习了3个月，在县委人才办的帮助指导下，2013年公司成功引进了陈冰博士，并顺利入选了2014年国家‘千人计划’。在各部门的指导下，2013年公司创建了市级院士专家工作站，争取人才科技项目、平台建设等各类奖励补助超过1000万元。”浙江中山化工集团股份有限公司行政副总朱宏菲说。

组团服务不单单指导企业怎么抓，还积极帮助企业牵线搭桥、引荐人才。为此，2014年县委人才办通过加强与浙江大学校友会的合作，专门在北美、新加坡、澳大利亚等地设立了4个海外引才工作站、聘请了海外引才大使，并与知名中介海角网建立了合作关系，广泛收集与县域主导产业转型升级相符合的高层次人才信息。

当得知超威集团想要引进一名锂电池方面的外国专家时，县委人才办通过海外引才工作站、人才中介、上级部门的渠道多方收集这方面的人才信息，最后帮助企业成功引荐了日本专家樽井久树博士，双方一拍即合。樽井久树博士也成功入选了2014年国家“千人计划”。这样的例

子还有很多，比如，天能集团的高级顾问、国家“千人计划”专家赵金保教授，国家“千人计划”专家李文博士，还有前面介绍的盛发纺织公司的顾浩等，都是由县委人才办帮助引荐到企业的高端人才。

“‘一企一策’的实施，较好地调动了广大企业的积极性，2013年长兴县在“千人计划”、“南太湖精英计划”、领军型创新团队和重大创新载体建设方面都取得了较好的成绩。”县委常委、组织部长宋波介绍说。据了解，2014年，长兴县引进入选国家“千人计划”项目3个、省级“千人计划”项目5个、湖州市“南太湖精英计划”项目19个，培养省“151人才工程”第一层次培养人员2名、省级领军型创新创业团队1个；创建国家级企业技术中心1家、省级院士专家工作站1家、省级企业技术中心2家、省级工程技术研究中心2家，多项工作创造了历史最佳。

学者点评

企业作为各类人才重要的载体，发挥着整合各类人才聪明才智的重要作用，因此政府的人才工作必须充分发挥企业的主体作用，认清人才与企业不可分割的联系。但是在不少地方，引才工作更多的是政府在主导推动，企业的主体作用不够突出，引才工作变成政府自弹自唱的“独角戏”。长兴县探索“一企一策”，建立政企联动的人才工作机制，帮助解决好企业引才遇到的实际问题，提升了企业的引才意识和热情。未来政府可通过加大人才载体建设、创建科技研发平台、深化产学研合作模式、组织企业外出招才、加强柔性引智等多种渠道，为企业引才搭好平台。

农村实用人才引领美丽乡村建设

开发计划

湖州市安吉县，从2008年开始，在全国率先建设“中国美丽乡村”，目前全县187个村（社区）实现创建全覆盖，建设经验成为全国样板。这里，村村打造了一个特色品牌，带动产业提升、群众致富。这里，集聚培养了一批涉及美丽乡村规划、建设、管理、经营等方面的创建带头人，为美丽安吉发展出谋划策、贡献才智。

目前，安吉县共培训美丽乡村实用人才10万余人次，遴选培育“美丽乡村领军人才”122名，带领完成村庄规划56个、开发乡村休闲旅游项目60余个，建成美丽乡村精品示范村18个、特色产业示范村20个，成功培育了一批美丽乡村建设“土专家”。

技能提升引领人才创业创新

人才哪里找？主渠道是挖掘和培育。美丽乡村建设需要大量的人才支撑，多渠道引育是关键，深度挖掘人才资源，按需培育领军人才，为美丽乡村建设输送精英人才。

依托湖州农民学院安吉分院阵地作用，从农村实用人才队伍中，遴选一批农林业领头人，分别编写美丽乡村传记、组建美丽乡村讲师团，开展乡村旅游规划、水利设施新建等美丽乡村建设实体讲学，挖