

创建人才储备金制度 让人才引得进留得住

位于庆元县城西侧石龙山脚下的县人才公寓，从2012年7月起，陆续住进了50多位来自县内外的高层次人才。

一直以来，由于庆元地处山区，工作生活条件相对较差，人才外流现象严重，人才缺失成为当地经济社会发展的一大瓶颈。面对难题，2012年，庆元县出台了《高层次人才储备金实施办法（试行）》，一至六类人才只要在庆元生产一线从事专业工作，均可获相应额度的高层次人才储备金，直至退休。

相对于引进人才的一次性奖励，庆元县创新实施的人才储备金制度，则是一种长效的激励办法，可以减缓人才流动的频率，也利于调动高层次人才的工作积极性，更好地规划其职业生涯。

逼出来的创新

给在一线从事专业工作的人才设定人才储备金，是被逼出来的。

2011年年底调查的数据显示，这个总人口不过20万的山城小县，高层次人才只有338人。人才短缺，已成为制约当地加快发展的根本性问题。庆元县委、县政府认识到，必须创新欠发达地区人才引留机制，让高层次专业技术人才安心专心从事专业工作，让更多高层次人才愿意来庆元工作，愿意扎根庆元工作。

经过多次调研和严密论证，庆元决定出台《庆元县高层次人才储

备金实施办法（试行）》。根据该办法，享受政府岗位津贴的一至六类人才且在生产一线从事专业工作直至退休的均可获相应额度的高层次人才储备金。第一类人才中的中国科学院院士、中国工程院院士每年10万元，其他每年8万元。二、三、四、五和六类人才分别为每年6万元、4万元、1.5万元、1万元和5000元。人才储备金开设后，庆元在财力十分有限的状况下，每年为此支出200多万元。

激发本土人才活力

“人才储备金每5年提取一次，每次提取账户额度的30%，剩余部分男55周岁、女50周岁可一次性领取，此后至退休期间的每年均可领取。”庆元县委组织部负责人介绍说，若人才调离庆元或未在生产一线从事专业工作的，其账户将被“清零”。

层次越高，扎根越久，钱就越多。这个类似住房公积金的人才储备金一推出，便引来本地专业技术人才的关注。

57岁的吴文有，是庆元县疾病预防控制中心主任、主任医师，属于第四类人才。获悉这项新政策，吴文有计算起来：“除了享受政府岗位津贴每月600元外，到退休时，我一共可以多拿到7.5万元的人才储备金。”

青年教师吴韦春，庆元县实验小学副校长，中学高级教师。这两年，他获得了“丽水市教学名师”“省特级教师”称号。“从第四类人才一下子跨到第三类人才行列，每年人才储备金也翻倍，这让我更安心在庆元继续做好教育工作。”吴韦春说。目前他们学校87位教职工中，就有30多位教师能享受人才储备金政策，而且呈现出专业技能比学赶超的好氛围。

一项好政策，激活一池水。据庆元县人力社保局工作人员介绍，从2012年7月份实行“人才储备金”制度以来，庆元本地专业技术

人才外调同比下降 57%，而获评中高级称职的递增 60 多人。

人才激励效应初显

近两年来，庆元密集参加了由丽水市组织的省内外人才招聘会。每到一地，“人才储备金”政策都格外受关注。

“这场特殊的面试让我感到很温暖，我是被‘人才储备金’这一特别政策吸引过来的，到这里后我更深切感受到庆元良好人才环境的感染力，我希望能有机会加入这个队伍……”发出这一感慨的是西安交通大学毕业的江西籍硕士研究生彭全兵。

小彭因错过庆元县 2013 年春季引才现场招聘会，主动申请到庆元参加面试。庆元县相关部门单独为他一个人组织了一场面试，随后双方顺利签订了协议。这次春季引才共有 12 名硕士研究生（其中“211”大学毕业生 9 名）现场“牵手”庆元，超过以前一整年的引才数。

2014 年 1 月至 10 月，庆元县先后 8 次到武汉、西安、兰州等地招聘人才。得益于“人才储备金”等特殊人才政策，已有 55 名硕士研究生、本科生以及其他紧缺人才到庆元工作。

此前通过人才引进到庆元林业局工作的硕士研究生胡青素，如今已在庆元安家，并住进了免费的“人才公寓”。“庆元县委、县政府很重视人才，我愿意一直在庆元工作。”胡青素高兴地说，目前她已从第六类人才上升到了第五类人才。

庆元已经尝到了人才新政的甜头。他们将陆续拓宽人才发挥作用的渠道，更好地搭建人才发挥作用的舞台，真正做到“待遇留人”“事业留人”“感情留人”，以人才队伍建设推动地方经济社会的快速发展。”

 学者点评

庆元县知难不畏难，创造性地建立了“人才储备金”制度。不同于一次性的人才引进奖励，人才储备金着眼于长效激励，对于减缓后发地区人才外流趋势发挥了显著作用，该制度实施后本地专业技术人才外调同比下降57%就是明证。做好人才工作必须投入，但是如何投入却大有文章。庆元县立足本地实际，每年从十分有限的财力中挤出数百万元，以创新的制度设计、精心的配套服务，花小钱办好事，值得其他地方学习借鉴。