

# 简析高新技术产业开发区政府的人才工作

黄慧敏

(长沙高新技术产业开发区组织人事局,湖南 长沙 410000)

**摘要:**人才是企业发展的核心竞争力,是助推开发区经济发展的内生动力,区政府应该为人才和企业提供精细的服务,不断激发园区的创造力和持久生命力,在人才的引、育、用、留上做好文章。

**关键词:**开发区;人才工作

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.06.292**

改革开放后,很多城市都出现了高新技术产业开发区。它们依托创新的体制、灵活的政策和开放的环境,吸引了大批前沿的科研人员、优秀的创业者、高素质的管理者和出类拔萃的技术能手,吸收和借鉴着国外先进科技资源、资金和管理手段,最大限度地把科技成果转化为现实生产力,为当地的经济的发展添上浓墨重彩的一笔。开发区政府如何开展人才工作,助力企业做到人才引得进、提得高、用得上、留得住,是关乎开发区发展的重要课题。

## 1 开发区政府人才工作的主要内容

“国以才立,业以才兴”。人才资源是第一资源,是经济发展和进步的强大推动力。人才是所有工作开展的动力来源,缺少人才就缺少了创新创造的源泉,也就少了新的项目新的技术,也就少了资金投入的吸引力。所以人才工作也就成为了谋求发展的关键环节,而做好人才工作便需要走好“引育用留”四步。开发区作为经济发展的主战场、先行区,如何构建科学的人才发展体系,不断优化人才工作政策,发挥人才带头人作用,加强人才队伍建设,提高人才服务水平,做到用好现有人才、稳定关键人才、造就高端人才、引进紧缺人才,为区域高质量发展提供才智保障。

## 2 开发区人才工作存在的主要问题

### 2.1 人才引进方面

一是为引才而引才,只追求你无我有、你有我高、你高我特、你特我多,没有从实际出发,盲目引进,盲目攀比,为满足某种片面需求引才,忽视真正需要的人才。二是引才模式单一,现行的引才模式主要依靠线下招聘会、线上网络招聘网站,这些招聘形式的时效性不足,满足不了园区人才的需求,特别是科研院所和企业对国内外顶级科研人员、行业领军人才、技术能手、创业人才等,且人才引进与园区产业发展的结合度不紧密。高层次、创新型、复合型人才严重缺乏。三是引进人才前后政策不一致,承诺不兑现或者大打折扣,严重影响了积极性。

### 2.2 人才培养方面

一是人才开发形式过于单一,多停留在老师讲课、集体讨论、外加拓展活动的运作模式,没有实际的锻炼和检验手段,且与园区产业发展的结合度不紧密。二是开发管理尚未规范化、科学化,目前,开发管理的模式更多停留在具体的操作层面,而未能从源头上建立起一整套规划科学的模式。三是开发观念严重滞后于形势的发展,人才的管理与开发是一个长期持续的过程,产生的效果也会有一定的滞后性,并且很难量化,就会让部分注重于短期效果的人,对人才开发概念的理解存在片面性,与产业发展需求和时代要求脱节,四是重高端人才、轻中低端人才,忽视了人才资源的开发和储备,只是将人才开发看作是员工的培训,不能从优化组织、合理调配发掘潜力等深层次问题着手构建。五是人才开发投入低、效益差。人才开发的一个重要条件就是对人力本身的大量投资,而部分企业偏重技术工程“硬”人才的培养,忽视管理“软”人才的培养,忽视人力资源整体质量的提高,造成教育力量严重匮乏,人力资源积压浪费和结构性短缺并存的局面。

### 2.3 人才使用方面

一是人才埋没现象较为严重,目前我们一方面是人才短缺,一

方面是人才埋没,包括人才的社会埋没和自我埋没两个方面。二是人才配置不合理,人才的年龄结构、知识结构、性别比例严重失衡。三是使用人才难以做到人尽其才、才尽其用。四是重视人才的引,忽视再培训再学习再教育。

### 2.4 留住人才方面

一是没有给人才施展能力的舞台。二是待遇问题,没有足额兑现待遇,收入没有跟一般工作人员拉开距离。三是人才购房、子女入学、就医等配套不完善。

## 3 推动园区人力资源管理开发的对策分析

### 3.1 高层建瓴,优化制度保障,做好人才引进

一是全面了解开发区人才的基本情况,着力畅通依靠产业聚集人才的通道,广发产业人才招贤榜,紧密围绕重点产业和核心项目,编制各类人才紧缺急需目录,掌握人才引进的热点、难点。二是要有“求贤若渴”的心态,对于人才要尊重、要珍视,营造良好的氛围,提高对人才的吸引力。三是坚持高位谋划,不断完善人才政策机制,针对高精尖人才、青年人才、技能人才和海外人才等不同的人才类型,出台相应的人才政策。加强人才工作政策体系建设,协调有关单位全面清理现有人才工作法规,进一步健全人才工作制度,保障人才引进后的环境能够满足人才的需求。四是加大人才资金的投入,加大人才经费投入的同时,研究通过园区人才发展的重点领域和薄弱环节给予支持。在待遇方面也不能落下,杜绝“又要马儿跑又要马儿不吃草”的不良现象。五是引进专业的人力资源机构,探讨多样化的合作模式,研究定制化方案,化解海外高端人才引进难的问题。六是多多接纳听取人才的意见,真正的了解他们所面临的困境以及难题,尽量地为其提供帮助,与之和谐相处增加感情,不怕用人,敢于容人。七是通过设立人力资源产业园,海外专家离岸创新创业基地,建设人才小镇,专家楼、人才楼等形式,搭建人才引进平台。八是激发市场优势吸引人才,出台企业引才和中介机构引才奖励政策。拓宽人才培养途径,多层次、多渠道培养和引进人力资源服务业所需人才,构建强有力的人才支撑体系,实现人力资源服务业的可持续发展。九是细分产业吸引人才。按行业、按产业、按岗位组织专门的、丰富多彩的人才引进活动。十是重点引进科技人才,用产业的力量吸引科研人员进入园区。

### 3.2 重视人才培养、再教育

按照“培育高端人才、普训技能人才、储备优秀人才”的思路,深入实施人才培养工程。一是突出专业化能力提升,采取考察学习、学术交流、技能竞赛、岗位实习等方式开展专业技术和创新创业能力培训。二是突出舆论引导,充分发挥融媒体作用,开展政策解读,人才风采等各类宣传活动,宣传优秀人才先进事迹,营造爱才敬才的良好氛围,吸引有志之士汇聚渭城。三是不断创新育才形式,拓宽育才渠道,加大育才力度,努力培育出更多更优秀的人才。而且不仅要对新进人才进行全方位的教育培训,更是要同时对已有人才进行业务水平乃至创新能力的培养,更重要的一点便是需要有伯乐寻千里马的视角角度,要学会挖掘不同人才身上的闪光点,找出他们的长

(上接 292 页)

处和优点,从而开展更加专业方向更明确的培育工作。

### 3.3 构建良性的人才生态圈

在不同的历史发展阶段,政府在人才工作中的角色和定位也有所不同。在人才工作启动阶段,政府发挥主导作用,扮演引导角色,一般能够对人才工作起到“引导”“培育”和“助推”的作用,有利于创造人才工作的良好开局,可以发挥出集聚社会资源和社会注意力办大事的优势,聚焦更多人才工作注意力,产生更大人才工作影响力。在此基础上,推动市场化方式、突出社会化参与、建立法治化保障、瞄准国际化竞争,形成市场、社会和政府相互竞争、相互促进、相关补充的人才工作大格局,这是政府人才工作改革创新的重要方向。

### 3.4 惜才爱才留人才

一是组建团队,全力服务人才。组建园区人才工作服务队伍,成立领导小组,人才工作主要领导挂帅,组建一支职业素质高,服务意识强,业务水平精的人才工作队伍,形成全方位为人才服务的格局。加强对人才工作的统一协调和宏观指导。二是积极转变人才观念,用心用情做好服务保障,为人才创新创业创造条件、提供支持。落实专家待遇,定期组织体检、休假疗养、外出培训、宣传表彰等工作,用力用情服务人才,在全区营造爱才尊才的良好氛围。三是大力推动政府部门简政放权,使其从人才工作“前台”走向“后台”,从“重微

观”向“重宏观”转变,从“重操作”向“重服务”转变,从“重政策”向“重法制”转变,从直接介入人才具体工作逐步过渡和转变到营造公正公平的人才竞争环境上来,并要转变到健全人才公共服务、加强平台载体建设、完善人才权益保障、建立公开透明的市场监管机制上来。通过重点加强事中和事后监管,为在竞争规律、价值规律和供求规律等市场机制作用下、为实现人才发展的有效均衡让出空间。四是重视工作环境和氛围的营造,保持良好的工作氛围,让人才能有更大的动力去进行创新创造。五是创造良好的生活环境,为工作之后的生活环境能够得到满足,帮助解决住房、学习培训、医疗保健、子女入学等的实际问题。最后便是需要营造良好的社会环境,对人才创新创造的典型多加表彰鼓励和奖励,使得人才活动能够得到最大的支持和肯定,努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好社会氛围。

党的十九大报告提出,人才是实现民族振兴的重要战略资源。现如今,随着人才发展体制机制改革的红利释放,我国开发区人才制度优势正加速形成。这样就为“干事者”鼓足了劲,加满了油。全方位深层次地为“干事者”搭建干事的舞台,充分激发人才活力。人才队伍建设是一项复杂而艰巨的系统工程,绝非一朝一夕之事。开发区人才工作者应该多思考、多探索、多实践,为开发区的建设奋发而为,再创佳绩。