

焦点

八闽动态

引得“凤凰”来“筑巢”

## 80城掀新一轮“抢人大战”

近年来,人才发展环境越来越好,各地为了招揽人才频频出招,各种人才政策不断出炉。但值得注意的是,“引进来”还得“留得住”。对此,各地不断升级引才政策,持续完善符合自身优势的产业政策,资源配置进一步优化,人才集聚效应正逐渐显现。中原地产数据显示,今年以来,累计已有80个城市发布人才政策,仅4月就有近30个城市跟进。



福建

## 住房新政引留人才

自今年4月以来,福建许多地方纷纷出台新政尤其是住房新政,以吸引人才留住人才。

其中,厦门配售4000套保障房,以留住“三高”企业骨干员工。4月22日,厦门市住房保障中心组织公开摇号,以随机方式分别摇出企业和房源的匹配顺序号,并按匹配顺序号结合企业切分到的房源指标数,分房源地点和房型依次完成每个企业和具体房源的匹配。这是厦门首次实行高技术、高成长、高附加值企业骨干员工切块配售保障房。

据了解,厦门市面向“三高”企业骨干员工,提供翔安新店、同安祥平、海沧马銮湾等三个地铁社区一期保障性商品房房源4000套。本科毕业生在厦无住房的骨干员工,在“三高”企业工作满一年,即可申请购房,不限落户年限,不限单身年龄,不限婚姻状况。经过核查、筛选,本批次申请涉及企业613家,员工4000余人。截至3月,全市累计分配各类保障性住房约9.26万套,保障人数超过21万人。

福州市闽清县出台人才共有产权住房实施方案,引进到该县工作的各类人才可在全县范围内自行选购房源,享受最高100万元的购房经费支持。

根据新政,符合条件的福建省引进高层次人才A类人才或福州市第一层次创新创业人才,可享100万元购房经费;符合条件的福建省引进高层次人才B类人才或福州市第二层次创新创业人才,可享80万元购房经费;符合条件的福建省引进高层次人才C类人才或福州市第三层次创新创业人才,可享60万元购房经费;符合条件的福州市“引进培养千名博士”人才计划的博士研究生或引进到该县行政机构工作或与我县企事业单位的紧缺急需型人才,可享40万元购房经费;符合条件的国内“双一流”建设高校、境外著名大学、国家级研究机构全日制硕士研究生,可享20万元购房经费。

购房人才在各县工作满2年后,从第3年开始至第14年每满1年免费获得县住房保障和房屋管理中心持有的8%产权份额;满15年后,购房人才可获得县住房保障和房屋管理中心持有的所有产权份额,房屋权属性质转为完全产权商品住房。

新政明确,2019年1月1日后与该县用人

单位签订劳动合同的新引进人才,根据申购通知,可提出申请。

厦门市湖里区最近在原有3家人才公寓的基础上再增4家,为人才提供共7家人才公寓、5572套房,精心打造人才安居工程。符合条件的重点产业人才、重大项目人才、教育人才、卫生人才、社工人才、博士人才,不仅可以申请入住人才公寓,还可享有最高3000元的租金补贴。

广东

## 出招揽才,促经济谋发展

日前,广州、中山等地争相推出各种政策吸引人才,不少城市降低落户门槛,对人才提供购房补贴等。

中山发布的“人才24条”提出,放宽基础性人才入户条件。同时,还加大住房公积金个人住房贷款支持力度,高层次人才、副高级职称人才及全日制硕士、博士研究生可上浮30%的贷款额度,紧缺适用人才可上浮20%的贷款额度。此外,本科及以上学历人才、中级职称及以上专业技术人才租住人才安居房分类享受最高100%租金补贴,享受期3年。

佛山发布的新规明确,具有中专学历或大专以上学历或国家职业资格四级(中级工)证书或国家职业资格五级(初级工)证书的人才可申领优粤佛山卡T卡,其他人才按照规定申领优粤佛山卡A卡、B卡、C卡,优化T卡申领流程,即申请即受理。也就是说,在佛山,中专、大专等外来人才可享户籍人口购房政策。

广州则明确提出,普通高等学校、中等职业学校(含技工院校)根据国家招生计划,招收录取的全日制普通学历教育的非广州户籍学生,可申请迁入学校学生集体户口。按照广州现行规定,只要有广州市户籍,无论是集体户口还是个人户口,都可以按本地户籍人士的限购政策买房。

此外,广州市白云区更是扩大了可享受本市户籍待遇的人才范围:在白云区辖内的大专院校学习连续满一年;在白云区连续工作满一年,具备中级或以上专业技术职称或具有大专及以上学历等,在白云区江高、人和等四镇范围内享受广州市户籍居民同等待遇。

业内人士表示,人才背后是经济。广东

各地出台人才新政,将推动当地经济新一轮高质量发展。

天津

## 新政发力,引人才兴企业

日前,天津市人才落户政策再获突破。天津市发改委发布《天津市支持重点平台服务京津冀协同发展的政策措施(试行)》,通过释放人才落户“红利”,吸引更多北京企业落户天津。

根据《措施》,天津在滨海中关村科技园、宝坻中关村科技城放宽落户及购房限制,符合天津产业发展定位的北京转移来津项目,在企业就职满1年及以上的其他全日制本科及以上学历职工,并在津缴纳社会保险的,不受年龄限制,可在津落户。同时,对户籍未迁入天津且无住房职工而言,项目转移至天津后,职工即可购房。

据介绍,天津宝坻京津中关村科技城已出台实施细则。目前,已有13家企业通过天津宝坻京津中关村科技城资质认证,首批52名企业职工即将成为“天津人”。同时,有29家企业在审核过程中,200名职工提出了购房需求。

人才新政“红利”不断落地。今年一季度,天津市共引进内资项目344个,实际利用内资639.54亿元。其中,引入京津冀地区项目173个,资金267.32亿元,占天津实际利用内资的41.8%。而天津滨海、宝坻中关村,一季度共引进企业近百家,注册资本超10亿元。

江苏

## 打造人才政策“升级版”

4月28日,浙江省公安厅宣布将于5月1日执行新修改的《浙江省常住户口登记管理规定》。此次调整包括父母投靠落户年龄将不受限制,支持孵化器、众创空间、特色小镇等设立集体户,人才公寓、酒店式公寓可以设立集体户。

4月8日,南京发布《关于支持促进高校毕业生在宁就业创业十项措施》指出,南京直接落户政策调整本科学历人才年龄限制,从此前的40岁放宽至45岁。此外,留学回国人员和非全日制研究生,且40周岁以下大专以上学历人员,在宁就业参保半年可以落户。4月27日,南京江宁区发布3.0版人才新政指出,将充分发挥自贸区和企业博士后作用,大力引进海内外优秀博士后人才。具体而言,新创办的科技型企业直接纳入人才安居支持范围,为新区C类以上高端人才发放“人才金卡”,高端人才子女就读南京市民办学校或外籍人员子女学校的,给予连续三年每年最高10万元的学费补助。

4月23日,苏州工业园区发布消息称,将针对适用对象,全面打造人才政策“升级版”。其中,人才住房、补贴方面,符合条件的人才可享受购房补贴以及人才组屋、人才优购房、优租房等优先购买、租住的权利;全职工作的顶尖人才按“一事一议”最高可获500万元购房补贴。

南京、杭州等城市在2019年力度空前的基础上,继续加码人才政策,很大程度上形成劳动力之争。经过此前几轮人才抢夺战,成都、武汉、石家庄、哈尔滨等城市的市域总人口均超千万,西安、郑州等强二线城市也在向千万级别人口城市迈进。

(记者 周丽华 通讯员 俞美燕 陈颖)

## 福州改革完善培养使用激励机制

## 2025年每万居民拥有4~5名全科医生

本报讯 福州市政府办公厅日前印发《关于改革完善全科医生培养与使用激励机制的实施意见》,明确提出到2025年要实现城乡每万居民拥有4~5名合格的全科医生目标,通过11个“一批”确保全科医生引得来、育得出、留得住、护得好,以解决全市全科医生总量不足、服务能力偏弱、薪酬待遇较低、发展空间有限等问题。

《意见》明确,福州市将从四个方面改革完善全科医生培养与使用激励机制。

改革完善“引得来”机制,提高全科医生覆盖面。通过定向培养一批、公开招聘一批、转岗培训一批、服务购买一批,实现到2025年,全市新增定向培养全科医生150人以上,新增基层医疗卫生机构公开招聘全科医生350人以上,转岗培训全科医生1300人以上,力争社会办医疗机构新增全科医生200人以上。

改革完善“育得出”机制,通过基地建设一批、继续教育一批、能力拓展一批等方式,持续建立健全全科医生培养制度,提高全科医生软实力。

改革完善“留得住”机制,通过绩效提升一批、岗位补助一批,提高全科医生吸引力。

改革完善“护得好”机制,通过评聘落实一批、荣誉引导一批,切实提高全科医生荣誉感。

(记者 周丽华)

## 厦门成立首家涉海企业院士专家工作站

据福建日报报道 近日,厦门蓝海院士专家工作在厦门集美湖畔揭牌。这是厦门市成立的首家涉海企业院士专家工作站。

据了解,院士专家工作站是中国科协为推进产学研联合所实施的创新人才政策,是服务经济社会发展、服务企业技术创新的开创性工作。厦门蓝海院士专家工作站旨在借助院士专家在技术、人才资源上的优势,打造海洋信息技术领域产学研平台,推动企业自主创新能力的不断提高,促进科技成果的有效转化和推广,服务于海洋经济产业发展。

## 晋江直播“召唤”海内外人才

## “聚才哥”亮相成网红

本报讯 “人才港位于晋江市世纪大道990号,环境好、服务佳,还有许多先进的智能办公设施。”在近日举行的泉州晋江市“十行百场千企万店”促销活动之青年网红直播活动上,晋江市委组织部领导化身“导游”,直播“召唤”海内外优秀人才到晋江创新创业。

活动不仅让高大上的泉州(晋江)国际人才港成为网红,还让首次亮相的晋江城市人才工作IP形象——“聚才哥”也成了网红。40分钟的直播,共吸引3万多名网友观看,不少网友在评论区留言,纷纷为晋江招才引智的创新举措和“聚才哥”点赞。

“你们的需要,就是我们努力的方向。”直播中,晋江向海内外优秀人才抛出“橄榄枝”。人才港按照构建“全生命周期”人才服务链条要求,与涉才服务部门、晋江人力资本公司、聚才网建立四位一体的联动服务平台,努力实现人才服务事项“一港集成、一窗办理”、服务链条“一网打通、一网通达”、服务要素“一站供给”、服务流程“一帮到底”、服务职能“一体落实”,构建“从单一到多元、从分散到集成、线上线下相结合”的最具温度人才服务品牌,为优秀人才打造梦想港湾、事业港湾、生活港湾。

(通讯员 苏志英)

## 惠安试行“积分制”评选科技人才

本报讯 泉州市惠安县最近出台工业企业科技人才支持暂行办法及评选细则,试行“积分制”动态管理,由企业、社会、政府三方共同评价,以100分为积分制,设置企业和个人两个一级指标,将工业企业科技人才在惠安的贡献度量化、积分化。

该县注重对人才创新能力的评估,将发展平台潜力和个人业绩实效并重,评选100名科技人才作为“百人汇”专家库,专家库人才可凭积分享受人才津贴、购房补贴、金融服务、子女入学、医疗保健等多项福利政策。目前已有10家龙头企业的17位科技人才入选。

(通讯员 黄小红 郑萍萍)

## 永春设立3处人才疗养基地

本报讯 近日,泉州市永春县将牛姆林生态旅游区、雪山雁颂、北溪文旅旅游风景等3处景区设立为高层次人才疗养基地,并在门票、住宿、饮食、游玩等方面出台多项优惠政策。高层次人才只要凭泉州市高层次人才证、身份证等证件,到这3处景区,即可享受门票免费、住宿5折等优惠。

设立人才疗养基地是永春县贯彻落实泉州人才服务八条措施的一项制度性安排,体现了对高层次人才的关心和重视,进一步营造“近悦远来”人才生态。

(通讯员 李伟波)

时评

## 制定引才政策莫忽略“身边的风景”

当前,随着国内新冠肺炎疫情得到有效控制,很多企业开始复产,许多重大项目陆续开工,决战决胜脱贫攻坚总攻行动也已打响。一些城市对由于疫情影响压抑了许久不能生产的企业,在大规模复工复产后,想加快生产节奏,提高经济效益,于是就提前布局,争相推出“福利”政策吸引人才落户。降低落户门槛、提供购房补贴、建设人才公寓、在医疗健康和子女教育等方面提升服务能级……一系列贴心引才政策的背后,新一轮“抢人大战”已悄然打响。

诚然,想通过出台政策,引进高层次人才来帮助企业解决急需各类人才、缓解企业招人难、用人难现状,或为决战决胜脱贫攻坚提供有力人才支撑,促进当地经济振兴发展,都本无可厚非。但各级党委和政府相关部门在制定引进人才政策的过程中,还是要注意一下方式方法,以避免出现一些诸如引才政策同质化、舍近求远、脱离实际、盲目跟风急于求成等问题,造成资源的浪费,提高引才的精准性和实效性。同时,也要想方设法留住身边的人才,莫忽略“身边的风景”。

梧桐繁茂凤自来。一个城市给予人才的发展机会是引进人才和留住人才的关键,比抢

户口更有价值的是留人用人。引进人才后,不仅要使他们生活的舒心,更要使他们在工作中感到自己的价值能在这里得到充分的发挥。因为相对于薪酬待遇和生活质量,人才尤其是高端人才更看重发展机会和空间,更看重与自身职业规划相辅相成的城市产业规划和发展环境。这就要求我们在制定政策时,要多思考人才价值的实现,为他们创造良好的发展空间。要以地方的需求、以人才的需求为导向,突出引才政策的个性化和激励方式的多元化,对破解产业关键技术难题,为省市及企业带来重大经济效益和社会效益的高层次引进人才,要给予较高的经济奖励,利用人才自身的特点来激励其在工作中发挥出最大的优势。同时,结合每个人自身不同的需求,做出硬件和软件的合理配合,做好周到细致的服务工作,为他们创造良好的工作、生活环境,真正将各项优惠政策落到实处,切实做好引才的“下篇文章”,只有这样方能留住人才。

引才和留才要相得益彰,切忌忽略“身边的风景”。在制定政策时要多注重因地制宜,既“盘活存量”也“扩大增量”。近年来,一些省市陆续出台了若干引进人才的新政策,促进

了对高层次、紧缺型人才的引进。从人才流动情况来看,出台人才引进的激励措施固然重要,但及时出台留住存量人才的相关政策也十分重要。面对激烈的人才竞争态势,各省市应及时出台对存量人才的保有措施、激励政策,建立长效机制,聚集人才且留住人才。留住存量人才应首先从感情留人、待遇留人入手,在住房、医疗、职称晋级、子女入学等方面给予人才相应的优惠政策。特别是经济发展一般的地区,没有更多的资金用在引进人才的投入上,就更要在留住本土人才上多下功夫。千万不能好高骛远,这山望着那山高,忽略“身边的风景”,盲目跟经济发达地区攀比。一定要针对本土优势产业,着重在培育本土人才、留住本地人才等方面加大力度,结合自身实际,出台实招、硬招、管用的招。要以留为主、以引为辅,优先满足本土人才创新创业发展需要,在搭建平台上向本土人才创办的优势产业倾斜。要制定激励引导措施,激励本土人才干事创业热情,切实用好本土人才,最大限度激发本土人才队伍的活力。这样才能事半功倍,更好地促进当地经济的发展。

(大国人才)

数说台湾

## 3月薪资40年来首次环比下降

台当局统计部门5月11日发布的数据显示,3月台湾全体受雇员工的经常性薪资为4.23万元(新台币,下同),比上月减0.01%,40年来首次出现3月薪资环比下降的情况。

据统计,加上奖金和加班费等非经常性薪资,全体受雇员工3月总薪资平均为4.78万元,也比上月减少3.65%。3月经常性薪资虽然比去年同期增加1.56%,但增幅是2017年5月以来的新低。

疫情也影响了台湾企业的雇工情况。统计数据显示,3月台湾受雇员工总计796.1万人,比2月减少0.24%;1到3月受雇员工总数平均为797.8万人,比去年同期增加0.61%,增幅为2008年全球金融危机以来的新低。其中,住宿餐饮、航空运输、旅行和相关服务业,薪资和雇工人数都受到重挫。住宿餐饮业3月受雇员工总数比上月减少3.62%,经常性薪资月减1.62%,其中餐饮业受冲击最为显著;航空运输业受雇员工人数月减1.29%,经常性薪资月减2.99%。

统计部门表示,随着疫情延续,包括薪资水平和受雇员工人数在内的劳动力市场指标4月还可能继续受到更加明显的影响。

## 无薪假企业数超千家创新高

台当局劳动事务主管部门5月8日公布,截至5月7日,台湾地区实施无薪假人数1.9万人,一周小增160人,但涉及企业家数却暴增125家,突破千家,达到1047家,家数创2009年1月有统计以来最高,显示不少小企业已撑不住疫情冲击。