

海峡人才报



指导：中共福建省委人才工作领导小组办公室

主管主办：中国海峡人才市场

2022年8月10日

本期4版

总第1564期

国内统一连续出版物号 CN 35-0053

邮发代号 33-37

网址: http://rcb.hxrc.com

“揭榜挂帅”赶集日将乐专场活动举办

本报讯 近日,三明人才项目“揭榜挂帅”赶集日——将乐县乡村振兴专场活动举办。福建省引进人才服务中心、三明市委组织部、三明市人社局、将乐县政府有关领导以及专家学者、县乡有关部门、企业代表共一百余人,以“线上+线下”方式参加活动。活动现场播放将乐招商推介宣传片、《将乐美丽乡村》乡村建设专题宣传片,解读福建省“师带徒”引凤计划顶层设计,说明三明人才项目“揭榜挂帅”赶集日活动,介绍将乐县乡村振兴相关扶持政策。12位项目介绍人通过线上或线下方式,开展路演推介,展示人才项目收获、基层产业项目需求拜师、包村指导银发项目等“揭榜挂帅”项目。(通讯员 郭良贵)

发放人才政策“大礼包”

晋江吹响引才聚才“冲锋号”

本报讯 在近日召开的晋江市人才工作会议上,晋江市现场发放人才政策“大礼包”,包括《晋江市现代产业体系人才认定和团队评审及政策支持办法》《晋江市现代产业体系人才目录图谱》《关于集聚高校毕业生来(留)晋创业就业的若干措施》。

经认定的人才(团队)享受“一揽子”待遇

《晋江市现代产业体系人才认定和团队评审及政策支持办法》,一体衔接省、泉州政策,更聚焦现代产业体系需求,按照“总体稳定、政策集成、对象聚焦、标准融入、待遇不降”原则,将省、市、县三级原有人才认定标准进行整合集成,提升完善,进一步改善人才工作、生活的条件和待遇,开启新一轮人才政策的“迭代升级”。

经认定后的人才,不管是现有人才,还是新引进人才,都可以享受相应的人才津贴、交通补贴、购房补助等“一揽子”待遇。对常年任在晋江工作,最高可给予18万元/年、最低6000元/年的人才津贴。在晋江短期工作的,包括引进人才,只要全年累计时间达30天及以上的,按第一至第五层次分别享受15000元/人、10000元/人、8000元/人、6000元/人、4000元/人的一次性交通补贴,第一至第七层次人才均可购置晋江市建筑面积60平方米以上的商品住房,分别对应享受100万元、60万元、30万元、20万元、10万元、5万元、3万元的购房补助。发放方式由5次调整为2次,第一年、第四年分别发放50%。

此外,还聚焦“医教养、食住行、游乐购”全链条,扩容了惠才待遇。

根据技术创新性、产业成长性、团队合理性以及风险性等综合指标,将人才团队分为三类,并提供相应的创业补贴,分别是最高800万元、300万

元、100万元。首笔拨付比例50%,中期评估通过后,逐年按30%、20%的比例拨付。

更新优化人才申报服务系统,在市公共就业和人才服务中心设置服务专窗,加快部门联审速度,要求相关部门专岗专人负责对接公共就业和人才服务中心,通过“一平台”实现人才服务项目“一窗受理、集中办理、专员服务、全程跟踪”,让政策“好申报”“快兑现”。

精准匹配需求 高效对接合作

《晋江市现代产业体系人才目录图谱》制定了高端人才、高技能人才、高校及科研院所、产业集聚区等名录,并分析了“4341”产业链上中游的发展现状和招才缺口,聚焦北上广深等29个重点城市、211个城市,梳理出各行业急需紧缺人才的地域、行业、职称、技能分布,便于用人单位精准匹配需求,高效对接合作。

此外,通过购买权威人才评定数据、相关中介机构数据,爬取公开人才数据,强化数据集成运用,委托与晋江市编制“十四五”规划的一专业机构对重点企业、行业协会、科研院所开展调研。

20条政策“干货” 集聚高校毕业生

《关于集聚高校毕业生来(留)晋创业就业的若干措施》,围绕实现“每年新增引进高校毕业生5000名”目标,聚焦岗位供给、生活保障、就业补助、创业支持、引才奖励等创业就业全链条需求,拿出20条政策“干货”,打出政策“组合拳”,吹响聚才“冲锋号”。

来了有事做。全市将动态储备5000个以上优质就业岗位,每年募集不少于1800个实习岗位,推

动共建大学生见习实践基地,并采取专项招聘、直接考核等方式吸引高校毕业生到国企、教育医疗等事业单位工作。

来了有房住。只要有来晋留晋求职,非晋籍全日制高校毕业生,凭毕业证就可申请享受最长1个月的免费住宿。

来了有补助。应届本科高校毕业生、技工院校全日制预备技师(技师)班应届毕业生,在晋江市就业或创业的,只要缴纳城镇职工养老保险3个月以上并落户晋江市,可以领到1万元的一次性生活补贴。其中,来自国内“双一流”建设高校(学科)、三大世界大学排名机构发布的最新榜单都在前300名的大学,加码到2万元。全日制博士、硕士可分别领到11万元、5万元的生活补贴。此外,按照每人每月不超过600元标准,补助个人缴纳城镇职工养老保险部分,最多可发放24个月。

加大全链条的创业扶持。每年统筹安排超500个免费创业工位;给予租赁场所的自主创业高校毕业生每户50平方米以内的场租补助,提供最高额度30万元的创业担保贷款及最长2年的贷款贴息;参加创业大赛获得优秀项目的,给予最高3万元等奖励;给予(准)毕业生提供创业就业培训的培训机构(基地)500元/人的培训补贴。

设置“引才奖”“育才奖”“留才奖”,激发用人单位的积极性和主动性。“引才奖”方面,对招聘应届高校毕业生的中小微企业,按每人1000元发放一次性吸纳就业补贴;小微企业按高校毕业生实缴社保费用的单位负担部分的80%给予补贴;对引进高校毕业生来晋就业的第三方机构,按每人1000元给予奖励。“育才奖”方面,支持企业与职业院校、技工院校开展订单式培养人才,同批次培养中留住10名以上的,一次性奖励企业5万元。“留才奖”方面,学校教师每引荐1名毕业年度毕业生留晋就业,按每名学生400元给予教师个人奖励。(记者 周丽华)

海沧区评出首批领军人才

据厦门日报报道 8月5日,厦门海沧区首批领军人才颁奖仪式举行。22名来自海沧区各行各业的优秀人才站上领奖台,接过“领军人才”的殊荣,扛起在海沧区高质量发展中勇为表率的责任。

本次领军人才评选,是海沧区时隔十年再次开展区级先进人才评选工作。

经济、教育、医疗卫生、文化艺术、乡村振兴……此次评选出的海沧区首批领军人才身处的行业与海沧区中心工作密切相关,他们所在企业的行业代表性强、公司成长性优、技术创新性好。其中,重点产业人才18人,占比达82%,映射出海沧产业高质量发展的强劲动能。

22名领军人才,80%以上在专业领域深耕超过十年,引领示范效应突出,具备很强的使命感和责任感,是海沧区经济社会发展的中坚力量。

这批人才不仅在自身岗位上成绩突出,在他们的带领下,企业在增进民生福祉、助力乡村振兴、聚力疫情防控中也有优异贡献。例如,艾德生物建成省内首个方舱PCR实验室,负责海沧监管仓进口冷链食品核酸检测任务;见福连锁率先全行业推出临过期食品慈善捐赠计划;澳丽妃包袋在宁夏泾源县投资800多万元设立扶贫车间……

“我们将以首批领军人才评选为契机,深入推进人才工作体制机制改革,在全省首创‘海纳百川’人才工作品牌十周年之际,为海沧人才发展再续新篇,为海沧奋力打造跨岛发展标杆区提供保障。”海沧区委组织部相关负责人表示。

“双百”人才企业最高享500万元

湖里区真金白银支持企业科技人才队伍建设

本报讯 最近,《湖里区支持企业培育研发创新能力的若干措施》出台,提出包括6个方面16条具体措施,其中在支持企业科技人才队伍建设方面,提出5条具体措施。

企业建设规模以上研发创新平台或承担上级重大科技项目攻关的,可按照“一事一议”给予核心研发人才住房、子女教育等综合保障。

支持企业以柔性引才方式开展重点科技项目联合攻关。符合厦门市柔性引才政策聘请高层次人才,在市级补助的基础上按人才所获计缴所得税的劳动报酬总额20%给予企业引才补贴,包括市级补贴在内累计每人每年最高15万元。每年评选区级柔性引才基地,给予每家5万元补贴,专项用于人才引进工作经费。

支持企业引进优秀高校毕业生。企业参加统一组织到外地高校的招聘活动,可给予不超过2名工作人员的交通和住宿费用全额补贴。企业新引进国家“双一流”建设高校(学科)或世界最新排名前200名大学的硕士和博士研究生到科研类岗位且连续工作满一年的,按硕士每人2.5万元、博士每人4万元给予企业一次性引才奖励。

支持企业引进高层次人才。每引进或培育1名国家级重大人才计划入选者、福建省高层次人才、厦门市高层次人才,按照国家级、省级、市级分别给予企业10万元、5万元、1万元一次性引才奖励。企业委托人力资源服务企业采取猎头方式招聘高层次人才,经事先备案、成功招聘的,给予企业30%的猎头费用补贴。

入选厦门市“双百计划”领军型创业人才的,根据企业发展阶段,在获得相应的厦门市“双百计划”创业扶持资金后,按照起步期企业100万元、成长期企业300万元、成熟期企业500万元给予创业配套扶持资金。(记者 周丽华)

全国首个“数字工匠”人才基地落户厦门

本报讯 记者从厦门市高层次人才发展中心获悉,全国首个“数字工匠”工业互联网人才培养基地将落户厦门市湖里区,该基地由中国工业互联网研究院(下称“工联院”)联合厦门市有关单位共同建设,双方将围绕新一代信息技术、高端装备制造等战略性新兴产业和传统产业数字化转型需求,培养万名“数字工匠”人才。

近年来,数字经济成为引领转型升级、推动高质量发展的重要力量。数字经济新业态、新模式、新技术对人才特别是一线产业工人的数字素养和数字技能提出了更高要求,尤其是由产业数字化转型带来的工业互联网领域人才需求持续提升。据工联院测算,2022年我国工业互联网产业人才

缺口数量将达到168万人。

“随着工业互联网加速发展,我国制造业用人结构正在从传统的劳动密集型向技术密集型升级,高技能人才、‘数字工匠’面临数量短缺和结构性失衡等问题。”工联院培训中心负责人表示,一方面当前工业互联网专业人才供给不足,如5G全连接工厂、标识解析体系、工业互联网平台等新型基础设施建设都需要大量人才支撑。另一方面工业互联网运营管理、专业技术、技能人才数量不均衡,现有人才队伍复合型能力不足。

根据《工业互联网人才白皮书》测算,2020年我国专科、本科、研究生教育中,工业互联网相关专业类别与工业互联网相关职业的匹配率依次仅

为33.3%、39.4%、34.1%。

据介绍,“数字工匠”工业互联网人才培养基地将依托工联院在数字人才培养领域的资质和资源,聚焦地方产业特色,开展数字人才盘点、实训课程开发、人才培训认证、人才供需对接等工作,培养一批既懂行业又懂数字技术的管理人才、技术人才和技能人才,进一步提升数字人才供给能力。

“数字工匠”是数字经济时代对人才提出的新要求。工联院培训中心负责人表示,基地将充分发挥各方优势,推动产教、产才深度融合,培养既有行业技术背景又有数字化素养的复合型、创新型高技能人才,以人才链贯通产业链、创新链,打造工业互联网人才培养高地。(本报记者)

时评

县城招聘高学历人才,最值得关注的是什么?

几乎同一时间,来自中西部的两个偏远县城招聘高学历人才的消息,引发舆论关注。

一个是地处鄂、赣、皖三省交界处的湖北黄梅县,面向社会公开招聘一批高层次和急需紧缺人才到县事业单位工作。计划公开招聘49人,除4个岗位要求中专、本科以上学历,其余45个均需研究生学历,其中1个为博士研究生特设岗位。

一个是位于我国西南端,与越南老街省隔河相望的云南河口县,面向社会公开招聘高学历人才22人。主要要求年龄在35岁以下,具有硕士研究生及以上学历、学位。

仅在今年,县城招聘高学历人才的消息就不是第一次引发关注。很多人的第一反应就是,小小县城的事业单位招聘,动不动就是清一色要求研究生、博士生,有必要吗?

对这类现象,宜从两个方面来看。一方面,为此一律贴上“人才内卷”,或者说部分基层政府“好大喜功”的标签,其实有失公允。应该看到,多年来研究生教育的持续扩招,其实为县城

招揽高学历人才提供了客观基础。有统计显示,2010年我国研究生招生规模尚仅有53.82万人,但到2020年,已经扩大到110万人。可见,正是因为研究生乃至博士生不再稀奇,更多的县城才有机会去引进高学历人才。

另一方面,县城发展水平的提升,也的确给了很多县城招揽高学历人才的底气。比如,今年5月,中办、国办就发文要求,推进以县城为重要载体的城镇化建设。而县城要发展,也必然需要更多人才的支撑。

但与此同时,结合近几年很多名校博士生扎堆涌现街道办的现象,部分县城乐于招聘高学历人才,并且多数还都不愁没人来,所映衬出的社会就业观念和就业压力,的确值得深思。

也就是说,真正值得注意的,不是县城想要招聘更多高学历人才,而是越来越多的高学历人才愿意“下沉”,以及他们做此选择的理由。我们注意到,县城真正吸引高学历人才的未必是发展环境和上升空间,而更多可能还是编制。比如,这次黄梅县的招聘说明中就提到,在

管理岗位工作的博士研究生、硕士研究生,分别按管理职员七级、八级设岗,享受正科级、副科级工资待遇。

这不是孤立现象。近几年,无论是就业观念的调查结果,还是公务员考试报名人数创新高的数据都在表明,我们社会的就业观念正在发生一种新的转向。其中,高学历人才择业偏好的变化,就具有风向标意义。从过去流行的“下海”,到现在更流行的“上岸”,这一变化背后的社会土壤以及折射出的社会思潮,值得思考。

同时,不容否认的是,高学历人才的“下沉”,或者说人才的内卷加剧,在很大程度上也是就业压力的一种现实表征。这部分社会就业竞争力塔尖群体的选择,或许比抽象的就业数据,能更具体地反映出当前社会的就业压力。从宏观上看,这种就业压力也真实地说明,保持一定的经济增速,“毫不动摇坚持以经济建设为中心”,依然是须臾不可偏离的社会共识。通过发展,持续做大社会就业“蓄水池”,始终是破除内卷的最有力“武器”。(光明网评论员)

11部门联合印发指导意见

加强医养结合人才队伍建设

本报讯 近日,经国务院批准,国家卫生健康委等11部门联合印发《关于进一步推进医养结合发展的指导意见》(以下简称《意见》),为推动医养结合高质量发展提供了重要指引。

《意见》提出,多渠道引才育才,加强人才培养培训,引导医务人员从事医养结合服务。加快推进医疗卫生与养老服务紧缺人才培养,将老年医学、护理、康复、全科等医学人才以及养老护理员、养老院长、老年社会工作者等养老服务与管理人才纳入相关培训项目;根据公立医疗卫生机构开展医养结合服务情况,合理核定绩效工资总量。

《意见》在强化家庭医生等医养结合人才队伍建设方面提出了一揽子措施,以创造更好的支持医养结合可持续发展的环境。明确提出公立医疗卫生机构在内部绩效分配时,对完成居家医疗服务、医养结合签约等服务较好的医务人员给予倾斜。要求各地结合工作实际,鼓励积极挖掘退休医务人员、二级三级医院医师等各类医务人员,充实家庭医生队伍,并通过对家庭医生进行老年医学科专业医师规范化培训等方式,加强家庭医生能力建设。(记者 周丽华)