

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

2024年11月13日

本期4版

总第1670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

欢迎订阅2025年《海峡人才报》

每周三出版，全国公开发行

发行热线：0591-88208267

邮发代号：33-37，全年订阅价：27.6元，各地邮局均可订阅

面向：

- ★全省人才社工作者
- ★企事业单位人力资源工作者
- ★高层次人才和创新创业人才
- ★大中专院校就业指导老师
- ★毕业生、流动求职人才



“海峡杯”青年创新创业大赛在福州圆满落幕

——详见4版

福建加码政策，推动高层次人才和团队向民营企业集聚——

服务找人才 为民企蓄能

携手「大院大所」 赋能科技创新

据福建日报报道 大众熟知的宁德时代董事长曾毓群在福建有个鲜为人知的身份——福建省引才“百人计划”首批入选者。近日，记者从福建省支持民营企业人才队伍建设专场新闻发布会上获悉，目前我省引才“百人计划”已遴选8批900多名入选者，其中来自民营企业的约60%，该计划对入选者给予100万~300万元支持。

在当天的新闻发布会上，省委组织部和省教育厅、科技厅、工信厅、人社厅等部门有关负责同志介绍我省抓好民营企业人才队伍建设工作的情况并答记者问。

如何更好建设人才队伍为民营企业蓄能？我省加强部门协同联动，在吸引人才、培养人才、机制创新等维度精准发力。

“让政策上门、服务上门，让服务找人才，不要让人才找服务。”省委组织部分管日常工作的副部长冀萌新表示，包括引才“百人计划”在内，我省先后出台实施一系列政策拓宽人才引进路径，为人才提供更好服务。2020年，我省印发实施高层次人才认定和支持办法，对经过认定的人才，可享受安家补助、子女教育等13项工作和生活待遇。截至今年10月，共认定在民营企业工作的省级高层次人才3800多名，约占认定人才总量的1/3。

为支持民营企业优化人才队伍结构，福建借助引进生政策的品牌效应，单设了民营企业类引进生类别，通过提供一次性奖励补助、购房补助等支持政策，帮助民营企业引进储备了一批优秀青年人才。为弥补工科专业人才培养供给缺口，我省实施工科类青年专业人才支持政策，对引进的工科专业优秀毕业生，按企业支付薪酬的60%给予补助，已累计支持民营企业引进工科类青年人才1.2万余名。回应民营企业对人才的实际需求，于2023年出台数字经济等重点领域高层次人才认定办法，将更多民营企业急需人才纳入认定范围。

加码政策，集聚高层次人才。早在2020年，福建就在全国较早开展产业领军团队的遴选，省级财政拿出真金白银，对契合福建产业

发展方向、属于产业前沿领域的团队，分三档给予300万元至800万元的资金支持，对能实现重大技术突破的，实行“一事一议”、最高支持3000万元。截至目前，福建已遴选和支持4批87个产业领军团队。其中，民营企业团队76个，占比87%，引进“高精尖缺”人才165名，落地高水平研发项目103个；累计培育63家国家级和省级专精特新企业、5家上市企业、3家新三板挂牌企业和35家上市后备企业。

吸引来闽的人才，后续如何培养？铸强链条，是福建为增强民营企业人才集聚能力始终坚持的一个工作思路。

“紧紧围绕产业链部署创新链，通过创新链集聚人才链，以人才链打通资金链，立足我省产业实际，编制产业链全景图、技术发展路线图，建立‘人才+项目+技术+资本’对接机制。”省工信厅副厅长郭学军介绍，通过“四链”融合带动区域均衡发展，有效促进企业需求与金融资本有效对接，已通过中期评估的企业合计获得增量金额超30亿元。

“我们围绕石油化工、电子信息、新能源、智能制造等重点产业，遴选建设12个由产业园区主导的市域产教联合体，其中，晋江入选首批国家级市域产教联合体。”省教育厅副厅长王颀说。近年来，我省深化产教融合，推进市域产教联合体、行业产教融合共同体的建设，组织职业院校成立现代港口物流、数字工业、新能源汽车等7个行业产教融合共同体。

瀚天成团队完成了具有自主知识产权的8英寸碳化硅外延工艺的技术开发，提升了我国在碳化硅外延领域的国际地位；时代星云团队在大功率快速充电及新能源汽车电池在线监测的技术方面取得了突破，打造的光储充检一体化充电站已在各地投入运行；宁德时代、福州京东方、博思软件等企业在政策加持下，工科专业人才培养量呈“井喷”之势，储备了一批未来技术研发骨干；我省重点发展的新能源、数字电子、新材料等战略性新兴产业领域的青年人才集聚来闽，有力推动相关企业实施技术攻关、开展前沿探索……

省人社厅副厅长郑朝晖认为，有关政策举措实施以来，起到了较为显著的“以产聚才、以才促产”效用。2023年，全省规模以上工业民营企业投入研究与试验发展(R&D)人员18.31万人，是2019年的1.7倍，年均增长13.5%；占规模以上工业企业的67.2%，比2019年提高6个百分点。

引才入闽，不止于闽。福建鼓励省内有条件的民营企业，建立柔性人才引进使用机制、高效可行成果转化机制及灵活有效市场运作机制，着重引进行业急需海内外优秀创新创业人才。支持有条件的民营企业在京津冀、长三角、粤港澳大湾区等创新资源集聚地区建设异地研发(孵化)机构。“当前，我省正抢抓国家战略科技力量布局的重要机遇，强化创新平台建设，打造高端人才‘聚宝盆’。”省科技厅副厅长陈虔表示。

曾几何时，企业没有对人才认定的自主权，是人才培养机制上普遍存在的一个短板。但是，福建龙岩德科科技的一名人才，既没有特殊头衔，也没有荣誉的“帽子”，却凭借创新创业实绩，以“自主认定”方式认定为省级B类人才，并一路成长为国家级人才。这只是我省赋予龙头企业“自主认定”省级高层次人才权限的其中一个案例。为帮助企业引进、留住急需紧缺人才，我省积极进行机制创新，截至目前，通过“自主认定”方式认定的人才已有350多名。

充分听取民营企业的意见建议，推动企业更加公平、更加充分享受政策和服务。记者还从新闻发布会上了解到，福建将持续创新民营企业人才工作机制，赋予民营企业更大的人才评价自主权；扩大高层次人才认定“免申即认”和一站式服务范围，让人才政策的兑现更加主动和便利；探索以组团方式选聘专家人才，为产业链特别是县域重点产业链提供科研攻关、项目指导等服务。

“下一步，我们将深入实施新时代人才强省战略，不断优化涉企人才政策，为民营经济高质量发展提供坚实的人才支撑。”冀萌新表示。

牢记总书记嘱托 在中国式现代化建设中奋勇争先

锚定宏伟蓝图 汇聚两岸英才

——习近平总书记来平潭考察十周年人才工作答卷

2014年11月1日，习近平总书记第21次登岛考察调研，他指出“平潭面临的机遇，不是百年一遇而是千年一遇”，并亲自为平潭擘画了“一岛两窗三区”宏伟蓝图。十年来，平潭综合实验区始终牢记嘱托、奋勇争先，深入贯彻中央、省委关于人才工作的有关部署，坚持人才引领发展，以实施“两岸英才”行动计划为抓手，深化人才发展体制机制改革，全方位培养、引进、用好人才，为加快建设两岸同胞共同家园提供人才支撑。

坚持以“党对人才工作的全面领导”为“第一原则”，健全人才工作机制

强化人才工作组织领导，平潭综合实验区将党管人才的制度优势体现到推动人才工作提质增效上来。

坚定党管人才“主心骨”。成立实验区党工委人才工作领导小组，印发《实验区人才工作领导小组成员单位职责分工》《实验区人才工作领导小组工作规则》等文件，建立党政主要领导协调解决人才工作机制，常态化开展人才工作领导小组会议。将人才工作纳入全区绩效考核，加强定期通报、专项述职、督促检查和绩效评估，压实“一把手”抓“第一资源”责任，凝聚各级各部门合力，有效推动人才工作高质量发展。

打造多方合作“新引擎”。推动市场化人才工作参与，组建实验区人才发展集团，先后引进中国海峡人才市场、福建省国资人才服务中心等人力资源服务机构落地平潭，有序承接人才引进、培养、评价、服务等职能，形成“党委政府+事业单位+国有企业”多方联动的人才工作体系，凝聚社会力量广泛参与的党管人才工作合力。目前区内共有人力资源服务机构32家，其中台资人力资源服务机构5家。

树好思想引领“风向标”。强化人才政治引领、政治吸纳，出台《党委(党组)联系服务专家和重点人才工作制度》，由区领导和各部门主要领导每人联系1~2名专家人才，及时帮助解决困难问题。组织开展人才国情省情区情研修、休假疗养等活动30余期，培训各类人才600余名，引导各类人才深入学习中国特色社会主义思想，弘扬爱国奋斗精神，激发干事创业热情。注重从高层次人才中发展党员，全区高层次人才中党员比例达55.24%。

坚持以“深化人才发展体制机制改革”为“第一动力”，完善人才政策体系

聚焦打造连接两岸、面向全省、辐射全国的“两岸人才港”，平潭综合实验区实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策。

推动政策迭代升级。围绕构建“1+1+N”政策体系，迭代升级人才政策3.0版本，先后出台了《关于实施“两岸英才”行动计划加快推进新时代人才强区战略的意见》《实验区高层次人才认定和支持办法》《企业高层次人才自主认定办法》等政策及配套实施细则20余份，凸显“政策上灵活性、队伍上多样性、对台特殊性、服务上全面性”的特点，形成了具有区域竞争优势的人才政策体系。

优化人才评价机制。破除人才评价“四唯”倾向，

围绕实验区产业发展方向，坚持市场认可、社会认可的基本原则，制定台湾人才、文旅经济、数字经济、海洋经济等9类专项人才评价认定标准。探索向用人单位授权，赋予民营企业人才认定权限，支持试点企业以专业水平、业绩贡献、创新能力自主评价认定人才。对有特别需要、具有特殊才能的人才，可采用“一事一议”“一人一策”的方式认定支持。

创新人才管理体制。探索完善高层次人才“编制池”、岗位职数“周转池”和教育卫生领域人才“控制数”，专门保障引进高层次人才、急需紧缺人才的编制和职称评聘需求。推进人才工作“放管服”改革，将人才认定权限下放至实验区各主管部门，人才可以“就近”“及时”申报，同时压实全区各主管单位本行业、本领域人才队伍建设职能，权限下放后人才认定时间压缩45%，认定数量增长了近10倍。

坚持以“全方位培养、引进、用好人才”为“第一要务”，汇聚人才队伍力量

结合区域开放开发实际需要，平潭综合实验区坚持补量与提质、外部引进与本土培养、解决当前急需和服务长远发展相结合，不断做大人才基数，优化人才结构。

海纳百川引人才。聚焦自贸、对台、文旅等重点领域，采取公开招聘、挂职交流、竞聘上岗、精准猎挖

等多种方式加大引才力度，十年来累计引进各类优秀人才2700余人。相较2014年，引进人才数量增长8倍多，年均增长率达25%，目前在岗的高层次人才平均年龄约38.62岁，研究生学历占比达68.67%，人才结构整体趋于“年轻化、高质量”，各类人才数量和质量较实验区成立之初有了大幅提升。

搭建平台育人才。以产业园区、高校、科研机构为主阵地，先后引进或建成省级以上“两岸三创”基地、科技企业孵化器、技能大师工作室等各类平台21个，培育省级以上高新技术企业、“专精特新”中小企业等45家，推动福建信息学院、厦门大学平潭研究院等6家高校和科研机构落地平潭，不断丰富人才平台载体。与北京大学、厦门大学等国内知名高校签订校地合作协议10余份，推动产学研深度合作，不断丰富育才载体。

不拘一格用人才。充分信任使用人才，为高端人才、重点引进青年人才提供更高的地位，赋予人才列席单位重要会议、团队领导、资源调配等方面更大的权力，充分调动人才作用发挥。面向全省公开选拔科级干部30余名。通过“无任推荐”“不适宜投票”方式，调整业绩平、群众满意度较低的不适岗干部，提拔使用、表彰奖励主动担当、业绩突出、表现良好的干部，树立能上能下的用才导向。

坚持以“探索海峡两岸融合发展新路”为“第一抓手”，深化两岸人才合作

平潭综合实验区充分发挥对台前沿优势，围绕打造“两岸同胞共同家园”目标，以两岸人才交流合作促进两岸融合发展。

(下转2版)