

Doi:10.3969/j.issn.1672-0105.2015.01.011

以创新制度建立高层次人才招引机制

——以泰州-中国医药城人才工作创新实践为例

张树俊

(中共泰州市委党校, 江苏泰州 225300)

摘要: 集聚高层次人才, 首先要建立人才畅通流入的招引机制。从集聚人才的长效目标来看, 科学规范的招引制度是人才集聚基本保证。根据中国医药城的发展经验, 集聚高层次人才, 首先要建立高层次人才高端“猎聘”制度、高层次人才特殊流入制度和高层次人才载体接纳制度。中国医药城之所以产生高端人才的集聚效应, 就是因为其在推进人才国际化战略的基础上, 推进制度创新, 建立了较为科学的高层次人才招引机制, 破除了人才政策壁垒, 打通了高层次人才集聚的“绿色通道”。

关键词: 制度创新; 人才集聚; 招引机制

中图分类号: G647.2

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105 (2014) 04-0047-03

Research on High-level Talent Attracting Mechanism on the Basis of Innovation System--In the Case Study of Talent Working Innovation Practice of Taizhou-China Medical City

ZHANG Shu-jun

(Taizhou Municipal Party School, Taizhou, 225300, China)

Abstract: To gather high-level personnel, the first step is to set up a fluent flow of attracting mechanism. From the perspective of the long-term goal of gathering talents, scientific and standardized system of attracting talent agglomeration is the basic guarantee. According to the development experience of Chinese medicine city, to gather high-level talent, the first and foremost thing is to establish an advanced appointment system for high-level talent, special high-level personnel flowing system and carrier acceptance system. The reason why China medical city has the agglomeration effect of high-level talent is that they promote system innovation and set up a more scientific attracting mechanism for high-level talent on the basis of talent internationalization strategy, thus erasing the talent policy barriers and breaking through the "green channel" of high level talents converging.

Key words: system innovation; talent agglomeration; attracting mechanism.

党的十八大报告明确指出了“加快确立人才优先发展战略布局, 造就规模宏大、素质优良的人才队伍, 推动我国由人才大国迈向人才强国”的要求。^[1]当前国际、国内, 地区、城市间竞争日趋激烈, 这种日趋激烈竞争的核心就是人才的竞争。对于一个地区来说, 经济发展能否有新活力, 企业技术创新能否有新攻关, 人才尤其是高层次人才起着举足轻重的作用。而要集聚高层次人才, 就必须建立一个良好的人才招引机制。中国医药城之所以能

从一片空旷的田野, 成长为中国规模最大, 产业链最完整的生物医药集聚区, 其重要的经验就是建立了较为科学的高层次人才招引机制。中国医药城正在新的起点上推进人才国际化战略, 2014年8月又制订了千人招引计划, 力争到2015年, 集聚1000名高层次人才(团队), 其中100名领军型人才(团队), 3000名紧缺型优秀人才, 为早日建成“中国第一、世界知名”的医药城提供坚强的人才支撑和智力支持。

收稿日期: 2014-10-12

作者简介: 张树俊, 教授, 现为中共泰州市委党校副校长、泰州市行政学院副院长、《泰州论坛》主编, 主要研究方向: 管理学。

一、建立高层次人才立体招引制度

现代企业一般都把人才招引工作放到了极其重要的位置,并充分利用多样化的招引渠道找到最合适的人才。但是目前也出现了一些矛盾,比如一方面大量的人才找不到合适的工作,另一方面企业又找不到适合的人才。出现这一矛盾主要是由企业招引人才的方法落后造成的。尤其没有用好信息招引这一手段。尽管人才招引方法的选择各地可根据自己的情况各显神通。但有一点是必然的,即在高度信息化时代背景下,招引人才的主要方法已经不靠“摆摊设点”了。自1990年3W浏览技术诞生以来,历经1994年的Netscape技术、1995年的B2C&C2C技术、1996年的ICQ技术、1998年的Google技术、1999年的B2B技术的不断创新和演化,有了这些互联网引领者和网络新技术的支持,促进了信息化的快速发展。进入21世纪后,2001年的Blog技术、2004年的SNS技术把互联网带入了Web2.0时代,这种后互联网的发展,打造了高层次人才参与政府、企业的招引互动平台,也打通了招引人才的便捷通道。当然,信息化也不能完全取消原有“摆摊设点”的招引方法,但由于招引人才手段的高端化,“摆摊设点”已降居次要位置。

为此,招引高层次人才,可以建立以信息招引为主体的立体招引方法。同时,在招引人才问题上,还有一个观点需要改变。即虽然招引人才的主体在企业,但“领军”人才、高层次研发人才、关键岗位的特殊人才招引,有时仅靠企业自身是难以完成的,还需要建立一种猎聘制度。“猎聘”是人力资源管理行业的常用名词,猎聘的意思就是猎头招聘,在企业招聘工作中,对许多中高端职位往往因为受制于企业人力部门的能力,将某些职位委托给猎头公司进行招聘。^[2]建立高层次人才“猎聘”制度是聚才载体高端化的标志之一。如中国医药城建构人才招引信息平台,组织人事部门着力构建国际化的专业人力资源服务体系,不断加强与国内外知名人力资源公司合作,建设江苏省医药人才市场、中国国际人才市场医药专业人才市场等专业人才服务平台。他们加强与科锐国际等知名人才咨询公司、中美医药开发协会等华人华侨社团的合作,在海外医药产业集中地区设立站点,建立全球高端人才寻访平台;加强与法国法中企业家协会、中英

科技文化协会等海外华人华侨社团战略合作,建立12家海外人才信息站,收集、分析和研究人才项目信息,帮助入园企业“猎聘”到合适、满意的人才。目前,中国医药城已建立医药产业百万人才信息库,入库人才已达118万,初步实现了医药城人才库与科锐国际人才库共建共享。同时,他们举办一年一度的医博会,几届医博会的举办,使中国医药城在世界生物制药圈发出了泰州最强音。除了医博会,中国医药城还举办海外人才智力交流大会,推动人才寻访平台建设,定期举办人才招聘活动。经过7年建设发展,泰州“中国医药城”的品牌效应不断凸显,目前已有500多项医药创新成果实现落地申报,引来1583名海内外人才加盟。其中国家“千人计划”人才22人,江苏省“双创计划”专家发展到64人,6个团队入选省“创新团队”。中国医药城的成功经验说明,高层次人才“猎聘”制度是集聚高层次人才的基本途径,一定要做好、做实。

二、建立高层次人才特殊流入制度

人才决定企业的生命。^[3]目前,我国大多数企业发展存在的首要问题就是人才和技术问题。而要解决好这一问题,固然需要各企业自身作出努力,但没有政府的政策支持,就不可能打通人才招引的“绿色通道”。事实上,任何一个地区的高速发展,无一不是构筑了人才高地、形成了强大的创新创业型人才优势。如中国医药城快速集聚人才的成功,除了有好的招引平台,那就是深化“人才特区”建设,率先实施与国际接轨的人才政策。中国医药城是省部共建的特色园区,该园区启动较晚,为了在短期内有较大发展,2011年9月,江苏省委组织部下发《关于进一步支持中国医药城“人才特区”建设的批复》,从支持医药城高层次创新创业人才(团队)建设、人才载体建设和提高人才服务质量等3个方面制订了9条措施,为全面推进“人才特区”建设提供了强有力的保障。同年12月,泰州市支持医药城“人才特区”建设相关政策出台,设立了每年6000万元的“人才特区”建设专项资金,资金规模按财政收入增长幅度逐年增加。从创新创业资助、财税金融支持等10个方面实施中国医药城“113”人才计划,人才政策体系的建设取得突破性进展。2013年5月,医药城组织实施了首

批“113”人才计划,24个人才(团队)脱颖而出;2014年,中国医药城全年计划新引进高层次人才650名,其中“千人计划”专家10名,省“双创计划”专家14名,新增人才团队30个,其中省级以上“创新团队”3个。另外,还计划上争人才项目资金9000万元。中国医药城还为外籍人才签证建立“绿色通道”,帮助办理如《江苏省海外高层次人才居住证》、《外国专家证》等证件。被招引人才享受创业启动资金,居住、配偶工作、孩子上学等多项优惠政策。这些特殊的政策,为中国医药城高层次人才集聚创造了极好的政策条件。2013年,中国医药城全年共引进海内外高层次人才583名,其中国家“千人计划”专家8名,省“双创计划”专家12名;2个团队入选省“创新团队”。

三、建立高层次人才载体接纳制度

招引高层次人才,既要求有高端化的招引平台和特殊的政策支持,还要有招引人才载体。如中国医药城建设国家海外高层次人才创新创业基地、创建“千人计划”研究院、建成国内首家人力资本配置中心、中国国际人才市场医药城市场、江苏省医药人才市场、外籍院士工作站等,这为打造国际一流的医药人才集聚区提供了坚实的载体。构筑了政府、研究院、人才三位一体的发展格局。2014年中国医药城还将建立医药城“千人计划”医疗器械研究院,新建1家外籍院士工作站。同时,中国医药城以引进高端成果,落户高端企业,发展高端产业,带进高端人才的方法,促进“人才、团队、项目、资金”一体化引进,实现项目与人才集聚的良性循环。中国医药城已经形成“引进一个高端人才、带来一个创新团队、催生一个高新产业,和引进一个产业项目、带来一批人才、吸引一个创新团队”的双轮驱动、链条式引才模式。七年多的时间,中国医药城留学人员从无到有、外国专家由少到多、“外脑”作用日益凸显,一大批海外领军型

人才,创办了一批优秀企业。中国医药城还将充分发挥长三角北翼唯一的国家级“海外高层次人才创新创业基地”品牌效应,打造海内外高层次人才创新创业示范区;同时,重点推进武田制药、勃林格殷格翰、石药集团、海王药业等一大批知名企业项目的建设进度,通过这些在业内具有影响力的企业释放出巨大的引才磁力。此外,中国医药城强化产学研合作,建立产才链接机制,打造深度合作载体。目前,世界前50名医药企业,已有近40%的企业与中国医药城建立了合作关系,这些名企的加盟吸引了海内外高层次人才的关注。中国医药城这种以产学研合作载体打造“人才高地”的方法,拓宽了招引人才的新视野。还有,中国医药城举办国际性的智力交流大会。如2013年第四届医博会期间泰州与中国国际人才交流协会共同举办的中国医药城首届海外人才智力交流大会,是泰州市承办的首个国际性人才招聘活动,有200名海外高层次人才和团队将受邀参会。这200名海外人才分别来自美国、加拿大、英国、德国、法国、日本等16个国家和地区的161个城市,从事生物制剂、化学药品制剂和医疗器械研发的占大多数,80%以上带着生物医药类的高端项目参会,有的甚至带着一个团队来参会。事实上,智力交流大会也已成为中国医药城招引人才的重要载体。

总之,高层次人才集聚首先要解决的是人才招引制度建设问题。从集聚人才的长效机制来看,要集聚高素质、能留住的高层次人才,更需要有科学规范的招引制度做保证。首先要注重“猎聘”制度建设。在采用立体推广方法建构人才信息招引机制的同时,破除人才政策壁垒,以建设“人才特区”的办法打通高层次人才集聚的“绿色通道”。要进行聚才载体高端化机制建设,注重利用项目带动人才集聚。同时要注意打造接纳人才的高端科研载体,提高高层次人才的吸引力。

参考文献:

- [1] 本书编写组.十八大报告辅导读本[M].人民出版社.2012.53.
- [2] 佚名.猎聘[EB/OL]. [2014-06-18] //http://baike.baidu.com/view/3321753.htm?fr=aladdin.
- [3] 聂媛媛,田俊双.现代企业人才招聘现状及发展趋势[J].中国商贸.2011(2):86-87.