



中国特色社会主义经济建设协同创新中心

## 《 成果要报 》

2016年第17期                      （总第35期）

中国特色社会主义经济建设协同创新中心 编

2016年05月23日

### 高端人才引进开发工作中的问题及建议

——基于对53家企业和85名高端人才的调查

裴 蕾 周立群

【内容简介】日前，课题组对天津、苏州等地53家企业和85名高端人才进行了问卷调查和访谈，分别从用人单位和人才自身的角度对引进工作进行分析。同时借鉴对比了全国15个国家级新区近期高端人才政策及细则，在此基础上提出优化创新高端人才引进的对策建议。

## 一、高端人才引进工作中的短板与不足

### （一）人才政策设计与服务对象期望之间的不一致

首先，人才政策体系庞杂，缺乏精准性，人才难以全面掌握。我们汇总分析了各地区及用人单位的引才政策及具体条款，发现针对不同群体的条理性 and 针对性不够清晰，不同类型的人才在接受和利用上常感困惑。第二，人才政策未能体现出引才引智的力度与特色。在人才竞争白热化背景下，多数城市地区的人才政策针对性不足，在力度和新意方面也不突出，不能满足个性化、多层次的人才需要。第三，政策落实存在短板。调研数据显示，32%的人才和51%的用人单位认为人才政策能够基本落实。人才最满意的是住房、绿卡、子女配偶安置等服务保障措施，而政策落实短板集中在：金融扶持及风险投资相关政策，扶持资金到位迟、到位政策操作难。

### （二）应聘人才与用人单位认知之间存有偏差

调查显示在引进政策及环境问题上，应聘人才和用人单位的认知存有偏差。用人单位重视“单位内部环境”、“组织文化和个人的匹配”、“内部股权激励机制”，而应聘人才在选择就业地点时更注重“区域的国际化程度”、“经济发展水平”和“政策信息公开程度”。这些也是应聘人才心理预期和满意程度相差最大的三项。用人单位所提供的优惠条件往往难以切中人才落地的“痛点”。调查还显示，企业招聘信息发布和人才获取信息渠道也存在偏差。企业超过6成的招聘渠道是人才中介、猎头和媒体广告；而人才获取信息集中在朋友推荐、圈子等个人渠道。外专局、人才交流中心、海外推介活动、合作交流协议等综合渠道利

用的并不充分。

### （三）产业特点和企业结构对招引高端双创人才的制约

创新型企业尤其是中小企业，是吸纳创新人才的重要载体，也是发挥其才智的平台。汇聚创新人才与本地的企业结构尤其是企业集群有相当大的关联性，中小企业多且互为上下游或互为关联客户的企业群落更有利于吸引各类人才。课题组对苏州和天津两地的调研比对发现，苏州以互联网为代表的信息企业及以先进生产技术、流程为依托的制造企业迅猛发展，其关联性强的服务型企业多，上下游产业配套程度较高、目标客户多、创业资本丰裕，这种中小企业生态系统是各类人才的首选创业地点。天津企业结构的特点是大企业多但产业链短，上下游产业配套程度并不高，企业间关联程度较低，对中小企业的带动作用并不强。这种企业结构降低了对创新创业人才的吸引力，也难为其落地发展提供机会。

### （四）高端人才发展需求与人才系统不配套之间的矛盾

40%的被调查企业认为，影响引进人才发挥作用的主要原因是“人力资源配套不足，独木难成林”。调研发现，企业从一些知名公司引进了不少高级人才，但由于没有足够的、得力的研发或管理团队支撑，使得领军人才孤掌难鸣，创新计划很难完成，这也是造成高端人才不稳定或流失的原因之一。重高端轻一般、重引进轻配套、重领军人才轻团队建设，是人才工作中的薄弱环节。

## 二、提升和优化创新人才引进工作的建议

### （一）结合区域发展定位，突出特色鲜明的引才主题

目前各地结合区域发展定位纷纷加大引才力度，并在积极探索具有自身特色的引才理念，如深圳提出“创客之都”；北京放宽对急需人才家属的户籍限制；上海则凭借“外籍人才眼中最有魅力的城市”优势，以创新创业人才、创新创业中介人才、风投人才等为重点构建“全球科创中心”；贵州贵安新区提出“季节型”、“假日型”、“候鸟型”引才方式。

引才引智工作应紧密城市的发展战略和功能定位，提出特色鲜明、目标精准的引才主题。如围绕先进制造研发基地建设集聚重点产业的制造研发团队，围绕自贸试验区招引离岸金融、跨境交易的金融运营人才，围绕“一带一路”培育和储备熟悉沿线国家和地区经贸文化的市场人才。以特色鲜明的招引主题来聚焦人才，提升引智工作水平。

## （二）构建多渠道、多层次的立体引才体系

从引才主体角度看，应激励各市场主体和社会单位招引人才，构建多渠道、多层次的立体引才网络。鼓励企事业单位、中介组织和个人举荐人才，并予以相应薪酬补贴或税收优惠；发挥政府、企事业单位、社会团体驻境外、市外机构的引才作用，深入挖掘工会、同乡会、校友会、留学生会、企业协会、行业协会在人脉、学脉、商脉、业脉的作用，提升人才引进的吸引力和集聚力。

从引才对象角度看，应突出一线、重视团队引进。着重引进围绕高端或领军人才的科技团队和创业团队，对引进的中、初级人才予以住房、社保、落户等方面的政策支持。通过优化增量的方式形成与产业结构调整要求相符合的高、中、低多层次协调发

展的人才梯队。

### （三）提升人才系统的配套，构建相互支撑的创新团队

领军人才和高端人才施展其才智需要团队支撑并与其它类型的人才互补。构建人才系统相互支撑的配套体系需要在两方面着力：一是根据领军人才和高端人才的发展需要配置结构合理的创新团队。发挥领军人才的凝聚作用，以一带十，以团队聚人才；二是注重创新团队间的协同合作，释放人才队伍的整体能量，尤其是与创新链联系密切的领域（如互联网产业）或产业链条上下游长、关联性强的产业（如装备制造的研发、制造、应用），人才团队的引进和培育是整体性和连带性的，协同合作并相互支撑的人才配套体系是高端人才发挥作用的结构基础。

### （四）服务再升级，让人才政策带着温度落地

人才政策体现在设计、执行和反馈三个环节。政策设计应准确研判不同类型人才的发展需求和环境依托，精准提供人才亟需的支持政策。如对金融人才落地发展最具诱惑力的并非硬件设施而是监管体制、创新氛围及资金支持等。政策执行应有足够的灵活性及以解决问题为目标的工作态度，用积极、真诚、贴心、周到、高效的服务感染人才，促使其落地发展。政策效果反馈是通过人才座谈、离职调查、第三方评估等方式追踪人才政策落地效果，对人才政策进行动态管理和调整，以提高政策的有效性和人才服务的水平。

### （五）释放中小企业人才需求，营造双创人才落地生态

供给侧结构性改革加快了产业和产品的升级，进入产业链高端或提升制造流程和工艺水平会释放出企业对人才的新需求。调

查显示，中小微企业人才需求总量逐年增加，高端人才需求零突破的企业数量也在增加。营造双创人才落地生态是推进企业转型升级的重要保障。

首先，营造自由宽松、思想活跃的创新氛围，包括建立双创人才交流平台、信息交换及讨论机制、人才集聚圈子与社交网络等。第二，营造周到舒心、高品位的人文环境。一方面，完善各类园区软环境，使创业者的工作生活更加便捷宜居；另一方面，营造细微化、人性化的服务以及国际化、高品位的文化氛围。第三，打造关联性强、聚集度高的企业群落，为高端人才落地创业提供丰富的客户资源。良好的人才生态环境能够降低企业招聘成本，进一步刺激中小企业高端人才需求的释放。

#### 【作者简介】

裴 蕾：南开大学滨海开发研究院助理研究员

周立群：南开大学滨海开发研究院教授、中国特色家访经济协同创新中心研究员



