

工作室

不拘一格聚人才

乐清全市上下多措并举抢占未来发展制高点

■乐清市融媒体中心记者
叶长一 王云颖 董露露

“欢迎回家工作，回家创业！”“来了就是一家人”……为全面落实人才强市战略，加大人才引进力度，乐清多措并举，上下合力，创新推出“驻点招才”“揭榜引才”“千金荐才”“内部育才”等多种模式，不断丰富招才引育才内涵，推出了“人才蓄水池38条意见”“硕博人才招引8条”等政策。对于来乐工作的人才，乐清给予就业、创业、薪酬、租房、购房等全方位补贴，最大限度为企业引才留才育才提供政策和资金支持。

一线、新一线城市的“抢人”竞争已日趋白热化，那么乐企如何不拘一格聚人才？靠什么引才、留才、育才？连日来，记者走访了有关部门、乐清经济开发区及多家企业。



浙江美硕电气科技股份有限公司组织员工开展头脑风暴。

强实力吸引人才

今年第一季度，乐清市八达光电科技股份有限公司的人才招聘在火热进行。为了进一步加大人才引进，该公司参加了市里3月份举办的“春风行动”和“职”等你来云招聘等两场招聘会，并抓住展示实力的机会，向社会抛出橄榄枝，之后，人事部陆续收到应聘者的求职简历。除了线上招聘，公司还线下张贴招聘广告，在厂区门口常年设摊。“现场询问度挺高的。”该公司人事经理张挺告诉记者，今年内部职工推荐成功的求职人员也有10多个。公司生产的是新能源汽车配件，相关专业的高端人才比较少，还要有工作经验的才能胜任，部分外省市的中高端人才考虑到住宿和子女就学问题，常常望而却步。“今年1月，我们通过与国内多家高校对接，成功引进两名硕士重点人才，他们对公司发展国际业务将会非常有帮助。”张挺说。

在乐清经济开发区3月底举办的“职”等你来云招聘会上，浙江美硕电气科技股份有限公司亮出9个招聘岗位，该公司人事经理叶灿阳表示，工程师招聘特别难，本地应聘者更是寥寥无几。“企业自身实力是吸引人才的关键。”叶灿阳说，除了薪酬福利高之外，美硕还注重人文关怀，如为员工解决子女就学问题，为员工家属提供节日福利，为员工提供两次带薪年假等，致力于把自己打造成人才“慕名而来”的企业，不断完善人才发展和培训体系，让员工预见前景和未来。

俊郎电气有限公司总经理李志雄认为，乐清靠良好社会风气、良好工作环境、良好配套设施、良好企业引进人才、留住人才。这两年，公司保持高效增长，得益于转型升级以及技术改进投

入。然而在转型升级以及技改过程中，公司也遇到了很多难题，其中引进人才、留住人才成了企业战略布局的关键因素。很多从外地引进的人才和外地员工子女都到了上学年龄，解决他们的后顾之忧成了企业稳定发展的要事。每年年终，人力资源部就会把员工子女上学的信息收集上来，李志雄的头等工作就是为他们联系学校。在柳市镇政府有关人员等协调下，员工子女就学难以解决，才使得公司引得进人才、留住住人才，在有人才的基础上健康发展。

调查中记者发现，企业为留住人才，不但创造了良好的工作、生活环境，而且不断提升实力吸引人才，留住人才。在走访的10多家企业中，一些大型企业为了可持续发展，均在上海设立了研发中心，确保更多的人才有一个更好的研发环境和发展空间。一位企业负责人告诉记者，在对人才的培养中，他们想尽办法。

多管齐下招人才

近日，记者从乐清经济开发区管委会获悉，今年上半年，经济开发区预计有18位硕博人才（其中博士5位）引进或落户乐清。

台邦电机工业集团有限公司人事经理张俊格说，仅去年12月，就有30多名大学生到公司实习，实习补贴1200元/月，住房补贴450-900元/月，都由政府支持。今年公司已参加市人社局组织的高校毕业生招引“510计划”攻坚行动，走访了南京航空航天大学 and 南京理工大学紫金学院，还计划前往洛阳理工学院、河南科技大学、河南工业大学、河南工程学院、河南理工大学等多所高校招才引才。据了解，该公司发展迅速，2014年员工仅300多人，2019年突破1000人，良好的发展前景，优质的工作环境，双人间宿舍等成为招引人才的吸睛亮点，但随着生产线上产量不断攀升，部分工种也面临人才吃紧问题。

浙江中煤机械有限公司重视高端人才，不惜花重金聘请原英国雷波液化泵公司的国外专家团队，投入近400万美元研发新产品，于2017年将高端产品投入市场，成功代替进口产品。今年1月和3月，参与乐清市高校毕业生招引“510计划”攻坚行动后，招聘到2名博士。“人才引进对公司技术革新、进一步抢占市场有着重要意义。”该公司人事部门黄经理表示。2013年至今，中煤连续多年与台湾健峰企业管理培训机构合作，送中高层职员到宁波外训。为了完善“留人”机制，在“五险”基础上，考虑增设公积金福利。成人教育、学历晋升学习，费用由公司承担一半；技能晋升拿证后还可以得到相应补贴。该公司还设立了“特殊贡献奖”、技术创新奖，项目申报成功后的政府奖励直接和员工共享。

据了解，这两年，乐清推出多项含金量十足的政策，并不断迭代加码。除

了真金白银，也做好“育”字文章，不仅做好招引人才的培育，更做好本土人才的培育。

与时俱进育新才

“致天下之治者在人才”。有了人才，才能在激烈的市场竞争中赢得主动。乐清民企历经几十年的探索，在跌宕起伏的发展路上，投入巨资引进人才、留住人才的动人故事比比皆是。采访中，几位企业负责人告诉记者，在几十年的岁月流转中，企业结合地域发展等实际情况，开拓了一套培养人才的机制。一位不愿透露姓名的企业负责人告诉记者，该企业创办30多年来，一直专注继电器产业创新发展。在发展中以人为本，以极其宽容的心对待每一位员工，让员工真正融入企业大家庭。在金融危机时，企业以极其淡定的心态面对一切，不求增长，只求平衡。同时搭建多个平台，让员工参加培训学习，几年间通过“传帮带”，一批技术人员成了企业骨干。通过自身培养人才，企业让这些普通员工慢慢成为各个岗位的中坚力量。

在柳市镇苏吕小微创业园乾友科技有限公司，董事长卢岳友提及人才一事，感触颇深。他说，人才是企业最重要的资本，如今全国各地乃至世界名企，都在招揽人才。对于乐清来说，中小企业引才、留才比大企业更难。为此，公司内部完善了育才的相关激励系统，比如师傅带徒弟，每个月给一个设定的目标，这是短期培养人才的方法。另外，公司还建立了一个育才的长远目标和计划，如跟高校对接，将高校培育和公司实际结合起来，培养出的人才更实用。

柳市东风工业区一位不愿透露姓名的负责企业人告诉记者，该企业一直专注人才的培养，早在20年前，他就意识到人才是企业发展的力量。为了培养一批适合本土、“情同手足”的人才，10多年前，他亲自赴多所知名高校，寻找大学生培养。他向记者讲述了一个故事：当时他在一所高校确定了一名大学生，通过交流和洽谈，指定了培养之路。该大学生毕业后从硕士到博士，再到进博士工作站，企业10多年一路跟踪培养，收获了“果实”。该负责人告诉记者：“10多年前播下的种子，收获是不一样的；10多年交往下来，大家就同家里一样了。”他说，该企业仅人才培养每年就投入200多万元。

万控智造股份有限公司创新打造“私企订制”引才模式，在职业院校开设用工意向班，为企业定向培养技能型人才。该企业在兰州职业技术学院等院校开办“万控班”，定向培养技能人才700多人，为企业发展提供了人才支撑。毕业于兰州职业技术学院“万控班”的陈自帅，在经过多个岗位的锻炼后，如今已经是企业的一名车间主任。该企业有关人员介绍，“私企订制”的



万控智造股份有限公司“万控班”技能人才在车间指导。

引才模式不同于常规的职业院校就业招聘，职业院校根据企业需求，通过面试量身定制用工意向班。企业可直接参与班级课程设计开发、实训计划制定等教学管理，支持学员通过双向教学和顶岗实习等形式提升技能水平和岗位匹配度。这种模式，大大缩减了工作适应期，为企业提供了稳定的人才供给。

人才结构渐多元

4月12日下午，在上海浦东-衡宝科技总部，衡宝科技（上海）有限公司（以下简称衡宝科技）衡宝科技和陆志成博士团队在乐清驻上海引才组见证下举行项目签约仪式。陆志成博士是国家“万人计划”专家、浙江大学博士、副教授。衡宝科技是国内电气供应链管理和供应链金融的领导者，是一家致力于提供电气行业一站式解决方案的服务商。双方在驻上海招才组牵线下，经过两个月认真考察，共投资1亿元，在乐清组建浙江衡宝供应链管理有限公司，今后将在组建博士后工作站、物联网无源智能电子锁、可调度的用户侧分布式绿色能源系统等三个项目上进行合作、研发、生产。

前不久，由市委组织部（人才办）、市人社局、长三角电气工程师创新中心、市驻点招才中西部组等单位组成的引才团一行，赴成都开展人才招引工作，先后走访调研四川省浙江商会、电子科技大学等单位，并授牌“乐清市人才工作联络站”。

日前，正泰、德力西、天正三家乐企通过参加上海大学通信与信息工程学院招聘会收到了90余份毕业生简

历。这是在驻点招才东部（上海）组的牵线搭桥下，乐企与上海大学建立校企合作成果之一。

为实施创新驱动发展和人才强市战略，推动高校毕业生来乐就业，校园招聘季，乐清驻点招才攻坚小组与市人社局“510计划”人才招引专班组人员组织乐清重点企业事业单位前往四川、湖北等地，开展招才引智活动。

今年起，每年3月12日被定为“温州人才日”。今年的“人才日”，乐清开展了高层次人才项目对接、种植一片“人才林”、科创平台“引才擂台赛”、长三角名校学子看乐清、人才亲子休闲行、我为乐清代言、我为乐清人才工作“献一策”、拍摄人才专题片、“雁荡工匠”技能大赛、云招聘、人才主题党日等一系列活动。

乐清这两年不仅将目光锁定高精尖人才，还打造良好的人才生态。纵向，有参天大树般的院士级顶尖专家，有众多自由生长的专业领域技能人才，形成丰富多元的人才结构。横向，既有数字经济、生物医药等重点产业领域专家，也有商务、金融、文化、教育以及各类新领域的人才群体。

「大家谈」

杨胜英：我是杭州电子科技大学温州乐清创新院引进的博士研究生研究员，目前在浙江丰图电力有限公司做产品研发。去年，我来乐清参观青年科学家大会，有机会和高层次人才及企业对接，了解到乐清的电力产品、低压电气、物联网产业链已经非常成熟，开着车去企业能拿到样本，这在全国乃至世界上都有一定竞争力。来到乐清后，我的感受是，乐清经济开发区管委会和企业主都十分尊重人才，重视技术，所以应聘者可以细心地多了解企业和政府政策，看看他们的诚意和态度，把握创业就业前景。对于高层次技能人才来说，乐清可能不是最终梦想，但一定是起航的地方。

王小妍：苏轼曾说：“人各有所才，才各有大小，大者安其大而无忽于小，小者乐其小而无慕于大，是以各适其用而不丧其所长。”乐清的民企在吸引人才、留住人才、培育人才等方面都下了很大的力气，但还必须做到知人善任。对于已在乐清的人才，无论是大材小用，还是小材大用，亦或是有材不用，都是对人才的浪费，只有量体裁衣，才能合理地运用人才资源，科学用人，科学发展。

赵顺荣：在经济转型的大背景下，大力引进、留住和培养高层次人才是乐清科技、经济和竞争力提升的必由之路。相关部门要制定有乐清特点的人才政策，加强高层次人才引进培养力度，吸引优秀的乐清籍青年回家创业。要建设面向高层次人才的公寓，建议政府规划建设多幢人才公寓，为企业引进高新技术人才提供住所，使他们长期稳定地居住在乐清，并解决好他们的子女入托、入学问题。同时，要加大对现有高层次人才的培养，采取多种措施，有计划、有重点地选送高层次人才到省内外重点院校、科研机构和企业研修和学习，进一步鼓励人才创新。

陈诚盛：乐清要把“人才日”的氛围渗透到城市的每一个角落，融入到人们的生活中，形成“人人尊重知识、人人礼遇人才、人人招引人才、人人皆可成才、人人尽展其才”的新风尚、新格局。乐清拥有枝繁叶茂的用才生态，历来重视人才。上世纪80年代，南存辉先生创立了“乐清县求精开关厂”，为提升企业竞争力，他多次到上海引才，千辛万苦挖来三位资深工程师，正是在他们的帮助下，才有了现在的正泰集团。



台邦电机大学生干部储备培训会。企业供图