

# 引才育才用才 青岛企业站“C位”!

■青岛财经日报/首页新闻记者 封满楼

“人才自古要养成,放使千霄战风雨。”集聚人才不是目的,使用人才才是根本。只有充分发挥人才的作用,才能激发人才的创新创业活力,最大限度地实现人才价值,进而为城市发展提供强大动能。

近年来,青岛秉持“来了就是青岛人”的理念,坚持“以人才为本,对人才负责”的态度,将企业等用人单位作为人才创新的主体,为海内外人才着力构建近悦远来、才尽其用的机制体系。

2022年青岛市出台《关于实施新时代“人才强青”计划的意见》中,更是将企业放在引才、育才、留才、用才的“C位”,紧紧围绕人才引进、培养、使用、评价、激励等关键环节,积极向用人主体授权,鼓励企业“高薪聘高人”,激活用人主体引才育才的“原动力”。

## 人才怎么引 企业唱主角

“十四五”期间,青岛将充分释放人才集聚效应,优化人才发展生态,提升人才国际化水平,全面深化人才市场化配置改革,全市人才总量突破300万人。

然而,能否实现“人才总量突破300万人”,关键在企业。

“我通过朋友推荐找到了青岛国际院士港产业加速器人才驿站,人才驿站提供政策宣讲会和一些工作信息,不定期举办一些活动,让我感受到了人才驿站的温暖。8月份,在人才驿站提供的信息中,我找到了现在从事的工作。”在青岛从事人资专员工作的安徽一所高校2021届本科毕业生小王这么说。

人才来青,企业是第一站。青岛市依托青软创新科技集团股份有限公司、青岛蓝谷人才服务有限公司、青岛古镇口军民融合舰船装备技术保障有限公司、中车青岛四方车辆研究所有限公司、春光里(青岛)科技有限公司等企业建立了青岛市首批人才驿站。

城市引才,政府搭台,企业唱戏。2022年青岛市“青雁归巢”行动推送710多家优质企业的实习见习及招聘岗位12万个;青岛市青年人才春季招才引智专项行动现场发布800余家企业逾6000个岗位,需求人数超38万人;2022年“名校

师生青岛行”活动发布200余家企业6500余个优质实习岗位,并邀请歌尔集团、软控科技、青岛国风、赛轮集团等重点实习单位负责人直播带岗;第九届“百所高校千名博士青岛行”活动集中发布600个重点引才岗位需求、3200余个人才需求,岗位富集青岛市民营经济领军企业、国家级园区企业、高新技术企业、国有企事业单位等优质引才主体资源……

2022年,青岛市人社局在“青岛市青年实习实训公共服务平台”新开设了“研究生实习平台”,帮助在校硕博研究生来青就业创业。符合承接研究生实习条件的企业可在“研究生实习平台”上认定成为研究生实习基地、发布实习岗位。同时,青岛市人社局联合市教育局、市财政局实施了“就业见习万岗募集计划”,全市募集和发布就业见习岗位10000个以上,重点面向本地特色产业、现代服务业和高端制造业等企业,让毕业生在实习见习活动中充分了解青岛、增加实践经验。

此外,青岛市注重结合重点产业企业开展线上线下问卷调查,发布重点产业人才需求目录、人力资源服务供需目录、高层次人才需求岗位目录等信息,契合产业企业高端紧缺职位需求,满足人才的市场化评价和实用性要求。

## 人才怎么评 “链主”说了算

用人主体最贴近人才、最了解人才需求,是各项人才政策的重要执行者和各类人才最直接的服务者。

青岛市紧扣24条产业链,聚焦“补链”“强链”“延链”,强化对头部企业和领办人激励政策。比如:对头部企业按需定制人才政策,将政策的制定权、话语权交给企业,从源头上解决人才政策与项目落地、企业发展“脱节”问题。对促进产业配套完善、补齐产业链“断点”的项目领办人,实施“补链”奖励,按项目落地实缴注册资本最高给予400万元奖励。推动人才评价由“唯论文、唯学历、唯职称、唯奖项”向“有成果、有市场、有贡献、有效益”转变。谁是头部企业、谁在“补链”、谁是企业急需人才,由产业链“链长”、“链上”企业说了算。

海尔卡奥斯青岛区域总经理官祥臻被评为青岛C类高层次人才,享受山东省级工程人选同等待遇,就是头部企业按需定制人才政策的生动典型。

2017年,官祥臻从国外回到青岛,进入海尔卡奥斯工业互联网平台工作。如果按照传统的学历、头衔、称号等评价标准,官祥臻原本

并不符合条件,正是青岛出台的“按薪定才”制度,让她脱颖而出。官祥臻凭借在工业智能化方面的丰富国际经验,集聚起70多名高端人才,带领青岛区域链群先后完成了40多场战略签约,实现A轮融资95亿元。所谓“按薪定才”,就是对企业给予人才年薪达到120万元、80万元、50万元的,分别认定为B、C、D类高层次人才,对应享受各类人才支持政策。青岛以企业为主体,累计认定30余名“无头衔、无称号”的实战型人才。

无独有偶,正是在这样的人才政策的引导下,职业经理人邵召荣加盟了青岛自贸激光有限公司,拥有丰富经验的他迅速填补了这家技术性企业在市场拓展等方面的短板。“青岛市把我列入‘急需紧缺’产业人才,主动为我寻找合适的合作伙伴,形成了‘科学家、企业家’这样的创业组合,有效拓展了飞秒激光这一前沿技术的产业应用。”邵召荣说。

青岛市聚焦助力重点项目和紧缺急需人才,实施人才项目定制化支持,为促进项目落地,青岛为青岛国创智能家电研究院有限公司创建“国家高端智能家电制造业创新中心”定制



青岛海外人才项目洽谈会(资料照片)。

了人才专项政策,给予青岛拔尖人才、领军人才、高层次人才“绿卡”配额支持。2021年11月,工信部批复依托于青岛国创智能家电研究院有限公司组建国家高端智能化家用电器创新中心,提升我国高端智能化家电行业技术创新水平和产品竞争力。

目前,青岛市已经为创建国家高端智能家电制造业创新中心、海尔海信产值倍增计划等制定了专项支持政策,给予海尔、海信等14个企事业单位自主荐才权,定制发放38张高层次人才服务绿卡。企业和人才的获得感和满意度明显增强。

## 人才怎么育 企业来“强链”

人才成长发展,引进来只是第一步。要留住人才、用好人才,还要涵养“热带雨林”式人才发展生态,构筑起人才引育留用全链条机制。

青岛自贸激光科技有限责任公司董事长曹祥东就是人才发展“生态圈”的受益者。归国创业十年的曹祥东是飞秒激光领域国内公认的技术“大拿”,来青岛创业伊始,便遇到了融资难、市场开拓难等问题。青岛不仅为他寻来了合作伙伴,更是采取设立政府补偿金和“资产抵押+信用+人才”组合贷方式,助力企业的独家技术从实验室走向了大市场,实现了从单一产品迈向产业链协同发展。

实际上,真正使曹祥东下定决心把公司总部搬到青岛的还是青岛的人才服务细节。受疫情影响,曹祥东出国探亲受到限制,孩子在外面面临着无人照顾的困境。了解到这一情况后,青岛市人才工作部门主动和曹祥东进行沟通,对青岛高层次人才人才政策予以详细解读,并多方协助,最终曹祥东决定将在国外就读的孩子接回中国,留在青岛生活学习。回国后,青岛市人才服务中心及时为其办理了青岛市人才服务绿卡,顺利享受到子女入学相关待遇。

目前,青岛正在着力建设全市人才赋能体系,人才赋能体系以“政府搭台、企业唱戏、人才受益”为理念,通过实体空间和线上平台为人才发展赋能。实体空间指的是正在建设并将启用的青岛人才赋能中心,除了入驻企业之外,还集聚了众多联盟成员单位,为人才提供法律咨询、人才猎聘、项目孵化、技术对接、金融投资、教育培训等服务;线上平台包括青岛人才创新创业平台地图、人才政策电子词典、才赋金融平台、人才无感服务系统等

线上平台组成的青岛才赋云中心,为人才提供找平台、找政策、找资金等赋能服务。

为了进一步涵养人才发展环境,青岛市突出高层次人才示范引领作用,在梯次实施顶尖人才、高层次人才、未来之星、青年人才、技能人才5项计划中,频繁闪现用人单位的字样:

——鼓励用人单位柔性引进顶尖人才,按照用人单位实际给付个人劳动报酬的30%给予补贴,上不封顶。

——全职引进和自主培育的国家级人才工程人选,国家、省、市三级叠加补助达400万元,对用人单位,每培养1人奖励30万元,培养的越多、奖励的越多。

——鼓励用人单位跟踪培育潜力人才,人才资助由“锦上添花”转向“雪中送炭”。既补到个人,还奖励用人单位,以激活用人主体引才育才内生动力。比如,有望当选院士的后备人选,在两年管理期内给予用人单位100万元培养经费。有望当选国家级人才工程的后备人选,在两年管理期内给予用人单位40万元培养经费。

——支持用人单位通过培训提升工人技能,按照每人最高12000元标准给予用人单位培训补贴。

种种人才培养、评价方式转变的背后,是青岛对于人才理念认识的不断深化。正如青岛市委组织部副部长吴学新所说,以市场主导、优化生态为重点,人才政策让企业说了算,谁是人才让市场说了算。青岛市将充分发挥企业了解产业、熟悉市场、掌握技术的优势,将选才育才权交给企业,让企业在一线引进、培育、使用人才,鼓励企业“高薪聘高人”,政府给补贴。

# 抓好基层班组建设 夯实企业管理根基

□姜黎华

在企业的生产经营管理中,充分发挥好基层班组建设,对于企业高质量发展具有十分重要的意义。因此,市南巴士公司始终把抓好基层班组建设作为重中之重,作为夯实企业管理根基,提高职工队伍素质、追求企业卓越发展的一项首要任务来抓。

## 一、抓好分会工会“当家人”,为班组建设保驾护航

班组是我们企业最基础的单位,不仅承担着生产任务,更是企业进行管理、服务职工的第一道关卡。为此市南工会着重加强工会“当家人”的培育和管理,适时地组织工会主席进行学习、交流和评议。

## 二、抓好班组“头雁”效应,让班组建设学有方向、赶有目标

市南巴士经过多年的工作实践,深刻地认识到班组管理要注重1+1>2的“头雁”效应。鼓励“任人唯贤”的班组长选人、用人制度;鼓励“班组自治”特色发展,经常性的开展班组长民主测评,激发班组长管理潜质。

公司所属一分公司积极开创“班组文化体系”,鼓励各营运班组以“创建市民最满意线路”为总目标,制定具体服务标准、营运计划及将积极打造工会服务品牌一并纳入班组文化建设和考核范围,以

月、季度和年进行考核、奖励、总结和改进。经过实践,分公司班组建设取得了预期的良好效果。

## 三、制度健全、奖惩到位,激励班组建设向纵深发展

市南巴士经过对现有65个行车班组研究、调研发现,为保证班组建设健康持续发展,必须要有坚强有力的制度保证;为不断激发班组活力,必需坚持良性奖惩制度刺激到位。

目前公司在执行《青岛公交集团公司班组长工作标准》《关于全面开展“五型”班组建设的实施意见》等班组管理制度外,大力支持各工会分会积极进行班组“多元化”建设和“精细化”管理。

四分公司班组建设与争创“全国公交行业星级现场管理”紧密结合。不仅重新规范了班组安全操作规程、岗位职责和岗位规范,还补充完善了“班前例会制度”“岗位练兵制度”班组“5S”管理制度等。突出班组“流程标准化、管理精细化、岗位责任化”的管理标准,总结推出了“三四三”班组管理法,通过“严肃执行、严密程序、严细标准、严格考评”规范员工行为;通过“目标激励、示范激励、奖评激励”调动班组成员积极性,实现班组规范化管理,提高班组管理水平。在全体班组成员的共同努力下,四分公司班组服务顾客满意率达到98%以上,并已获得“全国公交行业星级现场管理示范现场”的殊荣。

同时,为保障制度健全,奖惩激励到位。市南

公司充分利用“工会主席接待日”和“作风能力提升年”大调研活动,广泛征求职工意见、建议,力求在健全的制度保障下、在有效的奖惩激励刺激下班组管理顺势、顺时向纵深发展。

## 四、积极为班组搭建“以学促干、岗位成才”活动平台,倾力打造班组“干细胞”

市南公司大力发扬学习“劳动精神、劳模精神、工匠精神”,鼓励以班组为单位加强职工学习和练兵,在实践中不断提升班组长管理能力和经验,在活动中不断提升职工业务素质和能力;并积极组织、参与集体、公司各级开展的劳动竞赛、技术比武及“安康杯”“查保促”等安全类活动,鼓励各基层分会“化整为零”,在日常各类学习、比武中,以“班组”应战,刺激班组内动力,激发组员学习潜力,响应公司号召积极投身打造班组“干细胞”行动中,借助班组网络化管理和延伸,将班组原动力发挥在企业生产、管理、服务各个领域,并实行周报告,月总结制度。

## 五、加强人文关怀、文化熏陶,以守正务实之态,行开拓创新之举

市南公司班组经过多年的培育和建设,形成了特有的传统文化底蕴,同时也应势迸发出新的精神内涵。班组建设注重人文关怀,不仅体现在班组长

的培育上,还体现在班组成员间的管理、互助以及个人发展前景的关注和帮助下,始终做到有感可发,有温度可寻。注重班组文化的宣传和先模典型的选树,积极发挥先模典型人物的政治引领作用。

同时,班组建设鼓励以“色”示人,鼓励敢于“叫板”的班组文化,“特色化、人性化、新兴化”的班组管理理念和目标已然成为班组建设的新趋势。同时,不断注重班组成员个人素质的提升,知识水平的提高,业务技能的增长,时刻关注职工个人安全意识、质量意识、成本意识、效能意识、文化意识、集体意识等意识的培育和管理,这是确保班组建设的重要环节。

公司所属二分公司8路线行一班以“安全管理”为特色,在班组长带领下,班组安全学习及落实成为分公司表率。为深入开展“暖行——让出行更美好”品质提升主题实践活动,三分公司402线路“红飘带”女子线路班率先垂范,今年被授予“青岛市女职工建功立业标兵岗”的殊荣。四分公司驾驶员崔恩良在班组的积极培育下,在企业个人的共同努力下,通过成功捐献造血干细胞,影响和感动了身边人,他所驾驶的26路公交车被命名为“恩良号”,并成为全国首辆捐献造血干细胞主题的公交车,崔恩良个人今年也被授予“青岛市五一劳动奖章”的殊荣。

在班组建设和发展中,市南公司始终怀有顺势而为的动力和不断自我革新的决心。相信在上级工会和公司党委的正确领导下,在所有职工的共同努力之下,市南公司班组建设定会取得新的成绩。