



十三届全国人大二次会议  
全国政协十三届二次会议

特别策划  
科技民企全方位

# 两会

# 怎么做，科技民企才能打破人才「屏蔽门」

本报记者 赵汉斌

近日，江苏省常州市政府发布了一份《2019年人才需求问卷调查报告》。在调查参与者中，民营企业占总数的60%。报告显示，企业每年的人才流失问题不容小觑，每年流失1—5人的占40%，6—10人的占20%，21—50人的占20%，51人以上的占20%。民营企业普遍面临人才难留的窘境。

此前在相关机构对近百家民营企业的有效问卷调查和走访座谈中，有超过90%的企业把“引进、留住人才”作为“当前急需政府帮助解决的三个困难和问题”之一。民企面前真的存在一道人才“屏蔽门”吗？企业破解人才难题有没有一些可参照的范例？近日科技日报记者对此进行了深入走访。

## 给予广阔空间 充分释放人才活力

2月28日，正好是王朝宇到昆明嘉和科技股份有限公司（以下简称嘉和科技）任总工程师满3年的日子。他有着21年泵行业工作经验，其中15年先后在ITT集团、DESMI集团、SULZER PUMPS这样全球顶尖的泵公司担任技术高管，熟悉泵在水处理、潜水、石油化工、管线输送、海上平台及电力领域的应用，掌握国际泵行业尖端和前沿关键技术。

“嘉和科技最初吸引我的，是公司所在地昆明有全年近两百天的优质空气。当然，在这个泵企业，我可以搭起一个从无到有的平台，把数十年所学释放出来。”王朝宇的加盟，迅速提升了嘉和科技的自主研发和创新能力，让这个西部民企实现了高温浓硫酸泵、耐腐蚀耐磨蚀泵和低温热能回收装置用泵的“以国代进”，填补国内空白；适用于国5向国6燃油升级的烷基泵得到了行业普遍认可；高温浓硫酸液下泵市场占有率超过80%。

装备专家邢其龙，来自江苏温州，到嘉和科技前，在一家日资公司服务。“我是来这里维修设备时认识王朝宇的，他是业界的‘高人’，一聊果然很聊得来。”邢其龙的加入，让这个泵企的新品设计得到了优化。

与此同时，就在嘉和科技准备在工艺节能、余热回收、系统节能和信息化节能领域发力时，另一位“高人”送上门来。与王朝宇的孩子就读于同一家国际学校的学生家长，大卫·马尔卡有以色列特拉维夫阿费卡工程学院系统与机械工程专业学士、能源工程硕士的背景，近10年来参与11个大型节能项目的工作经历，通晓节能方案、节能技术在工业领域的应用。“在需要的时候，我们找对了人。”王朝宇说，目前，他们正率领团队着手产业升级，使企业产品持续向节能、高端、智能方向快速发展。

“一个方向、一个平台、一份事业，聚集了一批英才，这让企业生存发展有了最现实的力量。”嘉和科技人事行政经理罗艺说，目前，他们涉足国内外磷化工、有色冶炼、石油化工、煤化工等行业，提供高端泵类装备及系统解决方案，已研发、生产、销售具有自主知识产权的30多个系列、1000多个规格的产品和30多种JSB合金系列新材料，获专利70余项。

## 落实政策服务 人才进得来留得住

科技日报记者找到周戟时，他正要赶往水长国际机场，去一趟“很重要的差”。“我们经过近6年的孵化，企业得到了发展，马上就要‘毕业’了。”他说。

周戟是昆明草生物科技的总经理，以前辗转在几家生物科技企业工作，2012年他决定自主创业，但这位英国牛津布鲁克斯大学毕业的80后“海归”，创业起步并不顺利。经人介绍，他找到国家级昆明经济技术开发区下的云南创新生物产业孵化器。

将用5至10年时间，引进数千名各类别高层次人才，力争10年时间培养1万名左右云南省高层次人才。”赵志武介绍，为实施这个计划，云南省已设立了高层次人才、人文社会科学人才、产业人才、青年人才、党政苗圃人才、高层次创新创业团队等专项，把科技人才队伍建设摆在事业发展更加优先的位置，发挥出科技人才对区域产业、企业的创新支撑作用，引导科技人才创新创业，加大科技成果转化力度。

为了人才，这个西部省份频频放大招儿，如入选高层次人才，给予一次性工作生活补贴100万元，引进两院在院院士补贴200万元。在项目经费方面也给予大力支持，其中高层次人才领衔的项目



视觉中国

云南创新生物产业孵化器管理有限公司副总经理黄文荣告诉记者，作为云南唯一一家生物专业国家级孵化器和国家级众创空间、国家小型微型企业创业创新示范基地，他们给周戟提供了所有海归人才和中小微科技企业政策支持和红利。

“起步就给了我10万元创业补助，入驻孵化器头三年房租减半，同时无偿帮助我们申报民营中小企业项目和省科技厅的创新项目，并且这些项目都申报成功了。”周戟动容地说，将近50万元的项目资金和补助，是一场“及时雨”。目前，他的团队已引进28名高学历人才，利用企业研发的重楼、云木香等天然生物活性物质提取技术，打开了一片市场，并同云南白药、相宜本草、上海伽蓝、美即面膜等国内知名企业建立了良好合作关系，2018年销售收入已突破2000万元。

与周戟不同，邓国宾既是西南林业大学的高级工程师，同时是云南激川生物科技有限公司的总经理，主要从事生物科技研发、生物科技转让。与周戟相同的是，他也在2012年注册公司并入驻孵化器，得到“无微不至”的扶持。孵化园区还提供专业的生物领域科研仪器设备，为企业产品研发、检测分析、中试生产、技术咨询等专业化技术服务。企业不仅活下来了，还得以发展壮大，身边聚集了一大批高层次人才，活跃在从科研到市场的战线上。

“只要是民企可享有的人才政策，我们都不折不扣地落实下去；只要有利于民企发展，国家和省级层面没有的政策，也进行创新性地探索，就是要让民企人才进得来、留得住，企业活起来！”昆明经济技术开发区人才中心主任刘军告诉记者，2010年以来，他们陆续设立了4个人才服务中心、20家人才工作室示范点，还建立了一批人才引进联络站。

## 摆脱固有枷锁 让草根人才脱颖而出

浙商是最务实高效的群体之一。在浙江台州玉环市，民营企业用人不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份已成风气，调动起量面广泛的“草根人才”的积极性、创造性。

不久前，在玉环市“企业实用人才”评审会现场，参赛选手通过PPT演示、回答评委提问，全方位展示个人取得的突出业绩。现场专家评委根据评分标准，结合选手答辩情况和初评筛选综合得分，评出20位玉环市“企业实用人才”。

获评的高正勇介绍，自己是一名从基层做起的技术人员，他要继续钻研新技术，将来成长为一名高级工程师。来自安徽池州的姜继发，与金正勇有着相似的经历。1996年，姜继发经老乡介绍来玉环务工，10余年间，从基层的普通车工做起，通过不断钻研探索，获得个人发明专利2项、参与公司科技研发及技术改造20余项。“姜继发在我们公司为技术研发、设备改造作出了贡献，给企业带来很大效益。”玉环中本机械有限公司总经理助理倪晓娟介绍说。

此前，玉环市出台了“企业实用人才”评价管理办法，聚焦创新发展，让实用人才摆脱学历、职称的约束，靠真本领脱颖而出。玉环市委组织部副部长潘立志主张，就是要打开一个通道，让各类人才都有脱颖而出的通道。

据统计，玉环共有民营企业1万2千余家，拥有实用人才3万多人。这些人才将连续3年获得1万元的工作补助，享受每年一次健康体检，并在流动人口积分制中加50分，帮助解决子女就学等问题。

支持经费最高500万元；高端外国专家、人文社会科学人才、产业人才、青年人才领衔的项目支持经费最高100万元；高层次创新创业团队项目支持经费最高3000万元。

赵志武介绍，2018年，云南省有9人入选科技部创新创业人才推进计划，19人入选第三批国家科技创新领军、科技创业领军人才；获批国家外专局引智项目12项，评选出省部级引智项目44项，共引进海外专家182人次；云南省科技厅科技人才专家库入库专家达到了1.1万名。当年享受人才新政红利的首批100名青年人才，每位入选者可获50万元一次性工作生活补贴，共计5000万元的专项补贴资金已拨付到位。

云南省还将进一步建立完善科技人才创新创业政策体系，为高层次人才人才培养引进营造更加开放的环境。“进一步推动大众创业万众创新，也是我们2019年的一项重要工作。”赵志武告诉记者，截至目前，全省累计认定省级众创空间150家，云南省国家级众创空间总数36家，排名全国第二十位、西部第五位。

去年，云南省科技厅还与南方科技大学签署协议，在南方科大建立“云南省科技企业培训基地”，到2020年，分批选拔培养科技型企业家1000名以上，造就一支具有全球视野、精通现代管理、崇尚自主创新、善于开拓市场的高素质科技型企业家队伍。

## 代表委员谈感受

### 民企再难也要 加大对人才和研发的投入

本报记者 赵汉斌

朱兆云 全国人大代表、云南白药集团有限公司创新研发中心研发总监、云南药物研究所所长、高级工程师。



在长期从事科研的过程中，朱兆云代表对人才问题有切身的感受。近日，她在接受科技日报记者的专访时，就民企人才问题谈了自己的认识。

#### 把人才建设和自主研发放在首位

以朱兆云所从事的生物医药行业为例，由于这个行业“人命关天”的特性，决定了企业必须有过硬的质量管理人才团队；面对企业的发展，必须有一批高素质的研发和市场营销人才。朱兆云说：“人才是药企的根，是发展的魂。企业就是再困难，也要稳住人才队伍，因此要想方设法加大投入，解决他们科研中的技术设备等难题，给他们与所作贡献相适应的薪资。”

在朱兆云看来，平台建设与国际接轨，强化人才队伍建设和加大研发投入是民企发展的三件“利器”，任何时候都不能偏废。她以华为科技为例，指出华为每年的研发投入都在增长，欧盟委员会公布的2018年工业研发投入排名显示，2018年华为位列世界第五，研发投入达113.34亿欧元，约合人民币891.2亿元；近年十年来华为研发投入超过3940亿元，研发人员更是达到惊人的8万人，占公司总人数的45%。格力电器也相似，非常强调人才和研发的投入。

这些如今在国际上响当当的企业，正是长期把人才建设和自主科技研发放在企业发展的首位，不惜血本延揽优秀人才，突出管理和自主创新，才有今天的辉煌成就；反之，如果企业一味强调基础薄弱、资金困难而无所作为，不仅会丧失发展机遇，最终生存都可能成问题。“市场就这么现实。”朱兆云说。

#### 民企有最灵活的揽才育才机制

朱兆云告诉科技日报记者，国企有国企的优势，但民企也不应妄自菲薄，尤其在项目、资金和人才上，民企的灵活机制往往是国企不及的。“民企可以用各种各样的办法吸引人才，搭建有共同理想的创业干事平台。”

民企不但在新酬体系上相对灵活，还可以通过股权分配等形式吸引和激励人才共同奋斗。在业绩考核体系上，民企可以根据客观实际，做出分步规划，不必急功近利，这也是对人才最大的支持和鼓励。

此外，民企不但可以分步骤建立自己的人才梯队，也可以灵活地同外部企业、高校、科研院所进行合作。“除了核心理念和技术，常规的人才可以不必为我所有，协作、联合等也是一种通行的办法。”朱兆云说。

#### 企业家要营造人才发展的宽松环境

科研是“九死一生”的事，要允许人才在研发中的失败、错误甚至损失，这说起来很容易，但在企业实际中，往往是企业家迈不过去的“坎”。朱兆云认为，真正优秀的、可以成大事的民营企业家，往往需要解决知人善任和“容错”“容错”的问题。研发也不只是科技人才的事，更需要企业家的气魄、见识和眼光。不但要有不断创新产品的理念，也要给人才创造适合创新发展的体制机制。

朱兆云说，近年来，尤其是中央民营企业座谈会召开以后，人们对民营经济的重要地位和作用，以及如何正确认识当前民营经济发展遇到的困难和问题有了更客观的认识，各级党委政府在解决民企人才问题中也有了更务实、更有力的措施。在她所熟悉的生物医药行业，眼下系列新药正在研发投产，科技创新成果日新月异，民营生物医药企业对人类健康和区域经济的贡献越来越大，这是与企业家的魄力和人才队伍建设分不开的。

## 放大招儿

# 设立各种专项，重奖高层次人才

本报记者 赵汉斌

出于种种原因，民营科技型企业培养高端人才难，引进人才、留住人才都需要“智慧+运气”。“人才缺失”是许多民营企业、特别是传统民营企业共同的“痛”。

针对民企的人才“痛点”，云南省科技厅副厅长赵志武向科技日报记者表示，在云南，亟待重点发展的生物医药和大健康、信息产业、物流产业、高原特色现代农业产业、新材料产业、先进装备制造、食品与消费品加工制造业等，无一不和人才息息相关，急需重点培养和引进一批自然科学、工程技术、人文社科、管理咨询等领域的紧缺人才。

“围绕云南省发展战略、经济社会需求，云南省

主 编 罗 冰  
副 主 编 林 莉 君  
任 编 辑 陈 茜 茜  
任 编 辑 许 苗 苗  
任 编 辑 翟 冬 冬