

海阔凭鱼跃 天高任雁飞

■本版策划/王志刚 文/图 本报记者 李建平 通讯员 王文豪 许晏 阳光

凸显“磁场效应” 激活创新“引擎”

——衡阳“人才新政”开启干事创业的“黄金时期”

人才是“第一资源”，也是一个地方经济社会发展的重要“引擎”。

作为“蓝墨水的上游城市”和湖南省第二大城市，同时拥有“国家创新型城市”“先进制造试点示范城市”“湘南湘西承接产业转移示范区”等多块金字招牌，近年来，衡阳市委、市政府高度重视人才工作，深入实施人才强市战略，不断创新政策制度、完善体制机制，大力营造人才发展良好环境，着力打造结构合理、规模宏大的人才队伍，为推动衡阳创新发展提供了坚实的人才支撑。

特别是今年 4 月，为破除人才发展的障碍，激发广大人才创新创造创业活力，市委、市政府出台了《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见（试行）》（衡发[2018] 9 号），决定实施“人才雁阵”行动计划，每年设立不低于 1 亿元人才发展专项资金，用于保障人才计划和政策的实施。此举标志着我市把人才工作提升到一个全新的高度。

根据这个文件精神，今年 7 月，市委人才办相继出台了高层次人才分类认定、高层次人才引进、青年人才集中引进、创新创业人才团队引进、人才购房补贴实施、“雁城优秀学子”奖励共六大吸引人才的实施细则，将“人才新政”全面落实落地，以最大诚意、最实举措、最优服务，延揽各类人才走进雁城，共同为衡阳经济建设发展献智出力。

东风拂面来，行动正当时。市委组织部、市人社局等市直相关部门和各县（市）区、各园区及有关单位应声而动，一系列务实高效的举措紧锣密鼓地展开——

为吸引集聚各类人才来衡创新创业就业，我市在市、县两级政务服务中心设立“人才服务窗口”，为各类人才提供政策咨询、项目申报、融资对接、业务办理、待遇落实等“一窗式”受理“一站式”服务。其中，市人才服务窗口自今年 7 月底揭牌、运行至今，共接受咨询和办理相关业务 303 件次，其中窗口接待 170 次，电话咨询 104 次，网上、微信平台咨询 29 次。

通过各级各类媒体，市委人才工作领导小组发布了《湖南省衡阳市 2018 年部分企事业单位青年人才需求目录》，决定面向国



▲市委常委、市委组织部部长陈竞(左)为衡阳市人才服务窗口揭牌



内外集中引进一批青年人才。这是我市人才新政出台的第一批青年人才计划。

《需求目录》涉及申报单位 14 家，其中事业单位 4 家，国企 1 家，民营企业 8 家，民办院校 1 家，共 106 个岗位，需求计划 434 人。

根据政策规定，对衡阳市中心医院、衡阳镭目科技有限责任公司等企业事业单位首批引进的 30 余名青年人才，兑现了相关待遇。其中，生活补贴按月发放，累计金额近 20 万元。

作为衡阳第一批青年人才领取生活补贴的“第一人”，来自市中心医院的贺栋梁高兴地竖起了大拇指。

高层次人才集中分类认定工作全面启动。10 月 25 日，全市高层次人才集中分类认定工作会议召开，决定从即日起，启动对全市各单位现有高层次人才集中分类认定工作，不断发展壮大全市“人才雁阵”，以高素质人才推动衡阳高质量发展。根据《衡阳市高层次人才分类认定实施办法（试行）》，高层次人才主要指在本市行政区域内自主创业人员、引进的人员和创新创业团队成员，以及在衡企事业单位从事专业技术工作、技能工作、企业经营管理工作的人员，按照国内外顶尖人才（A 类）、国家级领军人才（B 类）、省级领军人才（C 类）、市级领军人才（D 类）、高级人才（E 类）等 5 个类别进行认定。通过分类认定，衡阳市将建立人才服务“一卡通”制度，为认定的高层次人才发放“雁城人才绿卡”，提供子女入学、配偶就业、医疗保健、住房保障、政务服务等便利服务，为高层次人才营造干事创业的优良环境。截至目前，全市高层次人才认定已初审 980 余份。

“人才雁阵”行动计划的全面实施，基本

消除了各类人才来衡创新创业的后顾之忧，初步彰显了衡阳团结凝聚各类人才的“磁场效应”。

特别值得一提的是，当前，我市正处于各类人才干事创业的“黄金时期”。军民融合、有色金属、新能源汽车、轨道交通、精细化工、纺织服装、全域旅游、油茶等农副产品种植加工等 8 个千亿级产业集群已悉数落户衡阳，不日将建成投产。依托这些千亿集群平台，各类人才在衡阳可以“海阔凭鱼跃，天高任雁飞。”

初步统计数据显示，截至目前，在衡工作或与衡阳建立合作关系的两院院士有 17 人、建立了 13 个院士专家工作站和 1 个国家重点实验室，人才对经济社会发展的支撑引领作用不断凸显。

好风凭借力，送我上青云。“人才雁阵”行动计划的持续推进，必将为我市振兴实体经济、实施“换道超车”战略、加快建设名副其实的省域副中心城市和最美地级市注入源源不竭的动力。

凭实绩论英雄 破常规促“双创”

——我市人才评价标准、体系等不断完善

从 2015 年起，凡企事业单位特别优秀人才，可“打破常规”申报中级职称；从 2017 年开始，申报参评中级及以下职称的，外语和计算机水平不作要求；不论论文作为评价应用型人才的限制性条件；对基层人才单独设定评价标准，试行单独分组、单独评审、单独确定通过率……

近几年来，我市认真落实、细化中央、省委、市委关于深化职称制度改革、完善人才评价标准的决策部署，着力构建不唯学历、不唯资历、不唯身份、不拘一格评价人才的选拔机制，突出品德、能力和业绩评价，凭实绩论英雄，让长期在一线工作、能力强、贡献大、业绩突出的人才有成就感、获得感，最大限度激发人才创新创业创造活力。

完善评价标准，以实绩论英雄

2017 年以来，针对专业技术人才，我市主要围绕品德、能力和业绩三个方面，不断完善职称评价标准，相继推出了一系列具有突破性意义的措施——

一是坚持德才兼备，以德为先。对师德、医德等品德有问题的实行“零容忍”，对学术造假实行“一票否决”，对通过违纪违规行为取得的职称一律予以撤销。

二是合理设置论文和科研成果条件。对实践性、操作性强，研究属性不明显的职称系列，可不作论文要求；探索以其他成果形式替代论文要求；推行代表作制度，重点考察成果质量，淡化论文数量要求。

三是对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。确实需要评价外语和计算机水平的，由用人单位或评审机构自主确定评审条件。

四是突出评价业绩水平和实际贡献。增加技术创新、发明专利、技术推广、标准制定、公共服务等评价指标权重，注重考察经济效益和社会效益。做出重大贡献的专业技

术人才，可直接申报高级职称。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，放宽资历、年限等条件限制，建立职称评审绿色通道。

五是向基层一线倾斜。对在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，不作职称外语和计算机应用能力要求，淡化或不作论文要求；对长期在一线工作的专业技术人才，适当放宽学历和任职年限等要求。

这些事关专业技术人才切身利益的“政策红利”，推出后不久，立即在社会上引起广泛关注，特别是在广大专业技术人才中赢得了如潮好评。

提前“试水”，特别优秀人才可直接申报中级职称

不仅如此，早在 2015 年，我市开始“试水”职称评审工作改革。

为鼓励创新创业，构建以品德、能力、业绩、知识为主要衡量标准的人才评价体系，建立不唯学历、不唯资历、不唯身份、不拘一格评价人才的选拔机制，着力培养一批品德优良、技术过硬的拔尖人才，尤其在非公有制经济领域选拔评审一批高层次“双创”人才。

根据相关文件精神，凡在我市工农业生产、经济文化等社会事业第一线工作的专业技术人员（不含已退休或已到法定退休年龄但尚未办理退休手续的人员），重点为非公有制经济领域专业技术人员（不含事业单位、中央及省驻衡单位人员）的优秀专业技术人员（不含离退休人员），不受身份、学历、资历、外语、论文、计算机应用能力和继续教育等条件限制，只要具备“能力超群，业绩卓著，贡献突出，业内认可”等条件，均可申报评审特别优秀人才中级职称。

2015 年以来，我市先后组织开展了两次特别优秀人才中级职称评审工作。通过公开、公平、公正的评审程序，截至目前，全市通过



勇往直前（漫画）

特别优秀人才中级职称评审的人数已达 34 人。

改革在路上，“双创”正当时

为深度释放和激发广大专业技术人才活力，深入推动大众创业、万众创新，下一步，我市还将在人才评价标准、体系、管理服务等方面继续推进改革：

——进一步分类健全人才评价标准。根据不同职业、不同岗位、不同层次人才的特点和职责，分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，科学合理、各有侧重的人才评价标准，并建立动态更新调整机制。坚持德才兼备，把品德作为人才评价的首要内容，加强对人才科学精神、职业道德、从业操守等评价考核，从严治理弄虚作假和学术不端行为，完善人才评价诚信体系，并探索建立相应惩戒制度和考核退出机制。

——进一步改进和创新人才评价方式。以同行评价为基础，并发挥多元评价主体作用，注重引入市场评价和社会评价，科学灵活采用

多种手段和方式，提高评价的针对性和精准性。遵循不同类型人才成长发展规律，科学合理设置评价考核周期，突出中长期目标导向，探索实施聘期评价制度。促进人才评价和项目评审、机构评估有机衔接，建立完善在重大科研项目、重大工程项目、急难险重工作中评价、识别人才机制。

——进一步健全完善人才评价管理服务制度。支持用人单位结合自身功能定位和发展方向评价人才，促进人才评价与培养、使用、激励等相衔接。继续向具备条件的高校、科研院所、医院、文化机构、大型企业、国家实验室、新型研发机构及其他人才智力密集单位下放人才评价权限，减少审批事项和微观管理，加强事中事后监管。健全市场化、社会化的管理服务体系，建立权责清晰、管理科学、协调高效的人才评价管理体制。加强人才评价法治建设，严格规范评价综合治理。加强人才评价文化建设，建立健全相关规章制度，打造公平公正的评价环境。

人才助力“衡变” 跃居世界一流

作为中国变压器行业超、特高压、大容量变压器类产品的核心骨干企业，世界大型特高压产品研制和出口基地，特变电工衡阳变压器有限公司（简称“衡变”）自重组以来，各项经济指标实现了连年高速增长，连续 13 年成为衡阳市直企业第一纳税大户，湖南省纳税 50 强企业。

近 3 年来，该公司共引进中高级成熟人才 107 人、招聘本科以上优秀应届毕业生 174 人、招聘职业技术学院毕业生 345 人。引进的中高级成熟人才为公司国内外市场的开拓、产品技术研发等方面发挥了重要作用。

目前，该公司拥有中级以上职称技术研发人员 453 人，含研究员级高级工程师 10 人，其中享受国务院政府津贴 3 人，公司技术研发实力已跃居世界一流、国内领先。

得益于强大的技术人才团队，该公司先后承担国家高技术产业发展项目计划、国家重大科技成果转化项目、国际合作专项、国家火炬计划、国家重点新产品计划等国家级项目 16 项；累计研发重点新产品近 300 余项，其中通过国家级新产品鉴定 124 项，处于国际领先水平 29 项，处于国际先进水平 44 项，创造了几十项世界第一，多次填补行业空白；先后获得了“国家科技进步特等奖”“国家科技进步一等奖”“中国机械工业科技进步特等奖”等近 100 项荣誉；累计获得授权专利近 300 项，参与制定国家及行业标准 95 项，有效推动了高端输变电重大装备的国产化进程。

值得一提的是，在市委、市政府及人社等部门的高度重视和鼎力支持下，2017 年，该公司总经理种衍民作为特别优秀人才，被破格评定为研究员级高级工程师（正高级）。在获评正高级工程师之后，公司在业务发展领域更加具有影响力。

“如果没有市委、市政府及人社等部门在育才、引才、用才、留才方面制定的一系列创新而务实的政策措施，我们公司就不可能有今天的发展。”该公司负责人表示，公司将继续把各类人才引进来、留下来、培养好，让他们在企业成长、成才，从而更好地服务于衡阳的经济社会发展。

镭目公司：

“凤栖梧桐”舞龙头

“人人是人才，赛马不相马。”这是镭目科技有限公司一直秉持的人才理念。正是这种人才观，特别是“把人才引进和培养作为企业的生命力”，引领了镭目公司日新月异的发展，成长为国内炼钢连铸工艺过程检测与控制领域的龙头企业。

镭目公司成立于 1993 年，现有衡阳总部、长沙分公司和北京研究所、美国、俄罗斯、印度六个基地，是一家主要从事自动测控系统的研发、生产和销售的创新型企业，掌握具有自主知识产权的智能传感检测以及自动化控制技术，可用于冶金、核电、高铁、石化、节能环保等相关行业。公司现有员工 700 多人，其中 70%以上为大专以上学历，技术人员占 50%以上。

镭目公司始终坚持对各类人才“高看一等，厚爱一层”。以员工待遇为例，一名大学本科生年薪可达 5—10 万元，研究生年薪可达 7—15 万元，博士年薪则达到 15—30 万元。符合条件的员工还可享受生活补贴、购房补贴等多项政府补贴。企业的员工福利也非常引人注目，有“六险一金”、法定节假日、生日红包、婚丧礼金、生育礼金、探病慰问金、妇女节福利、儿童节礼品、带薪年假等福利，员工公寓、食堂、活动中心、阅览室等设施一应俱全，条件和环境相当优越。

更重要的是，镭目公司制定了一系列保障人才引进和培养的措施：在中南大学、湖南大学等高校设立镭目奖学金，发掘并奖励具有潜力的学子；设计高于本地区的员工薪酬制度来吸引人才，并完善人才培养制度；高薪聘请国内外冶金行业专家来公司讲课，培养员工的创新精神；完善年终奖和年终奖等奖励制度，最大限度地留住优秀员工。

栽好梧桐树，引得凤来栖。在前几年已引进多名人才的基础上，该公司今年的人才引进工作力度空前：原河北省“巨人计划”领军人才胡志刚博士欣然加盟合作；机械、软件、电子、电气等 12 位不同层次专业人才入职公司，其中 6 位享受了我市人才资助政策；引进 100 位新人投入冶金智能制造建设。得益于人才团队和创新驱动，衡阳镭目公司今年的销售额可达 3.5 亿元，比去年同期增长 40%。