

2023 年 3 月 16 日 星期四

责编 / 邓小山 校对 / 肖 萍 版式 / 陆 虹

总第 337 期

高新区 2023 年第一期企业家沙龙“开腔”——

激活“人才引擎” 赋能高质量发展

■文/衡阳日报全媒体记者 邓小山 见习记者 颜艳妮 通讯员 廖承雄 周代耀 图/颜艳妮 李 西

人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的第一资源。党的二十大报告提出人才强国战略，强调人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑之一，将人才工作提到新的战略高度。

近年来，衡阳国家高新区千方百计引才、改革创新育才、优化环境用才，探索高层次创新创业人才团队引育及项目落地的“高新模式”，积极推进人才雁阵计划落实落地。综合运用“UP 模式”、柔性引才、靶向引才、专家荐才等招才引智机制，先后引进高层次创新创业人才团队 10 个，引进省“5 个 100”科技创新人才 21 位，签约引进 59 名海归博士。打造了北航衡阳产学研中心、上海交大衡阳材料与装备创新中心、南华科创园等产学研用一体化平台，树立了全市校地、校企合作的示范标杆。积极与南华大学、湖南工学院、湖南环境生物职业技术学院等本地院校合作，推动本地高校应届毕业生留衡就业发展。出台一系列人才引进配套政策，开通引进人才家人上学、就医绿色通道，解决后顾之忧。人才引得进、留得住、用得好，高新区产业发展欣欣向荣。2022 年，衡阳高新区 GDP 增长 6%，位居全市第一。

“功以才成，业由才广。高新区践行‘人才是企业创新和产业发展的第一要素’，牢固树立重才、爱才的理念意识，健全完善育才、聚才的体制机制，不断提升育才、兴才的治理能力，在构建全方位、全要素、全周期的人才服务生态上持续加力，真正让高新区成为人才汇聚之地、价值实现之地。”3 月 10 日下午，高新区主办、南岳生物制药有限公司承办的 2023 年第一期企业家沙龙“开腔”，高新区管委会主任胡小刚致辞表示，“高新区一直致力打造最佳人才生态、最佳人才栖所，让人才成为推动高新前进的重要动力。希望各位企业家更加关注高新发展、更多参与高新建设、更好讲述高新故事。”

本期企业家沙龙聚焦人才主题，园区领导、专家教授和各位企业家大咖围绕企业选才、育才、用才、留才碰撞智慧火花、畅谈真知灼见，为高新区如何激发“人才引擎”、赋能高质量发展建言献策。



高新区 2023 年第一期企业家沙龙合影留念。

No.1 主题分享环节——



肖汉族：

把“小我”培养成“大写的人”

职务：南岳生物制药有限公司董事长兼总经理

分享摘要：普通员工常常存在思想不成熟、归属感不强烈、技能不全面、社会属性不足 4 大问题，南岳生物通过 4 种途径，把员工从“小我”培养成“大写的人”。

以党建为引领，培养员工做一个有追求的人。领导班子高站位，全体党员高标准，广大员工高追求。

以文化为灵魂，培养员工做一个有情怀的人。职工之家聚力，主题活动凝心，兴趣小组健体，《南岳人报》汇智。

以培训为抓手，培养员工做一个有能力的人。坚持引才引智谋发展，培养培育建团队，实操实训打基础，新方新药治未病。

以责任为根基，培养员工做一个有担当的人。



彭琪：

树立员工“为自己打工”事业观

职务：湖南金力科技集团有限公司董事长

分享摘要：选才：德才兼备，以德为先，军人优先。有德无才不堪大用，有才无德选用慎用，无才无德坚决不用，德才兼备高用重用。

育才：先人后事，容错成长，内外培养。先做人、后做事。企业要像一个开放包容的容器，给员工容错成长的空间。并通过轮岗历练、内外培训等方式培育人才。

用才：任人唯贤，人尽其才，有为有位。员工晋升的衡量通道就是“有为有位”。

留才：以薪换心，以情筑家，事业共振。激发员工主人翁精神，树立“为自己打工”的事业观。



贺文诚：

留才是“压舱石”

职务：富联裕展科技(衡阳)有限公司总经理

分享摘要：人才从哪里来？从 7 个方面考虑选才：个性内在特质、工作意愿、三心(责任心/上进心/企图心)、努力程度、工作历练、专业技能、教育背景。

选好人才如何培育？攸关景气冷暖、攸关企业竞争力、符合人力结构调整方向(基于竞争力考虑)。

要擢才三化：历练化、年轻化、创业化；人才三用：对的位置、对的性格、对的产业。

留才是“压舱石”，要做到机会公平化、权利扩大化、舞台创新化，让人才在不断学习中获得成长，实现人才强企、人才强市、人才强国。



夏玉峰：

营造优质育人环境

职务：衡阳富泰宏精密工业有限公司厂区副厂长

分享摘要：人才是企业发展的核心要素，富泰宏秉持“人本、健康、智慧、赋能”的理念，重视人才发展和企业文化培育：首先，落实责任，营造优质育人环境。在环境方面获得 UL2799 零填埋认证，大力推动可循环利用；在社会方面，广泛开展爱心公益活动；在治理方面获得全球 RBA 责任商业联盟电子行业最佳工厂认证，积极维护员工权益。

其次，转变思维，完善人才培养体系。建立以胜任力为要求的晋升体系，把人才按经营层、管理层、执行层分层分类培养。

再次，利润分享，提升员工幸福归属。

No.2 专家分享环节——



肖东生：

给衡阳人才建设开“药方”

职务：南华大学原经济管理与法学院学院院长

分享摘要：要汇聚各类资源，建设人才中心城市。通过叠加政策红利，增强人才吸引力；聚焦产业链建设，提升城市人才容纳力。

要构筑城市产业生态圈，营造人才稳定社会环境。依托资源优势布局城市产业生态圈，围绕产业生态圈构建人才生态圈。

要打造人才“逆虹吸效应”机制。构建“事业心”人才吸引机制，搭建“家乡情”人才信息平台，完善“留人心”政策环境。

要关心员工成长、实施多种激励，实施以股权激励为核心的多种激励，指导、帮助员工设计职业生涯规划。



陈先友：

事业留人感情留人待遇留人

职务：衡阳合力工业车辆有限公司董事长

分享摘要：人才是企业最重要的资源。在人才引进上，要采用科学、合理的引进方式；在人才的培养中，要有针对性地开展育才规划、学习交流，通过赛、评、比、考多维度提高人才的实践能力和综合水平，打造强有力的人才资源。

人才是企业发展的命脉，决定企业成功的高度。在用才方面，企业要充分把握人才成长规律，建立适应公司内部人员选拔、竞聘、晋升机制和方法，真正做到人尽其才、才尽其用；在留才方面，企业要真正做到事业留人、感情留人、待遇留人，为企业的生存、发展提供强有力的人才支撑。



贺旋：

“选培引”夯实第一资源

职务：湖南紫晶汇康生物医药集团有限公司董事长

分享摘要：人才是企业最重要的生产要素，堪称第一资源。如何吸引人才、培养人才、用好人才？是一个极为重要的课题。埋没人才是一种罪过，用非所学是一种浪费，求全责备是一种失误。紫晶汇康生物医药集团是一家从事医药产品研发、生产及销售一体的高新技术企业，特别注重人才的培养与吸引，这些年一直注重从内部员工岗位上“选”，再送出去“学”；同时与中南大学湘雅药学院达成战略合作，被授予研究生培养基地。另外，注重引进与吸收杰出专业人才共同创业达成股份共同体。



曹柯：

内外兼修集聚各类人才

职务：湖南大井电源技术有限公司董事长

分享摘要：决定效率的是质量、决定质量的是技术，而决定技术的是人才。企业要想生存发展，就必须适应快速变化的市场，内外兼修集聚各类人才。大井公司构筑“以人为本、创新、诚信、共赢”的核心理念，营造了家文化体系——“小家”更和睦、“大家”更和谐的企业氛围。

培育人才需勤快，管理人员要严格。大井公司建立了商学院，并结合企业各部门实际情况，每年针对性邀请专业导师开展技能课程培训，并逐步完善公司员工管理办法等制度。

No.3 嘉宾分享环节——



黄新闻：

“任人唯贤，举贤不避亲”

职务：湖南长高森源电力设备有限公司总经理

分享摘要：以党建引领企业发展，党支部是公司的主心骨，领导班子站位高，要有家国情怀，把员工与企业形成一个命运共同体，使员工觉得跟对了人、干对了事。

员工来自五湖四海，不拘一格选用人才，做到“任人唯贤，举贤不避亲”。在人才培养过程中，既注重员工技能水平培养，又重视思想教育，与员工多交心，争取“把员工培养成骨干，把骨干培养成党员”。

建立科学的薪酬分配机制、淘汰机制，不搞论资排辈，按劳分配，绩效考核。员工与干部一律“能进能出、能上能下、工资能高能低”。

全力留才，实行人性化管理。



龙美彪：

导师“传帮带”提速人才培养

职务：南岳电控(衡阳)工业技术股份有限公司董事长

分享摘要：企业如何塑人？企业应该是人才成长的沃土，要充分发挥平台作用，打造精准化全链条人才服务体系；还应为促进人才成长的纠偏机制，培育良好的企业文化，真正践行“尊重人才”的管理理念。

导师“传帮带”能够加快人才的成长速度，让员工在成长过程中少走很多弯路。企业通过对导师的培养，既提升了导师的领导力，又作为公司后备干部的重要来源和参考，有利于领导力建设和发展。

培育员工要尊重其个人意愿，对于有上进心、愿意进步的员工要不遗余力地帮助他。



肖小文：

关怀员工摆首位

职务：衡阳镭目科技有限责任公司总裁助理

分享摘要：关怀员工摆首位，让员工感受到家的温暖，自然就会有主人翁精神。镭目科技每年颁发大奖，例如 10、15、20、25 年功勋员工成就奖，20 年员工是 1 万元现金及 1 块 100 克足金金牌。

在培养技术创新型员工上，镭目科技对公司技术人才给予三有支持和六定法宝：有项目(选定合适的项目给员工)，有资金(每个项目根据需要投资)，有老师(由多年研发经验的老师带领，在实践中培养人才、在困难中锤炼队伍)；定岗位、定责任、定目标、定方案、定计划、定考核。



张彤：

核心团队年轻化专业化

职务：燕京啤酒(衡阳)有限公司副总经理

分享摘要：人是企业发展的关键支撑，燕京啤酒目前实现了核心团队年轻化、专业化。

人才队伍实施分类管理，夯实人才梯队建设。建立干部淘汰机制、优化中层管理者队伍；实施“储备干部”“管理培训生”机制，为公司发展建立人才储备。

匹配薪酬激励机制，促进企业战略落地。建立任职资格升降级管理制度，引导职工提高职位胜任能力；改革薪酬制度，提升薪酬激励有效性。

完善人力资源管理，企业治理走向体系化、精细化。将人力资源管理分解为 11 个子模块，支撑现代企业发展的用人需求。