



聚焦重点产业发展需要,昆明市实施“春城产业导师”引进工程——

高层次人才为产业发展添动力

产业要发展,人才是关键。在激烈的市场竞争中,如何引入人才帮助企业解决发展瓶颈?如何破解高层次人才引进成本过高、方式不灵活等难题?昆明市聚焦重点产

业发展需要,启动实施“春城产业导师”引进工程,打造柔性引才新品牌,计划年内引入40名产业导师为重点产业发展献智献力。

以用为本 出台柔性引才新政

在近日召开的昆明市委人才工作会议上,云南师范大学光伏材料与器件研究方向带头人杨培志教授、云南贝泰妮生物科技集团股份有限公司董事长郭振宇被授予“春城产业导师”称号,成为昆明市实施“春城产业导师”引进工程的首批专家。

今年年初,昆明市委、市政府明确提出要把发展经济的着力点放在产业培育、产业招商上,大抓产业、抓好工业。在推动传统产业向精细化、绿色化、高端化、数字化方向发展的基础上,加快发展壮大新兴支柱产业,聚焦新材料、大健康、数字化,力争把新材料、电子信息、生物医药、先进装备制造等打造成为千亿级产业。

为了给产业发展提供人才支撑,今年3月初,昆明市委组织部出台了《昆明市“春城产业导师”引进工程实施办法(试行)》,正式启动“春城产业导师”引进工程,计划每年引进产业导师不少于40人,该工作也成为昆明市组织工作服务优化营商环境的重要措施之一。

“春城产业导师”采取柔性引进方式,省内外在各自行业领域属国内领先水平(含已退休高层次人才),经验丰富、业务精通、业内公认均可申报。在申报条件上,除了两院院士、国家重点研发计划主持人、“长江学者”特聘教授和讲座教授等“高配”条件,还特别注明“其他业绩突出、业内公认、昆明市需要的

特殊高层次人才”也可入选,突出以用为本的理念。在引进方式上,不设硬性规定,用人单位采取项目引进、兼职引进、技术顾问、短期特聘、共建平台等方式均可。

“引才的本质是引智。随着信息技术的发展,人力资源、智力资源共享已成为可能。‘春城产业导师’就是要突破地域、户籍、身份、档案、人事关系等多方面限制,以‘不求所有、但求所用’的引才思路,淡化人才归属,强化智力使用,柔性引进各行业领域脑力资源,解决技术难题,助推昆明市重点产业升级发展。”昆明市委人才办相关负责人介绍,“目前,先在省内推选产业导师,形成示范效应,再逐步引进省外导师,帮助企业解决高层次人才引进成本过高、方式不灵活等难题,攻克发展中的技术难题、瓶颈。”

为了鼓励用人单位大胆引才,昆明市还给予用人单位“春城产业导师”引才专项补贴,补贴比例按企业付出的智力劳务报酬的20%至30%计算,为企业引入人才提供大力支持。对作出突出贡献、解决重大问题的导师,将被授予市委联系专家、昆明市荣誉市民等荣誉称号,享受市级领导直接联系服务、专家体检、休假疗养等相关待遇,还将获得“导师服务绿卡”,享受就诊和出行绿色通道,部分景点免费等服务,让“春城产业导师”心无旁骛干事创业。

“智脑”把脉 激发“链式”发展动能

提升产业的核心竞争力,强链、延链、补链是重点。以产业链为着力点汇聚“智脑”,最大程度激发产业发展的“链式”动能。

春城产业导师郭振宇是贝泰妮集团的掌门人,他曾出国留学攻读生物医学工程博士后,并成为美国乔治·华盛顿大学的生物医学工程教授。归国创业后扎根昆明,凭借着过硬的学术基础和对市场的敏锐洞悉,带领贝泰妮集团一路成长为国内化妆品行业的头部企业。2021年贝泰妮实现收入40.22亿元,贝泰妮旗下“薇诺娜”品牌在功效护肤品国内市场排名稳居第一。去年12月,云南特色植物提取实验室在贝泰妮落地,聚焦基于云南特色植物的功效性化妆品、功能性食品及药品研发,又赋予了这家科技企业助力云南省大健康产业发展的新使命。

“我们从产品研发和技术创新方面高处着眼,小处入手,专注于把功效性护肤品做精做深,以全方位创新突破增长周期。”郭振宇认为自己创业过程中,科技创新给予了企业源源不断的动力。他表示,作为“春城产业导师”,就是要为云南和昆明的植物产业赋能。一方面,依托云南特色植物提取实验室提供产业发展源头技术供给、行业标准;另一方面,为中小企业提供战略规划建议,在开拓市场、培育品牌、搭建团队等方面提供指导,助力云南形成梯次发展的特色植物产品集群和企业集群,开发高附加值的特色植物健康产品。

政策联动 释放人才行动叠加效应

作为云南经济社会发展的排头兵,昆明市历来重视产业人才的引进和培育。2018年,昆明市实施了“春城计划”高层次人才引进工程和“春城计划”高层次人才培养工程,其中包含了“春城计划”产业人才引进人才专项、春城产业技术领军人才专项、春城首席技师专项3个与产业发展息息相关的专项,聚焦智能制造、高端装备制造、生物医药、新材料和文化创意产业等重点领域,对外引才聚才,对内育才储才。

这3个专项厚植了人才创新创业的沃土。如入选“春城计划”产业人才引进专项,享受一次性工作生活补贴50万元,最高给予100万元的项目经费支持,入选春城产业技术领军人才给予100万元专项培养经费等,宽松的成长环境,真金白银的支持,让一大批产业人才成长起来,他们中的佼佼者又成为“春城产业导师”,为产业发展服务。

贵研铂业股份有限公司的钱颖博士就是春城产业技术领军人才。2018年,钱颖博士被引进贵研铂业后,一直致力于脱氢催化剂的研发。根据人才政策,昆明市委人才办给予了他个人一次性50万元生活补贴和100万元的项目支持资金。在市委和公司的大力支持下,钱颖带领团队日夜攻坚,只用了不到3年时间就突破了脱氢催化剂的研发、生产技术。

脱氢催化剂是丙烷脱氢生产丙烯的重要产品,过去研发技术一直被国外垄断,中国企业必须进口脱氢催化剂才能生产丙烯。经过钱颖及其团队的不懈努力,这项技术已经完成了从实验室产品到工业化产品的转化,并投入规模化生产,打破了国外公司垄断。

如今,在贵研铂业位于昆明市马金铺的贵金属新材料产业园里,年产500吨催化剂的产业化生产线正在昼夜不停生产脱氢催化剂,供应给国内企业。钱颖也将入选“春城产业导师”,为整个产业发展贡献更大的力量。

“成为‘春城产业导师’后,要不断攀登科

杨培志教授一直从事新型光电材料与器件、太阳能光伏材料及其应用等研发工作。作为可再生能源材料先进技术与制备教育部重点实验室主任,他主持了包括国家级重点项目在内的多项研发课题,取得了多项创新性研究成果,获得授权发明专利40余件,为企业解决了“卡脖子”技术。新型薄膜太阳能电池材料与器件的研究成果获2020年云南省自然科学一等奖。具有混合能量采集功能的太阳能电池的研究成果入选2016年太阳能光伏行业十大前沿技术。

杨培志认为,昆明太阳能资源丰富,发展光伏产业的资源禀赋好、前景广阔,云南光伏技术的研发起步早、基础好。作为昆明市委授予的首批“春城产业导师”,要发挥好科技领军人才的作用,为春城光伏产业发展中长期规划建言献策,同时在产学研一体化上发力,承担起培养光伏产业人才的重任,并通过建立专家工作站等方式直接为相关企业提供技术指导。

“现在光伏不仅用来发电,还可以通过光伏和农业、牧业、渔业等相结合,推动乡村振兴,实现环保和经济双丰收。因此,我们还要多做科普宣传,让更多人认识到太阳能光伏发电的重要性和应用的广泛性,推动整个光伏产业发展,为昆明市打造中国光伏之都,推动我国实现碳达峰碳中和目标作出自己的贡献。”杨培志说。

研高峰,做好传帮带,孵化相关专业人才,为云南的绿色化工产业发展献一份力。”钱颖表示,今后将带领团队以丙烷脱氢催化剂为原点,打造脱氢平台,开发应用于甲烷、乙烷、丁烷、戊烷、己烷等系列脱氢催化剂,在“双碳”背景下,实现制造工艺的绿色化、高端化。

用一个能人,兴一片产业,富一方百姓;扶一个贤才,拓一个领域,强一番事业。随着各项人才优势政策叠加,人才资源红利释放,纷至沓来的天下英才在春城挥洒激情、追逐梦想。

据统计,2018年到2022年,昆明市共引进培养生物医药、新能源、新材料开发等重点领域紧缺急需人才1620人,引进各领域高层次人才团队116个,省市级院士工作站发展到242个,省市专家工作站247个,评选认定“春城计划”高层次人才引进培养人选291名,搭建名医名师工作室132个,建设人才项目200余个,累计投入经费3.6亿元,全市人才满意度从2018年的97.4%上升到2020年的99.1%,人才政策的实施为全市经济社会发展提供了新动能,为产业、事业重点领域进步提供了有效人才支撑。

今年,昆明市还制定了产业事业人才引进和培养工作方案,计划年内引进不少于300名生物医药大健康、新材料、先进装备制造等重点产业高层次人才600人;实施职业技能提升行动,大力培养重点产业职业技能人才。连同“春城产业导师”引进工程的实施,努力形成梯次完整的高素质产业人才队伍结构。

目前,昆明市已对全市高层次人才产业人才需求进行深入研究,对产业人才配置和缺口情况进行摸底,形成了“高层次人才产业人才需求清单”,对所需人才的能力及相关经历,具体工作岗位和引进方式进行了明确。今年将结合几个行动的实施,加大力度开展精准的“菜单式”引才。 本报记者 郎晶晶



昆明市委人才工作会议

郭振宇

杨培志

钱颖

杨文忠

> 观点

赋权松绑 用活柔性引才政策

地处西部边陲的昆明,对人才的综合吸引力与东部发达城市有一定差距,“刚性引才”一定程度上存在引不进、留不住的问题。今年启动实施的“春城产业导师”引进工程,正是着眼于产业发展制定的柔性引才政策。而用好用活柔性引才政策,必须在赋权、松绑、上下功夫,从引管用各个环节突破,激发人才为发展赋能的活力。

要不拘一格引才。柔性引才的核心就是“不为所有,但为所用”,体制机制灵活至关重要。需要什么样的人、什么样的人用在什么地方,用人主体最清楚。党委政府部门应充分放权给用人单位,请用人单位精准梳理用人需求清单,主动寻找省内外在本行业、本系统的优秀人才引进。在引入条件上,应重点考虑人才的实际业绩和解决问题的能力,着力破解唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项等倾向;在引入方式上,应灵活探索项目合作、购买服务、交流培养、联合攻关等方式,真正为用人单位“解渴”。

要有的放矢用才。柔性引才的目的是使用,必须克服刚性引才中的一些“硬框框”,着眼现实需求有效使用人才。坚持从事业发展的需要用人,做到用人所长,人尽其才,才尽其用;探索建立合理的柔性引才工作考核指标体系,树立事业为上的导向,激励人才发挥作用;探索“按智分配”的收入分配模式,采取技术入股、年薪制、协议工资制、项目工资制以及按成果转化收益等方式大幅提高人才所得,让人才更有奔头。

要用用心用情服务。对引进的人才要诚意礼敬,把尊重和爱护人才体现在行动上、细微处,得人才,更得人心。不仅要在住房、医疗、生活、交通等方面做好全方位服务,还应通过设立人才服务官、设立专属服务窗口等方式,让人才获得专属服务,干事创业无后顾之忧,进而有情感上的归属感,愿意常来、长留。

引才聚智 赋能产业高质量发展

胡一帆

人才兴,则事业兴;人才强,则产业强。人才不仅是产业发展的第一资源,更是产业发展的关键要素。落实好“春城产业导师”引进工程,要打好政策、服务、帮带三张牌,以产业引才聚智,赋能产业高质量发展。

要打好政策牌。近年来,昆明市人才工作取得了一些突破,但与先进地区相比仍然存在明显短板,加快推动传统产业向精细化、绿色化、高端化、数字化方向发展,除了要做好地方产业发展人才需求分析外,还应结合省情、市情和产业发展的具体情况,深挖政策空间,优化引才聚才政策,提供更加优质的工作环境和生活保障,既拿出“真心实意”,也拿出“真金白银”,吸引全国各行业领域高层次人才来昆明发挥专业特长、提供专业意见、帮助解决技术难题,促进优质产业项目落地发展,助推昆明各项重点产业升级发展。

要打好服务牌。要急人才之所急、解人才之所忧,做人才之所盼,用真情实感换取人才真心实意,释放留才温度,增强人才“归属感”。要营造浓厚爱才氛围,切实扛起党委管人才责任,党政“一把手”要始终把人才工作放在心上,各成员单位要各司其职、密切配合,大兴识才、爱才、敬才、用才之举,营造人人渴望成才、人人努力成才、人人尽展其才的良好局面。要健全正向激励体系,加强日常监督考核与结果运用,牢固树立实干实绩导向,真正做到实干者实惠、吃苦者吃香、有为者有位,激发人才干事创业的积极性。

要打好帮带牌。要建立导师帮带机制,以结对帮带为纽带,通过身体力行、言传身教、开展技术咨询等方式,在宽松的成长环境和“真金白银”的支持下,发挥“星火效应”,帮带一批本土产业人才成长起来,形成“带不走的”人才队伍。要积极引导引进人才和本土人才加强合作、相互欣赏、相互促进,形成协同创新、携手并进的良好局面,共同努力为产业发展服务,为地方发展作出贡献。