

# 智“创”山西“才”有未来

济济多士，乃成大业；人才蔚起，国运方兴。各地“千帆竞发、百舸争流”，人才工作纷纷抓紧抓实，不拘一格地选拔人才，求贤若渴、广揽人才，以更多的新思路、宽眼界、大举措种下人才“种子”，优化人才发展生态，不断激发人才发展活力。7月9日，山西省专家学者协会人力资源专业委员会暨梧桐智库成立大会在太原举行。期间，以“智创山西‘才’有未来”为主题的专家与媒体面对面活动，邀请四位专家围绕如何解决山西省十大平台发展所需人才问题、山西省人才引进面临的困难及对策、企业发展过程中如何“选、育、留、用”人才、企业表达诉求的方式以及梧桐智库如何服务企业等内容进行交流，旨在点燃山西高质量发展的“人才引擎”，汇聚推动经济社会发展的强大人才支撑。

■ 科学导报记者 武竹青 见习记者 魏世杰

## K 专家观点

苏玉娟：

### “硬核”出招聚人才 让人才“引得来”“留得住”



#### —专家简介—

苏玉娟：中共山西省委党校（山西行政学院）报刊社三级研究员，山西人才学会副会长

山西省人才引进政策主要分6个方面：海外高层次人才引进计划、将其他引进培育类的计划纳入“三晋英才支持计划”统筹实施、开展“百名高端领军人才引领行动”“千名拔尖骨干人才支持行动”和“万名青年创新人才培育行动”。既着眼人才培养、引进、评价、流动、激励、服务六个环节，也考虑了人才关心的工作、事业、生活、人文四大环境；从创新角度看，山西推出人才新政“12条”既原有人才政策的优化、细化、实化，也有很多体制机制上的改革创新突破。

栽下梧桐树，引来金凤凰。

建立完善人才线上线下综合服务平台，如人才政策精准推送平台、人才供需平台。从对企业调研看，很多企业反映现在处于人找政策阶段，经常性存在政策找不到、看不到、逆交材料繁多，人才政策获得难、解读难、申报难和兑现难的“四难”境地；从调研看，像人流集聚区，建议建立人才招聘常态化机制。（1）人才政策尽量做到精准推送。（2）常态化建立企业与就业的供需平台，比如人流量比较大、烟火气比较浓的商城、开发区、古城、市场等。如对忻州古城调研，建议政府在古城搭建常态化人才招聘会。

曹 霞：

### 靶向服务助力省内企业引智赋能



#### —专家简介—

曹 霞：山西财经大学工商管理学院副教授，硕士生导师

梧桐智库可聚力行业研究、企业咨询、方案订制、技能提升、职业规划、金融支撑、精细服务等活动，柔性链接“政、产、研、学、金、服、用”各方优质资源，根据企业实际需求和困难提供个性化、定制化、实用性人才资本解决方案，可以以下几方面帮助企业发展。

整体思路——智库平台通过“政、企、学”跨界合作和七大资源库建设，整合省内外专家资源组成智囊团，有针对性地为企业提供靶向专业服务，助力省内企业引智赋能和持续高质量发展。

具体实现方式——问题诊断：智库通过搭建线上线下沟通平台，可实现企业与专家面对面交流；通过与专家对话引导企业发生认知的转变，从“看到问题”

到“看清问题本质”，使管理者认识到企业管理中存在的不科学因素。

人力资源管理沙龙和论坛：智库通过定期举办企业管理沙龙和论坛，邀请相关专家参与讨论（如政策解读、法律援助等专场），并现场为企业答疑解惑，可以及时帮助企业解决发展中遇到的棘手问题。

员工培训：智库根据企业需求提供不同主题的专场培训，如管理者成长营、员工训练营等，助力企业员工队伍素质的提升，保障企业长效发展。

深度管理咨询：智库平台可对接专家资源点对点为企业提供各种管理方案，如人才盘点、薪酬方案、绩效考核方案等，并通过行动学习助力企业实现方案落地执行，以帮助企业突破管理困境。

陈怀超：

### 聚焦突出问题 摸清实际情况



#### —专家简介—

陈怀超：太原理工大学经济管理学院副院长

首先，地理区位吸引力不高，引人环境有待改善。山西地处中部，不利于对外交往与经济发展，相对而言，地理区位吸引力不高，从而不利于吸引人才；一些制度和措施有待健全，创新创业环境有待优化，引人环境有待完善。

其次，产业结构较为单一，发展潜力有待提高。山西经济发展主要依赖传统重工业与煤炭产业，产业结构特点决定了引进人才更多集中在煤炭等传统行业中。随着资源环境压力加大，传统产业增长空间受限，而新兴产业发展相对滞后，经济增长存在瓶颈，难以为人才引进提供强有力的支持和保障，影响人才来山西省工作的意愿。

再次，薪资水平整体偏低，无法满足人才预期。相比较而言，山西薪资水平整体偏低，达不到人才的心理预期，阻碍了人才价值的充分体现，在引才和后续留人方面均存在一定困难。

然后，高等院校较少，高层次人才引进乏力。山西高校相对于中部其他省份数量较少，省内目前仅有山西大学与太原理工大学两所“双一流”学科建设高校，高等教育资源相对不足，高层次人才引进乏力，不利于汇聚高层次人才。

最后，存在“重引入，轻利用”的现象，部分单位存在“重引入，轻利用”现象，制度不够健全，降低了人才的积极性和工作动力，人才作用难以充分发挥，引人、用人大长效机制有待完善。

刘官峰：

### 企业发展要做好清晰的战略定位



#### —专家简介—

刘官峰：吕梁经开区人力资源有限公司董事长

根据多年调研，发现一些中小微企业战略定位比较盲目，对自己的定位不清晰。我是谁？去哪里？客户在哪里？在这些方面把握得不准确。后疫情时代企业怎么在激烈的竞争中稳步发展，是需要每个企业家认真思考的。企业所处的发展阶段不同，有不同的定位，大致可分为三个不同阶段：一是物种定位。中小企业在从0到1的起步阶段，需要清晰战略定位、产品定位、品牌定位；在从1到10的发展阶段，需要明白销售定位、营销定位、心智定位；在从10到100的高速发展阶段，需要明白需求定位、竞争定位。二是“选”“育”“用”“智”。“选”，选

好人才，企业就成功了一半。优秀人才队伍就是要找对人，人才是资本。“育”，要用互联网的思维重新思考我们的育人理念、培训内容和手段，要抓住薄弱点，增加关键点，提升实用点。“用”，员工好不好，关键要看怎么用，能不能用好。“智”，留才之要，在于留心，事业留人，薪酬留人和文化留人，都是留人的一种方式，需要企业家们根据实际情况来制定有效的用人留人制度。三是绩效管理。为目标定位，具体有以下三个步骤：实现企业目标；改善企业整体运营；提高员工能力和素质。未来，企业可以在“选”“育”“用”“智”四方面求助梧桐智库。

## K 科学对话

# 媒体问计 专家解惑

## A 厚植人才土壤 创新培养复合型人才

科学导报：今年年初山西省人社厅出台了《关于服务十大平台企业助推高质量发展的若干举措》。您认为该怎么解决好山西省十大平台发展人才问题，助力山西省高质量发展？

苏玉娟：建议加大聚焦山西省十大平台招商引智的力度。十大平台是培育市场主体、集聚市场主体、壮大市场主体的重要载体，十大平台的高质量发展成为支撑引领全省

转型发展、高质量发展的重要载体。从调研结果看，一是农业龙头企业缺乏专业技术人才和经营管理人才；二是双创平台高层次人才、创新型人才缺乏，没有形成引人、稳才、育才、用才的机制，政策方面有缺陷，大学生创业有奖补政策、高新技术人才和专业技术人才没有补贴和税收优惠政策。三是乡村“镇和专业镇相应产业技术创新团队缺乏。

建议建立梧桐智库就业APP、梧桐智库培训APP，如果引进人才满足不了企业需求，那就通过做好务实管用的专业化培训，通过训前精准调研、训中严格管理、训后反馈等培养人才。对于需求频率高的专业化课程可以政府购买，满足社会需求。

## B 夯实人才基础 用好人才政策

智慧生活报：面对这些困难，您认为山西省人才引进应该采取哪些对应措施呢？

陈怀超：首先，打造引人、用人的软环境。相关部门需要进行制度创新，借鉴发达国家和其他省份的典型做法，创造良好的引人、用人的软环境。其次，通过数字化、

智能化等，积极推进传统产业转型升级，做大做强优势、特色产业，着力打造新兴产业，推动经济高质量发展，为引进的人才提供广阔的发展平台。再次，优化薪资待遇，将人才的收入与业绩贡献挂钩，提高非物质待遇的吸引力，给予人才更大的成长空间。然后，优化学科布局，推进高等院校建设，引进高层次人才，发挥人才集聚效应，发挥高层次人才的示范作用。最后，引用并举，做好人才的职业生涯规划，提供职业培训、学历教育等支持，让引进的人才安心、愉悦地工作，为山西发展贡献力量。

## C 用好智库平台 来表达企业诉求

山西科技报：您认为智库可以为企业解决哪些问题？企业又能通过什么途径来表达自己的诉求呢？

曹 霞：企业在发展中，会遇到引不进、留不住人的难题。梧桐智库汇聚了众多行业的专家学者，打造了一个专家和企业可以面对面的平台。智库专家成员有法律的、市场营销的、人力资源管理的，还有团队建设的专业人员，可为企业提供人才盘点、激励、沟通、运营模式、营销策划等，未来随着专家队伍壮大可提供技术、信息、心理援助等。比如，企业薪酬底薪怎么设计，方案怎么设计，还有人工程程序怎么做等等。此外，梧桐智库实现助力的路径也有很多，比如发布的“梧桐智库研究课题”，企业正好有这个问题，就可以把这个问题领走，下来可以对接相关专家，来解决这个针对性的问题。还有，梧桐智库也谈到将不断举办沙龙和论坛，都是一个很好解决问题的渠道和平台。梧桐智库还可以设立一个客服中心，专门对企业有一个窗口来吸收了解企业的诉求。

## D 发挥自身优势 实现与智库的对接

山西科技新闻网：吕梁经济技术开发区有了智库的帮助，对于人才的选育已经做了一些什么样的准备？

刘官峰：通过建设人力资源渠道、平台大数据应用、创建全民职业技能培训基地等举措，实现与智库的对接，利用智库专家和专业的赋能平台，提高人才的技能水平。一是建设人力资源渠道。利用APP网络科技手段，借助

行政管辖功能，充分发挥本地丰富的人力资源优势，建设覆盖县、乡镇、行政村人力资源服务渠道，搭建沟通全省、全国乃至世界经济发达地区用工企业的人力资源服务大通道。二是平台大数据应用。开发人力资源大数据应用平台，实时掌控区域人力资源流动动态，及时发挥行政管理作用，凭借本地丰富的人力资源优势，合理安排职业技能培训方向和项目，扩大区域劳务输出数量和就业机会。三是创建全民职业技能培训基地。整合本地以及外埠培训机构资源，引入社会资本合作，在平台大数据支持下，持续打造劳务品牌的需求下，创建教学设施完备、师资充沛、教学功能健全的全民职业技能培训服务基地。