

对改进高端海归人才引进工作的几点建议

陈凯（常州市人大代表，九三学社成员，弗勒特电子应用科技江苏有限公司董事长）说，当下海外高端人才在引进过程中存在四个问题：

1. 供求不对称。引才部门和单位对高端人才的鉴定标准不够科学明确，忽视了对人才专业特长、创业优势等方面的鉴别和考察；供求信息不对称，对国内具体需要的技术或项目不甚了解，引进的人才匹配度不高；一些部门一味热衷于引进数量，缺乏对引进质量的绩效考量。

2. 引进途径和形式单一。主要通过网站、熟人介绍、专场引进会、电视媒体宣传等途径，展示和宣传的力度不够。海外高端人才对国家、省市的投资环境、发展现状、主要优势等认识不足，人才与引进地之间有信息对接盲点。

3. 产业布局缺乏吸引力。企业与企业之间，产业与产业之间存在一定的不均衡性，有的企业产业设备陈旧、技术更新不及时，难以满足海归人员创业要求，缺乏足够吸引力。

4. 工作环境与发展空间不足。部分地区在引进人才时，人才保障配套工程跟不上，由于海归人员在生活习惯、风俗人情上与本地有一定区别，落地部门在为其提供生活保障时考虑不全、保障不够。

为进一步改进高端海归人才的引进工作，建议：

1. 建立标准，做实前期。标准要切合实际、因地制宜，将重心放在引进高端和紧缺人才上。充分发挥引才引智联络机构，如海外华人华侨组织等的积极作用，定期更新、编印、发布人才需求和人才政策信息；鼓励重点高新区组团到海外高端人才输出地举办招聘会。

2. 搭建平台，扩大交流。通过创新宣传形式、增进双方交流等，让各地与海外高端人才机构的交流对接洽谈常态化。定期在海外举办信息发布会、高端人才对接会、一对一洽谈、创业大赛、项目路演、人才沙龙等活动，探索“人才+项目+金融”的组合式人才合作模式；组织高校、企业、高科技园区代表组团赴海外进行人才交流对接；邀请海外高端人才参加境内人才对接交流活动，让海外人才了解内地发展，增强入驻信心。

3. 优化布局，全面推广。积极优化地区产业结构布局，优化产业发展策略，为广大海归人才创业创新提供有效平台；加强与驻外使领馆科技参赞、海外华人社团、相关产业领域的高校院所、跨国企业沟通协作，鼓励各方力量参与人才引进，拓宽寻才引才渠道；推广人才举荐制，强化以才引才、以才荐才，建设海外高层次人才智能化线上对接服务平台和移动客户端。

4. 做优保障，立体服务。整合引才政策，强化一站式一体化服务，为人才创新创业提供技术转移、政策咨询、人才

申报、项目咨询、科技金融、人才培养等服务；完善人才生活服务保障，尽力为海归人才提供全方位的居住、生活、创业条件。各部门要进一步健全和完善海归人才管理使用办法，建立科学的激励评价机制，优化人才引进环境，营造良好用人氛围。

5. 定期评估，适当微调。对海外高端人才引进绩效要定期进行评估，根据评估结果，一是完善评估的数据模型，二是改善引进的政策及环境；三是压缩引才综合成本；四是研究对接成功到项目落地成功的关键成功因子。