

# 聚焦本溪市“人才兴市推进年”活动—— 锻造“人才引擎” 赋能经济发展

本报记者 许蔚冰



美丽宜居的山城本溪。

本报特约记者 林林 摄

**核心提示** 以开展“人才兴市推进年”活动为引领,本溪市着力将人才工作嵌入全市发展大局,统筹实施五大攻坚行动,聚力锻造强大“人才引擎”,充分释放“第一资源”能量,为全市振兴发展实现新突破提供坚强人才支撑和智力保障。2022年以来,一批批优秀人才在山城大地各展所能,不断为本溪融入新发展格局,实现高质量发展注入新能量。

## 加强统筹谋划 打造人才集聚的“强磁场”

高级工程师张永生近期有些忙碌,作为本溪山水实业有限公司从郑州引进的外地专业人才,他正通过电话对公司特焊车间生产线出现的磨损问题进行指导。

“现在只能暂停生产,采用堆焊方式修补磨损区域,等到恢复原始尺寸后再继续生产。”话筒中传来张永生的讲解。

本溪山水实业有限公司坐落在本溪市溪湖区火连寨街道营子村,是国内知名的建材企业之一,以生产水泥为主。2月14日下午,公司生产部经理刘成浩发现生产线发生故障,于是紧急拨通了张永生的电话。

公司引进的人才为什么身在异地?这不得不从张永生的引进过程说起。刘成浩告诉记者,石灰石的研磨过程极易造成传送带磨损,这个问题一直掣肘着企业发展,因而公司决定引进一名专业人才。“溪湖区政府营造了识才爱才的良好环境,给公司提供了引进人才的契机,正是通过溪湖区相关部门,公司联系到了郑州机械研究所,最终与张永生达成了人才引进的共识。”刘成浩说。

但由于一些客观原因,张永生并不想在本溪市定居,溪湖区政府随即

改变引进策略,“每个月从郑州来本溪,在公司住上一周,进行现场指导。”刘成浩说,“如果发生突发情况,张永生就在郑州进行电话远程指导。”

2022年以来,溪湖区持续开展“智汇本溪·聚力振兴”活动,组织区级领导直接联系服务27名专家人才,通过包保经济项目,柔性吸引人才,帮助企业解决生产难题16个,攻克核心技术8个,转化科技成果4个,创造经济效益8560万元。

溪湖区的做法只是本溪市人才引进的一个缩影,本溪市始终将人才引进纳入经济社会发展大局一体谋划、统筹推进,深入重点行业领域与百余名企业高管、科研人员、专家劳模和师生代表面对面交流,广泛听取各方面的意见和建议,形成了以《实施“山城英才”计划广泛集聚新时代创新创业人才的若干政策措施》为核心的“1+41”人才政策体系,推出支持科技领军企业跨行业跨领域跨地域开展关键核心技术攻关、给予高校毕业生乡村创业补贴以及与高校、科研院所、科技企业签订定向实用人才合作培养协议等一系列新举措,努力形成了各类人才加快集聚、创新活力竞相迸发的生动局面。

## 聚焦产才融合 提供施展才华的“大舞台”

杨青林是一位高级工程师,远在他乡的他通过人才招聘的方式来到位于本溪市平山区的一家企业,在这里工作已经5年多了,目前任职总工程师,主要负责企业的技术管理。

“这里山清水秀,人才服务工作做得好,福利待遇也不错。”杨青林说,身边很多同行都是引进人才,相信未来会有更多的人愿意来到本溪,留在本溪,为城市的发展贡献力量。

提起对人才的引进策略,平山区相关负责人表示,区政府围绕“管理、引进、培育、留住”全链条,大力实施“引育用留”四大工程,以爱才的诚意、用才的胆识、聚才的良方,加大人才培养和使用的力度,着力开发人才资源,提升各类人才的能力素质,持续营造引人用才优质环境,“这得益于本溪市不断加快人才引进、培养和使用的良好环境,让人才加速向本溪集聚。”

自2022年以来,本溪市通过实施五大攻坚行动,新建院士联系点1家、专家工作站2家、省级学会服务站17家,列入省“揭榜挂帅”科技攻关项目4个,“带土移植”引进项目8

个,促进科技成果转化87项,完成技术合同成交额11.9亿元。深入推进“智汇本溪·聚力振兴”活动,促成域内外专家人才与本溪市企业开展项目对接合作102项,并选派科技特派员60人,助力农业、工业企业解决技术创新、转型升级等重点难点问题。

同时,以“本是你家,溪你为才”为主题开展的10项服务进校园活动,共联系省内外40余所高校举办了54场高校毕业生专场网络招聘会,发布就业岗位3000余个;开展“抖音直播带岗”活动38场,发布就业岗位1万余个。坚持多措并举、广开渠道,吸引高校毕业生留溪来溪2326人,引进高层次人才59人;培育专业技术人才2009人、高技能人才2564人、社会工作人才123人;培训高素质农民、农机化人才、农技推广人才1316人次;培训企业管理人才800人次。建立5000余人的本溪籍域外优秀人才信息库,积极联系推动人才、技术、资金等要素回流,逐步实现人才流出与人才回归的良性循环。

## 优化软环境 做好人才引用留文章

许蔚冰

**枫都新语** 梧桐风起,花香蝶自来。为了引进人才,2022年以来,本溪市先后出台了《“人才兴市推进年”活动实施方案》《实施“山城英才”计划广泛集聚新时代创新创业人才的若干政策措施》等文件,并组织“智汇本溪·聚力振兴”活动,加大柔性引才引智力度。

为了更好地引进人才,本溪市可谓不遗余力。随着全市各级各部

门对人才引进工作的重视程度不断提升,相信本溪市必定会成为有利于人才成长进步、有利于人才创业发展、有益于人才工作生活的大美之地。

需要清楚地认识到,做好人才引进工作,让人才近者悦、远者来,让人才“泉涌”蔚然成风,并不是单纯出台政策、组织活动就能完成的。人才建设工程与城市的宜居宜业程度,与人才是否有施展才华的舞台,与城市是否敞开了真诚的胸怀,给予人才真切的温暖和关怀密

不可分。

引进人才,只是人才建设工作的上半篇,接下来如何留住人才、用好人才,才是做好人才建设工作的核心内容。人才建设工作并不是一蹴而就,而是要立足长远。

首先,用产业升级的强大动力吸引人才。本溪市目前正处在转型升级的关键时期,人才需求呈现出新的特点。当传统产业让位于新兴产业,人才建设工作就应当找准自身的定位和优势,用产业升级的强大动力和美好前景吸

引人才,为人才展现聪明才智提供良好的平台。

其次,用公平的竞争环境吸引人才。真正对人才才能有吸引力的,在于人才到来后是否有公平且有活力的竞争环境,岗位是否能为各类人才提供广阔天地,为人才提供充足的筑梦空间,这就需要城市的人才建设工作真正做到公平竞争,人尽其才。

再次,用宜居的城市环境吸引人才。一座城市不仅要为人才提供创新、创造平台,还必须有容纳生

活的空间,比如城市的软环境建设、公共服务设施、营商环境情况等,只有城市软环境真正完善了,才能对人才形成真正的吸引力,吸引人才“泉涌”。

引才不易,留人更难。人才引进目的在于为城市经济社会发展“发挥所长、贡献其力”,而不是单纯地为引进而引进。在人才引进的同时,提升城市吸引力,真正留住人才,充分释放“第一资源”强大动能,让人才为本溪未来发展赋能添彩。

### 速览 SULAN

#### 平山区

## 推行自助式物业 破解小区管护难题

**本报讯** 本溪市平山区践行“党建+五共”工作理念,成为破解老旧小区改造、形成小区管护长效机制的“金钥匙”。

据介绍,平山区在主动了解居民诉求的基础上,进一步促进居民形成小区改造共识,通过自助式物业管理,不仅让居民“守家待地”感受到了身边的变化,更在共治中解决了辖区内的部分就业问题,激发了居民对于小区改造的积极性。

在平山区各部门的协调下,平山区构建起了“社区+业委会+物业公司”的自治平台,引导三方“双向进入、交叉任职”,打造自助式物业管理模式,提高了小区居民的幸福指数。

从“要我改”到“我要改”,平山区老旧小区改造项目在生成之初,就与居民达成一致,激发了居民和基层社区组织的内动力,保障了改造后的成果,让广大居民得到了最大的实惠。

#### 桓仁县音乐堡镇

## 打造乡村文旅产业 强村富民

**本报讯** 休闲观光、红色旅游、教育研学……近年来,本溪桓仁满族自治县音乐堡镇打造乡村文旅产业,带动当地百姓开办农家饭店、民宿,销售土特产品,提高了经济收入。

音乐堡镇瓦房村红色文化教育培训基地负责人陈迎琦表示,村子发生巨大改变,得益于中央专项彩票公益金支持乡村振兴示范区项目。正是有了这个项目,瓦房村依托抗联根据地遗址,发展红色旅游,并改善了乡村人居环境。

目前,瓦房村的基地项目室外改造和吊棚等工程均已完成,沥青路面也已经铺设好,项目任务量的80%已经达到。此外,通往中共南满省委机关遗址的6.6公里山路已经全部完工,待铺设沥青路面后,探寻中共南满省委机关遗址的时间也会由原来的40多分钟缩短为10多分钟。

道路铺设和景点修葺极大改善了乡村的面貌,音乐堡镇已成为全国乡村旅游重点乡镇,深受省内外游客青睐,村民获得感、幸福感大幅度提升。

#### 溪湖区

## 融合优势资源 促旅游产业发展

**本报讯** 本溪市溪湖区立足区域旅游产业发展优势,推出“冰雪+体育”“冰雪+民俗”“冰雪+文化”等冬季特色系列旅游产品,将冰雪“冷资源”转换为“热产业”,促进“文化+旅游+体育+冰雪”深度融合。

如今,溪湖区东风湖冰雪大世界已成为旅游打卡地,景区人流大幅度增加,春节期间游客单日达4000人次,来自沈阳、鞍山、铁岭、抚顺等地的游客络绎不绝。景区内开放5条雪道,能够满足各个层次和水平的滑雪爱好者需求。滑雪爱好者们还能欣赏东风湖冰雪大世界精心雕塑的城堡、人物、动物等,感受冬季冰雪文化的独特魅力。

在发展冰雪资源的同时,溪湖区还开展了特色农业生态旅游活动,区内的和家庄园良种草莓种植基地实现了辽宁省内,以及长春、哈尔滨等地当天采摘当天到货。冠生园生态采摘基地发挥70亩特色种植优势,集吃、玩、美景于一体,开放草莓等采摘大棚、儿童体验乐园,为溪湖区冬季旅游增添农村特色魅力。

#### 桓仁县检察院

## 开展司法救助回访 纾民困暖民心

**本报讯** 本溪市桓仁满族自治县人民检察院推出“司法救助+”工作模式,开展司法救助回访,切实服务群众,彰显司法温情。

2022年以来,桓仁县检察院共办理司法救助案件9件10人,发放司法救助金21万元。其中,被救助人为低保户的3人,为低保边缘户的1人,为建档立卡户的1人,占被救助人数总数的50%。与此同时,桓仁县检察院为被救助人争取了更多社会帮扶救助,桓仁县妇联给予彭某、崔某农村困难妇女救助款2000元,并将2人纳入长期关注对象。

接下来,桓仁县检察院将继续本着“为大局服务、为人民司法”的理念,继续发挥好救助工作“司法扶贫”的特色和优势,主动服务乡村振兴战略。

本组稿件由本报记者许蔚冰采写

## 提升服务温度 营造人才成长的“优生态”



本溪市举办“春风行动”大学生就业专场招聘会。 本报特约记者 李龙江 摄

本溪市不仅在人才引进方面花费了大力气,如何留住人才也成了本溪市相关部门重点关注的问题。目前,本溪市首批“科学家花园”和人才公寓即将建成投入使用,人才公寓投资1600余万元进行装修改造,力图打造高品质的科学家花园。本溪市同时推动高新区“中国药都”和两县四区深度挖

掘利用各类房产资源筹建一批人才公寓,鼓励支持企业及用人单位多渠道满足人才居住需求,全面落实高层次人才使用公积金贷款购房优惠政策,解决人才来本溪创新创业的安居难题。

与居住相配套的是出行和父母养老保障问题,目前,本溪市已经开通了10条“定制公交”“定制

## 强化政策保障 关注人才发展的可持续

在实施“山城英才”计划过程中,本溪市人社局还开展了重点产业领域人才需求调查,对133家重点企业开展调查,形成了《本溪市重点产业、重大项目、骨干企业2022年人才(项目)需求调查报告》。

同时,本溪市还对近年来引进的106名青年博士开展摸底调查,今年仍在岗70人,已晋级副高级以上职称18人。其余未晋级博士主要在驻溪高校和本钢,本溪市人社局加强了与引进单位的沟通,指导其尽快申报,加快引进人才的职称晋升。

2022年以来,本溪市人社局相继完成《本溪市高层次人才分类目录》《本溪市急需紧缺人才需求目录》编制工作,同时发布了《本溪市高层次人才认定办法》《本溪市急需紧缺人才认定办法》,加大高层次人才引进力度。这期间,本溪市培育专业技术人员2009人,选派4名高级专家人才参加省人社厅组织的“人工智能领域前沿技术应用与实践高级研修班”学习;向省推荐2家企业评选省级技能大师工作站,新建市级大师工作站2家,全市新增高技能人才2564人;吸引2326名高校毕业生回流来溪就业。

桓仁满族自治县建立乡土人才信息库,收录人才信息878人,还面向农村户籍的本科学历大学生,招聘103名“归雁”人员。深挖人才“富矿”,建立了524人的桓仁籍域外优秀人才信息库。

目前,本溪市人社局正在开展《本溪市急需紧缺人才目录》编制工作。接下来,将着手2023年度“国务院政府特殊津贴”和辽宁省“百千万人才工程”“省优秀工程师”“省优秀企业家”“省杰出科技工作者”等人才推荐选拔工作。同时,编制《全市专业实用人才培训机构名录》,分期分批组织优秀应用型、基础研究型、经营管理型及金融、信息技术、

数据科学、生态旅游、教育卫生、农业农村等方面人才进行职业发展能力提升专业培训。

从持续完善人才发展保障措施,到提升人才服务质量;从推进校地深度融合协同育人,到不断优化人才发展的良好生态环境……2022年以来,本溪市紧紧围绕“人才兴市”发展战略,精准引才、系统育才、科学用才、用心留才,使一批批优秀人才在山城大地各展所能,不断为本溪融入新发展格局、实现高质量发展注入新能量。

本溪市选派高层次人才担任企业特派员。 本报特约记者 林林 摄