

珠海築巢引鳳 打造人才樂土



鄧小平珠海論重視人才



▲1984年1月29日，鄧小平視察珠海並題詞：「珠海經濟特區好」 資料圖片

1992年1月25日，鄧小平參觀了珠海經濟特區高新技術企業亞洲仿真控制系統工程公司。他聽取匯報後問道：「科學技術是第一生產力，你們認為站得住腳嗎？」公司負責人游景玉回答：「我認為站得住腳。」鄧小平說：「看你們的企業就能看到，科技是第一生產力，是完全能站得住腳的，將來也能站得住腳。」

他還說，近一二十年來，世界科學技術發展多快啊！高科技領域的一個突破，帶動了一批產業的發展，要提倡科學，靠科學才有希望。近十幾年來我國科技進步不小，希望在90年代進步得更快。

說到這裡，他握住一位年輕科技人員的手說，科技的希望在年輕人，我真高興看到這樣年輕的隊伍。珠海這個地方就容納了這麼多高科技人才，從全國來說，就更多了。

時任珠海市委書記梁廣大接過話頭說：「您一貫重視科技人才。根據您的思想，我們準備在今年3月召開推動科技進步大會，對有突出貢獻的科技人員給予轎車、住房、現金等重獎。」鄧小平聽後豎起大拇指說：「我贊成。」

「海歸」到珠海創辦高新技術企業最高可獲200萬元資助，團隊創業獲得的資助最高可達2000萬元。政府還提供企業租金補貼、出入境綠色通道、開放公共實驗室等各種便利——珠海最近密集出台一系列吸引人才的政策。距離首開全國先河重獎招才已經20年，經歷了一段人才流失、經濟減速的陣痛期，珠海決心捲土重來，以人才優勢帶動新一輪經濟騰飛。

本報記者 鄭曼玲

位於珠海拱北的麗珠醫藥集團最近喜事連連。10月中，旗下的傳道田「蛋白質藥物研究及產業化」團隊和海歸生物學專家彭育才博士，同時獲得最新一批「廣東省創新科研團隊」和「領軍人才」稱號，受到珠海市長何寧卡的接見。按照珠海新出台的高層次人才創新創業鼓勵政策，傳道田團隊將獲得省、市政府科研資助共計4500萬元，領軍人才彭育才（中圖右）可獲住房補貼200萬元。

「獎金的多少不是最重要的，關鍵是讓我們覺得受重視、被尊重，」彭育才說：「珠海市政府這種做法能產生良好社會效應，讓科研人員覺得有奔頭。」

45歲的彭育才留學加拿大，並在美國進修工作長達18年，是分子生物和細胞生物學領域專家，現任麗珠單抗生物製藥公司副總經理、總工程師。兩年前，處於事業上升通道的他，被獵頭集團說服，抱著試一試的心態，來到珠海與麗珠集團負責人洽談合作，最終被對方誠意打動了。「確實能夠感受到珠海市政府和企業求賢若渴的心情，當初為了給我選套房子，拉着我看了四五個小區，直到我滿意為止。在這樣的環境下工作，我沒有後顧之憂。」

尊重知識唯才是舉

這種重視人才、尊重人才的故事並不只是存在於個別企業，成為珠海政府與企業間的深刻共識。

改革開放30多年來，珠海GDP增長了210倍，人均GDP突破1萬美元，從一個落後的邊陲小鎮發展成頗具特色的現代化花園式海濱城市。近幾年來，《珠三角改革發展規劃綱要》明確了珠海作為珠江西岸核心城市的定位，橫琴島開發上升到國家戰略，凸顯出珠海在廣東省乃至全國的戰略發展地位。尤其是港珠澳大橋建成後，珠海將從根本上改變交通末梢的被動局面，成為唯一陸路連接港澳的城市。當地政商界人士普遍認為，珠海科學發展的春天已經到來，將發展潛力轉變為實際的發展成果，人才是至關重要的第一要素。

廣東省委常委、珠海市委書記李嘉就多次提

出，要以世界眼光、戰略思維搞好珠海的各項工作，推動珠海的科學發展，關鍵在於引進人才、留住人才、用好人才。

為此，珠海市委出《關於加強高層次人才隊伍建設若干意見》及其八大配套措施，統稱「1+8」文件，這是該市人才政策出台最多、力度最大的一次。

為真正做到「唯才是舉」，珠海市打破過去的評判模式，自行制定一套別有特色的高層次人才認定評審標準，並由珠海市人力資源社會保障局在今年具體付諸實施，引起巨大反響，申報人數超出預期。珠海市委常委、組織部長劉振新（中圖左）介紹說，開展高層次人才評審，創新了人才評審機制，這是內地首創。評審中不唯學歷、不唯職稱，重實際業績和社會業界認可，有利於選拔出真正有能力的人才，選拔出珠海產業發展需要的人才。

對於此項創新，中國人事科學研究院院長吳江認為，「這對於內地其他地方推動人才科學評價體系的形成，具有一定的示範意義。」

人才服務再造優勢

重獎並非珠海吸引人才的一手段，背後有着更考功夫的服務工作。珠海特區方源有限公司



▲劉振新：珠海在內地首創高層次人才評審機制



▲彭育才榮獲「廣東省創新科研領軍人才」稱號 鄭曼玲攝

▲珠海出台「1+8」文件，「海歸」到珠海創業，個人最高補貼200萬元，團隊最高補貼2000萬元 資料圖片

董事長賈立炳對此深有體會。

今年48歲的賈立炳自1996年開始下海創業。2005年，他自主研發的一項技術獲得國家發明專利，由此進入稀有金屬生產領域，目前在山西、河南、重慶、山東、廣西等省市設立了6個生產基地，成為該領域的龍頭企業。

「生產、銷售都在外頭，留在珠海只是個總部辦公室，如果要把企業搬走再容易不過了。」賈立炳說。當年，珠海經濟特區的稅收優惠政策取消之後，公司建議撤資的呼聲很高，賈立炳也曾經猶豫過，但他權衡再三，還是選擇繼續留在珠海。「原因很簡單，稅收優勢沒有了，但服務優勢很明顯，他們對企業很在乎。」賈立炳說。

賈立炳舉了例子說，按照原有的戶籍規定，原籍山西的他雖然持有國家發明專利、年納稅超過3000萬元，但因沒有本科學歷、年齡過了45歲，仍難以入戶珠海。他發現，公司裡與他有同樣困擾的員工並非少數。他抱著嘗試的心態向珠海人力資源與社會保障局反映情況，沒想到保障局長李偉輝很快帶著相關人員到其公司現場辦公。不到一個月，賈立炳和同事們的煩惱就解決了，「這對於企業員工隊伍的穩定有莫大的幫助。」

賈立炳說，現在公司上下都下定決心留在珠海，「我也入了戶，早就把自己當作珠海人了。」

珠海人才政策亮點

- 首創開展高層次人才評審，不唯學歷、不唯職稱，重實際業績。
- 兩年評選一次傑出人才獎和突出貢獻人才獎，分別獎勵500萬元和50萬元。
- 「海歸」到珠海創業，個人最高補貼200萬元，團隊最高補貼2000萬元。
- 到珠海進行技術創新、項目研發，個人最高每年享受10萬元工作津貼；到珠海進行創業，最高可享受100萬元的項目啟動補貼。
- 新設博士後工作站，可一次性獲50萬元建站補貼和20萬元項目啟動經費補貼，博士後每人每年可獲10萬元科研經費補貼，留珠工作更獲15萬元「安家費」。
- 高層次人才在珠海首次購房，最高可獲100萬元補助，租房每月可獲2000元補貼。
- 高層次人才子女入學享本地學生同等待遇，配偶就業多渠道統籌解決。
- 實施「青年優秀人才培育工程」，每年擇優選拔一批青年優秀人才重點培養，實現人才隊伍的可持續發展。培養期內，每人每年可獲6000元工作津貼和6000元租房補貼。（本報記者鄭曼玲整理）

20年人才政策輪迴

日前，珠海市規模最大的公共租賃房項目——唐家人才公寓開工建設。這項項目面向引進人才而建，總投資約7.9億元，將建成2314套公租房，計劃2014年底竣工。

從媒體上得悉這一消息，珠海特區方源有限公司董事長賈立炳（下圖）十分感慨。上世紀90年代初，珠海曾以洋房、轎車重獎科技人才哄動全國。「當時每次經過珠海市區，都會忍不住投以羨慕的眼光，心想這就是獎給科學家的公寓。」賈立炳之後走上科技創新之路，或多或少受到這種崇文重教風氣影響，「如今看到一系列最新的人才激勵政策出台，一切似乎又輪迴了。」他說。

時間回到1992年1月。鄧小平南巡時，特別在珠海重申和闡述了「科學技術是第一生產力」的思想，強調「要提倡科學，靠科學才有希望。要不斷造就人才，只要有了人才，事業就興旺。」

時任珠海市委書記梁廣大向其匯報了重獎科技人員的計劃，鄧小平聽後即伸出右手大拇指說「我贊成。」其實，這想法梁廣大早已有之，但因在當時過於超前而引發爭議，



▲賈立炳已入戶珠海，把自己當作珠海人 鄭曼玲攝

得到鄧小平的首肯後，梁廣大一掃顧慮。

1992年3月9日，梁廣大在珠海放了一顆重獎科技人員的「衛星」。珠海市舉行全國首創科技進步獎頒獎典禮大會，珠海生化製藥廠廠長遲斌元從梁廣大手中接過價值29萬元的汽車鑰匙、三房一廳的房產證和26萬多元獎金。讓科技人員憑智慧勞動一夜間成為百萬富翁，人才和知識的價值得到了前所未有的體現，這是中國科技獎歷史上空前的一次，珠海一下子吸引了全國的目光。一石激起千層浪，重獎科技人員的做法波及全國，掀起一股崇尚科學、尊重知識的熱潮。

人才窪地由熱變冷

因為科技重獎，珠海成了科技工作者嚮往的樂土。帶著對知識英雄的羨慕和崇拜，無數熱血青年追隨他們的腳步湧向珠海。據說，當時專門成立的珠海市科技協作服務中心每天都要接待上百人，而1994年珠海市一次招聘會就吸引了求職者5.6萬人次，1993—1997年五年間，由於全國各地人才大量湧進珠海，珠海戶籍人口一下子增加了36萬人。

珠海打造的「人才窪地」效應開始凸顯，賈立炳回憶說，那段時間珠海熱火朝天，激情洋溢，「路上掛着橫幅『今天借我一桶水，明天還你一桶油』，大家幹勁十足。」

不過，隨着改革開放的深入推進，珠海原有的人才競爭優勢逐漸減弱，公開資料顯示，僅1999年—2002年7月底，通過珠海市人事部門調出人事關係的幹部就達1300多人，「留不住人」成為特區內外反思的話題。

究其原因，中國人事科學研究院院長吳江分析道，「重獎政策」在計劃經濟時期容易引起轟動，

但隨着市場化程度的提高，人才關注的不僅是獎金的多少，更渴望得到事業發展的空間和氛圍。此前由於珠海的實體經濟不旺，沒有形成高新產業集群，缺乏可供人才發展事業的有效載體，許多人才，來了又走了，成了珠海的過客。

對珠三角區域經濟頗有研究的學者樊榮強也認為，珠海需要早日形成「人有所為、才有所用、投有所報、財有所旺」的城市氛圍，重獎往往只針對少數人，而今天需要的是可以普遍受惠的人才政策。

幸好，經歷了發展陣痛的珠海意識到這一點。在已經出台的「1+8」人才政策中，既包括對創業精英提供技術資金支持，更涵蓋配偶就業、子女入學、養老保險等關乎人才安居樂業的配套措施，力求通過政策和服務「拴心留人」，形成「人才磁石」。

培植鳳凰生存土壤

談及對珠海人才環境的未來期望，吳江認為，珠海要想繼續走在時代的前面，必須以「敢為天下先」的精神，在重獎之外進行創新，特別當前橫琴新區作為「特中之特」，可以在一些制度上進行探索。更重要的是，必須加緊培育市場，形成與港澳對接的相關產業群，才能更好地接受香港、澳門人才資源的輻射和擴散。另外，港澳地區在人才保障立法上比較完善，珠海橫琴可以借鑒其經驗。

吳江表示，建立合理的機制、創造優越的創業環境勝過一般意義上的重獎，他形象比喻說，「種植梧桐樹可以引來鳳凰，但如果周圍沒有適合鳳凰生存的土壤，鳳凰遲早會飛走的。」



▲珠海拱北口岸為港澳專才提供出入境綠色通道 資料圖片

橫琴將創建人才新區

根據珠海發布的首個中長期人才發展規劃綱要，橫琴新區將實施人才特區政策，在人才開發管理、公共服務、發展環境等方面先行先試，構建具有國際競爭力及橫琴特色的人才管理體制機制。

人才規劃綱要的亮點頗多：根據橫琴新區需要，將實行特殊的薪酬政策；引進國際職業標準和認證體系，探索實行珠港澳專業技術人才和技能人才職業（執業）資格互認。

此外，還將採取面向珠港澳三地的人才合作培養和智力引進政策，建設與國際接軌的技術產權交易平台，加快推進人才與國際資本、技術、產權等要素市場的融合對接。促進國際化的現代人力資源及人才服務業發展，相互開放人力資源市場，打造資源與服務共享的「一站式」服務平台。

對港澳人才，將落實《國務院關於橫琴開發有關政策的批覆》中關於在橫琴工作的港澳居民個人所得稅補貼等相關政策，對其流動及社會保障（醫療、養老）等，享受與橫琴居民同等待遇。對外籍人才個人所得稅、流動及社會保障（醫療、養老）等政策採取國際慣例做法。探索試行外籍人才居留簽證及永久居留權制度。