

# 积蓄人才“源头活水” 聚智推进“四个全域”

■文/严巍 贾瑜璐

百舸争流,奋楫者先;创新之路,唯在得人。高质量发展离不开人才支撑,何以“广聚英才”,为全面展现高能级战略平台的政治担当提供有力保障?面对时代之问,钱塘深入学习贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措,坚持以人的现代化为牵引,通过体系重塑、机制改革、平台搭建、服务供给走出了一条具有钱塘特色的人才发展之路。

近日,全市一季度人才工作大赛马成绩揭晓,钱塘位列第一方阵。历数近年来的人才工作,钱塘也是荣誉不断:国家双创示范基地、国家创新人才培养示范基地、杭州市首批人才生态示范区……多项殊荣加身的背后,源于钱塘始终牢固树立“人才是第一资源”的理念,始终做到人才工作优先谋划、优先推进、优先保障。

从“钱塘人才安居乐业一件事”改革到“钱塘举才官”制度,从“钱塘人才21条”到迭代推出“人才新政25条”,从“钱塘人才卡”到“钱塘人才e点通”再到“钱塘人才全息场”,一系列的创新举措不仅有效提升人才服务质效、营造人才集聚强磁场,也进一步打响了“钱塘@才”品牌的知名度,为推进“四个全域”建设、书写钱塘光辉篇章奠定了坚实的基础。



## 统 突出“统”字,重塑人才工作“新体系”



人才工作述职评议会

城以才立,业以才兴。近年来,特别是区政合一后,钱塘人才工作总体呈现向好向上的发展态势。截至目前,钱塘区人才资源总量达24.9万人,入选省“鲲鹏行动”计划3人,拥有市级以上领军人才292名,居全市前列,累计认定杭州市E类以上高层次人才2359名。

亮眼的数据背后,是钱塘在强化人才工作顶层设计、以品牌化思维整体推进人才工作的久久为功。《关于建立健全推进人才工作六项机制的意见》《钱塘人才工作品牌建设方案》——一份份文件的出台,标志着

钱塘人才工作体系的重塑,更加高效的运行机制得以构建。

“五湖四海人才如潮水涌来,看中的是钱塘区‘万类霜天竞自由’的发展机遇和事业舞台。”据区委人才办相关负责人介绍,为了进一步打通人才引育的“任督二脉”,钱塘区相继推出“钱塘人才21条”“人才新政25条”,构建更加积极、更加开放、更加有效的人才政策。

为了让人才工作更具“凝聚力”,钱塘坚持以品牌化思维重塑人才工作,着力打造“钱塘@才”人才工作品牌,通过形象品牌、引智品牌、活动品牌、服务品牌的“四位一体”,构建高质量人才工作助力钱塘高质量发展。“在打造形象品牌的过程中,我们通过面向全球征集的形式,成功设计出‘钱小智’这一人才IP形象。Ta不仅是一个拟人化的超级科研人员,也是钱塘人才的一个缩影。我们也希望通过Ta向广大人才传达这样一个信息:在钱塘拥有无限可能、无限成就。”区委人才办相关负责人表示。

### 向人才致敬



钱塘人才IP形象“钱小智”

## 精 突出“精”字,开辟项目引育“新路径”

在人才项目招引的“赛场”之上,唯有推进产业链布局人才链方能脱颖而出。聚焦主导产业,钱塘坚持“相马”与“赛马”相结合的原则,首创“认定+评审”的人才项目分级评选机制,精准招引科技前沿的高层次人才创业项目,探索出一条“人才带技术、技术变项目、项目带产业”的产业人才发展新路径。

栽下梧桐树,引得凤凰来。杭州多禧生物科技有限公司便是近年来钱塘区高层次人才企业的典型代表。作为一家专注研发抗体偶联药物(ADC, Antibody-drug conjugates)的企业,多禧生物拥有24条ADC研发管线,数款药物已进入临床试验阶段,于

去年完成了10亿元C轮融资,入选杭州市独角兽企业。董事长赵永新(杭州市B类人才)坦言:“多禧生物今天的发展与钱塘的支持密不可分,每次领导们来公司走访,总是让我提要求、说困难,比如年轻员工住房等具体问题,我们每次都能快速得到反馈。”随着产业集聚效应的凸显,企业的底气和对未来发展的信心也越来越足。

像多禧生物这样的人才项目在钱塘并非少数。据了解,钱塘区已累计引进高层次人才创业项目446个,其中生物医药类157个(占35.2%)、电子信息类152个(占34.1%),估值亿元以上的高层次人才企业已达67家,其中达到准



人才项目签约仪式

独角兽标准(估值1亿美元或等额人民币)以上企业16家(占全区50%以上)。

春芽破土,花开频频。人才项目分级精准引育的“新路径”将打造更多的凤凰计划“后备军”,为产业发展升级提供全新的动能。

划2项,建成浙江省首个重离子研发中心等重量级研发平台。

与此同时,区委人才工作领导小组各成员单位戮力同心,共同夯实人才基本盘:去年新引进35周岁以下大学生3.75万名,同比增长54%;“杭州钱塘国际博士后创新创业孵化中心”成立,新增博士后工作站7家;培育高层次人才3260名,高能人才占技能人才比重位列全市各区县第一;持续加强教育人才引育力度,新成立“钱塘名师工作室”107个;与浙江省农科院合作共建的钱塘区乡村振兴学院,在培养乡村人才方面逐渐释放更大的效能;将“扩中提低”作为出发点,在搭建“钱工学堂”职工在线教育平台的同时,在邻里社区配套设置办学场地,组织产业工人“家门口上大学”……不断拓宽的人才“蓄水池”,助推钱塘在人才培育、公共服务等方面实现资源共享、人才共培、成果共育。

## 破 突出“破”字,打好引育留用“组合拳”

《少年中国说》有言:“惟保守也,故永旧;惟进取也,故日新。”创新发展寓于深化改革,破除人才流动体制机制障碍,创新人才引育留用机制,则将为人才的成长发展持续赋能。

对此,中国科学院院士、中国科学院基础医学与肿瘤研究所所长谭蔚泓感慨颇深。2020年底,他与其他4名院士共同被聘为首批“钱塘举才官”,为钱塘挖掘“千里马”。经举才官推荐的人才可打破社保、个税、户籍等限制,直接认定为区级高层次人才并享受区级人才待遇,人才评定快车道的创新做法被央视《新闻直播间》报道。2021年,首位被举荐人才何敏经谭蔚泓院士举荐扎根钱塘区,截至目前举才官已引进相当于杭州市C类以上高层次人才13名。



五位院士被聘为钱塘举才官

## 优 突出“优”字,搭建人才服务“一站地”

千百年前,知名“杭漂”苏轼在杭州留下《钱塘六井记》,盛赞好友陈襄为解决百姓喝水问题重修唐朝六口井之事。时光轮转,“老市长”赞颂之事传承至今,成为钱塘为“留住”人才而落下的“关键一子”——不断完善的人才服务。

“从今天开始。我也是一名‘新钱塘人’了。”李嘉(化名)是松下乡电(中国)的一名员工,来杭工作后,她希望能享受人才落户政策,在将自己的问题通过“亲清钱塘”平台反映至企业所属平台大创小镇后,平台人才服务专员查阅相关政策,了解区内人才落户的绿色通道,联动区委人才办、区经信科技局等部门,在短短一周内便帮助该名人才成功落户钱塘。

在钱塘,还有许多像李嘉一样的人才享受到了“家门口”的服务。事实上,早在几年前钱塘便抢先布局,在全市首推“人才安居乐业一件事”,实现人才事务“一窗进出”。2021年,政务服务进一步升级,以“融境”系统为载体的“海外人才安居乐业一件事”正式上线,通过流程再造、资源整合、容缺受理、压缩时限,创设外国人就业居留的事前、事中、事后“全链条”管



博士入企对接会

作为全省最大高教园区所在地,挖掘14所高校、25万名师生的“富矿”,也是钱塘的改革破局。自2017年起,组织开展高校“博士入企”活动以来,累计匹配成功并服务企业97家,先后组织140多名高校博士进企业服务,帮助企业解决技术难题400多个,诞生了多项产学研合作、产教融合成功案例,将高校丰富的人才资源转化为得天独厚的竞争优势。

改革的触角也衍生到了人才招引领域。生物医药产才融合数字化平台自2021年12月上线以来,在线实时分析1500余家落地企业信息、3.5万余名从业人员信息、以及7万余名国内相关领域人才信息。该项工作推动人才自主申报向主动筛选转变、从“朋友圈”的情感招引向“匹配度”的定位招引转变,被列入全市数字经济工作特色应用场景推广。



钱塘人才之夜(人才走红毯)

理服务体系,全年为300余名外籍人才提供联办服务。

政务服务“做减法”的同时,人才服务在“做加法”。在“人才吹哨,部门应哨”机制的基础上,又创新“企业洞才专员+政府助才专员”双员服务机制,努力畅通政企交流、政策宣传、服务人才三个渠道,打通人才服务“最后一公里”。

在一年一度举办“钱塘人才之夜”活动的同时,去年开始,钱塘又创设每月一期的“人才主题日”制度,累计开展特色活动11期,高层次人才及其家属参与人数达600人次,有力提升了人才对钱塘的融入感和归属感。正如杭州纸友科技有限公司创始人郑丽萍(杭州市B类人才)所说:“丰富多彩、温暖人心的人才活动彰显了钱塘对人才的重视,这也是八方英才汇聚钱塘的重要原因。”



钱塘人才主题日

锚定未来发展,钱塘将以更高的站位、更远的眼光、更大的魄力推进落实人才强区、创新强区首位战略,率先系统化谋划产才融合路径图,致力打造“全省产才融合示范高地”,将人才优势转化为澎湃不竭的发展动能,为打造高能级战略平台添砖加瓦。



中国科学院基础医学与肿瘤研究所

得人之要,必广其途以储之。为了更好地打通产业壁垒,提升区域整体的创新能力,钱塘以“风物长宜放眼量”的视野,凝聚各方合力,着力打造各类人才成长的“蓄水池”。

坐落于钱塘的中科院基础医学与肿瘤研究所是浙江省引进的首个