

扬中发扬“四千精神”强抓人才招引

新时代 新征程 新伟业

——贯彻落实2023年全国两会精神

本报记者 童本宽 陈怡帆 本报通讯员 蒋丽

招才引智要“走出去”，精准对接才能“引进来”。乘着春来早，扬中抢先一步下乡进校，以“四千精神”助力企业“招兵买马”，积极打好人才“引育留用”组合拳，为开局起步提供有力的人才支撑。

走遍千山万水引人才

“实习期间工资能有多少？”“转正需要多久？”“单位能提供住宿吗？”农历大年初六下午，“带岗进村 现场招工”河南永城吴圩村专场活动现场人头攒动，求职村民不停地询问着岗位信息、薪酬工资、食宿条件等问题，来自扬中的6家企业现场耐心解答。

招聘会上，扬中6家重点缺工企业带着650多个岗位需求来到现场。“之前就看到了合适的岗位，今天来现场详细咨询。”当地村民朱海峰早在节前就收到了企业宣传单，到现场就直奔蜂巢易创的招聘区，一番交流后，立刻登记了信息。当天的招聘专场，共有300多人现场咨询了相关岗位情况，达成来扬就业意向人员近60人。

“大步走出去，快步引进来。我们一方面联系企业了解用工情况、岗位需求，另一方面深入各地了解就业需求，选择就业需求较集中的地区为招聘会举办地点。”扬中市人社局局长童峰表示，近期该局还将前往陕西白水，将招工触角延伸到千里之外。

想尽千方百计签人才

日前，在淮阴工学院“才荟扬中”招聘现场，提前20分钟，学生就排起长队。通过前期在学校就业网站、微信公众号宣传，不少提前了解招聘单位情况的学生直奔意向单位，投递简历。不一会儿，大全集团招聘展位前排起长队，材料专业的王嘉伟表示：“这家公司在业内影响力大，提供的多个岗位都和我的专业契合。”“我们今天带来很多核心技术岗位，通过与学生沟通，感觉学生的综合素质非常不错，匹配度也很高。”大全集团招聘人员告诉记者，“这次活动为企业和学校之间搭建了沟通桥梁，有效助力企业‘抢夺’高校人才。”

为加强人才培养引进，为企业精准输送各类人才，扬中市人社局目前已与全国30余所高校开展校地合作。

说尽千言万语暖人才

“同岗位工资比我们本地高出两千多，食宿全包，一年能存下不少钱。”来自白水的王俊锁已来扬工作两年多，通过现身说法吸引当地多人来扬就职，如今在他工作的圣大中远公司，来自白水的职工达60余名。“当时我们第一批过来的6个人都在这里安了家，如今我妻子也过来了，公司给我们安排了免费的夫

妻宿舍，我们也把这里当成第二故乡。”

引才为先，留用为本。除了在落户住房、薪资补贴等“真金白银”上继续发力外，扬中更注重在体制机制、服务保障、文化氛围等方面做文章，深入推进大学生“荟扬”、产业工人“聚扬”，着力打造求职者、创业者的首选地、向往地、目的地。

“春节后返岗买票、抢票难，而且我们需要坐火车再转汽车才能到公司，拿着行李很不方便。没想到扬中今年又为我们提供免费的专车接我们回去复工，非常感动。”来自陕西渭南的郭涛是蜂巢动力的一名老员工，春节后他高兴地坐上了人社部门开通的“点对点”返岗直通车。“服务真好，村里也有年轻人向我打听这边的岗位，有合适的我都推荐他们过来。”郭涛表示。

“人才聚集与产业发展、城市发展相辅相成。”童峰说，在吸引人才、留住人才时，要强化人才与城市的情感纽带，优化营商环境，增强人才对城市的认同感与归属感。

吃尽千辛万苦谋人才

“来扬就业的本科毕业生每月能够享受生活补贴和租房补贴各600元，同时还能够享受购房契税补贴等一系列政策补贴。”扬中市人社局人力资源科科长朱成香在完成日常人才政策申报审核、就业见习等工作基础上，主动请缨，奔赴各地参与校园招聘活动。“要想把人才引进来，走出去的脚步一刻也不能停。”每次招聘会现场，招聘专员都会向求职毕业生发放毕业生需求手册，热情推介扬中企业，同时详细讲解扬中市人才新政，邀请毕业生来扬就业。

为了抢抓春招关键期，扬中市人才中心充分发挥工作主动性，在保障中心日常服务工作的前提下，抽调人手连续派出校园招聘专班，开展驻点招工。开启春季招聘活动半个月以来，已密集开展校园引才活动10余场，累计服务企业137家次，初步达成就业意向1058人次，招聘成效显著。

“从岗位需求看，一线操作、检验等生产技术人员需求占总需求的70%，我们和企业去对口高校举办招聘专场，做到人才与岗位之间的高度匹配，真正把人才用起来。”朱成香介绍，“抢人大战”不是把人抢来就结束了，同时也注重给青年员工提供上升通道，并通过各类政策红利提升其留岗意愿。应届毕业生可塑性强，他们还定期举行职业技能培训，帮助新入职人员提升技能，短期内可完成毕业生向成熟人才的转变。



李育星 摄

评价改革，让乡土人才破『土』而出

点燃乡村振兴人才『引擎』系列报道之二

本报记者 古瑾

窗外桃红柳绿，室内欢声笑语。近日，京口区四牌楼街道社工站内，80后创业青年柴艳正在跟大家分享她的创业故事。阵阵咖啡香中，不时响起阵阵掌声。

学旅游管理出身，做过电台主持，当过大学老师，2013年回到家乡镇江创业的柴艳，如今是一名制茶专业的乡村振兴技师。去年，柴艳申报了镇江乡土人才职称评定，并顺利通过专家面试，取得中级职称。“我喜欢中国传统文化，想将茶文化向更多的年轻人推广，所以我目前的事业方向是新中式茶饮。”目前，柴艳不仅运营着全国连锁品牌桂源铺镇江店，还为特殊儿童、留守儿童开展茶艺制作培训，培养孩子的技之长。

同样是制茶，丹徒区高资街道西斛村的汪月霞，去年被评为高级乡村振兴技师。2010年1月，汪月霞牵头组建成立了丹徒区茗缘茶叶专业合作社，实行统一茶树品种、统一种植技术、统一茶田管理、统一采摘标准、统一干茶制作、统一茶叶品牌、统一产品销售、统一农业保险“八统一”服务，促进了合作社的茶叶质量和市场口碑大幅提高，创立的“长特御茗”“水台月芽”“水月雨”三个品牌逐步获得消费者认可。

在汪月霞的带动下，西斛村的茶田从15亩增加到现在的1400余亩；厂房从3间老茶房发展到如今的9700平方米的生产、展示、体验一体的综合基地；茶业的经营收入也从当年的5万元到如今的1239.94万元，茶田亩均产值从当年的3000元提升至近9000元，实现了茶叶向茶业的华丽转身。特别是当年合作社入社成员中的55户建档立卡贫困户，通过发展茶叶种植，于2020年全部实现了脱贫。

今年的全国两会上，全面推进乡村振兴成为代表委员的热议话题。要建设一支素质高、能力强的乡村振兴人才队伍，一个导向明确、精准科学、规范有序的乡土人才评价体系，至关重要。

人才评价既是“风向标”，又是“指挥棒”。我市乡土资源丰富，然而受人才评价中“唯学历”“唯资历”“唯论文”等因素的影响，“低学历、无论文、缺奖项”的乡土人才在职称评审上一直处于劣势，这在一定程度上影响了他们的积极性，阻碍了人才带动作用发挥。

为充分释放人才活力，2020年，我市首次开展乡土人才专业技术资格职称申报评审工作，在工程系列职称中增设乡土人才专业，评价对象适用于扎根和活跃在民间从事技艺技能、技术应用与推广、经营管理等工作的本乡本土人才，包括从事技艺技能工作的土专家、能工巧匠、非遗传承人、民间艺人，从事技术应用、推广、服务等工作人员，以及从事乡村产业发展经营管理工作的人员。只要符合条件，即便没有任何学历、资历、论文的乡土人才，也可以申报。

镇江雨泰茶业有限公司总经理马淳沂是2022年乡土人才中级职称评审会的评委。“乡土人才职称评审，对于那些学历不够、没有论文，却扎根泥土、活跃在民间的能工巧匠、经营能人和生产能手来说，是一个机会。”作为正高级乡村振兴技师，马淳沂感慨，“职称评审起到很好的导向作用，它让大家知道，只要愿意为乡村振兴服务并且作出贡献，就可以获得认可。”

“乡土人才的职称评审，让大家感受到国家对乡土人才的重视，这对我以及我的弟子们来说，是一种鼓励和促进。”镇江铜版彩画非遗项目市级传承人康顺伟说，大家在创作的道路上更有动力了。

近年来，我市乡土人才累计获评高级职称20人、中级职称51人，一批“土专家”“田秀才”破“土”而出。培树一名人才，带活一个产业，引领一批群众，正成为我市乡土人才发展的生动图景。