

# 努力打造有温度的人才高地

潘天庆

为进一步营造优质人才发展环境，鼓励支持高层次人才来宜创新创业，日前，市委组织部、市人社局创新服务方式推出“宣城优才卡”2.0版。（《安庆晚报》12月15日）

近年来，随着科技的发展，人才，特别是高层次人才竞争已经成为城市综合实力竞争的核心要素之一。无论是我市“进百强、上台阶”，还是打造创新宣城、开放宣城，都需要人才提供智力支撑。此次我市将“宣城优才卡”服务功能升级到2.0版，在首批已颁发给来宜创新创业的28名顶尖人才的基础上，拓宽了人才发放范围，又对190名产业高新技术团队、企业高级管理人才、新型产业技术领军人才等进行了颁发，让更多的人才有“获得感”，把宣城打造成有温度的人才高地。

可以说，此次我市创新服务方式推出的“宣城优才卡”2.0版，提供子女入学、家属就业、交通出行、文化旅游、医疗保健、学习培训、服务保障等10大类服务，涵盖28个单位59个服务网点，涉及到人才生活的方方面面，含金量颇高。这是我市在经开区以提供租房补贴、购房补贴、职介补贴、人才培养补贴等对人才进行真金白银的激

励的基础上，又推出的善待高层次人才、吸引五湖四海英才，把我市打造成有温度的“人才高地”的有力举措。

确实，人才，特别是一些中青年高层次人才普遍面临住房、家属就业、子女读书难等痛点。教育、医疗、商事政务等问题能不能得到妥善解决，无疑是他们在选择发展城市时的重要参考因素。对城市来说，在引才时将这些问题充分纳入考虑，出台优惠政策，给他们吃下“定心丸”，就能消除他们的后顾之忧，也能体现出城市打造人才高地的温度。

当然，我们在不断提升城市品质、不断完善城市基础设施建设、切实保障好来宜人才的衣食住行、健康医疗以及孩子教育等各项服务，把宣城打造成高品质“温馨家园”的同时，还要让“英雄有用武之地”。现实已表明，优秀人才最期待、最需要的是创业平台、发展空间与市场环境。不能不说，在行业竞争日趋激烈、职业需求日趋多

元的当下，人才发展的瓶颈依然存在。如果发展空间、上升通道不畅，就有可能造成已引进的人才再度流失。因此，我们要搭建好人才干事创业的舞台、登高的阶梯与他们的施展空间，为他们发挥聪明才智、大展身手提供用武之地。

此外，我们还要“不拘一格降人才”，敢于打破人才流动的“坚冰”，破除学历、职称、身份等体制性障碍，唯才是举、知才善用，不断完善以创新价值、能力、贡献为导向的人才使用和激励评价体系，体现出人才政策的温度，我们宣城就能成为有温度的人才高地。



资料图片

## 用“优才卡”放大 招才留才“磁吸效应”

艾才国

优化人才政策，推动招才留才。发放范围再扩大，服务内容再拓展，服务手段再创新，服务体验再提升……“宣城优才卡”2.0版释放出强劲的人才红利，必将放大招才留才“磁吸效应”，为安庆高质量发展提供有力的人才支撑。

爱才重才之诚为招才留才之“基”。“宣城优才卡”2.0版是安庆市人才享受优惠待遇的凭证，也是打造“宜礼待才”人才品牌的主要内容之一。要想让“优才卡”持续放大招才留才“磁吸效应”，一方面，要按照“人无我有、人有我精、人精我专”的原则，不断拓展服务保障内容，继续打造“宣城优才卡”3.0版、4.0版、5.0版……另一方面，在确保公平、公正基础上，适当降低“宣城优才卡”享受人员的“门槛”，让更多人才享受这项政策红利。

固于常规无新路，不破禁区难开拓。在“宣城优才卡”的使用上，也要采取非常规手段。线上，依托“皖事通”平台实施在线服务；线下，设立服务专员，持卡者只需一个电话、一条微信，一切由服务专员帮助“搞定”。

好用、管用才能彰显“宣城优才卡”的“成色”。既要定期组织“宣城优才卡”持卡人对政府部门的服务质量进行打分评价，虚心听取他们的意见建议，不断改进服务保障工作；又要对造成“宣城优才卡”服务内容“肠梗阻”的敷衍塞责者进行追责问责，以此推动“宣城优才卡”好用、管用、顶用。

当然，我们不能指望一张小小“宣城优才卡”去解决招才留才用才的一切问题，对于人才而言，最有吸引力的还是与专业匹配度较高的产业平台、良好的科研环境、浓厚的干事氛围和职业发展空间等“硬核因素”。为此，必须花大力气建设法治、生态、公平、安全的人居环境、创业环境、发展环境，真正建成“人尽其才”的工厂、平台、殿堂——这才是长远之计。

人才是第一资源。聚天下英才而用之，推行“宣城优才卡”不失为一个好办法，让我们用好、活用“宣城优才卡”，去放大招才留才“磁吸效应”，去激活安庆人才建设“一池春水”。

## 以城市之名礼遇人才“链”接未来

知新

安庆一直视人才为珍宝，这几年深入实施人才强市战略，建立起了多层次、立体式、全方位的人才引进及服务机制，一大批优秀人才在安庆大地扎根落户、干事创业，构建了“近者悦远者来”的人才生态。

区域竞争，本质上是人才的竞争。当前，各地对人才的竞逐在不断升级。安庆要让人才聚起来、服务连起来、要素动起来，才能为高质量发展积蓄新动能。要树立强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽所能。在留住人才、用好人才方面下好先手棋、打好组

合拳，已经成为绕不过的必答题。

目前“宣城优才卡”分为钻石卡、金卡、银卡，可提供子女入学、家属就业、交通出行、文化旅游、医疗保健、金融税收、商事政务、通信网络、学习培训、服务保障等10大类服务。这是我市服务人才的创新之举，为招才引智开辟了新路径。当下而言，要进一步完善制度设计，畅通“绿色通道”，提升服务效能，让各类人才真正得到优待、感到“最舒心”。

把安庆打造成高层次人才集聚地、创新创业首选地，既需要“只有升级版，没有终结版”的政策支撑，也需要“只有更好，没有最好”的服

务保障。要围绕各类人才学习生活的“硬”环境和安居乐业的“软”环境，针对盲点，找准堵点，甘当服务人才的“店小二”和“急郎中”，以最大的诚意、最强的保障、最好的服务，破除“中梗阻”、打通“最后一公里”，让各类人才来之则安之。

我们常讲：精诚所至，金石为开。只有坚持问题导向、需求导向，找准人才服务的难点、痛点、空白点，围绕人才需求精准对接，搭“桥梁”、竖“阶梯”、解烦忧，才能牢牢占领人才高地，实现人才发展“有高原更有高峰”的新境界，进而推动安庆的高质量发展走在前列。