



“人才特区”一角



引进人才工作现场

业的人才需求，对急需人才不限制地域、户籍、身份，采取招聘、调动、特聘等方式，积极直接引进或通过顾问指导、兼职服务、项目合作、服务外包、人才租赁等方式柔性引进，并积极吸引专家到红河建设工作站，助推红河经济社会发展。

2017年，红河州就经云南省院士专家工作站管理委员会审议，先后引进6位各行业高层次人才，到红河设立了2个院士工作站和4个专家工作站，其中就包括了袁隆平院士工作站。袁隆平院士工作站由国家杂交水稻工程技术研究中心与红河州合作建设，由袁隆平院士担任顾问，借助袁隆平院士及其团队在杂交水稻方面的卓越理论和技术成果，为红河州大力推进滇南优质稻米生产和研究提供支持，工作站的设立将有效助推红河州农业经济发展。

今年3月，红河州还从厦门引进了专门生产智能化家用机器人的以晴集团落户保税区，目前已投入生产，解决了800余人的就业问题。

针对特别急需紧缺的高层次人才，红河州采取“一事一议”方式引进，并在薪酬上实行特殊政策。比如，引进的“两院”院士、国内外行业顶尖人才，在享受相应高年薪的同时，还能享受一次性20万元安家费补助和每月7000元生活补助、100~500平方米的办公用房或一次性6~30万元的办公用房房租补贴、最高300万元的

科研经费补助……

伴随一系列优惠政策的落地和实施，红河州人才特区建设已取得显著成效。截至目前，共培养和引进高级管理人才102人、各类急需人才近5万人，有效促进了“三区”发展。

多措并举破人才难留

“红河州地区发展差异明显，一直以来，南部边境六县人才流失十分严重。”王立强介绍，这成为该州求贤之路上必须突破的瓶颈。2016年，红河州制定出台了《关于进一步加强南部六县干部人才队伍建设的意见》，通过引才、育才、励才、留才方面的政策倾斜，多措并举引导人才流向南部六县，以解决南部地区招人难、留人才更难的问题。

红河州首先实行了南部本土人才差异化招录招聘政策。在公务员招录和事业单位人员招聘时，加大政策倾斜力度，在适当放宽政策的基础上，保证一定岗位比例，引导南部六县的考生报考当地岗位。其次，通过委托培养、教育培训、实践锻炼等，委托云南师范大学、红河学院等高校每年为南部县免费定向培养60名左右师范类本科生，委托昆明医科大学等高校每年为南部六县免费定向培养50名左右医学类本科生。红河州弥勒市青年李向东，是云南师范大学历史学专

业学生，由于成绩优异和表现良好，2016年入选云师大红河州免费定向培养委培生。2017年毕业后，李向东被分配到红河县任教。“我从北部较发达的弥勒市来到南部红河县，也算是支援边疆建设了。”李向东笑着说，他立志扎根基层，帮助更多的红河县孩子走出大山。

除积极培养本土人才外，红河州还依托企业、园区、科研院所、医疗机构等，侧重在南部地区积极推进专家工作站建设，并对每个工作站一次性给予10万元工作经费支持。为加强红河州南部六县医疗专家技术力量，2017年6月，经省委组织部、省人力资源和社会保障厅积极协调和评审认定，红河州根据云南省基层人才对口培养计划，引进云南省第一人民医院著名骨科专家孟增东教授，并拨出专款，帮助孟教授到绿春县人民医院设立了骨科科研工作站。目前，工作站正与县医院齐心协力，推进绿春县骨科产学研合作，促进成果转化，有效增强了科室医疗能力。

有力举措带来了明显成效。目前，南部六县已设立专家基层工作站5个，通过专家及其科研团队开展技术攻关、成果转化等，有效促进了红河州南部地区的发展。此外，南部六县的人才布局也渐趋合理，人才呈现稳步增长态势。

本刊记者 刘宇