

龙岗区开展文化创意产业人才“深调研”，两月来举办8场座谈

破解瓶颈制约 打造东部文创人才集聚高地

深圳侨报记者 何小娟
通讯员 何威 张小玲 文/图

“吸引贵公司落户龙岗的主要因素有哪些？”“企业在引才、留才、用才等方面遇到哪些困难和问题？您认为原因是什么？”“与其他区相比，您认为龙岗区吸引文创人才存在哪些优势和劣势？”……8月1日，龙岗区文化创意产业人才调研座谈会暨文创政策辅导会第八场在横岗2013时尚广场举行，区文创园区及企业代表齐聚一堂，围绕上述问题畅所欲言。

据悉，为全面掌握龙岗区文化创意产业人才工作现状，深入分析存在的问题及原因，把握新形势、新任务、新要求，研究提出文创人才集聚发展的方法、路径和措施，努力破解人才瓶颈制约，自今年6月底开始，龙岗区开展文化创意产业人才“深调研”，截至目前，龙岗区文产办已举办8场调研座谈会。



龙岗区开展文化创意产业人才“深调研”。

摸清家底 深入园区举办调研座谈会

根据《关于印发〈区领导同志开展“深调研”工作方案〉的通知》《关于印发〈龙岗区“人才强区”深调研工作方案〉的通知》的工作部署和要求，自6月份起，龙岗区启动文化创意产业人才“深调研”活动，成立专门课题小组，由区文产办主要负责人牵头，举全办之力组织实施和统筹推进。

据区文产办相关负责人介绍，结合文化创意产业人才的分类和特点，课题组编制了《龙岗区文化创意产业人才深调研调查问卷》，通过实地调研及网络问卷，总共约发放550份调查问卷。同时，分区域组织召开调研座谈会，先后深入坂田街道万科星火、天安云谷、横岗街道2013创客园、平湖街道DCC展览展示文化创意园、布吉街道大芬油画村、龙城街道2011数字产业园、横岗2013时尚广场举行8场座谈会，与区域内的人才代表及重点文化企业园区代表深入座谈，全面解读文化创意产业人才深调研实施方案，了解和掌握龙岗区文化产业人才结构、规模、情况、现状以及人才引进以后存在的问题。

此外，区文产办还通过走访龙岗区规上文化企业、重点文化企业、文创园区等方式开展全面调研。

分析研判 完善龙岗区文创人才政策

“文化创意产业人才调研是属于区委组织部十个系列调研之一，我们的调研目标是通过综合运用走访调查、数据分析、对比研究、专家咨询等方法，深入调查研究龙岗区文创人才发展的现状、问题及对策，努力破解人才瓶颈制约，更好地为园区及企业解决人才问题，为龙岗区建立完善的文创人才库。”龙岗区文产办主任闵玉辉表示，此次调研旨在为推动全区建设高质量的文创人才队伍提供参考依据，逐步将龙岗区打造成为东部文创人才集聚高地。

课题调研期间，区文产办还将收集研究国内外先进地区文创人才引进和培养的政策和做法，了解文创人才队伍建设的先进理念和经验，结合龙岗文化创意产业发展对人才需求的实际情况，充分借鉴学习符合龙岗文创人才发展的好办法，为下一步修订和完善龙岗区文创人才相关扶持办法奠定基础。

“在摸清家底、找准问题的前提下，在充分借鉴学习外地文创人才队伍建设的先进经验的基础上，我们将围绕打造深圳东部文化高地的目标，以‘人才强区’战略为指导，研究制定更科学、更完善、更契合未来文创产业发展需求的文创人才政策和办法，不断提高对文化企业的服务力度和服务水平。”闵玉辉表示。

据悉，针对全区文创人才工作现状，尤其是薄弱环节和短板差距，课题组将通过多种形式广泛征求意见，形成龙岗区文化创意产业人才深调研报告，提出下一步推动龙岗区文化创意产业人才发展的一揽子关键举措。

声音

政府完善人才政策 企业增强自身魅力

自龙岗区启动文化创意产业人才“深调研”以来，区文产办相关负责人与文化企业、文创园区代表面对面，在解读政策、摸清家底、找准问题的同时，还认真倾听代表们的意见和建议，为推动龙岗区破解文创产业人才瓶颈、建设高质量的文创人才队伍提供参考依据。

如何引进更多人才并留住人才？让我们看看龙岗区文产办领导以及全区有影响力的部分文化企业、文创园区代表有哪些看法和建议吧——

人才会因为某一个企业来龙岗，却不太可能因为政府的一个政策而来。企业是起决定性的内因，政策、环境等外因要通过内因才能起作用。所以，企业的发展愿景和企业文化是留住人才的关键，政策层面是锦上添花，我们的政策对企业招聘人才、留住人才起到协助作用。当然，作为政府行业主管部门，我们会认真听取各个企业、园区以及行业机构的意见建议，认真加以研究，加大政策的宣讲力度，把调研成果应用到下一步的政策修订上来。

——龙岗区文产办主任 闵玉辉

吸引及留住人才等方面，主要是决定于企业自身发展的文化和愿景。建议完善人才相关配套设施，在人才认定方面从实际的角度出发，淡化学历，更注重个人能力；研究在人才潜力学习方面增加企业自评的权重，政府与企业两者之间应研究如何配合认定人才更科学合理。——深圳文宝文化产业股份有限公司董事长 罗克淇

建议完善相关人才政策及园区周边配套环境(如医疗、教育、交通等)，同时人才政策完善改进应结合企业发展需求，目前相关政策与企业自身发展存在不太平衡等现象，导致企业对政策落实响应存在偏差，无法最大限度地体验政策给企业带来的效益。人才政策应更多地偏向存量，先稳定存量人才即现有人才，才能更好引进新人才，建议给好的企业一定人才认定的名额，协助企业留住人才。——深圳市兆驰股份有限公司副总裁 金从龙

目前园区内企业有90家左右，总的办公

人数最多达到3000人，本科以上学历人员占40%-50%。建议建立区域性的人才库，按照等级的方式，根据个人的综合素质和工作经历，按照标准进行评星，在龙岗人才库中设评分认定。另外，选一批优秀的企业挂到创意人才库中，同时建立区域人才交流平台，文创企业可以发布用人需求，在一定时间和范围内形成企业和人才之间互动。建议多举办文创活动赛事，为企业员工的自我学习提升提供更多的机会。——万科星火ON-LINE 总经理 虞淑琴

大芬油画村画家最高峰达几万人，硕士研究生学历有一两位，其他主要是来自各大艺术院校的专科生。截至目前，有30多名中国美术家协会会员。大芬村的产业链非常完整，这是最诱人的地方，不管是从低端到高端，从人才居住到人才培养，大芬村的人才基本都是大芬村培养的，外面来的人才很少。所以产业链发展得好，才是留住人才的关键。建议进一步完善产业链，同时加强对自身人才的培育。周边的环境配套等方面，也是实现产业发展、人才流入的重要因素。

——大芬油画村美术家协会主席 李铁香

发展人才的基础必须建立在优秀的平台上，这个平台就是企业。企业进来了，人才也就来了，因为企业是带着人才一起来的。建议对创意产业人才落户深圳给予考虑，目前很多人还不是深户，这些人一旦成了深圳户籍人口，就可以解决随迁及子女上学的问题。同时，建议由政府牵头，成立龙岗区影视协会，形成集聚效应，组织影视行业多交流。——深圳市叁鑫文化传播有限公司董事长 刘艳杰