

关于宁波市高层次创新型人才队伍建设的研究

沈欢

慈溪市留学人员创业服务中心

DOI:10.32629/ej.v2i5.230

[摘要] 人才是最宝贵的资源,谁抢占了人才制高点,谁就掌握了竞争主动权。本文在于把宁波在高层次创新型人才队伍建设中好的经验总结出来,把目前存在的不足查找出来,并结合实际提出新的思路和方法,为宁波加快推进创新型人才队伍建设提供有益借鉴。

[关键词] 新型人才; 队伍建设; 研究

近年来,市委、市政府坚持以科学发展观为统领,深入实施人才强市战略,人才工作力度不断加大,人才工作机制不断健全,人才工作环境不断优化,人才队伍建设特别是高层次创新型人才建设取得明显成效。

1 宁波吸引高层次新型人才的优势及需求状况

1.1 主要优势

1.1.1 迅速提升的经济地位与优良的软硬件设施,活跃的创业及商业环境,雄厚的经济实力,再加上优越的交通区位优势,对海外高层次人才有着非常强的吸引力,有力地推动宁波市整个基础设施的建设,大大优化投资环境,提升区位优势,吸引国内外产业资源,对宁波市产业结构的优化升级和经济的可持续发展产生积极和深远的影响。

1.1.2 快速发展的科教力量与独具特色的创业园平台。通过加大科技教育投资,与国内外重点院校和科研机构的合作发展迅速,建设留学人员创业园区和创业孵化器,宁波高等教育水平和科技实力得到长足提升,为海外高层次留学人才提供了坚实的科研基础及创新创业平台。

1.1.3 资源丰富的“宁波帮”为引进海外高层次人才提供了便利的中介桥梁。海内外的“宁波帮”秉承了义利双行的优良传统,富而思源、富而思报,反哺家乡建设,为宁波这座城市不断注入新的活力。

1.2 需求状况

1.2.1 经济全球化与提升宁波国际竞争力对国际化人才的需求。国际化港口城市的建设,需要大量通晓国际商务、国际营销、现代物流和国际资本运作的高层次专门性人才,相比之下,宁波这方面的人才仍比较缺乏。

1.2.2 产业转型与升级对高层次专业人才的需求。宁波产业发展已经到了转型升级的关键时期。未来宁波发展的战略中,传统制造业向现代制造业提升、传统物流走向国际现代化港口物流、现代服务业支持传统产业核心竞争力提升以及高新技术产业的发展等,都面临着对高层次、国际化人才的巨大需求。

1.2.3 城市创新能力提升与对创新型人才的需求。宁波的创新能力评价,按照专利数标准,在15个副省级城市中始终位居前列,但宁波创新能力在地市级及以上城市居中。基

于宁波已被列为国家创新试点城市和在自主创新方面存在的不足,未来引进创新型海外高层次人才应长期持续加大力度。

2 宁波市高层次创新型人才建设存在的问题

宁波作为一个开放的港口城市,虽然人才队伍质量要有大的提升,总量持续增加,结构更加合理,创新创业能力大幅提高,人才发展环境进一步提高,人才队伍建设特别是高层次创新型人才建设取得一定成效,但从总体上来看,人才总量不足、吸引载体偏少、环境不够优化等问题还相当突出,已成为制约经济社会发展的主要瓶颈之一。

2.1 高层次创新型人才总体数量不足

全市具有副高以上职称或硕士以上学历的人才占比仍显不足,与国内同类的先进区域相比差距很大,创新型拔尖人才,特别是高层次领军人才极度缺乏。高层次创新型人才分布状况不够合理,大部分集中在机关事业单位,而且80%以上的高层次企业人才仍旧集中在劳动力密集的传统产业。具有较高专业水平和较强业务能力的企业高级经营管理人员和高级技工更是匮乏。

2.2 企业人才结构有待改善

企业是人才开发主体,人才是企业发展的“核心要素”,人才开发中尤其要突出企业人才开发。但与总量规模的快速扩张相比,流向企业的高学历、高职称人才比例明显偏低。因此,在不断强化企业人才优先开发地位的同时,宁波还要不断地创新政策举措,进一步提升企业人才优先开发层次水平,优化企业人才结构。

2.3 高层次创新型人才吸引载体偏少

近年来,市委市政府和有关部门先后出台了一系列政策文件,各地各留学生创业园也先后制订实施了各具特色的吸引海外高层次人才的政策措施。但是全市产业结构层次还比较低,民营中小企业比重大,高技术产业比重较小,产业转型不够快,决定科技创新人才的集聚程度不高。

3 宁波市加快推进创新型人才队伍建设的对策建议

针对宁波市创新型人才队伍建设目前存在的问题,本文认为应该从创新型人才的引进、培养、使用、保障等方面综合考虑,完善和创新人才队伍建设的机制,建立健全人才队伍建设的政策。

3.1完善和创新人才引进机制,通过多种渠道和方式引进人才

3.1.1完善创新型人才引进政策体系。良好的政策措施,是吸引高层次创新型人才集聚的基础和前提。要以崭新的理念,重新审视和制定人才引进政策,做到“引有所依,引有所用”。加大资金扶持力度,鼓励国内外高校、科研院所和大型企业来宁波市设立分支机构和研发机构。拓宽高层次创新型人才引进“绿色通道”。对引进的高层次创新型人才,在创业经费资助、住房补贴、配偶就业和子女入学等方面提供更为优越的条件。继续兴建“人才公寓”,重点解决高层次创新型人才安居难题。

3.1.2实施高层次创新型人才“柔性流动”制度。突破国界、地域、户籍、身份等制约,按照“不求所有,但求所用”原则,人才流动可以“户口不迁、关系不转、来去自由”。要充分发挥宁波市地处长三角都市圈的独特区域优势,积极鼓励企事业单位以短期服务、委托项目、合作研究、技术入股、企业顾问、人才租赁等形式引进人才,真正实现创新型人才资源的跨地区、跨行业优化组合,达到“为我所引,为我所用”的引才目标。

3.2完善培养机制,促进高层次创新型人才迅速成长

3.2.1制定完善高层次创新型人才培养规划。加快高层次创新型人才培养和开发是应对人才激烈竞争局势,提高综合竞争力的战略选择。要制定完善人才资源开发总体规划,明确人才培养与开发的指导思想、战略重点、战略对策,引导创新型人才向区域支柱产业聚集,向人才缺口领域转移,共同致力于提升区域人才整体实力,实现人才开发融合、优势互补、共同发展之路。

3.2.2加大高层次创新型人才继续教育力度。全面开展以改善知识结构、增强创新能力为目标,以新理论、新技术、新方法、新技能、新知识为主要内容的继续教育工作。同时围绕宁波市科技进步和社会发展中的重大课题,通过举办高层次创新型人才高级研修班,邀请国内著名专家、学者和知名企业家来宁波讲学等方式,加强创新精神教育,努力提高高层次创新型人才的个体综合素质。

3.3创新使用机制,充分发挥高层次创新型人才作用

3.3.1健全完善用人机制。探索高层次创新型人才的选用机制,疏通人才的交流渠道,实现人才身份职业化、配置市场化、素质现代化。深化事业单位用人制度改革,完善公开招聘、竞争择优、双向选择、岗位聘任、合同管理选人用人方式。

3.3.2建立事业留人制度。充分了解高层次创新型人才的个人需求和职业发展意愿,为其提供富有挑战性的发展机会,创造开拓发挥的最大空间,让高层次创新型人才能在工作中有发言权和一定的管理决策权,提供适合其要求的上升道路,让其能够随着组织的成长及贡献,获得公平的职位升迁,获得创造新事业的机会,使之与组织结成长期合作、荣辱与共的伙伴关系,为组织尽心尽力的贡献自己的力量。

3.4构建保障体系,促进高层次创新型人才稳步发展

3.4.1强化创新资金保障。牢固树立“人才是资本、人才投入是最大效益投入”的观念,确保并逐步提高用于人才资源开发的比重。充分发挥政府财政投入的导向作用,继续在每年的财政预算中安排必要资金用于推进人才强市战略的重点项目。积极引导社会力量投入人才事业,研究制定财政、投融资等方面的优惠政策,鼓励和支持用人单位、个人和社会多渠道进行人才投入。

3.4.2优化人才发展空间。加大舆论宣传,宣传“科学技术是第一生产力”、“人才资源是第一资源”、“第一把手”抓“第一资源”观念,形成人才强市的社会认同,确立人人争做贡献、人人立志成才、人人都能成才的社会舆论导向。改善创业环境,进一步简化审批程序,提高行政效率,规范政府行为,为高层次创新型人才创业提供良好的政府服务,提供公平、公正、舒心的工作环境。

[参考文献]

[1]本报评论员.开创高层次人才队伍建设新局面[N].吉林日报,2015(04):1.

[2]赵波.“创新型人才”与企业互为依存[N].现代物流报,2015(04):02.

[3]李蕊,赵磊.大力培养创新型人才[J].成才之路,2014(28):3.