

3

制造业人才各产业信心指数表

序号	产业	2017	2018	增幅
1	制造业人才	49.3	49.3	0%
2	电子信息	49.3	49.3	0%
3	生物医药	49.3	49.3	0%
4	高端装备	49.3	49.3	0%
5	汽车制造	49.3	49.3	0%
6	绿色石化	49.3	49.3	0%
7	新材料	49.3	49.3	0%
8	节能环保	49.3	49.3	0%
9	海洋经济	49.3	49.3	0%
10	现代服务业	49.3	49.3	0%
11	其他制造业	49.3	49.3	0%
12	其他服务业	49.3	49.3	0%
13	其他制造业	49.3	49.3	0%
14	其他服务业	49.3	49.3	0%
15	其他制造业	49.3	49.3	0%
16	其他服务业	49.3	49.3	0%

“招人越来越难了！”

企业大量要人才，那人才容易招到吗？

第三张表格（如上图），是制造业人才各产业信心指数表，指向的是各大产业对能否招到所需人才的信心高低。

相比去年，应该说今年制造业企业在人才招聘上的信心是有明显增强的，但信心指数均值49.3，还是低于50的基准线。

从产业类别来看，新一代信息技术、生物医药、高端装备、汽车制造、绿色石化等产业，企业招聘信心指数只有40左右，说明这些产业的专业技术人才市场供给明显不足，部分细分领域的高层次技术人才招聘非常困难。

据宁波市人社局方面介绍，具体到岗位类别，高层次技术人才、制造业技术研发人才和高技能人才，依然很难招到，企业的招聘预期普遍较差。

近年来发展势头迅猛、正强势切入智能汽车领域的均胜，对此感受强烈。

回顾在宁波均胜电子股份有限公司人力资源部的10年，王经理沉吟半晌，脱口而出的便是这句话：“招人越来越难了！”

究竟有多难？

她提到一个细节：往往招聘启事挂出去，虽然陆陆续续都能收到一些简历，但距离真正招到人还要过上半年，“甚至更久”。

均胜目前需求较大的岗位有三类，分别是软件开发类、高层管理岗和拥有外语能力的技术人员。某种程度来说，招软件开发类人才，均胜不是在和汽车零部件企业“抢人”，反倒是和互联网企业、创新创业公司在“抢人”。

现实却是，好的高管、工程师、毕业生一直稀缺，跟不上均胜当前迅猛的发展速度。这让均胜的HR团队每天都处于“招人”的高压中。

4

引才工作成效初显

事实上，从去年年底开始加入城市“抢人大战”战团以来，宁波在人才引进方面花的力气和成效，是可圈可点的。

有数据显示，今年上半年——

全市新增各类人才11万人，同比增长22%，总量超过230万人；

新增高技能人才2.3万人，总量达39.8万人；

接收高校毕业生数、迁入户口数同比分别增长20.9%、30%，均创近年来最高增幅。其中，新引进硕士、博士同比分别增长64.6%、60.6%。

去年年底以来，宁波全职引进2名两院院士、3名外国院士，“甬籍院士”全职回归实现零的突破。

围绕产业创新之需，柔性引用顶尖人才26人、“国千”“国万”等领军人才68人，均实现同比翻番增长。

今年“3315系列计划”——包括集聚先进制造人才的“3315计划”、支持民间资本引才的“3315资本引才计划”、集聚城市经济人才的“泛3315计划”，共受到1248名人才的青睐，申报人才同比增长44%，其中更有1名诺贝尔奖获得者、12名国内外院士、92名“国千”前来申报项目。

猎聘网发布的2018年二季度数据也表明，宁波人才净流入率增幅达7.41%，居全国城市第二位；人才净流入率达6.93%，居全国城市第六位。

不过，市人社局相关负责人表示，虽然近年来宁波积极引进国内高质量高校和科研院所、职业培训机构落地，广泛开展了制造业相关的人才培养工程和项目，制造业人才供给结构得到优化，但与先进制造业快速发展对创新人才需求的增长速度相比，企业人才需求在短期内尚无法得到满足。宁波在引才这件大事上，还需要继续高歌猛进。

正如省委副书记、市委书记郑栅洁说的：“今天的宁波求贤若渴、惜才如金，比任何时候都渴求人才、需要人才。”

人才是战略资源、第一资源，没有大规模高质量的人才作支撑，就很难改变科技竞争、经济竞争格局中的跟跑地位。人才之于宁波推进高质量发展的意义，无需赘言。

引进人才是基础，而如何留住人才、用好人才，为人才搭建平台，营造更好的发展空间，则是关键。

在这一点上，宁波需要做、加快做的事，不比引才少，比如好的城市形象、更优的人才生态圈、更聪明的资本、更独特的企业文化、更多元的发展平台……

江丰电子人力资源部总监陆玲玲就表示，宁波需要加强对城市品牌的整体营销，像武汉、杭州等城市一样宣传好城市风情、城市人文和创新创业的环境。

激智科技办公室主任邵丽珍也说，公司很多人才定居在上海，来宁波定居的可能性很小，为了事业，不少人都是每周开车往返于沪甬两地，公司未来会持续并购一些企业，但如何吸引被并购企业的人才到宁波来，还要不断优化留住人才的生态。

奥克斯人力资源部HR更是坦言，人才留下来的因素和宁波的经济发展、宁波在长三角经济带的定位以及城市带给他们的幸福感不无关系，但高端人才的引进、使用和留住，还需要依靠改进完善人才工作管理体制、创新人才工作机制。

宁波经济的未来，宁波的未来，很大程度上或系于此。