

打造人才生态最优市

让人才对宁波“一见钟情”“日久生情”

本报记者 黄合 通讯员 勇祖轩

编者按

如何让科技创新的“短板”变成“长板”？如何实现爬坡过坎的经济转型突围？

在四明大地，一场关于人才发展体制机制的改革正在如火如荼地展开。出台极具吸引力的人才政策、搭建高层次的创新平台、引入市场的主体作用、全面推行“妈妈式”服务……频频出招的宁波，旨在打造放眼全国的人才生态最优市。

穷则变，变则通，通则久；改革之后，人才发展的“红利”不断释放。

据统计，目前宁波人才总量达192.1万人，其中中高级职称人才37万余人，海外高层次人才8000多人，自主申报入选国家、省“千人计划”分别为75人、198人，入选国家“万人计划”13人，有97个高端团队和333名海外高层次人才入选“3315计划”，在经济转型发展上发挥着重要作用。



宁波创新创业学院成立。

(市委人才办供图)

知名专家、千人专家、海外人才等2200余人参会，更是推动地方政府以机器人产业作为发展智能经济的突破口，现场签约智能经济等领域人才科技项目20个，涉及金额200多亿元。

关键词:高端平台 搭建舞台,发挥人才虹吸效应

中科院宁波材料所、兵科院宁波分院、麻省理工学院宁波(中国)供应链创新学院、复旦大学宁波研究院、西电产业园、浙江大学工研院、诺丁汉宁波新材料研究院、宁波中物激光与光电技术研究所、意大利CSMT(中国)中心……

栽好梧桐树，方能引得凤凰来。针对知名高校少、大院大所少的短板，宁波在人才创新平台建设上持续发力，以新材料科技城和国际海洋生态科技城为支撑，“千人计划”产业园为抓手，专门出台了最高支持1亿元的引进共建科研院所政策，引进建设了一批具有影响力的高端平台，充分发挥人才的虹吸效应。

在宁波中心城区的东北角，有一块寄予着宁波下一步产业转型升级希望的“人才航母”——新材料科技城。这里，是宁波市探索人才管理改革的试验平台、人才引领自主创新能力提升的核心平台，出台人才管理改革试验区专项政策，在财税、土地、金融、科技、职称、身份、户籍、医疗等11个方面先行先试，开创了“宁波经验”。如今，已集聚各类人才6万人，其中国家、省“千人计划”专家92人。

在美丽的东海之滨，有一块寄予着宁波“一带一路”战略实践的沃土——国际海洋生态科技城，这里也将是宁波市海洋产业人才的集聚高地。目前，正在加快建设宁波海洋研究院、宁波大学梅山海洋科教园、海洋金融小镇等重点平台，985高校河海大学梅山研究生院、211高校对外经贸大学梅山校区将于近期落地，未来五年，这里将集聚国家级科研机构5家以上，基本建成国际知名的海洋科技创新示范区。

搭起舞台，备好“干货”，才

能吸引人才来此创新创业。近年来，我市抓住“千人计划”人才科研项目产业化、生产经营规模扩大等契机，在全市布点建设“千人计划”产业园，已建成余姚、宁海园区，大力引进和支持“千人计划”专家前来创新创业。其中，余姚园区聚焦新装备、新材料、新能源与节能等5大主导产业，已集聚国家、省“千人计划”专家43人、19人，累计注册项目71个、投产项目29个。

集聚高端智力，方能发挥创新能力。通过与重点高校、科研院所、龙头企业共建分校、分院、分园等方式，加快建设院士工作站、学会服务站、博士后科研工作站等创新平台，宁波累计建成院士工作站87家、学会服务站13家、博士后科研工作站100家；全市引进共建各类创新平台400余个，实现人才科技创新与经济社会发展深度融合。

关键词:市场作用 投入“鲶鱼”，激发人才创业活力

鼓励事业单位科研人员向企业一线流动，经本单位同意，人事关系5年内保留在原单位。

打破人才激励“大锅饭”，鼓励科技人员“离岗创业”——对于长期埋头搞科研的高校、科研院所的科研人员来说，去年出台的这项市场化人才激励机制，无疑就像一枚“强心剂”，让尚在“身份”和“创业”之间徘徊的他们眼前一亮。据悉，为解决人才发展长期存在的体制机制问题，宁波充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，积极运用市场机制引才，引进市场主体共建创业载体，建立市场导向的人才聘用、激励制度，健全市场化人才管理体制，在一汪春水里投入“鲶鱼”，彻底激发人才创新创业的活力。

人才选用，不再由政府“大包大揽”。今年，我市出台加快发展人力资源服务业实施意见，每年安排500万元资金，推动人力资源企业向“人才+资本+互联网”全链条创投企业转型。在松动的土壤上，由社会力量建设运营的人才项目孵化平台拔节而生，累计建成市

级以上孵化器26家，其中国家级8家、省级5家，已培育毕业企业1300余家，在孵企业近1700家，拥有“国千”专家26人、“省千”专家34人。

人才评价，不再单看学历、职称。我市探索构建市场、用人主体、专业组织联动的多元评价模式，深化技能人才自主评价，推进企业职称自主评价和技能人才自主评价试点，建立健全政府主导、企业自主、行业协会参与的多元化人才评价机制，在32家企业开展工程师自主评审、授权2个行业协会自主开展中级职称评审，在3200余家企业开展技能人才自主评价。

人才激励，不再成为无解的烦恼。为了加快产学研之间转化，我市专门设立1亿元科技成果转化基金，支持科研人员转化科技成果，提高科研人员科技成果转化收益。

关键词:配套服务 “妈妈式”服务,提升留才软环境

“无论是人才招聘，还是日常服务，我们感到了来自政府的关怀。”2013年，39岁的海归博士楼军龙回到鄞州，创办了宁波量化硅谷投资管理有限公司。今年3月，宁波赴香港专题举办2016宁波·香港高端专业人才合作与发展对接洽谈会，着力破解我市金融人才不足的现状。楼军龙在活动中成功找到了4名优秀的宁波籍人才，让自己的企业“如虎添翼”。

如何帮助人才企业跨越成长发展的“达尔文之海”？在宁波，“妈妈式”服务为众多来甬创新创业高层次人才津津乐道。2014年，宁波组建运行了由25家市级部门联合、市县乡三级联动的高层次人才创新创业服务联盟，为人才提供一站式服务，截至目前已提供人才服务近万人次。

变被动为主动，服务必须“私人订制”。针对人才创办企业个性化困难，我市组建了“助创专员”队伍，为人才企业提供“一对一”和组团式跟踪服务；针对专业人才引进难问题，实施了“3315计划”企业人力资源管理提升方案，联合全球知名人力资源咨询公司开

改革举措

- **创新人才引育举措,集聚产业发展高端人才**
构建“五网”体系引育人才
创新扶持政策引育人才
举办重大活动引育人才
- **打造人才发展平台,发挥人才虹吸效应**
打造“两城”人才高地
建设“千人计划”产业园
共建科技创新平台
- **发挥市场决定作用,激发人才创新创业活力**
建立市场化人才选用机制
建立市场化人才评价机制
建立市场化人才激励机制
- **秉持“妈妈式”服务理念,提升人才发展软环境**
提升创新创业服务的精准度
提升人才发展成长服务的持续度
提升家庭生活服务的贴心度

数说改革



目前,全市人才总量达192.1万人,其中,中高级职称人才37万余人,海外高层次人才8000多人,自主申报入选国家、省“千人计划”分别为75人、198人,入选国家“万人计划”13人,有97个高端团队和333名海外高层次人才入选“3315计划”



截至去年底,“3315计划”人才和团队共创办企业231家,其中140家已实现销售、76家已实现盈利,2015年实现销售额28.8亿元、利税4.9亿元;累计获发明专利1171项,开发市级以上新产品582项

洪茜茜 制图

设人力资源领导力工作坊,帮助提升人力资源管理能力;针对人才项目融资难问题,成立了海邦基金、天使基金、创投基金,组建“才·富”公社和基金,在高层次人才和民营资本、投资机构等资源要素之间搭建起合作“桥梁”,助推人才与资本融合发展。

不仅“扶上马”,还要“送全程”。为了提升人才发展成长服务的持续度,宁波通过建设创业创新

学院、股权交易中心,发展天使投资、风险投资和科技信贷融资,布局建设各类众创空间、孵化器、加速器,为人才提供持续性的服务保障。

与此同时,宁波实施以住房、家庭、健康为重点的“3H(Housing、Home、Health)工程”,解决人才在住房保障、医疗待遇、子女入学、家属就业、户籍管理等方面的困难和问题。近年来安排人才房1.2万余套,发放安家补助、住房补贴超2亿元。

案例

回放

江东:发挥市场机制,让引才更为高效

专项扶持政策、园区建设专项意见、产业发展3年行动计划——在人力资源产业的发展中,江东出了一系列的含金量很高的政策“组合拳”,引导人力资源服务产业发扬专业优势,提高人才供给的质量和效率。

江东区委人才办表示,在人力资源服务领域,过去政府习惯于大包大揽,不管是政策制定、日常管理,还是招聘、派遣、培训、咨询等具体实务,什么都亲力亲为,结果却并不尽如人意,政府服务的时效性、专业度和企业的要求存在差距。

对此,江东区狠抓激励,利用市场机制,帮企业理才、助人才升值。

其中,对入驻广场的人力资源服务企业给予前2年100%、后2年50%的税收补贴及3年内最高75万元办公用房租金补助;同时,鼓励支持企业结合实际进行创新,打造自主品牌,每年都会评比一批创新团队,对一些单位通过人才纳入服务业英才百人计划,给予每人每月2000元为期3年的政府特殊津贴。

值得一提的是,为了助企“猎才”,江东区特别组建猎头服务联盟,出台政策对人力资源服务公司引进并自主申报入选市以上“千人计划”的给予最高60万元奖励,对用人单位通过人力资源服务公司引进高层次人才给予最高50%的“猎头”费补贴,同时,通过定期

发布紧缺人才开发导向目录、举办各类人才招聘会等途径,为“猎头”公司服务用人单位和人才提供有效的对接平台。今年还聘请人力资源服务公司专业人员担任“理才助理”,帮助人才企业做好人力资源体系架构,从根子上提高企业引才能力。

目前,江东已实现人力资源外包、派遣、培训、招聘、测评、猎头、咨询、互联网平台等全产品供应链,走出了“人才+资本+互联网”的引育才新模式;同时,半数以上的人力资源服务机构组建了研发团队、研发中心,加速企业研发创新,已推出8大门类120余种服务产品,创新率在20%以上。

鄞州:创新评价体系,鼓励“工匠型”人才

企业人才如何评价?看学历,看职称,还是看资历?

今年以来,鄞州区在全省范围内率先推出不分行业领域的企业实用人才评价体系,按照能力、实绩、贡献等动态、多元的标准,“以实绩论英雄”,评选“鄞州工匠”“鄞州银匠”,构建起与市场、用人单位、专业组织联动的多元评价机制。

企业“主体推荐”、行业“认可推荐”、社会“品德推荐”——在该企业为主的评价体系中,打破了以往人才评价中政府主导的模式,将人才评价的话语权重新交还给企业,评价标准也从唯学历到重工艺,从唯职称到

重贡献,将传统制造业、战略新兴产业、生产性服务业的一线技术人才一并收录其中。

其中,主持或作为核心成员开展省级以上重点项目的负责人,获得2项以上授权发明专利或3项以上软件著作权并已实施产业化的前3位核心完成人,获得省部级及以上政府有关部门颁发的相关荣誉或奖项的员工,这些对企业发展做出重大贡献的企业人才,可以突破职称等人才评价的限制,有机会直接被评为“鄞州工匠”。

与此同时,鄞州区给予“工匠型”人才许多原本“专属”于高层次人才的政策待遇:发放“鄞州金

匠”1000元/每月、“鄞州银匠”500元/每月,累计36个月的工作生活津贴,分别等同于在鄞高级技师和副高级职称人才的该项待遇;在证件办理等方面给予一站式“绿色通道”服务,在医疗保障、安居保障等方面,享受“专属式”服务保障。

鄞州区委人才办相关负责人表示,此次改革之举,主要是为那一批在一线深耕细作的“能人”该有的“名分”,鼓励他们弘扬“工匠精神”、扎根专业领域,使“工匠”真正受到尊重。据统计,该区近万名企业人才能够享受到与高层次人才等同的政策保障和待遇水平。