

# @海内外人才,快来宁波刷新干事创业获得感 以“大变革”激活“大动能” 宁波出台人才新政30条



记者 黄合 通讯员 勇祖轩

站在竞争加剧的世界舞台,面向加速变革的创新时代,人才工作到底如何为一座城市的高质量发展赋能?

本周,宁波重磅出台《关于加强和改进新时代人才工作 加快建设世界重要人才中心和创新高地战略支点城市的若干意见》(以下简称人才新政),时隔4年全面系统升级人才政策,以改革人才发展体制机制为抓手,为撬动创新活力、激发发展动能重塑有力支点。

全方位构建宁波人才谱系、改革人才授权松绑评价制度、发挥高校聚才育才主平台作用、优化重点平台聚才机制、打响“宁波五优、人才无忧”服务品牌、构建人才工作整体智治体系——6方面30条政策意见纲举目张,既固化下宁波近年来人才工作的好经验好做法,也展现了宁波对海内外各类人才的无限渴求和期待。

填空白、补短板、扬优势,不求高求全,重实效实用——这一份人才新政正如千年文化古城宁波的城市特质:真诚而包容,求真而务实,以硬核“招式”给人才实打实的获得感,与宁波共成长,来宁波向未来!

## 重点平台 专项定制 授权松绑 激活高层次人才“原动力”

风景秀丽的甬江之畔,去年5月正式挂牌的甬江实验室坐落于此。

仅仅成立一年有余,这里就引进了8支高水平研发团队、20多名学术带头人和近200名科研人员,一批毕业于世界一流高校且拥有丰富研发经验的“80后”“90后”青年来甬全职加入实验室,在这里智创未来。

高效的背后,恰恰是授权松绑的人才体制机制改革在发挥作用。今年初,甬江实验室率先开展“两个直接”“三个自主”人才政策综合改革试点,不把人才称号、学术头衔作为项目承担、职称评定、岗位聘用、薪酬待遇确定的限制性条件,真正让研发机构平台成为引育人才的主角。

在升级版人才新政里,这些改革探索进一步“落地生根”。

新政明确,鼓励甬江实验室自主制定引才管理体系,实验室自主认定的人才可直接享受市级相应人才政策、自主遴选并择优举荐的人才项目可直接认定入选甬江人才工程和顶尖人才集聚行动,在人才引进聘用、项目组织管理、经费使用等方面赋予实验室充分自主权。

不仅如此,新政还为战略科学家、顶尖人才等高层次人才定制了专项“授权松绑”的政策,

确立了“无事不扰、有事立办”的导向,立志将这些高层次人才从“繁文缛节”和“无穷的报表和审批”中解放出来,让他们静心做学问、心无旁骛抓创新。

比如,新政提出,要培养集聚一批战略科学家、顶尖人才,根据人才创新创业贡献给予持续支持;完善科学家本位的科研组织体系,赋予人才更大技术路线决定权、经费支配权、资源调度权;重大创新平台引进并择优举荐的人才团队,可直接进入甬江人才工程专家终评环节,允许科技经费的间接费用部分按照不超过直接费用扣除设备购置费后的50%比例列支。

“表面上看上去是‘松绑’,实际上体现的是党委政府对各类人才的充分信任。”宁波大学科技处处长李砚硕说。中科院宁波材料所人力资源处处长孙清华则表示,直接举荐人才这个点,对于稳定团队和吸引优秀人才,是非常大的利好。

此外,针对科研人员,新政也明确要改革科研经费管理机制,在人才类和基础研究类科研项目中推行经费包干制;改进科研人员因公出国(境)管理方式,从科研经费中列支的国际合作与交流费用不纳入“三公”经费统计范围,不受零增长要求限制。

## 重点企业 自主评价 谁使用谁评价 树起人才评价“风向标”

几个月前,30岁的吉利汽车研究院(宁波)有限公司的资深技师、主任工程师范武,顺利通过了浙江省汽车行业高级工程师职务任职资格评审委员会的评审,拿到了“高级工程师”职称证书。

和过去不同,这一次高级职称任职资格评审授权的主体,不再是省级的机关职能部门,而是以汽车行业龙头企业——吉利汽车集团有限公司为主组建浙江省汽车行业高级工程师职务任职资格评审委员会。

“我们在设计人才认证的相关条件时,不是以论文、专利这些传统要素为主,而是把话语权、评价权交给市场、交给企业,看人才对企业的实际贡献,以实绩论英雄。”领衔“高评委”组建和评审等工作的吉利控股汽车工程高研院执行院长石军平说。

“谁使用,谁评价”——简简单单的6个字,背后则涉及人才评价管理模式的一系列改革。

为了继续扩大改革试点的成果,此次人才新政明确了要建立市场化社会化人才评价机制,深化职称制度改革,对获批准承接省级行业领域高级职称评审的单位

给予支持;对制造业“大优强”企业,探索建立以人才贡献、年工资性收入等为主要标准的人才认定机制。

与此同时,新政明确要支持制造业“大优强”、单项冠军、专精特新“小巨人”等重点企业和完成首台(套)、首批次、首版次的主要专业技术人员,申报省高层次人才创新型人才职称“直通车”评审;建立企业举荐人才制度,符合条件的企业可择优举荐人才直接进入甬江人才工程集中遴选终轮专家评审环节,或按有关标准直接认定入选甬江人才工程。

“宁波是制造业大市,企业是人才工作的主体,也是技术创新的主要力量。只有激活人才的评价使用机制,才能真正激发一座城市创新创业的最大热情。”市委人才办相关负责人说。

截至目前,我市已有海天集团、吉利汽车等龙头企业主导制订高级职称评价标准并组织开展省级评审,300多家用人单位开展职称自主评价,全市60%以上的产业技能人才由市场自主认定,大大改变了过去企业优秀人才在职称评定上“卡壳”的情况。

## 赋予人才更大的权利



### 技术路线 决定权



### 经费支配权



### 资源调度权

## 重点人群 政策倾斜 青睐有加 集聚搭建青年人才梯队

不需要熬资历,不需要等机会,只要有才华有能力,就可以作为团队带头人和国际一流大咖团队、最前沿的领域大牛面对面对话——“90后”胡博士,前年刚刚从清华大学毕业来到均胜集团国家级博士后工作站。

“当前的宁波,正在全力打造‘全球智造创新之都’。这是一座城市的恢宏蓝图,更是我人生的锋芒所向。我相信,崇尚‘硬科技’的我,一定能够在宁波这座机遇之城,耕耘收获,更上一层楼!”胡博士说。来甬后,他已授权3项发明专利,发表了1篇SCI论文。

青年,活力,朝气,蓬勃。早在3年前的谷雨日,宁波就吹响了打造“青年友好城”的号角;2年前出台的甬江人才工程更是专门设立青年人才专项,持续加大对青年人才的引进培养力度。2021年宁波新引进大学毕业生21.6万人,同比增长30.7%。

这一次的人才新政,再次开

足马力,继续对青年人才青睐有加。青年科技人才项目支持、优秀外籍青年科技人才工作生活津贴、青年人才租房补贴……一揽子务实举措将“青年决胜未来”的理念贯彻到底。

根据人才新政,宁波计划要造就规模宏大的青年科技人才队伍,特别是要建立阶梯式青年科技人才培养支持体系,人才计划向青年人才倾斜,符合条件的海外优秀青年人才,可直接认定入选甬江人才工程。

与此同时,新政也加大了对博士后工作站建设、博士后和优秀硕博来甬等支持力度。

比如,支持用人单位建设博士后工作站,对进站博士后研究人员给予最高60万元生活补贴,对出站一年内留(来)甬首次就业的博士后研究人员给予最高60万元补助,对评估优秀的博士后工作站给予奖励;支持中东欧等国家青年人才来甬开展科研合作,符合条件的给予生活津贴。

## 重点服务 人才无忧 “宁波五优” 打造宁波标识性服务品牌

### ◆ 宁波聚焦建设“一城三地”



### 全面迭代升级 ◆ 人才新政 30 条 ◆

扫一扫宁波“人才码”,一幅宁波的就业创业大美蓝图顷刻打开——不仅能实现7天免费入住驿站,还能按照入住青年专业、学历等信息,“点对点”推荐相关岗位。不久前,旅游管理专业的大学毕业生江晨,入住北仑青年人才驿站,就有工作人员上门推荐对口求职工作:“太幸福了吧,没想到在宁波求职这么顺利。”

择一城,爱一生。对于人才来说,选择城市扎根奋斗的原因,可能并不仅仅是个人收入、地位那么简单。平台的发展、个人的成长、生活的便利等,都是需要被纳入考量范畴的重要选项。

近年来,我市主打“线上+线下”特色服务体系,以数字化理念打造“浙里人才管家(宁波)”,建设宁波“人才码”,2021年以来90万余人次扫码享受政策兑现、免费公共交通出行、免费场馆健身等在线服务。同时,宁波建成12家宁波人才之家,实现各区(县、市)全覆盖。

这一次,人才新政里再次亮出了“宁波五优、人才无忧”的服务品牌。通过优化人才激励制度、构建“财政+金融”人才支持体系、优化人才生活安居保障体系、加大人才综合保障力度、强化市场配置和服务人力资源作

用,为来甬创业创新的人才切实减少“后顾之忧”。

初来乍到,安居是不少人才最为关心的实际问题。人才新政明确,要丰富货币补贴、实物配置等人才安居方式,积极培育住房租赁市场,支持市场化配建人才安居专用房,筹集建设保障性租赁住房;打造一批高品质人才社区,构建集办公、生活、交友、休闲于一体的全链式人才生态圈。

创业创新,金融的“活水”必不可少。新政提出,畅通“人才投”“人才板”等直接融资渠道,引导各类社会资本对人才项目予以重点支持;鼓励私募股权基金参与非上市人才企业股权投资,对符合条件的给予补贴;鼓励金融机构对人才及人才企业单列专项信贷计划。

新的战鼓已经敲响,新的征程已经开启。

聚焦市党代会提出的人才发展“一城三地”目标,宁波正在快马扬鞭,瞄准关键靶向、办好关键小事,推进政策兑现便利化、人才服务体系化,真正让宁波成为近悦远来的人才高地、逐梦圆梦的人才福地,为加快建设现代化滨海大都市汇聚更为强大的人才力量。

图示由市委人才办提供

## 建立阶梯式青年科技 人才培养支持体系



### 人才计划向青年 人才倾斜

## 符合条件的海外优秀 青年人才



### 可直接认定入选 甬江人才工程