

专家点评

高质量发展 离不开高端人才 的支撑

国务院发展研究中心研究员、
国研经济研究院院长 王辉

近年来,宁波和10多个沿海城市、副省级城市一样,经济发展一路高歌猛进。尤其是全球制造业中心正在向中国转移,而宁波就是重要一站。看中国不仅要看北京、上海等一线城市,更应该看“今天的宁波”这样的二线城市,它能生动地描绘“明天的中国”。

但当今宁波与杭州、深圳、青岛、武汉等城市相比,也面临着高教科研实力与经济实力不相匹配的问题。表现在新旧动能转换还不够快,新经济培育还不够充分,存在科技创新、模式创新、管理创新等短板。深圳、青岛、杭州、武汉等城市因为拥有、储备大量人才,从而充分发挥出创新活力。

想推动高质量发展,就离不开高端人才的支撑。宁波要在全国同类城市中再迈上新台阶,就必须成为“创新强市、人才强市”。在引进海内外高精尖缺人才、培育本土科研人才这些“短腿”方面下功夫。让人才以最小成本在宁波创业,让大学毕业生能就业、易创业、快落户、好安居,从而增加宁波城市的创新活力。

另外,可动员新一代海内外“宁波帮”回乡创新创业,打造国家海外人才离岸创新创业基地。“宁波帮”本身就是人才的代名词,从上海的崛起到香港的繁华,当年有一半功劳要归于“宁波帮”和宁波人。从宁波“走出去”的包玉刚、邵逸夫、董浩云等工商文化巨头,缔造了一个又一个传奇故事。“宁波帮”勤于思,善于言,敏于行,敢为天下先,敢争天下强。他们的创业创新精神在一代又一代地传承下去,生生不息。

当前,面临经济发展新常态、区域竞争新态势,原有经济的先发优势在逐渐弱化,发展中的矛盾和问题日益凸显,宁波正处于爬坡过坎、转型升级的关键时期。全世界也在关注宁波这类城市如何应对?在新科技、新潮流不断涌现的今天,“宁波制造”要向“宁波创造”和“宁波智造”转变,由资源依赖向技术依赖以至向知识创新引导的转变。而这一切,归根结底靠人才。

今天的宁波,是我国连接“一带一路”和长江经济带的战略枢纽。要实现高附加值、可持续的经济增长,就要“整装再出发”,重视发展高教科研板块,加速抢人才、育人才,站在服务国家战略的前沿,早日创建成中国(宁波)“一带一路”建设综合试验区。

留才故事

获“终身荣誉奖”职工 退休后每月工资照旧领

本报讯(记者 林伟) 近日,慈溪市嘉利机械实业有限公司的技工周师傅和企业签订了一个非同寻常的合同,他成了自己操作的机器的“二东家”。也就是说,折旧年限到期后,他将拥有这台机器,到时企业若需继续使用,要向他租用并支付租金。正是因为这样的“留人”措施,使企业产生了牢牢的凝聚力,110余名员工有一半以上在职工龄超过8年。

周师傅是嘉利公司40余名技工中的一个。他签订的这个合同其实早在2006年就开始施行。公司统一制订年度检修费用标准,对设备保养得当省下的维修费用,60%奖励职工。

“假如一台机器价值10万元,职工平时维护得好,即使到折旧年限后旧机器还值3万元。这样,我相当于增加了3万元的财产性收入。”周师傅说。

事实上,这个看似“亏本”的做法,却让企业得到了其他收获。“为了让折旧年限后设备的价值尽可能高些,职工对待设备就像对自己的孩子一样爱护,尽可能地延长机器使用寿命。不仅如此,员工对企业也有了归属感,这对提高产品质量和日常管理效率都有好处。”企业董事长陈百亨说。

该办法实施以来,先后有30%的职工与企业主签订了合同,其中包括20余名技工。

创业40多年来,陈百亨以诚信为本,对员工慷慨大方,坚守“永不算计工人”的诺言,从不拖欠工资,并在员工福利上花了不少心思。

为了聚才留才和回报优秀老员工,2014年起,陈百亨设立了退休员工“终身荣誉奖”制度,凡评上“终身荣誉奖”的退休员工,能享受退休前月工资的待遇。

不久前,62岁的陆师傅退休并被评为“终身荣誉奖”。“企业对我们员工真的太好了。我现在不但有养老金,企业还照旧支付我3000多元工资。”陆师傅说。为此,他现在几乎每天都会到企业去,帮忙看看设备的运行情况,顺便指导指导徒弟。

2005年,陈百亨与合伙人在海南三亚购买了一处四星级标准的酒店式疗养院,工会每年都会组织员工去疗养度假。“如果员工去过了,这个机会可以留给家人。”陈百亨说,很多外来员工为企业付出了很多,企业也要照顾他们的家人。

陈百亨坦承,这些举措把老员工留住了,但也带来了一个新问题,员工老龄化严重。为此,他除了积极招聘新鲜血液外,还购买新的自动化设备,减少操作工人。“原来需要200名工人的车间,现在只要50人,同时产值增加了,员工的总收入也同步增加。”尽管因为购买了不少新设备,去年企业亏损了,但是,员工工资还是有一定幅度的增长。

他山之石

武汉打造“大学生最友好城市” 5年要让20万学子住进人才公寓 降低大学毕业生落户门槛

近年来,二三线城市在住房、户口、创业政策扶持等多方面给予高学历、高科技人才政策优惠,发起了城市间的“人才争夺战”,很多大学毕业生不再一味地留恋“北上广深”,反而去相对生活更为舒适的二三线城市发展。

去年,武汉出台了不少引才新政,比如5年让20万大学生住进人才公寓、放宽毕业生落户年龄限制条件等。湖北省委副书记、武汉市委书记陈一新提出,武汉就是要打造“大学生最友好城市”。

5年留住100万大学生

2017年4月,武汉正式成立“招才局”,将招才引智列为“一把手工程”,并聘请陈东升、雷军等16名知名企业家为“招才顾问”和“招才大使”。当年7月,武汉市科技成果转化局成立,助力在汉高校和科研院所成果转化。

去年6月,武汉发布了《关于支持百万大学生留汉创业就业的若干政策措施》,支持大学生留汉创业就业,确保实现“5年留住100万大学生”目标。

和宁波相比,武汉在引才上有着得天独厚的条件:高校比宁波更多更好。据统计,武汉有各类高校89所,在校大学生130万人,在校大学生数量居全球单个城市前列。近年来,武汉对大学生创业就业的吸引力逐渐增强,过去4年留汉大学生逐年提升,呈现稳步增长态势。

政策措施进一步放宽大学生落户条件,针对大学生办理落户手续繁琐问题,提出毕业3年内的普通高校大学生,凭毕业证、创业就业证明即可落户。

每年建设筹集50万平方米以上人才公寓,5年内达到满足20万人租住需求的人才公寓总规模。同时,提出建立“人才住房券”制度,以奖励形式支持企业人才和大学生购、租住房。打造大学生主题社区,融合社交、分享、创业等服务功能,强化社区红色文化、创业文化建设。

在促进就业方面,扩大实习(训)见习机会和就业岗位,引导大学生到基层就业。5年内组织建设3000个以上大学生实习(训)见习基地,提前让

企业与大学生对接,“刻意为之”提高大学生就业能力。

开发1万个基层社会服务岗位,吸纳应届大学毕业生就业;从全市公务员、事业单位工作人员招录中拿出一定比例名额,定向招录在武汉市社区(村)委员会、公益岗位、“红色物业”管理岗位达到服务年限的大学生,拓展大学生职业上升空间。

建成50所以上公益性创业学院,每年提供不少于10万人次的大学生创新创业培训机会。为大学生创业“减负”,加大创业补贴,为创业大学生初期创业提供创业补贴和项目资助。

每个区提供1000个以上免费创业工位,让大学生以最小成本创业。加大创业投融资支持,为大学生创业“加码”。

截至去年9月底,在武汉落户的大学毕业生比前年同期增长311%。

本科生最低年薪5万元

去年10月,武汉引才政策再次加码,围绕大学毕业生“落户”“住房”“收入”等方面推出了一系列深化的具体措施。

《关于进一步放宽留汉大学毕业生落户试行政策的通知》中放宽了毕业生落户年龄限制条件,博士、硕士研究生不再受年龄限制,普通高校本科学历毕业生由年龄不满35周岁放宽至不满40周岁;取消了择业期限制条件,不再按毕业3年内和超过3年、普通高校和非普通高校设置不同的限制条件;取消就业创业限制条件,落户与就业创业政策“全脱钩”。

《关于加强大学毕业生安居保障的实施意见》中明确了让大学毕业生以低于市场价20%买到安居房、以低于市场价20%租到租赁房(如属于合租的可低于市场价的30%)。

在收入方面,武汉出台了《武汉市大学毕业生在汉工作指导性最低年薪标准》,确定指导性最低年薪标准为:大学专科生4万元,大学本科生5万元,硕士研究生6万元,博士研究生8万元。

记者 林伟