



“21世纪最重要的是什么?人才!”多年前电影《天下无贼》中的一句经典台词,如今,早已被各地奉为圭臬。

两会期间,奉化、北仑出台的重磅人才政策吸引了与会人员的注意,事实上,如何留住人才、吸引青年人入驻宁波的话题一直没有停止过。

今年的政府工作报告中也指出:宁波要打响青年友好城品牌,持续增加高校毕业生来甬和留甬数量。那么在取得2018年亮眼成绩的基础上,宁波如何持续发力?两会代表委员提出了不少好的建议。 □金报记者 章萍

# 怎样留住年轻人? 怎样吸引归国留学生? 怎样发挥本土企业的作用?

代表委员的真诚建议,款款说到心坎里



高校毕业生在寻找合适的工作岗位 记者 张培坚 摄

## 焦点2

### 怎样发挥本土企业作用?

#### 强化本土企业与 高层次人才项目的深度融合

近年来,宁波市委市政府高度重视人才工作,把吸引人才、集聚人才作为加快宁波发展、助力“六争攻坚”的重要战略,全力打造更具竞争力的人才生态最优市,人才工作取得了明显成效。

“去年,宁波柔性引用顶尖人才26人,‘国千’、‘国万’领军人才68名,实现同比翻番。‘3315系列计划’直接遴选支持517名高层次人才和223个高端团队,宁波全职两院院士和海外院士数量达到8名,人才净流入率跃居全国第2位。同时,集聚人才的重大平台实现突破,有力弥补了宁波本土高层次人才缺乏的现状,为宁波下步的加快发展奠定了坚实的基础。”宁波政协委员、宁波工程学院副院长鲍吉龙对照着这一个个的数据,无比自豪地说。

他还指出,当下,高层次人才项目,在专利技术方面有着先发的优势,但在市场和管理方面,却存在着明显的短板。在把技术转化为产品、把产品转化为商品方面,或多或少存在着经验不足的情况。要进一步激发企业参与的主动性,宁波本土企业经过了几十年的市场风雨洗礼,在市场和产品方面有着很强的优势。因此,如何强化宁波本土企业在招才聚才和项目对接方面的深度参与和融合,解决外来人才技术内行、管理外行的状况,发挥好本地科技人才作用,是一个值得研究的方向。

同时,建议征求重点行业企业意见,探索制订一批行业性急需人才的招才引才办法,解决行业性急需人才短缺的结构性矛盾。鼓励重点科研院所和骨干企业出台自身的人才政策,由市政府根据企业需求,为企业量身定制人才政策予以配套扶持,切实解决好他们的特需人才问题。

## ■相关新闻

### 筑巢引凤 打造“青年北仑”

本报讯(通讯员 陈盛竹 记者 郑凯侠)对于一座城市来说,如何服务好青年人,让他们在城市中安居乐业、扎根创业、建功立业,与城市共同成长,是城市发展中不可回避的问题。近日,北仑区召开了“青年北仑”相关政策解读新闻发布会,为筑巢引凤的“抢青年”政策实施提前预热。

“我们在相关政策考量上充分注重当下与长远的有机对接和融合,同时非常强调政策的引领性、吸引力和可操作性,比如在住房保障上,对在北仑首次购买家庭唯一住房的,给予1—2万元购房落户补贴,同时我们计划用五年左右时间建成青年公寓50万平方米以上,按比市场价低20%的价格向青年出售,支持合理自住需求。”在新闻发布会上,北仑区人民政府区长孙旭东详细解读了此次出台的《关于打造“青年北仑”的意见》十大条款,并表示,虽然条款不多,但含金量不低,充分体现了北仑对吸引青年集聚发展的渴望、决心和诚心。

从去年下半年开始,北仑组织专业团队,谋划打造“青年北仑”重大工程,从住房、教育、医疗、创业、信贷、个人发展等多个方面入手,出台对青年发展助力的相关政策。

据悉,“青年北仑”的具体实施细则将于近期陆续出台。

## 焦点1 怎样才能真正留住年轻人?

### 解决毕业生求职后的第一年经济压力

年轻人,是城市活力最大的渴望。为此,宁波各地相继推出了重磅政策,北仑区出台打造“青年北仑”十大政策,为青年人提供在北仑创业、就业、安居的优惠福利,这是全省最先出台的吸引青年人到区域发展的综合性服务政策。几乎同时,奉化区出台人才购房优惠政策,打响了2019年宁波人才争夺“第一枪”,博士研究生或正高级职称人才,给予购房款总额55%,最高50万元购房补贴。

“这是一个非常好的政策,对年轻人肯定有吸引力。”宁波市人大代表、宁波亚虎进出口有限

公司总经理龚利红说。

不过,她同时也指出,不仅如此,还要提高人才补贴“适用性”,关注为人才减轻求职后,尤其是求职后第一年的经济压力。

“当下,我市的人才购房补贴、创业补贴等多项政策大大减轻了在甬工作的高校毕业生安家、置业的经济压力,但大部分初入职场的普通本科毕业生,在入职第一年没有购房、创业的规划,他们在入职第一年往往都面临比较大的经济压力,但目前缺少对企事业单位重点本科毕业生的生活补贴、就业鼓励补贴等政策。”龚利红说。

### 吸引归国留学生回甬,要打温暖牌

宁波政协委员、宁波市民族团结进步促进会副会长王雯指出,人文关怀对于青年人来说也十分重要。

此前,她做了一组调查,调查的群体是归国留学生。“随着留学人员低龄化趋势,这些人员回国后不适应、难融入现象比较明显。”她说,“根据调查,大学毕业出国考研的留学生,回国后不适应感觉几乎没有。大学、初高中在国外留学的学生回国后在国内生活不适应感就很强烈。对于归国的留学生来说,找到一份各方面都比较满意的工作难度也越来越大,即使找到工作,困难适应不满意跳槽率也比较高。现在都在抢人才留人才,如何适应国内的就业大环境,如何克服水土不服,是摆在新生代归国毕业生面前的一个难题。”

她认为,成立以新生代留学生为主体的社会

组织,开展线上沟通交流引导认同共识,线下活动交往强化适应融入,多开展大家喜闻乐见的论坛、户外体验等系列活动,提供思想碰撞、交流的平台。关心、解决归国留学人员遇到的困难、困惑,使他们感受到党组织的关怀,增强归国留学人员的归属感、凝聚力,帮助他们尽快适应国内的环境,更好地服务新生代归国留学人员。

同时,她认为,要从学生出国留学开始,建立留学生跟踪档案,不定期组织留学期间的留学生开展培训、参观、交流等活动,增进新生代留学生对国内政治经济、文化、形势发展了解。对缺乏国内工作经验的归国留学人员开设一些针对性强的培训班,吸引留学人才回家乡发展。同时,建构完善的人才评价体系,改进就业、创业环境,增加政府对归国留学人员的政策支持等。

### 招揽人才,发挥用人企业主体作用

昨天,在采访中,宁波市人大代表龚利红还说到一个问题。

“企业是用人、培养人的主体,但现阶段的政策补贴多针对高校毕业生个人,由个人向人力社保部门进行申请,企业在当中无法发挥较大作用。在宁波市‘十三五’人才发展规划中明确指出要突出引进培育产业发展紧缺急需人才,在人才认定方面,政策规定了各条认定标准,企业

则无法真正起到作用,不少企业重点岗位人才无缘享受政策福利。”她说,“我希望政府可适当提高企业推荐人才的主动性,关注企业用人需求,对企业所急需、着重培养的各类重点人才进行补贴,一方面激励企业培人、育人,另一方面则强化企业在人才认定、补贴中的作用,部分人才认定和相关申报手续由企业统一办理,可以减轻个人申报补贴所带来的繁重工作量。”