

今日金评

# 倾城纳士 每天都是“人才日”

一座城市拿出最高的礼遇,向人才致敬,这是彰显宁波人才价值和荣光的庄严日子,这是宁波以开放的姿态,向五湖四海人才捧出的真心和实意。

古人云,国以才立,业以才兴。如果说,“人”是城市美好生活之本;那么,“才”便是城市创造奇迹的动能。

硬实力、软实力,归根到底要靠人才实力。大到国家战略,小到城市发展,一个共识越发清晰:“发展是第一要务,人才是第一资源,创新是第一动力。”今天,新一轮科技革命和产业变革正在重构全球创新版图、重塑全球经济结构,于此语境之下,人才已是实现民族振兴、赢得竞争主动的决定性战略资源。

好政策能吸引人,好氛围才能留住人。2018年,宁波新引进大学生8.3万人,同比增长18.9%;人才净流入率达10.08%,跃居全国城市第2位,其中制造行业人才净流入率高居首位。同时,宁波新引进顶尖人才、领军人才均实现翻倍增长,特别是新引进了9名海内外全职院士,甬籍院士全职回归实现了零的突破……汇涓流、战风浪、纳百川,这些看得见的变化背后,既有制度设计

的功劳,亦有全城共识的推进。

宁波有了自己的人才日,大概起码有两重解读:一是紧跟大势。2017年11月1日,深圳第一次拥有了自己的人才日。此后,成都、石家庄、嘉兴等城市也拥有了自己的人才日。宁波的人才日来得不算早,却诚意十足、含金量满满。二是倾城纳士。人才日是人才的、是城市的,亦是万千市民的节日。这是一座城市以最高礼遇致敬人才的纪念之日,也是让更多人才认知宁波、读懂宁波、选择宁波、扎根宁波的推介之日,更是让人才计划、人才工程、人才政策、人才平台惠及民生的聚合之日。

功以才成,业由才广。“宁波人才日”是一座城市倾城纳士的姿态,而从渴求人才到成就人才、从留住人才到培育人才,奋进在新征程之路上的宁波,正在构建着属于自己的新时代识才、选才、用才观。从“谷雨”的人才日到每天都是人才日,人才对城市的认同感、融入感、归属感必会越来越强,而政府工作报告中“让更多青年凭借一技之长实现人生价值,让三百六十行人才荟萃、繁星璀璨”的愿景,必会在宁波舒展风正帆悬的壮阔篇章。

邓海建



雨生百谷,春润万物。从今年起,每年的“谷雨”,就是专属于宁波人才的节日——“宁波人才日”。

漫画:李宏宇

规划建议

## 占据全国人才资本的转化尖端

目前宁波人才日趋增多,但总体上与北上广深等城市的人才总量和结构分布相比还有一定差距;在人均拥有比率方面,也与宁波经济规模体量以及中小企业的用才需求还不能完全匹配。很多宁波企事业单位已经完成了“职工队伍——人才团队——人力资源——人才资本”的认知转变,现在最关键的在于形成人才资本充分转化的领先效率和承载环境。

首先,可推广“国际人才银行”,形成以人才资本为核心归点的产业资本、金融资本、科技资本、社会资本的生态闭环。大部分城市只考虑到产业和金融支持方面,忽视了社会、科技在人才落地生根的重要性。要促使五大资本领域同时用力,夯实人才及其家庭的归属感,以实现宁波创建“五龙聚首”人才资本转化模式的创新架构。

其次,构建具备全球视野的“人才资本转化供应链”,打造人才成果孵化的“一小时”渠道嫁接网络体

系。宁波具有千年文史、宜居山海、海港贸易等自然条件和汽车、服装、新材料、电子、模具等优势制造业,这为许多类型人才团队的扎根和经营提供了不同需求的土壤。在此基础上,“人才资本转化供应链”能使研、试、产、销等环节有了快速有效的讯息获取和渠道对接,极大减少了人才团队的外部寻找成本和选择耗时,集中精力做核心事业。

再者,把“人才保险池”作为引才用人的独家秘笈,为人才资本的不同转化方式和转化阶段提供新型特色保障。基于建设首批国家保险创新综合试验区契机,宁波要尽快创设多门类、多领域的科技研发保险和小微科技企业保险产品。同时要紧接国际前沿趋势,在宁波打造宽松可控的容错机制和成长空间,欢迎全球人才来宁波做城市合伙人。

朱友君(产业规划专家,宁波市滨海城市文化研究院副院长)

## 高水平教育是人才竞争的压舱石

在全国各大城市掀起一轮又一轮人才争夺的大背景下,宁波市2018年新引进大学生同比增长和人才净流入率都保持在两位数,这一“战绩”确实亮眼。然而,坊间仍不乏种种困惑,其中之一即为:为什么本地培养的大学生留不住,是不是高校与城市社会在人才供给与需求方面出现了某种错位?

首先需要解释的是,大学都有一定的“地域属性”,即一地社会经济在某些产业方面发达,当地大学一般都会开设相关专业。但这并不代表高水平大学的所有专业,都能够与本地产业布局完全匹配,这样会限制大学的学科布局与发展。从某种意义上说,大学应该是区域经济社会的引领者,其所开设的专业即便一时对应着本地的空白产业,也或许在未来培育出本地的相关产业。

从宏观看,本地培养的大学生留不住,并不能根本反映出人才“产需”的错位。事实上,在一个流动性不断增强、价值取向多元化、青年才俊向一二线城市汇聚的时代,很多城市都存在着“盛产桃李,却留不

住芬芳”的尴尬。

数据显示,武汉和广州毕业生留在本地的概率都是40%,排名第一的北京,也仅为51%。由此可见,大学毕业生留本地就业的概率低于50%是一个普遍现象。这种现象应该归结为大学生向一线和强二线城市的流动,以及价值多元化下的自主分散选择。

这样说,并非要强调高水平教育在区域人才竞争中无甚助益,相反,即使在人才流动的社会背景下,高水平教育仍然是城市人才竞争的压舱石。在愈来愈激烈的城市人才竞争中,高水平教育、产业结构需求、人才政策是不可或缺的三大要素。其中,高水平教育,既是吸引莘莘学子从四面八方集中到一座城市的金字招牌,哪怕只有40%的毕业生留在本地,也收获颇丰;也是地方产业转型升级的助推器,从而靠产业吸纳人才;此外,还能为外来专家学者栽树筑巢。凡此种种,都说明高水平教育在人才竞争中举足轻重。

燕农(大学教师)

引才提醒

## 人才引进 要避开这些“坑”

近年来,各地城市纷纷加入“抢人大战”,相继出台各种人才引进优惠政策,吸引各类人才流入本地。不过,从具体实施的情况来看,部分地方在人才引进政策方面考虑不周,诱发了一些社会问题,导致人才引进效果大打折扣。

“抢人”变成“抢房”。各地出台的吸引人才优惠政策中,大都将落户买房做为规避限购的措施,还给予了不同程度的购房补贴,相当于“定向取消限购”。这就导致人才引进政策被异化,造成当地楼市去库存加快,住房供应失衡,房价飞速上涨,抬高了市民居住成本,令人才变成了楼市的“接盘侠”。

公共福利资源不足。各地在短期内吸引了大量外来人才,造成城市人口增长过快,配套的公共福利资源却未能跟上,诸如教育、医疗、公共交通、养老、文化康乐、住房等面临供应紧张的情况,令市民抱怨甚多。可见,引进人才之前,先要做好公共福利的规划,进行相应的公共服务配套建设,否则就会出现矛盾冲突,引进人才了也留不住人才。

人才引进好高骛远。现在各地在人才引进政策上存在误区,过度追求高学历人才、高端科研人才,轻视低学历人才、职业技术人才,重视“海归”轻视本土人才,将优惠政策、福利待遇向高学历、海归等倾斜。这就形成了人才偏见,容易出现人才引进失衡,须知人才不应以学历论英雄,应看有没有真本事,是不是做出真成绩,应务实而非务虚,以真才实干为衡量标准。

人才引进与经济结构不匹配。部分地方存在盲目跟风引进人才的现象,没有结合本地经济结构实际状况,而是照搬、套用其它地方的人才政策,盲目去争抢所谓的高端人才,却忽视了需要接地气,导致人才来了无用武之地,没有合适的工作岗位,最终造成人才浪费。因此,需要考虑本地情况,引进适宜本地特色产业的人才,让人才来了有施展拳脚的地方。

宁波人才引进,应吸取其它城市的教训,避开这些“坑”,因势利导引进最适宜的人才,让人才为我所用。

江德斌(盘石全球新经济平台研究院研究员)