

关于促进某市人才集聚回流对策研究

杨晓辉

阜新市党群服务中心, 中国·辽宁 阜新 123000

【摘要】某市近几年不断优化人才发展环境, 统筹实施各项人才政策, 推动人才集聚回流的相关探索, 但引进的速度仍低于流失的速度, 人才外流的局面没有得到根本扭转, 需通过做强区域经济、打造良好创新生态和优化发展环境吸引人才集聚回流, 是实现创新驱动的关键环节, 更是实现高质量发展、全方位振兴的有力保障。

【关键词】人才; 集聚回流; 对策建议

引言:

发展是第一要务, 人才是第一资源。经济要发展, 人才是关键。深入推进东北振兴座谈会上指出, “东北地区人才使用机制还不灵活, 创新创业各类要素还不完备, 特别是应用型技术骨干人才、经营管理和创业人才流失严重”。既直击东北地区人才工作的痛点, 也为我们做好新时代人才工作开出了良方。某市作为经济欠发达地区, 人口外流问题较为突出, 人才匮乏已成为制约转型振兴的重要因素。对此, 我进行了深入调研和认真思考, 总结了某市人才集聚回流的工作经验, 深刻剖析了存在的现实问题, 并试对人才集聚回流提出有关建议, 期望为进一步做好新时代人才工作促进当地经济发展提供理论参考和实践借鉴。

1 某市人才集聚回流的相关探索

当前, 某市正在创建全国资源型城市转型示范市和能源综合创新示范市, 所面临的制约经济社会发展的难题较多。其中, 人才匮乏是经济转型和产业升级的重要掣肘。市委、市政府着眼长远发展和现实需要, 积极应对人才匮乏和人才外流困难, 积极培育壮大接续替代产业, 探索转变招才引智思路, 不断优化人才发展环境, 统筹实施各项人才政策, 推动人才集聚回流取得了阶段性成果。

1.1 产业优化升级, 为人才集聚回流搭建平台

某市转型始于煤炭枯竭, 摆脱煤炭依赖, 大力发展接续替代产业是重中之重。经过20年的转型升级, “一煤独大”的单一产业结构得到根本扭转, 新能源、绿色食品、高端装备制造、精细化工“四个优势产业”格局基本形成。人才发展聚焦区域特色和资源优势, 锚定优势产业,

推动人才链与产业链深度对接。以氟化工产业发展为例, 自2008年开始, 某市深入挖掘上世纪80年代氟化工产业基础优势, 着力打造某市氟产业开发区。产业优化升级为专业人才回流集聚搭建了平台, 先后引进85名中科院上海有机所专家人才为氟产业开发区建设“掌舵”“把脉”, 有效加快了氟化工产业发展步伐。随着氟化工产业强势崛起, 从某市走出去的人才大批回流, 或回来投资创办企业, 或受聘企业从事研发和管理工作, 开发区70%的企业由回归人才挑起大梁, 成功诠释了“以才兴业、以业聚才”的生动实践。

1.2 创新引才方式, 为人才集聚回流拓宽渠道

破解经济欠发达地区人才发展瓶颈, 首要的是落实人才优先发展的理念, 切实强化“人才是第一资源”思想, 突破惯性思维和路径依赖, 探索灵活多样、实际有效的引才方式, 真正拓宽人才集聚回流的渠道。积极盘活事业编制预留闲置编制, 建立人才引进“编制池”, 专门用于引进转型发展急需的高层次人才和服务乡村振兴的专项人才。启动高学历人才和乡村振兴人才引进等工作, 先后引进高校毕业生1043人, 其中某市籍565人, 占比达到54.2%。其中引进乡村振兴人才193人中, 某市籍人才占比高达93.3%, 切实发挥了编制的“引凤还巢”效应。着力打破户籍、地域、身份等人才流动中的刚性制约, 通过项目合作、短期服务、技术入股、人才交流等方式, 引进一大批产业发展急需紧缺人才, 探索出一条“不求所有、但求所用, 不求所在、但求所为”的柔性引才之路。

1.3 优化发展环境, 为人才集聚回流增添动力

人才引进只是第一步，人才引进之后能不能留得住、留得久是关键。人才竞争说到底人才环境的竞争，人才的去留很大程度上取决于环境。市委持续强化优质人才环境建设，通过搭建培养平台、建立激励机制、升级服务保障等措施，努力营造拴心留人、集聚回流的良好氛围。近年来，聚焦企业发展需要、人才发展需求，研究出台“1+16”系列人才政策，并于实现“1+21”系列人才政策优化升级，为人才集聚回流创造了务实管用的政策环境。连续两年组织开展英才评选并举行发布典礼，激励广大人才担当作为、创新实干。坚持想人才之所想、急人才之所急、尽部门之所能，倾力打造人才公寓、建立院士服务机制、实行人才服务卡制度，不断推动人才服务保障优化升级，全社会识才爱才敬才用才的氛围已然形成。

2 吸引人才集聚回流面临的问题

截至2021年，某市共有各类人才21.7万人，较2018年同期减少了近2.3万人，全市人才以每年7500人的速度在流失。尽管通过“双招双引”、专项引才等举措，每年集聚引进各类人才3300人，但引进的速度仍低于流失的速度，人才外流的局面没有得到根本扭转。归纳起来，阻碍人才集聚回流的主要原因有以下几个方面。

2.1 综合经济实力不强，对人才的吸引力有待提升

从全省综合实力来看，某市排名一直落后于沈阳、大连、鞍山等先进地区。某市经济总量小、重大项目少，缺少有利于优化产业结构、推动转型升级、增加财政收入的重大项目，近三年全市新开工投资5亿元以上工业项目仅有6个，接续替代产业培育壮大步伐不快，战略性新兴产业还处于起步阶段，装备制造、绿色食品、精细化工企业多处于产业链前端，产业链短窄现象普遍存在，产业总体体量不大、层次较低。民营经济、县域经济实力较弱，发展活力不足，经济影响力不够，加之受区位条件、人文环境、基础设施等因素影响，人才集聚回流的“强磁场”尚未形成。

2.2 产业结构优化不足，对人才的承载力有待提升

某市同省内发达城市相比，在企业规模、产业结构、创新创业平台等方面都有不小差距。依据2021年数据，沈阳市规模以上企业1819户，鞍山市规模以上企业776户，而

某市规上企业仅241户。科创企业规模小、总量少，雏鹰企业、瞪羚企业认定户数占全省比重分别为2.4%、3.3%，高新技术企业认定户数占全省比重约为1.1%。省级以上企业技术中心、重点实验室等创新平台和众创空间、产业孵化器创业平台数量不多且规模较小，人才特别是青年人才施展才华的空间不足。仅从全市职业学校毕业生就业率来看，每年5000名毕业生的就业率达96%，但在某市就业率仅为30%。可见，人才集聚回流的“新高地”尚未形成。

2.3 招才引智机制不活，对人才的感召力有待提升

当前，用人主体引才作用发挥不够充分，市场在人力资源配置过程的基础性作用发挥得还不够充分。根据2021年的全市企业急需紧缺人才调查及引进数据分析，装备制造及配套、精细化工、清洁能源等重点产业人才需求总量2431人，占现有人才总数超过19.31%。通过企业主体引才仅有1126人，引进数量不及需求数量的一半，企业引才主动性不强、引才渠道不够多样。事业单位引才政策与对口单位江苏省盐城相比突破力度还不够大。盐城市通过网络面谈方式即可引进录用事业单位人才，引进的研究生学历高层次人才可破格提拔为中层，成功推动盐城籍应届毕业生从每年6人回流跃升至1500人回流。相比之下，某市引才思维和政策相对保守，人才集聚回流的“风向标”树得还不够牢。

3 某市人才集聚回流的对策建议

未来的发展和竞争，不光是资本、技术、投资环境、劳动力成本的竞争，更主要的是人才的角逐和竞争，推动高质量发展、全方位振兴，归根结底需要人才。如何有效推动人才集聚回流？建议从以下几方面入手。

3.1 做大做强区域经济，增强产业吸附效应

一是着力打造产业集群。坚持把发展工业放在首位，做好改造升级“老字号”、深度开发“原字号”、培育壮大“新字号”三篇大文章，加快传统产业转型升级和新兴产业培育壮大，重点推动“四个优势产业”链条化延伸、规模化集聚、高端化升级，打造以新能源、绿色食品、高端装备和精细化工为主的千亿级产业集群。二是着力发展数字经济。推进数字产业化、产业数字化、数字化治理，加快培育电子信息、智能装备、新材料等新型产业，促进

新一代信息技术与三次产业深度融合,形成现代服务业与制造业互动发展的良好格局,为来阜回阜的人才提供行业更加多样、专业匹配更高的就业择业机会。三是着力培育高新技术企业。坚持用事业聚才留才,大力引进扶持广受青年人才欢迎的高科技企业,建立科技型中小微企业培育库,打造一批“雏鹰”“瞪羚”“独角兽”企业和行业领军企业,做强做优本地企业、产业板块、产业集群和产业品牌,积极打造人才集聚回流“蓄水池”,用人才指数拉升发展指数。

3.2 打造良好创新生态,提升平台集聚效应

一是积极打造创新创业平台。高标准建设某市科技大市场、中科院技术转移某市中心,健全完善科技创新平台体系,打造国家级和省级创新平台,加强双创基地、众创空间和科技企业孵化器创新载体建设,推动大众创业、万众创新,不断释放人才活力。二是积极推动科技创新合作。全面深化与“双一流”高校、省级以上科研院所合作,强化战略联盟关系,建立企业和科研院所利益联结机制,打造产学研用一体化平台,加速科技人才集聚回流。注重与知名研究机构、500强企业开展深度合作,构建更大更强的人才、技术、资金共享机制,开展高端人才项目孵化。三是积极建设一流营商环境。聚焦“四个一流”目标,在营造人才创新创业、聚集发展的良好政务环境、经济环境、服务环境上下功夫,持续深化“放管服”改革,着力打造办事方便、法治良好、成本竞争力强、生态宜居的营商环境,让人才想事干事有舞台、创新创业无担忧、成长发展有机会、实现价值有空间。

3.3 持续优化发展环境,释放人才磁场效应

一是优化基础保障。建立某市籍人才基础性数据库,动态跟踪某市毕业学子就业流向、发展途径、返乡意愿等情

况,夯实人才集聚回流基础。加强与人才的密切联系,通过建立联系服务制度、举办人才归乡恳谈会、聘请担任引才顾问(大使)等方式,推动人才来创业、归乡兴业。二是优化人才政策。注重整合创新,借鉴先进地区人才政策,结合地区实际,常态化升级富有某市特色、具有区域竞争力的人才政策,为人才集聚回流提供有力的政策支撑。遵循人才成长和流动规律,深化体制机制改革,向用人主体放权,为人才松绑,释放人才创新创造活力。三是优化人才服务。实施人才安居工程,将有条件的在建小区或空置楼宇转化人才公寓,满足不同住宿需求。坚持把最好的资源留给人才,升级推广“某市人才服务卡”制度,从创新创业、子女入学、医疗保障、父母养老、文化服务等方面入手,为人才提供一站式、跟踪式、个性化服务,让广大人才安身、安心、安业。

吸引人才集聚回流是解决某市发展短板的重要途径,是实现创新驱动的关键环节,更是实现高质量发展、全方位振兴的有力保障。虽然某市人才回流工作还面临着许多亟待解决的问题,但只要树牢“抓人才就是抓发展、兴人才就是兴市”理念,持续深入实施人才强市战略,抓常抓实产业优化、政策优化、环境优化重点任务,必定集聚更多的优秀人才,为某市转型振兴提供有力的智力支持。

参考文献:

- [1] 刘娜.《营销界》,2021(02):42-43.
- [2] 温金海,陈晓伟,王军,蔡金桐,姚静怡.《中国人才》杂志2022(2):49-53.

作者简介:

杨晓辉(1976.2—)性别:女;民族:汉;籍贯:辽宁省阜新市;学历:本科;职称:高级经济师;职位:专技7级;研究方向:工商管理。