

海南自贸港人才体制机制创新研究

王芝兰

海南热带海洋学院马克思主义学院, 中国·海南 三亚 572022

【摘要】人才是海南自贸港建设成功的关键因素,因此加强海南人才体制机制创新研究有着重要的意义。为了推动海南人才工作发展,造就宏大人才队伍,就必须立足现实,创新人才体制机制,加强高校改革,提升人才培养能力,加强对青年人才的集体主义教育,促进人才的全面发展。

【关键词】海南; 自贸港、人才体制机制; 创新

【基金项目】本文系海南热带海洋学院2020年校级教改课题《新冠疫情下的大学生集体主义教育的创新与改革》(项目号: RHYjg2020-20)阶段性成果。

当今世界和地区综合实力的竞争,归根到底是人才的竞争。人才资源已是一个国家和地区的“第一资源”。人才资源缺乏正是当前海南自贸港建设中的一个非常突出的短板。因此,创新人才体制机制,建设一支高素质人才队伍,成为顺利建设海南自贸港、实现国家赋予海南新使命的迫切需求。

1 海南自贸港创新人才体制机制的重要意义

人才是指具有一定专业知识和专业技能的人,并能进行创造性劳动的人。人才体制机制就是指有关人才工作的制度、政策和方法。目前制约海南自贸港建设的最大瓶颈在于人才缺乏,尤其是高层次人才缺乏。因此,创新人才体制机制,聚集人才,为自贸港建设造就一支宏大的人才队伍有着重大的意义。

1.1 创新人才体制机制、聚集人才是自贸港建设的现实需求

人才是第一资源。当今世界综合实力的竞争,究其根本是人才的竞争,即人才的数量、质量、人才使用等的竞争。当前海南人才无论在数量上还是在质量上都不能满足自贸港建设发展的需求,而且还存在着人才使用不当,人才浪费、人才留不住的问题。人才问题成为自贸港建设发展中的瓶颈问题。因此加强人才体制机制的创新,加强人才的选拔、任用、培育、评价、服务保障等体制机制的创新,吸引国际国内人才涌向海南,把海南打造成人才聚集的新高地,造就宏大的人才队伍是当前自贸港建设发展中最迫切的需求。

1.2 创新人才体制机制,是对自贸港制度集成创新需求的回应

与国内其他发达省市相比,海南社会经济基础薄弱,社会治理体系和现代化治理水平相对较低,海南要完成党中央赋予的“建设中国特色自贸港”的历史使命,就必须加强制度的集成创新。而制度创新的关键在于人的素质,在于人才的积极参与。而事实上制度作为模式化的行为体系,作为约束人们行为的规范体系,从其设置、反馈、评估到最后实施推广等全过程都离不开人才的参与。某种意义上人才既是制度的制定者,也是制度的执行者。因此,加强人才体制机制的创新,选育高素质的人才,是海南制度集成创新是否成功的关键因素。

1.3 创新人才体制机制,有助于实现人才的全面发展

人的成才是有规律性的,会受到主客观因素的制约。因此要实现人才的全面发展,除了需要人才发挥自己的主观能动性努力成才外,还需要有适宜人才成才的优良环境。而加强人才体制机制创新,改善人才成才的环境对于促进人才的全面发展非常必要。就人才本身来讲,也必须不断地适应社会发展需求的变化,实现自身的素质的全面进步。中国特色社会主义全面现代化建设和中国特色自贸港建设都对人才素质提出了更高的要求,因此,加强人才体制机制创新也为人才德智体美劳全面发展提供了机遇和条件。

2 海南自贸港人才体制机制发展现状及其主要问题

自贸港建设以来,海南坚持人才优先发展的战略,积极贯彻落实中央关于海南工作的精神,牢固树立科学人才观,积极

推进人才体制机制改革,海南人才工作取得了较好的成效,也存在着一些急需解决的问题

2.1 人才体制机制发展现状

海南坚持把人才工作放在优先发展的战略,加强人才体制进行改革,人才工作取得了明显的成效。

2.1.1 党管人才的工作格局已经形成

一是成立专门机构管理人才工作。2018年以来,海南省委、省政府积极贯彻执行“4.13”讲话精神,立足建立高水平自贸港的建设定位,积极加强制度的集成创新,坚持把人才工作作为优先发展战略,加强海南人才体制机制的创新。海南率先在全国成立了由省委书记任主任的省人才工作委员会,组建了省委人才发展局,负责统筹政策、资源和整合各方力量,推动全省人才工作的协同发展。二是加强人才体制机制的法制建设。2018年以来,海南省出台了一系列的相关政策和法律法规,极大地推动了人才体制机制的改革。制定并实施《百万人才进海南行动计划(2018—2025年)》(以下简称“行动计划”),修订了《海南省高层次人才认定办法》等70多项与人才相关的法律法规和政策,极大地促进了人才工作的法治化;实行“人才一站式”服务数字化行政管理,这些举措极大的推动了对人才的宏观管理。三、是积极探索人才引进、培育、人才评价等人才机制体制的改革创新。坚持“引育”“双轮”驱动的人才机制。出台了“千人计划”、“柔性引进人才办法”、“高校毕业生留琼政策”等,积极推动人才工作的发展。

2.1.2 人才体制机制改革促进海南宏大人才队伍的逐步形成

一是人才聚集效应明显,海南人才宏大队伍初成规模。到2020年底,海南人才总量突破190万大关,宏大人才规模已成雏形。人才资源总量占海南人口总量的比率提升到19.97%,超过了十三五确定的16%的人才发展计划,完成了“百万人才进海南”第一阶段目标,为海南自贸港建设奠定了人才基础。二是高层次人才总量有所突破。海南行动计划,海南“千人计划”等,海南高层次人才总量的修订,以及多方招才引智,从2018年以来至今海南高层次人才已达到了5万人,海南人才质量得到较大提升。三是人才培养成效显著。通过“南海系列”育才计划培育人才上千人,项目计划也带动着人才的不断成长和发展。

2.2 海南人才工作存在的主要问题

诚然,海南人才工作在自贸港建设以来取得了不错的成绩,但是还存在着一些急需解决的问题,具体如下。

2.2.1 高层次人才聚集不力

高层次人才在海南人才总量中的比重较小。190万的人才总量中,属于高层次人才有5万人,高层次人才占总人才的比重为2.63%,而占全省总人口比重为0.5%。这种低比重的高层次人才配置严重地制约着海南经济社会的发展。高层次人才极度匮乏的现实与海南自贸港建设对人才极度渴求形成了强烈的反差。高层次人才缺乏成为海南自贸港建设的巨大瓶颈问题。高层次人才不仅数量少,而且还存在着结构不合理的问题。一是专业领域

分布不合理,一半多的人才集中在文化、卫生系统等领域;二是年龄结构不合理,大多数都是40岁以上的,而40岁以下的青年人才极其缺乏。青年人才的缺乏会导致人才的断层,不利于各项事业的发展。三是大都是专业技术人才,而高层次的专业技能人才严重不足。

2.2.2 人才发展基础薄弱

人才培养的两大引擎就是教育和事业。而众所周知海南基础教育和高等教育基础都较薄弱。海南现有普通高等院校有21所,其中本科院校有8所(其中公办5所,民办3所),其余都是高职高专。211院校也只有1所。海南本土培养的人才数量规模不大。据统计,2019年海南拥有大专以上学历的毕业生有5万多人,其中本科生为2.5万多人,研究生为1644人(博士生47人,硕士生1597人)。这样的人才培养规模和培养层次远远不能满足自贸港建设对人才的需求。

2.2.3 人才管理机制不灵活,人才政策落实不到位

人才管理体制机制不灵活,带有浓烈的计划行政色彩,缺乏促进高校办学层次提升的灵活机制。海南的大学办学层次普遍不高,除了海南大学是“211”外,其他都是普通院校,这直接影响海南对高层次人才的培育和涵养。而对海南高校的管理也是非常僵化,其政策大多停留在计划经济时代,如有关高校人事和高级职称编制都是上个世纪80、90年代制定的。而随着高校扩招和不断发展,编制已成为制约高校发展的巨大障碍。因为编制缺乏,有学校几年都没有评聘高级职称,这极大地影响了高层次人才的发展和引进、留用。此外海南经济基础薄弱,在“抢人大战”中缺乏经济实力,海南人才政策比较优势不显著。加之在海南与内陆之间有琼州海峡横亘,交通物流都不便利,这也制约着高层次人才在海南的聚集。

3 以问题为导向,创新海南自贸港人才体制机制

立足现状,以问题为导向,创新人才体制机制,实现人才的聚集,为海南自贸港建设培育宏大的人才队伍。

3.1 坚持“党管人才”的原则,加强人才管理体制机制的创新发展

海南自贸港是中国特色的社会主义自贸港,必须坚持党管人才的原则,牢固树立人才是第一资源的观念,坚持“引育”结合的双轮人才工作机制。政府从宏观上对海南人才工作进行顶层设计,对海南各类人才进行分类设计和管理,从思想上和方向上加大对人才培育指引。加大政府对人才工作的宏观管理,要积极推动人才工作的法制化,实现人才工作治理的现代化发展,破除影响人才工作的体制机制障碍。制定和完善有关人才的引进、培育、流动、考核评价、激励及服务保障等方面的法律,做到自贸港人才工作有法可依。不断地加强高校人才工作立法,给用人单位以自主决策权。

3.2 以问题为导向,促进人才引进机制的创新与发展

创新思路,加强高层次人才引进。一是加强“双技”人才的引进。立足自贸港建设的战略定位,围绕重点领域、重点行业,对标《海南自由贸易港高层次人才分类标准(2020)》,坚持“双技”引进的策略,加大高层次技术人才和技能人才的引进。二是注重社会资本雄厚的高层次人才的引进。所谓社会资本就是指一个人的社会关系网络及其社会资源。拥有社会资本较多的人本身就是一个人才聚集的小中心,因此引进这些人才就达到“事半功倍”的效果。要聚焦国际国内高精尖新人才,诸如引进境内外大奖获得者;引进全球知名大学及科研院所的教授和学者,尤其是要引进知名大学的校长、系主任等管理人才;引进全球知名的金融机构、律师事务所、会计师事务所等的管理人才,实现人才在短期的快速聚集。尤其是要引进高新技术产业,为高层次人才实现才能搭建平台。三是加强对青年人群的引进,储备人才。得青年者得人才,关注青年就是关注未来,尤其是在今天人口出生率急剧下降的时代,

一定要未雨绸缪,做好青年人才的储备工作。关注高校毕业生,重点关注本土培养的大学生,要想办法将他们留下来。还要积极吸引原籍是琼籍的大学毕业生,帮助他们回巢。宣传鼓励候鸟人群的子女及亲朋来海南工作就业,从而将这些候鸟、过境鸟变成留置鸟,把他们变成真正的海南人。

3.3 创新培育机制,增强海南本土大学的人才培育能力

海南本土高校是培养自贸港人才的中坚力量。只有海南本土高校办学层次提升,海南本土大学培育人才的层次才会上升,人才聚集不力的问题也才能得到实质性地改善。为此海南高校人才工作需要加强改革,创新培育机制,增强人才培育能力,强化高校育人引擎动力。一是对高校放权,为高校在办学层次方面要大开方便之门。比如遴选一批学校先行“筹办大学”,或推动本土高校与境内外优质高校资源合作办学,快速提高本土大学办学层次和水平,提高其培育能力和水平,为自贸港培育更多高层次人才。适当对高校人事和职称编制进行扩容,克服影响高校人才引进和培养方面的难题。在职称认定上面要灵活,努力做到海南人才标准与人才原籍认定标准基本一致,从而优化人才引进机制。二是以需求为导向,优化海南本土高校人才培养模式,要打造“全链条”人才培养模式。为此高校要充分发挥产、学、研、社会服务功能,强化教育与产业、专业与就业、教育与社会相融合,积极建构“全链条”人才培养模式。三是加强对青年大学生的集体主义教育,培育其高尚的品质。高校要切实落实立德树人育人目标,加强对青年大学生的集体主义教育,培其责任意识和奉献精神,引导他们充分认识到在海南自贸港和国家现代化建设中肩负的责任,树立起建设好海南自贸港和国家全面现代化的坚定信念,并鼓励他们努力学好专业技能,成为德才兼备全面发展的人才,为海南人才队伍建设打下坚实的基础。

3.4 建立社会化的人才选用、评价、激励机制

一是人才工作大胆革新,建立社会化的选人用人机制。人才工作的根本就是对人才的选拔和使用。理想的人才选拔机制应该是“不拘一格降人才”。在选人上要打组合拳,既要发挥政府组织选拔作用,也要发挥市场筛选作用,建立政府选拔、市场公开招聘和委托人才中介机构多方选人相结合的社会化人才选用体系。二是建立科学合理的、社会化的人才评价激励机制,搭建人才成长和发展的优良制度环境。要对人才科学评价,从绩效和社会进行双重评价。发挥激励机制作用。发挥物质激励和精神激励双重作用,重点要强化精神激励的作用。事业的成功、理想的实现是激励人才创新创业、焕发活力的关键动力,是人才留得住的重要心理动力。故搭建创业创新平台,打造高新技术产业,繁育人才创新创业的“梧桐”森林,吸引五湖四海的金凤凰到海南实现梦想。三是创新人才服务保障机制,改进工作作风,切实保障人才优惠政策及待遇落实到位,优化营商环境。因此要摒弃“外来和尚好念经”的做法,做到“内外人才”政策一致,对引进人才适用的优惠政策本土人才也可享用,以防优秀人才流失。

参考文献:

- [1]张敦福主编.现代社会学教程(第三版)[M],高等教育出版社,2014:202.
- [2]杨兰桥.河南省创新人才发展体制机制研究[J].《创新科技》,2019(5):61-66.
- [3]彭青林.第三方评估报告显示,“百万人才进海南”第一阶段目标圆满实现海南人才总量达到190万人.海南日报,2021-01-1309:51,http://www.hainan.gov.cn/hainan/5309/202101/42cdd2bc4be543c68e0962dbd7bbecccc.shtml.

作者简介:王芝兰(1969.09—)女,汉族,四川通江人,硕士,海南热带海洋学院马克思主义学院教授。主要从事思想政治教育、社会工作等研究。