

都市商务区党管人才特点与管理路径分析

——以宁波南部商务区为样本

刘锋乾 刘智

人才是推进生产力发展诸要素中最重要内生变量和决定性因素。近年来，都市商务区作为发展现代经济的重要载体越来越受到各城市的重视和力推，对推动城市产业经济的转型、提升城市功能、打造现代化品质城区起着重要的作用。如何在集聚众多高技能管理技术人才的都市商务区深入贯彻落实“党管人才”原则，充分激发商务区人才潜力与活力是值得研究的重要课题。本文以浙江宁波南部商务区为样本，重点对长三角都市商务区“党管人才”的深入实施与人才机制创新进行分析。

一、都市商务区人才现状及特点——以宁波南部商务区为样本

宁波南部商务区是宁波市、浙江省乃至长三角金融投资最密集、资本集散功能最强劲、要素资源最完备的高端商务经济集聚区之一，也是浙江省现代服务业集聚示范区、宁波市市级现代服务业产业基地和宁波市优势总部基地，目前已入住企业达 3978 家，综合税收达 500 万元以上的企业 38 家。截止到 2019 年 12 月，宁波南部商务区各类人才总量超过 4.34 万人，占鄞州人才总量的 10.32%。

这一以年轻人才为主的群体受过良好的高等教育，他们见识广、思维活跃、年富力强，有较高的专业技能，较广泛的社会联系，较强的参政议政欲望，在价值取向、思想观念、利益要求、政治愿望以及生活方式等方面有一定的差异性。

这一群体有四个明显特点：

1. 空间区域的分散性。

南部商务区商务楼宇完善的配套设施和政府服务，吸引了骐骥影视、艾沃传媒、麦迪生置业等国内外知名企业，及杉杉、奥克斯等总部经济相关企业入驻。在入住宁波南部商务区的企业中，总部经济占 0.6%，文化创意占 11.4%，信息服务占 7.1%，商业贸易占 46.2%，其他产业占 28.7%，大多数白领是来自不同行业，自主创业不在少数，相对而言人员专业结构比较分散。

2. 职业行为的流动性。

商务区集聚的各类人才，有较强的职业要求与发展空间预期。但在不同行业、不同领域之间的流动比较频繁，其职业与身份经常变动。中高层管理人才因自身技术管理优势更有条件、更容易跳槽。

3. 思想意识的多元性。

他们是一个以智力专业服务于企业及经济社会发展的高级白领阶层，独立性较强。因多元文化的差异，他们在价值取向、行为特征、活动方式、生活情调等方面与其他阶层有着明显的区别，思想意识及个人言行更趋选择性、多变性、差异性。

4. 生活方式的多样性。

集聚在园区的人才平时忙于工作，交友结友的机会不多。就政治参与而言，大多数白领很想通过正式渠道或非正式渠道的固定场合与同行沟通，未来的政治参与很可能成为他们的一种新的追求，社会意识和政治态度将更加积极，渴望得到更广泛的社会认同和更多人的尊重。

二、党群驿站、白领 e 家——宁波南部商务区“党管人才”的成功实践

1. 建立健全现代化信息发布网。

依托网站、《商天下》刊物、手机短信、4 个官方微博、QQ 群五大互动交流媒介，及时发放园区活动安排、各项政策通知，第一时间实现信息的传播、流通，实现双向便捷沟通。

2. 政府“零距离”服务。

政府部门在管理上采取“1 位园区领导+2 位中层干部+3 位工作人员”的形式分片结对走访，通过走访宣传政策、了解情况、解决问题、督促引导、指导党建、加强招商，为企业提供“零距离”服务。

3. 开设党群驿站、白领 e 家、强化党建引领。

园区党群驿站制定“缤纷 CBD”全年活动计划，组织培训座谈，指导做好社区内非公有制企业的党组织建设、党员情况调查及党员发展管理工作，同时组织开展各项党群文化活动。

4. 利用人才之家等综合性服务

阵地，推进活动开展常态化、品牌化。如组建乒乓球俱乐部、登山社、文学评论社等多个社团，开展“相约星期六”白领相亲交友派对、文化活力体育节、公益主题风筝节、青年公益之行、竞技比赛等各项活动，为白领精神文化生活注入能量。

三、都市商务区“党管人才”工作难点

1. 存在“党管人才”认识误区，影响工作执行的力度和效度。

由于长久以“党管干部”的模式对人才进行管理，很多人认为“党管人才”的管理方式就是“党管干部”体制的延伸。一些商务白领对政府工作尤其是本区域人才发展战略目标、实施政策、监督考核机制等了解不多，思想上误认为衡量人才工作主要还是看引进的资金、项目，衡量个人成功的首要需求是个人就业发展与事业成功，而对商务区人才工作与商圈文化繁荣的互动双赢缺乏全面认识。

2. 企业用人导向的“功利性”与

“排外性”，影响人才队伍的安全和稳定。部分企业主心态复杂，怕企业组织活动多了，加重企业负担，影响企业发展；有的担心党管人才工作会干预企业经营，对此不够热心，不够积极。部分从业人员存在“雇佣”思想，抱着“打工仔”心态，工作缺乏敢闯敢拼的精神。

3. 入住企业专业党建人才等要素保障不足，降低人才工作绩效。

入住的各类企业专业党建人才较为缺乏。尤其缺乏既熟悉都市商务区楼宇商圈党建工作特点，又比较了解商务白领阶层个性特点、工作习性、生活爱好等心理活动的经验丰富的专业党务人才。

四、都市商务区“党管人才”的对策建议

1. 完善人才服务体系。

创新联络站引进、窗口接待、部门服务、商务区落户的“联络站-窗口-商务区”人才创业服务模式。对符合条件的海内外人才初创企业落户，从创业资金、场地租用、物业管理等给予扶持。同时利用商会大厦融资服务优势，为中小微企业融资服务，协力助推发展。

2. 创新参政议政模式。

将有相应政治素质与政治阅历，善经营、懂管理，行业影响大、社会威望高的企业精英人士作为重点培养对象，在政治上努力拓宽他们参政议政的渠道，将其吸纳为各级人大代表、政协委员，加入人民团体、行业协会，多渠道发挥其参政议政作用。在规模较大的企业定期召开信息员联络会议，建有据之言，献务实之策。

3. 实施素质提升工程。

引导他们增强主流的社会主义价值观，实现价值认同、民族认同与文化认同，在自己的“感情地标、精神家园”中实现“人心回归”。在人才集中的楼宇开通楼宇远程教育网站，重点介绍经济、金融、贸易、教育、人文等方面的知识，开设“和谐企业创建”“奉献第二故乡”等栏目，激发他们的创业情怀。设置一批知识宣传窗，为企业提供政策指导、市场调研、市场预测决策、人才培养、技术改造、信息交流，提升商务区人才的专业素质与适岗能力。

4. 拓展组织网络布局。

定期或不定期听取商务人才对社会管理、企业发展、个人高级需求等方面的建议，充分尊重、保护他们的合法利益、政治信仰、生活方式。各楼宇人才联络员要及时摸清楼宇人才的数量、分布及变化，不断完善充实人才信息库，并提供方便、快捷的人才供求信息查询，及时传达楼宇党管人才工作的安排、布局与活动，建立审核备案制和目标责任机制，协助组工干部开展楼宇党管人才工作。

5. 健全责任考核机制。

加强“党管人才”工作政策的落实和贯彻力度，重点对贯彻执行人才工作方针、政策、制度等情况进行督查、信息收集反馈，形成“党管人才”工作督察通报、问责等机制，推进“党管人才”工作有制可依、有章可循。建立包括工作例会、谈心接待、定期走访、信息反馈、宣传教育、情况通报、人才推荐、经费审查、台账管理、成员提案等制度，通过开展方案论证、课题研究、咨询等模式，提升人才工作决策的科学化和民主化。建立由政治素质、社会贡献、参政议政、行业影响力等组成的指标考评体系。通过考评，争先创优，营造诚信经营、依法纳税、立足本职、奉献社会、锐意进取、奋发有为的良好工作氛围。

6. 打造文化精神家园。

遴选有较高专业造诣、较大社会贡献、较强参政议政能力、在所在阶层有较大影响的领军人物组建“联合会”，及时了解、掌握思想动态与实际需求，协调处理各方面代表人士的关系，做到“平时有人访、成长有人帮、困难有人扶、成就有人颂”。办好相亲节、文化音乐节，建好教育联谊网站，开辟 QQ、微信交友群，利用休闲会客厅，为各类人才提供集娱乐、休闲和政策咨询于一体的综合服务。发挥党群 E 站服务功能，为商务区发展注入新鲜元素。