宁波市人才生态软环境优化策略研究

舒卫英 方磊[1]

摘要：为提升宁波市人才生态软环境建设水平， 本研究分析人才生态环境与人才生态系统之间的关系， 梳理了宁波人才生态软环境的发展现状， 提出构建推进人才供给侧改革、补齐体制机制短板、打好政策组合拳的人才生态政策链， 提供精准、高效、柔性、合力服务的人才生态服务链， 营造宽容失败的创业环境、倡导公平公正用人风尚、弘扬止于至善工匠精神、培育养人心志城市文化的人才生态人文链等加快推进宁波市人才生态软环境优化的对策建议。

关键词：人才生态学；人才生态系统；人才生态软环境；优化策略

人才是第一资源，是推动经济社会发展的核心动力之一。要招揽人才、集聚人才、挖掘人才潜力，唯有不断优化人才生态环境。但目前国内的人才生态系统还存在政策体系、服务体系、文化氛围等方面的欠缺，因此，亟需探索更加科学高效的优化策略来提升和完善人才生态的环境。

本研究旨在运用理论与现实相统一的方法，分析宁波人才生态软环境存在的问题，围绕激励政策体系、人才服务体系、文化环境等视角，本着坚持高起点、系统性、精准性、创新性、市场化的原则，深入探讨和挖掘人才生态政策链、人才生态服务链、人才生态人文链构建过程中的“宁波特色”元素，提出宁波人才生态环境优化的对策建议，为推进人才生态最优城市建设提供参考。

一、人才生态软环境

人才生态环境是指人才个体、种群、群落之外的空间及一切会对其生存发展产生影响事物的总和。人才生态环境包含于人才生态系统中，人才生态系统是自然投射到人类社会后的产物，稳健高效的人才生态系统会对人才产生高强度的磁力，吸引人才的集聚。人才生态环境的健康对于人才生态系统至关重要。人才生态环境有“软”“硬”之分，硬环境是指以物质形态存在，与人才生活息息相关的基础设施和生活服务设施为载体构成的环境系统。软环境是指由无形、非物质、精神层面的条件构筑而成的环境系统。软环境因子主要包括政策环境因子、服务环境因子、文化环境因子等。

人才生态软环境与人才生态系统是一种从属关系。（详见图 1）

二、宁波市人才生态软环境建设的现状

近年来，宁波市围绕中心工作，始终坚持人才优先发展战略，运用“人才生态系统”新思维，积极开展人才生态最优城市争创活动，不断完善人才工作运行机制，推进人才建设工作大发展，优化人才创业创新生态环境，为努力跻身全国大城市第一方队提供了坚实的人才保障。

[1]**作者：**舒卫英， 宁波城市职业技术学院； 方磊， 浙江医药高等专科学校。（浙江宁波 315100）

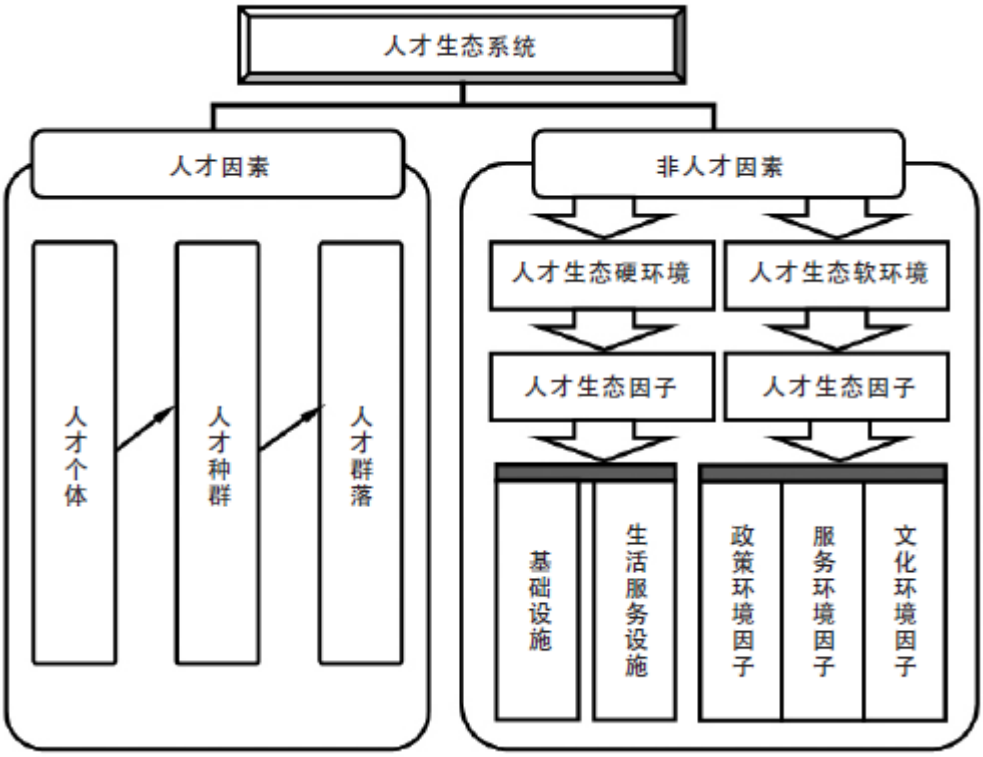

图 1 人才生态要素结构图

（一）集成政策，握指成拳汇聚新合力

宁波始终坚持将人才作为最重要的资源，学习上海、深圳等地建设人才高地的先进经验和做法，强力推进人才强市战略，制定发展规划、出台重要政策、实施重大活动、各方统筹联动，进一步树立了人才“引育用留”等人才价值新理念。编制了《宁波市人才发展“十三五”规划》和人才政策总则等规范性文件，形成了人才政策竞争优势，有力支撑“蔚蓝智谷”的发展。组织开展“港城英才”评选表彰等活动，提升人才表彰奖励工作力度;推出人才评价发现、流动配置和激励保障机制等“组合拳”。探索科学人才收益分配机制，积极下放科技成果处置权、收益权、使用权，赋予科研人员更高科技成果收益权。构建人才工作法治化建设格局，明确人才工作的权力责任清单，确保人才政策落地。

（二）优化结构，打造人才优势新长板

针对人才结构的短板，进行重点突破，精准服务智能经济发展。借助顶尖人才聚合网等“五网体系”工作平台，适应形势发展需要，及时修订“3315 计划”资助资金管理办法，研究出台 2.0 版“3315 计划”，增加外裔创新人才和电商人才项目申报渠道，在引才过程中增加查新和尽职调查环节，提升团队和人才的引进质量。全力引进战略性新兴产业发展急需的各类高端人才，重点包括电商、信息经济、时尚、金融、教育、港航、文创、卫生等领域人才。突破体制的局限，着力推进“泛 3315 计划”，调整优化人才结构，建设从前端基础研究到后端中试、产业化的全覆盖创新人才队伍。

（三）突破瓶颈，发挥人才服务新功能

进一步完善市领导对接高层次人才机制，为人才创业设置“助创专员”，提供“一对一”和集中跟踪服务，进一步优化“妈

妈式”服务。破解资金、技术、人才、政策等基本要素难题，筹建国内外各种对接供需双边技术、项目需求数据库，尝试众筹建立民营资本人才项目投资基金，搭建“才?富”合作公社等合作服务平台，定期开展人才与资本的对接交流活动，实现科创人才对接企业家帮带等“四个对接”。设置“3H 工程”制度保障（住房 Housing、家庭 Home、健康 Health）等，解决人才在住房保障、子女入学等方面的困难。

（四）多元引进，打通人才智力新渠道

尝试人才海外孵化、中介引才、以外引外的模式，建立离岸创业创新平台，激励国外人才来甬离岸创业。创新人才科技周的内容和形式，安排落实海外引才和海外人才宁波创业行活动，改进“高洽会”等引智工作的宗旨和内容，组织生物医药专题“海智宁波之旅”引才活动。加强高端科技智力的引进力度，开展院士高端科技智力集聚工程，增加院士宁波行的频次和深度，推进柔性引进院士团队，拓宽高端科技智力合作宽度，挖掘高端科技智力合作深度。探索人才市场化配置模式，依托鄞州和北仑两大省级人力资源服务产业园的平台效应，主动创新中介引才，推进建设中国宁波人才市场产业孵化基地，大力搭建人力资源服务产业链平台。

（五）提升能级，挖掘人才发展平台新内涵

提升人才创业创新平台的能级，挖掘新材料科技城等人才发展平台新内涵，出台海洋生态科技城人才扶持政策。充分借鉴浙江“千人计划”余姚产业园的建设经验，推进宁波“千人计划”产业园生命健康（宁海）园区及各类创业创新平台建设，引导与海内外高校院所开展战略合作，建立加速器、孵化器、产业园，积极吸引科技创新人才。

由于受地理区位、产业类型等因素影响，宁波市人才生态软环境也存在一些不足，主要是城市对人才的吸引力、人才管理的运行机制、海外高学历人才竞争优势等，与国内成熟的省市相比还有较大的差距。从人才政策看，前端激励政策体系还不够健全，服务性与激励性政策占比最大，在科技经费投入、激励政策等方面力度还不够，过多依靠政府资助，在借助金融平台、利用多种形式资本建设人才发展平台等方面，仍有较大提升空间;现有人才政策主要集中在人才引进上，缺乏引进后的培养政策，人才服务体系有待完善。从人才环境看，城市的人文气息不浓，本土文化特色的挖掘和宣传缺失，高端、高雅文化消费场所偏少，文化消费水平较低，城市文化氛围的营造有待进一步提升。

三、宁波人才生态软环境优化的对策建议

优化人才生态软环境应坚持高起点、系统性、精准性、创新性和市场化等原则，大力培育和引进更多创新创业人才，不断激发人才活力，在新旧动能转换、核心竞争力提升，以及推进经济社会发展上发挥更大作用。

（一）深化改革、补齐短板，构建人才生态政策链

1. 着力推动人才供给侧改革。人才供给侧改革，核心在于增加有效供给，提高供给水平，关键在于理念、方式和路径的革新。结合智能经济发展等需要，提升人才供给的质量和效益，加快人才的战略性结构调整。在数量结构上，调动政府、企业、社会各方面积极性，发挥高等院校和科研机构人才培养的源头和主渠道作用，形成立体化工作合力，大力培养和引进各类人才，全方位壮大人才队伍，加快人才增量提质和结构优化。在质量提升上，以人才创新创造能力提升为核心，促进新产业、新技术、新业态的繁荣发展，强化工学结合、校企结合，建立应用型人才培养基地，提升技能人才队伍素质。在制度保障上，深入贯彻中央有关文件精神，制定实施新一轮人才新政，消除束缚人才发展的思想观念和使用、评价、激励、流动等方面的体制机制障碍;提高人才政策开放程度，主动争取首批外籍人才在华永久居留积分评估试点城市的资质。

2. 着力补齐机制体制短板。激发人才活力，核心是要通过管理体制机制的改革为人才松绑减负。通过深化改革，消除人才

发展的体制机制局限，重点改革人才流动机制，激发人才创新发展的动力和潜能，破除地域、户籍等陈旧制约。调整人才评价机制，修正“论文”“项目”“职称”等指挥棒，尽量减轻门户之见、论资排辈、头衔崇拜等对人才评价的负面影响，形成业绩、股权、技术投资的评价导向，完善评价标准。完善人才激励机制，破除平均主义思想，完善绩效工资制度、改革科研经费管理、加快科研成果转化等措施，让人才“名利双收”。改革市场配置机制，消除对用人主体的过度干预。

3. 着力打好政策组合拳。认真学习深圳、杭州等城市的建设经验，立足实际，出台超常规、高含金量的政策措施，进一步完善相关政策。新政 25 条是组合拳的核心，破立结合，表里兼治，常念常新。不断创新“3315 计划”等工作，要落实奖励政策，给予科技人员充分的回报，实现科技人员的价值。

（二）全面保障、全程跟进，构建人才生态服务链

1. 程度上从模糊到精确，实现精准服务。在人才服务上，要充分发挥创业创新学院、股权交易中心等作用，建立人才服务银行，健全知识产权保护机制，畅通人才服务“绿色通道”，为人才学习工作生活创造有利条件，在户籍办理、医疗保健等方面给予倾斜政策。在经费管理上，落实国家关于科研项目资金管理最新文件的精神，细化研究人员和科研辅助人员聘用、支付社会保障费等规定，将科研工作者从繁琐的科研经费管理制度中解放出来，解放人才科研创新生产力。通过这些“店小二”式的服务态度、服务方式、服务质量，提高精准服务水平，为人才提供持续性的服务保障。

2. 手段上从僵化到科学，实现高效服务。继续重视利用“互联网+”推进政府服务，不断提升政府服务在城市生活中的渗透率。在政务执行上，进一步缩短办事流程、加快审批速度、提高行政效率、提供最优服务。在政务服务领域上，拓展延伸服务内涵，大力发展人力资源服务产业，以浙江首个省级人力资源服务产业园为核心，积极推进“一园多点广覆盖”的人力资源服务产业集聚区建设，大力培育和引进高端人力资源服务机构，充分满足企业在创业创新和转型升级过程中产生的大量人力资源服务需求。

3. 方式上从静态到动态，实现柔性服务。加大柔性服务力度，坚持人才“不求所有，但求所用”的原则，更多的采用咨询交流、兼职、科研合作、技术合作和讲学指导、技术（专利）入股、聘请顾问、合作经营、利润分成等灵活多样的方式进行引进服务。对急需紧缺的高层次人才，进一步提高柔性引进服务水平，在科研项目认定、科技成果转化、重大奖项参评等方面，享受全职引进人才同等待遇。

4. 主体上从单一到全面，实现合力服务。人才生态软环境建设的顺利推进，需要各地各部门加强协作，形成联合作战的合力。人才建设无论是引进、使用，还是激励、考核等各个环节，都离不开相关职能部门的服务合作，只有服务合力、舆论合拍、社会合势，人才生态系统建设才能得到有效保障。

（三）以人为本、以文化人，构建人才生态人文链

1. 营造宽容失败的创业环境。遵循高层次人才的成长规律，研究高层次人才创新创业的需求、走向和机理，建立健全集成创新、原始创新、外引内化进一步创新的鼓励体制机制，善待创新人才的每一次创新活动，既肯定成功者的成就，更要鼓励失败者，营造出“宽容失败、鼓励创新”的良好环境。

2. 倡导公平公正的用人风尚。要善于发现每一个人才的“闪光点”，充分发挥每一个人才的专业技能和特长，爱惜人才、关怀人才、成就人才。要注意解决好人才管理中行政化的问题，防止“投其所好”“曲意逢迎”等现象的发生。

3. 弘扬止于至善的工匠精神。积极宣扬工匠精神，引导人才精于专业领域，让企业人才能够享受到与高层次人才同等的政策保障和待遇水平，开展企业“主体推荐”、行业“认可推荐”、社会“品德推荐”三位一体的评价，每年评选“工匠型”人才。

要积极培养创业企业家精神，鼓励创业群体跨区域创业。

4. 培育养人心志的城市文化。展现书香宁波引人入胜、养人心志的魅力，深化文明城市创建，规划建设一批具有本土特色的城市文化街区、文化场所、文化精品，以满足各类人才多样化的文化需求。以文化创意为引领，亮出“东亚文化之都”的金名片，打造具有鲜明宁波印记的“文创港”，推进“文化+制造”“文化+旅游”“文化+科技”“文化+金融”“文化+人才”的深度融合，使文化在人才生态软环境建设中发挥独特作用。

参考文献：

[1] 李月:《生态学视角下的高新区人才生态系统要素研究》，[D]，华中科技大学，79。

[2]商华、王苏懿:《价值链视角下企业人才生态系统评价研究》，[J]，科研管理，2017，38（1）:153-160。

[3]张克听:《粤港澳大湾区人才磁力探析---基于生态系统视角》，[J]，广东经济，2018（9）:66-71。

[4]李月、徐顽强:《生态学视角下的高新区人才生态系统要素研究》，[J]，学术论坛，2012（6）:80-83。

[5]林剑、张向前:《演变趋势、保障体系与创意人才生态系统构成》，[J]，改革，2012（08）:153-158。