

宁波推进市场化人才引进模式创新的对策建议

董晨妍 王明荣

摘要：宁波在推动人才体制机制的市场化改革方面一直走在全国前列，在市场化的人才评价、激励等方面都取得了明显成效，但在市场化的人才引进机制方面还存在缺乏有效抓手和关键着力点等问题。今后，一定要深化市场化人才引进模式的创新，不断完善市场化引才政策的扶持体系，使“政府之手”更硬，“市场之手”更活；培育高端市场化引才机构主体，加大高端猎头引进培育力度；加快创新市场化引才手段，鼓励社会中介机构积极推荐、引进人才，使人才更好地为宁波的社会、经济发展贡献聪明才智。

关键词：市场化人才引进；模式创新；政策扶持；引才手段

作者：董晨妍，宁波卫生职业技术学院讲师；

王明荣，宁波市政府发展研究中心人才资源研究所副所长，硕士。（浙江宁波 315066）

当前，宁波正处于深化和落实中央及浙江省人才体制机制改革意见的关键时期，如何使市场在人才资源配置中发挥决定性作用，更加有效地提升人才开发效能是其中的关键环节，也是创新人才工作的重要举措。宁波在推动人才体制机制的市场化改革方面一直走在全国前列，尤其是在市场化的人才评价、激励等方面都取得了明显成效。但是相对来说，市场化的人才引进机制还存在缺乏有效抓手和关键着力点等问题，需要加以深化研究。

一、宁波市场化人才引进的现状及面临的主要问题

（一）发展现状

1. 市场化人才引进模式日益受到重视。宁波高度重视市场化人才引进机制，在今年人才科技周期间专门出台《关于创新“3315 计划”引才模式支持民间资本引进高端创业团队的实施意见》，引导民间资本作为市场化引才重要力量，完善市场化人才引进的配套服务体系。

2. 市场化人才引进方式不断创新。在宁波的人才工作实践中，逐步探索开展了机构引才、以才引才、项目引才、大赛引才等一批市场化引才方式，也取得了一定的效果。如机构引才方面，宁波君润资本在海外设立专门引才机构，寻找高端科技人才，累计引荐了 20 多个高层次人才项目；以才引才方面，依托国家“千人计划”专家姚力军博士，宁波在溅射靶材和超高纯金属材料产业上下游引进了 48 位硕士以上海外高层次人才。据统计，2016 年入选宁波“3315 计划”的 51 个人才和团队中，有 12 个是由社会力量引进的。

3. 市场化人才引进主体逐步壮大。人力资源服务机构是市场化人才引进的核心主体，宁波的人力资源服务产业在全国处于领先地位。截至 2016 年底，全市拥有人力资源服务机构 900 余家，年营业总收入超过 120 亿元，拥有两家省级人力资源服务产业集聚区，并组建国内首只人力资源产业基金，培育人力资源服务主体。同时提升市场化人才引进主体的素质和能力，如万宝盛华、德科、杰艾、智囊团网、伯乐遇马等一批高端人才猎头机构已成为宁波人才市场化引进的重要主体。

4. 市场化人才引进体系不断健全。宁波围绕市场化人才引进的配套服务体系也在逐步完善，如打造了人力资源服务外包、

派遣、培训、测评、咨询、互联网平台等全链条体系。宁波还以市场方式组建了两亿元的“才富”基金，支持市场力量建设运营人才创业创新产业园、孵化器作为市场化人才引进的有效载体。用市场力量创办了全国第四家创业创新学院，为人才提供针对性的辅导培训和投融资服务。此外，宁波还定期发布人才紧缺指数，探索发布技能人才紧缺指数，为市场化人才引进提供方向指引。

（二）存在问题

1. 市场化人才引进的对象层次还不够高。突出表现在高端领军的人才还主要靠政府招引，市场化作用发挥还不够突出，企业引进顶尖人才、特优人才非常少。目前宁波唯一的一位在甬院士也是由国字号科研机构引进，市人才发展新政策对企业引进顶尖人才、特优人才给予了专门的补贴，但是目前该项补贴实际申报情况并不多。

2. 市场化人才引进主体的能级需要提升。宁波虽然已经集聚了一批高端的市场化人才引进机构，但是由于人力资源整体市场的层次和规模所限，与上海、深圳等地相比，宁波集聚的人力资源服务机构的高端性和国际化程度还有所欠缺。如宁波目前有两家进入《财富》世界 500 强的人力资源服务公司设立的分支机构，而全球五大猎头公司还没有进驻宁波。

3. 市场化人才引进模式有待创新。宁波目前在市场化人才引进上还缺少走在前列、具有引领性的模式创新，沿用的还是传统的市场化引才手段，如具有重要功能的专项引才基金还没有完全建立起来，新型研发机构的引才作用还没有充分发挥，缺少开放共享的高层次人才信息云平台，市场化人才引进评估机制还没有建立起来等等，需要探索建立更加具有前沿性、实效性的市场化人才引进模式。

二、相关城市创新的市场化人才引进模式介绍

模式一:与社会化机构建立紧密的合作引才关系。如深圳市注重发挥海外社团、中介组织的作用，先后与欧美同学会、华盛顿科技协会、美国硅谷科技协会、专家联谊会等建立了合作关系;杭州探索组建人才猎头专业委员会，探索推动政府和猎头机构合作引才的新模式;成都市锦江区分别与中科院、猪八戒网、美国华美半导体协会、成都人才促进会签订战略合作协议，引进高端人才等。

模式二:大力发展新型人才载体引进人才。如深圳以公助民办模式先后设立了华大基因研究院、光启研究院等新型研发创新机构;杭州成立了西湖高等研究院，成为引进高端人才的重要平台等。

模式三:设立人才引进专项扶持基金。如深圳前海每年从前海产业发展资金中安排一定比例的资金作为人才发展引导资金，用于人才开发，支持境内外人才在前海创业创新，还发放了总金额高达 1500 万元的人才引进培养奖励金;杭州设立 5000 万美元规模的市跨境风险投资引导基金，带动更多社会资本参与跨境风险投资等。

模式四:构建科学的市场化人才引进评估机制。如北京、上海等城市逐步建立了针对高层次人才市场化引进的科学评估体系，北京中关村在全国范围内率先实施外籍人才申请在华永久居留积分评估制度，首推外籍人才永久居留“积分制”，引进海外高层次人才创业创新人才。对于中关村创业团队外籍成员的评估，侧重创业团队的发展预期、团队素质和结构，以及外籍成员为中关村带来的技术、投资等。

三、宁波深化市场化人才引进模式创新的关键着力点

（一）着力点之一:完善市场化引才政策扶持体系

1. 明确政府和市场在引才中的作用界限。宁波深化市场化引才，政府并不是放任不管，而是要做引才的推动者、促进者和服务者，注重发挥市场的作用，使“政府之手”更硬，“市场之手”更活。政府关注高端性、引领性的顶尖人才，而广大的创新型、实用型的人才则尽量由市场力量进行配置。

2. 加大市场化引才的政策扶持力度。加快落实《关于创新“3315 计划”引才模式支持民间资本引进高端创业团队的实施意见》，从提升市场化引才政策力度和扩大政策覆盖面入手，及时挖掘塑造典型案例，加大奖励兑现力度，对民办非企业性质的创新创业平台引进高端人才的给予奖励扶持。

（二）着力点之二：培育高端市场化引才机构主体

1. 进一步转变政府职能。探索取消人力资源服务机构行政许可，创新人力资源服务业监管体系，扩大人力资源服务业开放，加快引进综合性人力资源服务机构，积极争取自贸区内关于外资独资设立人力资源服务机构的试点落地。

2. 积极创建国家级人力资源服务产业园。整合集聚现有省级人力资源服务产业区基础，完善人力资源服务产业链条，促进人力资源服务机构集聚和规模发展。用好宁波人力资源服务产业发展基金，在人力资源体系建设、产品创新、高端人才引进、骨干企业培育、信息平台建设等方面加大支持力度。

3. 加大高端猎头机构引进培育力度。瞄准《财富》世界 500 强、本土大型人力资源服务机构，加大引进集聚力度，力争到 2019 年底前引进和打造十家左右知名猎头机构。鼓励宁波有条件的人力资源服务机构在境外建立分支机构，加强与境外人力资源服务机构合作。

（三）着力点之三：加快创新市场化引才手段

1. 加快建立市场化人才引进专项基金。积极探索建立宁波引才专项基金，吸引社会资本、风投资本参与，采取“政府引导、市场运作”的引才专项基金运作模式，在运营架构、管理模式、激励机制等方面进行大胆实践。统筹整合现有财政人才资金的使用，将用于海外人才（项目）孵化、海外创业创新大赛、引才奖励等资金纳入引才专项基金管理使用范围，提升资金运行的科学性和有效性。

2. 充分发挥人才行业协会引才育才作用。培育壮大智能经济人才协会、金融人才协会、文化创意人才协会、技术经纪人才协会、人力资源经理人协会、人才猎头专业委员会等人才组织和行业协会，推动各类市级学会规范化建设，鼓励协会、学会等组织有序承接政府转移的人才引进、管理、服务等职能。

3. 加强与社会引才中介机构的合作。鼓励社会中介机构为宁波发展积极推荐人才、引进人才，除现行中介引才激励政策外，对外国专家组织、海外孵化器、高端猎头机构推荐人才（项目）的也明确给予奖励扶持，积极探索离岸人才孵化模式。