

G60 科创走廊产业技术人才发展研究

——基于上海市松江区的实践探索

郭玮 张雪梅

产业技术人才是推动 G60 科创走廊更高质量发展的重要支撑，是城市营商环境的重要软实力，更是提升城市能级和竞争力的关键要素。当前，G60 科创走廊已成为推动长三角更高质量一体化发展的重要引擎和上海建设全球影响力科创中心的重要承载区。这一背景下，探索将党的政治优势、组织优势转化为产业的发展优势、人才优势，充分发挥人才作为第一资源的引领和支撑作用，是推进 G60 科创走廊建设的一项重大课题。

一、松江区 G60 科创走廊产业技术人才发展的探索

近年来，上海市松江区高度重视人才工作，坚持党管人才原则，注重在营造良好人才发展环境和实施精准人才服务上下功夫，在人才优先发展战略上突出“四个效应”，取得明显成效。

（一）坚持党建引领，深化向心效应

加强党建引领“双服双创”（即服务产业链、服务创新链，实现科技创新、党建创新深度融合）G60 科创走廊建设。在服务产业链、服务创新链方面，按照党管人才原则，以党组织的向心力、凝聚力、号召力吸引和集聚人才，将党建的政策资源、教育资源、服务资源与人才需求精准对接，为人才建设保驾护航。在科技创新、党建创新融合方面，松江区在上海率先提出把党组织建在产业集群上，成立人工智能、集成电路、生物医药等 12 家产业集群党组织，围绕科技攻关、转型升级、人才培养、成果转化等项目开展重大课题立项，充分发挥产业集群党组织的战斗堡垒作用。

（二）创新发展理念，发挥高地效应

在落实上海市人才政策“三十条”的基础上，松江区制定出台 G60 科创走廊“1+10”人才政策和长三角九城市“共建共享人才高地 18 条”等制度，并做到：一是工作方式从重管理向重服务转变，努力当好人才服务的“店小二”；二是服务对象从重体制内向体制内外并重转变，激发各类人才的创新创业活力；三是促使人才资源从“占为己有”到“共建共享”转变，打破人才工作行政区划壁垒、构建一体化发展人才工作新格局。

（三）创新平台建设，释放倍增效应

秉持合作、开放、共享理念，松江区积极探索 G60 科创走廊沿线九城市共享高校、科研院所、医疗、教育、旅游、产业等优势资源，成立 G60 科创走廊工匠培养基地、G60 科创走廊国际大师对接服务中心、G60 科创走廊博士后创投服务中心等 12 个人才培养基地和人才服务平台；坚持每年举办 G60 科创走廊优秀人才招聘会和优秀人才创新创业大赛等活动，为人才服务搭建优质平台；率先成立上海郊区首家海外人才局，设立上海市海外人才居住证（B 证）专窗。

（四）创新服务方式，形成磁吸效应

松江区注重打造更有活力、更具吸引力的创新创业生态环境，形成对高层次人才的磁吸效应。按照量身定制、一人一策的原则，吸引国际一流项目和高峰人才团队在 G60 科创走廊创新创业；计划用三至五年建设一万套高品质人才公寓，并同步设立党建服务站和人才服务公共空间；为高层次人才提供人才服务一卡通等服务，关心、帮助和解决人才在就医、子女入学等方面的难题；运用“互联网+”思维，创新人才服务“码上办”，推动实现办事“一次不用跑”或“最多跑一次”。

二、松江区 G60 科创走廊产业技术人才发展面临的制约因素

总体来看，松江区构筑人才集聚新高地，推进 G60 科创走廊建设，已取得初步成效。但从人力资源市场招聘求职情况和企业调研走访的诉求上看，产业技术人才供给与产业和企业需求之间仍存在一定的供需不匹配，产业技术人才还不能满足 G60 科创走廊发展先进制造业、打造高端制造业主阵地、科创推动“中国制造”迈向“中国创造”，以及建设示范走廊区域的要求。

（一）对产业技术人才的聚焦度不高

自 G60 科创走廊建设以来，松江区制定出台的“1+10”人才政策对集聚高端人才和高端团队发挥了重要的作用，人才数量和质量均得到了显著提升。但目前“1+10”人才政策的重点支持对象多为面上的重点企业、高端人才和高端团队，对产业技术中低端人才的聚焦度还不够。这不仅是松江区亟需解决的问题，也是整个 G60 科创走廊沿线城市面临的共性问题。

（二）与产业发展相匹配的产业技术人才培养储备不足

近年来，松江区在人才与产业方面加强了统筹谋划，推动人才工作积极主动服务于产业发展，但实际中人才与产业发展对接的精准度依旧不高。目前，针对企业的人才需求，政府服务的主要途径是搭建相关平台，举办招聘会，然而企业推出的岗位能否通过以上方式招到合适的人才并没有得到关注。面上来看，与产业结构、企业类型相匹配、相适应的技术人才培养储备也略显不足，企业解决紧缺技术人才招聘，主要也是依靠网络面向全国进行招聘，而其中参加应聘的本地人才少之又少，而外省市人才会有一些人由于上海房价、生活成本高等望而却步。

（三）协作共进、工作合力有待进一步提升

政府部门，如发改委、人力资源社会保障局、教育局、工会等，以及街镇、开发区等单位，都与产业和人才发展紧密相关，但在实际工作中，各部门、各单位之间的协作共进、工作合力远远不够，导致人才发展与产业发展融合度不高。这是因为，一方面，在区域一体化发展中，缺乏相关统一的顶层设计和一系列制度安排；另一方面，一些基层单位对辖区企业的人才现状、需求和困难等底数掌握不够详细，且区、镇两级政府的协调配合也不够紧密。

（四）社会各方资源有待进一步整合挖掘

2017 年，松江区与上海工程技术大学共建成立了 G60 科创走廊高技能人才公共实训基地，上海工程技术大学的实训中心、实验室向松江先进制造业企业开放共享，并编制了 9 个新技术领域的新工种培训教材，后有 9 家企业与上海工程技术大学实训中心签订了校企合作协议，人才公共实训基地在探索技术人才培养新途径、新模式方面发挥了重要的作用。但从实际运营来看，基地还有很大的发展空间，需要进一步探索更多的合作内容，发挥更大的价值和作用，同时这一合作模式也可以进一步复制推广到其他领域，整合调动各方资源，助力产业技术人才发展。

三、松江区 G60 科创走廊产业技术人才发展的思考

赢得人才就是赢得发展，赢得人才就是赢得未来。笔者以为，进一步推进 G60 科创走廊产业技术人才发展，需按照党管人

才的原则，坚持需求导向，着力建设一支知识型、技能型、创新型的产业技术人才队伍，为 G60 科创走廊更高质量发展提供坚实的智力支撑。

（一）坚持党建引领，将党建优势转化为发展优势

一是发挥基层党组织的号召力。以强大的动员力组织调动各方力量、集聚各方资源，促进要素对接，形成全社会共同关注关心产业技术人才队伍建设的新格局。加大宣传力度，大力营造制造强区、重视技术人才的良好社会氛围；加大产业技术人才推荐选拔为市、区领军、拔尖人才的比重，并推荐为 G60 科创走廊建设做出重大贡献的技术人才参选“两代表一委员”，增强其对党组织的认同感和归属感。二是发挥产业集群党组织的凝聚力。探索党建引领“双服双创”新举措，按照产业集群的模式开展组织联网、人才联育、发展联谋。组建产业技术人才联盟，鼓励产业链上下游企业在技术交流研讨、技术顾问指导和技术人才培养等方面加强交流合作，促进技术人才提升能力素质。三是发挥“两新”党组织的战斗力。深化党员、技术人才双向培养机制，将技术骨干发展为党员，将党员培养为技术骨干。通过设立党员技术带头人工作室、党员名师带徒工作室、党员示范岗等方式，发挥企业党员技术骨干的示范引领和传帮带的双重作用。

（二）坚持需求导向，推进供需精准对接

一是坚持产业需求导向。推进人才发展精准对接产业的结构和规模，坚持人才结构与产业结构相符合、人才规模与产业发展规模相适应。围绕产业链打造人才链，围绕产业集群形成人才集群，围绕先进制造业和“6+X”战略性新兴产业领域，加大技术人才的引进和培育。尤其在编制“十四五”规划中，注重人才发展规划、职业技能培训规划、职业教育规划呼应产业发展规划。二是坚持企业需求导向。全面准确掌握企业的人才现状和需求，建立健全人才数据库，在相关大数据分析的基础上，发布人才需求白皮书、人力资源市场分析报告及职业技能培训目录、职业教育目录，推动供需两端实现更加精准的对接。

（三）围绕重点领域，加大探索创新力度

一是根据产业发展需求更新职业技能培训补贴目录。委托相关高校探索开展适应区域产业和企业发展需求的新技术工种研发、课程教材编写、开展人才培养，推动新技术工种纳入职业技能培训补贴目录，提升企业开展自主培训和提升劳动者技能的积极性。二是推进职业教育服务区域经济发展。调研显示，松江区户籍青年对从事技术岗位的就业愿望较低，对此，既需加强 G60 科创走廊建设宣传、树立正确的就业理念，也要畅通职业教育的成才路径。要积极推进职业教育在专业设置、师资引入、招生规模、校企合作等方面与区域经济发展形势相衔接，优化中等职业学校布局，同时依托松江教育资源，推进中高职贯通、中本贯通、技师学院试点向纵深发展，提升技术成才的价值认同和吸引力。

（四）搭建服务平台，整合各方资源

一是释放 G60 科创走廊创新策源地的虹吸效应。松江区要积极搭建多层次、多领域、全方位、高水平的服务载体和发展平台，并成为吸引人才、感召人才、集聚人才、用足人才的重要阵地，充分释放创新策源地的作用，集聚全国乃至全世界的专家学者、创新创业人才和技术人才。二是释放大学城智力资源的溢出效应。松江区大学城拥有丰富的学科专业优势、智力资源和研发实训等资源，要推动东华大学、上海工程技术大学等高校深化校企合作，推进高校智力资源在项目研发、新技术工种开发、课程教材编写及人才培养等方面，积极参与支持区域产业技术人才队伍建设。三是盘活用好九城市职业院校资源。G60 科创走廊沿线九城市拥有丰富的职业院校资源，应主动把握九城市共建共享的契机，探索一条不同经济发展水平背景下跨行政区划的教育协同发展之路，推动企业与职业院校开展跨行政区划校企合作和技术人才定向委托培养等，满足企业技术人才需求。四是充分发挥人才高地的共建共享作用。积极落实“九城市共建共享人才高地 18 条”，大力推进九城市之间技术人才的职业资格、专业技术职称、职业技能等级互认互通，推进九城市联合开展先进制造业专场招聘会、技术人才交流洽谈会等，促进产业技术人才在区域内自由有序流动。

（五）创新培养模式，探索人才专项计划

一是委托职业院校定向培养。采用“订单式”“冠名班”等培养模式，由企业定向委托相关职业院校培养所需的技术人才，实现职业院校招生即招工、上课即上岗、毕业即就业。二是面向社会劳动者开展培训。根据企业需求，由政府部门开设相关职业技术培训工种，采用政府补贴培训的方式，鼓励社会劳动者积极参加技术培训，并给予就业推荐。三是鼓励企业自主培养。深入排摸先进制造企业、高新技术企业中的高技术人才，采取首席技师、技能大师工作室、高师带徒等方式，全面推广企业新型学徒制，由高技术人才带教，在企业现有员工中培养一批技术人才。同时，企业也可以委托社会专业培训机构或职业院校，将现有员工培训为技术人才，从而较快适应企业发展需求。

（六）加强政策统筹，完善人才发展体制机制

一是完善人才工作机制。完善信息共享、问题共商、机制共建的人才工作机制，相关政府部门、街镇、开发区等单位，需明确责任分工、强化工作合力，定期召开联席会议，研究解决产业发展中紧缺人才的问题，尤其在重大项目上应提前对接、及时跟进、加强调研；健全职业资格、职业技能等级与相应专业技术职称贯通制度，优化职称晋升条件和标准，对符合条件的高技能人才，可参加工程系列专业技术人才职称评审；对有重大贡献、突出业绩的高技能人才，可参照专业技术人才评审职称，享受绿色通道进行申报；拓宽技术人才晋升通道，鼓励符合条件的工程系列专业技术人才直接参加高级以上职业资格鉴定和技能等级认定；鼓励企业探索设立“首席技师”“技能专家”“工匠人才”等技术人才专属岗位。二是完善“1+10”人才政策。在“1+10”人才政策的基础上，加强对产业技术人才发展的精准制度供给，加大政策扶持力度，加强对产业技术人才的吸引力、集聚度。在人才积分认定中，增加人才技术等级积分认定分值；在薪酬扶持中，加大对高新技术人才的扶持力度；在户籍引进、居住证积分办理，以及人才公寓、子女就学等服务方面，对重点企业的技术骨干给予优先轮候。