舟山群岛新区研究内参

2013年6月20日（第13期）

浙江舟山群岛新区研究中心 舟山市社科联 浙江海洋学院社科联

传真：0580—2551319

舟山群岛新区“人才引领”战略论

耿相魁

“人才引领”既不同于“人才支撑”，也不同于“人才引进”，而是一种创新的区域发展新理念。“人才引领”意味着“人才”要优先技术、产业、市场、项目等发展的态势。把这种思路引入舟山群岛新区建设和发展就会发现，它是一种既经济实惠又战略效益的路径，很值得思考和探究。

由此形成如下战略内涵：

一、人才优先

人才是经济社会发展的第一资源，是当今时代经济增长的第一要素，是一种充满活力的战略资源。“人才优先”也是《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》24字方针的核心。由此决定“人才优先”要做到“四个优先”：一是位置优先——重视人才发展，要放在最优先位置；二是积累优先——瞄准未来发展，要作好人才储备；三是投资优先——优先人才开发投资，要建立多元投资机制；四是开发优先——优先开发人才，要引领经济社会发展。

二、开放凝聚

“天下人才天下用，天下人才为我用”。要树立“大人才观”，扩大人才开放度，按照国际通行的人才规则和惯例，在全球范围内开发和配置人才资源。既要实施开放的人才国际化政策，建立健全海外高层次人才引进工作体制机制，又要加强各种人员的创业创新载体建设，积极吸引优秀人才来舟山发展和发挥；既要着力探索本土人才国际化的培养模式，又要构建全方位、多层次、宽领域的全球引智体系，以一种战略思维、世界眼光、宽广胸襟广纳来自五湖四海的群贤。

三、高端领航

科学发展拼的是人才的量与质、讲的是智力储备和能力发挥、靠的是知识经济。所以，人才的高端领航主要包括：一是要明确高端人才的战略定位。历史和实践证明，高端人才是人才队伍的核心，将起着领航、带动和示范的作用，如钱学森和袁隆平的作用。二是要注重引优育强。加快高端人才引进和培养的速度，推行“人才→项目”的培养模式，坚持学校和单位、政府与社会的结合模式。三是要强化个性服务，优化高端人才发展环境，让他们进得来，留得住，发挥得好。

四、海洋特色

舟山因海而生、与海为邻、依海而兴。所以，浙江舟山群岛新区要突出一个“海洋强国战略”的内涵。由此决定了“人才引领”也要突出“海洋经济”的主题，紧紧围绕浙江海洋经济发展先导区、全国海洋综合开发试验区和长江三角洲地区经济发展重要增长极的三大战略定位来引进、培育、发挥和使用人才。特别是要挖掘、发现、引进和培养“海洋思维”、“海洋理论”、“海洋科技”和“海洋工程”的人才。

五、以用为本

人才培养和引进的目的在于使用，人才在使用中才能起到应有的作

用。坚持“以用为本”的原则，树立“使用就是最大的培养”的观念，来完善高端人才选任、评价、发现、流动配置等机制，通过人才市场机制的发挥，把合适的人才安排到最合适的岗位上，便于发挥最佳的人力和人才效益。要建立一种人才在创业中放下身段的机制，克服“官本位”倾向，积极为“海智”与“民资”牵线搭桥，实现领军人才与本土企业的全面对接。

六、市场配置

当前国际国内区域竞争愈烈，产业、人才等要素转移和流动频繁，新区要充分利用这个机遇，探索建设“舟山国际人才市场”，建立高端人才供需引导机制，扩大人才市场对外开放的程度，探索建立符合国际惯例的薪酬定价机制，争取放宽对国际人才执业资格限制，以领军人才、创业人才为重点，实施重点人才工程开发和集聚计划，加快引进集聚海外高层次人才，加强重点产业领域人才资源开发，统筹推进各类人才队伍建设，率先形成人才核心竞争优势。

七、激励保障

人才激励机制的核心是建立科学的评价机制与合理的回报机制。建立科学评价机制，一是要区分组织性质的差异。企业由市场评价，政府由百姓评价，事业单位由使用者评价；二是明确组织战略目标，它决定了评价内容：人才要适合组织需要，不能偏离组织目标，人才换了环境就不一定是人才；三是不同层次人才评价重点不一样。决策者要以能力评价为主。对胜任者，要进行物质奖励和精神鼓励。而“容错”是最大的激励。