

Study on the Institutional Mechanism for the Management of Professional and Technical Talents within the system of Hainan's Free Trade Port

Ailing Xiong Shanshan Liu

School of Management, Sanya University, Sanya, Hainan, 572000, China

Abstract

Because of job stability, good welfare benefits and other factors, work within the system attracts a large number of professional and technical talents. However, the degree of perfection of the talent management system and mechanism is directly related to the ability to give full play to the advantages of talent and promote the development of high quality economy. Hainan Free Trade Port in the talent management system mechanism is faced with the introduction of talent policy is not in place, the internationalization of talent cultivation is not high, the effect of talent incentives is not strong enough, the effectiveness of the talent service is not good and other issues. In order to further optimize the talent management system and mechanism, the use of institutional mechanisms to stimulate the innovative potential and vitality of talent, this paper puts forward the construction of a “fast delivery, full information, wide coverage” of the policy propaganda network system, steadily improve the internationalization of talent, classification and evaluation of talent, highlighting the actual performance, market-oriented talent incentives, and the implementation of three-dimensional. This paper proposes to build a “fast information, full coverage” policy propaganda network system, steadily improve the internationalization level of talents, classify the evaluation of talents, highlight the performance, market-oriented talent incentives, implement three-dimensional governance, strengthen the talent service and other targeted countermeasures.

Keywords

Hainan Free Trade Port; Professional and Technical Talents; Talent Management; Institutional Mechanisms

海南自贸港体制内专业技术人才管理体制机制问题研究

熊爱玲 刘姗姗

三亚学院管理学院, 中国 · 海南 三亚 572000

摘 要

由于工作的稳定性、良好的福利待遇等因素,体制内工作吸引了大量专业技术人才。然而,人才管理体制机制的完善程度直接关系到能否充分发挥人才优势,推动经济高质量发展。海南自贸港在人才管理体制机制中面临着人才引进政策宣讲不到位、人才国际化培养程度不高、人才激励效果不够强劲、人才服务效益欠佳等问题。为进一步优化人才管理体制机制,运用体制机制激发人才的创新潜力与活力,本文提出了构建“传递快、信息全、覆盖广”的政策宣传网络体系,稳步提升人才的国际化水平,分类评价人才,突出实绩、市场导向的人才激励手段,实施立体化治理方式,强化人才服务等针对性对策。

关键词

海南自贸港; 专业技术人才; 人才管理; 体制机制

1 引言

自“百万人才进海南行动计划(2018-2025)”实施以来,海南自贸港累计引才超 85 万人^[1]。通过人才、团队、平台一体化建设,促进“产才研”融合发展,构筑了共生共荣的人才生态系统,加快了自贸港建设步伐。截止 2024 年,自贸港共认定 191 个海南省人才团队,建成“候鸟”人才工作站 100 余家,累计发放引才奖励近 1100 万元^[2]。然而,

由于工作的稳定性、福利待遇的吸引力,全国大量专业技术人才偏爱集聚在体制内单位就业。体制内专业技术人才是指就业于政府机关、事业单位、国有企业,具有专业技术职称的人员。2025 年国家公务员考试共有 258.6 万人实际参加考试,参考人数与录用计划人数之比为 65:1^[3]。前程无忧招聘网在 2024 年 9 月-11 月期间开展的《2025 届校园招聘求职现状调研》中,通过分析近 2 万份回收问卷了解到 2025 届毕业生签约单位在央企国企的占比有 34.1%,政府机关的占比有 10.3%^[4]。人才作为经济发展的核心资源与竞争力,充分重视和激发体制内专业技术人才的潜能,完善人才体制机制建设,对自贸港的封关运作及高质量发展至关重要。

【作者简介】熊爱玲(1989-),女,中国湖南永州人,硕士,讲师,从事区域经济与人力资源管理研究。

2 国内外研究现状

2.1 国外人才管理体制机制发展现状

西方较早就认识到人才的重要作用,并通过对人才管理体制机制的积极探索,以吸引和发挥人才的关键作用。整体而言,国外人才管理体制机制的研究主要集中在人才引进、人才培养和人才管理三个方面:

一是对人才引进的研究。人才引进是快速提升本地人才数量的一种投资少、见效快、收益大、风险小的有效方法。根据国情不同,各国引进人才类型存在差异:美国采用“择优制”移民制度,倾向于引进在科学、艺术、教育、商业或体育五大领域中具有特殊才能,取得很高成就的人才(Andrew Kennedy, 2019^[5]);英国将引进高层次人才分成三类:杰出人才(科学、人文、工程、艺术领域具有国际本领域最高级别的人才)、毕业生企业家(优秀海外毕业生)和企业家(Y Zhang, 2018^[6]);日本倾向于引进商业、科学、文化等领域杰出人才以及留学生(WL Tai, 2019^[7])。二是对人才培养的研究。人才培养有利于从根本上解决人才短缺的问题,各个国家和地区都十分重视本土人才的培养。如美国注重创新型人才培养、德国通过校企合作“双元”制度培养高质技能型人才、法国对艺术类人才培养方面具有一定的优势。三是对人才管理的研究。学者们比较关注对人才的预测、规划、选拔、任用、流动、考核和奖惩等方面(Ariss A A, 2014^[8]; Tang Shi, 2020^[9])。

2.2 国内人才体制机制研究现状

随着我国经济的发展和人才的大量需求,越来越多学者聚焦并加深了在人才管理体制机制方面的研究。主要表现在以下两个方面:

一是对我国人才管理体制机制现状与问题研究。目前我国人才管理体制机制存在主要问题有:人才管理的“官本位”思想、人才评价不科学、创新能力薄弱、产学研结合机制不紧密等(尚勇, 2008^[10]; 林鹭航, 2015^[11]; 王建强, 2017^[12])。二是对人才管理体制机制的案例与比较研究。例如,应验通过对新加坡的国际人才管理经验研究,为海南提出多元办学、搭建人才集聚平台等借鉴经验^[13]。

2.3 海南自贸港人才体制机制研究现状

郑远强教授团队从海南自贸区引才困境入手,发现海南省在狭义化引才过程中造成了“重外轻内”、“重引进轻培养”、士气低下,人才流失和再流失的局面,从而实施广义人才引进战略、实现人地互适性、推进人才动态化管理等举措(郑远强等, 2019^[14])。肖竹在海南自由贸易港海外引才机制构建方面提出以科学人才分类作为路径起点,进行合理人才评估与筛选等措施(肖竹, 2021^[15])。这些研究对海南省自贸港人才体制机制的构建都具有十分重要的帮助。

全球各国都在积极研究和实践如何运用人才管理体制机制充分发挥人才的作用和潜能。由于人才管理体制机制研究的情境性,区域间人才管理体制机制存在一定的差异性,

海南自贸港人才管理体制机制的研究必然要结合自贸港建设实情做出相应完善举措。

3 体制内专业技术人才管理的主要问题分析

随着《关于支持海南开展人才发展体制机制创新的实施方案》《海南自由贸易港全方位引进培养用好人才的若干政策措施》先后实施,海南省委省政府蹄疾步稳强化了人才管理体制机制建设,并实施了制度创新,如高端和紧缺人才个人所得税税率不超过15%、构建“1+N”人才政策体系、建立用人单位授权松绑清单、设置高层次人才周转编制池、强化科研成果转化激励等,获得了社会的高度瞩目与认可。然而,在肯定人才管理体制机制创新成效之时,依然要认识到体制内专业技术人才管理体制机制运行现存问题,这对海南自贸港的稳步前进十分必要。

为全面了解体制内专业技术人才管理体制机制的运行情况,本研究面向自贸港公办院校、科学研究机构、公立医院等用人单位发放了调查问卷,调查对象为具备本科及以上学历或初级职称及以上水平的专业技术人员。在海南热带海洋学院、三亚市林业科学研究院、三亚市妇幼保健院、三亚市中心医院及中国热带农业科学院等单位的大力支持下完成此次问卷调查,在此表示衷心感谢。调查共回收问卷315份,剔除8份本科以下且无初级职称样本和2份填写无效问卷外,有效问卷共305份,有效回收率96.83%。调查样本中男性占比57.7%,女性占比42.3%;年龄上,以40岁以下的青年人为主,占比77.3%;学历方面,最高学历是硕士及以上的占调查样本76.1%;职称方面,绝大部分是中级职称及以上;教育背景方面,89.8%的调查样本无海外留学或海外工作经历;工作龄方面,53.1%的样本在琼工作超过10年以上。

3.1 人才引进政策宣讲不到位

随着人才抢夺战进入白热化阶段,人才引进政策的吸引力、执行力及与人才需求的适配性影响着人才的去留。人才政策宣传作为人才管理体制机制建设的初始环节影响着人才对城市的“第一印象”。

经调查,自贸港体制内43%的人才样本对人才政策不了解,39%的调查样本对人才政策了解程度一般,只有18%的调查样本认为对人才政策非常了解。人才政策的宣传一是要重熟知度,二是要重理解度。从调查结果来看,绝大多数专业技术人才对人才引进政策,尤其是重要政策的了解程度不够。结合人才获取信息重要通道调查发现,49.5%的样本通过单位人事部门获取重要人才政策信息,28.9%的调查样本通过政府公众号等自媒体获取,18.0%的调查样本通过政府官网,3.6%的调查样本通过广播电视获取信息。随着用人单位自主权的扩大,人才政策的具体实施会有差异,但无论如何,要进一步强化政府与用人单位在宣讲重要政策与决定方面的联动性。

3.2 人才国际化培养程度不高

自贸港建设背景下,国际人才引进数量不断上升。截止2024年6月,海南自贸港共发放外国人工作许可9360人,其中外籍高端人才946人。不过,整体而言,自贸港对人才的国际化培养程度不高。72.5%的体制内人才没有出国访问交流过。海南自贸港作为对标世界最开放形式的自贸港建设,人才国际化是大势所趋。用人单位是人才的使用者和重要评价者,未来人才国际化培养需要“引育用”并重。

3.3 人才激励效果不够强劲

人才激励政策影响着人才的工作积极性与创新性,关系着人才体制机制的实施成效。在人才发展利好方面调查中,64.6%的样本认为有利好改变,其中25.1%的样本认为职业发展机会增加,24.4%的样本认为收入有增加,16.7%的样本认为福利有改善。此外,20.4%和13.4%的样本认为工作氛围变好和工作效率得到提高,这反映了人才激励环境的更加优化。即便如此,依然有35.4%的调查样本认为激励环境并未使人才发展更好,效果不够明显。

体制内人才激励面临两大考验,一是专业技术人才的待遇普遍不高。数据统计显示,76.4%的样本年收入低于12万,22.3%的样本年收入在12-20万之间,只有1.3%的调查样本年收入超过30万;二是人才晋升机制还需优化。12.7%的人才样本认为体制晋升机制存在问题。

3.4 人才服务效益欠佳

人才服务效益是城市软实力的体现,影响着人才对城市的印象及去留。人才服务效益欠佳,若不重视,久而久之极易影响人才群体的发展与城市竞争力。

一是在人才管理中“官本位思想”依存。在人才发展面临的主要问题调查中,除20.1%的人才样本认为管理存在行政化、官本位现象;13.9%的人才样本认为项目申报与管理效率低。可见,体制内行政化、“官本位思想”依然存在。“官本位思想”是我国人才体制机制改革的重要阻碍因素之一。在人才政策执行过程中,部分体制内管理服务人员态度冷淡、办事拖沓、反馈缺失,极大影响了用人单位形象及专业技术人才的留用。

二是人才服务态度、效率、质量满意度有待提高。在体制内人才服务态度、效率、质量满意度调查中,其平均分别是2.49分、2.34分、2.37分,均低于项目平均分3分(剔除回答“不了解”样本数)。

4 体制内专业技术人才管理体制机制优化路径

4.1 构建“传递快、信息全、覆盖广”的政策宣传网络体系

针对当前海南自贸港重要人才政策不被专业技术人才熟知的问题,结合人才了解政策信息的渠道主要来自用人单位人事处、政府公众号和官网的事实。政府要充分整合现有资源,协同用人单位构建宣传网络体系:

第一,与用人单位建立“两下一上”的政策宣传模式。“一下”是指及时将政策内容和政策解读文件下发给各用人单位人事处,督促其下发各部门;“一上”是指允许单位人事处将人才对政策的疑惑和问题向上级反馈;最后“一下”是指再由省级相关职能部门统一反馈,以此加深人才群体对政策的理解。

第二,派专才管理政府官网、公众号的维护与推广工作。自媒体是当下重要的信息传递中介,政府要筛选专业人才负责管理,做到及时向公众传递信息全面、内容真实的自贸港建设消息。鉴于公众号的强大传递作用,政府一方面可以对官方公众号进行整合,建立一个信息权威、全面的官方公众号体系,防止官方公众号泛滥;另一方面可以借助用人单位推动官方公众号下载,例如,海南自贸港官方公众号、海南日报等,便于人才迅速了解自贸港建设最新资讯;同时要及时全面的发布自贸港建设重要成果,以提升人才的参与感和荣誉感,也对政策的执行起到监督作用。

第三,规划整合与升级官网,加强对外宣传功能。官网作为自贸港形象宣传的重要窗口,要定期对官网进行维护和功能升级,避免官网过多,功能不全,内容重叠堆积等问题。另外,在联系度紧密的官网之间做好网站链接工作,优化细节,提升用户体验感,例如在海南自贸港官方网站增加链接“海南人才工作网”、“海南政务服务网”。

第四,设立多样的活动形式,调动人才学习重要政策的积极性。如开设重要政策个人知识竞赛、用人单位团队竞赛、微电影短视频竞赛等。在预算范围内尽可能多的设置奖项,以调动人才的参与感、获得感,并扩大活动的影响力。

4.2 稳步提升人才的国际化水平

基于自贸港的发展定位与肩负使命,一方面要持续加大高质量国际化人才或团队的引进,另一方面也要加快本土国际化人才培养步伐,创新人才培养方式。具体展开来说,

第一,持续贯彻“按需引才,科学引才,平台聚才”的引才观,动态调整国际人才引才标准。引才秉性“不求所有,但求所用”理念,围绕四大主导三大未来产业按需引才,依据国际化人才需求情况,对于急需、紧缺人才或团队要千方百计创造条件,进行引进。对于相对饱和产业人才要及时调高引进标准,把控人才质量。依托文昌国际航天城、三亚深海科技城、三亚崖州科技城、南繁育种基地、高等院校等重要平台引才,助推现代产业体系发展,实现“人尽所用”。

第二,创新人才培养方式,加强国际化本土人才培养。依靠自贸港开放政策优势,加快陵水黎安国际教育试验区建设,持续引进知名国际院校开展合作办学,实现“留学海南=留学海外”,逐步贯通本-硕-博升学机制,为自贸港本土国际人才提供储备力量。

第三,强化高等院校国际化人才培养作用,加快用人单位国际化人才自主培养。近年,自贸港高校具有海外留学背景或工作经历的人才引进数量不断攀升,因此,高等院校

可以集聚此类人才开展双语教学,培养提升大学生国际化水平,达到提升自贸港整体国际化水平的目的。

4.3 分类评价人才,突出实绩、市场导向的人才激励手段

当前体制内专业技术人才主要对晋升机制、薪酬情况不满意。为此,要从人才评价与激励双管齐下,促进人才运行体制机制的改变与良性运转。

首先,体制内用人单位应当对不同行业人才进行分类,科学实施人才分类评价,制定凸显德绩的评价细则,让不同类型人才“尽其才、展其才”,实现价值和作为。比如,在高等院校切实设置与实施教师岗、科研岗、教师科研岗、辅导系列,在研究机构设专业技术岗、技能岗等。根据不同类型岗位设立与单位需求相适配的晋升标准,不对所有行业、不同类型岗位实施“一刀切”,注重人才的实际贡献与德行。

其次,形成市场导向的人才绩效激励制度。一要坚持市场评价,注重绩效激励。坚持市场评价主导原则,依据人才绩效给予相应奖励。对高绩效的人才可以对标市场同级岗位实行年薪制,并根据岗位类型与工作实绩,拉大绩效工资幅度,调动和激发人才的工作积极性和创新性;二要鼓励支持专业技术人员兼职、创业。专业技术人员兼职创业不仅可以增加收入,还可以促进科研成果转化,深入推进产教研融合。

4.4 实施立体化治理方式,强化人才服务

解决人才服务效益不佳的问题,可以从以下几个方面入手:

强化用人单位用人权,营造“以人为本”的服务氛围。为扭转官僚作风,要增强用人单位对人才的评价、考核、留用的权力。逐步打破编制,实施聘任制。体制内工作一直被视为“铁饭碗”,编制能给人安全感,也能让人产生工作惰性,甚至滋生官僚作风。为此,对于人才服务管理类岗位依据被服务对象的满意度评价,与岗位绩效、晋升机制相挂钩,倒逼人才服务效益提升,促使构建“以人为本”的服务氛围。

第二,构建公众监督机制,强化公众监督权力。通过设立人才服务改善建议箱、实名投诉热线等方式,强化公众监督权力,督促服务效益的提升。当然,给予公众权力的同时也要防止权力的滥用。对于投诉信息,相关部门要认真核实、鉴别,对于乱投诉、扰乱秩序行为要进行相应处罚。

第三,借助数智技术,优化常规性、流程性事务,进一步解放人才生产力。大量的流程性事务处理,容易消耗办事双方的热情与耐心。在数智时代,对于常规性、流程性工作可以转介人才服务 APP、人才数字一体化办公平台、人工智能咨询系统、自助服务操作平台等,提高办事效率与

质量。

第四,以奖代罚,适当调高一线服务和执行人员的岗位绩效奖金,正向激励管理人员,促使服务效益提升。就事论事,服务类和执行类一线人员的工作量大、辛苦、风险系数高。鉴于此,相关领导部门应划拨专项经费用于奖励一线人员工作。这不仅可以起到激励作用,也能突出能力、实绩导向,有利于人才激励效果的强化,推动人才工作再上新台阶。

参考文献

- [1] 经济日报.海南高标准建设自贸港[EB/OL].<https://news.qq.com/rain/a/20250217A0101000>, 2025-02-17,2025-03-06
- [2] 海南就业.引才85.1万人!百万人才进海南行动计划持续推进.[EB/OL].<https://mp.weixin.qq.com/s/GZBgCz-Wm6xkp7eAA1bkCg>, 2025-03-10,2025-03-10
- [3] 人民日报.2025国考笔试实际参考258.6万人 约65人中录取1人[EB/OL].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1817234170880998338&wfr=spider&for=pc>, 2024-12-01,2025-03-06
- [4] 前程无忧.2025届高校毕业生求职现状分析报告[R].杭州:雇主品牌研究院, 2025:30
- [5] Andrew Kennedy. The Politics of Skilled Immigration: Explaining the Ups and Downs of the US H-1B Visa Program[J]. International Migration Review, 2019, 53(2): 346-370.
- [6] Zhang Y. Comments on UK's High-level Talent Introduction Policy[J]. Chinese Personnel Science, 2018.
- [7] Tai W L. Japan's Foreign Talent Policy[J]. East Asian Policy (EAP), 2019, 11.
- [8] Ariss A A. Global Talent Management: An Introduction and a Review[M]. Springer International Publishing, 2014.
- [9] Tang Shi. Talent policy satisfaction measurement based on policy experience a survey of China-ASEAN talents[J]. E3S Web of Conferences, 2020, 218: 04018
- [10] 尚勇.提高自主创新能力关键是加快体制机制创新[J].中国软科学,2008(03):4-10.
- [11] 林鹭航.人才管理的“官本位”问题及破解思路[J].福建行政学院学报,2015(04):105-109.
- [12] 王建强.不断深化人才体制改革[N]. 河北日报,2017-02-03(007).
- [13] 应验.新加坡国际人才管理经验对海南的启示[N]. 海南日报,2018-12-05(A05)
- [14] 郑远强,郭君,朱丽军.海南自贸区引才困境及广义人才引进机理研究[J].海南大学学报(人文社会科学版),2019,37(06):46-51
- [15] 肖竹.海南自由贸易港海外引才的机制构建与制度探索[J].海南大学学报:人文社会科学版, 2021, 39(6):9.