

Reflection on Introducing High level Talents to Promote Economic Development in Resource-based Cities

Liwei Zheng Fengna Cheng

Beijing Talent Technology Co., Ltd., Tianjin, 300000, China

Abstract

In recent years, with the rapid development of China's economic level, some resource-based cities in our country are also in the critical period of economic structure transformation and upgrading development, in the process of economic transformation and development, local governments are also paying more and more attention to the introduction of high-level talent policy, in the background of the new normal development of the economy, how to introduce high-level professional and technical personnel, How to guarantee the role of high-level talents in the process of economic transformation and development of resource-based cities is a problem worth thinking about at present. Therefore, this paper will start from the current problems in the introduction of high-level talents in resource-based cities in China, and further explore the introduction of high-level talents to promote the economic development of resource-based cities.

Keywords

resource-based city; high-level talents; transformational development

资源型城市引进高层次人才促进经济发展的思考

郑立伟 程枫娜

北京引智科技有限公司, 中国·天津 300000

摘要

近年来, 中国经济水平飞速发展的同时, 中国的一些资源型城市也正处于经济结构转型升级发展的关键时期, 在这经济转型发展过程中, 地方性政府也愈来愈重视对高层次人才的引进政策, 在经济新常态发展的背景之下, 如何引进高层次专业技术人才, 如何保障发挥高层次人才在资源型城市经济转型发展过程的作用, 是当前值得思考的问题。因此, 论文将通过从当前中国资源型城市在高层次人才引进方面存在的问题出发, 进一步地探讨引进高层次人才促进资源型城市经济发展的相关策略建议。

关键词

资源型城市; 高层次人才; 转型发展

1 引言

当前, 中国城市发展迅速, 在众多的城市分类中, 根据是否将矿产、森林等自然资源的开采或者加工作为城市的主导产业这一标准, 可分为资源型城市和非资源型城市, 而资源型城市中, 按照对资源的保障程度以及资源的可持续发展能力, 又可将资源型城市分为成长型、成熟型、衰退型以及再生型资源型城市, 顾名思义, 随着资源存量的衰减, 这类城市有着不同阶段下的发展态势, 有的能实现再生发展, 有的却只能衰退而亡。因此, 为了解决这类资源型城市的可持续发展的问题, 认真贯彻实施切实可行的人才引进战略是相当有必要的, 对助力资源型城市经济转型发展具有重要意义。

【作者简介】郑立伟(1986-), 男, 中国湖北宜昌人, 博士, 从事国际人才交流合作、国际技术转移转化研究。

2 当前资源型城市在引进高层次人才上存在的问题

2.1 高层次人才观念不足

高层次人才是一个城市在当前经济新常态背景下实现经济转型发展必不可少的中坚力量, 它关系着产业经济的可持续发展, 而资源型城市, 由于其主要以当地的矿产等自然资源的开发或加工为主导产业, 以传统产业的生产加工为主, 因此人才队伍的建设上, 高层次专业技术人才、高学历高级职称的科研人才等一系统的高层次人才往往存在数量匮乏、结构不合理的问题, 缺乏转化高层次人才高新技术成果的能力, 而在已有的高层次人才产业分配结构中, 往往都集中于医药、技术科研以及金融管理等一些传统的行业, 从事各类金属加工研发等的支柱性新兴产业却十分匮乏, 人才结构分配十分不合理^[1]。

对高层次人才的观念不强, 无论是否属于资源型城市,

往往都会存在一个普遍性的问题,即对人才引进的不重视,较为轻视具备高素质高学位高专业技术的高层次人才在促进企业转型、产业升级、城市发展的作用,只关注于争取更大项目以及更多资金的引进,忽略了对高层人才的引进以及政策保障;在人才引进方面,部分企业存在过于重视工作经验而忽略学历的重要性,只关注是否能够凭借以往的工作经验立马为企业带来效益,而忽视了高层次人才先进理念以及创新科研能力,认为投入后没有即时效益产出的同时,还得担心是否会出现“跳槽”“挖墙脚”的一系列可能存在的问题,因此导致部分企业不愿意花精力去引进符合企业自身发展升级需要的高层次人才,企业人才队伍建设自然不够完善,不利于资源型城市当地资源的开发以及经济建设的进程。

2.2 高层次人才环境不行

资源型城市,因其城市本身的产业性质等诸多因素,虽然相较于其他类型的城市而言,在资源方面有着得天独厚的优势,但大部分这类城市往往都存在经济条件不佳、交通条件不好、研发投入不足、公共设施不全等普遍性问题,这也就导致了在这类城市中,高层次人才“引不来、留不住”的问题。

在发展环境上,由于城市产业结构不合理,高层次人才所能参与到的产业平台较少,很难匹配城市当地产业发展需求;在产业基础设施上,一些满足产业化标准需要的公共设施无法有效地配套,如加工厂房、供水供电设备等基础公共设施,同时,金融、信息服务等孵化功能还无法有效地实施。

在人才保障上,高层次人才在相关的一些人才服务上无法得到很好的保障,企业重效益重管理而轻服务,如住房保障、医疗保障等基础保障,无法真正地为他们落实到位,人才保障力度不足,也无法切实地满足高层次人才的真正需要,很大程度上影响了高层次人才的发展兴趣以及工作积极性。

资源型城市的人才、资金等重要要求的集聚能力不足,导致无法为高层次人才提供一定的研发资金甚至是无法满足薪酬待遇上的要求,这也直接地影响了高层次人才来到资源型城市的发展意愿,无法真正地发挥市场配置人才资源的作用,自然会出现“引不来也留不住”的现象。

2.3 人才引进政策不完善

资源型城市不仅在人才的发展环境不具备优势,而且在人才的引进政策方面大都存在着不完善的问题;在人才引进政策的制定上,资源型城市无法全面地从城市自身产业发展的实际需求以及发展特点出发,无法制定一系列符合自身产业发展需要、匹配产业发展结构、符合未来产业发展规划的切实可行的高层次人才引进政策。同时,在对所需要引进的高层次人才的数量以及类型的考量上也存在着不足,缺乏一定的有效市场调研,这也就导致了资源型城市这类城市

所引进的人才往往无法真正地匹配当地产业发展的需要,与当地区域产业发展相背离,不利于城市实现转型升级发展,阻碍了经济发展的步伐^[1]。

与此同时,人才引进政策的激励体系也不够完善,当前经济新常态发展的背景之下,“人才争夺大战”在全国范围内都十分激烈。近年来,为了争夺高层次人才,各大城市都要纷纷加大抢夺优质人才的筹码,不断降低要求的落户门槛,不断升涨的奖金福利,不断优惠的人才服务,这些都是如今正处于产业转型升级发展的资源型城市所需要面临的外部“威胁”。资源型城市由于其本身经济条件以及公共设施服务等条件的制约,在人才的争夺上已然处于劣势之中,来自外部的“威胁”日益加剧的同时,内部条件也存在一定的限制,主要表现在以下几个方面:

第一,政府对高层次人才的资助上不如经济发达城市,政府财力不足,资金的扶持上“心有余而力不足”;第二,在对人才引进的要求上严格,普遍存在因工作经验、工作年限以及工作区域等一系列要求将大批的优秀人才拒之门外,政策的覆盖对象少范围小、政策落实不力是普遍现象,政策受众面窄,人才激励主要集中在创新创业人才上,而从事医疗卫生、人文教育等基础性行业的人才在激励补贴方面往往相对不足;第三,专业人才老龄化、人才断层,同时,激励政策的实施采用的大都是物质奖励,缺乏一定的创新手段,激励只侧重于薪酬上激励,不重视在引进高层次人才后,对其持续创新创业的激励和扶持,无法在如今激励的外部环境之下吸引优秀的高层次人才,加大了资源型城市与经济发达城市之间的不平衡和差距。

3 资源型城市引进高层次人才的策略

3.1 完善高层次人才引进政策

为了真正实现高层次人才在资源型城市的“引进来,留下来”,制定系统有效的切实可行的具有吸引力的人才引进政策是十分重要的,只有从根源上提高政策对人才的吸引力,才能真正地实现人才带动城市经济转型发展。因此,可以从以下几个方面来制定完善的人才引进政策:

第一,要改变以往政策覆盖范围小,政策受众少的局限性,在加大对高层次人才的补贴奖励力度的同时,也应重视对其支柱性新兴产业的高层次人才的激励补贴,不断地丰富和细化每一项福利保障服务,满足高层次人才的切实需求。

第二,在完善对高层次人才的奖励补贴力度的同时,也应重视对高层次人才的创新激励和创业扶持等的持续性的成果激励,如:研发科技成果的激励、企业生产产值突破的奖励等等,做好物质上的激励的同时,也应创新激励手段,改变单一的物质奖励手段,实现将物质奖励与精神奖励相结合的奖励机制,吸引高层次人才的同时也能留住人才。

第三,相较于发达城市而言,资源型城市本身政府财

政能力十分有限,因此为灵活提高人才引进政策对高层次人才吸引力,地方政府可以采取“简政放权”的方式,在完善人才引进政策的制定考量上,接受来自当地企业、民间社会的力量的援助,以此更好落实对政策的完善^[9]。

与此同时,在完善人才引进政策的考量上,也必须充分考虑到资源型城市其本身的特殊性,切记不可完全照搬一些发达城市的人才引进政策来实施,而应该充分考虑到自身的产业发展特色以及发展需求,并通过一系列有效的市场调研的方式来最终定夺所需引进的高层次人才的数量以及所属行业类型,只有明确后,才有切实地根据不同产业的所需人才需求制定与产业结构相匹配的人才引进政策,既不给当地区域产业发展带来负担的同时,也不会出现因高层次人才与产业结构发展不匹配而出现的人才资源浪费的后果。

3.2 加快落实高层次人才引进政策

在制定完善人才引进政策的同时,政策的落实问题也不容忽视,首先要面临的问题便是,人才政策的宣传问题,当地政府机构应着实对以往传统的政策宣传方式进行一定的革新,在以往的基础上,创新性地加强对人才政策的网络宣传,政府可以通过与当地的媒体机构进行合作,通过一系列媒体途径,加大人才政策的宣传力度以及范围,让更多的人能够及时知晓最新的人才政策内容。

在宣传方式上,应充分借鉴一些发达城市在人才政策宣传上的优质特点,形成地方自身特色的、创新性的、符合当地城市产业发展需要的宣传方式,比如,通过不定期地举办相关产业的人才双创大赛,以赛会友,吸引匹配当地产业发展结构的高水平人才的加入,也可以通过制定面向全球范围的特色宣传片,来向全世界展示当地得天独厚的生态优

势、产业特点以及发展前景等内容,进一步扩大宣传范围,吸引海内外优秀的高层次人才的来到。

在人才政策的落实保障上,也离不开法律层面上的保障,在提升城市基础设施和公共服务水平、优化人才环境以缩小与经济发达城市差距的同时,地方政府应切实完善高层次人才引进工作的法治化,以法律为根本,明确好在人才引进方面各方参与主体所需承担的责任和义务,以法为武器为人才事业的发展“保驾护航”;在政策执行落实的过程中,也不可忽视对落实情况的监督,严格贯彻政策落实过程中的责任追究制度,并将高层次人才的引进工作划为工作人员的绩效考核内容之一,对工作完成不达要求的人员予以问责及惩处。

4 结语

综上所述,资源型城市高层次人才引进政策对于城市未来发展有着至关重要的作用,地方政府要坚持问题导向,在全面改善人才发展环境上下大功夫,既要抓好基础设施等的“硬环境”,也要抓好激励保障等的“软环境”,以良好环境吸引人、留住人,才能真正实现人才引进促进经济发展,进一步助力资源型城市转型发展。

参考文献

- [1] 祝纪璇.资源型城市人才引进政策研究[J].合作经济与科技,2020(23):98-99.
- [2] 丁克楠.资源型城市转型期的人才吸引问题研究[J].中国矿业,2011,20(S1):97-99.
- [3] 杨晓东.围绕转型聚人才 招才引智促发展——玉门市在资源型城市转型中大力实施人才培养工程[J].党的建设,2009(11):29.