

# 努力打造舟山新时代海洋特色人才港

□耿相魁

中共舟山市委书记、浙江舟山群岛新区党工委书记何中伟在市委2021年度全市党委(党组)书记基层党建和人才工作述职评议会上提出,加快建设舟山新时代海洋特色人才港。舟山市今年出台的《关于加快打造新时代海洋特色人才港的实施意见》,以服务国家战略和舟山海洋经济发展为导向,以夯实人才基本盘、抢占人才制高点为目标,明确了2025年、2030年和2035年“三步走”的战略安排,围绕海洋人才方阵、海洋高能平台、人才管理改革、人才最优生态、人才工作格局,提出海洋发展战略人才垒峰工程、海洋人才发展平台提能工程、海洋人才管理改革提速工程等“五大工程”,强调垒人才高峰、重实体经济、引青年才俊、提平台能级、优赛会品牌、破双创瓶颈等“黄金六条”,目标是把新时代海洋特色人才港打造成为全球知名的海洋人才中心和创新高地。为此建议:

## 一是聚焦海岛特色, 招引发展急需的优秀海科人才

舟山作为我国第一个以群岛建制的地级市,由2085个海岛构成,是名副其实的“千岛城”,海洋特色基因极为突出。打造舟山新时代海洋特色人才港,必须从舟山海岛城市实际出发,立足国家战略叠加实际和海洋经济发展需求,提高人才吸纳能力。

其一,以人才飞地平台主动扩容“人才圈”。2021年舟山为开拓市外人才版图,在上海、深圳等地累计投用7个人才飞地,总面积达1万平方米,入驻人才企业82家、人才400余人,创设了飞地绩效赛马和双向融通机制。除“舟创未来”人才飞地深圳园区取得辉煌成就外,浙江舟山人才创业园也建成了国内领先、浙江省一流的海洋生物产业中试研发基地。

其二,以自贸平台积极吸纳油气产业人才。作为浙江自贸区最早的原有区域,“推进以油气全产业链为核心的大宗商品投资便利化、贸易自由化”一直是舟山片区的建设重点。推进浙江自贸区舟山片区人才集聚,吸引有一技之长的人才落户舟山,助推产业发展是舟山油气产业发展的核心。2021年舟山深化“六位一体”招引机制,制定产业谱系图、人才分布图、引育路线图,“高精尖”人才引育获重大突破(首次达104人),同比增长22%;申报入选国家级人才工程10人、省级以上人才工程38人,均创历史新高。同时,制订自贸紧缺人才虹吸计划,围绕大宗商品储运、贸易、交易、加工等领域,大力引进自贸紧缺人才,探索政策加码和税收奖励,营造“类海外”制度环境,放宽自主评价权限,组建自贸区人才举荐委员会,聚焦系列国家战略、重大项目和重点产业领域吸纳人才,持续做大做优人才塔和基本盘。

其三,以数智服务并举提升人才生态环境。人才引进来之后,做好拴心留人工作,使其留下来才是关键和核心。为此,政府职能部门以“实”为本,关心体贴人才,切实办好“关键小事”,主动承办事务性工作,如代办“引育留用”具体手续,削减繁琐环节,做好精准服务,当好“服务员”“店小二”。同时,政府创造性地推进人才服务数字化,把人才智岛工程引入留人工作,推进人才事项在“人才码”上架,打好数字牌、温情牌、市场牌,全面创新入职代办、消号

帮办等机制,定制化开发解决人才房租租系统,畅通人才诉求反映、精准帮扶、限时督办等渠道,打响人才发展组合拳,推进新时代海洋特色人才港建设。

## 二是立足水平提升, 为海洋科技人才搭建培育平台

其一,建立海洋科技人才系统化培养体系。按照“系统化培养方法”理论,建立“培训-考核-授权-上岗”运作机制,通过岗位分析、任务分析,明确胜任岗位应具备的知识、技术和能力要求,制定海洋科技岗位规范,编制形成岗位深造大纲、组织实施计划并考核授权规章,上岗必须授权、授权必须适职、适职必须考核,将人才培养与发展与海洋科技事业紧密结合起来。在培养方法上,不断开拓创新,形成了具有自身特色的人才培育体系和模式。

其二,打造海洋产业科技人才成长平台。紧密结合舟山经济社会发展实际,开展科技攻关和技能创新,重点打造涉海和自贸人才培养标杆平台,宣传高科技人才榜样引领效应,发挥舟山院士工作站和浙江海洋大学、浙江大学舟山校区等平台作用,利用自贸区舟山片区、鱼山石化基地、国家海洋二所等有利条件,向国家有关部门争取国家级实验室、国家研究院(所)等国家级人才培育平台,推进“人才+平台”培育模式,促进科技人才成长。

其三,鼓励人才到海内外名校深造。在大力引进海内外高层次人才的同时,大力鼓励舟山现有的各种层级人才采取留职停薪方法,到海内外名校深造提升,采取“支持留学、鼓励回舟、来去自由、发挥作用”等积极政策,不断创新服务模式,提高服务水平和质量,鼓励高层次人才成为舟山大众创业、万众创新的生力军,配合教育部“六卓越一拔尖”计划2.0,使拔尖计划2.0成为培养舟山未来科技人才领跑者计划和创造“科学春天”的计划。

其四是积极筹办涉舟涉海各类学科竞赛活动。加强政企联动、企企联动、创新性实施科技素质提升工程,在市级层面成立科技竞赛指导委员会,统一领导、统一规划全市科技知识竞赛工作,主办和承办国家和省各类能源行业科技领域竞赛,持续提升竞赛科学化水平,以赛促学,以赛促育,以赛促升,帮助科技人才稳

步提升科技水平,形成核心竞争力。

其五,将校企合作作为人才供给侧结构性改革的重点环节。市委市政府应作出规定,率先与国内相关院校建立科技人才“订单联合”、校企联合培养模式,探索高科技人才培养路径,持续推进有针对性的科技人才存储与培养,构建与新技术发展相适应的科技人才供给模式,实现院校和企业之间地域、空间、资源的优势互补。

## 三是围绕成长规律, 优化海洋科技人才发展机制

其一,完善海洋科技高层次人才鉴定评价机制。采用多元化方式评价人才。通过学历、职称、行业贡献、实际业绩等将海洋科技人才等级鉴定贯穿于培养、评价、使用、激励工作中,想方设法激发人才参与行业等级鉴定的积极性。同时,平衡技能人才与专技人才评价机制等级比照关系,形成科技人才和技能人才培养相成长的“立交桥”。

其二,拓展在舟涉海人才职业发展通道。积极拓展海洋科技人才发展空间,在职业发展通道设计上,将海洋科技人才作为单独岗位序列,除按正常职称评定、各种人才评定外,可设置技能大师、首席技师和特级技师等专业技术岗位,打通海洋科技专业技术人才和海洋技能人才发展的“天花板”,鼓励各种人才扎根海岛,立足舟山发展一线,弘扬科学精神。此外,在具体待遇上,海洋科技专业技术人才、海洋技能人才与同级行政系列级别人员,薪酬水平应基本保持一致,待遇最高可达到所在部门最高领导副职级别。

其三,积极开展海洋科技人才和海洋技能人才培育工程。为满足舟山经济社会发展需要,满足国家各大战略对高层次人才需求,根据舟山产业发展和社会发展的实际情况,积极开展海洋科技专业技术人才和海洋技能人才培育工程,围绕海洋考察、海洋养殖、海洋运输、船舶修造、海洋生物、海洋制药、海洋资源、海洋捕捞、海洋能源、远洋渔业、海洋工程、海洋制造、渔业加工、海洋石化、数字经济、自贸创新等核心业务领域,挑选有培养潜质的科技精英和技术骨干,开展“重点人才”培养工程。通过全流程化管理方式,有针对性地开展点穴式个别培养,造就一批拥有海洋核心科学技术能

力的高层人才,打造独具舟山海洋特色的优秀人才培养生态系统,形成全球知名的海洋人才中心和创新高地。

其四,细化科技“专才”与“偏才”的认定机制。建立举荐人才认定机制,进一步打破唯论文、职称、学历、奖项的“四唯”倾向,放宽年龄、学历、职务、职称等申报限制,创新人才举荐、认定等引才模式,并新设青年人才专项;建立以贡献为维度的人才认定机制,大胆创新,不受学历、专业等限制,突破以往的“学历、论文、身份、年龄”等门槛,不将论文、学历、奖项作为必要条件,评价标准设置重点围绕思想素质、社会效益、经济效益、技术水平、带动能力和群众认可等维度,突出业绩贡献“正导向”,建立健全以创新能力、质量、贡献为导向的人才评价体系,重点考察业绩贡献、经济社会效益和示范带动作用,全面提高人才政策覆盖面。

## 四是树立标杆导向, 健全海洋科技人才激励体系

其一,优化浙江舟山群岛新区范围内人才荣誉设置。积极倡导科技精神和科技文化,鼓励科技人员和在舟工作的博硕研究生深造提高,成为所在领域有突出贡献的知名专家。对于创新发明成就突出或为舟山经济社会发展做出突出贡献的科学家,应及时给予隆重的精神鼓励和物质激励,可设立知名科学家、科技大师、有突出贡献科技人员等荣誉称号,对在重大项目、海洋行业或社会工作中取得突出成绩的科技人才进行荣誉激励,并在各种媒体上予以宣传,这样不仅能起到树立科技标杆、让人学有榜样的作用,而且会让人目标明确,在社会上形成“重科技、学知识、比贡献”的良好氛围。

其二,积极申报国家、地方科技人才荣誉。打通内部人才荣誉和外部人才荣誉衔接环节和机制,积极为技能人才争取外部荣誉,成立科技大师工作室、申请项目资助,让高科技人才拥有更广阔的舞台和更丰富的资源;加强科技人才培养工作,发扬“严谨细实”工作作风,加快核心关键技术攻关,打造一支具备科学精神的高科技人才队伍,为国家各大战略和舟山海洋产业高质量发展提供坚实的人才保障。

作者单位:浙江海洋大学

2022年7月10日  
星期日  
责任编辑:庄列毅  
版式设计:虞君明

02



舟山论坛APP



坚持一张蓝图绘到底  
以“八八战略”放大优势  
以“浙江之窗”彰显“中国之治”