

文章编号: 2095-0365(2018)02-0047-05

特色小镇培育中创新“柔性引才”机制探析

胡卫卫^{1,2}, 于水^{1,2}

(1. 南京农业大学 公共管理学院 江苏 南京 210095
2. 南京农业大学 地方治理与政策研究中心 江苏 南京 210095)

摘要:人才是支撑社会经济发展的第一资源,针对当前特色小镇培育中的人才资源配置不合理问题,本文以“柔性引才”为突破口,在强调特色小镇培育中人才资源重要性的基础上,分析“柔性引才”在特色小镇培育中的可行性。大学生功利性就业观、对特色小镇认知存在偏差和现存人才制度的约束是当前特色小镇培育中人才配置面临的主要困境,基于此,从转变传统思维,树立“柔性引才”观;加强政府的引导与支持;创新“柔性引才”模式;明确“柔性引才”的主体和建立鼓励性保障机制等方面探讨构建“柔性引才”机制,最后提出特色小镇“柔性引才”应注意的几个问题。

关键词:人才资源;特色小镇;柔性引才;保障机制

中图分类号: C933 **文献标识码:** A **DOI:** 10.13319/j.cnki.sjztdxbskb.2018.02.08

2016年2月,中央制定出台《关于深化人才发展体制机制改革的意见》,要求构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系。党的十八届五中全会提出“聚天下英才而用之”的用才战略,一系列“人才强国”政策的出台深刻体现党和国家为实现中华民族伟大复兴的强大决心^[1]。将更加科学的人才政策运用到社会主义建设中是未来一段时间社会各界普遍关心的问题。2016年7月,住建部、国家发改委、财政部联合下发《关于开展特色小镇培育工作的通知》。在经济新常态下,为推进新型城镇化建设进程,我国计划到2020年建成1000个特色小镇。人才是支撑特色小镇发展的重要资源,如何通过有效的人才引进机制解决特色小镇培育中的人才短缺问题,已经成为当前学术界面临的重大课题,本文以“柔性引才”为突破口,通过创新“柔性引才”机制尝试寻觅解决特色小镇培育中的人才资源稀缺问题。

一、特色小镇培育中人才资源的重要性

(一) 产业升级的需要

特色小镇培育需要以产业为支撑,产业“特”而“强”是其主要特点。在当前供给侧结构性改革驱动下,“高精端”的新兴产业是特色小镇产业发展的主要导向,“互联网”、“智能化”、“云计算”等是产业发展的载体和平台,优质产业的快速发展在“人才驱动”下才能更好地实现^[2]。因此,未来特色小镇的发展势必形成以高端人才引领新兴产业、以产业集群带动人才集聚的生动局面。

(二) 制度供给的需要

创新体制机制是特色小镇培育的内生动力,制度供给“活”而“新”是特色小镇培育的一大亮点。激发企业主体活力,减少政府干预,力求治理主体多元化对特色小镇建设提供很好的制度安

收稿日期: 2017-12-14

基金项目: 2017年江苏省社科应用重大项目暨江苏省社科基金项目“产业转型与特色小镇发展研究”项目(2017012)

作者简介: 胡卫卫(1990-),男,博士研究生,研究方向:乡村治理与政策。

本文信息: 胡卫卫,于水.特色小镇培育中创新“柔性引才”机制探析[J].石家庄铁道大学学报:社会科学版,2018,12(2):47-51.

排。制度的创新需要以人才为依托,精英主义在历史制度的演进中发挥了重要作用,只有依靠人才才能实现制度的科学制定和严格落实,确保制度供给更优质高效。

(三) 市场化运作的需要

“政府引导、企业主体、市场化运作”是特色小镇培育的主要模式,市场化运作改变传统政府主导一切的治理格局,在充分发挥市场机制的前提下实现“产业化+信息化+城镇化+生态化”的良性互动。市场在资源配置中起决定性作用,人才资源只有在市场化机制下才能更好地发挥作用,同时市场化良性运行必须建立在优质的人才资源基础上,二者相辅相成。

(四) 要素集聚的需要

特色小镇的建设过程涉及诸多生产要素,其培育过程也是人才、科技、资金、政策、信息等要素高度集聚的过程。从特色小镇的地域分布来看,多数建立在城乡结合部,作为连接城乡的桥梁,能够有效实现城乡资源的流动,也能更好地实现要素向特色小镇的高度集聚。人才要素是第一要素,其自身的流动状况直接关乎其他要素的流动,因此,要想促进特色小镇建设中诸多要素的集聚,形成“集聚效应”,人才资源是关键。

二、“柔性引才”在特色小镇培育中的可行性

随着社会主义市场经济体制的不断完善,传统刚性的引才机制已经暴露出在经济建设中的弊端,破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍是当前特色小镇发展中亟待解决的问题^[3]，“柔性引才”在特色小镇培育中是否具备可行性。

(一) 概念的同构性

从“柔性引才”的概念上来讲,是指破除人才流动上的户籍、档案、社保关系等体制机制障碍,为人才自由流动、自主创新、实现自我价值创造更加宽松的社会环境。特色小镇“非镇非区”,不同于建制镇,没有行政区划的概念,特色小镇的发展本身就突破了行政区划的限制,有效地避免了因行政区划带来的资源要素配置不合理问题,因此,从两者的概念上看,具备很强的同构性。

(二) 政策的推动性

改革开放以来,党中央高度重视我国人才引进制度建设,把建立灵活引才机制作为破解刚性人才管理的关键,将高效需求对接视为根本动力,并把强调优化人才效能作为核心要义。通过一系列的人才政策,促进三大重要转变:刚性管理向柔性管理转变,计划配置向市场配置转变,“单位人”向“社会人”转变^[4]。特色小镇的培育是一项重大的系统工程,需要相应的人才引进政策作为保障,政策的推动是“柔性引才”得以落实的关键。

(三) 理论上的可行性

“柔性引才”是柔性管理的重要内容,“柔性”能够赢得人才竞争主动权。柔性管理理论认为柔性是以“人性化”为标志,强调跳跃和变化、速度和反应、灵敏与弹性,依据信息共享、虚拟整合、竞争性合作、差异性互补进而实现管理和运营知识由隐性到显性的转化。在特色小镇建设中,刚性的引才措施反而降低人才工作的积极性,通过柔性的方式可极大提升人才引进的质量和效率。

(四) 实践上的应用性

2014年10月,时任浙江省省长的李强在杭州云栖小镇访问时,首先提出“特色小镇”的概念,浙江省的特色小镇培育初见成效。浙江省在特色小镇的培育中,将“柔性引才”运用于实践,吸引了大批“国千、省千”人才,以及大学生、大企业高管、科技人员创业者、留学归国人员加入特色小镇建设的队伍。目前,拥有中高级职称人员4139人,国家级省级“千人计划”人才49人,浙江省的经验表明“柔性引才”能够在特色小镇培育的实践中取得成效。

三、特色小镇培育中人才配置的困境

(一) 大学生功利性就业观

除浙江省外,大多数的特色小镇建设还是依托建制镇,并非“非镇非区”的概念。因为地域的差异,很多人才更愿意到经济条件好的大城市就业,而稍微偏远的镇区则被疏远。在大城市,人们可以享受优质的公共服务,便利的基础设施以及较高的社会地位,这是目前大学生就业的主流思想。目前,从大学生毕业就业的地域选择来看,大多集中在“北上广”及沿海经济发达地区,他们在原单位大都享有优厚的待遇,来到城市规模偏小,

科研设施落后的欠发达地区工作,不能获取丰厚的待遇,也不能得到家庭或社会的认可,因此,功利性的就业观导致在职业选择中不愿意到特色小镇的建设中来。

(二) 对特色小镇认知存在偏差

特色小镇的概念提出时间很短,当前,人们对于其内涵解读和认知存在偏差,对其所孕育的“产业鲜明、文化底蕴浓厚、生态环境优美、兼具旅游和社区功能”的内涵理解上不够全面,这是导致人才不能充分调动起来的重要原因。提起特色小镇,人们往往会以为只不过是把现有的小镇建设得更漂亮点,并不知其高质量、低碳式的发展理念将成为治疗“大城市病”、改善农村环境质量、推进产业结构的优化升级、统筹城乡间生态要素流动的重要手段。正是因为对其概念的认知不到位,导致人才不愿意到特色小镇的建设中来。

(三) 现存人才制度的约束

我国目前的人才制度还不完善,由于受到地域、户籍、身份、档案、人事关系等限制,人才流动机制不健全。现有的人才引进制度对学历、资历和职称等有更多的约束,对地域、年龄等有太多的限制性条件。在当前的特色小镇建设地区,在招才入股过程中,重物质轻感情,甚至根本不清楚人才为什么而来,简单粗暴地在物质条件改善上盲目投资,情感交流的缺失严重影响人才工作的积极性,甚至出现“留不住人才”的现象。

四、特色小镇培育中的“柔性引才”机制构建

(一) 转变传统思维,树立“柔性引才”观

“柔性引才”顺应社会发展需求,是一种科学、先进的人才资源配置模式。特色小镇培育中的人才引进要改变传统的组织人事负责人才引进的“单兵作战”局面,积极引导激励镇、部门和企业通过项目合作、技术入股、聘请顾问等柔性方式引进人才^[5]。要实现“柔性引才”,必须转变以下几种传统的引才观。第一,“人才皆高端”观。很多人认为人才皆大师,而忽略了人人皆可成才的理念,只要具备成才发展的条件都可以人尽其才。第二,“近水楼台”观。人们喜欢以地域划分为框架,对于不同行业的人存在偏见,凭个人喜恶来评判人才。其实,只有广泛识才,

才能不拘一格降人才。第三,“必求所有”观。有人认为引才就是让人才到本地落户,有些单位过分看重人才的工龄、户籍所在地以及人事关系,限制了人才要素的自由流动。第四,“项目至上”观。很多地方在发展中认为项目至关重要,却看不见人才的价值和人才创新带来的巨大效益。四种传统的引才观具备狭隘性,不利于社会经济的发展和人才的建设,要改变传统的思维方式,必须树立“柔性引才”的观念。只有通过“柔性引才”才能促进人才的合理流动,激发人才队伍的活力,充分体现了知识经济社会的分配原则。

(二) 加强政府的引导与支持

作为推进我国新型城镇化的重要举措,特色小镇的培育模式是党和政府在经济新常态下的一项伟大尝试。政府引导是保证“柔性引才”得以实现的前提。首先,政府要提供“柔性引才”的政策。特色小镇作为“创新创业”的平台需要具备一个良好的氛围和空间,这个平台和空间需要政府打造。在高端人才的居住条件、福利待遇、晋升机制等诸多方面要给与优惠的政策,这些政策是引进并留住人才的保障。其次,搭建与其他社会机构沟通的平台。“柔性引才”旨在打破地域、户籍等限制,是一种开放型、多元化的引才模式,政府在沟通协调方面具备公信力,可以与中央国家机关、内地省份机关、企事业单位、大专院校、科研院所、非公有制企业等建立人才合作开发渠道,构建更加开放的人才工作格局,使人才更加合理有序流动。最后,建立“柔性引才”规则。政府是规则的制定者,“柔性引才”解决了引才问题,对于引进的人才除了保障其利益外,其行为规范也要约束,这些规范人才的规则需要政府制定。应运用国家相关法规和人事人才仲裁办法,约束双方的行为,防止和解决柔性引进人才的权益纠纷,确保柔性引进方式的有序实施,体现对知识、人才的尊重。

(三) 创新“柔性引才”的模式

“不求所有,但求所用”是“柔性引才”的主要思路,创新“柔性引才”模式能提升引才实效。特色小镇培育中的“柔性引才”模式可从这几方面着手。(1) 乡情法。“血缘”、“地缘”是能勾起乡情的情感元素,虽远离家乡,不再拥有当地户籍,但都有浓烈的思乡情怀,可以依托在外的人才资源,邀请他们为家乡特色小镇建设出谋划策,贡献智慧^[6]。(2) 平台法。特色小镇的规划设计、特

色产业发展、以及制度制定都需要以平台为载体吸引人才,因此,搭建“产学研”的公共平台就显得非常重要。(3)协作法。人才资源的结构问题是特色小镇人才建设中面临的核心问题,从人才分布结构来看,高端的人才多分布在高校以及科研机构,建立科研院所和特色小镇培育的合作可以实现共赢。对于科研院所来说可以通过项目合作拿到课题项目,以特色小镇为调研基地,能够获取第一手资料;从特色小镇的角度来看,借用高校和科研院所的智力资源,能将科技成果转化成为现实的生产力。(4)租借法。租借法是“柔性引才”使用较为普遍的方法,考虑到工作场所、工作时间以及交通条件等诸多因素,特色小镇的企业为推进产业升级或开发特色品牌产品,可以通过租借的方式聘请专家教授来授课指导,采用“双休日工程师”、首席技术顾问等形式,与高层次人才形成长期合作关系。(5)招标法。在特色小镇培育中会遇到很多难以攻克的技术难题,政府部门可以将这些难题列成科研创新项目,以招标的方式向社会公布,科研成果由企业购买。

(四) 明确“柔性引才”的主体

产业是小城镇发展的生命力,同时也是吸引人才、资金、科技向小镇聚居的关键,产业建镇有效规避“空镇鬼镇”现象,是实现产城融合的唯一选择。基于产业在特色小镇培育中的地位,应将“产业引才”作为“柔性引才”的主体。当前互联网背景下,电子商务发展迅速,无论是传统的经典产业亦或现代新型产业都需要专业的技术支持和网络平台运营人才。“产业引才”应从三个方面考虑。第一,拓展渠道。通过人才招聘市场、创新产业大赛、高等学府优生计划等平台开展重点产业的引才活动。第二,夯实载体。通过重大工程项目和产业攻关项目,发挥产业技术研究院、院士工作站、博士后科研工作站等载体作用。借助国际知名人力资源机构,构建联系对接人才的有效网络^[7]。第三,供需对接。根据特色小镇产业发展需求,建立全市统一的“高层次人才信息库”,广泛收集并不断完善重点产业海内外人才信息,更好地服务供需双方对接。企业作为特色小镇的建设主体,应该充分发挥人才资源整合的主体优势,吸引更多的人才参与到产业发展中。

(五) 建立鼓励性保障机制

马斯洛需求层次论认为人有生理、安全、尊

重、归属以及自我实现等需要,从人性的角度考量,满足自我需要是开展工作的前提,因此,建立鼓励性的“柔性引才”保障机制至关重要。由于目前我国市场化程度不高,“柔性引才”并非主流,要发挥其在特色小镇培育中的优势,势必需要通过政策给与鼓励与保护。(1)加强部门协调。负责人才引进的人事部门要加强和社保、工商等部门的协调,确保柔性人才在职务晋升、薪酬发放、科研创新以及创业实践等方面享受同等待遇,为其提供更优质的服务^[8]。(2)完善激励和绩效机制。为调动人才的创造性可提倡以资本、技术、管理等要素参与分红。以绩效为导向,打破传统的按职称、年龄、身份等为依据的考核体系,建立以成果、能力以及知识为考量维度的指标体系,充分发挥柔性引才的价值。(3)实行政府投保制度。“柔性引才”具备流动性,要实行动态管理,因此政府要做好人才的社会保险衔接,在解决柔性人才基本生活保障的同时,应对重要人才实行政府投保制度。(4)完善“柔性引才”立法。“柔性引才”有一定的不确定性,为保证人才流动的开放性和有序性,只有通过立法才能保障柔性人才和用人单位的权益。

五、特色小镇“柔性引才”应注意的几个问题

(一) 柔性人才的精准识别问题

“柔性引才”没有户籍、地域等空间的限制,在柔性引进的方式上存在着隐蔽性,一般的做法是借助网络资源进行远程实施,但是远程实施必定存在风险。对高端的人才信息的获取通常是通过互联网,人才信息资源网络虽然在人才识别中提供了便利,但是是否物有所值、货真价实仍值得商榷^[9]。要抢占人才智力的制高点,一定要有针对性地选择,提高识别的能力,做到精准识别,避免因柔性人才识别不到位带来资源浪费。

(二) 人文环境建设问题

文化元素的挖掘与利用是打造特色小镇不可或缺的关键环节。人文环境能够增强人才的归属感和认同感,能够更有效地挖掘柔性人才潜能,是人才真正愿意被吸引过来的内在动力^[10]。“产、城、人、文”四位一体的发展要求也强调人文建设的重要性,因此,特色小镇的“柔性引才”应将文化建设作为主要推动力。忽略人文环境建设,影响了柔性人才作用的有效发挥,更应加强用人单位的文化

环境建设 致力建立富于亲和力的文化氛围。

(三) 行政化倾向问题

传统的人才管理制度带有浓厚的行政色彩烙印,究其根源是我国市场化程度较低。随着社会主义市场经济体制的完善,在“柔性引才”中,要克服人才单位所有、部门所有的思维定势,防止人才管理上的官本位、行政化倾向。“柔性引才”是一种自由的、开放式的以市场为导向的用才制度^[11],在特色小镇的培育中,政府的角色定位就是引导,而真正发挥主体作用的是企业,因此,在“柔性引才”

中,减少政府干预,克服行政化显得尤为重要。

(四) 本土人才“柔性使用”问题

“柔性引才”是特色小镇人才资源配置的重要方式,但不等于说就可以轻视本地人才的柔性使用。由于现实的困境和体制机制的缺陷,当外来人才柔性引进困难时,应当加强本土人才的柔性化使用,避免“唯外轻内”的狭隘思维。比如可以让离退休高层次、紧缺型人才服务于特色小镇建设,从而形成外来人才“柔性引进”和本土人才“柔性使用”的合作局面。

参考文献:

- [1]汤宏. 借力柔性引才助推电商产业[J]. 中国人才, 2015(13): 50.
- [2]廖云平. 柔性引才应以用为本[J]. 中国人才, 2014(19): 55.
- [3]赵宏伟, 郝永勤. 我国高层次人才集聚途径之研究——以福建省为例[J]. 科技管理研究, 2012(1): 118-121.
- [4]史玉丁, 李建军. 自律与他律——特色小镇建设的伦理治理及现代转型[J]. 自然辩证法研究, 2017, 33(11): 69-74.
- [5]张进良, 刘亚宁. 社会主义核心价值观引导下的人本德育范式及其应用价值[J]. 石家庄铁道大学学报: 社会科学版, 2016, 10(2): 103-106.
- [6]魏劲松. “柔性引才”为发展聚智[N]. 经济日报, 2011-09-09(008).
- [7]谢厚国, 沈玉桥. 湖北宜城“人才智力联动行动”促柔性引才[J]. 中国人才, 2010(17): 51.
- [8]张立, 龙梦晴, 肖志勇, 等. 农业院校柔性引进高层次人才机制缺陷与改进[J]. 湖南农业大学学报: 社会科学版, 2009(6): 64-66.
- [9]沈建新. 省级农科院柔性引才的思考[J]. 江苏农业科学, 2015(7): 458-459.
- [10]樊瑞科. 大众文化视域下推进社会主义核心价值观大众化的四维路径[J]. 石家庄铁道大学学报: 社会科学版, 2017, 11(2): 72-77.
- [11]赵华. 旅游特色小镇创新开发探析[J]. 经济问题, 2017(12): 104-107.

Analysis of Innovative “Flexible Employment” Mechanism in the Cultivation of Characteristic Towns

Hu Weiwei^{1,2}, Yu Shui^{1,2}

(1. College of Public Administration, Nanjing Agricultural University, Nanjing 210095, China;

2. Local Governance and Policy Research Center, Nanjing Agricultural University, Nanjing 210095, China)

Abstract: The talent is the first resource for supporting social and economic development. To solve the problem of the unreasonable allocation of human resources in the cultivation of the current characteristic towns, this article takes the “flexible employment” as a breakthrough, and then analyzes the feasibility of flexible employment in the cultivation of characteristic towns, on the basis of emphasizing the importance of human resources. It is the main dilemma that college students have a utilitarian view on employment and a deviation in their cognition of characteristic towns, as well as the restriction of existing talent system. Based on this, this article discusses establishing flexible employment mechanism from several aspects, such as the transition from the traditional thinking mode to the flexible employment concept; to strengthen the guidance and support of the government; to found innovation mode; to clarify the subject of flexible employment and establish the insurance mechanism and so on. Finally, this article puts forward several problems which should be paid attention in flexible employment.

Key words: talent resources; featured towns; flexible employment; insurance mechanism