

粤港澳大湾区建设下东莞市创新型人才引进问题研究

呼若青

(东莞城市学院 商学院, 广东 东莞 523000)

摘要:随着粤港澳大湾区建设步入新发展阶段,东莞迎来新的发展战略机遇。在坚持“科技创新+先进制造”城市定位的基础上,做好创新型人才引进和建设工作已成为东莞经济建设的中中之重。如何推动人口红利转向人才红利,将东莞打造成创新创业人才高地、技能人才之都、人才生态最优城市,是东莞面临的重要难题。文中探究粤港澳大湾区背景下东莞市创新型人才引进政策的现实情况,分析当前创新型人才引进工作存在的主要问题,进而为东莞改进人才引进工作、优化人才服务和打造优质人才环境提出有针对性的建议。

关键词:东莞市;创新型人才;引进问题;对策

中图分类号:F127;C964.2 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2022)08-0153-04

1 粤港澳大湾区背景下东莞市创新型人才引进意义

2019 年 2 月,国家全面启动了粤港澳大湾区建设工程。粤港澳大湾区的建设有助于形成全面开放的新格局,是实现中国“一国两制”事业的伟大实践。建设粤港澳大湾区,打造世界级城市群,是中国社会发展向更高层次、更高质量发展的必然要求。实施粤港澳大湾区战略,不仅为东莞城市建设带来了难得的发展机遇,也赋予了东莞一项全新的、艰巨的发展使命。作为粤港澳大湾区规划中的重要组成部分,东莞市与广州、深圳毗邻,具有得天独厚的区位优势。为此,东莞市政府提出举措,将全力打造“湾区都市,品质东莞”,努力在粤港澳大湾区建设这一重大历史机遇下,把东莞建设成为高质量发展的重要地区。“国势之强由于人”,人才对党和国家事业的发展起着决定性作用。习近平总书记曾指出:“要下大力气全方位培养、引进和用好人才”。不断吸引人才是国家和地区可持续发展的关键。为了争夺人才资源,近年来,全国各省市加强了引才力度,出台了大量引才政策。这意味着城市的竞争已经从简单的技术和市场竞争演变为人才资源的竞争。人才资源是资本,是城市发展的不竭源泉。

当前,东莞经济发展进入了增速换挡、结构调

整、动力转换的新局面,迫切需要大量创新型人才来支持城市的快速发展。可以说,创新人才是东莞破解发展难题、厚植发展优势的重要动力源。因此,以创新人才引进促进东莞市人口结构优化是重要的着力点,这将全面提高城市能级量级,助推城市产业结构调整和社会转型。在粤港澳大湾区建设和全国“抢人大战”的现实情况下,如何完善引才政策,精准发力,提高引进人才的数量和质量?如何营造适合人才成长的优质环境?这些问题值得深入探讨。

2 东莞市创新型人才引进工作的现状分析

2011 年以来,为建设“人才强市”,东莞市政府启动“人才东莞”工程,先后出台了一系列人才引进政策,并取得明显的成效。在粤港澳大湾区建设背景下,东莞市在人才引进方面加大力度,做出了更大的努力,发布了最新的人才政策,并推出了新一轮“十百千万百万”人才工程。计划在 3 年时间内引进 10 支国内领先、世界一流的战略科学家团队。向机关、学校、医院、科研机构和重点民营企业引进 300 名博士研究生专业人才。引进和培养 1 000 名重点行业领军人才,6 万名硕士以上创新创业人才和 50 万名本科以上创新创业人才进入社会各个领域,并将促进 100 万人提高学历和技能。此外,在医疗保障、就业安置、子女教育、税收补贴等方面给予

收稿日期:2022-03-31

基金项目:广东省高校科研项目特色创新项目(2021WTSCX144);东莞理工学院城市学院青年教师发展基金一般项目(2021QJY001R)。

作者简介:呼若青(1993—),女,陕西宝鸡人,东莞城市学院商学院,助教,管理学硕士,研究方向为绿色创新管理、技术创新管理。

人才特殊照顾。同时,东莞市十分注重借鉴其他地区经验,加大资金补贴力度,不惜重金引进人才^[1]。这一系列措施旨在营造良好的人才环境,全程全方位做好人才引进和培养工作,为创新人才提供最佳的成长沃土,努力把东莞建设成为创新创业人才高地、技能人才之都和人才生态最优城市。目前,东莞市引进创新型人才的现状如下:

1)从数量上分析,东莞市人才总量呈现持续上升趋势,高层次人才数量增势明显。2009 年以来主要年份东莞市人才总量和高层次人才数量如图 1 所示。

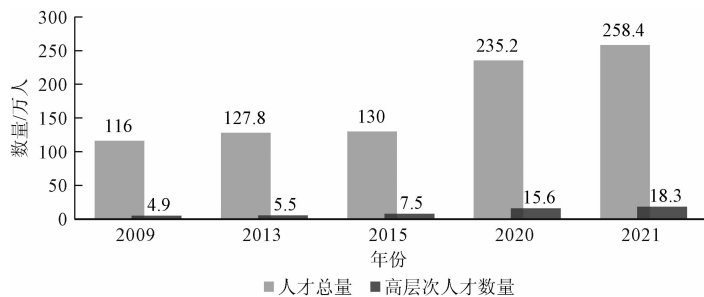


图 1 主要年份东莞市人才总量与高层次人才数量

2)从受教育背景看,引进人才学历为硕士以上,拥有博士学位人数占绝大多数,且大多具有留学背景。其中,新兴产业和高新技术产业集中了大量高端创新型人才,这一现象也与东莞市布局的重点发展产业相匹配。目前松山湖已引进博士学历以上的高层次人才 3 000 余人。在松山湖就业的 18 万人口中,43%拥有本科以上学历,92%是 45 岁以下的青年人。数据表明,东莞市已基本形成了从顶尖科学家到科技研发人才,再到应用型人才的人才梯队^[3]。

3)从地理分布看,高端创新型人才在全市 25 个镇街园区均有分布,但松山湖为主要聚集区^[4]。截至 2021 年 6 月,高层次人才达到 18.3 万人,其中,高端人才 940 人,“双聘”院士 21 名,享受国务院特殊津贴的专家 33 名,具有省创新科研团队 38 个,创新创业领军人才 109 名,东莞市特色人才 444 名^[5],东莞市松山湖区成为名副其实的“人才高地”。

4)高水平研发团队和各类人才平台数量不断增加。2015 年,东莞拥有 44 个省市创新科研团队。数据显示到 2017 年 5 月,东莞拥有 26 个广东创新研究团队和 27 个市级创新研究团队,在广东省地级市中排名第 1。2020 年,东莞市引进了 38 个省级创新创业团队,全市有 53 个创新创业团队。省级创新科研团队数量连续 10 年稳居广东省地级市之首。2015 年,全市新增研发机构 31 家。到 2020 年,共

数据显示,2021 年东莞市人才总量已达 258.4 万人,约是 2009 年人才总量的 2.23 倍。其中,高层次人才总量在 2021 年达 18.3 万人,约是 2009 年高层次人才数量的 3.73 倍。近 10 年间,东莞市人才总量增长迅猛,到 2021 年人才总量位居广东省全省第 3,地级市排名第 1。早在 2011 年,由于“人才东莞”工程的推进,东莞市年均引进人才数量超 3 万余人。随着近些年引才政策力度持续增强,近 5 年年均增长量达 22.5 万人。东莞近 10 年人才总量年均增长率为 10.7%,高层次人才数量年均增长率高达 19%^[2]。

有 33 家研发机构,其中省级研发机构 26 家。2020 年,全市各级重点实验室和工程技术研究中心累计总数 844 个,其中国家级 2 个,省级 450 个,市级 392 个。科技企业孵化器 118 家,其中国家级 23 家,省级 21 家,市级 53 家。众创空间 73 家,其中国家级 24 家,省级 13 家,市级 12 家。规上工业企业设立研发机构比例达 43.3%。这些创新型人才科研平台从无到有,从少到多,稳步发展,基本覆盖东莞重点发展产业和领域,为东莞企业的转型升级奠定了坚实基础。

5)引进人才资金补贴种类繁多,数额巨大,人才服务能力不断提高。2011 年以来,为推进“人才东莞”战略,东莞连续 5 年投入 50 亿元助力人才引进建设。对各类人才工作平台和优秀人才的经费投入呈现逐年递增趋势。在人才服务方面,东莞在子女入学、科研经费、租赁住房等方面均提供了优惠服务。为了留住人才,推出了“优才卡”制度,凭卡可以享受许多公共服务和优惠政策。

6)以产业发展集聚人才,围绕“产业链”构建“人才链”,实现双链相互促进。制造业是东莞的立市之本和发展之基。据 2021 年《东莞制造业人才发展状况研究报告》显示,2019 年度东莞制造业从业人员规模达 4 224 300 人,占同期全社会从业人员的 59.4%。全市制造业人才总数达 91.51 万人,同比增长 22.6%。在制造业高端人才集聚方面,新兴

产业领域集聚效应明显。2019年,906名高端人才获得市级以上荣誉,同比增长15.1%。其中,新能源、新材料、智能制造、电子信息、生物医药五大新兴产业聚集高端人才共520人,占全市高端人才总数的57.4%。电子信息产业领域集聚了153名高端人才,该领域高端人才占比最多,形成人才集聚“强磁场”。

一直以来东莞市委、市政府高度重视人才工作,紧抓粤港澳大湾区建设、深圳建设先行示范区和东莞建设广东省制造业供给侧结构性改革创新实验区“三区”叠加重大历史机遇,坚持和深化人才强市战略,大力实施“十百千万百万”人才工程,大力打造“创新创业人才高地”和“技能人才之都”。

3 东莞市创新型人才引进工作存在的问题

1)人才激励与评价体系有待完善。从发展现状可以看到,东莞市人才引进规模不断扩大,总量增长明显。但是,人才激励与评价机制建设仍存在不足,这增加了引进人才队伍的不稳定性。因此,建立科学合理的人才评价体系、完善奖励机制和人才信息数据库、改革管理体制以及加强人才内部调动等方面仍需加强。

2)人才引进政策过于强调物质留人,柔性引进能力较弱。近年来,东莞不惜重金吸引人才,优厚的物质待遇往往在人才引进初期效果明显。但是,为了更好地留住人才,特别是高端人才,应该充分重视营造有利于人才成长的软环境,通过文化、事业、平台和情感留住人才。因此,引才政策实施到现阶段,应当重点加强软环境建设,在东莞营造重视人才、尊重知识的良好环境,为创新型人才创造积极成长的宽松环境。

3)创新型人才培养能力不足,高等教育规模与区域经济地位不相称。2009年,东莞有6所本专科院校,到2015年在莞高校总共9所,发展到2020年共12~13所,而其中只有一所公立大学,并且没有硕士、博士学位授权点。高校专职教师约6800人,其中研究生学历占比60%,正高级职称占15%。从学科专业建设来看,省级以上重点学科10个,重点专业30个。省级以上科研项目约700项,科研成果约50项^[6]。高等院校是一个地区吸引高层次人才的主要载体。总体而言,东莞市高等教育规模较小,吸引高层次人才的平台较少。与国内其他同级别城市相比,东莞市对人才的吸引力和培养能力相对不足,差距较大。

4 东莞市创新型人才引进工作的对策与建议

针对以上对东莞人才引进工作劣势的分析,为东莞强化人才政策落实力度和营造良好人才环境提出以下几点对策建议:

4.1 立足实际,切实加强人才测评和激励,建立人才发展指标,加强服务保障,解放和增强创新型人才活力

首先需要充分把握东莞市引进创新型人才的发展现状,依托城市发展规划制定详细的人才引进名录和实施计划,并做好人才数据的统计整理。其次,对人才的评价不仅要数量和数量上进行考察,还要从人才配置结构、研发平台、科研投入、创新成果产出和转化等方面来实现全方位的考评。以考核促改革,推进创新型人才引进工作的科学化、系统化、制度化。在完善人才评价和激励制度时,要及时破除一些制约人才发展的思想观念和体制机制,突出绩效能力导向,绩效考核结果可与薪酬待遇水平挂钩,但要避免一刀切的问题。可以针对不同类型的创新人才设置灵活多样的考评和薪酬体系,也可以采用“一人一议”的方式,坚持薪酬与能力挂钩、与责任挂钩、与贡献挂钩,真正做到公平灵活。在职称评定方面要避免唯资历论,减少职称申报的限制条件,侧重优秀人才的能力水平和业绩贡献,建立优秀创新型人才职称评定绿色通道。畅通企业创新型人才的职业发展通道,赋予企业在人才申报和职称评定方面更大的自主权,积极突破渠道障碍^[7]。同时,要注意反馈渠道的畅通,通过政策制定为人才提供平等交流的沟通渠道,让创新型人才的创新理念和思想得以爆发和广泛传播。

4.2 打造以优质环境为特色的城市形象,加强媒体宣传,用温情吸引人、留住人

自2001年以来,东莞不断调整城市定位。到2009年,东莞将努力建设以信息产业为特色的现代制造业名城和适合创新创业、安居乐业的生态城市。从定位的逐步细化可以看出东莞在环境改善的各个方面都在向更高质量、更高水平发展迈进。因此,可以依托国内外多种媒体形式和渠道,对东莞城市定位广泛宣传,塑造以优质环境为特色的城市形象,优化创新型人才发展的服务环境、生活环境、工作环境和教育环境。积极营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围。为创新型人才提供更好的生存和发展空间,为更多有志之士提供施展才能的平台。力争把东莞建设成为一

个生态宜居、产业兴旺、管理有序、充满活力的现代化新城。力争以极多的创新创业机会、较低的生活成本、温暖和谐的服务方式、公正有序的管理方式等特色形象吸引更多有志之士广聚东莞,让人才珍爱东莞成为东莞市一道亮丽的风景线。

4.3 增强高等教育办学规模与人才培养能力,兴建大学城创新创业高地

一个地区高等院校的数量和质量往往对该地区的经济和社会发展起着关键性作用。高校是人才聚集和培养的重要策源地,是高层次人才的重要聚集地。目前,东莞的高校数量远远不够。由于高校平台数量较少,为高层次人才培养提供的科研平台数量不多,高校科研人才队伍建设也相对薄弱。可以说,在数量和质量上,东莞高校的发展与同类型地区相比还有很大差距。因此,增加高等教育学校数量,提高教育质量是目前十分重要的一项工作。具体来说,可以通过合作办学、自主办学或引进其他重点大学在东莞设立分校等方式扩大高等教育学校的数量,不断吸取国内外重点高校的办学经验和专业建设经验提高办学质量。松山湖是高科技产业的聚集地,可以依托该地区产业发展,重点建设松山湖大学城,打造东莞教育高地。同时,高校和科研院所要积极开展同美国、德国等国家的对外合作,以高新技术产业发展需求为依托,加强在新能源、生物医药、电子信息、智能制造等领域的协同发展。以主导产业的发展引导创新人才培养的方向,从而构建创新实力强、创新动力足的人才队伍体系。此外,高校需加强配套师资队伍建设,积极引进海内外高层次人才,合理引进重点领域

国外教师,将优秀的新思想、新理念引进到国内,提高高校的创新能力和层次。也要加强师资力量培训,为高校青年教师提供更多国外交流学习的机会,打造一支实力与素质兼备的国际化优质师资队伍。在学科专业方面要打造一流专业、一流学科建设的王牌。以电子信息、智能制造等东莞支柱产业以及新兴产业和服务业为重点,加强学科专业建设,增强优势领域人才培养能力,为东莞工业发展提供源源不断的人才支持。

参考文献

[1] 钟晴伟. 东莞市人才引进政策综述[J]. 产业与科技论坛, 2017,16(15):110-111.

[2] 东莞日报. 东莞:“才气”十年初长成[EB/OL]. (2020). [https://baijiahao. baidu. com/s? id=1686014241874605746&wfr=spider&for=pc](https://baijiahao.baidu.com/s?id=1686014241874605746&wfr=spider&for=pc).

[3] 吴擒虎,孙俊杰. 聚焦人才工作会[EB/OL]. (2021). [https://baijiahao. baidu. com/s? id=1718121039722255419&wfr=spider&for=pc](https://baijiahao. baidu. com/s?id=1718121039722255419&wfr=spider&for=pc).

[4] 陈标新,徐元俊,罗明. 基于粤港澳大湾区建设背景下的科技创新人才队伍建设研究:以东莞市为例[J]. 科学管理研究,2020,38(1):133-138.

[5] 东莞广播电视台. 招才引智,东莞是认真的![EB/OL]. (2021). [http://app. sun0769. com/mobilesun/dgygw/pro ject/ssxt/8/202109/t20210926_16199643. html](http://app. sun0769. com/mobilesun/dgygw/project/ssxt/8/202109/t20210926_16199643. html).

[6] 东莞慧教育. 定了! 东莞“十三五”期间高等教育将这样发展![EB/OL]. (2017). https://www. sohu. com/a/128485648_508615.

[7] 林世爵,刘婉娜. 广东创新人才队伍建设 40 年:政策演进、发展现状、存在问题与对策建议[J]. 科技创新发展战略研究,2019,3(2):1-11.

Research on the Introduction of Innovative Talents in Dongguan under the Construction of Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area

HU Ruoqing

(Business School,Dongguan City College,Dongguan Guangdong 523000,China)

Abstract: With the construction of Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area entering a new development stage, Dongguan has ushered in new development strategic opportunities. On the basis of adhering to the urban positioning of “scientific and technological innovation+Advanced Manufacturing”, the introduction and construction of innovative talents has become the top priority of Dongguan’s economic and ecological construction. How to promote the demographic dividend to talent dividend and build Dongguan into a highland of innovative and entrepreneurial talents, a capital of skilled talents and a city with the best talent ecology is an important problem faced by Dongguan. The actual situation of Dongguan innovative talent introduction policy under the background of Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area is explored, the main problems existing in the current innovative talent introduction are analyzed, and then targeted suggestions for Dongguan to improve talent introduction, optimize talent service and create a high-quality talent environment are put forward.

Keywords: Dongguan City;innovative talents;introduction problems;countermeasure