

息数据系统,打通部门、辖区、产业、园区、企事业单位人才数据堵点,运用大数据资源监测好各单位、部门、领域、行业、产业、园区已有人才资源,为分析预测人才资源流向提供数据支撑。三是建立企业直报人才问题机制,由中心城市人才发展局、园区及科工信、国资等部门选择“3+1”主导产业中重点用工用人企业建立直报人才问题渠道,分析解决由企业收集的人才问题和需求,密切党委政府与重点企业联系。

以全周期性重塑高层次人才服务体系。中心城市建立对高层次人才、领军型人才的“全周期、全链条”服务模式,运用数据、文本、个人简历、函调等各类信息资源,智能分析高层次人才、领军型人才求学、工作、创业、研发等历程轨迹,研判人才“为什么要走”(离开原工作单位或居住地)“做什么能留”(本地可提供的资源)“如何长居”(保障体系及创业干事平台的针对性供给),做好高层次人才的全链条服务规划,让人才服务从“有需求再供给”向“让供给等需求”转变,进而逐步扩大人才服务范围,建立起覆盖各类人才类型的精细化服务体系。

分重点巩固多层次学历人才资源库。一是以本硕学历群体为人才服务重点。该层次青年人才正处于创业就业起步期、所学知识溢出期和社会环境适应期,尽力留住、吸引本硕学历层次青年人才,能够为全省创业就业营造年轻化的活力氛围,促进中心城市人口知识结构加快调整。二是以博士、博士后、副教授、教授等高阶知识群体为人才服务支撑。这些高层次

人才群体处于干事创业的上升期、所学知识和自身价值的变现阶段,以获得更优越物质和精神条件作为其社会环境的选择评判标准。吸引此类对自贸港政策更加熟悉、理解程度更高的高阶知识群体,以优化全市人才结构,带动人才团队形成,为中心城市人才生态群培育助力。

以“候鸟式”服务模式促成全省对中心城市人才的“共享”。一是加快建设经济圈人才资源共享机制。当前,经济圈各市县对本地人才资源和人力资源均建立起不同层级的人才数据库,如海口对高层次人才、三亚对旅游和种业人才、澄迈对互联网信息人才、文昌对“候鸟”人才等均有较详实的统计。各经济圈可尽快探讨人才资源共享机制,接通和开放经济圈内人才资源信息端口,通过大数据平台分析、选取、调配、使用人才资源。二是探索中心城市人才“候鸟式”服务经济圈乃至全省的模式。鼓励和建立中心城市教卫文体、规划、金融、会展、高教等领域人才“候鸟式”服务全省各市县的服务和保障机制;推动建立市县人才群体到中心城市人才平台学习工作机制,提升经济圈整体人才质量。

引育技术经理人促进人才智力成果转化。一是省内中心城市在人才引进、管理、服务全流程上探索建立技术经理人模式,构建聚合国内外高校、科研院所的科技服务平台,制定技术转移人才培养的实施方案。尽快出台一套能够立足海南、全国通行的技术转移专业技术人员职称管理办法。将海口、三亚打造成为全球技术经理人聚

焦地,让全球顶尖技术和知识成果汇聚海南,服务全国。二是在高校试点技术转移经理人才培育课程体系。针对高校、科研院所科技成果转移过程中的财务管理、资产处置、股权设置、收益分配等需求,制定课程方案,以此推动技术经理人等人才培育和职业资格认定体系的落地,将海南打造成为国际技术交易中心,促进全球高新技术成果通过海南落地转化进入我国。

跟随自贸港建设进程动态创新人才评价体制。深化人才评价体制改革,可借鉴国内人力资本服务先进经验,开展“人力资本价值评估、评测和交易”,探索建立人力资本服务产业园,扩大引才储才范围。国内有地区已开展“人才有价”评估工作,对人才的综合身价、金融价值和岗位价值进行评估,并与银行、保险、基金等机构联动,构筑“银行授信、保险担保、政府补偿、基金支持、配套参与”的多维金融协同机制。通过“知识产权可作价、成果转化能估价、人才团队有身价”,对人才进行身价评估、身价兑付。海南可研究这一模式对人力资本产业的形成、集聚效果,参考这一模式发挥出的扩大引才储才范围,降低政府、企业、人才在流动及管理所需花费的成本并提升城市人力及人才资源管理水平,动态创新海南自贸港人才评价体制。□

本文系海南省哲学社会科学
研究基地课题(JD20-3)阶段性成果

(作者系海南师范大学海上丝路
研究基地、自贸港研究中心副教授)