

叙州区人才赋能民营企业高质量发展的实践研究

黄学勤

叙州区委党校，四川 宜宾

收稿日期：2023年12月12日；录用日期：2024年2月4日；发布日期：2024年5月30日

摘要

新时代民营企业要迈向高质量发展，根本出路在创新，关键支撑是人才。人才兴则民企兴，人才强则民企强。人才资源是第一资源，是民营企业的生命之源。人才作为民营企业发展的重要保障，推进民营企业家队伍建设，对于助力民营企业高质量发展具有重要意义。

关键词

民营企业，人才队伍建设，高质量发展

Practical Research on Talent Empowerment of Private Enterprises in Xuzhou District for High-Quality Development

Xueqin Huang

Party School of Xuzhou District Committee, Yibin Sichuan

Received: Dec. 12th, 2023; accepted: Feb. 4th, 2024; published: May 30th, 2024

Abstract

In the new era, if private enterprises want to move towards high-quality development, the fundamental way out is innovation, and the key support is talents. When talents thrive, private enterprises will thrive; when talents are strong, private enterprises will be strong. Human resources are the first resource and the lifeblood of private enterprises. Talent is an important guarantee for the development of private enterprises, and promoting the construction of talent teams in private en-

terprises is of great significance to assisting the high-quality development of private enterprises.

Keywords

Private Enterprises, Talent Team Building, High-Quality Development

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 背景与意义

近年来，叙州区牢固树立“人才是第一资源”理念，聚焦民营企业发展需求，充分发挥当地特色资源禀赋，以人才作为撬动发展的着力点，激发民营企业人才创新创业激情，推动民营企业高质量发展。2023年1~6月，叙州区新增民营企业1687户，总数达到18,217户；民间投资额48.64亿元，增长26.1%，占固定资产比重36.5%；民营经济增加值176.33亿元，增速12.1%，占GDP比重65.5%。叙州区民营企业的产业水平、技术积累和财富增长已达到一个新阶段，在扩大就业、改善民生、促进创新方面承担着重要角色，是促进经济增长、实现经济稳定运行的重要力量。但不少民营企业还存在人才作用发挥不够与人才流失的“双难现象”，在一定程度上制约了企业发展，也对企业造成了较大的损失。

2. 叙州区民营企业人才短缺及原因分析

为进一步分析叙州区民营企业“双难现象”。今年5月，专项组通过问卷调查、实地走访、座谈调研等方式，对叙州区民营企业发展现状进行了深入调研。调研发现，由于数字经济的革命性发展，基于云计算、物联网、人工智能、大数据等新业态不断涌现，金融管理、物流运输等服务业对数字人才的需求不断增长，在近50%的受访公司中，信息技能是最难填补的职位类型。

(一) 厉待提升的原创性和创新性

当前新科技革命和产业变革不断发展，加上新冠肺炎疫情的影响，数字经济成为最具活力、创新性、综合性的经济形态。随着数字经济的强劲速度和对数字人才需求的不断增长，特别是高新技术产品的生命周期不断缩短，市场对人才的创新能力提出了更高的要求，企业需在更短的时间内捕捉新产品和营销机会。因此，企业也越来越重视人才所具备的软技能，即创新能力、解决问题能力、自我管理能力。

(二) 行业间人才差距出现新变化

数字技术的广泛应用使人才总体分布发生重大变化，更多人才流向新兴数字产业、金融保险、建筑和服务业等快速增长行业，而传统农业、工业和制造业则面临着人才匮乏和流失的困境。

(三) 企业面临新形势人才缺口

数字化转型带来创新活力，也让中小企业依靠创新获得与大企业的竞争并快速占领市场的机会。机构投资者和政策的支持也为创新型小中小企业创造了成长机会，但人才供需失衡、雇主品牌吸引力弱，导致中小企业面临严重的人才短缺，阻碍其快速发展[1]。

(四) 人才激励机制尚未形成

虽然叙州区在科技人才引进方面已经开展了很多工作，出台了一系列的优惠政策促进人才的引进，但都是关于人才长期来叙工作的政策，对于科技人才的激励机制还有待建立。大多数民营企业在人才培训、人才职位晋升等方式缺乏有效方式，无法形成干事创业的良好氛围，无法赋能企业高质量发展。

3. 民营企业人才发展模式

企业，是创新的主体；人才，是创新的第一资源。今天，随着全球化和知识经济不断发展，现代企业之间的竞争已经由产品竞争转向了人才竞争，越来越多的企业意识到未来的发展需要依靠人才。

(一) 企业：华为人才培养模式

任正非指出：“我们正面临历史赋予的巨大的使命，但是我们缺乏大量经过正规训练、经过考验的干部。华为现在的塔山，就是后备干部的培养”，“公司在发展过程中到处都缺干部，干部培养不起来，那我们就可能守不住阵地，可能要败退”。华为管理者的成长大致遵循“‘士兵’（基层员工）——‘英雄’（骨干员工）——‘班长’（基层管理者）——‘将军’（中高层管理者）”的职业发展路径。根据华为公司人才培养工作的实践特点，华为管理者的培养过程划分为三个阶段：基层历练，包括基层员工如何晋升、选拔标准是什么；训战结合，包括循环轮换、赋能培训；理论收敛。

(二) 地区：温州人才模式

“温州人才模式”就是发挥市场的力量，引导企业树立人才意识，充分发挥企业用人主体的引才用才主导作用。2018年5月，温州市出台了一项人才政策，温州企业每年自主申报入选或新全职引进1名国家级、省级科技创新类人才，可按企业实际研发投入1:1比例分别给予500万元、300万元奖励。温州还提出实施“新动能工程师引进计划”，打算用5年左右时间，鼓励企业从市外引进1000名以上的工程师、程序员、工业设计师等一线技术人才，按照正高级工程师每人20万元、副高级工程师每人10万元的标准给予企业引才奖励。温州市连续8年举办“中国·温州民营企业国际人才项目交流大会”，并针对传统产业升级急需紧缺人才的种类，设立“设计人才专区”“创意人才专区”，帮助企业引进工业设计、时尚设计、精益管理、创意文化类人才。仅2018年的交流大会，就有300多位优秀人才与温州1000多位民营企业家“牵手联姻”，帮助民企全职引进博士以上人才60余人，签订创业项目120余个。温州商人遍布世界各地，在海外经商的人员多达240万人。温州市利用这一资源优势，与海内外115家猎头机构、行业协会对接，成立“以才引才”服务联盟，目前已建立海外人才工作联络站55个，形成了全球性的引才服务网络。

4. 人才赋能民营企业高质量发展对策建议

(一) 强化人才政策支持，提升科技创新动能

围绕打造“周边巷道、民族企业、产业集群”要求，通过制定有针对性的产业人才政策，吸引更多人才支持重点产业发展。同时，制定产业人才激励政策，对企业优秀人才建立了产业人才贡献评价机制。根据个人情况、对叙贡献、市场评价等，给予积分指数，并享受相应的人才政策奖励和积分公共服务福利。同时，推出“1+7”人才新政策，专门出台科技创新激励办法，提供最高500万元创新补贴，鼓励科技创新和成果转化。

(二) 提高教育卫生水平，创造优质生活环境

加大教师、医生招聘力度，尽快填补市中心教育、医疗人员短缺，加快叙州校区一中、第一医院南迁等重要项目建设，加快基础教育中心和医疗卫生服务建设，持续提升教育卫生服务水平。加快百亿莱茵建设-万达广场-三江明珠商圈和三江口金融总部集群，更加优化政务服务、教育医疗、文化体育、商业、智慧停车、电动汽车等公共服务，不断完善城市配套设施功能，着力营造餐饮、娱乐、休闲、观光等高品质生活氛围。

(三) 完善人才服务机制，促进引才成才留才

要把将吸引人才摆在区域发展的重要位置，通过精准招引人才，全力打造区域人才集聚新高地。支持辖区企业大力引进全日制博士、硕士以及为签订聘用合同五年以上的高级、副高级职称的专业技术人

才，给予企业和人才补贴。推进“人才之家”2.0建设，开发人才服务信息系统，协调各市(区)建设“一键管理、全覆盖、互联互动”的新型人才服务平台，提供智能化服务。完善“系统+平台+绿卡+公寓”立体人才服务模式，持续优化人才体系，完善绿卡功能，推进人才平台和人才公寓建设，为人才提供综合服务。

(四) 拓展融资信贷评价，扩大民营企业机会

鼓励金融机构扩大对民营企业的贷款，鼓励设立主要服务于非国有经济的金融机构，逐步消除对民营企业的所有制歧视。拓展民营企业直接融资渠道，开展民营企业信用评价，提高民营企业的融资能力。允许民营企业以房地产、土地使用权、有价证券、无形资产等作为质押，提高授信额度，加大信贷支持力度[2]。

(五) 强化特殊人才管理，完善人才保障机制

政策要充分发挥人力资源的社会管理功能，为劳动争议、职业权利申报等提供主动、便捷的服务，加强人才政策信息服务，利用互联网平台建立沟通机制，为企业人才发展答疑解惑。完善人才培养机制，定期举办人才管理培训班，提升企业人才核心竞争力。推进等级评价专业化，加强民营企业劳动安全制度建设，构建劳动争议绿色环保通道，通过监督管理等方式规范劳动安全制度[3][4][5]。

参考文献

- [1] 付朋霞, 刘青松. 中小企业高质量发展评价体系构建[J]. 信息通信技术与政策, 2020(5): 83-86.
- [2] 孟尉校. 努力推动中小企业高质量发展[J]. 西部大开发, 2018(11): 56-59.
- [3] 陈春花. 新时代民营企业人才发展战略研究[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(7): 89-97.
- [4] 刘晓光. 民营企业人才引进与培养机制研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 北京大学, 2020.
- [5] 赵一鸣. 地方政府在民营企业人才引进中的角色定位与策略研究[J]. 经济与管理研究, 2019, 40(5): 95-103.