

河南沿黄城市人才政策趋势分析

张磊

(河南师范大学商学院,河南 新乡 453007)

摘要:黄河流域高质量发展战略为河南沿黄城市实现新跨越提供了重要动力。人才是高质量发展的基本要素,本文梳理了党的十八大以来河南沿黄城市为支持高质量发展而出台实施的典型人才政策,结果显示:河南沿黄城市人才政策呈现出较为明显的时间波动性,且各沿黄地市的人才政策文本数量存在不可忽视的差异性;各沿黄城市在人才引进、人才集聚、人才评价、人才考核、人才合作与人才保障配套等方面的政策既存在共性之处,也在实施力度与精细程度等方面存在差异。

关键词:河南沿黄城市;人才政策;高质量发展

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.30.041

1 研究思路与设计

人才政策是促进经济社会发展的重要动力,对于经济转型、产业发展与技术创新具有重要作用,受到研究者的高度关注^[1-3]。党的十八大在党建部分专门把人才工作作为一个部分来加以部署,明确提出,要实行人才优先的战略布局,建设规模宏大、素质优良的人才队伍,由人才大国迈入人才强国。党把人才工作提高到更高的战略位置,各省市以贯彻国家中长期人才规划为主线,以实施一系列的人才项目为抓手,全面贯彻人才强国战略部署。黄河流域高质量发展成为重大国家战略,为沿黄城市发展提供了新的契机和机遇。本文以党的十八大为时间节点展开研究,对河南省郑州、三门峡、洛阳、济源、新乡、濮阳、焦作等沿黄城市的人才政策进行分类梳理,以此呈现进入新时期以来河南沿黄城市人才政策的总体趋势与分类特征。

本文基于人才政策文本信息开展分析,强调从批判立场对研究对象进行“解释性理解”。与现有研究类似^[4-5],本文从描述和解释两个角度展开,将人才政策文本的内容进行归类,以此考察河南沿黄城市人才政策的演变趋势与特征。本文使用的人才政策文本主要通过河南省沿黄地市人民政府网、河南省人力资源和社会保障厅等网站收集而来。

2 河南省沿黄城市人才政策总体分析

2.1 关键词共性分析

利用 python 程序设计语言中 jieba 库和 wordcloud 库对各地市政策文件中的关键词进行词频分析,找出沿黄城市人才政策中的侧重点,总体来看沿黄城市人才政策有创新性和综合性两方面特征。观察图 1 发现,通用的高频关键词(出现频率介于 588-2994 之间)包括人才、创新、项目、企业、高层次、创业、发展与引进等。高频词中创新、项目、创业这三个词汇具有特别的含义,结合具体文本分析可知,各城市不仅引进创新创业型人才,而且积极探索具有特色的人才引进办法。如三门峡市实行“人才+项目”聚才模式,创新人才引进方式。中频词汇(出现频率介于 274-459 之间)包括服务、团队、管理、奖励、补贴资金等,体现沿黄城市人才政策在人才留用方面的探索。如 2016 年焦作市出台的“1+6”人才政策体系,推进人才服务管理与保障等方面逐步完善。

2.2 语义网络和社会网络分析

政策文本中被多次提到的词语或短语在一定程度上能够反映政策主体的政策意图和关注重点。通过 ROST-CM6.0 软件提取河南省沿黄城市 136 份人才政策文本的高频词,结合该软

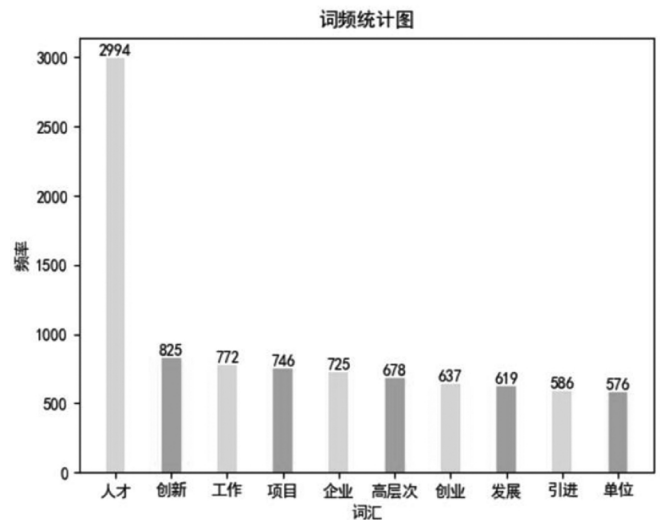


图 1 十八大以来河南沿黄城市人才政策词频统计图

件的语义网络和社会网络分析功能,总结和概括河南省沿黄城市人才政策主题词,得到对应的河南省沿黄城市人才政策高频词语义网络和社会网络图。语义网络和社会网络分析是通过两个高频词在同一行中共同出现的次数来分析高频词之间的关联程度和高频词的重要程度。一般情况下,网络线条越粗表示两个高频词之间关系越密切,而高频词周围的线条越密集,节点就越大,表示该高频词的影响力越大,也就越重要。

结果显示,看出“人才”处于高频词网络的中心位置,这说明“人才”是河南省沿黄城市人才政策的核心词,对其他关键词的影响力最强。“创新”“创业”“引进”“技术”的节点比较大,分布在“人才”周围,且相互之间还存在着较强的联系。“团队”“社会”“保障”节点相对较小,散落在网络图的外围,对其他高频词影响力的增强起到了支撑作用。此外,还有一些分布于网络边缘的高频词,如“服务”“资源”“机构”等,这些词虽然影响力微弱,但对于理解其他高频词的意义具有解释作用。由此可见,河南沿黄城市人才政策高频词语义网络和社会网络图呈现出连接性较强、网络结构紧密的总体状态。

3 河南沿黄城市分类人才政策特征分析

3.1 人才引进

实施分类人才引进政策。相关政策文本显示,河南沿黄城市依据教育学历状况、既有科研贡献与技术转化成果等定量依据,大体将人才分为顶尖人才、领军创新人才、高级人才、技能

人才与青年人才等不同类别。如2013年依据《河南省专业技术人才队伍建设中长期规划》，郑州市着力于吸引两院院士、学科领军人才以及掌握核心技术的急需紧缺人才。

实施多元化人才引育。面对沿海城市的激烈人才竞争，除了一般的人才直接引入之外，地处中部的河南沿黄城市创新推进人才柔性引进。即坚持为我所用原则，不改变和影响人才与所属单位人事关系的前提下，灵活式的一类人才引进方式。如豫北新乡市提出要积极争取国内外高水平人才，以科研合作、技术开发、项目产业转化等为载体，借助外部人才，推进本地传统产业升级与新型产业发展。

3.2 人才集聚

围绕产业化转型和发展需要，促进人才聚集，发挥人才在创新发展中的作用。如郑州市在2017-2020年进行“海外高层次人才集聚计划”，安阳市《关于进一步加强人才引进工作的实施意见》开展重点项目“招商引资纳才”活动，引导各类人才向重点建设项目集聚；开通产业集聚区、高新技术开发区引才“绿色通道”。

建立创新平台、产业园区与人才培训基地，推动人才集聚，发挥创新创业平台聚才用才的主体作用。如郑州市提出要发挥创新创业平台聚才用才主体作用，集聚各类人才，助力国家中心城市。焦作市提出建立创建相关职教园区，建立高技能人才培训基地，推进技能人才集聚。

3.3 人才评价

根据人才类型，实施分类人才评价机制。如郑州市将人才认定分为四个层次：分别是顶尖人才、国家级领军人才、地方级领军人才、地方突出贡献人才。黄河人才计划更加明确地对人才进行分类，分为ABCD类人才，对人才评价更为明确，对应的待遇也有所不同。三门峡市《关于大力引进高层次创新创业人才（团队）的若干意见（试行）》中进一步深化了对于高层次人才的人才管理机制。

依据产业发展，创新发展人才评价机制。如安阳市《关于深化人才发展体制机制改革加快人才强市建设的实施意见》中指出，建立人才发展体制机制改革容错免责机制，鼓励支持各级各部门因地制宜，开展差别化改革探索。焦作市的人才培育评价机制，从以职业培训合格证书为评价机制到2013年上升为国家职业资格证书，2015年提出要更加注重能力与实际业绩，不断完善人才评价机制。

3.4 人才考核

通过项目实施结果考察人才，针对考核结果对现有人才采取具体的奖励或改进措施，从而提升人才责任意识与竞争意识。如郑州市在《郑州市社会事业人才荟萃计划实施细则（暂行）》提出，对于业绩突出、达到预期效果的人才继续享受相关待遇，而未达到预期效果的，用人主体要终止合同。实施监督检查制度，定期开展专项督查。如2016年发布的《焦作市高层次人才认定办法》提出高层次人才实行任期制，任期为5年，期满可再次申请认定；在任期内，符合更高层次人才条件的，可依照相关程度和要求申请认定。

3.5 人才合作

沿黄城市在凭借地理位置和区域经济合作关系，灵活运用现代网络技术打造便捷高效的人才服务平台，建立高层次人才数据库，运用大数据、云计算等方式，实现各类人才信息实时更新、动态管理与资源共享。如三门峡市出台《晋陕豫黄河金三角区域公共就业和人才服务合作协议》构建跨省、跨区域的人才

开发合作机制；运用网络技术建立统一的人才网络平台链接，形成了“三省五地”医疗异地结算机制。

为提升产业技术水平，破解技术难题，河南沿黄城市放眼全球，鼓励企业“走出去”，推进与国内外高校和科研机构合作，采取“院校+企业”模式借助外部人才资源，推动企业创新发展。如洛阳市“河洛英才计划”提出支持有条件的企业“走出去”，与国内外高校、研发机构合作，采取委托研发、共建实验室等各类形式，着力解决企业技术难题。

3.6 人才保障配套

根据相关人才政策文本的搜集与梳理，可以发现河南沿黄城市普遍实施“1+N”政策，即发布一项人才主政策，同时辅之以相关配套政策。如郑州市发布的“1+N”人才政策，按照高层次人才、技能人才与青年人才等人才分类，在租房、购房、住房、子女入学、配偶安置、创业补贴与扶助等方面，为来郑各类人才提供分层次、有针对性的保障配套支持。人才保障配套条件是吸引人才、汇聚人才的重要变量。对于地处中部的河南沿黄城市而言，人才保障配套政策的实施是解决人才生活、家庭与创新创业等方面的后顾之忧，将人才引得来、人才留得住、作用发挥好的重要支撑条件，受到河南沿黄城市的高度关注。

4 结束语

根据人力资本理论，人才是一地区经济社会发展的重要因素。在进入新常态后，人才在地方经济转型、产业升级与创新驱动发展中的作用更为凸显。本文以河南沿黄城市为例，结合相关人才政策文本信息，运用社会网络分析与政策文本分析方法，简要分析河南沿黄城市人才政策的总体趋势与分类特征。研究显示：河南沿黄城市人才政策呈现出较为明显的时间波动性，且各沿黄地市的政策文本数量存在不可忽视的差异性；河南各沿黄城市人才政策主要包括人才引进、人才集聚、人才评价、人才考核、人才合作与人才保障配套等方面，各沿黄城市人才政策既存在共性之处，也在侧重点与实施力度上存在一定的差异。

参考文献

- [1]刘忠艳,赵永乐,王斌.1978-2017年中国科技人才政策变迁研究[J].中国科技论坛,2018(2):136-144.
- [2]陈文,胡翔,李燕萍.江苏省科技领军人才引进与培育政策演进脉络[J].科技进步与对策,2018,35(23):43-51.
- [3]苏立宁,廖求宁.“长三角”经济区地方政府人才政策:差异与共性-基于2006-2017年的政策文本[J].华东经济管理,2019,33(7):27-33.
- [4]高子平.中美竞争新格局下的我国海外人才战略转型研究[J].华东师范大学学报(哲学社会科学版),2019,51(03):125-176.
- [5]解佳龙,李雯,雷殷.国家自主创新示范区科技人才政策文本计量研究-以京汉沪三大自创区为例(2009-2018年)[J].中国软科学,2019(4):88-97.

作者简介:张磊(1990-),男,博士,讲师,研究方向:人才政策。