

构建产业与人才深度对接的引才机制 ——洞头青年人才引进与留才政策创新路径研究

孙诗丝, 姚康宁, 卢姝霖, 邹兵
浙江越秀外国语学院, 浙江 绍兴 312000
DOI:10.61369/EDTR.20240110018

摘 要 : 洞头区近五年 GDP 年均增长 7.5%, 海洋经济与旅游产业蓬勃发展, 但青年人才引进与留存面临挑战。高层次人才比例低、人才流失率高, 影响产业升级与区域经济增长。本研究通过分析洞头区青年人才现状与需求, 旨在构建产业与人才深度对接的引才机制, 提出政策创新路径。研究内容包括青年人才现状分析、产业与人才对接机制构建及政策创新, 采用文献研究、问卷调查、访谈与案例分析等方法, 为洞头区精准引才、优化产业结构提供策略, 助力区域高质量发展。

关 键 词 : 洞头区; 青年人才; 产业与人才对接; 引才机制; 政策创新

Establish A Talent Introduction Mechanism that Deeply Connects Industries with Talents — Research on the Innovative Path of Policies for the Introduction and Retention of Young Talents in Dongtou

Sun Shisi, Yao Kangning, Lu Shulin, Zou Bing
Zhejiang Yuexiu University, Shaoxing, Zhejiang 312000

Abstract : In the past five years, Dongtou District's GDP has grown at an average annual rate of 7.5%. The Marine economy and tourism industry have flourished, but the introduction and retention of young talents are facing challenges. The low proportion of high-level talents and the high rate of talent attrition affect industrial upgrading and regional economic growth. This study, by analyzing the current situation and demands of young talents in Dongtou District, aims to establish a talent introduction mechanism that deeply connects industries with talents and propose policy innovation paths. The research content includes the analysis of the current situation of young talents, the construction of a mechanism for the connection between industries and talents, and policy innovation. By adopting methods such as literature research, questionnaire surveys, interviews, and case analyses, it provides strategies for precise talent attraction and industrial structure optimization in Dongtou District, and contributes to the high-quality development of the region.

Keywords : Dongtou district; young talents; connection between industry and talent; talent introduction mechanism; policy innovation

一、绪论

(一) 研究背景与意义

1. 研究背景

洞头区近五年 GDP 年均增长 7.5%, 其中海洋经济和旅游产业等特色领域发展迅速。2024 年, 海洋经济产值达 150 亿元, 占 GDP 的 60% 以上, 成为经济增长的关键。尽管如此, 洞头区在吸引和留住青年人才方面面临挑战, 与发达地区相比, 在薪酬和职业发展方面存在不足。此外高层次人才比例低于温州市平均水平, 人才流失率高, 这些问题影响了产业的进一步发展和区域的高质量经济增长^[1]。

2. 研究意义

本研究通过分析洞头区青年人才现状和需求, 旨在建立产业与人才对接的引才机制, 为青年人才引进和留存提供政策创新。这将有助于洞头区产业结构优化、提升竞争力和经济社会发展。通过该机制, 洞头区能精准引进符合产业需求的人才, 促进新兴产业人才支撑和传统产业转型。此外, 本研究为其他地区提供人才引进和留存的参考, 促进全国人才流动和区域协调发展。

(二) 国内外研究现状

1. 国内研究现状

近年来, 国内关于人才引进与留才政策、产业与人才对接机制等方面的研究逐渐增多。学者们普遍认为, 人才是区域经济发

展的核心要素，人才政策的制定和实施对于推动区域经济发展具有重要作用。

在产业与人才对接机制方面，产学研合作模式是较为常见的一种，通过高校、科研院所与企业的紧密合作，实现人才、技术和资源的共享，促进两者的深度融合。校企合作模式则注重高校与企业之间的定向培养，根据企业需求培养专业人才，提高匹配度。人才创新创业平台模式则为青年人才提供了创新创业的机会，激发人才的创新活力。

然而，现有研究在青年人才引进与留才方面的针对性不强，对于洞头区等特定区域的实际情况考虑不足。不同地区的产业结构、经济发展水平和人才需求存在差异，需要结合实际情况进行升级^[2]。

2. 国外研究现状

国外在人才相关政策及机制等方面的研究起步较早，取得了较为丰富的成果。学者们从政府政策、企业策略、社会文化等多个角度对人才引进与留才进行了深入探讨。

在政府政策方面，一些发达国家通过制定优惠的税收政策、提供住房补贴、解决子女教育等方式吸引人才^[3]。例如，新加坡政府为吸引海外高层次人才提供了多项补贴。

在企业策略方面，企业通过提供良好的职业发展空间、具有竞争力的薪酬待遇和丰富的培训机会留住人才。例如，谷歌公司通过完善的员工培训体系和良好的职业发展通道吸引人才。

在社会文化方面，一些国家注重营造尊重人才、包容多元文化的社会氛围，提高人才的社会地位和归属感。

3. 现有研究的不足

尽管国内外在人才引进与留才政策、产业与人才对接机制等方面取得了较为丰富的研究成果，但现有研究仍存在一些不足。

目前针对青年人才这一特定群体的研究相对较少，缺乏系统性和深入性。青年人才具有独特的成长背景、职业需求和发展特点，需要制定专门的人才引进与留才政策。然而，对于特定区域（如洞头区）的实际情况考虑不足，难以提供具有针对性的政策建议。需要因地制宜地制定人才政策，才能得到合适的人才引进及保留方案^[4]。

（三）研究内容与方法

1. 研究内容

本研究的主要内容包括洞头区青年人才现状分析、产业与人才对接机制构建、政策创新路径等。

（1）分析洞头区青年人才基础数据，包括数量、学历、专业等分布，观察其结构和流动趋势，还可以利用官方数据进行分类统计。

（2）分析洞头区产业现状及需求，建立产业与人才对接的引才机制^[5]。根据产业规划，确定不同产业的人才需求，制定相应策略。

（3）基于洞头区实际情况，提出完善青年人才政策、加强服务保障等创新措施。从多方面制定全面方案，才能更好引进保留人才。

2. 研究方法

本研究采用文献研究法、问卷调查法、访谈法、案例分析法

等多种研究方法。

（1）通过文献研究法，整理国内外关于人才政策和产业人才对接的研究，为本研究提供理论支持。

（2）利用问卷调查法和访谈法，收集洞头区青年人才的基本情况和需求，设计问卷涵盖基本信息、就业创业及生活需求，并访谈相关人员获取对人才政策的看法和建议。

（3）采用案例分析法，分析洞头区青年人才引进和留才的成功与问题，提出政策建议。还可以研究成功案例和项目并总结经验。

二、洞头区青年人才现状分析

（一）洞头区青年人才总量与结构分析

1. 青年人才总量分析

根据洞头区人力社保局等相关部门的数据统计，近年来洞头区青年人才数量呈现稳步增长态势。2020 年洞头区青年人才数量为3600人，2024 年增长至5280人，年均增长率为10%。然而，与周边发达地区相比，洞头区青年人才总量仍显不足。以温州市鹿城区为例，2024 年鹿城区青年人才数量达到9万人，是洞头区的17倍，难以满足区域产业发展和经济社会发展的需要。

2. 青年人才结构分析

洞头区青年人才中，75%拥有本科及以上学历，但硕士及以上学历者仅占4%，低于温州市平均水平。专业上，他们主要分布在海洋经济、旅游管理等与地区产业相匹配的领域，但在新能源、新材料等新兴产业领域人才不足。行业分布上，45%从事服务业，30%在制造业，高新技术产业和现代农业领域人才较少，分别占10%和15%。

3. 青年人才结构存在的问题

洞头区青年人才结构存在的问题主要包括高层次人才匮乏、技能型人才不足等。高层次人才的匮乏限制了洞头区在高新技术产业和战略性新兴产业领域的发展潜力。技能型人才的不足则制约了洞头区传统产业的转型升级和新兴产业的发展壮大。而在制造业领域，部分企业因缺乏熟练的技能型人才，导致生产效率低下，产品质量难以提升。

（二）洞头区青年人才流动情况分析

1. 青年人才流入流出情况

近年来，洞头区青年人才的流入流出情况呈现出一定的波动性。

表 1 2020-2024 年洞头区青年人才流入流出情况

年份	流入人数	流出人数	净流入人数
2020	600	500	100
2021	800	700	100
2022	1000	900	100
2023	900	1100	-200
2024	1300	1500	-200

从表1可以看出,2020–2022年洞头区青年人才净流入人数为正,说明这一时期洞头区对青年人才具有一定的吸引力。然而,2023–2024年洞头区青年人才净流入人数为负,人才流出情况较为严重。这证明随着洞头区经济社会的不断发展和产业结构的优化升级,吸引了部分青年人才来洞头就业创业。然而由于洞头区在人才政策、生活环境等方面的不足,导致部分青年人才选择离开洞头。

2. 人才流失的主要原因

洞头区面临人才政策吸引力不足、生活环境不佳和职业发展机会有限的问题。在人才政策上,该区提供的薪酬补贴、住房保障和职业发展优惠不如周边发达地区,例如薪酬补贴比例低于20%。生活环境方面,交通不便和公共设施不完善影响了青年人才留存。职业发展方面,企业规模小、晋升机制不完善以等问题,限制了青年人才的成长和晋升机会。

3. 青年人才流动对经济社会发展的影响

洞头区青年人才流动对经济发展有显著影响。人才流入为该区注入创新活力,促进经济持续增长。例如,外地青年人才引入新的旅游营销模式和管理经验,助力旅游产业升级。然而,人才流失使洞头区在人才竞争中处于劣势,限制了经济和产业结构的进一步发展。

(三) 洞头区青年人才发展环境分析

1. 青年人才在就业、创业、生活等方面面临的主要问题

(1) 就业压力大:随着高校毕业生的逐年增加和就业市场的竞争加剧,洞头区青年人才在就业方面面临着较大的压力。洞头区本地高校毕业生数量不断增加,而本地企业提供的就业岗位有限,导致就业竞争激烈。同时,部分青年人才对就业岗位的期望值较高,与市场需求存在一定差距,进一步加剧了就业压力。

(2) 创业环境不佳:洞头区在创业环境方面相对滞后,缺乏完善的创业服务体系和创业扶持政策。青年人才在创业过程中面临资金短缺、技术难题等诸多困难。

(3) 生活成本高企:洞头区的生活成本相对较高,房价、教育、医疗等方面的支出给青年人才带来了较大的经济负担。以房价为例,近年来洞头区房价持续上涨,2024年洞头区平均房价达到8000–10000元/平方米,购房压力较大。在教育方面,洞头区的优质教育资源相对匮乏,部分青年人才为了子女能够接受更好的教育,不得不选择前往其他地区发展。

2. 洞头区现有青年人才政策的实施效果评估

近年来,洞头区在青年人才引进与留才方面出台了一系列政策措施,取得了一定的成效。然而,通过深入分析和评估发现,洞头区现有青年人才政策在实施过程中仍存在问题^{[6][7]}。

(1) 部分政策缺乏针对性和可操作性:部分政策在制定过程中没有充分考虑青年人才的个性化需求,难以有效满足青年人才的实际需求。在人才住房保障政策方面,政策对申请条件限制较为严格,很多青年人才因为遭到限制无法得到相应保障。

(2) 政策执行力度不够:部分政策在执行过程中存在打折扣的现象,导致政策未能得到有效落实。例如,部分企业存在拖延发放奖励资金的情况,影响了政策的激励效果。

(3) 政策宣传和推广不足:洞头区在政策宣传方面主要依靠政府部门网站和公告栏等传统渠道,宣传方式和手段较为单一,缺乏针对性^{[8][9]}。

三、构建产业与人才深度对接的引才机制

(一) 建立产业人才需求预测机制

1. 建立产业人才需求预测模型

为了精准对接产业人才需求,洞头区应建立产业人才需求预测模型。该模型应综合考虑区域经济发展趋势、产业结构调整方向、技术进步速度等因素,通过定量分析和定性分析相结合的方法,对洞头区未来一段时间内的产业人才需求进行预测^{[10][11]}。

(1) 定量分析:收集洞头区过去几年各产业的产值、就业人数、技术研发投入等数据,运用回归分析等统计方法,建立产业人才需求与各因素之间的数学模型。例如,通过对海洋经济产业产值与海洋专业人才数量的回归分析,得出海洋经济产业产值每增长1亿元,需要增加海洋专业人才200人的结论。

(2) 定性分析:组织专家、企业负责人和政府部门工作人员进行座谈会和研讨会,对洞头区未来产业发展的趋势和方向进行预测。同时,考虑国家政策、市场需求等外部因素对产业人才需求的影响。

通过定期发布产业人才需求目录,为青年人才的引进和培养提供科学依据。产业人才需求目录应包括产业名称、所需人才专业、学历要求、技能要求等内容,方便青年人才了解洞头区的产业人才需求情况,有针对性地进行职业规划和职业发展。

2. 加强与高校、科研院所的合作

洞头区应加强与高校、科研院所的合作,建立产学研用协同创新机制。

(1) 合作开展科研项目:与高校、科研院所联合申报国家和省市级科研项目,共同开展关键技术研发和创新。例如,洞头区可以与海洋类高校合作,开展海洋资源开发与利用等方面的科研项目,提高洞头区在海洋经济领域的技术水平。

(2) 共建实习实训基地:在洞头区企业建立高校、科研院所的实习实训基地,为青年人才提供锻炼的机会。通过实习实训,青年人才可以了解企业的生产流程和技术需求,提高自身的实践能力和职业素养。

(3) 开展人才培养合作:与高校、科研院所合作开展订单式人才培养,据洞头区产业需求设置相关培养方案,为企业定向培养专业人才。

(二) 创新青年人才引进方式

1. 探索“项目+人才”“团队+人才”等柔性引才方式

通过引进重点产业项目,带动一批优秀青年人才来洞头发展,形成“项目+人才”引才方式。在项目引进过程中,明确项目所需的人才类型和数量,将人才引进与项目建设紧密结合。例如,洞头区在引进新能源产业项目时,同时引进相关的技术研发人才、生产管理人才等,为项目的顺利实施提供人才保障。

引进具有创新能力和市场竞争力的人才团队,通过团队的影

响力和示范作用，吸引更多优秀青年人才加入，形成“团队+人才”引才方式。政府可以为人才团队提供资金支持、场地保障等优惠政策，帮助人才团队在洞头区落地生根。

这种柔性引才方式不仅可以有效降低人才引进成本，还可以提高人才引进的针对性和实效性。与传统的刚性引才方式相比，柔性引才方式更加灵活，能够根据项目和团队的实际需求引进人才。

2.加强与海外人才联络站、猎头公司等机构的合作

在海外人才集中的地区设立人才联络站，加强与海外人才的联系和沟通。通过人才联络站，了解相关人才动态及信息，宣传洞头区的人才政策和产业发展情况，吸引海外人才来洞头发展。例如，洞头区可以在美国等地区设立人才联络站，定期举办人才推介会和招聘会。

委托专业的猎头公司开展人才招聘工作也可以提高人才引进的效率和质量。猎头公司能够根据洞头区的产业需求和人才要求，精准筛选和推荐合适的人才。例如，洞头区可以与国内知名的猎头公司合作，为区内企业引进急需的高层次人才和专业技术人才。

3.举办青年人才创新创业大赛等活动

洞头区在大赛组织与宣传方面，制定详细的大赛方案，明确大赛的主题、参赛条件、奖项设置等内容。通过多种渠道进行宣传推广，吸引国内外优秀青年人才报名参赛。例如，利用社交媒体、高校官网、创业服务平台等渠道发布大赛信息，提高大赛的知名度和影响力。

在项目评审与扶持方面，邀请行业专家、投资机构代表等组成评审委员会，对参赛项目进行评审。对优秀项目给予资金奖励、政策扶持等支持，帮助项目落地实施。

在后续跟踪与服务中，对大赛获奖项目和优秀人才进行后续跟踪和服务，及时了解项目进展情况和人才需求，提供必要的帮助和支持。

（三）优化青年人才发展环境

1.完善青年人才住房、医疗、子女教育等配套政策

针对住房政策，建设青年人才公寓或提供住房补贴。根据学历、职称给予不同住房补贴，如硕士以上学历者每月2000元，连续5年。在医疗政策制定中，建立青年人才医疗保障体系或提供医疗保险补贴。提供定期体检、专家门诊等服务，减轻医疗负担。在子女教育政策上，应当优化教育资源，建设优质学校，提高教育质量。人才子女享受入学优先，就读民办学校者有教育补贴。

2.搭建青年人才创新创业平台

建设一批创业孵化基地，为青年人才的创业项目提供场地、设备、办公设施等硬件支持。同时，为入驻创业孵化基地的项目提供创业培训、项目辅导、法律咨询等软件服务。

还应当设立青年人才创新创业基金，为青年人才的创业项目提供资金支持。创新创业基金可以采取股权投资、债权融资等方式，为创业项目提供不同阶段的资金需求。例如，创新创业基金每年计划投入500万元，对符合条件的创业项目给予最高100万元的资金支持。

组织青年人才创业项目与市场进行对接也很重要，可以帮助创业项目拓展市场渠道。通过举办产品展销会、项目路演会等活动，为创业项目提供展示和推广的机会。

3.营造尊重人才、关爱人才的社会氛围

洞头区应当加大人才宣传推广，利用多种媒体平台提升青年人才社会影响力。同时举办人才表彰活动，奖励对地区发展有贡献的青年人才。设立年度优秀青年人才表彰大会，奖金高达10万元。持此之外，还要强化社会沟通合作，促进青年人才发展。鼓励企业和社会组织参与人才培养和引进，形成全社会支持人才的氛围。

四、洞头区青年人才引进与留才政策创新路径

（一）完善青年人才政策体系

1.精准引进：构建分行业的“差异化引才”策略

目前洞头海岛生态构建的过程急需的人才主要为海洋养殖业、海岛旅游业和新能源产业三大产业的人才。对应这三类人才的不同需求，给予不同的人才引进补贴，具体补贴及政策内容如表2所示。

表 2 三类人才对应政策与补贴

针对人才类型	政策/补贴
海洋养殖业人才	提供“三年免租人才公寓+职业技能认证补贴+项目跟岗实践津贴”组合政策
海岛旅游业人才	针对海岛旅游业人才，设立三档梯度的“海岛旅游扶持基金”，根据对标人才的资格认证、参赛经历、学历等指标，扶持额度分别设为5万、10万、20万，并且所有引进人才可获得景区商铺优先租赁权
新能源业人才	实施“服务年限挂钩购房优惠”，根据该类人才在岗年限提供相应的购房优惠力度，连续在岗满5年者可享市场价72%购置限价人才住房

2.培养机制：健全全链条人才培养机制

洞头区需完善人才培养机制，以解决行业人才缺口。从教育入手，实施产教融合模式，与大学合作开设专班实行理论与实践相结合的培养方式。政府将补贴合作企业和提供奖学金。还可以建立技能传承基地，提供学习补贴，并与专家合作。

3.评价激励：创新多元化的评价激励机制

洞头区需建立多元评价激励机制，以吸引各类人才。这包括为新兴职业如民宿主理人、海鲜电商主播等建立“业绩量化+行业评价”体系，使这些人才享受中级职称待遇。同时，应确保评级激励与市场活力同步，对研发成果产生经济效益的个人实施“技术成果转化分成”，并为带动企业营收增长的核心团队成员设立“产业跃升贡献奖”，奖励分配详见表3。

表 3 梯度奖励分配

贡献占比	奖励分配
超过 10%	20 万元
超过 20%	35 万元
超过 30%	50 万元

4. 灵活流动：优化人才流动支持政策

实施灵活的人才引进政策有助于留住人才，例如实行“双基地工作制”，吸引沪杭科研人员在洞头建立“科研成果转化试验基地”。同时，与人才原企业合作，为面临技术升级转岗的青年提供3-6个月的带薪技能培训，期间工资由政府和企业共同承担。

（二）加强青年人才服务保障

1. 建立青年人才服务中心，打造“一站式”服务闭环

建立青年人才服务中心有助于留住青年人才，提升他们对洞头区的信任 and 好感。洞头区可通过设立集成多部门职能的专项窗口，还提供迎新礼包等服务，增强人才的安心感。

2. 构建诉求响应“双通道”，实现问题解决闭环化

洞头区人才诉求应当构建“线上+线下”双通道，可以更全面覆盖相关人才的意见采集。在线上，青年人才可以通过在小程序通过“匿名吐槽”“紧急求助”“政策建议”三类通道提供建议。在线下，让人才诉求实现“面对面”，每月5日、25日开放线下交谈，并将诉求生成专属二维码，扫码即可查看办理进度。

（三）营造青年人才发展良好生态

1. 深化思想政治引领体系

通过“红色基因+海洋文化”双导师制，让洞头区当地文化浸润植入青年人才，聘请老渔民、老党员组建“海岛故事宣讲团”，通过让青年人才沉浸式研学，感受洞头文化，传承艰苦奋斗精神。

借鉴《少年说》，打造“洞头青年说”IP，利用新媒体记录留在洞头的青年人才的故事，制作宣传片在B站、抖音等热门媒体渠道发布，通过互联网让更多人看到洞头区的人才福利和机制。

2. 构建身份认同体系

结合当下热门的社群体系，成立“青年人才自治会”，根据不同产业划分成多个分会，各个分会的拥有1-2主理人，主理人收集自己分会的创新想法将想法汇成策划方案，洞头区政府通过对策划案的审核，将其划分等级根据等级为各个分会提供相应的资金。分会成员利用资金展开想法实践，促进“新洞头人”之间的关系拉近。

五、结论与展望

（一）研究结论

本研究分析了洞头区青年人才现状和产业人才对接机制，发现青年人才总量不足、结构不合理，且流动情况复杂的主要问题。发现了人才政策吸引力不足、生活环境和职业发展机会有限是人才流失的主要原因。然而现有政策在针对性、可操作性、执行力度和宣传推广方面存在不足，难以吸引和留住人才。本研究针对现有问题，提出完善的政策体系、加强服务保障、营造良好生态等创新路径，以促进青年人才引进与留才，推动区域经济社会发展。

（二）研究展望

本研究在洞头区青年人才政策方面取得进展，但仍有不足。数据来源有限，未来研究应拓展数据来源，采用大数据分析等方法。产业与人才对接机制创新需加强，建议深入研究并探索新模式。研究还应加强与其他地区的比较和借鉴，关注青年人才流动、合作及创新创业实践，以提供更科学的决策依据。

参考文献

[1] 陆祥忠. 加快人才高地建设加强本地人才培养 [N]. 洞头新闻, 2017-02-16(3).
[2] 洞头区人民政府. "向洞头·创未来"青年返乡入乡合作创业十二条工作举措 [EB/OL]. (2024).
[3] 洞头区人民政府. 洞头发布"人才新政20条"无住房人才最高可获200万购房补助 [EB/OL]. (2022).
[4] 温州市洞头区人民政府. 洞头区教育高层次人才"引、育、留"实施办法(试行) [Z]. 2017.
[5] 梁宵, 徐龙飞. 海岛洞头抛出人才引留"橄榄枝" [N]. 温州日报, 2022-03-28(3).
[6] 光明日报. "才聚百岛、智汇洞头", 温州洞头抛出人才"橄榄枝" [N]. 2022-03-26(5).
[7] 温州新闻网. 人才下沉服务洞头科技特派员为海岛共富赋能 [EB/OL]. (2022).
[8] 刘佐菁. 基于区域产业需求的精准引才政策路径研究 [J]. 中国人力资源开发, 2020(5): 45-52.
[9] 马宇祥, 李强, 王静. 山西省人才政策 X-Y 二维度文本量化分析 [J]. 中国科技资源导刊, 2022, 54(3): 78-85.
[10] 叶子安. 从人才引进到人才争夺战: 地方政府人才政策扩散的阶段性动因研究 [D]. 上海: 华东理工大学, 2021.
[11] 陈升. 推动人才集聚与产业转型深度融合 [N]. 中国共产党新闻网, 2016-08-15.