

# 破解人才“引育留用”困局

## ——看区人力社保局如何下好“四维棋”

□记者 胡思佳 通讯员 郑怡艳 文/摄

**编者按：**全区“人人勇挑担、全员拼实绩”实干争先活动动员会吹响全员奋进、攻坚克难的冲锋号，提出“实干争先，每条战线都是主战场，每个部门都是主力军，每名干部都是战斗员，杜绝旁观者。”今天起，区融媒体中心启动“我们的定海”融媒新闻行动，组织采编力量深入全区各地各部门，展现全区上下在“七大攻坚战”“三年”行动中重实干、务实功、拼实绩的生动场景与攻坚实效，为全力夺取“十五五”开局胜凝聚强大合力。



### 人人勇挑担 全员拼实绩

人才是“第一资源”，但面对供需对接不精准、培养体系不健全、服务保障不到位、作用发挥不充分等问题，该如何破解“引育留用”的困局，为重大项目提供全领域人力资源要素保障？

区人力社保局打破海岛引才的地域局限，高处“举棋”，实处“落子”，以“引才精准高效、育才靶向发力、留才暖心有料、用才尽其所能”全链推进，激活“人才引擎”动能。

### 育 产教融强根基，让技能“进阶成长”

“不用请假离岗，老师上门授课，学的都是岗位能用得上的真本事。”舟山长宏国际船舶修造有限公司实习生陈岩发出这样的感慨，也道出了定海技能人才培养的温度。

作为我市唯一入选全省首批技能型社会建设专项激励名单的县区，近年来，区人力社保局跳出传统培训模式，在全市率先推出“四位一体”职业技能培训模式，融合岗位需求、技能培训、技能评价、就业服务，破解技能人才“工学矛盾”。

首期课程，区人力社保局联动舟山技师学院师资，把电工中级培训班“搬”进企业，围绕船舶电力常见问题定制“理论+实操”课程，知识点、实操练习均贴合岗位需求。“考合格能拿中级工证，不耽误上班，还能提升竞争力。”40余名参训学员纷纷为这场“家门口”的培训点赞。

打破传统培训与企业需求脱节的壁垒，让培训从“被动灌输”变为“主动适配”，成为区人力社保局深化产教融合，定向为行业输送复合型技术骨干的方式之一。在舟山久意达机械有限公司，区人力社保局牵线企业与舟山技师学院合作，通过“新型学徒制”方式开设的数控铣工高级工培训班开办，“校企双师”授课，将企业真实生产任务融入课堂，让学员在实战中锤炼技能。

“培训场地在企业、时间灵活，不耽误生产。”舟山久意达机械有限公司相关负责人介绍说，此次培训预计为企业增加30名数控铣工高级工。

技能人才的成长，离不开政策护航、服务赋能。近年来，区人力社保局持续构建精准化人才培养机制，从政策、产教、服务三大维度发力，为技能人才成长铺路搭桥。

### 留 暖服务筑家园，让人才“安心扎根”

“初来乍到，担心没人帮，没想到半小时就有专员对接，全程帮我办手续、找公寓，让我这个异乡人有了家的感觉。”武汉交通职业学院船舶动力工程专业学生彭子嫣初到定海时，便感受到了定海“留才”服务的暖意。

去年，彭子嫣到舟山长宏国际船舶修造有限公司实训，面对异地安家的压力，她抱着试试看的心态，联系了区人才服务中心，“校友服务专员”很快上门对接，从讲解政策到整理材料、填写表格，全程“保姆式”陪同办理，帮助她顺利住进了设施齐全的过渡公寓。

彭子嫣的经历，正是区人力社保局以“校友情”为纽带，创新留才模式的生动缩影。近年来，区人力社保局做好留才“文章”，打造有温度、有力度、有精度的全周期留才服务体系，让青年人才引得来、留得住、长得快。

留才先留心，为了让新入职学子快速融入，区人力社保局组建42人的“校友服务专班”，精

选在定校校友搭建专属服务团队，构建起“7天免费驿站—2个月过渡公寓—5年安心居住”的全周期住房保障体系，织就覆盖6大人才社区、33所高校的服务网络，提供从周转住房到人才认定的全流程“陪伴式”服务，切实打通人才服务“最后一公里”。截至目前，已累计服务新入职学子超千人次，用真情实意筑牢人才归属感。

留才更要留志。区人力社保局调研超50家重点企业用人需求，锁定7所“校友富矿”高校，多维度拆解岗位需求，编制104项“校友岗位直通车”清单。同时，瞄准留用青年人才成长关键期，依托“30分钟职业技能培训圈”，助力人才快速适配岗位。目前已培育复合型技能人才470人，关键岗位人才自主供给率超70%，以人才成长赋能留才实效。

如果说暖心服务是留才的“软实力”，那么政策创新就是留才的“硬支撑”。为破解人才评价壁垒，留住企业骨干人才，依托定海出台的《产

### 用 攻难关创价值，让人才“绽放价值”

唐文龙技能大师工作室日前成功入选2025年浙江省技能大师工作室建设项目。这份荣誉背后，既是工作室的实力证明，更是定海人社用好活技能人才的生动注脚。

依托浙江凯灵船厂，由浙江工匠唐文龙领办的这支10人团队，常年扎根舰船装备保障一线，紧盯任务中的难点、堵点与关键瓶颈，以技术攻关破局开路。2025年交出亮眼“成绩单”：累计开展舰船主副机监控、充放电装置等自动化装备自主保障103项，节约经费超300万元，成功攻克5项新课题，填补企业自主保障空白，为培育新质生产力注入“新动能”。

“一花独放不是春，百花齐放春满园。秉持‘产业需才、岗位育才、实绩用才’理念，聚焦舰船装备制造、机械加工等重点产业，该局精准对接企业技术需求，为技能人才搭建攻坚创业的‘大舞台’，一批高技能人才在产业一线‘各显神通’，形成强劲‘人才矩阵’。”

目攻关奖励等激励政策，让技能人才“凭本事拿待遇、靠实干赢尊重”。健全“以技授信”金融服务体系，打通“职工增技—企业增效—职工增收”致富链条。

用才兴产，更要以才惠民。区人力社保局还积极引导技能人才投身公益服务，让技能价值惠及更多群众。电工高级技师夏志祥深耕电器维修领域30余年，作为省级技能大师工作室领办人，多年来他秉持“授人以渔”的初心，创办公益电器维修培训班，免费带徒500余人，研发出60余件独创教具的教学系统，拿下12项国家新型实用专利，让工匠精神在公益实践中薪火相传。

去年，5636名高校毕业生奔赴而来，11.27万名技能人才扎根生长。目前，全区共有市级以上技能大师工作室23家，其中省级9家，市级17家，区名匠工作室26家。人才“引育留用”全链条让每一位逐梦之人，在这片海岛都能找到属于自己的成长赛道，实现人生价值。

### 引 跨山海「牵线」，让人才「精准奔赴」

新春第一会后，该局的“引才小分队”便马不停蹄地出门了，与他们同行的还有舟山长宏国际船舶修造有限公司、大洋世家(浙江)股份公司、浙江金鹰股份有限公司等13家辖区重点企业的人力资源管理者。此行，他们将“重庆理工大学”“重庆交通大学”“重庆科技大学”3所高校列为引才目标，在“金三银四”春招高峰前提前入场。

“要早、要准、要实。”区人力社保局相关负责人说，为打有准备的仗，他们提前两个月通过线上线下方式全面排摸了辖区内重点企业用工需求，结合企业诉求锁定目标高校，确保引才工作精准高效。

“专场招聘会让我直达心仪岗位，不用再四处奔波求职。”这是求职者的心声。来自重庆科技大学的应届毕业生张佳欣，在招聘会上与浙江聚泰新能源材料有限公司达成就业意向。

“和原先我们自行对接高校相比，来咨询和投简历的人更多了，岗位适配度也好于以往。”而这，是企业的回答。浙江聚泰新能源材料有限公司正全力以赴做好投产前的人才招引工作，此行企业共推出质量检测、设备管理等4个岗位、40余名需求者，企业人力资源专员何纪伟在招聘会现场收到了不少简历。

机会总是眷顾有准备的人。此次赴渝专场招聘收获满满，首日便吸引1600余名学子入场求职，3日累计吸引3100余名学子，收到1700余份简历。

面对海岛人才“难寻难聚”痛点，该局打破传统泛化引才模式，精准布局“跨城引才网”。与江西、湖北等多地专业高校深度绑定，精准开辟重庆交通大学等30余个引才点位，构建“一产业一专线”的引才格局，以点带线形成覆盖船舶海工、机械制造、新能源新材料、粮油加工等重点领域，让产业需求与高校人才精准匹配。

为实现产教无缝衔接，该局还打通校企合作与机构引才双渠道，创新推行“2+1”现代学徒制培养模式，让学生前2年在校学习，第3年以“准员工”身份在企业顶岗实训。去年，首批39名武汉交通职业学院学生提前“入职”舟山长宏国际船舶修造有限公司，借助这一模式，让学生在毕业前接触真实生产场景、掌握实用岗位技能，也让企业直接锁定符合需求的优质人才，填补关键技术岗位缺口，真正实现“毕业即就业、上岗即上手”，有效破解人才短缺这一困境。

针对高技能人才紧缺问题，区人力社保局启动“揭榜挂帅”机制，在全国院校搜寻适配人才，与武汉交通职业学院等院校签订了合作协议，结合地方产业需求，深化“订单式”人才培养、实训基地建设、科研成果转化等方面合作。去年，累计开展跨学校园招聘19场，引进制造业紧缺人才887人。

此外，区人力社保局还联动芜湖盛盈等市内外优质人力资源机构，为聚泰新能源等重点项目建设超百人用工需求，基本满足项目前期投产需求。