

# 四川高职专项扩招3万至4万人

# 面向农民工、基层农技人员等群体

**本报讯** 近日,省教育厅、省人社厅等部门在成都举行四川省2020年高职扩招专项工作新闻通气会。据悉,截至今年9月底,普通高校在川录取高职(专科)33.1万人,其中录取普通高中毕业生21.9万人、中职毕业生11.2万人。按照教育部要求,我省将再下达3万~4万高职扩招专项计划。

根据招生工作特点和生源实际情况,今年的扩招工作分三步走:第一步是高职单招,重点是采取措施扩容扩面的方式推进。今年,我省改革完善了高职单招政策,扩大了单招范围、计

划规模和面向中职生计划比例,实施单招学校从2019年的59所扩大到90所,13所本科高校首次开展单招考试;面向中职招生计划占比超过57%,中职毕业生报考录取率达到75%。第二步是普通高考,重点针对中职生源进一步挖潜。第三步是面向社会人员进行扩招,重点抓好面向退役军人、下岗失业人员、农民工、高素质农民以及企业员工和基层农技人员、基层幼儿教师(含“一村一幼”辅导员)、基层医疗卫生人员的在岗群体。四是考试形式进一步丰富。针对“八类群体”不同特点和受教育状况,对不同类别考生,分别采取“文化素质+职业技能”、“职业适应性测试”或

相较于去年,今年四川高职扩招也

有了三个新变化。一是省级统筹进一步加强。在去年6个省级部门的基础上,增加省经济和信息化厅、省卫生健康委和省总工会3个部门联合推进高职扩招专项工作,变为省级9个部门联合发力。二是招生对象进一步扩大。在去年招收“四类人员”基础上,今年将招生对象扩大到了企业员工和基层农技人员、基层幼儿教师及“一村一幼”辅导员、基层医疗卫生人员的在岗群体。三是考试形式进一步丰富。针对“八类群体”不同特点和受教育状况,对不同类别考生,分别采取“文化素质+职业技能”、“职业适应性测试”或

“职业技能测试”等不同考试方式。同时,针对已经取得相关职业资格(职业技能等级)证书的考生,免予相关专业职业技能测试。

省教育厅相关负责人表示,下一步将按照教育部下达招生计划的110%左右,结合“八类群体”学历和技能提升需求,以及学校办学条件容量和申报情况,再下达3万~4万高职扩招专项计划,具体招生高校和分专业招生计划将由省教育考试院向社会公布,可关注四川省教育厅和四川省教育考试院官方网站。

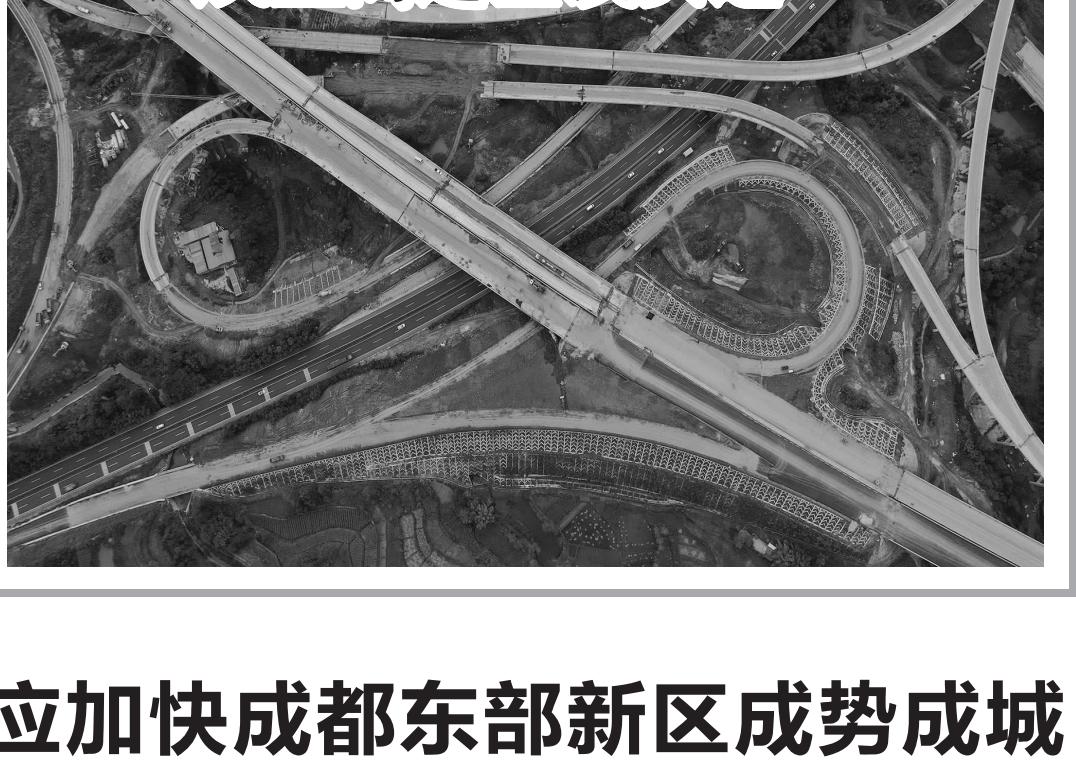
(本报综合)



图片新闻

近日,随着成宜高速公路工程建设的全线贯通,施工单位抓住天气晴好的有利时机,组织工人加快建设路面、绿化、交安等扫尾工程,全力确保年底实现建成通车。据了解,成宜高速起于成都,经眉山、内江、自贡等地到达宜宾,全长约157公里,双向6车道,设计时速120公里,建成后成都、宜宾两地间车程将缩短至1个半小时以内,是成都平原经济区到川南经济区最便捷的南向出川大通道。

(游青 本报通讯员 兰自涛 摄影报道)



# 以人才聚集效应加快成都东部新区势成城

■ 刘璐瑶

端人才都考虑留在配套较为完善的“西成都”,考虑来“东成都”发展的较少。据统计,青年人才落户简阳的仅330余人,而落户天府新区的有14万余人、成华区4万余人。

人才政策精准度不够。简阳市人才分类评价体系尚未形成,存在“一把尺子量到底”的问题,导致体制外的企业引进人才较为困难。调研中,81.08%受访从业人员期待有效、适用性广的人才政策推出。

资源要素配套不足。专门针对科技创新企业轻资产特性设计的融资产品少,初创企业融资难、融资贵问题依然突出;没有高校作为技术支撑,缺乏给人才施展才华的重点实验室和工程(技术)研究中心等各类创新平台。

企业资产管理科学性及系统性较弱。据调查,三大产业功能区受访企业与有关大学建立合作关系的仅为21.62%。有计划进行员工调薪的企业仅为40.54%,近六成企业没有固定调薪计划。69.23%的受访员工表示现有的薪资和期望值比偏低,对现有薪酬满意的仅为6.15%,超30%的受访从业人员不满意现有的企业福利。

## 对策及建议

目前,按照“精筑城、广聚人、强功能、兴产业”的营城理念,东部新区要迅速势成城,必须要加快

人才引进和聚集。

进一步精准定义,不拘一格地“识”人才。一是坚持把高精尖复合型人才与专业技术人才、技能人才放在同等重要位置,分类定策、分类引进,不将学历、职称等作为必要的衡量标准,根据不同领域、不同岗位的需求,建立更加系统的可操作性认定标准体系。二是按照发展需求急切程度,将人才分为成熟期、成长期、孵化期三类,急切需求的企业重点引进成熟期人才,需产业、企业定向培养的可引进成长期人才,符合产业未来发展方向的可通过与大中专院校合作将孵化期人才塑形打造。

进一步拓宽渠道,灵活多样地“引”人才。一是聚焦关键核心技术人才、青年人才等重点群体,分类制定引进人才优惠政策,持续提升政策对人才的吸引力。二是打破户籍、身份等限制条件,采取短期聘用、技术承包、合作研究等灵活方式引进人才,建立人才需求数据库,发布人才需求机会清单,多形式吸引紧缺人才。三是采取“项目+人才”配套引进等方式,借助集团化企业、独角兽企业、龙头企业吸引人才;建立博士工作站、实践基地、技术中心等人才创新创业基地,引进专家和科研团队;设立人才工作站,推进引才平台的全域延伸。

进一步搭建平台,科学规范地

“育”人才。一是落实领导联系服务专家工作制度化、常态化,推荐优秀人才担任“两代表一委员”,进入工商联等组织。二是注重东部新区文化品牌塑造,引导人才接纳东部新区文化、融入东部新区文化、宣传东部新区文化、传承东部新区文化。三是围绕未来科技城、奥体城建设和航空物流、智能制造装备等主导产业,主动创办或协助企业构建前沿的、协同的、共享的人力资源培训平台;与各高校、科研院所开展深度合作,增强人才培养的针对性、适用性、实效性,降低引才成本。

进一步优化环境,真心实意地“留”人才。一是优化营商环境,推行智慧政务服务和智慧执法服务;优化产业发展平台,组建企业“联盟”,提高企业间协作配套水平;完善公共服务配套,推进产业社区建设。二是注重价值匹配度激励,对于重要和价值大的人才要给予高薪、高福利等激励;注重差异化个人激励,综合运用薪酬、晋职、表彰等满足人才的个性化需求;注重中长期激励,让员工与企业同呼吸共命运。三是开辟畅通人才服务绿色通道,为人才在子女入学、配偶就业等方面提供便捷高效服务;建立人才流失预警机制,定期收集人才流失相关信息,及时调整政策减少人才流失。

(作者系西华大学经济学院

2017届投资学1班)

目前,简阳市人才总量约13.8万人,占全市总人口的10.4%。其中党政人才3387人,占比3.18%;企业经营管理人才2765人,占比2.59%;专业技术人才21770人,占比20.43%;技能人才22092人,占比20.73%;农村实用人才55326人,占比51.92%;社会工作人才189人,占比0.18%。省有突出贡献优秀专家、享受国务院特殊津贴专家等人才共30人,研究生及以上学历和副高级及以上专业技术职称高层次人才2166人。总体来看,存在结构不优、总量不足、层次不高的问题。

## 存在的问题及原因

区域环境对人才吸引力不够。调研中,大部分选择在成都发展的高

端人才都考虑留在配套较为完善的“西成都”,考虑来“东成都”发展的较少。据统计,青年人才落户简阳的仅330余人,而落户天府新区的有14万余人、成华区4万余人。

人才政策精准度不够。简阳市人才分类评价体系尚未形成,存在“一把尺子量到底”的问题,导致体制外的企业引进人才较为困难。调研中,81.08%受访从业人员期待有效、适用性广的人才政策推出。

资源要素配套不足。专门针对科技创新企业轻资产特性设计的融资产品少,初创企业融资难、融资贵问题依然突出;没有高校作为技术支撑,缺乏给人才施展才华的重点实验室和工程(技术)研究中心等各类创新平台。

企业资产管理科学性及系统性较弱。据调查,三大产业功能区受访企业与有关大学建立合作关系的仅为21.62%。有计划进行员工调薪的企业仅为40.54%,近六成企业没有固定调薪计划。69.23%的受访员工表示现有的薪资和期望值比偏低,对现有薪酬满意的仅为6.15%,超30%的受访从业人员不满意现有的企业福利。

## 对策及建议

目前,按照“精筑城、广聚人、强功能、兴产业”的营城理念,东部新区要迅速势成城,必须要加快

人才引进和聚集。

进一步精准定义,不拘一格地“识”人才。一是坚持把高精尖复合型人才与专业技术人才、技能人才放在同等重要位置,分类定策、分类引进,不将学历、职称等作为必要的衡量标准,根据不同领域、不同岗位的需求,建立更加系统的可操作性认定标准体系。二是按照发展需求急切程度,将人才分为成熟期、成长期、孵化期三类,急切需求的企业重点引进成熟期人才,需产业、企业定向培养的可引进成长期人才,符合产业未来发展方向的可通过与大中专院校合作将孵化期人才塑形打造。

进一步拓宽渠道,灵活多样地“引”人才。一是聚焦关键核心技术人才、青年人才等重点群体,分类制定引进人才优惠政策,持续提升政策对人才的吸引力。二是打破户籍、身份等限制条件,采取短期聘用、技术承包、合作研究等灵活方式引进人才,建立人才需求数据库,发布人才需求机会清单,多形式吸引紧缺人才。三是采取“项目+人才”配套引进等方式,借助集团化企业、独角兽企业、龙头企业吸引人才;建立博士工作站、实践基地、技术中心等人才创新创业基地,引进专家和科研团队;设立人才工作站,推进引才平台的全域延伸。

进一步搭建平台,科学规范地

“育”人才。一是落实领导联系服务专家工作制度化、常态化,推荐优秀人才担任“两代表一委员”,进入工商联等组织。二是注重东部新区文化品牌塑造,引导人才接纳东部新区文化、融入东部新区文化、宣传东部新区文化、传承东部新区文化。三是围绕未来科技城、奥体城建设和航空物流、智能制造装备等主导产业,主动创办或协助企业构建前沿的、协同的、共享的人力资源培训平台;与各高校、科研院所开展深度合作,增强人才培养的针对性、适用性、实效性,降低引才成本。

进一步优化环境,真心实意地“留”人才。一是优化营商环境,推行智慧政务服务和智慧执法服务;优化产业发展平台,组建企业“联盟”,提高企业间协作配套水平;完善公共服务配套,推进产业社区建设。二是注重价值匹配度激励,对于重要和价值大的人才要给予高薪、高福利等激励;注重差异化个人激励,综合运用薪酬、晋职、表彰等满足人才的个性化需求;注重中长期激励,让员工与企业同呼吸共命运。三是开辟畅通人才服务绿色通道,为人才在子女入学、配偶就业等方面提供便捷高效服务;建立人才流失预警机制,定期收集人才流失相关信息,及时调整政策减少人才流失。

(作者系西华大学经济学院

2017届投资学1班)

## 存在的问题及原因

区域环境对人才吸引力不够。调研中,大部分选择在成都发展的高

端人才都考虑留在配套较为完善的“西成都”,考虑来“东成都”发展的较少。据统计,青年人才落户简阳的仅330余人,而落户天府新区的有14万余人、成华区4万余人。

人才政策精准度不够。简阳市人才分类评价体系尚未形成,存在“一把尺子量到底”的问题,导致体制外的企业引进人才较为困难。调研中,81.08%受访从业人员期待有效、适用性广的人才政策推出。

资源要素配套不足。专门针对科技创新企业轻资产特性设计的融资产品少,初创企业融资难、融资贵问题依然突出;没有高校作为技术支撑,缺乏给人才施展才华的重点实验室和工程(技术)研究中心等各类创新平台。

## 对策及建议

目前,按照“精筑城、广聚人、强功能、兴产业”的营城理念,东部新区要迅速势成城,必须要加快

人才引进和聚集。

进一步精准定义,不拘一格地“识”人才。一是坚持把高精尖复合型人才与专业技术人才、技能人才放在同等重要位置,分类定策、分类引进,不将学历、职称等作为必要的衡量标准,根据不同领域、不同岗位的需求,建立更加系统的可操作性认定标准体系。二是按照发展需求急切程度,将人才分为成熟期、成长期、孵化期三类,急切需求的企业重点引进成熟期人才,需产业、企业定向培养的可引进成长期人才,符合产业未来发展方向的可通过与大中专院校合作将孵化期人才塑形打造。

进一步拓宽渠道,灵活多样地“引”人才。一是聚焦关键核心技术人才、青年人才等重点群体,分类制定引进人才优惠政策,持续提升政策对人才的吸引力。二是打破户籍、身份等限制条件,采取短期聘用、技术承包、合作研究等灵活方式引进人才,建立人才需求数据库,发布人才需求机会清单,多形式吸引紧缺人才。三是采取“项目+人才”配套引进等方式,借助集团化企业、独角兽企业、龙头企业吸引人才;建立博士工作站、实践基地、技术中心等人才创新创业基地,引进专家和科研团队;设立人才工作站,推进引才平台的全域延伸。

进一步搭建平台,科学规范地

“育”人才。一是落实领导联系服务专家工作制度化、常态化,推荐优秀人才担任“两代表一委员”,进入工商联等组织。二是注重东部新区文化品牌塑造,引导人才接纳东部新区文化、融入东部新区文化、宣传东部新区文化、传承东部新区文化。三是围绕未来科技城、奥体城建设和航空物流、智能制造装备等主导产业,主动创办或协助企业构建前沿的、协同的、共享的人力资源培训平台;与各高校、科研院所开展深度合作,增强人才培养的针对性、适用性、实效性,降低引才成本。

进一步优化环境,真心实意地“留”人才。一是优化营商环境,推行智慧政务服务和智慧执法服务;优化产业发展平台,组建企业“联盟”,提高企业间协作配套水平;完善公共服务配套,推进产业社区建设。二是注重价值匹配度激励,对于重要和价值大的人才要给予高薪、高福利等激励;注重差异化个人激励,综合运用薪酬、晋职、表彰等满足人才的个性化需求;注重中长期激励,让员工与企业同呼吸共命运。三是开辟畅通人才服务绿色通道,为人才在子女入学、配偶就业等方面提供便捷高效服务;建立人才流失预警机制,定期收集人才流失相关信息,及时调整政策减少人才流失。

(作者系西华大学经济学院

2017届投资学1班)

## 存在的问题及原因

区域环境对人才吸引力不够。调研中,大部分选择在成都发展的高

端人才都考虑留在配套较为完善的“西成都”,考虑来“东成都”发展的较少。据统计,青年人才落户简阳的仅330余人,而落户天府新区的有14万余人、成华区4万余人。

人才政策精准度不够。简阳市人才分类评价体系尚未形成,存在“一把尺子量到底”的问题,导致体制外的企业引进人才较为困难。调研中,81.08%受访从业人员期待有效、适用性广的人才政策推出。

资源要素配套不足。专门针对科技创新企业轻资产特性设计的融资产品少,初创企业融资难、融资贵问题依然突出;没有高校作为技术支撑,缺乏给人才施展才华的重点实验室和工程(技术)研究中心等各类创新平台。

## 对策及建议

目前,按照“精筑城、广聚人、强功能、兴产业”的营城理念,东部新区要迅速势成城,必须要加快

人才引进和聚集。

进一步精准定义,不拘一格地“识”人才。一是坚持把高精尖复合型人才与专业技术人才、技能人才放在同等重要位置,分类定策、分类引进,不将学历、职称等作为必要的衡量标准,根据不同领域、不同岗位的需求,建立更加系统的可操作性认定标准体系。二是按照发展需求急切程度,将人才分为成熟期、成长期、孵化期三类,急切需求的企业重点引进成熟期人才,需产业、企业定向培养的可引进成长期人才,符合产业未来发展方向的可通过与大中专院校合作将孵化期人才塑形打造。

进一步拓宽渠道,灵活多样地“引”人才。一是聚焦关键核心技术人才、青年人才等重点群体,分类制定引进人才优惠政策,持续提升政策对人才的吸引力。二是打破户籍、身份等限制条件,采取短期聘用、技术承包、合作研究等灵活方式引进人才,建立人才需求数据库,发布人才需求机会清单,多形式吸引紧缺人才。三是采取“项目+人才”配套引进等方式,借助集团化企业、独角兽企业、龙头企业吸引人才;建立博士工作站、实践基地、技术中心等人才创新创业基地,引进专家和科研团队;设立人才工作站,推进引才平台的全域延伸。

进一步搭建平台,科学规范地

“育”人才。一是落实领导联系服务专家工作制度化、常态化,推荐优秀人才担任“两代表一委员”,进入工商联等组织。二是注重东部新区文化品牌塑造,引导人才接纳东部新区文化、融入东部新区文化、宣传东部新区文化、传承东部新区文化。三是围绕未来科技城、奥体城建设和航空物流、智能制造装备等主导产业,主动创办或协助企业构建前沿的、协同的、共享的人力资源培训平台;与各高校、科研院所开展深度合作,增强人才培养的针对性、适用性、实效性,降低引才成本。

进一步优化环境,真心实意地“留”人才。一是优化营商环境,推行智慧政务服务和智慧执法服务;优化产业发展平台,组建企业“联盟”,提高企业间协作配套水平;完善公共服务配套,推进产业社区建设。二是注重价值匹配度激励,对于重要和价值大的人才要给予高薪、高福利等激励;注重差异化个人激励,综合运用薪酬、晋职、表彰等满足人才的个性化需求;注重中长期激励,让员工与企业同呼吸共命运。三是开辟畅通人才服务绿色通道,为人才在子女入学、配偶就业等方面提供便捷高效服务;建立人才流失预警机制,定期收集人才流失相关信息,及时调整政策减少人才流失。

(作者系西华大学经济学院

2017届投资学1班)

## 存在的问题及原因

区域环境对人才吸引力不够。调研中,大部分选择在成都发展的高

端人才都考虑留在配套较为完善的“西成都”,考虑来“东成都”发展的较少。据统计,青年人才落户简阳的仅330余人,而落户天府新区的有14万余人、成华区4万余人。

人才政策精准度不够。简阳市人才分类评价体系尚未形成,存在“一把尺子量到底”的问题,导致体制外的企业引进人才较为困难。调研中,81.08%受访从业人员期待有效、适用性广的人才政策推出。

资源要素配套不足。专门针对科技创新企业轻资产特性设计的融资产品少,初创企业融资难、融资贵问题依然突出;没有高校作为技术支撑,缺乏给人才施展才华的重点实验室和工程(技术)研究中心等各类创新平台。

## 对策及建议

目前,按照“精筑城、广聚人、强功能、兴产业”的营城理念,东部新区要迅速势成城,必须要加快

人才引进和聚集。

进一步精准定义,不拘一格地“识”人才。一是坚持把高精尖复合型人才与专业技术人才、技能人才放在同等重要位置,分类定策、分类引进,不将学历、职称等作为必要的衡量标准,根据不同领域、不同岗位的需求,建立更加系统的可操作性认定标准体系。二是按照发展需求急切程度,将人才分为成熟期、成长期、孵化期三类,急切需求的企业重点引进成熟期人才,需产业、企业定向培养的可引进成长期人才,符合产业未来发展方向的可通过与大中专院校合作将孵化期人才塑形打造。

进一步拓宽渠道,