

长三角县域人才困境与服务品质提升研究

——以海宁市为例

王亚芬¹

(海宁市委党校, 浙江 海宁 314400)

【摘要】: 以海宁市为例,对长三角县域城市发展中出现的人才外流、人才匮乏、结构不优等人才困境进行分析。指出应从提高人才服务的均衡性、提升人才服务的质效性以及完善人才服务保障体系入手,不断提升人才服务质量,为地方经济高质量发展提供有力保障,也为缓解县域人才“难引易流”问题提供思路。

【关键词】: 海宁市 长三角 县域 人才 困境 服务

【中图分类号】: F272. 92 **【文献标志码】:** A **【文章编号】:** 1671-3079(2020)02-0055-05

人才是发展第一要素。当前,在推动高质量发展的进程中,人才工作更是上升到了战略资源的高度,^[1]这从各地不断上演的人才争夺大战中可见一斑。长三角作为我国经济发展最活跃、开放程度最高、创新能力最强的区域之一,无疑是人才创新创业、成就梦想的优选之地。据猎聘网大数据分析,在全国三大城市群中,长三角人才净流入率居首位,但该地区人才流动呈现出明显的非均衡性、“马太效应”和“虹吸效应”。^[2]作为区域内城市能级和产业层次偏低的县域城市,如何应对来自区域内大中城市的“人才虹吸”?如何让人才不但愿意来,而且更愿意留下来,真正成为撬动县域经济高质量发展的动力?单靠“优惠政策的比拼”是难以长期有效的,关键还得看能否优化人才服务品质,建立适合人才长期发展的良好生态。

近年来,专家学者从不同的研究视角和研究对象对提升人才服务水平进行了研究。孙航从人才服务评价指标体系的视角进行研究,认为建立一套可操作性较强的区域人才服务评价指标体系可以有效促进区域人才服务水平的提升,并提出从人才、服务内容、服务机构、服务环境四个层次构建区域人才服务体系,从评价区域人才服务体系建设、运行情况和成效构建区域人才服务评价指标体系。^[3]陈小平从人才服务供需的视角进行研究,并针对服务需求指标体系,从工作、生活、配套等方面提出人才服务供给策略。^[4]张靖以科技型创新人才为研究对象,分析台州市培育吸引科技型人才存在的问题,并提出完善创造性人才的评价体系、加大对创新型企业的资金扶持与政策扶持、加强校企合作等途径来强化科技型创新人才服务。^[5]周项峰以高层次人才为研究对象,以余姚市为样本,对县域城市的人才集聚进行了研究。^[6]从已有成果来看,对县域城市尤其是长三角县域城市人才服务品质提升方面的研究不多。本文选取地处长三角经济圈核心腹地、经济发展处于中等水平的县域城市海宁市为例,^[7]在分析人才困境的基础上,从人才服务范围、服务机制、服务保障等方面入手研究如何提升县域城市人才服务品质,旨在为缓解县域城市人才“难引易流”问题提供思路,也给其他县域城市提供参考。

一、长三角县域人才困境分析

县域城市高质量发展是实现长三角一体化高质量发展的重要一环。高质量发展需要高质量人才,长三角区域内产业的同质化导致人才需求的同质化,^[8]同时,随着长三角一体化的发展,资源和要素在城市和县域之间的流动更加畅通,上海、杭州、宁波等核

作者简介:王亚芬(1975—),女,浙江海宁人,海宁市委党校讲师,研究方向为区域经济。

心城市给长三角县域带来“辐射效应”的同时也带来了“虹吸效应”，让产业发展基础、城市基础设施和公共资源配套水平都远不及一二线城市的县域城市陷入人才困境。

(一)人才外流之困

受长三角县域城市的功能、资源等局限,上海、杭州等大城市对人才的吸引力更大。据统计,长三角地区目前只有上海、杭州和苏州等为人才净流入城市。^[9]《上海市青年就业状况报告(2019)》显示,在沪登记就业的来沪青年中有 41.9%来自苏浙皖等长三角地区。^[10]地处长三角核心区域的海宁,紧邻上海、杭州等大城市,受人才“虹吸效应”的影响较为明显,人才外流现象较为突出。一是海宁籍应届大学毕业生外流。调研发现,2013 年海宁市被大学录取的学生有 3256 人,毕业后回海宁缴纳社保的人数为 1142 人,比例为 35.1%;2014 年被大学录取的学生有 4235 人,而毕业后回海宁参保的仅为 1177 人,比例为 27.8%。^[1]二是高学历、高技能人才的外流。图 1 是 2015-2018 年在海宁登记在册的新居民中学学历为博士研究生的人才数据,由此可见,该市高新技术企业新入职的从业人员中具有博士研究生学历的人才数量逐年下降。^[2]

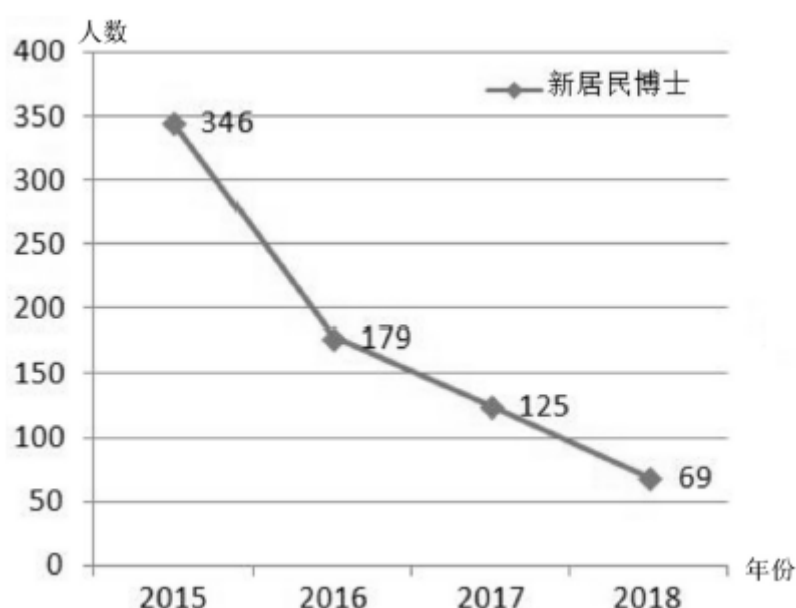


图 1 2015-2018 年在海宁登记在册新居民中学学历为博士研究生的人数

(二)人才匮乏之困

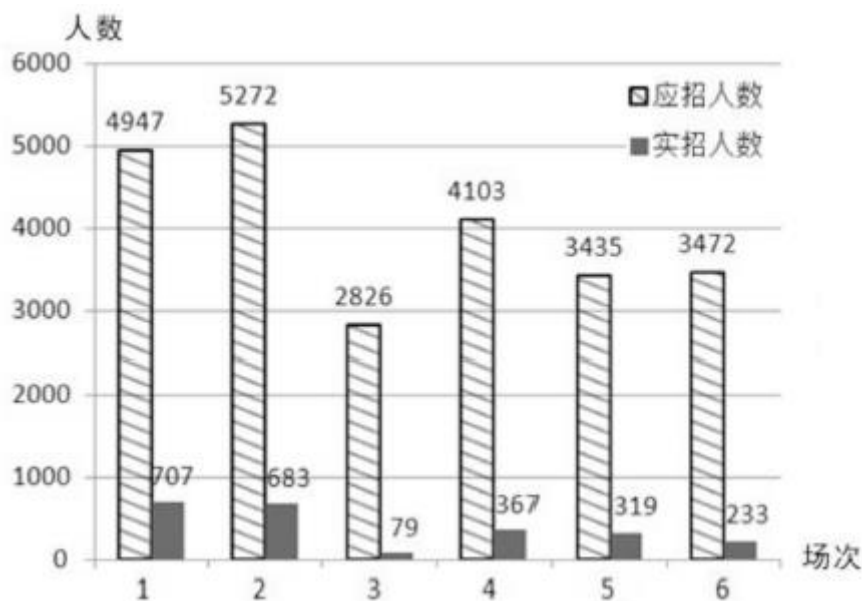


图2 2019年2-8月海宁大型招聘会人才供需情况

人才短缺始终是县域城市发展的一大短板,县域城市功能不完善,教育、医疗资源特别是优质资源缺乏,导致较难吸引人才尤其是高端人才。作为长三角核心区域的海宁,近年来随着重点产业的日益发展,企业对人才专业素质、职业道德素质、创新能力等各方面提出了更高的要求,对技术技能人才需求尤为迫切。据调查,海宁市2018年有43.5%的企业出现重点产业人才紧缺的情况,特别是纺织、皮革、家居等传统制造业以及新材料、节能环保等战略新兴产业,呈现较大的技术人才缺口。图2是2019年2-8月海宁人才交流中心的招聘情况,结果显示,人才供给严重不足,这在一定程度上也制约了海宁地方产业的可持续发展。

(三)人才结构之困

相对于大中城市人才状况,县域人才明显存在总量不足、结构不优、素质不高等问题,特别是创业创新的高层次人才普遍匮乏。调查显示,2018年海宁市重点产业中高学历、高职称、高技能人才总量严重不足,人才整体素质有待进一步提高,结构层次有待进一步优化(见表1)。一是高学历人才总量较少。硕士研究生以上学历人才占企业总人数的比例仅为0.6%,其中家居及休闲用品制造业、纺织业和皮革制品制造业高学历人才稀缺问题尤为突出,其硕士研究生以上学历人才比例分别为0.1%、0.3%和0.3%。二是具有高级职称的人数不多,仅占企业总人数的0.4%。中级及以上职称的人员占比为1.9%,其中家居及休闲用品制造业仅为0.5%。三是具有高级技师职称的人数很少,仅占企业总人数的0.3%。拥有技师及以上资质的人员占比也仅为1.8%,且新能源产业、家居及休闲用品制造业中此类人才不足1%。

表1 调研企业人员结构情况

人员结构分类		各层次人才总数/人	各层次人才比例/%
学历层次	博士研究生	82	0.1
	硕士研究生	551	0.5
	本科	8079	8.0
	大专	14660	14.4
职称等级	高级	459	0.4
	中级	1580	1.5

技能等级	高级技师	261	0.3
	技师	1505	1.5
	高级工	3615	3.5
	中级工	5391	5.3

二、长三角县域人才服务现状

近年来,长三角县域城市为打造“人才洼地”,顺应人才对优质服务的期待,突出人才关心关爱工程,全面优化人才服务,不断建立健全有利于人才成长的培养机制、人尽其才的使用机制、各展其能的激励机制、贴心暖心的服务机制,努力打造聚才引才沃土。地处长三角地区的海宁市也在不断推进人才评价制度、人才培养方式、人才服务保障机制等改革,以提升人才服务品质,优化人才生态,但仍有一些问题亟待解决。

(一)人才服务重心有失偏颇

目前,长三角地区县域城市人才服务的意识和能力都很强,但就其人才服务的范围和对象来讲,更多集聚在创业创新领军人才等高层次人才上,而对中端、基础性人才的服务力度略显不足。调研发现,近5年,海宁创业创新领军人才资金占比均在70%以上,而基础性人才资金占比基本保持在20%左右。另外,“人才绿卡”的发放对象仅为在海宁创业创新的省级以上高端人才和各级领军人才;健康体检和疗休养对象也指定为各级各类的顶尖人才。诚然,高层次尖端人才对推动地方经济发展非常重要,引进领军人才才能带起一个团队、振兴一个产业,但一个城市长远的竞争力不但需要高层次尖端人才,也需要中端及基础性人才。

(二)人才服务机制不够健全

近年来,长三角县域城市竭力打造“人才服务中心”等服务载体,探索创新各项人才服务机制,但仍待进一步完善。一是人才服务对象有待完善。如海宁市建立了服务人才专项例会制度、专人联系和定期走访制度等人才服务机制,但其服务对象仅限各企业的领军人才。二是政策落实还有待加强。调研发现,海宁市现有部分人才对诸如人才配套的奖励政策还不够了解。三是服务水平有待提高。目前,海宁市人才服务(如项目申报,融资对接,落户、居住证办理、档案转接等)业务办理还都处于分割状态,无法满足现有人才引进的迫切需求。因此,健全高效、透明、便捷的人才服务机制是当前县域城市急需解决的问题。

(三)人才服务保障体系不够完善

目前,海宁等长三角县域城市还普遍缺乏与国际接轨的优质教育、医疗等资源,这对于外籍或具有国外、境外工作与学习经历的人才来说缺乏吸引力。人才的住房保障问题还需要进一步统筹协调,调查发现,仅2016-2018年,海宁市共引进人才20219人,而全市人才公寓(含保障用房,不含企业职工宿舍)才2378套,2018年虽新建911套,但显然与实际需求还相距甚远。人才公寓尚未配足食堂等公共设施,配套的文体设施和人才交流平台也尚显不足,难以对人才形成长期吸引力。另外,外籍人才子女的教学和家属的就业问题也是困扰当前县域城市人才引进的重要因素。

三、提升人才服务品质之策

引才聚才固然重要,留才育才更为关键,吸引人才只是手段,留住人才才是根本。引才靠政策,留才靠服务,而提升人才服务品质当以问题为导向,以需求为牵引,强化服务机制,完善服务保障,从而实现优质服务、有效服务,形成良好的人才生态环境,让人才愿意来、甘愿留,真正成为推动地方经济高质量发展的活力之源、动力之本。

(一)提高人才服务的均衡性

“均衡性”是指高层次人才服务和基础性人才服务的均衡发展。一个城市的发展更多地取决于基础性人才,随着区域人才竞争的加剧,基础性人才日益受到各地关注。为此,海宁相继出台了《关于打造人才生态最优市,建设人才集聚新高地的若干意见》《海宁市人才购房补贴实施办法(试行)》《关于促进大学生来海宁创业创新的若干意见》等人才政策,对海宁引留基础性人才起到了积极的促进作用。同时,在保证高层次人才服务的基础上,要不断提高基础性人才服务水平,可从基础性人才最关注的住房、继续教育、群体交往等方面入手,解除他们的后顾之忧,让服务惠及各级各类人才。

(二)提升人才服务的质效性

打破人才服务的“碎片化”,围绕高层次人才、专业技术人才、技能人才、涉外人才和新引进人才等服务对象的需求,本着为人才提供高效、便捷、优质的服务理念,聚焦“运行一体化、过程便捷化、管理规范化的目标,探索建立线上线下“一站式”人才综合服务平台,构建“一站受理、集中办理、专员服务、全程跟踪”的综合服务机制,畅通人才需求表达机制和渠道,着力打造多元化、均衡化、精准化、便捷化的人才服务供给体系,进一步优化人才发展环境,推进地方经济高质量发展。一是依托政务网,整合全市人力资源和社会保障局现有网络、硬件、系统软件等基础设施资源,提升各职能部门信息服务水平,建设人才综合服务平台,按照政策服务、生产服务、生活服务“三张清单”^[11],建立集政策咨询、项目申报、融资对接、业务办理、招聘求职、创业服务、安居保障、社交聚会等功能于一体的“一站式”服务。实现全市人才服务申请、受理、审批全流程线上办理,书面材料线下一站式审查确认,办理过程可追溯,办理结果可反馈。二是开发人才综合服务 APP、微信公众号等多种方式接入综合服务平台,畅通服务供给渠道,建立服务导引平台,让用户实时了解业务办理进展,提升用户体验。^[12]三是利用综合服务平台开展人才信息情报搜集和分析,建立人才服务需求表达机制、人才服务调查和评估机制,搜集汇总人才服务意见建议,对人才服务落实情况进行跟踪研判,不断完善优化人才服务体系。

(三)完善人才服务保障体系

一是把解决人才住房问题作为服务人才的首要举措。海宁市出台的《海宁市人才公寓建设规划(2017-2020)》明确提出,在全市范围内实施“分级建设、分层保障”,到 2020 年底实现政府层面可支配使用人才安居住房不少于 5000 套(包含已建房)。这对于人才强市的战略需求来说还远远不够,对于人才的个性化需求来说也还不够精准。因此,要努力解决人才安居问题,可借鉴海宁“住家”公寓租赁公司的做法,由中介机构提供区域周边房源,同时结合区域就业人群需求,采取高端与中低端相结合的方法,为区域人才提供不同需求层次的住房。^{[4]47}二是把解决人才子女教育问题作为服务人才的主要举措。教育、人社、财政等有关部门要建立工作协调机制,市人社局负责人才类型界定和资格认定、引进人才子女就学需求调研和计划编制,市财政局负责引进人才子女就学补贴资金的落实,市教育局负责引进人才子女就学安排和推动落实。要按照国际化、市场化、社会化的思路,不断提升县域现有中小学教育水平,扶持推进中外合作中小学建设,在解决人才子女教育的同时,也可为外籍家属提供就业机会。要按照“免试就近入学”原则,视人才数量和学区内学额情况统筹协调,分层次解决引进人才子女教育问题。三是把解决人才医疗保障问题作为服务人才的重要举措。地处长三角地区的县域,要充分借力长三角优质医疗资源,与上海、杭州等优质医院建立战略合作关系,让长三角优质医疗资源向县域延伸,有效解决县域医疗卫生服务体系发展不平衡不充分问题。海宁继与上海长海医院、浙江省人民医院、浙大医学院附属妇产科医院形成托管合作关系之后,日前又与浙江大学医学院附属第一医院建立战略合作关系,为海宁及周边群众提供更加优质、安全、便捷的医疗卫生服务,不断提升群众获得感和满意度,也有效提升人才对城市的认同感、归属感和获得感,从而更好地引留人才,推动地方经济高质量发展。

总之,县域城市引才留才重在优化人才服务品质,营造良好人才生态。唯有强化服务意识、紧扣服务需求、增强服务能力,方能有效提升人才服务品质,为地方经济高质量发展提供强有力的人才支撑。

参考文献:

[1] 本书编写组. 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[R]. 北京: 人民出版社, 2017.

[2] 嘉兴在线. 长三角如何实现人才一体化发展 20 余位高端专家在嘉兴头脑风暴![EB/OL]. [2019-12-31]. http://www.cnjxol.com/49/201910/t20191009_214169.shtml.

[3] 孙航. 区域人才服务评价指标体系[J]. 中国人力资源开发, 2011(5): 91-94.

[4] 陈小平. 人才服务需求指标体系与供给策略研究[J]. 北京航空航天大学学报(社会科学版), 2019(3): 42-49.

[5] 张靖. 科技型创新人才发展的服务体系建设研究——以浙江台州市为例[J]. 改革与战略, 2015, 31(6): 83-86.

[6] 周项峰. 县域城市高层次人才集聚问题研究——以浙江省余姚市为例[D]. 宁波大学, 2015.

[7] 钟一鸣, 范常青. 长三角县级市经济发展比较研究[J]. 经济研究导刊, 2018(30): 49-53, 59.

[8] 浙江在线. 打造长三角人才一体化新高地[EB/OL]. [2019-12-31]. http://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/201912/t20191203_11429150.shtml.

[9] 姚凯. 加快推进长三角人才一体化进程[N]. 社会科学报, 2019-01-03(4).

[10] 上海发布. 2019 年沪青年就业状况报告: 八成从事第三产业[EB/OL]. [2019-12-31]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1638028212551095091&wfr=spider&for=pc>.

[11] 管玉婷. 三张“服务清单”激发企业创新活力[N]. 昆山日报, 2019-04-12(A03).

[12] 杨怡. 大数据时代深圳市政府人才综合服务平台建设研究[D]. 长沙: 湖南大学, 2018.

注释:

1(2)数据来源:海委办通报[2019]2号:《关于以营商环境为重点的品质服务课题的调研报告》,调研课题组:海宁市人大常委会办公室(作者为该调研课题组成员)。