

努力形成后疫情时代浙江人力资本优势

吴可人

疫情带来前所未有的挑战，但同时也蕴藏着转型发展的机遇和动力。浙江在抗击疫情中形成人力资源管理服务成功做法，先于全国进入复工复产新阶段。未来要以更完善的治理体系和治理能力，持续集聚天下英才

新冠肺炎疫情对浙江人力资本发展的挑战和机遇并存。作为外来人口大省，浙江积极应对疫情带来的短期“用工荒”，通过创新推出一系列人员管控及服务新举措，有力保障员工返城返岗，形成了复工复产人力资本支撑。未来一段时期，前瞻分析和积极把握疫情对于加速浙江新经济新业态发展、加大低成本人才供给、加快新型城市化进程等方面的机遇，努力形成并增强浙江长期发展的人力资本新优势。

一

把握疫情催生的用工结构优化机遇。近年来，浙江数字经济发展走在全国前列，相关领域创业创新风起云涌，已在全国形成较强的产业集聚效应。此次疫情的爆发，恰好为数字经济等新经济新技术新业态发展带来契机，带动线上消费快速增长，数字制造技术及应用场景升级，生产智能化水平提高；与此同时，将形成广泛的现代服务、高新技术相关领域的用工需求，推动全省用工结构优化升级。例如，当前“灵活用工”“共享员工”等新型用工方式的出现，反映出新经济领域巨大用工缺口。

把握疫情带来的低成本人才红利。疫情加剧了近年来本专科就业市场供大于求的局面，进一步拉低本专科生预期工资，为浙江各类机构增加本专科学子聘用提供有利条件。全国应届高校毕业生再创历史新高达 874 万人，面对疫情下的用工需求特别是新增岗位收缩，低薪酬水平已成定局。网络调查显示，2020 年春节后十天（2 月 2 日至 12 日），应届生新增岗位需求同比减半，平均招聘薪资为 6202 元，低于学生期望的平均薪资 6900 元。浙江人才需求相对高于全国多数地区，特别是本专科毕业生在劳动工资相对较低形成激励因素，将促使各界积极挖掘这个新的人力资本宝库。

把握疫情推动的流动人口在浙定居及市民化机遇。疫情爆发后，大规模外来流动人口既是感染新冠肺炎的高危群体，更是疫情管控的最大难点。浙江是劳务用工大省，近 2000 万外来务工人员大致占据全省总用工人数的半壁江山，这一群体在相当程度造成浙江新冠肺炎患者数量较高、疫情防控难度较大。后疫情时代，从根本上减少大规模人口流动，是我国不得不面对的问题。中央已明确 2020 年保证全面完成 1 亿人城镇落户目标，并从全国一盘棋的角度推进“人钱挂钩”“人地挂钩”改革。这就有利于浙江作为人口净流入大省，在财政、土地等方面获更多要素支撑，确保外来人口既能引得进、也能留得住。

把握机遇方能赢得未来。杭州市科学研判疫情形势及机遇、积极呼应各用人单位需求，审时度势地推出“战役引才、杭向未来”高层次人才云聘会，再次让自己走在人才建设的最前列。此次招聘对象聚焦数字经济、生物医药、智能制造等领域，聚焦大学以上学历或各类专业技术人才、高技能人才，提供不少于 2 万个岗位，有利于进一步优化杭州人才生态，聚天下英才共建杭州。

二

未来一段时期，浙江应立足于外来人口大省实际，着眼于中长期提高浙江人力资本集聚能力及集聚水平，进一步深化完善在疫情管控和复工复产中形成的成功举措，支持杭州等优势地区先行先试，探索创新引人留人的理念和方法，增强全省未来聚才任才优势。

（一）创新常住人口全覆盖的统一管理机制

浙江借助数字化手段，创新建立了“一图一码一指数”的数字化疫情管控举措，形成覆盖全省域、全体人口的疫情评估体系。这一做法破解了疫情封闭式管理和外来人口流动性的矛盾，推动了疫情防控从社区封闭式各自为战转向全省统筹协调整体作战，在全国率先全面恢复人员有序流动。

疫情后浙江应进一步确立省域人口管理“一盘棋”的理念，深化完善疫情中探索形成的人口统一高效管理方式，构建全省乃至长三角地区常住人口管理信息系统，为人口跨区域自由流动和人力资源优化配置提供基础支撑。例如，制定积极的户口迁移政策，实现居民在不同城市之间网上户口迁移和异地办理居民身份证；推进居住证“一证通”制度，实现居民跨市、跨省自由流动。

（二）创新外来人口市民化就业及社会服务

在复工复产的过程中，浙江各地对返岗人员开出优厚待遇，解决返岗人员困难，让外地员工体会“回家”一样的温暖。不少地区开出专车、专列、专机“点对点”接省外员工返岗，不少地区为外来人员免费提供过渡性住宿，还有不少地区实行“双职工一方居家看护子女”的举措，有力加快返岗复工进度。

上述情形若从经济学角度解读，是疫情下的短期“用工荒”提高了外来务工者的议价能力。而事实上，劳动市场终究不是一个充分竞争的市场，区域劳动力价格上涨也不一定带来更多的劳动力供给。相关研究表明，相较于劳动力价格，地区落户、教育、医疗、劳动者权益保护等因素对劳动力供给的影响更大。这就要求浙江进一步提升常住人口的社会服务和社会保障，千方百计把外来务工人员的“人”和“心”留住。应认识到，近年来受西部大开发推动，中西部吸纳就业能力逐步提高，带动东部地区劳动力向中西部回流，对东部地区发挥在全国的经济引领和要素集聚作用十分不利。而随着户籍及“人地挂钩”“人钱挂钩”制度改革深入推进，浙江有能力也有责任为外来人口提供更好公共服务，重塑人口及要素集聚重心地位。

（三）创新人力资源高效率配置机制

数字经济为主的新经济在浙江加快崛起，并初步形成相关领域的人力资本供需匹配。疫情期间，原有的劳动供需平衡被打破，“共享员工”模式横空出世，以灵活就近的短期用工形式，为劳动力供需双方提供快速匹配。阿里本地生活服务公司——饿了么、口碑先后推出“蓝海”就业共享平台。其中，仅盒马就开放3万个就业岗位，已吸纳了餐饮、酒店、影院、百货等行业待岗员工2000余名。对劳动者而言，“共享模式”的优点在于增加就业机会、减低就业成本，有利于增强劳动者与所生活城市的粘性。

借鉴共享员工模式经验，推进更高层次创业创新人才共享，将成为浙江高质量人力资本开发的方向所在。美国硅谷百年发展史表明，数字经济及其创业创新具有无疆界性和经济活动分散化特征，人才在企业间的流动，以及企业间购并活动，可以正面激励信息流动、知识传播以及创业创新文化渗透。从这层意义出发，浙江应加强人才在不同组织之间、不同地区之间流动共享的制度和相关法律保障，大力引进扶持人才项目，推进高校、科研机构、企业和投资机构交流合作，支持企业构建开放兼容的生产结构，鼓励开展多种形式的股权激励，千方百计发挥人才最大能动性，为全社创造更大价值。

（四）科学谋划及超前投资民生类重大项目

为应对经济下行压力，全省已研究出台投资对冲政策，拟加快上马一批重大项目，短期刺激需求、稳定就业、拉动经济增长。在重大项目及其资金安排上应重点关注两个方面：一是优化重大项目类型结构，充分结合浙江人口净流入的特点，聚焦交通、教育、医疗及疾控等基础设施及基本公共服务领域，超前谋划、合理布局，为浙江增强长期人口吸引力和承载力提供保障。二是保障重大项目资金来源，努力争取中央放松对浙江地方债务上限要求，取消债务终身追责制，确保大规模基建顺利推进。