

青年人口流动背景下的双创人才聚集

——基于S市的实证研究

陶志欢

(上海大学 文化遗产与信息管理学院,上海 200444)

摘要:青年人口变化和青年人才流动有自身规律。目前,S市青年人口总量逐年减少,青年人才净流入率与该市的经济地位在全国的排名不太相称。原因方面,S市生活成本和落户政策门槛较高导致自身城市竞争力有所下滑是内因;花样繁多的境内城际人才争夺战威胁和境外贸易保护主义尤其是中美经贸摩擦和人才争夺的风险始终存在是外因。青年是城市双创的动力源和生力军,是一个社会最具创新性和创造力的群体。目前,S市青年双创人才的主要诉求是希望优惠政策更易获、融资渠道更便捷、人才资源更好用、公共产品价格更廉以及软件服务更贴心。为此,S市须加强比较研究,把握青年人才流动趋势;做好顶层设计,推进三位一体总体布局;积极主动作为,实现三大计划战略引领;提升保障能力,加大公共资源有效供给;组织平台搭建,展现生活事业发展希望。通过这些方式,实现在青年人口减少和青年人才流动背景下的双创人才聚集。

关键词:青年;人口流动;双创;人才聚集

中图分类号:C964.0;F279.27 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-9303(2022)02-0020-09

人力资源市场化流动是经济社会创新发展和产业结构优化升级的必然结果。近年来,S市青年(依据中共中央、国务院颁布的《中长期青年发展规划(2016—2025)》对青年的界定,本文中的青年是指14—35周岁的人群)人口数量和结构出现新变化,主要表现在青年人口数量有所减少,青年人才净流入率有所下降,这给S市保持创新活力和增强发展动力提出挑战。习近平总书记指出:“发展是第一要务,人才是第一资源,创新是第一动力。”^[1]2022年3月的

《政府工作报告》认为,创新创业(简称双创)的巨大潜能是中国经济一定能顶住新的下行压力、必将行稳致远的重要条件之一^[2]。青年是一座城市双创的重要力量,是城市具有持久创新性和保持创造力的重要源泉。就像《人口创新力》一书所指出的,就学习新技术或者创办新公司的能力而言,还是30岁的人更有创造力。虽然医学进步已经可以使人们的寿命更长,但是人类在20多岁时仍然是身体最健壮的阶段,最具创新精神和精力最旺盛的阶段是在

收稿日期:2022-01-24

作者简介:陶志欢(1982—),男,安徽太和人,上海大学文化遗产与信息管理学院副教授,研究方向:青年问题。

他们 30 岁的时候。发明家和科学家在 30 多岁时是最具创造力的阶段,大多数企业家也是在 30 多岁时开始创办公司的^{[3]前言7}。如果说创新精神、精力旺盛和有更多时间进行探索以及更能承担失败的风险是青年人更适宜从事双创的客观条件的话,那么更多的青年人而非其他年龄群体从事双创还有主观优势,那就是一旦双创成功,青年人显然可以有更长的时间来享受双创带来的成果,这也符合大多数人从事某种实践活动要在自己可预见的范围内达成收益大于成本的理性计算的目标。可以说,从客观条件和主观优势来说,青年人相比其他年龄群体更适合也更愿意从事双创。因此,面对青年人口变化新趋势和青年人才流动新动向,要从持续增强城市发展动力和提升城市发展活力的高度聚集青年双创人才。

一、青年人口与人才流动的一般规律及在 S 市的呈现

(一)青年人口变化和青年人才流动的一般规律

任何事物的发展都有其内在规律性。工业革命以前,全球人口变化态势主要是高出生率和高死亡率并存导致的低增长率。工业革命以来,人口变化态势呈现为高出生率和低死亡率并存带来的高增长率。随着后工业社会的来临,这一态势逐渐呈现为低出生率和低死亡率共同作用下的人口低增长、零增长甚至负增长。就青年人口而言,随着人们越来越富裕,城市化程度越来越高,人的寿命也越来越长,加之女性受教育程度和劳动力参与率不断攀升,子女教育质量越来越受重视,生育孩子的数量越来越少。人口老龄化和青年人口的减少即低死亡率和低出生率的共同效应,似乎总是伴随着一个国家乃至一座城市经济社会发展的进步而出

现,经济社会发展水平与人口的更迭速度是成反比的。就青年人才而言,青年人才的流动源于对利益追求的主观能动性,流动与择业过程也具有一定的规律性^[4]。在无充分科学论证的情形下,如果出台了与客观规律不吻合甚至有一定背离的政策措施,即便全力推进,效果也会事倍功半,甚至适得其反。展望人口流动趋势,人随产业走、人往高处走、人向好处流是必然趋势。人口尤其是具有人力人才资源特性的青年人口,未来一段时间仍将持续向一、二线大城市、大都市圈及部分区域中心城市集聚。聚集意味着大型、集中的城市将会形成。回顾我国改革开放以来的人口流动尤其是青年人才流动趋势,流入地通常是经济最具活力最发达的地区。而且,经济与人口的平衡分布,必然使区域间人均收入差距逐渐缩小。在工业时代,工业发展需要集聚劳动力,由此带动人口大规模从乡村向城市迁移。在后工业时代,因服务业发展比工业更需要集聚青年人才,所以在城市化中后期,人口尤其是青年人口仍然向大都市圈迁移。但随着大都市的发展成熟和基本定型,城市发展也将在一定程度上逐渐显现出外溢效应,其溢出的资金、技术、产业和人口将促进大都市圈内的中小城市发展。

(二)S 市青年人口变化及青年人才流动主要态势

S 市的青年人口变化及青年人才流动态势,印证了城市发展向后工业化阶段过渡时城市人口变化和人才流动的一般规律。一是 S 市青年人口数量及其占常住人口总量的比重有所下降。该市统计年鉴的分析数据显示,从 2013 年至 2021 年,8 年间青年人口减少超 20%,且呈逐年下降趋势,但降幅明显逐年收窄。而同期 S 市常住人口总量却呈上升趋势,两者呈反向变化,青年人口占比持续下降,但下降幅度明显收窄^[5]。二是 S 市青年人才净流入率与该市

在全国的经济地位排名不太相称。据猎聘发布的《2018年人才趋势预测》，从2016年四季度到2018年一季度，在全国人才净流入率（地区人才净流入率 = 该地区人才净流入人数 / 该地区人才流动总人数 × 100%）排名靠前的15个城市中，S市的人才净流入率排名在10名以外^[6]。而在猎聘发布的《2019上半年中高端人才就业现状大数据报告》中，从2018年二季度到2019年二季度，在全国中高端人才净流入率排名靠前的20个城市中，S市的人才净流入率和排位继续下降^[7]。另据智联招聘、恒大研究院的调研数据显示，2017—2019年，S市人才净流入率分别为1.2%、0.9%、0.5%，净流入率逐年下降。2020—2021年，S市人才净流入率的排名有所回升，但与该市经济地位在全国的排名仍不太相称。

二、S市青年人口和人才流动出现变化的主要原因分析

（一）生活成本和落户政策门槛高导致城市自身竞争力有所下滑是内因

近年来，S市的人才吸引力保持高位而人才净流入率却不理想，这种看似矛盾的基本态势其实另有隐情。对于S市，青年人才心理上“想进”和现实上“难进”并存。一方面，S市作为全国比较重要的城市之一，的确有某些优势，这从智联招聘和恒大研究院发布的数据中也可以得到印证，S市已经连续三年蝉联最具人才吸引力城市榜首。这种情况下，S市难免产生一些优越感，好似“皇帝的女儿不愁嫁”，因此引进青年人才的紧迫意识就变得不那么强烈。另一方面，因为房价价格偏高、落户难度较大以及由此带来的子女教育问题，青年人才对流入S市有一定顾虑，他们对S市“想说爱你不容易”。而且，相对于长三角地区和粤港澳大湾区的部分城市而言，

S市在落户政策、生活成本、住房价格、工作压力以及生活节奏等方面竞争优势不太明显。在S市的城市发展红利获取难度有所加大的背景下，倘若仍要保持S市的“青春活力”，可能需要重新审视和再定位已经出台的人口和人才政策，如人口总量限制下的户籍政策等。有企业负责人反映，S市可能已不再是很多应届毕业生的优先就业之地。即使已在S市就业的青年人才，有的也表示若有更好机会，离开S市到外地寻求新发展的可能性是存在的。有些企业也反映招人、用人和留人较为困难，青年人才的缺乏和脱节给企业尤其创新型企业的长期稳定发展造成隐性威胁。虽然目前青年留学人员的回国意愿有所提升，且S市是海外留学青年就业的首选地，但他们也有购房难、子女上学难和日常繁杂事务偏多等生活层面的焦虑。对其而言，选择在S市发展也是存在犹豫心理的。

（二）境内城际人才战和境外贸易保护主义抬头的风险始终存在是外因

从2017年起，国内各主要城市陆续出台吸引人才的政策。以猎聘发布的自2018年二季度以来全国中高端人才净流入率报告为例，排名前两位城市杭州、宁波以及传统四大一线城市中高端人才净流入率最高的深圳都出台了各具特色的吸引人才政策。杭州于2019年5月底推出人才新政，规定35周岁以下的全日制大学专科（含高职）学历及45周岁以下的全日制本科学历人才，在杭工作并由用人单位正常缴纳社保的，可申请办理落户。宁波所发布的引人新政面向各类青年人才，高精尖人才最高可享受数百万元的安家补助。深圳引进与留住人才的关键是关于人才的社会服务保障措施精准到位。此外，2020年以来，不少城市再出新的引人政策，如苏州调整人才落户政策、沈阳零门槛落户、南京落户门槛再放宽、济南全面放开落户限制、南宁简化户口迁移流程等。新一轮“抢人”大战正式打

响,力度再升级,这对S市吸引人才尤其是青年人才形成较大的外部挤压效应。另外,随着中国国力的不断增强,中美守成大国和新兴大国的结构性矛盾使得两国贸易摩擦和人才争夺的长期性和复杂性凸显。这也间接导致青年人才流出S市的风险增加。一方面,对美国市场依赖性大、关键核心技术和设备掌握在美国手中的企业业绩下滑,可能造成青年人才离职。另一方面,美国采取对中资企业的制裁措施使青年人才的国际交流变得更谨慎,从国外尤其从美国引进高端青年人才的难度上升,在美学习和工作的青年人才回国也会受阻。加之部分企业将低端制造工厂逐渐迁至东南亚和非洲,在这些工厂管理人才缺失的背景下,在S市工作的部分青年管理人才离职外流的概率增大。另外,逆全球化思潮以及相关的具体行动也会对正常的国际人才流动构成区域限制。

三、青年人才流动背景下S市青年双创人才的主要诉求

目前,S市双创者中,青年创业者人数已占四成,并逐步成为S市双创的主力军。由于户籍制度与市民化待遇密切关联,大部分青年双创者还未取得S市的户籍。这对创业者的生活和工作便利带来不利影响。与35周岁以上的双创者创业动机较为务实(增加收入或者摆脱职业发展瓶颈)的特点相比,青年双创者的创业动机更为理想化,寻求更好的自我实现、追求新的职业梦想等动机的比例较高。但对于多数青年双创者而言,加班是常态化的,这体现出他们更有拼搏精神,当然或许也是他们家庭生活负担较小的体现。他们的创业多数不是复制他人模式的简单项目重复,而是体现出较高的创新性。他们的企业大部分以科技创新或服务模式创新为导向,约三分之二的青年双创者的企业拥有专利或软件

著作权,约三分之一的创始团队曾拿过创新类奖项。他们的资金来源较为多样,对外部资金的关注和利用能力显著高于传统双创者。但他们对现有优惠政策的利用率还不高:一方面是关注较少,认为政策获取常伴随社交成本和人际关系等负面认知;另一方面是他们对政策的要求较高,认为政府未必能满足他们的要求。

双创理论是由经济学家熊彼特首先提出来的。该理论认为,“创新”是将全新的或经过重组的或二次发掘的知识引入经济系统的过程,“创业”则是促使“创新”商业化拓展的重要途径,二者密切相关。“双创”绝非“创新”“创业”概念的简单叠加,而是一个系统性、整体性的概念。其中,创新是创业的源泉,创新成果如果想实现市场化、商品化、效益化就必须依赖创业,才能实现创新的社会价值和经济价值^[8]。对我国而言,双创是带动社会主义市场经济发展的一种积极有效形式,青年的特点决定了他们必然是双创的天然力量。在吸引青年双创人才上,S市虽然是双创者实现理想的一片沃土,但也存在着一些问题。这些问题就像《中长期青年发展规划(2016—2025)》所指出的那样,“青年创业创新的热情有待进一步激发,鼓励青年创业创新的政策和社会环境需要不断优化”^[9]。

(一) 优惠政策仍需精准易获

S市一贯对青年双创人才大力扶持、倍加呵护,在全市、各区,甚至各创业园区都有不少利好政策出台。只是政策发布部门种类较多,发布渠道广泛,加之发布并不在固定时间点,以至于不少青年双创者并不一定知道这些政策,也不知道如何寻找适合自己的政策。此外,青年双创者享用这些政策也有一定的不便和难度,因为即使青年双创者找到似乎适合自己的政策条款,有关政策如何科学界定和解读并完全领悟其意图,找谁去帮助落实,也并非一件特别容易的事。有的青

年双创者甚至可能要付出较高的咨询费用寻求中介获取帮助。因此,如何用好政策,进而发挥其最佳效用,这都需要政策发布部门进行持续性的跟踪服务。另外,双创业务往往同监管部门的既有认知、惯常做法和传统模式之间存在一定冲突。双创青年在同监管部门打交道的过程中,有时需要在不同部门、处室间多次沟通协调,最后的效果也未可知。

(二) 融资渠道未能多元便捷

S市金融业发展在国内居于领先地位,有多种资金来源支持青年双创,为其提供了更多融资渠道,但有些规则仍须更新和完善。一是政府资金申请门槛有待进一步降低。不少申请项目需要满足若干盈利指标,这对初创期的双创企业难度偏大。且相较于外资,内资审查标准更严格,流程更多,资金拨付效率较低,有时还会存在资金难以及时到位的情况,这将直接影响企业实施预定的发展计划。二是金融机构支持力度有待进一步加大。银行贷款通常要有易估值、好变卖的资产作为抵押,这恰是轻资产、多创意的双创企业的短板。于是,一个看似奇怪却很合理的悖论出现了:越需要钱的企业可能越拿不到钱,这将产生资金错配。另外,初创型双创企业利用股权融资也并非一件容易事,而要“返存”甚至收取服务费等行业规则也压制了一部分双创青年的积极性。

(三) 人才资源难招难用

据统计,近五年,S市引进归国留学人员近6万人,非S市户籍的应届高校毕业生直接落户近10万人,人才资源仍是相当丰富的,但双创企业在招人用人上仍存在一定难度。部分青年双创者甚至需要去S市外高校寻找应届毕业生慢慢培养。但很多外地毕业生往往会因为户口、子女教育、生活压力大等原因不会留在S市长期工作,因而存在较大流动性。有的青年创

业者与高校合作,用学生实习的方式解决人才之需,但由于信息不对称,青年双创者不一定能招到合适的实习生,或者队伍不太稳定,学生实习期满可能就选择离职。出现这一现象的原因可能是S市目前的户籍政策以及人才公寓、子女入学等配套措施有待进一步完善,一些政策上的壁垒仍然存在。政策的确定性直接关系到人心的安定性。在这种情况下,有一定后顾之忧的青年双创人才便不太可能全力投入工作中,招人用人较难似在情理之中。因此,只有当个人住房和户籍得到解决,子女教育和父母养老等延伸问题也能得到妥善解决,青年双创人才才会安心留在S市工作。

(四) 缺乏质优价廉的公共产品

双创企业的培育和成长需要质优价廉的公共产品资源和服务供给。近年来,S市甘当服务企业的“店小二”,不断深化政府自身改革,在“放管服”上取得不少成效,行政效率也不断提升。但S市作为全国的重要城市,公共产品如办公场地和员工聘用的价格却相对较高。政府虽有多样的优惠扶持政策,但青年双创启动资金需求仍然较大。刚开始,盈利能力较弱的双创企业可能就会因为租不起场地、支付不了工资而面临生存发展困境。且很多双创企业在发展中急需科技力量支撑,但S市的科学技术研发体系仍以高校和科研院所为主,它们的技术外溢有一定阻碍,难度仍然较大。而以市场化运作为主要方式的企业,自身的技术研发能力相对薄弱,在技术的研发和产业化的大规模运用之间存在一定壁垒,在产业研发到实现量产的过程中经历了痛苦的转型发展或深层次变革。因此,双创企业要成功享受S市建设科技创新之城带来的好处,政府部门需进一步破除成果转化的体制机制障碍,以减轻产品转化过程中的阵痛感和撕裂感对企业自身带来的伤害。

（五）软件服务还需贴心包容

目前,S市虽然包括科技企业孵化器在内的各类众创空间已超600家,在量上已有很大突破,且双创青年之间在物理空间上也保持了邻里关系,但在软件服务尤其是双创文化营造方面与双创青年的需求仍有一定差距。创业空间良好的生态营造需加强,共同语言待生成,共同体意识要培育,深入合作和共生共荣有待实现。精细管理与双创资源的自由流动和充分激发在某种意义上存在一定的冲突性,不少青年双创者对政府与社会的包容度、宽容心和容错机制有更多期待。由于政策调整和规范调试具有滞后性,不少扶助措施已是事后补救型的范畴。由此可知,因为一些双创政策未出台、不确定,所以某些青年双创者对未来缺乏长远的合理预期,进而导致双创行为难以稳定化、长期化和定型化。加之青年双创行为往往不符合传统标准,若无一定的包容度,易引发人们的观念冲突和认知错位,双创企业反倒容易成为监管部门清理整顿的对象,导致前期投入“打水漂”。

四、青年人才流动背景下S市聚集青年双创人才的主要策略

（一）加强比较研究,把握青年人才流动趋势

在影响创新的各种因素中,人口结构、规模和地理分布是其中一些比较关键的因素。更多的人口可以产生规模效应和集聚效应,更多的青年聚集有利于形成更大规模的市场和人才储备,这也会倒逼大规模创新,使得大城市在创新方面具有得天独厚的优势^{[3]前言8}。因此,从全球特别是美国、日本等发达经济体的人口流动经验看,人口向大城市、大都市圈及部分区域中心城市集聚的趋势仍然是不可逆转的。同时,人力资源尤其是青年人才资源的科学配置和合理

使用也是世界主要城市在发展过程中曾经或正在面临的共同问题。S市目前面临的问题可能是其他城市曾经面临和成功解决过的,因此,做好S市青年人才工作需加强境内外城际和国别比较研究,为完善S市的青年人才政策提供参考。国外如德国、新加坡等国都有自己完善的人才保障住房政策。国内如杭州、宁波、南京、深圳等地近年来引进青年人才的效果明显。主动学习这些国家和城市吸引青年的人才政策,对S市完善吸引聚集青年双创人才的相关政策和制度具有较大的策略意义。

其实,影响人才流动的经济社会因素,本质上即是吸引人才的因素。城市想要吸引并留住人才,尤其需要保证地区特征和发展定位与目标人才群体的人口学特征相匹配^[10]。要认识到S市不同于其他城市的阶段性发展特征及在本地区和国家发展全局中的地位 and 作用,加大对青年人口和人才流动变化趋向的监测,了解青年双创者的所需和所求。尊重人口流动规律,审慎采取人为的行政干预措施限制青年人口总量和青年人才流动趋向,让市场在青年人力资源尤其是中高端人才资源配置上起决定性作用。政府主要在营造公平竞争的营商环境、提供城市公共服务和社会保障方面下功夫,做好筑巢引凤和腾笼换鸟工作,实现市场在青年人口和人才流动中发挥决定性作用与政府更好发挥服务性作用的有机结合。

此外,S市政府须注意到城镇化水平以及人口结构失衡带来的负向阻碍问题。总体看,目前S市城镇化水平仍有提升空间,人口结构失衡带来的老龄化社会问题在一定程度上阻碍了青年双创人才在S市扎根。就常住人口的城镇化率而言,S市距发达国家及格线还有十多个百分点的差距,户籍人口城镇化率差距更大。城镇化仍是我国经济发展的重要引擎之一,中心城市和城市群人口集聚能力需要进一步提

升。随着S市人口老龄化的加速,在绝大多数老人还在S市本地养老的背景下,老人不出去,青年人进不来,加之小孩上学难,人口出生率可能会越来越低,S市的人口结构将会进一步失衡。可以说,青年人口变化和青年人才流动,关系到S市未来经济社会发展全局,要适时调整生育政策和人才政策,保持城市发展活力,增强城市发展动力。

(二) 做好顶层设计,推进三位一体总体布局

资金支持、政策保障和氛围营造,分别从经济、政治和文化的维度构成新时代S市集聚青年双创人才的三位一体总布局。一是建立双创的资金支持体系。任何活动都需要资金做基础来给予如影随形的支撑和保障。因此要扩大政府天使投资引导基金规模,带动社会资本共同加大对青年双创的投入,完善商业银行与风险投资、天使资本的投贷联动模式,促进初创期中小微型企业的成长和发展。研究鼓励天使投资的税收支持政策,组建政策性融资担保机构或基金,通过融资担保、再担保等形式为中小微型企业提供信用增进服务。积极探索和适度发展知识产权银行,完善创业投资风险补偿机制,优化补偿比例和条件设定标准,支持保险机构通过创新保险产品分散青年双创者的风险。二是制定精细度更高更易获的双创政策。政策不能烦琐、杂乱和多变,要精准细致化,让双创青年易找、好用、见效。在政策制定上,要建立健全青年参与的机制和程序,让双创青年发声,避免出现“政策很到位但不贴心,措施很齐全但不好用”的现象。在效果评价上,要让青年双创者投票,政策制定者对评价结果要有反馈处理意见和具体整改措施,力争在创业园区孵化期内,让初创期的双创企业多获益。三是营造宽容度高的双创文化。对跨领域的新产业、新业态,探索完善鼓励创新、宽容失败的容错机制。要营造尊重青年尤其是草根青

年双创者的社会氛围,对因认知问题导致行为不当进而失败的双创者增加包容度。完善青年双创失败者的兜底保障工作,打消他们生存发展的后顾之忧。优化战略性新兴产业的发展环境,对涉及新产业、新业态的政策制定,要倾听利益攸关方诉求,加强科学、开门决策。对首次、轻微的违规经营行为,从行政处罚与违法行为的事实、性质、情节以及社会危害程度相当的原则出发,依法免于行政处罚。

(三) 积极主动作为,实现三大计划战略引领

青年双创人才的聚集策略既要让市场在人力资源配置中发挥决定性作用,又需要政府尤其是担负党和青年联系的桥梁和纽带的共青团组织积极作为。一是实施双创的校企联动计划。建议深化拓展S市团委已实施的“大学生实习项目”,进一步扩大规模、形成品牌。一方面,推动青年双创者进校园,通过担任“创业导师”或者开展“创业讲座”等形式,向热情高的高校学生宣传双创,介绍新业态、新模式和新技术。另一方面,依托青年双创企业建立“就业创业见习基地”,定期推送见习岗位,学校针对岗位情况推荐见习学生。同时,利用高等院校尤其是理工科院校的技术优势给有双创梦想的青年提供技术扶持,实现“产学研”一体化。二是完善双创的空间增能计划。优化空间布局,依据产业发展定位,制订适宜区域实际的发展措施和行动计划,完善分类扶持政策,避免同一双创区域空间的无序引入和同质化建设。加强创业与产业融合,协调双创企业与区域产业空间发展格局相对应,加强各级各类双创空间的联动,及时周转和输送好项目,合理配置资源,加强国别和城际政策借鉴。完善服务业态和运营机制,构建“创业苗圃+孵化器+加速器”的全过程孵化链条,加强园区内服务双创者的文化设施和沟通平台建设,促进双创青年群体内的心灵沟通和情感融通,提

供“园丁”般的优质服务。三是实施“青年企业家助力营商服务提升”计划。大力弘扬企业家精神,发挥市青年联合会的组织优势,促进青年企业家成长,发挥青年企业家和商界明星的示范引领带动作用。常态化开展双创英才评选活动,加强对双创先进典型的宣传力度,使成功的企业家成为青年的崇拜偶像和精神领袖。进一步打通有关政府部门与青年企业家的直通渠道,开辟需求收集的专栏网页,收集汇总提升营商服务的建议,及时反馈给有关部门。组织青年企业家走进职能部门,聚焦青年企业家发展中的痛点、难点、堵点,推动解决面上问题。在助力创新型企业发展的同时,促进职能部门了解双创动态,掌握政策落地效果,不断优化营商环境。

(四) 提升保障能力,加大公共资源有效供给

数据显示,来 S 市的青年流动人才购房和落户购房比例超 50%,落户意愿近 90%,存在子女上学问题的有 70%^[10]。由此可见,他们虽有不同的生活保障需求,但对住房、户籍和教育等城市公共资源的社会保障需求普遍较高。城市引进人才后要通过提升社会保障力和加大公共资源有效供给,来改善城市公共服务,留住青年双创人才。青年双创人才只有在 S 市实现了安居梦、户籍梦和子女教育梦,才能心无旁骛地为城市建设和发展贡献力量。就 S 市目前的城市住房政策而言,有购、租、补三种主要方式。住房保障以公共租赁住房、市场化租赁住房、公共产权保障房为主,S 市已经建立了针对特定困难群体的系统化住房保障机制。建议根据国家优秀人才引进政策规定及相关的待遇标准制定指导意见,鼓励各区根据自身发展需要制定优秀人才住房政策,给予人才一定的货币补贴,以弥补青年人住房消费能力的不足。针对目前补贴范围和力度都未完全达到相关人群预期的实际问题,

要尤其关注买不起房但又不符合申请保障房条件的夹心层青年人才的住房需求。平衡好老 S 市人和新 S 市人、老市民和新人才的住房需求,遵循公平、合理、有效但差异化的住房保障政策。

从具体措施来看,一要明确人才认定标准。什么是 S 市所需的人才,什么样的人可享受政策,搞清这个问题,才能在房源分配和补贴机制上有的放矢,有效提高青年人才住房消费能力。二要在政策储备中加强对人才住房的支持,解决住房的使用价值和投资商业价值之间的内在矛盾,平衡各区政策差异,预防投资、投机和因区域差异导致的利益输送。还要设计清晰合理的机制让住房和人才服务的有效期挂钩,真正发挥住房的留人作用。三要考虑各层次人才的差异化需求,发挥人才保障房的补短板作用。城市的平稳运行和创新发展既需要中高端青年双创人才的助力,也需要环卫、家政等公共服务人员做好保障。低收入者对城市发展同样重要,他们可以有效降低城市公共资源、产品和服务的成本,优化青年的双创环境。

(五) 组织平台搭建,展现生活事业发展希望

聚集青年双创人才,要有体现归属感的组织纽带支撑和搭建一体化的服务平台,使广大青年在事业发展的便利化中感受到生活的新希望。一是提升青年创业者协会的凝聚力。发挥青年创业者协会的作用,在不断扩大协会覆盖面,提高协会影响力和凝聚力基础上,持续关注青年双创人才发展,不断加强对高素质双创青年人才的凝聚、服务和培养力度。首先,强化自身建设,持续扩大对各类双创青年人才的联系覆盖。其次,助力会员成长,组织会员参与学习培训和交流展示。再次,强化人才培养,参与实施 S 市青年双创英才开发计划。最后,激发未来动能,加强青年双创人才的梯队建设。二是打造服务全面的

双创平台。依托 S 市团委服务和凝聚青年的优势,整合政府和社会各方力量的双创资源,建设综合性服务平台,让双创青年人才通过“一站式”便捷平台找到自身所需的资源和服务。为做好服务平台的政策支撑,建议建立双创服务沟通协调小组,由市委组织部、团市委、发改委、经信委、商务委、科委、人社局、国资委、知识产权局、金融办等部委办局的专业处室人员组成,团市委青年双创项目组负责日常沟通联络。双创服务沟通协调小组对接各类资源,及时服务双创青年。我们要深刻认识到,要提升城市对青年双创人才的吸引力,关键是让青年在这个城市满怀生活的信心和事业发展的希望,核心是破除人才政策障碍。在人才引进上,须完善境内人才的居住证和落户政策,优化境外人才的居留证办理和出入境管理流程。在人才培养上,要建立青年双创人才梯度支持机制,对能力突出、双创成效显著的青年人才给予持续稳定支持。在人才流动上,要支持青年人才的合理流动,给青年人才提供更广阔的双创空间。在人才评价上,政府要建立健全以双创的经济、社会及生态效益相结合为指标的人才评价制度,支持建立分类评价机制,采用不同的扶持方式。要让双创青年在 S 市生活开心、事业顺心,对人生有信心,激发出双创青年人才的活力和对事业的进取心,使其为 S 市经济发展和人口结构优化做出贡献。

参考文献:

- [1] 习近平. 发展是第一要务,人才是第一资源,创新是第一动力 [EB/OL]. http://www.xinhuanet.com/politics/2018lh/2018-03/07/c_1122502719.htm.
- [2] 李克强. 政府工作报告——2022年3月5日在第十三届全国人民代表大会第五次会议上 [N]. 人民日报,2022-03-13(1).
- [3] 梁建章,黄文政. 人口创新力:大国崛起的机会与陷阱 [M]. 李君伟,译. 北京:机械工业出版社,2018.
- [4] 殷凤春. 沿海地区青年人才流动趋向规律研究 [J]. 人民论坛,2016(11):129-131.
- [5] 上海市统计局. S 市统计年鉴 [EB/OL]. <http://tj.sh.gov.cn/tjnj/index.html>.
- [6] 猎聘大数据研究院. 2018Q1 中高端人才薪酬与流动大数据报告 [EB/OL]. http://www.sohu.com/a/228924576_100075728.
- [7] 腾讯网. 猎聘发布《2019 上半年中高端人才就业现状大数据报告》 [EB/OL]. <https://henan.qq.com/a/20190726/006514.htm>.
- [8] 蔡美菊,朱晓莉. 创新创业人才选拔评价指标体系的构建研究 [J]. 价值工程,2019(29):214-216.
- [9] 中共中央,国务院. 中长期青年发展规划(2016—2025) [N]. 人民日报,2017-04-14(1).
- [10] 刘旭阳,金牛. 城市“抢人大战”政策再定位——聚焦青年流动人才的分析 [J]. 中国青年研究,2019(9):47-53.

(责任编辑:马 速)