

双循环驱动下大庆人才回流路径与机制研究

李东光 宋浩然

东北石油大学, 中国·黑龙江 大庆 163318

摘要: 在深入剖析大庆人才流失现状及其原因基础上, 重点从双循环的理念出发, 从政策引导、环境建设、人才储备和福利保障等几方面设计大庆人才回流的路径, 提出建立优化产业结构机制、优化人力资源结构机制、优化城市环境与功能机制、健全社会保障与服务机制。

关键词: 双循环驱动; 人才回流; 路径与机制

Research on the Path and Mechanism of Talent Return in Daqing Driven by Dual Circulation

Dongguang Li Haoran Song

Northeast Petroleum University, Daqing, Heilongjiang, 163318, China

Abstract: Based on an in-depth analysis of the current situation and reasons for talent loss in Daqing, this paper focuses on the concept of dual circulation and designs a path for talent return from policy guidance, environmental construction, talent reserve, and welfare protection. It proposes to establish mechanisms for optimizing industrial structure, optimizing human resource structure, optimizing urban environment and functional mechanisms, and improving social security and service mechanisms.

Keywords: dual loop drive; talent return; path and mechanism

0 前言

随着中国区域经济发展不均衡, 东北人才流失较大, 大庆市作为东北的一座资源型城市, 人口流失的数量从每年 10 万人向 20 万的速度增长, 高层次人才出现了塌方式的流失^[1]。这部分有稽可查的人口流失, 可以理解为是为了奔赴美好生活而离开大庆。然而, 大庆的人均 GDP 并不差, 不但在黑龙江, 在全国也是居于中等偏上水平, 同时大庆也拥有绝大部分工业城市所缺少的“青山绿水”, 因此大庆人才的流失, 除了自然地理环境因素, 还因为对大庆经济环境、社会环境、文化环境现状的不满以及对其未来发展缺乏信心。

2020 年中国首次提出“双循环”格局的构建理念, 即国内、国际双循环。在内循环层面, 双循环强调以供给侧结构性改革为主线, 优化国内产业结构来推动经济高质量发展。并对人民生活水平的提升和幸福感的获得通过加强社会治理、文化建设、生态文明建设等方面的发展来实现。在外循环层面, 双循环强调推动全球治理体系变革, 促进全球贸易和投资自由化便利化。双循环的背景下, 为应对人才流失的困境, 大庆应该紧跟国家这一战略选择, 内外兼修, 从政策导向、人才培养、城市建设和文化熏陶上, 展示人才留下发展的美好前景, 增强人才对城市发展的希望, 因此从双循环驱动视角构建人才回流路径和机制对促进人才回流具有重要意义。

1 大庆人才流出现状及原因分析

1.1 现状分析

大庆市位于黑龙江省西南部, 面积 22161 平方公里,

拥有 67 亿吨的石油储量, 是全国最大的石油和化工基地。大庆的基础设施非常完善, 城市规划干净整洁, 多次荣获“中国最佳全域旅游休闲目的地”“中国特色工业文化体验旅游城市”“全国文明城市”等称号, 2023 年又荣获“全国市域社会治理现代化试点合格城市”。大庆的总人口接近三百万, 再加上大庆有东北石油大学、黑龙江省八一农垦大学、大庆师范大学等六所大学, 大庆就是一个很好的人才培养平台。

随着区域经济发展不均衡, 大庆作为一个内陆工业城市, 与东南沿海发展潜力相比主要缺乏地域优势, 这导致大庆每年人口不断外迁。大庆自 2014 年开始, 人口一直处于净流出状态, 人口外流导致刚需缺乏。加之经济的发展和社会的进步, 大庆市的人口再生产类型全面实现了由“过渡型”向“现代型”的转变, 已全面进入了低生育率时代。而且人口吸附能力逐年减弱。其中最主要的还是以大学生为代表的青壮年人口, 他们的离开势必会加重当地劳动力短缺现象和社会抚养负担, 进而制约创新能力和经济增长潜力。大庆市人才流失情况严重: 首先, 高层次人才总量偏小, 大庆市劳动年龄人口总量较大, 占常住人口比例较高, 人力资源供给相对充裕, 但高层次人才偏少, 给产业结构优化升级带来不利影响。其次, 存在人才集聚水平相对偏低、毕业生外流现象, 这意味着本地高校的人力资本投资的最终收益不在本地, 而是为其他地方所用。最后, 大庆市对其他地区高等教育人才的吸引力也较弱^[2]。

1.2 原因分析

尽管大庆市经济对周边区域仍具有较强辐射带动作用,

但人才持续流失已成常态,具体有以下几个主要原因:

①城市经济活力不足。经济动能不足是难以留住人的主要原因,大庆市长期依赖国有经济,以石油开采及石油化工为主要产业,民营经济发展滞后。国有资产在经济发展中仍占有较高的比重,民营企业数量少且竞争力不强,外商投资企业规模较小,经济发展的内在动力不足。第二、三产业就业机会增长乏力,大庆市难以发挥对劳动力的吸纳作用,人口向其他地区不断迁出。营商环境不优是另一个主要原因。近年来,大庆市持续开展作风整顿工作,营商环境有所改善,但与经济发达地区相比仍有明显差距,计划经济思维客观上仍然存在,市场竞争力不强,政府服务群众、服务市场主体的本领也有待进一步提高^[2]。

②城镇化水平不高。大庆市城镇化开展较早,但增幅较为缓慢,已落后于全国平均水平,大庆市城镇人口的内部构成,无论在人口集聚、产业发展还是在公共服务升级等方面,大庆油田都起到了重要的拉动效应。大庆城市经济上的腾飞并没有充分拉动外围地区的发展。市县经济发展不均等、其他乡镇缺少有力的产业支撑等问题,制约了全市城镇化质量的整体提升。

③城市文化环境建设不足。大庆的城市环境干净整洁程度上在东北城市中都名为前列,有着“国家卫生城市”的称号。城市基础设施建设投入成效明显,但大庆城市建设缺乏文化气息,工业特色明显,对自然环境的建设上,缺乏精致感和文化元素,在人与自然和谐共生上,缺乏长久的思考和培养,对景观的打造上,也缺乏多样化的美感,只有缺乏新鲜的整齐和单调,无法满足当前人民群众日益增长的精神文化需要。

总之,地理位置、商业规模和群聚效应造成了大庆人才的持续流出,要想实现人才回流,需要从政策上制定吸引人才流入的路径与机制,给生活在这片土地上的人带来希望和热情才是实现大庆重新腾飞的关键,才能将石油经济创造的财富留在本土。

2 双循环驱动下大庆人才回流路径设计

人才回流如筑巢引凤,主要包括两步路径:筑巢+引凤。一是筑巢,即大庆要苦练内功,内外兼修,强大繁荣才具备招蜂引蝶的能力与魅力,让人才主动地回流。二是引凤,即大庆市要主动出击,伸出橄榄枝,展现诚意,让人才心甘情愿地回流。

2.1 内外兼修——筑巢

2.1.1 苦练内功——促进内循环良性发展

①盘活现有城市资源。在政府补助上,或许政府很难提供与南方相抗衡的资金支持,但大庆地广人稀,无论是政府名下存在大量闲置的房屋资产,油田也有着丰富的利用率不足的房产资源,若为了吸引创业人气,完全可以将这些房产释放出来给创业者免费使用,只缴纳采暖费和物业水电费

的形式,既满足创业者前期资金不足的创业困境,也盘活各类房产及物业公司的运营,给城市带来新的城市人气和创业圈层的年轻态,从基础设施盘活上提供给人良好工作环境和待遇,对吸引更多的人才到大庆创业或就业有着巨大潜力。

②激活营商环境。政府除了增加重点产业、重点企业的支持力度外,在政府职能上加快从管理向服务转变,将原本由政府为发展经济进行的大量资金投入转化为基础设施建设上,政府可以通过提供财政补贴、税收减免等激励措施,吸引和引导社会资本投入规划方案的实施,来优化资源配置,除了加强对重大产业项目扶持和招商引资外,还有给中小创业者充分的发展空间,引导中小型企业向着政府支持的区域经济发展方向进行优化资源配置,尤其对初创企业给予充分的土壤和发挥空间。

③打造城市品牌。在当前环境建设基础上,应继续挖掘环境文化建设,要推动满足城市旅游经济高质量发展的需要,也是提升居民生活质量的内在要求,使大庆实现从迁居到宜居的真正转变。

首先,依托“石油文化”特色,打造红色旅游品牌。因此以“石油文化”红色旅游品牌为牵动,在构建红培、研学、文创等多元素结合的旅游新业态。

其次,全面补齐大庆旅游业发展短板,推动相关业态健康发展。加快编制大庆旅游业总体规划、乡村旅游项目操作指引、自驾游与露营指南、康养旅游服务标准,围绕大庆众多湖泊修建网红公路发展公路旅游、自驾露营地,与乡村旅游相结合的城市乡村一体化建设规划,进一步完善促进旅游经济高质量发展扶持政策,深入研究创意设计产业专项规划和政策措施,通过筹备参加相关旅游商品大赛,加大创意设计招商引资力度,使城市审美提升跟得上人民文化品位的提升。

最后,变气候劣势为优势,打造避暑胜地与冰雪文化。无数大庆人像候鸟一样冬季飞去南方过冬,如果转变思维,夏季大庆凉爽干燥,气候宜人,更适合夏季避暑纳凉,因此应该大力宣传让更多的人夏季来大庆休闲度假、创业投资,带动当地夏季旅游消费和经济增长,甚至可以吸引更多的人来大庆安居乐业。冬天的大庆在冰雪资源上也十分丰富,应深入打造冰雪文化品牌。重点是在城市建设上不要急功近利,不要盲目大干快上留下烂摊子,做好城市文化建设发展规划,通过整合五区四县现有资源,通过公路景观建设形成不同旅游板块,不但满足游客的旅游需求,更好满足本地人民对美好生活的想象,最终实现人才和人口的双增长才是推动城市发展的终极目标。

2.1.2 勤修外功——激活外循环动力

①依托产业优势做强对外市场。大庆油田自2005年首次获得了蒙古国的油田权益以来,2019至2021年,其海外权益产量连续三年超过九百万吨。大庆油田规划目标为,

2059年(即大庆油田100年),海外油气产量将达2000万吨以上。此外,外输服务与装备的收入也在大庆当前产业收入中占有较大份额。自2011年初中俄原油管道投产运营以来,俄罗斯油气资源为大庆原油产量下降做了有力补充,也为大庆油头化尾战略发展注入底气^[3]。未来大庆可继续加大油气对外服务及产品对外销售的范围和力度,持续激活外循环动力,吸引优势产业人才力量的同时,也能为人才回流和阻断未来的人才流失提供强大的财政保障。

②依托地域优势拓展对俄贸易。大庆作为与俄罗斯有接壤的中国北方城市,具有与俄罗斯开展贸易往来的地理优势。除能源外,科技与农业领域也具有与俄罗斯合作的基础和优势。大庆可以通过搭建平台、提供资助、政策扶持等方式,做好对俄的长期合作规划,设计技术交流与产业发展的“外循环”合作路径。一方面,可以激发城市经济对外交流活力,同时带动文化交流。另一方面,可以吸引贸易人才和制造业人才的回流,为其提供发展的土壤。

2.2 主动出击——引凤

①留住本土培养的人才,营造人才集聚环境。大庆目前有东北石油大学、八一农垦大学和哈尔滨医科大学大庆分校、大庆师范学院等本科院校,和包括新引进的黑龙江工商学院等几所高职院校,作为东北的资源型城市,大庆的教育资源可谓十分丰富,而且大庆实验高中,油田高中等为国家输送非常多的优秀人才,能够让这么多青年人才资源留在大庆或者回到大庆工作,就已经能满足大庆人才需求了,但目前大量学生毕业离开大庆,如果政府连本土教育环境下培养的人才都无法留住,怎么还能寄希望花费资金进行宣传希望从外面引入人才。

②充分释放高校人才资源的价值,搭建人才创新创业平台。政府应积极推动产学研一体化,加强与高校、科研机构的合作,将高校人才资源的价值充分释放,在高校创新创业的政策背景下,为毕业的学生提供就业和创业的土壤。政府就需要从学生在校期间培养创业提供空间,使学生在校期间就开始享受政府的创业优惠,并将扶持资金提供给高校来持续不断支持学生创新创业,待到学生毕业时已经形成孵化成初具规模的创业公司,政府再为初创公司提供能够满足基本生存的人才公寓或者0首付+低息贷款购房政策,以及由政府进行集中养老保险管理等工作。一方面,使学生创业无后顾之忧,即使创业失败也不会为生存过分担忧;另一方面,借此契机改善城市管理者创新居民福利保障制度管理的新渠道。

③抛出诱人薪酬与待遇,对回流人才实施分级分类管理。大庆作为曾经辉煌的石油工业城市,曾经高工资、高福利待遇的时代,是成了历史的余晖,还是成为新奋斗的起点,需要时代的进一步检验。当前困境下,大庆应先投之以桃,才能得到回流人才的报之以李。虽然这几年大庆市也响应省里号召,大张旗鼓,如火如荼地开展人才引进宣传工作,但

总体来说收效甚微,因为与江浙一带城市的人才吸引政策力度相比,黑龙江省在财力上无法与之竞争,大庆在人才薪酬与待遇水平上的吸引力相形见绌,所以在人才引进政策要制定有差别的人才引进政策。因此,在加大人才回流的薪酬待遇力度同时,可以制定分级式、多样化的人才回流政策。除了加大一次性与持续性人才回流的薪酬和待遇外,设定引进人才等级,设计养老、医疗、住房、子女教育等多种专项福利政策。例如,回流人才可以享受子女教育的学校任选,享受免费低价的福利房或过渡房,设计不拘一格降人才的回流人才任用与提升机制,设计回流人才专项业绩奖励机制等。

3 推动大庆人才回流实现路径的机制建设

3.1 健全产业结构优化机制

①建立“特色产业”产业链的打造机制——给人才以用武之地。一方面,围绕特色油化产业,设计并实施产业集群建设与激励机制。高效开发利用资源,提高资源型产业技术水平,延伸产业链条,加快培育一批资源深加工龙头企业和产业集群。另一方面,建立优势产业的投入与促进机制。以接续产业发展和对传统工业进行改造作为发展切入口。注重产业优化升级,形成以高新技术为先导、石油和制造业为支撑、服务业全面发展的产业格局。确保大力引进和留住原有的人才有用武之地,能够以本专业为支撑施展才华。

②建立产业发展的配套服务机制——营造人才发展的环境氛围。加大产业通过加强产业支持,加强本地产业的支持和培育,提高本地企业的竞争力和吸引力,从而吸引更多的人才来到本地。制定有利于产业发展的政策,包括财政政策、税收政策、金融政策等,为产业发展提供有力的政策支持,包括加强基础设施建设,包括交通、通讯、能源、水利等基础设施,为产业发展提供必要的硬件条件。

③建立高新发展促进机制——为人才发展注入活力和能量。同时,鼓励企业加强技术创新,推动科技进步,提高产品质量和市场竞争能力。同时,要注重人才培养和引进,为企业提供更多高素质的人才支持。政府为本土优质企业拓展市场,提高产品的知名度和市场份额。可以通过举办展览、参加国际会议、开展宣传活动等方式,提高企业的市场竞争力。在项目发展上,政府通过建立产业投资基金、提供贷款、担保等方式,为企业提供必要的金融支持,帮助企业解决资金问题。在将企业培育做大做强同时,通过培育产业集群,提高产业的集聚度和关联度,加强企业之间的合作和互动,形成良好的产业生态。也充分发挥行业协会作用,鼓励企业加入行业协会,加强行业自律和自我管理。同时,行业协会可以为企业提供更多的支持和帮助,促进产业发展。

3.2 建立人力资源结构优化机制

①完善人才创新激励机制。人才高质量发展的内涵在于兼顾个人理想与社会需要^[4]。加大对高学历人才的引进和聘用力度,加大人才创新机制的改进力度,创造优秀人才“进

得来、留得住、用得上”的识才、用人机制。既要用好外来引进人才,更要激活、留住本土人才,努力创造优秀人才脱颖而出的良好社会环境。增强企业人才引进和吸收转化的能力,特别是建立起高素质的企业家队伍,以此带动相关的辅助企业,形成整个城市经济发展和人才引进良性循环。

②建立人才储备与管理机制。通过建立人才储备库,将各类人才进行分类管理和储备,为未来发展提供强有力的人才支持。加强人才激励和奖励措施,如给予奖金、晋升机会、荣誉等,激发人才的积极性和创造力。营造尊重知识、尊重人才的社会氛围,让人才感受到社会的认可和尊重,提高人才的荣誉感和归属感^[5]。

③建立人才回流激励机制。为人才回流设置长期政策及规划,可以设立人才回流专项基金。第一,鼓励本地人才回归家乡发展,通过给予一定的奖励或补贴,为人才提供更好的职业发展机会和晋升空间,以及更好的待遇和保障等。第二,为人才提供培训和进修机会,帮助他们提升技能和能力,增强自身可持续发展的竞争力。第三,对于有创业意愿的人才提供创业扶持政策,包括创业资金、政策支持、法律咨询等,让他们在回流后能够更好地实现自我价值。第四,为有潜力和创新的人才提供创业资金和扶持政策,为鼓励人才回流,提供各种优惠政策和优质服务,如税收减免、行政审批简化、公共服务便利等,让他们在回流后能够更好地融入当地生活和工作。第五,对回流的人才加强与人才的沟通,通过人文关怀和政府组织各种论坛、会议等渠道与人才保持联系,了解他们的需求和关注点,营造尊重知识、尊重人才的社会氛围,让回流人才感受到社会的认可和尊重,提高他们的荣誉感和归属感。第六,为人才回流制定详细的宣传计划,包括宣传的目标、内容、渠道、时间等方面的规划,确保宣传活动的有序进行。利用多种渠道进行宣传,如媒体、社交平台、招聘会、人才交流活动等,扩大宣传的覆盖面和影响力。在对外宣传中也要突出本地优势,在宣传中突出本地的人才优势和产业优势,让外界了解本地的潜力和机会,打造本地的人才品牌,树立良好的形象和口碑,吸引更多的人才来到本地发展。

④建立人才居住办公环境的保障机制。首先,实施人才公寓管理服务机制。对引进人才进行分类管理,除了提供各类经济待遇,还应提供免费或低租金的、优质的居住环境。其次,建立办公资源的利用与改造机制。目前,大庆高新区产业园等有较好的硬件基础,可为人才办公环境优化提供良好的基础,通过功能分区管理、资源整合,为人才提供优质的办公条件、完善的生活设施、良好的人文环境,以及有利于加强人才之间的交流和合作的机会和环境,让他们能够相互信任、尊重和支持。最后,建立人才多样化办公与个性化发展机制。为人才提供个性化的职业发展机会,包括晋升、

调岗、承担重要项目等,让他们能够实现自我价值和 personal 成长;鼓励人才在工作中发挥创新精神,提供自主工作的空间和机会;提供多元化的工作方式,如远程办公、弹性工作时间等,让人才能够根据自身需求和工作特点选择合适的工作方式。

4 结论

大庆人才回流路径与机制研究是一个复杂的、长期的政策扶持。鉴于大庆陷入持续加剧的人才流失困境,是源于城市自身实力、吸引力的差距及人们对其发展潜力的悲观预期,因此需要从满足人才对美好生活的向往和对未来职业规划的希望为出发点进行人才回流路径的设计。本文提出双循环驱动下大庆人才回流两步路径,即“筑巢”和“引凤”。其中,“筑巢”需响应双循环发展战略,内外兼修,一方面苦练内功,另一方面勤修外功。

政策导向是人才流动的最大因素,所以大庆市政府可以通过制定相关政策来引导和扶持人才回流。双循环驱动下大庆人才回流路径与机制研究需要政府、企业、社会各界共同努力,通过政策引导人才的回流和集聚。合理配置城市承载功能,为人才创造优良的工作环境至关重要。此外,大庆市在留住人才问题上,仍有足够的时间可以未雨绸缪。在政策引导的过程中,还应注意政策的制定和实施必须符合法律法规的规定,政策的制定必须针对实际情况,做到有的放矢,政策的制定和实施过程必须透明,确保公平公正,政策的制定和实施必须考虑可持续性发展,避免对环境和资源造成破坏,政策的制定必须考虑实际的可操作性,确保能够得到有效执行。

参考文献:

- [1] 于辉,袁杨,周树涛.大庆地区产业结构、人口变化问题刍议[J].大庆社会科学,2020(3):88-91.
- [2] 罗雪.大庆市资源型城市转型中的人口困境[J].前进论坛,2022(7):33-34.
- [3] 俄罗斯油气的意义——未来大庆的石油枯竭了怎么办?[EB/OL].[2022-07-27].<https://www.163.com/dy/article/HD926D3205391A32.html>
- [4] 崔桂香.大庆市人才高质量发展的对策分析[J].人才资源开发,2023(22):9-11.
- [5] 杨树果,吴东昊,陈飞.大庆市增强人才吸引力的路径研究[J].大庆社会科学,2023(3):111-114.

作者简介:李东光(1976-),男,中国吉林长春人,硕士,副教授,从事区域经济与管理研究。

基金项目:双循环驱动下人才回流路径与机制研究,大庆市哲学社会科学规划研究项目(项目编号:DSGB 2021103)。