

城市创新与人力资源瓶颈分析

◇ 张大卫

一、城市创新的表现及着力点

与城市更新主要是指城市改造不同,城市创新是指依靠科技、知识、人力、文化、体制、管理的动力,促进城市调整改造升级并实现创新发展的过程。当前,城市创新往往表现在以下几个方面。

(一)增强城市的创新能力

城市在市场的作用和政府的组织下,释放创新潜力,营造创新环境,汇聚国内外创新资源,不断改造传统产业和业态,运用新技术、新材料、大数据,促进网络空间、物理空间和生物空间高度融合。强化创新基础建设,高度重视创新人才的培育和延揽,重视前沿技术的研发与转化应用,搭建好与国家创新体系、产业创新体系、社会创新体系紧密衔接的城市协同创新机制。

(二)推动城市功能的更新

城市功能更新也应是城市创新的重要内容。它以数字化、智能化为手段,以降低成本、提升效率、提高宜居程度、增强城市居民文化归属感(我的城市、我的家园)为目的。主要做三件事:一是提高城市规划的创造力,通过战略规划、空间规划来引领城市发展方向并设计走向未来的路径。二是城市基础设施与公共管理的现代化,包括智慧城市建设,放松政府管制,知识产权和个人信息保护,信用体系建设,宜居的生态环境等。在管理上,要注重通过精细化来提升城市的品质。三是住房保障和资源优化配置,调控好房价,避免畸高的住房成本对人才和资本产生挤出效应。通过上述措施,使市民享受到“低商务成本、高品质生活”的福祉。

(三)唤醒城市的消费

创新城市消费方式和模式,增加城市的时尚元素,通过开放和发展旅游、文化、创意、休闲度假等

产业,提升城市的国际化程度,使中心城市首先成为区域和国际化的“消费中心”“时尚中心”。

(四)积极应对少子老龄化社会的到来

随着长期计划生育政策效应的显现和人的健康生命周期的延长,我国已进入严重老龄化社会,我国的城市、市场、产业和制度并未对其严峻性做好准备。要在适老型城市规划、养老产业发展、护理与培训、儿童教育等方面早做筹划。目前,我国在制度设计上还有缺陷,要积极探讨将现有养老、医保与市场保险相结合,建立适应国情的健康、医养、护理保障体系。

(五)形成有归属感、认同感和感染力的特色城市文化

妥善把握历史及现代的关系,挖掘、保护、开发、利用历史遗迹遗址及文化资源,注重发挥各类博物馆在文化传承方面的纽带作用,增强民众文化生活参与度和对城市文化的体验感,严控有违和感的建筑与社区建设。

我国的城市应在利用新技术、新管理推进城市创新、更新上步子再大一点。这样一能促进有效需求,二能激发有效供给。在拉动投资、促进消费的同时,更能把科技进步的成果和政府改革的效果变成城市居民的福祉。

二、城市创新应着力破除人力资源瓶颈

产业和城市的创新发展,新旧增长动能的转换,必然引起人力资源结构与供需关系的一系列深刻变化。从需求侧看,一些快速发展的新经济、新动能行业,求人倍率(统计周期内有效需求人数/有效求职人数)显著偏高。

实际上,一些技术含量不高,受新技术革命冲击较小的传统产业的求人倍率也出现了升高的趋势。

人才的短缺、人力资源甚至是一般劳动力的紧张已成为一些城市和地区的突出矛盾和问题。不少城市纷纷出台吸引人才的“抢人大战”措施,这释放出的人才紧缺“恐慌”情绪,更说明发展到今天,人力资源已成为制约我们高质量发展的瓶颈。

从供给侧看,有三个问题值得高度关注:

一是新技术的普遍应用,是否会对现有工作岗位产生大规模替代?二是如何引导就业人员顺利实现“工作性质变革”?三是如何判断少子老龄化时代对人力资源供给的影响?

对第一个问题,事实上,一个多世纪以来,包括“机器人”在内,技术进步创造的工作岗位往往大于其淘汰的岗位。

从全球角度看,发达国家的就业从制造业部门向服务业部门有所转移,而东亚国家、中等收入国家工业就业岗位还是上升的。

对于目前比较活跃的平台经济来讲,它的兴起使技术以前所未有的速度对更多的市场人口产生影响,个体和大量中小微企业只需要宽带就可以在线上交易商品、服务及开展线下的相关物流与服务。这种看似无实体的规模化经济,为工业区外的数千万人创造了经济机遇。

对于第二个问题,即如何面对并实现“工作性质变革”?对很多城市、企业和职工来讲,这一问题需要认真对待。技术进步在推动企业发展的同时,对企业员工的技能要求会出现三种情况:一是对重复性工作技能的人员的需求会逐步下降;二是对非重复性认识技能和对社会行为技能(沟通、协同)认知较好的人员的需求会逐步上升;三是对不同技能类型组合能力强的人员的需求会明显增加。这就要求企业,也要求员工自己要不断加强技能的调整和提升,学习能力和团队精神对适应工作性质变革非常重要。

从学习的意愿和受教育程度这两个客观条件看,企业年轻职工或城市年轻人口越多,其对技术进步及工作性质变革的适应性越强。而职工转换工作性质的能力,也往往体现出城市和企业的创新能力。换言之,哪座城市汇聚、积累了大量年轻人力资源,这座城市就蕴藏着巨大的创新潜力。

第三个问题,即关于我国进入少子老龄化社会后的人力资源供给问题,是当前广受关注的问题。

在我国适龄就业总人口仍保持稳定或低速增长的情况下,我们的矛盾主要出在结构上,即每百万人中的劳动年龄人口会持续下降,而老龄人口会迅速上升,特别是劳动年龄人口的社会赡养负担会显著增加。

在城市不断创新的进程中,如何破解人力资源瓶颈,这里提出以下几点建议。

一是提高城市汇聚、积累年轻人力资源的能力,包括兴办教育、培训,鼓励创新,发展新兴业态等,将城市打造成吸引年轻人成就事业的一方热土。

二是提高城市中企业职工的学习能力,吸纳更多受过良好教育的人就业,鼓励企业在技术进步的同时,使自己的职工能通过学习培训更好地适应技术进步。

三是加强政府对企业发展职工教育和学习培训的引导,同时政府应通过加强投资等措施帮助企业搭建人力资源培育平台。鼓励企业在稳定与职工的劳动关系的同时,用社会契约的办法,规定其对职工能力提升和长期进行人力资本投资的义务。

四是积极研究制定延迟退休的政策,运用社保、医保等措施,激励60岁以上的健康老人自己选择是否继续为创造社会财富和家庭幸福而继续工作。

五是高度重视对现有高端人才的价值挖掘,注重提供现有高端人才历练的机会,有针对性地开展专业性的高端培训,出台与岗位和业绩配套的激励措施,有效发挥现有高端人才的工作积极性和创造力。

六是通过制度创新、降低商务成本,改善人居环境和公共服务,为扩大就业创造条件。

七是提高开放程度,引入人才,特别是要鼓励国际化程度高的城市,学习日本、美国等发达国家的经验,通过扩大留学、研修、移民、放宽签证等途径和措施引入国外人才。

作者简介:张大卫,中国国际经济交流中心副理事长。

(摘自《区域经济评论》2019年第4期)