

# 莫让人才繁荣昙花一现

## 每周经济观察

毕业季临近,备受关注的“抢人大战”烽烟再起。有报道称,位于浙江省西南山区的遂昌县24个基层岗位吸引了4名博士、19名硕士,其中不乏复旦、浙大等周边名校中。江苏北部的阜宁县则一口气引进100名优秀毕业生,均来自北大、南大等重点院校。

尽管许多报道突出了“名校硕博”“扎堆县城”的字眼,但从全国看,这一现象并不普遍,且主要发生在东部沿海发达地区。不过,在稳就业压力持续加大的背景下,引发广泛关注自然不足为怪。对此,有人直言不讳提出反对:名校硕博到小县城就业,是“大材小用”甚至是“严重浪费”;也有人举双手赞成:高学历人才到县城发展大有可为,体现了教育理念和发展的进步。

名校硕博选择县城就业,可能涉及方方面面的原因,但无论是“人才要素的正常流动”,还是所谓“学历内卷的无奈选择”,有一点是可以肯定的:名校硕博毕业生作出这样的决定,必然是经过深思熟虑的。待遇好、有编制以及不菲的人才引进奖励,自然是较为实际的考量。但相比物质待遇,东部县城

近年来,各地在人才引进上可谓绞尽脑汁,千方百计地希望吸引更多优秀人才。但人才引进并不是学历越高越好、人数越多越好,更不能“一引了之”,而须量力而行。引进的人才是否与当地发展需求相匹配,能否实现个人成长与区域发展的双赢,是县城大力气吸引人才的关键所在。

较大的发展潜力和空间,可能也是他们到县城就业的加分项。

对于地方而言,吸引更多高端人才加入,是一项颇为“划算”的投资。今年高校毕业生就业规模首次突破千万,就业压力不言而喻。与此同时,受新冠肺炎疫情等因素影响,就业市场持续波动,企业招聘需求有所收缩。双重压力下,人才供给市场的竞争变得更加激烈,但也给县城吸引人才提供了更多便利。换个角度看,这意味着县城可以用与以往相同甚至更低的成本,实现对人力资源特别是高端人才的储备与配置。

高等教育普及化,也是推动名校硕博“扎堆县城”的原因之一。数据显示,从2001年至2020年,我国研究生招生总人数从16.5万人增加到110.7万人。研究生招生规模持

续扩大,但以往研究生就业比较多的科研岗位却没有那么快的同步增长,相当一部分硕博毕业生选择到县城就业,将会成为一种常态,这也是社会发展的必然。

需要指出的是,就业从来不以地域远近或城市大小来论高低,漂在“北上广深”确实可以通过努力一步步实现自我价值,但回到县城也不是“不思进取的躺平”。对于名校硕博毕业生来说,到县城就业更需要摆正心态,不能眼高手低。

近些年,很多高端人才到基层就业存在“水土不服”的情况,一方面可能与他们所学专业不对口有关,短时间内发挥不了专业优势,容易产生挫败感;另一方面也可能与地方有关部门在配置人才上不科学有关,让一些专业能力强、学科基础扎实的人才,埋没

在机械重复的公文事务中。

人才是第一资源,也是一切事业的根本。人才的根基越牢固,事业发展的根基就越牢固。近年来,各地在人才引进上可谓绞尽脑汁,在薪酬奖励、安家补贴、评价晋升等方面下足功夫,千方百计地希望吸引更多优秀人才。但人才引进并不是学历越高越好、人数越多越好,更不能“一引了之”,让人才繁荣成了“昙花一现”。

对于大多数县城而言,经济体量毕竟有限,与之对应的“人才容量”也存在一定的边界,人才引进须量力而行、尽力而为。更重要的是,引进的高端人才是否与当地发展需求相匹配,能否为他们创造理想干事、能干事、干成事的良好环境,继而充分激发出他们的聪明才干,实现个人成长与区域发展的双赢,才是县城大力气吸引人才的关键所在。



吉富星

## 钱

财政部日前公布的《中央对地方均衡性转移支付办法》,进一步优化了流入及流出人口折算比例,合理体现了外来人口的增量影响,加大吸纳外来人口较多地区的财力支持。未来,仍需建立均衡性转移支付规模稳定增长机制,确保其增幅高于转移支付的总体增幅。

过往经验表明,在城镇化进程中会伴随大规模人口流动,尤其是人口向大城市及城市群集聚趋势较为明显。第七次全国人口普查数据显示,2020年流动人口总量达到3.76亿,较2010年增长69.7%。人口流入为常住地带来了人口红利和经济发展,但也大幅增加了基本公共服务支出压力,需要财政转移支付予以支持。建立健全“钱随人走”的转移支付体系,可以实现更均衡的财力保障和更精准的基本公共服务调节,有助于推进以人为本的新型城镇化和促进共同富裕,让改革和发展成果更多更公平地惠及全体人民。

目前,基本公共服务在区域、城乡、群体之间存在较大差距。尤其是一些重要基本公共服务仍在一定程度上与户籍挂钩,人口流动涉及的公共服务接转与共享问题仍有待进一步完善。我国常住人口与户籍人口的城镇化率差距尽管有所收窄,但总体差距依然较大。为提升公平性和效率性,人口往哪里流动,基本公共服务就应当向哪里延伸,这就需要完善公共服务投入或成本分担机制。为此,要顺应人口流动变化趋势,充分发挥转移支付制度的均等化效果和政策引导效应,确保基本公共服务供给与常住人口需求基本形成动态、对等的匹配。

一直以来,转移支付作为均衡地区间财力差异的重要工具,其结构不断优化,更好地促进了各地基本公共服务均等化。目前,转移支付体系形成了一般性转移支付为主、专项转移支付为辅、少量特殊性转移支付为补充的结构。一般性转移支付规模较大、用途灵活,前两大类支出分别为共同财政事权转移支付与均衡性转移支付,其中均衡性转移支付对基本公共服务均等化起到重要作用。经过多年改革和调整,均衡性转移支付形成因素法分配,在户籍人口基础上,按一定折算比例考虑外来人口提供基本公共服务的增量因素。

自2016年起,在均衡性转移支付资金中,中央专项安排了农业转移人口市民化奖励资金。这种挂钩机制,切实保障了农业转移人口随迁子女义务教育等基本公共服务需求。近日,财政部下达2022年农业转移人口市民化奖励资金50亿元,今年已累计下达资金400亿元,用于增强各地落实农业转移人口市民化政策的财政保障能力,确保进城落户农业转移人口与当地户籍居民享受同等基本公共服务。此外,中央财政在确定共同事权分级分档的比例时,充分考虑了人均一般公共预算支出因素,适时调整中央分担比例,加大了对外来人口较多地区基本公共服务均等化的支持力度。

接下来,还应进一步激励和督促地方政府采取财政支出“跟人走”原则,适当提高面向流动人口的支出责任,完善省内转移支付体系,切实保障资金更有效回应常住居民偏好和需求。对基本公共服务均等化改进或努力程度较好的地区,中央财政可考虑给予相应奖励,并做好宏观政策指引,要鼓励一些有条件的地区先行先试。同时,各地区也应完善辖区内流动人口的公共服务成本分担和转移支付机制,进一步深化基本公共服务领域的权责和支出责任划分改革。除农民工等重点群体外,还需合理引导部分灵活就业人群参加基本医疗、养老保险等公共服务,聚焦其“急难愁盼”事项。应当适当上移公共服务事项的支出责任,进一步推进“人地钱”挂钩政策,坚持“以人定地、钱随人走”的模式,专项安排与流动人口相适应的财政预算、建设用地指标和公共服务。鼓励各地构建多层次、多方式的公共服务供给体系,合理布局高质量基本公共服务设施和人才,提高各类常住人口的基本公共服务可及性和均等化水平。

(作者系中国社会科学院大学教授、博士生导师)

## 洞见

# 完善老旧厂房改造模式

黄天航

当前,随着经济社会快速发展,各城市城市更新持续加速。作为“全力保持城市记忆”的重要内容,老旧厂房改造成为城市更新的重点工作之一,各地积极出台相应政策,取得相应成果。尽管如此,个别地方仍然存在更新改造方式较为单一、政策指引不够健全完善、企业缺少流程规范、安全隐患未能根除等问题,有待下一步更好解决。

出现相关问题的原因,一是改造工作不够与时俱进。许多地方的更新改造模式较为陈旧,有些地方仍存在大拆大建式更新,或者原样保留空置造成的浪费等情况。二是协作机制不够完善。自主更新和政府收储是现阶段我国老旧厂房更新改造的主要实施方式,相关政策在办理流程、产业指导目录及具体执行标准等方面有待完善。三是企业缺少流程规范。对一些改建方钻漏洞、图省事的现象监督不到位,一些老旧厂房更新改造还存在安全隐患。

下一步,应倡导多元化的老旧厂房更新改造模式,在“留”的基础上规范和优化改造流程,消除安全隐患,使老旧厂房焕发新的社会经济价值。

提供多元化的改造政策引导和应用

推广模式。在政策指引方面,要进一步健全和完善产业指导目录,让改造标准更清晰,产业目录更完善,推广模式更多元。要向包括租赁和商务服务业,特别是科学研究和技术服务业、先进制造业等方向发展,配套住宿和餐饮业,丰富老旧厂房更新改造的应用推广模式。

推动多元参与的改造规划设计并强化安全规范。要进一步联合相关部门力量,共同制定老旧厂房更新改造的规划设计流程和指导手册,强化安全规范。更新改造的规划设计需要“一厂一园一方案”,避免照搬雷同、千篇一律,倡导建设智慧园区。在规划设计过程中,要调研参考各方诉求,不断优化设计方案,让老旧厂房能更美观、更安全、更智慧、更具社会实用价值。

完善政企合作构建多方融合的协作和运营机制。在前期改造手续办理流程上为企业减负,优化改进消防和工商注册等必要手续,消除安全隐患。当改建完成进入运营阶段后,招商引资审查制度要严格,驳回落后产能、低端企业入驻申请,完善对“高精尖”企业入驻的优惠政策,让好企业“想进来、进得来、待得住”。



## 整治拖欠账款

王 鹏作(新华社发)

近日,来自工信部的消息显示,防范和化解拖欠中小企业账款专项行动在全国范围内部署开展。当前,受多种因素影响,拖欠账款问题成为不少中小企业的一个痛点。一些机关、事业单位、大型企业向中小企业采购工程、货物等形成的账款拖欠亟需全面排查,加大集中化解力度。对此,有关部门要建立拖欠信息共享机制,加强大型企业、大型上市公司逾期未支付中小企业账款情况的信息披露。应加强统筹协调,强化考核与监督,加大对相关责任主体及责任人的问责和惩处力度,依法依规实施失信惩戒。

(时 锋)

# 保险代理人缘何可夫

魏晨阳

日前,在保险业存在一个现象:保险代理人的流失率变得越来越高。数据显示,2021年保险行业代理人数量同比下降近30%。从上市险企的情况来看,一些主要险企的代理人队伍均在2021年经历了不小降幅。对此,应辩证认识,理性分析。

历史经验表明,自2015年代理人资格考试取消后,保险行业经历了一个粗放增长时期,代理人增长速度开始放缓。2020年发布的《保险代理人监管规定》建立起风险控制制度后,又进一步扎紧了制度的笼子,代理人结构再次得以优化。究其原因,主要有三方面考量。一是险企根据监管要求,主动清虚提质;二是在新冠肺炎疫情冲击下,行业保费下滑,对于不规范销售行为的严监管以及佣金调整等因素,使得保险销售人员生存压力加大。而此前快速催生的庞大代理人队伍参差不齐,有很多从业者并不具备可持续发展能力与资源基础;三是借助互联网渠道销售的低保费、低佣金、简单快速的保险产品,进一步挤压了传统保险代理人的展业空间。此外,个险渠道目前进入转型升级的关键阶段,多家险企均推出具有“精英代理人”特性的团队升级计划。可以说,保险行业“粗放式发展”的时代已经过去,打造一支高质量、高素质的代理人队伍,增强对传统个险的人力清虚与提质增效,正成为主要发展趋势。

从行业层面来说,保险科技赋能已

数字化手段,打造新的销售模式。保险机构可以搭建线上业务协同平台,让代理人借助团队力量,快速解决新客户的需求。应通过智能化的营销辅助工具,建立高效的客户运营机制,优化精准营销策略,提高转化效率,为代理人赋能。应积极进行产品创新。在产品同质化竞争激烈的背景下,要关注行业热点及市场需求,开发健康保险、商业养老保险等凸显保障功能的产品,实现产品结构优化升级,提高产品竞争力。还应借助银保等渠道补足增长缺口,通过险企、银行、客户需求的三点共振,实现业务增长。

从监管层面而言,应基于立足防范系统性风险的角度,监控和引导行业发展,综合平衡代理人队伍质量与业务增长压力等因素的影响。面对传统线下展业模式以及寿险行业增长承压等方面的影响,在优化代理人队伍质量、防控风险的同时,也要关注代理人流失带来的业务下滑过快等问题,监测防范系统性风险。同时,要鼓励行业探索精英代理人的标准和规范,借鉴一些发达国家的代理人资格考试与培训体系,提高代理人准入门槛,提供多样化的自我提升渠道,积极引导行业向提升代理人队伍素质和结构的方向发展,实现可持续发展的良性循环。

(作者系清华大学五道口金融学院中国保险与养老金研究中心主任)

# 券商“首席科学家”不妨多一些

马春阳

日前,某证券公司发布公告称,同意在高级管理人员中增设“首席科学家”岗位,并聘请了一位曾在大型互联网企业工作的高管担任此职务。

相比于常见的“首席经济学家”“首席分析师”等职务,“首席科学家”在证券公司里还是第一次出现。近年来,在金融业数字化转型的驱动下,已有近60家券商设立了“首席信息官”,此次首位“首席科学家”的出现,无疑意味着证券业已经将信息技术建设摆在了更高的战略发展高度。

作为资本市场的传统中介,券商为何如今都开始研究技术?在笔者看来,科技与金融的结合对证券业的发展可谓至关重要,一是科技的运用可以拓宽券商服务的广度和深度,全面提升证券业的服务效率。二是在互联网运用高度普及的今天,利用新技术还可以进一步降低交易成本,提高金融产品的供给能力。

科技创新,人才先行。“首席科学家”的出现,不仅意味着证券行业多了个新职务,更代表证券业吹响数字化转型的战略号角。在金融科技赋能之下,证券业必将踏入快速发展的新阶段。

质量发展的必由之路,也是证券业更好地适应现代金融体系的必然要求。

值得肯定的是,证券业近年来逐步加大对金融科技方面的投入。中证协数据显示,2020年全行业信息技术投入金额262.87亿元,同比增长21.31%。同时也应看到,现阶段我国证券业科技与业务的融合依然不够,与银行业、国际一流投行的科技运用相比存在较大差距,部分基础性技术问题仍有待解决。比如,今年发生的“交易系统宕机”事件给投资者和券商都造成巨大损失。如何通过金融科技来提升运营服务能力,已成为各家券商的当务之急。

今年1月份,中国人民银行印发《金融科技发展规划(2022-2025年)》,从更高层面提出要高质量推进金融业数字化转型。证券业也应在《规划》的支持和指引下,抓住发展机遇,进一步加速数字化转型。

科技创新,人才先行。证券业作为典型的金融

行业,通常积累了较为充足的金融人才,而技术人才相对缺乏,特别是和国外很多资管机构科技人员30%以上的占比相比,我国证券业数字化转型的人才基础明显不足。券商应进一步加大技术型人才的招聘力度,并通过优化组织结构,提高对技术部门的重视程度,逐步在业内形成以科技带动发展的新理念。此外,还可以考虑通过收购或投资金融科技公司的方式加快扩充人才库、提高技术能力。

同时,证券公司需进一步解放思想,尝试更广泛地运用新兴技术。现代化的证券公司不应将自身定位为普通的通道业务服务商,应该积极利用大数据、云计算、人工智能等新兴技术,在客户服务、风险定价等方面开展创新尝试,争取在投资顾问端、财富管理端等全方位向智能化、数字化转型,提升服务效能,从而尽快成长为综合型证券服务商,用更优质的服务提升自身竞争力。