



深圳市南山科技事务所

决策资讯

2009年第3期(总第8期)

二〇〇九年十月九日

本期导读

【专题研究】

南山区青年人才综合调查报告
知识服务业的人才成长规律

【他山之石】

浅析青年文化与青年人才流动的关系
我国创新人才面临五大挑战

【国内热点】

广东：企业招用高校毕业生社保费可“先缴后补”
青年英才论重庆发展
建人才公寓，南京拟将大学毕业生纳入住房保障

【专题研究】

南山区青年人才综合调查报告

深圳是一座年轻的城市，充满了生机，聚集了大批国内外的青年人才，这些青年人才已成为一个重要的群体参与经济活动，影响本地经济发展和区域创新能力。南山既是青年人才的聚集区，也是众多青年杰出人才成就事业的发源地，如腾讯的马化腾、菲鹏生物的崔鹏、三山科技的康占坤，很多青年人才奋斗在创新一线，甚至直接承担创新重任。青年人才是南山经济发展的血液，造就了南山经济发展的奇迹，他们的综合素质和未来选择直接影响南山区域创新的可持续能力，为此，我们针对南山区 30 岁以下青年人才的现状进行了抽样调查。

本次调查活动属随机抽样，以高新技术产业园区为主要抽样地点，共向各类青年人才发放调查问卷 800 多份，回收调查问卷 160 份，其中有效调查问卷 123 份。抽样调查兼顾性别比例，实际抽样结果女性占 47%，男性占 53%。

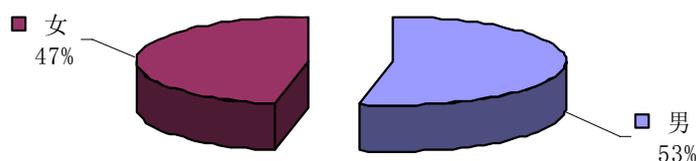


图 1 南山青年人才抽样调查性别比重

一、青年人才基本情况

1. 来深工作时间

南山作为改革开放的前沿阵地，一直是青年人才渴望实现自我价值的热土，一批批青年人才聚集南山，担当起建设、创新、创业的重任。本次抽样调查结果显示，30岁以下青年人才平均来深工作时间为2.4年，最长为10年，最短的仅有一、两个月。

南山区青年人才来深工作时间详细情况如图2所示，其中以来深工作1年及以内的为主，占45%，这说明深圳对青年人才仍然保持着较高程度的吸引力，不断有新的青年人才加入，特别是新毕业的大学毕业生；其次为在深工作1-3年的青年人才，也占有较高的比重（35%）；而来深工作时间在3-5年及5年以上的青年人才比重稍微偏低，分别占11%和9%。

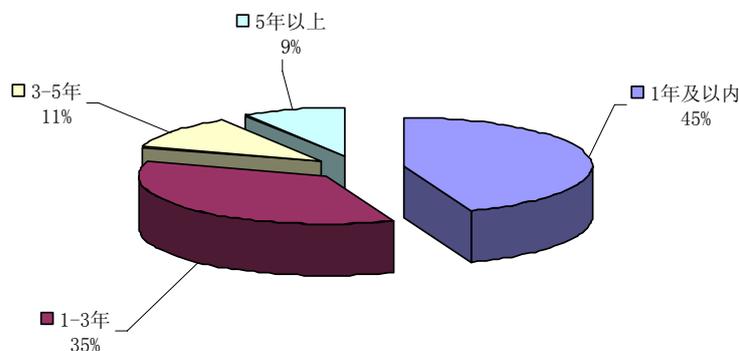


图2 南山区青年人才来深工作时间

2. 学历

总体来说，南山区青年人才保持着较高的学历水平，从图3可以看出，69%的青年人才拥有本科及以上学历，奠定了开展创新活动的人才基础。另外，有21%的青年人才拥有大专学历，有10%的青年人

才受教育程度在大专以下水平。拥有硕士以上学历的为 8%，比例偏低。

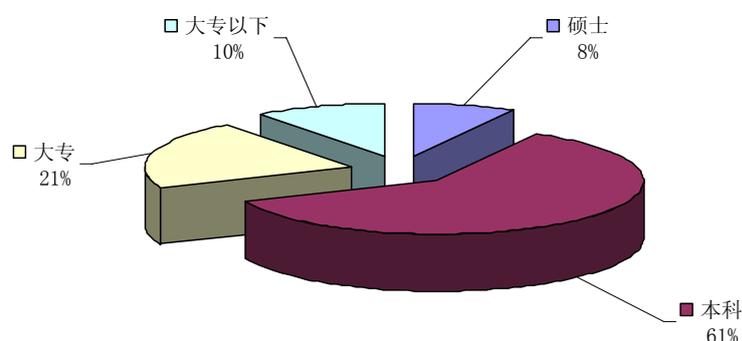


图 3 南山区青年人才学历构成

3. 户籍

相对于国内其它大城市，深圳一直执行较为宽松的户籍政策。尤其近几年来，知名高校的新毕业大学生可以个人名义直接落户，其他院校毕业生只要找到工作，有单位接收也可办理委托入户。不过，本次抽样调查的结果显示，南山区青年人才中只有 21% 落户深圳（如图 4），其中 80% 以上拥有本科及以上学历。

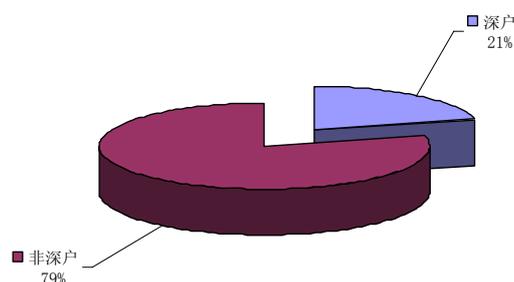


图 4 南山区青年人才户籍情况

进一步沟通了解后发现，南山区青年人才未能落户深圳的原因主要有两种。第一种情况是青年人才认为自己的价值在南山区得到了体

现，愿意落户深圳，但是错过了毕业派遣的机会或者公司不予以积极配合，难以实际将户口迁移到南山；第二种情况是青年人才认为自己的人生还未能进行准确定位，暂时不打算将户口迁移过来。

二、青年人才的职业选择

1. 从事行业

被调研的南山区青年人才以从事信息通讯行业为主，占 61%；从事生物医药、新材料、光机电的比例分别为 3%、2%和 3%；其他从事传统服务、教育、培训等行业的占有相当高的比例，为 31%，如图 5。这与南山区高新技术产业发达、电子信息产业一枝独秀的产业结构基本吻合。

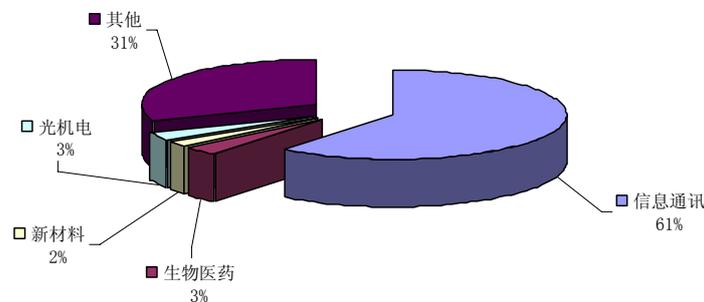


图 5 南山区青年人才从事行业的情况

2. 职位类型

按照与技术创新联系的紧密程度，本次调研将南山区青年人才分为高级研发人员、一般技术人员、管理人员和其他四类（层次依次递减）。调查结果表明，54%的青年人才（包括高级研发人员和一般技术人员两类）从事技术创新工作，青年人才与技术创新的联系比较紧密，其中高级研发人员占 11%；青年人才承担管理类型职位的占 17%；

其他如承担销售、客户服务、行政工作的占 29%，如图 6。

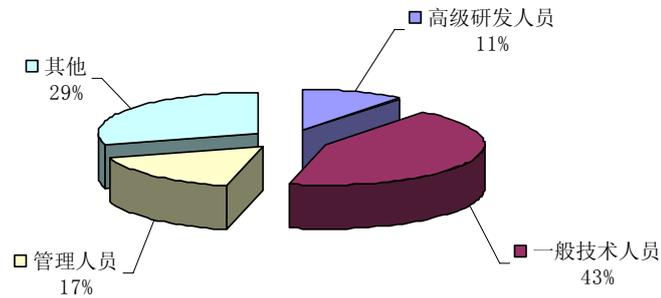


图 6 南山区青年人才职位类型分布

正是由于南山区青年人才与技术创新工作联系紧密，其综合素质必然会对区域创新能力产生渗透性且绵长的影响力。

3. 月收入水平

收入水平既是青年人才的价值体现，又直接影响青年人才的工作意愿和奉献程度。根据南山统计年鉴的数据，2007 年企业在岗职工人均月工资为 3324 元。本次抽样调查计算的结果则显示，南山区青年人才的月平均工资在 4230 元左右，比 2007 年企业在岗职工人均月工资高出 27%，展现了青年人才较强的职业竞争力。

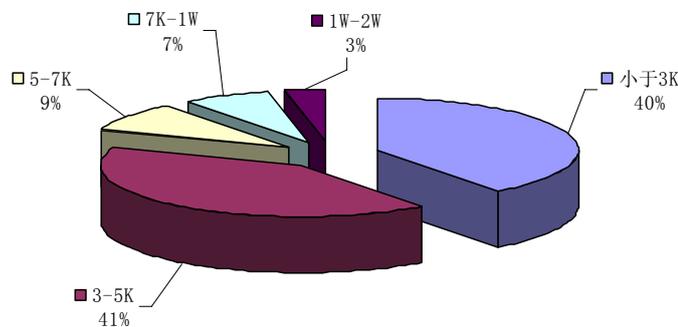


图 7 南山区青年人才月收入水平分布

此次抽样调查还显示，南山区青年人才的月收入水平集中在 5000

元以下，共占 81%，值得注意的是，有 40%的青年人才月收入不足 3000 元，低于 2007 年企业在岗职工人均月工资水平。此外，青年人才中有 3%月收入超过万元，成为高收入群体。总体而言，南山区青年人才的收入差距比较明显，详细如图 7。

对于收入水平的看法，青年人才中有 11%明确认为自身的价值在南山得到了充分体现；有 33%否认自身的价值得到了应有的回报，与 40%的青年人才月收入不足 3000 元相对应。

4. 选择在南山工作的原因

根据抽样调查结果，在青年人才眼中，南山区的吸引力主要体现在四点，第一是发展空间广阔，占 26%；第二是就业机会多，占 19%；第三是环境优美，占 13%；第四是氛围良好，占 13%，详细如图 8。其中，也有不少青年人才因为跟随亲朋，或出于其他原因来到南山区工作。就工资福利水平来看，仅有 5%的青年人才出于该因素选择在南山就业，这与针对月收入水平进行的调查结论基本相符。

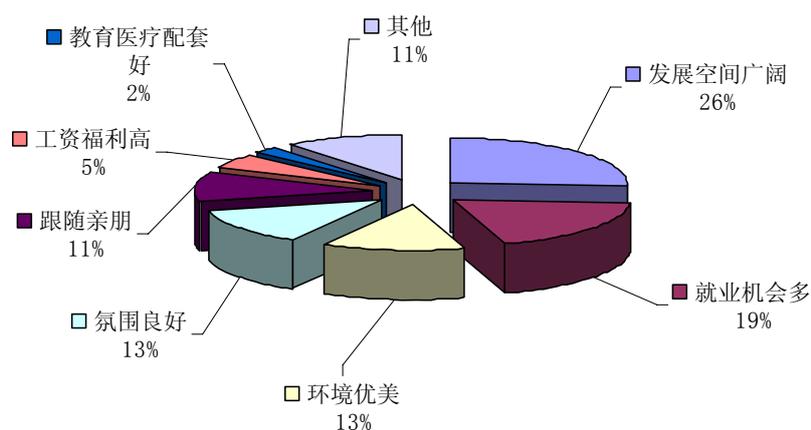


图 8 青年人才选择在南山工作的原因

另一项针对理想工作地点的调查显示，已经选择在南山区工

作的青年人才中有 31% 认为南山是最理想的工作地点，成为南山的可靠智力资源；有 22% 倾向于认为在深圳其他区工作更为理想；有 19% 更向往在上海工作，充分说明上海是深圳在人才争夺战中最为重要的竞争对手；还有 19% 希望回老家的城市（特别是省会）工作，因为内地城市的经济不断崛起，能让青年人才与家人团聚，且提供一个更舒适、更习惯的环境，其吸引力不容小觑；有 9% 希望去北京发展，详细如图 9。

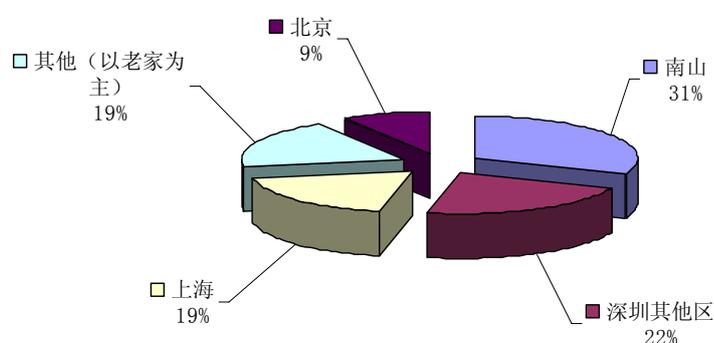


图 9 南山区青年人才理想工作地点

5. 工作更换

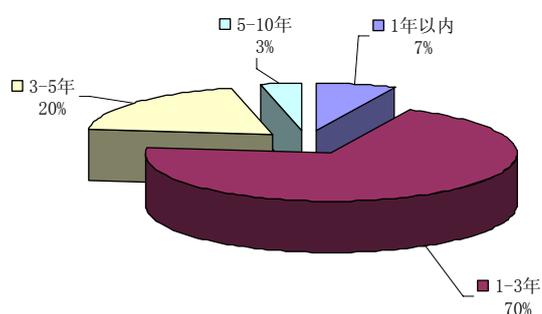


图 10 南山区青年人才工作更换周期

根据抽样调查资料进行计算，南山区青年人才平均更换工作的周

期为 2.5 年。其中，70%的青年人才工作 1 - 3 年后跳槽另觅职位，属于较合理的周期性流动；20%的青年人才工作 3 - 5 年后寻找新的岗位，职业积累比较丰厚；7%的青年人才频繁跳槽，工作未满 1 年即更换工作，经验积累不足；另有 5%的青年人才 5-10 年持续工作在同一岗位，详细如图 10。

关于更换工作的原因，南山区青年人才认为原工作发展空间不足是最主要的因素，占 41%；其次为渴望新的工作体验，占 29%；再次为工资太低，占 19%；最后是由于原工作氛围或管理太差，占 11%，如图 11。其中，三分之一的人员坚持从事同一类型的工作，多数人则考虑其他选择的可能。整体来说，青年人才更换工作的考虑比较慎重，并不仅仅因为工资低就做出跳槽的决定。

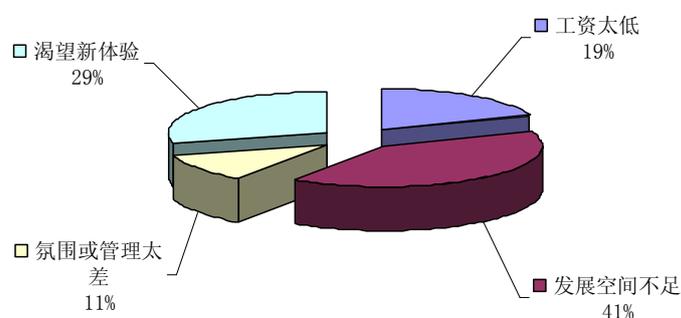


图 11 南山区青年人才更换工作的原因

三、青年人才对南山的认同度

1. 对南山的认同度

调查问卷要求青年人才针对南山的认同、归属感给予打分（5 分最高，1 分最低），平均得分 3.07 分，基本认同的比例高达 78%（3

分及以上者), 表明南山基本符合了青年人才的期望, 不过也存在很多可以改进的地方。具体来说, 青年人才中有 3%对南山完全认同, 27%非常认同, 48%一般认同, 16%较不认同, 6%很不认同, 详细见图 12。

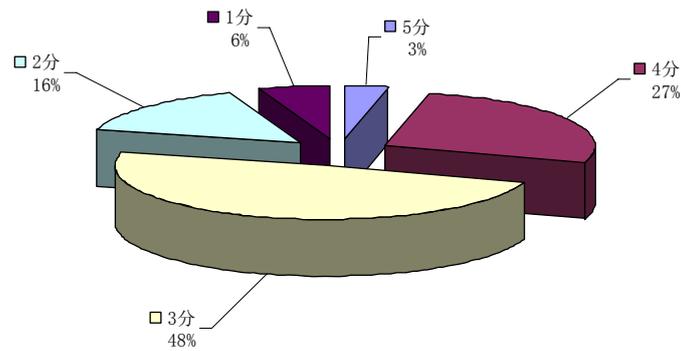


图 12 青年人才对南山的认同度

2. 对南山的推荐程度

他人推荐是青年人才来南山工作的一种重要方式, 统计资料分析显示, 南山被推荐的程度较高, 超过七成的被调查对象愿意推荐其他人来南山工作, 其中“强烈推荐”占 9%，“一般推荐”占 63%; 此外, 有 20%的被调查对象对是否推荐他人来南山工作表示“无所谓”, 另有 8%完全“不推荐”, 详细如图 13。

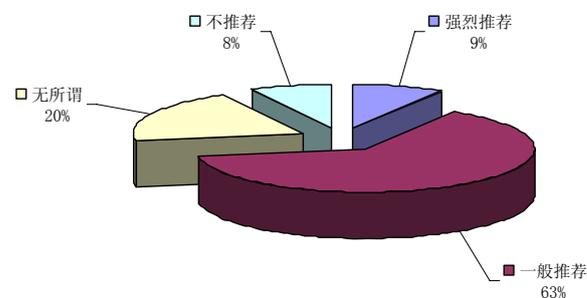


图 13 青年人才对南山的推荐度

青年人才对南山的推荐程度与其对南山的认同度呈紧密的正相

关关系，认同度高的，其推荐程度也高；认同度低的，其推荐程度也低。“完全认同”和“非常认同”南山的青年人才有 93%选择“强烈推荐”和“一般推荐”其他人来此工作；“一般认同”南山的青年人才有 5%“强烈推荐”南山，70%“一般推荐”南山，18%对推荐南山表示“无所谓”。明确表示不推荐其他人来南山工作的青年人才，其对南山的认同度都在 3 分及以下。

3. 对南山不满意的地方

如前述分析，理想工作地点、对南山的认同感和推荐程度等问题的调研统计结果从侧面反映出，南山也存在不少让青年人才不够满意的地方。综合来说，原因是多方面的，其中，首要因素是生活成本高，占 36%；排在第二位的因素是住房负担大，占 34%，这两个因素共占 70%。再次，交通不便占 9%，也是一个比较重要的原因，其他影响因素详细如图 14。

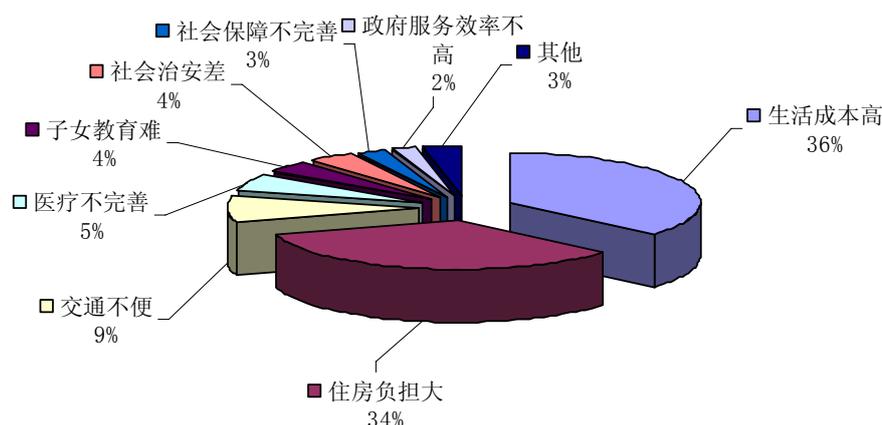


图 14 青年人才对南山不满意的地方

4. 希望南山重点改善的地方

结合现状，青年人才对南山区需要重点改善的方面提出了希望，

基本与对南山不满意的地方相呼应。提及最多的是住房措施的完善，高达 39%，呼声最高；其次为改善交通环境，占 17%，特别是改善高新区的交通配套，缓解上下班交通压力；再次为增加文化娱乐活动（占 14%）、强化社会治安环境（占 12%）和优化户籍政策（占 12%），三者的重要程度几乎一致；最后是完善市政环境，详细如图 15。

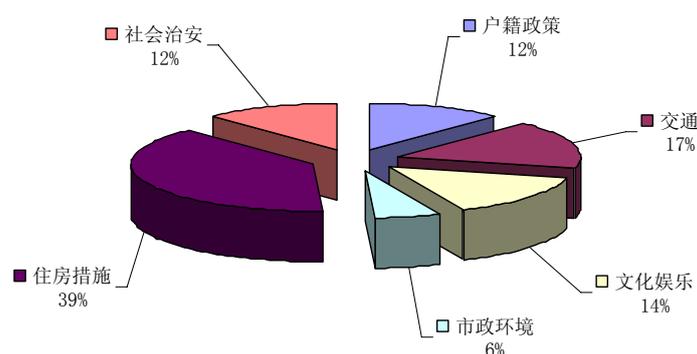


图 15 青年人才希望南山重点改善的地方

四、结论与建议

根据调研及以上分析，本研究得出结论：

（1）目前来说，由于南山区能为青年人才提供广阔的发展空间和较多的就业机会，从而展现出较高的吸引力，使得大量青年人才愿意赴南山就业，对区域创新起到了有效支撑作用。

（2）大部分青年人才基本认可南山，一定程度上产生了归属感，并愿意对外推荐南山，不过也希望政府能针对青年人才的工作、生活等环境给予改善，以便其更有效地从事创新活动。

鉴于上述结论，结合调研及随机沟通的情况，我们认为南山区可以从以下几方面进行改善。

（1）加强对硕士及硕士以上人才的引进。区人事局已经出台了

有关硕士及博士在企业实习期间的高层次创新型人才实训补贴办法，面向区内高新技术产业、现代物流业、金融保险业、旅游商贸业和大文化产业等五大重点产业中的骨干企业和成长型企业，还应将更多企业纳入实训基地的范围，扩大覆盖面，并出台鼓励企业留住这类高端人才的措施，特别是对留住高端人才 2 年以上给予适当奖励。

(2) 强化住房措施，改善青年人才居住环境。绝大部分青年人才由外地来深，且经验尚浅、薪水较低，南山的高房价环境使得青年人才承受着很大的住房压力，是最需要政府扶助的群体之一。建议由政府出面，针对刚来南山就业的青年人才提供廉租房，特别是刚毕业的大学生，提供 2-3 年的租期，给予租金优惠，帮助他们适应环境，顺利完成过渡期，这样在南山就形成高级人才公寓和一般性廉租房多层次的住房保障体系。建议在目前的基础上扩大高级人才公寓的规模，启动廉租房建设。

(3) 构建综合交通体系，提高交通运营效率。当前高新区已经增加了多趟往返关外的快速公交线路，上下班高峰期的交通压力有所缓解。随着地铁的建成和投入运营，应搞好地铁、普通公交、快速公交之间的接驳，构建综合交通体系，实现人员的快速疏散和分流，提高运用效率。建议在高新区南区、中区、北区分别设立区内小型电瓶车或电动接驳车（建议车票 1 元），衔接园区内交通与市政交通。

(4) 培育区域特色，形成良好的城市环境和氛围。继续强化南山“创新”、“创业”的区域特色，鼓励青年人才投身创新活动，发挥科协作用，搞青年人才“创意设计”、“创新设计”、“创业方案”等大赛，增强区域凝聚力；将文化娱乐活动推向企业、社区，鼓励并资助

社区、园区搞青年人才唱歌、体育比赛，尽可能吸引青年人才参加，培育认同、归属感，打造和谐社区与园区联动；此外，大力整治城市治安环境，增添义工协助巡逻，提供一个安全、和谐的社会环境。

知识服务业的人才成长规律

知识服务业主要为科技型企业提供知识型产品和服务，它的性质决定了它需求高端型、复合型的人才。要为客户提供高水平的服务，从业人员自身的综合能力是基本保障，这些能力体现在对行业发展的高度敏锐，对国际最新趋势的把握，对跨行业资源的整合等方面。通过对南山知识服务业（含研发服务业）的 50 多家发展较好的企业进行面对面的访谈，可以从知识服务业人才的来源和成长途径看将其分为以下三类。

（1）内源型人才

指在国内市场竞争环境中发展起来的本土知识服务人才，他们在市场中经过多年的摸爬滚打，形成了自己独有的核心竞争能力。

（2）浸润型人才

指接受过国际知名知识服务机构培养的人才，他们在离开原工作岗位后独立或合作开办知识服务机构，利用所掌握的知识服务业的先进理念和对企业需求的准确把握，提供知识服务。

（3）外向型人才

他们在国外接受国际知名知识服务机构的教育和培训后回国，一部分在国内独自成立机构提供知识服务，另一部分成为国外知识服务机构在国内的代理。

根据调研，南山的知识服务业目前最多的是第一类人才，受限于其工作经历，这类人在眼界、知识面、国际化视野、专业能力上存在不足，无法满足科技企业越来越高的服务要求，需要给予培训，提升素质。第二类人才是南山目前知识服务业的核心和关键组成，需要重点培养。第三类人才目前还比较少，但对于南山知识服务业的未来发展具有重要的作用，需要引起关注，积极引进。

【他山之石】

浅析青年文化与青年人才流动的关系

青年文化是指青年活动方式以及由其活动所创造的、以独特的价值意识为核心的精神成果与行为模式的集合，是青年社会化的产物。青年文化并不是一种与主体文化平行对应的完整的文化体系。与其他文化不同，虽然在许多方面表现为一种外在的生活方式，但它的内核却是青年独特的价值观念，本质上是一种“亚文化”，是在主体文化系统内与主体文化有一定偏离率的文化表现形式，是与传统主体文化相连的分支文化，是介于青年与社会、社会与主体文化之间的桥梁，有其自身特点。

一、青年文化对青年人才流动的影响

1. 青年文化影响青年人才流动的特点

一般来看，经济、政治活跃的地方，文化也就繁荣。青年文化总是先在大城市，尤其是在沿海城市的青年中形成，而青年文化的超越性和变化性说明它常常是与流行、时尚元素分不开的，便捷的生活，前卫的休闲、娱乐方式，各种文化的交融和优越的经济环境正是青年

文化不断更新的源泉。许多青年人才为了有更好的展现平台，不约而同地向青年文化汇聚的中心蜂拥而来。改革开放初期，东南沿海开放的城市，吸引了成千上万的青年才俊。原因就是，摒弃过去传统的保守思想，外来文化的涌入带来了多元的青年文化，这里允许青年人才展现自己的才华、张扬自己的个性，在这里有对青年人才生存境遇的实际关怀和抚慰。所以，千万学子寒窗苦读希望离开贫瘠的土地到青年文化聚集地——发达城市来求学；不计其数的大学毕业生为了留在发达城市，愿意从低层次的工作干起……这一切都说明孕育出青年文化的地域对青年人才有绝对的吸引力。因此，青年人才流动总体呈现出两大特点：从青年文化的滞后地向青年文化的先进地流动；从青年文化的变化缓慢的地方向青年文化变化迅速的地方流动。

2. 青年文化影响青年人才流动的结构

20世纪90年代以来，社会生活和文化生活发生了巨大变化，表现在：以经济建设为中心目标的确立，新一轮经济增长和经商热潮使重商主义成为全社会最流行和深入人心的价值观；与经济大潮相对应，文化事业的滑坡和失落、严肃文化的流失日趋严重；通俗文化、流行文化迅猛发展，视听文化取代读写文化成为影响青年的主要文化；高度商业化的港台流行文化大举北上，成为通俗文化市场的主要内容，因而第三产业中的文化产业，被烙上了青年文化的印记。从商业动机出发，以青少年为主要对象的现代流行文化成为文化产业的最大卖点。而青年人才群体中越来越多的人看到文化产业丰厚的市场前景，从而转移到这一行业中，导致第一产业和第二产业的人才持续下降，而第三产业的就业人员持续上升，人才结构变化和以青年文化为卖点的产业结构变化呈现出高度的相关性。

3. 青年文化影响青年人才流动的速度

青年文化引导青年人才发展自我。青年在青年文化所标示的价值

体系引导下选择自己的生活方式，塑造自己的人格，设计自己的未来，这是一种高层次的功能。而选择要受到伦理道德、习俗、环境等诸多因素的影响，其中价值观的影响最大。有什么样的价值观就有什么样的人生选择，青年人的选择几乎遍布他们所有的生活领域，包括学业、职业、信仰、生活方式等。这些选择都渗透着青年文化的因素，都建立在青年文化的价值观体系上。很多企业似乎始终面临着这样的尴尬局面：一直招人但又一直缺人。企业经常花大力气去寻找高素质候选人，甚至不惜抛出重金挖墙脚。而那些被众多企业角逐的“高级人才”，往往是业界所谓的“绩优股”他们大多已经在多家猎头公司挂上号，待价而沽。正因为手上有许多选择，他们容易在工作不顺利时考虑离开。事实上，在许多公司人才流动速度最快的正是这一类人。青年人才的“跳槽”频率也说明青年人才流动的速度与青年文化的渗透度是成正比的。

二、青年人才流动对青年文化的影响

1. 青年人才流动带动了青年文化的传播

青年文化的传播过程往往是由大城市、沿海城市向中小城市、乡村扩散。以我国为例，我国城乡发展不平衡，总体来看，城市优于农村，大城市和沿海城市又优于中小城市和内陆城市。那么青年文化在发达地区形成后，通过各种途径向周边城镇、乡村扩散。而青年人才流动则是青年文化传播的重要途径。由相对落后地区流入发达地区的青年人才在长期的工作或创业当中，其价值观不同程度地被大城市的青年文化所同化，通过青年人才的回流，外加上青年人易受同辈群体的影响，青年文化悄无声息地被渗透到落后地区，为其自身找到了最广阔的传播空间。

2. 青年人才流动会净化青年文化

青年人才群体是青年中的精英群体，他们具有较高的素质，具有较深的文化修养和较强的思辨力。因此，在面对多层次的青年文化时，他们对文化的选择不再是单纯从感性认识出发，而能经过判断、推理上升到理性，形成自己的文化特色。他们不再盲从、怀疑，而是有主见、有见解。因此在他们身上体现出来的青年文化褪去了低俗的外衣，并通过城市间或城乡间流动，把本是雅俗共存的青年文化逐渐变为与社会主体文化相贴近或相一致的文化形式，使青年文化的发展得到了净化。

【作者李艳华，文章转摘自《人才资源开发》2009年第5期。】

我国创新人才面临五大挑战

我国自主创新人才不仅数量不足，而且素质不高，人才的旧体制没有得到根本改变。该观点来源于一连串数据的支持：2005年的中国人才报告称，中国人才综合指数为0.35，在选择调查的世界48个国家中名列第37位；我国科技进步对经济增长的贡献率在50%左右，而发达国家一般都在60% - 80%。为此，我国创新人才今天面临五大挑战。

一、观念挑战：适应新形势、新任务要求的科学人才观远未形成

科学人才观，最早是由胡锦涛总书记提出来，但是目前落实得最薄弱。我们的用人制度，讲的是“四个不唯”，但做的还是过分地强调学历、职称；我们的考核制度，讲的是以实绩为核心，但最后关注的还是年龄、文凭；我们的人才引进，讲的是考虑综合素质，但实际操作的还是“四唯”；我们的晋升制度，讲的是“不拘一格”，但做的正如王选所强调的，“我38岁的时候是无名小卒”；我们的激励机制，讲的是“一流人才，一流业绩”，实际上平均主义现象没有根本改变；我们的流动机制，讲要打通“三支队伍”，但千军万马挤公务员独木

桥的现象有愈演愈烈之势，等等。这些片面的人才观，极大地影响了自主创新人才的迅速成长。

二、教育挑战：现行的教育制度难以培养自主创新人才

自主创新人才队伍建设的基础是教育。对中国教育的发展，可以充分肯定。最近十几年，教育在数量规模方面，取得了很大成就。但是，长期困扰我国教育改革的中小学应试教育和高等教育与经济社会发展相脱节这两大难题并没有多大改观。截至 2004 年，美国共有 278 位“诺贝尔奖”获得者。美国人口占世界人口总数的比例不到 5%，获诺奖人数却占全球获奖人数 70% 以上。为什么？他们的教育比我们更加注重创新精神的培养。而我国的高等教育，很难培养出创新人才。这正如著名科学家钱学森所说的，“现在中国没有完全发展起来，一个重要原因是没有一所大学能够按照培养科技发明创新人才的模式去办学，没有自己独特的新的东西，老是冒不出杰出人才，这是很大的问题。”钱老的话真是一语中的。因此，中国教育要切实全面推进创新精神的培养，我们要有这样的危机感与使命感。

三、体制挑战：传统的人才制度没有得到根本改变

自主创新人才队伍建设的关键是制度。今天，相对于经济体制改革，我国的机关和国有企事业单位，特别是事业单位的改革严重滞后，基本上还是计划经济下的用人制度占主导，这对自主创新人才成长影响很大。据调查，科研、教育机构的行政化有愈演愈烈之势，本应以科研、技术人员为主体的人才管理体系形同虚设，行政权力对学术的侵蚀十分严重，行政腐败现象开始在“象牙塔”内蔓延。正如有的专家指出的，目前仍然存在着知识与权力之间失衡的现象。

四、政策挑战：自主创新人才的动力和保障机制没有很好解决

自主创新人才队伍建设的灵魂是政策。这里讲的政策是指制度方面的一些大政策，主要有投入政策、评价政策、用人政策和激励政策等。在投入政策方面，我国近几年公共教育投入占国内生产总值的比例，一直在3%左右徘徊，而发达国家达6% - 7%，发展中国家也达4.1%。这说明，我国长期以来形成的重固定资产投资、轻人力资本投资的现象，没有得到根本改变。在评价政策方面，现行的科技成果评价机制和评价体系，重视数量、轻视质量的倾向比较严重，急功近利的浮躁心态十分普遍。在用人政策方面，现有国有企事业单位计划经济下的用人制度未能有实质性突破，科技人才的作用不能得到充分发挥。根据最新的全球人力资源管理调研结果显示，只有8%的中国员工被认为具有高度敬业度。这说明我国的用人制度有较大的缺陷。在激励政策方面，人才资本产权制度存在空白，这使我们在国际人才竞争中处于劣势。

五、“主体”挑战：企业没有成为自主创新的主体

自主创新的主体在企业，自主创新人才的主体也在企业。但是，我国企业远未成为自主创新人才的主体。突出反映在，我国企业中的专业技术人员的比例较低，仅占40%左右。而发达国家企业拥有人才量一般达到70%左右，美国从事科研开发的科学家、工程师有80%在企业，英国61%在企业。这种状况必须引起我们的高度重视。

有鉴于此，在此提出建议，我国创新人才队伍建设要进行一系列深化改革，要从市场和制度的改革等方面做文章；观念、意识、思想要开放；要确立21世纪全新的教育理念、培养全面发展的创新人才；创造创新人才脱颖而出的良好环境和氛围。只有这样，我们才能培养一支数量足、质量高的创新人才队伍，顺利完成创新型国家的建设。

【作者沈荣华，文章转摘自《光明日报》。作者单位：上海公共行政与人力资源研究所。】

【国内热点】

广东：企业招用高校毕业生社保费可“先缴后补”

广东省最近出台多个补贴政策，大力鼓励用人单位招用应届高校毕业生。其中，吸纳了大学生并符合条件的企业，按规定及时足额缴纳社会保险费后，可以在每季度 15 日前申请对上季度已缴纳的社会保险费给予补贴。

记者从广东省劳动和社会保障厅获悉，这些补贴政策的对象包括多类企业。国有大中型企业吸纳高校毕业生就业人数超过 2008 年度，并与其签订 1 年以上劳动合同和缴纳社会保险费的，可按实际超过人数享受企业社会保险补贴，珠三角地区的补贴期限最长不超过 6 个月，粤东西北地区可放宽至 1 年。

中小企业和非公有制企业当年吸纳高校毕业生就业并与其签订 1 年以上劳动合同和缴纳社会保险费的，可按实际招用人数给予企业社会保险补贴。

另外，中小企业组织高校毕业生参加岗前培训并取得相应职业资格证书的，可按每人每月 200 元的标准给予不超过 3 个月的岗前培训补贴和按每人 300 元的标准给予一次性职业技能鉴定补贴。

符合认定条件的困难企业，不裁减高校毕业生技术骨干的，可按实际参保的高校毕业生技术骨干人数给予 6 个月以内的社会保险补贴和岗位补贴。

还有，应届毕业生创办的企业，招用本省户籍应届高校毕业生，并与其签订 1 年以上期限劳动合同和缴纳社会保险费的，可按实际招用人数在相应期限内给予社会保险补贴和岗位补贴，补贴期限最长为 3 年。

各类民营人才中介机构和职业中介机构介绍应届高校毕业生就

业，且用人单位与高校毕业生签订 1 年以上期限劳动合同的，可享受职业介绍补贴。

企业社会保险补贴标准按企业应为所招用应届高校毕业生缴纳的养老、医疗、失业、工伤和生育保险费用之和计算，个人应缴纳的部分仍由个人负担。

青年英才论重庆发展

7 月 23 日，2009 中国重庆·青年人才论坛主论坛在重庆国际会展中心隆重举行。6 名优秀青年人才围绕“科学发展与内陆开放”主题，就打造长江上游金融中心，推进健康重庆建设，发展重庆商业及旅游业、现代服务业，以及其他关系重庆经济社会发展的的问题进行了现场演讲和互动。中共中央政治局委员、重庆市委书记薄熙来表示，与会青年人才阐述的观点，有思想、有见地，有较强的参考借鉴价值。希望广大青年才俊发挥优势，深入思考，为解决深层次问题和促进社会进步承担更大责任。

据悉，2009 中国重庆·青年人才论坛自 2008 年 11 月上旬正式启动以来，先后举办了 40 个区域性分论坛、18 个行业性分论坛，共吸引了 6.4 万余名国内外青年人才报名参加，收到论文近 2.8 万篇，活动受众达 585 万余人次，征集到关系全市经济社会发展大局的建议意见 5.8 万余条。主论坛共评审出 20 篇优秀奖论文、40 篇提名奖论文和 219 篇入围奖论文。在英国剑桥大学举办的海外分论坛活动，吸引 2200 名海外留学生和外籍青年参加；举办的 2 场大型人才现场洽谈会，协议引进博士 36 名、硕士 60 名，其中 3 人符合“千人计划”条件；签订科研、经贸合作项目 12 个，涉及金额 2000 余万英镑。

建人才公寓，南京拟将大学毕业生纳入住房保障

从南京房管局获悉，该市酝酿将大学毕业生纳入全市的住房保障

范围内，在主城区专门建设一批“人才公寓”提供给符合条件的大学毕业生。据悉，这些群体逐一通过“学历”、“收入”、“户口”等数道门槛后，方可申购到相应的保障性房源。

住房保障收入“门槛”从750元放宽为1000元。据南京市房管局相关人士透露，为大学毕业生提供廉租住房与近期刚刚开展的一项“全市低收入家庭住房状况调查”密不可分。去年7月1日，南京市颁布了新的住房保障政策，将保障对象扩大至低收入住房困难家庭，标准为人均月收入在750元以下、人均住房建筑面积在15平方米以下，当时房管部门预计的全市保障家庭在6.5万户左右。一年过去了，最新的统计数字却显示，目前南京符合这一标准并享受到住房保障的家庭只有1.5万户，还不到原先预计数量的四分之一。为此，南京市房管局近期将专门针对全市的低收入住房困难家庭再进行一次“补查”，调查的标准已经修改为“人均住房面积15平方米以下、人均月收入1000元以下”，也就是说，南京住房保障的“门槛”将有所放宽，在住房面积不变的情况下，收入标准从人均750元提高到了1000元。

企业和政府均可建“人才公寓”。“尽管‘门槛’降低了，但是大学毕业生的住房问题依然得不到解决”，相关人士透露，即使享受住房保障的收入标准提高到1000元，一些月薪在1000元至1500元之间的大学毕业生还是“两头够不着”——市场上的商品房买不起，住房保障又享受不到。针对这部分人群，南京市房管局在接受记者采访时首次表态，将以“人才公寓”的形式提供住房保障。具体的操作方式分为两个步骤，一是针对吸纳大学毕业生较多的大型公司企业，由房管部门协助其拿地，并在土地出让金、相关税费的交纳上实施减免政策，由企业建设，交付后只能提供给大学毕业生居住；另一种模式则是由南京市房管局在主城区选取零星的地块，建成后按照不同的档次分配给符合条件的大学毕业生。据悉，“人才公寓”的形式有可能

从最简陋的集体宿舍，到高档的公寓房都有所涵盖。

大学毕业生申购条件不会太苛刻。究竟哪些人群可以申购“人才公寓”呢？相关人士表示，根据初步的规划，设置的“门槛”不会过于苛刻，主要包括学历、收入状况、户口、毕业年限等条件，“比如说，本科学历和专科学历能够享受的房子规格肯定不一样；收入高的与收入低的也会有所差别，收入过高可能连申购的资格都没有。”该人士说，户口必须在南京，因为绝大多数的外地来宁大学毕业生都已经将户口迁到了南京。而关于“毕业年限”一项，该人士表示“人才公寓”不能仅局限于应届毕业生，毕业几年内的大学生也会考虑在内。南京市房管部门称，目前正在考虑制定一份详细的申购方案，预计近期将公开发布。

***** (内容完结)

南山科技事务所拥有一支具备高学历、交叉学科和专业背景的团队，背靠涵盖丰富的专家资源和学科优势的专家库，在决策研究、园区规划、现代产业体系、区域创新能力、科技创新体系、产业联盟、知识服务、软科学研究、重大投资项目可行性等方面为各级政府部门及企业界提供决策咨询服务；在产业联盟的组建、运营、机制建设、联盟共性平台构建等方面提供理论与实践指导，对外输出联盟运作模式。

粤内登字 B 第 11288 号
(内部交流，禁止转载)

编辑：深圳市南山科技事务所

地址：深圳市南山区麒麟路 1 号南山知识服务大楼 706—707 室

电话：0755—26581807 0755—26978707

传真：0755—26978062

E—mail：nssti@126.com

网址：www.nssti.cn