



## 青年优先发展三年见效

## 北仑：重塑青年人才生态

中青报 中青网记者 杨宝光

最近，浙江省宁波市北仑区人才中心正忙着策划本区的青年人才引进活动。

这次江西线路的招聘活动计划用4天的时间，举办7场专场招聘会、3场青年人才推介会和4场政企合作洽谈会，对我区的就业创业环境进行全方位的宣传，预计本次活动将直接引进青年大学生400人。出发前，人才中心的相关负责人作动员部署，向22家企业代表就各个环节的注意事项、招聘技巧、人才政策等进行细致的讲解。

据了解，自2019年浙江省宁波市北仑区启动青年北仑建设以来，北仑区第一时间推出十城百校全国引才活动，举办立业之城系列主题活动260余场，持续做大做优青年增量，重塑青年人才生态。

在2020年北京大学社会调查研究中心发起的全国城市最佳雇主评选中，北仑区作为全国唯一的县区荣获2020年度最佳促进就业城市奖。

## 校企促融合，保障供需精准匹配

我们企业本身体量很小，用人需求主要集中在研发型人才，以前出去招聘，不是校门难进就是效果很差，企业原有的

人才储备跟不上企业的发展。宁波创元信息科技有限公司（以下简称“创元科技”）的沃博士介绍说。

遇到与创元科技类似问题的公司在北仑并不少。在北仑区，中小企业众多，规模大小不一，且大部分处于产业链的中上游，没有终端产品，在行业外知名度很有限，很难赢得人才的青睐，甚至很难叩开高校的招聘大门。这一问题长期以来对中小企业的发展造成一定的困扰，甚至出现人才断层现象。

为了解决现实问题，北仑区充分调研企业需求，推出中小企业人才出海行动方案，制订360人才专项攻坚计划。即自2019年起，用3年时间，推动60家行业内龙头、单项冠军、小巨人等特色中小企业，与60所高校进行深度的校企融合，以期达到前期外部输血、后期自我造血的良好引才格局。

此外，北仑区每年邀请40余所高校与北仑本地企业进行深度对接交流，依据企业的用人需求，全面开展定制化的人才培养方案。

据统计，3年来，北仑区成功对接全国13个省份50个城市的150余所高校、35家人力资源机构，为800家企业提供优质高效的人力资源服务，共引进青年人才5万余人，有效优化了当地的人力资源和人才结构。

北仑区还组建人力资源助企服务联盟，遴选出一批诚信规范、实力雄厚的人

力资源服务机构，依托机构自身资源优势，落实包片区域，协同解决企业人才引进难问题，打造集约化、全链条的人力资源供给体系。

受惠于这些政策的帮助，创元科技的人才需求得到了有效缓解。沃博士说：自从2019年和北仑区相关部门对接以来，我们逐步找到了适应我们人才需求的高校了，每年在陕西理工大学招聘30多名毕业生，后期还会与学校探讨更多的人才合作形式。

2021年3月底，受宁波青年与城市发展大数据研究院委托，北京大学北仑专项课题组启动了北仑青年发展指数的编制工作。

当地十分注重青年人才政策与区域产业结构的适配性问题。专项课题组成员、北京大学战略研究所助理研究员刘国彪说，劳动力素质与区域产业结构的有效适配是推动经济社会发展的一个十分重要方面，可以较好地促进人力资源向人力资本的有效转化。北仑区青年发展工作的一个显著特点，就是能够结合区域产业结构与经济社会发展的实际需要，制定和出台相关针对性的青年人才政策。

## 建队伍优政策 打响人才金字招牌

没有梧桐树，怎能引来金凤凰？为了更好地引进青年人才，北仑区专门成立人才先锋青年建设工作党员突击队，

主要任务就是到全国各地宣介青年人才政策，拓展北仑区人才基地，为企业发展寻找青年活水。

据介绍，这支由5名90后党员组成的人才队伍，平均每年出差飞行距离都超过3万公里。

与此同时，北仑区还实施全周期就业创业政策，涵盖实习、落户、就业、安居、创业支持等方面的立体化政策体系，不断丰富政策工具箱，做好政策储备。据了解，如今北仑的品牌形象已在各大高校深入人心，每次对接活动现场都是人满为患，形成了独特的北仑现象。

毕业生们对于北仑早已印象深刻，每次北仑区组织的招聘会我们基本不用发动，学生都会自发参加，求职热情很高。陕西理工大学就业处相关负责人说。在此基础上，北仑区还推出星耀港城品牌活动，选树一批先进个人、典型集体进行表彰奖励，努力在当地营造人人惜才、全民爱才的良好氛围。

2022年，北京大学战略研究所与宁波青年与城市发展大数据研究院联合发布北仑青年发展指数，这也是全国第一个以国家《中长期青年发展规划（2016-2025年）》为主要编制依据的青年发展指数，指数从青年发展政策、青年发展引领、青年发展的结构与质量、青年发展保障、青年的获得感与满意度五个维度对北仑区的青年发展情况进行了综合评价。

其中，涉及人才资源的监测指标如：

目前，已成功构建以西安、哈尔滨、合肥、南昌、长春、兰州为核心的六大人才卫星城片区，初步形成一主多副引才格局，提供了稳定的人才输出。据统计，截至目前，共对接卫星城高校60所，签署合作协议35份，建立战略引才合作基地15个，每年引进青年人才3500余人，成为人才供给的重要来源。

为了满足不同自我提升的发展需求，宁波市北仑区还推出以券促培培训模式。作为浙江省首个县区，当地面向青年企业家、青年专技人才和青年技能人才，发放职业培训券，推出2155人才培养工程，助力产业技能人才全面成长。首期发放价值1000万元培训券，已开展各类技能提升项目91个，惠及174家企业的2000余名职工。

北仑区还依托自主孵化的校园精准数字化就业平台慧就业，为全区企业提供线上直播、校企对接、雇主品牌打造、签约鉴证等全流程人才引进服务，目前已上线240家单位，发布岗位1320个，初步构建起立体化全国引才平台。

宁波臻至机械模具有限公司人力资源经理雷女士表示：通过参加线上直播招聘和大庆等地卫星城市线下对接，我们目前已经入职了15名毕业生，效果非常好，基本满足了我们今年的用人需求。

此外，北仑积极融入长三角发展国家战略，成立长三角区域人力资源服务联络站，为青年人才的引进提供全方位的服务。

北仑区注重青年成长成才环境的打造和营造，为北仑青年的成长成才营造了一个相对友好的、普惠式的外部环境。刘国彪分析说，北仑在青年人才政策的推进节奏上也有一定的特色。随着北仑青年人口的持续增长以及北仑对青年人才吸引力的不断增强，北仑区已开始进一步思考如何更高效地识别青年人才以及如何更有效地发展青年人才的才干等核心议题。

## 搭平台出实招 创新特色引育思路

在人才工作中，拿来主义是行不通的。基于北仑产业结构特色、企业竞争力、区域环境等综合因素，北仑区在开发建设人才基地的过程中，创新引才策略，优化引才线路，实施全方位引才和错位引才方针，聚焦青年高层次人才、青年工程师、青年大学生等人才队伍，加大引才力度，在人才资源密集型的大型中心城市对接基础上，加大周边中小卫星城市人才资源开发力度，充分挖掘人才资源。

## 图片新闻



为应对全国多点散发的疫情，近日，包头客运段全力做好疫情防控，确保铁路运输畅通，严防疫情通过铁路传播扩散。图为呼和浩特东站包头客运段D6753次列车青年突击队安全员张嘉伟对全列车厢进行喷洒消毒。

来敬铮 摄影报道



山东省临沂市刘孩子镇复兴少年宫为吕堂村墨香少年们开设书法爱心课堂，深受孩子们的喜爱。图为刘孩子镇乡村文化振兴青年志愿者沈可耐心地教夏秋然如何执笔。

黄秀秀 摄影报道

调研组成员：

中国地质大学(北京)马克思主义学院 杨峻岭教授 杨东丽、李毅博、刘思源、张昊楠、张诗豪博士等

## 共青论坛 调查报告

## 青春作伴：平朔矿区从荒山废坑向绿水青山的跨越

值得以显现。

## 60后的矿山整形师

矿区的生态修复效果同样离不开几十年专注矿山整形的科研人员们。中国地质大学(北京)土地科学技术学院的白中科教授就是这样一位扎根平朔30多年的“老矿工”。深耕、土地复垦与生态修复理论方法和实践探索的矿区整容师。60后的白中科在潜心教书育人之际，带领自己的科研团队将全部的青春都奉献给了这片土地。

是什么促使白中科教授每年都要从北京来到晋北小城进行野外考察呢？原来，白中科教授从上世纪80年代末在山西农业大学读研期间，便跟随自己的导师来到平朔，与矿区土地复垦结缘。2004年来到中国地质大学(北京)后，白教授开始牵头组建包括农业部规划设计研究院、山西省生物研究所、山西大学、山西农业大学、山西省农科院等在土地复垦研究领域颇有建树的高校与科研机构科研攻关团队，围绕平朔地区土地复垦与生态修复的实际，开展了大量试验、调查和监测，并取得了丰硕的科研成果。30多年来，矿区建设者和广大的科研工作者通过推进以露天挖损区、废弃岩堆置区、开采沉陷区三区治理为重点的大规模复垦工程，有力助推了矿区生态环境建设，矿区土地复垦率达到95%以上，植被覆盖率达到90%以上。仅安家堡煤矿排土场一地的复垦耕地面积就达到534.04公顷，复垦林地面积759.39公顷，土地复垦成绩斐然。

## 70后的矿山管理者

贺振伟主任是中煤平朔集团负责矿区环境污染治理与生态修复工作主要职能部门负责人。70后贺振伟大学一毕业就进入矿区工作，有过基层团干经历的他，已经在这里度过了27载春秋。谈起一开

始从事矿山土地复垦工作的经历，他记忆犹新：平朔矿区地处黄土高原地带，常年干旱少雨多风沙，在正常的黄土上种植植被都很难存活，更何况是遭到严重破坏的土地，难度可想而知。20多年来，他凭借面对困难不服输的那股韧劲儿，带领团队工作在矿区实验室、排土场、办公室，无数个日日夜夜辗转，经过数百次实验，终于摸索出一套多树种搭配、适宜当地生长的种植方案。由他组织制定的《平朔绿化复垦管理办法》《平朔露天矿剥离工程管理办法》等节能环保管理制度，也让企业的节能环保和生态修复事业一步步走上正轨化、科学化。在他的办公室墙上，至今还挂着平朔矿区影像图、生态修复规划图、复垦现状图三幅图，矿区环境污染治理和生态修复工作每推进一步，他都会欣喜地在这些图上勾出一笔。用他的话说来说，这些图既是他青春的缩影，也承载了他对矿区未来发展的希望。

同是70后的中煤平朔集团下属生态产业管理中心主任柴书杰，十几岁便跟随父母从东北来到平朔矿区，是一名典型的矿二代，也是远近闻名的青年岗位能手。在父辈的影响下，他对矿区有着特殊的情怀，立志将青春奉献给矿区这片土地。如何将绿水青山就是金山银山变为现实，是柴书杰的工作目标。在他的带领下，目前，平朔在复垦区已经建成了8万方的手工湖、300多座的光温室、1.6万平方米的智能温室，还有博物馆、养猪、养羊等设施。柴书杰介绍，平朔目前正在规划发展一些经济附加值高的生态农业，如种植优质紫花苜蓿，发展牧草经济，利用温室大棚，发展苗圃、蔬菜种植等产业。一户农户若承包8到10个蔬菜棚，年纯收入能达到将近10万元。正在当地算是很可观的收入了。柴书杰对平朔未来生态农业的发展十分看好。另外，考虑到未来煤炭资源枯竭后的

产业接续问题，他说：企业将利用矿区光照充足的条件，以发展光伏产业作为未来企业转型方案之一，这一设想也正在积极谋划中。

## 青年是矿区未来绿色发展的主力军

让矿山变绿 的梦想凝结了一代代青年的智慧和汗水，这一梦想需要广大青年接力奋斗，为矿区未来的绿色转型发展持续造血。

平朔矿区的运转主要由青年支撑起来。据何振伟主任介绍，目前整个矿区的从业人员有2万多人，其中，40岁以下的青年占到了全部从业人员的70%左右。他们中间有从事专业化要求较高的朔州本地的大学生，也有在生产第一线技术流工人，还有一些不需要专业的知识和过硬的技术背景也能胜任的岗位，如矿上搬煤运煤的司机、爆破工、选煤工、钻工、厨师等。这些青年构成了保证矿区正常、有效运转的中流砥柱。

平朔矿区的绿色发展也主要是由青年谋划。据柴书杰主任介绍，他所在的生态产业科，虽然只有15人，但40岁以下员工占比73.3%。他们大多毕业于国内农林院校。矿区在这批青年的设计规划下，绿色产业已初具规模。考虑到煤炭资源枯竭后矿区还能否发挥价值问题，这批青年也在为矿区的绿色转型发展设计蓝图。利用矿区光照充足的条件发展新能源产业；充分发挥复垦地的生态价值发展生态农业、畜牧业；利用好矿区的悠久的历史 and 优美的自然环境发展生态旅游

平朔矿区绿色转型需要青年人才。正如白中科教授指出：绿水青山不是放在那里就是金山银山，生态修复完成了，绿色发展、生态建设也要有新目标、新要

求，后辈们肩上的担子丝毫不比现在轻，这需要这些青年人才接好接力棒，跑好这场绿色接力赛。

## 现实话题：多措并举为矿区留住人才

平朔矿区绿色转型更需留住人才。然而，平朔地区的青年人才流动情况不容乐观，存在人口流动量大、流出人数增多、净增长率低的情况。据朔州市统计局官网显示，2021年全市常住人口1593444人，与2010年全国人口普查的1714857人相比，10年间减少了121413人，降低7.08%，年平均增长率-0.73%。可以看出，当地人口流出量占比较大。造成这一情况的原因一方面是当地薪资吸引力有限、产业发展格局失衡；另一方面，当地在就业的供给能力上也稍显不足。不少居民曾表示：在矿区工作，收入自然可观，但孩子学习的专业与矿产相差较大，加之当地就业机会、薪资待遇以及劳动强度等原因，孩子还是愿意去外地安家落户。

面对朔州当地人才流动大、引进难、留住不住等问题，需要各方施策、多措并举，以人才返乡助推人才兴乡，以能人带动实现经济跨越式发展。

(一) 优化服务、提升质量，靠情感留人

朔州作为晋西北小城，要重视人才对本市经济、城市建设发展中的重要作用。面对本地人口流出的情况，要以三宽精神提升服务。一是要宽广，广招天下英才而聚之，通过建立并完善人才服务体系，热情周到为到朔人才提供服务，鼓励优秀人才不断在平朔大地上充分发挥自己所能；二是要宽厚，薪资待遇、福利补贴、工作环境要宽厚，让能做事、会做事、做成事的英才专注于自己本

身领域，不断提升城市发展创新力；三是要宽容，留给青年人才试错空间，为青年人才提供试错保障，不断提升城市的温度。

(二) 建章立制、加大投入，用政策留人

小城市想要留住人才，除了以情留人外，还要靠制度政策吸引人。一是要建立健全人才发展投入机制。当地各用人单位要设立专项资金，用于高层次人才引进、培养和奖励；同时，随着城市经济发展的水平不断提升，奖励资金的占比也要逐年增加。另一方面，要建立健全奖励分配机制和人才激励制度。鼓励并推动企事业单位对人才的奖励举措改革，要靠事业留住人才、靠平台吸引人才、靠归属感感动人才、靠归属感留住人才。

(三) 依托产业、聚集力量，营造环境留人

传统煤矿产业发展面临转型升级，新兴绿色产业被赋予新的使命。要依托产业聚集广大青年人才，将高层次人才的成长发展与新兴产业开发相结合，引导各类人才在创新产业升级、做强优势产业、打造新兴绿色产业上下功夫。新兴绿色产业具备的异质性能确保人才的黏着性，通过引进、培育、发展专业人才，打造新兴产业，通过政企合作、技术入股、行业技术开发展等，促进产学研一体化，逐步形成完整产业链带动朔州地区经济发展，使得人才完全融入朔州生活，降低青年人才、当地劳动力人口流失率。

(四) 本土培育、外引输入，双向稳固人

平朔地区的人才发展要坚持两手抓的方式。一是要关注培育平朔本土人才。本土人才的最大特点就是返乡就业相对稳定，特别是对于有乡土情结传统的中国人来讲更是如此。加大对本地的人才培养力度，放宽本地人才回流政策，跟踪定向培养本土青年，将这些人才吸引回来，服务家乡建设。二是要重视对外来人才的引进。要充分满足外来人才的服务需求，给予落户等途径；同时建设好本地城市文化，以文化涵养人才，有选择地将外来人才转化为本土人才，借力外来人才加强对本土人才的培养，不断提高本土人才的数量和质量。