

青岛市“人才住房”存在的问题及对策思考

于鹏飞 张海宝 吴刚

青岛市政务服务和公共资源交易中心

摘要:人才住房政策在青岛市“招才引智”、促进经济发展等方面发挥了重要作用,但仍存在选址、配套公共设施、配套政策等方面一些问题需及时解决。本文提出了选址和产业发展匹配、完善配套公共服务设施和环境建设、优化各类人才激励措施等解决措施。

关键词:人才住房; 配套政策; 公共服务设施

【DOI】 10.12254/j.issn.2096-6539.2020.12.194

当前,中国城市化已突破60%,人才和创新成为城市发展重要的驱动力,人才引进愈发重要。北上广深等城市房价高企,一定程度上降低了人才吸引力,为青岛人才引进带来了契机,而价格优惠的“人才住房”推动了青岛的人才引进与稳定,极大促进了城市创新与发展,进而加快了城市转型,提升了城市发展潜力。

一、青岛市人才住房现状

青岛把改善人才住房作为引进人才、留住人才的重要抓手,2019年开工人才住房项目68个,可提供2万套住房,城阳区“共有产权”人才住房还开创了“贴房揽才”的新模式。2020年10月,青岛市出台了《青岛市人才住房分配条件和评分标准细则(试行)》,统一规范全市人才住房分配和评分排序工作,入住的人才逐年增多,“招才引智”成效凸显,经济红利明显。

二、青岛市人才住房促进经济发展存在的问题

(一)“居住”“就业”空间分离矛盾日益突出

在人才就业需求旺盛的市南、市北等老市区,人才住房相对偏少。而人才房源多的李沧区、城阳区等,人才就业机会不均。人才居住、就业在空间上分离,增加了出行距离与时间成本,难于抽出时间参与社区活动,跟居民接触较少、较难融入社区。

(二)公共服务设施针对性不强

青岛人才住房以住宅配建人才公寓为主,选址分散在各个住宅小区,形不成集聚效应,公共交通密度低、优质公共医疗、公办学校等服务设施配套不足,难以满足高层次人才实际需求,缺乏稳定人才的良好居住环境,导致人才引进了难留住。

(三)激励方式方法效果不佳

对于高层次人才和成功人士,更看重事业上升的空间和产业发展的机遇,更在意适合企业和人才发展的社会环境,要想留住和激励他们,需要脚踏实地创造一个公平、法治的市场环境,明晰经济运行规则,单纯的人才住房激励效果不佳。

(四)后续配套政策不足

城市引进人才作用的发挥有一个“引进—开发—留住—发展”的过程。而青岛主要将“人才住房”优惠购房用于延揽人才,强调人才的获得和开发,进一步的留下、培育发展政策明显不足,容易激励套取政策红利的不正之风。

很多引进的企业界精英、高端人才创办的中小企业享受了青岛人才住房、孵化培育和中小企业扶持政策后,得以良性成长。但到了发展取得一定突破,纳税开始增长阶段,由于青岛市政策延伸性和跟进性不强,面对其他城市的竞争,选择搬离青岛,出现了“自己生的孩子好不容易养大了,却跟了别人”的现象。

(五)引发低收入群体不满

部分低收入群众认为高端人才挤占保障性住房,产生不满,在重金引进人才、分配人才住房等问题上也有抵触情绪。为了短时间激励人才引进,人才住房的福利输送愈发赤裸裸,以有争议的代价提供人才住房,“人才住房”政策执行不规

范,当地政府部门在人才评定和人才住房分配中滋生权力寻租和腐败,更容易引发低收入群体不满。

三、青岛市人才住房促进经济发展的对策

(一)实现人才住房选址和产业发展匹配

改变目前规划体系的人才公寓等配建政策,集中人才公寓指标,采用BOT、PPP等多种模式集中建设人才新城,实现人才聚,人才之间更容易沟通、交流,平均收入较高,消费能力更强,可以有效带动经济发展。

按照区位、行业和就业需求,均衡供给新建人才住房,选址尽量靠近对应的产业园区,临近便利的交通线。选取市南、市北老城区交通便利的合适区域,有效利用利用老旧小区、厂房、旧商业区拆迁改造进行更新,积极盘活闲置土地,振兴老城区。

(二)完善配套公共服务设施和环境建设

采用先进的技术、材料、设备等,主推新型绿色建筑,推动建筑节能和省地,切实保证配套学校、商场、医疗、绿化等服务设施的实用性,一站式解决人才服务保障及子女入学等问题。

对于已建成的人才住房,吸引人才参与进行社区改造,完善公共交通、医疗、教育等实用的配套服务设施,保障人才需求。

(三)优化各类人才激励措施

依据不同人才的特点制定针对性的奖励措施。通过项目扶持、科研成果转化等形式激励高知人群、高端人才专注于科技研发,可结合实际贡献加强人才评优、评先进等精神层面激励,鼓励从市场竞争中获得回报,激励人才从创新和发展中成就自身价值。

(四)完善延伸服务政策

城市的现代化建设,需要引进外来人才和留住本地人才两手抓两手都要硬。

学习国外的人才政策,主要在初创阶段给予企业和人才税负减免、融资等方面支持。合理降低有发展潜力的企业员工申请人才住房条件,让更多初创的、纳税尚少的中小企业能够及时引进所需人才。

完善企业和人才延伸服务政策,动态比对其他城市竞争性人才政策,建立良好的营商环境,健全企业、人才定期沟通机制,及时解决企业、人才反馈的问题,鼓励有实力的企业自建人才住房,确保企业和人才能在青岛安居乐业,实现良性发展。

(五)兼顾公平与激励

人才住房政策上属于“锦上添花”用以激励人才,要与“雪中送炭”的低收入保障性住房分离,不能抢占保障性住房资源。完善公共听证等约束和社会监督机制,确保住房政策正本清源,兼顾公平与激励,防止人才住房陷入福利陷阱。

参考文献

[1]王承慧,章毓婷.大型保障房社区公共设施供给机制优化研究[J].城市规划学刊,2017,(02)96-103

[2]徐菊芬,胡月,朱杰新.就业大学生的住房供需现状及特征研究—基于青岛市的调研[J].现代城市研究,2014(10)95-99.

[3]李智,林炳耀.特殊群体的保障性住房建设规划应对研究—基于青岛市新就业人员居住现状的调查[J].城市规划,2010,34(11)25-30

[4]巫亚桥.北京市青年人才群体住房选择与困境[D].北京外国语大学,2015.

本项目是2020年度青岛市社会科学规划研究项目“GPA视角的青岛先进制造业与现代服务业融合发展研究”(QDSKL2001366)阶段性研究成果。