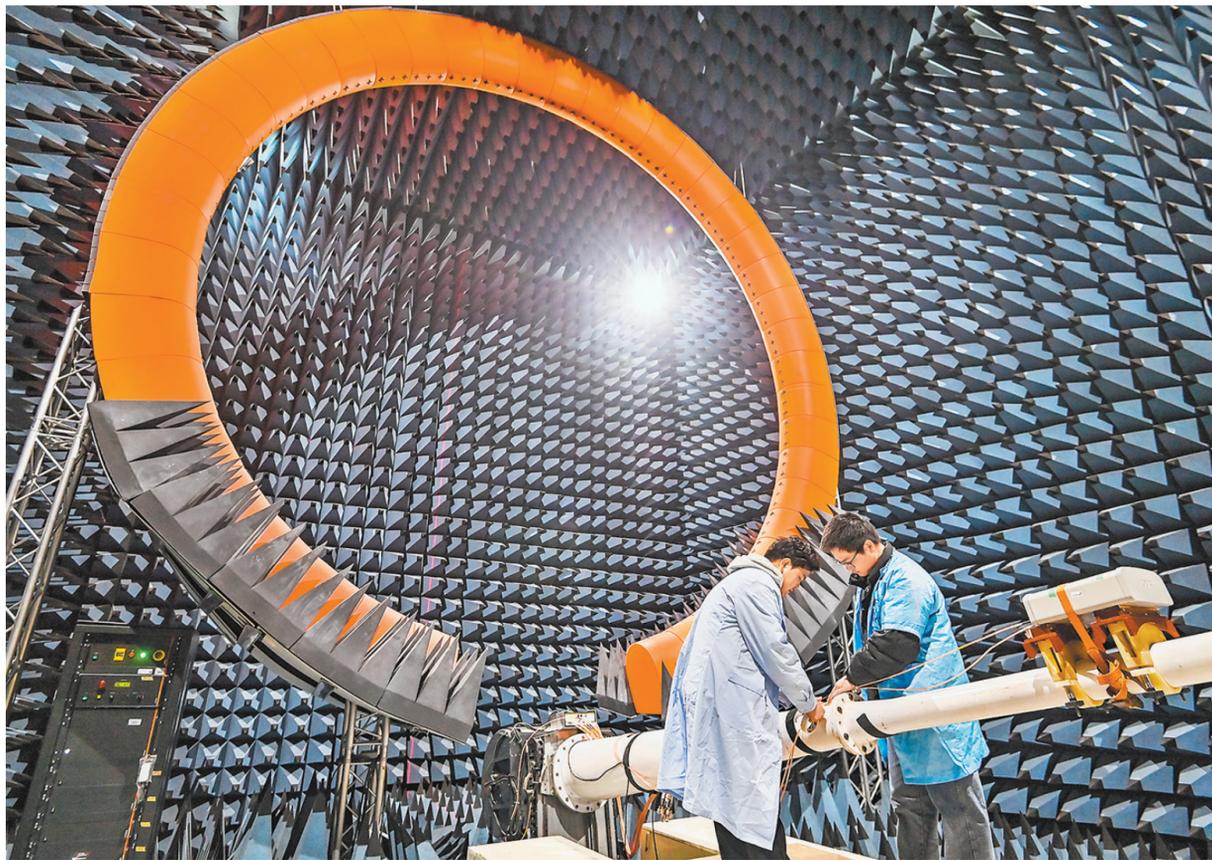




▲助力数字重庆建设，两江新区礼嘉智慧政务中心的工作人员正在处理数据。
重庆日报记者 刘旖旎 摄
▶中国信息通信研究院西部分院，科研人员在SG128天线暗室进行天线测试。
重庆日报记者 齐岚森 摄
◀大足区高校毕业生专场招聘会。
(新渝报资料图)



重庆拿什么留住青年人才

毕业季在即，春季招聘正热，无数青年人才正在择城、择业。日前发布的政府工作报告提出，要加强高校毕业生等重点群体就业促进服务。

重庆市委书记袁家军在主持召开全市高校毕业生工作座谈会时，高度关注重庆高等教育和高校人才工作，提出要在超常规引育人才上下功夫，集聚战略科技人才、打造领军人才、壮大青年人才。

那么，重庆该如何去召唤青年，壮大青年人才队伍？又该采取何种措施吸引青年在重庆落地生根？

重庆的“自来水”，“特种兵式旅游”“CityWalk”“赛博朋克”已成重庆文旅重要标签，这在拉动重庆文旅消费的同时，也让重庆的城市面貌与发展思路越来越年轻。

你看，从民心佳园夜市到武厂文创街区，重庆的新业态、新面貌被青年激活；而合作村青年国际社区、紫薇路集聚着青年创新创业人才，为重庆发展注入了新鲜血液，推动重庆向“青年发展型城市”迈进。

青年人才在重庆“才至如归”。放眼巴渝大地，青年人才机遇无限：制造业作为重庆的“家底”，正在积蓄转型升级的磅礴动能，对青年人才需求旺盛。去年的重庆国际人才交流大会上，重庆就引进了“33618”现代制造业集群体系相关人才1637人，占引才总人数的一半以上。

当下，为了加快培育新质生产力，重庆正发力“数字重庆”建设，打出了“416”科技创新战略布局的科技牌。这类行业面向未来，有较高的专业壁垒，但“Z世代”的青年人才尤其是高校毕业生，往往有较强的竞争优势，能在其中获得更大发展空间。

未来，重庆也将对吸引青年人特别是大学生的数量、结构、定目标、定时限、定举措、定责任，有规划地为青年人才铺路搭桥，让青年在重庆大展拳脚，让重庆对青年才尽其用。

吸引青年人、留住大学生是新时代新征程新重庆建设的大事情。重视青春力量之余，也要

要创新工作机制，应看到，重庆在青年人才工作上还有提升空间。

人才品牌上，声量还可增强。人才品牌，既能打响一地引才的知名度，也能换来人才实实在在的归属感。不管是“来了就是深圳人”，还是“蓉漂之后，再无漂泊”的响亮口号，都让这些地方在招引人才时更加吸睛。

而重庆虽已有一定数量的本地人才集聚，但覆盖行业类型较窄，对更大范围内的青年群体影响不足；此外，在建设“近悦远来”的人才环境上，也还存在“外才”“内才”兼顾程度不足，以致传播范围有限的问题。

也应看到，目前重庆在举办国际人才交流大会，也在打造巴渝工匠计划和重庆鸿雁计划等人才认定品牌，其红利能够帮助重庆打造叫得响、传得广的人才品牌。

引才政策上，要增加清晰度透明度。引才政策关系到人才的获得感，但重庆过往的一些引才政策不够清晰，让人对“前景”与“钱景”的判断不明朗。

重庆区域间区别较大，地方引才政策应差异化制定，但有的地方引才只重市级精神，却没有结合地方实际，难以对接所需人才。此外，地方与地方之间的人才互认渠道不够畅通，有的外来人才面临着“干不了就走”的尴尬局面，缺少留才的弹性空间。同时，联合企业所做的引才还不够广泛，尤其是一些新兴行业，相关政策还需完善，市场在人力资源配置中的作用还有待激活。

多方协同上，关键环节仍有梗阻。促进青年就业创业，就要不断缩小信息差，让企业、政

府、学校和青年想到一起，同向发力。在这方面，重庆仍有提升空间。

比如，产学研融合不紧密，本地虽有许多工科类学校，但制造业中的一些市场主体仍面临低端人才稀缺与高端人才浪费的局面，导致行业招工难、就业难并存；另外，以生产性服务业为代表的新兴行业日益重要，但相关高校跟进的步伐还不够紧密，学生培养与产业需要间存在“时差”。

抛开上述堵点，重庆大学学生发起的一项问卷调查也表明，多数人才认为重庆生活成本较低，生活幸福感高，城市包容、有人情味，但也有部分人才表示难以享受到政策福利，这意味着重庆人才政策的覆盖范围、创新程度还不够。

而今无数青年人才正处于择城、择业的关口，重庆应如何当好“伯乐”，让“千里马”们选择重庆、挥洒青春呢？

精准引才，让青年愿意来。西南大学国家治理学院副教授、硕士生导师张彦认为，“营造城市与青年双向奔赴的良好生态”，关键就在“奔”字。城市向青年喊话之余，还要拿出“只要你是我们所需可期之才，我们就有信心为你营造好的工作和生活环境”的态度，并让这种态度贯彻于施政所向和产业发展。

而在手段上，目前，重庆正在推进“数字人社”建设，通过打造“渝才荟”数字化平台，归集、统计和分析人才结构、数据，了解人才所需所盼，相关成果也要积极反哺重庆接下来的识才

引才工作，让人才精确认识重庆。

创新机制用才，为青年提供发展空间。青年初入社会，潜能尚未激发，往往呈现“相对弱势”。因此，招引青年不能武断采取“拿来主义”，而是要适才而用，创新选拔机制。

今年全国两会上，全国人大代表潘复生院士关于切实破除研究生招生就业过程中“第一学历歧视”的提案就引发网友热议，此类“一刀切”的用力标准恰好是重庆招引青年时应该避免的。

此外，超常规引育人才中的超常规思维也需在青年人才工作中继续深化。例如，就业上，面对紧缺人才，要出针对性的考核举措，有“特岗特岗”的灵活机制，让人才与产业对接更顺畅；在创业上，青年人往往对新兴业态有敏锐的直觉，政策上就应该放宽准入标准，让青年的创意激发行业的活力。

真心实意留才，爱护青年才能吸引青年。引才不是一锤子买卖，不能“买定离手”，而是要营造爱才惜才的社会氛围，让人才愿意待、留得下。如今，重庆在互联网上有着青年们的“眼缘”，而如何将这份“眼缘”化作城市发展、人才集聚的“机缘”则更为关键。

在张彦看来，诚恳回应青年人才的急难愁盼，想其所想、忧其所忧，才是青年人才工程的题中之意。除了引才阶段的落户、补贴要拿得出、看得见，用才育才留才上也要出更多政策实惠，让重庆真正成为青年人才的“吾心安处”。

关注青年就是关注发展，吸引青年就能赢得未来。这一次，重庆的舞台属于广大青年！

据新重庆客户端



化，“35岁+”群体需要在职场发挥更大作用。因此，打破“35岁就业”困局，时不我待，势在必行。

密织法律“防护网”，让不公平就业无机可乘。要督促用人单位严格执行《劳动法》《就业促进法》等法律法规，规范招工用工行为；完善相关法规，对就业歧视作出更加明确的禁止性规定，制定严格的惩罚性条款；加强对劳动力市场的常态化、制度化监管，畅通举报渠道，及时回应诉求。

落实政策“防护堤”，确保求职道路上“一个都不能少”。各地可结合自身实际情况，制定激励措施完善引才、留才与育才相关环节；可通过财政补贴、税收优惠等政策倾斜，引导用人单位打破“年龄歧视”。

有关部门还可以加大对中年求职群体的扶持力度，比如，提供职业技能培训和再就业教育机会；优化招聘机制，完善招聘流程等。

摘掉年龄“有色镜”，对各类人才一视同仁。用人单位当摒弃“以年龄论能力”的偏见，招聘过程中，需注重应聘者的实际能力、专业技能 and 团队协作精神。同时，企业还应为中年员工提供多样化的职业发展路径。

用好舆论“扩音器”，为平等就业宣传造势。要充分利用权威主流媒体，加大宣传力度，营造平等就业、人尽其才的良好氛围。在对中年人才价值的宣传上要多发力，提高社会对他们的认可和尊重。加强对就业歧视的曝光和批评，推动社会各界共同关注并解决有关问题。

每个人都会经历35岁，这是生命中必须面对的一站；每个人都不会只停留在35岁，因为生活正一路向前。无论年龄大小，每个人都应该被平等对待，拥有公平的机会去展示自己的才华和潜力。

“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。”在求职的赛道上，让我们继续秉承“不拘一格降人才”的精神，打破“35岁门槛”，为各类英才提供广阔舞台，让每一个有志之士都能在适合自己的领域发光发热。

那么，“35岁门槛”又该如何打破？今年政府工作报告提出，坚决纠正各类就业歧视，保障农民工工资支付，完善劳动关系协商协调机制，维护劳动者合法权益。

随着人口老龄化的加剧和劳动力市场的变

那么，“35岁门槛”又该如何打破？今年政府工作报告提出，坚决纠正各类就业歧视，保障农民工工资支付，完善劳动关系协商协调机制，维护劳动者合法权益。

随着人口老龄化的加剧和劳动力市场的变

随着人口老龄化的加剧和劳动力市场的变

近年来，“年龄要求：35周岁以下”在职场招聘广告中屡见不鲜，成为不少求职者一道难以逾越的鸿沟。求职难、晋升慢、再就业四处碰壁等更是当下不少“35岁+”人士面临的现状。

在公务员招录中，同样存在“35岁门槛”。据了解，根据2007年制定、2019年修订的《公务员录用规定》，报考公务员的一个条件是“年龄为十八周岁以上，三十五周岁以下”。这也是如今各地考公以35岁划线的原因所在。

今年全国两会期间，“35岁就业门槛”话题再度引发关注。全国政协委员、全国妇联副主席、中央民族大学历史文化学院教授蒙曼就建议取消公务员遴选的35岁门槛。

有人问，职场中为何会设置“35岁门槛”？“35岁门槛”的设置，是一个复杂且多维度

的社会现象。它受经济、社会、文化等多个领域的交织影响，反映出职场对于年龄、能力和经验等因素的多重考量。

供需关系失衡，是劳动力市场不公平现象增多的重要根源。近年来，我国劳动力市场供大于求，不少行业出现“人满为患”的情况，导致就业市场上求职竞争加剧。

随着科技的快速发展和产业结构的调整，许多行业和领域要求员工具备更加灵活的思维和快速学习的能力，年轻人在这些方面往往更具优势。此外，一些传统行业面临转型升级，同样需要注入新鲜血液和创新思维，因此也倾向于招聘年轻员工。

固化观念影响，让“35岁+”群体在职场打拼步履维艰。总的来讲，社会对中年劳动者的期待与认知存在偏差。在不少人的潜意识里，年轻人更加富有创新精神，容易接受新事物，具有更强的可塑性，而“35岁+”群体在思维方式上趋

35岁门槛，“卡”住了什么

◀北碚区人力资源和社会保障局举行的2024年春风行动专场招聘会。
新华社发(秦廷富摄)

向保守，在工作精力、身体素质等方面也不及年轻员工，外加上来自家庭、生活等多方面的压力，对工作的投入度和适应性相对较低。

事实上，“35岁以下”是人力资源，35岁以上是人力成本”的观念，在一些企业和单位十分盛行。即便是在岗状态，“35岁+”员工也时常受排挤、被边缘化，处于“招聘不考虑，提拔靠边站”的尴尬境地。

政策倾斜，一定程度上增加了中年群体就业难度。在个别地区和行业，受政策导向影响和缓解毕业生就业压力的需求，招聘单位往往更倾向于招聘年轻人。这里在一定程度上解决了年轻群体的就业问题，却忽视了中年群体的就业需求和职场优势。

“35岁+”员工往往拥有更高的薪酬期望和岗位要求，出于利益考量，也使得一些用人单位在招聘时更愿意收割“青春红利”，选择年轻员工以降低人力成本。