

卷首语

“区域一体化”是打破行政界限、促进要素流动、地区分工协作实现合力的过程，而“人才一体化”则是实现“区域一体化”、提升区域整体竞争力的关键。作为我国最重要的经济中心，京津冀、粤港澳大湾区、长三角三大城市群陆续启动了人才一体化进程，在区域内人才资源互补、政策协调、制度衔接和服务贯通等方面展开多种探索，过程中也遇到了诸多挑战。本期《人才政策研究动态》将通过三篇文章，聚焦京津冀、粤港澳大湾区、长三角三大城市群的人才一体化实践，为下一步国内其他城市群的人才一体化建设提供经验与教训。

第一篇对粤港澳大湾区人才协同发展形势、面临挑战与问题、粤港澳人才合作示范区的先行经验展开系统剖析与总结。当前，人才规模优势明显但地区分布差异较大、人才投入总量提升而结构有待优化、协调创新生态初步建立是粤港澳大湾区人才协同发展面临的总体形势。在面临国际人才结构待优化、引育人才的平台载体待完善、市场化和柔性引才机制待创新、国际人才流动和合作机制待疏通、人才发展环境和服务保障待补充等难题的同时，粤港澳人才合作示范区则通过制度设计、载体建设、人才流动、政策落地、人才保障等方面的先行经验为推进粤港澳人才协同发展提供可借鉴经验。文章作者基于协同理论，结合粤港澳大湾区发展实际，构建了基于人才引进协同、人才交流合作、国际猎头培育、平台载体建设、人才流动畅通、人才环境优化六个维度的协同机制，助力于打造人才流、物资流和信息流

畅通的粤港澳大湾区。

第二篇立足京津冀一体化发展战略背景，系统梳理了京津冀人才合作的基础条件，即三地“消费主导”和“投资主导”的互补态势，北京教育资源、高层次人才资源和科研技术的向外辐射动能、三地各具特色和重点的人才发展环境与政策。于此同时，三地极不均衡的经济发展水平、良性人才合作机制的欠缺、部门统一协调机制的缺位、人才合作领域的局限、政策的脱节和市场的分割都极大地制约了京津冀人才一体化程度。为此，文章作者指出突出政府在人才一体化进程中的主导地位、强化项目合作和平台共享在人才交流与师资互动的支撑作用、加深金融机构和风险投资行业在人才一体化过程中的参与程度、基于“北京研发-天津先进制造-河北传统优势产业”中轴线分类分层引进人才等深化京津冀人才一体化的对策建议。

第三篇文章根据 2018 年清华大学经济管理学院互联网发展与治理研究中心、上海科学技术政策研究所、全球领先的职场社交平台 LinkedIn（领英）联合发布的《长三角地区数字经济与人才发展研究报告》提供的相关数据，对长三角地区高水平人才和数字人才的就业现状、行业分布、人才特征和流动特点进行系统分析，据此为数字经济转型下的区域人才一体化提供依据和思路。

粤港澳大湾区人才协同发展机制研究¹

——基于粤港澳人才合作示范区的经验推广

陈杰，刘佐菁，苏榕

(广东省科技创新监测研究中心，广东广州 510033)

目前，湾区已成为全球经济发展重要的增长极和引领技术变革的领头羊，全球 60% 经济总量集中在入海口区域。粤港澳大湾区是由广州、深圳、东莞、佛山、珠海、中山、肇庆、惠州、江门 9 市和香港、澳门两个特别行政区组成的城市群，是中国建设世界级湾区和参与全球竞争的重要战略布局。自 2008 年提出粤港澳大湾区的概念以来，粤港澳大湾区的发展持续受到中央和地方的推动。从最初的探索珠三角区域合作新模式，到提出大珠三角和泛珠三角战略、珠江—西江经济带等发展战略，到当前着眼于深化对外开放提出共建粤港澳大湾区，粤港澳大湾区发展战略正不断深入²。2017 年 10 月，习近平总书记在党的十九大报告中明确指出：“以粤港澳大湾区建设、粤港澳合作、泛珠三角区域合作等为重点，全面推进内地同香港、澳门互利合作”，这标志着粤港澳从区域经济合作，上升到全方位对外开放的国家战略。然而，如何全面加速粤港澳一体化融合发展进程，建成对标国际一流湾区的世界级城市群，是当前粤港澳大湾区建设面临的首要问题。

1、研究框架

国内外学者围绕支持区域人才协同发展的政策机制进行了深入研究³，其中最具有代表性的当数引入协同理论的相关研究。协同理论是一门复杂的、跨学科的新兴理论，属于系统理论的重要分支，由德国物理学家赫尔曼·哈肯(Hermann Haken)于 1970 年提出。协同理论虽然是自然科学的理论，但是已经被有关学者转化借用，并且引入教育界，催生众多研究成果。许应楠等⁴运用同

¹ 转引自《科技管理研究》2019 年第 4 期

² 张日新，谷卓桐. 粤港澳大湾区的来龙去脉与下一步[J]. 改革, 2017(5): 64 - 73

³ 袁永，李妃养，张宏丽. 基于创新过程的科技创新政策体系研究[J]. 科技进步与对策, 2017, 34(12): 92 - 98.

⁴ 许应楠，陈福明. 基于协同理论的职业院校产学研用校企协同人才培养机制及实践研究[J]. 中国职业技术教育, 2017(4): 43 - 48.

理论分析职业院校产学研用校企协同人才培养机制及实践研究，朱飞¹运用协同理论分析高校多元协同创业教育，王岩等²运用协同理论分析教育治理体系现代化，刘大伟运用协同理论分析德育网络构建等。上述研究为本文研究将协同理论运用由人才培养领域迁移到跨区域人才协同发展领域提供一定的理论基础。协同理论要求其研究对象具有复杂、开放、自组织、协同效应的特点，其子系统内部相互作用、彼此耦合，产生协同效应，粤港澳大湾区人才协同发展系统同样具备这些因素。本研究在借鉴国内外学者关于人才协同发展的研究基础上，结合人才成长和发展的内在规律，展开对促进人才发展的政策文本所表述的各类协同创新措施和行动方案的分析，最终将区域人才协同发展的要素划分为人才引进协同、人才培育协同、人才流动协同、人才评价协同、人才激励协同、人才服务保障协同六个方面，各政策维度内涵见表 1。

表 1 区域人才协同发展的内涵解析

协同维度	内涵
人才引进协同	对接区域产业发展需求，统筹协调人才跨国界、跨地区引进
人才培育协同	发挥区域教育资源优势互补作用，对区域人才创新意识、能力、素质等的培养
人才流动协同	促进人才跨地区、跨行业、跨岗位等方面的流动
人才评价协同	跨区域人才执业资格互认、成果互认，对人才的能力素质、业绩贡献进行统一、客观的价值评判
人才激励协同	通过物质和精神奖励等多元化方式和手段奖励人才的成果，促进成果转化
人才服务保障协同	为人才提供统一的财税、金融、平台等必要的公共服务和创新创业扶持措施；并对人才的医疗、就业、子女教育、社保等保障问题做出跨区域制度衔接

2、粤港澳大湾区人才协同发展形势分析

¹ 朱飞. 协同学视阈下的高校多元协同创业教育研究 [J]. 高等工程教育研究, 2016(5): 39 - 43.

² 王岩, 刘志华. 协同学视阈下的教育治理体系现代化 [J]. 教育评论, 2016(1): 3 - 5.

2.1 人才规模优势明显，地区分布差异较大

目前，粤港澳大湾区已拥有一支庞大的研究与开发(R&D)活动人员队伍。近年来，企业已成为人才创新创业的主要载体，工业企业 R&D 活动人员数反映了地区的创新人才规模。2016 年粤港澳地区工业企业 R&D 人员为 55.5 万人，占全省工业企业 R&D 人员的 95%，占全国的 20%，是广东省乃至全国科技研发的中坚力量。2011—2014 年粤港澳大湾区规模以上工业企业 R&D 活动人员总量稳步增长，2012 年年增长率高达 24%，2013、2014 年增速有所减缓，回落至 2%，2015 年首次出现负增长，随后在 2016 年增长幅度再次回升。

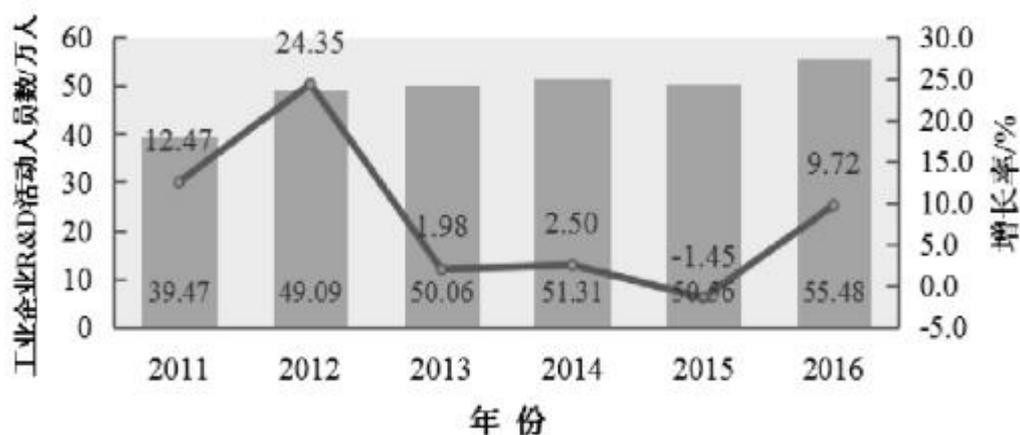


图1 2011—2016 年粤港澳大湾区工业企业 R&D 人员及增长率

从 R&D 人员的地区分布来看，粤港澳大湾区的企业研发人才集中分布在广州、深圳、佛山和东莞 4 市，占据总量的 76%。其中，深圳的企业人才队伍最庞大；惠州的企业研发人员 2016 年增速高达 43%，体量已位居全省第六，直逼中山市。

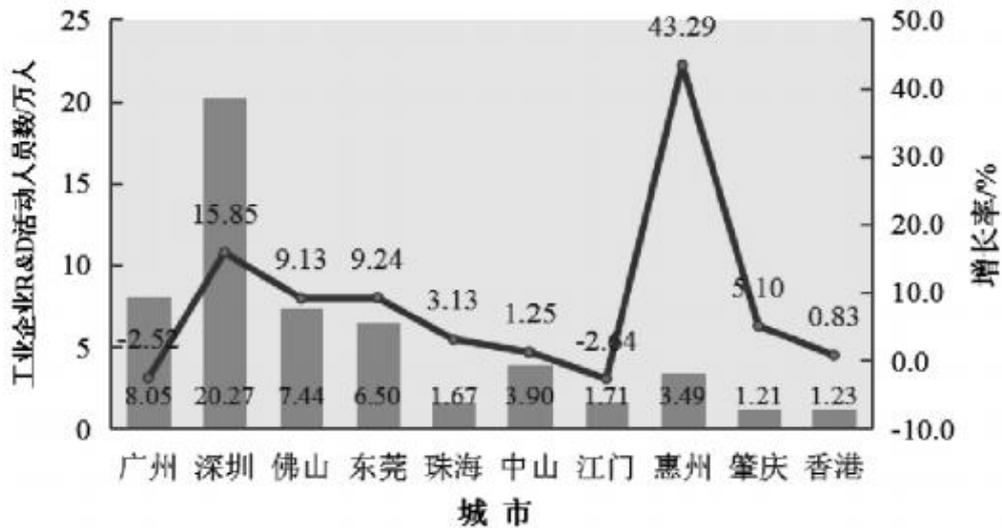


图2 粤港澳大湾区分地区 R&D 人员及增长率（2016 年）

2.2 人才投入大幅增长，投入结构有待优化

R&D 经费是科技进步的物质基础，是直接推动科技进步的主要动力。2011—2016 年粤港澳大湾区 R&D 经费支出年均增长率为 13.6%，2016 年 R&D 经费支出为 2098 亿元，同比增长 12.7%，占全国 R&D 经费总支出的 13.4%，足见大湾区内政府和企业对科技创新的重视。



图3 粤港澳大湾区历年 R&D 经费支出及增长率

从大湾区内各市 R&D 经费支出情况来看, 2015—2016 两年间各市 R&D 经费支出均大幅增长。2016 年深圳 R&D 经费支出总量稳居大湾区第一, 占大湾区总支出的 40%, 同比增速 15.1%。其次, 湾区内 R&D 支出第二的城市为广州, 2016 年经费支出 458 亿元。从 R&D 经费投入强度 (R&D/GDP) 来看, 以 R&D 投入强度达到 2.5% 作为创新能力基本达到或接近发达国家水平的标志, 仅深圳、珠海的经费投入强度已达到发达国家水平。其中深圳的 R&D 经费投入强度高达 4.3%, 仅次于北京 (6.01%) 排名全国第二, 且高于瑞典 (3.4%)、日本 (3.3%)、美国 (2.8%) 等经济体。而作为省会城市的广州, 研发投入强度仅为 2.3%, 低于广东省平均水准 (2.6%)。

表 2 粤港澳大湾区各地区 R&D 经费支出及投入强度

地区	2016 年		2015 年		经费支出 增速/%
	R&D 经费 支出/亿元	R&D 经费投入 强度/亿元	R&D 经费 支出/亿元	R&D 经费投入 强度/亿元	
广州	457.5	2.3	380.1	2.1	20.3
深圳	843.0	4.3	732.4	4.2	15.1
佛山	200.4	2.3	195.7	2.5	2.4
东莞	164.8	2.4	147.9	2.4	11.5
珠海	55.2	2.5	53.4	2.6	3.4
中山	76.0	2.4	71.0	2.4	7.0
江门	43.0	1.8	40.4	1.8	6.6
惠州	69.9	2.1	63.8	2.0	9.5
肇庆	22.0	1.1	19.7	1.0	11.9
香港	166.2	0.8	157.6	0.8	5.5

注: 由于统计口径不一致, 本表缺失澳门地区数据

2.3 协同创新生态初步建立

人才发展制度建设方面, 以 2008 年广东省委省政府《关于加快吸引培养高层次人才的意见》为开端, 南粤大地掀起了新一轮吸引培养高层次人才的高潮,

提出多项人才发展新举措，带动全省形成了一股浓厚的重才、识才、揽才、用才氛围。2017 年再次出台了《关于广东省深化人才发展体制机制改革的实施意见》，从改进人才培养支持机制、健全引才用才机制、强化人才评价激励保障机制、完善人才流动机制等五大方面，深化广东省人才发展体制机制改革。此外，从 2009 年开始，广东省先后启动实施“珠江人才计划”“扬帆计划”“广东特支计划”等特色人才工程，在吸引培养高端人才、促进粤港澳人才交流合作、实施创新驱动发展等方面取得了重大突破，为打造粤港澳大湾区协同发展提供了优质的制度生态。

粤港澳人才协同政策方面，广东省在促进粤港澳人才交流合作方面进行了有益的探索。2012 年 12 月，中央人才工作协调小组批复同意将广州南沙、深圳前海、珠海横琴“粤港澳人才合作示范区”列为全国人才管理改革试验区，在“一国两制”框架下，指导制定支持粤港澳人才合作示范区的特殊政策和灵活措施。2016 年 5 月，《关于促进中国(广东)自由贸易试验区人才发展的意见》从体制机制创新、发展创业支持、综合服务三方面提出了 20 条促进自贸区人才发展的政策措施。其中，出入境的签证与居留、创新创业激励政策、知识产权保护、住房保障、子女就学、交通出行便利等内容都是广东自贸区为促进高层次人才和企业创新创业而推出系列亮点政策和举措。

3、粤港澳大湾区人才协同发展面临的挑战与问题

与国际一流湾区相比，粤港澳大湾区特有的“9+2”的城市构成，分属不同关税区，拥有不同法律制度和行政体系，是导致人才发展不协同的重要原因，主要体现为人才结构、平台载体、引才机制、人才流动、发展环境等方面的不协同问题。

3.1 国际人才结构有待优化

一是人才国际化程度偏低。硅谷等世界知名人才集聚区的国际人才比例都超过了 50%，多元文化的国际化人才，造就了硅谷不可复制的人才优势，也是硅谷成功的重要因素。目前，广东省集聚世界优秀人才的力度还不够，距离建设“与国际人才接轨”的制度目标还有很大差距。以深圳为例，据第六次全国人口普查统计，深圳常住外籍专家(含港澳台专家)为 2 万多人，仅占常住人口的 1%，而上海常住外籍人口近 21 万人(占 1%)，香港常住外籍人口为 70 万人(占 10%)。

二是海外高层次人才相对缺乏。粤港澳拥有和掌握关键核心技术的科技领军人才和创新团队较少，特别是在全国教育、科技、产业领域有话语权和影响力的大师级人才尤为紧缺。

3.2 引育人才的平台载体不完善

一是一流的教育资源匮乏。世界一流的湾区无不聚集着世界一流的教育资源，纽约湾区、东京湾区和旧金山湾区世界百强大学数分别为 2、2、3，作为世界湾区之首的纽约湾区拥有哈佛大学、麻省理工学院等世界一流大学，而作为粤港澳大湾区重要主体的珠三角地区，尚无一所世界百强大学。广东省的国内高水平大学不足 5 所，与北京、上海、江苏差距较大。惠州、中山、江门、肇庆等地市一级普遍缺乏高水平理工科大学，是创新驱动缺乏持久有效智力支撑的“痛点”。二是创业载体支撑不足。广东省科技型企业孵化器建设起步晚、数量少，集中在珠三角，且数量与京沪苏浙等发达省市比仍然偏少，孵化器场地面积仅为江苏的 1/3，累计毕业企业数也只有江苏的 2/3。

3.3 引才机制亟需创新

一是国际化人才引育的市场机制不健全。数据显示，全球 70% 的高端人才流动是由猎头公司协助完成的，90% 以上的跨国公司均使用猎头招聘高级人才，猎头公司凭借成熟的人才渠道、专业化的手段，已成为发达国家不可或缺的人才服务机构。而目前广东省国际化人才很少通过中介市场引进，主要依靠政府部门和有关熟人介绍，广东省现在的人才市场大都是中低端市场，在引进高端国际化人才方面作用甚微。二是柔性引才支持力度不足。在引进海外人才方面，广东省更加侧重于引进全职和中长期在粤工作的人才，规定来粤工作时间一般较长，但对于珠三角地区二三线城市和大量的制造型企业，受区位条件等方面的制约，刚性引进高层次人才确实比较困难，采用兼职、短期服务、承担项目、技术入股等“不求所有、但求所用”的柔性引才方式会更“接地气”。

3.4 国际人才流动与合作机制不畅

一是粤港澳人才流动机制不畅。目前，港澳与广东之间的人才流动渠道尚未完全畅通，制约吸引和聚集外籍人才的政策瓶颈尚未得到彻底解决。2015 年，港澳来粤专家为 1.13 万人次，仅占当年全部来粤专家的 8.7%，广东毗邻港澳的优势未得到充分展现。2016 年公安部批复广东创新驱动发展和自贸区建设的 16

条出入境政策中,6 条只适用于自贸区,覆盖面窄,且不少出入境政策标准过高,政策适用性不强。二是执业资格认定有待完善。目前,因人才评价标准、执行资格、人才资质以及人才制度的差异,粤港澳三地人才执业与合作存在障碍。例如,在建筑师资格上,香港的个体建筑师不能在大陆执业,因按大陆规定,建筑师须经相关建筑院注册后,并以单位的名义才能执业。在律师执业上,因香港与大陆的法系不同,香港律师在大陆执业还需要经过国内的律考等。

3.5 人才发展环境与服务保障欠缺

一是激励人才的制度环境有待优化。对人才创新创业过程中迫切需求的科技研发、知识产权、科技成果转化、创业培训、融资、法律等方面的服务尚未建立完善的供给机制,其中,广东省科技创新激励政策更多是对企业所得税进行减免,未给予境外人才普惠性个税减免,相对于香港 15% 的个人所得税,内地个人所得税采取累进税率,税负高于香港。二是人才服务保障不到位。广东省针对境外人才的落户居留、子女入学、医疗保障等特定生活保障不足。目前,针对境外高层次人才“人才优粤卡”服务因政策门槛过高,大部分境外人才无法享受。同时,一些外籍人才反映,签证手续还比较繁琐,办理短期来粤工作签证很不方便,目前持有中国永久居留证仅能解决出入境问题,还是无法办理社保、住房公积金、购车、购房等,投资股票无法开设账号,注册公司属外资,仍有诸多不便。

4、粤港澳人才合作示范区的先行经验

2012 年 12 月,中央人才工作协调小组批复同意将广州南沙、深圳前海、珠海横琴规划为“粤港澳人才合作示范区”,并列为全国人才管理改革试验区,在“一国两制”框架下,指导制定支持粤港澳人才合作示范区的特殊政策和灵活措施,粤港澳人才合作示范区突出“粤港澳人才合作”特色,立足先行先试,着力在制度设计、载体建设、人才流动、政策落地、人才保障等方面取得突破。6 年来,粤港澳人才合作示范区已初步打造出开放程度高、聚集能力强、体制机制活的人才试验区,目前,区内国际化人才协同发展的局面初现,这为推进粤港澳人才协同发展提供了可供借鉴的思路¹。

4.1 以重点产业发展集聚人才

¹ 陈杰,刘佐菁,陈敏,等.广东省科技人才发展战略优化研究:基于中关村人才特区建设的经验[J].生产力研究,2017(9):65-69,92.

横琴依托高端龙头项目聚集产业人才。围绕横琴重点发展的“休闲旅游、商务服务、金融服务、文化创意、科教研发、中医保健、高新技术”七大产业，通过引进长隆、丽新星艺文创天地、星光中国芯物联网工程等产业龙头项目，为人才创造广阔的事业发展平台，引进各类特殊人才 5200 余人。南沙则制定“1+1+10”产业政策体系，促进重点产业企业载体进驻。2016 年全区新设立高端制造、金融、航运、贸易等产业企业 1.42 万家，同比增长 87%。印发实施《南沙区总部经济发展的指导意见》，大力引进世界 500 强、央企总部企业，已落户 70 个世界 500 强企业投资项目和 98 家总部型企业，中铁建、中交集团、中远海运等一批总部型企业集聚南沙。

4.2 打造人才工作平台载体

一是推进科技创业平台和重点产学研基地建设。南沙先后建成广州中国科学院工业技术研究院、广州市香港科大霍英东研究院等 8 家省级新型研发机构，占广州全市省级新型研发机构总量的 18%。二是建设离岸创新创业基地和院士博士后驿站。前海与深圳市科协联手建立“海外现代服务业人才离岸创新创业基地”，2016 年 12 月，在香港挂牌设立了“前海离岸创新创业人才(香港)联络站”，充分利用国家科协“海智计划”等资源，将创新创业服务延伸至境外。分别与京港学术交流中心、全国博士后管委会、广东院士联谊会等机构合作，建设“深港博士后交流驿站”“广东院士团队创新创业前海驿站”，支持科技成果在前海转化。三是创新推进科技成果转化平台建设。前海打造一批深港合作的特色平台，建设了“前海深港青年梦工场”“前海深港创新中心”“前海深港基金小镇”和“前海深港文创小镇”等平台载体。其中深港青年梦工场引进了 IDG、硅谷国际、厚德创投等 12 个孵化平台，累计孵化创业团队 187 家，其中港澳团队 86 家，融资千万以上的有 6 家。南沙推进国际科技创新中心建设，依托香港高校联盟，实现香港科技、人才优势与内地资源、土地优势深度对接，促进港澳优秀科技成果转化为服务内地的实际生产力。

4.3 创新人才执业和流动机制

一是放宽港澳专业人士执业门槛。前海先后制定香港会计师、注册税务师、社工、房屋经理(物业管理师)、调解员、仲裁员等在前海执业的办法措施，通过资格认可、考试互免、合伙联营、港资工程项目试点等特殊机制安排，引进香港

各类专业人士。南沙则放开港澳地区的法律、医疗等服务机构和执业人员在南沙开展业务限制，并积极推进技能人才跨境深度交流合作，职业技能“一试三证”人才培养评价工作已完成引进国际和港澳的三个职业资格培养评价体系，可开展 28 个工种的培训考核。二是提供人才出入境和居留便利。南沙、前海、横琴积极落实公安部支持广东和自贸区建设 16 条出入境政策，在申请“中国绿卡”、延长居留期限、办理人才签证、聘雇外籍家政服务人员等方面为人才提供便利。此外，前海对企业和人才赴港商务签注实行按需申请签批，放宽了纳税和创汇条件限制，并协调外事部门，积极为前海企业的中国公民高管办理 APEC 商务旅行卡，可获得 18 个国家地区的免签证服务。横琴则打造便捷的人才通关环境，横琴口岸 24 小时通关，澳门单牌车进出横琴政策已实施。设立出入境横琴派出所受理点，新建自助通道，扩大自助通关人员范围，全面提升出入境便利水平。

4.4 以政策激励人才活力

一是税收优惠政策。前海实施“双 15%”的税收优惠政策，2013 年出台了前海境外高端人才和紧缺人才认定办法、个人所得税补贴办法，通过薪酬、职务等市场化方式认定人才，对其缴纳个税超过 15% 的部分由市财政给予补贴。横琴则实行“港人港税、澳人澳税”政策，在横琴工作的港澳居民可以享受与港澳趋同的个人所得税负，对港澳居民个税内地与港澳的差额给予全额财政补贴。

二是奖励扶持政策。横琴出台“特殊人才奖励”办法，对符合横琴人才开发目录的人才，以用人主体市场化薪酬为核心评价标准，给予个人所得最高 40% 奖励，实施 2 年累计奖励 8066 人次，发放奖金超过 6.3 亿元。前海实施“双聚工程”产业人才扶持政策，推进现代服务业产业集聚和国际高端人才载体集聚，由中央财政和地方配套资金共同出资，设立现代服务业综合试点扶持资金，采取股权投资、贷款贴息等方式，对每个项目给予最高 5000 万元的资助。并发布前海总部企业扶持政策，对总部企业落户、人才引进、办公场地、住房补贴等给予资助。

三是营造法治环境。前海作为国家批复的唯一一个中国特色社会主义法治示范区，积极营造廉洁从政、公正司法、严格执法的良好法治环境。先后成立了前海合作区法院、深圳国际仲裁院、前海廉政监督局、前海蛇口自贸区检察院、前海蛇口自贸区综合行政执法局等机构；由最高人民法院授牌成立的中国港澳台

和外国法律查明研究中心、港澳台和外国法律查明研究基地等也相继落户前海；以深圳国际仲裁院调解中心为平台，成立粤港澳商事调解联盟，联合粤港澳地区 13 家主要商事调解机构，有力推动商事争议解决服务的多元化和国际化。

4.5 注重人才服务与保障

一是实施人才安居工程。前海通过配建、采购等方式多渠道筹集人才住房，目前已推出 4717 套前海人才公寓，购置 770 套商品房作为储备性人才公寓，优先面向境外高端人才配租，并引进香港物业管理模式和服务，为人才提供安居保障。建设了前海 YOU + 青年创业社区，集工作、居住、交流、展示、培训、融资、服务、休闲八大功能为一体，解决“跨境创业者”的居住难题。南沙采取“竞配建”等多种模式筹建人才公寓 3000 多套，并着力打造特色人才社区，规划建设国际人才社区、青年人才社区，满足各类人才的个性化居住需求。

二是完善通信教育医疗等公共服务。前海积极推进国际通信专用通道建设，推动深港两地通讯运营商合作发行“前海卡”，实现前海与香港通讯资费同城化，大大降低人才跨境通讯成本。前海还积极引进礼德国际学院、规划建设国际医院，为人才提供优质的教育和医疗服务。横琴与华发教育合作，创新“公办民营”办学模式，高标准建设横琴小学、幼儿园，让横琴人才子女接受一流的教育。南沙实施高端人才卡服务制度，持卡人员可享受包括政务办理、健康医疗、子女教育、住房保障等 12 项便捷优质服务，符合条件的高端人才子女可以在区内选择 1 所公办学校入读。

三是完善人才市场化服务体系。前海创新法定机构人才管理体制，前海管理局作为全国首家区域治理型法定机构，借鉴香港、新加坡经验，立法出台了前海合作区条例、前海管理局暂行办法，实行市场化运作、企业化管理，成立“前海人才服务中心”，设立人才服务窗口，为企业和人才提供“一站式”服务。南沙成立科技创新中心、南沙生产力促进中心、南沙资讯科技园管理服务中心，开展高层次人才培养、企业成果交流转化和项目合作，为港澳及海内外人才前来发展提供政策、科技、人才等方面综合性服务。

5、深化粤港澳大湾区人才协同发展的政策机制

粤港澳大湾区人才协同发展的核心是跨区域协同机制的构建¹。针对粤港澳大湾区人才协同发展面临的现实困境,充分借鉴粤港澳人才合作示范区的先行先试经验,构建了基于人才引进协同、人才交流合作、国际猎头培育、平台载体建设、人才流动畅通、人才环境优化六个维度的协同机制。树立人才战略观,充分消除影响要素便利流动的制度性障碍,打破行政地域壁垒,畅通三地人流、物流、资金流和信息流,并进一步推动实现与国际接轨的深度开放,更好地培养、吸引和使用港澳国际化人才,逐步扩大“人才特区”试点范围,健全与国际接轨的人才引育、流动、配置、使用、评价和激励保障机制,形成具有国际竞争力的湾区人才制度优势。



5.1 深度实施精准引才与柔性引才

一是对接产业需求实施精准引才。在深入了解广东省各地区产业发展基础及重点产业布局的基础上,围绕产业链需求配置创新链、资金链,集聚人才、大学、

¹ 钟韵,胡晓华. 粤港澳大湾区的构建与制度创新:理论基础与实施机制[J]. 经济学家,2017(12):50-57.

创新平台、孵化器等创新创业资源，制定区域人才需求目录，实现引才引智与产业需求、创新驱动发展有机结合。在此基础上以更大力度推进“珠江人才计划”，引进在战略性新兴产业领域具有较强自主创新能力的学科带头人、科技领军人才和战略科学家。二是对接人才需求健全柔性引才。逐步按国际惯例，建立柔性引进国际化人才的机制，“不求所有，但求所用”。借鉴上海市“候鸟型”引才机制的做法，进一步优化海外专家来粤短期工作资助计划，每年柔性引进一批与广东省产业发展匹配的海外专家短期来粤开展项目合作、科技攻关、交流等活动，加大对海外人才的开发力度。

5.2 深化人才交流合作

一是落实广深科技创新走廊规划。借鉴美国“128 公路”创新通道模式，将打造广深科技创新走廊作为推动大湾区建设的重要抓手和引擎。发挥好广州和深圳作为中心城市的创新资源作用，不断优化创新走廊周边创新资源布局，进一步集聚国际人才、高校、创新平台等创新资源，促进人才、技术、资金、信息等创新要素自由流动、深度融合，使创新走廊成为珠三角乃至粤港澳大湾区的“创新辐射源”。二是深入推进粤港创新合作。继续推进粤港澳人才合作示范区建设，支持港澳高校、科研院所等机构与广东省企事业单位开展全方位合作，利用香港在高科技设备进口、科技人才及资金流通等方面优势，促进两地产业及科技创新方面的合作；深入推进粤港科技创新合作计划，在科研人才与项目引入、研发资金筹集、成果转化与商业推广等方面，加强区域产业和市场优势紧密结合，促进粤港学者合作交流，建设自主创新品牌。

5.3 培育国际化“猎头”市场

注重发展各类国际化人才服务中介机构，着力培育国际化、市场化、专业化“猎头”机构，建立链接全球的引才网络。一是探索扶持“政府猎头”。选择广州、深圳等人才集聚度高的城市，探索由政府牵头建立国际猎头机构，并依托广东省驻海外机构和海外社团在全球人才聚集的城市逐步设立办事处或联络站，在全球搜索、关注、接触、挖取高层次人才，并充分发挥政府组织优势，对接市场服务。二是大力培育市场化猎头机构。通过财政支持、购买服务等各种手段，扶持建立国际化、市场化、专业化的本土猎头机构，尤其要大力扶持广东省重点发展领域以及紧缺领域的专业型猎头机构。例如，对通过猎头机构从海外引进高

端人才的用人单位给予“猎头补贴”，引导用人单位和猎头企业积极开展合作。

5.4 打造引才育才的平台载体

一是强化教育资源合作共享。构建三地教育信息交流与合作平台，充分利用香港的教育资源培养优秀人才。首先，必须充分发挥高水平大学合力，三地高水平大学科技合作迫切需要建立高等教育联盟，通过建立协调联络机构，实现资源分享与共建，并共同建设一流大学和一流学科，培育高水平科研机构 and 新型智库。其次，大力支持中外名校在粤合办国际学校，率先在全国建立“教育特区”，实行特殊的开放政策和优惠政策，建立若干个国际学校及人才培养基地¹。二是强化创新资源合作共享。与港澳各类科技园区和孵化器开展全方位合作，共享公共平台、实验室等研发资源，搭建集孵化器全链条、“双创”平台、PE/VC 于一体的创新多元服务平台，探索粤港或粤澳政府间联合资助研发项目资金、仪器设备跨境使用方式，联合承接国际高新技术企业研发转移，积极承接和孵化港澳科技项目。

5.5 畅通人才流动与合作机制

加快探索推进粤港澳及国际职业资格互认。引进国际通用职业资格认证制度，积极探索粤港澳从业人员的资格互认，推进粤港澳人才自由流动。建议争取国家支持，对人才职业资格互认工作进行自上而下的系统设计，研究制定粤港澳人才合作示范区对港澳专业人士资格认可清单，以及支持港澳专业人才便利执业的专项措施。支持广东自贸区充分发挥优势，探索开展“一试多证”人才培养评价模式试点，加快推进粤港澳职业资格互认，大力培养评价国际通用的高端技能人才。建立境外专业人才职业资格准入负面清单，对清单外的职业资格，取消执业从业门槛，对清单内的职业资格，通过单方认可、资格互认、考试互免协议、合伙联营、备案等特殊机制安排，逐步降低职业资格准入门槛，吸引境外专业人士前来执业从业。

5.6 优化国际化人才发展环境

一是打造激发国际化人才创新活力的社会环境。首先，要打造开放性文化兼

¹ 黄崑. 建立粤港澳大学联盟：打造世界高水平科研和人才培养高地 [J]. 高教探索, 2016(10): 18 - 21, 31.

容环境，创建具有兼容性和开放性的文化环境，从而吸引国际化人才，助推人才国际化战略。其次，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会环境，形成开放多元、诚信守法的文化氛围。最后，营造鼓励创新创业、宽容失败的创新文化环境，完善重实绩重贡献的、规范的、有竞争激励作用的分配机制¹。二是完善人才保障政策，对海外人才实行便利的准入政策与特殊的优待政策，在人才落户、出入境、长期居留、永久居留、医疗、子女入学、配偶安置、社会保险、入住人才公寓等方面予以政策保障，努力解决人才的后顾之忧。允许境外高端人才和紧缺人才中的外籍和港澳籍人才，在缴纳和提取住房公积金方面享受所在市市民待遇，且可享受贷款购房资格。

¹ 陈杰，刘佐菁，陈敏，等. 人才环境感知对海外高层次人才流动意愿的影响实证：以广东省为例[J]. 科技管理研究，2018，38（1）：163—169.

京津冀区域人才协同发展中的问题及其对策分析

柴 蕾

(天津商业大学 人事处, 天津 300134)

摘要: 人才是提升国家综合实力的最重要资源, 如何吸引优秀人才, 实现人才与科技的融合, 是京津冀一体化进程能否早日实现的关键所在。本文以京津冀一体化发展战略为研究背景, 梳理了京津冀地区人才合作的基础条件, 分析了影响京津冀区域人才一体化进程的制约因素, 提出了推进京津冀人才一体化发展的具体措施。

关键词: 京津冀; 人才集聚; 一体化发展

1、研究背景

2011 年, 国家“十二五”规划纲要中明确提出“京津冀区域经济一体化发展, 打造首都经济圈”, 正式标志着“京津冀”区域协调发展进入国家层面的发展战略。2015 年中央政治局会议审议通过《京津冀协同发展规划纲要》, 在人才聚集领域提出了更高的目标。2016 年, 中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》, 再次强调要进一步以机制体制改革为抓手, 打破旧有的人才发展观念, 完善人才引进与培养体系, 聚天下英才而用之。

2017 年, 京津冀三地人才工作领导小组联合发布了《京津冀人才一体化发展规划(2017-2030 年)》, 将人才一体化发展列为重大任务和重点工程, 以机制体制改革和制度创新为主线, 遵循人才发展的规律, 大力推进人才一体化发展, 打造京津冀协同发展新引擎。党的十九大报告也指出, 人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。随着京津冀区域一体化程度的加强, 吸引与聚集更多优秀人才加入京津冀区域, 实行区域内人才一体化发展, 对满足区域经济发展与社会服务的需求, 提高区域的整体竞争力, 发挥对周边广大地区的带动和辐射作用, 具有重要的现实指导意义。

¹ 转引自《中国管理信息化》2018 年 18 期

【基金项目】: 天津市 2017 年人才工作重点调研课题

2、京津冀人才合作的基础条件

2.1 经济基础

2017 年，北京市地区生产总值达 28 000.4 亿元，人均地区生产总值为 12.9 万元。天津市地区生产总值 18595.4 亿元，人均地区生产总值为 11.9 万元。河北省地区生产总值 35964.0 亿元，人均地区生产总值为 4.8 万元。

从表 1 可以看出，2017 年北京市第三产业已占据绝对主导地位，天津市第三产业增加值也接近六成，河北省目前第二产业和第三产业地位相近。由此可以看出，北京市的经济发展主要依靠服务业，天津市正由工业化向服务业的转变进程中，河北省正处于工业化发展的高峰阶段，三地形成了“消费主导”与“投资主导”互补的态势，为产业和人才合作奠定了基础。

表 1 2017 年京津冀地区产业价值结构分布

地区	第一产业增加值 占比 (%)	第二产业增加值 占比 (%)	第三产业增加值 占比 (%)
北京市	0.43	18.97	80.60
天津市	1.17	40.82	58.01
河北省	9.75	43.43	46.82

2.2 教育基础

2016 年，北京市普通高等学校 58 所，专任教师 6.17 万人，国家财政性教育经费 9810774 万元。天津市普通高等学校 55 所，专任教师 3.05 万人，国家财政性教育经费 4775063 万元。河北省普通高等学校 121 所，专任教师 7.05 万人，国家财政性教育经费 10732988 万元。2016 年京津冀地区普通高等院校高层次人才结构分布如图 1 所示。

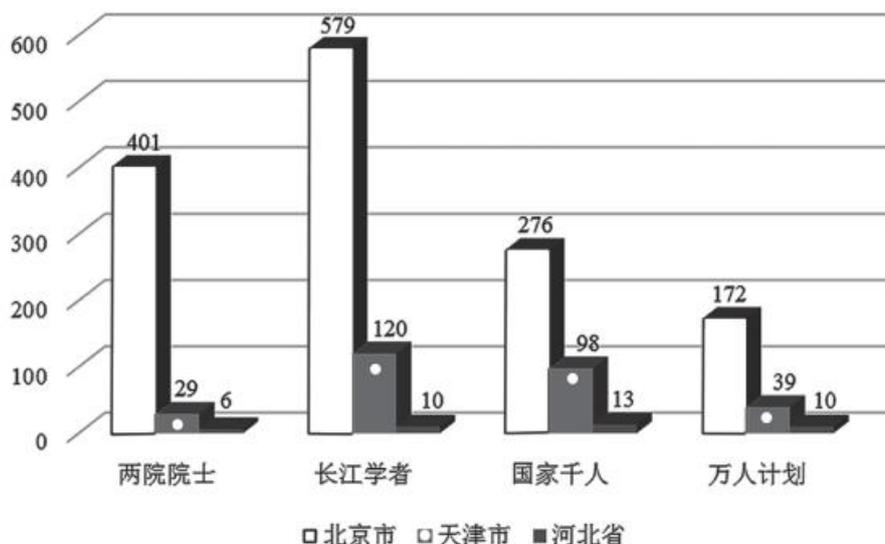


图 1 2016 年京津冀地区普通高等院校高层次人才结构分布

北京市无论是教育资源还是高层次人才总量都远远超过天津市和河北省，其中主要以中央部属高校为主。因此京津冀三地教育资源融合拥有很大的空间，特别是随着雄安新区的建设和北京市非首都功能的疏解，教育资源的共享与高层次人才的交流将更加便捷。

2.3 科研活动基础

2016 年，北京市中关村国家自主创新示范区内注册企业约 2 万个，规模以上工业企业 R&D 经费超过 574 亿元。天津市滨海新区注册新技术企业 4005 个，规模以上工业 R&D 经费约 350 亿元。河北石家庄高新技术产业开发区注册企业 762 个，规模以上工业 R&D 经费约 308 亿元。与天津市、河北省相比，北京市的科技研发水平较高，科研活动基础较好。

2.4 人才发展环境与政策

近年来，随着国家“千人计划”“万人计划”等高层次人才引进与培养政策的出台，各省、自治区、直辖市也都出台了相应的人才引进与培养计划，同时加大了人才服务的力度，营造良好的人才发展环境。

北京市作为首都，具备得天独厚的优势，目前已成为海外留学回国人才的首选目标。在创新人才的引进与培养方面，除了依托中央部署高校外，重点加强了对北京市属高校的支持力度。在人才创业方面，中关村作为北京市乃至全国的科

技创新中心，发挥了不可替代的作用，不仅形成了涵盖高端领军人才和青年创业者的人才体系，更是依托周边北大、清华、中科院研究所、风险投资机构等优势，构建了比较完整的创新创业产业链，最重要的是从政策上为高层次人才创业扫清了障碍，科技人员不仅可以掌握科技项目的处置权和收益分配权，还可以得到股权奖励和分红激励，大大提升了科研工作的主动性和积极性。

天津市围绕滨海新区开发开放，在全国率先实施了“人才绿卡”制度，提出了一张绿卡管人才的服务口号。同时，在全国率先实施外国专家证和外国人就业证的“两证”整合，并允许单位为在津工作的外籍和港澳台人员缴纳公积金。高层次人才拥有“人才绿卡”后，不仅可以享受交通补贴、出国交流补贴、外籍子女国际学校学费补贴，还可以在配偶子女落户、子女就学、购买自有住房和机动车牌照竞价摇号等环节享受便捷服务。

河北省结合省内高层次人才短缺的实际情况，围绕秦皇岛市、唐山市等沿海新的临港经济增长极，实施刚性与柔性相结合的人才引进模式，加强科技项目支持，完善产学研合作机制。一方面，河北省重点加强院士工作站建设，不断推进与中国科学院、中国工程院及“两院”院士的全方位、深层次、实质性合作，促进更多院士成果在河北省转化；另一方面，集中力量在电子信息、医药卫生、装备制造、石油化工等重点领域建设一批人才高地，形成一批高层次科技、管理人才和高技能人才集群，通过人才集群带动产业集群发展。京津冀地区部分人才政策如表 2 所示。

3、制约三地人才一体化进程的主要因素及成因

虽然京津冀三地在人才发展方面具备合作的基础，但目前在三地人才一体化的进程中，仍存在区域人才结构与协同发展功能定位不适应、区域人才国际化发展水平与打造世界级城市群理念不适应、人才一体化发展体制机制与提升区域人才竞争力的要求不适应、人才公共服务水平与区域人才一体化发展目标不适应的问题，人才一体化进程推进迟缓。

表 2 京津冀地区部分人才政策一览表

地 区	政策制度
北京市	《北京市引进人才管理办法（试行）》
	《首都科技领军人才培养工程实施管理办法》
	《北京市科技新星计划管理办法》
天津市	《天津市引进人才“绿卡”管理暂行办法》
	《天津市高层次人才特殊支持计划》
	《“131”创新型人才培养工程》
	《“千企万人”支持计划》
河北省	《三三三人才工程》
	《河北省两院院士后备人才重点支持计划》
	《河北省推进人才管理服务 市场化社会化的指导意见》
	《河北省高技能人才评选表彰管理办法》

3.1 经济发展不均衡

京津冀是继“珠三角”和“长三角”后中国经济发展的第三极，虽然拥有北京市、天津市两大直辖市，但三地经济发展极不均衡，无法和拥有深圳市、珠海市、汕头市和厦门市等特区的“珠三角”和拥有南京市、杭州市、宁波市、苏州市等众多经济发达地区的“长三角”相提并论。民间流传的一句话“北京吃不了，天津吃不饱，河北吃不着”，十分形象地描述了三地目前的经济发展情况。经济发展水平的不平衡，严重影响了高层次人才的关注度，一些海外留学回国人才基本上只考虑北京市，如果无法选择留在北京市，绝大多数都会选择去“珠三角”和“长三角”地区，考虑来天津市和河北省发展的少之又少，造成优秀人才分布不均衡。

3.2 缺乏良性的合作机制

受历史客观因素的影响，各地区各自为政的现象仍然比较普遍。没有一个良性的合作机制，自然不会有合作的积极性，京津冀三地都存在对合作引发本区域人才“流失”的担忧。北京市虽然拥有人才上的巨大优势，但主要集中在部署高

校、科研院所、央企等单位，市属单位的优秀人才数量缺口较大。天津市的高层次人才总体规模与南方一些省份相比，优势不多甚至存在劣势，近年来，一些传统产业和传统学科的转型发展压力较大，急需高层次人才进行补充。作为三地经济发展程度最低的河北省，更是担心本就不多的高层次人才流向京津地区。此外，区域间的人才交流合作也容易给人才流出地区带来短期的人才短缺问题。由于人才流失的担忧无法消除，导致各地参与区域人才合作的积极性不高。

3.3 缺少统一的协调机制

虽然京津冀成立了人才工作领导小组，组成人员涉及人力资源和社会保障部门、公安部门、财政部门、教育部门和国土房管部门等，但基本都是由省级人力资源与社会保障部门牵头，由各地区的人才交流与服务机构具体落实业务办理，很难在全局和宏观层面有所作为。例如，引进人才购房，目前北京市、天津市和河北省的部分城市和地区已施行联网限购，如其在其中一地拥有自有产权住房，可能就无法异地购买住房，即便符合政策也要出具缴纳社会保险证明、缴纳公积金证明等，其中涉及公安、国土房管等部门。引进人才的子女落户、就学，如按照各地现有政策，特别是京津两地学区房政策的制约，将影响引进人才子女及时就学，这其中涉及公安、教育部门等。类似这样的问题还有很多，因地域等原因而难以全面协调和推动，需要三地开展更高层次的部门合作，并做好顶层设计工作。

3.4 现有合作领域有待拓宽

从近几年京津冀三地人才合作的形式与内容上看，主要还是以初级或中等规模的合作为主，包括人才网站的建设与关联、人事代理、人才派遣业务互助、人才招聘信息的发布共享与举行联合招聘会等，合作的领域较为局限，合作的层次不高。

如果长时间仅仅停留在有限的合作领域，容易给有意愿来京津冀发展的人才造成“假大空”的印象，不利于聚集高层次人才。因此三地的人才合作领域需要进一步拓宽，内容和形式也需要创新，全方位地提升人才合作的质量。

3.5 政策衔接不通畅，人才市场相对分割

长期以来，无论是人才政策、资源匹配还是人才服务，无论是准入门槛还是评价标准，三地都存在较大的差异，给区域间的人才流动造成障碍。例如，三地

高校间师资队伍流动，会经常出现天津市、河北省地区的高校拥有正高级专业职称的教师，流动到北京市后无法再继续给予原有职称级别或待遇的问题。此外，三地的职业资格和技术等级体系尚未实现互认，导致三地人才市场处于相对独立的分割状态，从而给区域人才自由流动带来了不利的影响，导致区域间人才比较优势无法实现互补，区域人才整体实力也无法得到提升。

4、推进京津冀人才一体化发展的建议

人才一体化发展的目标是提升区域的人才综合竞争力，在这个过程中，京津冀三地的政府部门、高校、科研院所、金融机构和企业等各方力量应统一思想，摒弃各自为政、自我保护的思维，勇于尝试突破地域的束缚和人情的枷锁，实行互联互通，合作共享。

4.1 政府是推进三地人才一体化进程的最重要力量

要想真正实现京津冀区域的一体化发展，无论是中央政府还是三地的省级政府，都要积极发挥主导作用。第一，要从国家发展的战略高度出发，贯彻落实党管人才的原则，建立人才发展责任制，由党委集体讨论制定详细的人才引进与培养指标，由各级党委书记担任人才工作的第一责任人，对重要工作直接部署、对重大问题直接过问、对重要人才直接联系。层层落实责任，确保人才工作队伍建设落实到位。第二，以建设雄安新区、疏解北京市非首都功能为契机，弱化户籍限制、建立租房落户和社区集体户口制度，让高层次人才体面地生活，不再担心住房和子女就学问题，真正解决人才流动的后顾之忧。第三，加强柔性引进人才的政策出台，在区域内形成人才工作制度衔接、政策互惠、资证互认、信息互通、优势互补和受益互享的格局，营造有利于京津冀三地人才智力共享、推进区域人才合作的良好政策环境。

4.2 以项目合作促人才交流，以平台共享助师资互动

高校和科研院所是高层次人才聚集的主战场，也是他们发挥重大作用的主舞台。中央部属高校应加强与地方院校和地方政府的合作，以项目合作促人才交流，以平台共享助师资互动。良好的科研环境和科研氛围是加快人力资源整合，实现人尽其才的前提。三地高校、科研院所可以围绕区域共性的技术难题和急需解决的社会问题，建立产业研究院，开展联合攻关，在获得技术进步和成果转移转化

的同时，更加强了人才彼此交流合作，进而推进人才分布逐步均衡和教育科研资源共享。

4.3 积极吸引金融机构和风险投资行业参与

在大众创业、万众创新的新时代，金融机构和风险投资行业的重要性越来越被接受。在三地建设孵化器、众创空间的同时，应积极吸引金融机构和风险投资行业参与，为支持人才一体化发展和高层次人才创新创业提供可靠的启动资金和发展基金，为高校、科研院所的创新性研发活动和成果转移转化提供持续性的资金激励，为企业人才培养提供稳定的资金保障，进而激发人才的创新活力，完善人才市场运行机制。

4.4 制定并实施分层分类人才引进办法

企业是人才实现自我价值的终端，京津冀三地应打造“北京研发—天津先进制造—河北传统优势产业”的中轴线，鼓励北京市的高层次人才团队在天津市、河北省建立高新技术企业，加强产业互动发展。各企业也应重视高层次人才的重要性，加大研发投入，针对企业需要的不同类型人才，制定并实施分层分类人才引进办法，打通企业科研人员职称晋升的通道，鼓励企业科研人员与高校、科研院所开展合作和参加国内外各类学术会议，推进各种形式的人才合作和智力引进，促进高端人才共享与交流。

人才驱动长三角地区区域一体化与数字化转型¹

清华大学经济管理学院互联网发展与治理研究中心
上海科学技术政策研究所

为了帮助各级政府和业界把握好经济数字化转型的战略机遇，清华大学经济管理学院互联网发展与治理研究中心主办，上海科学技术政策研究所、全球领先的职场社交平台 LinkedIn（领英）中国于 2018 年 10 月 23 日联合发布了《长三角地区数字经济与人才发展研究报告》，结合近五年的就业数据和领英人才数据库的人才样本，对长三角地区高水平人才和数字人才的就业现状、行业分布、人才特征和流动特点等维度进行深入分析洞察，并据此为数字经济转型下的区域一体化探索和人才战略布局建言献策。

人才成为技术创新、产业协同、城市共融、制度创新的重要驱动力，数字经济的蓬勃发展也给劳动力市场带来了颠覆性的改变。领英中国公共事务总经理王延平表示：“我们以领英独特的‘经济图谱’为基础，提取了长三角地区的人才样本。领英数据库具有完善的人才结构，既包括初入职场的毕业生，也包括深耕行业的高级人才，能够呈现出人才的社交关系和流动情况。”

截至 2018 年年底，领英在中国拥有 4200 万用户，这些用户毕业于 1.3 万多所国内外院校，分布在 39.3 万家企业，拥有 2.3 万项技能。本次研究基于领英中国用户的全样本数据，筛选了长三角地区 49.5 万高水平人才（指在整体劳动力中具备高学历、高技能的劳动力群体）样本和 11.8 万数字人才（指具备信息与计算机专业技能和补充技能的人才）样本，多维度提取用户画像，得出数据，绘制人才发展路径图。

清华大学经管学院互联网发展与治理研究中心主任陈煜波教授表示：“长三角地区无论在数字经济规模还是增长速度上都大大领先于全国水平，是全国经济发展重要的‘风向标’。长三角地区的探索和实践将为其他地区提供宝贵的经验。”

上海科学技术政策研究所所长杨耀武表示：“长三角地区作为数字经济发展的示范引领区域，需要重视跨区域人才战略的整体规划和部署，通过制定有效的政策措施进一步加强区域内高水平人才的培养和提升，促进人才的高效汇聚和流动。”

¹ 转引自《国际人才交流》2019 年 03 期

人才国际化程度高通用技能人才占主导

报告显示，长三角地区国际及港澳台大学毕业人才占比较高，接近 30%，排名前十大学均为英联邦式大学，如香港大学、伦敦大学学院等；国内大学毕业人才占比超过 40%，排名前十大学分布在全国各地，包括北京大学、武汉大学、西安交通大学等；长三角本地大学毕业人才占比接近 30%，排名前十大学分布非常集中，有八所位于上海。人才学历分布比较均衡，研究生及以上学历人才占比超过 35%，但博士人才数量较少。专业背景以人文学科和技术学科为主，数字人才中技术学科专业比重更高。技能以各行业的通用技能为主，包括管理、领导力等软实力技能，战略规划、项目管理、客户服务等职能技能，数字技能排名处于上升阶段。职位等级以初级职位为主，占比超过 40%，随职位等级升高，人才占比降低，数字人才在初级职位的集中程度更高，达到 50%。

通过分析近四年增长速度最快的职位和技能，我们了解长三角地区对于人才和技能的需求。增长最快的十大职位包括客户经理、市场经理、财务经理、产品经理、运营总监等，覆盖客户服务、营销、财务、产品、运营等职能，且都属于中高级管理层职位。在驱动各行业的十大职位中，有四种职位占据中坚地位：产品经理、项目经理、销售经理、客户经理。增长最快的技能可以分为四类：营销、客户服务等职能技能；领导力等软实力技能；社交媒体等数字技能；英语等增值技能。

人才分布与区域发展吻合数字化转型更待升级

报告发现，长三角地区高水平人才占比最高的五大行业为：信息和通信技术（ICT）、制造、公司服务、消费品、金融，从人才角度看，数字化转型程度最高的五大行业依次为：ICT、制造、消费品、金融和公司服务。这与长三角地区目前的发展重心正相吻合。

从高水平人才的毕业专业来看，人文类专业和计算机专业的数量和排名较高，这意味着长三角地区 ICT 产业的发展具有较好的人才专业基础。相比之下，数字人才的毕业专业则更加倾向于信息技术相关及工业机械相关的专业，进一步体现出 ICT 和制造行业的数字化转型程度。

数据显示，长三角地区高水平人才的职位分布总体比较均匀。而数字人才在高等级职位上占比较低，大部分处于初级职位，这表明长三角地区的数字经济依

然存在较大的转型与升级空间。

国际国内人才流动频繁上海杭州成人才磁场

整体来看,长三角地区对于国际及港澳台和国内其他地区的高水平人才和数字人才都存在较强的吸引力,其中上海、杭州和苏州的综合吸引力最强。长三角地区在国际及港澳台和国内两个层次的高水平人才流动和数字人才流动中都处于净流入状态,人才往来最频繁的国际及港澳台地区为美国、英国、德国和法国等欧洲国家。上海具有最大的国际及港澳台人才流入和流出的绝对数值。每个城市的情况各异。最突出的城市是浙江省的金华市和江苏省的常州市。这两个城市处在高速发展期,对国际及港澳台人才的吸引力和保留率都居于前列。而国际及港澳台人才流入/流出比最小的两个城市是南京和合肥,这可能是因为两市的教育行业都比较发达,在人才方面的定位都是培养和供给人才。

从国内人才流动的维度来看,长三角地区高水平人才和数字人才流出的主要目的地和流入的主要来源地基本一致,前五大城市分别为:北京、深圳、广州、武汉、成都。数据显示,长三角地区对国内(长三角地区以外)高水平人才存在吸引力,人才流入/流出比为 1.06。其中吸引力最大的城市是上海,人才流入/流出比达到 1.41,其次为杭州,其他的 7 个城市都在向国内其他地区输出人才,且浙江金华和安徽合肥的流出程度最严重。

同时,长三角地区对国内的数字人才存在非常明显的吸引力,数字人才流入/流出比达到 1.35。其中吸引力最大的城市是杭州,人才流入/流出比达到 1.74。与高水平人才流动状况相反,宁波和苏州的国内数字人才保持净流入状态,但其他 5 个城市都在向国内其他地区输出数字人才,且流失比重均比较高,与高水平人才流出幅度相近。

从长三角地区内各城市之间人才流动的维度来看,对高水平人才吸引力最大的城市是上海,其次是金华。南京和合肥的人才流入/流出比最低,人才流失比重较高。对长三角地区内数字人才吸引力最大的城市是杭州,数字人才流入/流出比达到 1.68,另一个数字人才净流入的城市是苏州,其他城市均处于数字人才净流出状态。南京、合肥和常州的数字人才流入/流出比较低,流失比重较高。尽管常州对国际及港澳台人才具有较高的吸引力,但是它缺乏对长三角地区和国内人才的吸引力,在这两个维度的人才流动中均处于净流出状态。

从人才职位等级流动的维度来看，杭州市发挥着人才中转站的作用，引入国际及港澳台的优秀人才，并将自身的优秀人才输出到国内其他地区；南京市主要承担输送初级人才的重任，但比较缺乏人才进一步成长的环境；苏州市在国际及港澳台流动人才、国内流动人才和长三角区域内流动人才这三类流动人才的职位等级分布上都比较均衡。上海在人才的成长过程中起着重要作用，为其他地区的人才结构优化提供了重要支撑。

各地数字经济发展差异化各有重心分工明确

在长三角的九大代表性城市中，上海市人才行业分布比较均衡，以 ICT 和制造为主导，两者占比之和接近 40%。人才的综合性实力强，国际及港澳台大学人才占比高，达到 32%，学历高，研究生及以上学历占比接近 40%，个别特色专业排名上升，比如金融，职位等级分布更加均衡，总监及以上人才占比升高。在所有城市中上海的数字化程度最高，尤其 ICT 和制造业中均超过 30%，在长三角地区乃至全国的人才和产业两方面都处于引领地位。

浙江省最具代表性的行业是 ICT 和制造业，基础型数字经济和融合型数字经济并重，但三大城市的行业发展各具特色。从高水平人才和数字人才两个角度来看，杭州以 ICT 基础型产业为主导，ICT 行业高水平人才占比高达 45%，数字人才占比 43%。宁波以制造为主导，数字化制造蓬勃发展，高水平人才占比接近 30%，数字人才占比超过 40%，数字化程度高达 25.33%。金华则以消费品、零售等小商品行业和交通物流等相关服务行业为主导，但金华的整体数字化程度较低。另外，三大城市在专业、技能等方面的分布情况进一步印证了它们各自的发展特色。

江苏省的代表性行业也是 ICT 和制造，但与浙江省不同的是，江苏省各城市的产业发展差异不明显。除南京以 ICT 为主导外，苏州、无锡和常州三个城市也均以制造业为主导，高水平人才占比分别达到 36.85%、42.07%、53.63%，数字人才占比均超过 40%，常州达到 47.79%，其中苏州制造业的数字化程度最高，另外苏州在消费品和媒体通信行业也具有较高的数字化程度。此外，在专业和技能的分布上，江苏省四个城市的人才都具有较为明显的相似性。

安徽省的人才储备存在一定的劣势，以合肥为例，不同行业的人才投入差别较大，高水平人才集中在 ICT、教育和制造行业，人才占比之和接近 70%，数字人才集中在 ICT、制造和建筑行业，人才占比之和超过 60%，行业发展不均衡。

同时，ICT 和教育行业虽然为高水平人才优势行业，但数字人才数量较少，数字化程度较低，表明安徽省的 ICT 融合产业发展相对滞后。

从各省份和城市的人才现状可以发现，各省市都具有自身的发展特色，能够形成比较明确的分工。上海市各行业的人才分布比较均衡，可以起到全面统筹和引领作用，安徽省可以大力发展教育保证人才供给，浙江省和江苏省在 ICT 基础型产业和融合型产业均拥有较高的发展水平。但各省市的产业发展都存在一些问题。上海市发展比较均衡，但各行业的数字化转型程度不一。安徽省教育行业比较发达，但数字化程度非常低，培养数字人才的能力有限。浙江省各城市均有其特色行业，易形成稳定的生态链，但难以在长三角一体化进程中找到独特定位。江苏省各城市集中发展制造业，有利于形成合力，打造中国制造品牌产业，但对外部风险的抗性较弱。

人才推进数字产业发展成趋势转型速度还需加快

数字经济已成为国家 GDP 的重要组成部分，加快发展数字产业是 21 世纪提高国家竞争力的主题任务之一。长三角地区具备良好的数字经济发展环境。首先，在国家 and 三省一市的战略布局规划中，都以大力推进长三角地区数字经济发展为目标。其次，长三角地区传统行业发展程度较高，为经济数字化提供了广阔的施展平台和空间。再次，以上海、杭州为代表的各大城市储备了相当丰富的技术和人才，信息和计算机技术（ICT）基础产业发展程度较高，为传统产业的数字化转型建立了坚实的基础。最后，长三角各省市具有不同的发展特色，通过协调发展，能够让各城市扬长避短，更充分地发挥自身作用，实现区域一体化目标。这些因素共同造就了长三角地区数字经济的“风向标”地位。

目前，不论是国家层面的顶层设计还是长三角相关发展规划，均不同程度地强调了人才在数字经济中的核心地位，政策层面主要体现在：鼓励高水平、复合型人才培育和培养；强化全球合作，吸引全球智力资源；强化区域协同，服务人才良性流动。在充满机遇和挑战的全球化浪潮中，人才作为产业数字化转型的战略资源和关键要素，愈加受到重视。从高水平人才和数字人才现状可以看出，长三角地区行业的数字化转型还不够全面，其转型路径是从强势行业开始，向特色行业和弱势行业蔓延；数字人才来源相对单一，以初级数字人才为主，对行业深耕人才的数字化转型还不够，尤其是高级专业职位上的数字人才较少；数字技能依然匮乏，数字化转型的标志之一是数字技能成为各行业的通用技能。

手机人才时讯信息汇编

(2019 年 4 月)

农业农村部办公厅发布关于印发《农业农村部 2019 年人才工作要点》的通知

【2019-04-01】[人才时讯]3 月 28 日, 农业农村部办公厅发布关于印发《农业农村部 2019 年人才工作要点》的通知。通知要求, 研究启动实施“双百”工程, 整合资源, 支持 100 家涉农职业教育机构, 培养 100 万名具有中高等学历的乡村振兴骨干人才; 全年培育 100 万名新型职业农民; 鼓励各类人才到乡村创新创业。

(时讯详情请关注微信号: rencaiyANJIU)

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/69DAu3hwR7FF7Sw9yTq13A>

长三角地区人才服务一体化新动作

【2019-04-02】[人才时讯]近日, 长三角地区人才交流洽谈会在上海举行。浙江作为长三角民营经济最发达的省份, 着力打造“一港四平台”高质量人力资源协同网; 根据企业需求聚焦专门领域, 定向邀约高端人才, 举办高层次人才封闭式洽谈会; 通过承办海峡两岸(浙台)人才交流合作研讨活动, 成功开拓了引进台湾人才、智力的通道。(时讯详情请关注微信号: rencaiyANJIU)

相关链接: <http://ah.news.163.com/fuyang/19/0325/10/EB40BTUQ04078CUB.html>

浙江大学宁波研究院首批 20 个研究团队签约入驻

【2019-04-03】[人才时讯]近日, 浙江大学宁波研究院首批 20 个研究团队在浙江大学宁波校区签约入驻。签约的 20 个团队依托浙江大学“双一流”学科资源和人才优势, 结合宁波市“中国制造 2025”试点示范城市创建和“一带一路”综合试验区建设的产业发展需求, 涉及高端装备、信息电子、能源环境、大湾区建设等方向。(时讯详情请关注微信号: rencaiyANJIU)

相关链接: <http://www.nit.net.cn/info/1032/14130.htm>

教育部和科技部共同召开加强“从 0 到 1”基础研究高校座谈会

【2019-04-04】[人才时讯]4 月 1 日, 教育部和科技部为充分发挥高校的学科和人才优势, 解决我国高校基础研究缺少“从 0 到 1”原创性成果的问题, 两部委联

合召开共同加强“从 0 到 1”基础研究高校座谈会。此次会议以加强科教协同为目标，明确加强“从 0 到 1”基础研究的主攻方向，提升高校原始创新能力。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/NfOvo7vQasgg40mUKZEt4Q>

浙江大学将与雄安新区共建雄安中心

【2019-04-08】[人才时讯]近日，由浙江大学和雄安新区管理委员会共同指导的浙江大学雄安发展论坛隆重举行。浙江大学将依托学科、人才和科研资源，充分发动“泛浙大”创新力量，聚焦雄安新区重大需求，发挥平台的研究、咨询、交流等功能，推动双方在决策支持研究、金融科技创新、科技成果转化、人才培养等方面的深入合作。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://news.eastday.com/s/20190401/u1ai12382021.html>

杭州出台《关于贯彻落实稳企业稳增长促进实体经济发展政策举措》

【2019-04-09】[人才时讯]近日，杭州出台《关于贯彻落实稳企业稳增长促进实体经济发展政策举措》。根据第十八条，杭州将强化引才育才保障与服务，对年度缴纳税收 5 亿元（含）以上制造业企业高级技术及高级管理人才，可认定为杭州高层次人才并享受相应类别人才政策。全日制大学专科及以上人才，在杭工作并缴纳社保的，可直接落户。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_3257824

嘉兴市迎来第二个“人才日”

【2019-04-10】[人才时讯]4 月 8 日，嘉兴市迎来第二个“人才日”。2019 嘉兴“人才日”系列活动，主要是以市县联动的方式，通过举办“项目建设、走访服务、红色引领、对接洽谈”等四类 12 项活动，引导全社会礼敬人才、厚待人才、激励人才、服务人才，积极打造最优人才生态。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://bbs1.people.com.cn/post/129/1/2/171615574.html>

中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于促进中小企业健康发展的指导意见》

【2019-04-11】[人才时讯]近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于促进中小企业健康发展的指导意见》。《意见》提出要重视培育企业家队伍，继续做好中小企业经营管理领军人才培养，提升中小企业经营管理水平，完善人才待遇政策保障和分类评价制度，树立优秀企业家典型，大力弘扬企业家精神。

相关链接：

http://paper.people.com.cn/rmrb/html/2019-04/08/nw.D110000renmrb_20190408_2-01.htm

李克强对全国深化职业教育改革电视电话会议作出重要批示

【2019-04-12】[人才时讯]近日，全国深化职业教育改革电视电话会议召开。国务院总理李克强作出重要批示，批示指出：加快培养国家发展急需的各类技术技能人才，完善人才评价激励机制，持续推进职业技能提升行动，让更多有志青年成长为能工巧匠，为经济社会持续健康发展提供更好的人力人才资源保障。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：

http://paper.people.com.cn/rmrb/html/2019-04/05/nw.D110000renmrb_20190405_5-01.htm

第十七届中国国际人才交流大会开幕

【2019-04-15】[人才时讯]4月14日，第十七届中国国际人才交流大会在深圳会展中心开幕。此次大会积极践行习近平总书记关于“科技创新”和“聚天下英才而用之”的重要论述精神，坚持以科技创新引领国际人才交流为核心，努力打造集人才与项目交流为一体的综合性、国际性平台，推动全球智力共享中国发展机遇。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/TPwxcySArPgVKagxwzrAcw>

浙江携 6500 余岗位来蓉“揽人才”

【2019-04-16】[人才时讯]4月10日，2019年浙江—成都引才活动新闻发布会在成都举行。中共浙江省委组织部、浙江省人力资源和社会保障厅于4月13日在四川大学举办浙江—成都人才招聘大会，此次招聘活动共组织全省11个地市295家知名企事业单位参会，面向成都各类人才推出岗位6500余个，涉及数字经济、人工智能、金融、新能源等20多个行业。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：http://news.china.com.cn/live/2019-04/10/content_381102.htm

“一带一路”世界青年学者研讨会在宁波召开

【2019-04-17】[人才时讯]4月16日，第二届“一带一路”世界青年学者研讨会在中科院宁波材料所开幕，吸引了来自德国、瑞典、美国、新加坡等16个国家和地区的近百名青年学者参加。“一带一路”世界青年学者研讨会旨在通过专题报告、学术研讨、参观考察等多种形式，与优秀青年人才探讨前沿科学问题和关键技术难点，助力青年学者成长发展。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：http://zineews.zjol.com.cn/zineews/nbnews/201904/t20190417_9918520.shtml

科技部教育部：科研人员绩效考核增加新依据

【2019-04-18】[人才时讯]4月15日，科技部、教育部联合印发《关于促进国家大学科技园创新发展的指导意见》。《意见》提出，支持高校将科研人员在科技成果转化过程中取得的成绩和参与创业项目的情况作为职称评审、岗位竞聘、绩效考核、收入分配、续签合同等的重要依据，旨在激发高校创新主体的积极性和创造性。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/PeR-bRbLnHL6zOaY_UgyHg

“南太湖本土高技能人才特殊支持计划”开始遴选

【2019-04-19】[人才时讯]近日，2019年度“南太湖本土高技能人才特殊支持计划”遴选工作开始，符合条件的高技能人才可向申报单位提出申请。成功入选后，将被授予南太湖本土高层次人才特殊支持计划人才荣誉称号，同时还将享受每人20万元的特殊支持以及子女入学、医疗保健、住房保障等方面的优惠政策。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://ajnews.zjol.com.cn/ajnews/system/2019/04/18/031595169.shtml>

“与宁波·共成长”宁波人才日正式启动

【2019-04-22】[人才时讯]4月20日，“与宁波·共成长”宁波人才日正式启动，浙江省委副书记、宁波市委书记郑栅洁参加启动仪式，浙江省委组织部副部长温暖一行到访甬江人才创新中心调研入驻企业发展情况。温暖指出，甬江人才创新中心作为大湾区建设十大高能级平台，是宁波主动适应新形势，推进人才强市战略和创新驱动发展战略的新需求。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：

https://mp.weixin.qq.com/s?src=11×tamp=1555896810&ver=1561&signature=O52QfUAlVS0WFtelMaf41412akhdGoJ1YRIMoxyHxixZfOl1npy8RSsLM8nwHC--Mb*yg*00xNzyObXfV1dmseRDopexO4EbenZZOu6WyrdwNf9b69I7aHyhyJDo2gEL&new=1

首届中国（浙江）自贸试验区“海洋经济”国际青年学者论坛在舟山启幕

【2019-04-23】[人才时讯]近日，首届中国（浙江）自贸试验区“海洋经济”国际青年学者论坛在舟山举行。此次论坛共邀请到100余名青年学者参会，论坛通过举办开幕式、“蓝海未来”主论坛、分论坛、创业创新环境考察等多种形式，为海内外优秀青年学者搭建学术交流和成果展示的平台，进一步拓展了国际化人才交流合作渠道。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://zjnews.china.com.cn/yuanchuan/2019-04-12/170484.html>

2019 国家机器人发展论坛暨 RoboCup 机器人世界杯中国赛隆重召开

【2019-04-24】[人才时讯]近日,绍兴市举办 2019 国家机器人发展论坛暨 RoboCup 机器人世界杯中国赛。本次论坛共设主论坛,以及共融机器人、机器人与智能产业、工业机器人及机器人操作系统、服务机器人四大专题论坛,旨在推进我国机器人产业快速健康发展,促进智能机器人理论基础研究,成果原始创新和高技术开发。(时讯详情请关注微信号:rencaianjiu)

相关链接: http://www.sohu.com/a/309180710_756411

浙江省人民政府、杭州市人民政府与北京航空航天大学签署合作协议

【2019-04-25】[人才时讯]近日,浙江省人民政府、杭州市人民政府与北京航空航天大学签署合作协议。浙江省委副书记、省长袁家军,杭州市委副书记、市长徐立毅出席签约仪式。袁家军表示,希望以此次合作协议的签署为契机,利用好浙江的区位优势和创新创业环境,加强体制机制建设,团结合作,进一步推动浙江省教育科技事业快速发展。(时讯详情请关注微信号:rencaianjiu)

相关链接: <http://www.ysu.edu.cn/info/1095/7514.htm>

罗德院士项目落户乌镇

【2019-04-26】[人才时讯]近日,“乌镇·院士智慧谷”长三角地区新材料产业高质量发展研讨会召开,由德国国家科学与工程院院士罗德领衔的“无铅信息功能陶瓷材料与器件项目”签约落户。“乌镇·院士智慧谷”旨在打造一个跨学科融合交流合作的新型院士基地和高端人才工作生活的聚集区,全面助推桐乡创建“浙江院士之家”。(时讯详情请关注微信号:rencaianjiu)

相关链接: http://www.sohu.com/a/307885053_578930