

长三角人才一体化

文/尚圆圆

长江三角洲15个城市，以上海为龙头，苏浙为两翼。位于我国沿海开放带和长江经济带的T型结合部，构成了“外通大洋、内联腹地”的战略枢纽点和中国第一、世界第六大城市群。时至今日，长三角是一个地域的概念、经济的概念和文化的概念。许多有识之士认为，“长三角”不仅已经或者即将成为中国经济巨轮的领航者，而且极有可能成为世界经济新一轮复苏的“发动机”。面对长三角经济一体化的热潮，如何才能做到人才的充分利用，这对长三角经济的发展以及对整个中国的经济运行都是十分重要的。

一. 为什么要实现人才一体化

1. 人才的重要性

人是经济发展的最终因素，在调整长三角人才结构是我们始终要坚持“以人为本”的原则。

第一.人是主体。人的自身发展，导致了人类有组织的社会形态与社会组织结构，也导致了自然界利用和保护的需求。进一步推动人类开发、创造是人类社会发展的规律。

第二.人是资源，而且是第一资源。在人类社会发展中，有四大资源可以利用，即物力资源、财力资源、信息资源、人力资源。人力资源是支配、利用其他资源的资源，是唯一可以连续投资、重复开发利用的关键性资源。

第三.人是资本。人是生产力中最活跃的因素。投资越大，其资本的积累量即知识、技术、信息、经验、能力、健康等的存量也就越高、越丰厚。

2. 长三角的现状经济模式

上海:规模经济张力充沛,全球范围内资源配置能力越来越强(全国各大企业、国际性的企业在上海都设有办事处);

江苏:乡镇企业脱胎换骨再现活力,外资引进如火如荼(苏州工业园区);

浙江:私营企业兴旺发达,制造业傲视世界市场。

3. 三地人才现状及需求特点

通过对三地经济结构的认识，我们可以看到，沪苏浙的产业各具优势，三地对不同层次的人才需求、人才数量的要求、对人才的吸引力也会“因地制宜”的。

a. 近年来，苏州每年要吸纳全国的大学生近10万人。苏州在信息产业、生物制药、高层次管理等方面的人才特别紧缺。江苏的人才和教育资源比较丰富。江苏省的高校和科研院所比较多，学术氛围也很好，但在科研成果转化这一方面还显得比较弱。

b. 而上海、浙江的许多企业，对人才和科研成果有着很大的需求。

因此，三地可以形成互补。为加速科研成果转化进程，江苏的科研人才和科研成果可以直接“流动”到上海和浙江两地，实现与市场的有效对接。有效的人才流动将为长三角的发展不断注入新的活力。各地对人才需求的不同和地域之间的可协调性是实现人才一体化的前提。

4. 长三角人才稀缺

在经济增长方式转型的背景下，人才稀缺却成了长三角共同的“成长烦恼”。2003年以来，席卷长三角的“民工荒”、“技工荒”一直让三地政府紧张不已。浙江省劳动就业服务管理局农村劳动力管理科科长余斌直言，“民工荒”其实并不准确，长三角不缺基本劳动力，缺少的是掌握一定技能的劳动力。

二. 如何实现人才一体化

积极推进长三角人才开发一体化，就是要不断推进长三角人才开发的资源共享、政策协调、制度衔接和贯通，建立区域人才开发新机制，逐步形成统一的人事制度框架、人才大市场人才服务体系，最终实现区域内人才的自由流动。

1. 长三角内部的人才流动的措施

a. 针对现今状况，政府对采取的措施:

江、浙、沪三省市人才中心达成共识，在全国率先打破省际网上人才交流壁垒，共同在网上组建“长三角人才市场”，使长三角地区人才一体化开发进入新的阶段。网上会适时集中公布三省市人才政策，引进人才动态，和重点单位人才需求信息。与此相配套，三地将统一岗位信息标准和人才标准，从而使长三角地区网络真正实现资源共享、服务融通。

2003年4月，苏浙沪三地共同签署《长江三角洲人才开发一体化共同宣言》，各城市间掀起一股人才合作高潮。上海分别与宁波、杭州、南通等20个城市就异地人才服务合作签约。如今，许多

人已直观地感受到人才流动过程中有了前所未有的便利。其中包括了：1). 职称互认。2). 异地人才代理。

b. 其他措施:

三地人才要实现跨区域流动，必须倡导不改变户籍及工作关系的“柔性流动”。2005年，三地政府为打破行政壁垒继续发力，最典型的例子是苏浙两地仿效上海相继推出了人才居住证，给予外地人才“市民待遇”。同样给予高校学生一定的补贴、优惠，鼓励在长三角就业。

长三角国家高技能人才培训中心也即将诞生。高技能人才的缺乏，已经成为长三角地区先进制造业发展的瓶颈。才培训中心的建立和运营，将为地区乃至全国的职业技能培训事业注入强大动力。

2. 外部人才流入长三角

在网络技术不断发展的今天，不仅使长三角内部人才流动更加快捷，越来越多的异地人才流通也在长三角出现。在这里，我们值得一提的是东北三省与长三角地区人事部门曾于2003年在哈尔滨签署《“东三省”与“长三角”人才开发合作协议》，这标志着我国人才开发由地缘性区域合作向跨区域战略性合作迈进。“东三省”和“长三角”在人才、智力、信息等方面的互动交流有利于在区域协调发展中实现共赢。

在不断吸收国内人才的同时，通过国际人才交流，国外人才也不断的流入国内劳动力市场。拿日本来说，仅2003年的一次招聘会就引进了1400多名日本员工，并将他们送入国企和民企。在引进人才的同时不再是通过拷贝，而是通过学习来提高长三角的技术水平，提高长三角的竞争力。

(考虑国外人才的技术含量)

外部人才不断流向长三角地区，带来的经济效益是不可估量的。外部人才的流入，不仅为长三角注入了新鲜的血液，人才的外部流通也加速了长三角地区的国际化水平。同时人才引进能为企业补充新思路，带来新知识、好风气(作者单位：浙江科技学院)

相关链接

贫困地区要正确处理好引进外地人才与用好本地人才的关系
运用模式构建国有企业基层员工职业生涯阶梯
浅析现代企业人力资源激励的创新机制
长三角人才一体化
对当前职工队伍素质创新的思考
中部地区人力资源培训机制创新
顺应海洋经济，调整地方国际贸易人才培养方案
有效的员工培训模式能促进现代企业竞争力的提高
人力资源管理中双因素理论在辅导员队伍建设的运用

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：(010) 65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心