
区域人才合作、自主创新 与武汉城市圈“两型社会”建设

陈全明，程贤文

（中南财经政法大学 公共管理学院 湖北 武汉 430060）

[摘要]“中部崛起”已成为国家区域发展重大战略，武汉城市圈成为中部崛起的龙头地位已经逐步成熟。区域自主创新是一个关系到区域经济社会发展的重大战略问题，而人才资源是提高自主创新能力的核心主体，人力资源能力建设与创新人才培养在区域社会经济发展中具有决定性的作用。本文遵循这一分析思路，指出加强武汉市城市圈区域人才合作，把武汉城市圈建设成为人才强势区域和人才富集高地，以此增强区域自主创新能力，从而推进武汉市城市圈两型社会的建设，实现湖北在中部率先崛起。

[关键词]武汉城市圈；两型社会；自主创新；区域人才合作

[中图分类号]F127 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1005—3980（2008）03—0017—06

一、问题的提出

胡锦涛在十七大报告中强调，提高自主创新能力，建设创新型国家，这是国家发展战略的核心，是提高综合国力的关键。要坚持走中国特色自主创新道路，把增强自主创新能力贯彻到现代化建设各个方面。区域创新能力主要是指一个地区创造新知识的能力、获取全球一切可用知识的能力、企业自主创新能力、优化创新环境能力和提升创新经济绩效能力。从发达地区和欠发达地区经济社会发展实践看，提高区域自主创新能力，逐步实现从要素驱动型增长向创新驱动型增长转变，是提升区域产业核心竞争力的决定性因素，是推动区域经济增长方式转变的基本动力，是实现区域经济社会可持续发展的必然选择。增强区域自主创新能力是一个关系到区域经济社会发展的重大战略问题，而人才资源是提高自主创新能力的核心，人力资源能力建设与创新人才培养在社会经济发展中具有决定性的作用。

人力资本理论认为，人力资本是一国或地区经济发展的决定性因素，代表该国或地区的核心竞争能力与生产力水平，对于推动落后地区经济走向发达（特别是在经济发展的初期）具有决定性的意义。“内生性增长”理论把科学技术进步和人力资本作为经济增长和发展的内生性要素，并支持着经济在长期内保持持续增长。知识的生产、扩散和转化过程主要是在区域的边界

收稿日期：2008-04-11

基金项目：教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目《全面建设小康社会中的我国就业发展战略研究》（04JZD00019）和湖北省社会科学基金立项重点课题《湖北走在中西部前列相关问题研究：湖北在中部崛起的人力资本战略研究》（07047）。

[作者简介]陈全明，中南财经政法大学公共管理学院副院长，公共管理硕士（MPA）教育中心主任，人力资源研究中心主任，教授，博士生导师；程贤文，中南财经政法大学公共管理学院博士研究生。

内进行的，即地理因素对于知识的生产、扩散和转化过程起着重要的影响。在区域经济竞相发展的新形式下，人才资源已经成为区域合作发展最重要的战略资源，人才竞争已经成为决定区域总体实力和整体影响的主要竞争。

“中部崛起”成为国家区域发展战略，给武汉城市圈的发展带来了重大机遇和有利条件。在国家深化宏观调控政策及生产要素制约、资源短缺和环境承载力减弱的条件下，决定武汉城市圈不可能选择资源型和依附型的发展模式，也不可能延续传统的粗放型发展模式，而必须走提升区域自主创新能力的现代发展之路。2007 年12 月，武汉城市圈成为“全国资源节约型和环境友好型社会”建设综合配套改革试验区，着眼点正在于从国家区域发展总体战略出发，探索区域协调发展的新模式。武汉城市圈要大力实施人才战略，加强区域人才合作，把武汉城市圈建设成人才强势区域和人才富集高地，提升区域自主创新能力，为建设“资源节约型、环境友好型”社会，实现湖北在中部率先崛起战略提供坚强的人才和智力保证。

二、湖北省人才竞争力、创新能力和科技进步综合评价

区域人才竞争力是反映区域人才资源的数量、质量、结构、比例、流动、环境等各类人才因素在经济社会竞争中所体现的总体实力，是各类人才因素能量化的有机综合和高度凝聚，是市场经济条件下从宏观角度来衡量人才发展程度的最主要、最有效的指标，从某一侧面反映了区域综合竞争力。湖北省人才综合竞争力居全国第9 位，中部第1 位。其中人才规模（居全国第5 位，中部第1 位）、人才教育投入（居全国第5 位，中部第1 位）、人才科技成果产出（居全国第7位，中部第1 位）三项指标相对靠前，而人才素质（居全国第11 位，中部第2 位）、人才科研投入（居全国第11 位，中部第1 位）、人才科研成果转化率（居全国第12 位，中部第2 位）、人才生活环境（居全国第12 位，中部第2 位）、人才经济环境（居全国第15 位，中部第1 位）五项指标均相对靠后，表明湖北省人才素质有待提高，人才生活环境和人才经济环境有待优化。对科技投入能力不足，将是长期困扰中部科技创新能力提升的重要制约因素。

表1 2005 年中部6 省人才竞争力指标排名

指标名称	山西		安徽		江西		河南		湖北		湖南	
	得分	排名	得分	排名	得分	排名	得分	排名	得分	排名	得分	排名
人才竞争力	0.223	20	0.239	18	0.210	21	0.228	14	0.366	9	0.308	12
人才规模	0.259	18	0.316	15	0.247	19	0.535	8	0.567	5	0.417	12
人才素质	0.290	10	0.174	26	0.196	25	0.168	29	0.286	11	0.209	22
人才科研投入	0.140	20	0.160	16	0.102	24	0.157	17	0.217	11	0.173	13
人才教育投入	0.279	19	0.422	13	0.229	17	0.500	8	0.535	5	0.473	11
人才科技成果产出	0.136	21	0.143	20	0.071	26	0.176	16	0.325	7	0.225	12
人才科研成果转化率	0.031	29	0.079	21	0.126	16	0.085	20	0.197	12	0.247	8
人才生活环境	0.435	19	0.410	26	0.417	24	0.428	20	0.468	12	0.473	11
人才经济环境	0.224	22	0.193	29	0.228	21	0.217	23	0.311	15	0.229	20

资料来源：潘晨光. 中国人才发展报告 NO. 3 [M]. 北京：社会科学文献出版社，2006.

人才竞争力也是城市竞争力的核心。在城市产业价值体系的形成和变化中，人力资源是起着重要作用的因素，人力资源是直接投入要素，参与生产和价值形成。某些类型人力资源的富集将形成相关产业的比较优势，进而成为相关产业的潜在比较收益的重要来源，影响城市产业的聚集。在全国50个城市人才竞争力排名中，中部有武汉、郑州、长沙、合肥和南昌入选。武汉是中部的经济、金融和科技中心，人才竞争力较强，全国排名第9，中部第一。其中，人力资源规模大、数量多，人力资源数量指标排名第5；武汉具有深厚的文化沉淀和历史积累，从业人员文化素质普遍较高，人力资源质量指标排名第14；武汉熟练工人和各类高级专业人才供给充足，人力资源配置指标排名第7；高等教育发达，中等以上教育在校人数较高，但是人均公共教育支出较低，人力资源教育指标排名第16，落后于郑州、南昌和合肥；由于经济发展水平与沿海地区还有一定差距，人口总量也比较大，人才在投资和消费需求方面，排名第41，落后于长沙、郑州、合肥和南昌。以上表明，武汉市教育投入和教育基础设施建设力度有待加强。

表2 2005年中部省会城市人才竞争力指标排名

指标名称	合肥		南昌		郑州		武汉		长沙	
	得分	排名	得分	排名	得分	排名	得分	排名	得分	排名
人才综合竞争力	0.563	28	0.568	27	0.624	14	0.663	9	0.613	16
人力资源数量指数	0.22	45	0.231	43	0.308	26	0.556	5	0.308	25
人力资源质量指数	0.558	19	0.414	46	0.555	20	0.6	14	0.548	22
人力资源配置指数	0.697	46	0.876	10	0.735	43	0.889	7	0.805	28
人力资源需求指数	0.436	28	0.382	37	0.532	13	0.362	41	0.534	12
人力资源教育指数	0.597	10	0.63	9	0.654	6	0.539	16	0.537	18

资料来源：潘晨光. 中国人才发展报告NO. 2[M]. 北京：社会科学文献出版社，2005.

《2005～2006 中国区域创新能力报告》将全国31个省市创新能力进行排名，中部6省排在第12～22之间。根据综合创新能力效应值，对创新能力的地区进行聚类分析，将地区创新能力分为5类：超强（北京、上海）、强（广东、江苏、浙江）、较强（山东、天津）、一般（18省市）、弱（6省）。按此划分，2005年中部6省都属于区域综合创新能力一般的地区。湖北省创新能力居全国第13位，中部第2位。其中知识创造（居全国第10位，中部第1位）、知识获取（居全国第10位，中部第1位）、企业创新（居全国第10位，中部第1位）三项指标均相对靠前，而创新环境（居全国第16位，中部第4位）、创新绩效（居全国第24位，中部第4位）两项指标相对靠后，表明湖北省的创新环境有待改善，通过学习、创新追赶发展的能力有待提高。

表3 2005年中部6省创新能力综合指标

地区	综合值		知识创造		知识获取		企业创新		创新环境		创新绩效	
	效用值	排名	效用值	排名	效用值	排名	效用值	排名	效用值	排名	效用值	排名
山西	24.18	16	16.99	18	15.75	22	26.87	22	27.16	13	28.82	11
安徽	26.97	12	12.67	24	24.91	14	34.37	13	36.38	7	18.23	25
江西	21.90	22	10.44	28	26.57	12	30.61	18	19.67	25	18.91	22
河南	23.3	19	13.24	23	20.87	18	28.31	19	27.61	11	21.00	19
湖北	29.92	13	21.42	10	28.81	10	36.80	10	25.92	16	18.52	24
湖南	25.16	15	21.40	15	25.55	19	33.49	14	25.78	16	16.49	26

资料来源：根据《2005～2006 中国区域创新能力报告》整理而成，科学出版社，2006年7月版。

2006 年《全国科技进步统计监测报告》根据综合科技进步水平指数，将全国31 个地区划分为五类，即高于60%（上海、北京和天津），低于60%但高于全国平均水平47.11%（广东、江苏、辽宁和浙江）、低于全国平均水平但高于40%的地区（陕西、山东、湖北、福建和重庆）、40%以下但高于30%（黑龙江、四川、吉林、海南、湖南、山西、河北、安徽、内蒙古、甘肃、新疆、河南、宁夏、广西和江西）、低于30%（青海、云南、贵州和西藏）。湖北省综合科技进步水平居全国第10 位，中部第1 位。其中科技活动投入（居全国第11 位，中部第1 位）、科技活动产出（居全国第7 位，中部第1 位）、高新技术产业化（居全国第7位，中部第4 位）三项指标相对靠前，而科技进步环境（居全国第22 位，中部第2 位）、科技促进社会经济发展（居全国第16 位，中部第2 位）两项指标相对靠后，表明科技进步环境有待改善，科技促进社会经济发展能力有待提高。

表4 2006年中部6省科技进步统计监测综合评价

指标名称	山西		安徽		江西		河南		湖北		湖南	
	指数	排名	指数	排名	指数	排名	指数	排名	指数	排名	指数	排名
综合科技进步水平	33.74	18	33.30	20	31.03	27	31.98	24	42.93	10	36.31	17
科技进步环境	47.51	13	40.99	24	37.5	28	40.92	25	42.53	22	40.09	26
科技活动投入	32.78	16	29.86	21	28.68	23	29.79	22	43.67	11	32.11	19
科技活动产出	18.34	26	24.00	19	16.07	27	18.91	24	39.89	7	37.16	10
高新技术产业化	18.43	29	26.51	21	26.92	19	21.24	25	38.56	7	26.64	20
科技促进社会经济发展	47.94	14	43.73	24	43.96	21	45.81	18	47.54	16	43.76	23

资料来源：中国科技统计资料汇编（2007）整理而成，科学技术部网站。

湖北省作为全国三大人才教育基地之一，科教力量和人才数量都位居全国前列，但是，人才综合竞争力、综合科技进步水平、创新能力与此地位不相匹配。一般来说，人才综合竞争力、综合科技进步水平、创新能力之间正相关，湖北省人才综合竞争力居全国第9 位，而综合科技进步水平居全国第10 位，创新能力居全国第13 位，表明湖北人才优势并未转化为科技优势和创新优势。通过以上比较分析，湖北省在各项规模和质量指标方面比较靠前，但是人才环境、科技进步环境和自主创新环境等环境指标均比较靠后，表明影响湖北发展人才竞争力、科技进步和自主创新的环境亟待改善和优化。

三、加强武汉城市圈区域人才合作开发，增强区域自主创新能力，建设两型社会

武汉城市圈教育资源和人才资源密集，但在人才建设上长期存在着“三难”问题：缺乏吸引力，导致埠外人才难引进；缺乏凝聚力，导致本地人才难留住；缺乏驱动力，导致现有人才难盘活。近年来，“中部崛起”成为国家区域发展战略，“武汉城市圈”的精心谋划和悉心打造，这一问题有所缓解。2007 年，湖北省调入各类人才、接收高校毕业生达46818 名，流出仅10316 名，人才进出实现了大逆转。全省人才总量每年以6%的速度递增，成为我省人才队伍发展史上增幅最快的时期。但是，在人才

吸引力、凝聚力和驱动力上，与长三角、珠三角、京津冀等发达地区相差甚远。武汉城市圈内各城市在人才开发上不能各自为战，而应该站在武汉城市圈全局的高度，制定系统性、整体性人才开发战略，发挥区域人才优势，加强区域人才合作，以增强区域人才竞争力和区域自主创新能力，建设武汉城市圈两型社会。

（一）构建区域创新体系，实施区域人才一体化合作与开发战略

区域人才开发一体化，是指在一定区域范围内若干个人才开发的地域单元主体，为了实现全区域人才开发效益最佳化和人才价值实现充分化，通过形成以市场为导向的协调机制，整合成一个全区域人才开发共同体的过程，从而促进该区域诸地域单元共同的可持续发展及其人才的全面发展。武汉城市圈建设，内核是实现区域经济一体化，区域人才一体化是其重要内容。建设“两型社会”，归根结底要靠区域自主创新能力；增强区域自主创新能力，关键是要实施有利于提高区域创新体系效率的人才战略。因此，武汉城市圈“两型社会”建设，必须遵循这样一种以人力资本为支撑的发展路径：实现区域人才资源一体化合作开发，增强区域人才综合竞争力和区域自主创新能力。

1、在区域经济一体化进程中，完善区域人才合作长效机制，建立人才开发一体化的制度基础，健全法律法规，促进人才合作开发制度化、规划化。区域人才开发一体化是区域经济一体化发展的内在要求，同时也是进一步推动区域经济发展的重要动力。要进一步完善武汉城市圈区域合作机制，明确区域合作发展的方向、重点和途径，坚持优势互补、互利互惠的原则，发挥区域人才交流合作的优势。以制度性合作来消除人才合作中的制度性障碍，根据实际需要和人才适度储备原则，编制《武汉城市圈人才建设与发展规划》，使人才资源开发体现在武汉城市圈项目设置、产业规划、区域布局中，使经济发展与人才建设相一致，增强人才队伍建设与经济社会发展的协调性。建立《武汉城市圈人才指标体系》以反映科技人才的动态演变及开发走势，并跟踪人才变动的发展趋势。制定《武汉城市圈“两型社会”试验区人才规划》、《武汉城市圈重点领域、重点产业人才开发目录》及其他全局性的人才资源开发法律法规，构建相互兼容的武汉城市圈人才开发合作的制度平台，推进资源共享、政策协调、制度衔接和服务贯通的新机制，逐步形成相互兼容的人才政策框架、人才市场和人才服务体系，整合武汉城市圈人才开发资源，构筑武汉城市圈人才联盟，为满足两型社会建设对人才的需求服务。

2、围绕构建区域经济社会共同体实现武汉城市圈两型社会建设的目标，按照互惠互利、合作共赢、共同发展的原则，加强人才具体项目合作，实现人才资源优势互补。武汉城市圈经济社会发展水平、产业集聚发展程度和人才资源数量、质量都存在着不同程度的差别。在充分尊重各市利益、充分考虑各市资源类别和禀赋差异的基础上，寻求利用市场机制实现区域人才开发合作的路径与模式，加大教育科技经费投入，加快区域优势产业重点项目人才培养和智力支持系统建设。建议武汉城市圈按照政府推动、企业主动、市场运作的模式，逐步推进重点产业、支柱产业和优势产业领域的人才项目合作，积极引导和鼓励各类人才向重点行业、支柱产业、特色产业、高新技术产业和优势产业聚集，在人才培养、引进和使用方面给予重点支持，在专家选拔、项目资助、职称评定等方面给予重点倾斜，通过人才聚集促进产业集群形成，通过产业集群促进人才群体效益提升。

3、以营造开发式吸纳创新资源的机制为切入点，以提升科技创新应用转化水平为突破口，加强区域官、产、学、研交流合作，整合科技创新资源，强化人才优势，构建科技创新人才高地，提高区域整体资源获取能力和自主创新能力。

一是加强武汉城市圈内高校之间校际合作，联手开发和整合教育科研资源，加强高校自主创新基础能力建设。对圈内高校教育科研资源进行整体规划，发挥高校在学科齐全、人才密集、学术思想活跃以及科学研究与人才培养紧密结合等方面的优势和创新源头作用，整合高校、企业、研究机构的教育资源和科技创新资源，依托国家和省部级重点学科、科研创新基地建设和国家重大科研项目的实施，建设高校科技创新团队、原始性科技创新基地和高水平人才培养基地。

二是加强高校、科研院所与企业合作，将武汉城市圈高校的技术科学优势、基础科学优势转化成支持相应产业发展的技术优势，建立创新研发辐射与产业化中心。鼓励高校、科研院所与企业共建研究院、实验室、工程技术中心、企业技术研发中心、博士后工作站、博士后产业基地、产业技术研究开发联盟等研究机构等形式，形成与企业“产研分工、优势互补、利益共享、

风险共担”的合作机制，构建高层次人才和紧缺人才培养新体系，建立跨地区、跨行业、跨所有制联合的技术创新联合体和创新战略联盟。

三是加强官产学研合作，建立以企业为主体的区域自主创新体系。武汉城市圈要尽快建立官产学研紧密结合的运行体制和机制，建立健全发达畅通、便捷高效的科技创新需求传送体系；建设以科技企业孵化器、科技咨询评估机构、技术交易机构、信息发布平台为代表的各类科技中介机构，健全各种科技成果信息和资本投资意向的公共信息库；建立健全科技创新的风险投资体系和区域性技术产权交易中心，加强大中型企业技术创新机构和能力建设，加大对创新的投入，鼓励社会各方利益主体采用灵活操作的方式参与风险投资；逐步调整产学研结合的层次与战略重点，实现“产业发展链”和“科技创新链”的无缝对接，增强区域对科技创新资源的采掘能力、对接能力和转化能力；制定鼓励创新的法律法规，综合运用财税、政府采购、金融、知识产权和人才等方面的政策，分层次推进武汉城市圈技术创新体系建设，形成各市各具特色、功能互补、以企业为主体的区域创新体系。

（二）优化人才环境，培养和吸引高层次人才，实施区域人才聚集战略

人才资源以及科技创新资源要素沿着高效率的轨道向能产生高效益的区域流动。资源要素向武汉城市圈聚集的关键是武汉城市圈的比较优势和武汉城市圈对优势要素资源的吸纳能力。历史和实践证明经济的竞争就是科技的竞争，归根到底是人才的竞争，而人才的竞争从现实意义上讲就是人才环境的竞争。增强武汉城市圈的人才吸引力、凝聚力和驱动力，从根本上讲靠环境。环境是人才聚集和区域自主创新的决定性因素，影响着区域人才集聚和自主创新能力的积累和提高。政府作为一个环境的提供者，应该为各类人才创造良好的成长环境、就业环境、创业环境和创新环境。武汉城市圈要坚持区域人才和创新资源开放式配置的新理念，尽快制定《武汉城市圈关于优化人才环境的指导意见》，出台一系列切合湖北经济社会发展实际，服务“中部崛起”和建设“资源节约型、环境友好型”社会的人才培养、人才引进、人才使用、人才流动、人才激励和人才保障的政策法规，促进人才资源以及科技创新资源要素向武汉城市圈聚集。

1、建立科学的人才评价和激励机制。根据地区实际情况，统一规划，建立各类人才的分类、分级、分层管理制度，积极推进以充实聘用制度和岗位管理制度为主要内容的企事业单位人事管理制度、职业资格证书制度、人才业绩档案制度。分类构建科技人才评价标准，加快培育发展人才评价的社会中介组织，通过多元化的科技人才评价方式选拔、评价创新型人才，发挥科技评价体系的创新导向作用。建立稳定可行的选拔晋升机制，给科技人才提供发展机会，重视科技人才的成长价值，在提倡敢为人先、敢冒风险、敢于创新、勇于竞争的同时也要宽容失败。深入探索建立人力资本产权的激励机制，建立人力资本产权及科研成果的有偿转移制度，加强对科技创新主体知识产权的保护，鼓励知识、管理、专利、商标、科技发明和原创性科研成果转化为货币或作价投资入股的产权激励机制，对有突出贡献人员奖励股权、期权，实行智力资本置换股权政策，提高薪酬与科技人才工作业绩的相关度。

2、加强宏观调控，建立高层次创新型人才动态管理机制。高层次人才是人才队伍的核心，自主创新的主体。针对武汉城市圈地区高层次人才外流现状，在把市场配置人才作为主渠道的同时，武汉城市圈各市仍需加强对人才的宏观调控。实施国家高层次自主创新人才培养工程，吸引和凝聚高水平人才。制定和实施紧缺人才引进计划，有针对性地加大对海外顶尖人才、人才团队的引进力度。保证国家重点工程、重大项目的高层次人才需求，对关系国家安全和国民经济命脉的重要领域的科技人才，制定和采取保障与安全措施，确保各类人才安全。根据各类人才的特点和需要，逐步建立人才补充保险制度和核心人才政府投保制度，完善机关、企、事业单位人才流动中的社会保险投保与衔接机制。按市场价格给企事业单位确定相关人才标准，按能力、贡献与岗位要求确定待遇高低，在动态管理中提高人才的使用效益。坚持自主创新基础设施建设与吸引和凝聚高层次人才相结合，重视发挥院士、留学生、博士后等高层次人才队伍的作用，加强创新型人才队伍建设。

3、优化人才资源配置结构，促使人才资源优势充分发挥。武汉城市圈地区人才资源配置矛盾，归根结底在于结构性矛盾。从人才产业结构看，人才资源向第三产业过度集中。在区域分布上，人才大多集中在大中城市，县以下基层单位与贫困山区人

才缺乏的状况仍未得到有效改善；经济发达地区人才比较集中，经济欠发达地区特别是农村基层，人才相当缺乏；高校、科研院所高层次人才多，经济发挥一线的高层次人才特别是创新创业型人才相对较少；部分高层次人才年龄结构偏高，知识结构难以适应科技经济发展的新趋势。在能级结构上，普通人才多，高新技术人才少；低学历人才多，高学历人才少；中初级人才多，高层次人才少。高层次人才比重偏低，高技能人才短缺，特别是的高层次创新型人才尤为紧缺，这已成为武汉城市圈经济发展、产业结构调整和升级的一大阻碍因素。要坚持扩大人才总量、盘活人才存量与调整人才结构、提高人才素质相结合，按照武汉城市圈地区产业结构优化升级的战略部署，针对人才结构不合理的突出矛盾，依靠宏观调控与市场手段，鼓励知识要素、技术要素向武汉城市圈优势产业和重点行业汇聚，要把优秀人才集聚到武汉城市圈的部分区域、部分产业和部分单位，形成局部人才高地。这是一种比较现实的、可行的选择。从区域来看，应把重点放在开发区、工业园区；从产业来看，着重考虑高新技术产业、支柱产业、特色产业；从单位来看，应主要关注优势企业、高等院校和科研院所。不仅保证国家重点工程、重要项目的人才需求，而且要采取措施，确保各类人才安全，确保人才稀缺资源的优化配置。

4、大力发展猎头产业，完善高级人才资源市场化配置机制。猎头作为一种新型而颇具市场前景的人才流动模式，对人才市场和经济各个领域的影响是显而易见的。在欧美发达国家，70%的高级人才流动是由猎头公司协助完成的，90%以上的大企业利用猎头猎取人才。我国猎头产业有15年的发展历史，全国范围内专门专营猎头业务的猎头公司和兼营猎头业务的人才服务机构共计3000余家，但主要集中在东部发达城市，北京、上海、广州、深圳、杭州等地占全国的80%。武汉城市圈要借鉴发达国家和发达地区高级人才市场化配置的经验，突破现有人才市场大而全、“一锅煮”的做法，大力培育专业性人才市场、高新技术产业市场、职业经理人才市场、企业家人才市场、高技能人才市场等，使高级人才的配置尽快由集市方式向“猎头”方式转变。鼓励猎头公司的规模化发展，在全球范围内猎取优质的高科技人才资源和专业型专家型顶级人才；鼓励猎头公司瞄准我国庞大的留学生人才资源，建立留学生人才库，运用先进的猎头服务形式，促使“智力回流”，服务武汉城市圈。

（三）实施区域人才资源、科技创新资源共享战略

在传统经济社会里，用人所有权与使用权相统一，其原因在于资源被割据，信息不对称。高级人才被所在单位“定位”和“管制”，局限在对局部生产资料的固定性、排他性的占有和使用上，造成高级人才和科技资源的闲置和浪费。以互联网为基础的新经济的标志之一就是信息资源及知识的共享，说到底人才的共享。从社会效果看，人才共享打破高级人才单位所有制，盘活和合理配置高级人才，实现中高级人才资源共享，从一定程度上缓解了高级人才供求矛盾以及高级人才区域和企业分布不平衡问题。武汉城市圈要树立大局意识，加强政府、企业、高等院校、科研院所、社会组织之间的合作与联系，促进创新资源和创新要素的流动与共享。针对目前区域整体经济实力较弱、环境尚不够优化的实际，武汉城市圈地区应强化人才资源共享、不求所有、但求所用，不求常住、但求常来的观念，在不占有人才的情况下使用人才，这是改变武汉城市圈地区高层次人才和创新型人才短缺现状，最为现实的途径之一。

【参考文献】

- [1] 潘晨光. 中国人才发展报告NO.3[M]. 北京：社会科学文献出版社，2006.
- [2] 中国科技发展战略研究小组. 中国区域创新能力报告2005～2006[M]. 北京：科学出版社，2006.
- [3] 科学技术部专题研究组. 我国区域自主创新调研报告[M]. 北京：科学出版社，2006.
- [4] 陈全明，张广科. 科学人才观与我国人才资源能力建设[J]. 管理世界，2006（9）.
- [5] 陈芳，程贤文. 中部崛起的人才战略[J]. 管理世界，2007（9）.

[6] 程贤文. 中国猎头业的规制. 经济学消息报[N]. 2006-12-8.