

长三角人才资源共享的背景与路径

赵建平

国际经验和国内实践已经充分表明，人才资源开发体系创新是有效整合区域资源、增强区域竞争优势的重要保证，人才资源共享是区域人才资源体系创新的必然选择。在国外，以德国的柏林和波茨坦为例，两个城市之间已经实现人才资源共享，高级人才工作在波茨坦，住在柏林，分不清是柏林人还是波茨坦人。在国内，近年来，“长三角，人才要流动”的呼声迭起，“长三角人”的提法也不断出现。可以说，人才资源共享的新理念和新机制已经呼之欲出。

2003年4月19日，沪苏浙人事厅及苏浙两省所属的19个城市的政府人事部门聚首上海，举办首届长江三角洲人才开发一体化论坛，发表《长江三角洲区域人才开发一体化共同宣言》（以下简称《宣言》）。《宣言》提出，长三角地区应该在遵循市场主导、开放自主、互惠共享、优势互补等原则的基础上，通过不断推进长三角人才开发的资源共享、政策协调、制度衔接和服务贯通，建立长三角区域人才开发新机制，逐步形成统一的人事制度框架、人才大市场和人才服务体系，最终实现区域内人才的自由流动。《宣言》提出了区域经济一体化进程中的人才资源共享新观念，标志着长三角区域决策层和管理层人才资源开发新理念的确立，为长三角区域一体化进程中的人才资源开发体系建设奠定了新的思想基础。

人才资源共享的提出

纵观长三角区域经济发展进程，以2003年4月18日至19日首届长江三角洲人才开发一体化论坛举行为分界线，人才资源开发经历了从自发的、分散性的、局部的人才流动和合作到自觉的、有组织的、一体化的开发的发展过程。长三角经济一体化的开拓性实践，催生了人才资源共享新观念。2003年，可以作为“人才开发一体化年”载入长三角发展史册。进入2004年，长三角人才开发一体化继续推进。同年6月20日，来自上海、浙江和江苏的人事部门以及三地19个城市人事局负责人80余人聚会南京，围绕长三角人才开发一体化的主题召开年度会议。会议通过了长三角人才开发一体化联席会议制度，并签署了三个促进人才流动的协议。这三个协议分别是：《关于开展人事争议仲裁业务协助和工作交流的协议》、《关于三地引进国外智力资源共享的协议》以及《关于定期举办网上人才交流大会的协议》。三个协议的签署，标志着长三角人才开发一体化从制度层面的框架合作推进到具体的人事工作业务合作阶段。而联席会议制度的成立，为推进区域人才开发一体化提供了组织制度的支撑。

人才资源共享是知识经济时代区域经济一体化的现实途径，也是长三角经济共同体迎接经济全球化挑战，实现跨越式发展的必然选择。然而，人才资源共享观念淡薄。人才资源共享平台的欠缺等因素则大大阻碍了长三角人才资源满足本区域经济社会发展的需要的能力。随着长三角经济一体化的深入发展，人们越来越认识到，没有人才资源开发的一体化，就没有区域经济一体化。没有人才资源的融合，就不合有区域经济的真正融合。长三角区域经济一体化的关键是人才开发一体化。推进人才开发一体化，实现人才资源共享，打造区域经济一体化的人才平台，成为长三角区域经济发展的客观要求和必然选择。

人才资源共享是长三角人才资源优势向整体竞争优势转化的核心机制。作为高级化的人才资源开发模式，人才资源共享不仅可以降低人才资源开发的成本，提高长三角存量人才资源的使用效率和投资效率，还可以提升其吸引人才、集聚人才的能力。引进人才，留住人才是提高人才的数量和质量，人才资源共享，则是强化人才的动力，激活人才的活力，释放人才的创造力。这样就可以更加增强长三角引进人才的吸引力，也可以开拓留住人才的新空间、新视野。实现人才资源共享，还有助于有效克

长三角各城市、各地区在人才吸引力上的差异，以长三角共同体的面貌吸引更多、更高素质的人才来长三角创业。目前，即使在长三角区域内，江苏、浙江高校毕业生和高层次人才的首选就业地仍然是上海。因此，有研究者提出要注意防止一体化进程中的“极化效应”。所谓“极化效应”是指，由于上海与周边地区和城市发展水平的差异，导致资金、人才等优质生产要素大量流入上海，从而使江浙地区出现发展后劲不足、竞争力弱化等问题，形成常言所谓“大树底下不长草”的局面。

人才资源共享的内涵和形式

长三角经济一体化进程中的人才资源共享，指的是同一人才的智力资源由区域内各地区各城市共同使用并共同受益。人才资源共享，可以从不同的角度和层次作出理解。在人才资源与区域经济发展的关系的层面，人才资源共享是指长三角区域各地区和各城市共同享受本区域人才资源及其开发所带来的经济社会效益，促进区域经济健康持续快速发展。在人才管理体制的层面，人才资源共享是指以充分发挥人才资源的效益为目标，消除人才培养、使用、流动的各种限制，实现人才在区域内自由流动，也就是通常所说的“不求所有，但求所用”。在人才资源的数量结构层面，人才资源共享则又可以划分为人才资源存量共享和人才资源增量共享。《关于三地引进国外智力资源共享的协议》就属于人才资源增量共享的形式。在人才资源使用的方式层面，人才资源共享可以划分为人才主体流动式共享和人才服务对象流动式共享。前者是通过促进人才流动来实现人才资源的优化配置，实现人才资源效益，后者是通过人才资源需求方的流动来发挥人才资源的作用和效益。这个层面的人才资源共享也可以划分为显性的人才资源共享和隐性的人才资源共享。长三角高校之间实行学生流动听课、学分互认就属于后者。在人才资源体系建设的层面上，人才资源共享还可以分为人才能力资源共享和人才培养、管理资源共享。长三角实行的继续教育资源共享就属于后者。如果非得做一个一般的分类，那么，人才资源共享至少应该包括人才能力和智力资源共享、人才信息资源共享、人才体制资源共享、人才政策资源共享、人才资源效益共享。

人才资源共享与人才开发一体化既有联系又有区别。人才资源共享，是人才开发一体化的原则和目的，人才开发一体化是实现区域人才资源共享的实践过程。两者共同服务于区域经济一体化发展的目标。根据《长江三角洲人才开发一体化共同宣言》的精神，总结长三角人才开发一体化的实践成果，人才开发一体化的基本内涵应当是：在遵循市场主导、开放自主、互惠共享、优势互补等原则的基础上，通过逐步取消妨碍人才在区域内自由流动的体制、政策和基础设施等方面的障碍，建立一个统一、开放、竞争、有序的人才市场，充分发挥各地区和城市的人才优势，实行区域内人才资源的优化配置，促进区域内人才培养的分工和合作，建立资源共享、政策协调、制度衔接、服务贯通的长三角人才开发新机制，发挥区域人才资源的规模效益，从而实现本区域内的人才资源共享。

在长三角人才开发一体化的探索中，已经产生了许多人才资源共享的实现形式。(1)人才柔性流动。其基本精神是“不求所在，但求所有”，基本规则是“户口不迁，编制不转，智力流动，来去自由”。为了在现有体制条件下能够吸引和集聚更多的优秀人才，长三角区域各城市纷纷打出了人才柔性流动的旗帜。(2)职称互认。突破以前的职称“哪里评哪里认”的规则，实行中、高级职称在上海、江苏、浙江之间互认，中、高级人才流动过程中不必再复审、复评。(3)博士后工作合作。沪苏浙三地博士后管理部门之间建立定期联系制度，做好相关政策和制度的衔接；建立三地博士后科研流动站，实行联合招生的工作机制。(4)高层次人才智力共享。即三地联合建立在三地工作的两院院士、国家级有特别贡献的中青年专家等高层次人才库，以项目合作为载体，通过人才柔性流动的形式，共享高层次智力资源。(5)人才继续教育资源共享。即三地的专业技术人员共享继续教育资源，特别是建立专业技术人员继续教育高级研修班合作机制，每年联合举办高级研修班；互派专家参加高研班学术交流；互派学员参加高研班研修等。(6)公务员互派。即采取自愿联合、对等互派的方式，实行三地公务员资源的流动和共享。具体做法是：互派人员的工资福利、保险、补贴等由派遣单位负担，接受单位提供互派人员必要的工作条件和环境；互派交流时间一般为一到三个月，也可以根据工作、项目和课题的需要，延长或缩短；人员互派可以采取挂职锻炼、交流学习、项目课题共同

研究等形式：互派结束后，接受单位对互派人员的工作情况作出鉴定，由派遣单位进行考核。(7)异地人才代理。这是上海与宁波之间建立的人才共享形式。具体做法是：人才在宁波工作，其户籍、劳动关系、“四金”等全部留在上海；根据异地人才代理协议，如果宁波企业有用人需求，可以通过上海人才服务中心帮助寻找和派遣人才。人才可以同上海人才服务中心签订合同，作为中心派出人员到宁波工作，不必把劳动关系转到宁波。上海的用人单位需要宁波的人才，也以同样的方式操作。(8)高校毕业生人才资源共享。按照“长三角高校毕业生就业工作合作组织合作协议”的内容，这种共享形式包括内容有：沪苏浙三方共同调研毕业生就业情况，为政府主管部门制定政策提供依据，逐步做到三地毕业生就业政策协调一致，促进三省市毕业生逐步实现无障碍柔性流动等九项内容。(9)引进国外智力资源共享形式。随着长三角人才开发一体化进程的推进，一定还会出现许多新的有效的人才资源共享形式。

《长江三角洲人才开发一体化共同宣言》的签署和发表，本身就标志着人才资源共享已经上升为长三角区域人才资源建设战略。这是长三角人才资源开发与管理探索所取得的重要成就。构建人才资源共享战略体系，应当根据人才强国战略的目标与任务，遵循区域人才资源开发的规律，着力构建以市场为主导，政府、企业、社会团体等各方参与的多层次的人才资源开发格局，以构建长三角区域人才资源共享机制为核心，形成从包括人才投资的优先化战略、人才评价的科学化战略、人才流动的柔性化战略、人才配置的市场化战略、人才工作的协同化战略等内容的战略体系，这是当前仍需继续深入研究的重要课题。

责任编辑：张华