

打破流动壁垒 促进长三角人才市场一体化

陈楠 李清娟

人才市场一体化是长三角区域经济一体化的关键，是整合区域间人才资源的重大战略举措，是促进长三角区域经济提升、产业结构升级的重要推动力。只有促进长三角人才市场特别是科技人才市场的一体化，才能培育区域发展新动力，激发区域创新创业活力，推动区域新技术、新产业、新业态的蓬勃发展。

长期以来，由于受到行政区域的限制，长三角地区的人才开发存在着不同的本位主义和各自为政的现象，这不仅制约了人才效能的最大发挥，也成为长三角地区高质量发展的重要障碍。随着区域经济一体化的不断发展，长三角的人才市场一体化工作也逐渐进入一个快速发展的新阶段，各地政府初步形成了合作开发人才资源的共识，重视打造人才市场一体化的工作平台，积极打破阻碍人才流动的政策壁垒，为长三角人才自由流动创造条件，以实现区域内人才资源的合理利用和优化配置。长三角人才市场一体化尽管在短期内取得了一系列成果，但从人才市场一体化发展完善的角度看，现阶段依然还处于不断探索、积累经验的初始阶段，这一阶段的人才市场一体化发展还存在着以下问题，需要予以关注和解决。

人才跨区域流动的体制机制不够健全。长三角地区在人才政策、资源和服务等方面存在较大差异，为区域间人才流动造成一定障碍。同时，沪苏浙皖人才评价标准不统一、职业资格和技术等级尚未实现互认，养老、医疗等方面的社保衔接也面临一些困难，导致三省一市人才市场处于相对独立的分割状态。这给人才自由流动带来不利影响，致使区域间人才比较优势难以实现互补，区域人才整体实力无法得到提升，从而降低了长三角区域大市场对人才的吸引力。

区域人才合作缺乏统一规划。长三角区域人才合作具备一定基础，人才合作取得一些成果，但区域间人才合作总体上还不够紧密，缺乏顶层设计和统一规划，导致人才合作开发目标定位不够明确，政策兼容度低，有待进一步破解。

协调机制功能发挥相对有限。长三角人才市场一体化开发过程中，建立了联席会议机制。但联席会议的成员主要是三省一市的人才服务机构及人事部门，而社会保障、组织部门等尚未进入联席会议。这使得三省一市政府在开展人才合作开发的过程中，很难与其他相关部门进行有效沟通，从而导致人才开发政策整体性、协调性相对不足，覆盖范围相对有限。

长三角区域整体人才开发是必然趋势。目前，长三角地区已有的人才优势很大程度上来源于区域的整体优势，并且只有形成整个区域人才的竞争力优势才能带动区域内城市的人才优势增大，能级提升；也只有区域内各城市人才资源开发的联动发展，才能实现整个长三角区域人才开发的系统优化。在长三角一体化初始阶段，考虑单个区域的实际情况，允许不平衡的存在，但发展到较高层次之后，不同区域的发展水平也趋于平衡，实现资源要素的无障碍自由流动和地区间的全方位开放合作就成为必然要求。为促进长三角区域人才市场一体化，可从以下几点着手。

做好长三角人才政策整体规划，实现人才互通。三省一市要做好人才市场一体化整体规划，明确三省一市相互联系、各自侧重的人才发展定位，形成发展合力。逐步统一长三角地区人才市场在准入标准、设立程序、营运规则等方面的规定，推进和实行区域人才流动政策、吸引政策、培训政策和社会保障制度等方面一体化的政策框架，降低区域内人才流动和开发成本，搭建长三角区域一体化的人才交流互动平台，

促进人才的自主和自由流动。在利用市场机制配置人才资源、促进人才流动的过程中，将区域内人才市场、劳务市场、就业市场整合为统一运作的区域大市场。同时，健全完善人才信息共享机制，进一步发展人才开发一体化服务相关机构和组织，打破人才流动的各种“孤岛”。搭建“人才共享信息服务平台”，对供需双方的信息进行统筹汇总以及集中管理，实现供需双方的高效匹配。鼓励新设一些共享人才中介机构，加强人才供需双方之间沟通，保障用人单位以及劳动人员的合法权益。

共享人才资源，实现深层次产业协同。将长三角区域竞争最激烈的战略性新兴产业、高能级产业的协同培育，作为人才共享的工作重点，破解长三角产业同构严重的难题，缓解产业一体化过程中的地方利益冲突。同时，充分发挥上海科创中心的作用，将众多科研成果通过人才流动、技术传播的形式向长三角区域发散，与长三角地区共享相关的人才资源，推动整个长三角区域的创新升级发展。

加快人才项目的落地，消除人才流动障碍。在创新机制方面，可大力支持长三角区域内的人才改革先行区建设，以项目共享、租赁共享等形式，提升区域内人才的使用效率；建立完善共建、共管、共享机制，争取中央部委的支持，探索企业在长三角区域内落地的产业税收分成政策，消除企业、机构、人才资源落地的制度性障碍。在加快市场贯通方面，要推进长三角人力资源服务一体化建设，推进标准贯通、流程统一、内容协同和数据一致的服务指标体系建设；实现信用共管、准入一体、信息互通、执法协作和结果互认；鼓励长三角高校、科研院所和企业联合开展重大技术攻关，联合申报国家重点项目，联合推动科研成果转化；推进“长三角产权市场发展联盟建设”，推动高水平科技成果就地转化。

构建平等统一的人才竞争环境，打破区域间壁垒。统一人才资格认证标准和评判人才口径标准，突破省际壁垒，进一步降低人才流动的障碍。以基础教育为例，教师职称的认定就应实现统一，让跨省市工作的教师无须重新认证职称。共同构建公平竞争的人才法治环境和人才生态环境，防止过度竞争和无序竞争，并联手进行区域性人才市场监督和人力资源保护，从而真正实现人才的跨区域资源配置和资源共享。同时，要整体考虑区域人才需求总量，确立人才开发的重心，统筹考虑人才引进、培养的分工协作，实现人才结构的错位布局。



逐步推行统一的社保服务，形成统一的公共服务制度。长三角区域户籍制度与社会保障制度的割裂与不统一，一定程度上对人才流动产生了阻碍作用。这些内生性矛盾很难单纯依靠市场机制得到解决，需要政府的介入与协作。充分运用互联网技术，构建以人才信息系统为主干的长三角人才征信系统，健全人才信息交换和发布机制，逐步实现全区域人才信息联网，构筑畅通、快捷的人才信息平台。适应长三角地区企事业单位和各类人才的不同需要，拓展人事人才服务领域和内容，通过互相的异地人事代理等人才服务

项目，搭建区域内共通的人才服务体系，形成区域内统一的公共人事服务体系。在试点跨省异地就医费用直接结算的基础上，建立完善医保费用跨地区结算制度，为公共服务一体化打开大门。探索实现区域内户籍制度、社会保障制度与其他制度的并轨运行，以达到社会保障一体化运行的目的。推进资格证书的互认或衔接，实现教育、培训、考试资源互通、共享及在服务标准上的统一。以互设分支机构、互派学者、科研专家交流等多种形式，共同培养各地的紧缺、急需人才，逐步形成人才共育的全新格局。共同探索建立长三角地区公务员能力建设框架，开发和运用长三角地区公务员测评、考试、录用、培训等方面的技术资源，建立长三角地区公务员之间的挂职交流制度，相互学习行政管理和公共服务方面的先进经验，提高公务员整体能力水平。