

在长三角人才市场一体化进程中展现新作为

徐军海

随着长三角区域一体化发展上升为国家战略，人才市场一体化工作进入了快速化、深层次推进的新阶段，人才开放性、流动性、竞争性、共享性等特征更加明显。作为长三角地区最重要的组成部分之一，南京准确把握长三角一体化带来的机遇和挑战，主动适应高质量发展需求，加快更具竞争力的人才制度体系建设，不断开创人才优先发展、创新发展、引领发展的新局面。

把握长三角人才市场一体化的演变趋势

人才市场一体化既是长三角区域一体化的重要内容，也是推动区域一体化的加速器。在探索实践中，长三角各地对人才资源的合理利用和优化配置逐渐形成了新的共识，人才发展战略布局正从各自为政向协同发展、融合发展转变。

由人才合作适配度低向多元多层演变。随着长三角区域合作办公室的建立，区域内各级政府人才工作的统一规划、统领战略和统筹协调逐渐形成常态合作机制。政府层面合作既明确了区域人才发展的总体目标和方向，又错位确立了各城市人才重点发展领域，为区域人才工作协商重大问题、合作重点项目、互通重要信息提供了组织保障。在此基础上，各类企事业单位用人主体、社会组织和人才个体相互合作协同，形成良性互动机制，推动人才资源合作开发走向多领域、全方位。

由人才制度的分散独立向衔接互通演变。长三角各城市之间单边和多边合作也推动了人才制度的衔接，各地在符合自身发展特点的地缘性、基础性人才制度基础上，相继形成了一定的公共性、协调性制度。部分先进城市和产业园区的人才先行先试共性政策，在区域内得到更大范围的复制推广，为统一化人才制度环境创造了基础条件。同时，各地在推进人才体制机制改革的进程中，聚焦人才引育、评价、流动和激励等重点环节，共同探索打通若干重大政策瓶颈，促进制度规则的有效衔接。

由人才流动的单向失衡向多向有序演变。近年来长三角城市群已形成良性的人才留存氛围和流动机制，但城市间人才净流入差异较大。随着各地通过签订人才流动合作计划、建立人才信息共享平台、推动专业技术资格和职业资格互认、联合举办人才招聘会等举措，将逐步形成贯通有序的长三角人才区域大市场，人才流动将更加均衡。同时，政府间推进的人才评价互认互准、人才培养挂职交流、创新平台共享共用等政策，也将促进人才多向流动。

由人才服务的以我为主向互联互通演变。当前，三省一市人才服务中心已经签署实施《人才服务战略合作框架协议》，率先在机构联动、数据协同、资源共享、统一标准等方面探索互通链接，推进人才公共服务一体化。接下来，长三角地区还将渐进推动户籍、教育、医疗、社会保障等基本社会公共服务的对接，逐步实现区域内政策优惠并轨运行，异地共享优质服务资源，为高层次人才提供社保、医疗、交通、住房、子女入学、配偶就业、出入境等综合服务。

在长三角人才市场一体化进程中提升发展定位

在长三角人才市场一体化进程中，南京立足于提高长三角城市群在全球创新格局中的地位，主动策应上海建设“全球科技创新中心”，积极融入多中心格局的长三角科创圈，以建设具有全球影响力的创新名城为目标，以构建具有全球竞争力的人才制度体系为抓手，定位人才发展功能、着力提升南京创新首位度。

打造创新型人才聚集中心。以创建综合性国家科学中心为目标导向，充分发挥南京科教资源丰富的优势，聚焦突破重大前沿基础研究难题、产生前瞻性和引领性原创成果，打造原始创新人才聚集高地；围绕建设江苏“一中心一基地”走在前列的目标要求，瞄准突破产业核心新技术、推动高新技术产业化，着力集聚双创人才和创新转化人才，打造产业创新人才聚集中心，形成长三角产业科技人才发展极。

打造链接创新网络的关键人才枢纽。以打造引领人才工作开放度的国家标杆为目标，大力推进国际创新要素有机集聚，着力增强全球创新资源利用能力，形成国际人才集散配置枢纽。在长三角一体化进程中，更加强化与上海、杭州、合肥及省内城市人才资源联动、配置和辐射功能，提升具有“国际性、集聚性、辐射性、协同性、嵌入化、网络化”为特征的创新网络节点影响力，形成跨区域的人才高地感召力。

打造人才体制机制改革排头兵。以中央全面深化人才发展体制机制改革为契机，围绕人才引进、培养、评价、流动、激励等重点领域和关键环节，率先加大改革力度和精准对焦，不断完善改革思路 and 实现路径，加快先行先试的政策创新步伐，解决制约人才发展的热点难点问题，努力为长三角及全国人才发展体制机制改革工作积累经验、提供示范。

依托长三角大平台集聚高端人才

依托长三角这个“大平台”，做好集聚高端人才的大文章，南京大有可为。

借机改革，突出制度优势，形成人才政策势差，加强对高端人才吸引力。围绕人才战略高地的工作定位和目标，对标国际标准和通行规则，借鉴上海、杭州、苏州、合肥等城市探索经验，以更高标准、更大尺度，在更深层次上推进人才体制机制改革，提高政策“含金量”。聚焦重点领域、高端人才，进一步推进以“放权松绑”为核心的流程创新、政策创新和制度创新，形成对“高精尖缺”人才具有特有吸引力的制度优势。对近两年南京出台的人才政策和实施项目实行全周期跟踪问效，建立动态评价调整机制，提升人才政策和人才工程绩效。

借题联动，依托地标产业，整合园区创新载体平台，强力推进“双招双引”。注重人才链与产业链深度对接、人才发展与产业发展深度融合，聚焦南京先进制造业集群和人工智能、集成电路、新能源汽车等地标产业，建立健全“双招双引”机制，创新人才精准支持体系，重点集聚储备颠覆性技术变革、引领未来创新发展的人才集群。统筹全市园区整合，依托江北新区、麒麟科学城等新兴板块，在大力推进新型研发机构建设和“招院引所”基础上，与长三角城市群联动，错位布局国家实验室、大科学装置等，为一流人才的科研攻关和技术创新搭建更好的平台。

借力共享，强化市场导向，激发龙头企业主动性，充分利用人才溢出效应。遵循市场配置资源规律，突出企业引才主体地位，借助市场和社会力量引才、识才、用才、敬才。大力培育新型科技企业家队伍，支持龙头企业与长三角区域领军型企业建立人才共享网络，共建科技服务、创业孵化、产业集聚、风险投资等平台型公司或联盟，带动产业链人才创新创业。充分承接上海、杭州等地优势产业科技人才溢出效应，创新“人才+项目+平台”等多样化、富有特色的柔性引才用才模式，破解急需紧缺人才难题。探索完善人才举荐制等社会化选才方式，集聚更多“非共识人才”。

借势补短，接轨国际惯例，做优人才服务，夯实人才管理基础设施。以“政府服务精准高效、社会支持多元便利、生活环境宜居宜业、文化氛围开放包容”为目标，以“一站式”集成服务、“直通车”专班服务、“人才卡”优享服务、“店小二”品质服务为载体，全面优化人才服务体系，完善人才法治保障，着力营造一流人才发展环境。完善与国际接轨的商务商贸、教育医疗、公共服务、生活配套等设施，创设适宜国际人才工作生活的“类海外”环境，探索建设国际人才社区。积极推动长三角人才公共服务标准一体化，利用大数据、人工智能等信息技术，建立南京人才大数据云平台，提升“互联网+人才服务”水平。