

如何为长三角建个“人才库”

■ 本报记者 柳森

在日前闭幕的全国两会上,上海市委书记李强表示,上海正会同苏浙两省抓紧研究制定长三角一体化发展示范区建设方案。这一消息一经发布,引发了社会各界高度关注。关注者不仅赞叹长三角一体化发展将拥有更高级别的新引擎,也发现,这一配合国家战略出台的重大举措,将给所有“长三角人”以及有志于在长三角发展事业的人,带来新的机遇。

复旦大学管理学院姚凯教授研究“大数据时代国际人才集聚与中国对策”多年。在他的眼中,人才是长三角一体化的关键。而要想为长三角凝聚更多人才、实现人才生态系统的可持续发展,长三角还大有可为。

人才一体化是长三角一体化的关键

解放周一:您曾说,国家一直提人才优先发展战略,长三角一体化也应该优先考虑人才一体化问题。众所周知,人才是个开放的系统,该如何理解“人才一体化”这个概念呢?

姚凯:举个最简单的例子。这些年我们国家非常重视对重大科研成果的研发。但实际上,重大科研成果的研发创新是一个需要时间去积累和沉淀的过程。要想获得真正意义上的“重大成果”,不能只依靠一两个团队的力量、一两个城市的资源与力量,很大程度上需要集聚区域内各个城市的量与资源。需要城市群依据比较优势,共同探索创新之路,从而推动整个区域内的技术升级与创新发展的。

而无论是科技突破还是研发创新,都需要与之相匹配的人才资本,需要在区域内优化配置人才资源,提升资源开发的效率与效果,服务区域整体科技创新的规划。正是从这个角度而言,人才一体化是长三角一体化的关键。

解放周一:在您看来,长三角城市之间人才流动的现状如何?如果要实现您所说的“人才一体化”,主要的困难有哪些?

姚凯:长三角城市之间的人才流动近年来出现了一些新变化。

仅站在上海的角度去看,随着长三角城市群其他城市的快速崛起,尤其是在互联网经济的推动下,杭州等城市的快速发展,加大了上海在区域合作中发挥引领作用的压力。特别是随着近期全国范围内人才争夺战的打响,上海还面临着长三角兄弟城市乃至全国范围内人才竞争的压力。与此同时,在与上海接壤的周边城市,同样也面临着产业升级的问题。上海若想对其发挥辐射作用,不再能够仅仅依赖简单的产业转移,更需通过市场机制形成产业链、创新链和价值链的再整合。

而站在更大的地理视野去看,长三角人才一体化,目前遇到的首当其冲的困难,是长三角人才流动的非均衡性。虽然,从整体上来看,长三角地区无论在国际及港澳台人才方面,还是在国内高层次人才方面,都呈现出“净流入”状态。但由于长三角地区不同区域和城市的经济发展程度、产业结构、事业机会、生活环境、政策导向等方面存在诸多差异,长三角地区目前只有上海、杭州和苏州为“人才净流入城市”。其中,杭州的数字化人才集聚效应突出。而南京、合肥和无锡等多数城市仍处在“人才净流出”状态。

另一大困难在于,长三角地区目前缺乏统一的人才战略和人才规划,且尚未建立起统一、有序的一体化人才市场。

此前发布的《长三角一体化发展三年行动计划》主要就产业布局、交通连通、营商环境、自贸区联动、生态环境等方面进行初步构思,但尚未在此基础上对长三角三省一市的人才战略和人才规划进行统一协调和对接。

因为缺乏统一规划,就会导致各地在既有惯性下,出于对自身利益的考虑,在人才工作导向和人才政策方面各行其是。近年来,各地愈演愈烈的以拼资金、拼“帽子”为主要特点的“人才争夺大战”本质上是一种无序的人才竞争,与长三角一体化战略并不匹配。

由于缺乏一个统一、有序的一体化人才市场,市场标准、市场组织、户籍管理、档案管理、人才评价、薪酬待遇、医保异地使用、人才信息系统等方面无法在长三角地区实现充分对接。而这一点,其实是长三角不同城市之间、不同区域之间的人才,尤其是高层次人才,真正流得起来、流得越来越畅快的基础。

“高的”造就更多“长三角人”

早上7点03分,在上海工作的昆山人刘晓晨坐上G7215次高铁列车。18分钟后,这趟从昆山始发的高铁准时抵达上海,刘晓晨出站换乘地铁,到单位时不到7点40分。这让刘晓晨感到,“坐高铁速度快,准时准点,还不用担心堵车!”而如今,像刘晓晨一样打着“高的”上下班的“长三角人”越来越多。

据同济大学近期一项基于手机信令数据的长三角地区跨城通勤研究表明,数万“长三角人”每天往返上海工作。其中,来自苏州的人数占到总人数的80%。在苏州昆山花桥地区,跨城到上海中心城区工作的人数甚至超过赶赴上海奉贤、青浦等郊区新城的人数。

对这些每日跨城的“长三角人”而言,通勤是重要的生活议题。而高铁线路的开通很大程度上缓解了“长三角人”的出行难题,从2010年的沪宁城际高铁、沪杭高铁投入运营,到2013年宁杭、杭甬高铁正式启用,长三角“高铁都市圈”日渐成熟。

以昆山南站的情况为例,自从2010年该



视觉中国 图

应发挥上海在长三角一体化中的引领作用

解放周一:对于加快推进长三角人才一体化,您有何建议?

姚凯:结合过往的经验基础,比对国内外经验,我想,以下几方面的工作都非常重要:

在长三角一体化的宏观视野下,编制三年或五年的长三角人才一体化规划。编制规划的好处在于,可以在充分考虑长三角区域经济布局、产业结构、社会发展的基础上,立足于长三角各省市特色及其在产业链、创新链和价值链上的分工,科学预测各地人才的供需状况。摸准了供需,就能够为下一步的长三角区域人才导流和优化配置创造条件。此外,在编制人才规划时,还可以将长三角人才规划放到全国和全球更为广阔的视野中加以考量。

建立统一的人才市场,进一步完善人才资源市场化配置体系。具体来说,就是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,协调和贯通长三角各地的户籍管理、档案管理、人才评价、薪酬待遇、医保异地使用、人才信息系统,建立一体化的人才流动政策、人才培养政策和社会保障制度。在此基础上,逐步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、自由流动。

建立长三角人才一体化议事和行动组织。长三角人才一体化的关键在于执行,要打破各地之间的行政壁垒和本位主义,恐怕还是要借助建立长三角人才工作领导组、长三角人才一体化联席会议等工作机制,实现长三角人才一体化议事和日常管理功能,为长三角人才一体化提供组织支撑。

完善人才相关领域的法律法规。进入新时代,政府对人才资源配置的管理应该由直接管理转向间接管理,由微观管理转向宏观管理。政府的人才管理重心,也需逐步转移到完善相关法律法规政策制度、推动各种机制的建立上来,让市场在人才资源配置方面发挥主导作用。这势必要求相关管理部门对现行的人才法律法规进行系统梳理,提高其适用性。

正如长三角一体化中上海的站位和扎实努力非常重要,在长三角人才实现一体化发展的过程中,也需充分发挥上海的引领作用。尤其,上海作为“全球城市人才枢纽”,应该全面发挥对长三角城市群进行人才辐射的重要作用。

解放周一:上海如何对长三角城市群进行“人才辐射”?

姚凯:人才的竞争,归根到底是综合环境与发展生态的竞争。上海目前已经具有集聚人才的生态优势。作为中国对外开放最早的城市之一、改革开放之后与国外自由贸易主要的港口城市,上海融合了中西结合的海派文化。近年来,随着上海加快建设卓越的全球城市和具有世界影响力的社会主义现代化国际大都市,上海越来越成为海内外人才的主要集聚地之一。与此同时,随着上海人才政策、基础设施、教育水平、商业水平等不断完善,海内外人才在上海的工作与生活越来越适应。总之,上海已经为人才的集聚打造了一个较好的生态系统,这时,上海可以进一步发挥的“人才生态辐射力”,就可以包括生活环境辐射和营商环境辐射两大方面。

生活环境中,随着上海不断改善城市健康和医疗机构的服务能力与管理水平,扩大国际教育资源供给,交通效率不断提高,不仅为本地人才集聚提供生活工作的基本所需,也为周边城市人才共享上海的生活设施创造了条件。

营商环境上,上海正在更多地向用人主体放权,为人才松绑,努力破除一切制约人才发展的观念与体制障碍。这对周边城市也是很好的借鉴与参考。

未来,上海如果可以针对不同的区域、产业、企业,在综合借鉴国内外优秀引才经验的基础上,利用并实践各种不同的人才辐射模式,相信可以为长三角引才、聚才提供更多思路。

大数据为人才需求预测与精准配置创造了条件

解放周一:如今已经是一个全球化的大数据时代,人才政策是否也应与时俱进,提升人才大数据服务能力?

姚凯:没错。大数据时代所提供的新技术、新思路、新方法,同样可以为人才政策的研究和制定服务。假设我们可以为长三角建一个人才数据库,可以带来的最大好处,恐怕就是从整体上加强长三角区域人才需求的精准预测和及时补位,全面提升人才工作的统筹、协调能力和效率。

解放周一:要想建一个您所说的长三角人才数据库,目前技术问题已经解决了?

姚凯:是的。比如说,我们以前以为,要想建立一个这样的数据库,长三角区域各地政府首先要达成共识,支持人才信息系统的统一建设。但

后来我们发现,在建库初期,即使一时半会儿无法在行政层面得到统一的支持,利用现有的新技术、新手段,新的理论模型,已经可以建立一个为长三角区域人才一体化提供服务的动态智能信息系统。

除了传统的信息抓取手段,目前我们已经可以利用大数据技术全面获取人才信息,建立人才数据信息系统,提供与长三角人才发展状况相关的各种指数。除此之外,我们还可以利用抓取到的大数据,进行人才多维度画像、建立应用模型,等等。未来的理想愿景是,根据政府和市场需求,借助大数据信息系统,提供较以往更全面、精准、科学的多层次人才信息服务。

具体来说,数据库建设可以从获取、组织和利用三个维度入手——

在数据获取上,此前,科技研发类人才大多在长三角各地政府科技口子都有备案,只是彼此之间是各行其是的数据孤岛,难以发挥协同一体化的作用。如今,我们正好可以利用数据收割技术,实现人才数据的汇集。再以如今颇受欢迎的互联网公司为例,互联网人才大多聚集在互联网公司和创业类公司。理论上,我们就可以从猎聘、51job、智联招聘等招聘网站入手,整合这些公开的人才信息。

数据收集完成之后的工作是数据组织。数据组织方面,我们可以为每个人才形成大数据画像,并利用本体或知识库构建人才之间的各种关联关系。如今,但凡人才的学术活动、科研活动和管理活动,基本上都会在互联网上留下痕迹。那么,我们就可以通过大数据技术,文本挖掘和处理技术,对人才的这些信息进行跟踪,生成各类画像。在此基础上,借助大数据的手段重新定义人才和人才之间的关系、人才和行业之间的关系、人才和需求之间的关系,为后续的人才开发利用做准备。

人才利用方面,过去比较传统的方法是凭借经验,通过对某个数据库输入检索词来进行搜索,或是直接凭经验和直觉,邀请相关领域专家来传经送宝、解决技术问题等,但这种依赖人脉和经验判定的做法,其实并不非常精准,信息更新也总是慢一拍。在这一点上,大数据技术的优势,在于能够借助客观实时数据精准发现人才,并通过各种人才数据之间的关联和关系来发掘、锁定新的人才。

以上三个维度是我们目前从技术和数据层面,解决长三角人才信息系统建设问题的三大抓手。此外,根据从互联网上抓取的数据,构建人才情报的“拼图”,也可作为了解人才流动与需求走向的辅助手段。

◇ 链接 ◇

“长三角人”的队伍正在壮大

高铁站开站以来,候车室里前往上海上班、旅游的乘客与日俱增。统计数据显示,截至2017年底,发往上海的客流达439万人次,较运营初期增长超过470%。工作日早高峰时段,从昆山去往上海的乘客数量就超过4000人。

作为苏州下辖的县级市,昆山位于上海、苏州两城之间。有分析人士指出,高铁扮演着上海和昆山“城市间轨道交通车”的角色,基本实现了两座城市的“无缝对接”,这种“同城效应”对于深度推进长三角一体化具有重要示范价值。

以前,旅客要购买经停昆山南站的火车票前往上海,由于不是始发列车,所以票额少,很多人都要提前一周才能购到有座位的车票。为了解决早高峰期间旅客多、票额少的问题,去年,昆山南站增开由昆山始发开往上海的G7215次高铁列车。G7215次列车属于大编组列车,有16节车厢,可以承载旅客数量达1100人,有效缓解了旅客出行难的困境。

这趟列车被称为“长三角距离最短的始发列车”。据昆山南站统计,截至2018年8月底,G7215次列车共发送旅客10余万人,日均发送旅客数量达800人。一些乘客受访时表示,住房成本较高等因素让一些上海上班族选择在隔壁

昆山居住,这项选择如今有了加分项,“高铁上下班成本比在上海租房更划算。”

这让一位家在苏州、在上海火车站工作10余年的铁路工作者也对“长三角人”的概念有了新感触,“在工作中,我接触到很多跨城上班的人。高铁的开行拉近了城市的距离,促进了城市间的交流,也让更多人有了选择异地工作的机会。”

同济大学建筑与城市规划学院副教授钮心毅表示,未来,如何从整体规划角度打造更高效、更高密度的长三角交通网络体系,为日益增多的“长三角人”提供通勤支撑,会是进一步深化长三角融合的有效路径。

人才流动从单向走向双向

去年,随着长三角一体化进程的加快,这里的跨地区人才流动出现新动向。浙江连续16年来上海引才的“惯性”终于被打破。上海不仅迈开脚步,带领金融、航运等行业的企业前往浙江寻找优秀人才,还专门为长三角的企业加开专场招聘会。

在去年底举行的长三角地区人才交流洽谈

会暨高校毕业生择业招聘会上,现场500多家企事业单位中,近1/5是来自苏浙皖三省的企业。不少企业将提供长三角多个城市的就业机会作为卖点,“企业在多地布局,可以为人员职工提供上海、江苏、安徽等地多个长三角城市的岗位选择。”“企业来自江苏,但可以为员工提供上海和江苏两个不同的工作地点选择。”类似的表述出现在不少企业向应聘者展示的宣传信息中。

上海市人才服务中心副主任李明表示,此番招聘会专为长三角地区企业来上海引才加开,在原来春季专门召开为长三角地区企事业单位来沪引才服务的基础上,变成一年两次,目的正是进一步提升长三角地区的人才交流。

根据李明的观察,以往,长三角地区企业往往是在大学生校园招聘季的尾声在上海引才,给一些已经有就业意向但不太满意的学生一个“第二选择”。如今,招聘会变为冬春两季,标志着长三角企事业单位正在成为上海大学生的“第一选择”。

去年初,沪苏浙皖四地人社部门共同签署了《三省一市人才服务战略合作框架协议》。随着四地人才交流合作加强,相互之间的人才流动将进一步从单向走向双向。

(综合整理自新华社相关报道)

◇ 观察 ◇

当好“店小二”是门艺术活

■ 柴俊勇

近来,“店小二”,几乎已成为服务型政府“接地气”的代名词。上海市委书记李强曾以生动形象的比喻强调,政府要千方百计为企业营造良好服务,甘当服务企业的“店小二”,让数据多跑路、百姓少跑腿,用公务员的“辛苦指数”换来群众的“幸福指数”、企业的“发展指数”。《“大上海”,政府甘当“店小二”》还成了新华社一篇报道的标题。

“店小二”和今天的“公仆”意义相近,传递的是正能量,却比我们固有印象中那个“制定规则”的政府更下沉了一步。当政府作为管理方时,为维持市场公平、公开、公正,其职责当然是站在中立的立场制定规则体系。但当我们形象地把机关干部、公务员比作“店小二”,把企业尤其是民营企业比作“客人”,就体现了政府由“管理”向“服务”角色进一步转换的变化,体现出共产党人心系群众、服务企业的态度和认识。问题是,如何才算当好“店小二”呢?在我看来,要当好“店小二”并不容易、更不轻松,是门艺术活。

首先,要想当好“店小二”,核心是服务,服务的要义是精准。

近来,营商成本是企业提得最多、最关心的问题,也是政府能否放水养鱼、激活实体经济创新能力的关键。这就需要平衡好政府与企业之间的关系。

具体来说,在上上级力推简政放权和减税降费的大背景下,如对年产值达到一定规模的企业让渡一定数额的租金,甚至免租,对符合产业发展方向的企业、内部扩租的企业、续签的企业,即便企业的年产值未达到一定规模,没能够成为纳税大户,也要考虑下调一定幅度的租金。对具有成长性企业可以考虑提供一定期间的保护期。比如,前五年不设定缴税指标或者明显降低缴税指标,这样有利于企业的发展壮大。又如,社保支出在企业的管理成本中占据较大比重,尤其是实施社保新政之后,社保归税务征收,企业将迎最严税务稽查,部分企业或将面临更大的生存压力。针对此类情况,要允许企业在尊重税法、依法纳税的前提下合理避税。

为了更好地为基层和企业服务,政府可考虑建立统一的营商服务平台。统一服务平台受理范围不仅可以包括街道、镇或区级各有关部门的工作职责、规章制度、办事流程、执法程序等政务信息咨询,还可以包括统一、全面的服务提供。这就有必要制定统一的企业服务标准和规范,有关部门严格按照该标准和规范行事。

为克服不同层级的企业服务相分割的弊端,街道、镇一级的企业服务平台要积极与区级、市级的行政服务中心、“互联网+政务”平台对接。当企业办事需要区级、市级归口办理时,街道、镇一级的企业服务平台能够积极协同配合。

统一的企业服务平台的建立,为的是向企业提供全方位、精准服务。借上海市产业经济大调研的契机,各层级职能部门可建立经常性深入企业的机制,根据经济发展和企业发展的实际情况,审视已有文件的合理性,调整企业支持政策中的某些不合时宜的条款,及时出台新的政策文件,利用统一的企业服务平台发布、宣传、解读这些政策文件,让企业知晓。

除了建立统一的营商服务平台,精准服务还意味着能有针对性地解决企业遇到的问题。对此,可考虑建立企业分类服务的制度。

对具有产业引领性的企业、重点企业落实“一事一议”制。对传统企业的升级改造,可召集有关部门“共同问诊”,共同谋划策;对成长性中小企业,可以做其有关项目的路演,组织投融资对接会,促成资本与项目的结合,满足其融资需求;针对有些科技企业拿不到项目的难题,可以在科技企业申报项目时给予渠道方面的指点;针对有的生物医药企业尚未研发出成果就倒闭的难题,可以对生物医药企业提供一定的研发支撑,派行业内导师一对一辅导,缩减创新风险。

其次,要想当好“店小二”,必须深谙谦逊包容之义。

每一家企业、每一名群众,都是“店小二”的服务对象,要对他们一视同仁。面对再小的企业,都要在自己的工作范围内尽可能地扶持、帮助,尽己所能使它做精做优、做大做强;遇到再小的事情,都要认真倾听、主动解决,尽力让群众满意。只有这样,才能形成一种氛围、一种气场。如果大家都说一个地方的服务好、政策好、环境好,就会产生集聚效应,就把更多的企业和要素吸引过来。

再则,要想当好“店小二”,还要增强本领、敢于担当。

当下经济形势充满了变化,招商难度大,竞争激烈。要想在这样的环境下脱颖而出,没有一点“招牌菜”、“撒手锏”可不行。对此,作为“店小二”,恐怕要始终坚持打响服务这块“招牌”,善于发挥优势、扬长避短,以服务企业、服务群众和各项工作的实效检验干部的能力水平,哪里有需要就要顶上,出了纰漏要敢于承担。

之所以要大力提倡敢于担当,是因为,只有真正做到职责范围内的事叫得应、抓得实,面对矛盾要顶得上、干得好,关键时刻拉得出、打得响,出现失误时知己过、敢担责,才有可能“千方百计”为企业提供良好的服务。

(作者为国家行政学院兼职教授、福卡智库高级顾问)