

京津冀协同发展背景下人才共享路径研究

付斌, 程亮

(河北工程大学 临床医学院, 河北 邯郸 056038)

[摘要]任何区域的高速发展都离不开人才队伍的建设, 一个高效的人才队伍会带动地区的一个产业的高速发展。国家越来越重视京津冀地区的联合发展, 人才的引进因地区的差异化而不均衡。人才共享机制是解决这种不平衡的有力途径, 是区域经济协同发展的必然选择, 也是解决人才的稀缺性与发展的普遍需求的最佳方式。

[关键词]人才; 发展; 路径

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2018.02.003

[中图分类号] C962

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2018)02-006-03

京津冀一体化协同发展是国家级战略。作为京津冀三者中的较弱势者河北来说, 如何抓住这一千载难逢的重要发展机遇, 关键是人才要素的拥有。京津冀的协同发展, 首当其冲的就是要推动实现人才共享的协同发展。河北雄安新区的建立和发展为京津冀一体化协同发展提供了广大市场、空间、资源和发展潜力等优势, 一方面需要大量的高层次人才, 另一方面也为各类人才提供了大有可为的舞台。

一、京津冀区域发展人才共享现状

(一) 区域行政保护仍然存在

京津冀三地分属不同的行政区划, 各地政府更偏重本地区经济发展, 不期望本地区人才流失现象的发生, 政策上往往具有封闭性、禁止性, 人为的地方保护仍然常见。各地的政府和机构主要从户籍、配偶子女待遇、科研支持、生活资助、社会保险等方面, 加强对高端人才的支持及吸引, 但往往也带来地方保护的行政壁垒。

人才共享机制受到了区域行政保护的限制, 我们也看到这种壁垒的保护也在逐渐弱化, 2015年国家出台的《京津冀协同发展规划纲要》, 在纲要中就明确指出了要促进京津冀人才建设的一体化, 要增强人才共享的可行性。京津冀三地正在逐步建立高端人才的共享机制, 包括政策上的协调、保障上的同步、信息资源的互享等等。但是要形成一个长期稳定有效的人才共享机制, 打破行政区域的限制, 还有很远的路要走, 还需要我们不断探索和努力。

(二) 高端人才分布不均衡

京津两地经济发展较快, 各种资源均在两地高

度集中, 导致京津的高端人才密集, 尤其是北京, 而河北的高端人才较为稀缺, 人才的分布不均衡。京津冀三地给予人才的各方面的待遇差异是导致这种不均衡的根本原因, 大量的人才集中在北京和天津, 同等地理位置的河北吸引力不足, 但这恰好给人才共享创造了发展的土壤。

河北省依托人才来带动本地区经济发展, 仅靠自身的条件很难与京津及其他发达地区相比。利用京津地区的高端人才, 为河北省经济建设服务, 刚性的引进难度大、见效慢。但我们可以利用人才共享机制, 使京津冀三地的人才成为一个服务整体, 共同为京津冀三地的经济发展服务。而且三地政府也逐渐认识到了这种交流的重要性, 如2016年京津冀三地联合签订了《京津冀三地文化人才交流与合作框架协议》, 首先在文化领域展开人才共享的交流, 逐步形成稳固的文化人才共享机制。

(三) 人才市场共享模式稳定发展

现在京津冀三地的人才市场在逐步探索人才共享的模式, 充分利用人才的活力, 把人才用活、用足, 充分挖掘人才的潜力。刚性引进与柔性引进互相结合, 人才的共享, 仅靠刚性引进是无法实现的。只有二者结合起来, 让柔性引进成为刚性引进的有效补充, 成为刚性引进的润滑剂。但这需要各地机构能够放开思想, 允许高端人才的兼职行为。要着眼长期大局, 不能仅从本地的短期利益出发。

人才市场在一定程度上促成了人才共享的形成, 但人才共享也需要政府的支撑和引导。在政府的帮助下, 建立一个能够满足市场化的人才市场体系。更要依据京津冀地区产业的实际情况, 围绕产

[投稿日期] 2018-02-29

[基金项目] 2016年度河北省人力资源与社会保障课题(编号: JRS-2016-3103)

[作者简介] 付斌(1968-)男, 河北平山人, 教授, 研究方向: 管理学、社会学。

业特点,为京津冀量身定做,比如京津冀三地合作的人才一体化发展示范区,就很好的鼓励了人才的兼职,加快了人才的流动性,像这样为人才合作而搭建的平台应该越来越多,政府也应该出台更有利的政策。

二、阻碍人才共享在京津冀地区发展的原因

(一) 思想上对共享的理解不到位

人才共享是解决区域人才匮乏的最佳途径之一,是区域经济发展到瓶颈的必然。但就目前来看,京津冀三地政府和相关单位对共享认识还不到位。没有充分认识到人才共享的巨大推动作用,仅从本地区、本单位的站位出发,人才的独占观念强烈,甚至认为共享将会给自己带来不便和损失。这种观念严重阻碍了人才共享的积极推进,局限了人才的巨大作用,浪费了人才资源的高度利用。没有立足于长远和大局的角度,是阻碍人才共享发展的思想因素。

(二) 制度上的保障不到位

人才共享的推进需要政府和各用人单位在制度上的积极保障,包括户籍、子女上学、社会保险、配偶、住房、生活补贴、科研资助等等各个方面。这些制度上的保障决定了人才共享能否顺利开展,决定了人才共享的可行性。而且,政策上的互通和衔接也影响了人才共享的发展。区域内的各单位是否承认本行政区域外的相关政策和制度,是人才是否能够共享和流动的重要前提,区域内的差别待遇及行政保护都会极大阻碍人才共享的开展。

(三) 实施的力度不够

京津冀三地已经为人才共享制定了相关政策,虽然人才共享进行较早,但是还是没有真正认识到人才共享的重要意义,在实施的力度上有所不足。京津冀政策出台的多、出台的早,但是真正实施的困难较大,实施的力度不够。尤其是京津地区的专家与河北省的有关单位之间共享,如何使京津地区的专家主动到河北服务,在人才共享中是比较难通畅实现的。尽管人才共享中实施的困难重重,但是我们仍然要迎难而上,攻坚克难,加大实施力度,建立一个通畅稳定的人才流动环境。

(四) 人才互育未能统筹规划

人才共享是解决京津冀现阶段人才紧缺状况

的良好途径,但是人才的共享不能仅仅局限于人才的互相利用,还要包括人才培育之间的互相衔接。京津冀三地的教育资源除了要为本地培育紧缺人才,还要着眼于区域内,只要是京津冀三地紧缺的人才,都要积极去培育。北京要为天津和河北培育人才,天津、河北也应该如此。人才的互育、共育是人才共享深层次的需求,也是为人才共享打好坚实的实用基础。京津冀是教育资源丰富的地区,我们更应该利用好教育资源,解决人才共享中人才基础问题。

三、京津冀人才共享突破困境的建议

(一) 加强对人才共享的认识

独占的人才争夺已经不符合现阶段的经济的发展,共享互赢才是根本的决胜之道。长期的人才独占思想仍然存在,不愿意与其他单位分享人才的使用,人才的利用上太狭隘。要树立不为我有,但为我用的理念,以最终的结果论成败,只要能服务本地的经济发展、科研创新,不管是否是自己单位的正式员工,都应该积极去寻求。对于外单位与本单位共享人才,应该正确面对,不应束缚人才作用的发挥。因为人才的共享、共用是相互的,外单位在使用本单位人才时,自己可以去外单位寻求帮助,与外单位共享人才。只有真正认识到人才共享的意义,才能够积极的推进人才共享的开展,才能够真正利用好人才,充分发挥人才的有益作用。

(二) 完善人才共享的保障措施

人才引进需要各项支撑制度予以配套,没有良好的政策支持,是无法引进高水平人才的。人才共享的开展同样需要政策制度上的支持。完善我们现阶段施行的人才政策,是人才共享工作开展的重要任务。政策上的支撑包括范围非常广泛,全国各地为了引智引才想尽了各种办法,包括户籍迁入、购房补贴、工资待遇提高、社保和职称的衔接等等。有了政策上的优待,才能真正推动人才共享的开展,才能使专家心无旁骛的去工作。

(三) 政府积极发挥作用

京津冀各级政府应在人才共享的工作中发挥积极作用,为人才的引进保驾护航。政府应该多建立人才共享的平台,为各需求单位提供便利,用政府的力量积极推进人才的共享。人才共享的成效应该作为政府的工作目标,把人才的共享引进作为人才

队伍建设的一个重要方面,也应该把人才共享工作提升到一个更高的层面,作为政府考核的一个重要依据,作为政府报告中的重要内容。

(四) 积极发展人才共享背景下的人才培养机制

京津冀是教育资源较为发达的地区,人才的共享要充分利用本地的教育资源,根据本区域的科技、人文等发展要求,互相为彼此培养所需人才。京津冀三地的教育资源要联动起来,按照整体规划配置教育资源,与其他地区联动起来,有针对性的为本地区培养急需人才。这需要各高校等培养机构在更高的站位,更长远的规划,积极主动的互相为对方培育有用人才。只有从人才培养的根本,积极探索,努力创新,才能使人才共享的基础打牢,才能用有限的人才储备,服务于更广泛的市场需求。

京津冀的整体发展是我国政府重要的发展方向,把三地看做一个整体来共同发展。这其中人才队伍的建设起到了至关重要的作用,只有人才队伍建设发展了,才能极大的促进京津冀地区的经济发展。人才共享是人才队伍建设的极有成效的发展途径,为更好的建设京津冀地区发挥重要作用,使京津冀地区真正协同发展起来。

参考文献:

[1] 京津冀区域人才资源差距与合作[J]. 孙超, 杨洁, 辛灵. 河北联合大学学报(社会科学版). 2015(6).

- [2] 京津冀区域人才协同发展机制研究[J]. 邸晓星, 徐中. 天津师范大学学报(社会科学版). 2016(1).
- [3] 京津冀区域人才基本就业情况分析[J]. 韩志霞. 科技资讯. 2017(8).
- [4] 京津冀区域人才创新情况分析[J]. 韩志霞. 科技资讯. 2017(9).
- [5] 京津冀区域人才协同发展问题研究[J]. 屠凤娜. 中国商论. 2015(29).
- [6] 京津冀区域人才合作的现实困境与机制重构[J]. 申志永, 袁素娟, 唐欣, 崔曦萍. 河北联合大学学报(社会科学版). 2014(3).
- [7] 京津冀区域人才合作策略研究[J]. 杨梅, 刘嘉茵. 河北企业. 2012(2).
- [8] 基于京津冀区域发展的河北省人才战略机制设计研究[J]. 马慧景, 许冀艺, 李培泓. 石家庄经济学院学报. 2012(01).
- [9] 新形势下京津冀区域人才合作研究[J]. 李春峰, 李文娜. 中国市场. 2011(32).
- [10] 京津冀协同发展背景下人才共享相关研究[J]. 宿敬肖, 闫晶. 商场现代化. 2016(30).
- [11] 京津冀一体化视角下高校图书馆服务创新研究[J]. 陈翠英. 内蒙古科技与经济. 2016(2).
- [12] 京津冀区域人才协同发展机制研究[J]. 邸晓星, 徐中. 天津师范大学学报(社会科学版). 2016(1).

[责任编辑 陶爱新]

Research on the path of talent sharing under the background of coordinated development of Beijing, Tianjin and Hebei

FU Bin, CHENG Liang

(College of Clinical Medicine, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: The rapid development of any region is inseparable from the construction of talent team. An efficient team of talents will drive the rapid development of an industry in the region. China pays more and more attention to the joint development of Beijing-Tianjin-Hebei region. Since the introduction of talents is unbalanced due to regional differentiation, the talent sharing mechanism is a powerful way to solve this imbalance. It is the inevitable choice for the coordinated development of regional economy, and is also the best way to solve the common demand of talent's scarcity and development.

Key words: talent; development; path