

# “人才飞谷”的构想与建设研究

## Research on Conception and Construction of "Talent Flying Valley"

刘元龙

Yuanlong Liu

岳阳火炬创业服务中心  
中国·湖南 岳阳 414000  
Yueyang Torch Venture Service Center,  
Yueyang, Hunan, 414000, China

**【摘要】**中国共产党的十九大报告强调“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”，明确要求“加快建设人才强国，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流”。而在新时代新阶段，非一线城市、非区域中心城市（即“两非”城市）却普遍面临人才紧缺问题，论文从人才资源对经济发展的重要性入手，分析研究了“两非”城市的引才现状、引才措施中的问题，提出了“两非”城市解决人才短缺问题的策略。

**【Abstract】**The report of the Nineteenth National Congress of the Communist Party of China stressed that "talent is a strategic resource to realize national rejuvenation and win the initiative of international competition," and explicitly demanded that "we speed up the construction of a strong talent country and strive to form a good situation in which everyone aspires to become a talent, everyone strives to become a talent, everyone can become a talent, and everyone can develop his talents, so that the creative vitality of all kinds of talents will burst out and the wisdom and wisdom will flow fully". In the new era and new stage, non-first-tier cities and non-regional central cities (that is, "two non-" cities) are generally faced with the problem of talent shortage. This paper starts with the importance of talent resources to economic development, analyzes and studies the current situation of "two non-" cities, problems in the measures of talent introduction, and puts forward the strategies of "two non-" cities to solve the problem of talent shortage.

**【关键词】**人才飞谷；建设研究；构想

**【Keywords】**talent flying valley; construction research; conception

**【DOI】**10.36012/emr.v2i1.1046

## 1 人才是国家发展的重要战略资源

人才强国战略是建设创新型国家和世界科技强国的基础支撑，人才是当今经济社会高速发展的重要战略资源，是“大众创业，万众创新”的坚定基石。2017年11月1日，习近平总书记在会见清华大学经济管理学院顾问委员会海外委员和中方企业家委员时强调：人才是创新的根基，是创新的核心要素。习近平总书记关于人才重要性的论述，对做好新时代人才工作具有重要的战略意义。李克强总理也指出，创新驱动根本要靠人才。要进一步破除阻碍人才成长和施展才华的各种障碍，弘扬探索未知、追求真理的科学精神，营造宽容失败、鼓励创新的良好氛围，充分激发人才特别是青年人才的创新活力。加快培养国家发展急需的各类技术技能人才，让更多的有志青年成长为能工巧匠，在创造社会财富中实现人生价值，为经济社会持续健康发展提供更好的人才资源保障。

## 2 人才的需求矛盾及各地引才竞争现状

随着中国经济社会的高质量发展，市场对人才的需求量随之增大，人才短缺与紧张日趋明显，人才资源匮乏已成为地方经济社会发展的制约瓶颈。

第一，人才市场中的结构性矛盾依然存在。根据中国劳动保障部多年来对全国115个城市的劳动力市场职业供求状况信息进行的综合分析，劳动力市场中的结构性矛盾依然存在，一方面，高技能、高素质人才供不应求，各技术等级的求人倍率（需求人数/求职人数）已连续大于1，劳动力需求大于供给，其中，技术人才的供需矛盾尤其突出，高级技师、高级工程师、技师，其求人倍率都在2.0左右；另一方面，年龄偏大、无技能的求职者就业困难，45岁以上年龄组无技能的求人倍率常年维持在0.5左右。

第二，第二、三产业的用人需求依然占主体地位。制造业、

私营及个体企业和股份制企业的用人需求占多数,比重常年维持在60%左右;求职人员中失业人员(包括新成长失业青年、就业转失业人员和其他失业人员)占多数,所占比重为57.6%。新成长失业青年、其他人员(主要是进城务工人员)的比重呈现逐年增长态势,而就业转失业人员和下岗职工的比重则出现持续下降。

第三,各地人才争夺竞争激烈。为招引各行业优秀人才,各地招才引智的手段层出不穷,税收优惠、购房优惠、落户优惠、就读优惠,等等,人才争夺战日趋激烈。近一段时期,多数城市密集出台了一些招才引智重大举措,引发了社会各界的广泛关注。据不完全统计,2017年,武汉“双百万”计划实施以来,已有40多座城市先后启动了人才引进政策。截至目前,不仅国家批复的9座中心城市全部参与其中,长沙、杭州等部分省会城市和副省级城市也纷纷加入。北京建立了优秀人才引进的“绿色通道”和完善的人才引进机制,拓宽了人才引进范围,加大了对科技创新人才及科技创新服务人才、高技能人才、文化创意人才、体育人才、金融人才、教育科研和医疗卫生健康等专业的人才引进力度<sup>[4]</sup>。上海从2015年的人才“20条”,到2016年的人才“30条”,再到2018年的“人才高峰工程”,向13个领域的全球人才给予“量身定制”“一人一策”的优惠条件。广州的“红棉计划”是广州招才引智的大手笔,“红棉计划”创业人员申领“人才绿卡”后可在购房、购车、子女入学等方面享受广州市户籍市民待遇。对入选“红棉计划”的项目给予创业启动资金资助和贷款贴息支持<sup>[5]</sup>。深圳从促进人才优先发展的若干措施,到人才安居办法,再到普通高校应届毕业生落户“秒批”及境外高端短缺人才实行15%的税收优惠政策等,深圳比以往任何时候都更加渴求人才,特别是卓越人才。

### 3 引才现状的措施分析

#### 3.1 引才形式单一,依赖政策推动

在新时代新阶段,因国家全面实施创新驱动战略和供给侧改革,全国各地各行业都在抢占人才高地,为新阶段发展需求储备第一资源,特别是对高尖端人才争夺更趋激烈。“两非”城市也因面临“没有人才、需要人才、人才难找”的困惑,对人才的需求更具紧迫感,千方百计寻求政策突破口,推出了一个个诱惑力十足的招才引智政策。租房有补贴、购房有优惠、创业有支持、落户开绿灯、就读有保障,等等,可以说是“花招频出”“竭尽全力”,但各地政府招才引智工作的开展主要还是靠政策推动,形式单一。

#### 3.2 人才用途单一,多进公立机构

各级地方政府千方百计出台种招才引智政策和方法,拓

宽招才引智渠道。据不完全统计,各级地方政府成功引进的各类人才多半以上主要还是进入了政府行政机关和学校、医院等事业单位或国有企业,对民营企业招揽人才影响很小。民营企业招才难,人才结构性需求很难借助政府的招才引智政策和方法促使其人才问题得到根本性的改善。

#### 3.3 人才流向单一,“虹吸效应”明显

“水往低处流,人往高处走”,沿海发达城市和省会城市因区位优势、产业优势、资源优势、经济优势及环境优势等对三四线城市产生虹吸效应,更多的人才资源、产业资源流向省会城市和发达城市,对地级市的辐射功能弱化。“长三角区域一体化”“珠三角城市群”“粤港澳大湾区”及“国家中心城”等区域的大开发建设会吸引更多的高尖端人才聚集,导致“两非”城市在才力智力资源争夺大战中,面临更严峻的挑战。

### 4 引才现状的问题分析

#### 4.1 单靠政策引才,人才生态建设易忽视

最先出台优厚政策吸引人才的几座城市尝到了甜头,由此导致不少城市纷纷效仿,但这种效仿并没有很好地与地方实际相结合,也相应引发了一系列的社会问题:一是基本社会公共服务配套跟不上,比如,当地有限的居住、交通、教育、医疗等配套资源并不能满足大规模人口的涌入;二是政策凸显同质化,没有考虑人才结构与地方产业结构的差异,更缺少长效机制,经常修修补补,影响了政策的严肃性,对吸引人才的公平性、公正性产生负面影响;三是忽视了人才发展生态建设,没有建立健全的人才培育、成长、发展的体制机制,缺乏吸引人才、用好人才、留住人才的健康发展环境和成长空间。

#### 4.2 性质及环境差异导致企业引才困难

政府部门和事业单位工作轻松、舒适、稳定,待遇又好,相当于“铁饭碗”,吸引了大量求稳定的人才挤入,这就是为什么每年都有那么多大学生报考公务员的根本原因,如2017年就有211.5万人报名参加国考。而企业管理严格、竞争激烈、压力更大,特别是中小微企业和“双创”型企业甚至连工作都不稳定,有今天没明日,与在政府机关上班没有可比性。因此,企业单位很难招揽到自己所需要的人才,留住人才更是难上加难。

#### 4.3 人才流失严重,地方留人乏力

因发达地区与大城市具有先天的区位优势,基础设施配套,人文、经济及社会环境良好,产业多、层级高,人才培育、成长与发展环境优越,服务体系完善,更宜居宜业,会吸引各方各类人才聚集,造成了对周围城市的战略挤压,致使“两非”城

市引才与留才更加困难,人才匮乏将成为长期制约“两非”城市经济社会发展的老大难题。

## 5 解决“引才难”的思路及对策

从人口到劳动力,从人力资源到人力资本,人才概念的演进,不断强化着“人才是第一资源”的科学论断,人才已成为推动现代经济社会全面发展的重要资源要素保障。

### 5.1 破题思路

①注重人才发展环境建设。“两非”城市因区位不优、产业不多、经济不强,人才赖以生存的资源要素层级低,造成了当地企业大多都要面对人才紧缺制约企业发展的不利局面<sup>①</sup>。当地政府要千方百计健全“育才、引才、留才、用才”的体制机制,破除人才发展壁垒,完善人才成长与发展环境,确保人才“引得进、留得住、发展好”,做到人尽其才,才尽其用。

②注重人才集聚生态建设。聚集人才,关键要构建全领域人才集聚生态,注重人才的工作与生活环境、学习与成长环境、就业与发展环境及产学研一体化等人才集聚生态建设。要整合工匠型产业支撑人才、管理型企业家人才、创新创造型人才、乡村振兴人才、社区建设人才等各领域全要素人才资源,建立人才流动机制,优化企业人才结构,让集聚区人才资源可做到“共建、共引、共养、共享”。

③注重招才引智方式方法。人才工作目前主要靠政府主导,政策推动,缺乏更有效的手段和长效机制,一时难以根本解决地方人才紧缺问题。可探索和借鉴“飞地经济”模式,打破原有行政区域限制,剔除区位差异影响,通过跨空间的行政管理和服务,嫁接资源,合理科学“筑巢引凤”,实现人才资源共享。

### 5.2 破题对策

①主要构想:建设人才飞谷。飞地建设人才基地简称“人才飞谷”。在发达地区如沿海发达城市或省会城市的人才集聚区如大学城建设“人才飞谷”,嫁接当地区位、产业、技术、人才及高校资源等优势,支撑“两非”城市企业发展。鼓励本地企业或科研机构把研发机构、技术平台及高端运营部门等设驻“人才飞谷”。“两非”城市则可通过对“人才飞谷”的投资建设,对接发达城市和人才集聚区的高端产业、高端技术、高尖端人才及信息等资源,借地、借势、借才、借智,实现资源共享,科学解决地方人才紧缺问题,助力地方经济又好又快发展。

②“人才飞谷”优势分析。第一,资源共享优势。“两非”城市可借助“人才飞谷”的投资建设,把招才引智的触角延伸到发达城市或省会城市,打破传统行政区域划分界线,拓展发达城市的辐射功能。联通“两非”城市共享发达城市的区位、产

业、技术、人才、信息及服务等优势资源,破解地区发展不平衡壁垒,助力“两非”城市经济社会科学、健康及有效发展。第二,高校支撑优势。“人才飞谷”项目建设一般选址在发达城市人才集聚区的大学城,毗邻各大高校,借助各高校的人才资源和研发能力,组建科研团队,搭建研发平台,架设企业与高校的合作桥梁,实现高校与企业间人才、技术的互联互通,破解企业人才和技术瓶颈,并通过技术转移、成果转化助力地方企业转型升级。第三,环境保障优势。“人才飞谷”是“两非”城市的人才飞地,建设在发达城市人才集聚区,主要是引导“两非”城市企业研发机构与高端运营部门落户“人才飞谷”,并通过“人才飞谷”面向发达城市招揽人才,便利发达城市的人才入驻“人才飞谷”,工作地点仍属原所在城市,并没有改变原有生活和工作环境,不会影响人才的健康成长与发展机会。反之,通过“人才飞谷”可借力发达城市环境优势,改善“两非”城市企业人才工作和生活条件及发展环境。

③“人才飞谷”发展规划。第一,按照一园多区模式对“人才飞谷”进行整体规划建设,即集中在一个园区内建设综合办公区、产品研发区、成果展示区、多型会议区、项目路演区、学习交流区、工作休闲区、试生产区、仓储物流区、项目孵化区、众创共享区及生活配套区等,确保“人才飞谷”园区基础设施配套完善,工作和生活便利。第二,将“人才飞谷”建设成为新型实用型人才培养基地、技术研发基地、成果转化基地、产业优化基地、“双创”示范基地及新技术、新业态、新模式实验基地。第三,将“人才飞谷”建设成为产业、技术、人才、资金、信息及服务等多要素资源共享平台,建立共享模式和互通渠道,可有效缓解地方资源匮乏与人才紧缺问题。

## 6 结语

“人才飞谷”建设具有很强的操作性,在现阶段既有可行性,又有必要性,不仅补齐了“两非”城市人才紧缺短板,还借力发达地区的区位与资源优势,对于推动“两非”城市经济社会发展具有重要的现实意义,发展前景广阔。各级政府应转变观念,把“人才飞谷”建设作为破解“两非”城市人才瓶颈问题的重要举措,推动地方经济的发展。

### 参考文献

- [1]刘素,郭小华,杨宇,等.“人才抢夺战”下人才政策体系建设的实践与启示——以长沙市为例[J].科技经济导刊,2019,27(28):194-195.
- [2]刘佐菁,江湧,陈敏.广东近10年人才政策研究——基于政策文本视角[J].科技管理研究,2017,37(5):38-42.
- [3]刘春晓,周长青.如何破解“两非”城市的创新发展难题[J].高科技与产业化,2017(229):23-25.