

成渝双城经济圈人才协同政策比较及优化

汪 雪

西南民族大学公共管理学院研究生, 四川 成都

收稿日期: 2024年6月11日; 录用日期: 2024年7月25日; 发布日期: 2024年8月5日

摘 要

人才是第一资源, 人才的结构和素质对城市的发展至关重要。成渝双城经济圈已经提升到国家战略高度, 给区域人才协同发展提出了新需求。本文以成渝双城为研究对象, 根据成渝地区已发布的人才政策, 构建以引进人才定级、人才支持、人才培养和人才保障政策为四个维度的人才评价比较体系, 对成渝的人才政策进行比较, 从中发现成渝双城经济圈人才政策协同发展过程中存在政策协同统筹规划不足、人才资源分布不均、人才资源流动不畅等问题, 并提出通过宏观统筹规划、建立协同共享机制、改革人才配套制度等有效措施, 推动成渝双城经济圈人才政策协同发展。

关键词

成渝双城经济圈, 协同发展, 人才政策

Comparison and Optimization of Talent Synergy Policies in Chengdu-Chongqing Twin Cities Economic Circle

Xue Wang

School of Public Administration, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 11th, 2024; accepted: Jul. 25th, 2024; published: Aug. 5th, 2024

Abstract

Talent is the first resource, and the structure and quality of talent is crucial to the development of cities. Chengdu-Chongqing Twin Cities Economic Circle has been upgraded to the national strategic height, which puts forward a new demand for the synergistic development of regional talents. This paper takes Chengdu-Chongqing Twin Cities as the research object, according to the talent policy

that has been released in Chengdu-Chongqing area, constructs the talent evaluation comparison system with the introduction of talent grading, talent support, talent cultivation and talent protection policy as the four dimensions, compares the talent policy of Chengdu-Chongqing, and finds that there exists the insufficient policy coordination and overall planning in the process of the synergistic development of talent policy in Chengdu-Chongqing Twin Cities Economic Circle, the uneven distribution of talent resources and the poor flow of talent resources. It also proposes to promote the synergistic development of talent policy in Chengdu-Chongqing Twin Cities Economic Circle through effective measures such as macro-coordinated planning, establishment of synergistic sharing mechanism, and reform of talent supporting system.

Keywords

Chengdu-Chongqing Twin Cities Economic Circle, Synergistic Development, Talent Policy

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

国家发展靠人才，民族振兴靠人才。近几年来，日趋激烈的抢人大战都表明人才对于一个区域的发展是至关重要的。2020 年中央财经委员会第六次会议决定，大力推动成渝地区双城经济圈建设，在西部形成高质量发展的重要增长极。成渝地区构建双城经济圈已成为国家战略，要向纵深推进成渝地区双城经济圈的发展，人才的协同发展则是一个重要的牵引力驱动力与支撑力。因此，研究成渝双城经济圈的人才政策，能为人才协同发展指明方向，将直接影响着未来成渝地区人才的引进与培育，而且在将成渝双城建成人才高地方面也扮演着不可或缺的角色。

2. 文献回顾

人才政策作为引领人才事业的指南针，在人才工作各个过程中起到了导向作用，明确了发展方向，也成为学界及政府部门研究的热点。学者们对人才政策的研究涉及诸多方面。

在研究对象上，学者把人才政策研究的焦点放于京津冀、杭深广和长三角地区等发达地区。如岑朝阳等(2021)以杭州与合肥为例，比较长三角各省会城市所出台的高层次人才政策，并提出改进建议[1]；马双等(2023)以长三角城市群为研究对象，探讨人才政策对人才跨区域流动的问题[2]；薛琪薪等(2023)、赵康等(2016)通过京津冀、杭深广的人才政策比较研究发现人才政策的不足[3][4]；也有部分学者对成渝地区的人才政策进行研究，主要分为外部比较、内部比较，外部比较如彭川宇等(2022)以量化方式将成渝人才政策与长三角经济圈比较，分析不同经济圈人才政策的共性特征与差异，以此提出优化路径[5]；内部比较如郑雪菲等(2020)从政策环境与政策内容两个维度比较成都与重庆的人才政策[6]。

在研究方法上，学者们多使用政策文本分析法、政策工具分析法对城市政策内容进行比较分析。刘亚娜等(2019)、王一博等(2022)以近十年的人才政策为分析文本，建立政策分析框架，对京津冀地区、长三角地区人才政策的政策工具运用与选择偏好进行评估[7][8]；杨宇婷(2022)、张惠琴等(2019)、王炜等(2023)从政策工具、政策目标、政策价值等维度实证分析各地人才政策、政策环境的优劣、人才机制的适用度，为优化人才政策提供参考[9]-[11]。此外，徐元晨等(2023)运用扎根理论，通过 DEMATEL 法验证和识别影响人才政策的关键因素[12]；刘玉雅等(2016)以层次分析法的分析方式，从人才引进、培养和激

励三个方面比较北京、上海和深圳的人才政策，总结人才政策存在的问题[13]。

在研究背景上，近几年学者倾向于将对各城市的人才政策研究与分析置于区域协同发展与区域人才一体化发展背景下，如程婷等(2020)、张贵等(2017)、周德胜等(2021)、陈宝龙等(2017)试图通过研究长三角、京津冀经济圈区域人才协同政策的优劣，提出优化路径以解决区域协同发展不畅的问题[14]-[17]。

梳理上述文献可知，已有研究主要对象地区分布于北上广深沪杭等一线发达城市，对成渝地区的人才政策研究较少，研究内容多以各单体城市人才政策互相比较或城市群之间进行比较为主，对于成渝地区，分为成都与重庆人才政策的内部比较与成渝经济圈与其他城市经济圈的外部比较，很少有涉及到成渝经济圈人才协同政策问题。本文以成渝双城经济圈人才政策作为研究对象，通过对比其人才定级、人才配套支持、人才培养和人才保障政策方面的异同，剖析成渝双城经济圈人才政策的不足并提出优化建议，从而为推进成渝地区协同发展提供人才保障。

3. 研究对象与研究方法

3.1. 研究对象

根据 2023 年中国城市人才吸引力指数，2023 年长三角、珠三角人才持续集聚，成渝、长江中游人才持续净流出，吸引力排名显示成渝双城经济圈城市里只有成都、重庆、德阳、眉山与宜宾进入全国前百，其中成都排名第 7 位，重庆排名第 27 位[18]。目前，成渝双城经济圈的建设对于西部地区经济的增长至关重要。然而，与东部地区相比，该地区的人才总量、质量和结构仍然存在较大差距，在综合实力和竞争力方面仍有很大的提升空间，对提高人才协同发展的要求极为紧迫，因此本文选择以成渝双城经济圈的“双核城市”——成都市与重庆市作为研究对象，比较两城的人才政策并为人才政策的协同发展提供建议。

3.2. 研究方法

本文通过内容分析法和比较研究法，根据构建的人才政策体系从引进人才定级和需求领域、人才专业配套支持、人才专项培养体系和人才后勤保障政策四个方面对成都市与重庆市的人才政策进行对比分析，结合分析发现的问题，提出相应的人才政策协同提升对策。

4. 人才政策体系构建与比较

4.1. 人才政策体系构建

人才政策可分为人才政策内容，其中包括人才引进、培养、交流和人才激励等政策[19]。本文分析成渝地区人才政策内容的异同，根据成渝地区发布的人才政策文件与内容构建人才政策体系。具体见下表 1。

Table 1. Comparative talent evaluation system
表 1. 人才评价比较体系

政策体系内容	具体指标
引进人才定级和需求领域	人才定级、人才需求领域
人才专业配套支持	项目资助、经费支持
人才专项培养体系	人才工程
人才后勤保障政策	落户、住房、医疗、子女教育

4.2. 人才政策的比较

4.2.1. 人才定级与需求行业

不同城市经济发展所处的层次不一样，未来城市发展的目标不一样，这些都使不同城市人才引进时，人才目标和侧重领域表现出不同的特征。成渝经济圈两个省会城市引入人才定级及对人才的需求行业见下表 2。

Table 2. Classification of talents introduced into Chengdu-Chongqing Twin Cities Economic Circle and industries in demand
表 2. 成渝双城经济圈引进人才定级与需求行业¹

城市	引进人才定级	人才需求行业
成都市	诺贝尔奖获得者等国际顶尖人才(A 类)、国家高层次人才等国家级领军人才(B 类)、省级杰出人才奖获得者等省部级领军人才(C 类)、相应的国家和省、市级人才以及博士研究生等人才(D 类)、硕士研究生、相应的专业技术人才(E 类)、本科大学生和相应的技能人才(F 类)	科技创新、核心产业(铁路、新能源汽车、新型材料、大数据)、技术技能、教育卫生、基层治理、乡村振兴、金融
重庆市	中国科学院院士等国家级人才计划入选者的国家高层次人才(第一类)、国家引进海外高层次人才计划人选(第二类)、国家级重点学科、技术带头人(第三类)、在海外取得博士学位，并在海外知名高等院校等单位具备两年以上工作经历的海外高层次人才(第四类)	汽车产业、摩托车产业、信息产业、电子装备产业、医药产业、材料产业、消费品产业和新能源产业

通过以上比较发现，成都市与重庆市在人才定级与需求行业方面划分标准与侧重点都不同，未有统一的目标或标准。成都作为新一线城市，其发展基于软件信息技术、新能源交通产业、大数据和智能制造等新兴制造业与产业，对新型科技、核心工业与创新行业的人才需求较高，侧重于吸纳国际型优秀人才以及核心高科技行业的创新人才。并且由于成都承办大运会的缘故，也将运动型人才吸纳于人才领域中，使城市的人才向高精尖发展的同时也兼顾人才多样化。重庆市近两年来对于人才引进的划分与需求领域并未发生变化，依然以汽车制造、装备产业为核心，对人才的需求较为集中于科技类人才，主要推动重点制造业的发展，同时也不断吸引国际优秀人才发展新兴产业。

4.2.2. 人才专业配套支持

人才专业配套支持就是为了吸引并保留优秀人才、为其成长提供与生活、工作有关的物质支持与制度保障等政策支持，能够提升其工作满意度、激发其创造能力。它的具体政策内容通常将涉及资金支持及资金奖励，科研项目的资助，生活便利的提供及平台的搭建等。成渝双城为吸引、留住人才也在这些方面颁布了相关的人才支持政策，具体内容见下表 3。

Table 3. Supporting policies for talent professionals in Chengdu-Chongqing Twin Cities Economic Circle
表 3. 成渝双城经济圈人才专业配套支持政策

城市	政策措施	政策来源文件
成都	成都根据定级层次的不同，对合格引进人才安家居住给予补偿，补偿额度从 5 万元到 200 万元不等；对进境未取得签证的外籍优秀高层次人才可在到达口岸时提出 R 字签证申请，入境时按规定获得居留许可；对具有核心科技，创造创新力强，科学技术能转化成实际成果前景好的高科技人才创新创业项目，以及各类科技项目给予支持。	2016 年《关于深化人才发展体制机制改革促进全面创新改革驱动转型发展的实施意见》
	普通全日制大学本科以上文化程度青年人才持毕业证到蓉可申请定居；类属于成都发布的紧缺型人才赴蓉就业，皆能申请“蓉城人才绿卡”。	2017 年《成都实施人才优先发展战略行动计划》

¹ 根据《成都市人才分类目录》(2023)《重庆市引进高层次人才若干优惠政策规定》《重庆市制造业高质量发展人才需求目录》(2023~2025)政策文件整理而成。

续表

	对入选高层次创新创业人才的人员，会优先重点推荐其申请国家级和省级的科研项目或计划，并给予科研扶持资金；高层次创新创业人才的入选者，同时享受“成都市突出贡献杰出专家”的待遇。	2016 年《成都市引进高层次创新创业人才实施办法》
	对引进人才有创业、建立企业的人员，在投资及申报国家以及市级科研项目上提供便利；对进境未取得签证的外籍优秀高层次人才可在到达口岸时提出 R 字签证申请，入境时按规定获得居留许可；入选“鸿雁计划”的人才，其用人单位给予人才年薪 5% 的经费补助。	2017 年《重庆市引进海内外英才“鸿雁计划”实施办法》
重庆	引进人才若调入事业单位或机关单位，能予以人才单位或机关编制；引进人才的专业技术资格证书是在外地取得，不需经过在册认证，直接与本市同级同类人员享受同等待遇。	2009 年《重庆市引进高层次人才若干优惠政策规定》
	支持建设优质平台，量身创设科研平台；支持建立队伍、独立支配资金，独立确定技术路线；对能在渝成功将科研技术转化为科技成果的优秀科学家，提供一次性的奖励补贴。	2021 年《重庆市加快集聚优秀科学家及其团队的若干措施》

通过比较可以看出，成都市与重庆市人才配套支持的主要方式是资金支持和奖励、产业项目渠道支持、发展保障等措施，对于国外的引进人才，也都能在居住及签证方面提供便利。而对于创业项目的平台搭建、人才专业培训研修班、以及国际交流机会提供较少。再者，由于城市间的经济发展水平有差异，两个城市的人才政策着重点与目标方向不同。成都市拥有更好的经济实力，在资金支持与奖励补贴上的力度明显大于重庆，资金支持的相关条目也更多。成都拥有西部地区最丰富的人力资源以及医疗、教育等很成熟的基础设施，在此基础上，通过资金吸引的形式就能对人才产生吸引力。而重庆实施的“塔尖”计划，则是将重点指向了国际优秀科学家，支持团队建设、平台搭建、成果转化，能吸引国际科技型人才，推动重庆新兴科技产业的发展。

4.2.3. 人才专项培养体系

人才专项培养体系针对人才本身所具有的不同专业或者优势来开展不同范畴的培养建设。这些培养计划一般包括研修专班，人才交流培养、研学访问等方式，专项培养体系可以针对不同类型的人才提供相符合的培养途径，为城市输送稳定的人才后备军。成都市与重庆市的人才培养计划见下表 4。

Table 4. Talent training programme for Chengdu-Chongqing Twin Cities Economic Circle
表 4. 成渝双城经济圈人才培养计划

地区	人才工程	政策内容	政策来源文件
	成都工匠计划	通过促进、带领核心技能人才优质规模性成长，大力培育“工匠”人才，培育出一批能将成都建设成国际竞争力强的现代产业人才。	2018 年《关于实施“成都工匠”培育五年计划的意见》
成都	高科技人才培养引进计划	高科技人才培养引进计划，其目标是构建一支以国内外优秀高科技创新人才为核心，新兴产业科技创新人才为支撑的高科技人才队伍增加联合培养工程博(硕)士高校范围，支持企业选派人员参加工程博(硕)士联合培养。	2016 年《“十大重要人才工程”2016 年工作目标及措施》
	“成都人才计划”顶尖创新创业团队项目	打造一批以高层次人才为引领、创新性人才为支撑的国际领先型创新创业团队，旨在能带领行业创新发展，推动区域经济。	2012 年《“成都人才计划”顶尖创新创业团队项目实施办法》
重庆	重庆市千名高层次科研人员顶岗培养计划	有计划的推动重庆各行业人才与各高校、各科研机构、事业单位、企业单位进行轮岗、顶岗培养，与北上广深、长江三角区、成渝双城经济圈等地区进行人员研学访问与培训等交流活动。	2022 年《重庆市千名高层次科研人员顶岗培养计划》

续表

百名学术学科领军人才培养计划	培养计划主要以资金支持形式，凡是入选“百名学科领军人才”的人员，根据所在不同学科类给予20万至50万不等的经费支持，按年度划拨经费，为其4年。	2018年《百名学术学科领军人才培养计划实施办法》
百名工程技术高端人才培养计划	培育一批能掌握核心技术、创新科学技术、将科学研究转化为实际成果，推动区域行业经济发展的高端人才人	2013年《重庆市百千万工程领军人才培养计划实施办法》

通过对比可发现成都市的目标是通过世界一流人才的培养与集聚，将成都建设成为高科技产业、核心制造业的重要集中区，新兴产业的重要研发地，它以战略性新兴产业为重点，以面向全球的主动引进、重点支持培育为抓手，希望打造一批高层次领军型人才，能拥有一支国际领先、国内一流的顶尖人才队伍，使其在自主创新、成果转化、产业转型升级等方面能取得更大成效。重庆市的人才培养主要将紧扣新兴支柱产业和优势主导产业，并且十分注重科研人才的培养与科学技术的突破方面。在培养方式方面，重庆会更侧重于个人培养，成都不仅注重个人发展并且关切团队的共同成长。通过开展一系列的人才专项培育计划，一方面能实现人才本身的可持续良性发展，为经济带来长久的推动力，另一方面也能形成科学的城市人才管理体系，为城市发展提供坚实的智力支撑。

4.2.4. 人才后勤保障政策

人才后勤保障是根据各类人才实际情况，在申请住房补贴，帮助人才配偶选择就业，保障子女入学等方面积极帮助解决困难，提供安家费补贴、生活补贴、购房补贴等，解除外来人才的后顾之忧。人才后勤保障主要包括户口落实、住房补贴、子女教育以及医疗支持等内容。成渝双城人才后勤保障见下表5。

Table 5. Chengdu-Chongqing two-way talent logistics policy
表 5. 成渝双城人才后勤保障政策²

地区	人才落户	人才住房	子女入学	医疗保障
成都	具有普通全日制大学本科及以上学历的青年人才皆可在蓉落户。各行业的技能人才若能在蓉同一用人单位工作满2年，便可在成都落户。	凡是属于成都市公布的急缺紧岗位技能人才都可享受人才公寓优惠服务，并且在租住一定年限后，可享受优惠于市场的价格购买人才公寓；从外地赴蓉就业的本科及以上学历应届毕业生，可享受在一周内入住青年驿站的优惠政策。	高层次人才，其子女无论是否具有中国国籍，在成都市上幼儿园至普通高中期间拥有一次入学优待的优先机会。	高层次人才在就医时，可享受提前预约就诊医生及其他就医服务、翻译等医疗服务。为高层次人才提供当地的医疗保险服务；部分人才还能在就医时享受优先就诊的绿色通道权利。
重庆	重庆市引进的人才，其配偶以及子女可以随其户口一并调动，部分引进人才可以申请领取《重庆市外来人才工作居住证》并享有本市民民的待遇。	引进人才满足已签订用人协议，并满足一定年限的人员，可以领取安家补助。其补助经费的比例以人才定级与引进到不同的单位决定，20%到50%不等。	对于随引进人才一起迁入的其未成年子女，拥有在当地就学的优先选择权。	根据人才不同层次，一部分引进人才可享受在规定限额内的医疗费由用人单位全数负责的福利；一部分引进人才可享受用人单位每年提供的体检、疗养等项目。

通过比较发现，成都市与重庆市的人才后勤保障范围均涉及户口落实，住房补贴，子女教育和医疗支持等问题，从衣食住行上实实在在地为人才排忧解难。并且在落户及住房方面，便利覆盖的人群范围较广，成都实行大学生持毕业证落户，且能在择业前期免费入住青年驿站，这为大学生人才提供了很好的就业创业机会与平台。成都市与重庆市在人才保障政策方面相差不多，两个城市为了打造国际竞争力人才强市，持续吸引和集聚各类人才创新创业，尽最大努力从生活方方面面方便人才，营造良好工作和

²根据《成都实施人才优先发展战略行动计划》和《重庆市引进高层次人才若干优惠政策规定》整理而成。

生活环境，使之能建设具有国际一流人才资源储存地，拥有国际强竞争水平的人才实力聚集地。

5. 成渝双城经济圈人才协同政策面临的问题

5.1. 人才政策协同统筹规划不足

根据对成都市与重庆市的人才政策梳理，可见成渝地区双城经济圈人才政策上，成都市与重庆市人才政策差距较大。成都市与重庆市的人才划分等级认定标准并未统一，配套的人才政策也是各自为政，经过以上政策的梳理，可以看出基于成渝双城经济圈协同化发展，进行统一安排和谋划的文件极少。另外，若要整体协调两地人才发展，也应有专设的部门来负责相应事项，关注两地的人才交流合作、人才互通存在的问题等。区域人才合作机会不多，合作平台也未搭建完善，造成成渝双城经济圈地区内人才合作不畅，两地间的人才协调效率也较低。并且由于经济圈区域内并未建立起统筹的人才交流机制与政策，使得两地人才的交流项目不能统一，标准不一，不利于成渝人才长期的合作与交流。

5.2. 城市“虹吸”效应导致人才资源分布不均

城市“虹吸”效应导致人才资源分布不均。城市“虹吸”效应指的是中心城市依靠周边小城市的积聚资源要素而成长，导致外围城市由于大城市的吸纳而缓慢发展的现象。在成渝地区双城经济圈一体化过程中，成都在城市响应力和城市潜力等方面存在着更大的地理空间优势，且成都因其卓越的工作平台和资源获取优势，吸引了周边城市的人才，导致双城经济圈的人才汇聚于此，而其他城市的人才则流失，进而形成了人才资源分布不均的现象。就如“中国城市人才吸引力排名”报告所显示，成都的人才来源地排名位居首位的就是重庆，成都吸引了重庆 10.8% 的优秀人才流入[18]。

5.3. 人才资源流动不畅

地区经济的高效引领需要高层次人才的有效配置和合理流动，而这取决于该地区各个经济承载区是否实现了一体化的战略规划。因此，只有在成渝两地之间建立合理的人才交流机制，才能保证人才资源高效的配置与有效的利用，推动成渝经济圈协同发展。区域间经济效益的最大化并不是决定人才资源配置的唯一因素，而是取决于各地地方经济利益的最大化程度。尽管成渝地区拥有丰富的人才资源，但由于人才资源配置的障碍，人才的经济效能无法得到最大程度的发挥，这也导致了成渝地区新兴产业高端人才的明显匮乏，形成了尴尬的局面。因此，为了最大限度地发挥高端人才的引领作用，成渝两地必须建立一个跨区域一体化的人才政策框架，有效分配跨区域的人才利益机制，以确保两地的利益得到合理分配。唯有跨越利益共享的障碍，才能真正实现人才资源的高效配置，从而推动人才资源的可持续发展。

5.4. 各地人才争夺大于人才共享

成渝地区双城经济圈想要使区域内能够做到一体化发展，就需要该地区各个要素能够顺畅地分享与协作，而这其中最主要的因素就是人才要素。然而当前双方正使出浑身解数招揽人才，一场人才争夺大战正在进行。两地政府为了能够顺利地吸引本国和国外优秀人才而不惜重金开出种种优厚的引进条件，并在此情况下各地区相互竞价，它的人才价值已经不符合人才价格，使国家财政和科研资源白白浪费掉，人才引进已经偏离合理化轨道，使得两地协同发展态势受到破坏。

6. 成渝双城经济圈地区人才政策协同化提升对策

6.1. 宏观统筹规划，形成区域协同

首先，在城市群范围内制定统一的人才认定标准。由于成渝两地在人才引进等级认定方面的标准未

统一,未能形成统一的衡量标准体系,因此会出现成渝双城经济圈人才质量出现能力相同,但划分的级别不同的情况,不利于人才培育。为此,成渝两地应从区域人才整体发展角度进行布局和协调,将成渝地区各市纳入统一规划之中,明确建立出一个宏观的统筹规划,出台人才认定的统一标准、与此同时,人才等级之间的相互承认也能使得他们在区域间流动时享有相同待遇,削弱了区域锁定效应并有助于推动人才的区域间流动。二是要优化政策的执行和落地环节。切实将政策落到实处,让政策与地区产业发展状况相符,推进两地协同共建起能扎实服务于人才的科技高地、经济高地。三是要强化对人才流动机制的完善和保障。要密切关注地区主导产业的发展需求,可以通过协同共建产业技术研究院、共建成渝地区重要工业制造中心合作联盟、国内外高端领军人才联动平台,为两地人才合作培育搭建畅通渠道。

6.2. 人才协同共享机制,促进人才流动

要使成渝两地人才畅通合作交流,就必须完善统筹规划、标准一致的人才交流机制,从制度政策下手,打通阻碍因素。搭建一个区域合作交流互动平台,实现信息的公开透明和共享,该举措能有效协调两地间具有差异性的人才政策,并且也能为两地的人才合作提供有益的支持。例如可以两城共建经济圈人才储备库、运用互联网开发人才对接系统等措施,专设基地实现两地常态沟通,同时举办高层论坛、行业协会日常交流活动,人才交流论坛等多种形式的交流活动,逐渐形成良好的人才交流氛围与平台,实现两地跨区域人才共同培育、共同使用,更好互通与交流,解决区域间协同发展问题。

6.3. 构建人才服务平台,优化供求双方

构建成渝双城经济圈人才资源信息库、优化人才资源注册管理、架起人才政策桥。建立起人才共享机制与专项部门,两地资格认证互认、人才相关事务处理标准一致,实现区域间人才事务互通互办,并提高部门服务水平与服务效率。以流动人才电子档案系统数据共享与开放为助力,进一步优化那些流动于两地分支机构高端人才服务保障工作,进而提升服务质量。多措并举构建一体化人力资源市场体系,实现人力资源服务及产业协同发展,重视高端猎头机构的引进及培育,为成渝地区人力资源服务产业合作发展提供更多可靠保证。联合研究制定综合性双城人才合作交流利益补偿政策为成渝经济圈人才异地创新创业解除后顾之忧。

6.4. 改革人才配套制度,实现公共服务一体化

全面改革社会保障制度,使成渝地区双城经济圈社会保障制度一体化,以此来消除各地区间社会保障差异性,达到公共资源均衡与平等。推动成渝双城经济圈异地就医费用由直接结算制度转变为跨区域医保费用结算制度,推动成渝公共服务一体化发展,使成渝两地在教育,交通,社保领域逐步走向一体化,并最终形成全方位,系统化成渝一体化发展格局。

参考文献

- [1] 岑朝阳,陈蕾.长三角省会城市高层次人才政策比较研究——基于杭州与合肥的对比[J].领导科学论坛,2021(4):99-105.
- [2] 马双,汪烽.人才政策对人才跨区域流动的影响——以长三角城市群为例[J].中国人口学,2023,37(1):101-113.
- [3] 薛琪薪,陈陆琪.京津沪杭深广海外人才政策对比及优化研究[J].上海城市管理,2023,32(1):45-54.
- [4] 赵庚,刘兵.京津冀科技人才政策比较研究——从扶持走向服务[J].人民论坛,2016(11):232-234.
- [5] 彭川宇,李嘉芙,郑顺虹.基于三维框架的城市群科技人才政策比较研究——以长三角城市群和成渝城市群为例[J].城市观察,2022(5):80-96,162.
- [6] 郑雪菲,李响.地方政府人才政策比较与优化——以成都市和重庆市为例[J].成都大学学报(社会科学版),

- 2020(1): 39-46.
- [7] 王一博, 朱雪锋. 政策工具视角下长三角人才一体化政策表征研究——基于 2018~2021 年的政策文本内容分析[J]. 绿色科技, 2022, 24(19): 267-272, 280.
- [8] 刘亚娜, 董琦圆, 谭晓婷. 京津冀协同发展背景下人才政策评估与反思——基于 2013-2018 年政策文本分析[J]. 天津行政学院学报, 2019, 21(5): 47-58.
- [9] 张惠琴, 邓婷, 曹文蕙. 政策工具视角下的新时代区域人才政策效用研究[J]. 科技管理研究, 2019, 39(19): 43-49.
- [10] 王伟, 李玉超. “价值-工具-环境”视角下黑、浙、粤人才政策比较[J]. 中国人事科学, 2023(1): 51-60.
- [11] 杨宇婷. 政策工具视角下上海对接长三角区域人才一体化的人才政策评估分析[J]. 上海商业, 2022(2): 22-24.
- [12] 徐元晨, 韩艺. 地方人才政策效能的影响因素研究——基于 H 省人才政策的扎根理论分析[J]. 企业经济, 2023, 42(7): 68-77.
- [13] 刘玉雅, 李红艳. 京沪粤苏浙地区人才政策比较[J]. 中国管理科学, 2016, 24(S1): 733-739.
- [14] 程婷, 许振晓. 长三角地区人才政策协同化发展的的问题及对策[J]. 浙江树人大学学报(人文社会科学), 2020, 20(6): 63-71.
- [15] 张贵, 刘雪芹. 京津冀人才一体化发展的合作机制与对策研究[J]. 中共天津市委党校报, 2017, 19(3): 71-77.
- [16] 陈宝龙, 朱伟. 京津冀科技人才相关政策的比较研究[J]. 当代经济, 2017(9): 32-34.
- [17] 周德胜, 陆相林. 京津冀人才一体化发展政策协同路径研究[J]. 中共石家庄市委党校报, 2021, 23(9): 27-31.
- [18] 泽平宏观. 中国城市才吸引力排名: 2023 [EB/OL]. <https://new.qq.com/rain/a/20230531A0089V00>, 2023-05-30.
- [19] 李桃. 我国中长期人才政策体系研究综述[J]. 劳动保障世界, 2017(24): 36, 41.