

编首语

近年来，为了完善人才顺畅流动的制度体系，让人人都有成长成才、脱颖而出的通道，从国家到地方都进行了不懈的探索。近期，公务员与企业职工养老保险并轨的政策举措，显示了我国打破制度体系障碍的决心。但是，当前我国户籍、职称等壁垒依然存在，人才流动渠道依然不畅。本期人才动态着重介绍了艰苦边远地区人才流动状况及原因，地方分层与人才流动的关系以及养老金并轨促进社会人才流动等一系列人才流动的制度体系改革问题，以供政府相关部门工作人员、人才流动问题学者作为决策和学术研究参考。

研究专题

编者按：本文对户籍、人事档案、社会保障等阻碍人才流动的主要影响因素进行了分析。并提出，健全完善人才流动、人才市场方面的法律法规，才是打破体制机制壁垒，促进人才合理有序流动的关键。

让每个人才都能顺畅流动

——我国人才流动的制度体系需进一步完善

陈晓伟

“打破体制机制壁垒，扫除身份障碍”、“完善党政机关、企事业单位、社会各方面人才顺畅流动的制度体系”，十八届三中全会将完善制度体系、促进人才流动放在了突出位置，“打破”、“扫除”、“完善”，字字句句彰显着党和国家营造机会公平、规则公平的制度环境，让社会各阶层人员都有向上发展机会的智慧和决心。

近年来，为了完善人才顺畅流动的制度体系，让人人都有成长成才、脱颖而出的通道，从国家到地方都进行了不懈的探索。但记者采访发现，户籍、职称、社保等壁垒依然存在，人才流动渠道依然不畅。

为什么要促进人才流动？

流水不腐，户枢不蠹，“人才不流动，整个国家的人才配置能力都受限”“人才只有在流动中才能创新。只有在流动中才能实现自己的价值和梦想。”谈及人才流动，中国人事科学研究院原院长吴江对记者说。从中国科协的一份调查报告里，吴江的话得到了印证。这份由中国科协调研宣传部会同中国科学技术发展战略研究院对3200名科技工作者进行的问卷调查显示，流动过的被调查者近三年发表的论文数量、主持的项目和经费、专利数量等科研绩效和科研产出都显著高于没有流动过的人，收入和待遇也得到显著改善。

“在有过流动经历的被调查者中，七成左右都认为换工作使他们的个人才能得到了更好的发挥，工作或研究能力得到了更好的培养，个人创造性得到了更好的发挥，有了更好的个人发展机会。”报告这样写道。“人才流动是有效解决人才供求矛盾、优化人才结构、促进人才使用社会化的根本途径。”著名人才学专家桂昭明曾对媒体表示，“人才流动有利于充分发挥每个人的潜力。一个人只有在适合的工作岗位上才能充分施展其才华，而人才流动是个人寻找适合工作岗位、企业寻找合适人才的一条重要途径，有利于人才资源的最佳配置。”

在吴江看来，人才流动还关系到整个国家的人力资源配置。“人才流动，对个

人来说,是通过提升配置能力来实现自身价值和梦想的过程。当每个人都想通过流动来实现自身价值、改变自身命运时候,这个国家的活力和创新能力迸发出来了。在流动中,人才顺畅流动的创新之路户籍、人事档案、社会保障依然是阻碍人才流动的最大瓶颈。有关专家认为,健全完善人才流动、人才市场方面的法律法规,才是打破体制机制壁垒,促进人才合理有序流动的关键。

人才的个体需求在提升,人才自身边际效应在增加,整个国家的人力资源配置能力也会随之提升。”吴江表示,“因此,完善人才顺畅流通的制度体系是我们建设创新型国家、全面建成小康社会,实现人才大国到人才强国转变的一个重要方面。”然而,我国的人才流动情况却不容乐观。

“尽管我国科技工作者流动的状况大为好转,但大部分科技工作者仍处于无流动状态。64% 的被调查者从没有换过工作单位,23% 换过一次,9% 换过两次,换过三次及以上的很少,大约占4%。从工作年限来看,30% 的被调查者在现单位的工作年限超过10 年。”中国科协调查报告中写道。

这种流动不足还体现在区域人才结构不合理上。人才不愿意从东部到西部,造成了东西部人才结构的严重不均衡。据统计,我国的高级专业技术人才85% 集中在中东部地区,西部仅为15%,现有科技人员和高校生中东部地区占到了96%,西部只有4%。“当前我国人才流动不足,以及由此造成的国家人力资源配置能力不强、区域人才结构不合理等问题,已经在一定程度上制约了我们从人才大国走向人才强国的步伐。”吴江说。

是什么在阻碍人才流动? 户籍、人事档案、社会保障成最大瓶颈

“由于部分省市执行不同的流动人员档案管理政策,造成流动人员在人事档案办理过程中经常出现不顺畅的情况,有时甚至无法办理。”河北省人才交流服务中心的一位工作人员对记者说,“举一个我们工作中经常遇见的例子,部分省市在办理人员调配和人才引进过程中,以转正定级作为必备条件,这从某种程度上妨碍了人才的合理流动。”在采访中,深港会计师资格互认例子也被多方提及。香港的会计师资格认定可得到五大洲认可,相比较而言,中国内地会计师资格认定标准和规格不及香港。

但是,在现有体制下,香港执业会计师来深圳工作必须持证上岗,即须通过内地的注册会计师全国统一考试。虽然《内地与香港关于建立更紧密经贸关系的安排》规定香港会计师认定合格者可豁免四科考试(《财务成本管理》、《审计》、《公司战略与风险管理》、《会计》),但还须通过其余两科专业考试。对专业人才而言,这种考试认证程序太过繁琐且周期较长,在一定程度上阻碍了深港人才交流。

这样的例子还有很多。“现在对于人才流动的各种门槛还是比较多的,户籍、

社保、职称方面都还有很多壁垒。”吴江说，“这种壁垒在地方、行业、部门或单位之间都普遍存在。”桂昭明也曾对媒体表示，社会保障制度在各地区具有明显的差异，企业、机关、事业单位社会保障政策制度不统一，造成了人才进行跨地域、跨行业、跨所有制流动的困难，使人才难以实现自主选择和掌握自己的发展空间。据有关部门调查，当前受我国改革体系制约，事业单位用人自主权落实不充分，户籍、人事档案、社会保障已经成为人才流动最大瓶颈。

人才流动的壁垒到底在哪里？“市场被分割成一间间小房子，人才被困在了里面”

体制机制壁垒、身份障碍到底是什么？为什么这么多年，它一直是完善人才顺畅流动制度体系道路上的“拦路虎”？“我们现在遇到的体制机制壁垒说到底就是**制度造成的不均等和差异化**。”吴江说，“户籍壁垒不是户籍本身的问题，户籍只是用来宏观控制人口的手段，问题在于被户籍捆绑的公共服务。如果人才不是北京户口但能享受一样的服务，还会有户籍的问题吗？”他表示，身份障碍其实就是通过身份来判定利益分配的多寡，而这也是因为体制内与体制外的制度化差异造成的。采访中，有专家认为，有的地方出台的保护本地利益的土政策，如有的城市规定，某些行业和工种必须持有所在城市的户口才能被录用；只有拥有本市户口的家庭子女才能享受本市教育系统的优惠等，都是制度化差异给人才流动造成的障碍。

这种差异化造成的后果就是市场被制度性分割。“这种制度化差异所导致的壁垒最后造成了人才市场的制度性分割。市场在人才配置中应该起决定性作用的，而现在市场之所以不能起到配置人才流动的作用，问题就在于，我们目前的市场被制度性分割了。”吴江说，“体制壁垒其实就是制度通过有形的权力把市场割成了一块一块，使人的活动半径变得很小。我们搭出了各种各样的小房子，把形形色色的人才都困到房子里出不来。所以，破除壁垒，首先就要将这些导致各种差异的制度去掉，这样全国就能形成一个统一的大市场。人才能放心在这个大市场里流动，壁垒也就不存在了。”

突破壁垒从何处发力？“最终出路在法治”

近年来尤其是十八大以来，国家和地方在打破人才体制机制壁垒、扫除身份障碍上不遗余力。今年中央一号文件明确指出“积极推进户籍制度改革，建立城乡统一的户口登记制度。”人社部出台了《关于加快推进人力资源市场整合的意见》，要求各地加快整合人才市场和劳动力市场资源，建立健全功能完善、机制健全、运行有序、服务规范的人力资源市场体系。

北京市在《首都中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》中，也首次明确提出，北京将逐步推行京津冀地区互认的高层次人才户籍自由流动制度。而与人才流动有最直接关系的部门——人才市场也一直在努力尝试突破。河北省人

才交流服务中心为全面落实人社部《关于加快推进人力资源市场整合的意见》等意见精神，整合全省资源，提升机构服务效能，全力配合河北相关部门做好就业和人才服务机构整合的各项工作。同时，积极赶赴陕西、四川、重庆等省市人力资源服务机构开展调研学习，逐步形成了人才中心深化改革和扩大发展的指导性方案。

南方人才市场积极为非公企业提供人才引进、档案管理、集体户落户、转正定级、职称评定、继续教育等一系列配套服务。目前南方人才市场服务的企业中非公有制企业占了90%，促进了非公经济组织人才与体制内人才同样享受均等的服务。

成都市人才服务中心自2010年开始着手开发全市统一联网的“成都市流动人才人事档案管理服务系统”，2012年7月正式在全市市县两级人才服务机构统一启用。两年以来已经实现了系统应用覆盖率100%、库存档案基本信息采集率100%、业务网上办理率100%的预期目标，实现了全市人社系统流动人才人事档案管理工作实时共享。

可以预见，随着各项改革的持续深入，打破体制机制壁垒的力度也会越来越大。而要从根本上打破体制机制壁垒，专家们不约而同地认为，出路还是在法治。“建立一个有利于人才流动的环境，必须依靠立法。”吴江说，“当前，人才的各项权益被各种体制机制壁垒分割，只有法律能够从根本上保障人才权益。立法不仅可以约束政府，也可以约束其他设门槛的市场主体。”

吴江认为，在这方面，我国可以借鉴西方国家，西方国家虽然也存在一定壁垒，但因为法制比较健全，市场化运转很好，总体来说，人才流动还是比较顺畅。

对此，桂昭明也持同样看法，他在接受媒体采访时表示：“**法制化是人才市场正常运转、人才流动健康发展的保证。我国已出台了一些人才流动、人才市场方面的法律法规，应根据形势的发展继续健全完善。**”桂昭明呼吁，应当提升立法层次，将人才、人才流动及人才市场的相关立法问题纳入全国人大常委会立法计划；通过法律建立人才产权制度、解除人才流动的户籍限制、破除人才流动中的身份限制。

（本文来源：：《中国人才》2014年第6期）

编者按：本文着重分析了艰苦边远地区引才、留才所面临的诸多困难和问题。

是什么阻碍人才向艰苦边远地区流动？

——关于艰苦边远地区人才流动状况的调查与思考

林晓英

山区、老区人才流动情况不容乐观

乡镇一线出现了干部老化、后继乏人的现象，有的乡镇几乎找不到35岁以下的干部人才逆向流动多，顺向流动少。人才流动的呈现从基层向机关流动，从县（市、区）向市直、省直单位流动，从艰苦边远地区、基层一线向沿海发达地区、城市流动，从企事业向机关单位流动的态势。特别是贫困落后地区的人才逆向流动现象尤为严重。

人才流失现象较严重。以福建省龙岩市为例，近5年来，流失的中高级职称人才达900多人，这些基本上都是山区一线教育、医疗卫生、企业管理人才。每年回龙岩就业的大学毕业生不足25%，特别是高学历、紧缺急需专业毕业生回龙岩就业的少，无法满足经济社会发展对人才的需求。

人才进入基层一线的通道不畅。基层一线吸纳人才的主要渠道，一是招录公务员；二是招考大学生村官、选调生；三是省、市分配的三支一扶大学生；四是县里组织的事业人员考试招聘，受编制限制，这4种渠道吸纳的少量人才，无法形成人才向艰苦边远地区、基层一线流动的有效导向。

基层一线人才老化现象较严重。由于人才流失多、人才引进不足，乡镇一线出现了干部老化、后继乏人的现象，有的乡镇几乎找不到35岁以下的干部。中小企业引进人才少、留住人才难。受成本核算等因素影响，中小企业对一线工人需求量较大，对高层次人才的需求不高。企业人才二次流动的现象较普遍，企业管理人员和专业技术人员，在拥有一定的管理经验和管理能力后，大量流出到沿海发达地区。

六大因素影响人才向艰苦地区流动

乡镇一级正科级干部的实发月工资待遇还不到3000元，其他普通干部更低，刚毕业的大学生实发月工资才2000出头人才待遇缺乏竞争力。现行工资政策，职务级差大、地区差别大，基层一线待遇处于金字塔的最低层，艰苦边远地区因财力不足，一些政策范围内的工资项目无法兑现，与实行特殊工资政策的沿海发达地区差距更大。有的地区乡镇一级正科级干部的实发月工资待遇才3000多元，其他普通干部更低，刚毕业的大学生实发月工资才2000出头，收入待遇低、吸引力低。

同时,一些发达地区在实施人才竞争时,采取免调人事档案、给予引才对象一次性高额补贴、安排住房等措施,吸引周边地区高层次人才,对艰苦边远地区的高层次人才产生了虹吸效应,导致艰苦边远地区人才,特别是医疗卫生、教育人才大量外流,对人才向艰苦边远地区、基层一线流动起了负面效应。基层人才成长空间狭窄。公务员“职务本位”的晋升规则,使得基层干部缺乏仕途晋升以外的上升通道;金字塔型的行政层级分布,决定了所在单位的层次越高,起点越高,晋升的机会越多,而基层一线的公务员要从最底层一级一级往上挤。在基层,因职数控制,晋升到正科级职务的机会也不多,即使有,也要花很长一段时间,付出很大的努力,能晋升到处级干部的更是凤毛麟角。

同时,基层事业单位干部由于体制和身份所限,在工资待遇、社会福利和保障等方面与公务员存在较大差别,且身份转换成公务员的体制壁垒较严,上升通道比公务员更窄,如果没有机会转为公务员,就不能提拔,职称评聘的数额又有限。在以职级、职称决定收入的情况下,没被提拔,或提拔缓慢的基层干部只能长时间处于低收入状态,造成人才缺乏到艰苦边远地区、基层一线就业的动力和热情。

人才吸纳和承载能力不强。艰苦边远地区农业产业化层次低,缺乏规模以上的涉农产业龙头企业,除乡镇机关、事业单位外,几乎没有吸纳消化人才的平台。山区、西部地区工业产业的发育起步晚,缺乏人才吸纳能力强的科技型领军企业,特别是缺乏国内一流的、具有国际竞争力的大企业、大集团、大项目。

人才发展环境欠佳。首先,艰苦边远地区的自然条件、基础设施、生活条件和水准与发达地区相比有明显差距。特别是思想观念与发达地区差距较大,除对生活环境、质量的担忧之外,多数人才担心到艰苦边远地区工作后,在思维方式上、在眼界上、在能力素质上跟不上形势,影响其后续发展,同时也担心对其成家、安家,子女教育等造成负面影响。其次,用人眼界不宽,缺乏战略性人才思维,在人才的使用过程中存在急功近利的思想,认为人才投入就要马上带来效益,否则便没有价值。第三,人才开发评价体系不够科学,越往基层,人才成长受个人能力、技能之外的因素影响越大,有的地方仍然存在“由少数人选人、在少数人中选人”的现象,没有真正形成不拘一格选拔使用各类人才的局面。

政策调控不到位。各级政府为鼓励人才向艰苦边远地区、基层一线流动而采取的各项政策措施,如年薪制聘用、户口不迁、免收档案管理等,起到了一定的积极作用,有些部门的对口支援已初见成效。但从总体上看,现行政策措施还比较零散,没有形成一整套系统的政策体系,有的是临时性政策,每年都在变化;有的受地方各种条件的限制和习惯性思维方式的影响,制定的政策力度不大、手段不足、起点不高,没有真正回应人才对价值体现的追求,吸引力不强。特别是一些体制机制层面的障碍还没有突破,缺少顶层设计,没有真正起到调节人才就业方向的目的,不能从根本上消除人才向艰苦地区、基层一线流动的思想顾虑。

（本文来源：《中国人才》2014年第8期）

编者按：本文提出，由于地方在地方分层体系中所处的层级不同，其对外来人才的吸引力也不同。那些在地方分层体系中占据较高层级的地方，对外来人才具有更大的吸引力。而人才向一线城市的不均衡聚集，成为地方不平等的又一个根源。

地方分层、人才流动与城市人才吸引力

王宁

一、问题的缘起

在当代社会，各种生产要素在全球范围、区域和国内的空间流动或地理流动大大加剧，但社会学界对这种空间流动性的理论回应尚显不足。不可否认，社会学领域中的全球化研究、移民研究（包括国际移民和国内移民研究）、交通研究等，均涉及空间流动，但它们只是从局部或某个特殊视角来讨论空间流动与社会运行的关系，没有把流动（空间流动或地理流动）上升到一个系统的整合性视角。有鉴于此，一些学者提出“新流动范式”，甚至呼吁社会学的“流动转向”。他们的目标，就是试图重构社会学的学术范式。

不过，他们在建立新流动范式的时候，未能充分解决好传统研究范式与新流动范式之间的关系：新流动范式的研究是要与传统研究方式形成“井水不犯河水”的格局，还是要用来替换传统研究范式，抑或是要被嫁接到传统研究范式中去？如果是后者，应该如何嫁接？

本文所持的立场，是把空间流动范式嫁接到传统的研究范式中去。嫁接的方式包括整体的嫁接和局部的嫁接。本文只追求局部嫁接的目标。所谓局部嫁接，就是把一些原来不太关注空间流动（或地理流动）的局部性的传统主流研究领域与空间流动联系起来。本文所选择的用来嫁接“空间流动”的传统的主流研究领域，就是社会流动。社会流动是社会学领域最为主流的研究领域之一。在这个领域，尽管一些学者（如布劳与邓肯）分析了地理流动与社会流动的关系，但在总体上，社会流动研究者较少把社会流动与空间流动联系起来进行系统的分析。正因为如此，如果把社会流动与空间流动联系起来分析，将有助于传统主流研究范式与新流动范式的嫁接。事实上，“地理流动与社会流动”可以成为社会流动研究的一个新的增长点（在本文中，我用“地理流动”来替代“空间流动”）。本文的研究问题是，应该如何在理论上把地理流动与社会流动有机地联系起来？

对这个问题的解答不但具有学术价值，而且具有运用价值。之所以如此，是因为地方的社会经济发展，越来越受到劳动力的地理流动的影响。在当代中国社

会，不论是高端还是低端劳动力人口的地理流动都大大加剧了。这些劳动力人口的地理流动的流向，进一步拉大了地方与地方之间在社会经济发展水平上的差距。更重要的是，随着各地，尤其是沿海各地先后步入产业转型升级的轨道，对高人力资本的持有者或人才的吸引和争夺，对这些地方而言就具有重要的战略意义。但如何吸引这些高端人才的流入，以往关于一般劳动力人口迁移的文献尚不能提供充分有效的知识。之所以如此，原因之一在于，高端人才的地理流动，往往伴随着社会流动的动因。但以往的移民理论主要侧重从流出地与流入地的比较工资收益或比较经济机会的角度来分析人力资本持有者的地理流动，缺乏社会流动的视角。而社会流动领域的文献，则大多只关注职业流动或阶层位置流动，不太关注地理流动。因此，研究地理流动与社会流动的关系，有助于搞清楚高端人才的流动规律。本文的概念框架如下（见图1）。

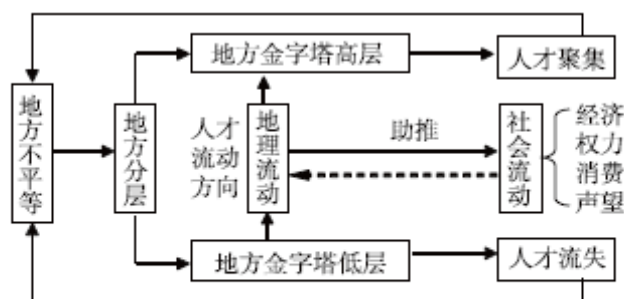


图1 地方分层与人才流动方向

二、地理化社会与地方分层

不论是从自然条件，还是从社会、经济、政治和文化条件来说，地方与地方之间是存在差距的，正是由于这些差距，引起地方与地方之间各种要素的空间流动性。促使地方与地方之间要素流动的基础设施，主要是交通基础设施、通讯基础设施和网络基础设施。这些设施越发达，各种要素的空间流动速度就越快，其频率就越大。

地方不只是一个空间概念，而是一个以区位为坐标、以空间为载体的把自然环境、建筑环境和社会系统（经济、文化、政治和人口等因素构成的系统）统一起来的相对独立的实体。地方是有边界的，这种边界通常体现为行政管辖的边界。由于每一个行政管辖区都有一个核心区（如：市中心或市区）与边缘区（如：郊区以及无人居住的旷野）的区分，我们对地方的感知，所根据的特征主要是核心区，而不是边缘区。相对于某个个人或家庭而言，所谓地方，就是以其住所为圆心而向外扩散的一个连片的人口聚集区。以核心区来丈量，地方与地方之间总是存在一定的空间距离。这种空间距离的存在，使得地方呈现出某种相对独立性。可以说，一个地方，就是一个“地理化社会”。所谓地理化，包括两个方面的含义：

一方面,地理化社会总是存在于某个区位中,即存在于地球表面的坐标系的某个方位中。另一方面,地理化社会总是具有一定的空间面积(在人口规模既定的条件下,空间面积决定了人口密度)。因此,地理化社会就是存在于某个特定方位、由某种空间面积所承载的自然环境、建筑环境和社会系统的统一体。或者更简单地说,地理化社会是地理环境(空间区位、空间面积和自然环境)与社会系统的统一体。人们不是生活在抽象的社会中,而是生活在具体的地理化社会中,即:生活在地球表面的某个方位、所居其中的地方具有一定的面积,这一面积的空间承载了某种特定的自然环境、人造环境(各种建筑物)和社会系统。

既然一个主权国家作为一个大的社会系统总是由许多更小的地理化社会(或地方社会)所组成,这就意味人们的地理流动(空间流动)是以主权国家为单位的,社会系统之运行的一个必要形式。地理流动与社会流动于是就有了内在的关联。事实上,一个以主权国家为单位的,社会是由许多相对独立的地理化社会(地方社会)通过各种功能互动而连接起来的系统。而把各个相对独立的地理化社会勾连起来的功能形式之一,就是人的地理流动,即从一个地方到另外一个地方的空间流动。

由于人们的地理流动有不同的形式,因此,为了避免概念歧义引起混淆,有必要对本文所使用的“地理流动”概念进行界定。根据人们的地理流动是否出于自愿,可以把地理流动分为自愿性地理流动和强迫性地理流动(如:灾害移民、战争移民、政治迫害移民)。根据人们的地理流动是否受到出发地当局限制的标准,可以把地理流动分为自由的地理流动和非自由的地理流动,后者则进一步分为批准的地理流动和逃离型地理流动(如:朝鲜的“脱北者”)。根据人们是否离开所居住地方(以行政管辖边界为界)的标准,可以把人的地理流动分为外向和内部两种形式。外向地理流动指的是人们离开所居住地方的空间流动。而外向型地理流动则可根据“是否跨越国境”而分为国际地理流动和国内地理流动。同时,根据是否符合移民目的地的法律的标准,外向型地理流动还可进一步分为合法型地理流动和非法型地理流动(如:偷渡)。内部地理流动指的是人们在地方内部流动,没有离开所居住的地方。根据人们离开地方后是否回到出发地的标准,可以把地理流动分为双程和单程两种形式。双程地理流动指的是那些要回到出发地的外向地理流动(如:旅游度假)。单程地理流动则指的是那些不回到出发地的地理流动(如:移民)。文章随后说的“地理流动”,指的是自由的、自愿性的、合法的、国内的、外向型的单程地理流动。

人的地理流动并非单纯的空间流动,它也可以成为社会流动(社会结构位置的变动)的一种方式或途径。为什么呢?原因在于地方与地方之间的自然禀赋和发展水平上的差异。如果说,社会流动可以通过职业流动来测量,那么,很显然,

一个经济发展水平高、经济总量大的地方，比一个经济发展水平低、经济总量小的地方，不但具有更多的职业流动的机遇，而且具有更高的向上流动的梯级。因此，地理流动之所以有助于社会流动，原因之一就在于它让一个人从职业流动机遇较少的地方来到了职业流动机遇较多的地方，或者从一个职业流动的梯级更低的地方来到一个职业梯级更高的地方。

但地理流动助推社会流动还有其他的原因。其中的一个，就是地方与地方之间在集体消费和居民的公民权（主要是社会公民权）上的差异。就中国来说，这种差异不是源于市场领域或初次分配领域中的阶层差异，而是源于集体消费（主要是社会保障与社会福利）领域或再分配领域的地区差异。传统的社会流动所指涉的主要是阶层流动或职业流动（结构位置流动），但这种社会流动的理论模式未能把地方与地方之间在集体消费和社会公民权上的差异考虑进来，因而排斥了通过地理流动（国内移民）而实现的集体消费和社会公民权的向上流动形式。而这种集体消费和社会公民权的向上流动，也应该是社会流动的一种形式。很显然，社会流动存在两种形式：一种是以阶层差异为阶梯的社会流动形式，另外一种是以地方差异为阶梯的社会流动形式。不论是哪一种社会流动形式，都可以借助地理流动的方式来实现。地理流动直接促成了以地方为中介的社会流动，间接促成了以阶层为中介的社会流动。

但是，在中国的情境下，尽管地方与地方之间存在集体消费和社会公民权的差异，仅仅通过地理流动本身并无法实现集体消费和社会公民权的向上流动。之所以如此，是因为集体消费水平和社会公民权更高的地方常常对外来人口（如：农民工）设置各种制度性障碍（如户籍制度），以阻止这些人摄取当地居民所能享受的社会福利和社会公民权，从而阻止这些外来人口（如：农民工）借助地理流动来实现以地方为跳板的社会流动。

然而，那些有着更高的集体消费水平和更高的社会公民权的地方，并非一味对所有外来人口设置制度障碍。例如，对于当地所需的高新技术人才，这些地方就会移除这些制度障碍，并在制度上为这些当地所需要的人才开设绿色通道。可见，地理流动是否有助于社会流动的实现，取决于流入地是否对特定的外来人口设置歧视性的制度障碍。只有在制度障碍被移除的情况下，地理流动才能在最大程度上促成社会流动，尤其是以地方差异为阶梯的社会流动。

在中国，既然地理流动助推社会流动是源于地方差异，那么，我们就有必要对地方与地方之间的差异进行定序区分。地方与地方之间的差异以定序区分的方式呈现出来，就是地方分层。地方分层不过是社会分层的一种特殊形式。它不是以阶层不平等为轴线，而是以地方不平等为轴线。那么，我们应该如何来描绘地方之间的不平等呢？或者说，地方应该如何分层呢？

如同主流社会学围绕阶级（经济）、地位（声望）和权力的分层变量来对人们进行社会分层，我们也可以围绕经济、声望和权力的分层变量来对地方进行分层。但是，正如我在其他地方说到的，在社会分层与流动中，经济地位（阶级）、声望和权力作为三个分层变量，在逻辑上是不能平行并排的，因为声望是由阶级条件和权力状况分别从两个不同方面所造成的结果，把“因”（经济状况与权力状况）与“果”（地位与声望）在逻辑上平行并排，显然不合理。同时，正如马克斯·韦伯所指出的，造成地位（声望）的原因除了经济状况（阶级）和权力状况，还包括生活风格或消费。

因此，除了经济流动、权力流动和地位流动三个向度，社会流动还必须加上消费流动的向度。在这里，经济流动、权力流动和消费流动共同决定人们的声望或地位，即地位流动。相应地，我们可以从经济、消费、权力和声望等四个角度来对地方进行分层。

1. 地方的经济分层

在这里，分层变量是经济发达程度或经济发展水平，但经济发展水平如何测量，取决于研究的目的。通常的做法是选取GDP总量或人均GDP。但要衡量经济发展质量，一产、二产和三产之间的比例也是一个十分重要的指标。一般来说，经济总量越大，且越多元，同时其经济结构越优化，对于高端人才的经济机会就越多。同时，出于某种研究的目的，经济分层变量还可以考虑经济发展的环境代价。例如，单位GDP的碳排放量就是一个有用的指标。另外，财政收入、经济发展的潜力（如：未被开发的资源）等也都是重要指标。

2. 地方的消费分层

地方的消费分层包括市场消费分层和集体消费分层。地方的市场消费分层涉及地方的市场化消费品供给和消费服务系统的发达程度。它通常受到人口聚集度的影响。人口聚集具有外部性，其中的一个外部性就是促进了消费供应的多样化和消费供应的单位成本的降低。许多在人口稀少的地方难以找到盈利市场的专用性消费品供应商，在人口密度大的地方就找到了足以支撑其盈利的市场。地方的集体消费分层则指的是由公共财政所扶持的各种集体消费品和服务的发达程度，包括学校教育、医疗、公共交通服务与道路、地铁、机场、码头、高铁等交通基础设施、住房保障、文化、体育、娱乐设施与服务等。这一类集体消费品和服务，也可以称为城市舒适物。它有助于吸引劳动力流入。

3. 地方的权力分层

对地方进行权力分层所依据的分层变量就是一个地方的行政权力等级。例如，在中国，城市的行政权力等级包括首都、直辖市、副省级城市（只有部分省会城市为副省级城市）与计划单列市、地级市、县级市、县镇、乡镇、村，等等。一

般来说,地方的行政权力等级越高,其集中的各种资源就越多,且资源等级越高。由于权力在资源的配置上发挥了重要的作用,因此,越是高级别的公共财政资源(如:全国性或省级)所供给的各种集体消费资源,在其空间配置上,便越是向行政权力等级高的地方倾斜。因此,行政权力等级越高的城市,获得的公共财政所供给的资源就越多,相应地,就有越多的市场资源(如:投资)向这些地方聚集。资源的聚集则导致机会的聚集。

4. 地方的声望分层

地方的声望其实就是地方的形象,即:人们关于一个地方的总体感知和总体评价的综合。地方形象源于人们从各种渠道——包括亲身体验、口碑、大众媒体等——所获得的关于某个地方的各种信息以及人们基于这些信息所形成的关于该地方的总体想象和推论。因此,地方形象既包括客观因素,也包括主观建构的因素。人们按照自己的主观因素(想象)来对客观因素进行加工,形成关于某个地方的总体形象。地方形象既可以是因人而异的,也可以是共同的;或者在某些方面的是因人而异的,而在其他方面是共同的。地方的共同形象,构成个体对地方的形象感知框架。正是由于共同形象的存在,使得地方与地方之间是可以进行比较的。影响人们对一个地方的感知和评价的因素是多方面的,但最重要的在于,地方可以满足人性的基本需要,即人所需要的舒适度和惬意度。因此,仅有经济发展水平,未必就能获得高形象地位。一个地方要获得高形象地位,不但要提供广泛的经济机会,而且要提供各种舒适物,包括自然舒适物、人造舒适物、社会文化舒适物、消费舒适物等。此外,地方所处的区位也构成其居住形象的一个影响因素。这四个分层变量之间是相互影响的。在中国,地方的行政权力等级的设置往往会考虑到地方的经济规模与经济发展水平的差异,而行政权力往往会让生产要素或资源按照行政权力的等级来进行空间配置,从而强化了不同的行政权力等级的地方之间的经济差距。与此同时,地方的行政权力等级和经济发展水平(及其财政收入)则分别从市场领域和再分配领域对地方的消费分层构成影响。地方的消费分层则进一步吸引外地的生产要素的流入,从而进一步提升本地的经济发展水平。而地方的经济分层、消费分层和权力分层则分别从不同的角度决定地方的声望或形象分层。

三、地理流动助推社会流动

既然不同的地方在地方分层的“金字塔”中占据不同的等级地位,那么,人们从一个地方到另外一个地方的地理流动,就不单纯是一种空间流动,而且是一种社会流动,即:以地方为中介的社会流动。在中国,由于地方与地方之间的不平等,户籍地本身就是一个影响自身社会地位及其生活机遇的变量。

既然地理流动有可能助推社会流动,那么,它助推社会流动的方式或途径有

哪些呢? 地理流动是攫取地方与地方之间在经济分层、消费分层、权力分层和声望分层的级差的方式。例如, A地在经济发展水平、消费供给、行政权力和形象声望上, 均比B地高一个等级, 这个高出来的等级, 就是A地和B地之间的级差。人们只要从B地流动到A地, 就获取了这个级差, 或这个级差为个人及其子女所带来的更多的生活机遇。具体来说, 地理流动助推社会流动的方式有以下几个方面。

1. 地理流动助推经济流动

例如, 人们可以通过地理流动, 到其他地方寻找更高收入的工作, 从而实现经济流动。M a r s h a l l 等人(1976)发现, 那些移民到经济发展水平更高的地方的工程师的收入比那些不移民的工程师要高。A r n t z (2010)发现, 高技能个体的流动主要由地区间的工资差异所导致, 低技能个体的流动主要由地区间的工作机会差异所促成。H a g a n 等人(2011)通过对美国北卡罗来纳州建筑工地的来自墨西哥的移民的研究发现, 那些缺乏正式证书、教育水平低的工人, 也有获得向上经济流动的途径。他们借助在工作中所掌握的技能, 通过跳槽以规避老板的剥削, 找到收入更高、工作条件更好的工作, 从而改善自己的经济待遇。20世纪90年代以来的中国内地农民工向沿海地区的地理流动, 也是获取相对于内地更高收入的方式。

2. 地理流动助推消费流动

地理流动不但让人们获得经济流动, 而且也让人们直接进入更发达的消费供给系统, 并因此实现消费流动。消费流动包括市场消费流动和集体消费流动。在中国, 由于集体消费流动受到户籍制度的约束, 因此, 对那些没有当地户籍的外来人口来说, 他们只能直接分享流入地的更发达的市场消费供给系统, 却无法充分分享流入地的集体消费供给系统, 尤其是在社会福利方面。当然, 对市场消费供给系统的分享, 受到人们的经济收入的约束。但在市场消费供给系统更发达的地方, 人们遇到折价促销的机遇也更大, 因此, 客观上也能让移入者获得消费上的增权。与此同时, 发达的市场消费供给系统也让移入者获得更多的消费选择。

3. 地理流动助推权力流动

所谓权力, 就是体现在人与人之间关系中的影响他人意志的能力。尽管父母与子女之间等自然人关系也存在前者对后者的权力, 但权力流动更多地体现在职业关系或组织关系中。从建筑工地的农民工到包工头的转变, 就是一种权力流动。一般来说, 经济越发达的地方, 人们的职业流动的机遇就越多, 职业流动阶梯的梯级也越高, 这构成人们实现权力流动的基础。例如, 在三线小城市, 不但职业选择的种类少, 而且职业流动的梯级不高, 限制了人们权力流动的机遇。但是, 一旦人们通过地理流动来到一线大城市, 不但职业选择的种类增多, 而且职业流

动的梯级增高,使得人们实现向上权力流动的机遇增加。职业流动之所以是社会流动,事实上就是因为职业流动帮助人们获得了更多的与职业或组织相关的权力,并进而借助这种权力获得更高的声望或地位。

4. 地理流动助推地位流动

地位流动是经济流动、消费流动和权力流动的综合性结果。地理流动让人们到了一个具有更多经济流动机遇和权力流动机遇以及具有更发达的消费供给系统的地方,从而为人们的地位流动奠定了基础。此外,地理流动让人们进入一个二元地位(声望)赋予系统。一方面,流入者的地位(声望)由其所流入的目的地的居民所赋予;另一方面,流入者的地位(声望)由其所流出的出发地的居民所赋予。这二者可能一致,也可能不一致。即使流入地居民所赋予的流入者的地位(声望)不高(如珠三角的农民工),但流出地的居民却可能赋予这些流出者以相对于本地农民更高的地位(声望)。这些声望既有可能源于流入者个人的更高的经济收入,也有可能源于流入地本身的形象地位——对于经济落后地区的人来说,能在发达城市工作和生活,本身就是有地位的。也正因为如此,每当这些流入者在年假日回乡的时候,就必须按照流出地的居民对他们的期盼,来展示他们的身份地位。而驾车回乡,就是身份展示的一种方式。

但地理流动助推社会流动的程度,受到人们在地理流动后的居住形式的影响。人们越是倾向于在流入地临时性居住,就越是只注重流入地给其所带来的经济流动机遇。如果人们倾向于在流入地进行长期性居住,那么,流入者就不仅看重流入地所能带来的经济流动机遇,而且也看重其他各种形式的流动(消费流动、权力流动和地位流动)。临时性居住意味着地理流动者在择地的时候是经济流动机遇导向的,而长期性居住则意味着地理流动者在择地时是生活机遇导向的。在中国,由于户籍制度的门槛的限制,农民工的居住形式往往是临时性的,他们的地理流动也往往是经济流动机遇导向的。

在中国,地理流动助推社会流动的程度还受到人力资本的影响。人力资本越低的人,在地理流动的时候,越是偏向于看重经济流动机遇。与之相比,人力资本越高的人,在地理流动的时候,就不仅看重经济流动机遇,而且也看重消费流动、权力流动和地位流动的机遇。之所以如此,存在两个方面的原因。一方面,人力资本越高的人,意味着他们在前期教育和培训上投入的成本越大,因此,对人力资本价值的兑现拥有更高的期望值,体现在社会流动上,他们不仅追求更高的经济收入(经济流动),而且追求更多的消费流动、权力流动和地位流动机遇。另一方面,地理流动目的地对不同等级的人力资本持有者采取了不同的准入政策。在某些情况下,它们对低人力资本持有者的流入设置制度性门槛——允许他们暂居,却限制他们获得当地户口。但对高人力资本的持有者则实行绿色通道制度:

在户籍获取、子女入学等方面给予优惠待遇。显然,对高人力资本的拥有者而言,地理流动成为流动者对自身所拥有的人力资本价值进行最大化兑现的一个途径。

此外,劳动力市场的供需状况也对地理流动助推社会流动的程度构成影响。不论人力资本的高低,劳动力供应过剩,就会导致人力资本持有者降低对人力资本价值兑现度的期望值。反过来,劳动力供应不足,往往导致人力资本持有者在择业上提高与雇主讨价还价的筹码。而地理流动本身作为一种“用脚投票”的方式,也成为稀缺的人力资本拥有者与雇主讨价还价的筹码之一。因此,当某类技能持有者处于供不应求的时候,他们往往会通过地理流动来最大化兑现自身价值,在追求经济流动的同时,也追求最大化的消费流动、权力流动和地位流动。

四、人才流动、人才竞争与地方不平等

经济学领域中的人力资本理论认为,在各种形态的资本中,人力资本对 GDP 的贡献率最大。因此,加强对人力资本的投资,有助于经济发展。但问题在于,拥有较高人力资本的人,是有着较高的地理流动倾向的。一个地方对某个人的前期教育和培训的投入成本,会因为这个人流动到其他地方就业或创业,而得不到回报。因此,一个地方对其居民的教育投入未必会带来回报,因为这些居民有可能会通过地理流动而到其他地方去工作。所以,一个地方要发展经济,不但要加大对居民的教育和培训的投入,而且也要增强对外地人力资本的吸引力和竞争力。一个地方对外来人力资本持有者的雇用和收留,等于免除了其对这些人的前期教育和培训的投入成本,而直接获取他们对流入地经济发展的贡献。

我们可以笼统地把大专以上文化水平的人称作高端人力资本拥有者,或简称为“人才”。自 20 世纪 90 年代以来的劳动力市场制度的建立和高等教育的改革以来,人才的地理流动大大加剧。人才的流动导致人才在某些地方的聚集(如:北京、上海、广州、深圳等),从而导致这些地方的经济尤其是高新技术产业得到更快更好的发展。由于人才流动导致人才在地理空间配置上的失衡,导致地区之间的经济发展水平的差距拉大。因此,如何吸引外来人才的流入,成为各地经济竞争的一个重要组成部分。那么,地方对人才的吸引力来源于何处?

一个地方对人才的吸引力源于两个方面。一方面,它源于该地方在全国的地方分层体系中所处的层级。一个地方所处的层级越高,就越是具有对外来人才的吸引力,因而,其人才竞争优势就越强。反之,一个地方所处的层级越低,对外来人才的吸引力就越低,因而,它在人才竞争中就越处于劣势。另一方面,地方的人才吸引力还取决于人才的脱嵌性。如果一个人才越是对于家乡具有依恋性和不可割舍性(嵌入性),其他地方对他或她的吸引力相对就越小。恰恰是在这个问题上,大专毕业生通过异地就读这个机制,获得了嵌入性的剥离或脱嵌性的形成途径。一般来说,高校主要集中在城市,而城市对于来自乡镇或小地方的学生就

具有了吸引力。越是在地方分层体系中处于较高层级的城市，往往越是具有更多的高校和重点高校。这就意味着，那些来自“小地方”（在地方分层体系中处于较低层级的地方）的考生，通过异地就读的过程，不但克服了对家乡的嵌入性（依恋性和不可割舍性），而且对就读城市的适应性，引起大学生对就读城市的依恋性，从而在毕业时选择在就读地或类似的地方就业。这说明，那些在地方分层体系中处于较高层级的城市，通过那些聚集在这些地方的高校，获得了比那些在地方分层体系中处于较低层级的地方更多更好的人才。由此可见，高校在地理空间上配置的失衡，加剧了人才在地理空间配置上的失衡，而人才的空间配置的失衡，则进一步拉大了地区之间的发展水平的差距，因为人才的聚集会吸引高新技术产业投资的聚集，而那些缺乏人才的地方，其产业只能处于低端水平。

在中国，高校的空间配置，往往是按照地方分层等级来进行的。一个城市在地方分层体系中所处的层级越高，往往拥有越多的高校以及越多的重点高校。这种高等教育资源的地理空间配置方式加剧了地方与地方之间的分化，拉大了地方与地方之间的经济和社会差距，因为它促使人才向较高层级的城市聚集，而那些在地方分层体系中处于低端的地方，则不但难以吸引到外来人才，而且还不断失去本地人才。

人才的聚集固然有利于地方经济的发展，但人才的过度聚集，则不但对人才流失地造成挤压，而且在人才聚集地也造成人才的隐性流失，因为人才的过度供给一旦超过了实际需求，一些人才就会放弃所学专业，从事仅凭低端技能就能胜任的职业。这意味着，一些其他地方急缺的人才（如：外科医生），聚集到某地之后，其技能和专业却没有发挥出来（如：外科医生转行从事替代性很强的行政工作）。这实际上也是一种变相的人才流失——它所造成的流失不是人，而是这些人原来所具有的专业和高技能。这乃是一种隐性人才流失。造成这种隐性人才流失的深层根源，就是高校在地理空间上的配置的不平等。而造成这种高校的空间配置不平等的根源，在于地方的权力分层——高校是按照地方的行政权力等级来进行配置的。高校的空间配置是如此，其他各种优质资源的空间配置也概莫能外。可以说，地方与地方的不平等的根源，除了历史沿革、地理区位和市场因素等等，再分配体制也发挥了“雪上加霜”的作用。

五、结语

地理流动之所以可以嫁接到主流社会学的分支领域，如社会流动领域，原因在于社会总是处在某个地方中，总是地理化社会。由于一个主权国家范围内的社会系统在空间上是散布在多个各自具有相互联系但同时又具有相对独立性的地方（即地理化社会），使得地理流动成为主权国家范围内的社会系统得以正常运行的必要因素。地理流动是沟通地方与地方或地理化社会之间的功能联系的一种方式。

但地理流动的方向是不均衡的。之所以如此，是因为人的地理流动总是遵循“人往高处走”的规则。地方与地方是不平等的。这种不平等可以描述为地方分层。地方不平等乃是社会不平等的体现，因此，在某种意义上，地理流动也是社会流动的体现。人的地理流动，如果是单向的，通常总是从一个在地方分层系统中处于较低层级的地方，流向另外一个在地方分层系统中处于较高层级的地方。这样的地理流动，其实乃是社会流动的一种方式。

如何来对地方进行分层呢？地方与地方的不平等，可以通过经济发展水平、消费供给系统、行政权力等级和地方形象与声望等分层标准来进行测量。因此，地方分层分别体现在地方经济分层、地方消费分层、地方权力分层和地方声望分层等四个方面。因此，人们从一个在地方分层体系中处于较低层级的地方，迁移到另外一个在地方分层体系中处于较高层级的地方，不但是一种空间位置的变动，而且也是在社会不平等体系中的社会位置的变动。

从这个角度看，地理流动助推社会流动。地理流动助推社会流动的方式体现在：第一，地理流动助推经济流动，如：通过地理流动实现了收入的提高；第二，地理流动助推消费流动，即：通过地理流动，人们可以进入到一个消费供给更为发达的系统。第三，地理流动助推权力流动。由于流入地具有更多的职业类型选择和更高的职业阶梯梯级，而不同梯级的职业，代表不同的权力，因此，通过地理流动可以实现与职业或组织相联系的权力流动。第四，地理流动助推地位流动。前面三个方面的流动，都给流动者带来声望，同时，相对于流出地的参照群体来说，由于流入地比流出地在地方分层体系中的层级更高，因此，居住在流入地本身就给流动者带来声望。

由地方分层所引起的地理流动，加剧了业已存在的地方与地方之间的不平等。其中的一个原因，在于人才向那些在地方分层体系中处于顶层的地方的过度聚集。这种人才在少数地方的过度聚集，既造成其他地方的显性人才流失，也造成那些人才过度聚集地的人才的隐性流失，即：这些人才放弃自己的专长，转行从事仅凭低端技能就能从事的职业。这些人才之所以做出这些选择，就是为了达到居住在那些在地方分层中处于顶层的地方的目的。而高校在地理空间上的配置的不平等和大学生的异地就读机制，客观上为人才在空间配置上的失衡创造了条件。可见，要减少地方之间的不平等，就必须减少权力在资源配置中的逆向调节作用。

（本文来源：：《同济大学学报（社会科学版）》2014年第6期）

编者按：公务员与企业职工养老保险并轨，影响着国家行政文化及其政府组织的变革，是代表社会进步的重大事件，在一定程度上，能够促进人才向企业一线流动。

养老金并轨促进社会人才流动

杨燕绥 张弛

组织是基于一定的社会背景和实现同一利益目标而对人财物进行组合的社会现象，从封闭到开放是组织适应社会的进步表现。政府组织是国家行政的组织形态，封建集权时代的统治型政府具有封闭的衙门特征，工业化早期的行政型政府呈现出半封闭的机关特征，工业化后期的管理型政府呈现出开放的管理机构特征，信息时代的服务型政府越来越呈现出开放与合作的服务机构特征。以澳大利亚公共服务中央联接机构为例(central-link)，从居民居住和参保登记、政府采集和管理居民信息，到公共决策科学性和公共服务有效性，政府与公司和市民越来越像合作伙伴。

长期以来，中国政府组织缺乏人员流动机制，致使公共部门(机关和事业单位)人才难以流动，冗员无法裁减，国家行政机器效率低下。至今，从政府机关辞职或者被除名的人员，像是被取消国籍和人权一样，无法保留视同缴费工龄及其相关社会保障权益，甚至被拒绝参加社会保险。

养老金是老年人日常开支的现金流，俗称晚年的养命钱。工业化国家早已实行国民基本养老金制度，如美国自1935年开始的老遗残保障金制度，公务员同居民享有同样的待遇(职业养老金除外)。在2006年颁布的《中国公务员法》中，小心翼翼的提到“公务员保险”，有意回避“社会保险”，试图保持公务员福利与企业职工福利的差距，否定公务员基本福利的社会化趋势，正是这一点羞涩，制造了机关事业单位人员流动的瓶颈。一位在湖北某高校工作了29年的女教授，转入广州市某企业创办的职业学校，先后创办了三个专业，她在64岁时申请领取养老金，因缴费年限不足15年被拒绝，经历多年诉讼后被允许一次性趸交剩余养老保险费，至今领取企业职工养老保险1700多元，29年视同缴费工龄无人买单，这个案例绝不是偶然现象，同样会发生在公务员身上。

社会政策与社会制度的变革会推动政府组织变革。根据《国务院关于机关事

业单位工作人员养老保险制度改革的决定》(以下简称《决定》),公务员在参保登记、缴费基数申报核定、养老保险权益记录、领取养老金申请和审核、养老金待遇调整机制等方面,与企业职工执行统一的规则;参保人员跨统筹范围流动或在机关事业单位与企业之间流动,在转移养老保险关系的同时,基本养老保险个人账户储存额随同转移,并以本人改革后各年度实际缴费工资为基数,按12%的总和转移基金,参保缴费不足1年的,按实际缴费月数计算转移基金。转移后基本养老保险缴费年限(含视同缴费年限)、个人账户储存额累计计算。这些措施推进了公务员养老金的社会化,破解了机关事业单位与企业之间人员流动的瓶颈,是促进政府组织从封闭走向开放的重要事件。基于一个开放的政府组织,优秀人才可以进入,在职公务员也可以退出。有志投身公共事业的优秀人才可以带着他们的社会保障权益记录进入政府机构,没有任何权益损失。具有高学历和丰富公共管理经验的公务员,可以选择一段时间进入高校任教,如果需要他们可能再返回政府机构。一旦实现公务员养老金社会化,打开了人员流动的大门,政府组织即具有了人员筛选和适应竞争的能力,那些喝茶看报纸的低效岗位和不贡献却领工资的冗员将可以安全退出。一个具有吐故纳新能力的政府组织,将大大增强其活力和竞争力。《决定》提出“提高机关事业单位社会保险社会化管理服务水平,普遍发放全国统一的社会保障卡,实行基本养老金社会化发放。加强街道、社区人力资源社会保障工作平台建设,加快老年服务设施和服务网络建设,为退休人员提供方便快捷的服务。”公务员退休后从原工作单位获得的服务是十分有限的,并轨后退休人员也可以享受到社会化的养老服务,提高老年生活质量。

(本文摘自:《中国行政管理》2015年第3期)

手机【人才时讯】信息汇编

(2015 年 6 月)

苏南创客联盟成立 整合资源打造人才高地

【2015-6-1】苏南创客联盟近日成立。联盟旨在集聚苏锡常等地的创客和众创空间等新型孵化机构，并利用好高校资源，打造人才集聚高地，通过交流、合作，为创客提供个性化服务和创业服务平台，让更多的人将创意转化为商业化产品。

相关链接: <http://jsnews.jschina.com.cn/system/2015/05/29/024906693.shtml>

浙江永康市成立领军人才服务专窗

【2015-6-2】浙江永康市领军人才服务专窗正式启用。专窗依托现有人才市场服务平台，整合相关职能部门服务资源，集中受理该市领军人才子女入学申请、落户申请、高层次人才租赁用房申请、申领人才绿卡等涉及工作和生活方面的多项服务申请。

相关链接: <http://rencai.people.com.cn/n/2015/0521/c364615-27035331.html>

阿里巴巴启动“百城千校”计划培育跨境电商人才

【2015-6-3】阿里巴巴集团启动“百城千校”计划，宣布将与有关高校、企业、培训机构等多方联合，力争三年内培育出 100 万名跨境电子商务领域人才。参与计划的学生可随时观看阿里巴巴培训之家学习平台上提供的专业课程并进行模拟演练。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/newmedia/2015-06/02/c_134289588.htm

中办印发《事业单位领导人员管理暂行规定》

【2015-6-4】中共中央办公厅印发《事业单位领导人员管理暂行规定》，从任职资格条件、选拔任用过程、考核评价、退出等方面规定了事业单位领导人员管理的基本原则和主要制度。规定要求领导人员应具有本科以上学历，到退休年龄应免职。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/politics/2015-06/03/c_127871662.htm

http://news.ifeng.com/a/20150603/43894273_0.shtml

天津实施人才绿卡制度 打通引才绿色通道

【2015-6-5】天津正式实施引进人才绿卡制度，向来津的人才发放人才绿卡，为持有绿卡的人才在办理引进手续和在津生活等方面提供全方位便利化服务。绿卡分为 A 卡和 B 卡，分别面向 12 类高层次人才和来津工作或创业的本科毕业生、硕士研究生。

相关链接: http://www.tianjinwe.com/tianjin/ms/qiti/201506/t20150602_839883.html

2015 年中国人才趋势报告：超半数职场者通过人脉求职

【2015-6-8】领英发布《2015 年中国人才趋势报告》。报告发现，中国主动型人才与被动型人才分别占 22%和 78%；在主动型人才中高达 48%的比例对现工作持满意态度，工作满意度不等同于对企业忠诚度；此外超半数职场者通过人脉求职。

相关链接：http://news.china.com.cn/rollnews/news/live/2015-06/05/content_33008846.htm

山东省属国企人才库启动 将成国企选人用人主渠道之一

【2015-6-9】山东省属国有企业职业经理人、外部董事、外部监事三个人才库启动运行，并通过云平台面向社会公开征集入库人才。三个人才库实行科学的进入和退出机制，进行动态管理，将成为未来山东省省属和市县国有企业选人用人的主渠道之一。

相关链接：http://cnews.chinadaily.com.cn/2015-06/01/content_20876136.htm

教育部 2015 年“万人计划”教学名师遴选启动

【2015-6-10】教育部启动 2015 年“国家高层次人才特殊支持计划”教学名师遴选工作，要求申报人员长期从事一线教学工作，对培养优秀青少年有突出贡献，并特别提出“非现任校级领导”，同时指出中小学及幼儿园人选应注重向乡村学校倾斜。

相关链接：<http://learning.sohu.com/20150609/n414706981.shtml>

就业蓝皮书：2014 届中国大学毕业生平均月收入 3487 元

【2015-6-11】《就业蓝皮书：2015 年中国大学生就业报告》近日发布。报告称，2014 届中国大学毕业生的就业满意度为 61%，毕业半年后平均月收入 3487 元。跟踪调查显示，中国大学生在毕业三年后收入翻番，大学教育的长期回报明显。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/hr/2015-06/10/c_127900508.htm

山东投亿元支持 35 个高校应用型人才培养专业建设

【2015-6-12】山东启动普通本科高校应用型人才培养专业发展支持计划，预算安排 1.04 亿，支持 35 个高校应用型人才培养专业建设。资金主要用于实践教学条件提升、人才培养模式创新、课程体系建设、师资队伍优化等，提升高校人才培养能力。

相关链接：http://sd.ifeng.com/zbc/detail_2015_06/12/3999556_0.shtml

12 项出入境新政助上海吸引人才

【2015-6-15】公安部近日推出支持上海科技创新中心建设的系列出入境政策措施。措施共有 12 项，将从加大海外高层次人才吸引力度、加大对创业初期人员孵化支持力度、促进国内人才流动、提高出入境专业化服务水平等方面，助力上海吸引人才。

相关链接: http://sh.xinhuanet.com/2015-06/15/c_134326151.htm

海南最高补贴 50 万购房款 吸引互联网产业人才

【2015-6-16】近日海南出台一系列优惠政策,吸引互联网产业人才。根据政策,互联网人才可享受 3 年社保补贴,高端人才和琼籍回乡人才工作满 3 年后最高可获 50 万元购房补贴,创业人才按照本人实际投资额 1:1 的比例获得风险投资基金扶持。

相关链接: http://www.js.xinhuanet.com/2015-06/14/c_1115611185.htm

国务院 96 条政策助大众创业 涉九大领域 30 方面

【2015-6-17】国务院印发《关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见》。意见从 9 大领域、30 个方面明确了 96 条政策措施,如支持科研人员离岗创业,鼓励境外人才来华创办高科技企业,支持符合条件的创业企业上市或发行票据融资。

相关链接: http://news.gmw.cn/2015-06/17/content_16001624.htm

http://news.xinhuanet.com/finance/2015-06/16/c_127921712.htm

北京推出全国首个公共就业服务地方标准

【2015-6-18】北京发布《公共职业介绍服务规范》和《公共职业指导服务规范》两个公共就业服务地方标准。标准对职业介绍服务场所的配置提出明确要求,规定职业介绍人员需持证上岗,并首次明确要求每个区(县)要设置一名“首席职业指导师”。

相关链接: <http://energy.chinanews.com/cj/2015/06-11/7338487.shtml>

成都出台政策措施: 涉农人才创业可获百万元资助

【2015-6-19】成都发布《关于激励农业科技人员及大学生创新创业的政策措施》。措施涵盖鼓励农业科技人员兼职从事创新创业活动和开展农业科技研发与推广应用、鼓励大学生创业从事现代农业生产经营等十条新政,多条政策的专项资金都达百万。

相关链接: <http://news.sina.com.cn/o/2015-06-19/051931967330.shtml>

重庆出台十条人才激励政策 成果转化收益比例“上不封顶”

【2015-6-23】重庆将推出十条人才激励政策,激发广大科技人员的创新活力。政策包括对成果转化收益比例和科研人员股权激励比例实行“上不封顶”、允许科研院所和高校设置一定比例的流动岗位、高校在校学生休学创业可以保留学籍 3 年等。

相关链接: http://cq.ifeng.com/economy/news/detail-1_2015_06/16/4009952_0.shtml

杭州出台鼓励众创空间黄金 12 条 建设自主创新示范区

【2015-6-24】杭州高新区(滨江)发布《进一步支持大众创新创业建设国家自主创新示范区

的实施意见》。意见从鼓励科技人员创业、鼓励企业创新发展、鼓励众创空间发展三方面提出 12 条措施，在浙江首次落地中关村“6+4”政策。

相关链接：<http://hz.house.sina.com.cn/esf/2015-06-23/09106018917800092164767.shtml>

人民大学 19 项改革“纯化”博士生教育

【2015-6-25】中国人民大学发布《全面深化博士生教育综合改革若干要点》。改革涉及 19 项制度，将推行博士四年学制、综合课考试淘汰制，严控在职博士生录取比例，除高校教师、科研单位研究人员之外的在职人员，录取比例将控制在 10% 以下。

相关链接：http://edu.gmw.cn/2015-06/25/content_16082971.htm

国务院印发关于支持农民工等人员返乡创业的意见

【2015-6-26】国务院近日印发《关于支持农民工等人员返乡创业的意见》。意见从降低创业门槛、加大财政支持、税费减免和担保贷款等方面提出了鼓励农民工返乡创业的政策，支持返乡人员发展休闲农业和乡村旅游，创办合作社和家庭农场。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/politics/2015-06/22/c_127937036.htm

<http://finance.china.com.cn/news/gnjj/20150621/3189820.shtml>

中国宣布启动“百千万”计划 推动中美教育领域交流合作

【2015-6-29】中国在中美人文交流高层磋商期间宣布启动“百千万”计划，未来 5 年邀请 100 名美国青年领袖访华游学；促成双方各 1000 名优秀大学生到对方一流高校研学；每年公派 1 万人赴美学习研修，推动中美教育领域深化交流合作。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/world/2015-06/25/c_1115720672.htm

《中国科技人才发展报告（2014）》发布

【2015-6-30】科技部发布《中国科技人才发展报告（2014）》。报告对我国科技人才战略规划与政策、科技人才队伍建设、重大人才工程和计划实施以及各地方人才发展情况进行了系统梳理和分析，同时报告称我国已成为第一科技人力资源大国。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2015-06/29/content_2886362.htm