

基于产业导向的人才政策赋能河北自贸区企业创新发展

刘宏超

华北理工大学；河北唐山，063000；

摘要：中国（河北）自由贸易试验区（河北自贸区）由雄安、正定、曹妃甸、大兴机场四个片区组成，各片区产业定位不同，人才需求差异显著，但普遍面临专属型人才供给不足的问题。面对此问题，河北自贸区的人才政策缺乏统筹规划，产业导向模糊，改善人才供给效果不佳。为提升企业创新能力，本研究建议基于产业导向，制定差异化人才引进政策，加强各片区间的人才培养、管理、激励、流动政策的协同，推动人才发展机制的完善；积极引导企业吸引高技能人才，提升人力资本质量，助力河北自贸区建设成为高质量的自贸高地。

关键词：河北自贸区 产业导向 人才政策 企业创新

DOI: 10.69979/3029-2700.25.01.087

1 河北自贸区人才发展的现状与问题

中国（河北）自由贸易试验区（以下简称河北自贸区）于2019年8月30日正式揭牌成立。区别于国内其他省份自贸试验区的地理布局，河北自贸区是由彼此不相邻的四块片区组成，分别是雄安片区、正定片区、曹妃甸片区和大兴机场片区。在功能划分上，雄安片区重点发展新一代信息技术、现代生命科学和生物技术、高端现代服务业等产业，计划建设高端高新产业开放发展引领区、数字商务发展示范区、金融创新先行区。正定片区重点发展临空产业、生物医药、国际物流、高端装备制造等产业，计划建设航空产业开放发展集聚区、生物医药产业开放创新引领区、综合物流枢纽。曹妃甸片区重点发展国际大宗商品贸易、港航服务、能源储配、高端装备制造等产业，计划建设东北亚经济合作引领区、临港经济创新示范区。大兴机场片区重点发展航空物流、航空科技、融资租赁等产业，计划建设国际交往中心功能承载区、国家航空科技创新引领区、京津冀协同发展示范区。

1.1 各片区间人才需求差异性大且供给不足

由于河北自贸区成立时间尚短，加之四个片区地理位置分散，分属四个城市管辖，河北自贸区想要整体性建设成为中国式现代化的高质量自贸高地，任重而道远。在人才需求方面，由于各片区的产业侧重不同，各片区的人才需求表现出非常大的差异。

具体来说，雄安片区聚焦数字商务和金融领域，但现阶段，雄安片区的金融机构国际化程度还非常低，缺

乏熟悉国际金融市场的专业化团队，特别是熟悉数据跨境流动、数字货币监管规则的数字贸易合规专家，熟悉区块链、跨境支付系统开发、国际投融资、离岸金融业务操作的金融科技人才，以及熟悉碳交易、ESG投资分析、绿色债券发行、气候投融资的绿色金融人才。2024年12月14日，雄安新区面向全球发布《2024年雄安新区人才需求目录》。《目录》显示，金融科技岗位、绿色金融相关岗位是本次人才需求目录的重点内容，可见雄安片区对金融相关人才的需求较为迫切。正定片区聚焦生物医药产业，但目前来看，缺乏顶尖的科研团队，生物医药科技研发人员缺口明显，特别是掌握基因工程、药物研发、医疗器械设计的生物医药研发专家，熟悉国际药品审批流程的临床试验管理人才，处理医疗数据并应用于精准医疗的大数据分析师。《石家庄市生物制造产业发展行动计划（2023—2025年）》提出，到2025年，全市生物制造企业规模进一步扩大，规模以上企业数量达到80家，新增百亿级企业2家、50亿级企业2家、10亿级企业5家。生物医药企业规模的迅速扩大，必然大幅提升正定片区生物医药领域的人才需求。曹妃甸片区钢铁工业产业密集度高，低碳转型需求迫切，片区重点发展重型装备制造、港口物流、绿色低碳产业。在智能制造工程师、高端装备研发人才、复合型技术管理者、国际物流规划师、碳交易与碳资产管理师、环保工程专家等方面，人才需求量大。2024年2月，唐山市人力资源和社会保障局发布了《2024年唐山市紧缺人才需求目录》《目录》中提及，曹妃甸片区重点引进“高端装备、新能源、港口物流”人才，计划引进此三类紧缺型人才1

324名。大兴机场片区定位为国际航空枢纽,但既充分掌握国际贸易规则,又熟悉物流技术的人才供给不足,特别是国际物流规划师、跨境电商供应链管理、大数据分析师、冷链物流技术人才非常匮乏。截止2024年6月,大兴机场片区累计注册企业突破6000家,较上年同期增长30%,人才需求量日益增大。但由于京津两地高薪对人才的吸引作用,人才缺口也在不断扩大。

综上,可以看出,河北自贸区各片区由于产业侧重不同,人才需求方面差异非常大,且各片区都面临严峻的专属型人才供给不足的问题。

1.2 北京、天津的“虹吸效应”

杨昱梅,李继娜(2019)表示,省内来看,河北自贸区各片区虽然地理位置上分布松散,但均位于北京、天津周边。紧邻京津,既给河北自贸区各片区带来“技术外溢”方面的便利性,又带来了人才“虹吸效应”的挑战。从产业层面来看,京津以高附加值服务业(金融、IT)为主,而河北自贸区仍依赖装备制造、物流、生物医药等传统行业,行业附加值对比京津,存在很大差距。这就间接导致企业员工的工资水平存在很大差异。高校毕业生、高端技术人才更倾向于选择赴京津就业获取高额薪资。公共服务方面,京津在教育、医疗、文化资源方面存在明显优势。例如,北京地理面积远不及河北,但三甲医院的数量是河北的1.3倍,教育资源的密集度也远远高于河北。生活的便利性使得更多高端人才选择在京津就业。人才外溢直接导致河北自贸区人才供给量不足。

1.3 人才政策竞争力不足

吴爱丽,刘志贺,焦鸿宇,等(2024)表示,河北自贸区存在人才缺乏,人才政策吸引力不强的问题。具体来看,河北自贸区四个片区均不相邻,分散在省内4个不同城市,分别适用所属城市的人才政策,如雄安片区的“雄才十六条”、正定片区的“石家庄人才绿卡”、曹妃甸片区的“唐山凤凰英才5.0”、大兴机场片区的“廊坊市人才十条”“兴十条”政策。综上,河北自贸区并没有统筹规划的较为完备的人才政策体系,各片区间易产生政策同质化的风险。

人才引进方面,各片区的政策虽然有差异,但普遍存在产业导向模糊的问题。各片区缺乏与自贸区重点产业深度绑定的专项人才计划,普遍依托所在城市政策,

采用“高端人才”“紧缺人才”的泛化标签,与区域主要发展的产业脱节。例如,冶金企业的高级技术专家与区域内其他行业的专家享有一样的引进待遇,未被单列支持。不仅如此,盲目的不区分产业类型的人才引进,造成同类型人才恶性竞争的同时,也给各地政府增添了很大的财政负担。

人才培养、管理、激励方面,由于经济发展水平和财政能力上的差异,各片区在人才培养经费投入、政府组织的技能培训、人才专项项目、选人用人机制、人才职业规划水平、职务职称晋升政策等方面,存在普遍性的不均衡。片区间比较来看,容易造成特色产业人才在流入后,因所在片区政策不完善,形成政策低谷,导致人才的再度外流,企业人力资本质量降低。

人才流动方面,各片区普遍存在人才流动政策宣传不足的问题。虽然目前来看,在人事档案和户籍管理制度、劳动关系转接等方面各片区间已经做到了无缝衔接,但限于大众的传统认知,普遍认为工作关系的转接比较复杂。这无形中形成了人才在片区间流动的阻力。

2 企业的用人机制与创新能力问题

从企业规模来看,河北自贸区内的企业以中小企业为主,企业难以负担较高的用人成本,特别是部分企业薪资水平低,研发投入匮乏,很难吸引高端技术人才。另外,自贸区中小企业内,缺乏完善的晋升体系和员工技能培训机制,员工(尤其是90后、00后)晋升通道不明确,技能提升方式少,职业获得感不强,职业发展空间有限,容易产生离职倾向。不仅如此,中小企业受自身管理水平的限制,缺乏科学的管理理念和员工激励机制,导致对高技能人才的重视程度不足和管理效率的低下,成本增加。因此,自贸区企业难以形成强有力的科研创新队伍,创新能力还有待进一步培养和壮大。

基于以上现状,如何通过政府的正确引导、制度的统筹规划来协调各片区之间的人才资源,根据各片区产业特色,促进人才的异质性流动、联动,提升各片区内人力资本的质量,进而提升自贸试验区企业的创新能力,变得十分重要。

基于产业导向的人才政策赋能河北自贸区企业创新发展的路径

基于对河北自贸区人才现状的深入剖析,本研究为河北自贸区人才政策协调联动提出如下管理启示:

2.1 明确产业导向,因地制宜地制定人才政策

人才引入政策。明确产业导向,在各片区所属城市根据自身的经济发展水平整体性制定人才引入政策的同时,各片区还应结合自身产业特色,追加与本片区重点产业深度绑定的专项人才引进政策,避免人才引进与区域主要发展的产业脱节的现象。有针对性的人才引进避免了各片区间同类型人才恶性竞争。同时,在所在地政府普惠性人才政策和片区重点产业专项人才政策的双重效果加持下,各片区在重点产业人才引进力度方面才能够较为有力地应对京津当下的“虹吸效应”,充分地起到承接北京非首都功能疏解和京津科技成果转化的作用。

人才培养、管理、激励政策。各片区应以产业导向为前提,按照特色产业类别加强政策协同,分阶段构建这三类政策的常态化协同机制,实现整体性的统筹规划,提升政策效能。首先,自贸区建设期,由于各片区都处于建设阶段,财政状况不同,在培养经费、人才专项项目、职务职称晋升政策等方面,各片区间应建立常态化的协同商议机制,确保各片区间不会有大的政策差异,避免特色产业人才在流入后,因所在片区政策不完善,形成政策低谷,导致人才的再度外流,企业人力资本质量和创新能力降低的情况发生。自贸区发展期,各片区在政策效果、片区间政策磨合方面都积累了大量的经验,且财政状况得到改善,各片区应在现有协同机制的前提下,结合各自产业特色,在重点行业领域加大扶持力度,例如,加大对重点领域的人才培养经费投入和培养平台搭建,积极组织重点行业领域的职工进行免费技能培训,在选人用人机制、人才职业规划等方面加大对企业和员工的培训力度,在职务职称晋升政策、福利政策等方面向区域内重点行业领域有所倾斜。

人才流动政策。各片区间应保证人才流动政策的高度一致性,在人事档案和户籍管理制度、劳动关系转接、劳动争议解决机制等方面做到无缝衔接,实现特色产业人才在不同片区间流动过程中操作层面上的零阻力,消除求职顾虑。此外,政府应加大人才流动政策宣传力度,消除大众对工作转接、档案转接等工作复杂难办的传统观念。

综上,从政策协同的角度来看,以产业导向为基础,因地制宜、差别化的引入政策,常态化协同机制下的培养、管理、激励政策,高度一致性的流动政策,共同构建了河北自贸区人才政策的协同联动体系,促进区域内

企业人力资本质量的提升,从而提升企业的创新能力。

2.2 积极对接人才政策,企业创新获得新动能

自贸区企业应高度重视自身人力资本质量的发展,将其放在公司发展战略层面上进行考虑。河北自贸区作为河北省内高科技发展的示范区,创新能力是其发展的核心动力。想要提升创新能力,企业就必须积极与政策对接。具体操作上来看,企业应将本区域的人才政策学习透彻,在政策加持的作用下,企业有能力向计划入职的高质量人才详细说明本片区产业优势,以及优势产业带来的双重政策利好,例如,入职后的安家补助、工资待遇、配偶子女随迁、职称认定、培养计划、项目支持、经费支持等一系列政策和措施,增强企业对重点产业人才的吸引力。同时,人才入职后,企业应积极配合,实现各类人才政策的切实落地。在人才招聘方面,企业应依托自身所属产业的特点,进一步加大对高学历、高技能人才的招聘力度,提升高水平人才在企业员工中的占比,增强企业的创新能力。

综上,以产业导向为基础,在各片区人才政策协同联动的背景下,河北自贸区的创新能力和发展水平将会得到进一步提升,从而为建设成为高质量中国式现代化自贸高地迈出坚实的一步。

参考文献

- [1] 中华人民共和国.《中国(河北)自由贸易试验区总体方案》.2019年8月2日.国发(2019)16号.
 - [2] 河北省人社厅,雄安新区管理委员会.《2024年雄安新区人才需求目录》.2024年12月14日.
 - [3] 石家庄市政府.《石家庄市生物制造产业发展行动计(2023—2025年)》.2023年10月26日.
 - [4] 唐山人力资源与社会保障.《2024年唐山市紧缺人才需求目录》.2024年2月29日.
 - [5] 杨昱梅,李继娜.京津冀协同发展情境下的河北省人才战略研究[J].智库时代,2019,(47):3-4.
 - [6] 吴爱丽,刘志贺,焦鸿宇,等.河北省自贸区改革创新研究[J].中国管理信息化,2024,27(13):163-166.
- 基金项目:河北省高等学校人文社会科学研究项目“河北省自贸区人才统筹联动与创新绩效的关系研究”(SQ2024113)