

# 国际视野中的长三角人才资源共享\*

——以伦敦、纽约与东京大都市圈人才资源共享为例

宁本荣

(上海行政学院, 上海 200233)

**摘要:**当前人才资源的开发已经成为世界经济和社会发展的战略重点,作为中国经济最发达的地区,长三角区域面临着同样的任务。长三角区域经济社会协调健康发展的关键在于长三角区域人才资源的开发和使用,其中人才资源的共享将决定着长三角区域人才资源创造效益的程度,并影响着长三角区域经济社会全面发展的进程。本文从国际环境中人才资源共享涵义变迁出发,探讨伦敦、纽约与东京大都市圈人才资源共享的国际经验,针对当前长三角区域人才资源共享突出问题,提出改善长三角区域人才共享的对策建议。

**关键词:** 国际视阈; 长三角区域; 人才资源共享

当今世界国与国之间综合国力的竞争十分激烈,而这种综合国力的竞争是以人才的竞争为核心的。世界各国为了取得竞争的胜利,纷纷采取措施加大培养、吸引与使用人才的力度,尤其是西方发达国家还凭借其经济的优势加紧世界范围内的人才争夺,人才资源的开发已经成为世界经济和社会发展的战略重点。作为中国经济最发达的地区,长三角区域面临着如何保持率先发展的势头,并且由经济的率先发展走向全面的率先发展、和谐的率先发展这一重大课题。长三角区域经济社会协调健康发展的关键在于长三角区域人才资源的开发和使用,其中人才资源的共享发展将决定着长三角区域人才资源创造效益的程度,并影响着长三角区域经济社会全面发展的进程。“他山之石,

\* 本文是上海行政学院聚焦课题“长三角经济一体化进程中的人才资源共享研究”研究成果的一部分

收稿日期: 2007-05-10

作者简介: 宁本荣 女 (1973— ) 上海行政学院现代人力资源测评研究中心讲师

可以攻玉。”本文通过国际视野中的伦敦、纽约与东京大都市圈人才资源开发与共享比较,探讨长三角区域人才资源共享的国际经验,提出改善长三角区域人才资源共享的对策建议。

## 一、人才资源共享内涵变迁及国际大都市圈的经验借鉴

人才资源是指一个国家或一个地区所拥有的各类型、各层次的人才数量和构成的总和。人才资源是人力资源中较优秀的部分。人才数量和结构反映一个国家和地区人力资源的质量。人才数量越多、结构越合理,人力资源的整体素质就越高,其潜力就越大。人才资源的开发与共享是两个相互包含的概念。人才资源的开发是人才资源共享的基础与条件,人才资源只有在良好开发的基础上才能进行有秩序与有规范的共享。人才资源的开发包含人才资源的共享,而人才资源的共享又促进了区域人才资源开发效益的最大化,因此两个概念相互包容。本文所研究的国际视野中的长三角区域人才资源共享,就是以伦敦、纽约与东京三大都市圈的人力资源开发为基础的经验借鉴。

### 1. 人才资源内涵的国际变迁

人才资源共享在本文的研究中主要是指人才资源的跨区域、跨部门、跨单位的共同享用,也就是我们平常所讲的“不求所有,但求所用”。从理论上,人才资源的共享既有宏观层面的含义,又有微观层面的理解,宏观层面的人才资源共享实际上与人才资源一体化是同义语,主要是指人才资源在经济一体化进程中的自由流动及其共享使用的局面;而微观层面的人才资源共享则是指人才跨区域、跨部门、跨单位共同享用的外在表现形式。人才资源共享的核心内涵是指在市场经济条件下,人才自由流动,人才的能力和智力得到充分的使用,人才价值得到充分实现。人才共享的主题应当既包括人才使用的主体,也包括人才主体。

在国际环境中,人才资源共享的概念发生了改变。首先人才资源本身涵义发生改变;其次人才资源共享涵义发生改变。

人才资源本身涵义发生的改变主要体现在以下几个方面:

首先,人才资源的认定标准不惟一,学历不再成为衡量人才的唯一标准,而是由人的差异性决定的。只要人的差异性存在,而这种差异对社会经济的发展具有积极的意义,那么这种人就可以认定为人才。其次,人才资源具有全员人才的理念转变。在国际环境中,相关的城市及国家并没有从理论上和观念上作出所谓人才与非人才的界定,而一般只有行业、类别的分析。与此相关的是,这些城市或国家都树立了全员人才的概念,即重视所有劳动者的劳动,重视所有劳动者的知识、智慧与潜能的发挥。第三,人才资源同样包含精英人才理念。树立全员人才的理念并不影响社会对于精英人才的高度重视。在现代的经济形态和社会形态下,人力资本的差异在不断的扩大,因此,推动城市发展和社会发展的,各种知识的精英和社会精英的作用具有关键性的意义。在这样的精英人才的理念的指导下,一些国家及其城市均通过相关措施,如移民政策、就业政策,给来自于所有国家的精英人才提供条件和机会。

国际视野下人才资源共享涵义的变化,主要体现在两个方面:

首先,人才资源共享意义发生变化。在国际环境中,经济发达的国家和地区,由于人才资源的稀缺性相对得到缓解,人力资源的共享的意义就逐渐转向人的全面发展。也就是说,人才资源的共享是以人才资源本身为中心,一切是以人才资源发挥最大的潜能为目标,在个人得到全面发展的同时,使整个社会得到发展。

其次,人才资源共享的无界性,使得人才资源的共享形式发生变化。在国际视野中,随着人才国际化理念普及,在很多发达的国家或地区存在这样一种认识,即知识、智慧、科学、技术等均具有全人类的属性,没有国界,无法垄断。而知识的无国界所带来的必然结果就是人才的无国界。也就是说

人才资源没有所有权没有归属,只有合理的开发与使用。因此这些国家或地区制定各种政策与措施吸引人才,使人才资源为自己所用,致使传统人才资源共享的形式发生变化。

第三,人才资源共享的主体发生转变。随着国际环境中,人才资源含义的转变,即全员人才与精英人才观念的普及,人才资源共享的主体发生了转变,全员人才转变为全社会的所有劳动者,主体范围无限扩大;而在这同时精英人才的范围变得非常狭小。

## 2. 伦敦、纽约与东京大都市圈人力资源共享的国际经验

伦敦、纽约和东京三大都市圈人才开发与共享的实践,为后起的大都市圈在人才开发与共享方面提供了宝贵的国际经验,这些经验对于我们认识和处理长三角人才共享课题具有十分重要的价值。主要经验包括以下几个方面:

(1)建立了专业化与科学的人才管理体系,为相应区域人才资源的共享提供了良好的外部环境  
综合三大都市圈人力资源开发与管理机制可以发现,它们都建立了专业化与科学的人才管理体系。主要包括三个方面:首先,制定与实施比较成熟的、完善的人才管理法律、法规与政策体系,并且得到了很好的执行;其次,建立职责分工明确、管理流程顺畅的人才管理组织架构,明确政府、企业、市场在人才管理运行机制中的职责和角色定位;第三,建立科学与完善的人才培养、引进、使用、激励和保留体系,在人才培养方面,学历教育和职业教育并重,同时建立非常健全的专业培训体系,不偏废任何一种人才培养方式,为城市的经济社会的各个层面的发展提供了相应人才支持,基于科学决策建立起完善的人才培养、引进、使用、激励与保留机制是三大都市人才资源开发与共享的重要保障。除此之外,三大都市圈人才资源开发与管理体系又各具特点。如纽约在人才资源的开发与与管理上,注重人本设计的方法,即着眼于人才个体特点,倡导的是柔性化的管理,充分承认人本的自由性,给人才以发展的空间,鼓励张扬好胜的个性;在伦敦各区的人力资源管理机构中,各部门的职责非常明确、详尽,员工工作有非常规范的程序,包括了工作的方方面面;东京注重平等对待不同能力不同种类的人才,建立官民合作与协调的全方位、多元化人力资源开发新体系。

## (2)建立现代化的人才资源流动与共享机制,促进区域人才资源共享的效率

三大都市圈都建立了完善的现代化的人才资源流动与共享机制。主要包括三个方面:第一,树立现代化人才资源管理观。现代化人才资源管理强调政府和企业都尊重人才的择业自由,并且人才的流动不受到地域、户籍、社会保障方面的限制,人才的充分流动,使人的潜能得以有效挖掘,人才资源创造最大的效益。第二,建立了现代人才资源开发与共享的技术支撑系统。要实现人才资源的自由流动与共享,政府需要建立包括整个区域范围内的人才资源数据及各个微观层面的动态信息的技术支撑系统。第三,利用信息技术整合人才资源管理系统,实现人才资源管理技术支撑系统的数字化运转,提高信息资源的有效性和科学性,建立动态、集中的人才信息网络,从而极大地提高人才资源管理与共享的效率。如东京在人力资源方面形成了中央政府的派出机构、地方政府的相关管理机构、遍布全市的人力资源管理网络、民间的人才开发与培训公司相互促进、相互补充的完整体系。从1968年开始,美国利用现代电子计算机技术,首先建立地区工作岗位数据库。这些措施与机制的建立都促进了人才共享效率的提高。

## (3)建立完善的国际人才市场,为人才资源的共享扩展更大的平台

全球经济一体化加快了人才市场的国际化竞争,如何促进国际人才跨区域的流动,从而吸引更多的高层次国际化人才为我服务是各个国家与城市非常关注的问题。伦敦、纽约与东京都建立比较完善的国际人才市场。主要体现在两个方面,一是建立了统一的跨区域的人才市场,在引进国际化人才市场上制定统一的海外评价和准入的标准,通过各种制度的实施建立起一个公平竞争的跨区域人才市场,让国际人才的流动逐渐规范化。二是建立与实施完善的国际人才引进制度。在激烈的国际人才竞争中,三大都市都制定与实施了较为完善的引进国际人才的制度。其中为了吸引全世界

的优秀学生来留学,它们都实施非常诱人的资助基金与政策;建立起完善的移民制度也是吸引国际人才的重要手段,另外还有一些国际人才交流制度也起了重要的作用,如短期的人才聘任制度等等。如英国2002年出台了高技术移民政策,每年从发展中国家中移民英国的技术移民达10万人左右<sup>①</sup>。美国是世界上最早注意人才价值的国家之一,不仅注意开发本国人才资源,也非常重视吸引国外人才资源。主要措施有保证科技投入居世界最高水平;重金收买;推行奖励制度;以援助为交换人才的条件;移民引进;借用、聘用国外人才;研究掌握世界人才变化情况,开发新的人才资源。

#### (4)实现人才中介服务体系的多样化,形成政府、民间并重的为人才资源共享服务格局

在现代人才管理体系中,政府人才管理部门主要关注于人才的宏观调控及相关政策的制定,而微观层面的人才资源的流动则是由基于市场化的人才中介服务机构进行管理。在人才管理中三大都市都积极培育人才中介市场的建立,因而市场化的人才中介机构发展都较为成熟,人才中介机构种类丰富,运营模式多样化,满足了不同人才资源流动服务的需求。除了一些常规式的猎头公司,诸多的行业协会和雇主协会、工会以及网上人才市场在人才市场上也扮演了重要的角色。这样不同类型与主体的人才中介机构的蓬勃发展构成了人才资源共享市场化配置的有效载体。如纽约的人力资源开发与管理中介绍组织十分发达,全美大约有1.8万多家。“9.11”之前,仅纽约地区就有人力资源公司近2000家。<sup>②</sup>东京在官民合作与协作的基础上成立了许多针对不同对象、覆盖不同人群的人才服务组织。

#### (5)创建了人性化的人才管理文化与环境,为区域人才资源的共享提供动机

一方面,现代人才管理方式越来越体现以人为本的人性化管理文化和环境,要最大限度的吸引人才和发挥人才资源的效能,除了硬件设施以外,软件设施也是非常重要的,有的时候则可能成为人才资源流动的关键性因素。三大都市在这方面的做法都比较成熟。比如政府在法律上保证市民的平等教育、平等就业、自由流动、培训权利、劳动保障和福利等,企业在人才资源管理方面实行以人为本的柔性化管理方式,构建和谐的工作生活环境、平等与自由流动的企业文化等。另一方面,国际化人才的增多,导致了文化与价值观的多样性,为吸引和留住更多的国际化人才,如何构造一个和谐的跨文化人才管理环境是三大都市所关注的重要问题。平等与人权是各个城市在跨文化管理首先强调的重要方面,并且在政府和法律上制定了一系列的法规,不允许企业在招聘中有种族、性别和年龄歧视,同时政府还提倡与鼓励企业建立多元化多价值观的人才体系,企业在人才管理上充分照顾移民本民族的文化和其他需要,使具有各种文化背景的人才能够融合在一起,和谐地工作。

## 二、当前长三角区域人才资源共享面临的突出问题

《长江三角洲人才开发一体化共同宣言》的签署,标志着人才共享已经上升为长三角区域人才开发战略的高度。在长三角人才开发一体化的探索中,已经基本建立以政府主导、平等协商与逐步推进为特征的人才共享的制度基础与基本形式。但是长三角区域人才资源共享与三大国际都市圈相比,还存在明显的不足与问题。主要体现在以下几个方面:

### 1. 人才资源共享供给基础薄弱

目前长三角区域还是政府主导教育,但是教育产业的开放度不够,教育机构之间的竞争性不足。在这种情况下政府对教育的投入受到当地社会经济发展水平的影响,投入不足,且区域内部教育投入不均衡。政府对教育的资金投入不足,限制了人才的提升,直接影响了长三角地区人力资源的素质,拉大了长三角地区与世界发达国家城市的差距。除此之外,从总体上看,全国范围内存在院校教育与社会对人才的适用性要求不相匹配的状况,使得人才资源投资的收益率不高。最后,由于历史长期的积累以及现阶段长三角区域现行的教育培训状况,使得目前长三角区域人才资源的供

给平台狭窄,人力资源受教育水平偏低,人才资源总量不足,高层次人才短缺,人才资源共享基础薄弱。

#### 2. 缺乏统一、科学的人才资源管理体系与制度,没有良好的人才资源共享的传统与习惯

目前长三角区域人才资源管理缺乏统一协调,对人才资源管理的政策也不统一,各部门与地区之间协调性差,没有建立科学与完善的人才培养、引进、使用、激励和保留体系。这主要体现在长三角区域内部各行政区划人才资源的流动与海外人才管理中。长三角内部人才资源的流动受计划经济的影响,人才资源没有自由流动权利,人才资源的流动要受到政策、保障等制度的障碍,因此长期以来,长三角区域内部人才资源保持静止的惯性,限制了人才资源的潜能的发挥与价值的实现。在对海外人才的管理中,也存在管理体系不统一的问题。比如上海在引进海外人才工作中,所涉及的部门有人事局(曾挂市引进国外智力领导小组办公室和市外国专家局牌子)、市公安局(出入境管理)、市外办(外国专家证的管理)、市劳动力管理部门(外国人就业管理)、市教委(外籍教师的管理)等多个职能部门,而且这些部门都是依据各自职责来制定和实施对海外人才的管理,缺乏协调,难以形成合力。

#### 3. 国际人才资源的引进有待完善,长三角区域人才资源共享的国际空间狭小

当前在长三角区域,完善的专业化、网络化、国际化的国际人才的服务体系还没有完全形成,开发利用国际人才资源还有信息不通、渠道不畅的问题,缺乏完整的国际专家数据库,直接影响国际人才资源引进工作的效率和质量。另外,引进国际人才的力度还不够大,人才国际化程度还比较低。虽然长三角地区人才国际化进展较快,来长三角地区的外国专家、海外留学人员以及长三角地区派遣出国培训的人才,每年以10%以上速度增长。但从长三角地区建设现代化国际大都市的目标和新一轮发展的需求来看,国际化人才总量短缺,程度偏低。如根据上海市人事局的调查,上海人才国际化面临许多问题,主要表现为:一是常住上海的外国人口比例较低,据统计,在上海1300万户籍人口中,现在常住外国人口只有5万人左右,仅占总人口的0.46%,和国际大都市一般要达到5%以上的差距比较大,与纽约(20%)相比差距更大,也大大低于中国的香港(7.6%);<sup>③</sup>二是回上海工作和创业的留学人员数量不多;三是高层次外国专家的引进成效不大;四是本土人才的国际化素质也亟待提高。

#### 4. 人才资源共享服务机构体系复杂、相互分割,人才资源共享服务的效率与效益低下

目前在长三角各行政区域内,组织、人事、劳动三个部门所属的人力资源市场重复建设,行业垄断。长三角区域人力资源市场包括:劳动部门主管的职业介绍所、人事部门主管的人才中介机构、教育部门主管的高校毕业生指导机构以及其他部门主管的各类人才中介机构。它们之间各自为政、人为的市场分割及行业性垄断同时存在,降低了人才市场的灵活性,同时人力资源市场化运作方面缺乏明确的授权和委托管理机制,“管、办分离”还没有真正实现,依然没有形成一个调控有效、信息畅通、功能完备、统一开放的人才市场体系。因此,长三角区域这种相互分割的人才资源的服务体系,不能为各类人才资源提供良好的服务,降低了人才资源共享的效率与效益。

在长三角区域,正在加大的人才地区性差异已给区域经济产生了重要影响,上海等中心城市在吸引人才集聚上的强势,使得长三角其他地区相对处于弱势。当各类人才纷纷把上海等中心城市作为工作和生活的首选,这些城市周边地区的引进人才的难度加大,同时人才资源流动与共享的成本增加。除此之外,在长三角区域内部,人才资源的流动受到行政区划的影响,并受相应政府或单位的人才管理制度限制,即人才资源不是自由流动的。任何一个人才的流动都要付出一定的成本,即物质成本与心理成本。物质成本包括人才转移的一切成本如手续费用、搬家费用以及赔偿原单位的培养费用等,心理成本是指价值观多元化的个体在工作中或流动中所引起的情感的不适应与心理调整。经济学假定人是经济人,如果一个人材在比较流动与固定的两者作选择时,如果人才流动的成

本过大,就会使人才个体丧失流动及共享的动机。如果这种情况在社会中是一个普遍的现象,那么这个地区人才资源共享缺乏动机,而如果相对固定,则不能发挥人才资源的最大潜能。

### 三、长三角区域人才资源共享的政策借鉴

当前长三角区域人才资源具有共享的基本条件与相对优势。主要表现为长三角各地区、各城市拥有相近的深厚文化传统,具有先天的人文条件;在经济全球化的背景下,长三角区域具有共同的利益追求,如何面对日益增加的相同的竞争压力,是长三角区域人才共享的强大的动力支持;长三角基础设施的一体化、信息一体化的成就,为实现人流、物流、资金流、信息流的顺畅流转奠定了物质与技术的基础;除此之外,长三角不断完善的经济一体化的组织与结构,深层次推动长三角经济一体化进程,为人才共享提供更加坚实的体制保证。

人才资源作为战略性资源地位的确立,使人才资源的开发与管理进入了一个崭新的阶段。伦敦、纽约与东京作为国际著名的现代化大都市圈,在新的时期也从各自的实际出发,采取强有力的措施加强人才资源的开发与管理。长三角区域人才资源的开发必须在自身有利因素与困难的基础上,借鉴三大都市圈人才资源共享的有效经验,进行有益的改革与完善。主要体现在以下几个方面:

1. 加强政府在人才资源开发与管理中的主导作用,增加人才资源的教育投资,提升长三角区域人才资源素质

加强政府在长三角区域人才资源开发与管理中的主导作用主要包含两方面的含义。一方面是加强长三角区域各级政府的联合统筹与管理,成立专门人才资源开发与管理机构,主管长三角区域人才资源开发的规划与训练,制定吸收外来人才政策,加强劳资关系,管理外来人才。另一方面,政府要增加服务项目,提高人才资源公共服务能力。主要包括:建立统一的人事档案管理中心,提高档案管理水平,改进档案登记内容,扩大档案对外服务。要实行人事档案的集中统一、归口管理;要提高档案管理的技术水平,联合用人单位,推进档案上网工作;要改进档案内容体系,建立以职业能力、职业经历、职业业绩与职业信誉为重点的人才档案。建设长三角地区人力资源信息库,形成覆盖面广、时效性强的人力资源信息平台。加强人才资源信息库的分类工作,按行业、按等级进行分类。建立覆盖全市的党政干部人才信息数据库、职业经理人信息数据库、企业工程技术人才信息数据库、科研人才信息库、技能人才信息数据库、教育培训人才信息数据库等。

随着人才资源作为第一资源作用的发挥,人才资本投入收益已远远大于物质资本投入收益。加大人才资本投入,坚持人才资源开发投入优先,成为长三角区域人才资源开发的战略需要。除此之外,教育和培养是人才资源开发的基础性工作,是提高人才资源整体素质,改善人才资源结构,发挥人才资源效能的主要途径。因此,长三角区域必须致力于构建普通教育、职业教育和在职教育有机结合的终身教育体系,以此提升人才资源的整体素质。

2. 树立现代人才资源观,建立统一、科学的人才资源管理体系与共享机制,促进长三角区域人才资源共享

借鉴三大都市圈人才资源的内涵,现代人才资源观应是全员人才观,即尊重每一位劳动者;精英人才观,政府应提供相应的条件与保障使其发挥应有的作用。由此长三角区域应树立现代人才资源管理观,即现代化人才资源管理强调政府和企业都尊重人才的择业自由,并且人才的流动不受到地域、户籍、社会保障方面的限制。人才的充分流动,使人的潜能得以有效挖掘,让人才资源创造最大的效益。

在此基础上,建立统一、科学的人才管理体系主要包括以下内容:首先,打破长三角区域内部行政区划的限制,制定与实施比较成熟的、完善的人才管理法律、法规与政策体系,并且得到很好的

执行;其次,建立职责分工明确、管理流程顺畅的人才管理组织架构,明确政府、企业、市场在人才管理运行机制中的职责和角色定位;第三,建立科学与完善的人才培养、引进、使用、激励和保留体系,为长三角经济社会的各个层面的发展提供相应人才支持。

共享机制建立的关键体现在今后很长的一段时期,长三角区域将致力于人才资源共享主体的需求与供给的信息沟通、政策保障与信息技术支撑三个方面。只有在科学的统一的人才资源管理体系内,拥有人才资源共享的良性循环机制,才能更好的促进长三角区域人才资源的共享。

### 3. 扩展长三角区域人才资源共享的国内与国际空间

长三角区域是中国经济最发达的地区,肩负着服务全国的历史重任,对人才资源来讲,有着支援欠发达地区的责任与义务。同样,长三角区域经济发达的程度也是国家战略发展的需要,因此全国的人才资源也可以为长三角区域所用。因此,在全国范围内扩展长三角区域人才资源的国内空间,为长三角区域人才资源共享提供了更大的平台。长三角区域应制定一系列吸引人才资源与人才资源支援全国的相关政策,这不仅有利于全国范围内的人才资源的配置,还有利于长三角区域人才资源的优化。

除此之外,长三角区域还要大力扩展人才资源的国际空间。通过引进外国人才,引进具有国际从业经验的海归人才,以及选送一批人才到国外留学、工作,引进一批外国留学生到长三角地区的大学学习等,优化现有的人才资源结构,逐步提高人才资源队伍的国际化成分。

### 4. 建立良性的人才资源共享的服务格局,促使人才资源共享效益最大化

人才能否集聚长三角地区,能否脱颖而出,还要有一个良好的发展环境。其中除了工作生活环境和政策环境外,还有一个重要内容就是服务环境,也就是是否有一个有助于人才集聚、人才流动、人才发展的国际化、现代化的服务体系。这里的国际化,就是要有广泛联系国际,按国际规则运转,专为人才国际高地建设服务的人才服务机构;这里的现代化,就是要利用现代的互联网技术建立发达的、开放的、动态的信息网络平台,让全社会都能共享这些信息资源,引导用人单位把握人力资源市场的走向,实现人力资源供需双方的协调发展。

另外,大力发展政府与民间人才资源共享服务组织机构。主要措施包括整合部门所属、地区所属的人力资源市场,建立统一的公益性人力资源市场,大力发展商业化运作的人力资源市场。整合人才市场、劳动力市场、毕业生市场等各种由政府部门主办的市场,建立统一的公益性人力资源市场。可以先将分属人事、劳动部门的人才市场、劳动力市场进行业务贯通,然后再逐步进行整合,在长三角地区率先形成统一的公益性人力资源市场,消除因相互隔阂而带来的市场分割、重复建设与资源浪费等现象。

### 5. 创建人性化工作生活环境,降低人才资源流动的成本,增加人才资源共享的推动力

最大限度地发挥人才资源的效能,必须创建和谐的人才工作、生活环境。在硬环境方面,建立与长三角发展相适应的便捷、高效、安全、舒适的交通系统,以数字化、综合化、个性化为特征的现代化通讯信息网络,以及舒适宁静、人居和谐的住房和生态环境。在软环境方面,建立覆盖全面的社会保障体系,建设专业化、多元化、网络化和国际化的创业孵化体系、风险投资体系等。长三角区域的沪、苏、浙三省市,地域相连,文化相近,经济相融,人缘相亲,相互联系十分密切,有着构建区域内统一和谐的人才管理的人性化环境的有利条件。因此在长三角区域内部调整产业结构,减少人才资源的分布不平衡与个别地区的积聚现象,减少人才资源流动的各种障碍,降低物质及机会成本,是长三角区域推动人才资源共享的内在动因。

注释：

- ①丁薛祥主编：《第一财经——2005年度上海人才强市战略研究》，上海社会科学院出版社，2006年，第324页
- ②丁薛祥主编：《第一财经——2005年度上海人才强市战略研究》，上海社会科学院出版社，2006年，第343页
- ③《上海构筑国际人才高地对策研究》，<http://www.21cnhr.gov.cn>

参考文献：

- [1]万斌主编.2005:中国长三角区域发展报告[M].社会文献出版社,2005.
- [2]丁薛祥主编.第一财经——2005年度上海人才强市战略研究[M].上海:上海社会科学院出版社,2006.
- [3]宋林飞主编.2006年:长三角可持续发展的率先发展[M].社会科学文献出版社,2006.
- [4]莫建备等主编.大整合·大突破:长江三角洲协调发展研究[M].上海:上海人民出版社,2005.
- [5]宋寿金著.区域人力资源开发研究[M].广州:广东人民出版社,2004.
- [6]张兆安著.大都市圈与区域经济一体化——兼论长江三角洲区域经济一体化[M].上海:上海财经大学出版社,2006.

## Sharing of Talent Resource in Yangtze River Delta in the World Scope

—Cases of Great London, New York and Tokyo

Ning Benrong

**Abstract:** When HRD becomes strategic emphasis of the world economy and social development, Yangtze River Delta is faced with the same mission as the most developed area in China. The key of the Yangtze River Delta sound development is to use and develop talent resource. Sharing talent resource decides the level of the efficiency of talent resource, and impacts the process of the Yangtze River Delta sound development. From the sharing talent resource transition, the paper the International experience of London, New York and Tokyo in sharing talent resource, poses the prominent problems of Yangtze River Delta, and put forward policy choice to improve Yangtze River Delta sharing talent resource.

**Key Words:** International Experience, Yangtze River Delta, Sharing Talent Resource,

(责任编辑:陈祥生)