

叶忠海 主编

区域人才开发研究论集

Quyu Rencai Kaifa
Yanjiu Lunji



上海三联书店

区域人才开发研究论集

主编 叶忠海

上海三联书店

图书在版编目(CIP)数据

区域人才开发研究论集/叶忠海著. —上海:上海三联书店, 2006. 5

ISBN 7 - 5426 - 2309 - 5

I. 区... II. 叶... III. 人才—资源开发—研究—中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 041613 号

区域人才开发研究论集

主 编/叶忠海

责任编辑/陈宁宁

装帧设计/范峤青

监 制/林信忠

责任校对/徐曙蕾

出版发行/上海三联书店

(200031)上海市乌鲁木齐南路396弄10号

<http://www.sanlian.com>

E-mail: shsanlian@yahoo.com.cn

印 刷/上海青浦印刷厂

版 次/2006年5月第1版

印 次/2006年5月第1次印刷

开 本/890×1240 1/32

字 数/350千字

印 张/13.375

印 数/1-3100

ISBN 7 - 5426 - 2309 - 5

C · 150 定价: 28.00 元

序 言

本人研究人才学已跨 27 个年头了。1980 年下半年我和华东师范大学同事们率先把人才学推上我国大学讲台,并牵头撰写了我国高校首本《人才学讲义》(1981 年)。自 1987 年始,我以部分精力用于区域人才开发研究;1988 年,刘君德教授和我又开拓了人才地理研究方向的研究生教育;1989 年以后,本人作为课题负责人承担并完成了多项国家级、部省级人才地理研究项目。其中,1994 年~1997 年,本人作为课题组长承担完成了国家自然科学基金基本项目:“区域人才地理基本原理和中国人力资源空间开发”研究项目;并在此项研究报告基础上,于 2000 年独著出版了我国首部人才地理学专著:《人才地理学概论》(上海科技教育版 2000 年 8 月)。

为了进一步促进我国关于区域人才开发研究,从而推动区域经济社会发展;也为了中国特色的人才地理学科的建设,笔者愿意有选择地将 20 年来本人有关区域人才开发的其他研究成果,汇编成这本《区域人才开发研究论集》,作为《人才地理学概论》的姐妹篇公开出版,献给我国人才学界和地理学界,并向各位同仁、各位朋友们请教。

《区域人才开发研究论集》,约 33 万字,由两部份构成:第一部分系课题研究报告,共 6 篇,均是笔者作为课题组长或课题负责人之一完成的。这些研究报告,均没有公开发表过。第二部分系专题研究论文,共 7 篇,其中《中国西部不发达地区人才开发的若干基本问题》(1987 年 7 月),属首次公开发表。

本论集,时间跨度 20 年。在选编过程中,本人又尊重原有的文稿,未作修改,因此,在今天公开出版这些成果,不可避免地存在着较多的不足,包括数据的陈旧、方法的传统,以及观点的局限性等。但可真实地反映本人研究区域人才开发的轨迹,可供同仁们和广大读者批评指正。

在选编文集和校对文稿过程中,使我回忆起 20 年来配合支持我研究工作的好友、同事和我的学生,没有他们的协助和配合,是不可能有今天的这本论集。另外,这本论集的出版,得到了上海三联书店陈宁宁同志的支持和帮助,在此一并表示诚挚的谢意。

叶忠海

2006 年 1 月 31 日

目 录

序言	1
推进长江三角洲人才开发一体化研究报告(2005.6)	1
附件(1):长江三角洲人才资源的现状分析	25
附件(2):长江三角洲地区若干人事人才政策梳理 比较研究	40
附件(3):推进长江三角洲高技能人才开发一体化 的对策	52
上海人才区划及其发展比较研究报告(2002.3)	58
附件:关于上海市人才空间开发地区导向的建议书	81
上海市学术技术带头人成长和开发研究报告(2001.10)	93
无锡市马山区人才开发研究报告(1994.7)	139
长江三峡工程管理模式和人才开发研究报告(1993.2)	183
中国东南沿海丘陵山区人才开发和教育改革综合研究报告 (1991.9)	239
国际经济金融贸易中心人才总体特色和上海人才资源开发国 际化(1993.10)	320
南宋以来苏浙两省成为中国文人学者最大源地的综合研究 (1992.10)	336

区域人才资源开发的若干基本理论问题探讨(1991.5)	356
中国人才开发的空間研究(1991.1)	366
人才地理——人才学的一个重要研究领域(1989.5)	379
人才开发要置于地区总开发的战略之中(1988.1)	391
中国西部不发达地区人才开发的若干基本问题(1987.7)	397

推进长江三角洲人才开发一体化 研究报告^①

前 言

为了贯彻落实中共中央关于推动长江三角洲地区联动发展战略决策,促进世界第六大城市群的建设,为了推动长江三角洲人才开发一体化的进程,促进长江三角洲人才的自由流动,从而使人才的创造潜能充分开掘,创造才能充分发挥,创造价值充分实现,苏、浙、沪人事厅(局)联合立项开展“推进长江三角洲人才开发一体化研究”,委托上海新世纪人力资源研究所所长、华东师范大学叶忠海教授担任课题组长组建课题组。本课题组顾问:芮明春副厅长(江苏)、袁中伟副厅长(浙江)、蔡志强副局长(上海);课题组副组长:李森副处长(江苏);蒋文潮处长(浙江)、陈巍副处长、陆珉主任(上海)。

课题组成立后,对长江三角洲人才资源现状作了分析;对长江三角洲人才政策作了梳理比较;对推进长江三角洲人才开发一体化进程作了评析;特别着重对区域人才开发一体化的意涵和特点作了研究,并提出了今后推进长江三角洲人才开发一体化的指导思想、目标、原则、基本思路 and 主要举措等建议。

整个课题研究的指导思想,强调贯彻“五个坚持”:坚持以“三个代表”重要思想为指导;坚持“以人为本”思想为指导;坚持以“科学发展观”和“科学人才观”为指导;坚持以市场为导向的理念为指导;坚持以“区域理论”为指导。

^① 本研究报告系苏、浙、沪人事行政部门合作项目:“推进长江三角洲人才开发一体化研究”的成果,完成于2005年6月。课题组长并研究报告执笔人:华东师范大学人才资源研究中心叶忠海教授。

本课题研究的区域定位,经课题组研究,并听取二省一市人事行政部门的意见,采用两个层面的定位方法:一是二省一市层面,包括已签署“宣言”的19个城市在内的25个城市,这样有利于推进苏浙沪人才开发的整体工作;二是长江三角洲的15个城市,以利于反映长三角人才资源及其开发工作的优势和特色。具体来说,“分析长江三角洲人才资源现状”时,采用两个层面的分析比较;在进行“人才政策法规”梳理比较和研究“推进长三角人才开发一体化的对策建议”时只采用二省一市层面。

本课题研究的人才统计口径问题,经讨论,大家一致认为,在新旧交替,国家关于新的人才统计口径尚未正式下达,再加上本课题研究力量有限,研究时间较紧情况下,一是只得采用2003年人才统计口径及其年底人才统计数据;二是以科学人才观为指导,尽可能补充充实些新的基本的人才统计数据,如“高技能人才”数据等。

本课题研究方法,采用四个结合:宏观把握与专题研究相结合;国内横向比较与国外比较相结合;文献分析、书面调查和实地考察相结合;定性研究和定量分析相结合。

本课题于2004年8月开题,历时10个月。在此期间,经历了三个阶段:(1)调研阶段(9月~12月)。课题组采取“三结合”的调查方法,即经济相对发达城市与经济相对欠发达城市相结合、点与面相结合、专家座谈会与问卷调查相结合,并确定南京、南通、宁波、湖州、上海黄浦、南汇等4市2区为调研点。课题组分别赴上述4市2区实地调研,分别召开了组织人事干部、劳动保障干部、有关专家学者座谈会共12次;印发了8000份调查表格,回收5842份,回收率为73.03%。在此基础上,完成了《推进长江三角洲人才开发一体化研究调研数据分析报告》。同时,课题组又向长三角15个城市人事行政部门印发了调查表,采集有关基本数据。(2)专题研究阶段(2005年1月~2月)。在调研基础上,课题组成员分头就“长江三角洲人才资源的现状”、“长江三角洲人才政策的梳理比较”、“长江三角洲人才的流动状况”、“长江三角洲高技能人才开发”等专题分别作了研究,形成四份研究成果。(3)总体研究阶段(2005年3月~6月)。研究并撰写《推进长江三角洲人才开发一体化研究报告》;并在征求二省一市有关同志意见的基础上加以修改定稿,作

为课题组研究的最终成果。

参加本课题研究主要人员还有:江苏的王天明副处长、刘玮同志,浙江的江鸿栋主任、夏春胜副处长、陈炯副处长;上海的王小了副处长、朱宝树教授、邱永明副教授、姚家伟副所长,以及王晓琴、韩建君、张景炜、陈志福等同志,他们对完成本课题均作出了各自的贡献。本课题研究,得到苏浙沪及其 15 个城市人事行政部门的大力支持和帮助,特别得到了南京、南通、宁波、湖州、上海黄浦、南汇等 4 市 2 区的人事组织、劳动保障等部门,以及有关专家学者的热诚帮助和积极配合,在此一并表示诚挚的谢意!

一、长江三角洲人才开发一体化的内涵和特点

(一)“一体化”^①的内涵

长三角人才开发一体化,系区域人才开发一体化。区域人才开发一体化,是指在一定区域范围内若干个人才开发的地域单元主体,为了实现全区域人才开发效益最佳化和人才价值实现充分化,通过形成以市场为导向的协调机制,整合成一个全区域人才开发共同体的过程,从而促进该区域诸地域单元共同的可持续发展及其人才的全面发展。

上述的表述,可明确下列问题:

1. 区域人才开发一体化,是个动态的过程。即人才开发的若干个地域单元主体,整合成全区域人才开发共同体的过程。

2. 区域人才开发一体化,其目的是通过人才自由流动和人才优化配置,实现全区域共同利益最大化,包括人才开发效益最佳化、人才价值实现充分化。

3. 区域人才开发一体化,其核心是人才市场一体化,其基本对策是形成以市场为导向的协调机制,从而逐步形成一个“人才开发共同体”。

4. 区域人才开发一体化,最终价值取向在于全区域共同“两个发展”,即全区域共同的可持续发展,及其人才的全面发展。

^① “一体化”,指长江三角洲人才开发一体化的简称。

就人才资源动态开发过程而言,区域人才开发一体化,应包含其过程诸基本环节一体化,即预测规划一体化、教育培训一体化、考核评价一体化、选用配置一体化、使用调控一体化,以及人才流动一体化等,是上述诸环节一体化的总和。

就人才资源开发一体化保障条件而言,区域人才开发一体化,涉及到管理体制一体化、运行机制一体化、法制建设一体化、人才市场一体化等,是上述诸方面一体化的总和。

(二)“一体化”的特征

1. 区域人才开发主体的整合性。即区域内各人才开发的地域单元主体,通过合作、联动和协同,整合成全区域人才开发的共同体。这是区域人才开发一体化的目标和本意,也是区域人才开发一体化进程的组织保证。区域人才开发主体的整合过程,也是促进区域内各地域单元人才开发一体化过程。具体来说,长三角人才开发主体——苏浙沪一体化的整合过程,也即是推进长三角诸城市人才开发的政策协调、制度衔接和服务贯通的过程。

2. 区域人才开发目标的共同性。即区域内各人才开发地域单元主体,经交流沟通和协商,形成一个共同的人才开发目标。这是区域人才开发一体化的标志和内在动力。各地域单元有了人才开发的共同目标,就可聚焦于此目标而共同努力,这有力地推动着区域人才开发一体化进程。可以这样说,区域人才开发共同目标实现之时,也即是区域人才开发一体化成功之时。对于长三角人才开发一体化来说,其人才开发共同目标,即构筑长三角人才高地,形成长三角城市群的“同城效应”,从而增强长三角综合竞争力,实现人才自由流动,促进人才全面发展。

3. 区域人才开发资源的共享性。即根据互惠互利原则,区域内各人才开发地域单元的资源实现共同分享。这既是区域人才开发一体化的重要体现,也是加速区域人才开发一体化进程的“助动器”。这是因为诸人才开发地域单元只有分享到全区域的人才资源,真切体会到推进一体化后所获的实际利益,才能积极参与区域人才开发一体化。这个特点对于区域内经济相对欠发达地域单元表现得尤为明显。这就启示我们,在推进长三角人才开发一体化过程中,要特别关注经济相对欠发达地区

的人才开发需求,并想尽设法使该地区分享经济相对发达地区的各种资源。

4. 区域人才开发机制的协调性。即区域内诸地域单元之间人才开发内在关系的协调性。其具体反映在:各地域单元人才政策的协调、人才制度的衔接、人才市场的统一、人才信息网络的沟通等方面。这既是区域人才开发一体化的核心内容,也是推进区域人才开发一体化的症结所在。据此,形成以市场为导向的协调的区域人才开发机制,是推进区域人才开发一体化的关键,也是一体化推进中所要解决的中心问题。对此,推进长三角人才开发一体化也不例外。

5. 区域人才开发过程的整体性。即区域内诸地域单元人才开发的整体性推进。其具体体现在全区域与分区域、分区域与分区域、分区域与地域单元、地域单元与地域单元之间人才开发的整体性推进。这既是区域人才开发一体化共同目标所规定的,也是实施区域人才开发一体化的初衷所在。这对于长三角人才开发一体化也是如此,长三角与苏、浙、沪,江苏与浙江与上海,长三角 15 个城市之间人才开发整体性推进。

6. 区域人才开发效益的共赢性。即区域内诸地域单元主体,随着人才开发一体化的深入推进,得以共同发展和繁荣。这既是区域人才开发一体化的出发点和归宿,也是不断推进区域人才开发一体化的内在动力机制。实践证明,人才开发效益共赢度与人才开发一体化进程呈正向相关。大凡利益共赢度越高,内在动力就越足,人才开发一体化进程就快;反之,则相反。对此,在推进长三角人才开发一体化过程中,尤要增强“共赢”意识。

7. 区域人才流动的畅通性。即区域内诸地域单元的人才,通过区域人才开发一体化,能在全区域无障碍地自由流动,从而促使人才的潜能得以较好开发,创造才能得以较好施展,社会价值得以较好实现。这既是区域人才开发一体化的结果和近期工作目标,也是迈向其终极目标的基本途径。对此,《长江三角洲人才开发一体化共同宣言》中,提出五年内实现区域内人才自由流动,即是该特点的具体反映。

8. 区域人才个体配置的高增值性。即区域内诸地域单元的人才个体,经自由流动,得以优化配置,从而使人才潜能得到充分释放,新增出人们想像不到的高价值来,随之区域人才综合竞争力得到较大幅度的提

升。这是区域人才开发一体化的工作目标,也是区域人才开发一体化的结果。这对于长三角人才开发一体化来说也是如此。

9. 区域人才总体空间分布的相对均衡性。即区域内诸地域单元的人才总体,经人才极化和扩散机制的共同作用,以达到区域内人才极核区与周边地区之间,以及诸地域单元之间人才总体空间分布的相对均衡,从而促进区域内诸地域单元相对均衡的发展。这既是区域人才开发一体化目标和产物,也是区域人才空间分布规律——“整体协调律”、“点、轴、网、面律”的具体反映。这对于长三角人才开发一体化来说,也同样离不开这发展的规律性。

10. 区域人才开发的匹配性。即区域人才开发一体化与区域经济开发一体化相匹配。这是区域人才开发的整体相关性原理所决定的,在区域综合性开发母系统中,经济开发子系统占主导地位,且与人才开发子系统的联系尤为紧密,因而两者开发一体化互为条件,相互匹配。区域经济开发一体化规定着区域人才开发一体化;然而,区域人才开发一体化又对区域经济开发一体化具有巨大的推动作用。这种区域人才开发与区域经济开发的互为关系,对于长三角人才开发一体化而言也不例外。

二、推进长江三角洲人才开发一体化的进展和进程特点

(一) 推进“一体化”的进展

两年来,在两省一市政府人事部门有效的推动下,推进长三角人才开发一体化工作得到很大的进展,取得显著的成效。

1. 思想观念取得共识。2003年4月,在“首届长江三角洲人才开发一体化论坛”上,通过研讨共同签署的《长江三角洲人才开发一体化共同宣言》(以下简称“共同宣言”),正是思想观念取得共识的结晶。两年来,两省一市及其长三角城市又把“共同宣言”确立的理念和精神写进各自人才工作决定和规划之中,并以“共同宣言”为行动指南,推进人才开发一体化。浙江省委省政府《关于大力实施人才强省战略的决定》中明确提出:要“遵循人才流动客观规律,积极推进长江三角洲地区人才开

发一体化,促进更大区域内的人才交流、合作与共享”。宁波市在制定“人才工作决定”时加上了“人才合作”的内容;在制定“人才规划”时,又增加了“推进长三角人才开发一体化”的内容。行动来源于观念,可以说,这两年长三角人才开发一体化进展较为迅速,与思想观念取得共识作为前提分不开的。

2. 制度得到初步衔接。在“共同宣言”的指引下,两省一市人事行政部门很快在若干个制度衔接上取得了突破。2003年8月,苏浙沪政府人事部门就“专业技术职务任职资格互认”、“异地人才服务”、“博士后工作合作”、“高层次人才智力共享”、“专业技术人员继续教育资源共享”、“公务员互派”等6项制度的合作达成一致,签署了协议。2004年6月,二省一市人事行政部门又共签了“关于三地引进国外智力资源共享的协议”等。正如前述,制度的接轨,是区域人才开发一体化的核心内容。上述制度层面上的衔接,为日后加快人才开发一体化进程,提供了无阻隔的人才制度环境。

3. 政策得到梳理比较。在“共同宣言”的指引下,两年来,苏浙沪及其19个城市人事行政部门,均对各自人事人才政策进行了梳理,有的城市人事行政部门,对509个人事人才政策进行了全面清理,废止了105个政策,并在此基础上,形成了《人才政策选编》。“推进长江三角洲人才开发一体化课题组”,接受两省一市人事行政部门的委托,就两省一市的“人才统计”、“人才教育培训”、“人才流动”、“劳动法规”等方面政策作了较为具体的梳理比较。这些均为今后长三角人才一体化开发政策协调奠定了基础。不仅如此,在2004年6月召开的“第二届长三角人才开发一体化工作会议”上,与会代表又达成一致共识:“有利于长三角人才一体化发展的政策,三地互认共享;对不利于三地人才交流,阻碍长三角人才开发一体化的“瓶颈”进行整顿,使三地政策衔接一致;针对长三角区域经济发展的形势,三地联手设计和制定一些有利于区域人才资源优化,有利于区域人才资源能级提升的新政策”。

4. 资源不同程度得到共享。两年来,在“共同宣言”指引下,各地的资源,特别是经济相对发达地区的优势资源得到程度不同的共享。特别体现在紧缺人才培养、公务员挂职锻炼等方面。其形式是多样的:(1)签订“合作项目”,长三角城市相互分享地区的优势资源。如南通市组

织青年干部到上海培训,民营企业培训到浙江。(2)设立紧缺人才培训分支机构,引进经济相对发达地区的紧缺人才培训和国际智力培训项目,如杭州市引进上海紧缺人才培训,在其区域内设立多个培训分支机构;宁波市通过上海引进多个国际职业资格证书项目开展培训。(3)开展异地人才招聘活动,让异地人才招聘团前来招聘高层次人才。如浙江省组织人才招聘团到上海招聘高层次人才。(4)网上发布人才信息,举办网上人才交流和招聘。(5)推出人才交流和引进的品牌项目,提供各地吸引人才的机会和平台。如:南京的“国际智力交流会”、杭州的“西湖博览会”、宁波的“高层次人才交流洽谈会”、温州的“民营企业人才智力交流洽谈会”等,均向各地发布信息,为各地设立展位,为各地招聘人才提供方便。宁波市还为高层次人才前来洽谈,发放交通补贴。

5. 服务全国联合行动。2004年6月,第二届长三角人才开发一体化工作会议上,就“长三角人事行政部门联合服务西部人才开发初步设想”进行了讨论。会后,已逐项加以落实。2005年3月,苏浙沪人事行政部门又联合与东三省签署了《“东三省”与“长三角”人才开发合作协议书》。六省(市)人事厅(局)主要领导将组成“三三合作”协调小组,建立“三三合作”联系制度。这标志着人才开发已由地缘性区内合作向跨区域战略性合作迈进。

6. 建立了议事协调机构。2004年6月第二届长三角人才开发一体化工作会议上,通过了《长江三角洲人才开发一体化联席会议章程》(以下简称“联席会议”)和《长江三角洲人才开发一体化联席会议制度》。该联席会议,由全体会议、主席团、执行主席、秘书处组成,其性质系推进长三角人才开发一体化的议事协调机构,其职责为研究决策;组织协调;交流宣传等,以作为推进长三角人才开发一体化的组织保证。

(二)推进“一体化”的进程特点

分析上述的进展,至少有下列的“四多”、“三先三后”的进程特点:

1. “多方并举”。即长三角人才开发各地域单元主体,双边合作、多边合作、全边合作同时进行。具体说来,在“共同宣言”指引下,除苏浙沪及其城市一致性合作外,更多地开展了双边合作、多边合作。如:2003年7月,上海与宁波双方就签署了《关于沪甬合作开展专业技能能力认

证考试协议书》。据宁波市人事行政部门介绍,他们与20个城市同时推进合作,其中与南京、南通、镇江等5个城市签订了一系列协议。

2. 多层次进行。即长三角人才开发合作,在省(市)级、地(市)级、县(市)级同时展开。既有同层次城市之间的合作,又有不同层次城市之间的合作。具体而言,不仅有江苏、浙江、上海两省一市的人才开发合作;而且还有地(市)级城市(区)的人才开发合作。譬如,温州市与南通市签订协议,互派公务员挂职锻炼;上海市黄浦区,不仅接受湖州市组织人事部门、建设部门的联合委托,对该市“城市建设管理干部”开展培训,以及开展“委托性人才招聘”,而且与湖州市辖属的安吉市签订了包括人才培养、人才招聘、智力共享、中介服务等一系列协议。又如:苏州市的吴江市与上海闵行区,人才信息网互为会员,以利于人才信息共享。还有,上海市与嵊泗县签订了系列协议。

3. 多方位展开。即长三角人才开发诸方面合作同时推进。正如前述,推进长三角人才开发一体化牵及到政策协调、制度衔接、资源共享、市场统建、服务贯通、研究合作等各方面;牵涉到人才的预测规划、教育培训、考核评价、选用配置、使用调控等环节。综观这两年来,苏、浙、沪及其城市的人才开发合作,可以说上述的诸方面、诸环节均在不同程度上涉及到了。如温州市与上海市签订的一系列协议,就包括海外人才联合开发、民营企业人才智力交流、企业经营人才考评、派员到上海挂职锻炼和培训,以及合作开展理论研究等。

4. 多方式并用。即在推进长三角人才开发一体化进程中,多种形式和方法同时采用。正如前述,有挂职锻炼、派员培训、引进项目、互设平台、发布信息、网上招聘、联合开发、合作研究……如此等等。

5. “三先三后”地推进。即长三角人才开发一体化,坚持“先易后难”、“先浅后深”、“先点后面”原则,积极而稳妥地推进。从上述可见,两年来长三角诸地域单元主体人才开发合作,一般以项目来启动,其中又以人才培养、公务员挂职锻炼等项目启动为居多。对此,在经济相对欠发达地区反映得更为明显,即先组织部分人才和公务员,到经济相对发达地区接受紧缺人才培养和挂职锻炼,然后才逐步全面推开。

三、推进长江三角洲人才开发一体化的问题和障碍

近两年来,尽管推进长三角人才开发一体化取得了实质性进展,然而离开“一体化”意涵和目标,以及近期“人才自由流动”要求,差距还很大。

(一)“一体化”还有待解决的问题

1. 长三角区域间人才流动率^①还有待提高

(1)从本课题就人才工作变动和异地流动的问卷调查结果来说明。据对 5482 份调查问卷统计,人才工作总变动次数为 15797 次,人均 2.7 次;人才异地流动总次数为 4850 次,人均 0.83 次,具体见表 3-1。

表 3-1 长三角人才异地流动的比例

单位: %

合计	市内流动	省内流动 (不包括市内)	长三角内流动 (不包括省内)	境内流动 (不包括长三角内)	境外流动
100	49.89	17.87	9.26	19.56	3.47

由上述数据可知:(1)苏、浙、沪之间人才总体流动率不高,且跨度较小。不仅人才异地流动人均只有 0.83 次,而且省市内流动要占人才总流动次数的 67.76%。(2)除境外流动外,长三角区域间人才流动率较低,尤为明显。其不仅比市内人才流动率、省内人才流动率分别低 40.63 个百分点、8.61 个百分点,而且比境内人才流动率还低 10.3 个百分点。

(2)从 2000 年中国人口普查数据来分析^②。据 2000 年全国人口普查,在长三角各城市迁入就业人口总量中,来自长三角以外地区的有 789.36 万人,占迁入就业人口总量的 88.44%;其中比重最高的是绍兴市,达 93.17%,最低的为南京,达 83.66%。就长三角各城市迁出就业

① 这里指的是动编的人才流动,不包括不动编的智力流动。

② 该分析依据朱宝树教授:《长三角人才流动的基本态势及差别特征》(本课题研究成果的附件)