

论道

如何把一体化发展“硬核”打造得更强大

今年是实施《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》的第一个完整年份，也是《长三角地区一体化发展三年行动计划（2018-2020）》的收官之年。如何强化分工合作、整体联动，各扬所长、相互赋能，放大协同效应，把一体化发展的“硬核”打造得更加强大、更有竞争力？如何书写长三角一体化高质量发展“新答卷”？我们约请上海市重点智库专家从不同视角提出思考和建议。

—编者

加强环境基建
做大金山银山

■ 吴建南

沪苏浙交接处的环境基础设施建设是做大金山银山、发展绿色长三角的关键局部，有望成为打造长三角生态绿色一体化发展示范区、推动长三角一体化高质量发展的重要突破点。

对此，我们有三点思考：首先，以系统思维推动示范区环境基础设施建设。不仅要在每个点上做足文章，还需要整体布局，形成点、线、面的立体系统，实现环境基础设施建设的集中落地、率先突破、系统集成。其次，以环境基础设施建设推动绿色长三角的全面深化改革和体制机制创新。一是破立并举，二是上下联动，三是共建共享。最后，科学规划、优化存量、控制增量。进一步融贯 G50、G60 两大走廊的资源优势，充分发挥示范区环境基础设施的溢出效应，带动包括安徽在内的整个长三角高质量一体化发展的生态环境治理。

基于以上思路，提出四点举措：一、成立专门执委会，推动共建共治。虽然安徽并未在空间上与示范区有重叠，但是作为长三角一体化中不可忽视的主体，安徽应考虑以人员派遣、交流学习、共建发展公司等方式参与其中。在示范区环境基础设施进一步建设中，通过将安徽纳入生态环境管委会，借助 G60 科创走廊的联动发展，能够更好地发挥示范区“一体化发展样板”的功能，推动该区域生态环境和自然资源的统一监管、统一监测、统一执法和应急联动。二、推动统一标准，引领统一监管执法。探索统一生态环境标准、统一防汛防灾体系、统一水功能区划、统一监测监控、统一监管执法的一体化方案。三、实现监测监控体系建设率先突破，促进污废处理设施与环境扩容设施功能互补，提升区域环境容量。四、充分发挥“理事会+执委会+发展公司”示范区管理体制的优势，成立多元资金来源的环境基础设施建设的发展公司。建议以 PPP 等形式管理环境基础设施，积极吸纳社会力量以资本和技术入股，促进技术企业通过竞争，形成设施集群，最终实现使用者付费、开发者获益，形成成熟稳定的市场机制。（作者为上海交通大学中国城市治理研究院常务副院长、首席专家）

放大协同效应
做强数字贸易

■ 杨玲

数字服务贸易平台一方联系着遍布全球的生产商，另一方联系着全球消费者，在跨境贸易成为可能的今天，数字服务贸易平台发挥着更加广泛和更加深刻的作用。

共同打造一体化数字贸易平台，上海要发挥开放度最高的优势，加快建设全球范围内要素高效流动、数字规则完善、总部高度集聚的“数字贸易国际枢纽港”。一方面联系国际市场，另一方面加快形成资源配置和服务功能，构建长三角城市群合作平台。浙江拥有数字服务贸易龙头企业，可以进一步发挥扩大数字服务贸易平台受众群体作用，在平台扩大效应上做足文章。江苏基于已有的工业基础，可以加快实现数字服务贸易与制造业的有机融合，尽快实现制造业数字化转型升级。可以考虑在安徽建立数据平台中转站，打造互联互通产业链，有效将上海的高端生产性服务业、浙江规模宏大的跨境电子商务、江苏的制造业，以及安徽向内陆省份延伸的腹地经济连接起来，共同打造立足于本土的全球价值链，发挥好三省一市协同创新重要历史使命。（作者单位：上海大学基层治理创新研究中心）

以“人才一体化”赋能高质量发展

■ 姚凯

【核心观点】

◆长三角一体化的核心在于从经济功能和治理结构上实现真正的一体化，并进一步促进人才一体化。

◆借助大数据精准引进人才，与当地重点产业同步动态匹配。打造青年人才“淘金长三角”的理想聚居地，提供基础物质保障。加快建设长三角人事、社保、就业一体化制度和标准，破除人才自由流动制度障碍。

《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》实施一年来，一体化的理念、“共同体”的意识已经深入人心。无论是科技突破还是研发创新，都需要与之相匹配的人才资本。高层次人才自由流动和高质量集聚是人才一体化和区域一体化的重要抓手，对长三角地区高质量发展具有重要而深远的战略影响。长三角高质量一体化的宏伟进程需要放眼全球，在充分借鉴世界知名城市群经验的基础上出台全新的长三角人才自由流动和高质量集聚政策。

以经济一体化带动人才一体化，国际知名城市群的经验借鉴

目前以各大国际城市为中心，逐步带动周边城市发展的区域一体化发展格局日渐凸显其重要性。各知名城市群利用城市发展带动区域人才的发展，同时又以人才的发展为区域发展注入新的活力。旧金山城市群、东京城市群、纽约城市群是目前世界上发展较为领先的区域，其高层次人才吸引力也位于前列。

旧金山城市群创新主体多元化且创新活力高，创新创业资源集聚，拥有众多的全球顶尖研究型大学和世界一流实验室；市场的一体化促进高层次人才流动持续高速增长与集聚，推动技术在区域中的共享和传递；高层次人才众多且发展灵活，大多实现了自我的良性循环；人才和资金的循环带动了技术的积累和提升，推动了整体经济发展的可持续性。

东京城市群是日本最大的产业和人才集聚区，高等学校数量占全国的三分之一，通过大力推进高等教育国际化，培养大批有国际视野的创新人才；实施人才引进机制，以企业为主体培养高科技创新人才，通过产学研深度融合推动创新人才的集聚。

纽约城市群实施开放的技术移民政策和国际合作，通过完善基础设施、高等教育、高端服务业的快速发展和完善，不断吸引高层次科技人才和投资者；依托高校和研究机构，通过实施“加强合作研究伙伴关系计划”“全球科技创新行动计划”等国际科技合作计划，柔性引进外国科学家开展科技合作。积极推动产业转型升级，以全球创新网络为核心连接纽带的产业链完备，通过实施“数字化纽约”等引导性政策推动生产服务业、高技术产业加速发展。

从世界知名城市群的经验来看，人才一体化的基础是经济一体化。长三角一

化的核心不在于经济规模的扩大，而在于从经济功能和治理结构上实现真正的一体化，并进一步促进人才一体化。长三角未来诞生真正具有一体化实质性内涵的产业布局、经济组织、交通设施、研发平台、大科学装置。就人才工作而言，可以集聚长三角三省一市的优质资源打造战略性一体化人才集聚和流动平台。近期可以充分发挥市场的力量，通过长三角洲各地在友好协商的基础上共同出资成立各类产业、教育、研发、人才等各类公司和平台载体，各地派代表进入公司治理体系并扮演不同的管理角色，获得相应收益，按照出资比例进行利润分配，通过经济共享、共同治理的方式实现三地人才平台的一体化运作，并致力于推动更大范围的人才要素和生态要素的共享和一体化。加强社会中介组织与人才公共服务平台的合作，通过市场机制为长三角人才工作提供专业性和富有效率的服务，真正实现以经济一体化带动人才一体化。

借助大数据精准引进人才，与当地重点产业同步动态匹配

目前各地人才需求未能够与当地重点产业和发展领域同步动态匹配，各地政府在人才引进方面存在着同质化竞争的现象。为了更加精准地引进人才，长三角区域可以通过共同定期动态制定和更新重点领域名单，及时更新各地紧缺人才目录清单，实现人才政策的协同性以及施政的连续性与规划性。加强各地政府在人才工作不同层面上协同合作，共同制定人才利用和开发计划，鼓励不同地区和不同部门之间的人才政策彼此互补、互为动力。

借助人才大数据和人工智能技术，按学科、专业分类建立顶尖人才、高端人才、青年潜力人才等多种类别的长三角区域人才大数据库，以人才素质潜能大数据、行为过程大数据和业绩大数据三个维度构建评价指标体系，7x24 小时动态抓取人才大数据，全方位评定库中人才各项指标的动态变化情况，在此基础上进一步打造产业与人才匹配大数据库，为长三角各用人单位分析人才供给、搜寻候选人、科学配置人才和打印人才服务咨询报告等提供一站式人才服务，为用人单位动态跟踪评价和精准做出人才聘用决策提供数据支持。

围绕新发病毒研究、人工智能、生物医药、集成电路、绿色环保等主要领域和

“长三角基础科研设施平台”计划，形成开放共享的即插即用型科研基础设施体系。同时，长三角三省一市按出资比例成立“长三角人才发展共同基金”，用于支付人才引进、人才市场化自由流动等相关各项费用。实施人才服务绿卡制度，按人才所持长三角人才服务绿卡等级获得相应基金资助，通过转移支付方式和专项补贴的方式支持人才在长三角不同区域间自由流动，打破人才在长三角区域市场化自由流动的通道瓶颈。

打造青年人才理想聚居地，破除人才自由流动制度障碍

目前长三角区域尤其是上海等核心城市已经进入老龄化社会，青年人才的引进不仅可以为长三角科学研究和产业发展注入强劲活力，而且也有利于缓解老龄化带来的社会问题。长三角区域可以从以下方面着手打造青年人才理想聚居地。

引进多所顶尖理工科高校落户长三角。高度重视本土科技创新人才培养，以长三角产业链布局为主要依据，系统布局和吸引顶尖理工科高校落户长三角，培养和集聚本土理工科科研人才为解决本土科研人才创新能力不足问题创造条件。同时长三角可以为回国优秀留学生建立职业生涯早期科研启动专项资助计划，按非竞争性资助方式支持优秀留学生回国开展创新性研究，为人才科研职业发展提供第一块高质量敲门砖。

打造青年科研人才“淘金长三角”的理想聚居地。以在临近产业园区、科创中心等地方，扩大青年人才公寓供给量和大幅降低租赁住房价格，建设优质生活配套设施等主要措施，布局和建设多个吸引青年科研人才“淘金长三角”的集聚区，为吸引和保留人才提供基础物质保障。

加快建设长三角人事、社保、就业一体化制度和标准，破除青年科研人才自由流动制度障碍，为区域内人才自由流动解决后顾之忧；进一步降低长三角面向全国优秀理工科毕业生落户门槛，面向全国集聚理工科研究人才。鉴于长三角区域缺乏统一的人才流动和集聚的法律保障，建议推动《长三角政府间人事合作条例》立法。

（作者为复旦大学全球科创人才发展研究中心主任、上海市人才理论研究中心首席专家，本文是国家社会科学基金重大项目“大数据时代国际人才集聚及中国对策研究”的阶段性成果）

“选窝效应”与均衡式人才结构

■ 马君

德国科学家朱丽亚·弗伦德（Julia Freund）及其团队发表在 Science 上的一项行为遗传学研究，揭示了生物界一个有趣的现象。两个基因完全相同的孪生小鼠出生后生活在同一个复杂的环境中，三个月后它们发展出迥异的性格。但是另一对孪生小鼠被分开来养，三个月后却有着相似的性格。研究揭示，养在一起的孪生小鼠之间存在竞争，因而发展出与环境不同的互动方式，导致海马回中的神经元重新“洗牌”，形成不同的性格。而分开养的孪生小鼠不存在彼此之间的竞争，相同的基因主导着相

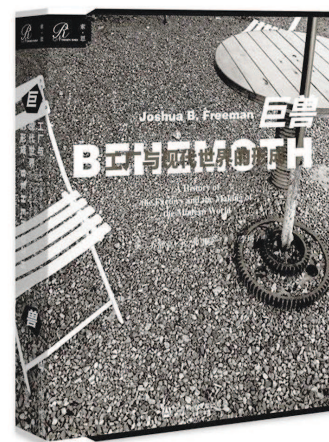
似的性格。学者们把这一令人费解的现象称作“选窝效应”，表明生活习性相同的物种，为避免生态位重叠，会主动错位寻求优势，建构自己独特的角色和地位，从而让自己成为生物多样性中不可或缺的一部分。从人的角度看，个体在职业选择中也会努力找到自身的价值“洼地”，从而精准定位，并建立与之配套的优势资源体系，成就独特的自己。

从理论看，人才流动具有调节-匹配的特性。在“选窝效应”这种微观机理的作用下，人才流动也会呈现一种具有自然选择特性的特点。长三角三省一市在人才

结构上存在明显差异。以数字人才为例，上海市数字人才在行业分布上比较均衡，ICT（信息技术）和制造是人才最集中的两大行业，人才数字化程度高，大大领先于长三角其他城市。浙江省以基础型和融合型数字经济人才为主，杭州 ICT 行业高水平人才占比高达 45%。江苏省的数字人才在传统产业的占比更高，以制造业为主的融合型数字经济发展较为突出。安徽省则在数字研究领域积累了丰富的高层次人才。推动长三角人才一体化，关键在于区域内形成均衡式互补依存的人才结构。

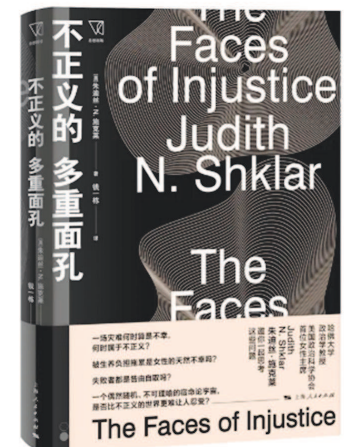
（作者为上海大学教授、博士生导师）

荐读



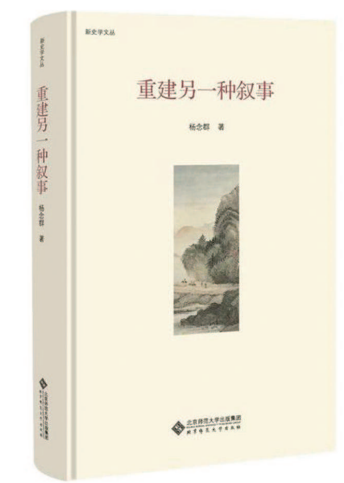
《巨兽：工厂与现代世界的形成》（[美]乔舒亚·B.弗里曼著，李珂译，索·恩|社会科学文献出版社，2020年5月）

著名历史学者乔舒亚·B.弗里曼讲述了工厂的历史，考察了它是如何同时映射出我们关于工业化和社会变革的梦想和噩梦。弗里曼追溯了前人关于工厂和社会进步的批判和赞美，包括马克思、恩格斯、查尔斯·狄更斯、亚历山大·汉密尔顿、亨利·福特和约瑟夫·斯大林。他还记录了工会和工人权利组织针对标准行业惯例的反抗，这些反抗最终带来了缩短工作时间、童工法、保护劳工组织，等等。这不仅仅是一部经济史，更是一部建筑社举和劳工运动的编年史。



《不正义的多重面孔》（[美]朱迪斯·N.施莱著，钱一栋译，上海人民出版社，2020年4月）

不幸与不正义区别何在？我们是否真的了解受害者的不正义感？界外尤其是哲学研究忽略的重要概念“不正义”进行了阐释。她以所处的美国社会作为背景，对相关课题作了思考，区分了积极和消极的不正义，认为不正义不仅包括有意为之的残忍或不公平，对此类行为不闻不问也是不正义的表现，并指出，相比于追究责任，更重要的也许是积极行动，努力减轻受害者的苦难。



《重建另一种叙事》（杨念群著，北京师范大学出版社，2019年10月）

作为我国当代新史学领军人物，作者就如何理解、质疑“常识”展开讨论，重申中国史研究的若干命题。在作者看来，经过规划和教化程序僵固凝结而成的所谓历史观，会妨碍我们对历史进行更有深度的探究，甚至导致读者“受愚”，有必要对我们的历史形成机制进行反思，推动历史思考的深入。