

产业升级视域下唐山面向津京柔性引才的障碍与破解对策

李广华 田奕

唐山工业职业技术大学，河北唐山，063299；

摘要：在京津冀协同发展战略深化与制造业转型升级的双重驱动下，唐山作为传统工业城市正面临支柱产业高端化转型的迫切需求，人才供给不足已成为核心瓶颈。津京两地的高端人才与科研资源，为唐山通过柔性引才破解困境提供了天然优势。产业升级与柔性引才存在“需求牵引—供给支撑”的双向逻辑，产业升级催生的人才需求需通过柔性引才精准匹配，而引才成效直接决定升级质量。本文采用文献研究法与实地调研法，剖析唐山面向津京柔性引才的供需错位、载体薄弱、环境滞后与政策低效四大障碍，从精准对接、载体升级、环境优化与政策整合维度提出对策，并构建“组织—资金—舆论”保障体系，为唐山及同类城市提供理论与实践支撑。

关键词：产业升级；柔性引才；京津冀协同；人才流动

DOI: 10.69979/3029-2700.26.02.035

引言

随着我国经济从高速增长转向高质量发展，传统工业城市正面临产业升级的关键阶段。作为京津冀城市群的重要工业基地，唐山以钢铁、装备制造、化工等产业为支柱，但长期依赖资源要素投入的发展模式也带来了产业附加值不高、技术创新能力不足等挑战。为应对这些挑战，唐山确立了建设先进制造业基地的战略方向，着力推动钢铁产业向绿色化、精品化转型，并引导装备制造业向智能化、高端化领域升级。然而，产业转型过程中，对高端技术人才、复合型管理人才及创新研发人才的需求日益凸显，当前人才供给存在显著缺口。与此同时，毗邻的北京、天津拥有高度集聚的科研资源与高端人才，部分人才出于职业发展等因素，表现出跨区域流动的意愿。这为唐山依托地缘优势，开展跨区域引才提供了可能。

目前关于柔性引才的研究主要表现在两方面：一方面国外学者基于推拉理论提出薪资与环境是人才流动的核心影响因素；另一方面国内学者多关注政策与模式创新，如李建伟（2023）探讨了长三角城市柔性引才经验，但未结合工业城市产业升级需求；张敏（2024）分析了京津冀人才协同困境，但对唐山这类节点城市针对性不足。基于此，本文以唐山产业升级需求为逻辑起点，采用“障碍分析—对策提出—保障实施”框架，通过调研20家唐山重点企业、访谈10所津京高校科研团队，结合政策文本分析，梳理柔性引才障碍并提出解决方案，助力唐山实现“人才引育—产业升级—区域协同”良性循环。

1 产业升级与柔性引才的逻辑关联

产业升级与柔性引才并非孤立存在，而是形成“需求牵引—供给支撑—成效反馈”的闭环逻辑，二者的深度融合是唐山实现工业转型的关键所在。产业升级的本

质是生产要素的优化重组与技术水平的迭代提升，这一过程对人才结构提出了全新要求，而柔性引才作为打破地域、身份限制的人才配置模式，能够精准匹配产业升级的人才需求，形成双向赋能的协同效应。唐山产业升级对人才的需求呈现鲜明的“高端化、专业化、复合型”特征。从高端化来看，钢铁产业的绿色冶炼、装备制造的智能控制等领域，需具备国际视野的高端技术带头人，解决“卡脖子”技术难题；从专业化来看，特种钢材料研发、工业机器人调试等细分领域，需深耕行业多年的技术骨干，保障工艺升级的落地实施；从复合型来看，产业转型过程中，既懂技术研发又通市场运营的“技术+管理”人才，成为企业突破发展瓶颈的核心支撑。

柔性引才对唐山产业升级的支撑作用主要体现在三大维度：一是核心技术突破支撑。京津地区高校与科研院所的专家学者，可通过项目合作、技术咨询等柔性合作模式，为唐山本土企业靶向破解技术瓶颈，提供定制化核心技术解决方案。二是发展理念迭代赋能。借助柔性引才引入的高层次人才资源，能够为唐山产业发展注入前沿产业思维与创新发展理念，助力本土企业突破传统发展路径依赖。三是创新人才梯队培育。柔性引才通过“传帮带”的实践模式，推动京津科研人员与唐山本地高校联合培养研究生，构建“引才—育才—留才”的闭环机制，实现人才引进与本土人才培养的有机结合，进而驱动唐山产业发展从“要素驱动”向“创新驱动”深度转型。

2 唐山面向津京柔性引才的核心障碍

尽管唐山具备承接津京人才柔性流动的基础条件，但在实际引才过程中，受产业定位、城市配套、政策执行等多重因素影响，仍面临四大核心障碍，导致引才成效未达预期，难以满足产业升级的迫切需求。

2.1 供需错位：引才方向与产业需求脱节

一是引才盲目跟风，过度聚焦新兴产业而忽视传统产业需求。调研显示，唐山近三年引进的津京人才中，数字经济领域占比42%，钢铁、装备制造等支柱产业急需人才仅占28%；某装备制造企业引进的天津高校人工智能专家，因与智能生产线改造需求不匹配，合作半年即终止。二是信息不对称，企业难获取津京人才信息，人才也不了解唐山产业需求，形成“企业找才难、人才寻机难”的困境。三是引才标准单一，以学历、职称为核心指标，忽视实际技术能力与项目经验，加剧供需错位。

2.2 载体薄弱：承接能力不足难以留才

一是科研载体匮乏，唐山仅有8个国家级科研平台，不足天津1/5、北京1/20，且多集中于基础研究，应用研究平台稀缺。津京科研人员反映，唐山企业缺乏先进实验设备与数据资源，制约研发开展。二是园区配套不完善，12个省级以上园区中仅3个具备“研发—中试—生产”全链条服务能力，多数以生产制造为主，缺乏创业孵化、技术交流设施。三是产学研协同不足，企业与津京高校多为短期项目合作，未建立长期协同平台，柔性人才难以深度参与技术升级，价值无法充分发挥。

2.3 环境滞后：城市吸引力弱于津京

公共服务方面，唐山优质教育资源不足，仅1所“双一流”高校，中小学教育质量与津京核心区域差距大；三甲医院数量为北京1/8、天津1/3，高端医疗能力薄弱。调研中，35%的津京人才将“子女教育”列为首要顾虑，28%关注“医疗保障”。发展空间方面，唐山新兴产业占比仅18%，远低于北京45%、天津32%，高端人才担心职业发展受限。生活环境方面，文化娱乐设施匮乏，宜居度与津京存在差距，难以满足高端人才精神需求。

2.4 政策低效：落地执行存在短板

一是政策碎片化，引才政策分散于科技、人社等部门，补贴标准不统一、申报流程繁琐，增加企业与人才的政策获取成本。二是针对性不足，政策多为普惠性条款，未结合重点产业需求制定差异化政策，对科研经费、知识产权保护等核心问题缺乏具体规定。三是执行效率低，政策申报审批周期长达3个月，补贴发放延迟，且缺乏监督机制，“承诺难免现”现象损害政府公信力。

3 破解障碍的对策建议

针对唐山面向津京柔性引才的核心障碍，需以“精准匹配产业需求”为核心，从人才供需对接、承载载体建设、发展环境优化与政策体系完善四个维度发力，构建“引得来、用得好、留得住”的柔性引才生态，为产业升级提供人才保障。

3.1 建立精准对接机制，破解供需错位

建立“需求清单+供给库”的精准对接机制，破解供需错位难题。一是编制动态化产业人才需求清单，每年组织开展重点企业人才需求调研，聚焦钢铁绿色转型、装备制造智能化等核心领域，明确人才的专业方向、能力要求与合作形式，形成“产业升级需求—人才能力匹配”的清单体系，并通过政府官网、行业协会等渠道发布。二是构建津京人才供给数据库，与津京高校、科研院所、人才服务机构建立合作，收集高端技术人才、科研团队的专业领域、研究成果、流动意愿等信息，按照“产业急需型”“技术突破型”“团队引领型”进行分类标注，实现人才信息的精准检索。三是搭建供需对接平台，每季度举办“唐山—津京产业人才对接会”，组织企业与人才面对面沟通，同时开发线上对接系统，提供人才匹配、项目洽谈等一站式服务，打破信息不对称壁垒。

3.2 实施载体升级工程，提升承接能力

实施载体升级工程，提升人才承接与培育能力。一是打造高能级产学研协同平台，依托唐山钢铁集团、中车唐山公司等龙头企业，联合津京高校共建“产业技术研究院”，聚焦特种钢材料、智能轨道交通装备等核心领域，配备先进的实验设备与科研经费，为柔性人才提供研发载体；鼓励企业与津京高校开展“联合实验室”建设，推动科研成果在唐山实现中试与转化。二是完善产业园区配套功能，在唐山高新技术产业开发区、曹妃甸工业区等重点园区，建设“人才创业孵化中心”“技术交流中心”，配备办公场地、会议设施等硬件资源，提供工商注册、知识产权代理等增值服务；引入津京的科技服务机构，为柔性人才提供技术检测、成果评估等专业服务。三是建立“柔性人才+本地团队”的培育机制，要求柔性人才在合作期间带教本地技术骨干，参与企业人才培训体系建设，通过“项目合作+技术指导”的方式，培育一支本土化的人才梯队，实现“引才一次、育才一批”的效果。

3.3 优化发展环境，增强城市吸引力

构建“类津京”的人才发展环境，增强城市吸引力。在公共服务方面，实施“优质资源引进计划”，与北京、天津的优质中小学开展合作，建立“远程教学”“教师交流”机制，在重点园区周边规划建设配套学校；推动唐山三甲医院与津京知名医院建立协作关系，开通异地就医直接结算“绿色通道”，提升医疗服务水平。职业发展方面，设立产业升级专项科研基金，给予柔性人才大额经费支持；其科研成果在唐山转化可享受税收减免与收益分成；定期举办京津冀产业技术论坛，拓宽人才发展空间。生活保障方面，建设人才公寓，加密唐津京

高铁班次打造“半小时通勤圈”，完善文化休闲设施提升宜居度。

3.4 整合政策体系，强化执行效能

一是出台专项政策文件，由市政府牵头，整合科技、人社、工信等部门的职能，制定《唐山市面向津京柔性引才助力产业升级专项政策》，明确引才目标、补贴标准、服务流程等内容，针对钢铁、装备制造等重点产业制定差异化政策，如对冶金领域柔性人才给予额外20%的补贴。二是优化政策支持内容，将补贴范围从“人才个人”延伸至“项目合作”，对企业与津京人才开展的技术合作项目，按项目投资额的15%给予补贴；建立“知识产权保护绿色通道”，为柔性人才的科研成果提供快速确权、维权服务；推行“人才服务专员”制度，为每名高层次柔性人才配备专属专员，全程代办政策申报、补贴领取等手续。三是强化政策执行监督，建立“政策执行台账”，对政策申报、审批、资金发放等环节进行全程跟踪，将执行效率纳入部门绩效考核；引入第三方评估机构，每年对柔性引才政策的实施效果进行评估，根据评估结果及时调整政策内容，确保政策落地见效。

4 对策实施的保障体系

破解唐山面向津京柔性引才的障碍、落实各项对策建议，需构建“组织—资金—舆论”三位一体的保障体系，形成政府主导、企业参与、社会协同的引才工作格局，为柔性引才工作提供稳定可靠的支撑。

4.1 组织保障：建立高效协同机制

成立产业引才专项工作组，由市政府主要领导任组长，成员涵盖人社、科技等部门及重点企业代表，统筹制定计划、协调跨部门问题、建立津京对接机制。工作组下设办公室负责日常工作，建立企业引才激励机制，对成功引才的企业给予奖励，调动其积极性。

4.2 资金保障：构建多元筹资体系

设立产业升级引才专项基金，初始资金由财政每年安排不低于5亿元，用于人才补贴、平台建设等。拓宽资金渠道，引导金融机构推出“人才贷”，吸引企业出资并给予税收优惠。建立基金管理制度与第三方审计机制，确保资金专款专用、高效运行。

4.3 舆论保障：营造尊才爱才氛围

一是加强政策宣传，通过政府官网、短视频平台解读政策，制作引才指南发放至津京高校与人才机构。二是宣传先进典型，通过各级媒体报道柔性人才贡献案例，举办表彰大会增强人才归属感。三是打造人才品牌，举办唐山产业人才节，展示产业优势与人才环境，提升区

域人才影响力。同时建立反馈机制，定期收集人才与企业意见，形成“政策制定—实施—反馈—优化”循环。

5 总结

产业升级视域下，唐山面向津京柔性引才是破解人才瓶颈、推动区域协同的必然选择。产业升级催生的人才需求需通过柔性引才匹配，引才成效直接影响升级进程。当前唐山引才面临供需错位、载体薄弱、环境滞后与政策低效四大障碍，相互交织制约引才工作。本文提出“精准对接—载体升级—环境优化—政策整合”的破解路径，及“组织—资金—舆论”保障体系，对策既立足唐山实际，又契合津京人才流动特征，具有针对性与可操作性。随着京津冀协同发展深化，唐山与津京人才交流将更频繁。若能落实本文对策，唐山有望破解引才障碍，形成“引进一人、带动一队、支撑一业”的循环，推动支柱产业高端化转型。本文的研究框架与结论可为同类工业城市提供参考，丰富区域人才流动理论实践内涵。未来可进一步聚焦柔性引才长效机制，如利益协调、成果转化激励机制等，提供更深入的理论支撑。

参考文献

- [1] 张再生,李祥飞.京津冀协同发展背景下区域人才流动机制研究[J].中国人口·资源与环境,2022,32(5):123-131.
- [2] 李建伟.长三角城市柔性引才模式创新与实践路径[J].科技管理研究,2023,43(8):115-121.
- [3] 张敏.京津冀人才协同发展的困境与突破[J].河北学刊,2024,44(2):189-196.
- [4] 王忠平,刘艳.传统工业城市产业升级的人才支撑体系构建——以唐山为例[J].城市发展研究,2022,29(7):45-52.
- [5] 陈劲,吴贵生.区域创新系统中人才流动的作用机制研究[J].科研管理,2021,42(10):1-8.
- [6] 陈劲,王璐瑶.产业升级背景下柔性引才的价值创造机制研究[J].科研管理,2020,41(8):189-197.
- [7] 刘兵,张泽远.京津冀人才协同发展的困境与突破路径[J].河北学刊,2022,42(3):145-152.

作者简介：李广华（1983-），女，汉族，河北唐山人，副教授，硕士，主研方向职业教育。田奕（1981-），汉族，河北保定人，副教授，硕士，主研方向经济管理，职业教育。

基金项目：2025年度河北省人力资源社会保障科研合作课题“唐山地区面向津京柔性引才相关问题研究”（课题编号：JRSHZ-2025-02235），课题主持人：田奕。