

京津冀人才一体化发展十周年： 成就、挑战与展望

北京人才发展战略研究院

2024年12月

说 明

此成果为北京人才发展战略研究院自研课题，在京津冀协同发展上升为国家战略十周年之际，本研究聚焦人才领域，系统梳理了京津冀十年来人才一体化发展现状、亮点举措，发现京津冀人才规模不断扩大，人才质量不断提升，人才结构不断优化，人才效能不断增强，但是在一体化发展观念、区域人才资源配置、区域产业协同水平、区域人才流动等方面仍存在进一步提升空间。基于此，本研究重点围绕顶层设计、人才竞争力、产业结构布局、统一人才市场、一体服务体系五个方面，针对性提出对策建议，为三地进一步推动人才一体化建设提供决策参考，以人才一体化赋能京津冀高质量发展。

目录

一、引言	1
(一) 研究背景和目的	1
(二) 区域人才一体化概念界定	2
二、京津冀人才一体化合作基础与发展历程	3
(一) 合作基础	3
(二) 发展历程	4
三、京津冀人才资源现状	7
(一) 人才规模	7
(二) 人才质量	9
(三) 人才结构	12
(四) 人才效能	17
四、京津冀人才一体化举措及成效	18
(一) 人才一体化发展顶层设计逐步完善	19
(二) 产业和人才融合发展水平持续提升	20
(三) 重点工程推动落实取得阶段性进展	22
(四) 人才一体化发展示范品牌不断建强	24
(五) 人才一体化服务体系建设加速推进	27
五、京津冀人才一体化存在问题	29
(一) 人才一体化发展观念有待转变	29
(二) 人才结构与区域发展要求还存在差距	29
(三) 区域产业协同水平仍需提高	30
(四) 人才流动还不够畅通	31
六、京津冀人才一体化对策建议	32
(一) 加强顶层设计，形成人才一体化工作合力	32
(二) 提升区域人才竞争力，赋能区域高质量发展	33
(三) 优化产业结构布局，实现区域人才错位共享	33
(四) 构建统一人才市场，提高人才资源配置效率	34
(五) 建立一体服务体系，降低人才自由流动成本	35

一、引言

（一）研究背景和目的

2014年，习近平总书记在北京主持召开座谈会，专题听取京津冀协同发展工作汇报，明确提出“京津冀协同发展意义重大，对这个问题的认识要上升到国家战略层面”。2024年，党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》明确指出，要完善实施区域协调发展战略机制，推动京津冀、长三角、粤港澳大湾区等地区更好发挥高质量发展动力源作用。京津冀地区在中国式现代化建设全局中具有重要战略地位，京津冀协同发展是以习近平同志为核心的党中央在新时期作出的重大战略决策，人才一体化发展是实现京津冀协同发展战略目标的智力支撑和重要保障。

京津冀人才一体化既是国家战略的重要组成部分，也是区域发展的内在要求。**从服务国家战略角度看**，区域协同发展是区域通过优化资源配置、促进分工协作、实现共同发展的过程，人才作为战略性资源，其优化配置和一体化程度直接影响区域协同发展水平。京津冀人才一体化不仅是实现京津冀协同发展目标的关键手段，也是衡量协同发展成效的重要标准。**从三地发展需求角度看**，京津冀三地各具比较优势，但也面临着不同挑战：北京在教育、科技和人才方面具有突出优势，但资源和环境承载力面临上限；天津拥有较强的产业支撑能力，但在推动产业转型升级过程中亟需更多创新型和技能型人才；河北拥有丰富的自然资源和

空间优势，但人才供给不足。深化人才一体化，推动区域内人才的有序流动、合理分配和高效共享，能够帮助三地实现优势互补、合作共赢。

在京津冀协同发展上升为国家战略十周年之际，本研究聚焦人才领域，梳理分析京津冀十年来人才一体化发展现状、亮点举措，总结提炼特色化、差异化模式，剖析三地人才一体化发展中面临的问题和挑战，有针对性提出对策建议，为三地进一步推动人才一体化建设提供决策参考。

（二）区域人才一体化概念界定

根据《汉语词典》，“一体化”指使各自独立运作的个体组成一个紧密衔接、相互配合的整体的过程或行为。一体化在不同的场景中具有不同的含义和应用，涉及政治、经济、文化、军事等各个领域，其中区域经济一体化与人才一体化最为相关。“区域经济一体化”是区域内两个或两个以上的国家或地区达成经济合作的某种承诺或组建一定形式的经济合作组织，谋求区域内商品、生产要素自由流动和合理配置，实现产品市场、生产要素市场、经济政策统一的过程。由此可见，一体化是相互独立的个体，基于各自的目标，通过利益和责任关系的重新规制，打破独立个体间原有的壁垒，促进要素在多个主体间自由流动，实现资源更加合理配置与利用，最终达成多主体互利共赢的局面。

从一体化概念出发，本研究将**区域人才一体化**定义为：区域内各主体在资源共享、政策制定、人才治理、公共服务等方面加

强协作，打破区域、制度和行业的壁垒，促进区域内人力资源的有序流动和优化配置，构建开放和共享的人才交流体系，实现人才价值和效能的最大化，从而推动区域内各主体共同的高质量发展。其中，**人才流动**指人才在岗位、职业、产业、地区或国家之间主动迁移，体现了个体的主观能动性，其作为市场经济条件下资源优化配置的必然要求，调节了区域间的人才供需平衡，提升了人才资源使用效率。

二、京津冀人才一体化合作基础与发展历程

（一）合作基础

一是历史发展方面，北京、天津、河北自元以来同属京畿重地，地缘相接、文化背景相近、人际活动紧密，经济社会往来频繁，奠定了区域合作的历史根基。**二是行政区划方面**，北京、天津与河北省紧密接壤，北京省市界长达 1186.44 公里，其中 94.13% 界线与河北接壤；天津陆地省市界长 1137.38 公里，其中 93.88% 与河北接壤；河北廊坊下辖的三河、大厂、香河三县在北京和天津之间形成“飞地”，这种特殊的行政区划格局为区域合作提供了地理基础优势。**三是城市格局方面**，京津冀区域城市布局紧凑，北京和天津作为区域发展的两大引擎仅相距约 130 公里，河北省重要城市如石家庄、唐山、保定、廊坊等与京津构成密集的城市群，有助于区域内人才、资本等要素快速频繁流动。**四是交通网络方面**，京津冀地区已基本形成多节点、网格状、全覆盖的综合交通网络，京津雄 0.5 到 1 小时通勤圈、京津冀主要城市

1 到 1.5 小时交通圈加速形成，为区域内人才流动和人才共享提供了先决条件。**五是区位优势方面**，京津冀地区具有对外联系的良好区位条件，位于华北平原北部，携揽华北、东北和西北地区，地处环渤海地区核心位置，与北方腹地紧密相连，战略位置重要，是国内南下北上、东出西联的重要通道。同时，区域内有天津港、秦皇岛港、唐山港和黄骅港四大港口，形成发达的港口经济基础，叠加机场群枢纽优势，为吸引集聚国内外优秀人才创造了有利条件。

（二）发展历程

京津冀区域合作历史悠久。早在西汉，京津冀环渤海地区便同属幽州刺史部，初步具备了统一的管理结构；隋朝设立的河北诸郡已显现京津冀地区轮廓；元明清时期，北京成为全国政治中心，河北作为京畿腹地由中央直隶，天津于清咸丰十年（1860 年）开埠，发展成为中国近代重要的对外开放口岸。此后，京津冀地区功能分工逐渐形成，北京作为全国政治文化中心，对周边地区发展起到显著推动作用；天津作为重要对外贸易口岸，承担门户和引领作用；河北作为京津腹地，提供资源供给和生态支撑。新中国成立后，京津冀行政区划历经多次调整，逐步形成今天的格局。

真正意义上的京津冀人才协同，始于 20 世纪 80 年代，大致经历四个发展阶段：萌芽阶段（20 世纪 80 年代至 2003 年）、起步阶段（2004 年至 2010 年）、提升阶段（2011 年至 2013 年）

和加速阶段（2014 年至今）。

萌芽阶段（20 世纪 80 年代至 2003 年）

京津冀三地政府合作最早可追溯到 1981 年，在国务院发布的《关于推动经济联合的暂行规定》政策推动下，华北地区经济技术协作会（京津冀晋蒙）成立，成为首个区域协作组织，旨在推动经济、技术合作与物资共享。同年，原国家计委牵头制定《京津唐地区国土规划》，尽管未正式出台，但系统评估了区域国土资源现状，初步探索了京津冀一体化的发展可能。随后，人才流动逐渐成为推动京津冀区域合作的重要动力。据统计¹，1985 年至 1989 年，河北与北京、天津签订了 6000 余项经济联合项目，引进 16000 余名人才，区域合作成效初显。进入 20 世纪 90 年代，改革开放深入推进，河北民营经济迅速发展，人才短缺问题日益凸显，河北通过聘请“京津师傅”“星期日工程师”等方式，解决企业在人才和技术方面的瓶颈问题，促进了人才的流动。

这一阶段，京津冀区域合作以经济一体化为导向，人才合作主要由局部地区和单位自发开展，规模较小、形式简单，尚未形成长期性、系统性合作机制。

起步阶段（2004 年至 2010 年）

随着京津冀合作需求增加，加强区域合作成为三地政府共识。2004 年，国家发改委在廊坊召开京津冀地区经济发展战略研讨会，形成了“廊坊共识”，正式确立京津冀经济一体化的发展思路，

¹ 数据来源：根据《大都市经济区内政府间竞争与合作研究》整理所得。

促进了三地人才交流与合作。此后，三地签署《京津冀人才开发一体化合作协议书》等文件，建立了人才开发一体化联席会议制度，为推动区域人才深入合作提供了制度支持。

这一阶段，在政策推动与各方资源整合的背景下，三地人才发展机制和协同机制初步建立，在人才交流、人事代理等领域签署了一系列合作协议，区域内人才交流合作显著增强。

提升阶段（2011年至2013年）

2011年，《国家“十二五”规划纲要》明确提出“首都经济圈”概念，进一步加快了京津冀人才一体化进程。同年，京津冀三地签署《京津冀区域人才合作框架协议书》，启动区域人才合作推进工程，人才合作领域进一步拓宽。2013年，京津冀区域合作迎来新的发展契机，十八届三中全会通过了《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》，提出“建立和完善跨区域城市发展协调机制”，为破解京津冀跨区域合作中的制度性难题提供了政策保障。

这一阶段，以国家重大政策为契机，三地合作从最初的单一领域逐步拓展至多层次、多领域，并在政策设计、资源共享等方面建立更加系统化的合作框架，京津冀人才一体化逐步深入。

加速阶段（2014年至今）

2014年，京津冀协同发展正式上升为国家战略，区域人才一体化进程进入快车道。2015年，中共中央政治局会议审议通过《京津冀协同发展规划纲要》，为区域合作指明方向。2016

年，京津冀三地党委组织部门成立了京津冀人才一体化发展部际协调小组，并召开了第一次会议，在健全完善区域人才合作机制方面迈出重要一步。2017年，京津冀三地联合发布《京津冀人才一体化发展规划（2017—2030年）》，这是我国首个跨区域的人才规划，也是首个服务国家重大战略的人才专项规划。2023年，习近平总书记在河北考察时，明确了使京津冀成为中国式现代化建设的先行区、示范区的新目标新要求，使得京津冀人才一体化发展的使命任务更加重大。

未来，三地人才合作将不断向纵深推进，为区域高质量发展提供坚实智力支持。

三、京津冀人才资源现状

（一）人才规模

1.人才总量

京津冀地区人才总量大、增长快，人才集聚效应明显，人才密度稳步提升。2015年底，三地拥有的人才总量为1298.3万人，占全国人才总量的7.4%；2020年底，三地拥有的人才总量增至2457.3万人，同比2015年增长89.3%，年均增长13.6%（见表3-1）。2015年至2020年，京津冀地区常住就业人口呈下降趋势，人才总量实现逆势增长，人才密度从22.3%增长至44.8%，人才红利逐步取代人口红利成为推动区域发展的主要驱动力。

表 3-1 京津冀三地人才资源总量情况

(a) 2015 年				
	北京	天津	河北	京津冀
常住就业人口 (万人)	1164	718	3927	5809
人才总量 (万人)	489.6	221.6	587.1	1298.3
(b) 2020 年				
	北京	天津	河北	京津冀
常住就业人口 (万人)	1164	647	3671	5482
人才总量 (万人)	781.3	345	1331	2457.3

数据来源:根据三地统计年鉴、《中国人才资源统计报告 2015》《北京地区人才资源统计报告 (2020)》《河北人才发展报告 (2022)》《今晚报》(2016.3.16)整理所得

2.人才队伍

京津冀地区不断加大专业技术人才引进培养力度,技能人才与科技人才队伍不断壮大。2022 年,三地技能人才总量达 1678 万人,占全国技能人才总量的 9%左右;其中高技能人才为 523 万人,与 2015 年相比实现翻倍。以研究与试验发展 (R&D) 人员全时当量计算,三地科技人才由 2015 年的 48 万人年增长至 2022 年的 64 万人年,涨幅达 33.3% (见表 3-2)。

表 3-2 京津冀三地高技能人才、科技人才情况

(a) 2015 年				
	北京	天津	河北	京津冀
高技能人才 (万人)	92	49	108	249
科技人才 (万人年)	25	12	11	48

(b) 2022 年

	北京	天津	河北	京津冀
高技能人才（万人）	115	84	324	523
科技人才（万人年）	37	10	16	64

数据来源：根据《中国科技统计年鉴》及三地人社部门公开数据整理所得

（二）人才质量

1. 受教育程度

京津冀地区就业人员总体受教育水平明显提升，但三地受教育程度构成存在较大差距。2014 至 2022 年，北京、天津、河北三地就业人员受高等教育（大学专科及以上）比例分别提升 9、14、8 个百分点，增幅高于全国平均水平。2014 至 2022 年，北京就业人口受高等教育比例均超过 50%，始终高于上海等地，2022 年高达 65.3%，优势稳固；天津由 34.2% 提升至接近 50%，涨势明显；河北占比由 13.4% 增长至 21.4%，虽有所增长但与京津地区有较大差距（见表 3-3）。

表 3-3 京津冀等地区就业人员受教育程度构成（%）

(a) 2014 年

地区	中等教育及以下	大学专科	大学本科	研究生	高等教育合计
全国	83.9	9.3	6.2	0.6	16.1
北京	44.1	18.5	29.5	7.9	55.9
天津	65.9	18.3	14.5	1.4	34.1
河北	86.7	7.9	5.3	0.2	13.3
上海	57.2	19.6	20.8	2.5	42.8

江苏	81.7	11.2	6.5	0.6	18.3
浙江	78.5	11.8	9.2	0.5	21.5

(b) 2022 年

地区	中等教育及以下	大学专科	大学本科	研究生	高等教育合计
全国	75.9	11.7	11.1	1.3	24.1
北京	34.6	18.4	35.3	11.6	65.4
天津	51.8	17.5	26.6	4.1	48.2
河北	78.5	11.9	8.9	0.6	21.5
上海	46.3	17.6	28.7	7.4	53.7
江苏	71.7	13.7	13.2	1.4	28.3
浙江	72.7	13.4	12.6	1.2	27.3

数据来源：根据《中国劳动统计年鉴》整理所得

2. 高层次人才

京津冀地区高层次人才数量领先全国，但三地内部差距明显。根据科睿唯安发布的 2023 年度“全球高被引科学家”名单，京津冀地区入选者共 517 人，占中国入选者比重超过三成。据统计²，京津冀三地院士人才比例为 88.5: 7.6: 3.9，北京断层式领先。2023 年，京津冀地区新增两院院士 58 人，增选人数占比超过全国新增总量的四成，但天津与河北仅贡献三地增选人数的 3.4%（见表 3-4）。

² 数据来源：《京津冀蓝皮书：京津冀发展报告（2021）》。

表 3-4 京津冀地区高层次人才情况（2023）

	“高被引科学家”入选者		新增两院院士	
	2023 年	占全国比重	2023 年	占全国比重
北京	471	33.1%	56	42.1%
天津	44	3.1%	0	0.0%
河北	2	0.1%	2	1.5%
京津冀	517	36.3%	58	43.6%
全国 (含港澳台)	1424	100.0%	133	100.0%

数据来源:本研究整理

3.国际化人才

京津冀三地国际化人才集聚程度差异大，区域总体水平与欧美等发达国家相比存在差距且有下降趋势。根据第七次人口普查数据，截至 2020 年，京津冀三地港澳台居民和外籍人员登记数为 7.8 万人，占常住人口比例仅为 0.07%（见表 3-5），与世界水平存在差异，根据各国移民官方数据，仅 2018-2022 五年间，美国总计发放“绿卡” 37.6 万张、德国 36.1 万张。三地外籍人员中，北京地区占比 80.1%，天津和河北的国际化人才总量发展空间明显。同时，三地国际化人才数量有下降趋势，以持有外国人来华工作许可的在京外籍人才为例，2019 年全市持有效工作许可的外籍人才总量达到峰值，2020 年开始逐年下降，到 2023 年 6 月底减少约 30%。2020 年，京津冀三地高等教育外国留学生在校人数为 5.3 万人，与 2015 年相比增长 5.6%，占全国总量的 19.2%；其中，北京留学生数量占区域总量的 76.3%，天津和河北的留学生总数还有较大提升空间（见表 3-6）。

表 3-5 京津冀三地港澳台居民和外籍人员数（人）

地 区	合 计	总人口数	占总人口比例
全 国	1430695	1409778724	0.10%
北 京	62812	21893095	0.29%
天 津	9167	13866009	0.07%
河 北	6434	74610235	0.01%
京津冀	78413	110369339	0.07%

数据来源：第七次人口普查数据

表 3-6 京津冀三地高等教育外国留学生在校人数（人）

年份	北京	天津	河北	京津冀
2015	39459	7231	3205	49895
2020	40195	9299	3208	52702
增幅	1.9%	28.6%	0.1%	5.6%

数据来源：根据《中国教育统计年鉴》整理所得

（三）人才结构

2022 年，京津冀三地第一、二、三产业增加值占区域总增加值比例为 4.8%、29.6%和 65.6%，与之对应的从业人员占比分别为 16.5%、28.5%、55.0%，人力资源分布对三次产业起到了较好的支撑作用，但才业匹配尚存在一定程度的偏离。为进一步分析京津冀产业与人才适配度，本研究选取产业人才结构偏离度进行测度³，其计算公式如下：

$$\text{产业人才结构偏离度} = (\text{产业产值构成比} / \text{产业从业人员构成比}) - 1$$

³ 梁涛、刘会贞、李乃文：《产业结构与人才结构匹配度实证分析——以辽宁省为例》，《工业技术经济》2011 年第 12 期，第 80~84 页。

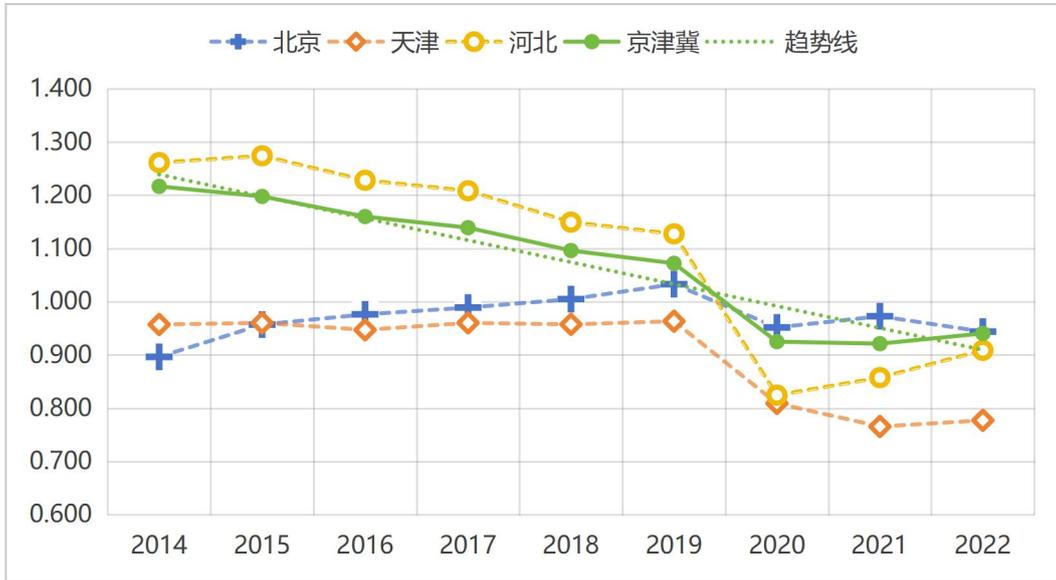
用地区三次产业的人才结构偏离度的绝对值进行加总，可得产业人才结构总偏离度：

$$\text{产业人才结构总偏离度} = |\text{第一产业偏离度}| + |\text{第二产业偏离度}| + |\text{第三产业偏离度}|$$

产业人才结构偏离度的解读包括三方面。从大小来看，其数值越接近零，则人才与产业结构的适配程度越高。从正负来看，其数值为正，说明产业产值构成比大于从业人员构成比，产业人才存在缺口；其数值为负，说明产业人才过剩。从趋势来看，其数值动态变化趋向于零，反映人才与产业结构的匹配度得到改善；其数值动态变化远离零，反映人才与产业结构匹配度变差。

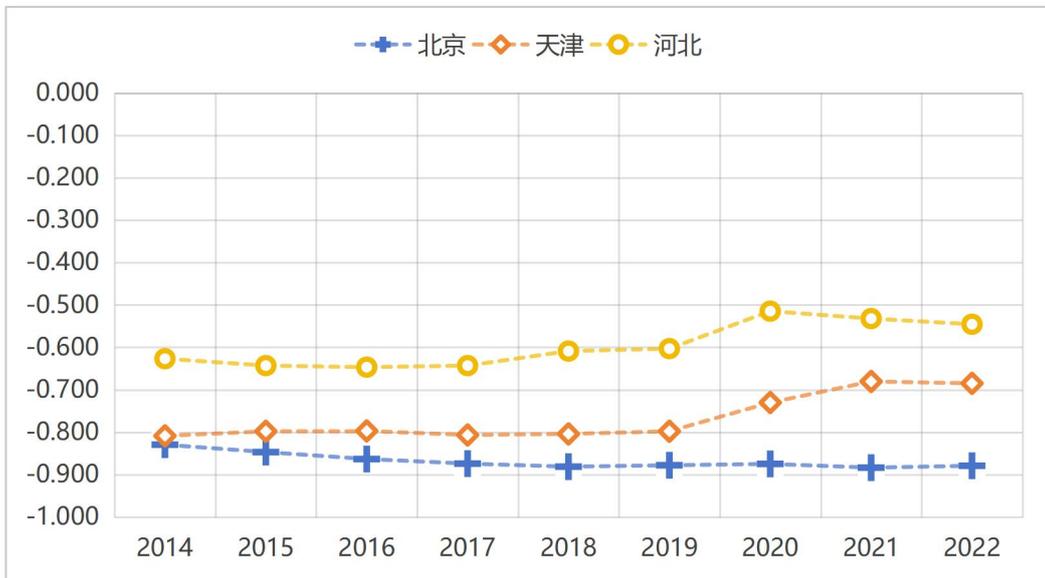
从总偏离度看，2014-2022年，北京的产业人才结构总偏离度为 0.896-0.944，天津为 0.957-0.777，河北为 1.261-0.909，京津冀为 1.217-0.940，京津冀产业人才结构总偏离度呈下降趋势，区域人才与产业匹配度实现优化（见图 3-1）。京津冀三地三次产业人才结构偏离度具体情况及变化趋势见图 3-2 至图 3-4、表 3-7 至表 3-9。

图 3-1 京津冀总偏离度变化



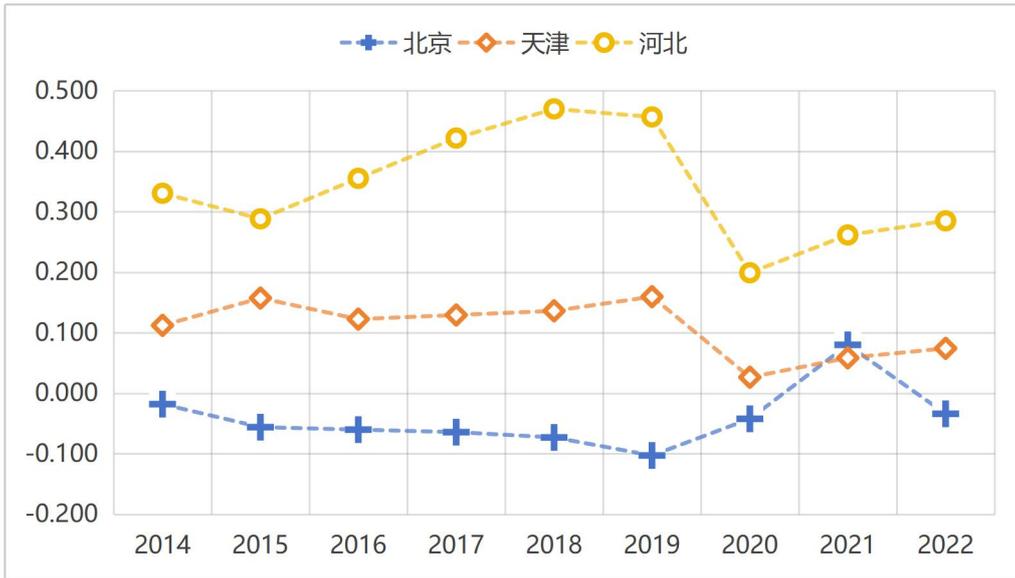
数据来源：本研究整理

图 3-2 京津冀三地第一产业偏离度变化



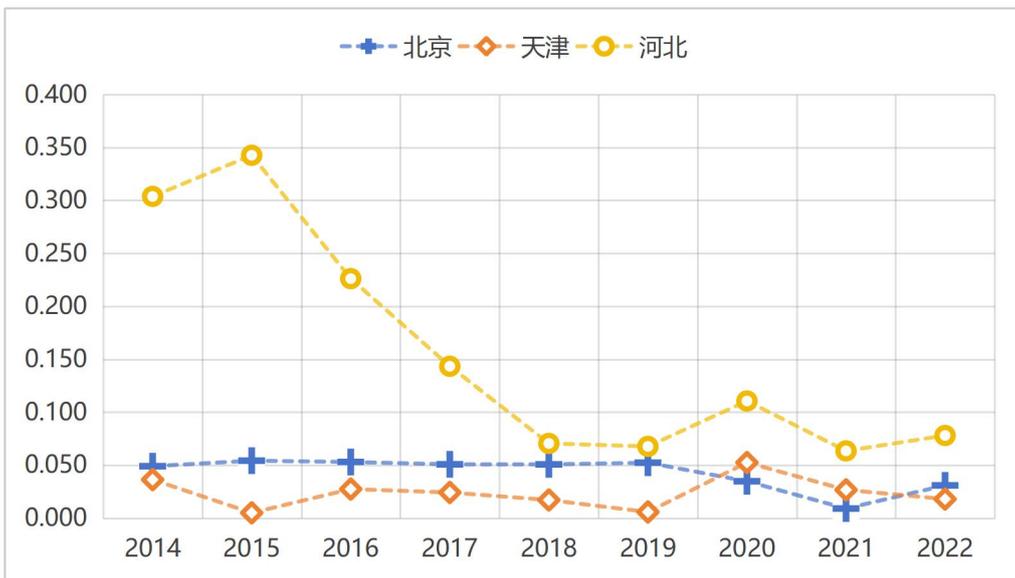
数据来源：本研究整理

图 3-3 京津冀三地第二产业偏离度变化



数据来源：本研究整理

图 3-4 京津冀三地第三产业偏离度变化



数据来源：本研究整理

表 3-7 2014-2022 年北京市产业人才结构偏离度变化

年份	北京 总偏离度	各产业偏离度			各产业对偏离度的贡献		
		一产	二产	三产	一产	二产	三产
2014	0.896	-0.829	-0.018	0.049	92.5%	2.0%	5.5%
2015	0.957	-0.847	-0.056	0.054	88.5%	5.8%	5.7%
2016	0.976	-0.863	-0.060	0.053	88.4%	6.1%	5.4%
2017	0.989	-0.874	-0.064	0.051	88.4%	6.5%	5.1%
2018	1.005	-0.881	-0.073	0.051	87.7%	7.3%	5.0%
2019	1.033	-0.878	-0.103	0.052	85.0%	9.9%	5.1%
2020	0.952	-0.875	-0.042	0.035	91.9%	4.4%	3.6%
2021	0.973	-0.884	0.080	0.009	90.8%	8.2%	0.9%
2022	0.944	-0.879	-0.034	0.031	93.2%	3.6%	3.3%

数据来源：据 2015-2023 年《北京统计年鉴》计算

表 3-8 2014-2022 年天津市产业人才结构偏离度变化

年份	天津 总偏离度	各产业偏离度			各产业对偏离度的贡献		
		一产	二产	三产	一产	二产	三产
2014	0.957	-0.809	0.112	0.036	84.5%	11.7%	3.8%
2015	0.960	-0.798	0.157	0.005	83.1%	16.4%	0.5%
2016	0.947	-0.797	0.123	0.027	84.2%	12.9%	2.9%
2017	0.960	-0.807	0.129	0.024	84.0%	13.5%	2.5%
2018	0.957	-0.804	0.136	0.017	84.0%	14.2%	1.8%
2019	0.963	-0.798	0.160	0.006	82.8%	16.6%	0.6%
2020	0.809	-0.730	0.027	0.052	90.2%	3.3%	6.5%
2021	0.766	-0.680	0.059	0.027	88.9%	7.6%	3.5%
2022	0.777	-0.685	0.074	0.018	88.1%	9.6%	2.3%

数据来源：据 2015-2023 年《天津统计年鉴》计算

表 3-9 2014-2022 年河北省产业人才结构偏离度变化

年份	河北 总偏离度	各产业偏离度			各产业对偏离度的贡献		
		一产	二产	三产	一产	二产	三产
2014	1.261	-0.627	0.331	0.304	49.7%	26.2%	24.1%
2015	1.274	-0.643	0.288	0.343	50.5%	22.6%	26.9%
2016	1.228	-0.647	0.355	0.226	52.7%	28.9%	18.4%
2017	1.208	-0.643	0.422	0.143	53.2%	34.9%	11.9%
2018	1.149	-0.609	0.470	0.070	53.0%	40.9%	6.1%
2019	1.127	-0.603	0.457	0.068	53.5%	40.5%	6.0%
2020	0.824	-0.515	0.199	0.111	62.4%	24.2%	13.4%
2021	0.857	-0.532	0.262	0.063	62.1%	30.5%	7.4%
2022	0.909	-0.546	0.285	0.078	60.0%	31.4%	8.6%

数据来源：据 2015-2023 年《河北统计年鉴》计算

从三次产业的偏离度看，**第一产业方面**，2014-2022年，京津冀三地的偏离度均为负值，反映出三地第一产业人才供过于求，其中北京第一产业偏离度较为稳定，天津与河北第一产业偏离度绝对值呈下降趋势，京津冀第一产业的产才协调度逐年改善。**第二产业方面**，2014-2022年，北京偏离度基本为负值且接近零，天津偏离度为正值且接近零，京津两地第二产业人才供需情况动态变化而基本实现供需平衡，河北偏离度呈向好趋势，但明显高于京津两地，还存在一定程度的人才短缺。**第三产业方面**，2014-2022年，京津冀三地的偏离度均为正值，反映出三地第三产业人才存在一定缺口，其中北京与天津第三产业偏离度接近零，说明京津地区第三产业人才基本实现供需平衡，河北第三产业偏离度高于京津，但呈明显下降趋势，与京津差距不断缩小。

通过对三次产业的偏离度分析可见，京津冀地区产业与人才适配度在逐步优化，人才一体化取得初步成效，但依旧存在一定程度的结构失衡问题，尤其是河北与京津地区存在发展差距，需进一步优化产业结构与人才结构的匹配程度。

（四）人才效能

京津冀三地成果数量多、增长快，科研创新活动产出效率显著提高，人才引领创新作用进一步彰显。2022年京津冀地区专利申请数为52.8万件，占全国比重超1/10，相比2014年增长128.6%；专利授权数为39.0万件，占全国总数的9.3%，相比2014年增长222.3%；技术市场成交额10602.2亿元，占全国总额22.2%，

相比 2014 年增长 198.2%。2022 年京津冀地区每万 R&D 人员专利申请数和授权数分别为 8324 和 6131 件，分别比 2014 年增长 65.4%和 132.9%，增速高于全国（见表 3-10）。

表 3-10 京津冀三地人才效能相关指标数据

(a) 2014 年					
项目	北京	天津	河北	京津冀	全国
专利申请数（万件）	13.8	6.3	3.0	23.1	221.1
专利授权数（万件）	7.5	2.6	2.0	12.1	120.9
技术市场成交额 （亿元）	3137.2	388.6	29.2	3555.0	8577.2
每万人（R&D 人员） 专利申请数（件）	5628	5596	2972	5037	5958
每万人（R&D 人员） 专利授权数（件）	3043	2325	1994	2635	3259
(b) 2022 年					
项目	北京	天津	河北	京津冀	全国
专利申请数（万件）	30.7	8.4	13.7	52.8	518.6
专利授权数（万件）	20.3	7.2	11.5	39.0	420.1
技术市场成交额 （亿元）	7947.5	1650.9	1003.8	10602.2	47791.0
每万人（R&D 人员） 专利申请数（件）	8230	8148	8659	8324	8163
每万人（R&D 人员） 专利授权数（件）	5431	6913	7266	6131	6612

数据来源：根据《中国统计年鉴》《中国科技统计年鉴》整理所得

四、京津冀人才一体化举措及成效

京津冀协同发展是习近平总书记亲自谋划、亲自部署、亲自推动的重大国家战略。十年来，京津冀三地深入学习贯彻习近平总书记关于京津冀协同发展的重要战略思想，落实中央决策部署和工作要求，以人才一体化发展的“先手棋”牵引京津冀协同发展的“整盘棋”，多措并举携手推进京津冀人才一体化，为区域高质量发展注入源源不断的人才动力。

（一）人才一体化发展顶层设计逐步完善

一是锚定人才一体化发展方向。《京津冀协同发展规划纲要》（以下简称《规划纲要》）将有序疏解北京非首都功能、解决“大城市病”作为首要任务，其中，推进三地产业升级和公共服务共建共享，加快市场一体化进程等战略任务，必然要求实现京津冀人才一体化发展。京津冀三地深刻领会《规划纲要》的要求和部署，认识到人才工作是京津冀协同发展的先导，需要率先主动作为，助推京津冀协同发展。经过大量调研、反复论证，三地联合推出《京津冀人才一体化发展规划（2017-2030年）》，明确提出以人才一体化发展体制机制改革及政策联合创新为主线，以京津冀人才一体化发展重大任务、重点工程为抓手，打造京津冀协同发展新引擎，通过“5大任务”破解“4个不适应”问题，通过“13项重点工程”强化人才一体化发展基础，通过“3项机制”保障规划落地落实，为京津冀人才一体化工作描绘蓝图、明确方向。

二是建立健全人才一体化工作运行机制。强化三地组织部门牵头抓总作用，成立京津冀人才一体化发展部际协调小组，建立由三地省委常委、组织部部长任组长，宣传、发展改革、教育、科技等部门为成员单位的领导机制，畅通人才工作常态化制度化沟通机制。三地联合成立京津冀人才协会联盟，作为部际协调小组的有机补充，由12家人才协会组成，充分发挥社会组织的灵活性、专业性和社会性特点，通过整合成员资源，组织开展各类学术、科研、技术等交流活动，促进联盟成员优势互补、互利合作、协同创新，有效促进人才一体化发展。

三是强化人才一体化发展政策协同。三地在人才引进、人才服务、人才管理等方面联合发布一系列政策文件，如《京津冀社会工作人才队伍建设协同发展框架协议》《京津冀公共人才服务协同发展合作协议》等，深化政策协调和工作协同，努力构建区域一体化政策体系。此外，三地围绕教育、科技、文化等领域，签订一系列协议文件，推动人才交流与合作。以教育为例，“十三五”期间，京津冀三地教育系统签订各类协议168个，为教育领域人才挂职交流、互访互学等活动搭建平台，加速推动教育领域人才一体化。

（二）产业和人才融合发展水平持续提升

一是以产业布局引导人才布局。在《京津冀协同发展产业升级转移规划》《京津冀产业协同发展实施方案》等文件的指导下，三地发挥各自比较优势，不断加强产业分工协作，带动人才结构

优化。北京从“大而全”转向“高精尖”，大力发展信息技术、医药健康、集成电路等高端产业，围绕产业发展需求布局人才链，面向世界科技前沿成立北京量子信息科学研究院等9家新型研发机构，着力破解“卡脖子”难题成立清华大学集成电路学院、北京大学未来技术学院等，同时优化人才政策，通过设置特聘岗位、建立引才“绿色通道”等方式加强产业人才引育留用，实现人才供给与产业发展高效匹配。天津以“引得来”巩固“发展好”，加快建设全国先进制造研发基地，致力于打造智能科技人才高地，一方面加强学科建设，支持南开大学、天津大学等高等院校设置人工智能等学科方向，以市场需求为导向，调整优化人才培养方案；另一方面优化人才服务体系，通过资金和政策支持集聚优秀人才，完善人才“绿卡”制度，为高层次人才出入境、落户、子女教育等方面提供优质服务。河北用“接得住”实现“升级跳”，加快推进产业转型升级，引导高校瞄准与产业发展的结合点，开展首批现代产业学院认定工作，河北工业大学智能汽车产业学院等40个项目入选；部署开展人才助力产业发展三年行动计划，重点实施了传统产业转型升级人才素质提升、战略性新兴产业人才引进、现代农业人才振兴和产业人才平台建设4项专项计划，为河北产业发展提供人才支撑。

二是以产业协同创新平台集聚培养人才。京津冀产业协同创新平台旨在通过整合区域创新资源，推动三地产业、科技、人才有效对接，实现产业链、创新链、人才链深度融合。持续推进以

中关村创新园区为龙头的园区链建设，聚焦基础研究、关键核心技术研发、科技成果转化等领域，吸引集聚产业配套人才。比如，天津滨海-中关村科技园，构建了智能科技、生命大健康、新能源新材料、科技服务业“3+1”产业体系，截至2023年底，园区累计注册企业近5000家，其中北京来津企业1079家，成为京津两地构建京津冀协同创新共同体的重要抓手。再如，河北石家庄-中关村集成电路产业基地、河北保定-中关村创新中心等，搭建了一整套覆盖企业全生命周期的服务体系，打造了一站式政务服务综合平台，吸引高新技术企业和高层次人才入驻，成为河北打造类中关村创新创业生态系统的代表。**推动建设国家首个综合类技术创新中心——京津冀国家技术创新中心**，在区域内多点布局，设立天津、通州、燕郊等分中心，构建技术研发、产业培育、人才培养“三位一体”全球化协同创新体系，累计承接实施项目241项，培育硬科技企业118家，培养研究生约400人，初步成为具有国际影响力的颠覆性技术策源中心、高精尖产业培育中心、创新型人才培养中心。此外，三地上线首份区域创新地图“京津冀科技创新服务平台地图”，包含337个平台和载体，吸引创新主体来京津冀进行技术研发和转化。

（三）重点工程推动落实取得阶段性进展

一是依托重点工程加大区域人才引进培养力度。实施全球高端人才延揽计划、“圆梦京津冀”菁英计划，三地共同发布高层次和紧缺人才目录，将三地产业特色与人才需求有机结合，以满

足不同专业、不同领域人才发展需求，通过中国国际人才交流协会、国家留学生服务中心等官方宣传网站，以及搜狐、今晚报海外版等权威媒体发布人才岗位需求信息，全方位、立体化宣传人才引进政策，吸引集聚海内外高层次人才和青年人才。**实施高技能人才联合体工程**，三地聚焦产业发展所需的高技能人才，持续加强人才引进培养，实现高技能人才成倍增长。比如三地共同成立京津冀职业教育改革示范园区，探索“本科人才订单式培养”、中国特色学徒制、跨区域协同培养、“校-企-园”发展共同体等模式，同时联合华为、京东、航天信息等行业龙头企业，构建全链条、立体化人才培养新格局，打造适应京津冀产业发展的高技能“人才圈”。

二是依托重点工程打造特色产业人才队伍。**实施冬奥人才发展工程**，三地联合印发《北京冬奥会和冬残奥会人才行动计划（2016-2022年）》，编制发布冬奥人才需求目录，推动落实冰雪运动人才资源开发等6个专项行动计划，依托中关村（延庆）体育科技前沿创新中心、张家口高新区冰雪装备产业园、宣化区冰雪产业园，引进国内外高端冰雪装备项目，集聚一批冰雪产业高端人才，助力冰雪产业人才培育基地建设。**实施沿海临港产业人才集聚工程**，统筹天津港、秦皇岛港、唐山港等港口和临港区域人才需求，定制人才引进、培养、服务政策，集聚一批涵盖港口规划建设、航运金融和司法领域人才。**实施临空经济产业人才集聚工程**，制定《关于高质量建设临空经济人才枢纽行动计划

（2019—2028年）》，在临空经济区建立以服务航空产业为主的人力资源服务产业园，成立新航城国际人才服务有限公司，充分发挥市场优势，加大航空、现代物流、商务会展等临空经济产业人才储备。

三是依托重点工程提升人才服务水平。实施国际人才社区建设计划，打造海外高层次人才发展优选地，以首都国际人才社区为例，参考借鉴发达国家建设经验，以国际人才需求为导向，提出宜居社区、邻里交往、教育文化、创新事业、医疗健康、交通网络、生态低碳、服务配套、管理治理等9大场景，为国际人才搭建创新创业的平台载体、提供安居乐业的综合配套。实施人力资源服务产业园建设工程，采用“政府引导、市场运作、合作共建”模式，三地合作建设京津冀（河北三河）人力资源服务产业园，为吸引京津冀三地企业入住园区，给予入驻企业房租优惠减免、一次性奖励等一系列扶持政策。截至2024年8月，已累计入驻京津冀人力资源机构45家，为京津冀输送各类人才20000多人次，提供岗位32000多个，服务范围覆盖培训、招聘、服务外包等多种形式。

（四）人才一体化发展示范品牌不断建强

一是打造区域人才合作示范品牌体系。京津冀三地重点市（区县）先行先试，不断深化合作，探索建设出“通武廊”“通宝唐”“平蓟三兴”“延张”“兴廊”“兴滨雄”“通西石”“海青秦”等一批区域人才一体化发展品牌。打造“通武廊”人才合

作品牌，北京通州、天津武清、河北廊坊三地先后签订人才合作框架协议、区域人才互准互认、人才服务绿卡、创新平台共享共用目录等合作文件，在教育、医疗等领域开展全方位的深度对接，逐步实现交流互联互通、评价互准互认、结果共用共享，高效发挥京津冀人才一体化发展的桥头堡和主力军作用。**打造“通宝唐”人才合作品牌**，北京通州、天津宝坻、河北唐山三地签订《“通宝唐”区域人才合作框架协议》《通宝唐共建“京东黄金走廊”人才合作协议》等系列文件，建立协同创新工作联席会议机制，在人才引进培养、人才交流合作、人才服务共享等方面持续发力，积极构建“平台共建、政策共享、资源共通、合作共赢”的区域人才合作体系。**打造“平蓟三兴”人才合作品牌**，北京平谷、天津蓟州、河北三河、河北兴隆四地立足“生态涵养”功能定位，携手推进区域绿色人才共同体建设，签订《“平蓟三兴”区域绿色人才共同体建设发展框架协议》《“平蓟三兴”人才合作助推高质量发展框架协议》等系列文件，建成高层次人才资源信息库，重点在农业、教育、康养旅游三个领域开展人才项目合作，不断深化人才信息共享、人才交流互派、人才平台共建等方面合作，打造区域绿色人才集聚地。

二是打造雄安新区新时代创新高地和创业热土。三地始终将雄安新区建设作为应有之义和应尽职责，协同合作在此处体现最为集中，共建合作平台、共享优质资源、共创良好环境，努力打造区域人才一体化发展的样板和典范。**平台共建方面**，雄安汇聚

了一批央企、在京高校和科研机构，搭建了多元人才发展平台，中国中化、中国华能等央企总部项目稳步推进建设，北京理工大学、北京航空航天大学等 9 所高校落地雄安，雄安新区高校协同创新联盟发起建立，多领域国家重点实验室相继落地，雄安新区中关村科技园正式揭牌，天津城建设计院等设立雄安新区分院，为人才成长成才提供广阔空间。**资源共享方面**，推进京雄同城化，保证疏解人员“三个不低于”，依托海学雄安中心推动北京引才渠道资源向雄安新区全面开放，鼓励引导 HICOOL 全球创业者峰会暨创业大赛优秀项目等落地雄安；设立天津港雄安服务中心，围绕雄安新区建设需求，打造雄安新区快速出关、便捷出海的“绿色通道”，促进雄安新区引进优质项目和优秀人才。**环境共创方面**，北京援建“三校一院”交钥匙项目办学开诊，新一轮“援四”办学全部落地，推进京雄高层次人才跨省联合保障机制，100 余服务事项实现京雄同城化办理；天津发挥职教优势牵头组建津雄职教联盟，选派天津市第一中心医院等医疗机构医学专家进驻帮扶，成立天津生态环境监测中心雄安工作站，加强生态环境联建联防联控，京津持续加大对雄安在教育、医疗、生态环境等领域的支持力度，为人才营造宜业宜居的良好环境。同时，河北省在积极对接京津基础上，集中本地力量建设雄安，推动各领域改革开放前沿政策措施和具有前瞻性的创新试点示范项目在雄安落地，编制《河北雄安新区人才发展“十四五”规划》，组织实施高层次人才引进、“名校英才”入区等专项计划，发布《雄安新区急

需紧缺人才目录》，出台“雄才十六条”，着力打造体现“雄安质量”的国际高端人才聚集区。

（五）人才一体化服务体系建设加速推进

一是扩大公共服务范围、改善服务水平。教育方面，三地形成了“长期有战略蓝图、中期有五年规划、近期有行动计划、当年有工作要点”的梯次推进政策体系，通过合作办学、联合培养、组建联盟等形式，促使京津优质教育资源不断向河北输送，推动三地教育资源的深度共享。截至2024年9月，246所京津优质中小学幼儿园与河北省370所学校开展跨省办学合作，三地高校共建16个高校联盟。**医疗方面**，组建京津冀医联体，健全区域内双向转诊和检查结果互认制度，实现异地就医医疗费用直接结算，开展整体托管、合作建院、科室合作、远程医疗、派驻专家等多种形式的合作，异地就医“同城化”效果明显。截至2023年底，京津冀三地9300余家定点医疗机构异地就医门诊费用直接结算，50项临床检验结果在京津冀685家医疗机构实现互认。截至2024年5月，京津冀医联体增至70个，覆盖河北省11个设区市、62家医疗机构。**社会保障方面**，三地签署《深化人力资源和社会保障事业协同发展框架合作协议》，加强社保、劳动关系等方面协同，立法推动京津冀“一卡通”建设，加快实现三地社保卡跨省通用、一卡多用、线上线下场景融合发展，深化社保经办服务合作，发布首批15项社保服务“同事同标”事项，实施工伤保险跨省就医结算、异地委托劳鉴病鉴及结果互认，跨

区域服务便捷化程度不断提高。政务服务方面，推进区域通办，开设“京津冀跨省通办窗口”，截至2024年2月，先后推出5批、203项“同事同标”政务服务事项；推进“一网通办”，依托全国一体化政务服务平台设立京津冀“一网通办”服务专区，实现异地事项“移动办”；推进政务数据对接，整合共享京津冀政务信息系统，打造京津冀政务服务便民热线协同体系，为居民生活和企业发展提供便利条件。

二是推动人才市场服务统一化。人才互认互准方面，三地完善人才评价标准，于2016年签订《京津冀专业技术人员职称资格互认协议》，不断拓展三地职称资格互认范围和领域，实现三地专业技术人员资格证书、专业技术人员职称评审证书、继续教育资格、人力资源服务从业资格、社会保险待遇资格互认，为京津冀人才智力资源共享提供有力支撑。人力资源服务业协同方面，2018年三地首发《人力资源服务京津冀区域协同地方标准》，2024年升级更新，规范高级人才寻访、管理咨询、招聘、培训、外包等九项业务要求，量化评价人力资源服务机构从业情况，推动人力资源服务标准在三地实现统一、服务机构评定等级在三地实现互认。

此外，在国际人才服务方面，三地共同成立京津冀外籍人才服务联合体，搭建京津冀外籍人才服务协同平台，发布《京津冀外国人来华工作许可便利化措施》，在工作许可资质互认、跨区

域人才流动等方面提供便利，吸引留学归国和海外人才加入京津冀。

五、京津冀人才一体化存在问题

（一）人才一体化发展观念有待转变

长期以来，受到行政区划的影响，“地域”本位的人才观念根深蒂固，这在一定程度抑制了政府、企业、人才等主体参与人才一体化的积极性。一是**政府层面**，人才一体化的重要表现就是人才自由流动，三地对人才流动可能引发本地人才“流失”感到担忧，尤其是人才相对匮乏的河北，担心区域人才合作会加重人才外流，导致人才非均衡地单向流动，进一步加剧人才短缺。二是**企业层面**，“谁拥有，谁使用”的传统观念占据主导地位，为了避免人才被“挖走”，往往会采取一系列限制人才流动的措施，比如一些单位为了留住人才，会签订服务期、竞业协议等条款。三是**人才层面**，京津冀人才一体化为人才提供更多选择和更大发展空间，同时也带来更激烈的工作竞争，人才担忧自身面临被淘汰风险，从而对人才一体化发展存在顾虑。

（二）人才资源配置与区域发展要求还存在差距

京津冀以打造中国式现代化建设的先行区示范区和世界级城市群为目标，对人才提出更高要求，区域人才资源配置与发展建设需求不尽匹配。一是**区域内人才资源发展不平衡**。出于自身发展需要，人才总是趋向于流向经济条件好、科技水平高、发展空间大的地区，三地经济和社会发展水平存在落差，天津、河北

处于引才留才的“下风口”，北京对人才的吸引力领先天津、远超河北，造成区域内人才分布极化，制约京津冀区域高质量发展。

二是高层次人才、国际化人才不足。京津冀地区人才基数大但缺乏顶尖人才，比如，相比美国东北部大西洋沿岸城市群、日本太平洋沿岸城市群等世界级城市群，京津冀诺贝尔奖等“三大奖”获得者还有很大差距。根据第七次人口普查数据，外籍人员占京津冀常住人口的比例不足 1%，远远低于世界知名创新中心水平。美、英等欧美国家多在 15-20%，其中重点地区如纽约湾、硅谷的外籍人才比例高达 40%以上。

三是三地人才结构与协同发展功能定位不适应。三地人才发展各自存在短板，与协同发展功能定位要求还有一定差距。北京定位科技创新中心，但缺乏世界级顶尖战略科学家、科技领军人才、青年科技人才等；天津定位先进制造研发基地，但是缺乏产业支撑人才，企业经营管理人才、高技能人才不足；河北定位产业升级试验区，整体人才供给不足，特别是配套产业转型升级创新及技术技能人才短缺。

（三）区域产业协同水平仍需提高

产业是人才的基础，产业协同是人才协同的前提，区域内产业同质化、发展不均衡等问题影响着人才一体化发展水平。

一是产业发展存在无序竞争现象。虽然三地在产业协同方面出台了相关指导文件，但各自在规划产业时，出于自身发展追求，均以高技术、高附加值为目标，将战略性新兴产业和高技术产业作为主导产业，在产业链衔接、产业分工方面顶层设计不够，导致三地

尤其是津冀之间、河北各市之间产业选择趋同。重合的产业结构引发区域内人才竞争，甚至出现人才争夺现象，不利于区域内人才资源的有效配置。二是**产业发展落差较大**。北京在三地产业协同中发挥着辐射带动作用，但是由于三地产业发展梯度落差较大，津冀在承接北京产业转移方面还存在接不好、接不住的问题，非首都功能向津冀疏解、创新成果在津冀落地转化都有一定难度。2021至2023年，北京技术合同成交额分别为7005.7亿元、7947.5亿元和8536.9亿元，但北京输入津冀的技术合同成交额仅占北京技术合同输出额的5.0%、4.5%、8.8%。人才随着产业流动，北京产业“蛙跳”长三角、珠三角，人才自然“孔雀东南飞”，造成区域人才流失。

（四）人才流动还不够畅通

人才流动受到预期价值和转换成本的影响，当前三地在体制机制、人才市场、人才服务等方面均存在壁垒，大大增加了人才流动转化成本，阻碍了人才流动。一是**体制机制存在障碍**。三地之间存在一定的行政壁垒，人才政策、制度的统一性和协调性相对不足，很难衔接，比如户籍制度、社会保障等差异大，给区域人才流动增加了制度上的障碍。二是**人才市场存在分割**。区域内尚未形成统一的人才市场，劳动力市场准入标准、工资标准等方面仍存在较大差异，人才资质评价与互认还需取得进一步实质性进展，人力资源服务专业机构和人员相对较少，这些使得人才流动受阻。三是**人才服务存在落差**。三地在教育、医疗、文化体育

和社会保障等领域的公共服务水平存在显著差异，特别是人才关注的优质教育和医疗资源的供给，制约着人才顺畅流动。以高等教育资源为例，北京拥有 34 所“双一流”高校，天津 5 所，河北只有 1 所（且驻地为天津）。

六、京津冀人才一体化对策建议

（一）加强顶层设计，形成人才一体化工作合力

推进区域人才一体化是长期性、全局性、系统性工程，需要在统筹谋划、顶层设计上下功夫，推动三地工作同向发力、形成合力，实现战略协同、落实协同、效果协同。**一是凝聚思想共识。**在坚持党管人才原则下，三地要进一步转变思想观念，打破“一亩三分地”思维定式，树立区域人才观念，从区域发展大局出发，加强区域人才合作和共享，实现人才资源最大化利用和最优配置。**二是健全人才工作机制。**进一步强化京津冀人才一体化发展部际协调小组职责，发挥其在重大事项决策、宏观指导、统筹推进中的重要作用，在此基础上，搭建教育、科技、人社、公安、卫健、发展改革委等领域的人才工作沟通平台，形成多层次、多领域沟通机制。**三是提高政策协同。**加快政策对接，推动人才引进、培养、使用、激励和保障等方面政策的协同和衔接，破除人才一体化发展的制度障碍。**四是建立利益分享和补偿机制。**推动建立三地合作的收益共享、成本共担机制，通过财政转移支付、项目资助等形式对合作中投入大、收益少的政府进行补偿，对在区域人才合作交流中表现突出的单位予以奖励支持，强化各方合作动力。

（二）提升区域人才竞争力，赋能区域高质量发展

推动区域发展，人才是关键，要充分发挥北京人才资源引领带动作用，在引才、育才、用才上持续发力，提升区域人才整体实力。一是**联合引进人才**。打造京津冀联合引才品牌，通过共同开展人才政策宣传、共享人才需求信息、合作举办三地人才交流活动、联合引进全球英才等形式，着眼全国、放眼世界，做大人才增量。二是**共同培养人才**。建立基础教育、职业教育、高等教育全方位合作关系，基础教育层面，通过合作办学、对口帮扶等形式，持续推动资源共享和均等化；职业教育层面，扩大职教联盟覆盖范围，立足区域行业发展需求，统一优化职教专业布局；高等教育层面，开展人才联合培养、科研项目攻关、科技成果转化等领域的深度合作。三是**搭建干事创业平台**。进一步利用中关村科创资源，在津冀打造“类中关村”创新生态；链接 HICOOL 资源，探索在津冀建立国家（中关村）火炬科创学院分院或孵化基地、产业基地，依托创新平台集聚人才、锻炼人才。

（三）优化产业结构布局，实现区域人才错位共享

产业和人才紧密联系、相互塑造，三地要统一规划，构建合理有序、梯度衔接的产业布局，从而实现人才资源错位竞争、优势互补。一是**构建一体化的产业链梯度布局**。三地要立足自身发展阶段和功能定位，找准各自在产业链中的位置，形成“北京研发、天津转化、河北制造”的阶梯式布局。北京聚焦高精尖领域，承担区域产业发展技术引进研发创新功能；天津立足先进制造研

发基地，承担区域科技成果转移转化功能；河北利用较为完备的产业体系和资源禀赋，提高承接京津技术应用、产业转移能力，承担区域生产、物流、市场推广等配套功能。二是**围绕产业链布局人才链**。三地根据产业布局，有针对性制定人才发展规划，编制产业人才目录，发布人才需求目录，实现产业与区域发展适配、人才与产业发展适配。北京加快建设世界重要人才中心和高水平人才高地，注重培养造就战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才等创新型人才；天津打造高端制造应用人才集聚中心，重点引进培养高技能人才、经营管理人才、技术经理人等应用型人才；河北夯实产业转型升级人才支撑，着力吸引集聚专业技术人才、工匠型人才等技能型人才。

（四）构建统一人才市场，提高人才资源配置效率

市场决定资源配置是市场经济的一般规律，随着一体化的深入，市场主体作用更为突出，亟需构建区域统一人才市场，推动人才资源有效配置。一是**落实用人主体自主权**。进一步向用人主体授权、为人才松绑，充分发挥用人主体在人才引、育、用、留各环节的积极作用。二是**支持人力资源服务业发展**。持续优化升级人力资源服务区域协同地方标准，统一市场准入门槛和行业服务标准，支持引进培育一批国内外知名人力资源服务机构，提升区域人力资源服务质效。三是**深化人才评价改革**。建立区域内人才互认机制，统一人才评价体系和考核标准，进一步拓展职称资格等互认范围，在部分领域职称评审中实行专家资源共享，畅通

人才区域自由流动渠道。**四是建立信息共享平台。**合作建立区域人才资源数据库，比如专家人才库、高层次人才库、高校毕业生信息库以及人才需求库等，分层分类收集整理人才信息，实现信息互通互享，精准对接供需双方，促进区域人才交流与合作。

（五）建立一体服务体系，降低人才自由流动成本

人才的需求不仅局限于工作本身，还包括生活品质、服务水平等各个方面，三地要积极整合各方面人才服务资源，提升区域服务均等化水平，消除人才流动的“暗礁”。**一是深化社会公共服务共建共享。**按照分层分类原则，加快推进区域内教育、医疗、文旅、康养、社会保障等社会公共服务的对接和融合，引导京津优质资源辐射河北，缩小三地公共服务差距，解决人才流动关于子女入学、住房、社会保障等方面的后顾之忧。此外，探索建立人才“联合绿卡”制度，符合条件的高层次人才，可享受三地相关人才待遇和政策优惠。**二是持续推进政务服务区域通办。**建设北京城市副中心与津冀地区人才“区域通办”服务平台及联动机制，逐步推进各项人才服务事项同标、同效、同感办理。同时，利用现代信息技术，推进“互联网+政务服务”，实现智慧政务，为人才提供高效便捷服务。**三是优化外籍人才服务协同。**更好发挥京津冀外籍人才服务联合体作用，拓展京津冀外国人来华工作许可便利化措施，探索推出外国人居留许可区域互认，促进国际人才创新资源高效集聚和有序流动。