

# 从抢人到留人

2019中国城市人才品牌  
吸纳度50强报告



中国人民大学信息分析研究中心



界面商学院  
JIEMIAN BIZ LAB

BOSS  
直聘

● **课题组组长：**

钱明辉（中国人民大学信息分析研究中心副主任）

崔宇（界面新闻副总编辑、界面商学院院长）

常濛（BOSS直聘研究院院长）

● **课题组成员：**

刘林

毛盾

郭佳璐

谢晨

余蔚

辛圆

崔璞玉

陈鹏

樊旭

聂琳

● 目录：

序言 .....	3
内容摘要 .....	5
一、研究背景——愈演愈烈的“抢人大战” .....	7
二、研究方法——基于招聘大数据的人才吸纳度评估 .....	13
三、研究结论 .....	17
3.1上海居首、杭州第四，佛山和东莞挤进前十 .....	17
案例分析：杭州靠什么击败广州？	
3.2 44%的城市人力资源与实体经济较为协同 .....	23
案例分析：宁波为什么抢不到高端人才？	
3.3粤港澳和长三角，谁更胜一筹？ .....	27
3.4集群组合，各具特点 .....	29
● 3.4.1 头部城市人才规模较大，成都和杭州表现优异 .....	29
● 3.4.2人才质量在城市间分化，廊坊成为“黑马” .....	30
案例分析：“黑马”廊坊的引人之策	
● 3.4.3佛山就业潜力一枝独秀 .....	33
案例分析：为什么佛山人才吸纳潜力全国第一？	
● 3.4.4惠州、海口和潍坊岗位待选活力突出 .....	36
四、政策启示 .....	37

## ● 序言：

曾经为中国经济高速增长做出巨大贡献的人口红利，在2012年劳动年龄人口绝对量开始下降后趋于消失，经济发展动能就此开始转换，高质量发展成为新的目标。而人力资本是实现这一目标的关键因素。

对地方政府来说，“人才”不再只是用来锦上添花的噱头，而成为极力争夺的重要生产要素。

近几年，各大城市的人才竞争明显不同以往。一方面，出台人才引进政策的城市范围不断扩大，甚至从城市到市辖区。据统计，2019年以来，有超过150城市出台政策，同比增长超过40%。另一方面，吸引的目标人才范围也不断扩大，从博士、硕士扩大到本科生、专科生、中专生乃至没有学历的技能人才。

我们梳理主要城市的人才引进政策后发现了如下特征：第一、目标清晰。一线城市瞄准海内外顶尖人才，其他城市大多为吸引高校毕业生，个别城市还力求吸引创业者和技能人才；第二、方式多样。不仅包含针对个人的科研项目奖励，落户、住房扶持（安家费、购房补贴，租房补贴）、个税减免、医疗补贴、子女教育保障等，也包含针对企业的社保补贴、一次性奖励、创业补贴、金融支持等；第三、力度空前。主要体现在金额高（部分城市对高端人才的奖励高达上千万元）、范围广（大学生乃至工匠都可有相应补助）和期限长（补贴时间在2-5年之间）。

上述竞争性政策的效果已经逐渐显现。部分省会和计划单列市在有关政策实施后人口数量有明显增加，增加幅度最大的是深圳，广州次之、再次是西安。2015年-2018年，深圳和广州连续四年增加数分别在50-62万、40-55万之间；西安在2017和2018年人口分别增加78万和38万人；人口增加明显的城市还有成都、武汉、长沙、杭州。

但是，在城市人才竞争的评估中，目前关注较多的指标还是人口流入的规模，至于人才引入后能否留下并得到进一步发展仍缺乏相关研究。

## ● 序言：

为了更好地反映一个城市在一个时期内吸引、接纳人才并使其发展的能力，界面商学院联合中国人民大学信息分析研究中心和BOSS直聘设立了“城市人才品牌吸纳度”评估体系，包括规模、质量、潜力和活力四个二级指标及13个三级指标。我们利用BOSS直聘的求职和招聘大数据，测算了88个备选城市（包括直辖市、省会和计划单列市以及2018年GDP在3000亿元以上的城市）的人才品牌吸纳度，并给出50强排名，以此反映城市品牌在人才竞争领域的影响力和价值。

“城市人才品牌吸纳度”系中国人民大学信息分析研究中心和界面商学院联合开展的“城市品牌”系列研究子报告之一。我们构建了城市品牌价值5×1模型，涉及城市的营商、宜居、旅游、文化、人才及传播六个维度，希望用互联网大数据更动态及时地发现城市品牌价值，为城市品牌定位提供决策参考。



## ● 内容摘要：

- 乡城流动正在过渡到城乡流动、城际流动。都市圈和城市群兴起，多个中心城市形成，对一线城市产生分流效应，也对周围小城市产生虹吸效应。近年人口环比上年减少的城市数量在增加。2017年，在651座建制市中，有157座城市的城区人口出现收缩，占比24%，比2016年增加49座。
- 我们利用BOSS直聘大数据构建了城市人才品牌吸纳度指标体系，并给出了2019城市人才品牌吸纳度50强榜单，排名前十的城市依次为上海、北京、深圳、杭州、广州、佛山、东莞、苏州、成都、西安。
- 人才吸纳度在区域表现上差距显著。50强城市中的70%来自东部地区，前八名都是东部地区城市；中部地区也表现出较强的崛起态势，6个省份均有城市进入50强。西部地区12个省市自治区仅有一半各有一座城市上榜，东北地区只有辽宁有城市上榜。
- 十大国家级城市群覆盖了前50强中的30座城市，覆盖度达到60%。长三角与粤港澳大湾区的上榜城市数量显著超出其余城市群，平均得分也处于城市群前列，粤港澳城市平均得分显著高于长三角城市。
- 50强城市中有44%的城市人力资源与实体经济较为协同。有7个城市的人才吸纳度排名与GDP排名相一致，有15个城市的排名差距为个位数，二者合计占比为44%，这意味着这些城市人力资源与实体经济发展协同情况较好。

## ● 内容摘要：

- 佛山表现突出，不仅在总榜单中排名第六位，而且在二级指标潜力指数和活力指数上排在第一和第四位，超过经济更为发达的一线城市以及多数东部沿海城市。廊坊在城市发展开拓前景上显著优于其余三线城市及部分二线城市，在人才吸纳度总榜单中排名24，超过重庆。

- 人口流入规模加大，并不一定意味人才吸纳效果好，二者仅为中度正相关。人才吸纳度比较高而人才流入规模比较小、人才流入规模高而人才吸纳度相对较弱，与人口流入回升幅度大且人才吸纳度较高并存。人口流入仅仅是第一步，如何让人才在当地安居乐业才是关键。

- 应以平常心看待人才吸纳度的区域差距，并不是所有的差距都意味着落后。各城市政府应根据自身发展阶段、产业特色来制定有关人才的规划和政策，不能违背经济和产业发展的规律。此外，本项研究在一定程度上揭示了各城市在吸纳人才方面存在的短板，有助于各城市政府精准施政，采取有针对性的措施增强城市人才吸纳能力。

## 一、研究背景——愈演愈烈的“抢人大战”

### ● 愈演愈烈的“抢人大战”

近几年城市人才竞争的加剧，人口结构的变化是最内在持久的原因。

从人口年龄结构来看，劳动年龄人口不断减少和老龄化不断加快正同步进行。2012年劳动年龄人口（15-59岁）人口开始出现减少，到2018年的七年间，劳动年龄人口已经减少了3000万，这一规模已超过了澳大利亚的总人口，劳动力短缺问题越来越严重，不仅中西部的劳动密集型企业面临招工难，长三角和珠三角也不断传来招工难的消息。

与之相对，上述七年间，60岁以上老龄人口增加了6450万人，2019年60岁以上人口将超过2.5亿。

不同年龄段人口环比上年变化数

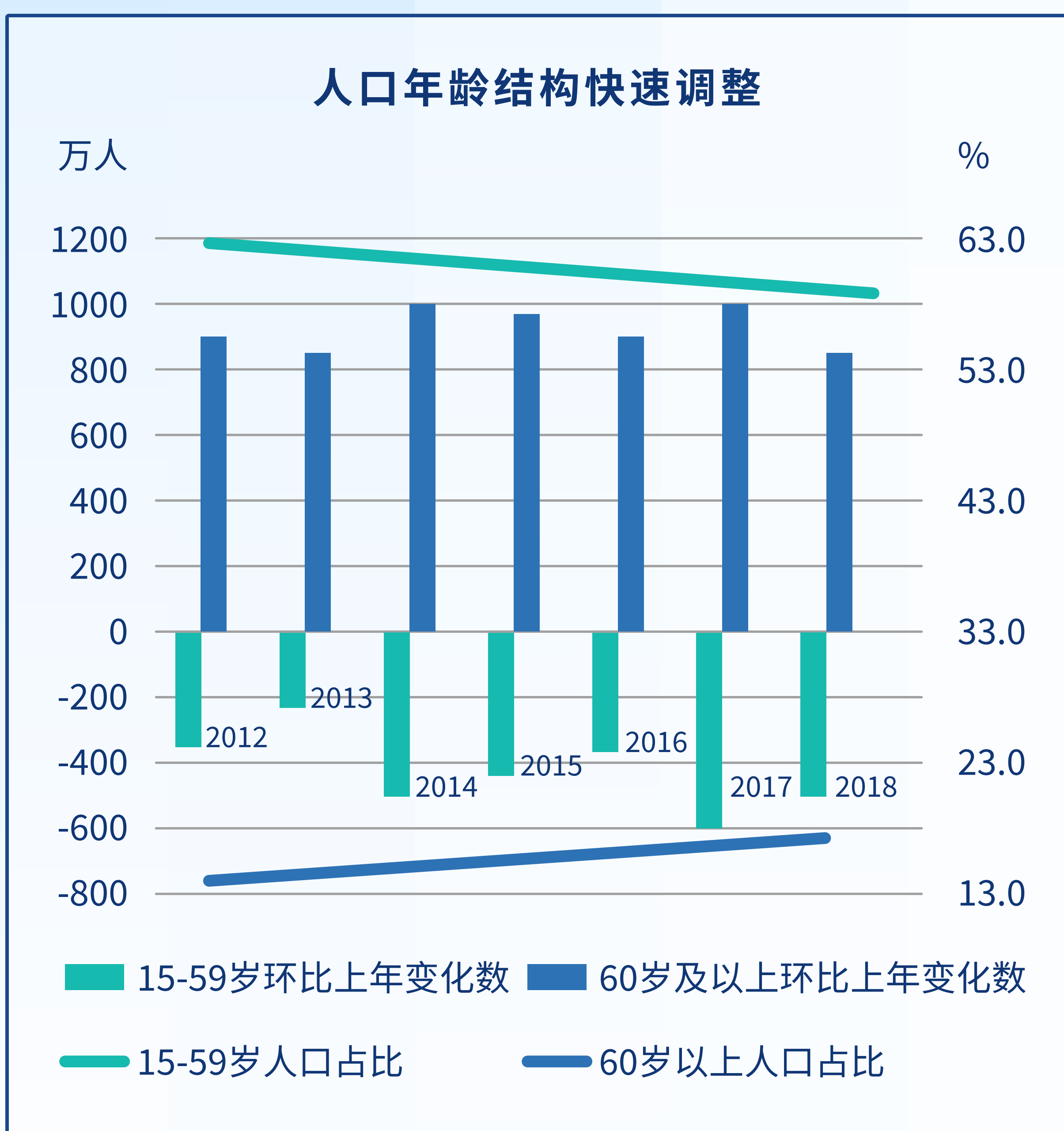
年份\单位 (万人)	15-59岁	60岁及以上
2012	-345	891
2013	-227	853
2014	-518	999
2015	-435	958
2016	-370	886
2017	-607	1004
2018	-504	859
<b>合计</b>	<b>-3006</b>	<b>6450</b>



## 一、研究背景——愈演愈烈的“抢人大战”

### ● 愈演愈烈的“抢人大战”

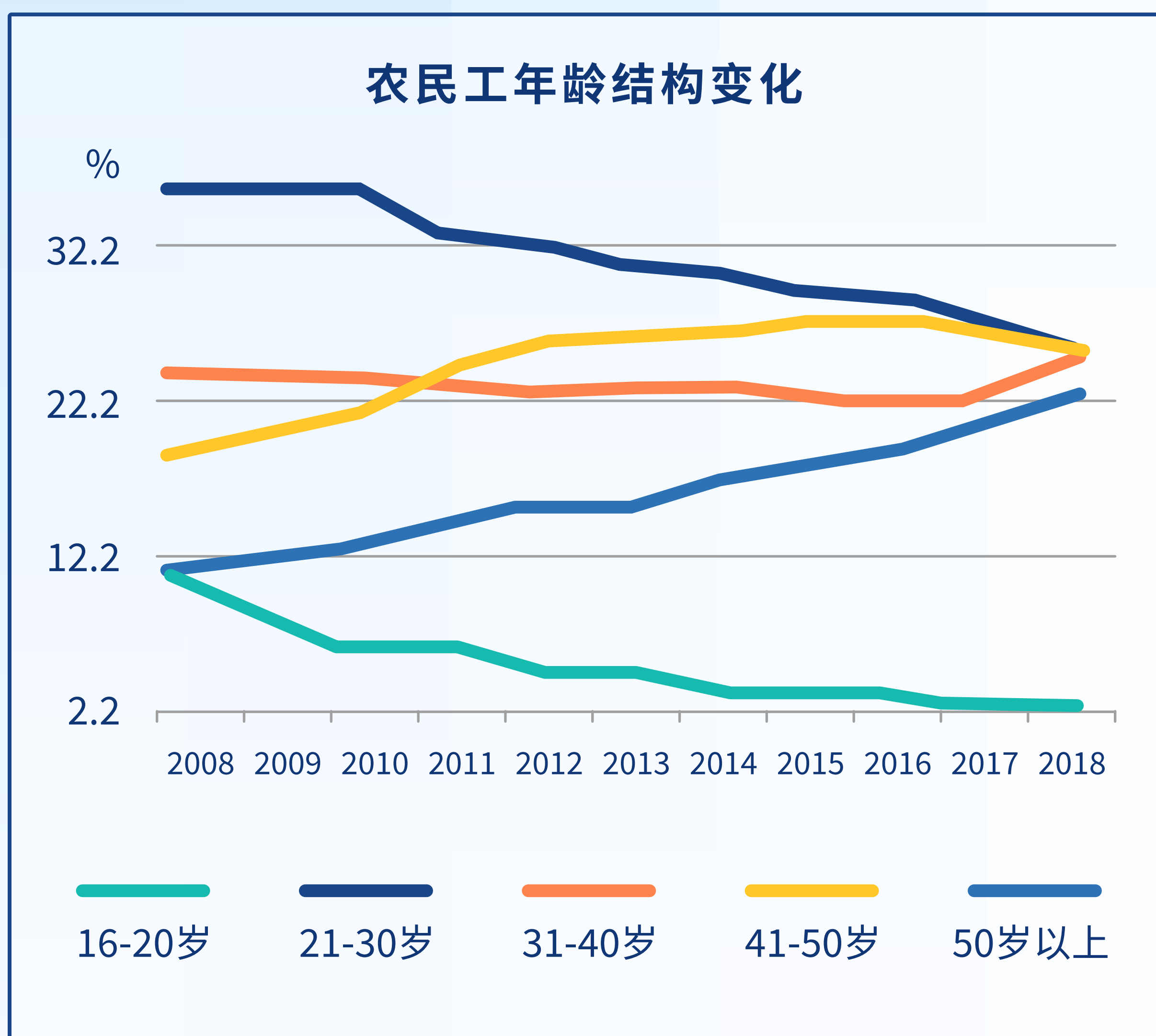
与2011年相比，2018年的15-59岁劳动年龄人口占比下降了4.6个百分点，而60岁以上老年人占比上升了4.1个百分点。



## 一、研究背景——愈演愈烈的“抢人大战”

### ● 愈演愈烈的“抢人大战”

农民工的年龄结构也趋于“老化”。与2008年相比，2018年16-30岁的农民工占比合计下降了18.4个百分点，41岁及以上农民工占比合计上升了17.9个百分点。



## 一、研究背景——愈演愈烈的“抢人大战”

### ● 愈演愈烈的“抢人大战”

从人口的空间结构来看，从乡城流动过渡到城乡流动以及城际流动正逐渐成为趋势。

传统从乡到城的迁移速度正在减缓。从农民工的数据来看，农民工年增量与增速均在2010年达到峰值，此后持续下降，到2018年，农民工同比增长速度降至0.64%、农民工环比增量仅为184万人，与峰值相比，分别下降了4.78个百分点和1061万人。

从城镇化率的维度来看，中国城镇化的速度已明显放缓，2007年城镇化率同比增速为3.5%，2018年降至1.81%。分阶段来看，1978-1995年城镇化率年均提高0.64个百分点，1996-2010年年均提高1.4个百分点，2011年至今年均提高1.2个百分点。

此外，城际之间的流动也越来越重要。一方面，部分尚未城镇化的农民工，外出打工的城市在从沿海发达地区向中西部地区转移，从省外向省内转移。2008年到2018年10年间，省内就业农民工占比上升了9.3个百分点至56%，成为主力，省外就业农民工占比下降了9.3个百分点至44%。其中，2018年西部地区省内就业比2009年上升了8.8个百分点，中部地区省内就业上升了9.5个百分点。

另一方面，都市圈和城市群兴起，多个中心城市形成，不仅对一线城市产生分流效应，也对周围小城市产生虹吸效应。人口环比数量减少的城市数量在增加，2017年出现跳增，在651座建制市中，有157座城市的城区人口出现了收缩，占比24%，比2016年增加了49座，连续两年减少的达到47座，连续三年减少的有29座，连续四年减少的有13座，连续五年减少的有9座城市。

## 一、研究背景——愈演愈烈的“抢人大战”

### ● 愈演愈烈的“抢人大战”

2013-2017年各省人口较上年缩减的城市数量						
括号为2017各省建制市总数	2017	2016	2015	2014	2013	收缩城市占比2017
辽宁 (30)	19	18	16	12	13	63.3%
黑龙江 (31)	19	9	11	7	6	61.3%
吉林 (28)	17	8	8	11	10	60.7%
四川 (35)	15	9	8	3	2	42.9%
新疆 (28)	9	3	6	5	1	32.1%
内蒙 (20)	8	9	9	10	5	40.0%
安徽 (22)	7	4	3	8	4	31.8%
湖北 (36)	7	3	2	4	2	19.4%
广东 (41)	7	11	10	8	8	17.1%
山东 (44)	6	3	3	2	3	13.6%
湖南 (29)	6	4	5	5	2	20.7%
江苏 (34)	5	2	3	3	2	14.7%
山西 (22)	4	3	4	2	1	18.2%
江西 (22)	3	2	1	0	2	13.6%
云南 (23)	3	0	2	3	4	13.0%
陕西 (15)	3	0	3	4	2	20.0%
甘肃 (16)	3	0	1	5	2	18.8%
河北 (32)	2	4	2	1	7	6.3%
海南 (9)	2	2	1	0	3	22.2%
浙江 (29)	2	3	4	5	6	6.9%
福建 (21)	2	3	7	3	1	9.5%
北京	1	0	0	0	0	100.0%
天津	1	0	0	0	0	100.0%
上海	1	0	1	0	0	100.0%
河南 (27)	1	3	0	2	0	3.7%
贵州 (14)	1	1	2	0	0	7.1%
西藏 (5)	1	0	0	1	0	20.0%
宁夏 (8)	1	2	1	0	2	12.5%
广西 (21)	1	1	1	3	2	4.8%
青海 (5)	0	1	1	0	0	0.0%
重庆	0	0	0	0	1	0.0%
<b>缩减城市总计</b>	<b>157</b>	<b>108</b>	<b>115</b>	<b>107</b>	<b>91</b>	<b>24.0%</b>

数据来源：界面商学院根据住建部城市建设统计年鉴整理；

说明：四大直辖市的“1”表示人口出现缩减；

个别省份建制市数量在不同年份间略有增减



## 一、研究背景——愈演愈烈的“抢人大战”

### ● 愈演愈烈的“抢人大战”

人口结构的变迁也在某种程度上倒逼最高决策层完善转变经济发展方式的顶层设计。

过去四十年，在高速增长阶段，经济增长的动能主要来自廉价的土地和劳动力、大规模的投资、资源的过度消耗、低附加值的劳动密集型产品。随着劳动力成本持续上升、不动产价格高企、环境承载力下降、国际贸易摩擦加剧，旧动能已行到水穷时，从高速向中高速切换的过程中，用新动能逐渐代替旧动能成为历史的必然，而新动能更加依赖科技创新与资源高效配置。

对此，2012年11月党的十八大作出创新驱动发展战略部署。2015年，中共中央国务院发布《关于深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》，同年发布了《深化科技体制改革实施方案》。2016年5月，中共中央、国务院发布了《国家创新驱动发展战略纲要》，同年11月，国务院发布并实施《“十三五”国家战略性新兴产业发展规划》。2017年，十九大首次提出高质量发展。2018年3月5日，政府工作报告围绕高质量发展提出深度推进供给侧结构性改革等9方面的部署。

在人力资本方面，继“千人计划”后，2012年启动“万人计划”，2014年7月新一轮户籍制度改革启动，2015年5月国务院发布《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》，此后围绕创业创新还发布了一系列文件，2016年3月中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》推动有关机制改革，2018年5月《人力资源市场暂行条例》开始实施、国务院发布《关于推行终身职业技能培训制度的意见》，2019年2月，《国家职业教育改革实施方案》公布、5月《职业技能提升行动方案（2019—2021年）》公布，2019年6月中共中央办公厅印发《关于鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动的意见》。

在一系列顶层设计以及行政体系的晋升机制下，地方政府亟待转换经济新动能，但面对有限资源的硬约束，提升全要素生产率需要人力资本在质和量上的保证。由此，近几年“抢人大战”愈演愈烈。



## 二、研究方法——基于招聘大数据的人才吸纳度评估

### ● 基于招聘大数据的人才吸纳度评估

本报告数据采用互联网招聘平台BOSS直聘2019年1-10月的数据。备选城市范围为直辖市、省会和计划单列市，以及2018年GDP在3000亿元以上的城市，满足筛选条件的城市有88个。

城市人才品牌吸纳度是一个城市在一定时期内所具备的吸引、接纳人才并使其得以发展的能力，反映了城市品牌在人才竞争领域的影响力和价值。城市人才品牌吸纳度指标评价体系下设四项二级指标及13项三级指标，从不同角度评估了城市对人才的吸纳能力。

一级指标	一级指标说明
城市人才品牌吸纳度	城市人才品牌吸纳度就是一个城市在一定时期内所具备的吸引、接纳人才并使其得以发展的能力，反映了城市品牌在人才竞争领域的影响力和价值。
二级指标	二级指标说明
人才吸纳规模	人才吸纳规模代表了一个城市整体的人才规模，从数量上反映城市人才吸纳能力。
人才吸纳质量	人才吸纳质量代表了一个城市整体的人才层次，反映了一个城市对高水平人才的吸引力。
人才吸纳潜力	人才吸纳潜力代表了一个城市未来的人才发展潜力，反映了城市的人才吸纳缺口。
人才吸纳活力	人才吸纳活力代表了一个城市人才吸纳工作的弹性，反映了城市为人才提供选择的丰富性。

## 二、研究方法——基于招聘大数据的人才吸纳度评估

### ● 基于招聘大数据的人才吸纳度评估

三级指标	三级指标说明
岗位供应数	平台内某城市所有工作岗位总数
人才就业数	平台内某城市所有人才就业总数
用人单位数	平台内某城市所有用人单位数
本科以上学历人才占比	平台内某城市具备本科以上学历的高学历人才占全部就业人才比例
一线城市工作经验人才占比	平台内某城市中具备一线城市半年以上工作经验的人才占全部就业人才比例
具有海外经历的人才占比	平台内某城市具备海外经历的国际化人才占全部就业人才比例
未来型人才占比	平台内某城市具备未来型工作技能*的人才占全部就业人才比例
本地人才就业均衡指数	平台内某城市本地全部就业人才与本地高校毕业生人数之比
城市求人倍率	平台内某城市岗位需求数与人才供应数的比例
平均薪酬增速	平台内某城市各岗位平均期望薪酬同比增速
就业岗位平均增速	平台内某城市当年就业岗位的平均增速
就业岗位招聘活力	平台内某城市各岗位平均招聘时间
人才技能岗位匹配度	平台内某城市人才技能与所就业岗位的匹配程度

## 二、研究方法——基于招聘大数据的人才吸纳度评估

### ● 基于招聘大数据的人才吸纳度评估

1.人才吸纳规模			
1.1岗位供应数	1.2人才就业数	1.3用人单位数	
35%	37%	28%	
100%			
2.人才吸纳质量			
2.1本科以上学历人才占比	2.2一线城市工作经验人才占比	2.3具有海外经历的人才占比	2.4未来型人才占比
21%	40%	21%	18%
100%			
3.人才吸纳潜力			
3.1本地人才就业均衡指数	3.2城市求人倍率	3.3平均薪酬增速	
68%	19%	13%	
100%			
4.人才吸纳活力			
4.1就业岗位平均增速	4.2就业岗位招聘活力	4.3人才技能岗位匹配度	
30%	39%	31%	
100%			

## 二、研究方法——基于招聘大数据的人才吸纳度评估

### ● 基于招聘大数据的人才吸纳度评估

城市人才品牌吸纳度总指数的得分及排名的计算基于四项二级指标得分的加权求和，二级指标间采用等权重，即每项的权重为25%。二级指标得分基于三级指标得分的加权求和，每项二级指标下均有3至4项三级指标，各指标间权重由熵值法确定。由于熵值法可以实现动态赋权，即权重可依据实际数据包含的信息相应调整。具体来说，三级指标离散程度越大，该指标被赋予的权重越高，其对综合评价的影响越大。

值得一提的是，指标4.2就业岗位招聘活力为正向指标，招聘时间越长，意味着一个城市提供的岗位更为复杂多元，需求量也更大。而指标4.3人才技能岗位匹配度为反向指标，一个城市提供的岗位多样性越高，求职者可选择余地越大，进而不断尝试转行转职，反而导致技能匹配度较低。

三级指标数据处理时，原则按照采用归一化处理，将所有数据放在【0,1】的区间内，使各指标内数据最小值为0，最大值为1。由于部分指标数据分化较严重，核心一级城市与其他城市的数据不在一个量级，按归一化线性处理后其余城市间将难以区分，导致该项指标的解释力度变弱，所以我们单独将1.1、1.2、1.3、2.2四项三级指标原始数据替换为数据在正态分布下累积概率，并进一步做归一化处理。

根据总指数得分88个城市中的前50名纳入总榜单，此外，四项二级指标分别对应生成规模指数、质量指数、潜力指数、活力指数。总指数及分项排名得分均为百分制。



### 三、研究结论

#### ● 3.1 上海居首、杭州第四，佛山和东莞挤进前十

2019城市人才品牌吸纳度50强排名前十的城市分别为上海、北京、深圳、杭州、广州、佛山、东莞、苏州、成都、西安。88家备选城市平均得分为32.16分，中位数为29.58分；上榜50强城市平均得分为38.77分，中位数为34.32分。

排名	城市	规模指数得分	质量指数得分	潜力指数得分	活力指数得分	人才品牌吸纳度得分	归类
1	上海	99.99	96.26	47.53	67.44	77.80	1
2	北京	100.00	91.65	48.36	58.33	74.58	1
3	深圳	99.91	75.77	62.60	46.90	71.30	1
4	杭州	97.46	51.00	42.74	51.46	60.66	1
5	广州	99.60	54.41	26.24	54.34	58.64	1
6	佛山	39.32	28.17	91.33	68.07	56.72	4
7	东莞	41.39	32.15	65.80	67.81	51.79	4
8	苏州	61.40	31.56	45.34	66.87	51.29	4
9	成都	96.23	20.78	20.99	53.30	47.83	3
10	西安	78.37	32.74	20.49	53.05	46.16	3
11	南京	67.45	41.67	26.17	43.96	44.81	3
12	武汉	80.49	26.82	16.69	51.03	43.75	3
13	天津	50.48	33.32	21.71	59.06	41.14	3
14	郑州	67.71	22.54	20.26	49.81	40.08	3
15	惠州	14.20	25.83	50.80	69.40	40.06	2
16	合肥	53.58	20.72	30.76	50.56	38.91	3
17	厦门	39.36	19.04	46.37	47.03	37.95	3
18	青岛	39.75	35.10	28.69	47.32	37.72	3
19	济南	42.20	22.66	30.31	55.67	37.71	3
20	中山	12.15	20.32	65.52	49.89	36.97	2
21	大连	25.08	32.30	25.89	63.65	36.73	3
22	长沙	64.31	19.66	20.68	39.86	36.13	3
23	珠海	11.72	32.66	52.65	47.25	36.07	2
24	廊坊	6.50	38.29	47.80	47.72	35.08	2
25	重庆	61.69	12.41	14.01	50.47	34.65	3



### 三、研究结论

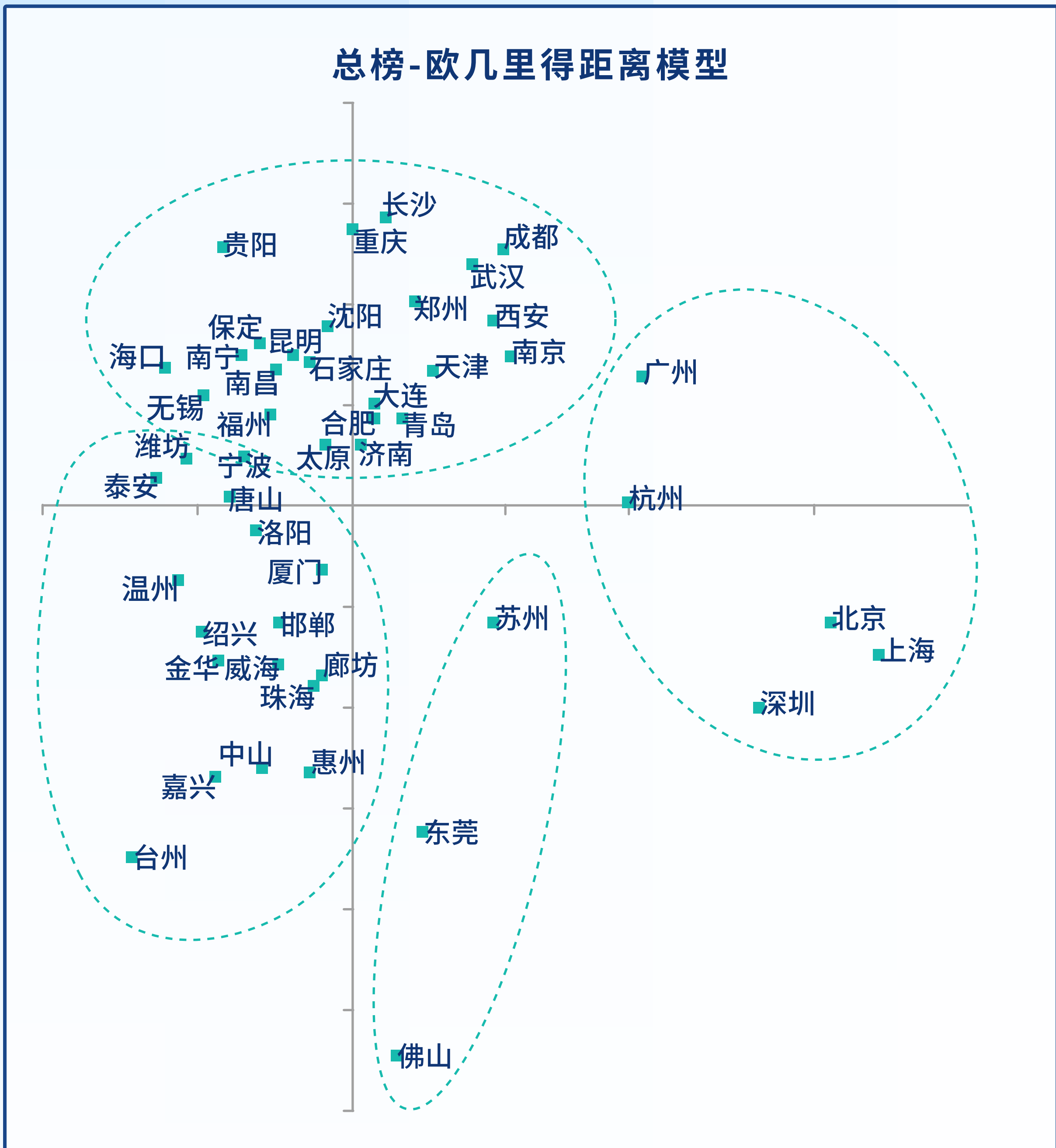
#### ● 3.1 上海居首、杭州第四，佛山和东莞挤进前十

排名	城市	规模指数得分	质量指数得分	潜力指数得分	活力指数得分	人才品牌吸纳度得分	归类
26	威海	2.61	28.23	49.65	55.46	33.98	2
27	嘉兴	9.62	15.80	65.15	44.36	33.73	2
28	太原	25.12	26.06	28.11	54.92	33.55	3
29	邯郸	4.11	28.01	44.71	54.89	32.93	2
30	金华	13.76	11.43	55.02	48.93	32.28	2
31	南昌	26.13	16.30	23.22	61.62	31.82	3
32	沈阳	38.28	21.35	23.89	43.70	31.80	3
33	石家庄	35.69	18.85	24.43	47.39	31.59	3
34	宁波	29.36	17.70	38.99	40.21	31.56	3
35	泉州	13.39	7.08	41.18	62.33	31.00	2
36	昆明	29.67	16.51	20.67	55.17	30.50	3
37	洛阳	7.21	21.76	35.28	57.75	30.50	2
38	福州	28.19	13.35	28.00	52.09	30.41	3
39	绍兴	6.17	9.53	50.46	54.59	30.19	2
40	台州	4.97	9.25	70.03	36.15	30.10	2
41	贵阳	22.77	10.85	17.35	69.21	30.05	3
42	无锡	24.88	21.17	37.87	35.72	29.91	2
43	潍坊	7.78	15.94	28.96	66.33	29.75	2
44	海口	8.12	15.03	24.83	69.69	29.41	2
45	南宁	15.65	17.28	21.46	63.13	29.38	2
46	临沂	6.99	11.73	42.13	53.40	28.56	2
47	温州	14.44	13.01	45.61	40.26	28.33	2
48	泰安	2.04	13.61	29.66	66.26	27.89	2
49	唐山	5.85	20.62	34.44	48.15	27.27	2
50	保定	8.81	32.50	26.10	41.44	27.21	2

我们对四项二级指标进行多维标度法分析并结合k-均值聚类后发现，上海、北京、深圳、杭州、广州等5座城市在规模指数、质量指数表现优异，总得分居前，归类为第1类；以惠州、中山为代表的21座城市，规模相对较小，但其余分项指数相对较高，归类为第2类；以成都、南京、西安为代表的21座城市城市体量相对较大，但质量指数和活力指数上表现相对较弱，城市潜力方面有较大提升空间，归类为第3类；佛山、东莞、苏州等3座城市在潜力指数、活力指数表现优异，总得分居第二梯队，归类为第4类。

### 三、研究结论

#### ● 3.1 上海居首、杭州第四，佛山和东莞挤进前十



### 三、研究结论

#### ● 3.1 上海居首、杭州第四，佛山和东莞挤进前十

类别	城市数量	规模得分均值	质量得分均值	潜力得分均值	活力得分均值	总得分均值
1	5	99.39	73.82	45.49	55.69	68.60
2	21	9.57	19.48	43.78	53.00	31.46
3	21	47.71	22.89	25.13	51.86	36.90
4	3	47.37	30.63	67.49	67.58	53.27
总计	50	36.84	27.02	37.54	53.67	38.77

我们还发现，人口净流入规模大和人才吸纳效果好并非划等号。国家统计局数据显示，在引才政策出台后，主要城市人口流入规模有明显回升，尽管从总体上看，部分人口流入状况有明显回升的城市在人才吸纳度排名上靠前，但是，88个城市人才吸纳度与总人口环比增长量仅为中度相关（相关系数为0.52），如果将范围缩小到榜单上的50强城市，相关性进一步减弱，仅为中低度相关（相关系数为0.32）。



### 三、研究结论

## ● 3.1 上海居首、杭州第四，佛山和东莞挤进前十

### ● 案例分析：杭州靠什么击败广州？

在《2019中国城市人才品牌吸纳度50强》报告中，杭州以60.66分跻身前四，仅次于上海、北京和深圳，超越另一个一线城市广州。

报告显示，四项二级指标中，杭州的人才规模和质量指数均列第五，分别得分97.46和51.00。潜力指数得分42.74，比广州高出16.50分，成为总排名超过广州的决定性因素。

人才吸纳潜力，代表了一个城市未来的人才发展潜力，反映了城市的人才吸纳缺口。具体来看，在这方面的较量上，杭州在本地人才就业均衡指数和城市求人倍率这两个三级指标上均处于上风。

本地人才就业均衡指数，为一个城市本地全部就业人才与本地高校毕业生人数之比。指数显示，广州的该数据表现为1.9，杭州为3.1，这意味着杭州对外来人才的缺口更大。

此外，在城市求人倍率（岗位需求数与人才供应数的比例）的表现上，广州的比值为0.829，杭州为1.098。以1为临界点，说明杭州的人才市场处于“供不应求”的状态，广州则略显逊色。

在近年来轰轰烈烈的“抢人”大战中，杭州先期对人才的引进更倾向于高层次人才，直至2019年起才对本科生发放补贴，但杭州在人才吸纳规模和质量上却超越了众多同为新一线的城市。

BOSS直聘研究院发布的《2018年Q3人才吸引力报告》显示，杭州人才吸引力指数甚至超过北京，拿下第一，2到4名分别为北京、上海、深圳和广州。官方数据还显示，截至去年底，杭州全市人才总量达242万人，累计引进留学人才3.3万人、外籍人才2万人；2018年接收应届毕业生8万多人，创历史新高。

2019年6月，杭州市委办公厅、市政府办公厅发布《关于服务“六大行动”打造人才生态最优城市的意见》，提高了市应届高学历毕业生生活补贴，标准由硕士2万元、博士3万元调整为本科1万元、硕士3万元、博士5万元。

### 三、研究结论

## ● 3.1 上海居首、杭州第四，佛山和东莞挤进前十

### ● 案例分析：杭州靠什么击败广州？

2019年8月，杭州又在现有基础上出台“人才生态37条”，推出“青年人才弄潮工程”，再次向全球人才扩大优惠。根据政策，杭州将在市级各类人才计划中增设青年人才专项，对新引育的国家级青年人才给予100万元一次性安家补助。

日渐强大的经济实力，是杭州吸引大量人才的底层基础。根据杭州市政府公布的数据，2016年和2017年地区生产总值增速均高于8%。2018年，GDP达13509亿元，增长6.7%，高于全国0.1个百分点。常住人口人均生产总值达14.02万元，在副省级以上城市中位居第四。

经济结构上，杭州已经形成服务业主导、先进制造业支撑的现代产业体系。2018年，第三产业比重比上年提高1个百分点，占比居副省级以上城市第四位（次于北京、广州、上海）。

民营经济方面，2018年，杭州民营经济实现增加值8175亿元，占全市GDP的60.5%。36家民营企业入选中国民营企业500强，入选数量连续十六次蝉联全国大中城市首位。26家企业进入“2018中国民营企业制造业500强”。

杭州大力发展的数字经济“一号工程”也是它对人才的强力吸引点。从电子商务、云计算、数字安防等有全球影响力的高新产业集群，到阿里巴巴、网易、海康威视等龙头企业，不一而足。数据显示，2018年，杭州电子商务、物联网、信息安全、云计算与大数据等相关产业增加值增幅分别达17.5%、21.0%、20.6%和16.5%。“云上”企业达4万余家。

雄厚的经济基础、多样丰富的产业加之友好的人才政策环境，使杭州成为人才聚集、安居乐业的理想之地。



### 三、研究结论

## ● 3.2 44%的城市人力资源与实体经济较为协同

习近平总书记在党的十九大报告中指出，“要加快建设实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系”。从宏观层面上看，人力资源协同发展意味着一个城市的人才政策要与经济发展保持同步，以达成人力资源与实体经济的总量协同与结构协同。我们用人才吸纳度与GDP排名的背离来反映一个城市人力资源协同发展的状况。

统计显示，在人才吸纳度排名前50名的城市中，有7个城市的人才吸纳度排名与GDP排名相一致，有15个城市的排名差距为个位数，二者合计占比为44%，这意味着这些城市人力资源与实体经济发展协同情况较好。

此外，有29个城市出现了正向协同（即人才吸纳度排名高于GDP排名），占比58%，其中珠海排名差距最大，廊坊、中山和海口等表现不俗；有14个城市出现了负向协同（即人才吸纳度排名低于GDP排名），占比28%，其中无锡排名差距最大，重庆和宁波的表现也差强人意。正向协同意味着一个城市的人才政策效果较好，未来实体经济还有较大发展空间，负向协同意味着一个城市的实体经济并未充分吸纳人才，未来需要在人力资源和实体经济的协同发展上继续寻求突破。

### 三、研究结论

#### ● 3.2 44%的城市人力资源与实体经济较为协同

城市	人才品牌 吸纳度排名	人才品牌 吸纳度得分	GDP 排名	GDP金额 (亿元)	GDP排名 人才品牌吸纳度排名
珠海	23	36.07	82	2966	59
廊坊	24	35.08	75	3194	51
中山	20	36.97	64	3759	44
海口	44	29.41	86	1511	42
惠州	15	40.06	53	4150	38
邯郸	29	32.93	61	3846	32
厦门	17	37.95	48	4791	31
威海	26	33.98	57	3949	31
太原	28	33.55	59	3884	31
金华	30	32.28	54	4127	24
贵阳	41	30.05	62	3800	21
嘉兴	27	33.73	47	4871	20
保定	50	27.21	69	3396	19
泰安	48	27.89	65	3721	17
东莞	7	51.79	23	8300	16
洛阳	37	30.5	50	4640	13
西安	10	46.16	22	8350	12
南昌	31	31.82	43	5274	12
佛山	6	56.72	17	10550	11
合肥	16	38.91	26	7822	10
杭州	4	60.66	11	13500	7
大连	21	36.73	27	7668	6
台州	40	30.1	46	4874	6
南宁	45	29.38	51	4480	6
昆明	36	30.5	41	5350	5
郑州	14	40.08	18	10143	4
沈阳	32	31.8	35	6350	3
临沂	46	28.56	49	4750	3
南京	11	44.81	12	12820	1
上海	1	77.8	1	32680	0
北京	2	74.58	2	30320	0
深圳	3	71.3	3	24222	0
苏州	8	51.29	8	18565	0
成都	9	47.83	9	15343	0

### 三、研究结论

#### ● 3.2 44%的城市人力资源与实体经济较为协同

城市	人才品牌 吸纳度排名	人才品牌 吸纳度得分	GDP 排名	GDP金额 (亿元)	GDP排名 人才品牌吸纳度排名
济南	19	37.71	19	8862	0
绍兴	39	30.19	39	5416	0
广州	5	58.64	4	23000	-1
石家庄	33	31.59	32	6963	-1
武汉	12	43.75	10	14847	-2
青岛	18	37.72	13	12561	-5
天津	13	41.14	7	18810	-6
长沙	22	36.13	14	11527	-8
潍坊	43	29.75	33	6805	-10
温州	47	28.33	36	6006	-11
福州	38	30.41	25	7857	-13
泉州	35	31	20	8467	-15
宁波	34	31.56	16	10745	-18
重庆	25	34.65	5	20363	-20
唐山	49	27.27	28	7159	-21
无锡	42	29.91	15	11438	-27

#### ● 宁波为什么抢不到高端人才？

在《2019中国城市人才品牌吸纳度50强》报告中，宁波以31.56的分数排在第34位。上海和杭州则分别以77.80分和60.66分排在该榜单的第一和第四位。进入榜单前十的城市还有：北京、深圳、广州、佛山、东莞、苏州、成都、西安。

从二级指标来看，宁波在规模指数和潜力指数上的表现略好，分别排在第24位和第22位，但是在活力指数和质量指数上的排名则较为落后，分别排在47和34位。质量指数包括了四个细分指标，分别为本科以上学历人才占比、一线城市工作经验人才占比、具有海外经历的人才占比、未来型人才占比。

这也反映出，宁波在吸引高端人才方面尤其薄弱的现实。为了解决这一困境，宁波在近两年加入了“抢人大战”的队伍。

2018年2月，宁波市调整人才落户政策，规定大专以上应届毕业生可先落户后就业；同时还将高中生、中职生纳入低门槛落户范



### 三、研究结论

## ● 3.2 44%的城市人力资源与实体经济较为协同

### ● 宁波为什么抢不到高端人才？

围。后者只要工作后社保满2年，即可在合法稳定住所所在地申请落户，也可落集体户或是通过亲属投靠落户。

上述政策取得了一定的效果。根据浙江省统计局发布的《2018年浙江省人口主要数据公报》，2018年宁波常住人口是820.2万人，较2017年净增19.7万人，排在浙江省第二位，仅次于杭州市的净增33.8万人。

“杭甬双核”一度是浙江的名片。上世纪90年代，港口城市宁波还曾超越杭州成为省内经济的龙头老大。而现在，宁波虽然依然稳坐省内经济第二把交椅，但已经不能和杭州比肩。这其中有外贸经济式微、互联网热潮兴起等原因，也与宁波相对难吸引并留住高端人才有关。

虽然与省会杭州一样，宁波也属于副省级城市，但在人才吸引力方面却与杭州有着不小的差距。一方面，一般大学毕业生更倾向于在本地就业，而宁波缺少像浙江大学这样的高质量大学，以致于在科研力量上存在明显短板。

另一方面，宁波主要是依托港口优势产生了一批乡镇企业和民营企业，低端制造业发达，而这种岗位需求很难吸引到高端人才，导致省内人才基本被临近的杭州和上海挖走。

为了吸引更多高端人才，宁波于2019年4月推出了新的人才政策。不仅对高层次人才发放15-800万元的安家补助，对于自引进之日起3年内，在宁波首次购买家庭唯一住房的各类人才，还给予购房总额20%，最高20-60万元的购房补贴。

而新引进的应届本科生和硕士研究生，取得毕业证书一年内来宁波就业，且毕业之日起18个月内在宁波连续缴纳社保满6个月、未在宁波购买住房的，一次性分别给予1万元、3万元生活安居补助。青年留学归国人才，在宁波连续缴纳社保满6个月的，则给予一次性5万元补助。

宁波市统计局数据显示，2019年前三季度，该市生产总值8170.5亿元，同比增长6.5%，与上半年持平，高于全国0.3个百分点，但低于全省0.1个百分点。其中规模以上工业增加值2915.3亿元，同比增长5.5%，增速较上半年提高0.1个百分点；服务业增加值同比增长7.4%，增速较上半年回落0.4个百分点。

最新的引人政策是否真能有助于宁波招徕高端人才，进而带动经济发展，还将拭目以待。

## 三、研究结论

### ● 3.3 粤港澳和长三角，谁更胜一筹？

在区域表现上，城市人才品牌吸纳度差距显著，尽管东部地区城市占据了榜单的大部分，但中部地区也表现出较强的崛起态势。50强城市中的70%来自东部地区，前八名都是东部地区城市，其中，尤以广东和浙江最为突出，上榜城市各有7个，山东次之，上榜6座城市；西部地区12个省市自治区仅有一半各有一座城市进入50强，东北地区只有辽宁的沈阳和大连上榜；中部地区则不然，6个省份均有城市进入50强，合计7个。

需要关注的是，地处边疆、经济发展相对落后的省市自治区（新疆、西藏、青海、宁夏、甘肃、内蒙古、黑龙江、吉林）没有城市进入人才吸纳度的50强。

而从城市群的划分角度来看，十大国家级城市群（长江中游城市群、哈长城市群、成渝城市群、长江三角洲城市群、中原城市群、北部湾城市群、关中平原城市群、呼包鄂榆城市群、兰西城市群、粤港澳大湾区）覆盖了前50强中的30座城市，覆盖度达到60%。统计显示，城市群可明显划分为三档。

第一档由长三角与粤港澳大湾区构成，上榜城市数量显著超出其余城市群，平均得分也处于城市群前列，且粤港澳城市平均得分显著高于长三角城市。长三角与粤港澳大湾区地属沿海，城市间融合度高，两者不足3%的国土面积合计贡献了全国GDP的3成。城市的快速发展产生了巨大的人才缺口，人才吸纳能力卓越。

由沿海向内陆，长江中游城市群、中原城市群、成渝城市群、关中平原城市群构成了第二梯队。这一档城市群集中在我国的中心地带，以少数核心城市向周围辐射的架构为主。城市普遍处于经济发展中期，城市群经济增速较高，构成我国经济增长的核心动力，发展潜力巨大。从数据上看，相对于第一档，第二档城市群上榜城市数量少，不过人才吸纳度得分均领先于上榜城市均值及中位数，其中关中平原城市群和成渝城市群更为突出。

其余城市群归为第三档，比较有代表性的是位于东北的哈长城市群、北部的呼包鄂榆城市群以及位于我国西北的兰西城市群。三个城市群均无城市上榜，主要原因系受产业结构、经济环境制约，经济动能相对不强，这些城市群对人才吸引能力较弱。



### 三、研究结论

#### ● 3.3 粤港澳和长三角，谁更胜一筹？

国家级城市群	上榜城市数量	平均得分
长江三角洲城市群	12	40.80
粤港澳大湾区	7	50.22
长江中游城市群	3	37.23
中原城市群	3	34.50
成渝城市群	2	41.24
北部湾城市群	2	29.40
关中平原城市群	1	46.16
呼包鄂榆城市群	0	—
哈长城市群	0	—
兰西城市群	0	—
<b>合计</b>	<b>30</b>	<b>41.46</b>

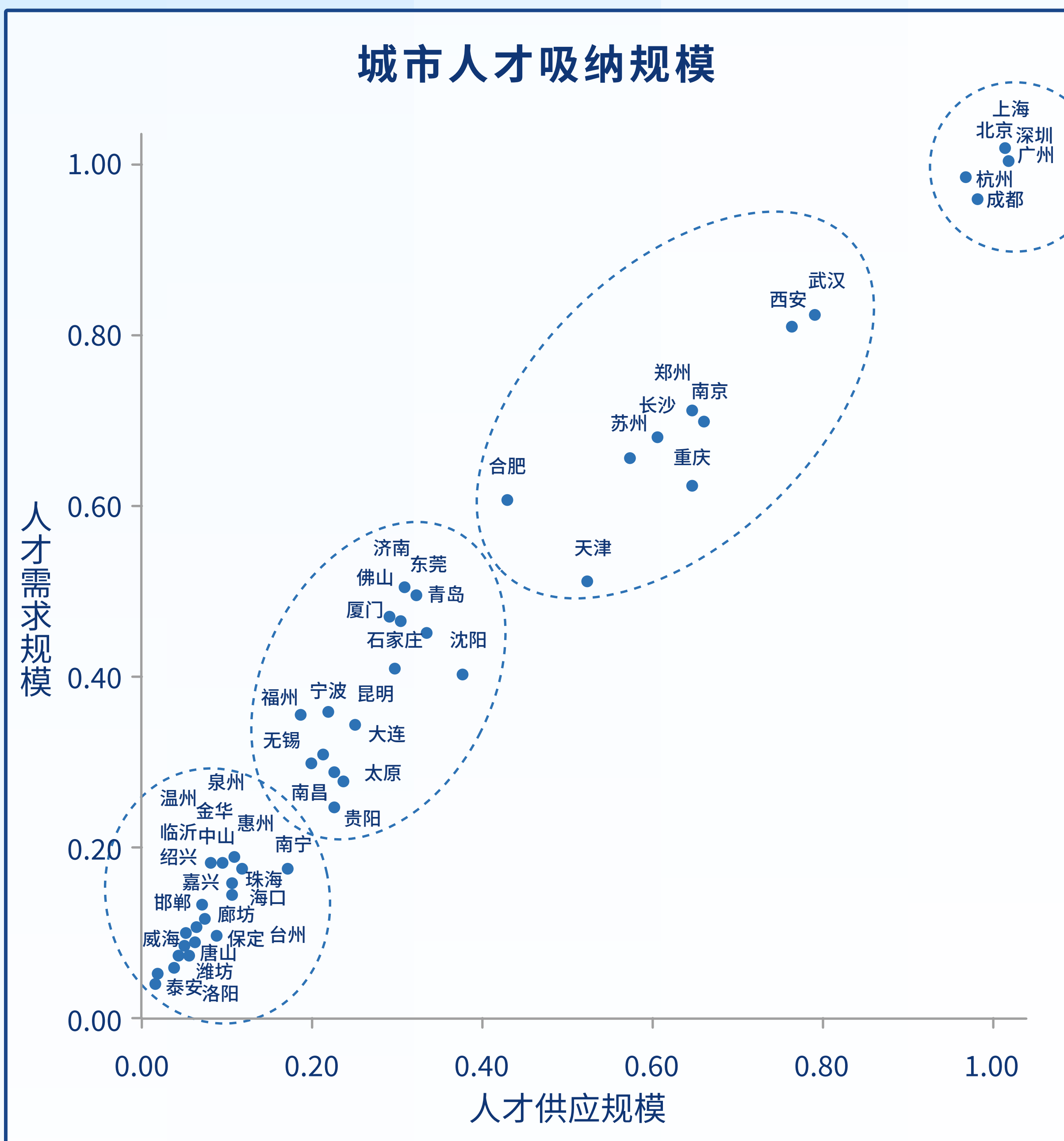
### 三、研究结论

#### ● 3.4 集群组合，各具特点

为了进一步分析各个城市在规模、质量、潜力和活力等分项指标的具体表现，我们将三级指标进行了重新分类，并利用散点图进行集聚分析。

##### ● 3.4.1 头部城市人才规模较大，成都和杭州表现优异

我们将城市人才品牌吸纳规模提取为人才供应规模与人才需求规模两个维度。其中人才供应规模得分由三级指标1.1岗位供应数及1.3用人单位数指标得分构成，人才需求规模得分由三级指标1.2人才就业数指标得分构成。



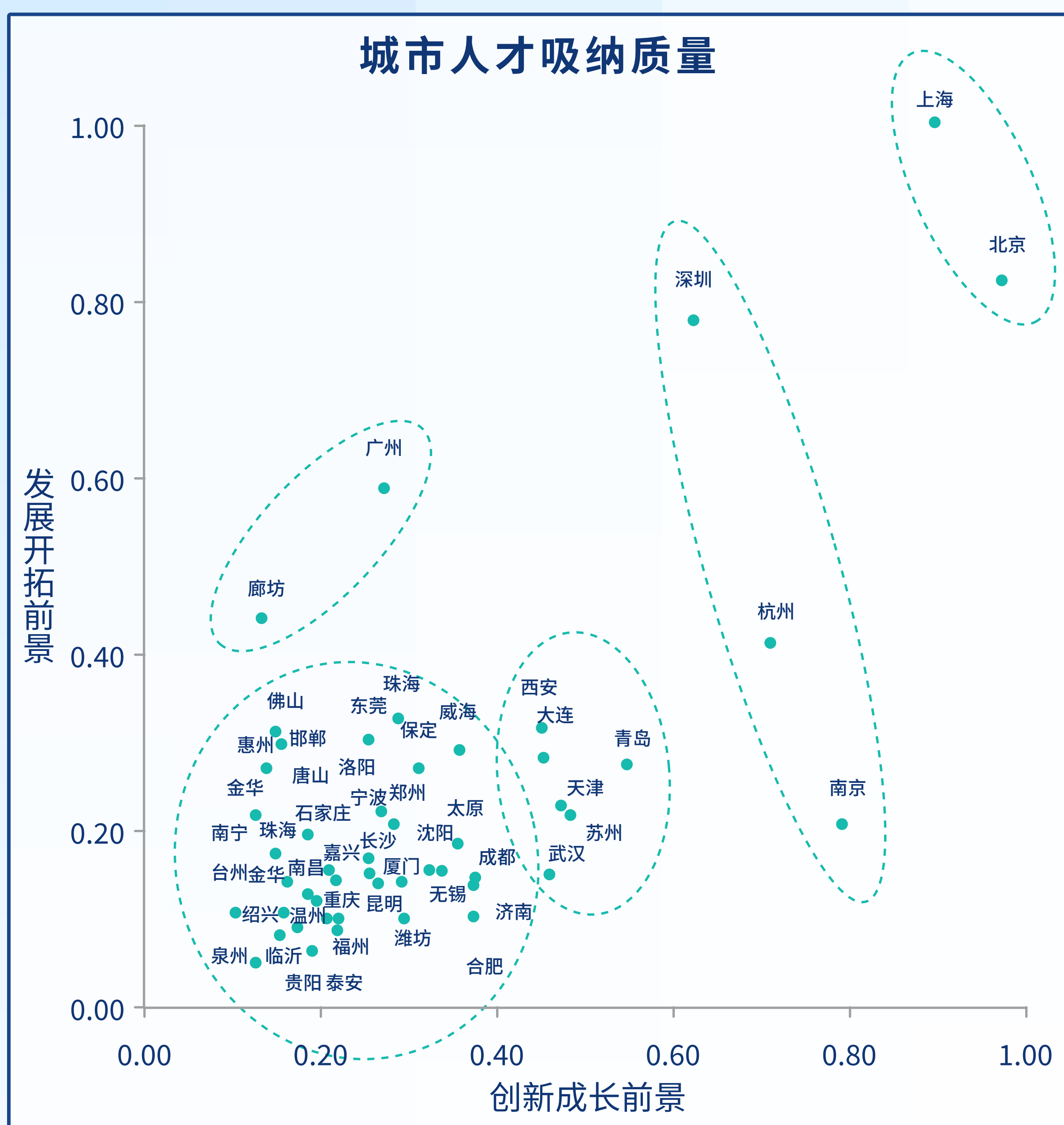
统计发现，50强城市在人才供应规模与人才需求规模两个维度集聚为四类，聚类结果基本与一线城市、新一线城市、二线城市及部分三线城市的划分吻合。其中，北京、上海、深圳、杭州、广州和成都聚为一类，头部城市在人才供应规模与人才需求规模两个维度均表现优异。

### 三、研究结论

## ● 3.4 集群组合，各具特点

### ● 3.4.2 人才质量在城市间分化，廊坊成为“黑马”

我们将城市人才品牌吸纳质量提取为创新成长前景与发展开拓前景两个维度。其中创新成长前景得分由三级指标2.1本科以上学历人才占比及2.4未来型人才占比指标得分构成，发展开拓前景得分由三级指标2.2一线城市工作经验人才占比及2.3具有海外经历的人才占比指标得分构成。



统计发现，50强城市在创新成长前景与发展开拓前景两个维度集聚为五类。其中，北京、上海聚为一类，在两个维度均表现优异；深圳、杭州和南京聚为第二类，在创新成长前景方面保持领先。

总体来看，城市创新成长前景与发展开拓前景在各城市间的相对位置与规模指标协同度较高，不过各城市间出现分化，作为核心一线城市的广州创新成长前景表现平平，而廊坊在城市发展开拓前景上则显著优于其余三线城市及部分二线城市。头部城市在该项指标中与其他城市区分度较高。



## 三、研究结论

### ● 3.4 集群组合，各具特点

#### ● “黑马”廊坊的引人之策

在《2019中国城市人才品牌吸纳度50强》报告中，廊坊以黑马之姿，跻身全国城市人才品牌吸纳度第24名，甚至排在网红城市重庆（第25名）之上。

具体来看，廊坊在规模指数和活力指数得分表现不佳，在其他两个维度均有不错表现。其中，质量指数38.29分，单项排名第7；潜力指数47.8分，位列第12，两项得分均高于总排名位列前十的成都和西安。

人才吸纳质量代表了一个城市整体的人才层次，反映了一个城市对高水平人才的吸引力，吸纳潜力则反映了城市的人才吸纳缺口。根据河北省政府10月发布的消息，廊坊全市人才总量达62.06万人，共有各类专家级人才452人，省级以上专家74人。2018年以来，通过调入、聘用、借用兼职等形式，全市引进域外人才1254人，其中博士9人，硕士395人。

高水平人才的引进与廊坊优越的区位优势有着密切关系，而京津冀协同发展是廊坊最重大、最现实的机遇。

廊坊主城区距北京天安门40公里、天津中心区60公里、雄安新区80公里，素来享有“连京津之廊、环渤海之坊”的美誉。在京津冀协同发展下，廊坊明晰“四区一城”的功能定位：建设与京津冀协同发展示范区、发展临空经济对外开放引领区、科技创新成果转化先行区、高端高新产业聚集区、京津走廊生态宜居城市。

据廊坊市委书记冯韶慧在今年7月举行的河北省人民政府新闻办发布会上介绍，近年来，围绕承接北京非首都功能，扎实推进“通武廊”协同发展示范区建设，廊坊累计引进京津项目505个，引进资金2468亿元人民币。围绕“京津研发、廊坊孵化转化产业化”，廊坊建起了清华、北大等27个协同创新基地和全省第一个国家级博士后成果转化基地，科技成果孵化总面积居全省第一位。

为助推产业发展，吸引并留住人才，自2013年以来，廊坊相继



## 三、研究结论

### ● 3.4 集群组合，各具特点

#### ● “黑马”廊坊的引人之策

出台了《廊坊市引进高层次创新创业人才暂行办法》、《关于推进科技创新十大工程的实施意见》、“1+4+N”系列政策、《廊坊市实施燕赵英才服务卡制度暂行办法》等一系列引才引智的政策措施。近两年，廊坊市人社局持续推进人才体制机制改革，还出台了《廊坊市人才助力产业发展三年行动计划（2018-2020年）》、《关于加强基层专业技术人才队伍建设的实施意见》等多项人才新政，形成了较为完整的人才引进、培养、激励政策体系。

今年4月，廊坊市人社局发布通知，明确廊坊市人才助力产业发展三年行动计划主要任务和责任分工，计划到2020年，全市共柔性引进战略性新兴产业人才4.2万人次；市属和各县（市、区）企业引进海内外高层次人才60人。对新入选国家“千人计划”、“万人计划”的高层次人才，市财政将给予100万元一次性奖励。除经费和住房支持外，廊坊对于来本市工作的高层次人才和团队，还会成立专门服务团队，在居住、出入境、就医、子女入学等方面提供保障等等。

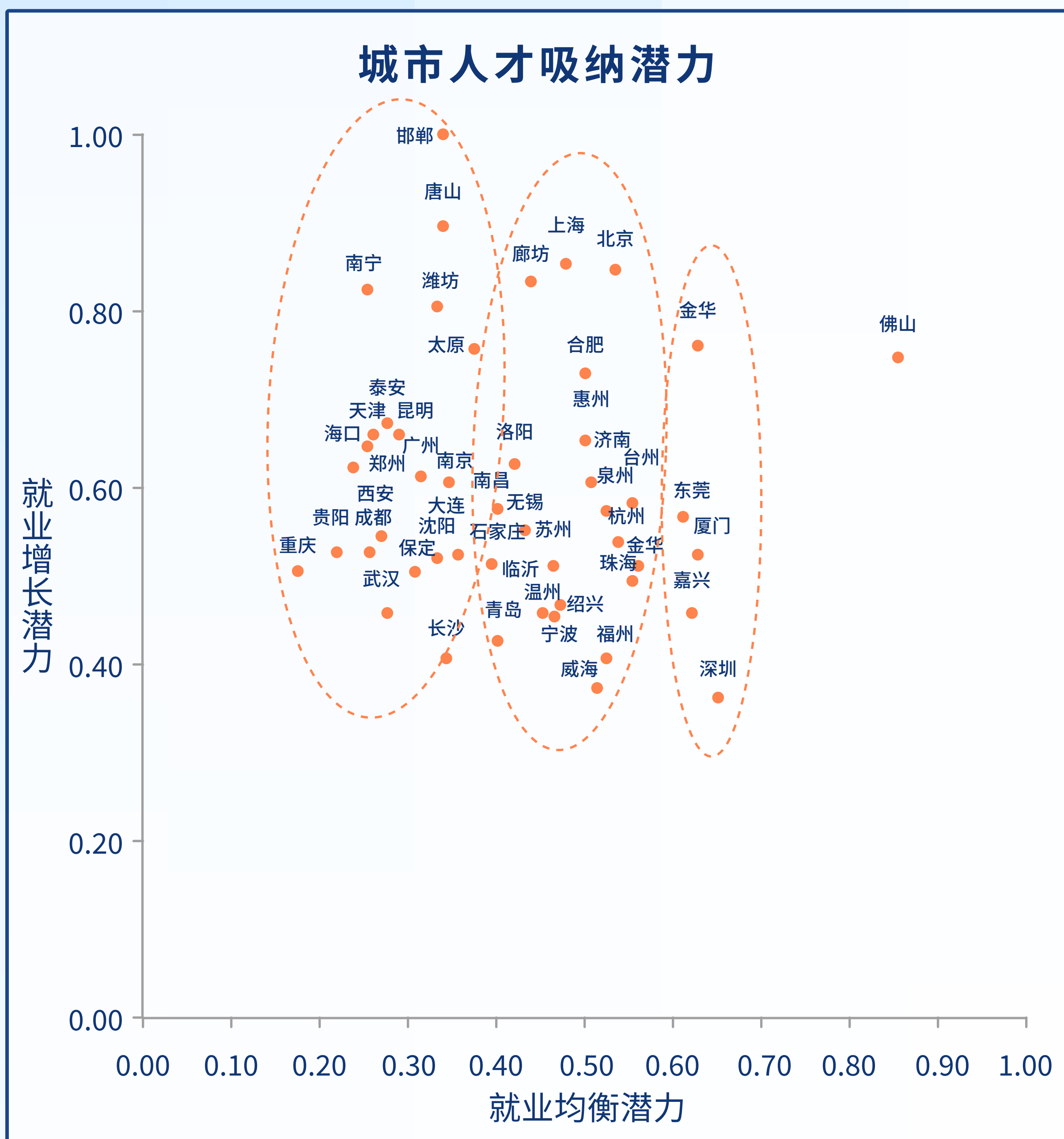
此外，民营经济的强韧发展也是推动廊坊经济增长，持续吸引人才的基础。据廊坊市政府披露，2018年，民营经济增加值占该市生产总值比重达到72%以上，上缴税金占全部税收比重达到90.7%，从业人员占比达到82.3%，基本形成了华夏、华为、京东方等大型企业龙头引领，维信诺、润泽科技等高成长性、强创新性企业示范带动，广大中小企业配套服务的产业发展格局。

### 三、研究结论

## ● 3.4 集群组合，各具特点

### ● 3.4.3 佛山就业潜力一枝独秀

我们将城市人才品牌吸纳潜力提取为就业均衡潜力与就业增长潜力两个维度。其中就业均衡潜力得分由三级指标3.1 本地人才就业均衡指数及3.2 城市求人倍率指标得分构成，就业增长潜力得分由三级指标3.3平均薪酬增速指标得分构成。



统计发现，50强城市在就业均衡潜力与就业增长潜力两个维度集聚为三类。其中，中山、东莞、厦门、嘉兴和深圳聚为一类，在就业均衡潜力方面有良好表现；佛山市的就业均衡潜力与就业增长潜力均非常突出。总体来看，城市就业均衡潜力与就业增长潜力在各城市间并未体现出强相关性，城市数据较为分散。

## 三、研究结论

### ● 3.4 集群组合，各具特点

#### ● 案例分析：为什么佛山人才吸纳潜力全国第一？

在《2019中国城市人才品牌吸纳度50强》报告中，佛山以56.72分排名第六位，列在北上广深四大一线城市和杭州之后。

报告显示，四项二级指标中，佛山在潜力指数和活力指数上分别排在第一位和第四位，得分为91.33分和68.07分，超过经济更为发达的一线城市以及多数东部沿海城市。潜力指数由就业均衡指数、求人倍率和平均薪酬增速构成，其中就业均衡指数为一个城市本地全部就业人才与本地高校毕业生人数之比，体现了一个城市的本地高等人才缺口。

佛山的经济活力和潜力来自政府和民间的共同发力。一方面，佛山拥有较强的制造业基础，官方也在不断出台政策积极推动制造业发展。另一方面，民营经济在佛山经济中扮演关键角色。此外，佛山占据明显区位优势，与广州共同构成“广佛都市圈”，也是“广佛肇经济圈”、“珠江-西江经济带”的重要组成部分。

佛山的工业体系涵盖了几乎所有制造业行业，家电、家具、陶瓷、装备制造、金属加工等传统行业优势突出，机器人、新能源汽车、新材料、生物医药等新兴产业也在蓬勃发展。

佛山市统计部门发布的数据显示，今年前三季度，佛山规模以上工业增加值增长7.3%，其中，先进制造业工业增加值增长8.9%；高技术制造业工业增加值增长6.2%。

民营经济方面，统计数据显示，截至2018年底，佛山市共有市场主体72万户，其中民营市场主体69万户，占比96%；全市共有企业31万户，其中民营企业28万户，占比90%；民营经济增加值占地区生产总值比重达62.5%，对全市工业增长贡献率达80.1%。

在人均可支配收入方面，国家统计局佛山调查队9月17日发布的住户调查数据显示，今年上半年，佛山居民人均可支配收入2.88万元，同比增长8%。

值得注意的是，尽管佛山经济潜力和活力度在榜单城市中排名



## 三、研究结论

### ● 3.4 集群组合，各具特点

#### ● 案例分析：为什么佛山人才吸纳潜力全国第一？

靠前但人才吸纳质量方面，得分仅为28.17，“跛脚”情况明显，而这也和目前佛山工业经济结构问题有关。

统计数据显示，2018年佛山的先进制造业增长7.4%，占规模以上工业增加值比重为49.0%，广东省为56.4%，深圳更是高达72.1%；高技术制造业方面，佛山仅增长1.7%，占规模以上工业增加值比重为9%左右，远低于广东的31.5%，与深圳的67.3%更是差距明显。

对于佛山来说，“筑巢引凤”是接下来的关键，也在很大程度上决定这座城市未来是否会实现经济增长的“鲤鱼跳龙门”。

《佛山市人口发展规划（2018—2030年）》提出，2020年佛山常住人口将达到810万人，2030年常住人口规模将超过850万人。计划明确，大力吸引境内外人才资源，实施外籍专家永久居留、长期居留、参加社会保险、子女入学、出入境及工作生活待遇等方面的特殊政策等。

2018年1月12日，佛山发布《佛山市人才发展体制机制改革实施意见》，内含23条具体政策，以前所未有的投入力度支持工作发展。随后，佛山又相继出台《佛山市科技创新团队资助办法》、《佛山市新引进领军人才安家补贴工作实施细则》等12份配套文件。

为解决人才住房问题，2019年11月29日，广东佛山市人社局联合佛山市住建局发布了《关于进一步完善人才住房政策的补充通知》。该文件通知最大亮点是，在佛山工作、具有本科及以上学历或中级工及以上职业资格的人才，首套购房不受户籍和个税、社保缴存限制。相比此前发布松绑政策的几个城市和城区，佛山的首套房购房门槛降低了很多。

佛山未来要增强企业的自主创新能力，进而推动产业整体的转型升级。此外，要抓住粤港澳大湾区建设带来的机遇，以更加开放的姿态去迎接同其他城市间的互联互通与产业协作。

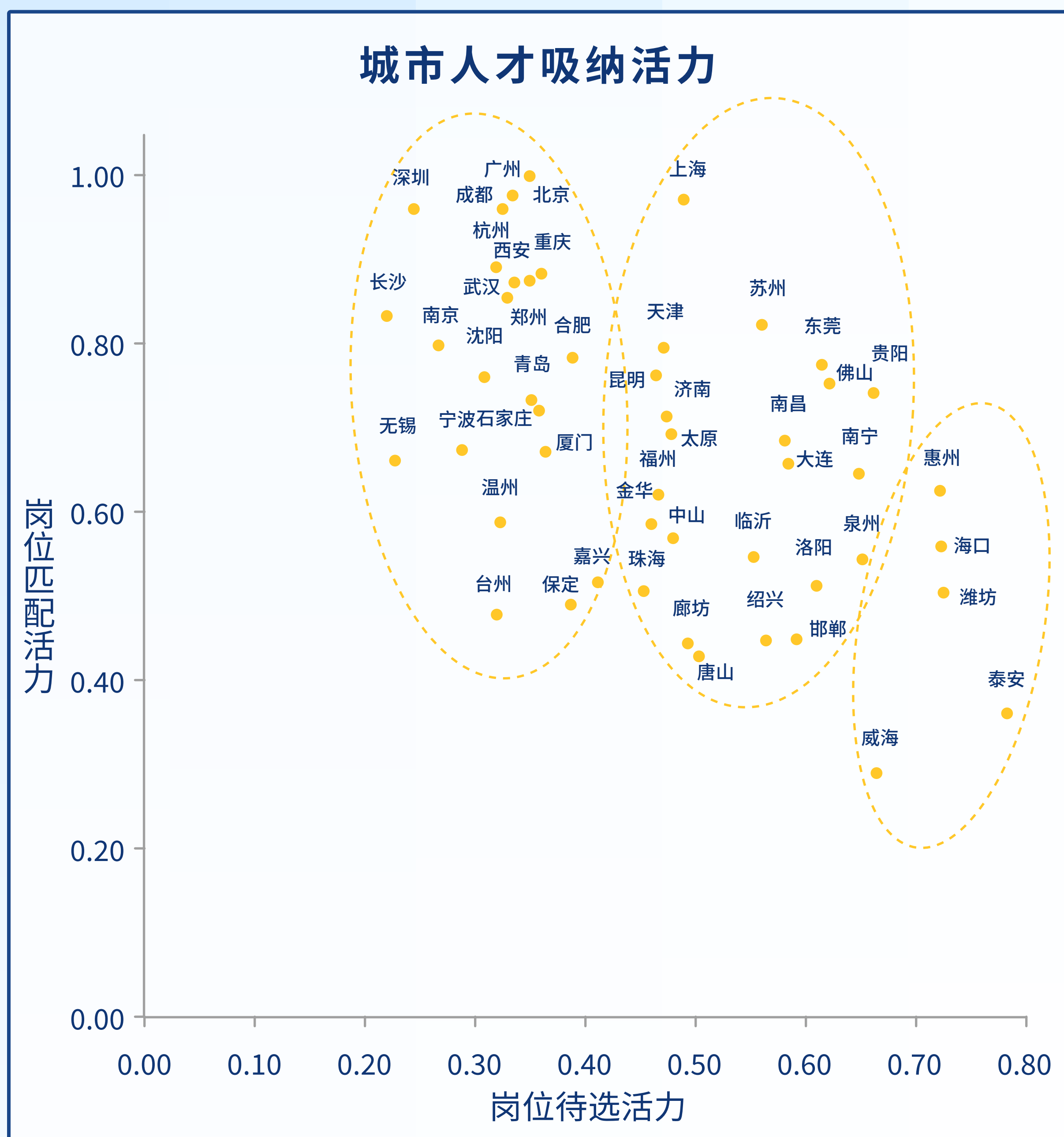


### 三、研究结论

## ● 3.4 集群组合，各具特点

### ● 3.4.4 惠州、海口和潍坊岗位待选活力突出

我们将城市人才品牌吸纳活力提取为岗位待选活力与岗位匹配活力两个维度。其中岗位待选活力得分由三级指标4.1就业岗位平均增速及4.2就业岗位招聘活力指标得分构成，岗位匹配活力得分由三级指标4.3人才技能岗位匹配度指标得分构成。



统计发现，50强城市在人才供应规模与人才需求规模两个维度集聚为四类。其中，惠州、海口、潍坊、泰安和威海聚为一类，它们在岗位待选活力方面表现突出，而岗位匹配活力稍显不足。总体来看，城市岗位待选活力与岗位匹配活力在各城市间并未体现出强相关性，城市数据也较为分散，但核心一线城市在岗位匹配活力上表现相对较好。

### ● 四、政策启示

经过上述分析，我们认为有如下政策启示：

第一、人口流入规模加大，并不一定意味人才吸纳效果好。人才吸纳度比较高而人才流入规模比较小、人才流入规模高而人才吸纳度相对较弱，与人口流入回升幅度大且人才吸纳度较高并存。这意味着，人口的流入仅仅是第一步，如何让人才在当地安居乐业才是关键。

第二、接近一半的上榜城市人力资源和实体经济都较为协同，而且人才吸纳度与城市GDP有比较强的正相关性（正相关系数0.83），这意味着无论人才吸纳与经济发展之间是“蛋生鸡还是鸡生蛋”，关键都在于如何让二者协同发展。我们认为，可以从“量”和“质”两个方向上获得协同发展的“人才红利”。在“量”的方面，除了“外地和尚好念经”之外，还可以提高本地人才的劳动参与率，改进人力资源市场的配置效率，降低人才流动的门槛；在“质”的方面，加强职业教育、终身教育。

第三、并不是所有的差距都意味着落后，应以平常心看待人才吸纳度的区域差距。各城市政府应根据自身发展阶段、产业特色来制定有关人才的规划和政策，不能违背经济和产业发展的规律，一窝蜂地大干快上。例如，城市收缩若是大势所趋，则应因势利导精准发展，而非逆势强行推动引人政策浪费财政资源。此外，我们的研究在一定程度上揭示了各城市在吸纳人才方面存在的短板，有助于各城市政府精准施政，采取有针对性的措施增强城市人才吸纳能力。

第四、各级政府有必要完善就业的统计制度，充分利用大数据蕴含的丰富信息，提升政策的有效性、及时性、针对性。在中观的城市层面，有必要全面了解当地就业数据，从总体到行业分布、技能类型、学历和受教育程度、居住地区，等等，这有助于及时充分的提供公共服务，优化公共资源配置。

最后，我们还想强调的是，获取“人才红利”或者说“第二次人口红利”，从来都不是只依靠行政性的人才政策就能解决的问题，城市政府应该致力于营造一个好的发展环境，有产业、有企业，“抢”来的人才才能留得下。