

长三角城市群文化人才队伍预测及建设机制创新研究

陈浦秋杭¹ 赵锦春² 陈清华^{3 1}

(1. 南京大学 新闻传播学院, 江苏 南京 210023;

2. 江苏省社会科学院 农村发展研究所, 江苏 南京 210004;

3. 江苏省社会科学院 哲学与文化研究所, 江苏 南京 210004)

【摘要】: 文化人才是长三角城市群推动文化大发展、大繁荣的核心要素和主导力量。基于灰色 GM(1, 1) 模型的预测结果表明, 长三角城市群文化人才需求规模在 2030 年将达到 104.75 万人, 与 2020 年相比需求净增长 47.6 万人, 年均增长 7.57%。壮大文化人才队伍是长三角构建创新驱动机制、引领文化产业快速发展的重点任务。自 2008 年以来, 长三角文化人才数量逐年增长、质量逐渐提高、梯队日趋合理、贡献率不断提升, 形成了文化事业和产业高质量的区域竞争优势。然而, 文化人才国际化与全球竞争需求不适应以及创新型文化人才数量较少等因素, 严重制约着长三角文化人才数量的提升和质量的提高。在“十四五”时期, 长三角城市群应围绕文化人才队伍建设机制创新, 探索“柔性”区域统筹培养、引进、选用和激励方式、方法, 努力提升文化人才数量和质量, 为打造区域文化创新高地和提升区域文化软实力提供“智力”支撑。

【关键词】: 长三角城市群; 文化人才; 需求预测; 机制创新

【中图分类号】: F127 **【文献标识码】**: A **【文章编号】**: 1001-4403(2022)06-0027-11

【DOI】: 10.19563/j.cnki.sdzs.2022.06.004

一、引言与文献综述

在以高质量发展推进现代化建设的进程中, 创新是第一动力、人才是第一资源。¹作为中国经济最具活力的长三角地区, 长期以来, 经济社会蓬勃发展, 形成了对各类人才较强的吸引力。²“十三五”时期, 长三角人才净流入量占比从 4.7% 上升至 6.4%。³在长三角、珠三角、京津冀三大人才核心都市圈中, 长三角人才数量是最多的。据不完全统计, 截至 2020 年年底, 中国受过高

¹ 作者简介: 陈浦秋杭, 南京大学新闻传播学院新闻传播学博士生, 主要从事媒介经济研究; 赵锦春, 江苏省社会科学院农村发展研究所副研究员, 主要从事劳动经济与益贫式增长研究; 陈清华, 江苏省社会科学院哲学与文化研究所研究员、博士生导师, 南京大学经济学院博士后流动站研究员, 主要从事产业经济与文化人才管理研究。

基金项目: 2022 年度江苏省社科应用研究精品工程重点资助项目“进一步高质量提升江苏文化国际影响力策略研究”(项目编号: 22SYA-018) 的阶段性成果。

等教育的人才总量约 2 亿人。其中，近 20% 的人才集中在长三角，远高于京津冀(12%)与珠三角(7%)。⁴目前，长三角地区人才发展整体呈现跨区域创新创业、跨区域市场联盟、跨区域研发转化的趋势。⁵

文化人才是指一定区域内宣传思想文化领域的优秀从业者，特别指的是社科理论界、新闻出版传媒界、文艺界、社会宣传界和精神文明建设界等从事文化产品生产和服务的各类优秀从业人员。⁶近年来，长三角城市群文化人才既当宣传员，围绕中心“鼓”与“呼”；又当建设者，站在中心“闯”与“干”，切实发挥了推进经济社会发展的主力军作用，是推动区域文化大发展、大繁荣的核心要素和主导力量。⁷

创新及文化人才的培养始终是社会经济学界关注的热点问题。国内社会学界较早展开了有关文化创新人才内涵及其形成模式的质性研究。较为普遍的观点认为，文化创新人才的培育取决于知识经济时代科学思维和创造力的培养。⁸基于创造性思维、创造性人格以及创造性社会背景的创造性素质是决定文化创新人才发展的关键。⁹进入 21 世纪，随着数据样本的可获得性增强以及调查研究方法的拓展，国内外经济学界聚焦产业转型背景下文化人才队伍建设的影响因素及培养机制创新等领域开展丰富的定量研究。首先，就文化人才的集聚特征及其影响因素而言，区域经济发展水平、创新文化传统、人口结构、劳动力受教育程度以及人才扶持政策力度均是影响地区文化人才规模和集聚度的重要因素。¹⁰其微观集聚效应的实现机制在于，特定空间内不同领域的文化人才在心理上的相互交流能够充分激发最佳和最具创意思法；而文化、艺术、科学与经济创造力的聚合则需要特定区域和特定产业发展阶段作为支撑。¹¹其次，与国外文化人才的培养路径不同，国内学者普遍认为，中国文化创新人才的培养应以服务发展、繁荣中华文明而服务。文化人才的培养目标、过程以及评价体系必须适应我国社会、经济和文化的现实需求。¹²随着中国经济发展进入“新常态”与社会主义现代化建设阶段的开启，经济社会发展规律呼唤民族文化及其相关产业的崛起。中国传统文化与新兴文化产业亦随之进入黄金发展时代。因此，基于文化产业发展实践需求，持续探索文化产业人才培养体系必将成为壮大文化人才队伍的关键。尤其是，IP 创意出版和发行等特定领域文化专业人才、国际化文化人才、区域文化人才一体化建设已成为创新文化人才培养机制的重点领域。¹³

已有的研究系统论述了文化创新人才的形成过程、集聚特征及其培养机制创新路径。然而，针对特定区域文化人才需求规模及培养路径的研究较少。长三角城市群是国内最具经济发展潜力和创新活力的区域之一¹⁴，研究长三角城市群文化人才的需求及队伍建设能够为中国文化创新人才发展提供借鉴，具有重要的理论和实践意义。基于此，本文首先根据 2008—2019 年长三角城市群文化及相关产业相关数据，应用灰色 GM(1, 1) 模型预测 2020—2030 年长三角城市群文化人才需求规模。接着，系统总结长三角城市群文化人才队伍建设的成就和经验，深入剖析文化人才队伍建设过程中存在的问题。以国际化视野，构建既符合科学发展要求，又具有长三角城市群特色和时代特征的文化人才队伍建设目标体系及其建设思路。最后，提出夯实长三角地区创新文化人才队伍建设制度体系的对策建议，以期丰富长三角区域文化人才队伍建设的理论与实证研究，为创新长三角文化人才队伍培养、引进、选用和激励模式创新提供施政参考。

二、基于灰色 GM(1, 1) 模型的长三角文化人才需求规模预测

1982 年，中国学者邓聚龙教授提出了灰色系统理论(Grey System Theory Model)。¹⁵灰色系统理论针对已有小样本的信息构建不确定性系统，模型通过生成、开发“部分”已知信息的，提取有价值的信息，实现对系统运行行为、演化规律的正确描述和有效监控，从而实现样本外数据的预测。¹⁶灰色 GM(1, 1) 预测模型是灰色系统理论的核心内容之一，在数据序列较短，并且呈现上升趋势时，预测效果较好。

由文献分析可知，文化产业发展对人才的需求量受经济发展水平、政治稳定状况、民生配套情况、人口受教育程度及其分布均衡态势等多种宏观因素的综合影响。因此，通过构建计量经济学模型，采用精准定量去描述相关因素作用的大小并对长三角城市群文化人才需求规模进行预测较为困难。从长三角区域来看，政治经济环境的快速变化，文化人才的内涵外延也在变化、难以准确界定；影响人才需求的因素很多，难以准确量化，相互影响关系难以明确分析，从系统理论角度，这是一个动态变化的、复杂的灰色系统。鉴于灰色系统理论的预测优势以及本文研究的需要，使用灰色预测模型，对长三角文化人才需求规模进行样本外动态预测。

第一步：设时间序列 $X(0)$ 为非负序列，有 n 个观察值，即

$X(0) = (x(0)(1), x(0)(2), \dots, x(0)(n))$ ，其中 $x(0)(k) \geq 0, k=1, 2, \dots, n$ 。

通过一阶累加生成如下新序列：

$$X^{(1)} = (x^{(1)}(1), x^{(1)}(2), \dots, x^{(1)}(n))$$

$$x^{(1)}(k) = \sum_{i=1}^k x^{(0)}(i), k = 1, 2, \dots, n; Z^{(1)}$$

其中，

为 X_1 的紧邻均值生成序列如

下：

$$Z^{(1)} = (z^{(1)}(2), z^{(1)}(3), \dots, z^{(1)}(n))$$

$$z^{(1)} = \frac{1}{2}(x^{(1)}(k) + x^{(1)}(k-1)), k = 2, 3, \dots, n$$

其中，

第二步：利用 OLS 估计参数。若 $\hat{a} = (a, b) \hat{a} = (a, b)^T$ 为参数列，且

$$Y = \begin{bmatrix} x^{(0)}(2) \\ x^{(0)}(3) \\ \vdots \\ x^{(0)}(n) \end{bmatrix}, B = \begin{bmatrix} -z^{(1)}(2) & 1 \\ -z^{(1)}(3) & 1 \\ \vdots & \vdots \\ -z^{(1)}(n) & 1 \end{bmatrix}$$

则 GM(1, 1) 模型 $x^{(0)}(k) + az^{(1)}(k) = b$ 的最小二乘估计参数列满足

$$\hat{a} = (B^T B)^{-1} B^T Y$$

。设定：

$$dx^{(1)} / dt + ax^{(1)} = b$$

$$x^{(0)}(k) + az^{(1)}(k) = b$$

上述(1)式即表示 GM(1, 1) 模型的相应微分方程，亦称为影子方程。其中，a 为发展灰数，b 为内生控制灰色作用量，可使用 OLS 方法进行估计。

第三步：求出 GM(1, 1) 的预测累加模型。

$$\hat{x}(i+1) = (\hat{x}^{(0)}(1) - b/a) \cdot e^{-ai} + b/a$$

再将(2)式的预测累加序列改写为：

$$\hat{x}^{(0)}(i) = \hat{x}^{(1)}(i) - \hat{x}^{(1)}(i-1), i = 2, 2, \dots, n$$

第四步：使用预测后方差检验的方法分析模型预测精度。通过计算原始时间序列样本均方差

$$S_0 = \sqrt{S_0^2 / (n - 1)} \quad \text{和残差序列} \quad \varepsilon^0(i) = x^0(i) - \hat{x}^0(i) \quad \text{标准差}$$

$$S_1 = \sqrt{S_1^2 / (n - 1)} \quad ; \quad SR = S_0 / S_1 \quad \text{以及小误差伴随概率}$$

，得出模型预测序列与原始序列的方差比

率临界值 P。本文参考李慧和徐强的模型预测精度标准表进行预测模型有效性判定。¹⁷

长三角文化人才需求规模 GM(1, 1) 模型预测结果如下。

为了准确获得长三角城市群文化人才数据，本文进行如下处理：首先，获得 2008 年至 2020 年长三角城市群文化及相关产业全体从业人员原始时间序列。该数据来自《中国文化及相关产业统计年鉴》。其次，借鉴前人研究对于行业专业人才的定义，将文化及其相关产业中，专业技术人员界定为文化人才。¹⁸如相应省份该数据存在缺失，则利用有数据省份的文化、体育和娱乐业专业技术人员占文化及其相关产业就业人数的比重均值与缺失省份的文化及相关产业全体从业人员数据相乘获得缺失省份的文化人才规模。文化产业行业专业技术人员数据来自浙江和安徽统计年鉴，建立预测模型进行预测。¹⁹最后，在获得苏浙沪皖四

个地区文化人才规模的基础上，加总得到长三角文化人才的时间序列数据作为预测用基础数据。

具体预测的步骤如下：首先，根据上述灰色 GM(1, 1) 预测模型 (1) 式的设定，计算发展灰数和内生控制灰色作用量的具体值为分别： $a=-0.0606$, $b=27.0433$ 。进而求出 GM(1, 1) 预测累加模型如下：

$$\begin{aligned} \hat{x}^{(1)}(i+1) &= (\hat{x}^{(0)}(1) - b/a) \cdot e^{-ai} + b/a \\ \Rightarrow \hat{x}^{(1)}(i+1) &= (\hat{x}^{(0)}(1) - (27.0433)/(-0.0606)) \cdot e^{-(0.0606)i} + (27.0433)/(-0.0606) \quad (3) \\ \Leftrightarrow \hat{x}^{(1)}(i+1) &= (\hat{x}^{(0)}(1) + 446.4081) \cdot e^{-(0.0606)i} + 446.4081 \end{aligned}$$

将 2008 年长三角文化人才规模初始值代入上式后得到 (3) 式的 GM(1, 1) 预测累加序列方程，最终得出预测值时间序列为：

$$\hat{x}^{(1)}(i+1) = (469.9961) \cdot e^{-(0.0606)i} + 446.4081 \quad (4)$$

其次，进行后验方差检验。一是计算原始时间序列的样本标准差：

$$S_0 = \sqrt{S_0^2 / (n - 1)} = 10.2686$$

二是计算预测值序列与实际序列残差的样本标准差：

$$S_1 = \sqrt{S_1^2 / (n - 1)} = 1.4748$$

最后，获得模型预测序列与原始序列的方差比以及最小相对偏差的概率：

$$SR = S_0/S_1 = 0.1436 \quad (5)$$

$$P = \{ | \varepsilon^{(0)}(i) - \bar{\varepsilon}^{(0)} | < 6.6489 \} \quad (6)$$

由 (5) 和 (6) 式的后验方差检验结果表明，预测数据与实际数据的方差比小于临界值 0.35，相对偏差绝对值全部落在 6.6489 的临界区间以内。²⁰

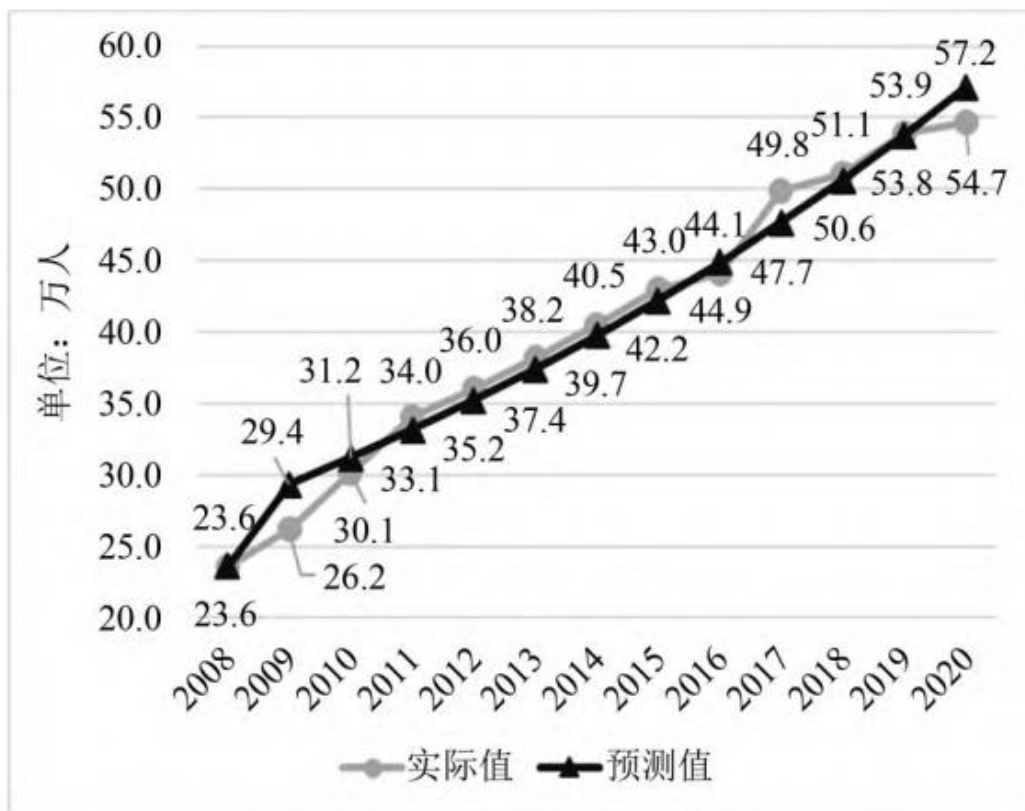


图 1 样本期内长三角文化人才需求规模实际值与预测值对比

此外，从图 1 列示的样本期内长三角城市群文化人才需求规模的实际值与预测值对比结果看，使用 GM(1, 1) 模型预测后获得的预测值与实际值变动趋势相同且数值差异较小。因此，本文使用 GM(1, 1) 模型对长三角城市群文化人才需求的预测方法使用得当，预测模型可靠，预测结果精度等级较高。鉴于此，进一步使用 GM(1, 1) 模型方法进行样本外预测。将样本时期扩展至 2030 年，具体预测结果见表 1。长三角城市群文化人才需求规模预计到 2030 年将达到 104.75 万人，与 2020 年相比，净增长 47.6 万人，同比增幅高达 83.3%，年均增长率也达到 7.57%，详见表 1。

表 1 2022—2030 年长三角文化人才需求规模预测结果 单位：万人

年份	实际值 x	预测值 \hat{x}_t	残差 ε	偏差 $\varepsilon(i) - \bar{\varepsilon}$
2008	23.59	23.59	0.00	-0.05
2009	26.19	29.35	3.17	3.12

2010	30.11	31.19	1.07	1.03
2011	34.02	33.13	-0.89	-0.93
2012	36.02	35.20	-0.82	-0.86
2013	38.22	37.40	-0.82	-0.86
2014	40.51	39.74	-0.77	-0.82
2015	43.02	42.22	-0.80	-0.85
2016	44.15	44.85	0.71	0.66
2017	49.82	47.66	-2.16	-2.21
2018	51.09	50.63	-0.46	-0.50
2019	53.92	53.79	-0.12	-0.17
2020	54.67	57.15	2.49	2.44
2021	55.46	60.72		

2022		64.52		
2023		68.54		
2024		72.83		
2025		77.37		
2026		82.21		
2027		87.34		
2028		92.79		
2029		98.59		
2030		104.75		

注：2008—2020 年长三角城市群文化人才规模原始时间序列数据来自《中国文化及相关产业统计年鉴》，按照苏浙沪皖三省一市数据加总获得。实际值表示长三角城市群文化人才规模实际规模。预测值为使用 GM(1, 1) 预测后的时间序列。残差为预测值与实际值之差。偏差表示各年份预测偏差与偏差均值的相对偏差。

另一方面，从长三角城市群文化人才的需求结构来看，文化产业核心层项目的发展对劳动力的受教育程度和能力素质等要求较高。文化产业核心层的人才结构需求主要为创意人员、高级文化经营和管理人才和文化科技人才等，这类人才不能像一般服务业通过农村劳动力转移实现。

基于文化产业发展与人才需求之间的关联性，进一步探究长三角城市群文化创新人才的需求结构。从 2008 年到 2020 年，长三角城市群文化产业创新核心项目增加值从 530.95 亿元增加到 3 037.57 亿元，占文化产业总增加值比重由 2008 年的 31.78% 下降到 2020 年的 23.28%，而新兴的网络文化服务业增加值占长三角城市群全部文化产业增加值比重仅为 0.69%。诚然，现实中，长三角城市群文化产业细分行业增加值增长较快的是文化相关层的文化用品和设备制造业及销售业，占 54%，2008 年至 2020 年

间增长了3倍。与之相对应增长较快的行业部门则是核心层文化休闲娱乐业和服务业，占比约为20%。这一部分对劳动力素质和能力要求相对较低。而长三角城市群有较大规模的从事制造业和服务业的熟练劳动力，劳动力转化的压力相对较小。然而，长三角城市群文化产业自身核心创新层规模较小，产业质态不高。随着物质资本和低端劳动力边际效益递减，规模报酬会逐渐降低。劳动密集与“文化加工类”产业必将向“文化创意”“文化创造”转型升级。长三角城市群文化产业创新核心层发展对高级文化人才的潜在需求量巨大，这一领域的文化创新人才仍存在明显缺口且呈现不断扩大的趋势。

三、长三角城市群文化人才队伍建设的成效、经验与问题

近年来，文化人才数量逐年增长、质量逐渐提高、梯队日趋合理、贡献率持续提升，加强了长三角城市群文化事业和产业的区域竞争优势。

一是人才规模显著提升。截至2008年年底，长三角城市群文化及相关产业从业人员235.88万人，到2020年底增长到506.69万人，年均增长8.8%。²¹据南京航空航天大学国家文化产业研究中心不完全统计，2008年，长三角城市群文化人才数量为32.04万人，到2015年年底增长到43.02万人，年均增长4.3%。特别是2018至2020年，长三角城市群文化人才增长更快，年均增长6.1%以上。

二是人才高地奠定产业高峰。长三角城市群文化人才创业动力激增、创新活力旺盛、改革发展成果丰硕。据统计，在中国2021年“全国文化企业30强”中，长三角文化企业数量占35%且文化产业上市公司占全国十大文化产业上市公司的40%。²²长三角拥有全国规模最大的数字出版产业集群、网络广播和网络教育基地、网络文学集群、影视生产综合基地和电视剧生产与流通平台。²³在2008—2019年，长三角文化产业增加值年均增长35%以上，2019年达13048亿元(含个体经营户)，平均约占GDP的5.57%²⁴，已成为长三角城市群的战略支柱产业。

三是人才贡献率明显提升。自进入“十一五”以来，长三角城市群文化领域从业人员规模不断扩大，文化及相关产业吸纳就业能力不断提高，人均创造增加值不断增加，人力资本对文化建设的贡献率不断上升。仅就文化及相关产业人均从业人员创造产业增加值而言，2008年文化产业人均增加值为6.85万元/人，2020年增长至27.15万元/人，年均增长率达22.8%。

四是人才梯次结构日趋合理。长三角城市群高层次领军人才逐年增加。截至2020年年底，长三角城市群高层次领军人才达609人，全国“四个一批”人才256人，重点文化人才5038人，具有中高级职称的专业文化人才34902人，后备文化人才达13万人等。²⁵

近年来，长三角城市群深入实施“人才强国”战略，在聚力打造高层次拔尖文化人才、工程化开展多层次文化人才培养、落实文化人才优先发展政策保障、创新开放式“聚才”新范式等方面积累了丰富的经验。

一是聚焦培育高层次拔尖文化人才。长三角城市群着眼培养一批在国内外具有广泛影响的大师名家，重点实施了文化名家培育工程，每年选拔多名文化名家，承担重点项目、重大课题、重要演出，组织创作研究、展演交流和出版专著等活动。市(省)委、市(省)政府评选“社科名家”，表彰奖励在文化事业、文化产业和哲学社会科学等领域卓有建树的拔尖人才，在全社会产生了广泛而深远的影响。

二是工程化推进文化人才培养。上海、江苏和浙江三市(省)均实施“高层次文化人才培养工程”，每年给予入选者人才经费补助和重点扶持；实施骨干人才专项培训工程，分批组织若干名优秀人才到清华大学等名校研修；连续多年实施“青年文化人才培养工程”，每年培养和开发多名青年文化人才；遴选一批优秀中青年文化人才赴国内外进行个性化培养；实施“四个一批”人才培养工程，每年选拔多名优秀文化人才，发放津贴补助和项目资助等。

三是政策保障文化人才优先发展。近年来，上海、江苏和浙江三市(省)委宣传部、市(省)委组织部和市(省)人力资源与社

会保障厅(局)等相关部门按照“人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才制度优先创新、人才投入优先保障”的要求,先后联合下发了构建文化人才高地和实施高层次文化人才工程等一系列政策文件,明确了本区域文化人才建设的指导思想、目标任务和对策措施。22市(省)委宣传部配套出台了开展全市(省)宣传文化系统“四个一批”人才培养工作的意见、文化艺术人才培养引进工程等具体政策,引导推动本区域文化人才又好又快发展。

四是创新开放式“聚才”新范式。2020年,苏浙沪联合出台《长三角生态绿色一体化发展示范区专业技术人才资格和继续教育学时互认暂行办法》,在全国率先实施针对专业技术人员的职业资格、职称认定多领域的一体化人才培养模式。上述实践,着力破除传统考核评价、职称评审、岗位聘用、培养选拔等领域的政策“堵点”,打破了跨区域人才认定与培养的国际、省域壁垒,奠定高端人才持续汇聚的制度基础。

长三角城市群在塑造高端文化人才队伍方面取得明显成效,夯实了繁荣文化事业与产业的人才基础。但是由于机制不完善和存在制度“瓶颈”等诸多因素,长三角城市群文化人才队伍建设也存在如下问题。

一是文化人才国际化程度与全球化竞争的需求不相适应。从国际文化发展趋势来看,欧盟等发达地区以文化为基础的服务业占GDP的70%~80%,美国占80%以上。²⁶与他们相比,长三角城市群的差距还很大。特别紧缺谙熟国际文化产业发展规律、具有全球视野和战略思维、掌握国际最新最先进的知识、技术与信息动态的复合型领军人才,难以在全球化竞争中形成人才优势、发展优势,也难以有效地推动长三角城市群文化“走出去”。

二是文化人才结构与产业转型升级的需求不相适应。首先,从文化人才结构看,中等人才居多,高层次人才偏少。以江苏省为例,2019年,江苏文化及相关产业从业人员中具有中级以上职称的专业技术文化人才11045人,仅占文化产业全体从业人员总量的4.8%。其中,副高级以上职称专业技术文化人才占比为1.6%,正高级以上占比仅为0.4%。²⁵其次,文化人才具有明显的地域集聚性且呈现经济发展地区文化人才集聚的空间分布。具体而言,上海、南京、杭州和合肥主城区文化人才相对集中,地级市、县(市、区)尤其是乡镇文化人才队伍建设十分薄弱。最后,从行业分布看,长三角城市群文化人才大多数分布在艺术、图书馆、博物馆、群众文化、报刊、演艺、广电和出版发行等传统文化领域,特别缺乏文化博览、动漫游戏、文化科研、数字传输和文化创意等新兴文化产业人才。2020年,江苏艺术、图书馆、市场经营和文物四大行业从业人员占文化产业全体从业人员比重高达76.3%,文化科研业从业人员占比仅为0.06%。²⁷高素质、高层次人才严重不足是长三角推进文化事业与产业繁荣的短板。

三是文化人才数量与文化大发展大繁荣的需求不相适应。长三角城市群正处于世界“加工厂”向创意“梦工厂”的过渡阶段,再加上人民群众精神文化需求日益增长,迫切需要大批能够整合金融资本、产业资本和文化资源的文化经营管理人才,需要大批理论功底深厚、专业能力精湛的高层次文化领军人才,更需要大批敢担风险、勇于开拓、奋力争先的创新人才。长三角城市群文化人才仅占全部人才总量3259.09万的1.32%。²⁸文化人才整体规模偏小,导致文化高层次人才缺乏人力资本支撑,继而引发长三角文化产业格局仍集中在艺术、图书馆、群众文化、文物等行业。2019年,江苏艺术、图书馆、市场经营、文物四大行业增加值比重占文化产业增加值比重高达56.1%。²⁵上述行业机构组织多以国有或事业性质为主,且具有专业技术职称的文化人才也多集中于上述行业。私营企业单位文化人才占比较低。因此,文化人才整体规模比重少、传统文化行业人才集中、文化人才多元市场主体结构失衡的长三角城市群文化人才供给结构亟待破局。

四是人才投入与文化人才培养的需求不相适应。长三角主要地级市均采取多种形式与模式创新招引海内外人才。实践中,已有文化人才培养政策投入与文化人才需求之间依然存在矛盾。一方面,政策扶持方式呈“同质化”。目前,长三角城市群现有的文化人才培育多采取“人头费”或各项工资、补贴的模式开展,不同地区在招引人才方式的差异仅体现在待遇资金额度的差距上,由此极易导致文化人才的区域内“恶性竞争”。此外,部分地区文化系统基层单位福利待遇偏低,也很难吸引人才、留住人才。另一方面,“重待遇、轻培育”的问题普遍存在。目前,长三角城市群中,仅上海、南京、杭州、苏州和宁波等地设立了文化人才专项资金,但部分省份以及绝大部分地级市尚未设立文化人才扶持专项资金,且对于文化人才职业发展、创新

激励、研发容错和中长期扶持引导等方面的资金投入明显不足。造成文化企业在职人员在获得各类人才培养工程资助之后，疲于应对培养期各类考核，很少有精力考虑职业发展问题。少数文化企事业单位出现“重选用、轻培养”问题甚至文化人才计划“帽子异化”倾向²⁹，这都严重影响了长三角城市群文化人才队伍的长期培养与建设。

四、长三角城市群文化人才队伍的建设目标与机制创新

根据长三角城市群“十三五”经济社会发展需要，经过抽样调查和实证分析，截至2020年，长三角城市群已完成千名文化拔尖人才和领军人才、万名重点文化人才、十万名基层文化骨干等“千万十万”目标，文化人才对经济社会发展的带动和贡献显著增强，人才数量质量位居全国区域第一。目前，全国文化人才聚集中心，文化人才素质能力达到中等发达国家水平目标基本实现。预计到2030年，长三角城市群文化人才发展建设具体指标如下：

一是文化人才竞争力显著提高。重点引进、培养和扶持国内外有较大知名度和影响力的拔尖人才。其中，国际化高端人才1000名，打造20个国家和省级文化科技创新团队，长三角城市群文化人才在国内外的竞争力明显增强。二是文化人才队伍结构显著优化。长三角城市群文化人才队伍层次结构基本形成1:10配置的“千万十万”梯次格局；文化人才行业结构基本达到门类齐全、优势互补、配置合理，紧缺的新兴文化产业人才数量大幅增加。三是文化人才队伍建设机制持续健全。要形成政府、市场、单位、个人相结合的文化人才管理机制，并建成运转高效、协调统一、落实有力、作用明显的文化制度体系。四是文化人才作用效能显著增强。长三角城市群文化人才对经济社会发展的促进作用明显提高，人才贡献率显著提高，文化精品力作总量、版权交易量和文化发明专利授权量等位居全国前列，文化产业增加值占GDP比重达8%以上，成为长三角城市群支柱产业。五是文化人才培养体系逐步完善。目前，长三角城市群拥有以东方学者、千人计划、浦江人才计划、曙光计划、双创引进计划、“333”高层次人才培养工程、创新团队领军人才、钱江学者、青年科学家培育为代表的众多省级人才培养工程。³⁰在“十四五”时期，随着长三角区域一体化发展深入推进，应聚焦各类文化人才培养计划跨区域统筹，有效完善层次互补、特色鲜明的高层次文化人才培养体系，推动文化人才培养工程提质增效。

就文化人才培养的机制创新而言，柔性劳动力市场、创意人才、地方文化、文化氛围、新经济和制度激励均是文化产业人才培养机制创新的关键。

一是建立柔性制度。一方面，文化产业是相对劳动密集型产业，其发展要求劳动作为一个整体把工作者技能与市场敏感性相结合，既需要低素质的劳动力，也需要高素质的人才。另一方面，完善的柔性就业制度更容易刺激创新。个人和团体能很快地在文化产业雇用系统中找到工作，并“自由跳槽”，从而实现文化产业人才更迭，并促使创意和创新的产生。

二是厚植人文素养。文化产业发展的根本动力是人的创造力，城市正是具有吸引文化人群的功能而刺激经济增长。从技术到娱乐，从杂志到金融，从高端制造业到艺术，相关人才才能在广泛和不同的产业中从事不同的工作，为“超文化核心人才”的培育创造了新机制。“文化专职人才”则是在更广泛的知识密集型产业中从事文化产业问题的解决，形成专业文化知识团区，解决专业化问题。

三是夯实文化积淀。文化人才的文化创意来源于地方文化历史积淀，文化历史沉淀的地方文化也是文化创意的核心。特定传统、惯例和技巧等地方文化，存在特定的城市区域，从而可以形成具有地方独特的地方产品。这些特色不具有可复制性。当地方文化作为经济因素进入产品的设计并加以特殊化时，本身产生的象征意义反过来开始吸收更多的地方文化因素，促使文化人才产品和服务创造更具丰富性与价值性。

四是优化制度激励。特定区域对文化人才的吸引力更源自城市文化产业发展的制度激励。在文化产业发展过程中，政府通过城市规划和建设工程，加强城市文化产业发展的硬件设施建设，如城市公共空间、绿地、公园和特殊建筑等，并通过制度构建和投入，加强文化软件设施建设，为资源、商品和人才流动提供便利，以利于文化产业发展。伦敦、东京、纽约、香港等城市之所以能成为世界文化产业中心，主要原因是政府能不断拿出一系列制度和政策加以激励。

因此，长三角城市群文化人才队伍建设工作则应围绕“一个中心”、坚持“五个并重”、发挥“三大作用”的整体思路展开。一是建设“一个中心”。努力把长三角城市群建设成为投资成本低、创业回报高、创新能力强、引领作用好、竞争实力大的人才集聚中心，成为文化人才创业、乐业的“乐土”。二是坚持“五个并重”。坚持梯次分明与规模宏大并重；坚持境外“引才”与本土培育并重；坚持高端引领与整体开发并重；坚持政策倾斜与优化环境并重；坚持文化创业与鼓励创新并重，激发全社会创新创业的“正能量”。三是发挥“三大作用”。发挥政府主导作用，当好建设文化人才队伍的组织者、推动者和服务者；发挥用人单位主体作用，充分调动引才、聚才、育才、用才的主动性和创造性；发挥市场配置作用，构建市场、政府和社会共同作用、多元驱动的文化人才资源配置新格局。

五、研究结论与政策建议

基于灰色 GM(1, 1) 模型对 2022 年至 2030 年长三角城市群文化人才需求规模预测的分析为出发点，本文系统论证了长三角城市群文化人才需求规模、培养模式存在的问题及推进思路。

本文的主要结论如下：(1) 长三角城市群文化人才需求规模在 2030 年将达到 104.75 万人，相较于 2020 年文化人才需求规模净增长 47.6 万人，年均增长超 7.5%。因此，壮大文化人才队伍仍将是长三角构建创新驱动机制、引领文化产业快速发展的重点任务。尤其需重视长三角城市群文化产业创新核心层的高端文化人才培养。(2) 当前，长三角城市群文化人才培养仍呈现国际化程度偏低、人才规模较小、人才结构不合理、人才投入不足等现实难题亟待解决。(3) 应通过制定《长三角城市群文化人才队伍区域统筹建设实施意见》，创新以德、能、勤、绩、廉为导向的培养、引进、选用和激励机制。围绕“一个中心”、坚持“五个并重”、发挥“三大作用”的整体思路系统推进长三角城市群文化人才队伍建设。

基于上述分析，提出如下具体政策建议：

一是培养上不仅要“重量”更要“重质”。面对长三角城市群文化建设的新形势、新任务、新要求，文化人才培养要更加注重质量和效益，依托丰富的高教、科技和产业资源，在保证数量、规模稳定增长的同时，实现文化人才培养由“重量”向“重质”转变，制定《长三角城市群文化人才中长期发展规划》，出台《长三角城市群高层次文化人才需求指南》，培养一批扎根长三角城市群，影响全国的名家、大师和各领域领军文化人才，造就一批优秀中青年骨干文化人才。

二是引进上不仅要“刚性”更要“柔性”。长三角城市群要创新文化人才引进方式，建立健全长三角城市群文化人才市场体系，畅通文化人才流动渠道，突破户籍身份、职称资历乃至地域限制，实现文化人才引进由“刚性”向“柔性”转变，从而让海外或一线城市的人才不离开原来工作地，而为长三角城市群文化建设服务。要发挥文化人才行业协会作用，建立统一的长三角城市群文化人才信息数据库和信息化平台，构建完善文化人才信息发布机制。制定高层次紧缺文化人才引进目录，建立长三角城市群统一的紧缺文化人才基本信息数据库，构建完善紧缺文化人才引进促进机制。

三是选用上不仅要“相马”更要“赛马”。长三角城市群要立足长三角城市群，构建完善文化重大项目负责人全国和国际招聘机制，构建完善文化人才招聘机制。创新长三角城市群文化人才选聘机制，促进人岗相适、用当其时、人尽其才。改革选拔方式，构建完善骨干文化企业主要领导公推公选机制。要坚持“人才能进能出、薪酬能高能低、职务能上能下”的原则，构建完善文化企业人才竞争聘用机制。

四是激励上不仅要“单一”更要“多元”。长三角城市群要建立完善文化人才分配、激励和保障制度，建立以岗位职责为基础，坚持能力和业绩为根本导向、充分激发文化人才活力，维护文化人才正当权益³¹。要坚持以人为本，注重在思想上、政治上、生活上对文化人才进行关心，从而使他们感受到组织和单位的温暖和温情，进而更加自觉地投入各自的工作中去。国有及国有控股文化企业要逐步实行总经理招聘制、任期制等。

注释

-
- 1 习近平:《深入实施新时代人才强国战略加快建设世界重要人才中心和创新高地》,《求是》2021年第24期,第4-15页。
 - 2 刘德海:《迈上新台阶建设新江苏》,江苏人民出版社2016年版,第120-135页。
 - 3 姚凯:《深化人才一体化,赋能长三角高质量发展》,《光明日报》2021年9月24日。
 - 4 岭南时尚站:《长三角已成为中国人才高地和人才汇聚目的地》,2020年5月1日。
 - 5 黄永春、郑江淮:《吸引人才,江苏还能怎么做》,《澎湃新闻网智库报告》2020年8月25日;张鹏、周郇:《文化产业资本化的影响及行业应对策略》,《南京师范大学学报(社会科学版)》2021年第3期,第140-148页。
 - 6 潘晨光:《中国人才发展报告》(第4卷),社会科学文献出版社2007年版,第137-148页。
 - 7 田鹏颖:《文化强国的内在机理探析》,《苏州大学学报(哲学社会科学版)》2021年第1期,第9-14页;孟秀勤、史绍洁:《北京人才工作报告》,人民出版社2007年版,第205-225页。
 - 8 林崇德、胡卫平:《创造性人才的成长规律和培养模式》,《北京师范大学学报(社会科学版)》2012年第1期,第36-42页;岳晓东、龚放:《创新思维的形成与创新人才的培养》,《教育研究》1999年第10期,第9-16页。
 - 9 Asheim B, Hansen H K. Knowledge Bases, Talents, and contexts: On the Usefulness of the Creative Class Approach in Sweden, *Economic Geography*, 2009, 85(4), pp. 425-442.
 - 10 Silvia C. Multiple Creative Talents and Their Determinants at the Local Level. *Journal of Cultural Economics*, 2018, (42), pp. 243-269; Allen J. The Cultural Economy: Geography and the Creative Field. *Media Culture and Society*, 1999, 21(6), pp. 807-817.
 - 11 Can L, Huai-qiu G, Qing-qin Z. Television Cultural Talents under the Background of Barrier Free Information Development. *Art and Design Review*, 2022, (10), pp. 136-143.
 - 12 Ying T, Si-Si X. On Talents Education of IP Cultural Industry Based on Market Demand. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 2018, (60), pp. 438-442.
 - 13 赵雷、陈嘉铄、陈俊喜:《产业转型升级下文化产业创新融合发展与人才培养》,《高教学刊》2022年第5期,第166-169页。
 - 14 钟业喜、吴思雨、冯兴华等:《多元流空间视角下长江中游城市群网络结构特征》,《江西师范大学学报(哲学社会科学版)》2020年第2期,第47-55页。
 - 15 邓聚龙:《灰色系统基本方法》,华中理工大学出版社1987年版,第125-148页。
 - 16 刘思峰、杨英杰、吴立丰:《灰色系统理论及其应用》(第七版),科学出版社2014年版,第89-100页;李慧、徐强:《基于灰色系统GM(1,1)模型的制造业人才需求预测——以江苏省为例》,《石家庄经济学院学报》2014年第6期,第1-4页。

17 李慧、徐强：《基于灰色系统 GM(1,1) 模型的制造业人才需求预测——以江苏省为例》，《石家庄经济学院学报》2014 年第 6 期，第 1-4 页。

18 陈特水、殷章馨：《论高等旅游教育人才培养的行业需求特征——以湖南省旅游行业人才需求调查为例》，《湖南师范大学教育科学学报》2005 年第 6 期，第 103-106 页；汪添、刘璇、汪紫琴等：《基于 Brown 线性趋势模型的上海保险行业人才需求预测研究》，《金融经济》2019 年第 12 期，第 82-83 页；谭菲：《广东省文化创意产业人才供需预测研究》，《特区经济》2014 年第 9 期，第 57-62 页。

19 测算后发现，长三角三省一市文化人才占文化及其相关产业全部从业总人数的 7% 左右。其中，浙江省最高，2008 年至 2020 年文化专业技术人员比重均值为 16.19%；安徽省最低，均值仅为 5.03%。考察期内，长三角三省一市文化专业技术人员比重均值则为 10.61%。

20 方差比临界值及偏差临界区间的判定标准参见：李慧、徐强：《基于灰色系统 GM(1,1) 模型的制造业人才需求预测》，《石家庄经济学院学报》2014 年第 6 期，第 1-4 页。

21 数据来自：《中国文化及相关产业统计年鉴(2021)》。

22 数据来自王宏伟：《长三角构建文化发展共同体，共同打造文旅新业态》，《新华日报》2021 年 11 月 29 日。

23 陈特水、殷章馨：《论高等旅游教育人才培养的行业需求特征——以湖南省旅游行业人才需求调查为例》，《湖南师范大学教育科学学报》2005 年第 6 期，第 103-106 页。

24 数据来自：《中国文化及相关产业统计年鉴(2021)》。

25 秦岭：《创意产业异军突起，创意产业人才供应告急》，《中华建筑报》2006 年 11 月 8 日。

26 原始数据来自：《江苏文化和旅游年鉴(2020 年)》，经作者计算后所得。

27 原始数据来自：《江苏统计年鉴(2021 年)》，经作者计算后所得。

28 陈清华：《长三角城市群文化人才队伍建设机制创新研究》，《2016 长江三角洲城市群发展论坛论文集》2016 年 8 月 16 日。

29 陈东有、李曜：《宣传文化系统优秀人才的素质要求和培养模式》，《江西社会科学》2006 年第 10 期，第 129-143 页；梁帅、李正风：《“人才帽子”异化的机制研究》，《中国科技论坛》2020 年第 9 期，第 125-132 页。

30 长三角(沪苏浙)引才计划|引才政策——中国教育在线(eol.cn)。

31 姚凯：《深化人才一体化，赋能长三角高质量发展》，《光明日报》2021 年 9 月 24 日。