

编首语

党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出，建立集聚人才体制机制，择天下英才而用之。这是加快确立人才优先发展战略布局，推动我国由人才大国迈向人才强国的体制保证，有利于为全面深化改革提供有力的人才支撑。本期动态将重点介绍集聚人才体制机制的两个相关研究。

中国需要建设具有国际竞争力的人才制度，吸引国际优秀人才提升国际竞争力。研究一总结发达国家和地区的人才制度优势，提出具有国际竞争力人才制度的主要特征及未来建设人才制度需要重点解决的几个突出问题。

人才评价是人事人才工作的核心要素之一。研究二结合区域经济发展个案，尝试提出国际贸易实用人才的评价体系，以期对当前人才体制机制改革做创新性的探索。

研究专题

具有国际竞争力人才制度的主要特征研究

浙江省人才发展研究院专职研究员 宫准（执笔）

在政治多极化和经济全球化进程日益加快、科技进步日新月异的当今世界，国与国、地区与地区之间围绕资源、市场、技术、人才的竞争日趋激烈。美国、加拿大、澳大利亚以及欧盟各国等传统发达国家，各方面基础和条件优势明显，通过经济技术移民、提供双重国籍、扩大接受外国留学生、提供工作签证、增加科研经费等手段争取外籍人才。我国在国际高端人才争夺战中仍处于劣势，对国际优秀人才的开发及使用与发达国家差距明显。每年流出与流入的人才比例严重失调。以留学生为例，1978-2011 年，中国出国留学学生 224 万人，回国人员仅 81 万人，超六成滞留海外。这是国家综合实力与吸引力在人才层面的客观反映。

中国要大幅度提升国际竞争力，依赖于经济发展、社会进步、科技创新，最终取决于人才的竞争力。人才争夺远比物质资源争夺更为复杂，人才是有多重复杂性的活资源。人才资源的争夺不仅要依靠提供好的薪酬待遇，自身国力的强大，更要依靠适合人才长远发展的基础和环境，以及优化相关政策机制，才能吸引人才、留住人才。改革开放以来，我国高度重视引进海外人才和智力工作。《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作决定》提出，要加大吸引留学和海外高层次人才工作力度。2008 年 12 月中央人才工作协调小组制定了关于实施海外高层次人才引进计划的意见，启动“千人计划”，主要是围绕国家发展战略目标，在未来的 5 年 10 年内为国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、中央企业和国有商业金融机构等，引进 2000 名左右人才并有重点地支持一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军人才来华创新创业。

“千人计划”的实施为我国参与国际人才竞争做出了有力的尝试，但是，这应该是一个起点，而不是终点。人才对 GDP 贡献率低、老龄化社会加速到来、高端人才严重匮乏、富裕阶层和知识精英移民海外、转型升级迫在眉睫等现象，都充分说明，中国面临严峻的人才形势与挑战。党的十八大报告明确提出，要统筹推进各类人才队伍建设，实施重大人才工程，加大创新创业人才培养支持力度；要加快人才发展体制机制改革和政策创新，建立国家荣誉制度，形成激发人才创造活力、具有国际竞争力的人才制度优势。这些说明国家已经意识到人才竞争的根本是人才制度的竞争，已经日益重视建立对人才使用、评估、成长的开放性环

境,从过去注重人才使用的短期政策,过渡到有利于人才长期发展的制度建设上来。加快形成具有国际竞争力的人才制度优势,将是我国未来十几年人才工作最具根本性的战略任务。

一、具有国际竞争力的人才制度的主要特征

通常制约人才战争的因素包含政治、政策、经济、人文、服务、生活、学术等多个方面研究者尝试总结发达国家和地区人才制度的主要优势,从人才引进制度、人才培养制度、人才管理制度三个方面阐述具有国际竞争力的人才制度的主要特征。

(一) 发展具有国际竞争力的人才引进制度

从国际上看,多数国家采取长短结合的方式引进需要人才,长是稳定的人才引进制度,短即各类人才政策、计划、项目等。

1. 长期的人才引进制度

移民制度是长期的人才引进制度中最关键的手段,可以帮助发达国家规模化地吸引人才。有效的人才移民制度需要具开放性、法制化和选择性三个特点¹。

开放性是指对于所需人才,无论国籍,打开大门。如世界上已有约 90 个国家以不同方式或不同程度的承认和接受双重国籍。在实际操作中,开放性主要是指对高端人才的便利性,如美国自上世纪 50 年代后就多次修改移民法,规定只要是专业“精英”,可不考虑国籍、资历和年龄,一律允许优先进入美国。60 年代,美国又颁布“优惠制”新移民法,每年专门留出 2.9 万个移民名额给来自国外的高级专门人才。1990 年,布什总统签署新的移民法,重点向投资移民和技术移民倾斜,鼓励各类专业人才移居美国。2013 年,美国参议会公布了 30 年来最大规模的移民改革法案,明确提出未来的移民政策将向国际理工科人才和在美投资创业者倾斜。

法制化是通过法律手段对人才引进进行调节与规范。如美国从 1881 年就制定了《移民法》,此后多次进行修改,以至于有人评价,美国的《移民法》就是一部《人才法》。又如德国近年来放宽技术移民政策,实施了为外国高级人才“开绿灯”的一系列法案。2011 年,德国联邦政府通过了《外国人居留法》(草案),根据新草案,德国联邦政府将给予从事科研工作的外国人配偶充分的就业权,以

¹ 程卫凯:对加快形成具有国际竞争力人才制度优势的思考,《中国人才》,2013,7

加强对外国科研人员的吸引力。2012年,德国议会表决通过旨在吸纳欧盟以外第三国专业人才来德的欧盟“蓝卡”法案(Blaue Karte EU),该法案下调了外国专业人才最低收入门槛,即从原先规定的年薪6.6万欧元降低至4.5万欧元;对现今专业人才匮乏的职业,如医生、工程师等,其年薪门槛可至3.5万欧元。

选择性是指引进实现国家战略发展所需要的人才。大多数国家虽然允许移民,但采取打分制对人员进行评价,对符合其需求的大力引进,而不能为其创造价值的则拒之门外,如新加坡已经发展出了一系列的价格和非价格的机制来规制非技能劳动者引进,而对人才的引进则选择需求视角中非常重要的“薪资”因素作为评判人才是否引进的重要因素。具体来说,新加坡规定外国劳动者在新加坡找到工作的薪资低于2500新加坡币就被认为是无技能劳动者。而其中涉及到发放P签证的人员,其只对申请者的基本工资做出界定,指出其基本月工资在7000新元以上的发放P1签证,而工资在3500-7000的发放P2签证。再比如,韩国对外国优秀人才的界定是:在韩国投资20万美元以上或雇佣5名以上韩国人的外国人才,或学历达到博士学位以上并有一定收入的外国人才,在经营、教育、文化、艺术、体育领域有突出贡献的外国人才,在韩国生活两年后允许入籍并拥有双重国籍等等。

2. 短期的人才引进政策和计划、项目

许多国家的短期政策和计划、项目对于国际人才的引进也发挥了十分重要的作用。如美国在20世纪90年代初,高科技人才奇缺。为了顺应时代潮流,美国政府实施H-1B短期工作签证计划,每年签发6.5万个。这种为期6年的临时工作签证,允许有特殊专长的外国人来美工作。而2013年新公布的法案又增加了创业签证,将H-1B签证的上限从6.5万个提高到11万个,增加的配额全部给在美获得STEM(科学、技术、工程及数学)硕士学位以上的学生,同时法案取消了对杰出人才的限额,增发了2.5万个STEM领域的高学历人才签证。

美国是世界留学生大国,每年的留学生收入达到120亿美元,大量吸收外国留学生可以为美国高科技的发展储备科技后备人员。为了实现上述目的,美国政府和许多大学实施了一系列的计划。如美国1946年实施了“富布赖特计划”,每年通过提供奖学金接受各国学生及学者赴美学习,旨在培养名专家、名学者、名作家、名艺术家等,既培养亲美“精英”,又作为一种吸引优秀人才的方式,取得了很好的效果。另外,韩国2007年出台了“留学韩国计划”,计划加强政府、大学和公司之间合作,保证外国留学生毕业后能留下来就业。同时准备成倍增加外国留学生的总数,并将吸引外国学生的能力作为韩国驻外使节考核的一项重要

内容。

(二) 发展具有国际竞争力的人才培养制度

建立国家人才竞争优势,还要能源源不断地培养大批具有国际竞争力的国内优秀人才。总结发达国家和地区人才培养制度的经验,主要包括两个方面:

1. 发展高等教育事业

一是发达国家非常重视发展高等教育事业。比如美国,自20世纪50年代末就把发展教育作为国家的战略重点,相继通过了《国防教育法》、《美国2000年教育战略》、《为21世纪而教育美国人》、《美国为21世纪而准备教师》等法案和报告,极力呼吁为未来准备高素质的人才资源。1990年度美国教育开支达到3530亿美元,占美国GDP的6.8%,首次超过军费开支。1999年美国的教育投入增加到创纪录的6350亿美元,各州40%的经费用于教育,财产税(即房地产税)主要支出于教育。在25岁以上人口中中等教育毕业生占84.1%,大学本科及研究生毕业生占26.7%,在美国全体就业者中大约有180万名博士,占劳动力总数的1%左右。2001年美国有54万科学工作者及11万工程师具有博士学位,这些数字均名列发达国家最前列。美国教育部承担教育政策研究和咨询的工作,负责制定教育政策,但不参与执行工作,也不监管地方学校,也因此对国家的教育素质、教育问题研究、通过教育法案等都起很大的作用。公立学校受到州政府和联邦政府的拨款,也因此受到各州州政府的监管,并遵守各州议会制定的有关教育的法律。私立学校基本上不受任何政府的监管,对学校政策有影响力的是家长和教师联合会PTA(Parent and Teacher Association),以及较具有专业性质的民间教育机构。

二是作为高等教育事业的有力补充,发达国家和地区积极发展培养高级人才的各项项目。比如韩国,培养人才的项目很多,如(1)建立优秀研究中心项目:把国内大学中的研究人才组织起来,加强基础研究,培养高级人才,提高大学的技术开发能力。(2)21世纪韩国智囊团(Brain Korea 21)项目:重点培养尖端科技领域的核心人才,改善大学体制,缓和激烈的高考竞争,集中培育直接关系到科技领域和高附加值的特殊领域具有竞争力的研究生院,并且对硕士生、博士生、博士后以及新一代科研人员提供研究费,培养学术后续人才。(3)产学研合作项目:由企业、大学和研究所合作,共同开展企业和研究所的技术研究工作,并开设相关讲座或硕士和博士课程。(4)增加科研人员工作岗位:为加强在基础科学领域的科研水平,韩国政府于2012年为从事基础科学研究的一流科研人员

增加1500个工作岗位，并将在2017年之前再增加1500个工作岗位。

三是为推进教育事业的发展，部分发达国家采取积极措施壮大和稳定教师队伍。比如新加坡，国立新加坡大学提出“向世界一流大学看齐”的口号，成立了“师资招聘办公室”，吸引、考察和聘请高水平的教育人员，还在纽约和伦敦设立了教师招聘办事处，物色国际一流大学教师，重金聘用，广纳国际型教育人才。同时，新加坡还派出留学生，回国后扩充教师队伍。政府对现有的教师也给予优惠待遇，如提供出国进修或在职培训和再教育机会，各学校还加大了教师科研津贴的投入。新加坡的教师制度是聘任制，由申请人提出申请，学校根据情况决定聘用时间。为了稳定教师队伍，各学校重视调整教师内部的关系，采取“提高基本福利，少提升”的原则，以避免提升一人走几人的情况发生。

四是发达国家及地区根据经济发展的实际需要设置相应的专业，使人才培养与社会需求密切结合。比如香港，它的经济基本上与商业社会有关，因而高等院校普遍设有工商管理、财经、电脑、信息和社会工作等相关专业。香港注重加强高等教育国际交流与合作，培养具有国际眼光的专门人才。为使香港高校毕业生能有效地参与国际竞争，香港高等院校积极开展国际合作和国际交流，训练学生的国际竞争意识，开阔学生的眼界。同时，各高校都分别参加了国际大学联合会等一个或多个国际教育组织机构，使学校成为国际大学大家庭中的一员，为学校的对外合作与交流打下了良好的基础。

2. 重视高等职业教育

各发达国家和地区较为重视高等职业教育对国家经济持续发展的贡献。比如德国，推行“双元制”职业教育模式，重视通过实践培养专业技术人才的教育方式，年轻人即使不上大学也可以成为掌握高级专业技能的人才。所谓“双元制”是指职业学校和企业合作，共同培养专业技术人才的教育体系。目前，德国大约60%的青少年通过“双元制”模式接受职业教育培训。这种教育模式的优势在于，学生在校学习理论的同时，也在企业接受相应的技能培训，保证学生在毕业求职时已经具备相应的技术水平和职业素养。

又如韩国，把设施和人才比较优秀的培训学院改编为技术专科学校。技术专科学校通过两年的职业教育培训，主要培养骨干技术员和技师，由政府提供财政支持。技术专科学校的学生如果在两年内取得108个以上学分，则可获得工业学士学位，毕业生通过工业技师资格鉴定，可获得国家认定的技术资格。

(三) 发展具有国际竞争力的人才管理制度

十八大报告强调,要形成“人人尽展其才”的生动局面。“人人尽展其才”最重要的是发展公平竞争的人才环境,建立适合人才长远发展的人才管理制度。

人事制度在各个国家有不同的表现。比如美国,几乎所有职业领域(包括政府)都实施了人事契约制度,人才有择业的自由,用人单位有选人用人的自由,人才与用人单位之间是契约关系,人才可以在不同职业领域(包括政府)之间自由流动,不存在职业身份的障碍;实行社会安全号(Social Security Number)制度,即所有合法居民都有一个社会安全号码,个人就业、开工资、缴纳保险、缴税和社会保障都要依据这个号码,社会安全号码不具有城乡差别或地域属性,更没有附着其上的差别化的福利功能;建立多层次、相对公平的社会保障制度体系,注重不同群体社会保障制度的有机衔接,以满足人才流动对社会保障的持续性、动态性要求。

又如韩国,推动科研产业化,出台一系列法律营造良好社会环境。韩国政府相继出台了“韩国科技研究所援助法”、“科技成就法”、“技术开发促进法”、“工程技术人员晋升法”等系列法律条例,将保护与促进科技、人才发展上升到法律高度,从宏观环境为争取科技人才回归创造了动力。对于外国高技能人才,韩国不但有针对性地缩短入境手续办理时间,为其发放绿卡,并且规定在韩国居住5年以上的外国人可以参加地方选举。

再如香港,实施灵活有效的薪金政策,主要有:一是多劳多得,加班加薪,兼职多薪,晋级提薪。香港是全球生活指数最高的城市,正因为香港生活消费水平高,没有工作或收入不多,生活便极为艰辛。因此,要生存,要发展,就得拼命工作。能力强、精力充沛的员工可以同时两个或三个部门工作,只要他肯做、会做,又能按要求完成工作,就可以拿到他的这几份工作应得的报酬。二是工资弹性大,香港员工的工资没有上限,也没有下限,工资随市场波动而调节。员工工资,随物价升幅上涨。公务员加薪或减薪,也要依据财政收入和根据企业加薪的数目等情况确定。香港作为最自由市场经济,这种弹性大、可以自行调节的工资制度对于对市场变化反应敏感的香港经济发展是有益的。

二、加快形成具有国际竞争力的人才制度优势的几个重要问题

(一) 关于加快推进移民制度建设的问题

移民制度是人才引进制度中最关键的手段,可以帮助国家规模化的吸引海外人才。自中央实施“千人计划”以来,我国引才工作成效显著,人才回流意愿增强,一批优秀人才选择回国,国际社会政界、学界与舆论高度关注。尽管如此,

我国在全球高端人才争夺战中仍处于劣势地位,对国际化人才的开发与使用与发达国家差距明显。据统计,我国每年流出与流入的人才比例严重失调。1978-2011年,我国出国留学学生224万人,回国人员仅81万人,超六成留学生滞留海外。我国留美学生获得博士学位后,特别是在科学与工程领域的,倾向于继续留在美国的比例为全球留美博士之最。我国人才引进制度,近些年有一些突破,如扩大了“永久居留证”的签发范围,进一步完善了外国人在中国永久居留享有相关待遇的相关政策。但在很多方面,仍需要进行更加大胆的突破。

在全球高端人才流动加速的时代趋势下,我们应以更加开放的心态,从国家战略的高度考虑和重视国际移民问题和国际移民对中国未来的影响,采取更加丰富有效的举措,推进移民制度建设,吸引全球的优秀人才,为中国的发展建设贡献力量。具体来说,一是要评估修订国籍法,推行“双重国籍”;考虑针对原籍中国(本人或父母曾拥有过中国籍),凡具备硕士学历、或在国内纳税超过一定额度、或具备高层次人才标准、或在边远地区工作且保持一定收入者,都可以直接申请“海外公民证”,或发放相当于绿卡的“海外华裔卡”。二是要完善绿卡审批程序及绿卡类型。适当简化包括人才往返签证等相关程序,增设人文社会学科的人才、创意人才、创业型人才等方面的人才绿卡类别。三是要试行国际通用的量化评估体系。签证应逐步取消职位、职称等与国际不接轨的门槛规定,而按照所需人才的行业、专业和学历来设置。四是要适当降低工作签证转永久居留的门槛。加大放宽签证力度,放宽《外国人在中国就业管理规定》,进一步修订《出境入境管理法》,继续提升人才工作签证层次,让有一定资质的人才从持有工作签证转化为持有移民签证,同时赋予中国海外使领馆接收中国绿卡办理的功能,促进更多外籍人才来中国发展。五是要放宽用人单位并不具有聘用外籍人才从业的资格。对于国内暂缺行业的外籍人才,应放宽用人单位并不具有聘用外籍人才从业的资格,对外籍人才在工资与社保方面提供优惠。对具备相应条件的外籍人才一次性签发一定有效期的“海外高层次人才工作居住证”。

(二) 关于重点引进创新型人才团队的问题

高层次人才引进,要从过去注重引进领军人才过渡到更加注重引进创新型团队。当前中国产业结构的提升不可能完全依靠国家“千人计划”来完成,任何一个产业领域的提升都需要其科研团队几代人的积累,研究团队成员之间的密切合作才能实现,不可能仅仅通过引进几个领军人才就能完成。过去我国的许多人才政策措施面向的群体较为集中,导致少数人能享受优惠政策。我国需要出台针对创新团队、专家团队和国际伙伴的人才引进政策,比如把获得诺贝尔奖等重大国际科研奖项的研究团队整体引进过来。

引进创新型人才团队，一是要对创新型人才团队进行操作性界定。如广东实施团队引才模式规定，团队要求由 1 名带头人和不少于 4 名稳定合作 3 年以上的核心成员组成；带头人的学术水平、创新能力、影响力在国际同行中处于领先地位，研究成果填补国内空白，核心成员具有博士学位或正高级专业技术职务的人数占 50% 以上。团队整体层次高、组成合理、分工明确，具有一致性和互补性，能够充分发挥人才的集聚效应，形成强大的合力，实现早出成果、出大成果。团队引才的优势还在于可以把国外的管理制度同时引进回来，方便科研成果转化的同时，也学习了国外先进的科研团队管理经验。二是不拘一格引进人才。要坚持以能力和贡献作为主要评价依据，“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”引进所需人才，要为人才开辟评审绿色通道，同时制定科学完善的人才项目专家评审制度。三是要打破我国科研经费陈规对创新型人才团队的限制。针对创新型人才团队，推行科研经费一次性拨付，以方便专家团队快速高效地启动实验室建设；要放宽人力资源成本费用支出占总资金的比例，发挥人力资本投入在研发产出中的关键作用；要放宽团队带头人支配资金的比例，以增加资金使用的灵活性。四是科研成果要能实现产业化。引进创新科研团队要紧紧围绕加快转变经济发展方式、大力发展战略性新兴产业的战略部署，在关注引进人才的学术水平和创新能力的同时，更加注重产业化导向。要做到发布公告更加突出产业化要求、材料申报更加突出产业化目标、评审指标更加突出产业化权重、参评专家更加突出产业化经验、现场答辩更加突出产业化前景等。确保引进与产业结合程度高、产业化前景好的团队。评审过程要征求相关部门的意见，专门邀请企业经营管理专家和风险投资专家参加现场评审，更好地对团队技术成果转化、项目产业化前景作出客观评价。要注重实地考察环节，由组织管理、风险投资和财务专家组成考察组，重点考察用人单位的产业化支撑配套能力和运营方案，进一步突出引才的产业化导向。

（三）关于加快推进高等教育制度改革的问题

我国迫切需要改革人才培养制度，提高培养的人才质量，最核心的是改革高等教育制度。根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》的定义，人才的三种关键素质是知识技能、创新能力与奉献意识。当前，我国人才创新意识薄弱、创新能力欠缺，综合素质还不能满足建设创新型国家的要求。2011-2012 年英国《泰晤士报高等教育副刊》评出的世界大学排名 400 强中，中国大陆只有 10 所大学榜上有名，与我国经济社会发展地位严重不相称。同时，技术的发展、学习模式的改变、价值目标的变化，都对加快高等教育制度改革，提出了更迫切的要求与更大的挑战。

针对当前高等教育改革，一是要加大高等教育事业投入力度。增加高等教育经费在政府税收中的比重，并积极发展培养高级人才各类项目。改善大学体制，缓和激烈的高考竞争，重点培养尖端科技领域的核心人才，集中培育直接关系到科技领域和高附加值的特殊领域具有竞争力的研究生院，对硕士生、博士生、博士后以及新一代科研人员提供更为充足的研究经费，培养学术后续人才。二是要改革大学校长选任制度。持续推进海内外公开选拔教育部直属高校校长的做法，进一步放宽校长的选拔视野，提升校长群体的职业化程度与专业化水平，真正落实党委领导下的校长负责制，让富有改革创新精神的教育家有机会担任大学校长，从而推动现代大学制度建设，为优秀人才的不断涌现提供制度保障。三是要采取积极措施壮大和稳定教师队伍。吸引、考察和聘请高水平的教育人员服务我国高等教育事业，可在发达国家设立了教师招聘办事处，物色国际一流大学教师予以重金聘用，广纳国际型教育人才；政府要加强对现有教师的薪酬待遇，提供出国进修或在职培训和再教育机会，加大教师科研津贴的投入力度；探索教师制度聘任制，由申请人提出申请，学校根据情况决定聘用时间。四是根据经济发展的实际需要设置相应的专业，使人才培养与社会需求密切结合。尝试制定实施“工程硕士培养计划”：（1）整合企业需求，建立统一的信息发布平台，全面、及时、准确发布来自生产实践第一线的项目，工程硕士生可以根据自己的学科和特长选择企业项目作为硕士论文选题；（2）建立学校与企业双导师的联合培养模式，在学校培养人才的同时让企业也享受创新成果。（3）政府设立专项经费，给校企联合培养的工程硕士一定的补助，每年评选优秀工程硕士和优秀硕士论文，对优秀成果予以奖励。五是注重加强高等教育国际交流与合作，培养具有国际眼光的专门人才。各高校要参加国际大学联合会等一个或多个国际教育组织机构，使学校成为国际大学大家庭中的一员，为学校的对外合作与交流打下了良好的基础。

（四）关于加快培养高技能人才队伍的问题

我国技术工人特别是中高技能人才短缺。据统计，2005年，我国技术工人总数约为7000万人，其中高级工、技师、高级技师280多万人，仅占4%左右。这与发达国家20%至40%的比例相差甚远。高技能人才队伍还存在年龄偏大、培养慢、晋升难、不被社会认可、缺乏有力的激励和保障机制支持、缺乏有效的政策支持等一系列问题。这种现状不可避免地要影响我国在世界市场上的竞争力，影响着产品质量、事故发生率以及科技成果转化率。我国技能队伍知识老化问题得不到有效解决，使企业在新技术运用、新产品开发、技术攻关和研究方面显得力不从心，影响了企业产品质量和经济效益的提高。国家统计局资料显示，在1/3亏损企业中，80%的原因在于内部管理跟不上或工人操作技术不到位，每年

因操作工技术不过关造成生产事故导致的经济损失达 1000 亿元之多。毫无疑问,我国企业职工素质低下,后继乏人的实际,已成为制约企业转型升级与发展的重要因素。

为适应我国经济发展对高技能人才的迫切需要,必须从经济与企业发展的战略高度,整体规划高技能人才的培养与应用。一是要把发展高技能人才放在经济与社会发展的高度。根据高技能人才增长与经济增长和经济结构调整相协调的原则要求来确定高技能人才的总量目标和结构目标。一方面要根据经济发展的速度,来确定高技能人才发展的规模,保证有足够数量的高技能人才来满足经济发展的需要;另一方面,要及时准确掌握经济结构调整,市场变动趋势,调整人才结构,培养和引进新兴产业、高科技产业所需要的高技能人才,更好地支持经济结构调整和产业转型升级。二是要探索高技能人才的培养模式的创新。推行“双元制”职业教育模式,职业学校和企业合作,共同培养高技能人才的教育体系;建立新型工业大学制度,把设施和人才比较优秀的职业学校改编为技术专科大学,以提升高技能人才的综合素质和社会荣誉感。三是建立健全高技能人才评价与使用管理机制,完善高技能人才的开发、培养、评价、使用、配置等有关政策措施。按照国家职业技能标准,全面实施职业技能鉴定机制,逐步规范技能人才评价标准和考核鉴定行为,大力推行职业资格证书制度。在高技能人才的使用方面,(1)要深化企业用人制度改革,打破企业内部干部、职工的身份界线,形成平等竞争的用人机制,使高技能人才能够走上与自身的实际技能水平合适的管理、技术岗位;(2)要完善高技能人才聘用制度,更好地发挥高技能人才在生产经营中的作用;(3)要建立和完善高技能人才的激励机制,完善和规范高技能人才的职称评定工作,高技能人才分配、奖励和福利制度,把高技能人才的工资福利待遇与其技能水平相联系,对高技能人才应与相应的高级科技人员一样在住房、医疗等方面给予照顾,对有突出贡献者,应给予重奖。四是形成全社会重视职业技能,重视高技能人才的风气,以各种形式广泛宣传高技能人才在经济社会发展中的重要作用。改变重学历、轻技能,重仕途、轻工匠的片面人才观,对有突出贡献的高技能人才,政府和社会要大力宣传与表彰。政府要坚持定期组织开展职业高技能竞赛,扩大高技能人才在社会中的影响,提高高技能人才的社会地位。

(五) 关于加强人才政策体系建设的问题

十八届三中全会提出,要建立集聚人才的体制机制。实施人才强国战略,必须以人才政策作保障,而构建国家人才政策体系,则是发挥政策整体效能的惟一途径。近年来,我国人才政策体系建设取得了历史性的突破和明显成效,但同时

也出现了一些突出的矛盾和问题,主要表现在:国家人才政策体系建设滞后,规范调节全国整体性人才开发的政策文件比较少,人才宏观调控政策门类尚未形成,政策调节对象局限于体制内的状况还没有根本改变;国家人才宏观调控机制不健全与调控政策缺失,造成政府调控能力呈现弱化的态势;市场缺陷与政府缺陷交织,市场失灵与政府失灵并存;区域人才战略目标不明晰,区域人才政策竞争过度的弊端比较明显。区域之间人才政策体系同构现象比较普遍,造成政策“边际效用”的显著下降,人才政策紧锣密鼓地出台,而可利用的政策资源十分有限,政策操作的空间十分狭窄;人才政策管理比较薄弱,缺乏政策评估这个重要环节,随着地方政府人才政策出台频率提高,往往是前面的政策效果没有评估,同类范畴的新政策相继出台。不仅影响政策正面效力的提高,而且容易增生政策的负面效力。

我国人才政策体系建设的重点,一是以“党管人才”统揽全局,建立人才宏观调控机制和政策体系。加强党对人才工作的宏观管理和统筹协调,从路线、方针、政策上加强整个人才工作的指导,形成党委统一领导,组织部门牵头抓总,有关部门各司其职,密切配合的人才工作格局。二是制定和完善人才的引进、培养和留用政策,并保证政策的完整性;在保持政策一致性的基础上,实现人才政策的个体化差异——增强政策实施对象的针对性;注意政策的系统协调性,使有关法规和其他政策相互协调,构建协调有序的政策法规体系;确保人才工程的评价、选拔和投入机制的科学性。三是实现区域人才战略的多样化。各地区要根据当地经济社会发展的优势和独有的人文特色,制定切合本地区实际的人才战略和灵活多样的人才政策,而不是简单地仿效发达地区的薪酬待遇来参与人才竞争;要通过现代信息技术手段,建立“高层次创新人才库”,实现高层次创新人才及团队的区域联网,以预防区域之间针对人才及团队的恶性竞争以及人才及团队本身的不合理流动。四是加强对人才政策的过程和结果监控。在人才评价方面,确立以能力和业绩为基本导向的,科学的、社会化的评价标准,从规范职位分类与职业标准入手建立人才评价指标体系;在人才政策实施方面,要对人才政策发展趋势进行预测,完成政策需求论证,对已经实施的政策进行过程评估与后效评估,及时反馈解决政策执行过程中的问题。在人才效用评估方面,要制定针对高层次创新人才及团队的效用评估指标体系,追踪高层次创新人才及团队的工作业绩,真正做到人才“以用为本”。

(六) 关于营造公平竞争人才制度环境的问题

十八大报告强调,要形成“人人尽展其才”的生动局面。“人人尽展其才”最重要的是营造公平竞争的制度环境,建立适合人才长远发展的基础,本质是实

现人才要素与金融市场、房地产市场、技术市场、信息市场、产权市场等其他要素的有效组合,使各类人才充分发挥自身潜力,为社会做出最大贡献。十八届三中全会提出,要发挥市场配置资源的决定性作用,高效的要素组合需要有完善的市场体制与法制环境作为支撑。当前我国社会主义市场经济体制与法制环境尚不完善,行政对市场干预较多,,严重影响了人才潜力的充分释放。从长远看,实现“人人尽展其才”与我国进一步推动改革,形成法制完善的市场经济息息相关,不可能一蹴而就。因此,我国就人才使用中的评价、培养、选拔、保障、激励各个方面进行改革时,必然涉及一些长期形成的深层次的制度问题。

营造公平竞争的人才制度环境,一是要建立人才流动的合理引导机制。(1)制定促进人才流动、消除体制性障碍的相关政策,改革户籍、地域、部门等方面的管理制度,突破人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份和所有制羁绊,保证人才流动的开放性和有序性;(2)重点探索建立政府、事业单位、企业三者之间人才的合理流动机制,对人才的合理流动给予政策法律的保护;(3)破除户籍制度的城乡差别和地域差别,制定法律政策破除附着在户籍制度上的差别化的社会保障功能;(4)在短期不能根本改变户籍、人事档案管理模式下,可以在手续上进行适当简化,如采取登记制度。二是要充分发挥市场机制对人才资源配置的决定性作用。实行政府主导、市场调节、人才合理配置,避免人才资源的浪费。充分发挥人才市场、人力资源服务企业的服务与管理功能,充分利用现代化服务手段,实现市场与市场、市场与社会在人才信息上的互惠共享,保障人才供求渠道的畅通。三是要推动科研产业化,出台系列法律营造良好创新环境。充分重视企业无形资产的评估和管理,界定发明人的权益,以法律手段明确发明人所占股份或收益份额。对于上市公司,让发明人按比例持股,参与年终分红;对于非上市公司,以成果为企业所带来的收益按比例提成。四是要实施综合性的人才激励制度。(1)建立灵活有效的薪金政策,努力提升劳动者薪酬水平,从而不断推动企业提高劳动生产率水平,实现产业转型升级;(2)对优秀人才进行重奖和津贴补助,让人才在教育、交通、休闲、保健等方面享受政策优惠和优先、优质服务,帮助他们妥善解决子女入托、入学、家属就业、住房用车等实际问题;(3)政府定期开展人才宣传活动,营造全社会关心、理解、支持、尊重人才的环境和氛围。五是要从特定区域与特定人群中探索人才使用与管理的新模式,率先实现“特定人才,尽展其才”的局面。特定区域即各地建立的“人才特区”、“人才实验区”、“人才基地”等,要在这些特定区域内尽量实行一些国际通行、适合我国国情、具备大范围推广的人才使用与管理政策,并由此推动破除一些不适应的管理体制机制障碍,力争人才制度与政策在更大的范围推广应用。

三、总结

党中央对人才工作的重视，标志着中国人才强国战略又向前迈进了一大步，有利于破除制约和束缚人才发展的瓶颈，有利于形成重视人才、支持人才的良好氛围，有利于贯彻落实“以人为本”的科学发展观。要落实好党中央关于各类人才队伍建设、加快人才发展体制机制改革和政策创新的重要要求，还需要深化干部人事制度改革，建立集聚人才体制机制，充分发挥人民群众积极性、主动性、创造性，鼓励地方、基层和群众大胆探索，并及时总结经验。

科学培养人才，广泛聚集人才，用好用活人才，最根本的是要有一套充满活力和竞争力的人才发展体制机制。找准切入点，建立“引得来、能培养与用得好”的人才制度，是我们提升人才国际竞争力的根本举措。中国通过构建具有国际竞争的人才制度优势，必将实现全球人才在中国的集聚，必将实现国家和民族崛起，必将实现“中国梦”的伟大理想。

附件 1：各主要发达国家和地区人才制度的优势借鉴

类型	国家/地区	主要特点
人才引进	美国	1. 放宽准入技术人才移民的限制；2. 增加专业人士工作签证名额；3. 建立以留美学生为依托的科技后备队伍；4. 聘用外国专家学者充实美科研团队；5. 以国际合作为平台利用外国人才资源。
	德国	1. 放宽技术移民政策，为外国高级人才“开绿灯” 2. 提高德国作为先进的科研基地的知名度和吸引力；3. 加强国际交流，吸引外国学者到德国搞科研。
	韩国	1. 放宽技术移民政策，为外国高级人才“开绿灯” 2. 提高德国作为先进的科研基地的知名度和吸引力；3. 加强国际交流，吸引外国学者到德国搞科研。
	新加坡	1. 政府引进人才的目标和标准均依靠市场信号来指导；2. 紧跟需求保持政策的动态性；3. 对吸引进来的人才给予物质方面的激励，主要依靠税收杠杆来实施。
	香港特区	实施“优才计划”，该计划通过两套计分系统对申请赴港人士进行评估：一是“成就计分制”，二是“综合计分制”。

人才培养	美国	1. 把发展教育作为国家的战略重点, 教育投入力度大, 如各州经费 40%用于教育, 财产税(即房地产税)主要支出用于教育; 2. 教育部是教育政策研究和咨询的机构, 负责制定教育政策, 但不参与执行工作, 也不监管地方学校。教育由各州政府去做规划、制定, 联邦政府并不具备监管约束的权力, 公立学校受到州政府和联邦政府的监管, 私立学校基本上不受任何政府的监管; 3. 义务教育由州政府来承担, 且都是免费的, 不必缴交学杂费、课本。学制没有学力测验、大学联考, 学生凭着在校成绩及 SAT/ACT 分数, 自行申请大学入学。
	德国	1. 放宽技术移民政策, 为外国高级人才“开绿灯” 2. 提高德国作为先进的科研基地的知名度和吸引力; 3. 加强国际交流, 吸引外国学者到德国搞科研。
	韩国	1. 引进国外发达国家实施的开放的高等教育政策, 并建立符合韩国国情的新型工业大学制度; 把设施和人才比较优秀的培训学院改编为技术专科大学; 2. 发展培养高级人才的各种项目, 如建立优秀研究中心项目、21 世纪韩国智囊团(Brain Korea 21) 项目、产学研合作项目等, 重视培养从事科研设备研发的工程师和从事基础科学研究的一流科研人员; 3. 增设科技高中, 推进“科技高中——科技大学——科技院(研究所)” 的一条龙科技教育体系。
	新加坡	1. 政府引进人才的目标和标准均依靠市场信号来指导; 2. 紧跟需求保持政策的动态性; 3. 对吸引进来的人才给予物质方面的激励, 主要依靠税收杠杆来实施。
	香港特区	实施“优才计划”, 该计划通过两套计分系统对申请赴港人士进行评估: 一是“成就计分制”, 二是“综合计分制”。
人才管理	美国	1. 人才产权制度。人才所有权主要由自己占有、支配, 人才成为人才市场的真正主体。人才进入单位或社会的实质是将人才使用权交换给单位或社会; 2. 人事契约制度。人才有择业的自由、用人单位有选人用人的自由, 人才与用人单位之间是契约关系, 人才可以在不同职业领域之间自由流动, 不存在职业身份的障碍。3. 实行社会安全号(Social Security Number)制度, 即所有合法居民都有一个社会安全号码, 个人就业、开工资、缴纳保险、缴税和社会保障都要依据这个号码, 社会安全号码不具有城乡差

		别或地域属性，更没有附着其上的、差别化的福利功能。 4. 建立多层次、相对公平的社会保障制度体系，注重不同群体社会保障制度的有机衔接，以满足人才流动对社会保障的持续性、动态性要求。
	韩国	1. 推动科研产业化，出台系列法律营造良好社会环境，将保护与促进科技、人才发展上升到法律高度，从宏观环境为争取科技人才回归创造了动力；2. 同意企业投资支援大学设立培养企业所需专门人才的系或专业，并鼓励企业创办研究所。
	香港特区	1. 政府高度重视师资，学历与工资挂钩，重金聘用高级紧缺人才；2. 灵活有效的薪金政策，一是多劳多得，加班加薪，兼职多薪，晋级提薪，二是工资弹性大，工资没有上限，也没有下限，工资随市场波动而调节。

义乌国际贸易实用人才评价体系研究

浙江省人才发展研究院、义乌市委组织部人才办 合作课题

一、研究背景与意义

2011年3月，国务院正式批准义乌市作为国际贸易综合改革试点，这是浙江省唯一的国家级国际贸易综合改革配套试验区。两年多来，中共义乌市委、义乌市政府根据总体方案精神，在义乌市开展国际贸易综合改革试点，以转变外贸发展方式为主线，着力推进国际贸易体制机制创新，建立并试行“市场采购”新型贸易方式，改革试点取得初步成效。要进一步推进国际贸易综合改革试点工作，离不开义乌国际贸易及相关行业实用人才的有力支撑，对人才的培养与激励也显得越发重要。

“人人皆可成才”的科学人才观，为义乌培养造就一支数量充足、结构优化、素质优良、布局合理、实力强劲的国际贸易实用人才队伍指明了方向。科学人才观指出，要以实践和贡献作为评价人才的主要依据，要不拘一格选才、育才、用才，让每个人都有成才的机会，让每个有志成才的人都有发展的空间，让每个为国家和人民作出贡献的人都能得到社会尊重，“不唯学历、不唯职称、不唯身

份”的人才理念，正在得到全社会的广泛认同。义乌在实践层面开发出适合国际贸易综合改革试点及义乌社会广泛认同的国际贸易实用人才评价标准，并制定科学的实用人才培养与激励政策，可以更好地践行科学人才观“人人皆可成才”的理念，服务国际贸易综合改革试点的持续推进和本地产业经济的转型升级。

另外，通过构建国际贸易实用人才评价体系，制定实施相关人才政策，可以提升义乌实用人才的主观幸福感，提升义乌民众的综合素质，形成良好的社会价值观和社会氛围；可以提高义乌实用人才的政治参与度与社会地位，让每个人都能找到自己在社会中的一席之地，从而提升民众的社会责任感；可以创新政府基层社会管理模式，服务义乌和谐社会的建设发展。

基于上述背景，义乌市委组织部人才办与浙江省人才发展研究院成立联合课题组，通过深入调研义乌国际贸易实用人才的发展现状，应用科学的评价方法，尝试构建了义乌国际贸易实用人才评价体系。

二、构建国际贸易实用人才评价体系的必要性和可行性

（一）必要性

1. 国际贸易综合改革试点持续推进的要求

《浙江省义乌市国际贸易综合改革试点总体方案》提出了“转变外贸发展方式示范区、带动产业转型升级的重要基地、世界领先的国际小商品贸易中心和宜商宜居宜游的国际商贸名城”三大目标。通过试点工作，有效解决对外贸易中长期存在的出口产品低端、交易方式传统、管理体制制约等一系列深层次矛盾和问题，促进国际贸易发展方式转变，进一步提高对外开放水平。要实现这些战略目标，必须有一支数量充足、结构优化、素质优良、布局合理、实力强劲的国际贸易实用人才队伍作为试点持续推进的有力支撑。

2. 国际贸易人才队伍素质结构特殊性的要求

义乌国际贸易人才队伍具有不同于其他类型人才队伍的特点。国际贸易从业人员年龄普遍偏小，据相关研究显示，20岁~25岁占46%，26岁~30岁占25%，30岁以上占29%。从学历来看，36%从业人员学历在本科及以上，45%大专或高职毕业，19%甚至在高中或以下。英语或国际贸易专业毕业的外贸人员占56%，有44%的工作人员并没有接受过相关专业系统的理论教育。国际贸易从业人员虽然为义乌经济产业的发展做出了重要的贡献，但由于学历及理论素养较低，在传

统的人才评价体系下难以获得晋升与社会认同。目前针对义乌国际贸易实用人才的评价并不完善,与科技创新人才相比,国际贸易实用人才的评价界定难度较大。一批业绩明显、贡献突出的优秀国际贸易实用人才享受不到现有人才优惠政策,一定程度上影响了国际贸易实用人才创造性和积极性的发挥。

3. 义乌经济社会推广人才优先理念的要求

要全方位推动义乌国际贸易综合改革,需要着重审视“人才”这个关键性问题。义乌市委市政府采取了一系列措施,努力加强人才队伍建设,促进人才效用的发挥。但当前人才优先的理念尚没有深入到义乌经济社会各部门、各组织,相关政策还没有充分落到实处,国际贸易人才发展体制机制障碍仍然存在,人才创新环境有待改善。为满足国际贸易综合改革试点的人才支持,给予国际贸易实用人才科学的激励扶持政策,帮助人才在各自的岗位上各司其职,顺利实现每一个义乌人的“中国梦”,需要建立以国际贸易实用人才能力和业绩为主要权重的、科学的人才综合评价体系。

(二) 可行性

1. 构建国际贸易实用人才评价体系具备坚实的产业基础

义乌是国际贸易集聚地,是全球最大的小商品集散地和我国最大的小商品出口基地,拥有全球最大的小商品批发市场,全国最大的内陆海关,是我国十分重要的国际贸易窗口。截止至2012年,市场主体总量达159103户,而义乌市41.2万人的人才总量中,国际贸易实用人才就达到了20.8万人,超过了人才总量的50%。这支队伍中大部分人才是没有学历和职称的国际贸易实用型人才,构建针对此类群体的人才评价体系不仅有必要,更具有广泛的群众基础。另外,国际贸易、电子商务、物流、会展等几类行业多年来业已成为支撑义乌经济发展的基础行业,对这些行业的实用人才进行评价,符合义乌的“市情”,也符合持续推进国际贸易综合改革的需要。

2. 构建国际贸易实用人才评价体系具备有力的政策支持

义乌市委市政府早已在“十二五”规划中提出了一系列人才建设的新思路和新举措,如2011年义乌市委市政府制定了《义乌市人才发展规划(2011-2015年)》,努力加强人才队伍建设;义乌市人力社保局制定了《义乌市职业培训工作流程》,对培训事前申报、计划审核、培训监督、鉴定管理、经费补助等环节作了进一步明确,并建立了工作时限承诺制;制定了《义乌市职业技能鉴定考评人

员管理办法》等；义乌市委组织部与浙江省人才发展研究院几年来深入合作，共同完成了《义乌国际贸易示范区人才特区建设研究》、《义乌市国际贸易综合改革试点的人才政策研究》等，课题相关成果得到了省委组织部、市委领导的认可，这为进一步开展义乌国际贸易实用人才评价体系研究奠定了良好的基础。

三、国际贸易实用人才评价体系概述

（一）指导思想和总体目标

1. 指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持用科学发展观统领人才工作，坚持“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，进一步解放思想，创新人才资源开发与管理机制，打破学历、职称、身份的界限，大力培养和吸引国际贸易创新型实用人才，推动国际贸易综合改革试点健康发展。

2. 总体目标

力争到2020年，基本建立起一支规模适当、素质优良、结构优化、布局合理的国际贸易人才队伍，为建设国际贸易名城，顺利推进义乌国际贸易综合改革提供坚实的人才保证和广泛的智力支持。

（二）主要内容

1. 评价对象

国际贸易实用人才评价的对象是具有国际贸易相关基础知识和业务技能，了解国际贸易惯例和规则，具有一定的跨文化交流和创新能力，能够有效开展相关国际贸易活动的人员。主要包括国际贸易人才、物流人才、电子商务人才、会展人才等4种人才类型。

2. 维度构成

国际贸易实用人才评价体系旨在打破原有的以学历、职称为重的评价模式，重点鼓励业绩明显、贡献突出的优秀国际贸易实用人才。根据国际贸易实用人才评价的基本原则，评价体系主要从四个维度对人才进行评价，即行业经验、工作业绩、业务能力、职业道德，并采取行业经验和工作业绩为主，业务能力与职业道德评价为辅的方式进行综合评定。

3. 评价模式

国际贸易实用人才采用“名额制”的评价模式，即通过对拟申报实用人才的各行业企业评级，以确定企业可申报的实用人才名额，并采取企业对拟评定人员进行评价，义乌市政府相关部门审核通过的方式，确定被评定人员是否成功评定为相应等级的实用人才。

4. 研究特色

国际贸易实用人才评价体系采用了专业的测评方法，即综合采用履历分析法、问卷调查法对评价标准进行测定，以支持评价体系的科学性。

履历分析法又称资历评价技术，是通过对评价者的个人背景、工作与生活经历进行分析，来判断其对未来岗位适应性的一种人才评估方法，是相对独立于心理测试技术、评价中心技术的一种独立的人才评估技术。使用个人简历资料，既可以用于初审个人简历，迅速排除明显不合格的人员，也可以根据与工作要求相关性的不同，事先确定履历中各项内容的权重，把申请人各项得分相加得总分，根据总分确定选择决策。实用履历分析法的意义在于：一是能够得到履历定量分析成绩，二是实现了测评的职位区分；三是有效利用了应聘者各种重要的履历信息，对资格审查合格的入围者进行区分，使测评选拔更加科学合理。研究表明，履历分析对申请人今后的工作表现有一定的预测效果，个体的过去总是能从某种程度上表明他的未来。

四、国际贸易实用人才评价手册的制定

（一）基本框架

国际贸易实用人才评价体系的建立，首先根据义乌国际贸易从业人员的现状，即两个基本要素——从业年限和基础学历，区分出各级国际贸易实用人才的个人申报条件，进行实用人才的级别内评定，申报条件突出“实用”的特点，即关注人才已有工作经验的积累。另外，考虑到国际贸易相关行业所具有的特殊性，在各行业人才各层级评定服务年限一项的界定上设置了相对独立的标准。

其次，根据国际贸易用人单位要素和个人要素对实用人才的等级进行评定。用人单位要素具体分为用人单位基本要素和用人单位导向要素两个方面，代表了参与申报个人所在单位的发展状况、近年的业绩增长、行业地位及资质等，主要目的是评定申报企业的等级，以此确定相应等级的企业可获得的实用人才的申报

名额。其中，用人单位基本要素关注的是用人单位的发展状况、近年业绩增长以及奖励荣誉等，而导向要素则是根据其单位实际已获得的行业相关资质、认证、牌照给予加分。考虑到国际贸易相关行业所具有的特殊性，在各行业用人单位发展状况、近年业绩增长的层级界定上，同样设置了相对独立的标准。

个人要素具体分为个人基本要素和个人参考要素两个方面，代表了参与申报的个人所体现的综合素质。其中，基本要素包括教育经历、工作职位、经验与业绩、知识技能认证等；个人参考要素包含用人单位对个人的能力评价、职业道德评价，以及不在个人基本要素计分范围的其他认证、证书、个人知识技能等。

整个评价体系的基本框架如下（见图1）：

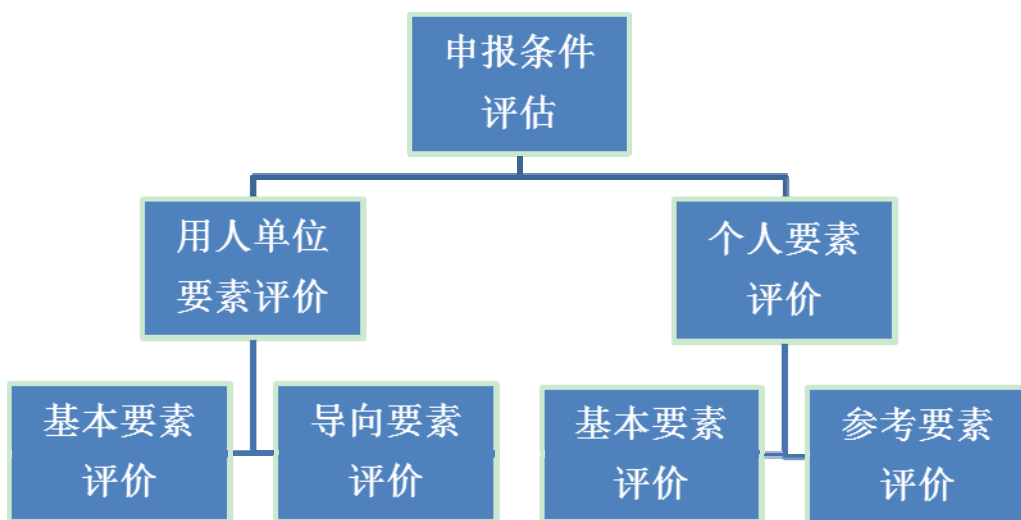


图1 国际贸易实用人才评价体系的基本框架

（二）评价管理和应用

国际贸易实用人才分成初级、中级、高级、资深级国际商贸师四个等级，主要在国际贸易、物流、电子商务、会展等行业领域。

国际商贸师（初级、中级）：了解现代国际贸易（物流、电子商务、会展，以下同）相关基础知识，基本了解国家相关法律，较好地完成国际贸易实际的基层工作和操作务实。

国际商贸师（高级）：具有较丰富的国际贸易专业知识基础及实践经验，了解国际规则和惯例，熟悉并掌握国家相关法律法规，能熟练运用科学的管理手段，全面履行工作岗位职责。

国际商贸师（资深级）：具有丰富的国际贸易专业理论知识及实践经验，熟练掌握国家相关法律法规，精通国际贸易规则，能熟练运用科学管理手段主持重大国际贸易项目，规划设计国际贸易项目方案，解决重大国际贸易问题。

五、建立国际贸易实用人才评价体系的政策建议

（一）建立义乌国际贸易实用人才数据库。建立义乌国际贸易实用人才评价体系，能够相对精确地把握当前义乌国际贸易及相关行业的人才储备情况。根据评价体系建立“国际贸易实用人才数据库”，追踪人才的流动趋势，形成义乌国际贸易及相关行业人才储备的预警平台，对于促进义乌国际贸易行业转型升级，推进国际贸易综合改革试点具有重要的战略意义。同时，对有突出贡献的国际贸易实用人才实施评价与激励，对于义乌社会管理工作创新、和谐社会的构建也具有重要的意义。

（二）人才激励政策。在国际贸易实用人才评价等级划分的基础上，逐步完善国际贸易实用人才培养、使用和待遇相结合的激励机制，建立与评价等级相对应的薪酬、福利、培训等方面的奖励政策。

1. 人才培养。由政府宏观引导，行业协会或行业主管部门具体组织，定期开展国际贸易及相关行业的业务及管理培训。根据国际贸易实用人才评价等级的不同，制定不同层次的人才培养支持政策。对于初级、中级国际贸易实用人才，定期开展国际贸易基础知识、国家相关法律、科学管理方法等方面的培训；按照选派一流人才、到境内外一流机构、学习一流知识的要求，对高级国际贸易实用人才实施“国际贸易骨干人才国际化培训计划”：对高级国际贸易实用人才，进行为期3个月至1年的境内培训；对资深级国际贸易实用人才，进行为期3个月至1年的境外培训，实现由过去低层次、短时间、开阔眼界的境内外培训转变为高层次、中长期、系统化的境内外培训。

2. 人才激励。对获得国际贸易实用人才称号的人才给予精神奖励，颁发“国际贸易实用人才等级荣誉证书”，并在企业及社会进行广泛宣传推广，树立人才的榜样标杆作用；针对获得高级、资深级国际贸易实用人才等级的优秀人才，市政府优先给予养老保险、医疗保险等社会保障方面的扶持政策；对积极参与国际贸易实用人才评价且人才贡献突出的企业推行一系列转型升级扶持政策，如优先

支持技改项目（给予资金配套的激励）等。

（三）人才服务政策。科学配置人才资源，促进人岗相适、用当其时、人尽其才，形成有利于国际贸易实用人才脱颖而出、充分施展才能的用人环境。

1. 落户安置。充分解决国际贸易实用人才的落户安置问题，对不同级别的人才给予相对应的落户优惠政策。对于初级、中级国际贸易实用人才，在原有落户政策的基础上，采用加分的方式，给予人才落户政策的优惠；对于高级、资深级国际贸易实用人才，要切实解决其个人、子女配偶的落户安置问题。

2. 子女就学。帮助解决国际贸易实用人才的子女就学问题，对不同级别的人才给予相对应的子女就学优惠政策。对于初级、中级国际贸易实用人才，各用人单位要努力帮助其解决子女就学问题；对于高级国际贸易实用人才，要制定关于其子女就学的优惠政策，政府协助用人单位或个人帮助其解决子女就学问题；对于资深级国际贸易实用人才，政府要充分落实解决其子女就学问题。

3. 住房保障。帮助解决国际贸易实用人才的住房保障问题，对于不同级别的人才给予相对于的住房保障优惠政策。对于初级、中级国际贸易实用人才，用人单位要关心帮助其解决住房保障问题；对于高级及以上国际贸易实用人才，可享受人才住房政策。

（本文执笔：浙江省人才发展研究院专职研究员 宫准；义乌市委组织部人才办祝淑珠）

手机【人才时讯】信息汇编

（2014年1月）

【2014-1-2】针对高校引进人才时片面追求数量、审核把关不严，少数高层次人才流动频繁、到岗不足、兼职过多的问题，教育部昨天发布《关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见》，明确表示支持高层次人才向中西部高校流

动，东部高校不得到中西部高校招聘长江学者。

相关链接：<http://news.163.com/14/0101/01/9HFF7BGI00014AED.html>

【2014-1-3】高端人才不仅能为产品研发提供技术，还能作为“担保物”为企业贷款提供担保。重庆科技资产控股有限公司目前已为 200 余户企业提供担保贷款 10 亿元，其中大部分企业都是以高端人才、知识产权、股权、期权等无形资产“作保”。

相关链接：

<http://news.21cn.com/caiji/roll1/a/2014/0101/02/25813001.shtml>

【2014-1-6】近日，中国人才热线关于年底白领跳槽心态做了一项网络调查，结果显示：2013 年年底，25.8%的白领表示已经跳槽，33.5%的白领表示正在寻找新工作，30.1%的白领表示有跳槽意向，但还没行动，仅 10.6%的白领明确表示目前没有跳槽打算。

相关链接：<http://www.admaimai.com/News/Detail/2/111513.htm>

【2014-1-7】随着美国经济的复苏，科技公司们纷纷开始了新一轮的招兵买马，而实习生成为科技公司们的“兵家必争之地”。各大科技公司给实习生开出了丰厚的薪资，最高者达到每月六七千美元，达到了美国工薪族月薪的两倍之多。

相关链接：<http://news.163.com/12/1213/06/8IJ8790C00014AED.html>

【2014-1-8】2014 年初，不少杭州环保公司都发出了招聘启事。其中，对环保项目经理、环保技术经理等岗位，各公司、各猎头还开出百万年薪。有猎头公司预计，未来 5 年环保行业整体中高级人才缺口可能在 50 万人以上。

相关链接：<http://news.163.com/14/0108/02/9I1K63GJ00014Q4P.html>

【2014-1-9】香港特区政府 8 日发布新闻公报显示，截至 2013 年 11 月 30 日，约有 1600 名人士根据“优秀人才入境计划”在港居留。从 2006 年至 2013 年，港府新聘公务员当中并没有通过优秀人才入境计划来港的人士。无论职位申请人是否通过该计划来港，公务员的聘任均按用人唯才的原则。

相关链接：<http://www.chinanews.com/ga/2014/01-08/5713207.shtml>

【2014-1-13】第四届北美高层次人才创业大赛决赛和投资峰会近日在硅谷举行。“新一代微能量采集芯片和自源传感系统”夺下特等奖。此外，“大数据”是出现频率很高的词汇，大部分创业点子都多少与之相关。

相关链接：<http://gb.cri.cn/1321/2014/01/09/1427s4384039.htm>

【2014-1-14】虚拟运营商牌照的发放，引来通信行业更具市场化的人才流动。虚拟运营商迫切需要有电信运营经验，能更地对接运营商网络、计费、营销各层面的人才。其中，高薪是各种版本传言中最大的亮点。

相关链接：<http://www.msbcsc.com/viewnews-96599.html>

【2014-1-15】今日，香港特区行政长官梁振英在 2014《施政报告》中，建议推行新奖学金计划，资助每届最多 100 名杰出学生在香港境外升读知名大学，预计该计划将惠及三届学生，然后再检验讨论计划的成效。

相关链接：<http://hm.people.com.cn/n/2014/0115/c42272-24127030.html>

【2014-1-16】世界上没有一个地方比亚洲更缺领导人才。据万宝盛华旗下人才与职业管理全球领导机构睿仕管理的一项研究显示，在亚洲只有 7.2%的企业具备“已经做好充分准备”迎接商业挑战的领导。万宝盛华的《2013 年人才稀缺调查》也发现管理人员和高管上榜该地区“十大最难填补的职位空缺”名单。

相关链接：<http://www.cce.cn/artide-32622-1.html>

【2014-1-20】近日，由荷兰 CRF 机构发起并主办的 2014 年度“中国杰出雇主”榜单揭晓。凭借在人才培训和管理机制上的创新与实践，上海大众再次荣膺“中国杰出雇主”称号。至此，上海大众已连续八年获此殊荣，逐渐形成一条从吸引人才、培养人才，再到全面强化人才综合实力的科学化管理之路。

相关链接：<http://finance.chinanews.com/auto/2014/01-16/5745286.shtml>

【2014-1-21】除了公司股权层面的激励之外，近期一些基金公司纷纷在投研部门试水“事业部制”，希望用这种更为灵活的激励方式吸引并留住投研人才。类似的激励措施在一定程度上将基金经理的薪酬与其管理资产的管理费收入挂钩。

相关链接：<http://stock.sohu.com/20140120/n393777013.shtml>

【2014-1-23】今日，韩国未来创造科学部、教育部等有关部门共同正式发表《引进海外优秀人才方案》，为打造适宜各国优秀人才工作的韩国，将大力吸引“研究教育型”、“企业活动型”、“未来潜力型”三种类型的人才，并强化各项支援政策，将海外人才规模到2017年增加50%。

相关链接：<http://news.xinmin.cn/domestic/2014/01/23/23342332.html>

【2014-1-24】人力资源和社会保障部今日上午召开新闻发布会，新闻发言人李忠表示，2013年高层次人才队伍建设成果显著，新增4824人享受国务院政府特殊津贴，享受特贴的高层次专家达到16.7万人。

相关链接：http://stock.cnstock.com/stock/smk_gszbs/201401/2894329.htm

【2014-1-27】近期，麦肯锡公司出台了对中国经济发展2014年十大事件的前瞻性预测，其中认为首席技术官(CIO)将变得炙手可热，物流领域也将有更多的并购。那些精通业务、技术能干的首席信息技术人才将能占据市场前沿，专注物流领域的投融资人才也将有更多施展才华的机会。

相关链接：<http://www.xici.net/d198879211.htm>

【2014-1-28】澳门特区政府为构建本地人才培养的长效机制，设立了人才发展委员会，28日正式生效。人才发展委员会将构思制定“精英培养计划”、“专才激励计划”及“应用人才促进计划”，研究设立鼓励人才留澳及回澳的机制等。

相关链接：<http://roll.sohu.com/20140128/n394347814.shtml>

【2014-1-29】英国《金融时报》评选的“2014年度MBA全球百强排行榜”出炉。中欧国际商学院MBA毕业生以12.7万美元的年薪位列国内第一、全球第30位。《金融时报》称，中国MBA人才稀缺，其毕业生的薪水涨幅远高于他们的欧美同学。4所入围的中国内地商学院过去三年薪资平均增幅为160%。

相关链接：<http://www.mbatrip.com/guoji/201402/39236.shtml>