

编首语

党的十八届四中全会确定了全面推进依法治国的总目标，强调要加强党内法规制度建设，运用党内法规把党要管党、从严治党落到实处。组织工作是管党治党的重要组成部分，组织部门和组工干部是党内法规的主要执行者和落实者。要适应依法治国的新要求变，积极推进组织工作法制化，保证组织工作的稳定性、连续性，维护好组织工作政策性、严肃性，以法制化推进组织工作科学化，不断提升组织工作服务发展、服务社会、服务群众的水平。本期动态从法制社会建设背景下人才工作的新形势、新趋势入手，从机遇挑战、历史回顾、地方经验等方面选取了人才工作法制化当前研究的最新成果。

研究专题

编者按：党的十八届四中全会提出“建设中国特色社会主义法治体系，建设社会主义法治国家”的总目标，全面推进依法治国，为人才发展事业提供了三大改革机遇：加强人才立法、依法全面推进人才体制机制改革和加大人才工作执法力度。同时也带来了挑战：如何从偏重制定特惠政策转向营造法治环境？如何从重点人才工程的实施逐步转向整体人才队伍建设的推进？如何从政府行政权力转向按照市场发展的规律推进人才工作？如何从依靠政策投入等传统的引才方式转向营造更加开放的人才环境？

法治化——人才工作的机遇与挑战

吴 江

党的十八届四中全会提出“建设中国特色社会主义法治体系，建设社会主义法治国家”的总目标，通过全面推进依法治国，形成完备的法律规范体系、高效的法治实施体系、严密的法治监督体系、有力的法治保障体系，形成完善的党内法规体系，坚持依法治国、依法执政、依法行政共同推进，坚持法治国家、法治政府、法治社会一体建设，实现科学立法、严格执法、公正司法、全民守法，促进国家治理体系和治理能力现代化。

全面推进依法治国，对人才工作来说，既是一个极好的机遇，又是一个严峻的挑战。

机遇：法治环境是人才发展最好的环境

依法治国，是坚持和发展中国特色社会主义的本质要求和重要保障，是实现国家治理体系和治理能力现代化的必然要求。

全面推进依法治国，为人才发展事业提供了三大改革机遇。一是加强人才立法，使人才工作由政策创新推动转向依法营造环境。习近平总书记曾深刻指出：“环境好、则人才聚、事业兴，环境不好、则人才散、事业衰”，营造人才发展的良好环境，最根本的是把集聚人才的权利赋予人才，把用好用活人才的权力赋予市场主体，最大限度地约束和减少行政干预。惟有法律方可确立人才的主体地位，明确人才的权利与义务，依法保障人才的合法权益。因此，营造一个人人皆可成才的法治环境才是人才发展最好的环境。当前，加快人才立法进程，是人才工作

转型发展的难得历史机遇。二是依法全面推进人才体制机制改革，发挥市场配置人才资源的决定性作用。当前，人才资源的开发已经从追求数量的规模效应，转向调整结构、优化配置的集聚效应；已经从政府主导的干预效应，转向市场配置的自主效应；已经从地区间政策分割的马太效应，转向打破体制壁垒的蝴蝶效应。深化人才体制机制改革，法治化是助推器；遵循市场配置人才资源规律，法治化是孵化器。人才工作法治化过程是人才工作发展量变到质变的过程。从人才大国迈向人才强国的一个根本标志，就是形成具有国际竞争力的法治优势和市场优势。三是加大人才工作执法力度，保障人才合法权益。对人才本身而言，机遇是不言而喻的，那就是怎样以法治的方式来保障人才的合法权益。只有人才有了合法权益，才有可能实现人人皆可成才。人人皆可成才，对人才来说，就是保障人才的合法权益，保障每个人才实现自己梦想的合法权益。

挑战：四个转变亟待突破

全面推进依法治国的提出，为人才工作的发展提供了机遇，同时也带来了挑战。人才工作的法治化，有几个课题有待解决。

首先，如何从偏重制定特惠政策转向营造法治环境。一直以来，我国的人才工作都是偏重制定特惠政策。特惠政策是针对少数人的，是党和政府根据经济社会发展的需要有一部分人给予的政策倾斜，而法治环境是面向所有人的开放的环境。人才工作的法治化，要求从立法到执法、司法，都要按照人才成长的规律来保障人才的合法权益。人才工作的法治化着眼于法治环境建设，这是一个重要转变，国家的发展需要这样一个重要转变。

其次，如何从重点人才工程的实施逐步转向整体人才队伍建设的推进。法律是面向所有人的，有助于从整体上推进人才队伍的发展。当然，也可以通过不同的法律对不同的人才群体给予适合他们发展的法治条件，比如海外人才，需要移民、出入境制度等方面的法律规定。通过立法，每支人才队伍就能够在法治的环境下发展，这样就不仅仅依靠政府的投入，而是变成了全社会的投入。

第三，如何从政府行政权力转向按照市场发展的规律推进人才工作。目前，我们的人才工作主要靠党委政府推进，改革的方向，是要把人才开发的主体放到企事业单位，让用人单位按照法律的要求，主动地更多地自主推进。通过立法建设，企事业单位做人才工作就有了法律依据，人才工作就会不仅仅由政府推

动，而是由全社会依法推进，也就是说，做这项工作的主体发生了变化。

第四，如何从依靠政策投入等传统的引才方式转向营造更加开放的人才环境。更加开放的人才环境就是按照人才喜欢的方式来引进人才、按照人才适应的方式来引进人才，这只有通过法治的手段才能加以巩固。有了这样一个法治环境，海外人才想来中国创新创业就可以不找政府找法律。更加开放的法治环境还需要考虑与国际接轨的问题，目前我们很多权力存在部门化现象，通过法治建设就可以将相关部门的职能统筹起来，更好地对外开放。

立法巩固改革成果

“法律是治国之重器，良法是善治之前提”，这是《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》中提出的一个新颖且重要的论断，良法的概念也是首次在党的重要文件中被提出。

三中全会着眼于体制机制改革，四中全会提出全面推进依法治国的要求，改革是针对现有的问题，立法是把改革的成果巩固下来，使它成为普适性的社会价值，法治最终是维护社会价值。改革和立法是两个轮子，共同推进人才工作。

所谓良法，就是把最好的、最满足大家需求的改革成果巩固下来。如果法治跟不上改革就不能称其为良法。良法是与时俱进的法，是一个适应改革的法，是一个能够把改革成果放大的法。改革和法治缺一不可，与此同时，立法的过程不仅要吸收改革的成果，还要根据改革的需要不断的修正。比如美国的移民法，每隔几年就修正一次。

当前人才工作的重点是在体制机制改革，而如何推进改革的力度？答案是通过立法。改革的过程中常常遇到阻力，有的执行，有的不执行，符合我意就执行，不符合我意就不执行，这里其实就是利益集团问题。而立法就能解决这个问题，立法之后那些维护少数人利益阻碍改革的就是违法。立法维护的是改革的权益，是大多数受益人的权益。这里还有一个权力和义务对等的问题，比如人才享受了政府的待遇、政策，就必须拿出成果或者发挥作用，这就有一个约束作用。

目前我国的人才立法还相对滞后，希望通过四中全会能尽快推动人才工作法治化的进程。应加强重点领域的立法，比如四中全会提出“制定国家勋章和国家荣誉称号法，表彰有突出贡献的杰出人士”。对于杰出人士的奖励，各个部门都在做，而通过立法，可以从整体统筹各种奖项和国家级的勋章，对激励人才有巨大

的推动作用。

实际上，地方的一些实践也表明了立法的巨大作用。比如珠海立法以后外国人迅速增加到 5000 人，人才工作不单单是政府推动，社会各方面都在积极主动地做。

推进依法行政 建设法治政府

人才工作需要协调的单位比较多。各个部门都调动起来做人才工作毫无疑问是件好事，但也难免出现一些做法不一样、不规范、各自为政的现象，甚至存在部门化倾向和地方保护主义。复杂的政策让人才无所适从，也难以打通“人才强、科技强、产业强”的通道。人才工作需要更多地发挥企业的主体作用。通过依法行政，能够规范各个主体的行为，使大家都按照一个尺度去做，这样能够整合资源、统筹力量。

依法行政就是用法律来统一规范各个主体的行为。法律约束了行政部门各个方面的权利，每个部门做人才工作的权力都是有限的，不论是资金的使用还是政策的制定都要在法律的约束下进行。同时依法行政也增强了人才工作的权威性，各个主体都在同一个公平公正的尺度下、在同一个法治环境下享受权利、履行义务。

全面推进法治国家，需要加强法治人才队伍建设，用人才来保证依法治国的推进。法治人才的引进、培养、交流等，都要按照特殊的人才成长规律来办事，法治人才的待遇、激励、分类、职位标准、执业资质等都需要进一步厘清，通过各种方式不断提高法治工作队伍的素质。

(《中国人才》2014 年第 12 期)

编者按：我国的人才法制建设可以分为四个阶段：孕育阶段（1949至1978年）、初创阶段（1978至1992年）、调整阶段（1992至2003年）和发展阶段（2003年至今）。纵观我国人才法制建设的历史进程，可以得到几点启示：人才法制建设状况，总是与不同历史阶段的人才事业发展和国家法制建设状况相适应；人才立法理论研究的广度和深度，是影响人才法制建设的重要因素；将“人才”作为特定的立法对象是近些年才开始的；现阶段影响我国人才法制建设全面推进的最大制约因素，是一些基本问题不明晰。

我国人才法制建设的历史进程

南连伟

我国的人才法制建设，是在人才事业发展和国家法制进步的双重背景下进行的。人才法制建设的状况，总是与国家不同历史阶段的政治、经济、文化和社会发展情况相适应，特别是与不同历史阶段的人才事业发展和国家法制建设情况相适应。回顾60多年来我国人才事业发展和国家法制建设的伟大历程，可以将我国的人才法制建设分为四个阶段。

孕育阶段——1949至1978年：

人才立法作为一个专门问题尚未引起理论关注，人才也尚未成为特定的立法对象

新中国成立后，我国国民经济和社会发展大起大落，先后经历了过渡时期、全面建设时期、十年文革时期和两年徘徊时期。在此过程中，我国的人才事业和法制建设也经历了同样的发展和曲折。这个时期，理论界尚未将“人才立法”作为专门问题予以关注，立法实践中也没有把“人才”作为特定的立法对象。但在国家法制建设的过程中，有些法律法规已经或多或少地涉及了人才的奖惩、福利待遇等问题，比如《关于劳动争议解决程序的规定》（1950年）、《中央人民政府任免国家机关工作人员暂行条例》（1951年）。

1954年，新中国第一部《宪法》明确规定了公民的基本权利和义务，以根本大法的形式，为人才事业发展和人才法制建设创造了有利条件，提供了基本保障。同时，这个时期的一些法律法规也涉及了人才的相关问题。《人民法院组织法》（1954年）、《人民检察院组织法》（1954年）、《人民警察条例》（1954年）对法官、检察官和人民警察的职责、任免等问题进行了规定。

然而，随着反右派斗争的扩大化，特别是文革十年，我国的法制建设遭遇了

重大挫折,甚至出现了停滞和倒退。从1954年到1975年,除了1975年《宪法》以外,全国人大没有制定一部法律,国务院的法规也极少。

总体来看,我国的人才法制建设在这个时期尚处于孕育阶段。人才立法作为一个专门问题尚未引起理论关注,人才也尚未成为特定的立法对象。不过,这个时期的法制探索,已经涉及了许多方面的人才问题,为改革开放以后的人才法制建设奠定了一定的理论和实践基础。

初创阶段——1978至1992年:

人才立法问题得到理论界专注,但人才立法比较零散,立法层次和质量并不高

十一届三中全会以来,国民经济和社会发展进入了新的历史时期,人才事业和法制建设迎来了蓬勃发展的春天。1978年底开始,我国的社会主义法制建设进入了快速发展时期。

在此背景下,人才立法作为一个专门性问题开始在理论上引起关注,这个时期出现的探讨人才立法问题的学术论文约有20余篇。特别是1985年,《科技进步与对策》杂志以专辑的形式对人才立法进行了集中探讨,发表了9篇文章,对人才立法的若干基本问题进行了系统的阐述。与理论上的关注相呼应,立法实践中也越来越关注人才问题。1982年《宪法》为人才事业发展和人才法制建设奠定了基础。《刑法》(1979年)、《民法通则》(1986年)等一系列基本法律的制定,为人才权益保障和人才工作实践提供了基本依据。《商标法》(1982年)、《专利法》(1984年)、《著作权法》(1990年)的相继出台,建立起了我国的知识产权保护制度,为人才发挥作用创造了重要条件。

此外,一些法律法规和规章已经涉及了某些人才类别和人才工作内容。比如《律师暂行条例》(1980年)、《会计法》(1985年)、《总会计师条例》(1990年)、《义务教育法》(1986年)、《学位条例》(1980年)、《归侨侨眷权益保护法》(1990年)、《干部调配工作规定》(1991年)等多项法规出台。但是,这一时期的立法实践中,除了极个别的规范性文件,比如《航空工业引进国外技术和管理人才工作的管理办法》(1991年),人才仍然没有被作为特定的立法对象。

总之,这个时期是我国人才法制建设的初创阶段。一方面,人才立法问题得到理论界专注,人才法制建设也取得了初步进展,颁布了一些人才法律法规,对

新时期人才事业发展发挥了重要的引领、规范和保障作用。另一方面，这个时期的人才立法比较零散，立法层次和质量并不高。

调整阶段——1992 至 2003 年：

很多针对特定的人才类型和人才工作内容的法律法规不断出现，立法实践中开始将人才作为特定的立法对象

邓小平南巡讲话和党的十四大之后，我国确立了社会主义市场经济体制，经济体制改革取得了重大突破。人才立法问题在理论研究中继续受到关注，这个时期出现的研究人才立法问题的学术论文有近 30 篇。与经济体制改革的形势相适应，理论界更加关注人才流动、人才管理和开发的法治化等问题。同时，立法实践呈现出旧法修改和新法制定齐头并进的繁荣景象，我国的人才法制建设步入了调整阶段。

从 1978 年到 1992 年间颁布实施的法律法规，在这个时期大都经历了修改，以适应社会主义市场经济发展的要求。与此同时，新法制定工作也在如火如荼地开展。《公司法》（1993 年）、《合伙企业法》（1996 年）、《合同法》（1999 年）等法律的出台适应了社会主义市场经济发展的需要，也为市场经济背景下人才事业的发展提供了基本保障。《科学技术进步法》（1993 年）、《科学技术普及法》（2002 年）等科技立法的出台为人才发挥创造性提供了有利条件。更重要的是，全国人大 2000 年颁布了《中华人民共和国立法法》，这是我国法制建设历程中的重要转折点，立法工作有了明确的依据和规范，《立法法》的实施对于人才法制建设也具有重大意义。

此外，很多针对特定人才类型和人才工作内容的立法也不断颁布实施。如《注册会计师法》（1993 年）、《教师法》（1993 年）、《检察官法》（1995 年）、《高等教育法》（1998 年）、《民办教育促进法》（2002 年）等。人事、劳动等部门还制定了大量与人才相关的规章，比如《国家公务员职位分类工作实施办法》（1994 年）、《专业技术资格评定试行办法》（1994 年）等等。

这个时期的立法实践中，人才开始作为特定的立法对象，一些规章的名称中直接出现了“人才”二字。1996 年，人事部发布了《人才市场管理暂行规定》，并于 2001 年进行了修订，修订后的《人才市场管理暂行规定》（2001 年）明确规定：人才市场服务的对象是指各类用人单位和具有中专以上学历或取得专业技

术资格的人员,以及其他从事专业技术或管理工作的人员。除此之外,还有《国务院所属部门成立人才市场中介机构审批暂行办法》(1996年)、《国务院所属部门成立的人才市场中介机构年审暂行办法》(1996年)、《全国性人才交流会审批暂行办法》(1996年)、《水利建设管理人才培养暂行规定》(1997年)等。全国大部分省份也都出台了以人才为立法对象的地方性法规,涉及人才市场管理、人才流动管理、人才中介机构管理、人才引进等方面。

发展阶段——2003年至今:

我国的人才法制建设进入了稳步发展时期,取得了突出的成绩,也面临着诸多挑战

2003年,新中国历史上第一次全国人才工作会议召开,并通过了《中共中央国务院关于进一步加强对人才工作的决定》(以下简称《决定》),这是我国人才事业发展历程中的重大事件,对我国人才事业发展产生了深远的影响。2010年,中共中央、国务院发布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》(以下简称《纲要》),对全国人才工作进行了全面部署,成为新时期人才工作的指导性文件。这一系列重大事件,标志着我国的人才事业发展步入了新的历史阶段。

全国人才工作会议召开后,我国的人才法制建设也迎来了稳步发展的新时期。《决定》明确提出:加大人才工作立法力度,围绕人才培养、吸引、使用等基本环节,建立健全中国特色人才工作法律法规体系。《纲要》进一步指出:坚持用法制保障人才,推进人才管理工作科学化、制度化、规范化,形成有利于人才发展的法制环境。加强立法工作,建立健全涵盖国家人才安全保障、人才权益保护、人才市场管理和人才培养、吸引、使用等人才资源开发管理各个环节的人才法律法规。《纲要》还对人才综合立法提出了明确的要求:研究制定人才开发促进法,完善保护人才和用人主体合法权益的法律法规。

近年来,理论界关于人才立法问题的探讨更加深入和具体,2003年以来发表的探讨人才立法问题的论文约有50余篇,还出现了专门研究人才立法问题的报告和专著,这些研究成果涉及了人才立法的方方面面,包括人才综合立法问题、各支人才队伍立法问题、人才工作环节立法问题、人才安全立法问题、人才法治环境问题等。

与理论研究的深入相呼应,立法实践也呈现出稳步发展的态势。2003年以前

颁布的很多法律法规都经历了修订，特别是2004年修订的《宪法》明确规定了国家尊重和保障人权，这为人才事业发展和人才法制建设提供了重要保障。这个时期也颁布实施了一些与人才和人才工作密切相关的法律法规。比如《公务员法》（2005年）、《劳动合同法》（2007年）、《就业促进法》（2007年）等，其中《公务员法》的颁布实施具有重要意义，为党政人才队伍建设提供了基本法律保障。同样值得关注的是，2013年7月开始实施的《出境管理法》专门增加了人才签证，为人才引进创造了重要条件。

这个时期还颁布了大量的部门规章，涉及了人才工作的诸多方面。如《事业单位公开招聘人员暂行规定》（2006年）、《公务员录用规定（试行）》（2007年）、《专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定》（2011年）等等。

以人才作为特定对象的立法也继续出现，比如《中外合资人才中介机构管理暂行规定》（2003年）、《中华人民共和国海关对高层次留学人才回国和海外科技专家来华工作进出境物品管理办法》（2006年）等。与此同时，各省市地方性法规中出现了人才综合立法，成为近年来人才法制建设的一大亮点和突破。

总之，2003年以来，我国的人才法制建设进入了稳步发展时期，取得了突出的成绩，也面临着诸多挑战。主要体现在，人才立法理论研究方面有价值的成果仍然匮乏，特别是法学界参与不够，很多基础性的理论问题尚未解决；人才法律法规体系尚不完善，人才立法层次还不高、数量还不足、体系性还不够强，不能完全适应人才事业的快速发展；人才法制建设还缺少一部具有纲领性、指导性和统摄性的基本法律。

纵观我国人才法制建设的历史进程，可以得到几点启示：第一，人才法制建设状况，总是与不同历史阶段的人才事业发展和国家法制建设状况相适应。第二，人才立法理论研究的广度和深度，是影响人才法制建设的重要因素，我国人才法制建设的进步，迫切需要人才学家和法学家的积极参与。第三，将“人才”作为特定的立法对象是近些年才开始的，这类立法实践目前并不多。第四，现阶段影响我国人才法制建设全面推进的最大制约因素，是一些基本问题不明晰，包括基本概念、立法目的、立法模式等；国家应当通过人才综合立法建立标准、树立标杆、明确导向，为我国人才法制建设的全面推进创造条件。

（《中国人才》2014年第5期）

编者按：在全面推进依法治国的背景下，做好人才工作必须遵循人才资源开发和使用规律，更加注重运用法治思维引领人才工作创新发展。要强化法治理念，运用法治思维和法治方式推动人才工作创新；强化法规制度建设，为人才集聚与发展提供良好制度环境；坚持用制度管人管事，切实抓好人才法规贯彻执行。

用法治思维引领人才工作创新发展

张永平

习近平总书记深刻指出：“环境好，则人才聚、事业兴；环境不好，则人才散、事业衰。”实现人尽其才、才尽其用，法治是最好的环境。党的十八届四中全会审议通过的《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》，为做好新形势下的人才工作提出了新的更高要求。在全面推进依法治国的背景下，做好人才工作必须遵循人才资源开发和使用规律，更加注重运用法治思维引领人才工作创新发展。

强化法治理念，运用法治思维和法治方式推动人才工作创新。

一要树立机遇意识。全面推进依法治国，为人才工作创新发展提供了难得的历史机遇。当前，人才资源开发已经从单纯追求数量向调整结构、优化配置转变，从政府主导向市场配置转变。适应形势发展，必须深化人才体制机制改革，而法治则为深化改革提供了根本保障。二要树立法治意识。长期以来，人才开发中的恶性竞争、审批过多、人才流失、不尊重市场规律等问题大量存在。这就亟须增强全社会的法治意识，通过科学立法、严格执法和公正司法，从规范市场要素、薪酬激励机制、创新创业扶持、配套优惠政策等人才最关注的问题入手，破除制约人才发展的各种障碍。三要树立法治思维。进一步提高运用法治思维和法治方式推进人才工作的能力，在制定相关人才政策时，应实事求是、充分论证，严格遵照法律程序，提高政府决策的法治化水平，让人才工作在法治的轨道上健康有序地开展。

强化法规制度建设，为人才集聚与发展提供良好制度环境。

人才问题的关键是机制问题。只有不断依法创新人才工作体制机制，才能使优秀人才大量涌现、健康成长。一要依法构建科学的人才评价发现机制。评价机制是人才能力建设的核心，也是推进人才工作体制机制创新的理念基础。要根据相关法律法规，制定出不同行业、不同职位的人才考核评价标准，建立以能力和

业绩为依据，由品德、知识等要素构成的可供量化考核操作的各类人才评价指标体系。二要依法构建科学的选才用才机制。不断探索各类人才选拔的新形式新方法，提高人才选拔民主化程度，最大限度地发挥人才的作用，使各类人才用当其时、人尽其才，形成有利于各类人才脱颖而出、人岗相适的选人用人机制。要按照习近平总书记“择天下英才而用之”的指示精神，实施更加开放的人才政策，探索建立海外人才工作站，建立以市场需求为导向的人才引进制度。三要依法构建合理的人才流动机制。要坚持市场配置人才资源的改革取向，健全市场主体参与人才工作的机制，通过政府奖励、资质评定、购买服务等方式，充分调动企业、行业协会、风投机构等市场主体的积极性，推进人才所有社会化、人才竞争激励化、人才管理法治化、人才资源资本化，营造集聚人才的市场环境，提高市场配置人才资源的效能。四要依法构建合理的人才激励保障机制。大力推进技术资本化、人才股份化，探索实施股权、分红、期权等激励措施，提高科技成果转化、转让获得收益的比例，使知识技术与现实需求充分对接，让人才在实践中充分发挥价值、产生效益，让一流人才享受一流待遇，使一流贡献得到一流报酬。

坚持用制度管人管事，切实抓好人才法规贯彻执行。

一是把公正、公平、公开原则贯穿于人才法律法规制定全过程。要着眼于维护和促进公平正义，制定有利于培养、吸引、用好人才的相关法律法规，努力营造公正和谐、包容平等的法治环境，将人才工作重点转移到优化人才环境、完善公共服务、构建长效机制上来。二是把严格执法落到实处。法律的生命力在于实施，法律的权威也在于实施。依法全面推进人才工作的重点应该是保证人才工作有关法律法规的严格实施，做到“法立，有犯而必施；令出，唯行而不返”。要建立健全人事执法责任制，在人才引进、培养、使用的方式方法和过程中，坚持按法律、按制度、按程序办事，自觉从单纯依靠行政手段管理转为依靠法治手段管理、严格依法办事，使该落实的政策不能“走在路上”，该到位的服务不能“停在嘴上”，不断提高运用法治方式规范人才事业发展、激励人才作用发挥、保障人才权益的能力和水平。三是增强人才的法治观念。通过正面引导，促使各类人才学法、尊法、守法、用法，让人才在与法治环境的良性互动中获得人才资本的增值和个人价值的提升，在全面推进依法治国、构建法治社会中发挥更大作用。

（《河北日报》2015年3月4日第007版）

从基层实践的视角 探析干部工作法制化的路径

莫 锋

党的十八届三中全会上通过的《关于全面深化改革若干重大问题的决定》强调“建设法治中国，必须坚持依法治国、依法执政、依法行政共同推进，坚持法治国家、法治政府、法治社会一体建设”，并提出“坚持用制度管权管事管人，让人民监督权力，让权力在阳光下运行”。这一论述是1978年党的十一届三中全会上提出“有法可依、有法必依、执法必严、违法必究”社会主义法制基本原则的总结和深化。干部工作作为党的民主政治建设的重要内容，随着干部人事制度改革的不深入，从中央到地方制订出台了一系列干部工作的政策法规和制度性文件。特别是今年召开的全国组织工作会议，对深化干部人事制度改革提出了新理念、新导向，也对干部工作的顶层设计和法制化建设提出了新的要求。去年11月中央颁布的《党内法规制定工作五年规划纲要（2013—2017年）》，为干部工作法制化建设提供了重要遵循。椒江区认真总结多年来干部人事制度改革工作经验，从基层实践的视角对当前干部工作法制化现状和问题进行了分析，并提出了实现的路径和对策。

一、干部工作法制化的内涵及意义

干部工作法制化是指通过国家法律法规界定干部工作的权力范围和准则，确立相关公职人员的权利和义务，注重工作的统一性、普遍性、强制性和可操作性，以制度贯穿干部工作各个环节，明确框架底线，藉此来约束干部工作部门及其领导者，规范干部工作的主体和客体行为。简而言之，干部工作法制化就是运用法治思维和法治方式做好干部工作，以增强权威性和规范性，是加强干部制度改革顶层设计的重要内容。

从干部工作法制化的内涵来看，其本质就是把选人用人的权力关进制度的笼子里，实现选人用人的有法可依、有法必依。干部工作法制化的重要意义，主要体现在以下四个方面：一是有利于提升干部工作的科学化水平。充分运用基层创新、实践探索、专家论证、总结推广等程序，及时总结改革实践的成功经验，用法制化手段巩固阶段性改革成果，形成相互配套、有序更新的法律制度体系，实

现干部制度制定的民主化和科学化,保障干部人事制度改革决策的前瞻性和科学性。二是有利于提高干部工作的整体质量。当前干部工作中出现的程序不完善、操作不规范等问题,归根结底都是法律制度在立法、执行、监督等方面不同程度的缺位所致。通过干部工作法制化进程,形成涵盖培养教育、选拔任用、监督管理等多个领域的干部工作制度体系,使干部工作有法可依。三是有利于保证干部工作的正确方向。通过干部工作法制化,将党管干部、任人唯贤、公平公正等原则体现到各类法律制度中,能够有效约束在这些法律制度框架内运行的干部工作,将党管干部等原则贯彻始终,保证正确的工作方向。四是有利于突破干部工作的重点领域。干部人事制度改革进入“深水区”后,对于重点、难点领域的改革很难再沿袭传统的方式,需要进一步找准改革的方向。法制化具有系统性、协调性的特点,有利于突破改革的重点,系统完善相关配套法律法规,整体推进干部人事制度改革。

二、干部工作法制化建设的历史沿革与现状

党的干部工作非常重要,《党章》指出,党的干部是党的事业的骨干,是人民的公仆。毛泽东同志曾指出,“政治路线确定之后,干部就是决定的因素”。历任党的领导人也一再阐述干部工作的重要地位和作用。随着党的事业不断推进,干部工作法制体系从无到有、从零散到系统,不断发展和完善。综观发展进程,大致可分为摸索、发展、深化和成熟四个阶段。

一是摸索阶段。新中国成立前,中国共产党历经了诞生和成长,组织从无到有,在干部制度建设上,尚处于初始的、自发的阶段,未形成系统的干部工作思想、方针、政策。在革命战争时期,毛泽东根据马列主义基本原理,提出了“任人唯贤”的干部路线和“德才兼备”的干部政策,干部的学习培训、选拔任用、考核调配等制度渐渐出现,干部工作制度建设初具雏形。

二是发展阶段。新中国成立后,党和国家根据经济建设和干部队伍建设的需要,建立了干部录用、考核、奖惩、培训、工资、退休等一系列制度,并颁布了《中华人民共和国全国人民代表大会和地方各级人民代表大会选举法》、《中华人民共和国宪法》等法律,推动干部工作进入法制化轨道。探索了民主选举和依法任命干部的有效途径,为干部工作制度化奠定了基础。“文化大革命”期间,党的干部制度建设遭受了严重破坏。

三是深化阶段。十一届三中全会后，中央对当时的干部制度进行了及时的调整、改革和创新，逐渐恢复确立了正确的政治路线和思想路线，以提出干部队伍“四化”方针和废除领导干部终身制为契机，干部工作法制化建设得到迅速的恢复和发展。根据干部“四化”标准，配套建立了干部任期制、回避制、退休制、培训制、考核制、民主选拔制、公示制等管理制度。特别是党的十四大以来，先后制定出台了《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》等重要文件和法规，干部选拔任用、教育培训、管理监督等方面的法制体系得到进一步健全完善。

四是成熟阶段。党的十六大以来，干部人事制度改革步伐明显加快。2000年出台的《深化干部人事制度改革纲要》，对干部工作法制化提出了明确的要求。以2002年《党政领导干部选拔任用工作条例》和2005年《公务员法》的颁布实施为标志，干部工作法制化进入了一个新的轨道。短短几年时间内，中央密集出台了公开选拔、竞争上岗、干部辞职、干部交流、教育培训、干部监督等一系列干部工作规定，表明了中央推进干部工作法制化的坚强决心。2013年召开的全国组织工作会议和新出台的《党内法规制定工作五年规划纲要（2013-2017年）》，又为干部工作法制化指明了新的方向。

三、椒江区干部工作实践给法制化带来的启示

早在1988年，椒江区就率先在全国采用票决制的方式对党委管理干部的任免进行讨论决定，经过20多年的探索，健全完善了干部任免讨论票决制度，并以此为契机，加大了干部工作各个环节制度改革的探索力度，为进一步加强干部工作法制化建设提供了实践经验。总结椒江区近年来的干部工作经验，主要有以下三个方面的启示：

启示一：法制化应注重规范设计。干部任免票决制作为规范党内议事决策机制的一项改革举措，椒江在探索试行之初就比较注重规范设计、科学规划。比如，在适用范围方面，椒江在试行之初就将适用的对象确定为所有区管领导干部，而并非局限于重要干部。在程序上，依据有关政策坚持议决分开、先议后决的原则，在充分讨论发表意见的基础上实行一人一票的表决，切实解决议决不分、以议代决或者以领导个人意见代替集体表决结果的弊病。由于干部任免票决制程序一开始就注重合理设计，制度规范性较强，因此就具有较强的生命力。可见，在干部工作法制化过程中，要坚持立足实际、着眼长远，始终围绕中心服务大局，遵循

干部工作发展规律，确保干部工作制度法规适应全局工作和干部队伍建设需要。

启示二：法制化应注重循序渐进。干部人事制度改革要与时俱进，不能抱残守缺。干部任免票决制的规范完善过程并非一蹴而就，而是逐步修订完善的过程。椒江从试点工作开始，初步建立干部任免票决制制度框架，后来根据干部工作扩大民主的需要，又建立了区委全委会讨论任免干部实行无记名投票表决制度，进一步扩大了干部工作的民主。因此，要坚持改革创新、与时俱进，在总结吸取经验教训的基础上，注重把实践中的成功经验和规律性认识上升为制度性规定，使干部工作法规建设始终随着实践的深入、时代的发展不断向前推进。

启示三：法制化应注重整体配套。椒江在试行干部任免票决制之初，同时推出了全体党代表评议党委委员、“一把手”末位发言等配套制度，加强党内民主监督。同时，注重健全干部工作制度，先后出台了初始提名办法、推荐干部署名制、干部考察预告制、考察责任制、任前公示制、试用期制等制度，涵盖了推荐提名、考察考核、监督管理等环节，形成了有机联系的干部选拔任用制度体系。总之，干部工作法制化要坚持整体推进、突出重点，既要着眼于构建系统完备的干部工作法规制度体系，又要善于抓住核心、关键和亟需制定的项目，集中力量推进，努力在主要方面和关键环节上取得突破。

四、当前干部工作法制化过程存在的问题

经过长期探索实践，干部工作法制化建设取得明显成效，但对照新形势新任务新要求，干部工作法制化建设仍较滞后，与依法治国的要求还不很适应。主要存在以下几方面问题：

（一）系统规划有待进一步完善。一是前瞻性不够。当前有些干部工作制度，往往是在某一问题具有普遍性或者对工作造成一定影响时，为堵塞“漏洞”而制定，这些制度往往未能充分考量经济社会发展对制度建设长期性要求，往往缺乏持久生命力。比如，对优秀年轻干部破格提拔仅作原则性规定，缺乏较为详细的操作流程和规定，一些地方破格提拔了一些年轻干部，但往往受到公众质疑，组织部门和提任对象也经常被网络媒体推到“风口浪尖”，容易导致工作被动，产生负面影响，反而制约了年轻干部培养工作。二是延续性不足。干部工作法制化的过程既要考虑政策的与时俱进，更应注重政策的延续性和稳定性。目前，一些新出台的干部政策与原先政策存在一定“断层”，甚至一些政策规定在执行中出现了

脱节。如，领导干部退出现职的到杠年龄新规定，虽然有利于发挥这些干部的作用，但从基层实际情况来看，由于受领导干部职数限制，对年轻干部的成长空间造成了一定挤压。三是可操作性欠强。有些干部工作制度出台前，未能充分征求各方意见，以致于在基层操作中不能很好地“接上地气”，影响制度执行效果。比如干部“两圈”考察制度，要求深入干部的生活圈、社交圈了解干部八小时之外的表现，某种程度上对考察干部“德”的表现起到一定的作用，但由于谈话对象以亲戚朋友和社区干部为主，亲戚朋友往往说好话，社区干部对考察对象往往不甚了解，难以客观掌握干部的真实表现，实际效果欠理想。

（二）探索力度有待进一步加大。一是新精神体现不够。全国组织工作会议对干部工作赋予了新的内涵，特别是“四不唯”的提出，进一步明确了干部工作的导向。各地对此都达成了高度共识，但在操作层面上，亟需上级出台一些体现“四不唯”要求的明确规定，以便指导具体工作开展。二是总结提炼欠及时。目前，各地对干部人事制度改革的探索很多，形成了不少效果较好的成功经验，但有些往往处于试行阶段，执行过程中没能及时将成果转化为正式制度规定。比如，对领导干部日常考核管理工作各地进行了深入探索，也形成了丰富的工作成果，但一直尚未出台相关规定。三是重点突破欠有力。干部人事制度改革进入“深水区”之后，凸显出初始提名、破格提拔等多个重点、难点领域。虽然各地进行了不断探索，但总体突破不够，影响了法制化的深度推进。比如，在畅通干部“下”的渠道方面，上级多次强调，各地也进行了探索尝试，虽然执行过程中有“硬杠杠”，但真正触及底线的不多，基本上还是“年龄不到下不来，不犯错误下不来，自己不提下不来”。

（三）机制协调性有待进一步强化。一是制度设计呈现碎片化。干部工作法制化要求整个制度体系具有较强的系统性、协调性，但从现状来看，还存在一些制度之间相互衔接不够的现象。如，《干部任用条例》未规定初始提名的相关内容，各地出台初始提名制度，大多未解决初始提名结果与民主推荐结果的关系，以及在干部选拔过程中的运用等问题，容易造成制度的碎片化、孤立化。二是规定内容呈现宽泛化。对于干部工作一些重点、难点领域，亟需上级作出明确规定，但有的制度相对比较原则，不利于指导基层具体操作。比如，对于落实民主推荐结果“不唯票”的要求，目前仅有原则性规定，基层在实际操作中标准不一。三是

工作目标呈现片面化。一些干部政策出台时，过于注重局部目标，未充分考虑时间、区域等因素，缺乏系统论证，造成具体适用的局限性。比如，关于干部竞争性选拔的目标任务和比例要求的规定，容易造成一些地方为完成目标任务而开展竞争性选拔，偏离了制度设计的初衷。

五、干部工作法制化建设的总体设想和具体规划

干部工作法制化建设，核心和关键在于构建科学完备的法律制度体系，总体要求是要以《党章》和《宪法》为根本依据，遵循《干部任用条例》和《公务员法》等有关规定，按照中央颁布的《党内法规制定工作五年规划纲要（2013—2017年）》的有关要求，认真总结干部人事制度改革实践经验，加强干部立法工作，将改革创新成果用法律法规的形式巩固下来，尤其是及时将那些暂行或试行的规范化文件，经实践检验可行后定为正式的，或上升到法律法规的层面，形成一整套内容科学、程序严密、配套完备、运行有效的干部制度体系，包括公开民主的选拔任用机制、科学合理的考核评价机制、纪律严明的管理监督机制、行之有效的激励保障机制、充满活力的教育培养机制，真正实现靠制度选人用人管人。

（一）以提升素质为目标，构建教育培养制度体系。加强对各级干部特别是年轻干部的培养教育，是干部工作的基础环节，必须按照干部成长规律，着眼干部坚定信仰、提升能力，推进干部教育培养的法制化。一是创新干部教育培训制度。加强对干部教育培训工作的整体规划设计，针对不同对象，分层分类研究制定培训大纲，形成初任培训、任职培训、业务培训和岗位培训有机结合的干部教育培训格局。完善干部教育培训管理机制，建立健全干部教育培训的计划生成、自主选学、考核评估和资源整合等制度，增强教育培训针对性和实效性。二是健全干部一线培养机制。重视在实践中培养锻炼干部，通过抽调干部到重点工作、下派基层挂职锻炼、选派到发达地区挂职提高或选送到高等院校深造、轮岗交流等形式，促使干部丰富阅历、增长才干、提高素质。三是完善后备干部管理机制。健全完善培养锻炼、备用结合、动态调整、有进有出的后备干部管理机制，建立后备干部成长评估档案，实行组织部门和所在单位双重管理，并进行定期与不定期考察考核、跟踪培养、动态管理，在墩苗压担的同时，培养成熟的及时提拔使用，不适宜的及时调整充实，保持后备干部队伍的朝气和活力。

（二）以选贤任能为核心，构建选拔任用制度体系。选拔任用是干部工作的

核心环节,要始终着眼选贤任能、用当其时,知人善任、人尽其才,健全完善以德为先、五湖四海、注重实绩、群众公认的干部选拔任用制度体系。一是探索干部分类选用机制。根据选任制、委任制、聘任制干部的不同特点,分类制定任职资格标准和具体操作办法。选任制干部侧重体现民主公开的价值导向,重点探索扩大群众参与的制度办法;委任制干部侧重体现效率导向,宜采取简洁高效的选拔程序;聘任制干部主要针对部分专业性较强的职位和辅助性职位,宜采取公开选拔、按期聘任等方式任用。同时,着眼改进干部来源和素质结构,完善公务员考录制度,重点拓宽社会优秀人才进入党政干部队伍的渠道。二是健全干部推荐提名制度。进一步深化干部选拔任用推荐提名办法,把群众推荐、组织推荐、领导干部推荐、干部自荐等多种方式结合起来,适当加强领导班子、分管领导和组织部门在推荐干部方面的权重,提高民主推荐的科学性和真实性。综合考虑民主推荐结果、干部一贯表现和人岗相适度等因素,确定拟提拔人选,切实做到不唯票选人。三是完善干部民主公开制度。深化领导干部任前公示制度,丰富公示内容,改进公示方式,推进媒体公示。健全竞争性选拔干部的措施办法,主要针对紧缺专业干部,在本地本部门没有合适人选时开展。制定干部破格提拔办法,明确适用条件、方式及程序,探索破格提拔干部社会关系公示、报经上级组织部门审批等制度,切实提高破格提拔干部工作的公信力。

(三)以考准考实为关键,构建考核评价制度体系。考准考实干部是选好人、用好人的前提,要进一步健全导向正确、措施科学、简便管用、促进科学发展的干部考核评价制度体系,实施分类考核,提高考核工作的针对性和准确性。一是深化干部德的考察机制。按照“好干部”标准,进一步完善干部德的考察评价指标体系。制定在急难险重任务中考察干部的办法,通过考察干部在重大事件、关键时刻的表现来识别干部的德。出台干部作风考核细则,树立注重作风的导向。二是健全干部实绩考评体系。按照中组部《关于改进地方党政领导班子和领导干部政绩考核工作的通知》要求,科学制定干部考核办法,根据地方实际确定干部考评指标,把民生改善、社会进步、生态效益等指标和业绩作为重要考核内容,尤其注意考核干部的“潜绩”和基础工作,切实做到不唯GDP论英雄,增强考核的实际效果。三是完善干部日常考核机制。建立组织部门全员联系考察机制,开展重点工作、重点工程专项考核工作,主动走进现场,近距离观察了解干部。落

实干部谈心谈话制度，加强走访了解，多方面听取评价意见，同时注重从干部工作监督员、来信来访、网络舆情等多种渠道，全方位了解干部的群众口碑。

（四）以从严管理为重点，构建管理监督制度体系。监督管理是规范干部行为、保障干部工作其他环节的重要手段，必须进一步健全要求严格、分类科学、重点突出、约束有力的监督管理体系，提升依法监督的实效。一是完善选拔任用全程监督机制。建立健全干部选拔任用监督检查办法、有关事项报告、干部任用前征求纪检监察机关意见、干部监督工作联席会议等制度。坚持和完善干部选拔任用工作“一报告两评议”制度，规范领导干部特别是主要领导干部用人行为。二是完善日常监督管理制度。建立组织监督、群众监督和舆论监督有机结合的监督制度，形成立体大监督格局。建立考察对象个人有关事项申报和公示制度，通过个人申报、单位内部公示等，在一定范围内接受干部群众监督。结合领导干部作风建设，进一步健全完善干部重大事项报告等制度，加强对领导干部“生活圈”、“社交圈”的监督，扩大干部监督工作的覆盖面。结合开展党政领导干部问责工作，进一步健全调整不适宜担任现职领导干部制度，坚持定性与定量相结合，明确认定标准，完善认定办法，畅通干部“下”的渠道。三是完善定期分析会制度。健全领导班子和领导干部季度分析研判制度，充分运用组织部门年度考核、日常考核、专项考察等结果，开展综合分析研判，提出解决问题的具体举措，强化对干部队伍的动态管理和掌控，增强干部监督的针对性和实效性。

（五）以关心关爱为动力，构建激励保障制度体系。激励保障是做好干部工作的重要保证，必须进一步健全以人为本、关心基层、待遇规范、奖罚分明的激励保障制度体系，充分激发干部潜能和活力。一是深化工资权益保障制度。健全公务员工资的正常增长机制，建立工资支付保障制度。继续推进规范公务员津贴补贴工作，实施地区附加津贴制度。推进公务员福利制度改革，改革完善公务员社会保障制度。进一步健全奖惩激励、权益保障机制，坚持和完善干部休假、健康检查、申诉控告等制度，保障干部的合法权益。严格执行干部离退休制度，完善有关离退休干部政治待遇的各项规定。二是完善职务和职级并行制度。厘清领导职务、非领导职务和职级三者关系，将职级晋升与职务晋升脱钩，不受领导职务和非领导职务影响。坚持按年限和实绩逐级晋升原则，在制度设计上注重有针对性防范，对年度考核基本称职以下、工作表现和工作实绩一般的干部，视情不

予升级或降级。建议在县（市、区）设立区直部门和乡镇（街道）调研员等非领导职务，以县（市、区）领导职数为基数，确定一定比例的副调研员非领导职务名额。三是健全基层干部激励制度。认真落实“真正重视、真情关怀、真心爱护”要求，根据实际制定出台关心关爱乡镇（街道）干部待遇的具体方案。全面落实适当提高乡镇（街道）干部津补贴政策，加大对乡镇（街道）干部特别是欠发达地区基层干部经济待遇和工作生活环境改善的保障力度。

六、推进干部工作法制化的对策与路径

全国组织工作会议的新精神和当前干部人事制度改革的新成果，为推进干部工作法制化建设提供了良好的政治环境和制度条件，应不失时机地大力推进干部工作法制化。具体应从以下五个方面加强工作。

（一）强化学习宣传，树立法制化理念。推进干部工作法制化建设的前提，是树立科学的法制化理念。要正确理解法制化与党管干部的关系，坚持党的领导不动摇，坚持党管干部原则不动摇，进一步强化对干部工作法制化的认识，切实提高干部工作的法制观念，不断增强按照法律、规定、制度做好干部工作的自觉性和责任感。各级党委要通过多种形式，切实加强干部工作法制化理念的学习和宣传，引导各方树立正确的法制化理念，为推动干部工作法制化营造良好的舆论氛围。

（二）突出顶层设计，推进“立法”规范化。按照“注重系统规划、兼顾基层创新”的原则，加强顶层设计，为干部工作法制化提供“立法”技术指导。首先，应对法制化的职权作出具体划分，结合干部工作不同领域，赋予各级的党委或组织人事部门相应的“立法权”。其次，应及时出台规范不同层级制度制定方法的相关规定，明确制定条件，规范制定流程，为制度本身夯实合法性基础。同时，应注重扩大民主，参照有关做法，采用征求意见、公开听证、专家论证、民主恳谈等方式，充分听取各方意见，提升“立法”的科学性。

（三）加强重点突破，实现制度全覆盖。对于制度的空白领域，应不断解放思想，加快制度创新进程，针对干部工作中的初始提名、破格提拔、畅通干部“下”的渠道等重点、难点问题进行突破、跟进立法，防止制度缺位。在操作层面上，可以选择具备条件的地区、部门、单位做前期试点，重点突破，经实践检验后，固定为工作制度，再逐步进行全面推广。比如，在初始提名方面，重点规范提名

主体、提名方式、提名范围、提名程序以及推荐提名者的责任追究等内容。同时，可在全国范围内收集、汇编干部工作典型案例，供各地参照执行，以此作为干部法制体系的重要补充。

（四）注重梳理整合，增强制度协调性。认真开展干部工作制度实施成效评估，在全面调查现有制度执行情况与实际效果的基础上，认真梳理、整合、完善已有的干部工作政策法规，及时补充制定实践亟需的规定，形成充满生机和活力的干部工作制度体系。当前，要注意防止改革创新和制度建设出现的“五种不良倾向”，即片面强调扩大群众参与，弱化组织责任的泛民主化倾向；一味追求工作效应，忽视解决问题的应景化倾向；过分倚重指标设计，“做加法多做减法少”的繁琐化倾向；统筹性缺乏，“头痛医头脚痛医脚”的碎片化倾向；持续性不足，一些干部政策变动过快的间歇化倾向。

（五）加大执行力度，提升法制化成效。干部工作法制化的效果最终体现在执行成效上。因此，在健全干部工作制度体系的基础上，要加大执行力度，同时加强对制度执行情况的监督检查，保障干部工作制度落到实处，转化为工作成效。对于各级执行相关规定时，违反“上位法”的禁止性规定或者出台的配套制度违反“上位法”的情况，应加大纠错纠偏力度，维护好干部工作法制体系的统一性和严肃性。同时，干部工作作为公权力运行范畴，必须始终坚持“法无授权不可为”原则，确保权力在现有法律制度的框架内运行。

（《组织人事报》2015年1月13日第007版）

手机【人才时讯】信息汇编

(2015年8月)

多数海归薪酬高于本土人才 金融行业最受宠爱

【2015-8-3】智联招聘公布《中国企业海外招聘情况调查报告》。报告显示，中国企业对海外人才需求巨大，89%的企业考虑海外招聘，金融行业、经济管理背景、硕士文凭的海外人才需求最大；71%的企业设定的海外人才薪酬水平高于本土员工。

相关链接：http://sh.xinhuanet.com/2015-07/31/c_134465296.htm

福建创新引进高层次人才评价认定机制

【2015-8-4】近日福建印发《加强引才工作行动计划（2015-2018年）》的通知，提出在实行和优化“专家评审制”的同时，以用人主体认可、业内认同和业绩薪酬为导向，探索建立资格条件制、推荐制、积分制等高层次人才评价认定机制。

相关链接：<http://rencai.people.com.cn/n/2015/0803/c364615-27402896.html>

新版职业分类增 347 个职业 含快递员等

【2015-8-5】新版《中华人民共和国职业分类大典》近日发布。大典对职业分类体系、职业信息描述内容、职业信息描述项目、绿色职业标识四个方面进行了修改、调整和补充，新增 347 个职业，包括快递员、网络与信息安全管理、文化经纪人等。

相关链接：<http://news.chinanews.com/gn/2015/08-04/7447543.shtml>

北京大学被授予“全国大学生创新创业指导研发基地”称号

【2015-8-6】近日教育部为北大授牌“全国大学生创新创业指导研发基地”。这是目前全国教育系统唯一一家官方认定的大学生创新创业教育基地，将致力于宣传创新理念，探索创业路径，开展校企、校地和高校间合作，构建大学生创新创业生态系统。

相关链接：http://www.bj.xinhuanet.com/bjyw/2015-08/04/c_1116139651.htm

浦东实施“人才 14 条” 深化聘任制公务员制度

【2015-8-7】“浦东人才 14 条”近日发布，明确探索高级特聘公务员制度，聘请高层次国际化人才深度参与政府项目和课题，并首次提出公职人员国际化发展计划，实施公职人员与国际企业人才“双向挂职”制度，研究设立公职人员国际化培训基地。

相关链接：http://sh.xinhuanet.com/2015-08/06/c_134485566.htm

人社部拟推新型学徒制 每人每年补贴 4000 元起

【2015-8-10】日前人社部制定了《企业新型学徒制试点工作方案》，实行企业新型学徒制。方案有以下亮点：新型学徒制试点培养主体职责主要由企业承担；培养对象是企业新招用员工和新转岗职工；企业可享受每人每年 4000~6000 元的补贴。

相关链接：<http://sd.youth.cn/2015/0810/1678518.shtml>

领英《中国互联网人才库报告》：近半为硕士 将多兵少

【2015-8-11】领英日前发布《中国互联网人才库报告》。报告显示，中国互联网人才硕士及以上学历占比达到47.1%，拥有海外教育背景的比例达到43.5%。但高级人才及管理人才比初级人才高14个百分点，行业呈现出“将多兵少”的状况。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/info/2015-08/07/c_134491671.htm

江苏支持农村电商创业就业 小微企业招应届生可拿社保补贴

【2015-8-13】江苏出台《关于支持农村电子商务创业就业工作的意见》。意见明确，农村劳动者等人员创办电子商务企业，可享受创业担保贷款和贴息政策；农村电商小微企业招用应届生可获得社保补贴；网络商户从业人员可同等享受各项扶持政策。

相关链接：<http://jsnews.jschina.com.cn/system/2015/08/12/025874659.shtml>

宁波发布25条“人才新政”安家补助最高可达300万元

【2015-8-14】宁波近日公布25条人才新政。新政打破按行业划分人才的模式，将人才分为顶尖人才、基础人才、民间优才等8个类别，制定人才分类目录；对顶尖人才领衔重大项目最高资助1亿元；对引进人才给予15万至300万的安家补助。

相关链接：http://news.cnr.cn/native/city/20150813/t20150813_519534415.shtml

上海发布居住证积分管理办法 创新创业人才可获120分加分

【2015-8-17】《上海市居住证积分管理办法》近日发布。新版办法加强对创新创业人才的吸纳力度，符合一定条件的创业人才和创新创业中介服务人才将可以获得120分的加分，此外紧缺急需专业、投资纳税或带动本地就业的人才均可获得加分。

相关链接：http://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_1364411

技能型人才如何认定？余杭把权力下放给企业

【2015-8-18】日前杭州余杭启动企业技能人才自主评价工作，计划6年投入1500万元，完成300家企业人才自主评价体系建设，其中一般的企业可实施高级工及以下的职业资格等级鉴定，大中型企业可实施高级技师及以下的职业资格等级鉴定。

相关链接：<http://hangzhou.zjol.com.cn/system/2015/08/18/020791529.shtml>

沪实施开放政策引海外人才 外国留学生可直接留沪就业

【2015-8-19】近日上海出台海外人才引进政策实施办法。今后上海外籍高层次人才认定标准将向科技创新创业人才和一线科研骨干倾斜，此外实施办法突破外籍人员在沪就业需有两年工作经验的限制，并将试点外国留学生毕业后直接留沪就业。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2015-08/19/content_2915420.htm

中国海归就业创业调查报告发布

【2015-8-20】2015年中国海归就业与创业报告近日发布。报告展示了近年来留学人员的留学国家、专业方向、收获、发展趋势等，并对留学人员回国原因以及就业创业方向等进行分析。报告显示海归就业扎堆金融、创业偏爱高新技术和现代服务业。

相关链接：http://world.chinadaily.com.cn/2015-08/18/content_21634112.htm

教育部：拓宽技术技能人才终身学习通道

【2015-8-21】教育部发布《关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》。意见指出，要拓宽技术技能人才终身学习通道。建立学分积累与转换制度，推进学习成果互认，促进工作实践、在职培训和学历教育互通互转。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2015-08/21/content_2916629.htm

人社部出台专业技术人员继续教育新规

【2015-8-24】人社部近日公布《专业技术人员继续教育规定》。新规最大的亮点是加大对专业技术人员继续教育权利的保护力度，如规定专业技术人员参加继续教育的时间每年累计不少于 90 学时，同时对继续教育期间的福利待遇等都做出明确规定。

相关链接：

<http://www.zuzhirenshi.com/dianzibao/2015-08-21/1/b0dc7ae6-7a0f-4983-9f03-194fd9c26ef4.htm>

成都市出台新政扶持创新创业 大学生创业最高可获 50 万信贷

【2015-8-25】成都发布《关于进一步做好新形势下就业创业工作的实施意见》。意见提出大学生创业最高可获 50 万信用贷款，并享受贷款利息 50% 的补助，此外进行网络创业的商户，即使未进行工商登记注册，也可享受灵活就业人员扶持政策。

相关链接：<http://region.scdaily.cn/jrsz/201508/54003648.html>

科技人才发科技人才服务“一带一路”倡议：打造专有智库

【2015-8-26】科技人才服务“一带一路”建设峰会近日在北京举行，会议发布了科技人才服务“一带一路”建设倡议。倡议包括吸引人才开展合作创新、动员人才支撑经济发展、组织人才开发人才智库、推动人才促进文化融通四方面的内容。

相关链接：http://orig.cssn.cn/zk/zk_jsxx/zk_zx/201508/t20150825_2134711.shtml

上海出台细则 保障各类人才创新创业

【2015-8-27】上海发布《关于发展众创空间推进大众创新创业的指导意见》。意见从激励创新创业、提供便捷服务等方面细化 26 条具体举措，为在职科研人员、大学生、企业高管、连续创业者、海外人才及归国留学人员等各类人才创新创业提供保障。

相关链接：<http://finance.china.com.cn/roll/20150826/3311399.shtml>

青岛发布职业教育条例

【2015-8-28】《青岛市职业教育条例》近日公布。条例允许学生工学交替，提前或延后毕业；支持中等职业学校、技工学校与普通高中学籍互转；规定职业学校可聘任企业人才担任专兼职教师，公办职校教职工编制总额中 20% 可用于聘任兼职教师。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/politics/2015-08/28/c_128175690.htm

明年 3 月底前 浙江省普通高校将普遍建立创业学院

【2015-8-31】浙江近日印发《关于积极推进高校建设创业学院的意见》。根据意见，明年 3 月底前，全省普通高校将普遍建立创业学院，同时具有较好条件的院校将进行专科“2+1”、本科“3+1”或专业硕士“4+2”的创新创业教育改革试点。

相关链接：http://hznews.hangzhou.com.cn/kejiao/content/2015-08/31/content_5902735.htm