

卷首语

十八大提出“广开进贤之路、广纳天下英才”的战略构想，只有按照国际化的原则来吸引、使用和评价人才，我国的人才体制机制才具有国际竞争力。《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》在创新人才工作机制方面指出，要从人才培养开发机制、评价发现机制、选拔任用机制、流动配置机制、激励保障机制5个角度进行创新。

本期人才政策研究动态以人才工作发展体制机制为专题，一方面从总体上介绍了雷雨等人对创新人才工作机制的思考，邱志强等人对国内外人才发展体制机制实践经验与启示的总结论述；另一方面具体介绍了英国、重庆市以及宁波市的人才工作机制对策与特点。他山之石可以攻玉，通过对国内外先进地区人才工作机制体制的分析与思考，可以为当前人才工作体制机制发展提供决策和研究参考。

研究专题

编者按：创新人才工作机制的思考对进一步深化人才发展体制机制改革、促进人才科学发展有着重要的意义。在具体实施上，本文提出海外人才引进应加大人才团队和创业型人才引进力度；人才评价应实现科学化、专业化、社会化；人才流动要增强人才流向欠发达地区的“推力”；人才激励要让人才获得与贡献相匹配的待遇。

创新人才工作机制的思考

雷雨 孟德玖 许春良

我国现有人才体制机制涉及人才引进、评价、流动和激励各个环节，反思我国现有人才工作机制，查摆存在的问题，对进一步深化人才发展体制机制改革、促进人才科学发展有着重要的意义。

（一）海外人才引进机制：应加大人才团队和创业型人才引进力度

引进海外人才尤其是高层次人才是我国的重大人才战略，是统筹开发利用国际国内两种人才资源的重大举措。现阶段，我国海外人才引进工作还存在一些不足，主要表现在：

一是在引才主体上，一些地方政府往往唱主角，用人单位及人才服务中介机构的作用发挥不够，看上去热热闹闹，实际效果并不佳。二是在引才对象上，对人才团队、创业型人才的引进不够重视。找不到专业人才、难以建设人才团队是众多海外优秀人才引进后面临的共性难题，这也限制了人才作用的发挥。现有政策大多针对单个人才的引进，组团式人才引进政策相对缺乏。同时，现阶段我国对创业型人才的引进重视不够。三是在引才公共服务上，人才引进所需的公共服务水平亟待提高。调查显示，海外人才引进后依然面临许多不便和困难，如生活方面的签证、居住证办理不方便，子女就学难，配偶就业难，买房难，买车难，没有医疗、社保；工作方面的项目申报程序复杂等。

今后一个时期，应创新引才政策机制，促进海外人才引进工作市场化、精细化、科学化：

一是完善市场配置机制，进一步发挥人才主体作用。要通过政策指导、扶持

和激励，调动各类人才社会组织和团体、人力资源服务中介乃至人才个体参与引才工作，如对海外人才招聘工作予以补贴或对人才服务机构实行税收激励，鼓励人才猎头中介参与海外高层次人才寻访。政府要鼓励以才引才，对现有人才推荐并成功引进的人才，政府及用人单位给予一定的奖励。要构建人才引进的供需信息平台，实现人才与企业需求的有效对接。二是采取“领军人才+团队”“人才+项目+资本”等方式，逐步加大人才团队、创业型人才的引进力度。要完善人才团队引进政策，支持引进的领军人才自主联系、自行组建创业创新团队。要进一步优化人才创业环境，梳理、整合和完善现有支持人才创业的政策措施，加大海外创业型人才引进力度。三是打破制度性障碍，提高人才的公共服务质量。现阶段，引进人才面临的许多难题是由制度性障碍造成的。要顺应全面深化改革、全面推进依法治国的要求，梳理、调整、完善相关人才法律、法规和政策，破除制约人才引进的各种不合时宜的制度障碍，努力创造优秀人才“来去自由”、安居乐业的良好环境。

（二）人才评价机制：应实现科学化、专业化、社会化

人才评价是人才培养、引进、使用工作的重要基础。但现阶段人才评价制度仍与人才发展需求、与经济社会发展需要不相适应：

一是人才评价以政府部门为主导，多是行政化、管理式评价，人才的直接管理者、使用者的用人单位却没有多少发言权。这种状况下，人才评价难以科学反映人才的真实水平。二是人才评价标准比较单一，重学历职称轻实绩贡献的倾向仍较普遍。同时，出于管理需要，现行人才评价如职称评定标准大多一个系列一套标准，未充分考虑不同行业、不同岗位的特点。三是人才评价制度不尽合理，缺乏灵活性。以事业单位职称评定问题为例，目前的评价体系对各级职称名额控制过严、评定后考核不严，导致一些基层用人单位因职称评定名额原因而流失人才，已经评上职称的人才，则因缺少有效的考核出现职业倦怠。

人才评价工作应遵循人才发展的规律，着力解决谁来评、怎么评得好问题，使人才评价走上科学化、专业化、社会化轨道，更好地体现人才自身价值和实际能力：

一是尊重用人单位的主体地位。除了一些特殊职业和岗位外，人才评价权要

尽可能地放给用人单位，让他们自主评价人才。政府主管部门应履行指导和监督职责，最大限度减少行政干预。二是**完善人才分类评价指标体系**。人才评价要充分考虑人才所从事的具体岗位和工作，进行科学分类，设置以实际业绩、实际贡献为主的人才评价指标。如高校科研院所科技人才评价，可将科技人才划分为基础研究、应用研究、技术推广转化、技术支撑等类别。三是**增强人才评价的灵活性**。要坚持人才评价服务人才发展、服务经济社会发展的目标，适时调整、优化人才评价相关制度。如职称评定，应从“名额管理”逐步向“要求限制”的转变，严格职称评定的要求和条件，而不是对名额进行一刀切。人才享受的待遇不与职称高低简单“绑定”，而要同人才从事的职业、聘任岗位、实际业绩挂钩。

（三）人才流动机制：要增强人才流向欠发达地区的“推力”

人才流动是个体自身发展的内在需求，是市场机制配置人才资源的主要途径。但现阶段由于经济社会环境、人才发展制度不够健全完善，人才流动中存在一些问题：

一方面是**人才流动不畅，制度性限制不同程度存在**。用人单位和人才反映比较突出的是户籍制度、档案制度以及与之相挂钩的社保、子女就学、购房、人才待遇等政策制度。这些问题导致人才不敢跨区域、跨所有制单位流动。另一方面是**经济欠发达地区人才流失严重**。

促进人才合理有序流动是人才发展的重要内容。要遵循人才发展规律和市场经济规律，创新和完善现行人才流动机制，让人才往最适合的地方去。一是**调整和改革相关制度，降低人才流动的“阻力”**。应对户口制度、人才档案制度、社会保障制度以及与户籍身份挂钩的相关制度进行调整。为了更好促进人才流动，要对各类制度性障碍进行逐一排查分析，对有关政策进行适当调整。如果整体政策改革尚不成熟，可以指导和鼓励有条件的省市先行探索创新。二是**创新宏观调控政策机制，增强实现人才流向欠发达地区的“推力”**。政府要在人才流动中发挥好宏观调控作用，制定区域发展战略、规划、政策时同步考虑人才保障问题，采取更具吸引力的优惠政策，引导人才向经济欠发达地区流动或提供智力服务。尤其要针对欠发达地区的需求，搭建平台，鼓励高校、科研院所与欠发达地区开展校企合作、校地合作。通过紧密的人才智力合作，向欠发达地区转化科技成果，

帮助培养引进专业人才，也带动更多人才带技术带项目到欠发达地区创业创新。

（四）人才激励机制：要让人才获得与贡献相匹配的待遇

激励人才是调动人才积极性的重要环节和内容，对人才效用的发挥产生直接影响。现阶段我国人才激励机制存在的主要问题：

一是人才激励相关政策法规有待完善。现存有些制度难以保障人才获得与贡献相匹配的待遇，甚至成为阻碍。如对高校和科研院所职务发明成果使用、国有资产的相关规定，阻碍了人才创新创造的积极性。一些企业常用的股权激励、虚拟股权等人才激励措施缺乏相应的法律保障。**二是人才激励政策的标准不够合理。**政府制定的人才激励政策，通常倾向以个人素质如学历、职称为条件。这就导致在基层一线的人才及社会发展需要的人才难以享受人才激励政策。**三是人才激励政策落实慢、落实难。**对“千人计划”等高层次人才问卷调查显示，对人才工作最不满意的，“待遇落实慢”“待遇难落实”列前两位。

人才激励机制是调动人才积极性创造性的重要手段，要立足于“有效激励”，改革完善相关政策法规制度，进一步提升人才激励的效果：

一是完善企事业单位人才激励的相关法律法规。要调整完善现行不合时宜的人才激励法律法规和政策。如，改进高校院所、国有企业等国有单位职务成果的管理方式，使发明者、创新者能够合理分享创新收益，让人才获得与贡献相匹配的待遇。**二是完善人才激励政策享受标准。**要根据人才发展及用人单位的实际情况制定人才激励政策，包括人才激励的对象、条件、形式、周期等，提高人才激励政策的合理性。坚持以用为本，避免片面地把人才的学历、职称等作为划定人才激励政策的标准。如可以把人才创造的税收额、人才获取专利的实际转化运用情况作为激励条件。对经济社会发展做出重要贡献的人才、民间特色人才也应有相应的人才激励政策。可以引入独立第三方评估主体，参考第三方评估主体的意见确定人才激励政策的标准和享受对象。**三是推动人才激励政策的有效落实。**要及时公开人才激励政策和实施流程，提高政策实施透明度。建立政策实施问责制度，构建政策实施反馈机制。

（作者单位：浙江省委组织部）

（本文刊于《中国人才》2015年第7期）

编者按：学习、借鉴国内外人才发展体制机制的实践经验，对推动各省人才建设，特别是人才发展体制机制创新具有重要意义。本文通过分析国际上具有代表性的几个国家和国内发达地区在人才发展体制机制方面做法，并主要从人才引进和人才培养机制上进行深入分析，总结经验，获得较为深刻的启示，对当前的人才工作有重要的参考价值。

国内外人才发展体制机制实践经验与启示

邱志强、梁莹

学习、借鉴国内外人才发展体制机制的实践经验，对推动各省人才建设，特别是人才发展体制机制创新具有重要意义。通过分析国际上具有代表性的几个国家和国内发达地区在人才发展体制机制方面做法，并进行深入分析，总结经验，获得较为深刻的启示。

（一）国外人才发展体制机制实践

1. 美国：

1)人才引进机制方面，实施聚集人才战略，从海外广纳贤才。海外移民是美国人才重要组成部分，通过《移民法》规定，只要是专家、学者、教授，不分年龄、信仰、国籍和民族均可优先移入，并且凭借其强大的经济实力给移民提供更好的薪酬和福利待遇。美国庞大的教育体系是吸引世界英才的重要原因，在美国大学就读的其他国家优秀人才，很大一部分选择受雇于美国各大公司。此外，美国还通过国际合作，采取“互利互惠”原则利用其他国家人才资源。

2)人才培养机制方面，各级政府重视教育与培训，相继通过《国防教育法》、《美国2000年教育战略》、《美国教育部2001-2005战略规划》、《美国教育部2002-2007战略规划》等法案规划报告，加强对人才的培养。与此相适应，政府还非常重视教育政策的调整，注意教育与市场紧密结合；不断加大对大学的投资，扶持大学的发展；尊重学生个性发展，重视学生创造能力的培养；通过实施《成人教育法》，通过继续教育加强对人才资源的开发。

3)人才使用机制方面，建立了完善人才资源市场体系，实现人才的自由流动；通过住房、医疗、保险的社会化实现人才资源社会化管理；建立公平、公开、公正的人才资源考核制度，强调物质性薪酬激励；营造良好的人才创新环境，做到信息公开透明，资源共享；特别值得推崇的是允许科研失败，将失败看作是科研工作必经之路，极大减轻了科研工作者的压力。

2. 德国

德国不仅工业化程度高，而且制造的产品闻名于世，这和德国特有的人才体

制机制有关。

1)人才培养机制方面,德国采取企业与学校共同承担高等职业教育的“双元制”教育体系,“双元制”教育为德国培养了大量专业人才;重视继续教育,将继续教育摆在与基础教育、中等教育、高等教育同等重要位置;强调在职培训,由政府牵头,督促企业对在职员工进行各种形式培训。

2)人才引进机制方面,结束对外国移民排斥态度,重金吸引科技高端人才。

3)人才使用机制方面,制定政策鼓励企业与研究机构之间的人才交流,促进技术革新与科研成果转化;建立发达的信息情报网络,促进高校和企业之间信息沟通的流畅。

3. 英国

1)人才培养机制方面,积极推动教育体制改革,利用政策保持教育的国际领先优势;重视高等教育,实现高等教育从贵族教育到平民教育,从精英教育到大众教育的转型;发展继续教育,在行政上增添终身学习部,负责继续教育的发展规划与实施;发挥学徒制优势,培养专业技术人才。

2)人才引进机制方面,采取人才自由流动宽松政策,创造人才回流的宽松环境和优惠的创业条件;营造良好的科研环境和学术氛围,通过建立风险基金、大学科技园、产业园挽留人才。

4. 日本

1)人才引进机制方面,日本大和民族具有一定排外性,不主张大张旗鼓吸纳外国劳动力,但是却通过购并外国企业、扩招留学生、国际交流合作吸引人才。在人才使用机制方面,实施以人为本的管理制度:推行稳定就业政策,增强员工安全感和忠诚度;重视员工长期表现,轻视短期表现;追求公平合理的工资福利政策,摒弃人与人之间的差异。

2)人才培养机制方面,日本不仅重视继续教育,而且重视教育民主化改革,通过制定《教育基本法》、《新教育方针》推行教育民主化改革,提高对基础科学、道德教育的重视;在本国创新性人才培养方面,通过实施“240万人综合推进计划”、“21世纪卓越研究基本计划”等计划培养创新性人才,通过产学研紧密合作,提高科研人员知识应用能力。

(二) 国内人才发展体制机制实践

1. 北京

北京特别重视人才工作,大力实施首都人才优先发展战略,2010年发布实施《首都中长期人才发展规划刚要(2010-2020)》,2011年与中央人才工作协调小组发布实施《关于中关村国家自主创新示范区建设人才特区的若干意见》,大量有利于人才发展的政策陆续出台,为首都人才发展带来了新的历史机遇。

1)人才引进机制方面,突破户口限制,颁布《引进人才和办理北京市工作居住证暂行办法》,对紧缺专业人才一经录用,即可办理居住证;推进工业人才引进直通车计划,对硕士及以上学位或高级专业技术职称人员允许直接办理调京手续;对海外人才给予优惠待遇,留学人员创业给予特别政策支持。在人才使用机制方面,优化人才发展的环境,打破依靠学历、职称评价人才的局限性,建立以“品德、知识、能力、业绩”为主要指标的人才评价方案。

2)人才培养机制方面,制定创新人才培养项目,建立系统培养创新人才的长效机制;颁布北京市优秀人才培养资助实施办法,支持优秀中青年人才的成长,加强高层次人才队伍建设;实施领军人才培养工程计划,选拔有领军潜质的高层次创新人才,通过培养使其发展成为专业贡献重大,科研水平一流,管理能力突出的新型创新型领军人才。

2. 上海

上海经济经过 30 多年的发展已经取得了举世瞩目的成绩,人才开发也取得了显著成绩,人才发展体制机制逐渐完善。2015 年 5 月 25 日,上海市委市政府发布了《关于加快建设具有全球影响力的科技创新中心的意见》(简称“科创 22 条”)。2015 年 7 月 6 日,上海推出了与之相配套的人才政策:《关于深化人才体制机制改革促进人才创新创业的实施意见》(简称“人才 20 条”),为科创中心建设提供人才支撑和智力保障。

1)人才引进机制方面,深入推进中央和本市“千人计划”,协调推进“海外高层次人才集聚工程”和“雏鹰归巢”计划,完善上海地方“外专千人计划”,加强上海“千人计划”创业园建设,实施更积极、更开放、更有效的海外人才引进政策;完善居住证积分、居住证转办户籍、直接落户的人才引进政策体系,充分发挥户籍政策在国内人才引进集聚中的激励和导向作用。

2)人才培养机制方面,依托高校教育改革和高层次急需紧缺和骨干专业技术人员专项培训,创新人才培养模式;构筑人才国际交流和竞争舞台,拓宽本土人才世界眼光、国际视野,提高本土人才国际交流合作能力,加大科技创新人才培养力度。在人才使用机制方面,推动“双自联动”建设人才改革试验区,改革科技成果转化制度,加大科研人员股权激励力度,加大科研工作绩效激励力度,完善科研人才企业单位双向流动制度,优化博士后培养机构运作机制,改革人才评价制度。为构建宽泛的创新基础人才(STEM 人才),支持高校和科研院所试点建立“学科(人才)特区”,实施长聘教职制度,用人机制非常灵活;通过创新人才服务环境、建设人才生活环境、法治环境以及文化环境等措施营造适宜大众创业、万众创新的生态环境,将形成良性人才生态圈,对圈外周边人才产生吸力。

3. 江苏

1)人才引进机制方面,江苏省实施了一系列的引才、育才、安才工程,积极引导企业用好人才政策,为推动产业转型升级提供强大的智力支撑。以“双创计划”为引领,引进一批国际一流水平“创新团队”;积极引进高端人才创建高新技术企业,推动生物医药、电子信息等新兴产业快速发展。

2)人才培养机制方面,制定了科学人才培养计划,加大了创新创业人才培养支持力度,启动本土重点人才培训计划,加速人才国际化进程,完善现代国民教育与终身教育、教育与实践相结合的人才培养体系,为我省人才开辟成才通道、创造发展空间。如首次发布《2014年江苏地区博士后科研工作站、省博士后创新实践基地招收人员专题目录》

4. 广东

1)人才引进机制方面,先后出台《关于鼓励海外高层次人才来惠创业的工作办法》、《广州市创业领军人才创业启动资金管理暂行办法》、《广东中长期人才发展规划纲要(2010-2020)》等政策性文件,加强对高层次人才吸引力度。在人才使用机制方面,完善人才领导体制,发挥政府职能部门作用,调动企事业单位、社会组织参与人才工作的积极性;完善人才服务机制,全力协助解决人才户籍、配偶工作、子女教育、医疗保险等问题;完善对人才的激励机制,加大奖赏力度。

2)人才培养机制方面,先后推出百千万人才培养工程、菁英计划—全国首个地方性公派留学项目、广东特支计划(拟支持培养杰出人才、领军人才、青年拔尖人才三个层次人才 3350 名)等计划,为广东社会经济发展输送人才。

(本文节选自《江苏省人才发展体制机制创新研究报告》
原文刊于江苏人才发展战略研究院网站)

编者按：英国商业、创新与技能部(Department for Business Innovation & Skills, BIS)以“大人才”的基本格局、系统化的管理体制、市场化的工作机制与科学化的职责定位，在人才的培养、配置、使用方面发挥着作用，成为英国人才工作的大功率引擎。

英国政府人才管理体制的突出特点

徐俊

英国侧重对新兴产业、基础研究和高风险项目进行政府投入，同时鼓励、协助组建社会组织，引导和撬动社会资本配套投入。一般性的人才培养，则坚持采用市场化原则。

英国商业、创新与技能部(Department for Business Innovation & Skills, BIS)，是英国政府 2009 年 6 月，在机构整合的基础上设立的 24 个内阁部门之一。BIS 以“大人才”的基本格局、系统化的管理体制、市场化的工作机制与科学化的职责定位，在人才的培养、配置、使用方面发挥着作用，成为英国人才工作的大功率引擎。

(一) “大人才”的基本格局

BIS 对自然科学和社会科学同等重视。BIS 每年都由下属的专门机构拨付专款，对重点学科和研究领域进行资助。2012 年以来，工程和物理科学、医药、自然环境、生物技术与生物科学等研究委员会，都在各自的领域拨付 1 亿至 10 亿英镑不等的年度资助经费。属于社会科学领域的文学艺术与人文科学研究委员会，每年也资助 700 个世界顶级的博物馆、剧院、图书馆等项目和 2000 个研究生奖学金，金额达 9800 万英镑，虽然数额上少于自然科学，但因学科性质不同，这样的投入力度可以说甚于自然科学领域。

BIS 对中高端人才与顶尖人才同等重视。BIS 注重专业人才的分层重点培养。以经济与社会研究委员会为例，其面对博士生推出未来研究领军人才计划，资助了 2500 名该领域的博士生，为顶尖人才提供良好的成长环境；同时面向本科生在五年内举办十场学生学术会议，开办博士训练营；2012 年还举办了社会科学节十周年庆典，一周内开展了 180 多场活动，吸引了 22000 名学生参与。

BIS 下属的英格兰高等教育资助委员会，负责为大学和学院的教学科研分配公共资金。对高等教育的持续重视和投入使英国人才的平均水平达到了较高层次。

BIS 对研发型人才与技能型人才同等重视。技能培训是 BIS 工作职责的三驾马车之一。其下属的技能培训局把高技能人才和短缺技术人才作为资助培训的重点

对象，为包括受过高等教育在内的成年人提供继续教育和技能培训，资助金额高达每年40亿英镑。自2002-2003学年起，每年度接受继续教育的19岁以上的人数均达到310万以上，最高达到450万。2012-2013学年，继续教育和技能培训覆盖了330万成人。14万雇主及他们的雇员从中受益，涉及英国的所有地区和所有经济领域。在英国技能培训工作中，学徒式培养模式是极具特色的一种方式。2012-2013学年共有13万19岁以下青年开始了学徒课程，其中78000名顺利出师。学徒培养的场所以该局资助的148所学院，资助金额达2亿英镑。共计3万家小企业雇佣了95%以上顺利毕业的学徒工。

（二）系统化的管理体制

BIS统一掌管商业、创新、技能三个领域的工作，使人才的培养、科技的转化和经济的发展有机统一。

BIS 创建了信息充分流动的人才平台。隶属于BIS的英国雇佣和技能委员会，聚集了各大公司的CEO、贸易协会代表。该委员会的主要目标是提升劳动者的技能水平，创造更多更好的就业机会以刺激经济的发展，使人才培养与使用紧密联系。如其2013-2014年的战略规划包括：建立一个世界级的劳动力和人才市场，帮助企业和求职者达成最佳选择；与各部门、各商业领袖合作，发展提升更好的雇主投资技能；最大化雇佣政策和技能政策的影响，奠定更好的工作、增长和国际竞争力基础。

BIS 创建了科技工作者、创新创业者与企业家协同创新的良好平台。BIS设立高端制造业、细胞疗法、离岸再生能源、卫星技术应用、数字经济、未来城市等极具商业应用价值的研发中心，引导商业组织参与到前期的研发工作。鼓励小企业自主创新，2013-2014年度由创新驱动战略委员会提供给小企业用于技术和创新的支持资金为1亿英镑，2014-2015年度将达到2亿英镑。BIS推出科研合作计划，在重要的科技工程战略领域引导商业组织与科研机构合作研发，投入收益比已达到1:7。组建15个科技信息网络，使科技创新信息能够迅速无障碍地在实验室、大学和市场之间分享，促进创新科技的应用和转化。BIS力推智慧计划，引导科技工作者对极具商业潜力的领域开展研发工作，包括市场分析、技术支持、风险投资；促进高科技扶持计划，为高科技企业提供更多资助，吸引更多投资。BIS还为创新创业项目引入社会风险投资。其所辖的企业投资公司是英国最大的单体风险投资机构，拥有32位全时专家，直接管理资产达18亿英镑，撬动社会投资47亿英镑。

（三）市场化的工作机制

人才培养方面，BIS根据国家经济发展的战略规划，侧重对新兴产业、基础研究和高风险项目进行政府投入，同时鼓励、协助组建社会组织，引导和撬动社

会资本配套投入。一般性的人才培养，英国坚持采用市场化原则。如鼓励社会组织和企业进入技能培训领域，采用技术学院+企业学徒式联合培养的模式，政府给予政策性资助。

人才使用方面，BIS 也导入市场机制。对创新创业项目基本不给免费资助，而是提供金融、技能和信息等相关服务。如 BIS 推动的中小企业“成长促进计划”，就将市场化的工作机制原则表现得淋漓尽致。2013-14 年，由 BIS 发起、英国商业银行出资 3 亿英镑，扶持具有潜力的科技类小型企业（少于 250 个雇员且年产值低于 4000 万英镑）的“成长促进计划”正式启动。该计划的导师由研究企业成长方面的专家及高速增长的中小型企业负责人组成。导师根据企业性质，组建导师团队，入驻获批加入该计划的企业 3-9 个月，再会同企业管理层，制定企业成长规划，为企业在融资计划、商业推广和企业创新方面可能遇到的主要困难提供解决方案。企业并非无偿获得上述服务，需根据雇员人数的不同，支付 1300-3700 英镑不等的费用。企业主将获得“成长促进计划”会员的资格，将来有机会成为辅导其他企业的导师。

（四）科学化的职责定位

BIS 坚持自由市场的理念，认为一个充分自由的市场环境对人才的成长和使用有着正向的激励作用。政府应有所为有所不为，准确定位自身职责。

BIS 通过自我限权及弱化各种政府管制创造良好的人才创新创业环境。2014 年起，BIS 将实施进一退二机制(one-in, two-out)，即政府如确实需要采取新的商业管制，则必须废除或修改相应的管制，使商业主体因此能够减少两倍于新管制措施带来的负担。之前的进一退一机制在 2011 和 2012 两年中，共减少企业负担 8.36 亿英镑。预计进一退二机制在减少商业管制方面会有更大的成效；BIS 推行既有管制效率审查机制，如有商业组织或公众向 BIS 申请对既有管制措施进行审查，可启动对该管制措施的必要性、效率、产出等要素的审查，根据审查结果决定修订或退出；BIS 致力于减少对小微企业的管制，2011 年 4 月 1 日起，采取了为期 3 年的小微企业管制新政冻结措施，10 名雇员及以下规模企业和新创企业因此受惠。

另一方面，BIS 在反不正当竞争、打击商业侵权和犯罪、提供咨询和建议等方面积极作为，通过建立独立的仲裁机构，在商业竞争、企业兼并、知识产权、破产保护等商事领域树立了权威专业的形象，赢得了很高的公信力，对维护公平自由的商业秩序，培育规则意识、树立法治信仰等给予了有力保障。

（本文刊于《中国人才》2014 年第 12 期）

编者按：随着社会主义市场经济体制的逐步完善，多种所有制经济的快速发展，新兴职业的大量涌现，用人主体日趋多元以及干部人事制度改革不断深入，专业技术人员队伍构成发生了巨大变化，现行职称制度的评价标准不够科学、需求导向不够明显、激励机制不够完善等问题日益显现，迫切需要深化改革。重庆市在深化职称改革上率先迈出了一步。

重庆市深化职称改革的重点任务

为深入贯彻落实党的十八届三中全会精神和市委关于全面深化改革的总体部署，结合重庆市专业技术人才队伍实际，重庆市提出了深化职称改革以下几个方面的重点任务：

（一）完善评价标准

1. **分类设置评价标准。**突出以品德、能力、业绩和贡献为主的评价导向，注重专业技术人员的专业性、技术性、实践性、创造性和层次性，注重基层和一线从事技术创新、技术应用、技术推广的工作实际，根据不同地区、不同行业、不同层级单位的差异和特点，实行差别化评价。根据职业特点和发展需要，分类设置各专业高中级资格申报条件，量化评价标准和业绩权重。

2. **合理设置论文条件。**注重靠实践和贡献评价人才，分层分类设置论文条件，体现差别化要求。对高等院校、科研单位和教学医院从事教学、科研工作人员的论文条件要从重数量向重质量转变；对其他专业的人员，根据行业特点和实际需要合理设置论文条件；对在农村基层、艰苦边远地区和民营企业工作的人员，不作论文要求，并相应提高其履行岗位职责的实践能力、业内认可等业绩权重，克服职称评审唯论文倾向，鼓励“把论文写在大地上”，不搞“上下一刀切”。

3. **调整职称外语和计算机考试范围。**根据不同地区、不同行业、不同层级单位的差异和实际工作需求，合理设定职称考试要求。在渝东北生态涵养发展区和渝东南生态保护发展区工作（不含高校、科研单位、三甲医院）的，在其他乡镇基层、艰苦边远地区、民营企业工作的，在主城区以外中小学任教的，长期在野外从事农业、林业、水利、采矿、测绘、勘探、工程施工的，能力业绩突出并符合相关专业破格条件的人员，以及男性年满50周岁、女性年满45周岁的人员评聘职称时，免除职称外语考试。在乡镇基层单位工作的人员评聘职称时，免除计算机考试。

（二）实行倾斜政策

1. **向科技创新人才倾斜。**坚持科学基础研究重在业内认可和应用技术研究重在市场认可的导向,改变科技人才评价过于单一和偏于理论研究的倾向,分别以论文和著作等理论成果、专利和软件著作等知识产权、创新产品等实物成果、保证产品质量的标准和流程、组织管理创新和服务成效等作为评价的重要指标,进一步激发科技人才创造活力。

2. **向企业人才倾斜。**建立与产业发展需求和经济结构相适应的企业人才评价机制,优化产业人才结构。企业人才申报评定高、中级专业技术资格不受单位所有制、岗位和评审通过率限制,逐年提高企业高、中级人才比例;畅通企业人才职业发展“立交桥”,研究制定职业院校教师和企业优秀人才“双师”职称评聘办法。

3. **向基层人才倾斜。**创新基层专业技术人才评价激励机制,提高基层事业单位高、中级结构比例,拓展基层人才职业发展空间,引导各类人才到基层一线建功立业。探索建立乡村学校全科教师、基层医疗卫生机构全科医生和乡镇农技人员等基层人才评价机制,实行“定向评价、定向使用”,完善服务基层最低年限、离开基层后其资格转评确认等政策措施。

(三) 规范评审行为

1. **完善多种评价方式。**规范专业技术资格初定、确认、转评办法,完善海外高层次留学人才、特殊人才等高级专业技术资格认定机制,畅通人才评价发现“绿色通道”。根据各专业特点,在有条件的专业推行“以考代评”或“考评结合”的评价方式。

2. **加强评审工作监督。**修订完善职称申报评审工作规范,完善申报、评审“双公示”制度,严格评审纪律,加大“阳光评职”透明度,自觉接受社会监督。严肃查处职称评审过程中的违纪违规行为。

3. **推进诚信制度建设。**建立全市专业技术人员职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度,完善公示、诚信承诺和责任追究制度。对弄虚作假、学术不端和违纪违规者实行一票否决,取消当事人申报资格,已取得资格的,撤销其资格,5年内不准其申报专业技术资格。

(四) 健全评审组织

1. **加强评审组织建设。**按照专业化组建、同行评议和业内认可的原则,修订完善评委会组建管理办法,改进评审专家遴选机制,加强动态管理,强化职业操守,完善退出机制。进一步调整管理权限,完善评审组织架构,增强评审工作

的针对性，提高工作效率，在有博士、硕士授予权的市属普通本科高校逐步下放高级资格评审权和评议权。在市级行业主管部门、大型企业、园区分类设立各专业高级资格评委会，在各区县（自治县）、市级行业主管部门和大型企事业单位设立中级资格评委会。

2. 优化评审专家结构。按照“专业化、高层次、权威性、代表性”的原则，遴选一批高层次学术技术带头人、增补一批经验丰富的基层一线专家进入各级评委会，进一步提高民营企业专家的比例。每年根据申报情况和专业需要，按照“超员配置、随机抽评”的原则，从评审专家库中确定执行评委，参与当年的评审工作。

（五）加强公共服务

1. 建立服务平台。打破地域、所有制、身份等限制，建立权利平等、条件平等和机会平等的评价服务平台。进一步拓宽服务渠道，发挥社会团体在人才评价工作中的积极作用，有序推进行业协会、学会承接职业资格具体认定工作。

2. 加强信息化建设。研究开发全市职称评审信息管理系统，逐步实现信息发布、网上申报、网上审核、专家抽选、评委表决、统计分析、结果公示等一体化管理，提高工作效率和服务水平。建立全市高中级职称证书查询系统，为全社会提供查询验证服务。

3. 强化综合治理。依法规范各类考试、发证、收费事项，大力查处虚假网站、制造和贩卖假证、职称考试作弊等违法违纪行为，严厉打击假冒职称评价、侵害专业技术人员利益的不法行为。

（本文节选自中共重庆市委办公厅、重庆市人民政府办公厅
渝委办发〔2015〕10号文件：《重庆市深化职称改革的意见》）

编者按：近期宁波市出台了《关于实施人才发展新政策的意见》，其中人才发展创新亮点体现四个方面：创新人才管理机制，最大限度激发人才创业创新活力；创新升级引培政策，更有效集聚高精尖紧缺人才；创新服务保障举措，优化人才发展环境；创新工作落实机制，完善党管人才责任。

宁波以体制机制创新打造人才发展生态最优市

为进一步深化人才发展体制机制改革，保持人才政策的持续竞争力，充分激发各类人才的创造活力，形成大众创业、万众创新的生动局面，更好地为宁波跻身全国大城市第一方队提供人才保障和智力支持，在省委组织部关心指导下，近期宁波市出台了《关于实施人才发展新政策的意见》（以下简称人才发展新政）。人才发展新政采取创新为主、适当集成的方式，实现新政加总规的融合，重点实施引培升级、发展支持、评价激励、服务保障、责任落实等五方面 25 条新政策，主要创新亮点体现在以下四个方面：

一、创新人才管理机制，最大限度激发人才创业创新活力

一是建立人才分类目录，着眼我市人才现状和人才实绩贡献，将人才分为国际顶尖人才、国家级特优人才、省级领军人才、市级拔尖人才，以及高级人才、创客人才、基础人才、民间优才等 8 个层次，每个层次人才都有发展支持政策，着力形成人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。今后每 2 年动态调整一次。

二是改革人才评价机制，逐步实现企事业单位人才评价的“两个自主”、“两个直接”，“两个自主”即符合条件的企业可以对人才职称和技能人才进行自主评价，有条件的行业协会、学会等社会组织可以对行业内人才开展专业技术资格自主评价；“两个直接”即技能人才与专业技术人员职业资格直接打通，符合条件的海外人才等可直接申报专业技术资格。

三是完善人才流动配置机制，鼓励科技人员离岗创业，经本单位同意，人事关系 5 年内保留在原单位，科技成果转移转化所得收益可按最高 95% 的比例划归科技人员及其团队拥有；成立高层次人才创新港，对引进的具有事业身份的科技人才或在国（境）外著名科研机构 and 高校工作的人才来甬创业创新期间可挂靠创新港，5 年内保留事业身份。

二、创新升级引培政策，更有效集聚高精尖缺人才

一是强化升级扩面，在“3315 计划”团队最高 2000 万元扶持的基础上，对顶尖人才团队领衔的重大项目升级到最高资助 1 亿元；对“3315 计划”人才（团队）创办的企业，5 年内发展较快的，经认定后再给予最高 500 万元的后续资助；对经自主培养升级为特优、顶尖的人才给予 50 万元和 200 万元的奖励；将海外工程师政策扩面到外籍设计师、规划师、咨询师、教授、研究员等其他高层次人才，增强政策开放度和国际化；对计划上市的企业和企业核心带头人均有不同金额的

补助。

二是锁定紧缺急需，坚持海内外两个人才市场并重，瞄准信息经济、港航物流、金融创投、文化体育、教育卫生、时尚创意、科技服务等城市发展紧缺的人才和团队，实施“泛3315计划”，给予入选的人才50万元资助、团队100-500万元资助，与引进海外和产业领域人才为主的“3315计划”相得益彰、形成姊妹篇；对宁波发展特别需要的创投、创客等“两创”人才，以及科技企业家、创业投资家等“两家”人才，列出专门政策扶持条款。

三是突出企业主体，对企业引进拔尖及以上高层次人才给予企业5-100万元引才资助，对符合条件的企业在职人员攻读硕(博)士给予最高不超过5万元的学费补贴，帮助企业降低引才育才用才成本；鼓励企业引进共建科研院所，给予最高1亿元的补助。

三、创新服务保障举措，优化人才发展环境

一是实施3H工程，以住房、家庭、健康为重点，强化“妈妈式”服务，为人才营造舒心生活环境。对新引进的顶尖、特优、领军、拔尖和高级人才，分别给予300万元、100万元、80万元、50万元和15万元安家补助，新引进的高级人才3年内购房的再给予15万元补贴，其他高校毕业生购房补贴标准从购房总额的1%提高到2%。设立人才专户，给予未就业高层次人才家属最长3年社平工资标准补助，拔尖以上人才子女可选择就读学校一次。

二是强化融资扶持，以众筹模式建立首期2亿元的“才?富”合作公社基金，加快推进全市科技信贷风险池建设，鼓励金融机构加大对人才项目的信贷融资支持，实现人才与资本共创共赢。

三是提升服务联盟效能，开展“双百助创行动”，市县两级每批选聘100名左右助创专员，为100个左右人才创业项目，实行“一对一”和组团式服务。

四是强化荣誉激励，建立“甬城英才”评选表彰制度，给予人才最高60万元奖励。

四、创新工作落实机制，完善党管人才责任

主要是建立“一报告、一述职”制度，市委人才工作领导小组成员单位向领导小组报告人才工作、县(市)区委人才工作领导小组组长向市委人才工作领导小组专项述职，传导工作责任，强化任务落实。同时，优先保障人才投入，今后5年市级人才发展专项投入新增5亿元。

人才发展新政是近年来宁波市创新突破力度最大、含金量最高、集成范围最广的人才政策。下步，我们将抓紧出台有关条款的具体操作细则，确保政策全面兑现落地。

(文章来源：国际在线，

(相关链接：<http://gb.cri.cn/43871/2015/09/18/7011s5108115.htm>)

手机【人才时讯】信息汇编

(2015 年 9 月)

2015 年起黑龙江省优秀专业技术人员可破格晋升高级职称

【2015-9-1】黑龙江近日下发通知，2015 年起在全省实行优秀专业技术人员破格晋升高级职称政策。优秀专业技术人员可不受原有职称、学历、资历、论文、外语和计算机等条件限制直接申报，各系列（专业）专家组成评审委员会进行评审。

相关链接：<http://www.hl.lss.gov.cn/hljhrss/third.jsp?id=2850000000007334>

广东创新人才职称评定：打破“唯论文”下放职称评审权

【2015-9-2】广东出台《关于进一步改革科技人员职称评价的若干意见》。意见打破职称评审中“唯论文”的评价体系，将成果转化作为评审重要条件，同时意见向高校科研院所、新型研发机构、高新技术企业等下放职称评审权，探索自主评价机制。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/politics/2015-09/01/c_128187095.htm

福建引进高层次人才 科研资助最高达 2000 万

【2015-9-6】福建日前出台《自贸试验区引进高层次人才科研项目资助暂行办法》，从六方面推动高层次人才引进和科研项目落地，服务自贸试验区发展。办法规定，引进的高层次人才设立具有独立法人资格的研发机构，最高资助可达 2000 万元。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/local/2015-09/06/c_128199375.htm

中小学教师职称制度改革全面推开

【2015-9-7】《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》近日印发。意见全面推开中小学教师职称制度改革，将分设的中小学教师职称系列统一为初、中、高级，首次设置正高级；修订评价标准，注重师德、实绩和实践经历，并对农村教师倾斜。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/local/2015-09/03/c_128191814.htm

上海联手全球最大职场社交平台打造国际人才高地

【2015-9-8】全球最大的职场社交平台领英与上海签订战略合作框架协议，参与打造上海国际人才高地。领英将依托其高端人才库，为上海提供以互联网社交为核心的征才解决方案，引进国际人才，并为政府部门及重点企业制定专项品牌建设方案。

相关链接：http://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_1372624_1

全国首个新型人才组织在成都成立

【2015-9-9】全国首个由组织部门主管、促进人才发展的新型社会组织——成都人才发展促进会正式成立。促进会将采取政府购买服务的方式，承接党委、政府部分人才工作职能，以市场机制来实现高层次人才系统化、专业化和个性化的服务。

相关链接：<http://sc.sina.com.cn/news/b/2015-09-09/detail-ixfhqtsx3649726.shtml>

杭州大江东出台人才新政 20 条 扶持激励高中端“全覆盖”

【2015-9-10】杭州大江东近日出台人才新政 20 条。新政推进实施五大人才计划，覆盖海内外高层次创新创业人才、主导产业紧缺人才、高技能人才、企业经营管理人才和社会事业重点人才，并将住房保障等扶持激励从高层次人才拓展到中级人才。

相关链接: <http://zj.sina.com.cn/news/m/2015-09-08/detail-ifxhqhun8494039.shtml>

我国首个“大众创业”指数发布: 广东江苏浙江位列三甲

【2015-9-11】国内首份《中国大众创业指数》(大陆省域篇)近日发布。该指数包括创业需求、创业服务、创业人才、创业产出 4 个一级指标, 以及 8 个二级指标和 34 个三级指标。研究显示, 广东、江苏、浙江是目前大众创业前三甲。

相关链接: http://tech.southcn.com/t/2015-09/10/content_132527246.htm

湖北六大举措吸引人才投身乡村教育

【2015-9-14】湖北印发《关于加强全省乡村教师队伍建设实施办法》。办法推出 6 大亮点举措吸引人才投身乡村教育, 具体包括: 退一补一, 及时填补离岗、退休教师空缺; 毕业生到乡村任教按年限以奖代偿; 建设乡村教师周转房, 提高生活待遇等。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/local/2015-09/09/c_128211341.htm

上海制定意见促进科技成果转移转化

【2015-9-15】上海研究制订《关于进一步促进科技成果转移转化的实施意见》。意见主要包括五方面: 明确成果转化的权益与激励约束机制; 完善多元主体、各种组织形式的科技中介服务体系; 改进财政投入支持方式; 强化成果转化收益合法性保障等。

相关链接: <http://shzw.eastday.com/shzw/G/20150914/u1ai9030816.html>

中山拟在硅谷设首个海外孵化器

【2015-9-16】中山市近日签订协议在硅谷设立创新创业孵化基地。该基地将根据中山发展需求, 在硅谷物色适合的高新技术项目、企业、人才进行对接, 选择有潜力、成功指数高的进入基地进行观审, 先在美国当地孵化, 较成熟后再“移植”到中山。

相关链接: http://zs.southcn.com/content/2015-09/15/content_132846562.htm

宁波市出台专项政策扶持大众创新创业发展

【2015-9-17】日前宁波出台专项政策意见扶持大众创新创业发展。意见鼓励发展各类创客空间, 最高补助 200 万元; 开放共享公共科研仪器设备; 鼓励高等院校构建众创空间; 支持专业技术人员在岗和离岗创业, 重点扶持“新四军”创新创业。

相关链接: <http://cx.zjol.com.cn/ch105/system/2015/09/01/019690855.shtml>

上海试点启动“直通车式双证融通” 学历非学历不再双轨

【2015-9-18】上海出台《关于开展“直通车式双证融通”试点工作的实施办法》。此项目首批设计上海开放大学的 7 个专业与 15 张国家职业资格证书的对接方案, 参与的学生可同时获得学历教育学分和国家职业资格证书, 符合条件还可享受政府补贴。

相关链接: http://news.cyol.com/content/2015-09/17/content_11630937.htm

福建: 互联网经济优秀人才创业最高可获百万元支持

【2015-9-21】福建出台《互联网经济优秀人才创业启动支持暂行办法》。创业的互联网经济优秀人才可获 30 万至 100 万元资金支持。同时, 政府进行为期 3 年的跟踪考察, 对经营业绩好、发展潜力大的优秀企业, 将再次给予同等额度创业支持。

相关链接: http://www.gov.cn/xinwen/2015-09/20/content_2935424.htm

首届中美欧创客大赛在沪启幕 上海硅谷将连线对弈

【2015-9-22】首届中美欧创客大赛近日在上海启幕。本次大赛由上海市科协、欧美同学会等担任指导方，在中国设上海、北京、广州、成都四个赛场，美国设硅谷和波士顿两个赛场，最终将在上海和硅谷连线进行中美项目对弈，活动将持续至 11 月。

相关链接：http://news.china.com.cn/live/2015-09/21/content_34310482.htm

中国公益慈善人才项目启动 智联招聘提供专属公益人才服务

【2015-9-23】近日智联招聘与中国慈善展会发展中心签署战略合作协议，正式启动中国公益慈善人才项目。智联招聘将在线上搭建唯一官方指定的公益人才线上求职招聘专区，提供公益人才快速交流渠道，并为非营利组织招募志愿者。

相关链接：<http://finance.huanqiu.com/zt/2015-09/7538874.html>

上海长宁将试点推出科技创新券 支持创业创新

【2015-9-24】上海长宁区将试点推出科技创新券，额度初定为每年 1000 万元。科技创新券将根据“互联网+”企业业内交流活动频繁的特点，扶持创新创业活动。手持创新券的企业，可获得会议租赁费用和举办沙龙、路演等活动产生的费用补贴。

相关链接：http://www.thepaper.cn/www/resource/jsp/newsDetail_forward_1376273

工信部启动“全国智慧城市专项人才认证”项目

【2015-9-25】近日工信部启动“全国智慧城市专项人才认证”项目。该项目重点面向政府公职人员、从事智慧城市产业的企业员工以及在校学生，按照不同层级、不同阶段，分布实施，进而达到有效缓解智慧城市专项人才储备匮乏。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/info/2015-09/25/c_134657700.htm

中办、国办印发《深化科技体制改革实施方案》

【2015-9-28】近日中办、国办印发《深化科技体制改革实施方案》。方案把破解体制机制障碍作为着力点，围绕建立技术创新市场导向机制、构建高效的科研体系、改革人才培养评价和激励机制等 10 个方面提出了 32 项改革举措 143 项政策措施。

相关链接：http://news.ifeng.com/a/20150924/44729919_0.shtml
<http://www.zuzhirenshi.com/dianzibao/2015-09-25/1/effa8f15-9cb1-4267-9e8a-9253238f5e5f.htm>

湖州创新人才体制机制 率先实施第三方绩效评估

【2015-9-29】浙江湖州市启动“南太湖精英计划”项目绩效评估工作。这是湖州在全省率先实行的一项人才项目第三方评估制度，第三方中介机构将对入选项目的实施情况进行综合性考核与评价，包括入选评估、资金拨付评估和年度绩效评估。

相关链接：<http://www.zj.chinanews.com/detail/2015/09/26/1583343.html>

国务院印发加快构建大众创业万众创新支撑平台指导意见

【2015-9-30】国务院印发《关于加快构建大众创业万众创新支撑平台的指导意见》。意见围绕全面推进众创、积极推广众包、立体实施众扶、稳健发展众筹提出 13 项重点任务，并从营造宽松发展空间、塑造自律发展机制等四个方面提出 17 项措施。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2015-09/26/content_2939239.htm
http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-09/26/content_10183.htm