

卷首语

人才的成长如同植物的生长一样，有赖于一片肥沃的土壤、充足的阳光、和谐自由的空气，以及科学有效的激励机制。国务院总理李克强提出要最大限度释放人才红利，完善创新的激励机制、加大科技投入，推动科技与经济社会发展更加紧密结合。

本期人才政策研究动态以人才激励体制机制创新为专题，对如何改革人才评价激励机制、搞活激励让人才名利双收进行分析，还列举了黑龙江省出台的有关激励创新创业政策意见以及厦门出台人才激励新政的具体实践。除此之外，本期还介绍了一些国外科技人才管理与激励机制，为我们研究人才激励体制机制创新提供了更多的参考。

研究专题

编者按：当前人才评价和激励机制存在诸多问题，如政府过度主导，用人单位缺乏自主，评价导向不够合理，分配激励亟待完善等。本文从人才评价机制和人才激励机制上进行了分析，并提出必须形成改革的“时间表”以及要让改革“掷地有声”，政府部门必须身体力行，率先落实各项改革措施的建议。

改革人才评价激励机制

科技与社会发展研究所何光喜、樊立宏

创新人才的培养和使用是人才政策的两个关键环节，《实施方案》就改革人才培养、评价和激励机制做出了全面部署。在此，我们重点讨论科技人才评价和激励机制改革的问题。

简单而言，当前人才评价和激励机制突出问题可以概括如下：政府过度主导，用人单位缺乏自主，评价导向不够合理，分配激励亟待完善。

以职称评审为例。历经30余年的实践，职称评审制度已逐渐发展成一套由政府人事主管部门和业务主管部门(或地方政府)主导的全国统一的人才评价体系。其突出的缺陷是，由于留给用人单位的空间非常小，很难准确、及时地反映用人单位的需求，导致出现评审结果与岗位实际需求不适应、与单位评价有偏差的问题。

这种评价机制，也是导致评价导向不合理的重要原因。在这种评价体系下，科研论文、科研项目等易于量化的指标很容易成为评价的主要标准，而与岗位职责相关的其他标准，如对社会经济的贡献等，由于缺乏具体的衡量标准，在评审中难以把控，事实上很少被充分考虑。当然，这并不是说论文标准不重要，事实上，这是我国近年来科研论文数量和质量保持持续高速增长的重要原因。但问题在于，用同样的标准和权重要求所有科技人员发表论文，显然是不合适的。

在对科技人员的薪酬激励方面，突出的问题是尚未建立起既能充分发挥激励作用又合理规范的收入分配机制。一方面，现有的收入分配机制不能充分反映科技人员的能力贡献和工作业绩，难以保证科技人员合理的工资待遇水平。另一方

面，用人单位自己探索形成的一些行之有效的激励措施，受到既有政策制度的约束，没有得到“合法性”的认可和合理有效的规范。

《实施方案》对上述问题都提出针对性的改革部署，比如提出改进人才评价方式、建立分类评价制度，特别是提出深化职称制度改革，以及把人才评价结果落实到建立健全鼓励创新的分配激励机制等。但值得注意的是，关键在于落实。我们认为，能否落实有两个要点。

一是必须形成改革的“时间表”。今后5年是全面建设小康社会的攻坚阶段，经济发展也全面步入新常态，更需要在实施创新驱动发展战略中发挥科技人才的根本性和关键性作用。从这个意义上讲，各项改革措施刻不容缓，必须形成紧迫而明确的改革时间表。

二是要让改革“掷地有声”，政府部门必须身体力行，率先落实各项改革措施。如前所述，科技人才评价和激励机制的核心问题是政府干预过多，用人单位自主权不足。要真正落实《实施方案》的各项改革措施，需要政府切实“简政放权”，转变职能，把对人才评价、激励的权力真正下放到用人单位。具体而言，政府应退出以职称评审为核心的人才评价的具体过程，实行“谁用人、谁评价”，发挥用人单位的主体作用，实行岗位管理，让单位按照岗位职责需求使用人才、评价人才、激励人才，真正实现分类评价、按能力贡献评价和按评价激励。

政府的主要定位在于管政策、管监督、管引导：一是为用人单位的自主评价和激励提供合理、宽松的政策空间，二是履行监督职责，保证人才评价和激励程序的公平公正，三是在政府主导的科技计划管理、科技机构评估和科技人才计划过程中发挥好对人才评价和激励的引导作用。

（本文节选自《改革人才评价激励机制》）

（原文2015年11月20日刊登于《光明日报》）

编者按：科技给生活带来的巨大改变，越来越多的“马云”们正成为人们追捧的“科技富豪”“科技明星”。然而，与西方发达国家相比，我国激励机制还不活，真正依靠科技致富的人才比重有限，科技人才回报总体上还偏低，影响着人才活力的释放和科技的发展。本文从创新人才价值实现受阻、市场化的激励机制逐渐完善、更多地激发人才内驱力等方面进行深度分析，以有效激发科技人才的创新创业热情，促进我国人才工作长足发展。

搞活激励让人才名利双收

吴叶柳

今年初，2015年福布斯全球富豪榜发布，让人欣喜的是，马云、马化腾、雷军等中国科技界人士赫然在列且位次不低。因科技给生活带来的巨大改变，越来越多的“马云”们正成为人们追捧的“科技富豪”“科技明星”。

近年来，我国人才工作有了长足的发展。然而，与西方发达国家相比，我国激励机制还不活，真正依靠科技致富的人才比重有限，科技人才回报总体上还偏低，影响着人才活力的释放和科技的发展。如何让科技人才“名利双收”？怎样有效激发他们的创新创业热情？改革大潮中，这些问题值得深思。

人才激励遭遇何种“尴尬”？——创新人才价值实现受阻

上海某重点高校拥有一项技术成果，经第三方评估价值1000万元，但拟合作企业只愿意接受600万元。因为该校没有处理权，若降价成交，须报请教育部、财政部等批准，而报批至少需要2-3年。最终，该成果被束之高阁。

上述例子不是个案，成果转化难已成为我国科技创新道路上的巨大绊脚石。上海市科委副主任马兴发认为，“大量科技成果养在深闺人未识，一个重要原因就是激励机制不健全。”

由于缺乏对科技成果的使用权、处置权，加上科技成果转化所得收益绝大部分要上缴财政，科研人员获得的报酬较少，多年来，科研机构和科技人员成果转化积极性一直不高。内生动力的缺乏，导致很多科技人才将精力花在写论文上，不愿下沉产业一线。

人才价值实现受阻还反映在薪酬待遇上。“造原子弹的不如卖茶叶蛋的”，20

世纪80年代曾流行于中国的一句话道出了科研人员面临的尴尬处境。直到今天，科技人才的收入虽然有了很大改观，但由于大部分科研人才都集聚在科研院所、高校等事业单位，体制内的工资水平和工资总额有诸多限制，激励手段也较为单一，科技人才难以获得与创造的价值相匹配的薪酬待遇。

由于基本收入太低，不少科研人员面临着人格尊严与现实生活的纠结。“不少科研人员将主要精力花在争取项目、课题上，来获取额外收入，满足正常的生活及工作需要，而不是通过正常的工资渠道来获得较高收入。”中国人事科学研究院研究员孙锐说。

除了薪酬体系和成果转化问题，科研经费投入中存在的问题也消磨着科技人才的创新热情。

受“重物轻人”的思想观念影响，长期以来，我国科研经费中用于人的支出比重偏少，而把大量的投入用于盖大楼、买设备等方面。“其实人是最重要的，如果没有高素质的科研人员，仪器设备再先进，还不是一堆废铁？”有科研人员向记者透露，迫于一些实际需要，科研人员不得不绕着弯将科研项目经费以各种名目一点点“套”出来，作为人头费补贴给项目组成员。

创新之焰何以继续燃烧？——市场化的激励机制逐渐完善

武汉某大型国企曾经引进了两名“千人计划”专家，只给工资待遇而没有其他激励手段，其中一名卢博士在该企业研究院工作期间业绩平平，后来这位卢博士被武汉一家混合所有制公司引进，公司给了他5%的股权，两年下来卢博士研发出的半导体激光器就为公司节省了大量成本，提升了公司产品在国内外的竞争力，目前他已经拥有一支100多人的研发和生产团队。

建立市场化的激励机制，以股权、期权等长期激励工具来激发科技人才源源不断的创新动力，无疑是当前人才最大的期盼。

对此，国家“千人计划”专家、武汉锐科光纤激光器技术有限责任公司副董事长闫大鹏深有体会。“当初我辞掉美国的高薪职位回国创业，公司同意我以技术折价33%入股，这让我有种从高级打工仔荣升为主人翁的感觉，干劲一下就上来了。”闫大鹏说。

股权期权激励是一种长期激励手段，它能够通过资本的纽带将创新和创业结合起来，因此也被视为破解科研成果转化难题的“钥匙”。而成果转化既能使科

研人员从中获得物质奖励，也能获得一定的价值认同感，正是激励创新的重要“法门”。

近年来，从北京中关村开始，武汉东湖、上海张江等国家自主创新示范区相继试行股权激励政策，积极推进科技成果转化工作。地方的探索助推了国家相关政策的出台，近年来，《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》《深化科技体制改革实施方案》等先后发布，促进成果转化的鼓点敲得更密了。

——赋予高校、科研院所科技成果使用、处置和收益自主权。“政策太给力了！”北京理工大学副校长杨树兴告诉记者，目前北理工的科技成果中，有60%至70%的成果估值在800万元以下，这些成果由学校自主处理，无疑将加速科技成果转化的效率。

——提高科研人员成果转化收益。黑龙江规定，对单位转化或自行转化职务科技成果的，个人最高收益都可达90%。上海将收益归属研发团队所得比例下限从原来的20%大幅到70%。“享受到了成果转化收益权，那我们就加班加点把技术做好，来满足市场的需求，干得好的话这些股权就是真金白银！”山东省科学院计算中心无线通信团队负责人舒明雷表示。

——加大对科研工作的绩效激励力度，完善事业单位绩效工资制度，健全鼓励创新创造的分配激励机制……

一系列“提气”的政策正在激励更多的人才投入到创新创业大潮中去。

如何让人才拥抱“金色梦想”？——更多地激发人才内驱力

大力实施创新驱动发展战略需要更充分地释放人才红利。怎样构建更加积极、更为长效的激励机制，让人才创新创业活力泉涌？

“如果单纯依靠金钱、物质这种激励手段，容易让人才斤斤计较，产生不了‘大家’。”湖北省委组织部副部长、省人社厅厅长、省委人才办主任翟天山提出，“要树立正确的激励导向，从单一的激励向多元化激励转变，除了资产激励，还要有成就激励、声誉激励、保障激励等，从深层次激发人才的内驱力。”

对广大创新创业人才来说，他们看重的不仅仅是物质回报，更多的是从中获得的价值实现和社会认同。

浙江省委组织部人才办相关负责人表示，让人才有建言献策的渠道，有贡献

智慧的途径，能在服务中心工作中发挥更大的作用，由此产生的自豪感和荣誉感对人才的激励作用更为显著。近年来，浙江引进了一批治理水污染方面的专家，在参与“五水共治”行动中感受到自己的专长能为环境改善作出贡献，不少专家后来都自愿无偿提供服务。

如何扩大科技人才的“知名度”，在全社会形成识才爱才敬才的良好氛围？

“我们不能光催生娱乐明星，也要塑造更多的‘科技明星’。”宁夏回族自治区党委组织部人才处副处长李红军建议，各地对人才典型的宣传应该放开手脚，要按照人才贡献的大小来判断宣传价值，而不应过于小心翼翼、追求“完人”。

在精神激励方面，目前，我国已形成了五大国家科学技术奖、中国青年科技奖等为龙头的科技人才表彰奖励体系，让一大批科技人才享受到了应得的荣誉。“进一步放大表彰效应，未来，我国还需要加大对社会力量设奖的鼓励和规范，积极发展具有公信力的人才奖励品牌。”上海公共行政与人力资源研究所名誉所长、研究员沈荣华建议。

在一些专家看来，激发人才创新创业活力，不仅仅是给予资金支持、荣誉奖励的问题，还需要为人才价值的实现营造良好的环境。“要在拓宽投融资渠道，完善扶持措施，加强对创新成果、知识产权的保护等方面采取措施，为人才提供良好的筑梦土壤。”上海市委组织部人才工作处相关负责人提出。

目前，相关探索在地方正如火如荼：武汉建立总规模10亿元以上的天使投资母基金，创投资本规模3年达1000亿元以上。上海积极拓宽人才创新创业投融资渠道、加强人才创新创业服务体系建设，为人才创新创业铺就坦途。

改革尚在路上，随着激励机制的进一步完善，人才更加积极投身创新创业，必将汇聚起经济社会发展的强大新动能。

（本文节选自《搞活激励让人才名利双收》

（原文2015年12月03日刊登于《中国组织人事报》）

编者按：黑龙江省日前从激发人才活力、奖励人才贡献、支持人才创业、培育人才体系、促进人才流动、营造人才环境等六大方面提出 20 条政策意见。本文主要从办科技型小微企业的奖励、校企联合聘用相关制度方面做了详细介绍。

黑龙江省出台 20 条政策意见激励创新创业

张磊

黑龙江省日前出台《关于建立集聚人才体制机制激励人才创新创业若干政策的意见》，从激发人才活力、奖励人才贡献、支持人才创业、培育人才体系、促进人才流动、营造人才环境等六大方面提出 20 条政策意见。

办科技型小微企业最高可奖 20 万元

奖励人才贡献方面，意见提出实行股权期权激励，充分体现人才的自身价值。高等学校、科研院所和国有企业转化职务科技成果的，所获股权或净收益的 30%—90%用于奖励有关科技人员。由职务科技成果完成人依法创办企业自行转化或以技术入股进行转化的，科技成果完成人最高可以享有该科技成果在企业中股权的 70%。

发挥财税政策作用，扩大人才奖励普惠范围。科技型小微企业成立 5 年内，本级财政每年参照其缴纳税金总额给予创业者奖励，最高 20 万元。企业为研发人员缴纳的“五险一金”，符合条件的可列入税前加计扣除，按 150%抵扣应纳税所得额。

校企可联合聘用允许兼职兼薪

在支持人才创业方面，鼓励高等学校、科研院所创办经济实体，对进行科技成果产业化和提供科技服务的收益，同级财政予以全额返还，不冲抵财政性经费预算。允许和鼓励科技人员离岗创业，高等学校、科研院所和国有企事业单位的专业技术人员，经所在单位同意，可创办企业，5 年内保留其原有身份和职称，档案工资正常晋升。

建立企业与高等学校、科研院所人才联合聘用机制，允许兼职兼薪。退休人员再创业或就业不重复交纳养老金。对各类人才创业，所在单位要提供必要的支持，园区管委会在启动资金、办公用房、融资贷款等方面提供专业化服务，省属金融机构和投资担保机构为人才创业优先提供风险投资和融资担保。

（本文节选自《黑龙江省激励创新创业科技人才离岗创业 5 年内保留职称》）

（原文 2015 年 3 月 31 日刊登于人民网）

编者按：厦门将持之以恒地推进国家创新型城市建设，围绕急需紧缺产业引进各类创新创业人才，为营造良好国际营商环境提供坚实的人才支撑。为此厦门出台了《人才政策新十八条》，聚焦于人才激励、创业扶持、台湾人才引进和综合保障体系四大方面。

厦门出台人才激励新政人才可享个税返还

根据人才薪酬确定奖励标准、科研成果转化收益大部分可归人才、台湾学生来厦实习能拿补贴……为了吸引、鼓励人才创新创业，厦门这次也是“拼”了。继2010年推出“双百计划”、2013年推出“海纳百川”人才计划后，厦门市近期再度出台《关于进一步激励人才创新创业的若干措施》，简称《人才政策新十八条》，《人才政策新十八条》聚焦人才激励、创业扶持、台湾人才引进和综合保障体系四大方面，在新春来临之际给众多创新创业者送上一份大礼。

这次人才《人才政策新十八条》发布的最大特点，在于务实，《人才政策新十八条》提出的18条措施几乎条条都是实打实的极具含金量的干货。总的方向很明确：厦门将持之以恒地推进国家创新型城市建设，围绕急需紧缺产业引进各类创新创业人才，为营造良好国际营商环境提供坚实的人才支撑！下面就让我们一一打开这些实实在在的“新年红包”。

优惠升级：鼓励企业给人才发高薪

这次人才激励政策的一大亮点在于全覆盖、市场化的奖励标准，即根据企业贡献和人才等级，针对人才三年内缴纳个人所得税地方留成部分分层次给予奖励，其覆盖面堪称史上最强！入选“千人计划”“百人计划”“双百计划”等市级以上各类引进人才计划，全额返还！在经认定的市级总部企业任职一年以上，并入选“海纳百川”人才计划的技术领军人才，返还50%！在两岸新兴产业和现代服务业合作示范区内工作的高层次人才和紧缺人才，按人才工资薪金所得个人所得税超过工资薪金应纳税所得额15%的部分予以奖励！而最具力度的是其中还规定，企业聘任年薪30万元以上的中高端人才，只要符合厦门市重点发展产业指导目录，就可按人才工资薪金所得三年内缴纳个人所得税地方留成部分的25%予以奖励，

这实际上打破了传统年龄、身份、职称的限制，意味着只要企业肯给人才高薪，政府就会给人才提供相应补贴，这一方面增强了企业对人才的吸引力，另一方面也间接降低了企业引才用才的成本。

成果转化：人才最高可获 95%的转化收益

厦门拥有众多高校和科研院所，事业单位重学术科研轻成果转化的现象一直存在，对人才创新创业活力的激发某种程度上形成了制约。《人才政策新十八条》提出：建立符合科技成果转化规律的市场定价机制。事业单位科技成果转化所得收益全部留归单位分配，在对完成职务科技成果转化做出重要贡献的人员予以奖励、激励和报酬后，纳入单位预算，实行统一管理，不再上缴财政；建立科技成果转化转移收入分配制度，科技成果转化收益可按最低 60%、最高 95%的比例用于对完成、转化科技成果作出重要贡献的人员和团队进行奖励。这实际上是同时对科研单位和科研人才进行了奖励，大大地提高了科研机构鼓励人才从事科研成果转化的积极性。

台湾人才：最高可获 150 万元补助

对台一直是厦门的特色，此次出台的《人才政策新十八条》，在台湾人才的引进和支持上也出台了不少实实在在的优惠政策。

比如，在原有“海纳百川”台湾特聘专家的基础上，增设台湾特聘专才，并分别给予最高 150 万元、50 万元的补助，补助逐年发放，人才离开厦门就不再享受，相较以往政策显得更加务实有效，对提高台湾人才在厦工作的“粘性”也大有帮助。

再比如，支持用人单位突破年龄、工作地、工作单位和工作方式限制，采取市场化方式柔性引进台湾各类专业人才来厦服务，并根据人才个人薪酬总额 20%，给予用人单位最高 15 万元的奖励，用于支付人才薪酬、猎头经费等方面的支出。

在近年风生水起的两岸青年人才交流上，《人才政策新十八条》也有突破，如规定在市级以上重要青年创业比赛中获奖的台湾人才在厦创业，可给予三年内最高 2000 元/月的月租房补贴；符合《厦门市重点发展产业指导目录》的企业接收台籍应届毕业生在厦实习，并签订三年以上工作合同的，可为台籍应届毕业生

申请实习补贴和每月 500 元的租房补贴，并参照厦门生源毕业生职业见习补贴标准发放实习补贴。

此外，《人才政策新十八条》还提出要鼓励在厦台湾人才参加厦门社会保险，积极筹办面向台湾人才子弟的国际学校，以及提出台湾特聘专家、专才在厦购房可申请住房公积金贷款，贷款最高额度可放宽至我市最高限额的 4 倍等。这些都充分体现了对台湾人才的重视以及两岸一家亲的观念。

综合保障：发挥自贸区特色优势

对于人才普通关心的综合保障配套问题，《人才政策新十八条》结合厦门自贸片区的特有优势，同样有所突破，如提出推动各区在人才集聚区周边建设人才公寓，解决人才来厦暂时居住问题；进一步扩大自贸区内台资企业外国人长期居留许可签发范围，对自贸区内台湾高层次人才团队和外籍成员提供生活居留便利；支持自贸区采取猎头方式柔性引进建设专才、组建厦门自贸片区专家咨询委员会和海外顾问团，成功引进的，给予猎头公司、猎头机构 10% 的猎头费用奖励等。

值得称道的是，此次《人才政策新十八条》出台除列有政策条文外，还梳理出 30 项具体对外办理事项，逐一明确了受理部门、办理程序、责任处室（受理窗口）、联系方式和受理地点，形成了《<关于进一步激励人才创新创业的若干措施>具体政策办理事项一览表》，作为《措施》的附件一并发布。这就使得政策落实不再是一纸空文，而成为实打实的具体举措，符合条件的人才只要“按表索骥”，就能直接到受理窗口去申报相关人才优惠政策。

（本文节选自《厦门出台 18 条人才激励新政这些人可享个税返还》

（原文 2016 年 1 月 27 日刊登于厦门网）

编者按：著名人力资源专家舒尔茨指出：“人类的未来并不取决于空间、能源和耕地，而将取决于人类智力的开发”。为了本国人才队伍的建设，各国纷纷制定各种培养、引进和使用人才的政策措施，以期在国际竞争中占据优势。本文针对科技人才队伍，从提高科技人员的待遇、为科研人员提供良好的科研条件及工作环境、鼓励人才流动与合作交流、引入科技人员的竞争机制、采取科技奖励机制和强化继续教育机制等方面对科技人才管理与激励机制进行了详细的论述。

国外科技人才管理与激励机制

人才的成长如同植物的生长一样，有赖于一片肥沃的土壤、充足的阳光、和谐自由的空气，以及科学有效的激励机制。因此，一个有利于人才发挥积极性和创造性的人才成长环境非常重要。

1、提高科技人员的待遇

美国。高工资和优厚的物质生活条件是美国留住人才的重要法宝。在美国，学位越高收入越高。据统计，2000年西雅图高科技人员的年均收入高达13万美元，圣何塞地区8.5万美元，旧金山地区7.8万美元，他们的工资是发展中国家科技人员年收入的几十倍。为保住自己的人才不被挖走，美国公司普遍采用高薪留人的做法。公司给予优秀人才的报酬非常丰厚，可与普通员工的工资待遇相差几十倍。近年来，美国公司又纷纷采用股票期权及配股等方式，即除薪资外，对高技术人才每年额外配给股份，并规定一定时间内不准转卖。这样既用股票留住了人才，又用股价激励了人才的工作积极性。同时，各大公司还实施多种补贴如免费搬家、为子女提供学费、家属医疗保障、免费提供电脑，甚至汽车、住宅等，这些都具有很大的吸引力。

日本。日本第三期科学技术基本计划指出要改善科技人员的待遇，并且根据能力和业绩的评价结果积极的给予科技人员回报。

2006年，国立大学法人中的79.3%，公立大学中的33.5%，私立大学中的33.5%都对教员个人进行了评价。国立大学中根据个人评价的结果给予加薪、特别补贴以及表彰等各种奖励。日本的研究开发机构，91%的机构实行研究人员个人业绩评价。根据业绩评估的结果调整研究人员的工资。产业技术综合研究所业绩反映出的工资情况，短期评价的结果在次年给与奖赏。业绩津贴的补助额度是在基本工资50%-200%之间浮动，特定研究员工资在100%-200%之间浮动。业绩极为突出的可以在100%-500%之间浮动。

其中，国立研究机构关于个人业绩评估包括的内容主要分为四部分：（1）研究人员在课题执行上的贡献；（2）研究成果的实际业绩：技术开发层面的成果；科学、学术层面的成果；公开出版方面的成果；受到学会协会等特殊奖励的成果；研究成果的实际业绩的综合评价；（3）研究推进上的进展：研究所运营上的贡献（对研究计划的起草、立项以及研究指导；业务支持与研究交流支持；基础业务的进展情况）；对生产者和消费者的贡献；对行政的贡献；对产学研联合的贡献；研究推进上的综合评价；（4）综合评价。

澳大利亚。澳大利亚则推行更为人性化的福利机制。在澳大利亚，工资与福利不是一个概念，福利待遇更倾向于精神奖励。如，为企业员工提供优质的工作环境、生活咨询服务、免费午餐、福利医疗、人寿保险、低息贷款等。享受假期，在澳大利亚也被看成是一种福利，职工所享受的假期有法律规定的公共假（一年除法定假期外允许有20-40天）、病假（一年两周全薪假、两周半薪假）、奖励假（为公司服务十年以上可得到这个假期，一般为三个月的全薪假或六个月的半薪假。该假期可以积累。工作四十年的员工可以有一年的全薪假或两年的半薪假）¹。

韩国。与美国做法一样，为了提高企业研发人员的创新热情与积极性，韩国一些高新企业实施了一种经济有效的、持久的创新激励手段——产权激励。将科研人员的创新活动与物质利益挂钩，例如，从从事研发活动的科研人员中挑选出相对优秀的人员，允许这些人员在最能发挥其研发能力的领域，自由选题开展研发活动，政府对其连续三年每年支援1亿韩元；对研发人员实行“年薪制”，同每一研发人员签订合同，根据该研发人员的职务和工作性质、能力及成绩决定年薪数额；采取效益分成和奖励政策，允许获得专利权的研发人员享有部分专利份额；对以技术成果创业的研发人员给予免除技术费和减免各种税收等优惠待遇。

2、为科研人员提供良好的科研条件及工作环境

美国。美国的高技术公司为科研人员配备先进的实验设备，提供充足的科研经费及后勤保障，使科研人员无后顾之忧。不少科研人员实行弹性工作制，甚至可在家里上班。美国的公司注重根据劳动者具体情况给予相应的工作，一般让有博士学位的人才搞基础研究，让拥有MBA学位的人从事管理，对拥有硕士或学士学位的人员进行定向培训后再定岗。

美国几十年来不断增加研发投入，创造良好的科研学术条件，吸引优秀的科技人才。美国政府在2003年财政年度预算中，研发经费达1280亿美元。美国通过各种形式邀请外国专家学者到美国从事研究工作，良好的科研环境使外籍科研

¹ http://www.jsppd.gov.cn/jsppd_gov_cn/article/show.php?itemid=6341

人员申请“绿卡”的人数逐年上升。

(1) 多元化的投资环境。美国大学和研究机构经费的主要来源是联邦政府和州政府等的拨款。美国民间基金会的发展,使之成为科研经费的另一重要来源。据统计,美国有大大小小的各种类型的基金会约47000个,基金总额近4000亿美元。各基金会资金来源渠道多,运作模式、管理方式各有不同特色。科研人员可以根据自己的兴趣向各类基金会申请项目,从而创造了非常宽松的科学研究环境。美国联邦政府、民间基金会和学校对年轻的科技创新人才还给予特别的支持。

(2) 宽容失败的环境。美国各界人士都有一个共识:“允许失败”。他们相信大多数科技人员都具有良好的职业精神,失败都不是主观不努力造成的。这种理念极大地保护了科技创新人才的积极性,为其不断创新营造了广泛的空间。

(3) 信息公开、资源共享的环境。美国用于研发的投入非常巨大,各类政府与基金会资助的项目数量巨大,种类繁多。但在基金管理中,重复申请、重复资助的项目并不多。主要原因是信息公开与资源共享机制比较合理,措施相对完备。

(4) 大学与工业界的密切合作。美国在200多所大学中建有1000多个各种类型的大学与工业界的合作研究中心,研究经费主要来自政府和工业界,这些研究中心为大学与工业界的科技创新人才提供了合作研究与创新的舞台。

韩国。韩国通过与民间技术创新部门建立联系,以改善企业的职务发明补偿制度等针对企业研究员的激励体系,如建立“修改职务发明制度Q&A”、“企业职务发明补偿规定标准案”等措施方案。同时改善政府资助研究机构运营体系。创新政府资助研究机构运营体系,使其在所属领域切实拥有世界水平的研究能力,制定促进政府资助研究机构的非正式职位研究人员通过研究成果创业的方案。如扩大非正式职位研究人员对实验室和研究成果(知识产权)的灵活使用。此外,还通过科技人员管理特别资助项目,提高生活稳定性和福利。如在2008年度,政府针对科技人员互助会提供了600亿韩元“科技人员管理特别资助项目”资金。

韩国还通过增加科技领域就业机会和引导就业的多样化,提高科技人才的就业率。建立工科大学的特色和财政扶持、评估体制的联系机制,将特色产学研合作成果纳入大学财政扶持评价体系。通过培育科技型知识服务产业(R&D服务、金融工程、知识产权服务、技术贸易等),扩大理工科人才进入服务部门的比例。为科技领域毕业生中未就业和非正式职位就业者提供就业和职业支持,通过政府研发项目促进未就业硕、博士科技人才的就业,促进理工科人才向中小企业和风险企业流动。

3、鼓励人才流动与合作交流

美国。美国人力资源开发及管理的社会化程度很高，住房、医疗、保险等都实现了社会化，劳动力不受户籍、地域的制约，在全国范围内自由流动。就业方面，美国实行自由择业政策，雇员选择职业的自由度很大。这种宽松的政策为美国优秀科技人员在国内市场上高度流动打下了基础。在这种体制下，优秀科技人员可以为找到更能发挥自己潜力的职业任意迁移，频繁更换工作。尤其是精力充沛的中、青年高级专门人才，往往在院校、科研单位、企业及政府间频繁流动，以选择最适合自己、最有发展的职业。

美国的用人和择业不存在行政行为，完全通过劳动力市场来调节。美国的劳动力市场非常发达，竞争极为激烈，单位和个人都具有充分自由的选择。通过这种双向的选择流动，实现了全社会范围内的个人/岗位最优化配置。用人单位为招聘优秀人才，十分注重应聘者的能力与潜力，在使用中也依据个人的业绩提拔或淘汰。在这种竞争机制下，就业者时刻面临生存压力，需要不断更新自己的知识结构并积极进取才能立于不败之地。

欧盟。2005年3月，欧盟通过《欧洲研究人员宪章》，赋予研究人员以同等的权利、义务和责任在欧洲工作，使他们无论在欧洲何处、从事何种性质的研究，都能发挥他们的科学潜能，都能得到应有的尊重和认可，同时也要求他们遵守职业道德及伦理准则。其中，对研究人员的流动，要求雇主或资助者应充分重视并承认研究人员的流动经历，也要求根据国家法律制定必要的行政措施，以允许研究人员的资助金及其社会保险金能随其流动。

同时还通过了《招收研究人员行为准则》，统一和规范了欧盟内部的研究人员招收标准，使其成为公开、透明、平等、为国际社会所接受的体系，以吸引更多的非欧盟研究人员来欧洲工作。

此外，欧盟还设立 EURAXESS 服务网络，为研究人员的流动提供相关援助。EURAXESS 服务是一个设在 35 个欧洲国家，拥有 200 多个中心的网络，主要为流动的研究人员提供免费的个人化服务，帮助研究人员流动及其家人完成流动，帮助研究人员解决在欧洲流动面临一些障碍：如管理上的、文化上的、语言上的、社会方面的障碍等。

英国。英国很善于在创造宜人的发展环境方面下功夫。其中一个主要特点就是鼓励人才的流动，让每个人在他们最适宜的环境中发展，最大化的激发科研人员的研究潜力。

英国鼓励科研人才的流动体现为两个方面。一是通过鼓励国内人才在企业 and 研究机构间的流动。二是通过鼓励研究人员赴国外开展学术交流、参加国际会议、

以访问学者身份在国外工作，积极吸收国外先进经验。

（1）鼓励国内人才流动

2008年11月14日，英国研究理事会宣布将建立总值500万英镑的“Skills Gap Awards”资助金计划²，鼓励在产业界和商业界有优秀记录的科研人才转任大学和科研机构的研究及技术移转领域高级岗位，向他们提供一切可能在学术界保持工作的机会，以降低金融危机对高级研究人才流失可能的冲击，并持续推动产学人才的双向流动。该计划将首先由英国医学研究理事会（MRC）负责管理。首期项目特别强调任职的快速性，要求任职决定应在4星期之内完成，并同时提供相应的设施补充与能力培训资助。

（2）支持国际学术交流

英国《卓越与机遇：21世纪的科学和创新政策》白皮书认为，科学家要在现代科学的发展中充分发挥作用，使英国从中受益，就必须开展国际合作。英国政府必须为英国科学家参与欧洲乃至全球的科技合作提供框架条件和服务³。

英国皇家工程学院设有全球研究奖（Global Research Awards），获奖范围为在海外的优秀研究中心从事研发工作的工程师。奖项可以涵盖工资、旅费、生活费 and 必要的家庭陪伴费用⁴。

International Travel Grants 资助工程方面的研究人员进行海外访问，尤其是参加国际会议⁵。

皇家工程学院还设立了一个同中国和印度研究人员的互访项目（Research Exchanges with China and India），允许英国的研究人员去中国和印度的大学交流访问一段时间，方便研究人员进行国外交流⁶。

韩国。为了促进科技人员在产学研之间的流动，韩国政府出台了相关措施，包括：

2008年5月，韩国产业技术财团的技术政策研究中心发布的《政府资助研究机构加强产学研合作的方案》，意在通过加强政府资助研究机构研究所与大学间的相互合作，优先扩充政府资助研究机构的培育职能，再根据各种方式来调整大

²New opportunities for industry and business scientists, <http://www.mrc.ac.uk/NewsViewsAndEvents/News/MRC005201>

³侯国清，姜桂兴，保持科学卓越抓住创新机遇，中国软科学，2005，4：156-158

⁴ THE GLOBAL COMPETITION FOR TALENT: MOBILITY OF THE HIGHLY SKILLED, www.oecd.org/sti/stpolicy/talent

⁵ THE GLOBAL COMPETITION FOR TALENT: MOBILITY OF THE HIGHLY SKILLED, www.oecd.org/sti/stpolicy/talent

⁶ THE GLOBAL COMPETITION FOR TALENT: MOBILITY OF THE HIGHLY SKILLED, www.oecd.org/sti/stpolicy/talent

学科间相互合作的方案⁷。

2008年11月25日,韩国教育科学技术部发布的《搞活学研合作的方案》。意在通过大学与公共研究机构(特别是政府资助研究机构)之间在高等教育及研究开发方面的有效合作与交流。通过培育与研究机构的研发相关的活动,加强大学的人才培养能力,鼓励大学与研究机构进行人才交流。通过大学与政府资助研究机构的联合,设立并参与专业研究生院⁸的活动,以大学、政府资助研究机构的教授团为中心,通过他们之间在合作研究、科研基础设施共享利用等方面的有序联系,形成学研合作方面的硕博士课程;加强大学教授与研究机构研究员的中长期交流,扩大研究机构的博士后人数,推广学部、研究生及博士后培养机构的研究经验⁹。

为了增强科技投资的透明度,政府的研发课题在政府资助研发机构执行的基础上,鼓励大学及企业研究所共同参与竞争;并在政府资助研发机构中逐步推广“研发课题中心制”,改变以定员数为依据向研发机构划拨资助金的传统做法,采用以研发课题为依据的方式;将课题研发小组所需的费用直接计入课题研发成本中,使课题负责人拥有了人员组成、预算编制、外部人员聘用、经费执行、奖金分配等与课题相关的一切自主权。

针对资深(退休)科技人员,韩国建立了再就业和任用基础,委托其担任专业技术领域的课题评估委员、大学讲师、企业技术咨询、研究策划等。利用退休科研人员(Techno-Doctor)制度和ReSEAT(Retired Scientists & Engineers for Advancement of Technology)项目等,扩大政府资助研究机构及民间机构的退休研究人员对中小企业的技术支持。支持民间部门已退休优秀人才在政府资助研究机构及大学的技术产业化及产学研合作项目上再就业。

4、引入科技人员的竞争机制

美国。美国公司的员工只要工作做出成绩,证明自己的能力,往往很快得到提拔,而不必论资排辈。对于优秀人才,公司舍得下本钱重点培养,如选送到著名工商管理学院深造,安排参加各种研讨会,结交高层管理者,扩大视野;在公司内有意识地让他们在一些重要岗位上轮换,熟悉公司全面情况,积累工作经验,为日后走上领导岗位作必要准备。

澳大利亚。澳大利亚推行具有竞争性的工资机制。这种做法使得企业与企业

⁷출연(연)의산학연협력활성화방안, <http://www.kotef.or.kr/>

⁸“专业研究生院”,即在大学、政府资助研究机构共同拥有的专业领域的基础上共建的研究生院,是拥有各种专业领域的研究机构,同时进行研究生的培养。

⁹학연협력활성화방안, <http://www.mest.or.kr/>

之间、人与人之间收入会有很大不同，有时差距甚至相当大。具有竞争性的工资机制极大地激发了员工的积极性。同时澳大利亚推行有利于人才脱颖而出的晋升机制。企业和社会其他组织都建有自己的人才评估机构，对本企业员工的工作情况进行考核分类，以便为企业提拔任用干部提供依据、为员工职业进步提供发展空间¹⁰。

韩国。韩国为了实现人才的公平合理选拔，针对研发院所的院长或所长的任用改变任命制方式，采用社会公开招聘的方式选拔拥有专业技术与管理经验的人才担任。在院长或所长的任免与经费支持方面，采用合同和阶段目标管理责任制，通过由技术专家组成的评价机构，定期对研发机构的工作进行考察和评价。

5、采取科技奖励机制

美国。为了鼓励中青年科研人员的创造发明，美国国家科学基金会（NSF）设立了各类奖励，如“总统青年科学家奖”、“工程创造奖”、“国家技术奖”等。NSF设立的沃特曼奖的获奖对象是活跃在美国各学科前沿并有杰出成绩的青年科学家，获奖者在2至3年内可得到高达50万美元的奖金。只有持美国“绿卡”或美国护照者，才有资格获得上述奖励。如果获得者是外国人，美国政府会主动为其办理“绿卡”或入籍手续，劝说获奖者继续留美效力。据了解，每年有14—20%获奖者是外籍青年科学家，他们当中的大多数被美国留用。

澳大利亚。澳大利亚推行形式多样的奖励机制。澳大利亚为其处于不同阶段的研究人员规划可行的职业道路。政府采取各项措施，支持研究实习生（更多的高额度澳大利亚研究生奖），支持处于职业生涯早期的研究人员（特等科学研究奖学金），支持处于职业生涯中期的研究人员（未来研究奖学金），以及支持高级研究人员（澳大利亚卓越研究奖学金），帮助他们通过学习不断提升自己的研究能力。

为留住高层次人才，澳大利亚各企业高校对高层次人才均设有各种各样的奖励政策，如悉尼科技大学设有组织忠诚奖，奖励金额最高有时可达年工资的25%。以悉尼科技大学一名副教授为例，工资水平一般为年薪10万澳元。加上组织忠诚奖全年最高可达12.5万澳元。由于上述原因，讲师的年收入有时会超过教授。

韩国。为赶超西方发达国家科技水平，韩国在实践中贯彻研究人员优先原则，近几年逐年增加科研开发经费。此项经费所占GDP比例，已从1995年的2%提高到2000年的5%，2010年还将提升至6.7%。韩国重视科技奖励，设立的奖励制度达数十种，其中以“总统奖”和“韩国科技大奖”最具权威性。每年总统会亲自

¹⁰ http://www.jsppd.gov.cn/jsppd_gov_cn/article/show.php?itemid=6341

颁发4项“总统奖”，即科学奖、技术奖、技能奖和科技服务奖，奖励对象涉及科学家、工程师和技术工人。1986年，每项奖金就有500万韩元。1985年设立的“韩国科技大奖”，对有重大发明者，除给予荣誉表彰外，还发给奖金3500万韩元。同时，任命获奖者为终身研究员，保证其研究所需经费，每年允许其参加一至两次国际学术会议，本人和家属还可享受医疗、就业、就学等多种特殊待遇，甚至还将其事迹拍成电影，以褒奖并激励他人。韩国科技部在1996年设立“青年科技工作者奖”，奖励理工科研究领域35岁以下、成绩突出的青年研究人员。

6、强化继续教育

澳大利亚。澳大利亚推行有利于个体发展的人才继续教育机制。澳大利亚是个十分重视教育的国度，在政策公告、规划、法规、机构发展措施中都对终身教育有明确表述，认为使一个国家的所有公民有不断接受教育和培训的机会，是对未来的投资，是实现经济持续发展、民主和社会凝聚的先决条件，是促进个人发展和进步的重要因素。在澳大利亚，这种完整的、多方面的终身教育观念正得到全面和广泛的接受，在企业、机关和高等教育、继续教育、成人教育及社区教育领域中，这种发展趋势十分明显。有关统计显示，1996年，澳大利亚企业、公司对培训的投入约为47亿澳元；1997年，该国在职业教育与培训方面的投入达40亿澳元，约占当年国内生产总值的0.8%；1998年，澳大利亚有150多万人接受职业教育与培训，占澳大利亚15-64岁人口的12%以上，这种特色鲜明的教育不但为该国各阶层人士所接受，而且为澳大利亚经济的持续稳定地增长奠定了良好人才智力保障。据2002年6月的一项统计表明¹¹，81%的雇主会为员工提供培训机会，其中41%的提供结构性的培训，79%的提供非结构性培训。

韩国。韩国构建针对不同工作经历、不同水平的继续教育体制，通过对不同水平的R&D人才、产业技术人才等科技人才的职业发展进行分析，开发分阶段教育项目，并引进认证制；培养和任用科技领域终身学习职业咨询人员，与开设科技领域HRD专业课程的各地方重点大学合作选拔和支持；扩大实施对前沿产业、支柱核心产业、知识服务产业等产业实践劳动者的再教育。同时，支持科技人才能力的自我开发，开展符合科技人才教育需要的e-Learning和课题执行型Blended Learning教育课程；并扩大针对科技人才的再教育和继续教育基础设施。

（本文节选自《国外促进科技人才发展相关政策和措施》研究报告）

¹¹<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/7d12b0f6763c78caca257061001cc588/00d5fe2be9fca5b1ca256cfb008083b0!OpenDocument>

手机【人才时讯】信息汇编

(2016年1月)

上海下发《意见》推动一线职工岗位创新

【2016-1-4】日前上海下发《关于推动一线职工岗位创新促进“大众创业、万众创新”的若干意见》。意见就搭建创新平台、营造创新环境、增强创新动力、完善推进机制等五方面提出要求，规定职工科技成果转化收益归属研发团队比例不低于70%。

相关链接：http://www.sh.xinhuanet.com/2016-01/04/c_134973979.htm

浙江工商大学成浙江省、商务部、教育部共建高校

【2016-1-5】近日浙江省政府、教育部、商务部联合印发《关于共建浙江工商大学的意见》，浙商大正式进入省部共建高校行列。共建三方将在商科类特色优势学科建设，多层次人才培养模式改革，重点实验室、协同创新中心平台建设等方面予以支持。

相关链接：http://www.chinadaily.com.cn/hqgj/jryw/2015-12-30/content_14446036.html

浙江首份女性创业蓝皮书出炉女性创业GDP贡献率达19.6%

【2016-1-6】浙江首份女性创业报告蓝皮书近日发布。蓝皮书指出，浙江女性创业更多是因为兴趣所在，想实现自我价值；批发和零售业、制造业、租赁和商务服务业是创业最多的三大领域；目前女性创业对浙江GDP的贡献率达到19.6%。

相关链接：<http://finance.sina.com.cn/roll/2016-01-05/doc-ixncyar6383674.shtml>

北京每年投数亿促高校创新计划建设20个高精尖创新中心

【2016-1-7】“北京高等学校高精尖创新中心建设计划”近日启动。该计划的目标是建设20个左右的高精尖中心。市财政以5年为一周期，计划每年给予每中心5000万至1亿元的经费投入，其中不低于70%要用于创新人才的聘用和整合。

相关链接：http://epaper.jinghua.cn/html/2015-10/24/content_245533.htm

“江苏技能大奖”获准设立每2年表彰20名一线技能手

【2016-1-8】近日江苏省原有的高技能人才表彰项目“省有突出贡献技师、高级技师”变更为“江苏技能大奖”。主办单位由省人社厅调整为省政府，周期由3年调整为2年，表彰名额为20名。符合条件的生产一线技师和高级技师均可申请参加评选。

相关链接：

<http://news.eastday.com/eastday/13news/auto/news/csj/20160107/u7ai5161795.html>

领英发布中国制造人才白皮书京沪优势突出

【2016-1-11】近日领英发布《中国制造人才白皮书》，针对制造业六个主要领域的人才状况和变化趋势做出分析。报告显示信息技术人才主要聚集在北京，新材料制造人才主要聚集在上海，与美国德国相比，中国严重缺乏具备十年以上经验的资深人才。

相关链接：<http://mall.e23.cn/content/2016-01-07/2016010700045.html>

青岛促进人力资源发展引进高端人才有奖补

【2016-1-12】青岛印发《关于促进人力资源服务业发展的通知》。通知要求，市级创业带动就业资金中安排专项资金用于人力资源服务产业园补助；机构免费介绍就业，按每人300元给予一次性补贴；引进高层次人才，引进1人给予1至5万元奖补。

相关链接：http://news.qingdaonews.com/qingdao/2016-01/08/content_11435059.htm

北京公布20项出入境新政着眼吸引国际人才

【2016-1-13】公安部推出支持北京创新发展的20项出入境政策措施。措施针对北京创新发展中外籍高层次人才、留学归国创业外籍华人、外籍青年学生和创业团队外籍成员四大类外籍人才的迫切需求，提出永久居留“直通车”等有针对性的解决方案。

相关链接：http://news.youth.cn/gn/201601/t20160112_7518192.htm

天津支持“双创特区”率先建成人才改革试验区

【2016-1-14】天津近日印发《支持“双创特区”加快集聚人才率先建成人才改革试验区的九项措施》。措施主要包括建设引才聚才平台、激励大学生创新创业、为海外人才提供居留工作便利、鼓励人才和智力双向流动、职称工作改革创新等内容。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/local/2016-01/13/c_128623194.htm

《关于优化学术环境的指导意见》为科研人员减压

【2016-1-15】国务院办公厅印发《关于优化学术环境的指导意见》。意见提出四个“不得”，破除学术行政化和官本位，如不得动辄用行政化“参公管理”约束科学家，允许科学家采用弹性工作方式从事科学研究，并提出若干措施改革科技评价制度。

相关链接：http://tech.gmw.cn/2016-01/14/content_18492124.htm

杭州高新区发布人才新政无海外学历背景也可申请资助

【2016-1-18】杭州高新区发布新版“5050计划”。新政在对象条件、资助方式、扶持内容上均作出改变。其中，不再对人才是否有海外学历背景作限制，国内取得博士学位者也纳入资助范围，而海归人才的学历标准则放宽至本科及以上。

相关链接：http://news.youth.cn/jsxw/201601/t20160117_7534765.htm

广州拟实施“331”金融人才工程打造华南人才高地

【2016-1-19】广州在“十三五”期间将重点实施“331”金融人才工程，新引进和培育30名金融领军人才、300名金融高级管理人才和1000名金融高级专业人才，同时将扩大人才任职的机构，降低现有金融人才的任职年限，使更多人才受惠。

相关链接：http://news.southcn.com/gd/content/2016-01/16/content_140899723.htm

湖北事业单位可特设岗位引进急需人才不受编制限制

【2016-1-20】湖北出台《事业单位特设岗位设置管理试行意见》。特设岗位主要用于事业单位引进高端人才、引导紧缺急需人才到艰苦一线干事创业，不受事业单位岗位最高等级和结构比例限制，工资福利待遇依照各单位同类常设岗位的相应等级确定。

相关链接: <http://info.wuhan.net.cn/pub/2016/0116/1560586.shtml>

创业政策落实进展缓慢科研人员缺位双创活动

【2016-1-21】《“大众创业、万众创新”政策措施落实情况第三方评估》近日发布。报告显示,六成科研人员有创业意愿,但真正创业的只有2.5%,本是双创主力军的科研人员严重缺位,此外仅有不到两成的科研人员表示所在单位允许离岗创业。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/hr/2016-01/19/c_128642332.htm

欧盟正式启用“欧洲职业卡”专业人员求职更自由

【2016-1-22】“欧洲职业卡”在欧盟范围内正式启用。职业卡采用覆盖全欧盟的在线职业资格认证办法,简化了部分专业人员在其他成员国内进行职业资格认证的程序,使专业人员求职更加自由。该系统还包含预警机制,以确保职业资格认证不被滥用。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/world/2016-01/20/c_128647536.htm

福建省引进高层次创业创新人才协会成立

【2016-1-25】福建省引进高层次创业创新人才协会近日成立。协会由入选福建省引才“百人计划”和引进高层次人才A类、B类、C类的人才自愿结成,致力于促进协会会员企业的项目与资本对接,反映人才诉求,协助相关部门落实好人才的引进政策。

相关链接: http://www.youth.cn/preview/news.youth.cn/gn/201601/t20160120_7545326.htm

《上海市促进人才发展专项资金管理办法(试行)》出台 规范专项资金使用管理

【2016-1-26】《上海市促进人才发展专项资金管理办法(试行)》日前出台。办法以促进人才发展、择优资助、统筹平衡、注重绩效、公开公正为原则,明确了专项资金的支出范围、使用管理、监督管理等方面内容,旨在保证资金对人才发展的支持。

相关链接:

http://www.mof.gov.cn/xinwenlianbo/shanghaicaizhengxinxilianbo/201601/t20160125_1657237.html

国务院印发《关于取消一批职业资格许可和认定事项的决定》

【2016-1-27】国务院印发《关于取消一批职业资格许可和认定事项的决定》,再次公布取消61项职业资格许可和认定事项。其中专业技术人员职业资格有43项,涉及考古、物流与采购等领域;技能人员职业资格有18项,涉及服务、影视等领域。

相关链接: http://www.thepaper.cn/www/v3/jsp/newsDetail_forward_1423944_1

厦门出台人才激励新政人才可享个税返还

【2016-1-28】厦门近期出台《人才政策新十八条》。新政聚焦人才激励、创业扶持、台湾人才引进和综合保障体系四大方面,一大亮点是人才个税奖励制度,人才三年内缴纳的个人所得税地方留成部分,将以奖励的形式,分层次返还给人才。

相关链接: <http://200.xm.gov.cn/sbrc/hnbq/showinfo.htm?id=12521&category=gz12>