

卷首语

随着知识经济的迅速兴起、经济全球化趋势的增强和科学技术的突飞猛进，国际综合国力的竞争日激烈。综合国力的竞争实质上是人才的竞争，人才是第一资源，人才强国战略是党和国家确立的一项国家战略。十八大进一步强调要实施人才优先的战略布局，实现由人才大国迈入人才强国的目标。

人才是中国的“筑梦者”，始终引领社会前行。人才，特别是高层次、领军型创新创业人才，是社会发展的助推器，人才的竞争比较优势将逐渐成为今后经济社会发展的决定性力量，人才政策将引领区域未来经济社会发展，“引智”正时代悄悄来临了。

本期人才政策研究动态以国外人才政策研究为专题，由浙江省人才发展研究院陈丽君教授团队对美国硅谷、日本、以色列以及新加坡成功的人才工作经验进行分析，总结国外在高层次人才引进、大众创业创新以及体制机制改革的工作亮点，为国内人才工作提供了更多的参考。

研究专题

需求导向的精准化人才政策

——国外人才政策经验浅谈

任源

当今世界，一些国家通过实施行之有效的人才政策，实现了地区经济和社会的振兴与发展，在这些国家，人才在经济社会发展中所起到的作用得到了充分体现。如：新加坡是一个国土面积小、人力资源和自然资源都严重不足的国家，从上世纪 80 年代开始，新加坡通过推行国际人才战略引进了大批人才¹，实现了经济社会的持续发展。同样，日本经济在二战后一度陷入低迷，但是受到美国外向型人才政策影响的日本，同样在 20 世纪 80 年代开始抛开原有封闭的思想观念，实行开放的人才引进政策，帮助日本重新回到了经济强国之列。

不论是亚洲的新加坡、日本或欧洲的德国等国，它们的共同特点是国土面积小，自然资源有限，而且在某一个历史阶段曾经出现过人口负增长、国内人力资源不足的情况。这些国家曾经面临的状况与中国现在的某些地区颇为相似。那么，导致这些国家人才政策得以成功的最主要原因是什么？

人才即社会所需之才，因此人才理应与社会需求相对应。由于不同的地区有不同的社会现实，处于不同的社会经济发展阶段，所以对于人才有不同的需求，也应采取不同的人才政策。上述国家虽然在人才政策上各有特点，但都有一个核心内容：就是以满足未来社会发展和现实社会需求为目的，推行精准化的人才政策。

从时间维度上来看，精准化人才政策的出台至少应经历：确定社会发展目标，明确人才需求，出台相应的人才政策三个阶段，通过这三个阶段逐步实现从目的到手段的政策形成过程。从内容维度来看，则可以将其分为人才引入、人才培育和人才留用等方面，从这些内容中同样可以看出这些国家政策“目标化”、“精准化”的特征。

一、需求清晰的人才引入政策

人才引入应该以满足社会现实和未来需求为目的，特别是对于一个资源有限，

¹总部设于香港的政治与经济风险咨询机构通过对 1000 多名旅居亚洲的外国专家进行调查后得出的结论：新加坡是最受外国专家喜爱的亚洲国家。

社会经济结构相对单纯的地区来说尤其如此。引入不需要的人不仅不能促进经济社会发展,反而会造成资源的浪费。

新加坡根据社会目标确定了不同层次的社会人才需求,按照“有目标、有计划、有重点”的人才政策重点²,在1980年之后的30年里引进了大批研发型、经管型和技能型人才,不仅摆脱了人口负增长的阴影,而且也成为了亚洲先进制造、研发、教育和科技的中心。新加坡前总理吴作栋在1997年宣布新加坡的“外来人才政策”(Foreign talent policy)时,将新加坡所需的人才分为三类:(1)顶尖人才,包括公司总裁、科学家、学者和艺术家等;(2)专业人士,如工程师、技师、教师、行政人员;(3)技术工人,包括公交车司机和基层的技工等³。新加坡人力部也根据经济发展的需要,每年制定和更新“关键技能列表”,对于持有列表中所需专业技能的人才进行优先进入。

同样,日本在21世纪初确定“科学技术创造立国”战略之后,通过《科学技术白皮书》提出日本人才需求的“概念图”,确定了具体的人才类型,最后在此基础上出台相应的人才政策。

概括来说,成功的人才引入政策关键在于:第一,目标明确,需求清晰,重点突出。对于经济发展急需的人才,优先从速引进;第二,人才引入政策随着社会需求适时进行调整,使其能够适应社会发展的需要;第三,在人才引入过程中实行有效的甄选,保证引进的皆为社会所需之才。

二、目的明确的人才培养机制

外来人才的流动性几乎难以消除,这在一定程度上造成了科研技术团队的不稳定,同时外来人才在与本地环境融合的过程中也会产生各种问题,如果仅靠外来人才支撑本地经济社会发展,长此以往可能带来诸多社会问题。所以,即使有非常有效的引入机制,社会也难以仅靠引入人才维持社会的持续发展,对于任何一个社会来说,育人机制都是不可或缺的。

人才培养同样需要和社会需求相契合。如:德国人才培养的重点在于实行“双元制”的职业教育,“双元”指企业和学校,由两者共同承担职业教育的任务,这可以保证学校的人才培养(包括专业设置和技能传授)能满足劳动力市场对人才的要求。“双元制”职业教育为德国的各行各业提供了大量技能型人才,尤其是为德国的制造业打造了一支高素质的工匠队伍,保障了德国制造业在世界上的优势。

²苗丹国.(2011).新加坡引进国外人才制度与相关政策.《中国人才》.(23),53-54.

³刘宏.(2012).新加坡的国际人才战略及其对中国的启示.《第一资源》.(1).124.

每一个运行良好的社会都需要各个层次的人才，但是在不同的社会，人才结构也会有所差异。合理的人才结构应由社会发展目标和现实需求所勾画，然后通过有效的人才引入、培育和流动机制得以实现。

三、务实有效的人才留用政策

人才是流动的资源，一个地区人才的稳定性与多个因素有关，如事业平台、政府政策、生活环境和薪资待遇等。但是决定人才是否愿意长时间在一个地方服务的首要原因是事业平台。有学者在给世界银行提供的报告中称，吸引人才的首要条件是“有更好的从事科研和发展的机会”，其次是“可以与这一领域的世界级领先者共事”，最后才是关于家庭和收入的考虑⁴。

需求导向的人才引育机制优势在于，它可以使得人才的留用变得相对简单。经济和社会发展所需的人才在进入劳动力市场后即可很快获得相应的职位，有较大的事业提升空间。而作为实现社会未来发展目标引入的人才，即使在引入初期没有完善的平台，但由于其和社会整体发展方向一致，也可以在社会中获得很多的发展机会和较为广阔的前景。人才的发展和社会目标的达成可以形成良性的互动，个人成就社会，社会成就个人。

在很多国家，针对不同的人才类型会出台完全不同的人才留用政策。如在新加坡，对于普通技能型人才，主要是通过合约的方式引进，这些人一般不会获得永久居住权，合约期满后即会离开。相反，对于接受过高等教育的各行业高端人才，新加坡政府则更乐于给予其永久公民身份，以保证其可以更长时间为新加坡服务。

需求清晰的人才引入政策、目标明确的人才培育政策、务实有效的人才留用政策共同构成了以需求为导向的精准化人才政策，这种政策使人才引育和社会发展紧密结合，保障了人才资源可以切实满足社会需求，成为实现社会目标的重要推动力。此外，目的明确的人才政策可以围绕目标形成一个完整的政策体系，避免出现人才政策碎片化的现象。

目标决定手段，目的决定道路。在借鉴国外行之有效的人才政策和措施的同时，要坚持服务目标，立足需求，因地制宜，方能达到“他山之石，可以攻玉”的效果。

⁴任采文. (2016). 更加注重柔性引才育才, *中国人才*, 498 (2): 2-3.

以下摘自：浙江省人才研究院 陈丽君教授 2015 年课题组成果：《国内外人才新政的比较和浙江应对对策研究》

国外人才政策概况

美国硅谷能够在现在高科技竞争中始终立于不败之地，很大一部分原因在于该区域在吸纳人才和开发人才方面已经建立起了一套成熟的人才政策体系。硅谷以创新精神为核心文化，聚集着大量的人才，技术，风投。当资源产生集聚效应后，硅谷就创造了一个极其有利于创新创业的生态环境，形成了创新、创业、致富的机制，激励了人们勇于创新创业，敢于创新创业，从而成就了今天硅谷。

与美国相比，日本的科技创新事业从起步到成功不得不说是一个奇迹。进入 21 世纪以来，日本政府开始意识到日本人力资本对本国科技创新关键性作用，调整其人才培养战略，从对内和对外两方面着手，丰富其人才类型，重点培养具有创造型的人才，提升产业竞争力。

大力发展教育是以色列人才强国的根本，培养创新人才是国家发展战略的重要内容。以色列从首席科学家制度、科技成果转化到风险投资制度都充满了政府色彩，推行力度和实施效果得以保障。以色列通过磁石计划支持国际领先的高新技术项目与产业的结合，并支持技术共享，极大推动了以色列应用型研究的进步。

新加坡自本世纪七八十年代经济高速增长，成为亚洲四个发展最快的经济体之一。作为新兴工业化国家的典范，新加坡的人力资源是其经济竞争力提升以及九十年代后成为全球创新中心的关键因素之一。为适应经济发展的广泛需要，新加坡的人才政策包括了吸引外来人才、通过本国教育系统培养人才和面向产业需要培训现有员工三方面内容，可以称为人才政策的三个“支柱”，又可继续概括为内部开发和外部引进两个方面。

国外对海外高层次人才的引进政策

美国硅谷：展开国际学术合作，吸引技术移民来美工作

为了吸引外部人才，美国在以下三个方面出台了一系列政策：

一，吸引技术移民。自 1921 年实施《移民配额法令》以来，尽量减少一般性移民，增加技术移民的比例。如从 1990 年开始，美国实施 H1-B 签证计划，它是一种有效期为六年的临时工作签证，允许有特殊专长的外国人来美工作。

二，通过留学生教育政策将外国留美学生作为其人才的后力量。1946 年美国实施“富布赖特计划”，每年通提供奖学金接受各国学生及学者赴美学习。20 世纪 60 年代，美国又先后推出《共同教育和文化交流》及《国际教育法》等，扩大与外国交换留学生计划。各大学也制定各自的留学教育政策，向留美学生提供奖学金。在政府、大学及民间机构的推动下，留学美国的外国学生不断增加，1999 年达到 49.1 万，占全球留学的近 1/3。

三，美国与 70 多个国家和地区签署了近千个科技合作协议，引进外国专家充实本国科研队伍，通过各种形式邀请外国专家学者到美国从事研究工作。

日本：设立外国人特别研究员制度，激发国内学术热情

相对于美国等国家来说，日本在吸引海外人才，尤其是高级人才方面相对处于劣势，为改变这种状况，日本从保障海外人才就业，改善生活环境，促进对外交流与合作等方面着手，制定了很多优惠可行的措施：

通过“外国人特别研究员制度”等政策吸纳海外高层次人才。“外国人特别研究员制度”是由独立行政法人日本学术振兴会管理并负责实施的一项资助获得博士学位 5 年以内的、35 岁以下的外国学者来日本从事 1-2 年博士后研究工作的项目。这一项目是在 1964 年建立的“外国人奖励研究员制度”的基础上发展而来的。在 1988 年，最初更名为“外国人特别研究员”之时，这一项目主要用来吸引美、英、法、德等欧美先进国家培养出的研究人员，通过这些优秀的研究人才促进日本科技规划的实施、激活日本研究人员的研究热情。90 年代后才扩展到支持与日本建立外交关系的所有国家的 35 岁以下具有博士学位的年轻学者。这一项目的依托下，日本招聘了大量获得博士学位的外籍优秀研究人才进入日本的学术机构从事博士后研究。这些人才对于带动日本研究事业的发展发挥了很大的作用。此外，日本学

术振兴会还设立了以促进国际交流为目的的“外籍特别研究员(短期 14-60 天)”制度和以促进交流加强合作研究为目的的“外籍聘用研究员(短期 2-20 月)”以及“外籍著名研究员招聘制度”。如今,学术振兴会通过上述项目每年大约吸引 1900 名海外研究人才来日本从事研究工作。

二、建设国际化的高等教育基地来招募顶级研究人才。从上世纪末起,日本政府开始扶植了一批具有产生世界前沿水平研究成果潜力的“教育研究基地”,如物质材料研究所等,从人、财、物等方面对这些基地给予了极大的支持。在国家的大力支持下,这些教育研究基地取得了许多卓越的研究成果。后来又继续颁布了类似的政策如“21 世纪 COE 计划”和“世界顶级研究基地形成促进计划”。实施“21 世纪 COE 计划”的基本目的是:提高研究水平,培养世界顶尖的创造性人才,在大学里建立以学科为单位的世界最高水平的研究教育基地,加强大学的国际竞争力的大学。此外,当前日本政府还在致力于冲绳科学技术大学院大学的建设。日本政府希望通过在冲绳建设世界最高水平的自然科学领域国际研究生院,在日本形成亚太地区顶尖人才积聚的知识集群。按照构想的内容,该研究生院将实施国际化的运营方针,从国外招聘校长,按照构想,教授阵容以及学生中的半数以上将来自日本以外其他国家;教授阵容预计 200 人、博士后 200 人、技术和管理人员 300 人、学生 500 人,该大学院大学正在从环境与设备方面加紧建设,争取早日建成吸引全球学者的一流大学。

完善留学生政策,吸引留学生毕业后在日本就业日本政府已经将接受留学生政策确立为一项长期国策,在考虑积极接收留学生的同时,日本政府也在千方百计将吸引来的留学生留在日本。1983 年文部省召开了“面向 21 世纪留学生政策恳谈会”成立了专门为内阁提供留学生政策咨询的“21 世纪留学生政策委员会”,该委员会成立后提出了《关于 21 世纪留学生政策的建议》报告,进一步确立了在 21 世纪初接收 10 万外国留学生计划。但在整个 80 年代,日本实际只接受了近 4 万名外国留学生。这表明日本在考虑吸纳外国留学生之初步子迈得并不大。2007 年 9 月,福田康夫就任首相时于其就职演说上提出接收“留学生 30 万计划”,计划到 2020 年接收 30 万留学生。2008 年 1 月,中央教育审议会就这一计划的具体方案进行讨论并于 7 月拿出了一个具体的执行框架。框架中包括 5 个方面的内容,包括日本的大学与海外使领馆及非企业单位的海外办事处合作,开设留学咨询窗口,给希望到日

本留学者提供留学信息;简化入境和签证延期申请的审查手续等;建设 30 所国际化大学,为学生提供单纯用英语取得学位的教学环境;完善与其他大学互相承认学分的制度;推进聘用外籍教员的制度。这项计划还提出要在住宿、咨询服务等方面对留学生提供支持,使他们能专心学习。另外,计划还强调企业、学校和政府共同努力,以落实促进留学生在日本就业的政策。

四,加强与亚非国家的合作,在竞争与合作中开发人才。日本通过政府发展援助贷款 ODA、日本学术振兴会(JSPS)对外合作项目等有效地利用了发展中国家的人才。日本利用 ODA 贷款开展的发展中国家人才开发项目有:亚洲、非洲高等教育机构网络、科学技术研究人员派遣项目等。学术振兴会的国际合作项目有:非洲农业研究人员能力构筑计划、亚洲研究教育基地项目、亚非学术平台建设项目以及亚洲科学技术交流形成战略等。为强化对亚洲和非洲的发展中国家人才的吸引力度,日本在亚洲和非洲国家范围内,围绕人才培养、引进和开发开展了一些合作项目、建立了一系列的国际合作平台。

新加坡:完善海外人士税收激励,吸引国际人才落户狮城

从引进外部人才来说,新加坡从昔日的“东南亚人才集散地”转变为“人才聚集的全球性城市”,吸引全球人才构成新加坡创新产业可持续发展的主要支柱。

第一,完善移民政策和海外人士税收激励:1、在总理办公室设立“公民和人口小组”负责执行海外移民项目,为吸引全球人才提供高层便捷通道;2、在海外设立 8 个“联系新加坡”联络处,吸引全球顶尖人才到新加坡工作,作为国家猎头公司,该部门很快建立起全球潜在人才数据库,并保持长期跟踪和关注。3、灵活便捷的移民政策与签证制度。移民政策方面,通过“联系新加坡”,“国外人才定居计划”,“专业技术人才项目”、“投资居留计划”等一系列政策和激励项目,吸引各类专业技术人才和企业家截至 2012 年,新加坡每年大约批准 3 万人成为新加坡永久公民。4、针对海外专业人士的税务减免政策。

第二,建立国际一流的配套服务,打造世界级国际环境。新加坡不断加大资金投入来打造一个良好的科研环境及生活环境,在危机期间,大幅增加投入的是研发投入和教育投入。此外,“环球校园计划”中针对外国留学生的学费减免计划政策等,为各类人才到新加坡学习,交流或服务提供了多种激励及途径。

美国硅谷：推动大众创新万众创业政策

美国硅谷：以创新文化为核心，发挥资源聚集的力量

硅谷的核心竞争力不在于技术领先，而是拥有世界一流的创新人才和这些人才身上所具备的创新精神。硅谷创新文化和价值体系的十大表现是：以人为本，能者为上，英雄不问出处；容忍失败，硅谷建立在失败的基础上；容忍“背叛”，高跳槽率；团队精神；嗜好冒险；开放架构、知识共享；热衷改变自己；痴迷于产品而不是金钱；机会均等，人人有份；分享利益等。

硅谷创新能力的经济指标是：创新点子的数量（专利授权数）；用于创新的风险投资额；由此带来的经济增量。在全球的124个国家和地区中，专利数日本第一，上海第四，硅谷第六，但是其他指标（用于创新的风险投资额以及由此带来的经济增量）均是硅谷第一。从硅谷的专利数量看，美国专利最多的前15个城市，7个在硅谷；硅谷以全国1%的人口，占全国专利的13%，加州专利的50%；支持创新的风险投资，常年占全美风投总额的三分之一左右。

此外，硅谷也是一个创新创业资源相当聚集的城市。从风险投资聚集特性看，包括：法律上的聚集，90%以上的风险投资机构注册在特拉华州；投资上的聚集，早期投资65%以上集中在硅谷，后期投资65%集中在纽约；时段上的聚集，上世纪九十年代集中在IT业，21世纪开始集中在生物医药业、互联网、云计算、大数据等；资本上的聚集，80%的风险资本集中在前五个州；规模上的聚集，80%的风险投资为中小型风险投资机构，并集中在大学附近；政府引导的聚集，政府引导的风险投资集中在早期（1958年至今已经投资10.6万多家早期创业项目）的占美国早期项目的65%以上。高新技术企业（创新创业）聚集特性包括：高科技产业发展聚集，90%注册在特拉华州；信息产业的创业、成长，聚集在128号公路和硅谷等地；生物医药产业的创业成长，聚集在硅谷、洛杉矶和波士顿等区域；风险投资金融服务业，聚集在华尔街。

硅谷的成功背后有着三大机制，分别是创新机制。包括技术创新、商业模式创新、体制创新、市场创新；创业机制。创办新企业，催生新产业；创富机制。用好金融市场，创造财富，运作财富。

硅谷的技术创新、发明和商业模式创新，体现在各类新兴产业领域里：软件业，以甲骨文、Adobe 等颠覆 IBM 软硬件捆绑的销售方式为代表；互联网业，以谷歌、雅虎、eBay 等颠覆微软向最终用户收费的方式为代表；云计算、移动终端又带来商业模式创新。硅谷的制度和组织创新，体现在以创新人才的知识为资本化的过程中。例如，在科技公司强调生产关系中人的作用；知识合法转化为财富的机制；股权、期权制使员工持股占比达 10%-15%（一家大公司有几十亿资产在员工手中）；LLP、LLC 等创业型企业组织形式出现等。还有硅谷的文化创新，主要是指：鼓励冒险、容忍失败的硅谷文化；开放和宽松的创业文化与环境；机会均等、不迷信权威、以结果为导向的精英体制等。

硅谷的创业机制包括：吸引企业来创业的政策、法规和制度环境；扶持创业的资金投入；鼓励创业精神；因地制宜，规划打造本地支柱产业；营造为支柱产业服务的专业服务行业；产业政策倾斜、培育龙头企业。硅谷创业机制的主要观察点包括：新增创业企业数量；“瞪羚”企业数量（高速成长的科技企业、年增长以 100%为单位）；亿、十亿、百亿美元企业统计；支柱产业、产业聚集簇群的形成等。

硅谷的创富机制，主要有以下几大要素：融资管道，是指天使、风投、PE 等融资畅通；产权交易平台，以 M&A、OTC、IPO 等资本市场交易流的实现为代表；对于知识产权创造经济效益的激励机制，知识即财富的认知；促使创新创业进入国际金融舞台的机制等。创富机制是硅谷保持区域竞争力领先于全球任何一个区域的核心关键。分析硅谷的创富机制，主要有以下观察点：本地区引入风险投资数量及其他融资；国内外风投机构进驻情况；境内外上市企业数量；企业员工平均产出水平；本地企业在 500 强排名；企业家富豪榜等。这些方面硅谷都遥遥领先全球其他任何一个区域。可以说，硅谷的创新、创业、创富的三大机制，合力驱动了并造就硅谷今天。

国外加快体制机制改革政策

美国硅谷：金融创新和科技创新创业的有机结合

硅谷创新发展得益于美国法规政策的创新，归结为十大要素：有利于企业创业、创新和发展的政策和体制；密集的高素质人才（教育水平、领军人物）；世界一流大学及其与产业的互动（产学研）；高水平的创意、创新活动（人均专利数）；浓厚的创业氛围、鼓励冒险容忍失败的文化；雄厚的创业资金来源和成熟的金融体系；专业化中介服务体系（律师、会计师、猎头、咨询等）；专业化的技术市场服务体系（产业链和配套能力）；高质量的生活和人居条件；便于全球化的区位优势；政府与政策法规的作用。

硅谷的创新文化是一个历史的过程，实际上得益于美国政府的理论创新。美国政府自上世纪八十年代开始，用了大约 15 年的时间修订制定了十五部法律之多。这些法律共同营造了知识经济的商业环境，具体包括：科技成果转移、创新创业的财富效应机制；风险投资者的财富效应；风险投资体系建设的交易流机制；法规政策机制等。上述机制促成了金融创新与科技创新创业的有机结合，构建了“科技金融支持体系”。它解决了工业经济发展范式下创新创业经济发展范式的“五个失灵”的问题，即理论失灵、市场失灵、系统失灵、制度失灵、人才失灵。这“五大失灵”问题的解决，创造了一个极其有利于创新创业的生态环境，形成了创新、创业、创富的机制，激励了人们勇于创新创业，敢于创新创业，从而成就了今天硅谷。

风险投资对硅谷的作用，是促进硅谷科技创新和产业化化的前提。硅谷具有世界上最完备的风险投资机制，有上千家风险投资公司和 2000 多家中介服务机构，它们加速科技成果向生产力的转化，推动了高科技企业从小到大，从弱到强的长足发展，进而带动了整个经济的蓬勃和兴旺。

政府在创新创业和风险投资发展的过程中，所起作用在任何市场力量不可替代的。政府在风险投资发展中的重要角色是从两个方面体现的，直接调动民间资本的机制和调动创业积极性。自上世纪 50 年代开始，硅谷以承担国家“阿波罗计划”，以及军事高科技的高端研究计划为开端，到了上世纪 80 年代《拜杜法案》通过，以及一系列法案修订，形成了今天全球高端科技创新创业及其产业聚集地。

以色列：政府主导人才战略，通过磁石计划促进技术共享

以色列实施首席科学家负责制，作为政府和企业的中介，目前共有 13 个，它们的总部设在工贸部内。首席科学家办公室，是以色列国家创新体系的一个特色建制。通常这个办公室下设各种委员会，由各个领域的科学家组成。首席科学家任期 4 年，由该办公室所在部的部长提名。他们一般是科技创新领域、风险投资领域的领导人物，他们一旦受聘用，必须在这个岗位上全职工作，首席科学家办公室的主要任务，是代表政府帮助社会和企业开展商业性的研究与开发，促进高新技术的发展，为科技人员实现从创新成果到产品产业化提供风险资助，还有首席科学家论坛。由科技部长担任论坛主席，政府各部门聘任的首席科学家作为论坛成员。其主要职责是，探索完善国家创新体系的主要措施，商讨科技创新政策的重大问题。

建立多层次的研发机构保证科技成果的转化。国家职能局下设研发中心，负责协调和管理全国的工业创新产品和应用技术研究，同时，作为以色列参与尤里卡计划的联络机构。尤里卡创立于 1985 年，目前是欧洲 33 个国家建立的工业研究与开发的网络组织。它的主要目的是集中科技研发机构的力量，通过市场导向的合作，应用先进技术和加工方法，提高服务质量，增强产品的国际竞争力。；建立区域性的研发机构来针对本区域的问题进行研发，科技部以提供必要资助的形式，在全国设立了 11 个地区研发中心，负责解决本地区特殊的农业、环境、教育、旅游等问题。有些地区，专门针对当地的自然经济条件自行设立研发机构，如约旦河谷研究与开发管理局等；在大学研究所和技术转移公司，以色列的高等学校设立了众多的研究所、研发中心、大型的技术转移公司等，专门负责应用研究和创新成果的商业化开发，把学校的科研成果转换成工业界的产品。

风险投资政策。政府设立风险投资基金，为民间资本提供保障，1993 年以色列政府本着“共担风险、让利于人、甘当配角、合同管理、及时退出”的原则，拿出风险资金 1 亿美元设立 YOZMA 基金，专门引导民间资金设立更多的商业性创业投资基金，通过杠杆放大对创业企业的资本支持。“Yozma”风险投资项目由以色列本国风险投资者、外国风险基金公司和以色列政府的投资公司或银行三方参与设立投资基金，推动了国内风险投资产业的发展，搭建起通向美国风险投资产业的桥梁，包括移居国外的以色列人和散居的犹太人团体保证了科技成果在种子期能够获得足够的资金，加速了科技成果的转化，使得产学研创新链条链接更为紧密。引导民间资本和外资进入创新产业。

各类科技计划体系。包括种子基金计划，其主要举措是鼓励工业企业集团与大

学科研机构组成联合体,共同开发关键的通用技术,还鼓励通过最终用户把先进技术与产业结合起来。其资助范围,大多是国际前沿的高新技术项目;周期较长,一般3-6年。主管部门依据以下指标对项目进行评估:经济优势,具有出口和就业潜力,革新技术和通用技术,企业参与的研发,产业与学院的合作。每个项目的承担者都是一个研发联合体,它由工业企业、大学科研机构,以及一两家协会等十几个成员共同组成,按照通行办法,所有磁石计划资助形成的创新成果,都应与他人分享。但作为一项鼓励措施,又规定:在这一计划框架内开发的技术知识产权,仍然属于它的开发者。生物技术计划。其主要支持生物基础理论和应用技术的研究。鼓励大学科研机构对生物技术的应用研究,使其加速向工业领域的转化。鼓励企业投资生物技术的早期研究与开发,以便获取更多的生物技术科研进展信息,为下一轮的进一步研发打基础。这类项目的资助周期为一年,政府提供的无偿资助可达批准预算的90%,但最多不超过10万美元。磁石计划,主要措施是鼓励工业企业集团与大学科研机构组成联合体,共同开发关键的通用技术,还鼓励通过最终用户把先进技术与产业结合起来。其资助范围,大多是国际前沿的高新技术项目;周期较长,一般3-6年。主管部门依据以下指标对项目进行评估:经济优势,具有出口和就业潜力,革新技术和通用技术,企业参与的研发,产业与学院的合作。小磁石计划,主要目的与磁石计划一样,也是促进产学研加强合作,但支持的规模和力度要小得多,它鼓励企业与大学之间形成一对一的关系,以一家企业与一所大学结成一个小型研发联合体的形式,承担应用性项目的研究,促使创新技术从科研机构转移到工业企业。项目批准后,支持的周期最长不超过2年,无偿资助的经费最多为80万美元。通用技术研发计划,鼓励企业开展长期的通用技术研发活动,主要支持研发投入规模大、比例高的企业。要求企业研发人员超过200人,或研发预算超过2000万美元,或上年产品销售额超过1亿美元。项目获得资助后,政府无偿资助的拨款,最高可达预算经费的50%。

多项促进国际科研合作的措施。包括双边科研基金,主要通过国际合作资金与双边协议共同进行创新研发,目的在于有效配置资金与专业资源,在资金与协议保护下,双边国家政府提供人力、设备、顾问专家等援助以及设置双边研发基金,基金通过董事会管理,针对有能力研发新产品的企业,提供补助研发成本的50%补助。签订双边科研协定。两国协议科研合作的指导原则,但各自审批和资助共同科研项目,无须共同出资。以色列与法国、德国、印度和中国等均签订了这类协定。参与欧洲科技发展计划,“欧盟研究与技术发展计划”是欧洲最重要的

科研合作计划，以色列是最早参与该计划的非欧洲国家，与欧洲研究机构和企业合作科研。

新加坡：追求实效性的教育体系，积极引进“世界级大学”

终身教育体系。制度方面，由政府建立延续教育制度的基础结构，即适应各行业的通用性职业技能制度以及推动成人学习，方便员工提升技能和提供个人发展通道的劳动力技能资格鉴定制度(WSQ),由劳动力发展局设立的各种行业技能和培训理事会，以明确的人才技能需求为导向，规划各产业的人力资源发展，如围绕着宇航，精密工程等规划的“2008年新加坡延续教育和培训总蓝图”。

以就业为导向的职业教育。以就业市场为导向的职业工艺教育是新加坡人才开发中的重要环节，其制度基础和措施有以下这些:1、根据实际需求制定规划.以职业及工艺教育理事会(CPTE,1979年成立)以及其后取而代之的国家人力理事会(NMC)为制度基础，负责完成新加坡中期(2-3年)或长期(5-10年)人才规划。依据规划报告，政府将根据转型需求开设培训机构，拓展新的培训课程。

全球开放的大学教育。新加坡于上世纪末提出建设世界级大学，全球教育中心和创新中心的发展定位。2002年9月由贸工部(MTI)公布的《开发新加坡教育产业》政策文本，通过大学重组满足产业需求，服务新加坡经济转型和社会发展的战略目标在教育部得以明确并逐步实施。首先是引进世界一流大学。1998年，EDB提出“世界级大学计划”(WCU)，目标是在10年内至少引进10所世界顶尖大学,事实上，1998到2005年，新加坡共引进世界级大学23所。其次是积极推动本土人才参加国际化培训。再者是大力倡导独立办学，政府逐步扩大大学自主办学权，在课程设置，教工聘用，预算，教研合作方面放松管制。最后是不断提高大学财政经费占政府教育总预算比重。

手机【人才时讯】信息汇编

(2016 年 2 月)

江苏将启动实施十大领域海内外引才行动计划

【2016-2-1】江苏将启动实施十大领域海内外引才行动计划。引才瞄准世界发达国家和国内领先地区的高校院所、知名企业和高端产业集聚区，聚焦高端装备制造、新能源、新材料、节能环保、现代服务业、现代金融、文化产业、现代农业等十大领域。

相关链接: http://www.gov.cn/xinwen/2016-01/27/content_5036512.htm

吸引优质师资落户温州民办学校引进人才可享事业编制

【2016-2-2】《温州市民办学校引进高层次人才实施办法》近日出台。根据办法，民办学校引进的高层次人才，原为公办学校在编教师的，其人事关系挂靠在温州确定的公办学校，进入该学校的事业编制，按公办教师标准参加事业单位社会保险。

相关链接: <http://edu.zjol.com.cn/system/2016/01/26/021004286.shtml>

北京亦庄设 2 亿元专项资金奖励人才“新创工程”

【2016-2-3】北京亦庄每年将设立 2 亿元专项资金，用于“新创工程”领军人才的奖励、扶持及创新创业发展。除了奖励额度有所增加外，新的人才政策的奖励范围也更广泛，由原来的偏重海外高层次人才延扩到国内国际两种人才资源。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/fortune/2016-02/03/c_1117974212.htm

广东探索高校人事制度改革 职称评审等多项权限高校自主

【2016-2-4】广东启动高水平大学建设人事制度改革，向试点高校下放岗位设置权、公开招聘权、职称评审权、薪酬分配权、人员调配权等人事管理权，如由试点高校自主确定岗位总量和自主制定正高及以下职称评聘标准，让高校建立起灵活用人机制。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/hr/2016-01/30/c_1117944573.htm

淳安出台新一轮人才政策千万重金引育英才

【2016-2-5】淳安近日出台新一轮人才政策。新政着眼于淳安发展实际，涵盖人才引进培养、评价、激励、保障等方面。其中，县财政每年将安排 1500 万元资金用于高端人才引进、本土人才培养、乡土人才开发、民间工艺人才“燎原计划”的实施。

相关链接: http://hzdaily.hangzhou.com.cn/hzrb/html/2016-02/04/content_2191584.htm

成都出台含金量最高人才政策伯乐荐人最高能获 20 万

【2016-2-15】“成都人才新政十条”近日发布。新政大幅提高人才发展专项资金规模和人才资助标准，设立不少于 20 亿的人才发展专项资金；首设“伯乐奖”，推荐人才最高奖 20 万；并设立中国（成都）海外人才离岸创新创业基地开放引才。

相关链接：<http://toutiao.com/i6251231835355873793/>

南京鼓励企业为骨干人才率先建立年金

【2016-2-16】南京近日下发《企业人才参加企业年金集合计划办法(试行)》。办法重点从企业人才界定、操作实施和指导服务等方面寻求突破，尝试非全员参加方式，鼓励企业为骨干人才率先建立年金，所需费用由企业和参加人员共同缴纳。

相关链接：

<http://news.eastday.com/eastday/13news/auto/news/csj/20160213/u7ai5284121.html>

黑龙江试点资助高层次海归人才回国博士可获 60 万元资助

【2016-2-17】日前黑龙江启动高层次留学人才回国资助试点工作。此次资助的重点是新一代信息技术、生物医药、农业、环保、金融等行业引进的高级专家或管理人才。符合条件的海归博士，将获得国家资助的 30 万元，以及本单位配套的 30 万元。

相关链接：<http://www.hlj.gov.cn/zwfb/system/2016/02/16/010761082.shtml>

领英携手深圳市政府推广首届深圳海外创新人才大赛

【2016-2-18】领英近日与深圳市政府合作开展第一届深圳海外创新人才大赛。大赛将在悉尼、慕尼黑、东京、硅谷等地设置分站赛，面向海外的华裔及非华裔创新创业人才。领英将凭借其全球高端人才库配合深圳市政府在指定赛区进行创新人才招募。

相关链接：<http://finance.jrj.com.cn/biz/2016/02/18090020572402.shtml>

中办国办印发《意见》加强外国人永久居留服务管理

【2016-2-19】近日中办、国办印发了《关于加强外国人永久居留服务管理的意见》。意见对外国人永久居留服务管理制度进行全面改革和创新，增设外籍高层次人才申请永久居留市场化渠道、调整各类永久居留申请情形、全面落实永久居留资格待遇。

相关链接：<http://news.sohu.com/20160219/n437831499.shtml>

福建省出台 15 项措施扶持人力资源服务业

【2016-2-22】福建出台《关于促进人力资源服务业加快发展的若干意见》。意见在市场准入、财政支持、投融资等方面提出 15 项扶持措施，例如对人力资源服务企业实行“先照后证”登记制度、培育有条件的人力资源服务企业作为重点上市后备企业。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/hr/2016-02/19/c_128734975.htm

领英发布《中国互联网最热职位人才报告》

【2016-2-23】领英发布《中国互联网最热职位人才报告》。报告基于领英平台上约 50 万的人才数据，从人才供需、人才流动等维度，分析了当前互联网行业需求最火热的六大职位——研发工程师、产品经理、人力资源、市场营销、运营和数据分析。

相关链接: http://www.cbdio.com/BigData/2016-02/21/content_4637067.htm

澳大利亚拟推出新企业家签证吸引世界一流创业者

【2016-2-24】澳大利亚联邦政府计划于今年推出一项新的企业家签证。该签证项目旨在吸引优秀的海外创业及高技能人才来澳工作和生活，以促进澳大利亚的繁荣发展。据悉，该签证不会设置发放数量上限。目前，政府正在寻求针对该签证的意见反馈。

相关链接: <http://huaxunwang.com.cn/ym/2016-02-22/69878.html>

温州鼓励企事业单位建立大学生实训基地

【2016-2-25】温州近日出台《关于开展大学生企业实训工作的通知》，鼓励企事业单位建立实训基地，招收高校“准毕业生”进行 3 至 6 个月的岗位训练。根据通知，实训期满学生被录用的，实训基地可按市最低工资标准的 50% 申领实训生活补贴。

相关链接: <http://wendu.cn/2016/0225/560449.shtml>

中国居全球研发榜眼理工科人才供应世界第一

【2016-2-26】美国国家科学基金会发布的《美国科学与工程指标》显示，中国已成为世界第二研发大国，研发投入、科技论文产出、高技术制造增加值等均居世界第二位。中国大学学位数量的增长比主要发达国家快，理工科人才供应已为世界第一。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/hr/2016-02/24/c_128746811.htm