

政策时评

柔性引才的理论基础和实现路径

浙江省人才发展研究院 任源

柔性引才是指“突破国籍、户籍、地域、人事关系等刚性约束，坚持以用为本，对人才‘使用弹性、管理软性、服务个性’，充分体现个人意愿和单位用人自主权的一种人才智力引进方式。”¹在人才资源争夺和竞争日趋激烈的今天，柔性引才成为解决地区人才资源紧缺问题，实现人才效能最大化的有效方法。

一、人才的本质属性和柔性引才的核心

柔性引才的核心在于坚持“以用为本”。人才作为一种资源，具有三个重要的属性。

第一，人才在使用中体现价值。从认识论上看，“价值”是指客体能够满足主体需要的效益关系，对于用人主体来说，人才越能够满足其需求，就越具有价值。所以人才的价值不能仅从人才掌握的知识和技能来看，更应该根据用人主体对人才的使用情况和人才实际做出的贡献来判断。为保证人才价值的充分实现，柔性引才首先应该立足“以用为本”，根据地区的经济社会发展水平和对人才的要求，按需引进人才，避免盲目追求高大上，导致无效引进。

第二，人才在使用中实现价值增值。与自然资源不同，人才资源在使用中不仅不会被消耗掉，还会实现增值和成长。人才“综合效应理论”认为：“人才成长是以创造实践为中介的内外诸因素相互作用的综合效应。其中，内在因素是人才成长的根据；外部因素是人才成长的必要条件；创造实践在人才成长中起决定作用”²。因此，在人才引进后，需要为人才发展提供良好的环境和平台，保证人才作用的有效发挥。当条件限制无法充分使用人才时，可以考虑采用“人才共享”、“人才借用”等柔性用才方式，避免造成人才资源浪费。

第三，人才的价值主要由智力创造。按照马克思的理解，劳动力是指存在于人体中的“产生某种使用价值时必须使用的体力和智力的总和”³。智力和体力有一个重要的区别，就是体力是难以被传递或交由他人使用的，但是智力可以跨越空间和时间进行传递，尤其是在信息经济时代，这种传递变得更加便利。人才资源是劳动力资源中高层次、最优秀的资源，与普通的劳动力资源相比，人才资源

¹李和风.(2016), 牢固树立柔性引才理念—《关于深化人才发展体制机制改革的意见》系列解读之十二, 中国组织人事报, 4月25日第3版.

²叶忠海.(2007).人才学基本理论及应用.中国人才(1), 52-53.

³马克思.(1975), 资本论(第一卷), 北京:人民出版社.

更多的是指人才的智力，包括知识、经验和技能等。同样，人才的劳动不是纯粹的体力劳动，而是依赖于智力的创造性劳动。人才资源的智力属性使人才资源的引进和使用可以具有更加柔性和多样性的特征。最典型的例子是人才本体和人才智力作用的发挥在空间上的分离，如工程师可以通过互联网解决其他地区的技术难题，医生可以在线解答病人的疑问。同时，即使人才不在现场，他所提供的指导也可以持续地发挥作用。人才智力作用的发挥和人才本体的可分离，使每时每刻拥有一个人才并保证其时时到岗的做法变得没意义。相对而言，顾问聘用、周末专家、多点多地执业等柔性引人用人方式可能更加有效。

人才的本质属性决定了柔性引才必须坚持“以用为本”，从本地实际情况出发，从用人主体的需求出发，从人才发展的客观规律出发，科学、合理、有效地引进和使用人才。

二、人才的流动规律和柔性引才的路径

人才的流动可能受到诸多因素的影响，但是这些因素基本上可以分为两类：促进因素和阻碍因素。换句话说，即人才流动的收益和成本决定了人才的流动方向。总体上看，人才流动的收益和人才的需求密切相关，需求的实现程度决定了收益的大小。人才流动的成本则包括人才由于流动所失去的东西（如原来的工作和收入），以及流动本身造成的成本（流动中的各种障碍）⁴。所以在柔性引才过程中，重点要考虑的就是实现人才需求和减少人才流动的成本。

必须承认人的需求有一定的共性，如为了获得更好的事业发展，更好的生活水平，人才资源和其他流动性资源一样，集中地向市场高地、资源高地和价值高地流动，最终形成人才资源的马太效应，使人才资源富裕的地区更加富裕，贫瘠的地区更加贫瘠。但是，人才资源也具有特殊性，这种特殊性来自于人的主观能动性和需求多样性。

第一，人才的流动并非是一个无意识的、被动的过程，而往往是理性选择的结果。人才的层次越高，所掌握的知识、技能和能力越高端，流动的过程就越自主和自由。

第二，人才的需求和偏好是多样化的。马斯洛的需要层次理论就说明人在不同的发展阶段具有不同的需求。人才的需求与人才的职业发展阶段、性格、年龄、家庭情况等因素都可能相关。如刚步入社会的年轻人才追求的可能是经济收益最大化和发展的前景，已退休的“银发人才”追求的可能是自我价值的继续实现、被尊重以及一个良好宜居的生活环境。对于有未成年孩子的人才来说，优质的教育资源是吸引他的重要条件，但对于没有孩子或者孩子早已成年的人而言，优质

⁴具体可详见人口流动相关理论。如艾弗雷特·李（Everett S. Lee）影响人口流动的因素，唐纳德·博格人口流动的“推力—拉力”理论，舒尔茨人力资本投资的成本和收益理论等。

的教育资源不但没有用处，反而具有高房价等负面影响。柔性引才的重要前提是能对自身拥有的资源进行准确评估，同时了解和把握不同类型人才的需求，最后结合本地区的人才实际需求做出最合理的选择。

促进人才流动的另一个方面是降低人才流动的成本，如打破户籍、学历、国籍、年龄、人事编制等硬性指标对人才流动的束缚，同时通过保留原单位岗位，维持原有福利等措施降低人才的流动成本。2016 年浙江省人才新政中提出的“高校、科研院所、医院等引进顶尖和紧缺人才，可以不受岗位总量、岗位等级、结构比例限制”，“引进海外或省外高层次人才，可不受原户籍所在地的限制”，“试点降低在浙外籍人才申请永久居留、长期居留门槛”等一系列政策，有利于降低人才流动成本，必将有效推动全省柔性引才、用才的步伐。

只有在了解人才需求，降低人才流动成本，同时使人才使用方式更加弹性的情况下，柔性引才、用才才能发挥更大的作用，人才才有可能实现逆向流动，从人才资源发达地区向不发达地区流动，逐渐实现人才资源分布的均衡化。

三、分享经济模式和柔性引才的观念

作为一种社会资源重新配置的新模式，分享经济正日益成为全球共识，根据相关机构统计，到 2025 年，全球分享经济产值可达到 2300 亿英镑。分享经济的出现依托于互联网的高速发展，它是指将线下的闲置资源进行整合和利用，有效提高资源利用率，从而使资源的拥有者和使用者都获益的经济模式。典型的例子就是滴滴、Uber 等企业，通过搭建打车平台建立司机和乘客之间的联系，使车主的车辆使用率大大提高，同时也为打车者带来实惠和便利。

分享经济不仅带来了资源的更有效利用和新的经济价值，更重要的是它带来了观念的转变，强调“共同拥有而不是占有”。分享经济改变了私有产权制度下人们关于“我必须完全占有这个东西”的想法，揭示了对资源的有效使用才是对大家更为有利的现实。分享经济同样让人意识到，排他性的占有资源容易造成资源的闲置，是一种极大的浪费。对于作为社会稀缺资源的高端人才而言，更要避免出现被闲置的情况，哈佛大学的研究就证明，人才在被充分、科学使用时，人才效益可以达到 80-90%，反之则只有 20-30%⁵。在分享经济时代，我们需要转变观念，不再坚持以人才占有为目的，而是采取“不求所有，不求所在，但求所用”的策略，打开引人用人新思路，推动人才共享，提高人才利用率。

总之，“柔性引才”的提出具有必然性、必要性和可行性，这不仅与当今经济社会发展背景，全球人才发展环境密切相关，也符合人才的流动规律、成长规律，“柔性引才”将成为新时代推动人才发展，科学引人、用人的重要理念和办法。

⁵胡雪梅. (2012), 浅谈人才“以用为本”. 中国人才 (3), 56.

研究专题

编者按：在人才创新全球共享时代，人才的获取、使用和占有的方式将发生根本性改变，智力流动将是创新人才流动的主要方式，人才环流成为人才流动的主要趋势。本文以柔性引才用才为主题，从要突出柔性引才，不拘形式广纳天下英才；要注重柔性管才，不求所有开发各类人才；要坚持柔性用才，不拘一格发挥人才作用等方面对柔性引才用才工作做了具体介绍。

更加注重柔性引才用才

任采文

随着经济全球化程度的加深，人才、资本、信息、技术等创新要素在全球范围内加速流动，新资源得以全球整合。以互联网、物联网、云计算为代表的新一代信息技术的应用，不仅带来技术的变革，还将不断催生出新的生产方式、交易方式、组织形态和竞争格局，为创新资源在全球范围内有效整合、创新人才在全球范围内合理使用，提供更为便利的条件、创造更多的机会。美国未来学家杰里米·里夫金在《第三次工业革命》一书中提出，“伴随互联网成长起来的新一代人习惯于对创造力、知识、专业技能，甚至产品和服务的开放性共享，以促进社会总体财富的增长”。在人才创新全球共享时代，人才的获取、使用和占有的方式将发生根本性改变，智力流动将是创新人才流动的主要方式，人才环流成为人才流动的主要趋势。一个国家、一座城市的创新能力将不再完全取决于拥有多少创新人才，而是取决于掌握多少创新资源、人才资源，并在多大范围、多大程度上运用并配置这些资源。可以说，柔性引才、智力引进、以项目整合创新人才资源，将逐步成为打造人才竞争优势的战略选择。

2014 年 6 月，习近平总书记在外国专家座谈会上讲话中指出“中国将实行更加开放的人才政策，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才。我们将积极营造尊重、关心、支持外国人才创新创业的良好氛围，充分信任、放手使用引进的外国人才，让各类人才各得其所，让各路高贤大展其长。”这段话充分体现了柔性引进人才、柔性开发人才、柔性使用人才的重要思想，我们必须进一步贯彻落实到人才工作中去，更加注重柔性引才用才，加快推进人才强国建设。

要突出柔性引才，不拘形式广纳天下英才。引进海外人才，不管东南西北，不管是来自哪一个国家，只要为我所用，就要敞开大门、积极吸引。在引才方式上，既可以长期聘用，也可以短期合作；既可以扎根落户，也可以常来常往；既可以固定服务，也可以兼职服务。比如：一流创新国家瑞士为保证本国人员能优先就业，对企业招聘普通外国人实行了种种限制，但对科研人员却开放绿灯。企业可以不必考虑科研人才的国籍以及是否在瑞士定居等，只要有能力就可以聘用，如确有必要还主动给他们办理定居手续。吸引人才，不仅要靠一流的待遇，更要打造一流的事业平台。两位美国学者约翰·吉普森和戴维·麦克肯兹在为世界银行提供的报告中称，吸引人才主要有三个条件，首先是有没有更好的从事科研和发展的机会；其次是能否有与这一领域的世界级领先者共事的机会；最后才是对家庭和收入的考虑。而英国《自然》杂志去年刊登的一项调查也表明，财富并不意味着一切：科学家寻求资金和晋升机会时，也很看重科研体系是否灵活、有活力和竞争力。在未来吸引人才的竞争中，为人才提供更多的个人发展机会，量身定做事业发展平台，提供高效便利的个性化服务，营造充满活力的科研环境，将成为最具竞争力的引才手段。

要注重柔性管才，不求所有开发各类人才。亚里士多德在《形而上学》开篇中提出，人才的成长应具备三个条件：一是“惊异”，二是“闲暇”，三是“自由”。如果说“惊异”是人才个体的自身素质，那“闲暇”和“自由”则需要社会来供给。而供给的好坏，很大程度上取决于相关政策优劣。美国之所以成为世界上最强的人才大国，主要靠两条：一是人才自由流动的市场机制，全世界最有实力的人才中介公司及猎头公司近 80%集中在美国；二是知识产权保护制度。在美国 200 年的历史中，颁发近 500 万项专利。人才在这里可以自由选择发挥作用的岗位，创造的价值可以及时得到社会承认和保护。正因为有如此自由宽松的人才创新环境，现在全世界 70% 的高端人才为其所用，其中 50% 居住在美国，20% 在其他国家。我国要建设世界人才强国，必须加快转变在长期计划经济体制下形成的人才管理模式，由刚性管理向柔性管理转变，由计划配置向市场配置转变，由“单位人”向“社会人”转变。要克服人才单位所有、部门所有的思维定势，防止人才管理上的官本位、行政化倾向，破除人才流动上的户籍、档案、社保关系等体制机制障碍，为人才自由流动、自主创新、实现自我价值创造更加宽松的社会环境、工作环境、生活环境。对于急需紧缺的人才，要不求所有但求所用；不求所在，但求所想；不求时间长短，但求开花结果。要深化人才发展体制机制改革，加强知识产权保护，促进科技成果转化，对做出突出贡献的人才及时给予表

彰奖励，让人才“来得了、待得住、用得好、流得动”。要遵循人才开发规律，更好地发挥企业、高校、科研机构等用人单位的主体作用，使人才的专长和社会发展的需要紧密契合，为各类人才施展才能、实现事业梦想提供更加广阔的舞台。

要坚持柔性用才，不拘一格发挥人才作用。所谓“不拘一格”就是要不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份选拔人才；不唯论文、不唯年龄、不唯票数评价人才；不论国籍、不论地域、不论所有制、不论台阶使用人才。只有不拘一格使用人才，人才才会“近悦远来”，越聚越多。清朝学者魏源说“人才者，求之者愈出，置之则愈匮。”人才资源是第一资源，人才资本是第一资本。人才资源只有开发使用，才能转化为现实生产力。人才资本只有在使用中才能保值升值。国外人才开发理论也有一个“用进废退”原理，它包括两层含义：第一是指人的才能只有使用过程中才能不断得到提高；第二是指人的才能如果闲置不用则就会逐渐退化。柔性用才必须坚持以用为本，不拘一格，用人所长，人岗相适，促使人尽其才、才尽其用。华为公司之所以能成长为世界一流企业，其中一个重要经验就是在人才使用上不拘一格。华为在瑞典的研发中心，员工平均年龄不到 30 岁，70%是外国人，充分体现一流业绩一流待遇，靠薪酬结构吸引了同行业许多优秀人才，甚至连爱立信的副总裁都在为华为“打工”。在经济全球化、社会多元化、信息化时代，一个国家、一个地区、一个企业都可以运用现代信息技术手段，在全球范围内配置使用人才资源。习近平总书记强调：“当今世界聚才、用才，应该包括国际国内两方面的人才，也就是要‘择天下英才而用之’。一个国家、一个地方，没有这样的眼光，没有这样的胸怀，是很难快速的发展起来的。”各级党政领导干部和人才工作者都应该树立这样的眼光，具备这样的胸怀，不拘一格用人才，努力形成“聚天下英才而用之”的人才工作大格局。

（本文节选自《更加注重柔性引才用才》）

（原文 2016 年 2 月刊登于《中国人才》）

编者按：中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（以下简称《意见》），《意见》体现了柔性引才理念，有利于发挥人才聚集效应，进一步优化我国的人才发展环境，形成“聚天下英才而用之”的格局。

牢固树立柔性引才理念

《关于深化人才发展体制机制改革的意见》系列解读

中国科学院人事局局长、研究员 李和风

近日，中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（以下简称《意见》）。中国科学院人事局局长李和风认为，作为我国第一个针对人才发展体制机制改革的综合性文件，《意见》破除陈旧的思想观念，打破体制机制壁垒，提出了具体的改革举措，为今后一段时期的人才工作指明了方向，奠定了基础。他特别指出，《意见》体现了柔性引才理念，有利于发挥人才聚集效应，进一步优化我国的人才发展环境，形成“聚天下英才而用之”的格局。

柔性引才是指突破国籍、户籍、地域、人事关系等刚性约束，坚持以用为本，对人才“使用弹性、管理软性、服务个性”，充分体现个人意愿和单位用人自主权的一种人才智力引进方式。李和风表示，在高科技迅猛发展的今天，谁拥有高素质的人才，谁就有了对未来经济发展的主动权，谁就拥有竞争力。当前我们比历史上任何时期都渴求人才，更要牢固树立柔性引才理念，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才。

李和风指出，《意见》中的很多措施都充分体现了柔性引才特点。如：破除人才流动障碍，打破国籍、族裔、户籍、地域等制约，促进人才资源合理流动、有效配置；鼓励和支持高校、科研院所的科研人员与企业双向兼职；对国家急需紧缺的特殊人才，开辟专门渠道，实行特殊政策；支持在海外建立办学机构、研发机构，吸引使用当地优秀人才；创立国际人才合作组织，促进人才国际交流与合作等。

“天下之至柔，驰骋天下之至坚。”李和风说，《意见》中多次明确的柔性引才政策和举措，可以解决一些人才工作中遇到的突出问题，激发优秀人才的积极性和创造性。“这有利于聚集最优秀的人才，组建一流的国际和国内合作团队，实现以效用为目标的人才管理体制。”他解释说，柔性引才不仅有利于优秀人才实现自身价值，而且避免了身份改变、家庭搬迁、子女教育、工作生活环境变化带来的诸多不便，满足了国外、体制外人才以及一些专才对工作地点、工作方式、

工作回报的多元化需求。更重要的是，柔性引才有助于盘活人才资源，弥补国内或区域的人才特别是领军和尖子人才的短缺，起到指方向、带队伍、培养青年人才的作用，实现人才资源的优化配置。

就如何将《意见》的各项措施落到实处，李和风认为，很多国家的做法值得借鉴。例如，日本提出“交叉任职制度”，鼓励科研人员在研究机构、大学和企业间进行流动，科研人员、原任职方和调职方三方可以共同签署《调职协定》；美国部分高校实行“双聘制”，促进学科融合，双方单位与“双聘”教师就工作分配和职责等签署书面备忘录；美国布鲁克海文国家实验室设立人才联合聘用制度，通过协议约定鼓励与大学科研人员双向兼职等。

“要尽快建立并实施人才共享机制，拓宽人才柔性流动渠道，确保柔性引才落地生根。”李和风列举了中科院在柔性引才方面进行的一些探索，如：设立创新国际团队支持与海外优秀学者进行合作，与北京大学共同组建率先合作团队，邀请海外知名科学家担任中科院海外评审专家，在四类机构设立特聘客座研究员，鼓励科研人员到地方和企业挂职兼职等，都有利于引进大批优秀“智力”，推进部分领域和学科的跨越发展。

但柔性不是随性、任性，需要结合实际、因地制宜，需要科学的机制、稳妥的举措。李和风特别强调，要警惕不良的人才政绩观，不能为充数字和门面而随意引进；对引进的人才也要建立合同约定，机制上要有约束。对此，他提出四点建议：目标要理性，要做好顶层设计，按需引进，搭好平台、做好配套，不能为了引进而引进，移花接木栽盆景；机制要弹性，在用才的时间、方式、经费管理等方面弹性管理，因人而异、分类管理；环境要包容，要形成能来能走、能进能出的良好循环，柔性人才可以转为刚性，刚性人才也可以改为柔性；对权力必须有约束，既取信于人才，又要对人才明确责任、诚信自律，按协议办事。

“当前，中国经济实力增强，创新事业呼唤创新人才，创新人才也在不断寻觅发展平台，同时互联网技术的发展，使信息、资金等要素的交流更加便捷，大数据支撑的人才市场平台兴起，使人才供需对接更加有效，这些都为柔性引才提供了便利条件。”李和风表示，今后如何引好用好人才，需要我们在《意见》指导下不断探索、与时俱进，实行更积极、更开放、更有效的人才政策，充分开发国内外人才资源，形成人人皆可成才、人人尽展其才的社会环境，释放更多的人才红利。

（本文节选自《牢固树立柔性引才理念》
（原文 2016 年 6 月刊登于《中国组织人事报》）

编者按：金山区作为上海市郊制造业基地，“柔性”引才已成为人才引进的一种重要方式，这与金山区区情以及人才需求结构是密切相关的。通过对上海金山区的实地调研、访谈以及相关案例研究，对上海市郊制造业基地——金山区“柔性”引才在主体、岗位类别、形式、来源、途径等方面的特征和存在的问题进行实证分析，建议从完善人才引进机制、创建平台、引进与培养并重、营造环境等方面来健全、完善“柔性”引才。

“柔性”引才研究——基于沪郊的实证分析

中共上海市金山区委党校 陈光普

人才是兴国之本、富民之基、发展之源，是科技创新、经济发展、社会进步的探索者、实践者、推进者。作为上海市郊的金山区，随着“杭州湾北岸先进制造业基地”的定位以及产业结构的进一步优化，目前已确立了八大先进制造业产业集群的发展格局。这些特殊的区情使得金山区对先进制造业人才和科技创新型人才的需求越来越迫切。人才储备不足、大量岗位人才缺口，这些问题已经成为制约金山区发展的重要瓶颈。因此，探索多种、灵活形式的人才引进机制已势在必行，“柔性”引才以其引进方式的灵活性适应了金山区人才引进的需求。

柔性引才，与刚性引才相对，是指在人才引进过程中，突破地域、户籍、身份、档案、人事关系等限制，不改变其户籍(不迁户口)或国籍，不改变人才与原单位关系(不转人事关系)，将人才吸引到本地工作或创业的人才引进和使用方式。柔性引才主要是以才智并进、智力兼职、人才租赁、短期服务、项目承包、技术入股等方式出现的人才流动形式。鼓励企业引进高层次创新人才来开展科技讲座、难题攻关、项目合作、技术咨询等短期服务。柔性引才的优点不言而喻：能在短时间内以较低的用人成本为用人单位提供所需的人才资源；但由于其时间短、固定性差、监管较难的缺点，不利于用人单位长期性项目的开展和系统性工作的接续。

目前，柔性引才的模式主要有“产学研”主体之间的柔性引才(包括聘任流动模式、项目合作模式、咨询流动模式、交换流动模式)、人才租赁模式、“二次开发”(主要指对离退休技术人才、管理人才的再利用)模式三种。

1 沪郊柔性引才的实证分析

本文根据 2013 年 4—5 月在上海金山区的问卷调查(发放问卷 150 份左右，回收 100 份左右，调查对象主要是国有企业、非公企业和学校、医院等事业单位)和访谈，从柔性引才主体、岗位类别、形式、来源、途径等方面的特征和存在的

问题对金山区柔性引才的现状进行了归纳、分析。

1.1 柔性引才的主体

根据调查问卷和访谈,金山区柔性引才的主体主要是非公企业(包括私营企业、外商独资、中外合资企业等)和事业单位(包括学校、医院、社区卫生服务中心等)两大性质的主体单位。其中,就柔性引才的单位数量而言,非公企业中有 64%的企业实施了柔性引才,事业单位中有 36%的单位实施了柔性引才;就柔性引才的人数而言,非公企业柔性引才的人数占我区柔性引才总人数的 72%,事业单位柔性引才的人数占比 28%。因此,从以上数据可以得出结论:金山区柔性引才主要集中在非公企业。这个特征既与金山区外资、合资制造业企业较多的区情有关,也反映了金山区柔性引才主体的不平衡现象,即非公企业以柔性引才为主,而政府主导的企业或有官方背景单位则倾向于通过刚性引才的方式招揽人才。对于这个不平衡现象我们应该全面地来看:一方面是国企、国有单位用人观念僵化、承受风险能力差,非公企业用人机制灵活、用人理念开放的表现,另一方面也与国企、国有单位承担社会公共责任(如提供公共服务、稳定就业等)较大,工作内容更具长期性、系统性的客观现实是分不开的。

1.2 柔性引才的岗位类别

根据调查问卷和访谈,柔性引进的人才主要以技术研发、经营管理、咨询顾问、技术指导、学科带头人和科研课题方面的人才为主,其中,技术研发、经营管理占总体岗位类别的比重超过 50%。这是由金山区产业布局决定的:目前金山区已经建立新材料产业、绿色创意印刷产业、新能源产业、生物医药产业、重大装备制造产业、汽车及关键零部件产业、食品加工产业、精细化工产业八大产业集群,这些先进制造业偏研发和经营管理,通过柔性引才可以很好地弥补专职人才短缺现象。这也反映了金山区在柔性引才岗位类别方面的不平衡现象:咨询顾问、学科带头人等非生产性行业、领域柔性引才较少或没有。

1.3 柔性引才的形式

根据调查问卷和访谈,柔性引才的形式主要以人才租赁、技术入股、项目合作、产品研发和专家顾问为主,其中,以人才租赁作为柔性引才方式的单位数目占比最高,达到 38%,其次为技术入股和项目合作,占比达到 31%。这与人才租赁低成本、针对手续简便、针对性和可靠性强的优点是分不开的,而技术入股和项目合作是由金山区先进制造业产业布局决定的。但这也反映了金山区柔性引才形式的不平衡现象,即重技术、项目形式引进,轻产品研发和专家顾问引进形式。

1.4 柔性引才的来源

根据调查问卷和访谈,柔性引才的主要来源为高等院校、科研院所、国有企业和上级单位,其中,以科研院所作为柔性引才来源的单位数目占比高达 44%,其次是从国有企业柔性引进人才,这些企业数目占比 33%。这与我区柔性引才岗位类别以技术研发和经营管理为主直接相关:科研院所以技术研发见长,而国有企业的经营管理人才在外资和合资企业做兼职是普遍现象。柔性引才以科研院所和国有企业为主渠道的现象也反映了金山区柔性引才来源的不平衡现象。

1.5 柔性引才的途径

根据调查问卷和访谈,柔性引才的途径主要为熟人推荐、网络招聘或猎头公司、政府人才服务部门推荐和上级部门推荐,其中,有 69%的柔性引才单位是通过熟人推荐的,而通过网络或猎头公司招聘的只有 25%。通过熟人引才可以降低引进成本,“血缘”、“地缘”、“业缘”、“学缘”,是中国人极为重视的人际关系资源,借助情感交流、友情链接、事业合作等脉络可以使柔性引进人才队伍得以发展壮大;但也存在弊端:通过熟人推荐形式引进的人才可能与用人单位的需求不匹配,同时有悖于公正、公平的用人机制、用人环境的塑造。

2 柔性引才存在的问题

2.1 柔性引才对于解决高层次人才短缺的作用有限

根据调查问卷和访谈,认为“柔性引才有助于解决单位高层次人才短缺”的单位数目占 38%,认为“柔性引才对于解决单位高层次人才短缺是否可行视实际情况而定”的单位占 59%。说明柔性引才对于解决金山区高层次人才短缺的作用有限,因为高层次人才的短缺不是结构性的短缺(即刚性引才的短缺或柔性引才的短缺),而是总体数量上的短缺,特别是专业技术方面的科技研发人才的短缺。

2.2 柔性引才需求缺口大

根据调查问卷和访谈,“今后有柔性引才需求”的单位数目占被调查单位总数的 52%,且对专业技术方面人才的需求占“有柔性引才需求”单位的 82%。这说明,金山区目前对专业技术人才的柔性引进需求,特别是教育、医疗卫生以及科技人才的柔性引进需求缺口大,这也是未来柔性引才的主攻方向。

2.3 柔性引才面临困难和瓶颈

根据调查问卷和访谈,金山区在柔性引才方面遇到的最大困难为“人才认定困难”和“缺少引进渠道和引进平台方面的信息支持”,其次为“资金短缺”和“政策瓶颈”。

3 柔性引才的国内外经验及对金山区的启示

柔性引才——“不求所有,但求所用”,作为一种灵活务实、富有弹性的人

才引进方式，不仅在笃信实用主义的美国早被采用，近年来也在国内的一些地区先行先试，取得较好成效，尤其在高新企业、科研、教育等领域应用较为普遍。以下选取美国、宁波、昆山三地的案例，总结反思它们的经验及启示。

3.1 美国:引才不论国籍，斯坦福教授兼职硅谷

人才的柔性引进，不仅为美国节约了大量的教育培训费用，而且可以直接创造大量的财富和利润。因此，他们采取各种手段吸引外国人才。在科学研究方面，美国积极实施《共同教育和文化交流》计划，通过各种形式邀请外国专家学者到美国访学，从事研究工作。

在产业发展方面，针对国内技术工人不足的问题，美国从 1992 年就开始推动临时工作签证(H-1B)计划，方便企业到海外市场招募具有特殊专长的外国劳工。随着高新技术产业发展浪潮的到来，美国政府自 20 世纪 90 年代以来，还先后三次增加临时工作签证(H-1B)的名额。此外，美国产学研结合紧密，兼职教师比例相当高，校企之间的人才柔性流动明显。在美国，大学教师一般是不允许到外面的公司从事“专职”工作的;但是他们走出去，到企业中“兼职”却受到鼓励。

启示:金山区是否可以考虑以不同形式，柔性引进一些科研工作者从事兼职工作;在人事和户籍制度上，也应该有更适合金山区情的更为弹性的制度。

3.2 昆山:技术合作攻关，产品委托设计，专利技术入股

昆山作为江苏经济发展的一个样本，其成就的取得与其实施“借脑袋”的柔性引才工程和打造区域性人才高地的努力是分不开的。在昆企业十分重视产品技术的合作攻关。江苏 AB 集团前身是一家乡镇企业，早在 1987 年就与中国纺织大学(现东华大学)合作攻关，开发出了抗菌保健织品，投放市场后曾一炮打响。近几年，这家企业又与北京服装学院建立战略合作关系，并同意大利著名企业联手，成立 AB 泽尔比印染有限公司，采用环保染料攻关符合生态要求的内衣面料，产品远销国内外。产品委托开发设计，又是昆山企业柔性引才的一个重要形式。昆山凯宫机械有限公司在开发机电一体化的精梳机、条并卷机的过程中，聘请西安交大 2 名电子传真专业人才、1 名博士后、1 名博士，还聘请到中国科学院院士、原中国纺织科学院院长梅自强教授担任技术顾问，采用委托设计、合作攻关的办法，成功开发出了具有凯宫自主知识产权的高速新型纺织机械，成为国内市场的一匹黑马，曾一度引起不小轰动。

在柔性引才的劳动报酬方面，昆山采取了“专利技术入股”的办法。所谓“专利技术入股”，就是企业与拥有专利、技术的专业科技人员实行密切合作，由企业投资、科技人员以其专利、技术入股，参与收益分配。启示:技术合作与产品委

托设计,是柔性引才“内外部结合”两种很好的方式;另外,在柔性引才的“收益分配”上,“专利技术入股”为金山区提供了有益的尝试。

3.3 宁波:借壳引智,项目用智,平台聚智

借壳引智——举行“院士专家宁波行”活动。2007年至2010年年底,宁波通过“院士专家宁波行”活动,共实施“院士企业行”活动16期,征集1500余项企业技术创新难题,邀请120多位院士、200多位高校和科研院所专家深入企业开展技术咨询、诊断和服务。

项目用智——放大“院士工作站”效用。宁波依托“院士工作站”这一平台,以产学研合作项目为纽带,引导两院院士及其创新团队直接帮助企业解决科技创新中的实际问题,避免“引而不用”等情况。

平台聚智——2008年,宁波市专门成立“宁波院士服务和咨询中心”,作为与院士的联络和有效开展院士企业行、院士论坛、院士工作站等系列智力服务活动的常设机构,为宁波市院士工作的常态化、规范化提供了组织保障。

启示:宁波的借壳引智、项目用智、平台聚智,都为人才的柔性引进提供了框架支撑。金山区在人才的柔性引进方面,应加强顶层设计,着眼长远,重视细节,构建柔性引才的完备体制与机制。

4 沪郊柔性引才的政策建议

通过以上对上海市金山区柔性引才现状的实证分析以及国内外成功经验的剖析,本文认为应该从以下几个方面来健全和完善。

4.1 完善人才引进机制

前文的分析表明,金山区柔性引才存在机制方面问题:如柔性引才以熟人推荐为主、柔性引才面临人才认定困难等等。要解决这些人才引进机制方面的问题,一方面要建立、健全柔性引进人才的各项制度,通过制定柔性人才引进的程序和办法,加强对柔性人才对象的识别;运用国家相关法规和办法,规范用人单位与人才双方的责任和义务,解决和防止权益纠纷的问题。另一方面要建立柔性人才的动态管理制度,加强对引进人才的考核、监管,建立以业绩为依据,以品德、知识、能力等要素构成的柔性人才评价指标体系,打破学历、资历、职称、身份的限制,客观反映柔性人才的社会价值。三是要建立柔性人才激励机制,鼓励柔性人才以资本、项目、技术和成果等要素参与生产和分配;鼓励企业对有特殊贡献的柔性人才进行奖励,如分红等。

4.2 创建人才引进平台

金山区柔性引才还存在缺少引进平台的问题。目前金山区正处于化工产业转

型升级、集聚发展以及战略性新兴产业培育阶段，不断完备的科研工作平台以及大量的实践项目都为柔性人才引进提供技术试验田。人才引进平台的创建依赖于与科研院所、高校合作。目前，上海市各科研院所和高校拥有雄厚的人才和智力优势，同时他们也有许多科技成果需要与生产和项目对接，实现成果转化。金山区可以通过“企业出项目、科研院所(高校)出智力”的模式进行联合项目开发，或将研究开发工作委托给科研院所(高校)，这些都是实现柔性引才、引智的有效形式。

总而言之，要通过“平台+项目+人才”三结合的模式，实现柔性人才“引得进，用得好，留得住”的目标。

4.3 引进人才与培养人才并重

由于柔性引进的人才多具有参与工作时间短、固定性差、监管较难的缺点，不利于用人单位长期性项目的开展和系统性工作的接续。因此，要处理好引进人才与培养人才的关系，既要重视引进人才，充分发挥引进人才的作用，也要重视培养本地人才。柔性引才与培养本地人才并不冲突，在一定程度上反而起有利作用：柔性引进的人才可以起到“传、帮、带”的作用，有利于本地人才培养过程中取长补短。

4.4 营造良好的用人环境

要保证柔性引才“引得进，用得好，留得住”，除了完善的人才引进机制和平台外，还需要营造良好的用人环境。用人环境一般分为硬环境和软环境，硬环境一般指工作条件、收入待遇等等；软环境则包括政策环境、服务环境和人文环境等。良好的用人环境是决定人才对工作单位产生认同感、归属感的一个重要因素。这其中，软环境是核心，一个具备良好的政策环境、服务环境以及富于亲和力的文化氛围有利于“引得进”和“留得住”人才，也有利于更好挖掘人才的价值与潜能，从而“用得好”人才。总之，一个好的用人环境有利于用人单位和柔性引进人才之间建立一种长期的、有效的互动、互利机制。

（本文节选自《“柔性”引才研究——基于沪郊的实证分析》

（原文刊登于《中国市场》2014 年第 43 期）

编者按：近年来，河南省立足省情，创新柔性引才政策机制，初步走出了一条效率较高、成本较低的引才汇智之路，为加快现代化建设、全面建成小康社会提供了有力人才支撑。本文从政策“松绑”破解人才引进瓶颈、创新方式拓宽柔性引才渠道、激发活力释放柔性引才效能等方面对柔性引才工作做了具体介绍。

创新柔性引才机制 聚才汇智激发活力

人才是支撑引领经济社会发展的第一资源，是区域竞争的最核心要素。如何结合省情，加快建立聚天下英才而用之的体制机制，是当前河南发展面临的重要课题。

近年来，省委、省政府高度重视人才工作，大力实施人才强省战略，将柔性引才作为实行更开放的人才政策，加快吸引集聚创新驱动发展急需紧缺人才的突破口和着力点，摆上突出位置，积极探索建立柔性引才机制，初步走出了一条效率较高、成本较低的引才汇智之路，为加快现代化建设、全面建成小康社会提供了有力人才支撑。

政策“松绑”破解人才引进瓶颈

“人才队伍缺‘尖’，制约了人才发展水平提升。”我省科技战线一位负责同志说。

当前正处于决胜全面小康、实现第一个百年奋斗目标的关键时期。我省落实“十三五”规划各项任务、融入“一带一路”、实施“三大国家战略规划”、推进供给侧结构性改革、打赢脱贫攻坚战等，方方面面都需要人才支撑。但作为内陆发展中省份，河南吸引集聚人才的优势不多，引进高端人才难，是我省人才发展的现状；同时，又面临着“培养来不及、引进又不够”的两难境地。

如何尽快弥补高层次人才短板，强化经济社会发展人才支撑？我省解放思想，独辟蹊径，将柔性引才作为破解人才“瓶颈”的关键举措，加大探索推进力度。

——不求所有，但求所用。先后制定出台《关于促进人才柔性流动的实施意见》、《河南省国家重点实验室建设与运行管理办法》等10余个配套文件，对“高精尖缺”人才，可以不改变原有国籍、户籍、身份和人事关系，不定时间来豫兼职、科研与技术合作。

——不求时间长短，但求开花结果。对重点项目工程中所需的尖端、急需紧缺人才，通过单列柔性引进计划，特事特办或设立人才编制、特聘岗位等方式招贤聚能。

——英雄不问出处，资助奖励一视同仁。对各类人才，只要够“高科技”就能获得资助和奖励，在项目申报、创新创业等方面享受优惠政策，在职称评审、

选拔培养、科技成果转化收益等方面享受与本地人才同等待遇。

一石激起千层浪。全省各地纷纷出台政策，向“高精尖缺”人才抛出“橄榄枝”。郑州市实施“智汇郑州·1125 聚才计划”，出台《引进培育创新创业领军人才（团队）的意见》等“1+7 文件”，洛阳市启动“河洛英才计划”，濮阳市、许昌市实施“高层次创新创业人才（团队）引进工程”，南阳市出台“人才新政 40 条”……

一系列创新举措，为我省人才引进注入了活力，形成更加开放、更有效率、独具河南特色的人才制度环境，使中原大地日益成为各方人才的集聚之地、向往之地。

创新方式拓宽柔性引才渠道

不求常在，但求常来；不图虚名，注重实效。秉承这一原则，全省各地各单位把招才与引智有机结合，积极创新方式，拓宽渠道，人才发展结出累累硕果。

——依托平台引才。借助郑州航空港国家级引智试验区、专家服务基地等平台，邀请中国科学院院士、清华大学教授施一公等 28 名“千人计划”专家为航空港建设把脉问诊，引进世界知名航空经济专家约翰·卡萨达担任首席顾问。依托河南农业大学粮食作物协同创新中心，引进袁隆平、程顺河 2 位院士分别担任水稻、小麦作物首席科学家。截至目前，在豫工作院士已达 276 人。

——合作对接引才。先后与 20 多个国家部委、高校院所及北京、上海等地开展战略合作，促进人才交流。省政府与人社部共建全国技工院校改革试验区，加快培养“大国工匠”。从北京市和部分中管金融企业、高校争取 50 多名金融干部到河南任职挂职，加快金融人才培养。

——项目招标引才。中信重工集团聘请 10 多位院士为首席专家，组成技术创客群，仅 2015 年就取得技术创新成果 98 项，创效 1586 万元。洛阳普莱柯生物科技有限公司通过重大科技专项招标，与中科院微生物所、中国动物疫病预防控制中心等开展研发合作。

——岗位特需引才。郑州大学、河南大学等高校自主设置特需岗位，打破编制、职数等限制，引进双聘院士 24 名、客座教授 100 名、兼职教授 600 多名，有效提升了重点学科建设水平，目前作物栽培、凝聚态物理、材料加工、有机化学、中国古代史等学科已走在全国前列。

——海外筑巢引才。通过设立海外引智工作站，举办海外人才项目对接洽谈会、海外英才中原行活动等，加快汇聚全球人才资源。仅 2015 年就聘用外国专家 4000 余人次，引进留学人才 3000 余人。宇通客车集团在欧洲设立控股公司和研发机构，利用当地人才开发本土化产品，已在欧洲纯电动客车领域抢占先机。

——乡情亲情引才。利用黄帝故里拜祖大典、固始根亲文化节等广泛吸纳海

内外人才，定期举办豫籍在外专家学子座谈会延揽人才，实施“人才回归创业工程”引进人才。南阳籍院士王光谦牵头促成中关村科技产业园在南阳落户，引进总投资 8 亿多元的水科技产业园入驻南阳。

激发活力释放柔性引才效能

在省会郑州，有个“智汇郑州黄金十条”，这是该市面向引进的高层次人才开出的激励政策清单。

“黄金十条”从资金扶持、金融支持、上市融资奖补、用房支持、生活服务等 10 个方面，出台了 34 条具体激励政策。其中，对于特别重大项目可采取“一事一议”办法，其团队最高可获 1 亿元产业化资金资助。

“要让柔性引进的人才‘拴得住心、顺得了手、使得上劲、用得了力’，这样才能发挥人才作用，激发干事创业热情。”省人才办负责同志介绍。

——强化激励保障。健全省级领导干部直接联系高级专家制度，定期走访慰问外聘专家，推荐优秀人才参加国庆观礼、北戴河暑期休假等，对引进的高层次人才给予科研经费资助，对特殊人才实行特惠政策，真正让人才“政治上受重视、社会上受尊重、经济上得实惠”。

——着力优化服务。省人社厅建立海外人才和柔性人才引进绿色通道，协调有关部门提供“一站式”服务。开封市让 82 名柔性人才全部住进崭新的人才公寓。鹤壁市在小区回购 120 套住房，供柔性引进的高层次人才免费入住。

——搭建事业平台。截至目前，全省已建成院士工作站 232 个、国家重点实验室 14 个、国家级工程技术中心 10 个、国家级企业技术中心 80 个。这些创新平台正日渐成为河南借智登高、引智发展，用事业凝聚人才的重要载体。

人才聚则事业兴。通过大力开展柔性引才，我省加快集聚了一批创新资源，催生了一批重大科研成果，人才支撑引领发展的能力不断增强。2010 年以来，全省共获国家科技奖励 124 项，在现代农业、高端装备制造、可见光通信、客车智能驾驶等一些领域取得实质性突破，正逐步实现由跟跑者向并行者、领跑者转变。2010—2014 年，全省专利申请累计 22.1 万件，授权量达 12.5 万件，超过之前 20 多年的总和。人才在服务支撑经济社会发展，决胜全面小康中的作用正日益凸显。

（本文节选自《创新柔性引才机制聚才汇智激发活力》）

（原文 2016 年 6 月刊登于河南日报）

政策速递

浙江省人才发展研究院 蒋辑

南京发布《南京市积分落户实施办法》、《南京市户籍准入管理办法》：对于大学生村官、入选国家或者省市重大计划人员、拥有人才居住证并在南京市创业的人员，海外本科及以上学历留学回国人员、博士后出站人员、具有副高级及以上专业技术资格，或者具有中级专业技术资格且年龄在 35 周岁以下的人员、具有国家职业资格一、二级，或者具有国家职业资格三级且年龄在 35 周岁以下的人员均可直接提出申请落户，其中应届本科生缴满 1 年社会保险、专科毕业生缴满 2 年社会保险即可申请落户。

深圳发布《深圳市人民政府关于进一步加强和完善人口服务管理的若干意见》《深圳市户籍迁入若干规定》：在人才引进迁户方面，高层次人才、在国（境）外学习并获得学士以上学位的留学人员，或在国（境）外高等院校、科研机构工作（学习）1 年以上、取得一定成果的访问学者和博士后等进修人员、具有普通高等教育本科以上学历，且年龄在 45 周岁以下的人员、具有普通高等教育专科以上学历，且年龄在 35 周岁以下的人员、具有中专以上学历，且具有高级或中级技术资格的人员、满足一定条件的高级技师资格的人员、及在技能大赛获奖人员，都可以申请人才引进落户。

北京发布《北京积分落户管理办法》：在学历积分方面，大学专科（含高职）10.5 分，大学本科学历并取得学士学位 15 分，研究生学历并取得硕士学位 26 分，研究生学历并取得博士学位 37 分。学历（学位）的认定以申请人获得的最高学历（学位）为准，不累计。

此外，科技、文化领域以及创新创业大赛获得国家级或本市市级奖项的积 12 到 6 分；在国家高新技术企业担任高级管理人员、核心技术人员，且在持股比例、工资收入等方面符合一定条件的，工作每满 1 年加 2 分，最高加 6 分；申请人在经认定的科技企业孵化器及众创空间中符合一定条件的创业企业投资或就业，且在投资金额、持股比例、工资收入等方面符合一定条件的，投资或就业每满 1 年加 2 分，最高加 6 分。

广东发布《广州市积分制入户管理办法(修订征求意见稿)》：在学历方面，本科及以上积 60 分；大专或高职积 40 分；中技、中职或高中积 20 分；技术能力方面，中级职称、技师积 50 分；高级工、事业单位工勤技术工岗位三级积 30 分；中级工、事业单位工勤技术工岗位四级积 10 分。现正从事与上述专业技术资格证书、职业资格证书相对应职业工种工作再积 10 分；在广州市高新技术企业、新型研发机构等单位从事专业技术工作的申请人，工作每满 1 年积 2 分，最高不超过 10 分；

上海发布《上海积分落户细则》：持证人取得大专(高职)学历到博士研究生学历人员，可获得 50-110 的积分；持证人取得专技等级也可获得相应加分。全日制应届毕业生也可以加 10 分。此外，如果所学专业属于上海市紧缺急需人才，可再积 30 分。

手机人才时讯信息汇编

(2016 年 8 月)

让科研经费真正成为创新的“助推器”

【2016-8-1】近日，中办、国办印发《关于进一步完善中央财政科研项目资金管理等政策的若干意见》，从经费比重、开支范围、科目设置等方面提出了一系列“松绑+激励”的措施，激发科研人员创新创造活力。记者采访财政部、科技部、教育部、发展改革委四部门负责人，详解意见的六大亮点。

相关链接：http://news.ifeng.com/a/20160801/49697206_0.shtml

山东省省委印发了《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》

【2016-8-2】近日,山东省省委印发了《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》，《实施意见》着眼于破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍,解放和增强人才活力，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系。

相关链接：http://www.sdfao.gov.cn/art/2016/7/27/art_53_111760.html

《2016 东莞人才发展报告》发布：地区人才引进或将差异化

【2016-8-3】近日，东莞人才发展研究院联合中国与全球化智库（CCG）在北京发布了《东莞人才发展报告 2016》。这是一本东莞人才发展“百科全书”，书中透露，截至 2015 年年底，东莞市人才总量为 130 多万人，高层次人才 7.5 万人，高层次人才总量、创新科研团队数量等指标均居广东省前列。

相关链接：<http://www.dg165.com/doc/guanshi/shizhengjingji/2016/0803/9809.html>

济南实施“泉城双创”人才计划 大力度引进人才

【2016-8-4】近日，济南市委、市政府出台《关于实施“泉城双创”人才计划的意见》(以下简称《意见》)，聚焦“四个中心”建设关键领域和重点产业发展需求，就引进、培养、扶持、服务人才等关键环节，提出了针对性强、改革力度大、含金量高的系列政策措施。

相关链接：<http://mt.sohu.com/20160804/n462511783.shtml?qq-pf-to=pcqq.c2c>

浙江诸暨为投融资体制改革护航

【2016-8-5】浙江诸暨市正在推进投融资体制改革。为激发干部改革创新的动力，解除后顾之忧，诸暨市纪委、市委组织部联合出台《关于在推进投融资体制改革试点工作中实行容错免责的实施意见》，《意见》从免责情形、免责条件和程序，到免责范围，都作了明确解释。

相关链接：<http://zj.people.com.cn/n2/2016/0804/c186806-28778167.html>

中国强化欧美同学会建设 打造留学人员之家

【2016-8-6】近日，中共中央办公厅印发了《关于加强欧美同学会(留学人员联谊会)建设的意见》。《意见》对欧美同学会建设提出了四项主要任务，分别是健全组织体系、配强工作力量、扩大会员队伍和完善工作制度；还明确欧美同学会要发挥留学报国人才库作用、发挥建言献策智囊团作用和发挥民间外交生力军作用。

相关链接：<http://news.sina.com.cn/c/2016-08-07/doc-ifyxutfyw0781179.shtml>

国务院印发《“十三五”国家科技创新规划》

【2016-8-9】近日，国务院印发《“十三五”国家科技创新规划》（以下简称《规划》），明确提出了未来五年国家科技创新的指导思想、总体要求、战略任务和改革举措。该规划是国务院确定的 22 个国家重点专项规划之一，对我国未来五年科技创新做了系统谋划和前瞻布局。

相关链接：http://www.gov.cn/zhengce/content/2016-08/08/content_5098072.htm

浙江：打造“互联网+”世界科技创新高地

【2016-8-10】近日，浙江省发布了《加快推进“一转四创”建设“互联网+”世界科技创新高地行动计划》。《行动计划》涉及加速科技成果转化、建设创新大平台、推进创新大项目、培育创新大团队等方面。

相关链接：http://www.gygov.gov.cn/art/2016/8/9/art_10688_977872.html

杭州市人民政府办公厅印发《杭州市服务贸易创新发展试点实施方案的通知》

【2016-8-11】近日，杭州市人民政府办公厅印发《杭州市服务贸易创新发展试点实施方案的通知》，《通知》提出了完善管理体制、扩大服务业双向开放、培育市场主体、提升便利化水平、优化支持政策、健全统计体系、创新监管措施等 7 项试点任务。

相关链接：http://www.hangzhou.gov.cn/art/2016/8/8/art_933506_2056590.html

温州五大政策释放“人才红利” 助力企业创业创新

【2016-8-12】2016 年温州市人才住房优惠政策资格申请结果即将“出榜”，市区共有 1362 人提交申请，住房保障部已审核通过 875 人。近年来，温州紧扣海外引才、高技能人才培养、安居工程、子女就学等企业和人才的实际需求，主动作为、积极创新，推出一揽子含金量重、服务性强的政策举措，帮助全市企业特别民营企业引才、育才、用才。

相关链接：<http://biz.zjol.com.cn/system/2016/08/10/021259907.shtml>

成都组建高端人才数据库 试点外国留学生留蓉就业政策

【2016-8-13】近日，成都市政府新闻办举行新闻发布会，会上提出“成都人才计划”将升级，全球人才搜索系统将上线，成都将打造“类海外”生活环境，并试点外国留学生留蓉就业政

策。截至目前，成都人才总量已达到 389 万，其中“两院”院士 34 人，国家“千人计划”专家 169 人，省“千人计划”专家 503 人，均居全国同类城市前列。

相关链接：http://www.edu.cn/jiao_shi_pin_dao/jiao_yu_ren_cai_zi_xun/201608/t20160

产业人才政策正式发布，顺德又玩创新

【2016-8-17】近日，《关于开展 2016 年度顺德区高层次产业人才确认工作的通知》正式发布，顺德将通过认定和评定两种方式对产业人才进行确认，致力于留住本土优秀人才、争抢优秀的创新创业人才。

相关链接：<http://www.shundecity.com/a/szsd/2016/0815/183262.html>

《舟山市财政局关于进一步加强创业培训工作的通知》

【2016-8-18】近日，舟山市人力资源和社会保障局发布《舟山市财政局关于进一步加强创业培训工作的通知》，《通知》指出要全面推进创业培训工作，进一步健全培训制度、创新培训模式、提升培训质量。

相关链接：http://www.zsjob.com.cn/zsjyw/art/2016/08/17/art_47935_280353.html

《关于印发福建省进一步促进科技成果转移转化若干规定的通知》

【2016-8-19】福建省人民政府发布《关于印发福建省进一步促进科技成果转移转化若干规定的通知》，《通知》包括深化省级事业单位科技成果使用、处置和收益管理改革；激励科技人员创新创业和优化科技成果转移转化环境等方面。

相关链接：<http://www.zhaoan.gov.cn/cms/html/xzfwz/2016-08-29/1730789228.html>

教育部发布《科技部关于加强高等学校科技成果转移转化工作的若干意见》

【2016-8-22】近日，教育部发布《科技部关于加强高等学校科技成果转移转化工作的若干意见》，《意见》包括认识高校科技成果转移转化工作、简政放权鼓励科技成果转移转化等十个方面。

相关链接：http://www.most.gov.cn/tztg/201608/t20160817_127255.htm

“首都院士之家”揭牌成立

【2016-8-23】近日，由中国科学院、中国工程院和北京市人才工作领导小组联合共建的“首都院士之家”揭牌成立。“首都院士之家”旨在为在京院士及院士团队在重大发展战略、重要发展规划和重点建设项目中发挥建言献策作用拓宽渠道，为其开展学术、技术交流，成果转化以及引才育才搭建平台。

相关链接：<http://www.esrjob.com/news/xwjj/2016/0822/48390.html>

《关于加强高技能人才工作助推产业转型升级的意见》

【2016-8-24】日前，山东省人力资源和社会保障厅等 8 部门联合印发了《关于加强高技能人才工作助推产业转型升级的意见》。从人才培养、评价、交流引进、使用、激励方面着手，出台了 18 个“政策红包”来加强高技能人才工作。

相关链接：<http://news.163.com/16/0823/13/BV5JDOGL00014SEH.html>

《上海市居住证积分管理办法》新增三项指标

【2016-8-25】近日，上海市人民政府网站发布通知，《上海市居住证积分管理办法》新增三项指标，对高收入人员，符合一定条件的创业人才和创新创业中介服务人才给予积分优惠，具体条件将由市科委会同相关部门制定后向社会公布。

相关链接：<http://www.mxr.cn/hyzz/5915804.html>

浙江人才新政 用好最佳大脑

【2016-8-26】8 月 26 日（今晚）浙江公共新闻频道《党建好声音》20:30—21:00 播放“浙江人才新政 用好最佳大脑”专题，浙江省委组织部副部长、人才办主任姚志文，浙江大学社科学部主任、省人才院院长姚先国，中科院宁波材料所所长崔平将作为嘉宾接受访谈，敬请关注。

人社部印发《关于深入推进国家高技能人才振兴计划的通知》

【2016-8-29】近日，人社部印发《关于深入推进国家高技能人才振兴计划的通知》，对建设国家级高技能人才培训基地，建设国家级技能大师工作室和实施技师培训项目等工作进行规划，并紧抓审批和制度来规范项目建设。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2016-08/23/content_5101370.htm

深圳出台“1+2”人口新政将于 9 月 1 日开始实施

【2016-8-30】深圳出台“1+2”人口新政将于 9 月 1 日开始实施。在特区引进人才申办居住证方面，在原有基础上增加具有较高专业技能人才、深圳市产业发展需求人才两类，将研究生学历硕士学位及以上人员放宽至具有全日制大专及以上学历人员。

相关链接：<http://shenzhen.sina.com.cn/news/n/2016-08-26/detail-ixvixer7269687.shtml>

国家发改委召开新闻发布会，介绍我国创业创新情况

【2016-8-31】近日，国家发改委召开新闻发布会，介绍我国创业创新情况。会议表示：今年以来，“双创”对稳增长、调结构、促就业的作用日益显现，新增市场主体、用工需求、“双创”平台等六大指标实现快速增长。

相关链接：<http://news.cnfol.com/guoneicaijing/20160826/23357925.shtml>