

研究专题

人才培养和发展造就良好环境

《关于深化人才发展体制机制改革的意见》解读

近日，中办印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（以下简称《意见》），对我国的人才发展体制机制提出了重大改革意见，其中的关键就在于制度创新。《意见》提出要创新人才评价机制，优化人才评价“指挥棒”作用；健全人才顺畅流动机制，促进人才双向流动，鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动；强化人才激励机制，突出创新创业导向。这些改革举措夯实了我国人才发展的制度性基础，为人才的培养和长远发展造就了良好的环境。

一、建立科学人才评价机制

多年来，人才评和用的脱节被认为是职称制度中的一大弊端。这主要是由于政府管得太多，用人单位缺乏自主权，造成了“用的评不上，评的用不上”。对此，《意见》明确提出，“深化职称制度改革，提高评审科学化水平”，并强调要突出用人主体在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限。

中国人事科学研究院原院长吴江说：“这个主导作用就是市场配置资源的决定作用，也就是说要让用人单位有评审权、聘用权。对于高校、科研院所和国有企业这些有条件的单位，政府要放心大胆地让他们自主评审，以调动用人单位的积极性。在评定方式上也可以更加灵活多样，用不同的尺子去衡量。”同时，吴江还表示，放权不是丢责，政府还要在职称评定中履行好自己的角色职责，不能一放了之。

现实中，一些高端人才包括海归人才在被引进后还要“熬年头”才能逐级晋升职称，极大地影响了他们为国效力的热情。对此，《意见》提出职称直聘，为高端人才开辟了一条凭专业能力快速晋升的“绿色通道”。吴江认为，《意见》将探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法提上日程，突破了资历条件和职称职数的限制，有助于解决从国外引才中遇到的新问题，适应了人才的跨国跨境流动。

一段时期以来，职称评定多集中在事业单位、科研院所，甚至被视为体制内人才的“专属”，而广大非公有制经济组织和社会组织人才却因“职称瓶颈”频频遭遇职业上升“天花板”，积极性和创造性严重受挫。对此，《意见》提出畅

通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。“这说明职称评审覆盖范围正在从体制内走向全社会，有助于营造人人皆可成才的良好氛围。”吴江说。

此外，《意见》还提出对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求，解决了不少专业技术人才在发展过程中因外语、计算机等“硬杠杠”被卡住的问题，遵循了人才评价的规律和客观实际，减轻了专业技术人才的应考负担。

二、畅通人才流动渠道

人才流动是人才充分发挥作用的前提条件。近年来，我国出台多项新政畅通人才流动渠道，如“千人计划”、《外国人永久居留证》等制度，但户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约人才流动的障碍依然存在。

（本文节选自《人才培养和发展造就良好环境》）

（原文 2016 年 3 月刊登于中央政府门户网站）

构建扩大人才开放新格局

中国人才研究会副会长 沈荣华

《关于深化人才体制机制改革的意见》提出，要树立全球视野和战略眼光，充分开发利用国内国际人才资源，主动参与国际人才竞争，完善更加开放、更加灵活的人才培养、吸引和使用机制，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才，确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。随着时代发展，配合“一带一路”、“走出去”等战略，中国需要国际人才，中国人才也要在国外发展，必须努力构建扩大人才开放的新格局。

世界之争，归根结底是人才之争。李光耀曾被问到如何看待中国和美国的发展，他这样回答道，中国是从 13 亿人中挑选人才，而美国是从 70 亿人中挑选人才。这很值得我们深思。从一个世纪以前直到今天，一个“美国梦”吸引了大批全球最优秀的人才。今天，我们要追求和实现的“中国梦”，也应当是面向全球人才开放，一个让全球优秀人才愿意来中国发展、愿意到中国安家的梦。随着我国经济社会转型发展，对高层次人才的需求日趋迫切，到我国创业发展的外籍高层次人才数量也迅速增加。特别是金融危机之后，以“千人计划”为品牌的海外高层次人才引进工作整体快速推进，在海内外引起了强烈反响，带动形成了新中国成立以来最大规模的海外人才归国潮。海外高层次人才已逐渐成为提高我国自主创新能力的领跑者和生力军，成为我国人才队伍的重要组成部分和现代化建设的特需人才资源。我们要扩大人才开放，树立全球视野和战略眼光，充分利用国内国际人才资源，主动参与国际人才竞争，在推进中国与世界交流与互动中，让世界各地人才自身发展的梦想在中国大地得到更加充分实现，才华得到更加充分的施展。

构建扩大人才开放新格局。在引进模式上，要定位在引进外国专家、吸引留学人员和欢迎华侨回国服务“三结合”的轨道上。要引进发达国家的高端人才，迅速推进我国产业升级，缩短我国与发达国家的科技差距。要吸引留学人员回国，并将之视为引智的重要组成部分。要欢迎广大华侨回国服务，几千万华侨将是一个宝贵的人才库。在引进机制上，市场机制应成为引进外国专家人才的主要方式。宏观方面，要将引智工作放到市场经济体制的环境中考察，重新定位国家角色；微观方面，要引导建立符合国际惯例的游戏规则和有效发挥外国专家作用的引才用人机制；运行方面，要发挥市场机制的决定性作用，提高企业等单位引进外国

专家的需求和积极性。在引进重点上，根据推进人才结构战略性调整的要求，把引进“高精尖缺”人才和经济社会发展重点行业、关键领域人才作为引进重点。当前，我国战略人才、科技领军人才、企业人才、高技能人才，以及高新技术产业与现代服务业高层次人才的严重短缺，严重制约我国国际竞争力提升。必须把引进高层次创新型科技人才作为引进外国专家工作的重中之重和提升国际竞争力的重要举措，推进人才国际化，促进创新型国家建设。

加强海外人才资源的配套设施建设。在法律法规上，不断完善法制建设，使引智工作制度化、规范化、法制化。要进一步完善《外国专家来华工作条例》，同时启动具有中国特色的移民法等法规的研究和制定工作，在部分顶尖海外人才中则探索特殊护照制度。在人才市场上，大力发展人才中介机构，培育运行高效的国际化人才市场体系。要研究出台更加开放的人才中介市场政策，逐步实现政事分开、政企分开，形成具有企业法人性质的经营实体，提升专业化水平。要吸引一批管理规范的外资人才中介机构带动国际人才市场按照标准建设，切实承担起国际人才交流的桥梁和枢纽。在信息建设上，大力加强海外人才资源的信息建设。当前最重要的是整合分散在各地区、各部门、各单位的海外人才信息与资源，形成信息共享机制。这就急需建立“海外人才信息中心”“海外人才研究中心”，实现国家外专局与发达国家的专家协会的专家库对接。海外留学人员等未纳入海外人才信息库的，可以在网上申请，实现网上国际人才供求信息交互。

（本文节选自《构建扩大人才开放新格局》

（原文 2016 年 4 月刊登于中国组织人事报）

吴江：让职称制度激励和集聚人才

中国人事科学研究院原院长、研究员吴江

一位育种专家培育出好几个玉米新品种，每年为国家增产粮食数千万公斤，却由于没有精力写论文，连副研究员都评不上。现实中，这样的“职称尴尬”不在少数，也是人才体制机制改革中的焦点问题。

近期出台的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（以下简称《意见》）明确提出：“深化职称制度改革，提高评审科学化水平。”人口红利要靠制度才能转化成人才红利，职称评定制度的好坏则关系到整个人才队伍建设，关系到我们能不能实现人才强国的目标。对于人才制度，《意见》坚持问题导向，及时把地方创新和各类改革经验上升为中央政策，有助于我国加快形成具有国际竞争力的人才制度。

评用脱节一直是职称制度问题的一大弊端。政府管得太多，用人单位缺乏自主权，造成了“用的评不上，评的用不上”。《意见》强调突出用人单位在职称评审中的主导作用，释放了积极信号。这个主导作用就是市场配置资源的决定性作用，要让用人单位拥有评审权、聘用权。对于高校、科研院所和国有企业等有条件的单位，要鼓励他们自主评审，调动用人单位的积极性。在评定方式上也可以更加灵活多样，允许一所一法、一校一法，用不同的尺子去衡量。

“合理界定和下放职称评审权限”——《意见》的这一要求给相关职能部门提出了新的课题。政府放权但不能丢责：在法律框架内，哪些可以放哪些不能放，权力下放后，哪些该管哪些不该管，政府要尽快列出责任清单；应按照职业大典对相关职业的技术能力要求，尽快建立职称制度的国家标准，推进职业资格立法；公共部门的职称评定关系到公共服务质量，在配置中要加强调控；要监管质量，将事前监管变成事中和事后监管，杜绝暗箱操作、非法牟利等行为。

职称评定中对外语、计算机等“一刀切”要求的机械规定，曾为不少专业技术人才所诟病。此次《意见》明确提出对外语和计算机考试不作统一要求，这遵循了人才评价的规律和客观实际，减轻了专业技术人才的应考负担，顺应了广大人才的期待。事实上，这项改革已经破冰：2015 年人社部联合国家卫计委出台文件，不再将论文、职称外语等作为基层卫生专业技术人员职称申报的硬杠杠，深受基层卫生人员欢迎。

职称直聘为高端人才开辟了一条凭专业能力快速晋升的“绿色通道”。现实中，一些高端人才包括海归人才在被引进后还要“熬年头”才能逐级晋升职称，极大地影响了他们为国效力的热情。《意见》将探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法提上日程，突破了资历条件和职称职数的限制，有助于解决从国外

引才中遇到的新问题，适应了人才的跨国跨境流动。在实际操作中，直聘与正常聘用之间应把握平衡，坚持质量，不能一哄而上。

一段时期以来，职称评定多集中在事业单位、科研院所，甚至被视为体制内人才的专属。作为创新驱动发展的重要力量，广大非公有制经济组织和社会组织人才却因“职称瓶颈”频频遭遇职业上升“天花板”，积极性和创造性严重受挫。

《意见》提出，畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道，这说明职称评审覆盖范围正在从体制内走向全社会，体现了以人为本、一视同仁，有助于营造人人皆可成才的良好氛围。

深化职称制度改革是一项复杂的社会系统工程，不可能一蹴而就。在创新驱动发展的进程中，职称制度发挥着激励人才、集聚人才的作用，相关部门和单位应按照《意见》精神，充分遵循市场规律和人才成长规律，大胆实践、不断完善，将其打造成具有国际竞争力的人才制度。

（本文节选自《吴江：让职称制度激励和集聚人才》

（原文 2016 年 3 月刊登于光明日报）

政策“筑巢”新政“引凤” ——深圳出台人才新政 81 条揽人才

王泱

2016 年 3 月 18 日，深圳市旨在推动加快建设科技、产业创新中心，努力建成现代化国际化创新型城市的《关于促进科技创新的若干措施》《关于支持企业提升竞争力的若干措施》和《关于促进人才优先发展的若干措施》三大政策同时闪亮登场。深圳市委组织部副部长、市人才工作领导小组办公室主任郑秀玉作为《关于促进人才优先发展的若干措施》（以下简称“人才新政 81 条”）诞生的亲历者，对政策的出台过程记忆犹新：“人才新政从我们启动调研到 3 月中旬市委常委会通过，整个过程在我看来是痛并快乐着。痛苦的是，反复地讨论、修改，前前后后上百稿；快乐的是，政策力度不断加大，改革创新的突破点不断增多，政策力度前所未有，作为人才工作者，我们感到非常兴奋。”

在此之前，深圳市委组织部曾经牵头起草了一个 20 条的人才政策，在市政府常务会上得到了通过。2015 年 11 月，20 条人才政策提交市委常委会审议时，常委会要求再加大创新、突破力度。“市委常委会之后我们继续深入调研、反复修改，不断加大力度。于是有了现在的版本，条目从 20 小条变成了 20 个方面、81 条，政策点也从几十个变成了 178 个。”郑秀玉副部长告诉记者。那么，深圳新出台的人才新政 81 条到底有哪些变化？有哪些颇具亮点的政策突破？请看下文：

人才新政“揽”人才

“吸引人才首先要有一个好的环境，而好的环境离不开好的政策支撑。”郑秀玉副部长告诉记者。深圳作为我国最具经济活力的城市，深知人才在经济社会发展中的重要作用，因此深圳在人才政策制定上可谓“不遗余力”。紧跟经济社会发展形势，制定创新、开放的人才政策一直是深圳市委市政府的主要思路。

2008 年 9 月，深圳市颁布了《深圳市委深圳市人民政府关于加强高层次专业人才队伍建设的意见》及 6 项配套政策（以下简称“1+6”文件）。这组文件是深圳建市以来首个综合配套的人才政策文件，它从创新引进政策、加大培养力度、加强载体建设、健全激励保障机制等四方面推出了全新的政策举措。此后，深圳又相继出台了《深圳市高层次人才评估办法》《深圳市高层次人才住房补贴发放规程》等政策文件，进一步完善了高层次人才政策体系。政策体系的完善，对人才产生了强烈的吸引力，截至 2015 年底，深圳市累计认定高层次人才 5652 名人，其中杰出人才 14 名、国家级领军人才 242 名、地方级领军人才 1591

名、后备级人才 3805 名；累计招收博士后研究人员 2439 人，出站博士后 1320 人。

2011 年 4 月，深圳市颁布实施《关于实施引进海外高层次人才“孔雀计划”的意见》及人才确认办法、认定标准、特定待遇、创新创业专项资助、团队评审等 5 个配套文件（以下简称孔雀计划“1+5”文件）。提出从 2011 年开始，连续 5 年每年投入 3 至 5 亿元，重点引进并支持 50 个以上海外高层次人才团队和 1000 名以上海外高层次人才来深创业创新，吸引带动 10000 名以上各类海外人才来深工作。到 2015 年年底，深圳市共确认“孔雀计划”团队 64 个，海外高层次人才 1364 名，引进留学人员 6 万余人。

“1+6”文件和“孔雀计划”取得了良好效果，在“十三五”开局之际，深圳市委市政府再次谋划而动，制定新政，筑巢引凤，于是便有了包括“人才新政 81 条”在内的三大政策同时出台。而其中的“人才新政 81 条”对深圳引才引智促进经济社会发展意义重大。

“深圳市委市政府加大投入、改革体制机制，重点引进‘高精尖缺’人才的大方向没有变，而人才新政 81 条，层级更高、力度更大、惠及面更广、公平性更强。”郑秀玉副部长用了 4 个“更”来评价新政。层级更高，在人才新政 81 条的 178 个政策点中，新增的 86 个，强化的 70 个，重申的 22 个，整合覆盖了“1+6”文件和“孔雀计划”中的很多内容，并且规定人才新政 81 条未提及，但之前政策有规定的，依旧有效，之前的政策与新政有重复、交叉的，按照从新、从优、从高的原则执行；力度更大，人才新政 81 条在财政投入力度、人才安居保障、释放市场活力和发挥用人主体积极性、给各类人才“松绑”、优化人才服务等方面做出了重大突破，力度大大加强；惠及面更广，人才新政 81 条对从高层次人才到基础人才均有相关规定，特别是对国内人才团队引进制定了明确标准；公平性更强，人才新政 81 条提升了对存量人才的激励机制，通过对增量人才和存量人才、国内人才和海外人才实施统一标准实现人才引进和培养的公平性。人才新政 81 条的出台，为深圳在“十三五”期间，吸引和培养更多的人才提供了坚实的政策支撑。

人才资金“留”人才

“每年 44 亿的人才资金投入，那是真金白银‘砸’在人才身上，在全国来讲，标准最高、力度最大。”郑秀玉副部长说到深圳在人才方面的巨大投入，底气十足。2015 年，深圳市在人才方面的实际投入是 16.8 个亿，人才新政 81 条将这个数字增长到了每年 44 个亿，翻了 1 倍多，而且这还仅是人才新政 81 条中涉及的资金，在《关于促进科技创新的若干措施》中针对科技创新人才还有相应的资金

投入，两个文件互不重叠。有了充足的资金，政策落地就有了保障。对于吸引海内外高层次人才和团队，深圳很舍得花钱，较之之前的政策有了大幅度的提升。人才新政 81 条规定“孔雀计划”每年投入不少于 10 亿元，用于培育和引进海内外高层次人才和团队。经认定的国家级领军人才、地方级领军人才、后备级人才和海外 A 类、B 类、C 类人才，分别给予 300 万元、200 万元、160 万元的奖励补贴，而这个数字在“1+5”文件中分别是 150 万元、100 万元、80 万元。经评审认定的海内外高层次人才“团队+项目”，给予最高 1 亿元的资助。对于具有成长潜力、但未入选“孔雀计划”的创新创业团队，给予最高 500 万元的资助。

深圳市在高层次人才引进和培育上的资金投入是大手笔，在基础性人才引进和培养上也并不吝啬。人才新政 81 条将新引进基础性人才一次性租房和生活补贴按本科、硕士、博士的顺序从原先的 6000 元、9000 元、12000 元提高了 15000 元、25000 元、30000 元；对在职劳动者职业技能等级或学历层次提升补贴提至每人最高 1 万元。

如此大的资金投入到底值不值？面对疑问，郑秀玉副部长的回答只有一个字：值！她给记者算了一笔账，人才投入是长线投资，周期长，而且并不是所有获得资助的人才和团队都会成功，表面上每年 44 个亿是个巨大的投入，但从长远和全局看，通过这些资金吸引扶植起来的人才和团队一旦取得成功，他们所创造的经济价值和社会价值绝对值回票价，如果能够培养出几个腾讯、华为、华大基因这样的企业，那么就是只赚不亏。更重要的是，这些价值的受益者是整个社会，而不仅仅属于人才与其所在的机构、企业。对于 44 亿资金的监管和使用，深圳的原则很明确，对于“孔雀计划”团队的大投入“斤斤计较”，用严格的绩效标准进行考核；对于基础人才落户的普惠性投入“待之以诚”，目的在于提供资金解决困难，留住人才；而对于劳动者职业技能等级或学历层次提升的投入，更多的是一种鼓励和奖励。这就是深圳人才资金投入“抓大放小、情法并用”的重要特点，核心目的归根结底就一个：吸引人才、留住人才、培养人才。

人才安居“安”人才

“高房价”是所有一线城市的“痛”，深圳也不例外，“深圳的面积只有不到 2000 平方公里，却生活着近 2000 万人。人多、房少、房价高是客观现状，‘房子’现在是深圳人才引进的‘软肋’。”说到高房价给人才引进造成的阻力，郑秀玉副部长很无奈，“但就是这样，我们在这次的人才新政 81 条里，还是通过一些实打实的‘硬招’，加大了‘人才安居’工程的力度。”

按照规划，“十三五”期间，深圳市区两级政府筹集 40 万套保障房，供应

35 万套，其中 70% 将作为人才保障房。相比“十二五”期间的总量、60% 的人才保障房比例，翻了好几倍。为了留住人才，深圳市在增加人才保障房数量的同时，还在人才新政 81 条中制定了一系列的优惠政策来吸引人才“落地扎根”。例如，杰出人才可选择 600 万的奖励补贴，也可选择面积 200 平方米左右免租 10 年的住房，选择免租住房的，在深圳全职工作满 10 年且贡献突出并取得本市户籍的，可无偿获赠所租住房或给予 1000 万元购房补贴；符合条件的其他高层次人才，在享受相关奖励补贴的同时，可选择最长 3 年、每月最高 1 万元的租房补贴，也可选择免租入住最长 3 年、面积最大为 150 平方米的住房；人才申请轮候公共租赁住房，不受缴纳社会保险时间限制；将新引进基础性人才一次性租房和生活补贴提高至本科每人 1.5 万元、硕士每人 2.5 万元、博士每人 3 万元；在深圳工作的外籍人才、获得境外永久（长期）居留权人员和港澳台人员，在缴存、提取住房公积金方面享受市民同等待遇。“政府加大资金和房源的投入，施行‘人才安居’工程，目的就在于吸引人才、留住人才，深圳的房价太高，如果不下决心在安居上给人才以保障，吸引不来人才，落地的人才也很难留住。”郑秀玉副部长对“人才安居”工程的意义认识十分清晰。

多元评价“找”人才

深圳是一个把尊重市场、敬畏市场、保护市场、利用市场贯彻得十分彻底的城市。人才新政 81 条充分体现了这一点：建立青年人才举荐制度、建立高层次人才市场化认定机制、深入推进行业组织参与人才评价、选择若干家市属中小企业开展经营班子整体市场化选聘试点、设立人才创新创业基金支持人才创新创业等一系列的政策，让市场的作用进一步凸显，使用人主体的积极性得到充分释放。

在这大小几十个政策点中，深圳解放市场、依靠市场的大思路，特别是这一思路在人才评价机制上的体现引起了记者的好奇，郑秀玉副部长将其归纳为“建立多元化、多维度的人才评价体系”。在她看来，传统的人才评价制度的必要性与合理性毋庸置疑，但也存在敏感性相对较弱和惠及面较窄的客观缺陷。因此，只有政府下放权力，充分利用市场的长处，以多种渠道、多种方式作为传统人才评价制度的有益补充，才能更科学、高效地挖掘人才、培养人才。

所以，人才新政 81 条中规定的青年人才“举荐制”和人才评价权力下放两个颇具亮点的做法不能不提。人才新政 81 条的第 42 条这样表述：“组建青年人才举荐委员会，邀请各行业杰出人才和领军企业高管担任成员，推荐 35 以下的优秀青年人才，直接认定为我市高层次人才，享受相关待遇。”政策规定明确，举荐委员会由各行业杰出人才和领军企业高管组成，这些社会“精英”或来自某领域

的前沿，或来自竞争激烈的市场，他们共同的特点是有着敏锐的“嗅觉”，对人才和潜在人才的洞察力、判断力相对高于政府和传统评价机制。而对被举荐人设置 35 岁以下的门槛，原因在于现行的人才评价制度主要面向在科研、应用、技术创新和创业领域已取得成果的人才，对有发展潜力、尚未取得成果的青年人才发掘不够，而这部分青年人才正处于急需扶持阶段。

“人才，特别是高层次人才，具有区域性、行业性、时间性的特点，很难以某个标准将全部人才挖掘出来，通过举荐委员会这些‘伯乐’以自己的专业权威和社会信誉做担保，发现更多的‘骏马’是一个很有效的补充手段。我们现在原则上是 20 个举荐委员，1 人 1 年 2 个名额，效果好，也许还会增加。”郑秀玉副部长对“举荐制”信心满满。对于评价权力下放这一亮点，人才新政 81 条根据人才从高端到基础的不同层级，确定了“探索政府授权行业协（学）会、行业领军企业和新兴科研机构自主认定高层次人才，并享受相应的政策待遇。”“推进行业组织承接技术技能人才评价改革试点，选取行业特点明显的职业（工种）交由具备条件的行业组织开展业内技术技能人才评价。”“将社会化职称评定职能全面下放给具备条件的行业组织。”“在新型研发机构、大型骨干企业、高新技术企业等开展职称自主评价试点。”等一系列政策试点，在充分调动企业、科研机构、行业组织参与人才评价积极性的同时，赋予了他们更多的话事权和更大的责任。

但这里的权力下放，并非一蹴而就，而是首先在条件成熟、市场信誉好、权威性高的机构中进行试点，然后逐步推广放开，并且在时机成熟时引入竞争机制，让这些机构在竞争中发展壮大、建立权威、主动自律，不断提高评价水平。“政府下放评价权给这些企业、科研机构、行业组织，一方面是要用他们的专业性和权威性来挖掘更多的人才，另一方面是要让他们进一步发展壮大，话事能力更强，成为传统评价制度的有益补充。在这中间，政府放权是第一步。”郑秀玉副部长告诉记者。她认为，政府放权加强了评价机构的话事权，他们得以成长壮大，随之而来的是社会对这些机构信任度的增强，为了维护自己的社会信誉和权威性，评价机构必然会积极自律，这是一个良性的循环。“‘举荐制’也好，权力下放也罢，都不能脱离制度的约束，要在政府的严格监督下开展，只有这样才能保证公平和效率，毕竟我们要对公众负责。”郑秀玉副部长表示。

建立多元化、多维度的人才评价体系过程中，深圳市委市政府在释放市场活力和发挥用人主体积极性的同时，也没有放松监管的职责，将被举荐人的能力水平与举荐委员的识人能力、社会声誉挂钩，保证“举荐制”的科学性；增加社会

公示环节和调查复核程序来保证“举荐制”的公正性；用试点先行的方式，评估政策实施情况；用考核、退出机制来约束取得人才评价资质的人才评价机构的评价行为。深圳在用制度规范市场的行为。

“放管结合”是深圳市委市政府建立多元化、多维度的人才评价体系过程中采取的重要手段，目的就在于通过市场的力量，让更多真正的人才被发掘出来，这些人才创造的经济社会价值最终会使整个社会和公众受益。

全职在深工作两院院士 13 名；

国家“千人计划”人才 208 人；

享受国务院特殊津贴专家 509 人；

博士后设站单位 235 家，在站博士后 1060 人；

累计确认“孔雀计划”团队 64 个，“孔雀计划”人才 1364 人；

本市认定的高层次人才 5652 名；

技能人才 286 万人，其中高技能人才 69 万人；

“十二五”共引进人才 68.45 万人，其中接收应届毕业生 30.6 万人，引进市外在职人才 37.85 万人。

……“孔雀团队”累计申请 60 项国际 PCT 专利、2946 项发明专利、70 项实用新型专利和 34 项外观设计专利，授权发明专利 473 项、实用新型专利 87 项和外观设计专利 37 项；市留学人员创业园孵化的 835 家创业企业，90%以上拥有核心技术，发明专利达到 1000 多项，600 多项科技成果已经实现了产业化；留学回国人员企业总数达 3300 多家，其中年产值千万以上的企业有 130 多家，超亿元产值的逾 30 家。

……这是一份长长的成绩单的一部分，它属于深圳，它记载着截至 2015 年底，深圳在人才引进方面取得的成绩和引进人才所产生的巨大经济社会效益。正如前所说，这一组金光闪闪的数字背后，离不开深圳市委市政府强有力的政策支撑。2016 年是中国全面建成小康社会决胜阶段的开局之年，也是推进结构性改革的攻坚之年，深圳市在开局之年伊始，便强力推出了《关于促进科技创新的若干措施》《关于支持企业提升竞争力的若干措施》和《关于促进人才优先发展的若干措施》三个高层级、大力度、广惠及的文件，这“三驾马车”将给充满活力的深圳带来怎样翻天覆地的变化？我们拭目以待。

（本文节选自《政策“筑巢”新政“引凤”——深圳出台人才新政 81 条揽人才》）

（原文 2016 年 10 月刊登于《特别策划》）

政策速递

浙江省人才发展研究院 蒋辑

汕头市实施《“1+10”人才政策》

市委、市政府在全市科技创新和人才工作大会上正式发布汕头市高层次人才引进培养使用《“1+10”人才政策》，并以 1000 万元重奖一批为汕头社会经济和人才科技事业发展作出突出贡献的优秀人才、团队和机构。此举向海内外发出了“发展中的汕头求贤若渴”的强烈信号，引起广泛关注。

芜湖：“政策+人才” 打造区域创新创业高地

近年来，芜湖市还大力实施人才战略。在引进人才的同时积极培养本土人才。其中高校毕业生作为人才的一个主要集聚来源，据芜湖市人社局副局长梁军介绍，市委市政府出台了关于积极引进高校毕业生到芜湖来就业创业的一系列政策。高校毕业生在芜湖就业，购房可以享受 2 万元的住房补助，租房可以享受公租房租金补贴，给他们提供更好的创业氛围。

苏州工业园区：关于苏州工业园区吸引高层次和紧缺人才优惠政策意见

为进一步加快引进高层次人才和紧缺人才，认真贯彻落实人才强区和人才优先发展战略，深入推进开放创新综合试验，苏州工业园区制定了一系列吸引人才的举措。

青岛深入推进人才机制改革和政策创新——不拘一格纳百川

近年来，青岛市人社局坚持问题导向，紧紧抓住人才工作中的重点热点难点问题，以创新思维推进机制改革和政策创新，打造更加完善的人才机制和政策体系，在更宽领域、更深层次释放人才活力，使人才近者悦、远者来。

北京通州——人才队伍建设行动计划

当前，落实京津冀协同发展战略和加快北京城市副中心建设，对北京市通州区的人才工作提出了更高的要求。通州区高层次人才队伍建设和人才服务保障水平必须实现跨越式发展，通过打造区域人才高地，更好地为城市副中心建设提供人才支撑和智力保障。

近日，北京市通州区委、区政府正式印发了《通州区加强高层次人才队伍建设五年行动计划》（以下简称《行动计划》），将成为指导未来五年人才工作的纲领性文件。《行动计划》总的目标是：以“两区”“两高”为重点，充分发挥政府和市场两方面的作用，统筹抓好国内国际两种人才资源，实现区域人才发展环境明显提升，高层次人才队伍建设取得突破性进展。

手机人才时讯信息汇编

(2016 年 10 月)

青岛重金招纳顶尖人才 最高每人 500 万元奖金

【2016-10-8】近日，青岛市人才工作领导小组印发《顶尖人才奖励资助暂行办法》（以下简称《办法》），《办法》明确顶尖人才可以采取全职引进和柔性引进方式。对于引进的顶尖人才，青岛将出重金给予扶持奖励；对柔性引进的顶尖人才，按照一定比例给予资助。

相关链接：http://news.gmw.cn/newspaper/2016-10/08/content_116775107.htm

重庆科技资源共享平台上线 首将科技人才、科技金融纳入

【2016-10-9】10 月 8 日，重庆科技资源共享平台正式上线，为创新创业解决找资源难、选资源难、用资源难等问题。首次将科技人才、科技金融纳入共享平台。在科技人才资源方面，共享平台聚集了市内外企业、高校、科研院所等单位的科技人才资源 11 万多人。

相关链接：<http://leaders.people.com.cn/GB/n1/2016/1009/c58278-28762613.html>

深圳市 5 年内计划新增 30 万套人才房

【2016-10-10】昨日，深圳市人才安居集团揭牌成立。计划在“十三五”期间新增 30 万套人才房。深圳尝试将人才住房从保障性住房体系分离出来，形成人才住房与保障性住房双轨并行的公共住房体系。人才住房不能转为一般商品房上市流转，只能被政府回购或在平台体系内流转。

相关链接：http://finance.ifeng.com/a/20161010/14926100_0.shtml

东莞力争五年培养 5000 名高技能人才

【2016-10-11】10 月 9 日，东莞市公布《东莞市高技能人才国际培养计划实施办法》，通过与境外（含港澳台）应用型大学、职业院校、行业协会合作，采用师生互换、交流访问、远程教育、项目合作、派遣出国培训等多种形式开设国际课程班，力争 5 年培养 5000 名国际职业教育背景的高技能人才。

相关链接：http://news.ycwb.com/2016-10/11/content_23208991.htm
(2016.10.11)

沪启动外国人工作许可制试点 高端人才不设年龄限制

【2016-10-12】上海市开展外国人来华工作许可制度试点工作。其中，中国经济社会发展急需的科学家、科技领军人才、国际企业家、专门特殊人才等“高精尖缺”外国高端人才来华工作享受“绿色通道”，不设年龄和工作经历限制，且申请人在入境前无需提供纸质材料核验。

相关链接：<http://news.163.com/16/1012/04/C35BAP5O00014AEE.html>

医务人才评价不能止于标准的制定

【2016-10-13】10 月 12 日，国家卫计委、食药总局等五部门联合发布了《关于全面推进卫生与健康科技创新的指导意见》，特别指出将在医疗卫生健康领域实行人才分类评价标准。新的人才评价体系，或将直接改变以往论文在临床医生中占比过重的情况，将更看重医生对病人的治疗、防治效果。

相关链接：<http://news.163.com/16/1013/03/C37P1TO600014AED.html>

上海：“21 条”打造国际人才高地

【2016-10-14】《国家外国专家局上海市人民政府共同推进张江国家自主创新示范区建设国际人才试验区合作备忘录》昨天在沪签署，提出 4 个方面 21 项创新举措，包括开展创新政策的先行先试、建立健全国际化运行机制、建立健全外国人才管理服务机制和探索实施市场化用人机制等。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2016-10/14/content_5118990.htm

江苏省启动银发人才扶贫行动

【2016-10-17】16 日，江苏省启动银发人才扶贫行动，行动将重点围绕发展村级集体经济、开展科技指导、医疗服务、人才培养、智力帮扶等方面，对低收入人口及经济薄弱村进行帮扶，助推脱贫致富和民生改善。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2016-10/17/content_5119979.htm

京津冀将推“人才绿卡”鼓励区域间人才共享共用

【2016-10-18】近日，北京市通州区、天津市武清区、河北省廊坊市三地举行人才一体化发展工作会议并发布了《通武廊人才一体化发展示范区建设宣言》。三地将在多个方面推行先行先试政策，包括实施高端人才柔性引进政策、设立一体化人才发展基金、实行一体化创新创业扶持政策、建立一体化科研管理体制等。

相关链接：<http://he.people.com.cn/n2/2016/1017/c192235-29152422.html>

重庆：出台意见服务创新发展

【2016-10-19】近日，重庆市检察院研究制定了《关于充分发挥检察职能作用服务加快实施创新驱动发展战略的意见》，《意见》要求，要保护和激发科技创新活力，维护各类科技创新主体的合法权益，健全检察环节对科技创新活动的容错机制，保护科技创新主体的积极性和创造性。

相关链接：<http://news.hexun.com/2016-10-17/186441857.html>

成都高新区出台人才十条 投 50 亿元全球招才引智

【2016-10-20】近日，成都高新区正式对外发布《关于实施“菁蓉·高新人才计划”加快高层次人才聚集的若干政策》，确定设立总规模达 50 亿元的人才资金，面向全球招揽人才。《高新人才政策》中还新增了“创智项目”“技能大师项目”“人文名家项目”“商务服务项目”。

相关链接：<http://finance.sina.com.cn/china/dfjj/2016-10-19/doc-ifxwvpaq1693756.shtml>

高技能人才重点建设项目 最高可获资助 50 万元

【2016-10-21】近日，深圳市人社局与深圳市财政委员会共同制定了《深圳市高技能人才创新培养计划重点项目实施方案》，《方案》提出深圳将培养和造就一批高技能领军人才，实施技能大师工作室、技师工作站、高技能人才培训基地三大重点建设项目，资助从 10 万元到 50 万元不等。

相关链接：<http://news.163.com/16/1020/05/C3Q3BR8J00014SEH.html>

青岛出台新政策 鼓励中介机构和个人引人才

【2016-10-24】近日，青岛市人社局出台了《鼓励中介机构和个人引进高层次人才及团队实施细则》，进一步明确了引进高层次人才及团队范围、奖励标准、认定程序。为充分调动社

会力量引进高层次人才及人才团队的积极性，青岛市此次将引才奖励标准提至最高 30 万元。

相关链接: <http://news.dahe.cn/2016/10-24/107652279.html>

政策给力 台湾人才在厦门有“归属感”

【2016-10-25】近年来，为促进两岸产业交流互补，厦门不断发布招收台湾人才政策，引进各类专业人才，吸引不少有梦想的台籍人士登陆创业或投入研发。在首个综合性人才政策中，更进一步突出重点对招收台湾人才的特色，在创业贷款贴息、住房补贴等方面优惠力度进一步提升。

相关链接: http://news.163.com/16/1024/11/C451NSUO00014AEE_all.html

山西省优化百人计划政策鼓励引进高端人才

【2016-10-26】近日，山西省下发了《关于调整山西省引进海外高层次人才“百人计划”相关政策的通知》进一步强化引进人员的工作实绩、发展潜力、创新能力等“软”条件等要求，同时提高各项目资助标准，适当拉大长期项目和短期项目在资助标准上的差距，以吸引更多长期项目人才。

相关链接: <http://sx.people.com.cn/n2/2016/1026/c189130-29202654.html>

杭州经济开发区在硅谷成立首支海外科技投资基金

【2016-10-27】近日，杭州经济开发区首支海外科技投资基金 HEDA 在美国硅谷正式成立。基金规模为 1.5 亿美金，首期到位 3 千万美金。该基金意在推动海外人才创新创业活动并促进海外高层次人才落户杭州、发掘培育优质的海外创新创业项目与国内投资和服务平台的协同效应，帮助中国国内产业实现升级转型。

相关链接: <http://economy.jschina.com.cn/system/2016/10/25/029891450.shtml>

打造现代农业 领军人才“甬家军”

【2016-10-30】27 日起，宁波市委组织部、市委农办联合推出现代农业领军人才培育工程，计划每年培训 80 人左右，至 2020 年完成培训 300 余人，为宁波现代农业“升级版”打造一支有核心竞争力、能引领带动农业产业转型升级的“甬家军”。

相关链接: http://edu.gmw.cn/newspaper/2016-10/28/content_117488140.htm

徐州出台优惠政策支持“一城一谷” 领军人才购房有补贴

【2016-10-31】近日，徐州出台了《支持江苏淮海科技城和徐州科技创新谷建设发展的优惠政策》，从载体平台建设、租金补贴、科技成果转化、人才、建设用地科技金融创新等方面给予优惠政策扶持。

相关链接: <http://js.xhby.net/system/2016/10/28/029919925.shtml>