

政策时评

重视和推动企业家人才队伍建设

浙江省人才发展研究院 任源

今年 9 月，中共中央、国务院印发了《关于营造企业家健康成长环境 弘扬优秀企业家精神 更好发挥企业家作用的意见》，明确：“企业家是经济活动的重要主体”，“营造企业家健康成长环境，弘扬优秀企业家精神，更好发挥企业家作用，对深化供给侧结构性改革、激发市场活力、实现经济社会持续健康发展具有重要意义。”

相对于其他人才队伍，企业家人才数量少、个性鲜明、社会影响力大，可以直接影响、甚至决定一个地区的经济发展，在我国社会经济高速发展的过程中，企业家人才队伍正在受到越来越多关注。

企业家（entrepreneur）一词来自法语，原指“冒险事业的经营者或组织者”¹。现在，企业家主要有两种含义，一种是指企业的所有者。作为企业所有者，他们同时负责管理企业的各项事务，如民营企业的企业家；另一种是指受雇于企业所有者的主要经营管理者，如职业经理人，国有企业的总经理等。萨伊、熊彼得等经济学家都将企业家看作是最重要的经济发展要素之一。

企业家群体的产生和其他人才的产生有一些根本性的区别，因为我们很难说企业家是通过某种固定的教育模式或者培养方式培育出来的，他们的产生与其本身所具有的特质，所处的社会、经济、政治环境都密切相关。如果将其他类型的人才，看作是各类教育机构、用人单位培育的结果，那么企业家人才更像是在一定的竞争环境中，自然萌芽、成长和发展起来的一群人。

企业家往往具有类似的人格特征和精神气质，如具有冒险精神，敢于承担风险；具有创新思维，乐于接受新事物；有商业头脑；有责任感；有坚忍不拔的毅力等等。有学者对中国人对组织领导者的共性期望进行过调查，发现，国人认为组织高层领导最应该具有的素质和能力是：远见前瞻、把控全局、富有魅力以及志同道合²。这些气质、能力和天赋，常被归结为“企业家精神”。盖洛普公司（Gallup）董事长兼首席执行官吉姆·克利夫顿（Jim Clifton）认为，“企业家精神”是“世界上最稀缺、最宝贵、最难寻觅的精力和天赋”。具有这些素质和

¹ 牟家和、王国宇. 亚洲华人企业家传奇. 新世界出版社, 2010 年 9 月版.

² 李家强. 中国员工看重的领导力. (人大复印资料) 人力资源开发与管理, 2016. (2). 第 46-49 页.

天赋，也被认为是成为企业家的基本个人条件。

除了基本的个人素质外，企业家的成长也与社会环境密切相关。在胡润研究院前几日刚发布的《2017 胡润 37 X 37 创业领袖》（37 位 80 后白手起家富豪榜）的榜单中，占比最大的是在线游戏行业的 80 富豪，占到 24%；其次是先进制造业，占 16%；第三是互联网金融行业，占 11%；第四是投资、教育、电子商务和传统制造业，各占 8%；共享经济行业占 5%；娱乐和服务业各占 3%。从中不难发现，这些产生新兴成功企业家最多的行业，正是近几年社会中最热门，发展最迅速的行业，这些行业的发展和全球互联网技术迅速发展，中国家庭的子女教育受到更多重视以及国家制造业深度转型等社会发展的大背景密切相关。在一定的社会经济发展背景下，涌现出了大量适合社会需求、符合经济发展规律的企业家，企业家的诞生也反过来推动了这些领域的快速发展。

由于企业家对社会经济发展的重要影响，企业家正在受到各地政府越来越多的关注和重视，不少地方政府将企业家人才队伍建设放入了人才发展规划的内容，通过出台人才新政加大对企业家的扶持。但在现实中，对于政府应该如何建设企业家人才队伍的问题，存在不少争议，总体上，主要有两类针锋相对的观点：

一类观点认为，企业家人才是自然产生的，是难以被培育出来的，所以政府对企业家进行各种培训、培养不仅无法产生效果，还干扰了企业家的正常工作，浪费政府资源，对企业家子女的培育则更是越俎代庖。这类观点认为，企业家不需要培育，只需要放入市场中去检验，合格的企业家自然会在市场中发展成长，不合格就淘汰，这才符合企业家队伍的发展规律。同样，政府对企业家的评价和激励也没有必要，完全可以交给市场，对于企业家来说，最大的激励就是获得利润，占有市场，因此对企业家的激励和评价也可以交由市场完成。这类观点认为，对于企业家人才队伍不应该向对待其他人才队伍那样去过多关注，政府更不应该去直接培育、激励企业家。

另一类观点则相反，认为企业家是需要政府去培育和爱护的。对于地方政府来说，不能任由地方的企业家失败，任由企业倒闭。对于新创企业的企业家，政府应该关心扶持；对于已经成长起来的企业家，要保证他们的发展；对于地方龙头企业的企业家，则应该进行表彰和奖励；不仅如此，对于跟不上时代的企业家，要进行培训，对于“二代企业家”，也应该为他们提供更多的学习机会，将他们培养成合格的企业接班人。

实际上，企业家人才的发展既不能完全看作是企业家个人和市场的责任，也

不认为完全是政府的责任，而是要在遵循企业家人才发展规律的前提下，合理发挥政府的作用，既要避免过多干预，又要避免放任不管。一方面，政府过多干预不仅会大量浪费政府资源，还会对企业家的正常工作带来干扰，甚至影响企业活力。知名财经作家吴晓波在参加李克强总理主持的经济形势座谈会时谈到，“宁波企业家一半时间用来做生意，一半时间用来与政府部门打交道”，李克强总理对此非常重视，提出：“宁波的民营资本已经很发达了，还要用一半的时间，那中西部会怎样？”并要求政府进一步简政放权。另一方面，如果政府对企业家不闻不问，则无法对社会经济发展状况有清晰地把握和了解，难以建立起公平竞争的市场环境，也无法从根本上推动经济发展。

根据党中央、国务院的文件精神和要求，可以发现，在企业家人才队伍发展过程中，政府的作用应集中发挥在三个方面：

一是营造良好的适合企业家发展的环境。良好的环境主要包括法治环境、市场环境和社会氛围。完善的法治环境可以保护企业家的合法权益，如财产权、创新权、自主经营权等；健康有序的市场环境可以促进企业家公平竞争、诚信经营，保证企业家队伍优胜劣汰，健康发展；良好的社会氛围则包括：尊重和激励企业家干事创业，弘扬企业家精神，以及企业家积极履行社会责任等，在全社会形成尊重企业家、学习企业家、企业家奉献社会的良性循环。

二是提供优质高效的服务。政府的主要职能就是提供公共服务，对于企业家群体来说，政府首先要继续深化以市场主体需求为导向的“放管服”改革，进一步兼职放权，放管结合，优化服务；其次，要健全企业家参与涉企政策制定机制，积极听取企业家的意见建议；再次，要完善涉企政策和信息公开机制；最后，要关心企业家面临的各种问题和困难，积极解决，加大对企业家的帮扶力度。

三是要加强优秀企业家培育和党的领导。企业家的培育必须要尊重企业家成长规律，同时根据国家和地方战略发展要求，鼓励支持一批企业家成长。发挥优秀企业家的模范带头作用，为企业家提供各种继续学习的平台和机会。必须坚持“党管人才原则”，加强党对企业家队伍的领导。

企业家是引领社会创新创业，推动社会经济发展的重要人才队伍，必须高度重视这支人才队伍的建设和发展，在尊重市场规律和人才发展规律的基础上，有效助力企业家人才成长。

研究专题

全国 50 省、市人才新政改革之二： 企业家人才

浙江省人才发展研究院课题组

1、注重引进中央企业、民营企业五百强的企业家人才。优化企业家培养机制。大力实施“天津市新型企业家培养工程”和“企业家摇篮计划”，加快培养熟悉国内国际市场、精通现代企业管理、具有创新精神的企业家人才队伍。在具备条件的竞争类市管国有企业及二级以下企业开展试点，不断提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例。探索实行混合所有制企业核心骨干持股，优先选取人才资本和技术要素贡献占比较高的企业开展试点。符合条件的国有控股上市公司，可采取限制性股票、股票期权等方式，对高级管理人员、核心技术人员和管理骨干实施股权激励。对市场化选聘的国有企业职业经理人和经营管理者薪酬，分别实行市场化分配和上限调控机制。牢固树立“产业第一、企业家老大”的理念，依法保护企业家财产权和创新收益，营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。

（天津《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

2、壮大创新型企业家和“燕赵工匠”队伍。实施万名创新型企业家培养工程。研究制定国有企业职业经理人制度。创新民营企业队伍培养方式，推进与国有企业双向挂职，组织海外培训考察，开展创业导师帮带工作。实施“百万燕赵工匠培养支持计划”，打造一批高水平职业教育集团，建设特色鲜明的职教园区。加强技能人才公共实训基地和技能大师工作室建设。

（河北《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

3、培养造就创新型企业家。合理增加国有企业经营管理人才市场化选聘比例，减少行政任命管理人员，研究制定国有企业职业经理人制度，制定与之配套的薪酬管理、绩效考核、股权设置等激励政策，完善国有企业经营管理人才中长期激励措施。结合出资监管企业改革发展实际，引导企业将经营发展规划与人才发展规划同步衔接，推进出资人培训与企业自主培训相结合，经营管理人才培训

与专业管理人才培养相结合，形成优秀企业家培养培训工作合力。创新民营企业队伍培养方式，推进与国有企业双向挂职，定期组织培训考察，开展创业导师帮带工作。

（内蒙古《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

4、优化企业家成长环境。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。探索建立职业经理人制度，选择部分国有企业开展市场化选聘职业经理人试点，逐步提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例。加强对企业主要负责人的培训，培育熟悉国内国际市场、精通现代企业管理、具有创新精神和创业能力、积极承担社会责任的企业家。依法保护企业家财产权和创新收益。进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。

（辽宁《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

5、优化企业家成长环境。遵循企业家成长规律，拓宽培养渠道。积极倡导企业家精神，突出抓好诚信经营、战略思维、资本运作、风险决策、国际视野、驾驭全局和自主创新能力培训，培养造就一大批勇于创新、敢于冒尖的创新型企业家。加快“走出去”步伐，加强企业家境外培训。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。依法保护企业家财产权和创新收益，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，开展选聘和管理试点工作，畅通各类企业人才流动渠道。探索推行职业经理人制度，畅通现有经营管理者与职业经理人身份转换通道。贯彻实施在国有企业建立职业经理人制度的指导意见。鼓励国有出资股权基金建立职业经理人制度，允许管理团队参股和项目团队跟投。完善国有企业经营管理人才中长期激励措施。

（安徽《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

6、实施企业经营管理人才培养计划。推荐企业高级经营管理人才赴国内外知名高校、科研院所参加企业高级经营管理培训。重点培养“专精特新”中小企业的领军人物，提升中小企业经营管理人才素质。组织突出贡献企业家、企业高级经营管理人才、中小企业经营管理领军人才开展企业管理经验推广活动。研究制定省管国有企业市场化选聘职业经理人办法。开展国有企业职业经理人试点工作。逐步扩大国有企业经营管理人才和新增经理层人员市场化选聘比例。

(福建《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》)

7、建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制，定期组织优秀高层次企业家参与全省战略决策对话咨询等活动。建立优秀企业家人才库，依托知名高等院校、科研院所及跨国公司、国家级园区、国内外知名培训机构，建立创新型企业家培养基地，实施开放式、个性化、精准化的培训，重点培养高新技术企业、高成长性企业的主要负责人。增加各类人才奖项中创新型企业家的评选名额，培养推荐一批思想政治强、行业代表性强、参政议政能力强、社会信誉好的民营企业企业家进入工商联。依法保护企业家财产权和创新收益，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境，激发企业家的创业精神。健全完善职业经理人制度，合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，选择有条件的企业对经营层实行市场化、契约化管理。

(江西《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》)

8、实施经营管理人才素质提升工程，通过民企与国企双向挂职、国内外高端培训交流、行业企业观摩学习等方式，培养大批懂经营、善管理、具有国际化视野的优秀企业家。坚持组织选拔和市场选聘相结合，加强国有企业领导人员队伍建设，造就一支对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的高素质国有企业领导人员队伍，合理提高国有企业市场化选聘经营管理人才选聘比例，开展选聘和管理试点。探索推行职业经理人制度，研究制定在国有企业建立职业经理人制度的实施意见，畅通现有国有企业经营管理人才与职业经理人身份转换通道。对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。把握民营企业代际交接的阶段特征，强化对“创二代”经营管理人才的培养培训，鼓励和支持民营企业选聘职业经理人。注重小微企业创业者能力培养，加大政府购买培训服务，提供高水平、普惠性创业指导。鼓励支持各地和各行业领军企业、创业投资机构、社会力量参与建设众创空间、星创天地、科技企业孵化器、大学科技园等，采取“平台+创投+市场”模式，为创业者提供低成本、便利化、全要素、开放式成长环境。依法保护企业家财产权和创新收益，建立“亲”“清”的新型政商关系，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。

(河南《关于深化人才发展体制机制改革加快人才强省建设的实施意见》)

9、优化企业家成长环境。遵循企业家成长规律，以高新技术企业、高成长性

企业中的经营型、科技型、成长型企业家为重点，推进企业家“高端化、定制化、层次化”培养。制定企业家教育培训办法，开展企业家理想信念教育和专业涵养培训，组织企业家境内外考察学习。

建立各级党政领导联系企业家制度，通过定期与企业家座谈、走访企业、参加企业家联谊活动等形式加强沟通。建立重大决策听取企业家意见的机制。聘请有突出贡献的民营企业企业家担任政府决策咨询顾问或省属国有企业外部董事。依法保护企业家财产权和创新收益，营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。

研究制定省属国有企业职业经理人制度。在竞争类国有企业有序开展职业经理人制度试点，合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例。制定国有企业领导人员股权激励政策。建立符合现代企业制度和《公司法》规定，有别于党政机关领导干部的国有企业领导人员使用、考核、评价制度。

（湖南《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

10、建立常态化的企业家培训机制，每年选送 200 名省内高成长性科技型企业的主要负责人和国家及省重大人才工程创业人才到国内外学习培训，着力培养造就一批职业化、现代化、国际化的优秀企业家和职业经理人。实施“领航 100”青年创业领军人才培养计划，打造广东大型骨干企业人才后备梯队。

（广东《关于我省深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

11、完善企业家培养支持机制。研究制定加强企业家队伍建设的意见。统筹体制内外企业家队伍建设，拓宽多元化培养渠道，有计划地选送优秀企业家到国内外知名院校、强优企业培养锻炼。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制，依法保护企业家财产权和创新收益。促进国有企业股权结构合理化，完善法人治理机制，按照业绩导向实施适应市场化要求的分层分类考核激励。研究制定在国有企业建立职业经理人制度的实施意见，完善国有企业经营管理人才市场化选聘、契约化管理机制和中长期激励措施。

（广西《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

12、大力培养创新型企业管理人才。实施创新型企业家和民营企业带头人培养计划，重点选派创新型领军企业、高新技术企业、“专精特新”科技型中小企业主要负责人到国内外知名高校、企业 and 专业机构培养锻炼。注重吸纳企业

家参与技术创新规划、计划、政策制定和科研项目立项决策。落实重大创新产品研发成本补助、首台（套）重大技术装备扶持、创新产品与服务远期约定采购及风险补偿等政策，支持企业家创新创业。大力弘扬企业家精神，依法保护企业家财产权和创新收益。建立企业家经营业绩档案和人才数据库。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，探索建立职业经理人制度，制定与之配套的薪酬管理、绩效考核、股权激励等政策。

（重庆《关于深化人才发展体制机制改革促进人才创新创业的实施意见》）

13、大力加强创新型企业家队伍建设。坚持把企业家队伍摆在人才队伍建设的战略位置，以经营型、科技型、成长型企业家为重点，探索适应市场经济规律和企业家成长规律的培养模式，培养造就一批具有世界眼光、开拓精神和支撑产业转型升级的创新型企业家队伍。依托知名高等学校、科研院所及跨国公司、国家级园区、国内外知名培训机构，建立创新型企业家培养基地，实施开放式、个性化、精准化的培训，加强对企业家的理想信念教育，提升现代企业管理水平。加强企业后备人才递进培养，加快培养储备一批现代企业发展需要的青年管理英才。增加各类人才奖项中创新型企业家的评选名额，积极推荐符合条件的培养对象作为各级党代表、人大代表候选人或担任政协委员，培养推荐一批政治上自信、发展上自强、守法上自觉的民营企业进入工商联。弘扬企业家精神，依法保护企业家财产权和创新收益。

（四川《关于深化人才发展体制机制改革促进全面改革创新驱动转型发展的实施意见》）

14、创新企业家培养形式。实施“千名贵商培育提升计划”和“银河”“星光”培训工程，每年有计划地选派企业家到国内外知名高校、省内党校（行政学院）等机构集中培训，到中央企业挂职学习，加大企业经营管理人才创业知识、行业技能、融资上市等方面的培训，提升经营管理水平。在坚持党对国有企业的领导下，稳妥推进职业经理人制度，提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例。力争到 2020 年培养 10 名左右在国内具有一定影响力的优秀企业家，100 名左右在同行业领先的骨干企业家，1000 名左右具有发展潜力的成长型企业家。

（贵州《关于深化人才发展体制机制改革推进守底线走新路奔小康的实施意见》）

15、加大企业家队伍培养支持力度，探索建立企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。依法保护企业家财产权和创新收益，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境，建立“亲”“清”的新型政商关系。推进国有企业市场化选聘职业经理人，完善经营管理人才中长期激励措施，稳步有序建立创新导向、市场导向的多种激励方式。加大企业年金制推进力度，探索试行企业高层次人才年金集合计划。

（云南《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

16、优化企业家成长环境。遵循企业家成长规律，拓宽培养渠道，建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的体制机制。依法保护企业家财产权和创新收益，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见，合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，完善国有企业经营管理人才中长期激励措施，畅通各类企业人才流动渠道。

（陕西《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

17、依托国内外知名企业、高等院校建立企业家战略合作平台，通过开展学习培训、考察交流和项目合作，着力培养一批具有战略眼光和国际视野的领军型企业家。加大兰白科技创新改革试验区、众创空间、创富中心、甘肃（武威）陆港等企业孵化平台建设，促进人才、项目、资金有效对接，催生一大批新型企业家。支持和鼓励企业培育、建立国家级和省级重点实验室、工程实验室和工程（技术）研究中心。依法保护企业家财产权和创新收益，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。建立外部董事人才库，加强专职监事人才队伍建设，进一步激发企业活力、创造力和市场竞争力。在国有企业推行职业经理人制度，合理提高经营管理人才市场化选聘比例，畅通企业人才流动渠道。完善国有企业经营管理人才薪酬管理办法，不断规范年薪制和股权、期权等薪酬政策。落实国家行政事业性收费、小额贷款担保、职业培训补贴等创业优惠政策。

（甘肃《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

18、修订《青海省国有企业领导人员管理办法（试行）》，推动省属出资企业建立健全法人治理结构和董事会选聘经理层成员试点工作，合理提高省属出资企业经营管理人才市场化选聘比例，选取 1 至 2 户省属出资企业开展职业经理人

职位公开选聘。探索实施外部董事制度。依法保护企业家的创新收益和财产权，完善省属出资企业经营管理人才薪酬分类管理制度和中长期激励措施，健全与选任方式相匹配、与企业性质相适应的薪酬分配办法。实施企业家培训工程，提高企业家队伍整体素质和创新创业能力。建立容错机制，为企业人才“敢干事、能干事、干成事”解除后顾之忧。

（青海《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

19、突出市场导向，合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，逐步在国有企业建立职业经理人制度，制定与之配套的绩效考核、薪酬管理、股权激励等政策。实施企业高级管理人才培养计划。与发达地区协商建立企业经营管理人才研修制度，定期选送有发展潜力的企业经营管理人才，到发达地区重点企业研修锻炼，提高其市场把控能力和现代企业管理能力。建立国有企业与非公有制企业经营管理人才双向挂职制度，有计划地从行业领域相同或接近的国有、非公企业，选拔中高层管理人才交流挂职锻炼。落实企业经营管理人才素质提升工程，加大培训力度，着力培养造就具有国际视野和敏锐市场意识、精通现代企业管理、社会责任感强的企业家。依法保护企业家有形和无形财产权和创新收益，营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会氛围。

（宁夏《关于深化人才发展体制机制改革若干问题的实施意见》）

20、优化创新型企业家成长环境。畅通企业家参政议政、决策咨询渠道，自治区重要政治组织、重大政治活动吸纳一定数量优秀企业家参加。深入实施优秀企业家培养工程，采取院校培训、挂职锻炼、区外深造等多种精准培养方式，加强具有国际视野、战略眼光、市场开拓意识和管理创新能力的优秀企业家、非公企业优秀管理人才和后备青年管理人才培养。增加国有企业经营管理人才市场化选聘比例，研究制定国有企业职业经理人制度。建立与现代企业制度相配套的薪酬管理、绩效考核、股权设置等激励机制。

（新疆《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

21、优化企业家成长环境。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。探索建立职业经理人制度，选择部分国有企业开展市场化选聘职业经理人试点，逐步提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例。加强对企业主要负责人的培训，培育熟悉国内国际市场、精通现代企业管理、具有创新精神

和创业能力、积极承担社会责任的企业家。依法保护企业家财产权和创新收益。进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。

（辽宁《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》）

22、实施经营管理人才素质提升工程，通过民企与国企双向挂职、国内外高端培训交流、行业企业观摩学习等方式，培养大批懂经营、善管理、具有国际化视野的优秀企业家。坚持组织选拔和市场选聘相结合，加强国有企业领导人员队伍建设，造就一支对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的高素质国有企业领导人员队伍，合理提高国有企业市场化选聘经营管理人才选聘比例，开展选聘和管理试点。探索推行职业经理人制度，研究制定在国有企业建立职业经理人制度的实施意见，畅通现有国有企业经营管理人才与职业经理人身份转换通道。对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。把握民营企业代际交接的阶段特征，强化对“创二代”经营管理人才的培养培训，鼓励和支持民营企业选聘职业经理人。注重小微企业创业者能力培养，加大政府购买培训服务，提供高水平、普惠性创业指导。鼓励支持各地和各行业领军企业、创业投资机构、社会力量参与建设众创空间、星创天地、科技企业孵化器、大学科技园等，采取“平台+创投+市场”模式，为创业者提供低成本、便利化、全要素、开放式成长环境。依法保护企业家财产权和创新收益，建立“亲”“清”的新型政商关系，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。

（河南《关于深化人才发展体制机制改革加快人才强省建设的实施意见》）

23、培养青年企业家。每年安排 300 万元资金，专项用于青年科技创新创业大赛及实施“天使资金”计划，扶持初创期科技企业发展；在各级各类科技创业大赛中获得国家级三等奖以上、省级二等奖以上、市级一等奖的创业者或团队，以获奖项目到区内新创办企业的，分别给予 20 万元、10 万元、5 万元的创业启动资金支持。

（长春《长春新区人才管理改革试验区建设方案》）

24、完善企业经营管理人才培养机制。研究制定加强企业家队伍建设的意见。建立泉城优秀企业家人才储备库，实施动态管理、跟踪培养。加大企业家培训力度，建立创新型企业家培训基地，定期选派重点产业领域的知名企业家到国（境）外学习交流。实行企业家培养导师制度，选择知名企业家担任导师，对新生代企

企业家提供指导、咨询和建议。建立高层次常态化的企业家参与全市战略决策对话咨询制度。

（济南《关于深化人才发展体制机制改革促进人才创新创业的实施意见》）

25、推动企业人才资源开发。完善进一步加强市直企业领导人员管理的意见。健全市直企业经营管理人员选聘机制，提高市场化选人用人比例，拓宽公开招聘、外部寻聘、内部选聘、现有人员转聘等多种聘用渠道。在市直企业推行职业经理人制度，建立健全市直企业职业经理人、外部董事、外部监事人才库。定期选派重点产业领域的知名企业家到国（境）外学习交流，提升战略思维、国际视野和创新素养。实行新生代民营企业企业家培养导师制。

（青岛《关于深化人才发展体制机制改革的意见》）

26、创新型企业企业家，主要指既通科技又懂市场，在相关领域开创技术新路径、商业新模式、产业新质态，对我市实施创新驱动发展和经济转型升级起到引领示范作用的企业家。计划从 2016 年起，用 5 年时间，重点培育 200 名创新型企业企业家，培育对象创办企业中，新增挂牌上市 30 家，年销售收入超亿元 30 家，年纳税额超千万元 10 家。

创新型企业企业家培育对象应具备下列条件：个人投入企业的实收资本不少于 100 万元（含技术入股），或持有企业 30%以上股份；具有国际化视野和持续创新能力，项目有核心自主知识产权，技术成果在国内外处于领先地位，有良好的市场前景，具备规模生产、实现产业化的条件；企业注册未满 5 年，年销售收入不低于 500 万元，有较强的成长性。

入选创新型企业企业家培育计划的，可享受下列支持政策。

（1）按所创企业当年实际还贷额度和银行贷款基准利率，给予不超过三年的贷款贴息，贷款总额不超过 2000 万元。

（2）所创企业进入政府认定的众创空间的，免收两年场地租金。

（3）入选国家创新人才推进计划的，给予 50 万元奖励。

（4）所创企业被认定为国家级、省级企业研发机构的，分别给予 50 万元、30 万元配套支持。

（5）定期组织前往境内外科技创业先进地区开展专题研修和技术成果、产业合作等对接，研修费用和交通费用给予补贴。

（南京《关于“创业南京”人才计划的实施意见》）

27、建立市属国有企业职业经理人制度，推动有条件的市属国有企业开展试点工作，合理提高市属国有企业经营管理人才市场化选聘比例。推行职业经理人任期制和契约化管理，同步建立市场化退出机制和问责机制。

（杭州《关于深化人才发展体制机制改革完善人才新政的若干意见》）

28、建立企业培育和市场化选聘相结合的职业经理人制度，面向海内外公开选聘国企高级管理人才和技术人员，逐步提高市场化选聘岗位的比例和职位层次。建立能体现企业经营者岗位贡献和市场规则的绩效考核评价机制和报酬分配机制，制定国有企业科技成果收益分配具体实施办法，在有条件的市属国有企业中试行股权期权激励和员工持股制度。探索“技术+管理”双通道晋升模式，拓宽国有企业技术人员晋升渠道。

（厦门《关于深化人才发展体制机制改革加快推进人才强市战略的意见》）

29、优化企业家成长环境。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化氛围，建立“亲、清”的新型政商关系。培育完善职业经理人市场，建立企业培育和市场化选聘相结合的职业经理人制度。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，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。

（武汉《关于深化人才发展体制机制改革推动建设具有强大带动力的创新型城市的实施意见》）

30、支持企业开展人才培养教育。鼓励企业、相关机构开展高级管理人才、骨干专业技术人员专项培训和国际交流合作活动，对发生的相关费用给予一定补贴。实施企业博士后国际培养计划，每年资助一批企业博士后研究人员出国（境）深造，资助金额最高每人 10 万元。对市属国有企业科研、技术和管理人员参与国际创新合作交流和专业培训活动，实行更加灵活便利的出国（境）审批制度，简化审批流程。

（广州《关于加快集聚产业领军人才的意见》）

31、降低企业用才成本，企业引进高层次人才支付的一次性住房补贴、安家费、科研启动经费、子女教育费等费用，可按规定在计算企业所得税前扣除。试点国有企业高层次人才协议工资制、项目工资制，对引进重点人才的奖励支出，

可在单位工资总额外单列。

（武汉《关于深化人才发展体制机制改革推动建设具有强大带动力的创新型城市的实施意见》）

32、探索推进市属国有重要企业经营管理层实行市场化选聘和契约化管理，探索面向全球人才资源选聘高级管理人员和技术人员。

（成都《关于深化人才发展体制机制改革加快推进国家中心城市建设的实施意见》）

33、优化企业家成长环境。牢固树立“企业家至上、纳税者光荣”的理念，建立有利于企业家参与城市管理、政策制定、行业规划等参政议政的渠道与机制。培育完善职业经理人市场，建立企业培育和市场化选聘相结合的职业经理人制度。开设企业家讲堂，培育企业家精神，增强企业管理者驾驭市场和管理企业的能力。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，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。每年评选 10 名有突出贡献企业家和 20 名优秀新星企业家，给予一定金额的资金奖励。在西安电视台开设“企业家风采”专栏，在西安日报开设“时代弄潮儿”专栏，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会氛围。

（西安《西安市深化人才发展体制机制改革 打造“一带一路”人才高地若干政策措施》）

课题组成员：许为民，解凌云，周佳，戴衢钰

手机人才时讯信息汇编

(2017 年 9 月)

《中国区域创新能力监测报告 2016-2017》和《中国区域科技创新评价报告 2016-2017》正式发布

【2017-09-01】[人才时讯]近日,科技部发布《中国区域创新能力监测报告 2016-2017》和《中国区域科技创新评价报告 2016-2017》。评价报告显示,全国综合科技创新水平指数得分为 67.57,比上年提高了 1.08 分。从综合科技创新水平指数看,北京、上海、天津、广东、江苏和浙江的综合指数得分高于全国平均水平(67.57 分),处于第一梯队。

相关链接: http://www.most.gov.cn/kjbgz/201709/t20170901_134714.htm

浙江放宽人才落户政策 优秀农民工等可就地申请

【2017-09-04】[人才时讯]浙江省政府办公厅最新发布《关于调整完善户口迁移政策的通知》,并指出:被县级以上政府或设区的市级以上人力社保等部门评为劳动模范、道德模范、优秀农民工、见义勇为先进个人等荣誉称号的人员,在规定期限内可以在当地申请常住户口,不受其他条件限制。

相关链接: <http://money.163.com/17/0904/10/CTG0AVRJ002580S6.html>

深圳中高端人才四成分布在 IT/互联网等行业

【2017-09-05】[人才时讯]近日,由智联招聘发布的《2017 中高端人才报告》显示,2017 年上半年,深圳地区 IT/互联网/电子/通信行业发布了最多的中高端职位需求人数,占比 53%,其次为金融、房地产,职位申请数的行业占比同职位需求量的分布类似。

相关链接: <http://gd.qq.com/a/20170905/032407.htm>

全省八大重点产业急需紧缺高层次人才

【2017-09-06】[人才时讯]湖北省人社厅日前编制了《(2016-2017)湖北省八大重点产业急需紧缺高层次人才目录》。目录显示,从区域看,武汉市高层次人才需求最多;从行业来看,新能源与材料产业需求人数最多;从企业性质来看,民营企业成为吸纳人才的绝对性主体。

相关链接: <http://news.163.com/17/0906/07/CTKS1BIC000187VI.html>

顶尖人才享五百万元生活补贴

【2017-09-07】[人才时讯]《青岛市引进培养的顶尖人才认定和奖励资助实施细则(试行)》近日出台,对新当选和全职引进顶尖人才的生活补贴,每人奖励 500 万元。此外,对柔性引进顶尖人才的劳动报酬,以及培养单位的一次性奖励有了更详细的规定和说明。

相关链接: <http://news.163.com/17/0907/03/CTMVOT9T00018AOP.html>

湖北积极推动“人才超市”建设 最高补贴 80 万元

【2017-09-08】[人才时讯]近日,湖北省委组织部等部门联合发出“关于推进人才创新创业超市建设的通知”。省政府对各地人才超市采取“先建后补”形式给予补助。最高给予补贴资金 80 万元。主要用于购置设施设备、购买社会化服务、人员培训交流等。

相关链接: http://hb.ifeng.com/a/20170908/5978618_0.shtml

兰州市出台急需紧缺人才引进实施办法

【2017-09-11】[人才时讯]兰州市近日出台了《兰州市急需紧缺人才引进实施办法》，将实施七大引才亮点政策，被引进的人才将享受从柔性引进、财税金融扶持，到住房保障、子女入学等多个领域的优惠政策。

相关链接：<http://gansu.gscn.com.cn/system/2017/09/11/011806503.shtml>

中国区域国际人才竞争力指数：上海竞争力排名最高 四川位居中西部首位

【2017-09-12】[人才时讯]9月11日，《2017中国区域国际人才竞争力报告》正式发布。其中，上海成为本次评估国际人才竞争力最高的区域；四川省的国际人才竞争力在整个中西部地区居于首位。

相关链接：<http://news.sina.com.cn/c/2017-09-12/doc-ifykuftz6296983.shtml>

湖北省科技厅实施八大工程加快构建创新发展新高地

【2017-09-13】[人才时讯]日前，湖北省科技厅研究制定了《贯彻落实省第十一次党代会精神加快构建创新发展新高地的实施意见》，通过组织实施“科技成果大转化”“科技企业创业与培育”等八大工程。

相关链接：http://www.most.gov.cn/dfkj/hub/zxd/201709/t20170912_134895.htm

重庆推出人才服务证制度 持证人可享受 9 项服务

【2017-09-14】[人才时讯]近日，重庆市正式推出人才服务证制度，持有该证的人才可以享受以下服务：科技服务；职称评审、岗位聘用服务；户籍服务；居留签证服务；配偶、子女就业服务；子女入托（学）服务；医疗服务；人才项目申报服务等。

相关链接：<http://www.huaxia.com/mlcq/zqsy/bysk/2017/09/5464634.html>

国务院办公厅印发《关于推广支持创新相关改革举措的通知》

【2017-09-15】[人才时讯]国务院办公厅日前印发《关于推广支持创新相关改革举措的通知》，提出将在全国或京津冀、上海、广东(珠三角)、安徽(合芜蚌)、四川(成德绵)、湖北武汉、陕西西安、辽宁沈阳等 8 个全面改革创新改革试验区域内，推广涉及四个方面共 13 项支持创新相关改革举措。

相关链接：<http://news.163.com/17/0914/17/CUAEJNV400018AOQ.html>

全国双创指数排行榜出炉

【2017-09-18】[人才时讯]近日发布的《全国 17 城市双创指数排名》显示，北京、上海、深圳的双创指数连续两年排名前三，处于第一梯队；而“新一线城市”成都则力压一线城市广州，位居总指数榜第四名，同时分项指数中的双创能力和双创环境分指数均仅次于北京。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/info/2017-09/18/c_136617617.htm

人社部：未经批准不得自行设置国家职业资格

【2017-09-19】[人才时讯]人社部近日印发《关于公布国家职业资格目录的通知》，140 项国家职业资格被纳入目录。通知要求，各地区、各部门未经批准不得在目录之外自行设置国家职业资格，目录之内除准入类职业资格外一律不得与就业创业挂钩。

相关链接：<http://finance.eastmoney.com/news/1350,20170919778464945.html>

成都科技成果“三权”改革联盟成立

【2017-09-20】[人才时讯]近日，成都推进职务科技成果混合所有制改革现场会在四川大学召开。会上，成都科技成果“三权”改革联盟正式成立并揭牌，联盟主要是通过由政府与联盟成员、联盟成员之间、联盟与其他组织之间发挥纽带和桥梁作用，搭建校院地协同创新平台。
相关链接：http://www.dzwww.com/xinwen/shehuixinwen/201709/t20170919_16438559.htm

沈阳人才新政 24 条发布：人才的培养与引进并重

【2017-09-21】[人才时讯]近日，沈阳市委、市政府发布了《关于沈阳市建设创新创业人才高地的若干政策措施》，主要亮点为：确保人才的成功培养与顺利引进、加大奖励力度未来 5 年培养 15 万名技能人才、顶尖人才重大项目最高给予 1 亿元项目资助等。
相关链接：<http://finance.chinanews.com/gn/2017/09-19/8334798.shtml>

苏州高新区推出高层次人才电子服务卡 享受九大类优惠服务

【2017-09-22】[人才时讯]近日，苏州高新区出台《“智汇苏高新”高层次人才电子服务卡实施办法》。《办法》明确，将在“安居保障、子女入学、其他生活待遇”等九大类几十个小项上，对辖区高层次人才进行各种奖励，在 5 年内预计将会有 1500 人从中受益。
相关链接：http://jsnews.jschina.com.cn/sz/a/201709/t20170919_1052781.shtml

北京推 26 条措施优化营商环境 这些人才可落户

【2017-09-26】[人才时讯]近日，北京市政府印发《关于率先行动改革优化营商环境实施方案》。《方案》提出修订人才引进政策标准，符合条件的可以申请办理《北京市工作居住证》或人才引进落户；研究设立外国人才类《北京市工作居住证》；在中关村大街、未来科学城等试点建设国际人才社区等。
相关链接：<http://news.sina.com.cn/c/nd/2017-09-26/doc-ifymesii5704765.shtml>

【2017-09-27】[人才时讯]近日，科技部等三部门共同研究制定了《国家重大科研基础设施和大型科研仪器开放共享管理办法》。仪器共享为创新型中小企业发展注入活力，同时也为仪器创新提供了驱动力。成功弥补了中小企业资金力量不足、仪器设备缺乏的窘况。
相关链接：<http://baijiahao.baidu.com/s?id=1579522362680197707&wfr=spider&for=pc>

成都出台 6 项举措“鼓励引进外国人才” 诺奖得主来蓉创业最高综合资助 1 亿元

【2017-09-28】[人才时讯]近日，成都市人社局召开 2017 年第 6 次新闻发布会解读近日出台的《鼓励引进外国人才实施办法》。据悉，《办法》共出台了 6 项“鼓励引进外国人才”举措：许可便利、项目资助、成果示范、引才补贴、荣誉授予、平台搭建。
相关链接：http://news.ifeng.com/a/20170927/52182633_0.shtml

【2017-09-29】[人才时讯]近日，世界经济论坛发布《2017-2018 年全球竞争力报告》。中国表现最为突出的指标有：“市场规模”、“宏观经济环境”和“创新”。报告也提出了三点关注：一是破坏金融系统的风险犹存。二是人力资本对经济竞争力的增强作用。三是创新成果转化推动力欠缺。
相关链接：<http://news.sina.com.cn/c/2017-09-27/doc-ifymeswe0284207.shtml>