

编首语

十八大以来，习近平总书记先后多次对队伍建设和人才工作作出重要指示，十八届三中全会也对人才工作作出“建立集聚人才体制机制，择天下英才而用之”的战略部署，又一次吹响了广纳天下英才的集结号。《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》提出鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。为贯彻落实这一指示精神，各地纷纷开始了人才特区建设的探索。两年来的实践表明，设立人才特区是区域人才工作的重大创新，对推动人才体制机制改革、促进区域人才开发、发挥人才在区域经济社会发展中的引领和保障作用具有十分重要的意义。

人才特区是我国经济特区的概念及经验向人才要素领域的延伸，是我国人才发展体制机制改革和政策创新的实验区。从经济特区到人才特区，体现了对人才认识的深化，反映了经济发展方式的转变。人才特区作为人才政策高地，具有创新人才集聚体制机制、破解人才工作沉疴痼疾的重要作用。

目前，上海、天津、广东、江苏、浙江、湖北、福建等省市都提出了建设人才特区的战略目标，积极创新人才工作机制，努力优化人才发展环境。本期人才动态从创新人才集聚体制机制的角度选取了不同地区建设人才特区的相关案例，可供各地市人才工作参考。

研究专题

加强理论研究 深入推进人才管理改革试验区建设

人才管理改革试验区政策创新专题研讨会 综述

吴帅、刘军仪、李学明,《第一资源》,2013年01期

2013年2月1日,中国人事科学研究院在北京组织召开了“人才管理改革试验区政策创新”专题研讨会。来自北京中关村、上海张江、武汉东湖、江苏无锡、福建平潭、广州南沙、深圳前海、珠海横琴等人才特区或试验区的代表、专家学者以及媒体代表共38人参加会议。会议紧紧围绕人才管理改革试验区建设实践和理论创新展开交流和讨论,会议认为,党的十八大提出“形成激发人才创造活力、具有国际竞争力的人才制度优势”,核心问题之一在于与国际人才管理体系接轨。人才管理改革试验区建设的重点就是运用更加宽松的改革权和试验权,先行先试,在与国际人才管理接轨上突破现有的体制政策限制,在局部范围、特殊领域内,对接国外通行的人才政策和国际惯例,创新一些更加灵活的人才政策,营造一个更加优惠、更加宽松的政策环境和服务环境,吸引和集聚海内外高层次人才。通过人才管理改革试验区的“试验”,打造一批人才优先发展的样板,进而发挥辐射、示范、带动作用。

一、人才管理改革试验区是人才体制机制改革和政策创新的良好平台

《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》(以下简称《人才规划纲要》)明确提出,要改进人才管理方式,鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。党的十八大报告再次强调指出,加快人才发展体制机制改革和政策创新,形成激发人才创造活力、具有国际竞争力的人才制度优势。人才管理改革试验区的设立,是探索我国人才管理改革新模式、破解人才发展难题的一项重要探索和实践,是人才体制机制改革和政策创新的良好平台。

(一) 人才管理改革试验区的主体是创新创业人才

采取积极措施吸引和集聚国内国外两种人才,是世界主要发达国家和新兴发展中国家提升科研水平和突破技术瓶颈的一条成功经验,也是我国设立人才管理改革试验区的重要目的。

与会专家一致认为,人才管理改革试验区在吸引和集聚海内外高端人才方面具有重要的战略性和前瞻性,创新创业人才应当成为试验区的主体。从时间看,近年来,各地十分重视创新创业人才工作,在深入落实国家“千人计划”的同时,纷纷制定并出台了相关政策和计划,取得了实质性的成效。据介绍,目前中关村共有604人入选“千人计划”,占北京地区入选总数的78%;共有303人入选“海聚工程”,占全市入选总数的69%。中关村“高端领军人才聚集工程”分6批引进了137名高端人才及其团队,初步形成“高端引领、带动全局”的人才发展格局。江苏无锡成功引进诺贝尔医学生理学奖得主理查·罗伯茨爵士,成立理查·罗伯茨生物科技研究院2012年引进高层次人才超过6000人,引进海外留学人才超过1000人,引进“东方硅谷”领军人才和团队178个,引进142个科技创新创业领军人才创办项目,新增11名人才入选千人计划,新增60名人才入选江苏省“双创计划”,10个团队入选江苏省创新团队。武汉东湖有国家“千人计划”专家137人,湖北“百人计划”专家71人,东湖高新区“3551人才”431人,从海内外引进1000多个团队、3500多名高层次人才和4300多名企业工作博士。

(二) 人才管理改革试验区的客体是创新创业相关政策

人才工作是一项涉及方方面面的系统工程。引进海外高层次人才来华或回国发展,除了有合适的工作岗位、事业发展前景和薪酬待遇之外,优质的公共服务和生活配套也是海外人才选择来华或回国工作、生活的一个重要决定因素。与会专家指出,人才管理改革试验区应当在完善创新创业相关政策方面进行探索和先行先试。

据介绍,中关村正深入落实13项特殊政策,按照“进口税收”政策规定,为有需求的高端人才办理了进境相关物品免税手续;按照“居留与出入境”政策规定,设立绿色受理通道,为149名高层次人才及其家属办理了居留许可或多次往返签证;落实“人才培养”、“兼职”政策,深化27个校企人才互动项目,推动了一批校企教学实践基地、联合实验室建设;落实“医疗”政策,在全市5所三甲医疗机构为270名高层次人才办理方便就诊手续;落实“住房”政策,全年已建和在建人才住房项目6个,房源达7516套。上海张江实施了“人才公寓1000”工程,人才公寓(每间30-35平方米)每月租赁价格1000元以内,2012年起每年新增10万平方米,2014年达到60万平方米。武汉东湖对人才企业开展完成知识产权质押贷款和中小企业集合贷款,已完成知识产权质押贷款9.37亿元,中小企业集合贷款1.95亿元,出台人力资本作价出资注册等政策,帮助人才创办的企业解决融资难题。

(三) 人才管理改革试验区的载体是产业集群

产业集群是人才集聚和发展的基础,人才管理改革试验区要形成良性的发展循环,一方面要依托产业集群,培育和建设人才集群;另一方面要依靠人才集群,推动现代产业体系建设。人才管理改革试验区的建设要求加强科技与经济社会需求的契合度,把创新创业工作与解决经济社会发展现实问题、实现产业转型升级和人才培养相结合。一是加强人才与产业的对接。以人才管理改革试验区优先和重点发展产业为突破口,引进能开展颠覆性创新、攻破技术难点的高层次人才,形成以人才带动产业的链式效应。武汉东湖高新区近年来探索“企业+人才”的人才投资模式取得良好成效,即企业以现金、土地、设备出资,给人才提供技术实现、组织管理、后勤保障;人才以技术等无形资产和现金出资,专注于所擅长的研究领域。二是统筹人才创业与经济社会发展,实现创业人才发展与经济社会发展的“同频共振”,加强高校和科研院所与产业部门之间的合作与交流,形成知识的双向流动,提高高校和科研院所技术转化能力和研究的实用性。十一五以来,武汉东湖高新区主要经济指标保持了年均30%以上增幅,2012年企业总收入超过5000亿元。

与会专家指出,由于我国各地资源、产业结构不同,人才管理改革试验区定位应该体现地方特色。各地的人才管理改革试验区必须着眼于本地区发展的实际,围绕本地区产业结构调整、经济发展方式转变和改善民生的需要创新人才政策,突出人才政策创新中的地方特色,进而形成人才管理改革试验区的特色发展和优势互补。

二、当前人才管理改革试验区建设面临的普遍性问题

经过几年的探索和实践,人才管理改革试验区建设在一些地方取得了明显成效,但同时也存在一些问题,与会的各园区代表及专家学者就人才管理改革试验区建设中存在的问题、困惑和障碍进行了交流与讨论。

(一) 政策创新体系化设计不足

近年来,各人才管理改革试验区纷纷出台一系列人才政策和专项计划来引进和培养高层次人才,这些政策和计划虽然在人才开发和发展方面起到了一定积极作用,但总体来看,当前的政策创新缺乏体系化设计。第一,人才政策本身呈现“碎片化”现象。人才政策涉及评价、引进、培养、开发、激励等不同环节,目前人才特区或人才管理改革试验区的相关人才政策创新大多停留在某一环节,采取的是“单兵突破”式的试验路径,缺乏“全链条”系统化的设计。第二,人

才政策与科技、教育、产业等相关政策之间缺乏协同和一体化。从资源整合的角度看,人才要发挥作用,不仅需要教育的支撑,更离不开与科技、产业等的紧密结合。没有把人才放到社会、经济的宏观环境中去考量,而是片面地看重人才学术、技术上的成果,是当前人才政策创新缺乏体系化的又一表现。

(二) 市场化程度有待提升

与会专家指出,与发达国家相比,我们的人才管理改革试验区在市场化方面还有较大差距。目前我国企业在创新创业活动中的主体地位没有得到体现,政企关系存在不平衡,政府与市场“两只手”协同作用推动创新创业发展的工作模式尚未形成。第一,各级政府对人才管理改革试验区干预较多,阻碍了人才管理改革试验区的市场机制发育和可持续发展。第二,有利于企业创新的市场环境尚不健全、政策环境尚不完善,企业技术创新的动力不足,创新还没有完全成为企业生存和发展的内在需求。第三,科研成果转化率低。目前的政策不支持高校和科研院所研究人员将研发成果进行市场化,从大学到企业的转化率增长缓慢。由于科研人员的身份受到限制,创业的积极性不高,也缺乏支持的渠道。另外,高校和科研院所偏重于基础理论研究,脱离实际生产环节,造成技术与市场需求相脱节。第四,支持创新创业金融环境尚未形成,人才创业的扶持明显不足,比如创业服务、风险投资、金融支持明显不足,还不能完全满足人才创业多样性的需求。

(三) 国际化程度不够高

《人才规划纲要》提出要改进人才管理方式,鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。从目前的实际看,我国人才管理改革试验区的国际化程度仍然不高,具体表现为两方面:一是创新环境的国际化程度不高,在人才制度环境、生活环境以及文化环境等方面与国际接轨还存在一定差距。二是人才的国际化程度不高,引进国外智力和外国专家的比例有待提高。中关村人才特区的代表在会上指出,尽管中关村已经引进了大量海外华人高端人才,但主要仍以华人、华裔为主,对国外顶尖人才及团队的引进力度还不够大;尽管中关村已经有79家境外上市企业,但企业在带动物流、信息流、技术流、资本流的国际化发展方面还存在不足,特别是在吸引和利用国际风险投资、培育创业投资体系方面还有待完善。

三、进一步推进人才管理改革试验区建设的理论探讨

人才管理改革试验区担负着探索新时期人事制度和人才体制改革的重要使

命,对于建设过程中积累的成功经验需要及时总结,可以推广的要及时推广应用到其他地区;对于遇到的普遍性问题,也要引起高度重视。针对人才管理改革试验区建设中遇到的实践和理论问题,与会专家提出以下建议:

(一) 做好人才管理改革试验区统筹发展的顶层设计

与“人才特区”自下而上的发展路径不同,人才管理改革试验区建设是自上而下的改革探索,需要从国家整体布局和统筹区域发展的战略高度做好顶层设计。与会专家指出,人才管理改革试验区建设需要一个“第三空间”,党管人才工作需要建立一个“榫卯结构”,人才管理改革试验区有一个很大的空间需要创新,其中政策厚度很重要的。从政策创新的方法、政策系统的借用、人才政策的立法、政策的链接与协同、人才政策的张力、政策的服务创新等方面来看,政策创新离不开集成创新,政策创新需要专业的人做专业的事,需要发挥非政府组织与中介机构的作用。在当前各地人才管理改革试验区建设纷纷开展的情况下,需要从国家整体布局和统筹区域发展的战略高度做好顶层设计,才能避免各地人才管理改革试验区建设过程中的盲目竞争,减少在人才管理改革试验区建设过程中的资源浪费。

(二) 确立人才管理改革试验区的市场化发展方向

市场化是人才管理改革试验区的发展方向。参照世界高科技人才聚集区的经验,市场化的人才管理改革试验区基本要素应该包括政策高地、薪酬高地、人才高地、服务高地四个方面。推进人才管理改革试验区的市场化深度,需要从加强人才制度建设、营造人才发展良好环境、构建人才服务体系、重视发挥市场配置人才资源的基础性作用等几方面下功夫。一是要转变政府职能,实现由经济建设型政府向公共服务型政府的转变,最终目标应是建立符合市场经济体制的人才市场。二是要加强人才与产业的对接,以人才管理改革试验区优先和重点发展产业为突破口,引进能开展颠覆性创新、攻破技术难点的高层次人才,形成以人才带动产业的链式效应。三是要加强高校和科研院所与产业部门之间的合作与交流,鼓励高校和科研院所的研究人员与教师创办企业,形成科研和产业、人才和资本的最佳结合。四是要强化企业在人才吸引、培育和发展中的主体性作用,鼓励企业家进入学校教学和培养学生,实现人才、资源的整合与共享。

(三) 打造国际化 竞争性的人才发展环境

推进人才管理改革试验区建设,重在人才管理体制突破和政策机制创新。与会专家指出,人才管理改革试验区建设的重点,是突破国内相对封闭的人才管

理体制和政策,融合中西方不同人才制度,对接国际通行的人才政策,打造国际化竞争性的人才发展环境为此,需破解以下几大难题:第一,在人才引进上,须建立与国际接轨的、科学的人才评价机制;建立用人单位主导的引才机制;建立完善人才移民制度,改革国籍、绿卡和签证制度,简化往返中国的签证手续,吸引顶尖人才入籍。第二,在人才安居创业上,须切实解决好引进海外人才的激励保障问题(税率医保等)、创新创业平台问题(跨国公司研发机构、国家重点实验室、企业高新技术研发中心等)、综合环境建设问题(知识产权保护、住房、医疗、教育等)。第三,在人才使用上,须建立能使源自中西不同制度环境下的本土人才和海外人才无障碍沟通、合作共事的制度文化环境,实现不同来源人才的融合。第四,须建立完善的法制环境、行政环境、商事登记制度和仲裁制度,营造国际化、具有竞争力、有利于创新创业和高层次人才集聚的良好人才发展环境。

(四) 探索具有国际竞争力的人才政策体系化设计

人才管理改革试验区的建设需要在国际接轨方面进行深入探索和试验,国际接轨才有国际竞争力。专家认为,今后我们要用国际化标准衡量人才管理改革试验区取得的成绩,尤其是东部地区的人才管理改革试验区建设,更需要注重与国际人才管理的接轨,需要注重人才政策的国际可比性,真正在提升我国国际人才竞争力的过程中起到积极作用。一方面,要通过开展创业教育、给予资金支持和奖励以及加强产学研合作等活动鼓励创新创业;另一方面,要营造人才发展良好环境,尤其是注重营造重才敬才的社会环境,识才用才的工作环境,引才聚才的政策环境,优才留才的生活环境,为创新创业提供保障。

(五) 营造鼓励原始创新的文化环境

人才管理改革试验区建设的关键是要推动原始创新,通过原始创新掌握别人难以模仿的核心技术,从而具备竞争优势。为此,需要营造鼓励原始创新的文化环境,为创新创业提供持续的动力支持。专家提出,我国目前的创业环境还不是很成熟,原始创新不足。创新的文化是求异而不是求同,应该允许不同类型的人参与创新,创新是在多学科领域的融合交叉中产生。一个人需要有创新的意识和兴趣,创新从梦想中开始,创新在执着中实现,创新型人才单靠培养是不能产生的,创新型人才需要好的环境、需要自身的不断努力,靠竞争环境和淘汰机制可以锻炼创新人才。专家针对我国当前存在跟随式创新创业严重、独创性思维缺乏的问题,建议加强独特的、开创性思维,鼓励大学和科学院大胆搞开创性研究,把经营管理的顶尖创新人才列为重点。

试论人才特区建设中的人才政策创新

马贵舫,《人力资源》,2013年05期

《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》提出鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。为贯彻落实这一指示精神,各地纷纷开始了人才特区建设的探索。两年来的实践表明,设立人才特区是区域人才工作的重大创新,对推动人才体制机制改革、促进区域人才开发、发挥人才在区域经济社会发展中的引领和保障作用具有十分重要的意义。

人才特区建设说到底是要创新人才制度,破除一些不适应人才发展的体制机制障碍,实现人才管理体系与国际接轨。我国改革开放三十多年来经济特区的发展历程表明,制度必须经过政策创新并逐步累积才能最终确立。政策创新是制度创新的基础和先导,经济特区的发展为人才特区建设提供了有益的借鉴。人才特区建设要遵循并沿用这一路径,以人才政策的创新带动人才体制机制的变革。因此,可以说人才特区建设重在制度改革、首在政策创新。

正是在这个意义上,各地纷纷把人才特区之“特”定位在特殊政策上,大打政策牌,推出了一些颇具探索性的人才政策。但是考察目前各地人才特区建设的政策措施,可以发现,不论是东部发达地区还是中西部欠发达地区、不论是大城市还是小城市、不论是开发区还是县区市,人才政策的创新往往还停留在“给房子、给资金”等优惠条件的比拼上,且把其作为人才特区建设的最大政策卖点。导致各地人才政策大同小异,缺乏实质性的突破。鉴于此,笔者认为在当前人才特区建设人才政策的创新上,需要注意以下几个问题。

一、注重政策要素创新与政策体系创新

系统论观点认为,系统要素间紧密的相互联系一旦超过系统要素与外在环境的相互作用,就会形成一种与环境或要素自身特性不同的系统整体特性。无论是政策要素还是政策体系都是一个各自独立的系统,如何加强人才政策各要素和人才政策各单元的创新,使之达到 n 个互相加大于 n 的效果,呈现出能有效强化政策效应的政策要素系统和政策体系的整体特性,是人才特区建设人才政策创新要考虑的问题之一。

(一) 加快政策要素的系统创新

和其他公共政策一样,人才政策也由政策目标、政策主体、政策工具、政

策资源等基本要素构成。人才政策创新实质上是人才政策要素的创新。如前所述,政策创新是制度创新的基础和先导。人才特区建设重在制度创新。创新人才特区人才政策根本目的并不是引进多少人、培养多少人,甚至也不是创造多少效益,而是要通过政策创新探索出一整套成熟的人才发展做法,并最终把其固化为具有一定刚性的人才发展制度而推广开来。因此,人才政策创新要以制度创新为指向。既要努力避免因政策的灵活性而导致的创新的人为性和短期性,又要避免因现存体制机制障碍的强大而导致的固步自封。体现在人才政策各主要要素的创新上,就是政策目标的确立要慎重,杜绝好高骛远或谨小慎微。政策主体的确定要多样,除党政机关、职能部门外,也可以探索选择企事业单位、社会化组织作为政策的执行与制定主体;政策工具的选用要多元,合理组合政治、经济、法律、法规、市场等多种手段,而不是单一的经济杠杆政策;资源的运用要开放,在公共资源之外大力开发社会化的资源等等。通过这些要素的系统创新使人才特区人才政策真正与过去有所不同、与周边有所不同、与国际日趋接轨。

(二) 加强政策体系的系统创新

人才政策体系是指党和国家及其他政治团队所制定的全部现行人才政策相互作用、相互依赖而构成的具有管理和调控功能的有机整体。从内涵上说,考察人才政策体系主要从两方面着眼。第一,人才政策体系由人才培养、引进、选拔、使用、评价、激励等一系列人才政策单元组成。第二,人才政策体系在形成时各政策单元要形成一定的结构。按照这一逻辑,人才特区人才政策体系的系统创新主要应该从两个方面着手:一是创新和完善人才政策单元体系,包括创制新政策,完善旧政策,做到顶层设计与配套措施并重,体制内人才开发与体制外人才开发并重,培养与引进并重,避免政策缺位失位。二是优化人才政策体系结构,理顺各政策单元的组合方式与协同关系,实现各层次政策单元相配套,各平行政策单元相协调,以人才政策体系结构的创新放大人才政策体系的整体功能。

二、注重人才政策创新与经济社会发展政策创新的结合

总体而言,一个社会的政策体系是由若干不同种类政策安排所构成的有机结构体。某一类政策的效果不仅取决于其体系自身的结构状况,还取决于它与总体制度结构中其他政策的兼容性和配套性。人才政策作为整个社会政策体系中的一个子系统,是一个有限的存在,与当地其他经济社会政策的关系十分密切。开展人才政策创新,就不能不把其与这些政策结合起来考量,其兼容性与配套性客观上要求新政策与其他相关政策相兼容、相配套。在这种情况下,建立政策创新联动机制,实现人才特区人才政策创新与其他政策创新的联动就十分必要。

人才政策创新政策联动机制是指为了人才特区人才政策的创新而将与其相关的一系列经济社会政策都进行相应的调整,通过政策的联动和共同作用来实现人才政策创新目标的运行机制。构建人才政策创新政策联动机制是确保人才创新政策与经济社会政策兼容配套的重要手段。

为实现这一目的,在人才政策创新过程中就要通过行政协调和配合将各个层级和部门的力量联合起来,围绕人才特区建设中的人才问题开展统一的政策创新活动,使人才新政策出台后能得到相关政策的跟进支持,从而使得人才新政策在整个社会政策结构中发挥预期的效果。具体来讲,这种联动有两个向度。一是要开展纵向的上下级之间的政策联动;二是要开展横向的部门之间、地区之间的政策联动。当前,人才特区建设人才政策创新,特别要强调与科技政策、产业政策、教育、社会保障等民生政策创新的联动。

三、突出人才政策创新的地方特色

人才特区没有现成的模式,当前各地的探索事实上都是摸着石头过河。但这并不是说人才特区建设就没有一定之规。《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》明确指出,“鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区”。其实,就是对人才特区建设提出了一定的要求,即要结合自身实际,因地制宜,突出人才特区建设的地方或行业特色。

建设人才特区,最直接的目的就是促进地方经济社会的发展。我国幅员辽阔,各地资源禀赋不同,产业结构各异,发展态势和战略目标千差万别,决定了各地人才特区的定位不应该也不可能完全一致。中关村定位于国内层次最高的国际化人才特区,是基于首都得天独厚的地缘条件和国家有关部委以及北京市的大力支持。如果中西部城市甚至县级市的人才特区定位都向中关村看齐,不难想象这将是我国人才特区发展史上的灾难。为此,必须着眼于本地区发展的实际,围绕本地区产业结构调整发展方式转变和改善民生的需要创新人才政策,突出人才政策创新中的地方特色,进而推动具有地方特色的人才特区建设。

具有地方特色的人才特区人才政策创新,要把握好两个关系。一是保留和创新的关系。在政策创新过程中,一方面要对原有政策中那些被证明行之有效,且符合人才发展方向的成分加以保留并继续发扬光大,而不是全盘否定;另一方面要对原政策中无效甚至阻碍人才发展的成分加以改革和创新,通过一种新的组合将保留和创新融为一体,使之相得益彰。二是借鉴和创新的关系。学习和借鉴是政策创新中十分常见的手段,国内外相关的成功经验和做法为各地方的政策创

新提供了有益的借鉴。在人才政策创新中,一方面不能忽视这些成功的经验和做法,而是要有选择地学习和借鉴;另一方面不能盲目学习模仿,而是要对所学习和借鉴的经验、做法进行消化吸收,并在此基础上创造加工,使之更加适合本地实际,避免照搬式引进。

四、正确把握人才政策创新的价值取向

价值是政策最核心的层次,它是一种哲学思辨,关注的焦点是政策所抱持的本体和认为可用什么样的世界观解释问题的形成。为什么政策强调一些价值而又舍弃另一些价值,价值取向是公共政策最本质的规定性。人才政策与公共政策是特殊与一般的关系,因此秉持什么样的价值取向是人才特区人才政策创新需要解决的基本问题。

(一) 要关注人才的全面发展

人才政策的出发点和落脚点都是人。实质上是通过对各种利益关系的调整与变化,来达到对人才发展和人才工作的调整与控制。和其他社会政策相比,人才政策更加强调以人为本,在对人的自由而全面的发展的关注中更加直接。这构成了人才政策最核心的价值取向。

人才特区人才政策创新要牢牢把握这一点,在服务于人才特区建设这一现实取向之外,更加关注人才的全面发展。通过政策创新,一方面为人才能力与素质的提升提供有效的制度安排,在增强人才自身素质的同时增强人才被需要的能力;另一方面为人才的事业成功创造条件、搭建平台,帮助各类人才自我实现。同时高度关注人才的各种需要,走出人才政策单纯注重对政策工具性一面的经营、完善的泥沼,防止人才政策迷失在片面的程序性技术化之中,成为没有灵魂、没有心肝的技术支配,避免最终将为了人的政策异化成对抗人的政策。

(二) 坚持效率优先的价值取向

公平与效率是公共政策的基本价值取向。在哲学意义上,公平是从属于价值理性范畴的概念,效率则被定位于工具理性的界限之内。作为公共权力机构向社会提供的公共产品,政策的价值取向理应具有一定的规定性。即以实现社会价值的合理分配作为基本价值取向,亦即公平。同时政策又不能够只关注社会公平,还应充分考虑政策制定的初衷和社会价值的投入产出比,把效率也作为其基本的价值取向。因此,公共政策应追求公平与效率的统一。然而这种统一只是相对的,没有绝对的平衡,二者的矛盾与冲突不可避免。反映在政策创新上,就是对

“公平优先”还是“效率优先”的选择。

在社会发展的不同阶段，面临不同的政策背景，总会有一种价值取向处于首要地位。新中国成立以后，我国奉行平均主义政策，追求的基本取向是绝对公平。改革开放以来，经济建设是第一位的任务，“效率优先、兼顾公平”于是成为政策基本价值选择的重点。在科学发展成为主题的今天，“公平优先、兼顾效率”又变成了包括人才政策在内的公共政策基本价值取向的普遍选择。从中可以看出，我国政策的基本价值取向因社会发展阶段以及政策背景的不同而从绝对公平向“效率优先、兼顾公平”再到“公平优先、兼顾效益”的演化轨迹。然而，尽管“公平优先、兼顾效益”目前已成为共识，也不能就此认定当前人才特区人才政策创新就一定要遵循这一价值原则。人才特区的设立，是基于国内外激烈的人才竞争态势以及经济社会发展

对人才的极大需求这一背景，旨在通过在人才管理模式和政策创新上的优先权和特殊权，加快人才开发，聚集高端人才，最大限度地激发人才创新创业活力。相对于其他地区以及其他地区的人才，和改革开放初期经济特区的设立相似，人才特区的设立在某种程度上本身就不是出于“公平”的考量，而是“效率优先”价值原则的具体体现。这也正是人才特区之“特”的核心所在。所以，人才特区人才政策创新，要坚持“效率优先、兼顾公平”的价值取向，以谋求政策资源投入产出比的最大化。

以“效率优先、兼顾公平”为取向创新人才特区人才政策，一是要大幅度创新资源组织、整合、积聚方式，驱动人才整体快速流动。二是创新资源分配方式，大幅度向人才倾斜，向高端人才倾斜；大幅度向创新倾斜，向创业倾斜。三是大幅度创新人才服务方式，为特殊人才提供个性化、国际化的服务。同时，创新基本社会保障政策，在效率优先的基础上，彰显人才政策的公平取向。

建设人才特区：中关村的探索和实践

国务院发展研究中心人力资源研究培训中心、
“中关村人才特区建设研究”课题组，《中国人才》，2011年11期(节选)

中关村人才特区是中央人才工作协调小组指导建设的第一个国家级人才特区，是全国人才特区的示范和样板。中关村国家自主创新示范区积极探索以“特殊政策、特殊机制、特事特办”的方式建设人才特区，构建灵活开放的体制机制，培育高层次人才创新创业的聚集地。中关村建设人才特区的探索和实践具有示范意义和重要价值。

一、中关村人才特区的内涵

中关村是我国教育、科技、人才资源最密集的地区，也是国家自主创新示范区，在吸引海外高端人才、整合各种人才管理资源、创新体制机制、对外辐射和示范等方面都具有独特优势。为贯彻落实全国人才工作会议精神和《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020年）》，创新人才发展体制机制，加快建设人才强国，中央人才工作协调小组、北京市经过反复酝酿，决定在基础较好的中关村国家自主创新示范区全面建设人才特区，以此为龙头，带动全国人才特区建设。

中关村人才特区是指在中关村国家自主创新示范区这一特定区域内，通过出台一系列优惠政策，创新一系列管理体制和运行机制，打造一系列人才事业发展平台，达到“人才智力高度密集、体制机制真正创新、科技创新高度活跃、新兴产业高速发展”的战略目标。中关村人才特区的内涵主要体现在以下四个特殊上：

特殊政策：率先确立人才优先发展战略布局，实施一系列特殊的科研、创业、产业发展、财税金融、人才管理与服务政策。

特殊机制：整合中央及北京市各种人才开发资源，改革创新科研管理、财政扶持、金融支持、成果转化等办法，打通各类要素流动和配置渠道，着力构建“政产学研用”相结合的体制机制。

特殊平台：积极打造“中关村科学城”和“未来科技城”两大“发展极”，实施一系列重大科技专项和新兴产业项目，依托研发机构、研发基地、各类工程研究中心、企业技术中心，为人才事业发展搭建多层次的创新创业平台。

特殊目标：使中关村成为具有全球影响力的人才战略高地，到2015年聚集包括“海归”人才在内的5万左右高层次人才，成功探索出具有全国示范意义和推广价值的人才政策体系。

二、中关村建设人才特区的主要做法

中关村国家自主创新示范区认真借鉴改革开放初期我国在深圳等地建设经济特区的经验，学习国内外人才聚集区的成功模式和做法，大力推动人才发展体制机制改革和政策创新，加大人才引进工作力度，构筑人才发展战略高地。

（一）推动人才发展体制机制改革和政策创新

推动人才发展体制机制改革和政策创新是建设人才特区的根本保障。中关村国家自主创新示范区通过构建灵活开放的体制机制，争取形成吸引人才、培育人才、激励人才、用好人才的良好环境。

1. 搭建平台，优化资源配置。北京市政府与19家中央单位共同组建了中关村科技创新和产业化促进中心（简称“中关村创新平台”）。该平台采取特事特办、跨层级联合审批模式，简化审批程序，提供一条龙服务，贯彻落实国务院同意的各项先行先试改革政策，整合中央、北京市的发展资源，贯通各类要素流动和配置渠道，着力构建“政产学研用”相结合的体制机制。中关村创新平台开展的重点工作之一就是完善高端人才和创新资源服务工作机制，建立高层次人才创新创业支撑体系。在中关村创新平台下面专门设立了人才工作组，北京市各相关委办局作为人才工作组成员，共同参与人才特区的人才引进与服务工作，统筹推进中关村人才工作。

2. 探索创新，为支持人才创新创业营造良好的体制机制环境。一是从“软环境”入手，稳步推动科研管理体制改革的，在有条件的高校、科研院所、企业等单位，试点推行新的科研管理制度。总结和推广北京生命科学研究所的科研体制机制，逐步建立以学术和创新绩效为主导的学术发展模式，营造浓厚的学术文化氛围。中关村管委会与中科院等单位合作加快建设3至5个“生命所”型的科研机构。

二是建立完善科技成果转化和产业化促进机制，支持一批国家科技重大专项、科技基础设施和重大科技成果转化项目。推动中关村新技术、新产品的市场应用。北京市每年统筹100亿元科技重大专项及成果转化扶持资金，扶持人才开展科技攻关和成果转化。在中关村建立创业投资、天使投资、境内外上市等

9 条投融资渠道，支持各类企业规模化、产业化发展。

三是围绕支持人才创新创业，支持中国银行、北京银行、深圳发展银行等在中关村人才特区设立信贷专营机构，开展知识产权质押贷款、信用保险和贸易融资等创新业务。在人才特区培育和发展的联想投资、今日资本等一批具有雄厚资本和社会影响力的创业投资机构，健全企业投融资服务体系。2011年6月，北京市成立了“首都科技条件平台科技金融领域中心”，开展创新实践，健全科技与资本对接机制。在业务创新上确定了六大方面、包括30条细则的促进科技与金融相结合的具体工作内容。六大方面包括以中关村自主创新示范区建设为突破口，完善科技与金融结合的投融资体系；推动信贷产品和金融服务创新；支持股权投资机构的快速发展；支持企业改制上市，支持建设新三板市场；扩大科技保险覆盖面，建设科技保险保障机制；加快建设科技企业信用体系等。

四是吸引国际国内标准、检测、认证权威性服务机构入驻中关村国际标准大厦，提供“一站式”服务，支持企业产品研发和生产，创建与国际接轨的标准化服务机制，为企业创新提供技术支撑。为出口贸易提供标准化、检测、认证方面的绿色通道。

3. 先行先试，创新人才发展体制机制。中关村集成“千人计划”、“海聚工程”和“高聚工程”的政策资源，加大对高层次人才发展的扶持力度。为支持人才特区建设，北京市政府还与中央单位密切配合，在中关村实行13项特殊政策，这些特殊政策是加强人才工作新的尝试和探索。入选“千人计划”、“海聚工程”和“高聚工程”的中关村高层次人才，可享受相应待遇。北京市积极争取有关国家部委的支持，逐项细化实施细则或工作流程，确保各项特殊政策落到实处。13项特殊政策的主要内容是：

(1) 重大项目布局。在人才特区布局和优先支持一批国家科技重大专项、重大科技基础设施、战略性新兴产业重大工程和项目。

(2) 境外股权和返程投资。简化人才特区企业员工直接持有境外关联公司股权以及离岸公司在人才特区进行返程投资的有关审批手续。

(3) 结汇。进一步改进人才特区外商投资企业财务管理，简化外汇资本金结汇手续。

(4) 科技经费使用。承担国家民口科技重大专项的高校、科研院所、企业等单位，可在项目（课题）直接费用扣除设备购置费和基本建设费后，按照一般

不超过 13 % 的比例列支间接经费。开展了科技经费使用政策试点，允许按照一般不超过 13% 的比例列支重大科技专项项目间接经费，新近增加了提高科技人员经费使用自主权等试点内容。

(5) 进口税收。人才特区内符合现行政策规定的企业与科研机构，在合理数量范围内进口境内不能生产或性能不能满足需要的科研、教学物品，免征进口关税和进口环节增值税、消费税。

(6) 人才培养。对人才特区内与企业、科研机构开展联合培养工作的招生单位，在招生计划方面予以适当的支持和倾斜。鼓励研究生到兼职导师所在的企业和科研机构实践、实习。

(7) 兼职。人才特区内高校教师、科研院所研究人员可以创办企业或到企业兼职，开展科研项目转化的研究攻关，享受股权激励政策；在项目转化周期内，个人身份和职称保持不变。

(8) 居留和出入境。对于尚未获得《外国人永久居留证》的高层次人才及其配偶和未满 18 周岁子女，需多次临时出入境的，为其办理 2 至 5 年有效期的外国人居留许可或多次往返签证。

(9) 落户。具有中国国籍的高层次人才，可不受户籍所在地的限制，直接落户北京。

(10) 资助。为入选“千人计划”、“海聚工程”等高层次人才提供 100 万元人民币的一次性奖励。为高层次人才创办的企业优先提供融资担保、贷款贴息等支持政策。

(11) 医疗。人才特区的高层次人才享受医疗照顾人员待遇，由北京市卫生行政部门为其发放医疗证，到指定的医疗机构就医。定点医疗机构具体包括北京安贞医院、北京同仁医院、北京宣武医院、北京积水潭医院、北京小汤山医院。各定点医疗机构开设高层次人才就诊的绿色通道，高层次人才可在定点医院干部门诊就诊，在局级干部病房住院。

(12) 住房。北京市采取建设“人才公寓”等措施，为高层次人才提供一万套定向租赁住房。

(13) 配偶安置。高层次人才配偶随迁并愿意在北京市就业的，由北京市

相关部门协调推荐就业岗位。

（二）加大人才引进工作力度

中关村管委会发挥多种渠道的作用，加大人才引进工作力度，吸引海内外优秀人才到中关村创新创业。一是积极争取相关部委驻外机构的支持。中关村管委会与教育部、科技部、国务院侨办、外国专家局的有关司局建立了信息沟通机制，争取其驻外机构的支持，积极引进海外人才。二是充分发挥中关村管委会在硅谷、华盛顿、伦敦、多伦多和东京 5 个海外联络处的作用，面向海外学人提供政策咨询和联络服务。驻香港人才联络处统筹协调其他 6 个海外联络处，与驻外使领馆、华侨华人社团组织、有代表性的重要海外人士建立日常联系，宣传引才政策，延伸引才触角，掌握海外人才资源分布，构建开放灵活的引才运行机制。中关村管委会还利用海归网、校友会、校庆等平台 and 机会宣传中关村人才优惠政策，组织一系列按产业划分的小型高层次人才考察团到中关村考察，增强对海内外高层次人才吸附效应和聚集效应。三是支持鼓励区域内各类载体吸引人才。通过各留学人员创业园、大学科技园等专业园区吸引海内外人才落户，鼓励天使投资等各类创业投资机构积极推荐优秀人才。

（三）抓好载体建设

中关村注重抓好载体建设，培育高层次人才创新创业的聚集地，留住人才，用好人才。一是促进中关村留创园健康发展。中关村将再建 4 个留创园，并根据中关村留创园出现的新的发展趋势，如孵化 + 创投发展趋势，多元化发展趋势以及总部辐射型发展趋势，积极创新管理体制，加大扶持力度，使中关村留创园在孵化留学人员企业、汇集创新创业要素与资源的平台上发挥更加重要的作用。二是把中关村科学城和未来科技城作为人才特区两大“发展极”。中关村科学城是以中关村大街、知春路、学院路为核心区域，在生命科学、航天航空、网络技术、新材料等领域，打造高端研发技术创新服务区，集聚高端人才，转化创新成果，力争推动区域形成万亿元以上的产值规模。在这个区域，重点建设公共技术服务平台、中试基地和技术转移中心，目的是促进自主创新和成果转化。北航先进工业技术研究院、中关村航天科技创新园、航空科技园等一批重要研究机构、研发基地集聚在中关村科学城。“未来科技城”是在中组部、国务院国资委的支持下，以建设低碳、现代、国际化之城为目标。以支持央企人才团队发展为着力点，以大市政配套建设为保障，严格控制工期和质量，努力实现 2011 年年底初具规模。此外，中关村人才特区还有电子信息、生物医药、航空航天、云计算等领域的一系列重大科技专项、新兴产业项目平台。依托这些研发机构、研

发基地、工程研究中心、企业技术中心，吸引和聚集各类人才，搭建多层次的创新创业平台。

（四）加强宣传与培训工作

中关村创新平台各工作组加大了对建设人才特区相关政策的宣传力度，围绕重大科技成果产业化项目、“十百千工程”驻点企业、高端人才引进、股权激励、税收、高新技术企业认定等政策试点工作，到高校、科研院所、企业、产业联盟、行业协会进行讲解、培训，把政府服务模式转变为主动服务，了解企业需求和问题，帮助解决与政策有关的问题。中关村管委会充分发挥高校、科研院所、培训机构和企业组织在人才培养方面的优势，构建四位一体的有机培训体系，积极探索企业家培养模式，进一步提高中关村企业家的理论水平和创新能力。中关村留创园还通过举办各类专业知识讲座、高级研修班、政策说明会等，向留学人员及留创企业提供法律、融资、企业管理、创业板上市、申请专项资金等方面的培训，反响良好。

中关村人才特区建设的成效、问题和对策

刘军仪，《实践与探索》，2013年12期

建设人才特区是贯彻落实国家人才发展规划纲要和全国人才工作会议精神，创新人才发展体制机制、促进人才强国战略的一项重要探索和实践。2011年，中央人才工作协调小组协调有关国家部委印发《关于在中关村国家资助创新示范区建设人才特区的若干意见》，成为中关村发展的新契机。作为我国第一个国家自主创新示范区，中关村发挥在创新人才发展体制机制的先行先试改革方面的优势，在加快推进人才发展、集聚高端人才、激发科技人才创新创业、建设人才特区等方面取得了显著的成绩。

一、中关村人才特区取得的成效

（一）实施重点人才工程聚集高端人才，形成强劲的人力资源区位优势

中关村国家级人才特区建设确立了人才优先的战略布局，尊重人才及其发展规律，依托重点人才工程聚集高端人才。通过“千人计划”“海聚工程”“高聚工程”，大力引进以海外高层次人才为重点的特需人才，进一步提升高端人才的聚集度。其中中关村示范区规划范围内引进“千人计划”604人，占北京地区78%；引进“海聚工程”270人，占北京市总数的73%。其中一些高端人才已经取得了重要的成果。如入选“千人计划”和“海聚工程”的邓兴旺教授创办了未名兴旺系统作物设计前沿实验室（北京）有限公司，其研发团队研发的第三代水稻育种技术“会引领第三次绿色革命”。可以看到，随着一批具有国内外领先水平的科研创业者及其团队不断集聚，为推动人才特区的发展奠定了良好的基础和后续推动力。

（二）营造有利于科技人才集聚的科技环境，助推科技型企业创生

为了优化中关村的科技环境，集聚海内外优秀人次，中关村从科技人才政策、科技投入、科技人才开发、科技成果转化、专利保护等方面开展工作。从出台《中关村专利促进资金管理办法》、《中关村技术标准资助资金管理办法》到2010年制定并出台了竞争力大、吸引力强的“1+6”系列先行先试政策，中关村一直在推动科技创新改革，进一步激励高校院所、企业和科技人员创新创业的积极性和创造力。依托高端人才创业基地、研发机构、研发基地、各类工程研究中心、企业技术中心搭建多层次的创新创业平台。2011年11月在中国科技大学天工大厦创建全国首家高端人才创业基地。目前已有70家企业进驻天工大厦，涉及新一代信息技术、物联网技术、新材料、生物医药、新能源、节能环保等技术或行业领域。

（三）促进科技与金融的深度融合，为科技型企业发展提供金融环境支撑

针对科技型中小企业融资难、科技型企业初创期成长期投入不足以及科技金融深层次结合的问题，中关村深化科技金融改革创新试点，制定了一系列科技金融政策，初步形成了促进不同阶段创新创业企业发展的科技金融服务体系。2000年中关村在全国率先设立了“创业投资引导资金”，鼓励和引导创业投资机构对中关村企业进行投资；2005年以来中关村共出台了十多项科技金融专项政策，涵盖了大、中、小不同发展阶段的企业的融资需求。与此同时，还通过税收优惠政策、政府采购政策等方式有效地创新政府支持企业方式，推动创业投资在中关村的聚集和发展，使得中关村成为全国创业活动最活跃的地区之一。

（四）完善人才服务机制，强化科技创新服务体系建设

中关村通过营造国际水平的创业环境，完善配套措施，为海外高层次人才提供良好的工作环境和生活环境，建立全方位、多层次的创业服务体系。依托中央“千人计划”、北京“海聚工程”和中关村“高聚工程”等人才引进工程的实施，引进各类高层次人才，通过开辟“绿色通道”，提供“专员制”服务等，积极促进海归人才的高度聚集。积极建立创业服务体系，为中小型创业企业提供投融资、创业辅导等多方面服务。2011年7月，财政部、国家发改委、商务部和科技部联合批复在中关村开展全国第一个现代服务业综合试点，通过政策先行先试探索支持现代服务业发展的新路径。

（五）培育创业文化，激发科技型人才的创业活力

中关村是我国科技、教育和人力资源最密集的地区，一直重视企业、高校、科研院所之间的合作与交流。一方面通过积极开展创业教育，出台《股权激励改革试点单位试点工作的指导意见》、《中关村国家自主创新示范区企业股权和分红激励实施办法》等文件，鼓励高校、科研院所创新创业，为企业和高校、科研院所搭建交流、合作的平台；另一方面，通过鼓励高校、科研院所与企业开展人才互动、企业人士在校兼职和联合培养学生等方式，加快推动产学研协同创新。此外，中关村还通过“创新创业（海归）人才高级培训班”等方式为科技型企业提供专业培训，提升创业能力，提供交流对话的平台。

二、中关村人才特区发展面临的问题

中关村人才特区在鼓励、促进科技人员创业，实现科技成果转化，扶持科技型企业创业发展等方面取得了不错的成绩，但依然存在一些实践障碍和需要进一步解决的问题。

（一）政策突破点多，贯彻落实力度有待加强

中关村“1+6”政策在科技创新改革方面进行了先行先试，创新力度大，但在某些具体方面缺乏配套与细化措施，进而影响到体制机制创新成效。通过实地调研发现，目前存在以下三方面问题：一是高校专利所有人不是专利申请人，申请人只是发明人。高校教师在研究成果转化后不能从中获得合理的回报，对教师申请专利并进行市场转化产生了消极影响；二是中国专利保护的大环境不好，企业专利保护意识不强，尤其是小企业面临较大的风险；三是目前产学研合作还缺乏渠道，企业与高校、科研院所信息不对称；四是科研项目经费中仪器设备购买

费用比重大，直接用于人的部分不足。

（二）政策特惠性强、普惠性较弱

中关村政策的特惠性较强，而普惠性不够，主要体现在两个方面：一是对一般的中小企业的政策优惠不够。受访企业认为处于初创期的企业需要政府创业基金的支持，而目前的创业基金的政策不是雪中送炭，而是锦上添花，将造成有潜力的小企业无法发展壮大。二是对优秀中端人才的政策优惠明显不足，住房、户口、培训等方面没有享受到对应的优惠政策，存在生活成本高和职业发展等问题，将造成优秀“潜力股”人才的流失，不利于企业留住和引进人才。

（三）政府引导、市场主导的金融体系不够完善

中关村“1+6”政策实施以来，政府部门热情高涨，但市场主导的作用还没有充分发挥，企业的主体作用也没有得到体现。受访科技型企业普遍反映金融体系不够完善，由于没有畅通创新创业融资渠道，筹措经费有困难，大部分企业还是寄希望于政府能够加大后续支持力度，市场配置资源的运行机制还没有形成。政策的“保姆式”特征则可能造成政府越位和企业对政府资助的依赖。

（四）政策宣传力度不够，科技型企业获取政策信息较为被动

中关村目前出台了较多的政策扶持科技型企业的发展，但在政策知晓宣传方面，科技型企业对相关政策的知晓程度并不高，尤其是对具体操作细则和流程不够了解。由于政策宣传力度和政策指导不够，有些企业只了解所在园区的政策，对其他层面的政策了解较少，还有些企业获取政策信息较为被动，使得政策实施的效果不明显。

三、相关建议

中关村人才特区建设开展以来，为北京产业升级和经济建设提供了强有力的智力支持和技术支撑，在鼓励科技型企业创业等方面取得了显著成效。为了进一步鼓励高校和科研院所科技创新成果转化，推进科技型企业更快更好发展，确保科技型企业取得高质量、高水平的成果，我们结合调研情况和国外成功经验，提出相关建议。

（一）细化支持高校/科研院所教师研究成果产业化或创业的政策支持

从欧美发达国家的经验来看，注重大学与产业界的合作，通过出台一系列

的知识产权保护法律法规,如美国出台的 Bayh-Dole 法案允许大学和小企业拥有联邦基金资助研究所产生的发明的所有权,有效地促进了产学研一体化的高科技创新活动。建议对中央、地方政府资助或国家财力资助的高校/科研院所科研项目知识产权的权利归属、许可转让和利益分配等制定可具操作性的法律法规及实施细则。明确大学对其发明专利许可或转让中的权利和义务、职务发明人与科研人员的正当权益和行为规范做出可具操作性的明确规定,以进一步调动和激励大学及其科研人员自主创新及成果应用的积极性。

(二) 突破企业与高校之间人才流动的障碍, 加强研究人员在企业和高校/科研院所之间流动的灵活性

人才的流动是创新流动的本质特征之一。建议建立长效的人才流动机制,保障企业和高校/科研院所之间通畅的人员和信息流动。特别是保障企业对于技术发展最前沿的掌握,高校/科研院所对市场发展的最新变化的了解。建议出台高校/科研院所科技人员创办科技企业激励保障政策,允许高校和科研院所科技人员保留原单位身份进行创业,为其创业提供制度保障。在高等院校和研究机构的绩效考评中,将与企业密切相关发展的成果计入评价体系。

(三) 引入创业融资的市场化机制, 建立政府退出机制

针对目前企业对政府资金的依赖心理,需要引入市场机制,并逐步减少政府对研发资金的长期投入。当产学研合作处于初期的阶段,政府投入较大比例的研发资金,以配合企业或是高校和研究机构的研发资金。在保持一定期限的持续支持的情况下,逐步减少支持的比例,鼓励合作各方积极将成果商业化,以增加的创新价值支撑进一步的研发合作关系。并在这样的过程中强化合作各方基于商业化而形成的合作关系。

(四) 继续加强创业教育和培训, 营造良好的创业文化

欧美发达国家的经验证明,文化环境对于活跃创业力量具有举足轻重的作用。建议整合中关村成功企业家资源,加大在校大学生创业培训活动,组织创业宣讲、创业大赛,营造良好的创业文化氛围;要加大政策的引导力,鼓励高校内部的成员,包括教职员工、学生等直接和企业、社区建立联系,在某种程度上成为具有创业素质的创业者,通过这些活动在机构和成员中形成创业文化。与此同时,中关村管委会可继续加大创新创业人才高级培训班力度,将免费培训对象扩展到更多的创业者和企业经营管理员工的免费培训项目。

（五）加强政策宣传力度，保障政策实施效果

加大科技型企业扶持政策的宣传力度，扩大政策知晓面和影响力，保障政策实施效果。针对高校和科研院所科研人员所创办的企业，成立专门的服务团队为创业者提供政策宣传、咨询和指导服务，开展上门服务活动，积极帮助协调具体问题，为他们做好服务；建立专门的企业信息网，搭建企业和客户之间的平台，帮助企业进行市场推广。

把握国际人才创新试验区特质

努力打造浦东人才的核心优势

胡佩艳，《组织人事报》，2012年2月14日，第007版

探索建立“国际人才创新试验区”是上海市委、市政府交给浦东的一项重大任务，是浦东代表上海、国家参与国际人才竞争、打造人才核心优势的重要抓手和平台。如何用科学人才观来指导和引领浦东国际人才创新试验区建设，是我们必须着力思考和研究的重要课题。我们感到，要从三个方面进一步深化认识，把握国际人才创新试验区的内涵：

一是要充分体现浦东发展的国际化特质。目前，浦东已经初步形成多层次、全方位对内对外开放的格局，成为国际化程度最高的地区之一，这是浦东能集聚一大批国际化人才，成为各类人才创新创业热土的根本条件，我们将始终坚持开放这一特质，不断增强国际化这一优势。

二是要充分体现人才战略与经济社会发展战略的协调融合。无论是“四个中心”建设、战略性新兴产业发展还是社会建设，都需要和其相匹配的人才。我们要把人才资源的集聚优化和产业规划的制定、产业结构的调整、社会发展的需要更好地结合起来，既使人才资源更好地服务于经济社会发展，也使人才得到

更广阔的成长舞台。

三是要充分体现创新力和突破力。浦东在人才集聚、创新创业等方面，还有不少瓶颈难题亟待突破，我们要按照“需求导向、问题导向、项目导向”的要求，在人才管理体制机制、政策法规、服务体系等方面解放思想、锐意改革，既大胆突破一些不适应、不符合实际的旧框框，又勇于在一些空白领域先行先试，建立新制度，满足人才的新需求，努力打造与国际通行规则相衔接的高品质的综合发展环境。

去年以来，浦东在人才工作中注重顶层设计，强化系统推进，建立了完善了以区委主要领导为组长的人才工作领导小组，整合各部门、开发区的政策资源，聚焦人才工作重点领域，在人才引进、创业突破和服务优化等方面加大工作力度，取得了积极成效。

第一，加快各类高层次人才的引进和集聚。浦东提出了“1116”引才计划，即力争五年内集聚100名以上中央“千人计划”人才、100名以上上海“千人计划”人才、100名以上浦东“百人计划”人才和600名以上金融、航运、战略性新兴产业和高新技术产业领域的创新创业人才。为实现这一目标，一方面，进一步优化高层次人才引进的政策体系。认真抓好中央和上海市“千人计划”的对接落实，目前，浦东拥有中央“千人计划”61人，其中创业类24人、占全市的63%；创新类37人，占全市的20%。首批上海“千人计划”，浦东入选49人，占全市的31%，同时对新区人才政策体系进一步优化完善，出台实施《浦东新区引进海外高层次人才意见》（即浦东“百人计划”），明确对引进人才提供100万元的资助（50万奖励、50万安家补贴）和奖励“套餐”（个人所得税返还、5年免费人才公寓、户口、外国人永久居住证、疗休养及健康体检、子女入学、配偶就业），引进人才创业的，还将对创业团队附加50万元及3年每月2000元的房租补贴等扶持，对创新创业活动提供贷款担保和贴息、研发和租金补贴等扶持。此外，在金融、航运等产业，张江等开发园区，教育、卫生等领域研究制定了人才配套政策。另一方面，加快建设高层次人才集聚基地。重点是依托浦东的一批国家级、市级开发区，将这些开发区打造为人才集聚的大平台、人才政策创新和服务创新的先行区。我们瞄准世界上、国内外排名前列的企业和机构开展定向招商活动，以龙头企业、高端机构的集聚带动高端人才的集聚，努力实现“以业聚才”。如金融机构如快集聚，能级不断提升，总数达到692家，以投资中心、营运中心、销售中心、结算中心、研发中心等为代表的跨国公司总部达171家，有力地带动了金融、贸易等领域的高层次人才集聚浦东；国际国内研发机构吸引大量技术人才来浦东发展，如上海华为拥有研发人员8000名，上海贝尔和GE中国

研发中心各拥有研发人员 5000 余名和 1400 余名。同时,吸引和集聚一批海外高层次人才回国创业,培养和扶持一批学科领军人才自主创业,推动一批本土人才带动本土产业,努力实现“以才兴业”。原戴尔全球采购副总裁于刚创办的 1 号店、原复旦大学副教授王海波创办的复旦张江生物医药、本土人才陈天桥创办的盛大网络都已成为领跑行业的龙头企业。

第二,为人才创新创业提供有力支撑。目前浦东集聚了一大批高层次的创业人才和科技型中小企业,大多面临融资难的问题。对此,浦东通过初创期 4 亿元的种子基金,成长期 20 亿元的政府创业投资引导基金,扩张期的创业投资基金、产业基金,初步建立起了适应创新型企业全生命周期不同阶段融资需求的政策扶持体系。2010 年以来,浦东重点从国资投资机构盈利模式改革、创新银政合作机制等方面积极探索。一是改革国资投资机构盈利模式,探索实施“成本+利息”退出的国资投入新机制,改变国资单纯以盈利为目的的投入机制,更好地体现国资投入的功能导向、战略支持,重点支持那些符合浦东产业方向、功能导向的项目。目前,浦东科投、张江科投已初步确定 19 个项目,涉及资金 3.5 亿,其中包括 5 家中央“千人计划”创业企业,每家获得 2000 万元的支持。今年将在完善相关操作环节的基础上,进一步扩大投入范围、加大投入力度。二是完善银政合作机制,重点是通过政府支持、银行创新、监管突破,和上海银行开展战略合作,建立银政风险共担机制,目前上海银行向浦东中小企业累计发放贷款 774 笔,贷款存量总额达 69 亿元,受惠中小企业达到 456 家,其中盛美半导体、亚申科技、益科博能源科技等 7 家“千人计划”企业共获得 7300 万元授信额度。下一步将进一步完善银政合作的操作环节,扩大参与金融企业范围,切实降低创业企业融资门槛,引导金融企业为人才创业开设信贷审批绿色通道。三是加强各类孵化器和公共服务平台建设,努力帮助企业 and 人才降低创业成本、提高创业成功率。目前,服务于各类产业的专业性和综合性平台达 63 个,如公共实验平台,每年使用超过 10 万次,使用费用从每次平均 2.3 万元减少到 1000 元左右,降低了中小企业的研发成本。科技孵化器 40 万平方米,通过预孵化、加速器等模块,为中小企业提供全过程的孵化服务,促进了创新型中小企业的成长壮大。四是探索开展股权激励的改革,设立了以国资为主导、规模为 5 亿元的代持股专项资金,对符合股权激励条件的团队和个人,给予股权认购、代持及股权取得阶段所产生的个人所得税代垫等资金支持,有效激发人才创新创业的积极性。

第三,进一步优化人才综合服务体系。人才创新创业往往不是单打独斗,而是在若干领军人才的带领下,汇聚各路人才,形成一个个人才团队和人才链。这就要求我们针对各种人才的不同需求和问题,有的放矢、对症下药。比如对青

年人才的住房需求,浦东在2008年底启动实施了“金梧桐工程”,经过几年努力,目前已投入使用的人才公寓共102万m²,在建88万耐,到“十二五”期末,浦东人才公寓保有量将达到400万m²,在吸引人才、缓解人才住房困难方面发挥了重要作用。下一步,浦东将根据不同层次人才的不同需求,研究包括公共租赁住房、限价商品房、专业市场租赁等多种住房解决模式,特别是在临港新城建设供应一批限价商品房,按照“定区域、定对象、限交易、限价格”的原则,满足张江等地特定人才的购房需求,促进临港地区的人气集聚、产城融合。同时,对金桥等青年人才集中、又有一定存量资源的开发区,鼓励其探索利用旧厂房改建和闲置工业用地新建人才公寓、规范代理经租等方式,多渠道解决青年人才住房问题。比如对许多高层次人才反映的个人所得税税负问题,我们通过实施奖励补贴的政策降低高层次人才的实际税负,2008年以来对4000多名金融人才奖励了2.2亿元,对3000多名科技创新人才奖励了8800多万元。比如对于外籍高层次人才出入境管理、子女教育、医疗保健等方面的需求,我们针对外籍高层次人才和投资者率先试行了7项出入境便利政策;建立了国际化的教育医疗服务体系,推进上海纽约大学建设,与哈佛、沃顿、哥伦比亚等三家国际顶级商学院合作,推出国际化的金融培训,启动上海国际医学中心建设,逐步建立国际医疗保险结算网络;完善碧云、联洋等国际化社区的配套设施,形成良好的国际化的人文生活环境。

粤港澳人才合作示范区

——集聚 10 万国际高端人才

《领导决策信息》，2013 年 01 期

近日，中央人才工作协调小组已批复把“广州南沙—深圳前海—珠海横琴粤港澳人才合作示范区”列为“全国人才管理改革试验区”。对粤港澳人才合作示范区的建设，广东省提出了具体的人才发展目标：到 2015 年，吸引集聚 10 万名左右国际高端人才和现代服务业紧缺急需人才，包括港澳人才在内的高端人才占人才队伍的比重超过 10%，人才贡献率接近 50%，区域人才发展水平和人才竞争实力达到亚太地区领先水平。到 2020 年，吸引集聚 30 万名左右国际高端人才和现代服务业紧缺急需人才，包括港澳人才在内的高端人才占人才队伍的比重超过 20%，人才贡献率接近 60%，区域人才发展水平和人才竞争实力达到发达国家水平。三地人才实验区主要举措如下表所示。

表 1 三地人才实验区举措

区域	目标	措施	主要内容
广州南沙	到 2015 年，全区累计聚集国际优秀创新创业人才 5000 名，其中，海外人才占比超 15%。到 2020 年，全区累计聚集国际优秀创新创业人才 10000 名，其中，海外人才占比超 20%。	实施试验区个税补贴、港澳往来便利化、推行职业资格互认、试点股权税收激励、实行社保可携带等 7 大项政策，给予高层次人才 VIP 医疗保健待遇、建立国际学校。	2015 至 2020 年，南沙新区“粤港澳人才合作示范区”将重点启动实施科技新兴产业人才带动、创新创业人才市场金融产业支持、国际人才服务“幸福港湾”建设等 8 大工程。人力资本入股可达企业注册资本 80%。示范区将简化港澳人员出入境手续。
深圳前海	到 2015 年底，实现各类高层次人才和紧缺人才超过 5 万人，人才贡献率居于亚太地区领先水平；用三年时	推行职业资格准入和互认、设立前海股权投资母基金、探索现代服务业税收体制改革、吸收香港居	深圳前海“粤港澳人才合作示范区”到 2015 年底，还将引进至少 30 家有一定影响的物流企业，集聚至少 15 家有一定规模的信息服务机构；集聚至少 30 家国际知名的智

	间累计引进 50 家以上国内外金融机构在前海设管理或业务总部。	民中的中国公民担任前海法庭人民陪审员。	库、文化科技、新闻信息、创意设计、数字出版等行业领先机构。持香港执业资格可直接前海“上岗”。
珠海横琴	到 2015 年，初步建立符合国际惯例和国际标准的人才服务体系，高端服务业人才、新型社会管理人才、文化创意产业人才等人才总数达 5.4 万，人才投入不少于地方一般预算收入的 1%。	建设“无障碍创业”环境、设立创业快速通道、到横琴新区工作的港澳籍人才的专业技术职务和职业资格可直接确认、与香港澳门合作开展证书认证试点、医疗卫生教育居住国际化服务。	要在珠海横琴搭建高端服务业人才服务平台。在企业开设、经营、贸易活动、纳税及合约执行等方面遵循国家法律规定和国际惯例，为人才提供宽松的营商和创业环境，为人才提供创业舞台。建设“无障碍创业”环境，设立创业快速通道，为人才创业从企业注册、场地租赁到人事关系办理等提供全程服务。对港澳籍人才到横琴新区工作，其专业技术职务和职业资格可直接确认。

(1) **实施与国际接轨的人才政策。**推动改革创新的第一步是要健全人才政策体系。广东省将会同中央驻穗单位、省直相关职能部门以及广州南沙、深圳前海、珠海横琴三地，抓紧研究制定广东省支持粤港澳人才合作示范区的特殊政策和灵活措施，着力在重大项目优先布局、财政资助、税收优惠、创业扶持、股权激励、企业和个人结汇、国际教育合作、专业资格互认、便利通关、签证居留、社会保险、医疗服务、生活配套等方面取得重点突破。其次，要健全人才法规体系。积极借鉴港澳及发达国家成功运行的国际规则与惯例，利用经济特区立法权和较大市立法权，加快形成有利于国际化人才发展的法制环境。

(2) **打造“四化”人才队伍，搭建五个平台。**粤港澳人才合作示范区的目标是：2015 年，粤港澳人才合作全面深化，区域协同创新格局初步形成，人才综合服务体系基本建立，人才政策和体制机制创新取得重点突破，人才发展环境大幅改善，人才竞争比较优势开始显现。2020 年，粤港澳人才合作成果丰硕，区域协同创新务实高效，人才政策法规体系建立健全，人才体制机制国际接轨，人才发展环境世界一流，成功探索具有广东特色和示范意义的人才管理新模式。粤港澳人才合作示范区将构筑人才发展的战略高地，着力打造引领科学发展的高

端化、国际化、专业化、产业化的人才队伍。同时，提出要搭建人才发展服务平台，打造人才合作平台、打造招才引智平台、打造智慧创新平台、打造创业服务平台。其中，建立“粤港澳人才合作联盟”、“粤港澳人才合作促进会”、“粤港澳人才合作专业协会”等引人关注。

广东通过试验区的示范，首先带动珠三角和广东实现人才制度的创新，并发挥它的扇面带动作用，带动全国的体制创新。其所承担的使命，就是要在人才发展上找出一个中国特色的政府与市场、政府与社会有机结合的人才开发新模式。通过引入海外人才，把好的管理经验、技术引入中国，经消化、吸收，形成独具特色的模式。对于其他省市来说，人才优先发展战略一定要抓好三个创新：一是服务创新，把人才优先发展与经济转型、产业转型结合起来，要抓好服务创新，使服务业创新与科技创新的融合，提升服务业的创新模式。二是合作创新，政府要优先开展人才服务，使产业链条上下游的企业家能够更好地展开合作。三是生态创新，要考虑到创新人才的形成其实是一个生态过程，要把教育、科技、人才等整个链条打造好，基础教育、职业教育、高等教育、继续教育，整个链条都抓好了，创新型人才自然就会成群扎堆涌现。

探秘粤港澳人才合作示范区

丁艳丽，《中国人才》，2013年第5期

2012年10月，中央人才工作协调小组批复把“广州南沙—深圳前海—珠海横琴粤港澳人才合作示范区”列为“全国人才管理改革试验区”。

广东省就此提出具体的人才发展目标：到2015年，吸引集聚10万名左右国际高端人才和现代服务业紧缺急需人才，包括港澳人才在内的高端人才占人才队伍的比重超过10%，人才贡献率接近50%，区域人才发展水平和人才竞争实力

达到亚太地区领先水平。

探索人才引进新模式

为实现上述目标，广东又提出具体举措。一是以产业转型升级为导向，加强高层次创新型专业技术人才开发，用五至八年引进 500 名能够突破关键技术、带动新兴学科、发展高新产业和战略性新兴产业的人才。

二是以专业技术人才知识更新工程为龙头，全面提升专业技术人才的能力和素质，每年将培训 10 万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才，到 2020 年累计培训 100 万人左右。

三是以深化职称制度改革为动力，完善专业技术人才的科学评价，优化专业技术人才队伍结构。到 2015 年全省专业技术人才总量达 550 万人，高、中、初级专业技术人才比例为 10:38:52。

从地图上看，前海、横琴、南沙，一个紧邻香港，一个与澳门隔水相望，一个地处珠三角几何中心，三地正好构成珠三角地区的“金三角”。

根据本次中央对人才示范区的批复，三地将借鉴港澳及发达国家成功运行的规则与惯例，利用经济特区立法权和较大市立法权，加快形成有利于国际化人才发展的法制环境，实现人才管理工作的科学化、制度化、规范化。

对此，中国人事科学研究院院长吴江表示，广东承担的使命，是要在人才发展上找出一个中国特色的政府与市场、政府与社会有机结合的人才开发新模式。

广东要紧紧抓住三个方面：一是服务创新，广东正在从工业经济向服务经济转型，要抓好服务创新，使服务业创新与科技创新的融合，提升服务业的创新模式。二是合作创新，政府要开展服务，使产业链条上下游的企业家能够更好地展开合作。三是生态创新，要考虑到创新人才的形成其实是一个生态过程，要把教育、科技、人才等整个链条打造好，基础教育、职业教育、高等教育，整个链条都抓好了，创新型人才自然就会成群扎堆涌现。

对粤港澳三地来说，要建设粤港澳人才合作示范区，最主要的工作是要打通市场。广东要通过体制机制和政策层面的创新，与港澳地区实现有效对接，形成一个具有国际竞争力的人才制度优势。

新区发展快马扬鞭

2012年以来,广州南沙、深圳前海、珠海横琴三大新区相继出招,不断向外界释放加速前进的信号。

前海——截至2012年底,前海合作区共批复入区企业111个,合同利用外资10.6亿美元,意向企业签约金额约2200亿元。

在国家税制改革框架下,探索现代服务业税收体制改革。根据国家批准的前海产业准入目录及优惠目录,对符合条件的企业减按15%的税率征收企业所得税;对在前海工作、符合前海规划产业发展需要的境外高端人才和紧缺人才,享受内地与境外个税负差额补贴,补贴部分免征个税。

另外,前海示范区将组建前海法庭,吸收香港居民中的中国公民担任前海法庭人民陪审员,探索完善深港两地律师事务所联营方式。还将支持香港仲裁机构在前海设立分支机构。

横琴——截至12年底,总投资超过1200亿元的23个重点项目正加快建设,总投资超过1600亿元的73个高端产业项目正在洽谈。

“横琴居住证”制度探索实施,对在横琴工作纳税的海外人才,凭横琴居住证可免工作签证;国内人才凭横琴居住证可在社会保障、社会服务以及社会管理等方面享受本地户籍人员待遇。

另外,居住方面,《服务方案》提出要建立国际化社区建设标准体系,开展标准评估,培育一批国际化社区,创建2-3个“国际化社区”示范区;医疗、卫生方面,探索引进港澳高水平的医疗保健机构和从业人员,在医保政策、医疗保险机构费用结算等方面与港澳衔接;教育方面,珠海市委常委、横琴新区党委书记刘佳认为,如果三地高级人才的子女能够与外籍人士、港澳人士和华侨的子女一样,到国际学校上学,享受与国外趋同的优质教育,能够对人才产生很大吸引力。

南沙——加快推进以汽车为代表的先进制造业项目,全面启动以港口为依托的航运物流项目;抓紧建设以广州航运交易所为先导的金融功能性平台、以中科院广州工研院和中科院南海海洋研究所为重点的科技创新平台等。

南沙新区将推行“一试三证”，考生通过一次鉴定考核可同时获得国家职业资格证书、香港澳门官方资格证书及国际权威认证资格证书。港澳地区的建设、医疗等服务机构和执业人员，持港澳地区许可（授权）机构颁发的证书，也可在南沙新区“通用”。另一大利好是，经认定的高层次人才可以知识产权、科技成果、研发技能等人力资本作价出资、入股，最高可达企业注册资本的80%，并实行商事登记制度改革。

示范区还将简化港澳人员出入境手续，试行144小时便利免签证，并探索适度放宽在南沙区投资并工作的港澳及外籍人士183天的免税居留期限。

三足鼎立良性竞争

广州南沙、深圳前海、珠海横琴三大国家战略平台，如何在未来的发展中处理好合作与竞争的关系，厘清各自的角色与定位？

中山大学港澳珠三角研究中心副主任林江认为，竞争至少体现在三个方面：

——都在打港澳牌，强调粤港澳合作。在争取港澳资源方面，存在竞争。拿横琴来说，虽说离澳门很近，但也不排除有香港企业过去，港资有开发澳门的成功经验；

——都在强调现代服务业发展，尤其是金融业方面，三地在规划定位中都有大篇幅论述；

——都面临向中央争取政策的竞争，一个优惠政策是给一个地方，还是给三个地方？大家都会去争取。即使争取到的政策都一样，还面临争取投资者的问题。

从南沙、前海、横琴三地已经公布的规划和目标来看，“服务业”、“金融业”、“总部经济”频频成为关键词。

仅从产业定位看，《前海深港现代服务业合作区总体发展规划》提出，重点发展创新金融、现代物流、总部经济、科技及专业服务、通讯及媒体服务、商业服务六大领域；《横琴总体发展规划》则提出旅游休闲、商务服务、金融服务、文化创意、中医保健、科教研发和高技术产业；南沙提出以海洋经济和智慧经济为主线，重点发展航运物流服务业、高端商务和商贸服务业、科技智慧产业、高端装备及技术产业、健康休闲产业五大主导产业，交叉之处难以避免。

对于三地合作发展，深圳综合开发研究院副院长郭万达认为，市场经济必然有竞争，但前提是有序竞争。因此，三地在规划、制度、政策层面合作的空间很大，以此避免无序、恶性竞争。专家表示，珠三角一体化的阻力在于行政阻隔，三地合作率先发力，反过来或将倒逼珠三角城市之间加强合作，进而提升珠三角及至广东在国家发展战略布局中的地位。

郭万达表示，规划定位、产业布局方面，虽然也讲错位发展、功能互补，但这只是规划层面，落地实施肯定会有差距。其次，从产业、企业角度看，市场竞争不可避免。“规划有计划的思维，但真正的发展，离不开企业自主发展和产业链的自主生成。”

他认为，竞争可以促使三大新区各自去想办法，创造更好的发展环境。“这种竞争是良性的，比谁能改革创新，谁的公共服务更到位。”

手机【人才时讯】信息汇编

(2014年2月)

【2014-2-10】日前，湖南工业大学获批启动全国首个“绿色包装与安全”博士人才培养项目。该项目拟从“材料科学与工程学科”入手，研讨绿色包装与食品安全，引导企业加强产品质量，改善生产环境，满足国际标准。人才培养涉及认证标准、废弃塑料回收与能源再生、打造地方包装设计创意中心等。

相关链接：<http://info.printing.hc360.com/2014/02/090856525976.shtml>

【2014-2-11】2014年第一季度雇主招聘意愿调查报告显示，春节后将迎来招聘高峰，85.3%的受访雇主表示将在今年第一季度招聘比去年同期更多的雇员。去年12月全国金融行业网上发布职位数逾17万个，北京对金融人才的需求占四大一线城市的60%。同时余额宝、理财通的流行使得互联网金融人才热度迅速升温。

相关链接：<http://news.163.com/14/0211/03/9KP8T44G00014AED.html>

【2014-2-12】杭州市首场区域性人力资源交流大会于年初九在淳安举办，积极贯彻了十八大提出的“推动实现更高质量就业”。与往年相比，今年交流大会呈现三方面特点：一是岗

位挖掘力度加强，二是服务方式方便信息沟通，三是针对大学生、返乡创业者推行“创业五步法”突出新的服务侧重点。

相关链接：www.hangzhou.gov.cn/main/zwdt/bmdt/gongjing/T473697.shtml

【2014-2-13】云南省委近日以“一号文件”《关于创新体制机制加强人才工作的意见》力挺人才，创新点包括建立高级专家延时退休制度、民族贫困地区人才招聘特别机制，建设人才特区，允许专技人才在职创业，试点聘任制公务员，建立政府科技成果转化投资基金，科研成果可参与技术入股、专利分成等。

相关链接：<http://news.hexun.com/2014-02-10/162002529.html>

【2014-2-14】国家体育总局冬季运动管理中心主任赵英刚表示中国雪上项目发展喜人，部分项目梯队人才基础明显丰厚，如空中技巧、单板滑雪等单项。过去的冰雪人才，大多是从家庭条件一般、能吃苦的“苦孩子”选拔，目前随着我国经济社会发展，冰雪运动不断普及，人才选拔有了更广泛基础。

相关链接：<http://sports.sohu.com/20140204/n394495447.shtml>

【2014-2-15】近日，人才测评机构诺姆四达正式启动“2014人才测评实践应用调研”，将历时3个月，调查上年度中国人才测评行业的发展现状、应用价值及未来趋势。去年调研显示45.3%的企业使用过人才测评技术，且超过90%的企业表示将继续使用。今年还将在测评效果、测评结果运用等方面深入调研分析。

相关链接：<http://cd.qq.com/a/20140210/011089.htm>

【2014-2-17】宁波海曙区近日利用“以房养人”策略，面向海内外高层次人才发布新一轮创业项目征集公告。经评审后落户的创业项目，最高可获启动资金100万元，三年内免费使用100m²办公用房和精装人才公寓，并可享受企业纳税额区级留成部分的“三免三减半”和五年内个人所得税区级留成部分的全额奖励。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/house/nb/2014-02-10/c_119255371.htm

【2014-2-18】最高人民法院首次面向社会公开选拔5名高层次审判人才，共195人通过组织推荐或个人报名方式参加公开选拔，经过专业评审按1:5比例确定25名人选进入面谈，其中80%以上具有法学博士学位。面试首次允许新闻媒体记者旁听监督。此次公开选拔有助于拓宽法官选任渠道，深化干部人事制度改革。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/mrdx/2014-02/15/c_133117349.htm

【2014-2-19】近日IBM发布基于SaaS的IBM Kenexa人才套件，包含人才录用、人才优化、社交网络等功能。人力资源官利用该套件可以从员工每天分享的海量数据获得可执行的洞察力。据IBM调查，很多企业并未充分利用员工的大数据和数据分析所产生的洞察力，人力资源主管目前刚开始在企业内部运用社交途径。

相关链接：<http://soft.chinabyte.com/441/12858941.shtml>

【2014-2-20】中央人才工作协调小组办公室负责人日前谈2013年人才工作取得新进展，有十件大事尤值得关注：1. 十八届三中全会部署建立集聚人才体制机制 2. 习近平在欧美同学会百年庆发表重要讲话 3. “万人计划”全面实施 4. 我国留学归国人数创历史新高 5. 设立人才签证 6. 加大对西部人才培养扶持力度等。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/2014-02/18/c_119393615.htm

【2014-2-21】浦东国际人才城 17 日迎来首支国外创业实践团, 14 名来自金融、旅游、医药等行业的国际人才将与一批自贸区企业直接对接, 进行为期 6 周的“模拟创业”。这是上海首次面向全球开展外国人创业实践活动, 目前针对国际人才自贸区创业的实用指南、创业意向的项目评估体系已在建立开发中。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/mrdx/2014-02/18/c_133122774.htm

【2014-2-24】中国南方人才市场最新调研显示去年珠三角招聘方和求职者出现“双降”, 人才供求出现结构性错位, 中高层次人才用人单位招不到, 低层次人才难找到工作。“双降”原因一是外来务工人员春节后就近就业导致人才流动率下降, 二是用工成本不断提升企业用工趋谨慎。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/local/2014-02/18/c_119390905.htm

【2014-2-25】杭州一大批优质机器人企业开始崭露头角, 市经信委数据显示这些企业去年机器人生产增长速度都在 50% 以上, 最高的达 900%。杭产机器人各有特长, 机器人产业的壮大为机器人服务人才制造新的市场机会, 有企业为寻找机器人管理、维修综合服务的高级人才开出不低于 50 万元的年薪。

相关链接: http://gongkong.ofweek.com/2014-02/ART-310058-8470-28777568_4.html

【2014-2-26】长期以来日本引进外国劳动力强调“知识型、技能型专业人才”, 许多行业领域并未向外国人开放。为缓解劳动力缺口问题, 日前日本相关部门讨论降低对外国人的雇佣门槛, 建筑工人、日本料理人、护士等职业拟向外国人开放, 制造业、农渔业等的外国人技能实习签证将可延长至 3 年。

相关链接: <http://chinese.people.com.cn/n/2014/0218/c42309-24395098.html>

【2014-2-27】日前广州新一轮行政区划调整后原“十区二市”变为“十一区”, 市辖面积扩大至 7434.4 平方公里, 超过上海。人才和户籍政策方面, 广州属于严格控制人口范围, 今年将主要重点保障夹心阶层的年轻人、技能型人才和高级人才, 为来穗技能人才建设保障型公寓。

相关链接: <http://news.sohu.com/20140223/n395501995.shtml>

【2014-2-28】诺姆四达《年度企业领导力发展指数报告》显示, 超五成企业高层和超 65% 的中层对目前的领导力培养发展效果不满意。对领导力发展非常重视的企业占 15.7%。目前企业培养中高层领导力的模式主要有内部领导力课程、领导力沙龙、MBA 等深造课程、高管俱乐部等。企业领导力建设还需进一步探索。

相关链接: <http://ml.china.com.cn/html/mingqi/ppml/20140225/318105.html>