

## 编首语

国家间人才竞争的背后一定程度是各国政府人才政策和“人力资源公共服务”的竞争。但正如各国实践所表明，是市场而不是政府最终发挥了对人力资源在各区域、行业和组织配置的决定作用。因此，当我们不断提醒地方政府在促进区域人力资源发展和人才集聚中应发挥掌舵角色、退出划桨角色时，当我们反复强调地方政府在人才竞争中既不要缺位又要不越位时，我们首先需要明确，政府在宏观人力资源管理上到底可以做什么，哪些应该是政府提供的服务。

本期动态我们将跟大家分享近期的两篇研究成果：“国外人力资源公共服务的现状及启示”和“浙江省人力资源公共服务现状、问题及提升对策”，以此回应上述问题。我们系统地总结了欧美和亚洲发达国家政府在公共人力资源服务上所扮演的角色和提供的服务，同时，我们也研究了浙江省人力资源公共服务的现状和存在问题，提出了进一步提升政府人力资源公共服务的对策。

## 研究专题

# 国外人力资源公共服务现状及启示

陈丽君<sup>1</sup> 柯培华<sup>2</sup>

任何国家的经济发展都离不开人力资源。随着全球化的发展和科技的进步,国家间的竞争归根到底是人才的竞争。而国家间人才竞争的背后,则是国与国之间“人力资源公共服务”的竞争。从工业化时代以来,公共人力资源管理一直是国家政府的职责。国家政府设立相关的部门机构,如就业部、人力资源部等以专门处理公共人力资源管理事务,向公民乃至国境内的所有“劳动力”提供人力资源公共服务。国家出台一系列劳动就业政策和项目,促进公民充分就业、满意就业,保证企业获得所需人才,推动劳资双方的和谐关系,促使社会经济的发展。从这个角度上说,国家间的竞争可以理解为国家间“人力资源公共服务”的竞争。国家政府只有提供最好的“人力资源公共服务”,才能赢得全球范围内的“人才战”,才能在新的阶段推动经济社会的发展。

国家政府在公共人力资源服务领域的定位和职责成为关键问题。只有进行合理定位和职责设置,国家政府才能提供最好、最适当的人力资源公共服务。一般意义上的“人力资源服务”是指“政策咨询、求职招聘、劳动人事代理、就业指导、职业培训、创业指导、社会保障、劳务派遣、人才测评、人才搜寻、管理咨询和服务外包等多种业务”。政府“人力资源公共服务”指的是由政府部门提供的、具有公益性质的、面向所有公众的、与人力资源有关的公共服务。不同国家政府在不同时期所提供的人力资源公共服务不尽相同。经济社会发展水平较好的国家与其良好的公共人力资源服务密切相关。这些国家政府对其在公共人力资源服务领域进行了合理定位和职责设置。

通过了解国外政府公共人力资源服务的现状,我们能够进一步探讨国家政府在公共人力资源服务领域的定位和职责问题。经过初步分析,国外政府公共人力资源服务主要包括公共就业服务、职业能力培训和鉴定服务、劳动关系协调和劳动争议仲裁服务以及人力资源信息服务。

<sup>1</sup>浙江省人才发展研究院副院长、浙江大学公共管理学院教授

<sup>2</sup>浙江大学公共管理学院硕士研究生

## 一、公共就业服务

国外政府公共人力资源服务首先是通过“公共就业服务”(public employment service)体现的。公民的劳动就业问题是政府必须关注的问题。从经济学的角度来说,劳动力是经济发展的一大要素。公民的劳动就业对整个社会经济的发展产生重要影响。从社会学、政治学的角度来说,公民的劳动就业涉及到公民自身的生活问题,进而影响整个社会的秩序和国家的稳定。公民的劳动就业问题成为每一个政府的重要议题,向公民提供相关公共就业服务也就成为国家政府的重要职责。

英国政府构建了一系列的机构,出台了一系列项目推动公民,特别是一些“特殊人群”就业。英国政府的工作和福利部(department for work and pensions)的重要职责就是解决公民的就业问题。帮助人们找到合适的工作并保持工作是该部门的重要使命。英国各地均设置“工作中心”(Jobcentre plus)。公民均可以从当地的“工作中心”获取就业服务,领取求职者补贴(jobseekers' allowance)等政府补贴。英国政府为促使公民找到更合适的工作,向公民提供“普遍性工作匹配服务”(universal jobmatch service)。英国政府也开展一系列针对不同人群的就业促进项目。针对年轻人的失业问题,英国政府进行“青年合同”(youth contract)计划,帮助年轻的失业人员寻求工作。这主要是针对18到24岁的青年。雇佣失业年轻人的企业能够得到政府相应的补贴。残疾人员的就业问题也是英国政府关注的一个问题。政府开展“工作选择”(work choice)项目帮助残疾人就业。为帮助那些想寻找或保持工作的年长者,英国政府也出台了一系列的政策,如取消默认退休年龄(default retirement age),对那些超出领养老金年龄工作的人提供金钱激励等。

瑞典政府不但向求职者提供服务,而且为雇主提供一系列服务。瑞典公共就业服务(Swedish public employment service)按照分区域的方式开展。在全国各地均有就业部(ministry of employment)的就业办公室。该机构为雇主和求职者创造一个会面的地方,促进劳动力市场的有效运作。瑞典也开展一些就业促进项目,如工作与发展项目和年青人工作项目(job and development program and youth job program)。瑞典向雇主提供一系列招聘服务。雇主可以免费在官方网站作广告。公司可以免费浏览大量求职者的求职简历。政府还协助公司的招募,帮助进行应聘会面,协助公司进行跨地域招聘等。

新加坡政府不仅仅关注国内公民的就业问题,还努力在全球范围内为新加坡企业寻找所需的人才。新加坡人力部(ministry of manpower)下设国际人力

处 (international manpower division)。该机构在全球范围内为新加坡雇主寻求所需人才。这不仅仅是政府提供的一种公共人力资源服务,还体现了新加坡政府的国家“人才战略”。该机构主要是吸引全球技能人才,包括外国人才和海外的新加坡人才。该机构与行业伙伴 (industry partners) 共事,以了解行业伙伴的人才需求 (manpower needs),帮助他们能够接触可获得的全球人才网络 (network of global talent)。该部门构建了一个“联系新加坡”办公室 (Contact Singapore, CS) 网络,在美国波士顿、印度金奈、英国伦敦、中国上海和新加坡设立了办公室。通过这些办公室,新加坡吸引全球范围内的技能人才。这些办公室也协助这样的人才进入新加坡。国际人力处 (International manpower division) 旨在为新加坡塑造具有全球竞争力的劳动力以满足新加坡经济社会的发展。

日本政府则构建起覆盖全国的公共就业服务网络,并为特定人群提供细致化就业服务。日本政府在各县市 (prefecture) 均设有“你好工作”(Hello Work) 公共就业保障办公室。为了促进应届大学生就业和往届毕业生充分就业,日本专门成立了“应届毕业生支持办公室”(New Graduate Support Hello Work)。“应届毕业生支持办公室”作为“你好工作”办公室的特殊形式,旨在向求职的大学毕业毕业生提供更便捷的服务。为促进不稳定 (non-regular) 工作者获得稳定工作,日本政府设立了“年轻人就业保障办公室”(Hello Work for young people) 以及“年轻人帮助中心”(Young People Support Corner)。日本还设有专门的就业帮助机构,“工作咖啡馆”(Job Cafe),专门向求职者提供能力测试、就业咨询、讨论会、工作安排分派等服务。

纵观上述国家的相关实践,我们可以总结国外政府在提供公共就业服务方面的特点。首先是各个政府均设置专门的公共就业服务机构。这些机构是政府向公民提供公共就业服务的重要载体。其次,这些政府均推行相应的就业促进项目和计划。这些项目和计划成为政府提供公共就业服务的重要形式。再次,在提供公共就业服务过程中,政府强调“分类管理,突出重点”。各个项目和计划都有明确的服务对象,如针对“失业人员”的项目、针对“青年”的项目、针对“老年人”的项目等。同时,社会弱势群体的就业问题是各个政府重点关注的领域。再有,政府注意“雇主雇员”双角度考虑。政府提供的公共就业服务不但面向雇员,也就是求职者,而且还面向雇主,也就是一般的公司企业“职位提供者”。“双角度”的政策模式能够有效促使公民的充分就业。最后,政府主要运用“鼓励”和“补贴”的“引导性”手段促进公民就业。在提供公共就业服务的过程中,政府更多扮演的是“协助者”的角色,而不是“包办者”的角色。政府并不强制

求职者一定要到某一企业就业，也不命令企业一定要录用某一求职者。通过一系列政策和服务，政府积极引导求职者与雇主实现最佳匹配。

## 二、职业技能培训和技能鉴定服务

技能是劳动力完成一项工作的基础和前提。劳动者掌握的技能水平是其实现就业的必要条件，也将直接影响其未来的业绩。因此，国外政府普遍重视公民职业技能培训问题，投入大量资金，构建公民职业培训网络。与此密切相关的是，政府提供的职业技能鉴定服务。作为“权威”的第三方，政府能够保障劳动者的技能得到企业的认可和肯定，同时企业能够为各个岗位配置最佳的人选。

为提高本国劳动力的整体技能水平，国外政府设置专门的机构负责开展相关的职业技能培训项目。与此同时，国外政府也出台了一系列针对不同对象不同目的的职业培训项目。新加坡劳动力发展机构（Singapore workforce development agency）旨在提高劳动力的竞争力。该机构通过与雇主、行业协会、工会和培训机构进行合作，开发和加强继续教育和培训系统（continuing education and training system）。新西兰政府推出“技能高速公路”（skill highway）项目。该项目主要提供工作场所所需的读写能力培训。政府希望通过该项目帮助新西兰雇主，提高雇员力的读写能力、语言和数学技能。为提高年轻人的就业能力，美国政府从1964年开始就开展“工作团”（job corps）项目。该项目是一个免费的教育和职业培训项目，由美国劳动局管理，并由国会资助。该项目旨在帮助16到24岁的年轻人，通过职业和学术培训的方式来提高他们的生活质量。该项目帮助年轻人获得就业所需的技能，使他们顺利就业或者接受高层次的教育。

在职业技能培训方面，日本积累了大量的经验。日本政府构建的公民职业培训网络十分发达。在日本，职业培训（vocational training）被作为公共人力资源开发（human resources development）的重要内容。求职者一般先到公共就业保障办公室（public employment security offices, Hello Work offices）注册，然后再到公共人力资源开发单位设施（public HRD facility）去接受培训。公共人力资源开发单位设施主要包括理工学校，理工学院，理工大学，理工中心，残疾人理工学校等。

日本政府推出面向不同人群的培训项目，如针对失业人员再就业培训项目、针对在职人员的培训项目，还有针对学校毕业生的培训项目。各培训项目根据实际情况的需要，具有不同的特点。在时间跨度上，针对失业人员再就业培训项目



一般持续3个月到1年的时间。在职人员的培训一般只需花费2到5天。而针对学校毕业生的培训项目则长达1到2年。失业人员培训项目还包括两种方式：公共机构培训（training within the institution）和外包机构培训（outsourced training）。在公共机构培训的方式下，相关人员在政府的公共职业培训单位设施内接受培训，而且培训项目一般针对制造业。政府向在职人员提供的培训一般是私人教育培训机构难以提供的培训内容或项目。学校毕业生的培训项目时间跨度较大，类似职业学校，学员还需支付一定的费用。政府也对接受培训的人员进行不同程度的补助。

为进一步提高培训的效果，日本政府还形成与职业培训密切相关的“工作卡系统”（job card system）。“工作卡”是公民个人一系列就业相关资料文档的统称。这里面包括个人情况、就业记录、教育和培训背景、证书资格以及评估页。日本公民利用“工作卡”（job card）可以接受针对性培训并得到能力评估鉴定。公民个人首先接受职业咨询。在职业咨询的基础上，个人再接受实际职业培训（包括在职培训和脱产培训）。在培训接受之后，个人还能够获得能力鉴定评估。该系统通过职业咨询确保公民接受针对性职业培训。它又使用培训后及时鉴定评估的方式，及时系统整理公民的培训经历信息。这都大大提高公民接受职业培训的效果。

与职业培训密切相关的职业技能鉴定也受到国外政府的重视。职业技能鉴定不仅是对技能者能力的肯定，还能够节省雇主搜寻所需人才的成本，帮助雇主作出最佳的录用选择。而从求职者的角度来说，一份权威的职业技能鉴定证书无疑能够给自己增加竞争力。

日本政府构建了与其职业培训系统相适应的发达的职业能力评估系统，也就是日本全国贸易技能测验（national trade skill testing）。该测试由1959年的日本《人力资源发展促进法案》（Human resources development promotion act）所确立。从2008年起，该测验和工作卡系统（job card system）整合在一起。该技能测试包括实际操作考试（practical test）和书面测试（written test）。截止2013年3月，该测试一共有128个贸易测试科目。这些科目涵盖建筑建造、陶瓷制造、金属处理、一般机械及工具、电子及精密仪器和工作、食品、衣服和纤维产品、木材，木制产品和砂纸处理、塑料产品、贵金属和珠宝、打印和书籍订制等领域。各项具体的测试科目采取等级制（grade）。通过测试的人员即被授予“认证技能工人”（certified skilled worker）证书。

职业能力是雇主选择员工过程中必须考虑的因素。劳动者的职业能力水平

对其“就业力”产生直接影响。因此，职业培训与就业服务密切相关。各个政府也通常把两者整合在一起。职业培训通常与公共就业服务相互配合。国外政府提供职业培训就体现出与“公共就业服务”类似的特点，如强调“分类管理，突出重点”、强调“引导性”。最为突出的是，“职业培训”不再被简单视为实现公民就业的方式途径，而是作为公共人力资源开发的有机构成部分。日本之所以形成如此发达的职业能力培训和鉴定体系，与其公共人力资源开发的思想是分不开的。

### 三、劳动关系协调和劳动争议仲裁服务

劳动关系协调是政府人力资源的重要职责。劳动关系涉及劳资双方的利益。这也是现代社会中国家法律进行规范和协调的重要部分。当劳资双方存在争议时，政府应当扮演公正的协调者角色。国外政府普遍重视劳动关系的协调问题。政府相关的劳工部门或者就业部门设置相关的机构，专门提供劳动关系协调和劳动争议仲裁的服务。

新加坡人力部 (ministry of manpower) 下设“劳动关系和工作场所处” (Labor relations and workplaces division)。瑞典专门成了专门的法庭。瑞典就业部 (ministry of employment) 下设瑞典劳动法庭 (Swedish labor court)。该法庭主要处理劳动相关的争议，也就是涉及雇员和雇主之间关系的争议。香港劳工处提供劳资关系的服务。劳工处设有劳资协商促进科，促进劳资双方进行有效沟通、协商及资源谈判。劳工处还设有小额薪酬索偿仲裁处，专门处理审裁申索人不超过 10 名，而每名申索人的申索款额不超过 8000 元的薪酬申索。

### 四、人力资源信息服务

信息日益成为一种资源。无论是国家社会的宏观政策，还是个人日常生活的私人决定都受到信息的影响。人力资源相关信息是企业、员工、政府作出重要决策的重要依据。因此，国外政府普遍重视人力资源相关信息的搜集和整理，向社会公众提供相关的人力资源信息服务。

作为整个社会的重要管理者，政府向社会公众提供宏观的人力资源信息数据。宏观的人力资源信息主要是描述劳动力市场状况和变化的数据。这些数据能够反映劳动力的供需情况，预测劳动力市场未来的变化。美国联邦政府劳工部 (department of labor) 下设有劳动数据局 (Bureau of labor statistics)。劳动数据局专门负责测量劳动市场活动，工作条件以及经济中价格的变动。该部门负责收集、分析并宣传重要的经济信息以支持公共的和私人的抉择制定。新加

坡人力部 (Ministry of manpower) 下设有 人力研究和数据部 (Manpower research and statistics department)。该机构主要提供及时可靠的新加坡全国统计性数据信息, 有关劳动力市场的信息, 帮助政府、雇主、工人以及求职者作出抉择。

有些政府还提供微观的人力资源信息数据。微观数据主要指求职者个人的某些特殊数据。作为最大的社会管理者, 由于公共管理的需要, 政府掌握了大量公民个人的数据, 如公民个人的犯罪信息。英国的工作和福利部 (Department for work and pensions) 利用 (Disclosure and Barring (DBS)) 系统提供犯罪记录查询服务, 以帮助雇主作出更安全的录用决定。雇员需要辨认那些不适合某些特定工作的应聘者, 特别当工作涉及到一些弱势群体如儿童的时候。政府需要保证雇主能够通过一些有效和确定的方式将不适合的员工辨认出来。“信息公开及阻拦系统”(DBS) 提供犯罪记录查询及阻拦功能帮助雇主做出更加安全的录用选择。政府决定哪些人不适合从事某些特定的工作, 这些人将会被加进特定的“阻拦名单”里。这些人将被法律禁止从事这些工作。通过该系统, 雇主也可以查询求职者的犯罪记录, 从而避免录用不适合的人员。

## 五、国外人力资源公共服务经验启示

从上述分析来看, 国外政府在提供公共人力资源服务的过程中主要扮演四种角色: 弱势群体的保护者、权威的第三方、调节的第三方以及人力资源专家。

政府首先是“弱势群体保护者”, 政府重点向这些群体提供公共人力资源服务。无论是公共就业服务, 还是职业培训服务, 弱势群体的保护均是政府重点关注的领域。

其次, 政府是“权威的第三方”。劳动力市场主要由“供方”劳动者和“需方”雇主构成。政府作为整个社会的秩序管理者, 扮演着“第三方”的角色。国外政府“第三方”角色主要表现在职业技能鉴定和人力资源信息服务方面。政府充分利用其“权威性”的特点, 为公众提供相关的公共人力资源服务。

再次, 政府是“协调的中介”。这和上一点有类似之处。劳资双方的利益矛盾冲突需要政府运用相关法律法规进行协调。这也是各个国外政府劳工部门或人力资源部门的重要职责。

最后, 政府是经济社会发展的“人力资源专家”。无论是新加坡国际人力处“联系新加坡”办公室人才吸引网络, 还是日本的职业培训网络, 体现的都是该国家的公共人力资源管理思想。政府把“国家人才战略”的思想贯穿在公共人力



资源服务当中,将各项服务与国家经济社会发展战略相结合。政府的重点不应该是公共服务的生产和提供,而是公共人力资源服务的规划和引导。政府通过合理规划和引导公共人力资源服务,促进国境内人力资源作用的有效发挥,进而促进经济社会的发展。

### 参考文献

1. 孔德威。劳动就业政策的国际比较研究[博士学位论文]。长春:东北师范大学,2007。
2. 李永捷。中国就业服务系统的构建研究[博士学位论文]。成都:电子科技大学,2008。
3. 澳大利亚就业部, <http://www.employment.gov.au/>, 2014年3月27日。
4. 加拿大劳动项目部, <http://www.labour.gc.ca/eng/home.shtml>, 2014年3月27日。
5. 丹麦就业部, <http://uk.bm.dk/>, 2014年3月27日。
6. 芬兰就业和经济部, <http://government.fi/ministeriot/tem/en.jsp>, 2014年3月27日。
7. 香港劳工及福利局, <http://www.lwb.gov.hk/chs/home/index.htm>, 2014年3月27日。
8. 冰岛福利部 <http://eng.velferdarraduneyti.is/information/employment/>, 2014年3月27日。
9. 日本健康劳动和福利部, <http://www.mhlw.go.jp/english/index.html>, 2014年3月27日。
10. 荷兰社会事务和就业部, <http://www.government.nl/ministries/szw>, 2014年3月27日。
11. 新西兰商业创新和就业部, <http://www.mbie.govt.nz/>, 2014年3月27日。
12. 挪威劳动和社会事务部, <http://www.regjeringen.no/en/dep/asd.html?id=165>, 2014年3月27日。
13. 新加坡人力部, <http://www.mom.gov.sg/Pages/default.aspx>, 2014年3月27日。
14. 瑞典就业部, <http://www.government.se/sb/d/8281>, 2014年3月27日。
- 英国工作和福利部,  
<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions>, 2014年3月27日。
15. 美国劳工部, <http://www.dol.gov/>, 2014年3月27日。
16. 澳门劳工事务局, <http://gb.dsal.gov.mo/chinese/introduction.htm>, 2014年3月27日。

# 浙江省人力资源公共服务现状、问题及提升对策

陈丽君 柯培华

浙江省政府一向重视人力资源公共服务,并取得了一系列显著成就。浙江省政府出台了一系列相关政策文件,如《浙江省就业和社会保障发展“十二五”规划》(2011)、《浙江省人力资源和社会保障厅关于缓解就业结构性短缺问题的若干意见》(2011)、《浙江省社会发展十二五规划》(2011)、《浙江省人民政府关于进一步完善就业政策促进困难人员就业再就业的通知》(2007)、《浙江省人民政府关于进一步做好就业再就业工作的实施意见》(2006)等,对人力资源公共服务的相关内容做出了具体规定,推出了一系列措施和政策,积极提供与经济社会发展相适应的人力资源公共服务。现阶段,浙江省人力资源公共服务主要包括公共就业服务、职业技能培训服务、劳动关系协调服务、人力资源信息服务这几方面。下文将从这几个方面介绍浙江省人力资源公共服务现状及可能存在的问题。

## 一、公共就业服务

### (一) 浙江省公共就业服务总体情况

浙江省坚持把促进就业放在经济社会发展的优先地位,积极开展公共就业服务。公共就业服务就是以促进就业为目的,由政府向劳动者提供的公益性的,能用来满足全体劳动者就业需要的产品和服务<sup>1</sup>。浙江省初步形成城乡统筹的市场就业机制,并以高校毕业生、农村转移劳动力、城镇失业人员为重点服务人群。杭州市重点帮扶高校毕业生、城镇下岗失业人员特别是就业困难人员、农村劳动力特别是低收入农户劳动力、外来务工人员。据相关资料,杭州市2010年就业专项资金投入突破7亿元。

浙江省公共就业服务成效显著,充分促进重点服务人群就业,而且也实现人力资源向第三产业转移,有力促进浙江省经济社会发展转型升级。根据《浙江省就业和社会保障发展“十二五”规划》(2011),2005年至2010年五年间,累计实现城镇新增就业391万人,城镇登记失业率控制在3.5%以内,城镇“零就业”家庭发现一户、及时解决一户;高校毕业生就业率均超过92%,位居全国前列;累计完成农村劳动力技能培训686万人,转移农村劳动力193万人,第三产业从业人员比例提高4个百分点。

<sup>1</sup>陈诗达,陆海深。公共就业服务均等化的财政支持研究——以浙江为例[J]。当代社科视野,2009年,第2期:第29页到第34页。

## （二）浙江省公共就业服务的主要内容

浙江省公共就业服务投入主要表现在基层人力资源公共服务机构平台建设以及公益性岗位开发。基层人力资源公共服务平台向居民提供更丰富、更全面、更有效的就业服务，促进居民充分就业。公益性岗位开发的重要目标是，政府通过直接创造岗位，帮助就业困难人员就业。

### 1、基层人力资源公共服务机构平台建设

浙江省加强省、市、县三级公共就业服务机构建设，重点支持县以下公共就业服务平台建设，大力开展村级人力资源社会保障平台建设。根据《浙江省就业和社会保障发展“十二五”规划》（2011），“十一五”末，全省共有338个街道、1025个乡镇、2242个社区、16245个行政村建立基层劳动保障平台。宁波市在全市建立起了市、县（市）区、街道（乡镇）、社区（村）四级公共服务网络。截止2009年底，全市62个街道、90个乡镇、456个社区全部建立了基层劳动保障服务站（室），2612个行政村中有1794个建立了劳动保障服务室。这些劳动保障服务室与各级公共职业介绍机构联网，享有丰富的就业信息资源，向城镇居民、本地职工、外来务工人员提供免费的求职登记、职业介绍、职业指导、培训报名、政策咨询等“一站式”服务。

### 2、公益性岗位开发

浙江省大力开发社区服务、公共服务等公益性岗位，鼓励多样化就业。所谓公益性岗位，是由政府“买单”，专门安置就业困难人员的各类社区服务性岗位<sup>2</sup>。杭州市大力开发公益性岗位，促进就业。现阶段，公益性岗位主要包括保安、保绿、保洁、社区助老助残岗位。截止2006年9月，杭州市已有近万名就业困难人员通过这些岗位落实就业。

## （三）浙江地方公共就业服务创新实践

除了基层人力资源服务平台的建设以及公益性岗位开发，浙江许多地方结合实际情况和需要，不断探索和创新，推出一系列创新性服务提供制度和形式，并取得良好效果。比较显著的地方创新实践经验包括杭州市拱墅区“失业预警干预机制”以及宁波市海曙区“就业项目经理人制度”。

### 1、杭州市拱墅区“失业预警干预机制”

<sup>2</sup>章伟胜。杭州：政府成为就业者的“大保姆”[N]。中国纪检监察报，2006年9月6日（2）。

为促进劳动者实现高质量就业，杭州市拱墅区建立了“失业预警干预机制”。拱墅区的“失业预警干预机制”，就是为全区所有劳动年龄段内的人员建立就业情况数据库，利用区、街道、社区三级服务网络平台，建立“3色预警、4类服务对象、5类就业服务、6项提前干预、7项主动预警”的“34567”就业服务新模式。拱墅区各社区根据已失业人员和可能失业人员占社区所有就业年龄段人员的比重，设定社区失业预警系数，并划分红、黄、绿3个风险等级。根据社区失业预警系数的高低，工作人员有针对性地送政策、服务、培训、岗位、资金等。自2008年以来，已妥善安置辖区内“4050”人员、残疾人、低保对象和零就业家庭人员6万多名，减少实际失业人员16978人，帮助66810人实现再就业。<sup>3</sup>。

## 2、宁波市海曙区“就业项目经理人制度”

2006年9月，宁波市海曙区开始实行“就业项目经理人制度”。所谓就业项目经理人制度，就是把就业再就业工作作为一项具体项目来系统组织实施，通过聘请专业人员担任就业项目经理人，集中使用就业资源，对每一名工作对象设计个性化就业方案，并进行全程跟踪直至稳定就业的一种就业服务新模式。经过两年多的探索，宁波海曙区初步建立了“零距离、全覆盖、个性化、全程式”的就业服务新机制。2008年全区共挖掘就业岗位14308个，比制度实施前的2006年增加了143%；2008年全区10790名失业人员和6611名就业困难人员实现了再就业，分别比2006年提高了199%和88%<sup>4</sup>。

## 二、职业技能培训服务

### （一）浙江省职业技能培训服务总体情况

浙江省政府十分重视劳动力职业技能培训问题。《关于进一步加强职业培训补贴资金使用管理等的通知》（2012）、《浙江省国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》（2011）、《浙江省人力资源和社会保障厅关于缓解就业结构性短缺问题的若干意见》（2011）等政策文件均对劳动力职业技能培训相关问题做出有关规定，进一步推进浙江省公共职业技能培训服务的提供。

根据《关于进一步加强职业培训补贴资金使用管理等的通知》（2012），浙江省政府提供的职业培训包括就业技能培训（含劳动预备制培训）、岗位技能培训（含岗前培训、转岗培训、在岗培训和高技能人才培训）和创业培训等。政

<sup>3</sup>李刚殷。杭州拱墅区“失业预警”破解就业难，5年帮助6万多人实现再就业[N]。工人日报，2014年1月17日（2）。

<sup>4</sup>汤碧琴，许玉芬。宁波海曙就业项目经理人制度全国关注[N]。经理日报，2009年，6月19日，（B01）。

府职业培训补贴资金主要来自就业专项资金和失业保险基金。与公共就业服务重点服务人群相一致的是,根据《浙江省国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》(2011),浙江省重点加强对高校毕业生、城镇失业人员、农村转移劳动力等职业技能培训。

浙江省政府在职业技能培训方面充分利用市场机制,通过政府购买服务的形式,与市场主体合作,向劳动力提供自主个性化的职业培训服务。政府主要负责采购培训服务,劳动力则享有自主选择培训机构和内容的自由。宁波市鄞州区从2012年开始通过公开招标的形式确定职业技能培训机构,本区内的城乡劳动力可根据自身情况,自愿选择培训机构和工种。

## (二) 浙江省职业技能培训服务的主要形式

浙江省职业技能培训主要采取两种形式。职业技能培训的一种形式是政校企合作。也就是政府出资,委托高等学校,向劳动力提供培训服务。职业技能培训的另一种形式是“培训券”模式。这也是一种常用的模式。也就是政府出资,相关培训企事业单位提供职业培训服务,劳动力自主选择培训机构和培训内容。

### 1、“政校企合作”模式

“政校企合作”提供的职业培训更偏向高端的、系统化的教育服务。2003年,为全面提升劳动力素质,浙江杭州经济技术开发区开始实施“蓝领成才”工程。杭州经济开发区每年都拨出专款,委托下沙高教园区内的高校,结合职工不同层次的求学需求,设置教学内容和培训项目,组织招生和教学,为广大“蓝领”提供了“厂门口上大学”的机会,不少人因此成了企业的技术和管理骨干。据不完全统计,截至2009年底,开发区共推出专业培训、技术等陪考评定、成人高职、专升本四大类近80个科目,累计受教育人数达到20178人次<sup>5</sup>。

### 2、“培训券”模式

“培训券”大量用于失业人员、农村转移劳动力职业技能培训中。“培训券”提供职业培训服务形式更为多样,但是本质特征则是市场力量为服务提供主体,劳动力充分享受自主选择培训机构和内容的自由权利。其中比较显著的地方实践包括浙江长兴县“农民技能培训教育券”和杭州滨江区“失业人员培训券”。与浙江长兴县“培训券”相比,杭州滨江区的“培训券”职业培训服务更为注重用人单位企业的需求、可供劳动力选择的培训机构范围更广。既包括政府指定的培

<sup>5</sup>虞付月。杭州下沙:和谐劳资关系新探索[N]。中国经济时报,2010年8月5日(3)。



训机构,也包括其他的培训机构。

### (1) 浙江长兴县“农民技能培训教育券”

浙江省长兴县将农村劳动力技能培训作为推进农村劳动力转移的关键内容。在长兴县推行“农民技能培训教育券”制度,对农民技能培训实行政府买单,鼓励乡镇、部门和经济主体积极开展农村劳动力培训。对于农民来说,培训券是参加免费职业技能培训的通行证。对于提供职业技能培训的乡镇部门及其它培训机构来说,培训券是职业技能培训开展情况及兑取经费补助的原始凭据。长兴县的农村劳动力只要希望转移就业、有培训意愿,都可以随时到所在乡镇领取培训券,没有任何条件、数量限制。农村劳动力可持培训券在长兴县内自行选择经政府相关机构认定的农村劳动力职业技能培训基地参加培训。自2004年9月实施以来,截止2006年4月,全县共发放培训券8050份,完成培训6694人,结算培训经费267.76万元<sup>6</sup>。

### (2) 杭州滨江区“失业人员培训券”

2003年4月份,杭州滨江区共有35542名农转非人员,其中近30%没有工作,初中以下文化程度占80%,大多缺乏技能或技能单一,在求职中处于弱势。杭州滨江区政府相关部门推出了培训工程,“发行”失地农民培训券,实行“订单式”培训。用人单位先对人员进行挑选,选定的人拿培训券去接受用人单位指定的培训,结束后直接上岗。政府部门将培训人员名单建立一个数据库,实行动态跟踪服务,及时向用人单位推荐和输送。滨江区政府充分利用市场提供培训服务,失业人员充分享受自主选择培训服务的自由。失业人员既可以选择政府部门指定的培训机构参加培训,也可以选择到其他培训机构培训。选择政府部门指定的培训机构参加培训,培训券可抵一定的培训费用,培训机构则凭培训券到政府部门兑现。选择其他培训机构培训的,失业人员则凭培训券、培训发票等相关凭据到政府部门兑现。为了做好凭培训券就业的实施工作,滨江区财政已拨出90万元培训费,计划每年培训失地农民和下岗失业人员3000人<sup>7</sup>。

## 三、劳动关系协调服务

<sup>6</sup>葛炎,徐宁。长兴县推行农民技能培训教育券制度的做法及成效[J]。中国就业,2006年,第4期:第40页到第41页。

<sup>7</sup>蒋文龙,庄则嫦。给失地农民指条路,浙江发行失业人员培训券[N]。农民日报,2003年4月17日(1)。

## （一）浙江省劳动关系协调服务总体情况

浙江省是中国经济社会发展较为发达的省份之一，民营经济发达，流动劳动人口较多。劳动关系和谐成为经济社会发展的重要影响因素，对人力资源作用的充分发挥产生重要影响。劳动关系协调成为政府公共人力资源服务的重要内容。

浙江省十分重视劳动关系问题，出台并开展一系列相关制度及专项行动。根据《浙江省就业和社会保障发展“十二五”规划》（2011），浙江省在全国率先建立工资支付保证金、欠薪应急财政周转金、农民工记工考勤卡、网格化管理、劳动保障诚信建设等5项制度。浙江省深入开展“春雨”、“春雷”、“春苗”等专项行动，劳动者合法权益得到有力维护。经过多年的努力，浙江省在劳资和谐度建设方面成效显著。中国社科院调查显示：单位GDP劳动争议受理数，全国为1.9，浙江省为1.35；单位GDP劳动争议涉及劳动者人数，全国为5.59，浙江省为2.40<sup>8</sup>。

## （二）浙江省劳动关系协调服务的主要内容

浙江省政府在构建良好劳动关系方面的努力主要体现在相关政策文件的出台、劳动合同制的推行以及劳动仲裁“实体化机构”建设。

### 1、劳动关系相关政策文件的出台

浙江省政府制定出台大量促进劳动关系和谐发展的政策文件，为良好劳动关系的构建奠定良好基础。《浙江省就业和社会保障发展“十二五”规划》（2011）、《浙江省国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》（2011）、《浙江省人力资源和社会保障厅关于缓解就业结构性短缺问题的若干意见》（2011）、《关于切实维护劳动者合法权益进一步发展和谐劳动关系的若干意见》（2010）、《浙江省失业保险条例》、《浙江省企业工资支付管理办法》、《关于进一步加强和改进农村务工人员服务和管理的若干意见》、《关于解决农民工问题的实施意见》等相关政策文件均对劳动关系问题进行了有关规定。这些协调劳动关系的地方性法规、规章和规范性文件对于健全劳动关系调整的法律体系，促进良好的劳动关系发挥了重要作用。资料显示，2008年各级党委政府制定发展和谐劳动关系的政策文件近200件，为进一步弥补劳动关系中的薄弱环节提供了有力的政策保障<sup>9</sup>。

<sup>8</sup>尹卫国。“杭州样本”值得借鉴[N]。工人日报，2011年4月19日（7）。

<sup>9</sup>马跃明，叶慧。积极探索一条新型劳动关系发展之路——浙江省深入发展和谐劳动关系综述[N]。今日浙江，2011年12月，第18页到第21页。

## 2、劳动合同制的推行

全面实行劳动合同制度是浙江省促进良好劳动关系发展的重要举措。《浙江省人力资源和社会保障厅关于缓解就业结构性短缺问题的若干意见》(2011)指出要全面实行劳动合同制度,扩大集体合同覆盖面,定期开展小企业劳动合同签订“春暖”行动。早在2005年,为保护浙江省建筑企业务工人员的合法权益,促进浙江省建筑行业劳动关系的和谐发展,浙江省出台了《浙江省建筑业企业农民工劳动合同(示范文本)》。这份使用于建筑业企业的规范性劳动合同对工资支付方式、工作时间计算形式以及企业应为劳动者提供的基本生活条件都做了详细约定<sup>10</sup>。该劳动合同文本的出台有力保障了建筑工人的合法权益,成为他们的“护身符”。劳动合同对用工进行规范,不但保护务工人员的合法权益,也有力推进劳动关系的健康发展。

## 3、劳动仲裁“实体化机构”的建设

除了相关政策制度的出台,劳动仲裁实体化机构建设也是浙江省劳动关系和谐发展的重要基础,是浙江省政府提供劳动关系协调服务的重要载体。早在2003年,浙江省成立了全国首家省级实体化劳动仲裁机构——浙江省劳动仲裁院。截止2011年8月,浙江省共有劳动(劳动人事)争议仲裁院107家(含开发区5家),其中,省级1家,市级11家,县级95家。全省107家仲裁院目前已配备仲裁庭141个、调解庭67个,现有仲裁员1594人,其中专职仲裁员526人,兼职仲裁员1068人。2006年以来,全省劳动争议处理年结案率始终保持在92%以上,2010年达到了96.5%,较好地维护了劳动关系双方的合法权益,促进了劳动关系的和谐稳定<sup>11</sup>。

## 四、人力资信息公共服务

人力资源信息公共服务是浙江省人力资源公共服务的重要组成部分。在信息经济时代背景下,人力资源信息对全社会人力资源开发和配置产生重要作用。人力资源信息公共服务一方面是政府人力资源公共服务决策的重要依据和基础,另一方面又是实现用人单位和务工人员最佳匹配的重要影响因素。

浙江省政府利用政府自身的优势,收集全社会人力资源信息,为政府决策、企业用人单位、务工人员提供人力资源信息公共服务。浙江省政府一方面加紧对

<sup>10</sup>李刚殷。浙江:规范的劳动合同成建筑工权益“护身符”[N]。工人日报,2005年12月6日(5)。

<sup>11</sup>浙江省劳动仲裁院。浙江:劳动仲裁实体化机构在全国率先实现全覆盖[N]。地方之页,2011年8月,第35页。

重点劳动力人群就业信息、重点行业重点企业用工情况的监测，一方面加快公共就业人才服务信息平台建设。

浙江省人力资源信息的重点内容主要包括“供求”两方面的监测。“人力资源供给”方面的信息监测，主要是对农民工、农村转移劳动力、高校毕业生等重点人群就业情况的监测。“人力资源需求”方面的信息监测重点是对重点行业、重点企业用工情况的监测。

在重点人群就业信息监测方面，根据《浙江省人力资源和社会保障厅关于缓解就业结构性短缺问题的若干意见》（2011），浙江省政府大力开展返乡农民工和农村富余劳动力就业信息、农村外出务工人员就业情况、城乡未继续升学应届初中毕业生、职业院校毕业生、高等学校毕业生的就业失业状况等专项调查。

在重点行业重点企业用工信息监测方面，根据《浙江省人力资源和社会保障厅关于缓解就业结构性短缺问题的若干意见》（2011），浙江省建立企业用工信息监测和发布制度。用工相对集中的地区，要选取本地有代表性的企业尤其是用工大户，对企业的基本情况、缺工人数、工资水平、人员构成及增减变化情况进行监测，分析判断企业用工趋势。浙江省政府充分利用监测收集到的信息，充分利用企业用工信息监测平台，结合重点人群的就业信息，对人力资源市场供求进行分析，提前制订缓解企业“招工难”的实施方案。

浙江省努力推进公共就业人才服务信息平台建设，为人力资源信息公共服务的提供奠定重要载体基础。根据《浙江省人力资源和社会保障厅关于缓解就业结构性短缺问题的若干意见》（2011），浙江省全面推进公共就业服务信息化建设，到2015年，建立覆盖全浙江省各县（市）的公共就业人才服务信息平台，建成“省际用工信息交流平台”，实现全浙江省企业用工信息实时跨省发布。

## 五、浙江省人力资源公共服务可能存在的问题

经过上文分析，浙江省人力资源公共服务总体情况良好，取得较好的成效。公共就业方面，浙江省不断加强服务平台建设，不断创新服务机制。职业技能培训方面，政府充分利用市场力量，向公民提供个性化的职业技能培训。劳动关系协调方面，劳动仲裁“实体化”机构建设全国领先，“软硬件”齐头并进。人力资源信息公共服务方面，浙江省不断推进公共就业人才服务信息平台建设。但可以发现，浙江省人力资源公共服务方面还存在一系列可提升的空间。主要表现在三个方面：市场化程度有待进一步深化、社会程度有待进一步加强以及人力资源

信息公共服务有待提升。

首先,浙江省人力资源公共服务市场化程度有待进一步提高。这主要表现在公共就业服务方面。虽然在职业技能培训方面,浙江省市场化程度较高,创造性的“教育培训券”的使用充分调动市场经济主体在提供职业技能培训方面所发挥的作用,但在公共就业服务上,政府力量占据绝对主导地位。政府服务机构完善、政府服务机制创新是以往也是当下政府公共就业服务工作的重点。但政府对市场手段的运用很少,对市场在公共就业服务领域可能发挥的作用不够重视。这与公共就业服务市场化程度较高的发达国家相比,存在一定差距。因此,下一阶段浙江省人力资源公共服务市场化程度应进一步深化。

其次,浙江省人力资源公共服务社会化程度也有待进一步提高。这里的社会程度是指社会个体、社会组织在人力资源公共服务提供中的参与情况。这主要表现在劳动关系协调方面。现阶段,浙江省在劳动关系方面取得显著成就,出台一系列政策文件,劳动仲裁机构实体化建设全国领先。但工会、行业协会等社会组织在劳动关系协调方面的作用还不能引起充分重视。浙江省应考虑社会力量在人力资源公共服务领域可能发挥的作用。

最后,纵观浙江省人力资源公共服务现阶段的情况,人力资源信息公共服务是薄弱环节。如何针对该薄弱环节,切实发挥政府的优势和作用,充分利用人力资源信息对人力资源作用发挥的作用,这是下一阶段浙江省应注意思考的问题。

## 六、浙江省提升人力资源公共服务的政策建议

### (一) 加深政府企业合作的广度和深度

浙江省人力资源公共服务要充分发挥市场的力量。政府应坚持市场在配置资源要素中的主要作用。在人力资源公共服务提供上,政府企业合作将是今后发展的趋势。政府企业合作的广度和深度应不断加深。

政府是人力资源公共服务的提供者,但不一定是生产者。公共就业服务、职业培训服务、劳动关系协调服务、人力资源公共信息服务这些人力资源公共服务均可充分利用市场的力量进行生产。现阶段,浙江省在利用市场力量生产人力资源公共服务方面取得了显著成就,如在职业培训方面,政府采购企业生产的职业培训成为政府向公民提供职业培训服务的重要方式。下一阶段,政府利用市场力量提供人力资源公共服务的方式和手段应不断得到拓展和深化。从内容领域上,



除了职业培训,政府可以在其他方面的人力资源公共服务领域进行尝试,充分调动市场经济主体的积极性,进行有效的人力资源公共服务提供。如公共就业服务方面,政府可以雇佣专业的职业顾问为公民提供专业的就业咨询服务。在人力资源信息公共服务方面,政府可以向专业的第三方调查机构购买数据信息收集调查服务。当然,政府在不断“放手放权”于市场的同时,也要加强对市场提供服务的监管,及时评估市场所提供相关人力资源公共服务的质量。

## (二) 调动社会个体和组织的参与

浙江省人力资源公共服务还要充分发挥社会的力量。浙江省应努力创造良好环境,培育社会志愿精神,发展社会组织。市场不是万能的,也存在一定的缺陷,也可能“失灵”。这也就是强调政府对市场提供人力资源公共服务进行监督的原因。下一阶段,在人力资源公共服务提供上,浙江省不仅仅要调动市场的力量,还要充分调动社会的力量。

根据某一调查,农民工找工作的首选途径是“熟人”,而不是政府公共就业服务机构。这在某种程度上启示我们,非官方的社会力量、方式和手段有时是最为有效的。在农民工就业问题上,政府可以尝试培育农民工社会组织,鼓励该类组织在促进农村转移劳动力或者外来务工人员实现就业方面发挥作用。劳动关系协调更为强调社会的力量。社会组织在社会管理各个方面将发挥越来越重要的作用。相关社会组织,如工会、行业协会等,在协调劳动关系方面将发挥不可替代的作用。因此,浙江省政府应注意创造有利环境,注意引导提供人力资源公共服务的社会组织的发展。政府应充分调动社会个体、社会组织的志愿精神、社会关怀,鼓励社会个体、社会组织投身于人力资源公共服务。浙江省政府应通过相关政策的出台以及相关舆论宣传,为社会力量参与人力资源公共服务提供创造良好的环境和基础。

## (三) 推进“线上下”相结合的信息网络建设

人力资源信息公共服务是浙江省人力资源公共服务的建设重点。“线上”和“线下”相结合的公共就业信息服务体系建设应是浙江省下一阶段人力资源公共服务提供的关键内容。

根据劳动力市场搜寻理论,劳动力实现就业以及用人单位获取合适的人力资源都是要付出一定成本的。人力资源信息公共服务将有效降低劳动力、用人单位

双方的成本。现阶段,浙江省在人力资源信息公共服务方面取得一定成就。浙江省对重点人群就业情况、对重点行业重点企业用工情况进行检测,并积极推进公共就业信息服务平台建设。下一阶段,浙江省应在现阶段已有成绩的基础上,充分利用现代信息技术,构建起涵盖浙江省各个区域、各个行业的人力资源公共信息服务网络。其中的一个重要问题是,如何让社会各个阶层的民众能够方便快捷地获取和使用人力资源公共信息。因而,政府应考虑“线上”和“线下”服务相结合的方式,解决众多人群不能及时便捷使用电子网络的问题。政府可以定期发布纸质版的人力资源信息报告,作为“线上”网络信息的一种有效补充。通过推进“线上下”相结合的信息网络建设,政府能有效提高人力资源公共服务的质量。

## 参考文献

1. 陈诗达, 陆海深。公共就业服务均等化的财政支持研究——以浙江为例[J]。当代社科视野, 2009年, 第2期: 第29页到第34页。
2. 章伟胜。杭州: 政府成为就业者的“大保姆”[N]。中国纪检监察报, 2006年9月6日(2)。
3. 李刚殷。杭州拱墅区“失业预警”破解就业难, 5年帮助6万多人实现再就业[N]。工人日报, 2014年1月17日(2)。
4. 汤碧琴, 许玉芬。宁波海曙就业项目经理人制度全国关注[N]。经理日报, 2009年, 6月19日, (B01)。
5. 虞付月。杭州下沙: 和谐劳资关系新探索[N]。中国经济时报, 2010年8月5日(3)。
6. 葛炎, 徐宁。长兴县推行农民技能培训教育券制度的做法及成效[J]。中国就业, 2006年, 第4期: 第40页到第41页。
7. 蒋文龙, 庄则嫦。给失地农民指条路, 浙江发行失业人员培训券[N]。农民日报, 2003年4月17日(1)。
8. 尹卫国。“杭州样本”值得借鉴[N]。工人日报, 2011年4月19日(7)。
9. 马跃明, 叶慧。积极探索一条新型劳动关系发展之路——浙江省深入发展和谐劳动关系综述[N]。今日浙江, 2011年12月, 第18页到第21页。
10. 李刚殷。浙江: 规范的劳动合同成建筑工权益“护身符”[N]。工人日报, 2005年12月6日(5)。
11. 浙江省劳动仲裁院。浙江: 劳动仲裁实体化机构在全国率先实现全覆盖[N]。地方之页, 2011年8月, 第35页。

## 手机【人才时讯】信息汇编

(2014年9月)

**【2014-9-1】**《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》通过审批，央企、国有金融企业主要负责人的薪酬将削减至现有薪酬的30%左右，削减后年薪不能超过60万元。央企负责人车房出国等将被设置上限。这意味着央企、国有金融企业主要负责人薪酬及职务待遇方面的管理进入新阶段。

相关链接：<http://finance.qq.com/a/20140831/005107.htm>

**【2014-9-2】**日前发布的《国家创新蓝皮书：中国创新发展报告（2014）》指出：创新成果支撑不力、企业创新能力不足、高端创新人才缺乏是制约中国创新的三大困境。为此我国应加强科技前沿和基础研究，加强企业自主创新能力，进一步开展开放与协同创新。

相关链接：[http://www.cssn.cn/dzyx/dzyx\\_jlyhz/201408/t20140830\\_1310286.shtml](http://www.cssn.cn/dzyx/dzyx_jlyhz/201408/t20140830_1310286.shtml)

**【2014-9-3】**由汤森路透公布的2014年全球高被引科学家名单中，中国（含港澳）共有134名科学家入选，排名世界第四，仅次于美、英、德。其中，中科院有46名研究人员入选，占全国入选人数34%，居各科研机构及高校之首。

相关链接：<http://rencai.people.com.cn/n/2014/0902/c244853-25589515.html>

**【2014-9-4】**江苏58名高技能人才受政府资助赴德国参加30天的数控加工、模具制造等专业培训。据《关于加强技能人才队伍建设促进产业转型升级的意见》，江苏每年选派资助100名左右企业一线优秀高技能人才和职业院校骨干教师到海外培训和研修。

相关链接：<http://rencai.people.com.cn/n/2014/0902/c244881-25588923.html>

**【2014-9-5】**日前深圳社工首获18套人才公租房；另据2014年第一批次深圳市人才安居租房补贴申请名单共有299名社工将获得租房补贴。深圳将社工专业人才纳入人才安居受理范围，开全国之先河，具有引领性的作用。

相关链接：<http://rencai.people.com.cn/n/2014/0902/c244882-25588845.html>

**【2014-9-9】**外国专家服务大厅授牌暨开业仪式5日在京举行，国家外专局副局长张亚力为服务大厅开业后的首批外国专家颁发了外国专家证。建立外国专家服务大厅，旨在为外国专家提供规范专业的一站式服务。

相关链接：[www.gov.cn/xinwen/2014-09/08/content\\_2746694.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2014-09/08/content_2746694.htm)

**【2014-9-10】**广州开发区通过《2014-2015年度创新创业骨干人才和紧缺人才薪酬补贴名额分配方案》，计划每年拿出近3000万补贴人才。《办法》补贴对象不设门槛，更偏重未享受中央、省市补贴，对企业发展起重要作用的中端实用人才和技能人才。

相关链接：<http://edu.people.com.cn/n/2014/0902/c1053-25587359.html>

【2014-9-11】云南出台政策进一步拓宽技能人才上升通道,《云南省拓宽技能人才成长上升通道实施办法(暂行)》规定:技能人才可从企业技术技能岗位向专业技术或管理岗位流动,可向机关或事业单位流动;取得高级工、预备技师职业资格证书的技校毕业生,可享受与高校毕业生同等待遇。

相关链接: <http://www.clsn.com/html1/report/10/5491-1.htm>

【2014-9-12】安徽省启动创新创业领军人才特殊支持计划,将在今年起 10 年里遴选支持 1000 名左右能突破关键技术、发展高新产业的领军人才。省级财政给予每人 50 万元经费支持,专项用于领军人才自主选题研究、人才培养和团队建设等。

相关链接: <http://www.huaxia.com/ah-tw/ahyw/2014/09/4066358.html>

【2014-9-15】我国今年 11 月将再取消一批职业资格,到明年底基本完成减少职业资格许可和认定工作。今后要建立清单目录式职业资格管理方式,纳入目录的职业资格才能开展相关认证活动。今年我国已分两批取消 58 项国务院部门设置的职业资格,同时部署地方取消自行设置的 570 多项职业资格。

相关链接: <http://rencai.people.com.cn/n/2014/0912/c244853-25651217.html>

【2014-9-16】美国 Minerva 大学设立 Extraordinary Achievement Award 奖项,在全球范围寻找和表彰真正做出实事和成绩的准大学生,尤其是被传统教育体系忽略的“平凡”学生。只要学生有计划且满足在明年秋季进入一所本科大学学习的条件即可申请该奖项。申请成功者可获得 15000 元奖学金及 Minerva 相关领域的资源支持。

相关链接: <http://learn.minerva.kgi.edu/Extraordinary-Achievement.html>

【2014-9-17】《北京社会建设蓝皮书》昨发布,建议人才类集体户先改革。受人口、资源与环境承载力及政策方针影响,北京户籍改革进程将进一步放缓;改革人才类集体户户籍制度不影响控制人口规模和社会福利支出,利于资源优化配置,具有实践可操作性。

相关链接: [http://news.ifeng.com/a/20140917/42001334\\_0.shtml](http://news.ifeng.com/a/20140917/42001334_0.shtml)

【2014-9-18】《2014 中国公益慈善行业高端人才就业市场及薪资指南》以在华国际 NPO、国内基金会及商业企业 CSR 部门作为分析对象,调查显示国际机构和企业 CSR 的平均薪酬福利与商业市场平均值较接近,国内基金会的高端人才与另两者比薪酬福利差距较大;作为入门级员工,这三类组织薪资水平较接近。

相关链接: <http://finance.sina.com.cn/stock/usstock/mtszx/20140917/090920314879.shtml>

【2014-9-19】“2014 浙江·杭州国际人才交流与项目合作大会”将于今年 11 月 5 日至 7 日举行。主会场活动为海外人才项目与技术合作洽谈大会,分会场活动包括硅谷精英沙龙、创新创业推介会等。大会广泛征集海外留学人才与项目信息,提供人才项目对接平台。

相关链接: <http://rencai.people.com.cn/n/2014/0919/c244817-25694702-2.html>

【2014-9-22】第二届中国农业科技创新创业大赛总结暨品牌行科技金融对接活动 20 日在京举行。大赛涉及生物育种、农机装备等 22 个领域,在 1725 家企业报名参赛的基础上,决出 18 家优胜企业。大赛的价值即搭建起一个农业领域的开放式创新投融资平台,吸引众多资本投资农业,培育农村创业人才和投资人才。

相关链接: [http://www.chinahightech.com/views\\_news.asp?Newsid=337343637353](http://www.chinahightech.com/views_news.asp?Newsid=337343637353)

【2014-9-23】全国专业技术人才工作会议 22 日在京召开。据介绍，我国专业技术人才总量已达 5550 多万人，占人才队伍总数的 45.6%。高层次人才引领带动作用也不断增强，有两院院士 1500 多人，国家有突出贡献中青年专家 5600 多人。

相关链接：[http://news.xinhuanet.com/ttgg/2014-09/21/c\\_1112561810.htm](http://news.xinhuanet.com/ttgg/2014-09/21/c_1112561810.htm)

【2014-9-24】哈尔滨大项目建设强力拉动就业，市人社局今年将大项目人力资源信息库植入就业地图：筛选出各项目的用工、培训和专业人才需求，有求职需求人员只要登录就业地图即可查找；建立健全联动服务机制，从费用减免、职业介绍、技能培训等方面为项目单位服务。

相关链接：<http://news.hexun.com/2014-09-21/168686714.html>

【2014-9-25】第二届中国(江苏)国际科技交流与人才智力合作大会在海门开幕。目前海门市对高层次创新创业人才，给予每月 1000~6000 元岗位津贴和最高 100 万元的购房补贴。同时专门设立了“东洲伯乐奖”，对成功引荐创新创业人才的，最高给予 20 万元奖励。

相关链接：[http://www.js.xinhuanet.com/2014-09/24/c\\_1112602781\\_2.htm](http://www.js.xinhuanet.com/2014-09/24/c_1112602781_2.htm)

【2014-9-26】全国首部促进科技人才创业和科技创业园区发展的地方性法规《南京市紫金科技人才创业特别社区条例》将于 10 月 1 日起施行。《条例》改革色彩较鲜明的条款有：将部分市级管理权限下放到创业社区；职务发明成果转化收益至少 60%归个人或团队；为大学生创业提供免费场地和创业指导等。

相关链接：<http://roll.sohu.com/20140617/n400931541.shtml>

【2014-9-27】北京《关于进一步创新体制机制加快全国科技创新中心建设的意见》提出：科技成果转化所获收益可按 70%及以上比例划归科技成果完成人以及对转化做出重要贡献的人员所有；建立新型科研成果管理制度体系，赋予市属相关事业单位科技成果自主处置权。

相关链接：<http://money.163.com/14/0925/02/A6V3B4KV00253B0H.html>

【2014-9-30】2014 年度上海青年高端创意人才揭晓，十位青年获选。“上海青年高端创意人才促进计划”旨在从工业设计、时尚设计、建筑与室内装饰设计、创意管理等领域选拔和培育一批青年高端创意人才，获奖者将从政策、资金、项目、宣传等角度获得有关部门支持。

相关链接：<http://shcci.eastday.com/c/20140811/u1a8275969.html>