

政策时评

人才发展市场化的理论与实践探索

浙江省人才发展研究院 任源

2016年3月,中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》,确定了人才发展体制机制改革“突出市场导向”的原则,明确提出必须遵循社会主义市场经济规律和人才发展规律,充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用,对人才服务、人才评价、人才激励、人才流动等都提出了加强市场化运行的要求。“市场化”是深化人才发展体制机制改革的重点方向,有必要进行专门的讨论和研究。

一、政府与市场的边界

随着时代的发展和进步,人才资源已经成为社会经济发展的第一资源,虽然人才资源因为人的属性而显得相对复杂,但是其社会资源的本质却不能被忽略。政府和市场是进行资源配置的两大主体,在推动社会经济发展的过程中发挥着各自的作用。有效协调和充分发挥政府与市场在资源配置中的作用,是实现人才资源社会效益最大化的保证。

市场与政府都不是万能的。市场由于存在“市场失灵”,所以并不能实现所有的经济职能。市场失灵的典型表现包括:无法提供公共物品、信息不对称、无法解决外部性问题,以及过度竞争带来的社会公平的丧失。完全的市场化最终带来的必将是市场的毁灭。市场失灵的存在是政府行为得以合理的理由之一。有学者认为市场失灵的地方就是政府应该发挥作用的地方¹,事实上,如果离开了政府市场将完全无法正常运转。但同样需要注意的是,政府也并非万能,“政府失灵”一样存在,政府的过度管制,会使社会经济活动失去该有的竞争与活力,引起资

¹ Walsh, K. (1995). *Public services and market mechanisms*, London: Macmillan, P6-12.

源浪费。所以为了在市场经济中充分发挥人才资源的作用，政府的“有形的手”和市场的“无形的手”缺一不可。《关于深化人才发展体制机制改革的意见》中提出了破除人才流动障碍的目标，要求清理和规范人才流动过程中的政府审批和收费事项，积极鼓励社会组织和人才服务中介组织有序承接政府在人才流动等过程中的作用。但与此同时，《意见》也提到了需要通过制定意见等方式促使人才向艰苦边远地区和基层一线流动。这是促使政府和市场在人才资源配置过程中作用的有机结合的充分体现。一方面，要求减少政府对人才流动的过度管制，调动市场在人才资源配置中的积极性；另一方面，又需要政府对人才流动做出一些调配，以防止完全市场化可能导致的人才资源的极不平衡分布，防止“市场失灵”可能带来的负面后果。

同样作为配置人才资源的手段，该如何划分政府和市场的边界？是不是只有在“市场失灵”的地方政府才应该发挥作用？还是只有在“政府失灵”的时候市场才应该发挥作用？虽然已经有很多公共管理学者和经济学家对政府和市场的职能进行了界定，但是对于政府和市场边界仍然充满了争议和不确定性。不过，至少有一点已经被历史证明是正确的，那就是政府和市场的边界并不是固定的，它随着地区和时代的变化而变化，随着社会经济的发展要求而变化。政府和市场就像是跷跷板的两端，当两者发挥作用的方式和比例是正确的时候，跷跷板就实现了平衡，但是社会经济发展状况出现变化，或者某些特殊事件的出现都有可能破坏跷跷板的平衡，所以需要不断调整政府和市场的力量，以尽可能重新回到平衡的状态。

在现阶段，中共中央提出了人才发展体制机制改革的“市场化导向”原则，这说明在人才发展的过程中，政府这头已经过重。这需要我们结合地方实际，深入反思现阶段人才工作中存在的政府管理过度的问题，寻找原因，大胆创新，积极推进人才发展的市场化。

二、国内人才发展市场化经验借鉴

近几年来，国内不少省市已经率先开始人才发展的市场化改革，积极推出人才发展市场化新政，培育人才发展市场主体，探索人才发展市场化体制机制创新，引进用活市场资本，在人才发展市场化过程中取得了不少成效。

市场主体的培育和政府人才工作职能的逐步转移是人才发展市场化的重要内容。江苏省在2012年成立中青年人才创业促进会，该促进会成员全部通过市场招聘，并通过市场机制建立了“人才创新创业基金”，投资人才项目，推动专业金融机构创新金融产品，为技术创业提供服务。将原本抓在政府手里的人才项目受理、人才工作评价等多项政府职能，逐步有序地向社会组织转移。

部分地方积极探索人才发展市场化的体制机制创新。如杭州市2015年开始实施“人才行政27条”，充分发挥企业、高校、科研机构等用人单位的引才主体作用，大力支持人才中介服务业发展，通过实施引才激励制度，充分调动高层次人才和人才中介机构引才积极性。同时建立制约退出机制，强化对人才作用的考核。将人才考核权交给用人单位，支持各地各部门及用人单位根据实际情况制定具体的考核办法，通过考核约束激励人才。对发挥作用不明显的人才，可由其所在地的主管部门及用人单位提出申请，经核实认定后，政策牵头部门可取消对其的相关激励政策。深圳开展行业协会多元人才评价工作试点，率先在全国范围实现社会化职称评定职能向行业组织转移，目前共有30家行业组织承接了45个职称评定工作，开展技能人才企业自评试点，将人才评价“话语权”交给企业，积极推进人才评价制度改革。

还有一些城市和地区积极引入社会资本，推动人才发展资本市场建设。如南京大力推动“首投”、“首贷”和多层次资本市场建设，鼓励金融资本和社会资本加大对人才初创企业的支持。厦门思明区则设立产业引导基金，按照“项目选择市场化”原则，引导金融资本和社会资本更好地支持实体经济和人才创新发展。

人才发展市场化需要在结合地区人才工作实际的情况下，学习其他国家和地

区先进经验，找出适合本地区人才发展市场化的道路。

三、人才发展市场化的路径与抓手

一是树立人才发展的市场化理念。理念决定思路，思路决定出路，在全面推进人才发展市场化改革之前，首先必须树立人才发展的市场化理念。转变大包大揽的家长式思维，意识到政府职能的有限性，正如 Jackson 所说，“我们并非在不完善的市场体制和完善的公共部门之间进行选择，而是在不完善的公共部门的资源配置机制与不完善的市场之间进行选择”。²只有在充分认识到政府有限性和市场有限性的基础上，才能充分协调、发挥政府和市场在人才工作中的作用。

二是充分发挥各市场主体作用。首先，积极保障落实用人单位自主权，将引才、育才、留才、评才、激励人才的权力下放给用人单位，充分调动用人单位积极性。其次，积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构，推行政府人才服务外包，向社会组织和人才服务中介组织有序转移政府人才服务管理的部分职能。再次，必须坚持政府人才管理的宏观引导作用。完善党管人才工作格局，确定人才发展宏观目标和基本原则。在维护人才市场秩序、配置人才资源、搭建人才发展平台、打造人才发展环境、制定人才发展政策等方面发挥重要作用。

三是建立和完善人才发展的市场机制。包括建立完善人才自由引进和流动的市场机制，实现人才资源合理流动、有效配置。建立完善包含政府、市场、行业协会、用人单位等多元主体的市场化人才评价机制，加快建立科学化、专业化、标准化的人才评价体系。建立完善人才激励的市场机制，充分调动企业和人才的创新创业积极性，提高人才效能，实现人才价值的极大发挥。

² Jackson, P. M. (1989). The Boundaries of the Public Domain', in Warren J. S. (ed.), *Fundamentals of the Economic Role of Government*, New York: Greenwood Press, P110.

研究专题

编者按：当今中国，经济发展与改革往何处去？十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》（以下简称《决定》）给出明确答案：“大幅度减少政府对资源的直接配置，推动资源配置依据市场规则、市场价格、市场竞争实现效益最大化和效率最优化。”

人才资源作为中国经济社会发展的第一资源，只有运用市场机制才能得以发展，才能服务于经济体制改革的深化，服务于经济社会的发展。

让市场机制引爆人才经济

中国人才研究会常务理事、学术委员会委员 桂昭明

人才现象是一种经济现象

在知识经济时代，谁首先抢占了人才高地，谁拥有更多的人才资本，谁就控制了新世纪发展的制高点，谁就能在激烈的综合国力竞争中处于有利地位。

对人才资本的争夺，最著名案例当数二战后的“战利品”之争。在西方，美国人抢到了3000多名德国科学家，如获至宝，忙着往本土运送人才；在东方，当时的苏联人却忙着搬运那些缴获来的坦克大炮，足足用火车运了5个多月。人才到底有多重要？看如今两国的现状，结论不言而喻。

在美国，吸引外来人才的并不是政府，而是以私营企业为主导的社会力量。在人才吸引问题上，美国政府的主要作用不是通过行政手段人为影响和干预人才流动，也不是通过临时性的措施和政策对少数人和少数地区提供优惠，更不是拿出金钱和官方职位吸引少数成功者，而是致力于营造公平竞争的就业和创业环境。

20世纪90年代，美国高科技企业发展迅猛，需要大量计算机等高新技术人才。1990年，在美国计算机业主的游说和推动下，美国通过H1-B签证计划，使外来人才可以一次居留6年，成为美国企业吸引人才的有效武器。美国的大型高科技公司声称，如果无法有效地吸引全球一流人才来美国公司效力，它们只好把就业机会转到国外去。

诸多人才现象说明，社会、经济的发展，核心是人才的发展；人才通过科技创新而实现科技进步是经济增长的力量源泉，人才是经济、社会协调发展的根本推动力。因此，人才现象是一种经济现象，知识经济的本质是人才经济，人才经济的发展遵从经济社会发展的规律。

市场机制下的人才竞争

人才市场竞争机制体现在人才能力的竞争方面，表现为人才的业绩大小和效能高低。为此，对人才进行绩效评价成为必然。一个地区、一个单位拥有多少人才并不是最重要的，最重要的是现有人才的作用是否充分发挥、才智是否充分挖掘、能力是否充分开发？人才创新成果及产业化状况如何？这才是一个地区人才发展的切实要务，这才是检验人才“以用为本”战略成效的标志。

江苏张家港市在全国率先推出“人才项目绩效评价指标体系”，启动对引进人才的绩效考核。人才绩效评估的“成绩单”与政府扶持绑定，打破了原先“一审定终身”的认定模式，将人才发展实绩与人才项目升级资助紧密相结合。同时，对连续多年绩效评价不合格的人才实行退出机制。人才绩效评价充分体现了市场竞争机制在使用、管理人才中的运用。

人才市场竞争机制体现在用人单位政策、制度等环境的竞争方面，表现为人才所处的创新创业环境的优劣对比。人才政策和制度是影响人才吸引效果的主要因素，人才总是要向能够发挥才能、体现价值的地方流动。也就是说，哪个地方的政策和制度更具有优势，哪个地方就能吸引、聚集更多的人才；哪个地方的政策和制度更具有活力，哪个地方就能将人才效能发挥到极致。

江苏昆山市在优化人才创新创业环境方面堪称楷模。昆山大力实施“人才生根”战略，以完善的功能、灵活的机制、周到的服务、宜居的环境，加快建设创新资源集聚、高端人才创业、科技成果转化、科技金融服务“四大高地”，先后引进“两院”院士15人、“长江学者”9人，吸引了52名国家“千人计划”人才、34名省高层次“双创”人才在昆山创业。

价格机制的激励作用

市场价格机制是通过市场价格信息反映供求关系，并通过这种市场价格信息调节生产和流通，从而达到资源配置。另外，价格机制还可以促进竞争和激励，决定和调节收入分配等。

运用市场价格机制激励、服务人才，考量的是在人才市场中用人主体的价值认知和人才客体的价值含量，二者缺一不可。例如，和氏璞玉在楚厉王、楚武王的眼中不过是一块石头，到了楚文王那里却成为价值连城的和氏璧；不学无术的南郭处士在齐宣王三百人合奏吹竽时可以滥竽充数，但在齐湣王好听独奏时，只好一逃了之。

毋庸讳言，时下的“高端人才”中，既有身怀瑰宝的“卞和”，也有无才无德的“南郭处士”。因此，引才也是有风险的。但是，一旦认准了人才的价值，就要舍得投入，要让真正的有才之士得到价值实现。

张家港骏马集团的民营企业家慧眼识才，2011年3月从美国引进海归人才周炳合作创办“张家港意发功率半导体有限公司”。骏马集团除注册资金1000万元外，甘愿再投资3000万元，却让仅以100万元现金和技术入股的周炳占51%的股份。骏马集团看中的就是周炳的人才资本价值，让人才控股新企业，使其充分发挥高端人才在“技术、视野、信息”等方面的优势，以弥补本土企业转型升级“缺信息、缺人才、缺方向”的短板。如今，由于有周炳全力助推企业转型升级，骏马集团的新产品已经进入市场，有望摆脱我国功率开关器件长期依赖进口的局面。

《决定》在全面深化改革的总目标中期望，让一切劳动、知识、技术、管理、资本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流。可以预期，在全面运用市场机制发展人才经济的过程中，在国家形成一个充满生机与活力的人才汇聚机制之日，即是国外人才慕名而至、海外学子携手归来、国内人才才智涌流的国盛才兴之时！

（本文节选自《让市场引爆人才经济》）
（原文2013年12月04日刊登于《光明日报》）

编者按: 本文从建立市场导向的人才工作体制机制、建立人才市场服务体系、完善人才建设的保障机制、发挥市场自主配置功能、以需求为前提,以效益为目的推动人才工作、发挥企业主体的引才用才功能等方面详细阐述了如何以市场化方式推进人才工作充分发挥企业引才主体作用,为人才工作的开展提供了有效的参考。

以市场化方式推进人才工作 充分发挥企业引才主体作用

李秀文

一、建立市场导向的人才工作体制机制

加快推进政府职能转变,将人才资源调配职能进一步放权给市场,形成小政府、大市场的运行格局。强化政府的人才公共服务职能,变“管理人才”为“服务人才”,从人才服务供给型向需求导向型转变。利用政府采购等市场化手段,强化宏观管理职能,弱化微观管理职能。对于具体的人才引进、培养和使用工作,以社会化手段,交由市场配置。政府则以政策和法律、法规等方式间接调控,使企业等用人单位真正成为人才管理的主体。

将人才管理机制融入市场行为,充分发挥市场的配置作用。通过政企合作,政府推动,建立多方参与的人才工作模式。积极发展各类行业协会、社会中介机构,推进人才服务业主体多元化发展。充分发挥行业协会和中介组织在人才调查、研究、引进、规划、培训、评价、协调交流方面的主导作用。

二、建立人才市场服务体系

探索建设国际开放的人才资源经营服务机构,统筹推动人才有形市场和无形市场建设,充分发挥市场机制在人才引进、培养、使用、评价等方面的基础性作用。鼓励和支持著名国际猎头公司、国际人才中介服务机构在盐城设立合资或分支机构,吸引聚集一批国内外知名的人才中介机构,健全专业化、国际化的人才市场服务体系,推动本土人才中介服务机构产业化发展,不断提高服务水平。

三、完善人才建设的保障机制

完善政策激励机制,进一步形成有利于人才创新创业的分配制度和激励机制。完善平台建设机制,集中力量完善平台载体结构体系建设,不断丰富平台载体建设内涵。创新人才引进机制,推进人才准入制度,实施国内最高标准人口准入的人力资本积累水平标准。与国际标杆产业城市建立紧密的人才交流合作关系。与国内外知名人才中介服务机构和猎头公司签订战略合作协议,面向全球多渠道、大手笔招揽高层次人才。健全人才引进培养机制,与国际知名院校、专业培训机构、著名跨国集团与世界知名高校建立联盟关系,共同开展职业经理人、国际产业专才、国际通行资格证书等专项培训。创新人才发展体制机制,建立健全以品德、能力、贡献、业绩为导向的人才评价体系,完善人才评价机制。健全完善人才吸引、培养、使用、流动和激励机制,发展人才的公共服务体系。

四、发挥市场自主配置功能

通过建立统一规范、更加开放的人才市场和发展专业性、行业性人才市场,发挥市场的人才价格机制、供需调整机制、人才培养开发机制、人才评价发现机制、人才流动配置机制、人才竞争激励机制,发挥市场人才交换功能、平衡功能、协调功能、价值实现功能、信息功能和全程综合服务功能,建设人才猎头、人事代理、人才培养、人才规划、人才评估、人才绩效、薪酬体系、人才创业指导和服务等人才服务产业,健全市场主体,完善市场功能。积极培育专业化人才服务机构,注重发挥人才服务行业协会作用。

五、以需求为前提,以效益为目的推动人才工作

建立以实现企业实际利润最大化为目标的价值创造机制,建立一套完整的价值成本比较体系,进行全方位的、多角度的比较,明确真正的人才价值创造活动,鼓励职工在此基础上努力实现有效的价值创造,以实现自身价值的最大化来推动企业的进一步发展。能源配置市场化趋势下,要高度重视能源的利用率。

以顾客为导向,促使人才价值创造与市场需求相匹配,以顾客满意度为人才

价值评判的标准，以市场流动性为人才价值创造提供条件。市场的流动性集中表现为市场环境的不确定性和顾客需求的复杂多变性。

以公平为原则，健全人才工作创造管理机制。建立与市场经济相契合的人才工作回报机制，最大限度地激发员工的创造活力，使各类人才的作用都能得到充分的发挥，最大限度的实现其人生价值。

健全与市场经济相匹配培训增值机制，根据市场新的需求来对人才进行有针对性、拓展性的培训，增强新的能量，拥有新的素质，提升自己的价值能力，能够在新的挑战中作出更大的贡献。

六、发挥企业主体的引才用才功能

借鉴国际惯例，尊重进驻盐城企业和其他外资企业的用人自主权和行之有效的先进管理方法与模式，鼓励其他外资企业在全中国范围内吸引人才到盐城工作和发展。对于国内进驻盐城的企业或新创立企业，引导企业根据产权性质、特点建立与现代企业制度相符、与国际接轨的企业用人制度，自主确定用人需求，提高管理效率和水平，制定技术、知识、管理、技能等生产要素按贡献参与分配的办法和薪酬制度，建立科学的包括组织规划、工作分析、能力评估、优化配置、绩效考评、培训开发、生涯发展等在内的现代人力资源管理体系。鼓励企业外包人力资源管理职能。通过企业调动人才的积极性，发挥人才的作用，实现人才的价值，使企业和人才得到同步发展。

（本文节选自《以市场化方式推进人才工作充分发挥企业引才主体作用》

（原文 2014 年 1 月刊登于共产党员网）

编者按：近年来，江苏探索改革组织部门抓人才工作的传统方式方法，尊重市场经济规律和人才成长规律，积极整合各种社会资源，运用市场机制，推进人才工作市场化、社会化，走出了一条依靠社会力量和市场机制支持人才、评价人才、服务人才的新路子。

本文从依托社会组织力量服务人才事业、以财政“种子”资金撬动社会资本、引入社会化“大数据”评价人才项目、推进高校与经济社会发展接轨等方面对江苏运用市场化社会化手段推进人才工作进行了详细介绍，为人才工作提供了实践性的指导。

人才工作市场化的生动实践 ——江苏运用市场化社会化手段推进人才工作

江苏省委组织部

近年来，江苏探索改革组织部门抓人才工作的传统方式方法，尊重市场经济规律和人才成长规律，积极整合各种社会资源，运用市场机制，推进人才工作市场化、社会化，走出了一条依靠社会力量和市场机制支持人才、评价人才、服务人才的新路子。

依托社会组织力量服务人才事业

江苏省大胆探索以政府向社会组织购买服务的方式推进人才工作，于2012年成立了中青年人才创业促进会。

该促进会由江苏省委组织部（江苏省人才工作领导小组办公室）主管，是一家致力于推动全民创新创业的社会团体，下设智库、引才、创新、创业、服务和信息等6个中心，并组建了能源环保等8个专委会。会员主要包括“两院”院士，国家“千人计划”、“万人计划”、“杰青”、“长江学者”、“百千万人才工程”、“四个一批”人才，省“333工程”第一、二层次培养对象，省级科技企业企业家，省“双创计划”、“创新团队”、产业教授等。

促进会没有一个行政或事业编制，全部工作人员面向社会招聘。促进会主要职责是围绕全省人才发展和科技创新开展前瞻性、战略性、指导性研究，为党委政府重大决策提供参考；以民间组织和第三方名义，发布人才创新创业发展报告、省市县区域人才竞争力报告；为中青年人才跨学科研发、科技金融合作、科技成果转化、协同科技创业提供合作平台。

成立以来,通过市场机制建立了“人才创新创业基金”,投资人才项目,让人才创造财富,财富回报人才;积极推动专业金融机构创新金融产品,为科技创业提供服务,实现互利共赢、抱团发展等。此外,促进会还承办一些大型的人才活动,如江苏创新创业大赛,通过大赛发现人才、发掘项目。

江苏的这一做法,将原本抓在党委政府手里的人才项目受理、人才工作评价、人才教育培训等多项工作职能,逐步有序地向社会组织转移,为推进人才工作社会化提供了借鉴。

以财政“种子”资金撬动社会资本

近年来,江苏不断改进财政资金支持人才项目的方式,探索建立以风险补偿等金融手段支持科技人才研发和产业化的财政支持新模式,构建政府、用人单位、个人和社会多元化的人才发展投入机制。2009年以来,为促进科技成果转化,加强科技资源与金融资源紧密结合,实施了科技成果转化风险补偿专项资金贷款。该贷款由省财政提供3亿“种子”资金作为担保,引导江苏银行等金融机构以放大10倍的资金规模投入科技型创新企业和项目。凡符合科技型中小企业相关规定并具有自主知识产权和产业化条件的项目,即可申请该项授信贷款。获批准后,可获得由江苏银行等金融机构提供的100-500万元免担保信用贷款,贷款利率不高于基准利率,贷款风险由财政资金及合作金融机构各按90%和10%的比例共同承担。财政“种子”资金主要用于补偿合作金融机构在支持科技型中小企业科技成果产业化过程中所发生的贷款损失。

自2009年以来,江苏银行已累计为近1300家科技型中小企业发放专项贷款1590笔,贷款总额37亿元。全省171名“千人计划”、“双创计划”、“科技企业家”等领军人才所在企业已从中受益,共获风险补偿贷款4.1亿元。

引入社会化“大数据”评价人才项目

江苏自2007年实施“双创计划”计划以来,已资助引进2296名领军人才和140个创新团队,在海内外高层次人才中具有较高知名度和影响力。

为提高“双创计划”人才项目评审遴选、年度评估、成效评价等工作的准确性,确保人才项目质量,江苏从2012年开始,广泛采用查验工商、社保、销售、税收、专利等第三方“大数据”的方式对人才项目进行全面客观评估。对创业类人才项目,主要查看创办的企业工商注册、销售、利税、社保、研发投入等企业运营情况数据,查验企业运行是否正常,防止空壳公司、皮包公司套取项目资金。对创新类人才项目,主要查看个人所得税缴纳、专利申请、论文发表、项目参与

等情况，查验人才在引进单位的在岗创新情况和贡献度，防止人才徒有虚名或弄虚作假。

此外，注重考察可直观反映用人单位和社会资本认可度的相关数据，对有风投资金、企业和社会资金作为股权资本进入的创业类人才项目，对用人单位给予较高薪酬待遇、股权激励的创新类人才项目，同等条件下给予优先支持。

查验“大数据”，如同在“问诊”人才项目时增加了一份“化验单”，用数据来反映人才项目的“健康指数”，极大地提高了人才项目评价的科学性。

推进高校与经济社会发展接轨

江苏着眼于发挥高校创新优势，促进高校高层次人才为地方发展服务，2008年以来，组织开展了科技镇长团活动。

省委组织部等部门针对县域经济发展情况和科技创新需求，面向全国重点高校选派以博士、副教授为主体的科技镇长团成员。每个科技镇长团10人左右，其中团长1人，集体赴乡镇、街道、企业挂职1-2年。

科技镇长团背靠高校院所、立足乡镇、服务企业，不仅起到了高校院所、企业、政府产学研合作三螺旋结构的轴心作用，也在很大程度上提升了基层政府的科技管理和服务能力，对促进县域经济发展起到了重要的促进作用。一方面，更多的高校科研人员面向经济社会前沿需求开展创新活动，深入基层支持企业科技创新，高校的创新资源有效激活，高校人才服务经济社会发展功能得到强化；另一方面，打破行政区域限制，以社会化选聘的方式吸引更多高层次人才服务江苏科技创新，这是以开放眼光和市场手段推进科技创新和科技管理的大胆尝试。

这项活动自开展以来，先后6批从全国217家单位选派了1872人到79个县（市、区）的619个乡镇、街道、开发区任职，帮助地方引进国家“千人计划”专家159人，建立企业院士工作站、博士生工作站、企业技术中心等科技创新平台1976个，签订产学研合作协议4000多项，科研合同金额达到49亿元。

（本文节选自《人才工作市场化的生动实践——江苏运用市场化社会化手段推进人才工作》

（原文2014年03月刊登于《中国人才》）

编者按：厦门市思明区积极贯彻中央“突出市场导向”精神，探索引入市场化、社会化的人才管理服务体系。通过不拘一格“奖”人才、双管齐下“活”市场、千方百计“拓”空间、多措并举“精”服务等方面创新市场化人才工作新模式。

厦门市思明区：探索市场化人才工作新模式

中共思明区委组织部

厦门市思明区积极贯彻中央“突出市场导向”精神，在“党管人才”基础上，探索引入市场化、社会化的人才管理服务体系，充分发挥用人单位在人才吸引、培养和使用中的主导作用，切实做到“有所为，有所不为”。

不拘一格“奖”人才。发挥政策导向作用，出台实施《思明区引进和扶持总部经济和重点产业人才暂行办法》。一是创新模式，首次将人才评价权交还市场，改变以往政府在人才认定上大包大揽的做法，突出发挥企业引才的主体作用，“是不是人才，企业说了算”。二是“唯才是举”，明确不唯学历、不唯职称，对符合“1+6”现代产业体系亟需人才标准的，以能力和实际业绩来认定和奖励人才。首批共评选66名总部经济和重点产业人才，兑现扶持资金近300万元。

双管齐下“活”市场。一是盘活资本，设立产业引导基金，按照“项目选择市场化”的原则运作，引导金融资本和社会资本更好地支持实体经济和人才创新发展。首期安排2亿元，重点支持文化创意和互联网产业；建立“基金空间”，开拓与境内外知名基金类企业的对接渠道，吸引更多基金项目、金融人才落户。二是搭建平台。建设思明网上知识产权交易平台，以“平台+政策”的模式委托专业机构运营，发挥线上优势，引导企业依靠技术进步转型升级，促进创新成果在地转化。2015年共促成44个技术项目落地本区，交易金额1982.5万元。

千方百计“拓”空间。一是整合资源，通过厂房改造和空间梳理，推进龙山创新社区和各类众创空间建设，出台《思明区促进互联网经济发展办法》，对众

创空间运营机构给予补贴，鼓励其通过市场化机制、专业化服务和资本化途径培育创新创业人才。目前全区共有经认定的省级众创空间6家、市级17家、区级12家，逐步形成创新、创业、创投、创客“四创联动”格局。二是展会推介。常态化组织高层次人才参加“9·8中国国际投资贸易洽谈会”、“6·18中国海峡项目成果交易会”以及台交会、高交会等各类展会，鼓励人才外向型发展，通过展会获取更多推介机会和客户资源，了解行业动向。

多措并举“精”服务。采用政府购买服务的方式，引导用人单位及社会机构开展具有针对性、专业性、灵活性的特色服务。一是优化软环境，在产业园区建设人才服务驿站，委托实力较强且积极性高的园区运营机构、人才企业或众创空间，开设政策咨询、意见收集的对接窗口，实现人才工作的“窗口前移”；针对各类人才需求，不定期组织创业辅导、产学研合作、项目路演等特色活动，实现人才活动的“私人订制”。二是宣传硬实力，开通“思明英才”微信公众平台并委托专业机构运营，宣传人才政策、报道工作动态和产业资讯；开展“英才风采录”、“思明众创”、“微课堂”等子系列活动，深入挖掘先进典型，提供人才所需的创业指导、法务咨询等信息，目前已推出11期，发布信息57篇。

（本文节选自《厦门市思明区：探索市场化人才工作新模式》）

（原文2016年5月刊登于厦门思明党建网）

政策速递

浙江省人才发展研究院 诗辑

近期各地在制定和发布“十三五”人才规划过程中，纷纷结合本地实际，根据“建机制、补短板”的原则，出台了许多专项人才支持政策。

成都市推出《优秀教育人才培养计划》，对入选的优秀教育人才实行为期三年的培养周期，市里给予每人30万元资助，入选人才所在单位和所在区、县（市）配套适当资金予以支持。

上海市印发《2016年上海市农业农村人才工作要点》规定，“鼓励农业科技人员带着科研项目和成果离岗创业，在创业孵化期内保留人事关系，与原单位其他在岗人员享有同等参加职称评审、岗位等级晋升、社会保险和职业年金等方面的权利。”上海市还提出，从各级党政机关、企事业单位优秀青年中推荐产生青年管理英才，要求：全职在上海工作的青年，年龄一般在35岁以下；担任正科级或相当管理职务；表现出较强的领导潜质，具有较高的组织、协调、沟通能力和较好的群众基础；“选苗育苗”工程培养对象、大学生村官、“三支一扶”大学生、社会组织负责人等，特别优秀的可纳入选拔范围。

广州市制订《产业领军人才奖励制度》规定，“在企业管理、研发、生产、财务、销售岗位担任高级职位，对企业的创新发展、效益提升能够发挥重大作用，年度应纳税工资薪金收入在30万元以上（含30万元）的企业人才，可以申报产业高端人才。”“具有较高能力和技术水平、从事企业核心业务，能够为企业发展作出突出贡献，且属广州重点产业发展急需紧缺的企业人才，同时具备下列条件之一，可以申报产业急需紧缺人才。1.年度应纳税工资薪金收入在20万元以上（含20万元）的企业战略规划类、资本运作类、财务金融类、人力资源管理类、市场营销类、产品运营类、产品技术研发类、生产管理类、复合技能类人才。”

“2.初创型企业创业团队带头人及相关核心成员，以及新引进企业的高级经营管理人才和高级技术研发人才年度应纳税工资薪金收入可低于20万元。”补贴标准：

对获补贴者按其上年度对本市发展的贡献给予一定额度薪酬补贴，个人最高 150 万元。产业高端人才补贴名额原则上每年不超过 1000 个，产业急需紧缺人才补贴名额原则上每年不超过 2000 个。

杭州市出台了《培育“杭州工匠”行动计划（2016-2020 年）》，计划通过五年努力，全市新增高技能人才 20 万人左右，每年培育市级以上技能大师工作室领衔人、技师工作站领衔人、首席技师、技术能手为主体的领军层级高端技能人才 100 名；每年培育面向杭州“1+6”产业集群的骨干层级技师、高级技师和部分紧缺工种高级工 2000 名；每年培育高级工以上基础层级高技能人才 3.5 万名。同时构建高技能人才基地孵化体系、“直通车”体系、政策激励体系、市场服务体系等四大体系，打造“杭州工匠”品牌。

湖州市《加强知识产权人才队伍建设工作实施意见（2016—2020 年）》提出，到 2020 年，培养 10 名精通国内外知识产权法律制度和知识产权国际规则、具有较高专业水平的高层次人才，100 名在知识产权行政管理和执法、教学和科研、战略研究、信息化建设等领域具有专业先进水平和学术优势的高素质专门人才，2000 名以上从事企事业知识产权管理、中介服务等工作知识产权专业骨干人才，促进知识产权人才培养逐步向职业化、市场化、专业化发展。

黄山市为加强对高层次人才引进力度，明确高层次人才引进对象中“省属以上企业的高级经营管理人才”是指在省属以上企业中担任副总经理或相当层次以上职务的经营管理者。“海外留学人才”是指具有中国国籍的在海外（国外、境外）获得硕士以上学位准备或已经回国工作的留学人才。“其他特殊人才”，是指经认定的对黄山产业发展急需、社会贡献较大、现行人才标准难以界定的人才。“急需紧缺专业”，是指用人单位急需、本地实际紧缺的专业。

手机【人才时讯】信息汇编

(2016年4月)

中山推 50 条惠企政策力度空前提振民企信心

【2016-4-1】中山市近日推出《加快供给侧结构性改革促进民营经济发展的若干措施》。新政包含促创新、促投资、降成本、助融资、拓市场、强保障六方面 50 条共 158 项具体措施，为企业家送上总额超过百亿元的惠企“红包”，提振企业家信心。

相关链接：http://news.southcn.com/gd/content/2016-03/31/content_145103296.htm

中科院启动促进科技成果转移转化专项行动

【2016-4-5】中科院近日发布“促进科技成果转移转化专项行动”实施方案。方案在推动一批重大科技成果产出并落地转化、培养培训科技成果转移转化专业队伍等五大方面确定了 25 项重点任务，并设立专项资金 5 亿元，用于重点专项的实施。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2016-04/01/content_5060316.htm

上海推进科创中心建设先行先试 10 项改革举措

【2016-4-6】日前国务院部署推进上海加快建设科技创新中心，上海将在国家授权下实施十项先行先试改革举措，具体包括：研究探索鼓励创新创业的普惠税制、开展海外人才永久居留便利服务试点、扩大高新技术企业认定范围、完善股权激励机制等。

相关链接：<http://www.scio.gov.cn/zxbd/wz/Document/1473511/1473511.htm>

我国首份高等教育质量“国家报告”近日发布

【2016-4-7】我国首份高等教育质量“国家报告”近日发布。报告指出，我国高等教育存在不少问题，主要表现为学科专业设置优化不够、创新人才培养力度不够、高水平教师和创新团队不够、质量意识和质量文化不够、就业与所学专业相关性不高。

相关链接：http://china.cnr.cn/ygxw/20160407/t20160407_521815000.shtml

天津启动三年推进计划五项新政延揽海外人才

【2016-4-8】天津启动“加快引进海外高端人才三年推进计划”。为更好实施计划，同时提出五项新政策，具体包括支持开展引才信息发布工作、支持建设海外人才工作站、支持聘用海外招才引智大使和支持海外人才创新成果孵化中心建设等。

相关链接：http://www.tj.xinhuanet.com/2016-04/07/c_1118550902.htm

“创业南京”人才计划四类人才享差异化个性化扶持

【2016-4-11】“创业南京”人才新政实施细则近日发布，为科技顶尖专家、创新型企业家、

高层次创业人才和青年大学生四类人才创业提供差异化个性化扶持。此次细则在文件内容上更突出人才对产业的贡献度、企业的主体地位和人才项目的规范管理。

相关链接：<http://life.jschina.com.cn/system/2016/04/11/028333072.shtml>

国际人才职业发展研究院成立

【2016-4-12】由中国与全球化智库、新东方教育科技集团共同发起的国际人才职业发展研究院近日成立。研究院是专注于留学生与海归群体职业生涯发展研究的学术机构与交流平台，旨在为他们科学选择创业、就业等职业发展决策提供专业的依据。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/politics/2016-04/11/c_128882459.htm

广东出台新政策吸引高层次人才每人60万

【2016-4-13】广东近日出台《“珠江人才计划”海外青年人才引进计划》，吸引青年高层次人才来粤从事博士后研究工作。计划提出，引进的人才需近两年内在世界排名前200的高校（不含境内）获得博士学位，省财政将给予每人60万元资助。

相关链接：http://edu.southcn.com/e/2016-04/13/content_145847921.htm

青年创业报告:成就事业动机最强资金为最大困难

【2016-4-14】人社部劳动科学研究所近日发布《中国青年创业现状报告》。报告显示，青年创业者创业动机比较主动，成就事业的动机占比最高；在创业项目的选择上多是基于市场观察和专业兴趣；创业中最大的困难是资金问题，其次为同行竞争过度。

相关链接：http://www.ce.cn/culture/gd/201604/13/t20160413_10418022.shtml

《江苏保护和促进华侨投资条例》5月起施行

【2016-4-15】《江苏省保护和促进华侨投资条例》将于5月起施行。条例突出对华侨投资者人身权、财产权和其他合法权益的法律保护，明确其可以用货币、实物、知识产权等方式出资，规定其办理教育、医疗、社会保险等事务时可凭护照证明身份。

相关链接：http://news.ifeng.com/a/20160414/48462078_0.shtml

2015外籍人才眼中最具吸引力十大中国城市杭州进入前三甲

【2016-4-18】第十四届中国国际人才交流大会近日开幕，并发布了“2015魅力中国—外籍人才眼中最具吸引力的十大城市”评选结果。上海和北京以绝对优势领先，杭州首次进入前三甲，其后依次为深圳、天津、青岛、苏州、广州、厦门、济南。

相关链接：http://news.youth.cn/jsxw/201604/t20160416_7870547.htm

成都“创业天府”行动计划2.0版正式发布

【2016-4-19】《成都“创业天府”行动计划2.0版》近日发布。计划明确提出鼓励高校院所

科技人员在岗创业，允许高校院所非正职领导兼职取酬；鼓励大学生和妇女、农民工等大众群体创新创业；支持“僵尸企业”的闲置厂房改（扩）建众创空间。

相关链接：<http://chanye.focus.cn/news/2016-04-18/6234872.html>

温州启用人才服务专属热线邮箱服务高层次人才

【2016-4-20】温州在全省率先开通一组专用于人才服务的热线电话和邮箱，服务在温的国内外顶尖人才、国家级领军人才、省级领军人才、市级领军人才和高级人才五类高层次人才。这组热线在工作时间内由招才局机关人员轮流值守，实行专线服务。

相关链接：<http://news.66wz.com/system/2016/04/19/104801547.shtml>

杭州计划5年新增20万高技能人才全力打造杭州工匠

【2016-4-21】杭州近日启动培育“杭州工匠”行动计划，计划通过5年努力，新增高技能人才20万人左右。《计划》提出，打破学历、资历、身份等限制，推进高技能人才直接认定；深化企业技能人才自主评价，到2020年达1万家。

相关链接：<http://zj.sina.com.cn/news/m/2016-04-20/detail-ifyriqqv6351766-p2.shtml>

“国际人才大数据中心”将正式落户深圳

【2016-4-22】国家外国专家局将与海云天投资控股集团合作建设“国际人才大数据中心”。该中心将是一个综合运用大数据、云计算等信息技术，集信息的采集、分类、评估、动态跟踪、互动以及网上面试等功能于一身的平台，目前已确定落户深圳。

相关链接：

http://tech.chinaso.com/dsj/detail/20160422/1000200032857101461285074494907440_1.html

青岛西海岸新区试点人才股权期权及分红激励

【2016-4-25】青岛西海岸新区出台山东首项人才股权期权及分红激励政策。政策规定，试点范围主要为科技创新型企业、高等院校和科研院所，激励对象为在企业连续工作3年以上的主要技术人员和经营管理人员，激励标准只设置下限、不设置上限。

相关链接：http://finance.southcn.com/f/2016-04/25/content_146541423.htm

领英推出“海外征才解决方案”为“企业出海”领航

【2016-4-26】领英近日宣布推出面向中国企业的“海外征才解决方案”。凭借其独有的全球人才大数据优势，方案能够为企业基于大数据的人才战略咨询、覆盖海外征才全流程的O2O服务及海外雇主品牌推广，帮助中国企业精准链接海外人才。

相关链接：<http://tech.xinmin.cn/2016/04/20/29876916.html>

中国科协发布中国科技人力资源发展研究报告（2014）

【2016-4-27】《中国科技人力资源发展研究报告（2014）—科技人力资源与政策变迁》近日发布。报告显示，专科层次仍是科技人力资源的主体，但新增本科层次人力资源数量开始超过专科；科技人力资源年轻化趋势突显，平均年龄 33.73 岁。

相关链接：<http://www.199it.com/archives/465913.html>

青海省启动实施“高端创新人才千人计划”

【2016-4-28】青海省日前启动“高端创新人才千人计划”，这是贯彻中央人才发展体制机制改革精神的第一个省级重大人才工程。按照计划，青海将通过工作调入、候鸟式聘任等方式从省外引进急需人才，引进的人才最高可享受 150 万元特殊支持。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2016-04/26/content_5067915.htm

浙江启动实施高校创业导师培育工程

【2016-4-29】浙江日前启动实施高校创业导师培育工程，预计到 2020 年将培育创业导师 5000 名，结对培育大学生创业者 2 万名。政策要求，各高校要把创业导师培育工程纳入教师专业发展，把创业教育培训经费纳入学校事业经费正常支出预算。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/politics/2016-04/27/c_128937909.htm