

## 政策时评

# 柔性引才用才的理论分析与实践研究

浙江省人才发展研究院课题组

柔性引才用才是指突破国籍、户籍、地域、人事关系等刚性约束，坚持以用为本，对人才弹性使用、软性管理、个性服务，充分体现个人意愿和单位用人自主权的一种人才智力引用方式。在人才资源争夺和竞争日趋激烈的今天，柔性引才用才成为解决地区人才资源紧缺、实现人才效能最大化的有效途径。

### 一、柔性引才用才的理论分析

人才柔性引用的理论依据是建立在智力劳动特有性质和人才自身固有特点基础之上的，这些特性和特点主要有：

#### （一）人才的价值在于高使用性

马克思的劳动力价值理论认为：劳动力作为一种商品，具有价值和使用价值两个方面。人才是一般劳动力中的高端部分，也同样具有价值和使用价值两方面属性，并且人才只有使用才能体现价值，提升价值。

一方面，人才具有价值属性。人才的价值是产生和维持该人才所需要付出的无差别的人类劳动投入，包括他所接受的教育成本，进行技术实践和研究活动的成本，维持个体及其家庭生存所需的各种物质资料，以及其他的个人和社会投入等等。一般而言，人才的层次越高，需要打造和维持的人类劳动（包括人才本身和社会中其他人共同付出的）就越多，价值也越大。马克思认为，该价值是在劳动力这种商品进入流通之前就已经决定了的。由于价值决定价格，所以雇佣一个专家人才的成本要大大高于雇佣一个普通员工的成本。

另一方面，人才还有使用价值的属性。使用价值就是人才的创新和创造能力。人才主要通过智力创造把他的劳动凝结在商品中，从而极大地提升商品的价值。因而人才的高使用价值成为创造各种社会价值和财富的重要来源。与自然资源在使用中会被不断消耗的情况不同，人才的高使用性表现为其智力在使用过程中不但不会被消耗，反而会实现价值增值，具有越使用价值越大的特点。

人才只有在使用中才能创造价值的科学理论，为科学人才观关于人才“以用为本”的基本原则提供了思想基础，也为柔性引才用才提供了理论指导。柔性引才用才，引才是手段，根本目的在用才。因此在柔性引才中，要把人才的才能能否得到发挥、是否能够做出实际贡献作为主要评价标准，要避免把柔性引进的高

端人才作为一种“标签”，摆摆样子，过过场子，脱离自身现实需求盲目追求“高大上”的观念和行为。

## （二）人才的分布存在非均衡性

由于社会、经济、文化发展的非均衡性，人才的分布也必然是非均衡的。

首先是人才分布存在区域非均衡性。俗话说：“人往高处走”，这里的高既是指创新平台高，高端人才富集，有利于人才快速成长和发展；也是指生活层次高，文化教育、医疗卫生条件好，交通商业配套完善。人才一般总是集中地向市场高地、资源高地和价值高地流动，从而出现人才资源的马太效应，形成富裕区域更加富裕，贫瘠区域更加贫瘠的状况。国家积极实施的人才轮换式支援西部计划，就是柔性的人才引用政策，已经成为解决我国东部地区、一二线城市与中西部地区、三四线城市人才分布非均衡性问题的有效路径。

其次是人才分布存在领域非均衡性。我国有数千万人的专业技术人员，其中教育和卫生系统人员占比在 70%以上，加上国家机关和其他社会组织中的专业技术人员，留下的分布在企业一线的技术人员占比不到 20%，且越往基层该比例越低。即使在企业一线，国有企业和民营企业、传统企业和新兴企业，专业技术人员的非均衡性也相当严重。人才在一部分领域特别是体制内机构大量聚集，不少单位存在冗余积压、人力资源浪费现象，而基层企业和单位却普遍存在人才数量不足、质量不高的问题。在现有体制下，人才分布领域间非均衡性问题还无法通过正常流动解决，柔性引才用才就成为了一种必然选择。

再次是人才分布存在层次非均衡性。从宏观层面看，全社会人才的层次总体上呈正金字塔结构，高层次人才处于金字塔上部，数量占比并不高，金字塔越往底部数量越大，这种分布有利于结构的稳定性。但在现实中，部分区域和单位人才层次存在倒金字塔结构，高端人才拥挤，基础人才匹配度低，内部资源不足，极易因为人财物资源配置问题发生矛盾和内耗，造成人才资源的浪费。柔性引才用才无疑可以极大增加各种创新资源的外部供应，为高端人才拥挤的区域和单位提供广阔空间，释放人才的创新活力。

## （三）人才的智力具有高流动性

人才资源是劳动力资源中高层次高质量的资源，其最本质的内涵是人才智力，包括思想、知识、经验、技能等。因此，人才的劳动主要是依赖智力的创造性劳动。与体力劳动的流动受到时空极大限制不同，智力劳动完全可以超越时空几乎无限制流动，尤其是在信息技术高度发达的今天，这种流动越来越便利，越

来越快捷。如工程师可以通过互联网远距离解决技术难题，医生可以在线问诊和远程手术，这种非现场的智力流动通过现代信息技术还可以存储起来持续发挥作用。人才作用发挥和人才本体在时空上的可分离性，有效支持了人才智力的高流动性，使得每时每刻拥有某个人才并保证其时时在岗的做法失去了意义，也促进了人才资源引用的柔性化和多样化。

人才智力的高流动性提供了柔性引才用才的可能性，但是实际流动方向还受到人才流动成本和人才需求满足两方面因素的影响。人力资源流动理论认为，降低人才流动成本是提高人才流动率的路径之一。人才流动成本包括人才由于流动所失去的东西（如原来的工作和收入），以及流动本身造成的成本（流动中的各种障碍）。所以打破国籍、户籍、编制、学历等刚性指标的束缚，保留原单位岗位，维持原有福利等，都是降低人才流动成本的有效办法，有利于柔性引才用才目标的实现。

对于人才需求满足要从共性和个性两个方面考虑。一般来说，希望获得更好的事业发展和更高的生活水平是人才流动的共性诉求。但是根据马斯洛的需要层次理论，人在不同的发展阶段具有不同的需求，人才的个性需求与其年龄、家庭、性格、职业发展阶段等因素都可能相关。如事业刚刚起步的年轻人才会重点关注经济收益和发展前景，有未成年孩子的人才特别关心是否有优质教育资源，已退休的“银发人才”追求的可能是一个受到尊重的宜居的工作和生活环境。把握不同类型人才的个性需求给予针对性满足，无疑有助于柔性引才用才目标顺利实现。

#### （四）人才的使用具有可共享性

共享经济是针对经济剩余造成资源闲置浪费而提出的，现在作为一种社会资源重新配置的新模式，正日益成为全球共识，并且依托互联网技术的突飞猛进获得了快速发展。共享经济改变了资源以排他性占有为标识的传统财富观念，倡导“闲置就是浪费，使用但不购买”、“够用即可”的新资源观和新消费观。

在一般的共享经济概念中，人们主要关注有形物质共享，实际上，无形智力的共享使用，具有同样重要的意义。有一位著名文学家曾经比喻：你有一个苹果，我有一个苹果，两个人交换一下，还是每人一个苹果。但是你有一份思想，我有一份思想，两个人交换一下，每个人不但不会失去自己原有的一份思想，还可以得到第二份思想。如果两份思想发生碰撞，可以产生第三份甚至更多的思想。显然，智力共享比起实物共享来，难度要小很多，效益会大很多。哈佛大学的研究证明，人才在被充分科学使用时，效益可以达到 80-90%，反之则只有 20-30%。现

实中，人才越高端就越稀缺，就越需要共享，各地积极建设院士专家工作站，就是共享稀缺的院士智力有效办法。

人才资源的共享还有利于降低用人主体的使用成本，提高人才智力的效益。柔性引用人才的区域和单位，一般创新实力和环境条件相较人才自身所在区域和单位会欠缺一些，独立为人才提供全部创新资源也必然存在不少困难。通过共享方式柔性引才用才，可以在相当程度上减少成本支出但同时又能够收获创新的成果。共享经济为“不求所有但求所用、不求所在但求常来”的柔性引才用才策略提供了重要的理论支撑和实践指导。

## 研究专题

### 柔性引才用才的浙江实践

浙江省人才发展研究院课题组

早在 2004 年，浙江省委省政府发布的《关于大力实施人才强省战略的决定》中就提出，要“充分发挥柔性引才机制的作用，鼓励国内外各类优秀人才尤其是高层次人才采取柔性流动方式来我省工作，鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等灵活用人方式引进人才和智力。”同年，宁波北仑区的民营企业海伦钢琴率先行动，针对自身缺乏技术人才的问题，以柔性引才方式从美国、法国、日本、奥地利等国引进钢琴制作领域的国际专家，并在 10 年内实现了从贴牌加工到自创品牌再到成功上市的“三级跳”。海伦钢琴的实践成为现在规模越来越大的北仑区“海外工程师计划”起点。

最近十多年来，我省通过刚性引才方式引进了大量人才，全省人才总量稳步提高，人才素质明显提升，人才效能持续增加。但是随着人才竞争的持续升级，刚性引才用才的难度逐渐加大，人才引进难、使用难、留住难等问题更加严峻，柔性引才用才成为弥补刚性引才短板、提高人才利用率的重要手段。

近年来，柔性引才用才的理念在我省被广泛接受，各地纷纷开展柔性引才用才的体制机制改革，进行了诸多尝试与创新，积累了宝贵经验。具体来看，在柔性引才用才的实践上我省现在有两个重要特点：一是从部分地区、部分单位扩展至全省各地，实现了个案性的点式“柔性引才用才 1.0”时代向集群性的面上“柔性引才用才 2.0”时代转变。如舟山普陀区出台三项举措推进“候鸟型”人才计划，嘉兴实施“创新嘉兴精英引领计划”柔性引进高科技人才，杭州、宁波、金华等地纷纷在海外建立“人才飞地”，等等。二是形成了“引进来”和“走出去”并举的两种路径。“引进来”主要通过在本地建立具有优势的平台和制度，打造良好的人才生活环境等，吸引人才到本地柔性工作。“走出去”则通过在全球各地人才集聚的地区建立“研发飞地”、“孵化器”等，直接将当地的人才资源为己所用。

#### （一）“以用为本”的人才引进平台——浙江省院士专家工作站案例

院士是人才队伍中的顶尖人才，是在某一领域的资深专家，是帮助企业解决各类核心问题、进行创新研发的重要人才资源。但是院士人才不仅稀缺程度高，

而且一般在本单位有固定岗位和工作，很难通过刚性引才的方式引进。从 2008 年开始，浙江省科协等部门积极探索院士高端智力引领企业创新发展新模式，引导和集聚院士专家驻企业开展服务，启动了本省院士专家工作站的建设工作。

近年来，浙江省院士专家工作站取得了快速发展，截止 2016 年底，全省共建成市级以上工作站 607 家（其中省级站 135 家），签约建站院士 345 位（其中省外院士 321 位），累计引进 4000 多名院士团队专家进站工作。院士专家工作站已成为我省建站单位柔性引进和使用高端智力的重要平台，为建站单位在人才培养与引进、关键技术公关、战略决策咨询、成果转化、专利申请和技术标准制定等方面提供了大量帮助。

在实践中，我省院士专家工作站积极建立弹性、共享、高效的体制机制，实现了大量院士专家进驻浙江、服务浙江的目的。

一是实施弹性规范的建站机制。省科协明确建站企业和院士专家团队是建站的主体，具体的合作内容、合作方式和权利义务等都由双方自主协商确定，保证企业和专家团队具有较高的自主权。各级科协主要承担联络服务、指导帮助和规范激励等辅助性工作。

二是秉持“不求常在，但能常来”的原则，以灵活多样的方式邀请院士实地指导。如义乌市政府鼓励各用人单位积极邀请院士赴义乌考察，给予接待单位相应的经费支持，加强院士与企业的交流和沟通频度。政府主张请院士到义乌多走走多看看，取消了对院士专家贡献率等指标的考核。经过两年尝试，义乌政府发现尽管没有硬性的考核指标，但是院士专家却在一次次的实地考察中越来越了解义乌，关心义乌，尽其所能支持义乌的科技创新，取得了比硬性考核更好的效果。

三是实施长效的人才联络机制。由省科协牵头，一方面持续深化与中国科学院、中国工程院为主的国内外大院名所的联系沟通，建立常态化的院士联络机制，组建浙江院士联盟组织，同时通过搭建国际交流研讨会等多种国际合作平台，加大与海外院士专家的联络与互动；另一方面，积极推进各行业与科研团队的对口接洽，根据企业在转型升级过程中对科技和人才的需求，为企业和相关领域的院士专家提供合作交流的机会，推进双方以工作站的形式建立长期合作关系。

四是建设直观可见的高端人才数据库。省科协从 2017 年开始在网上建设“全国人才地图”，将国内外人才的信息录入其中，形成高端人才数据库。在“人才地图”中，可以看到全国各省市院士的分布、数量以及每位院士的详细介绍，实现对全国院士的分布及流动全面把握，为企业及时寻找高端人才解决技术难题搭

建了快捷有效的平台。

## （二）共享海外人才的专项计划——宁波海外工程师案例

宁波是制造业大市，对高端工程师人才一直有较迫切需求。随着大量制造企业转型升级，企业对高端工程师人才，特别是掌握了国外先进制造技术技能的海外人才需求越来越大。海伦钢琴、旭日股份、双马塑机等企业纷纷引进海外人才，在短时间内实现了企业跨越式发展。但是仅仅依靠企业一对一引进人才的方式面临着找人难、留人难，引人用人成本高等问题。

为此宁波市北仑区在全国率先推出“海外工程师计划”。经过多年发展，北仑区引进“海外工程师”的平台、制度和硬件环境逐渐成熟完善，“海外工程师计划”的实施效果引人瞩目，北仑区也成为全国首个“国家引进国外智力示范区”。截止目前，北仑区已累计引进外国专家近 7000 人，其中常驻北仑服务的外国专家近 800 名，共有 88 人次获得国家友谊奖、西湖友谊奖等各级荣誉，3 名外国专家入选国家“外专千人计划”、浙江省“外专千人计划”。

“海外工程师计划”立足市场需求，通过体制机制创新、平台建设、柔性引才、人才共享使用等方式，引进了大量海外人才，并实现了人才的高效使用。

一是坚持企业主体，挖掘潜在用人需求。近年来，北仑区提炼了“产业延伸”、“高端引领”、“消化提升”、“项目合作”四大外国人才智力引进转化模式，积极提升本地企业引进国外高端人才的需求和积极性，帮助一大批本土企业走上了引进外智的转型升级之路。

二是坚持平台建设，保证国际人才供给。北仑区通过引进市场化、专业化的引智平台，健全国际引智网络，对接国际人才数据库，保证海外高端人才储备充足。如北仑区在 2015 年引进意大利 CSMT（中国）中心，该中心拥有 1000 多个意大利专家，能采用批量引进方式，将同一类专家对接到不同的企业，解决了众多中小企业找才难、找海外合适的高端人才更难的问题，极大地满足了北仑中小企业对海外工程师的需求，柔性引才用才也从“点对点”走向了“面对面”。

三是坚持人才共享，灵活实现洋为中用。“海外工程师计划”鼓励企业和平台在人才聘用上采用灵活多样的方式，如专职专家按年薪计酬，兼职专家可以按照项目计算费用，也可以多个企业同时聘请一个专家分摊费用。专家在北仑的时间也较为灵活自由，可以每隔一段时间到宁波的合作企业指导一次，也可以通过网络和电话沟通指导，完全根据解决问题的需要确定，不拘泥于刚性的在岗时间规定。

四是坚持政府保障，不断培育引智土壤。宁波市政府出台专项政策，建立起更加灵活有效的地方自主引智开发、评价和激励体系，同时建设外国人才智力中介服务平台，为外国人才引进和留住提供专业服务，定期举办高端人才智力项目对接活动。在硬件上，积极建设专门配套设施，开发国际型社区、医院，推出“人才专项房”、建设国际学校等。

2017年7月，中共浙江省委组织部、省人力资源和社会保障厅和省财政厅正式发布并实施《浙江省扩大海外工程师引进计划暂行办法》，加大了省级财政和市县财政对聘请海外工程师的企业的支持力度，推动“海外工程师计划”在我省全面铺开，加快了我省人才国际化的步伐。

### （三）在国内人才集聚区建立“人才飞地”——衢州海创园案例

由于区域地理位置和社会经济发展状况的限制，衢州一直在全省人才竞争中处于不利地位，“十二五”末，衢州市人才资源总量为37.5万人，人才资源占从业人员的比重也低于全省平均水平。为加快推动以生态经济为主的现代产业体系，提高衢州市区域竞争力和可持续发展能力，衢州市政府打开思路，不再局限于刚性引才的办法，开始实施“走出去”的柔性引才用才战略。2012年，衢州市政府与杭州未来科技城管委会签订合作协议，在未来科技城借用一块“飞地”，创建衢州海创园，实施人才引进和研发创新。

衢州海创园2013年1月开始建设，2016年4月正式投入使用。短短一年时间，衢州海创园一期已引进以智慧产业类、基金投资类项目为主体的企业88家，总注册资本15.68亿，落地衢州项目总投资20亿，基金总规模25.6亿。入园企业员工980人，其中硕士博士研究生42人，海归人才21人，高层次创新团队12个，柔性引人用人成效显著。

衢州海创园从规划到正式运行，主要经验是：

思路超前，动作迅速。衢州在浙江省委、省政府“山海协作”意见的指导下，跳出原有引人用人模式，通过在杭州建设“飞地”的方式克服衢州高端人才引进难的问题。衢州海创园的建设得到衢州市委、市政府的大力支持，在衢州市国资委开发、建设和招商运营管理下，较短时间内就建设完成并运营。衢州海创园建设搭上了杭州城西大开发的顺风车，处于杭州城西科创大走廊中核心位置，可以尽享杭州高科技产业园的丰富资源。

定位准确，目标清晰。衢州市从实际出发，选择将“飞地”设置在省会杭州，目标明确，定位清晰，包括：1. 依托杭州未来科技城高科技企业集聚的优势，积



极培育一批优质的“互联网+主导产业”企业，鼓励企业赴衢州创办生产基地，实现产业导流回衢；2. 解决衢州高端人才引进难问题，通过“飞地”引进一批“带技术、带项目、带资金”的高科技海归人才和团队，提高衢州市人才资源数量和质量，提高衢州企业创新研发能力；3. 鼓励衢州本土企业到海创园建立“研发飞地”，加快衢州企业转型升级，提高衢州企业竞争力。

专业化运营，服务管理到位。衢州海创园引进了银江孵化器和衢州百川两大运营商，负责海创园的具体运营。两大运营商在产业孵化和创新创业平台运营方面具有丰富的经验和资源，互为补充和竞争，共同推进衢州海创园创新模式发展。海创园将每年园内企业的税收收入通过返点方式付给运营商，通过运营商部分补贴给企业，既给了运营商较充分的管理权力，也保证了运营商的基本利润，提高了积极性。

通过衢州海创园建设，衢州市打开了人才引、育、用、留的新渠道，为衢州产业发展建立了一条注入创新创业活力的新通道，同时也提高了衢州在杭州和浙江的知名度，为衢州未来的发展提供了更多可能。

#### （四）在全球人才高地打造“创新基地”——杭州硅谷跨境孵化器案例

杭州在人才引进和使用方面一直走在全国前列，被评价为最具有成为“中国硅谷”潜力的城市，是全省乃至全国的人才涌入地。近年来，杭州市重点加快人才发展国际化步伐，将眼光瞄准国际顶尖人才，一方面大力引进国际人才，一方面在全球顶尖人才集聚地建立基地。2014年，杭州市通过跨境风险投资的方式，在美国硅谷建立孵化器，精准引育海外高层次人才项目。截止目前，杭州硅谷孵化器已离岸投资孵化海外高端人才项目32个，引进海外高端人才45名，探索出了一条跨境引才用才的“杭州路径”。

在运营机制上，杭州硅谷孵化器大胆实践。1. 由市委人才办牵头，市科委下属市高科技投资公司在硅谷成立孵化器公司，在此基础上引入赛伯乐团队和美国硅谷银行，共同成立孵化器运营公司和天使投资母基金公司，搭建起“孵化器公司+孵化器运营公司+天使投资母基金公司”“三位一体”的运营架构；2. 实行杭州市高科技投资公司加海外专业团队和杭州外派团队的“1+2”的管理模式；3. 采取股权激励方式，将市财政资金通过天使投资方式在创业企业中形成股权，根据各方对目标实现的贡献大小，确定奖励比例。

在项目孵化上，杭州硅谷孵化器主要采用“直接孵化、间接孵化、跟进孵化”三种模式。硅谷孵化器借鉴硅谷风险投资成功经验，通过天使直接投资、母基金

投资、跨境创投对接服务等市场化方式，对具有产业化潜力的高层次人才项目进行海外孵化，并对接杭州市人才政策、市场、资本等各类资源，推动高层次人才项目来杭创业。

在服务保障上，从“项目、资金、平台”三个方面为孵化器提供保障。首先是重大人才计划支撑。杭州市本级和区、县（市）各类人才计划对硅谷孵化器项目都给予重点推荐和优先支持。其次是重大人才活动支撑。硅谷孵化器作为杭州海外高层次人才创新创业大赛、江干钱塘之星创新创业大赛等杭州各类人才活动的重要支持单位，积极帮助推荐海外优秀项目、参与项目评审；再次是重点人才平台支撑。杭州高新区（滨江）、杭州未来科技城等“两核六极”重点人才平台将硅谷孵化器作为海外引才“第一站”，主动联系对接创业扶持政策、国内市场和产业资源，为孵化器推荐项目提供全方位服务。

## 省外柔性引才用才的创新借鉴

浙江省人才发展研究院课题组

近年来全国各地都在开展高端引才计划，其中柔性引才也已成为的一种重要方式。我们通过对云南省、贵州省、上海自贸区、成都高新区、青海省、兰州市、新疆伊犁市、黑龙江七河市等地区柔性引才创新案例的梳理发现，各地在观念、体制机制、政策上，都有一些值得借鉴的经验。

### （一）出台专项政策助力柔性引才

我国地区间人才发展不平衡是客观存在的现实，人才的短缺严重制约着部分欠发达地区经济、产业的转型发展，为了引进各类急需紧缺人才，许多地方开始鼓励和倡导柔性引才机制，部分地方已经出台了“柔性引才”的专项政策。

——青海制定《青海省柔性引才引智实施办法》，提出通过顾问指导、兼职服务、“候鸟式”聘任、项目招标、联合攻关、成果转化、专题服务、合作交流等方式引进人才。

——甘肃兰州制定《兰州市柔性引进高层次人才暂行办法》，通过兼职、讲学、科研攻关与技术合作等方式柔性引进人才，营造人才交流自由、资源高度共享的良好政策环境。

——新疆伊犁发布《新疆伊犁面向江苏柔性引进紧缺人才招募公告》，面向江苏柔性招募 205 名紧缺人才，赴伊犁短期服务 3-6 个月。

### （二）以基地为平台集聚人才智力

点对点的柔性引才越来越难形成规模效应，并且在引才上难度更大。为加速人才的柔性集聚，一些地区以建立基地的形式，积极打造柔性引才综合性服务平台。

——成都提出建设成都高新区海外人才离岸创新创业基地，柔性引进海外离岸人才进区开展科技成果转化，并突破现有人才政策申报标准，规定离岸人才进区创新创业可不受在成都高新区工作时间长短限制享受政府扶持，加速海外离岸人才的柔性聚集。

——云南依托大理、腾冲建立柔性引才基地，打造集体闲休假、疗养保健和项目服务、成果转化、创新创业等为一体的综合性服务平台，通过“顾问指导”等方式柔性引进高层次智力资源。

### （三）跨地域合作锁定高端人才群

由于经济发展的不平衡，西部地区在人才竞争中处于相对劣势，为此西部部分地方加强与人才资源相对丰富地方合作，通过灵活的引才用才方式集聚高端人才。

——新疆伊犁州面向江苏柔性引进高端人才，招募对象除了传统的党政机关、人民团体、国有企事业单位人员外，还将离退休老专家、老干部、老学者等“银发精英”纳入引才范围。

——云南省人才服务中心特聘上海专家共建云南柔性引才专家库，组织“上海专家云南行”等活动，“二次开发”上海高层次人才和退休专业技术人才对口服务云南。

——黑龙江七台河市为解决转型发展缺技术、少人才问题，采取与清华大学签署战略合作协议，借外脑聚人才。通过签订意向性技术成果转让协议，清华大学组建博士生服务团队到该市把脉会诊，解决重点产业、重要领域发展存在的瓶颈问题。

#### （四）精准定位引进急需人才

引才精准与否是柔性引才能否成功的重要一步，针对柔性引才实践中出现的引进人才不够精准、人才“挂完职就走”等问题，一些地方根据实际需求，精准定位引进急需人才，实现人才资源的精准配置。

——贵州省出台一系列大数据人才引进政策，开展大数据专项引才活动，在支持柔性引进外国知名专家和著名学者同时，将大数据人才需求与高层次人才津贴政策、高层次人才住房政策、创新创业资助政策等人才引进政策相结合，为引进大数据人才提供支撑。

——陕西宝鸡“大修厂”（中铁宝工有限责任公司）通过与株洲中车时代电气股份有限公司合资，组建宝鸡中车时代工程机械有限公司。合资带来的不仅仅是资金，更带来了一批高层次经营管理人才和智力资源。相当一批管理高层由株洲中车外派，定期驻扎在“大修厂”对项目进行具体指导。

#### （五）加强政策保障提高服务效率

人才引进来，如何用得好、留得住，让柔性引才效益长效化，是柔性引才工作必须面对的重要问题。部分地区通过建立灵活的机制，完善政策保障制度，为人才提供更长效的服务。

——上海自由贸易试验区海外人才离岸创新创业基地对在海外注册的创新型企业、人才，在保税状态下，可以通过先进技术、创新成果推广模式，对接满足

中国乃至全球市场需求。同时，政府还提供技术服务、金融服务、货物资金进出通道、负面清单、专利审查快速通道、新药审批绿色通道等服务支撑。

——甘肃兰州形成“1+9”政策保障体系，设立“一站式”服务通道，明确对柔性引进高层次人才在创新创业、扶持激励、保险医疗、住房保障、配偶子女安置等方面可享受的各项优惠政策待遇。

——贵州在柔性引进大数据人才中，承诺对不同类型人才给予资金、住房、科研、职称评定等方面的优惠政策。各类人才可以通过技术合作、技术入股、合作经营、成果转化及产业化等多种方式参与贵州大数据发展并参与利益分配。

## 柔性引才用才的现实制约

浙江省人才发展研究院课题组

浙江省各地在柔性引才用才上进行了大胆突破和创新,经过多年努力,成效明显。但调研发现,在柔性引才用人过程中,各地、各部门也面临着一些现实制约,一定程度上阻碍了柔性引才用才的进一步推进。

### (一) 人才发展观念滞后

现在各用人单位和政府部门的引人用人观念已经有了很大改善,但是也仍存在一些滞后的观念,主要是两个方面:

一是部分地方仍然将“人才引进数量”作为人才工作的根本目标,将人才数量指标考核作为人才引进的主要动力,通过砸钱的方式引进并“占有”人才。这一方面是由于上级考核指标的压力,另一方面则是长期以来刚性引才形成的思维惯性,缺乏对人才引进最终目的思考,缺少对人才“以用为本”的深刻理解。在实践中,不少地方一边开展柔性引才用才,一边坚持采用对高端人才进行简单化数量考核的现象,最终导致柔性引才走偏,走变形。

二是部分地方政府和用人主体在使用人才过程中急于求成。相对于刚性引才,柔性引才各类平台的建设通常需要花费更多的时间,不少柔性引才项目制定和实施也需要更加长远的眼光。现实中,由于每届政府任期有限,不少政府领导希望能在短期内看到各项人才计划和项目成效,对于投入大、见效慢的人才工作不够重视。企业不愿意进行投入较大、周期较长的研发,而希望直接购买或仿制已经成熟的产品。如曾经有不少企业虽然建立了院士专家工作站,但是建站单位目光短视,对院士专家的使用基本停留在简单的项目合作和成果直接转化应用上,未能充分发挥院士独特高端智力资源在产业发展层面的作用,造成院士资源浪费。

### (二) 现有体制机制障碍

由于人才的柔性引进和使用涉及到整个社会管理体制的方方面面,所以即使不少地区已经开展了人才发展体制机制方面的改革,但仍然存在不少阻碍人才柔性引用的制度、政策。

如在人才引进和留用上,由于涉及到出入境、社保缴纳等大量制度,所以柔性引才用才面临诸多制度制约。宁波“海外工程师”每年有不少专家项目完成后就选择辞职或者离开中国,专家无法被继续聘请的主要原因是受到外国人永久居留许可的政策制约,由于宁波市现在每年可以发放的外国人永久居住许可证的数量远低于实际需求,所以国际人才在居住时间到期后不得不选择离开,使海外人才持续创新受到限制。

在人才评价激励上,仍然存在“以拥有的人才数量为标准进行考核”,“重过程,轻结果”,“考核标准僵化不灵活”等现象。如对院士专家工作站的调查发现,在一些人才评价项目中,要求院士在企业工作两个月以上,但现实是很多院士难以连续在企业工作一个月。又如宁波企业与海外引进人才的合作方式多种多样,但是却在人才评价上受到种种限制,特别是某些保密的技术领域,不能公开,不能上报“国千”、“省千”,使人才无法享受相关政策,影响了企业和人才的积极性。

### (三) “流入地”和“流出地”的矛盾

人才的柔性引进和使用不得不涉及到更多地区的利益主体,需要进行地区间、组织间的合作与协商,也容易出现矛盾与冲突。以政府主导的“研发飞地”为例,由于涉及到“飞地”和属地政府的实际利益,所以需要两地政府的紧密配合,互惠互利。衢州海创园是衢杭两地“山海协作”的重要工程,在海创园土地申请、开工建设以及初期运营过程中,杭州市和杭州未来科技城都给予了大力支持。但是随着杭州城西科创大走廊建设的推进,未来科技城所在的余杭区政府与衢州海创园在一些具体问题上出现了分歧,如余杭区政府对当年衢州海创园和未来科技城签订的协议部分条文如何执行有不同理解,在衢州海创园税收分配问题上双方也出现了异议。同样,虽然我省现有政策规定:高校、科研院所人才经所在单位同意后,可以到企业兼职并获得相应报酬,但是由于人才兼职企业与人才原单位之间存在各种利益冲突,所以在很多情况下,原单位并不会同意人才外出兼职或在职创业。如何在鼓励人才流动的同时,给予人才流出地区和组织相应的补偿,建立更加合理的人才流动契约制度,也是需要面对的问题。

### (四) 宏观环境条件欠缺

人才的柔性引进和使用并非是建立在空中楼阁之上,需要完善的软、硬件条件作为基础。虽然与人才刚性引进相比,柔性引才用才对于硬件设施的要求相对较低,但是也提出了其他方面的更高要求,包括对人才发展的市场化程度、对人才服务的内容和效率等。如我省由于缺乏顶尖猎头公司,在人才搜索上无法满足企业对国际顶尖人才的需求,有些企业依靠本地猎头公司无法搜索到合适人才,所以不得不转向广东、上海甚至国外的猎头公司获取信息。

## 五、深化柔性引才用才的对策建议

为深入推进我省柔性引才用才工作,在总结和借鉴各地成功经验基础上,针对我省柔性引才用才中存在的问题,课题组提出以下对策建议:

### (一) 解放思想,拓宽发展思路

继续加强宣传,深入贯彻人才“以用为本”思想,树立正确的“人才观”。

一是拓宽对“人才”的理解，打破以高学历、高职称、高资历等标准来定义“人才”的狭隘做法，鼓励地方人才部门和用人单位按照人才的实际贡献来定义“人才”；二是坚持实践“不求所有，但求所用”人才新理念，深入理解人才的“高使用性”、“非均衡性”、“高流动性”和“可共享性”，以人才的有效使用作为人才引进的根本目标，从追求人才数量转向追求人才效能，追求人才引进和使用的低成本、高产出；三是树立正确用人的意识，认识人才的来之不易和人才对经济社会发展的重要意义，坚持做到用人所长，人岗相适，人尽其才，才尽其用。

要进一步拓宽人才发展思路，敢于突破创新。一是继续宣传柔性引才用才理念，打破刚性引才的固定思维。除继续对非公企业进行宣传外，也要加强对政府部门、事业单位、国有企业等体制内用人单位的宣传，改变用人单位和政府管理部门选人用人思维僵化的情况；二是积极总结借鉴各地柔性引才用才先进经验和做法，开展宣传和示范带动。通过鼓励学习和创新的办法，打开各地柔性引才用才新思路，走出柔性引才用才新路子；三是开展针对各级人才部门和用人单位的培训，改变目光短浅、急于求成的选人用人现状，打开人才工作的眼界，推动人才的长效使用，巩固“以人才促发展”的理念，形成“聚天下英才而用之”的格局与胸怀。

## （二）破除障碍，创新体制机制

要继续突破人才引进和使用过程中的各种障碍，大胆创新柔性引才用才的体制机制。

### 1. 建立更加科学的人才评价激励机制

在政府人才工作考核层面，要建立起更加科学的人才工作考核标准。人才工作评价标准是各地开展人才工作的“指挥棒”，要改变人才部门盲目引才，引而不用情况，首先要改变对各级人才工作部门的评价考核标准。现阶段，要加快开展对地区人才评价指标体系的研究，探索建立适合进行柔性引才用才工作考核的指标体系。降低对各地区人才数量、学历、职称、国籍、在职在岗时间等内容的考核的权重，加强对地区人才的贡献率、人才效能的考核，将“投入导向”的考核转变为“结果导向”的考核，将“短期目标”的考核转变为对“长期效果”的考核。

在对企业人才考核层面，继续完善企业人才自主评价制度，将企业人才的考核权利下放给企业、行业协会等，研究推进“政府评价和激励企业、企业评价和激励人才”制度。对于通过政府渠道柔性引进的人才，要加强考核和监管，建立以业绩为依据，以品德、知识、能力等要素构成的柔性人才评价激励指标体系，建立和完善人才退出机制。改变现阶段部分约束条件过多过繁的人才奖励政策，



鼓励柔性人才以智力、项目、技术和成果等要素参与生产和分配。完善对特殊人才的激励机制，创新制定企业重大贡献人才激励机制，重点项目人才专项激励机制等。

## 2. 建立更加灵活的人才流动机制

积极打破阻碍人才流动的户籍、档案、社保关系、出入境方面的体制机制障碍，减少户籍、国籍、职称、在岗在职时间等对人才引进的限制。降低在浙外籍人才申请永久居留、长期居留门槛，简化来浙创新创业的外籍人才入境、居留手续，探索建立外籍高层次人才申请永久居留“绿卡”快速通道，积极争取扩大可获得永久居留、长期居留的名额。支持和鼓励优秀外籍留学生在浙创新创业、就业和实习。完善《浙江省海外高层次人才居住证》、《浙江省引进人才居住证》等制度，保证柔性引进人才的相应权益。

拓宽柔性引才通道，积极创新聘任流动、咨询流动、交换流动等新型人才流动模式。重点制定高校、科研院所等事业单位以及国有企业人才兼职兼薪制度，参考国内外人才双向聘任制度，探索对人才“借用”和“流出”地区和单位的补偿机制，出台人才组织间流动的实施细则和办法。鼓励企业去各地建立分支机构、孵化器等，充分利用省外国外人才资源，将引才用才与育才蓄才相结合。

## 3. 建立更加柔性的人才使用机制

在人才招聘办法上，鼓励用人单位通过人才租赁、项目合作、技术入股、智力兼职、难题攻关、技术咨询、科技讲座等方法引进和使用人才，减少工作场地、工作时间对人才的硬约束。建立更加灵活的人才薪酬制度，创新短期工资福利制度，扩大可使用协议工资制、项目工资制的单位类型，鼓励企业通过股权奖励、期权、分红等方式对人才进行激励。积极搭建人才共享平台，创新人才共享的办法和途径，鼓励企业共同聘用高端人才和人才团队，降低人才使用成本，提高人才利用率。扩大人才政策实施对象，制定和完善面向特定柔性引进人才的专项计划，如探索实施针对“银发人才”和“退休院士”的相关人才政策。

### （三）建设平台，加强保障支撑

重视柔性引才用才平台建设，积极建设和完善人才活动交流平台、人才信息平台、人才柔性引进平台、人才事业发展平台等，为人才引进和使用打好基础。

按照我省人才发展需求，以“吸引人才、促进交流、建立合作”为目标，建立各类人才活动交流平台。按照柔性引才对象的国籍、行业、职业类别等，分别建立国际人才交流中心、各类产业人才交流中心、技能技术人才交流中心等，通过举行高端国际学术会议、项目合作会议、技能技术比赛等活动等吸引各行各业顶尖人才到浙江交流，为人才柔性引进提供场合与契机。

针对我省重点紧缺人才和高端人才，积极建设人才信息平台。与国内外顶尖大数据公司建立合作，搭建各类人才信息数据库，掌握柔性引才对象的整体状况和变化趋势。对全省人才数据库进行摸底，整合优化已有人才信息资源，支持全省各地、各部门完善已有人才数据库，争取网络人才信息资源互联互通。

加快建设人才柔性引进平台。在省内继续建设完善企业院士专家工作站、博士后工作站、研究院以及宁波海外工程师引进平台等柔性引才平台，同时加快各类海外孵化器、研发飞地等建设，每年在全省范围内评选若干柔性引才重点平台给予支持。主动加强与国内外顶尖高校、研究机构、大型企业等人才资源充足的机构的长期合作，加强人才供给方与用人单位的沟通交流，促进人才柔性引进制度化。

优化人才事业发展平台。为柔性引进的人才提供良好的事业发展平台，保证柔性引进人才的充分使用，保证人才作用的充分发挥。鼓励柔性引才用人平台和用人单位与优秀人才建立长期合作机制，量身定做事业发展平台，为人才提供更多的事业发展机会。

#### （四）优化服务，完善“双创”生态

柔性引才用才必然导致人才的流动速度加快，不稳定性增强，一方面人才工作的活跃度将得到较大提高，另一方面也会对稳定的生产生活秩序产生冲击，因此加快柔性引才用才需要建立起更加完善的人才发展生态环境。

一是建立完善的人才资源市场，保证人才的自由、高效、有序流动和聘用。划清政府和市场的责任边界，推动政府简政放权，完善相关人才政策，充分发挥用人单位和人才在人才资源市场上的主体作用。同时要建立和完善相关法律，保证用人单位和人才的基本权利义务，保证市场有序运行。

二是提供高效、灵活、个性化的人才服务。建立更加灵活、高效的人才服务体系，同时发挥市场人力资源服务机构作用，为柔性引进的人才在出入境、居留申请等方面提供更加专业化的服务，积极帮助解决在浙短期服务的人才在医疗、子女入学等方面的困难。

三是营造更加开放、包容、积极创业创新的社会氛围。鼓励人才自由流动，大胆创新，为人才实现自我价值创造更加宽松的社会环境、工作环境、生活环境。

课题组成员：许为民，周佳，戴衢钰

## 手机人才时讯信息汇编

(2017 年 7 月)

国务院发布建设第二批大众创业万众创新示范基地实施意见

**【2017-07-03】**[人才时讯]近日，国务院办公厅发布《关于建设第二批大众创业万众创新示范基地的实施意见》。再推出一批有效的改革举措：深化“放管服”改革、优化营商环境、支持新兴业态发展、加强知识产权保护、加快科技成果转化应用、完善人才激励政策、支持建设“双创”支撑平台、加快发展创业投融资、支持农民工返乡创业、支持海外人才回国（来华）创业、推动融合协同共享发展、营造创新创业浓厚氛围等。

相关链接：<http://news.sina.com.cn/c/2017-06-21/doc-ifyhmpew2860588.shtml>

武汉推出首批大学生人才公寓

**【2017-07-04】**[人才时讯]7月3日，武汉的大学生人才公寓面世，共有3605套。公寓配有基本生活设施，可拎包入住，面向毕业三年内留汉创业就业的无房大学生，最长租期可达3年。近期，武汉市发布系列大学生留汉优惠政策，从安居落户、促进就业、支持创业、高效服务等方面，力争5年内将100万大学生留在武汉。

相关链接：[http://news.xinhuanet.com/photo/2017-07/04/c\\_1121258315.htm](http://news.xinhuanet.com/photo/2017-07/04/c_1121258315.htm)

加快构建标准化规范化临床医学人才培养体系

**【2017-07-05】**[人才时讯]教育部日前印发《关于进一步做好“5+3”一体化医学人才培养工作的若干意见》，《意见》指出要创新一体化人才培养模式，构建本科教育、专业学位研究生教育、住院医师规范化培训有效衔接的人才培养模式，创新教育教学方法，改革教学管理，探索建立符合一体化人才培养特点的质量评价体系。

相关链接：<http://news.sina.com.cn/o/2017-07-04/doc-ifyhrttz2253699.shtml>

分类评价 量化考核 奖罚结合 我省完善人才工作评价“指挥棒”

**【2017-07-06】**[人才时讯]四川省委办公厅、省政府办公厅近日印发《关于实行人才工作目标责任制考核的通知》，从完善人才工作评价“指挥棒”入手，破解人才工作力度层层递减问题，确保人才强省各项目标任务落地落实。强化考核结果的运用、实行奖罚结合，是考核办法的一大亮点。

相关链接：<http://www.sc.gov.cn/10462/10464/10797/2017/7/3/10427036.shtml>

鼓励高校、科研机构专业技术人员创新创业

**【2017-07-07】**[人才时讯]北京市近日发布《关于支持和鼓励高校、科研机构等事业单位专业技术人员创新创业的实施意见》，明确了支持和鼓励高校、科研机构专业技术人员创新创业的“六种模式”，即兼职、在职创办企业、在岗创业、到企业挂职、参与项目合作、离岗创业，破除了事业单位人员流动壁垒，畅通了人才进、出事业单位的通道，启动专业技术人员“共享”新机制。

相关链接：[http://www.sohu.com/a/154821084\\_161623](http://www.sohu.com/a/154821084_161623)

《浙江扩大海外工程师引进计划暂行办法》7 月 26 日实施

**【2017-07-10】**[人才时讯]近日，浙江省人社厅公布了《浙江省扩大海外工程师引进计划暂行办法》。《办法》规定，在浙注册登记、纳税，且总部在浙的中资及中外合资企业引进海外工程师，上一年度内支付每位海外工程师的年薪在 50 万元人民币以上的，给予所聘企业 20 万元资助，省级财政和市县财政各负担 50%。

相关链接：<http://www.cankaoxiaoxi.com/china/20170707/2174558.shtml>

中国（杭州）人工智能小镇开园 目标造国际一流产业高地

**【2017-07-11】**[人才时讯]近日，杭州未来科技城管委出台《杭州未来科技城(海创园)引进海内外高层次人才、加快人工智能产业发展的若干政策意见》。《意见》包括初创型企业最高可获得 800 万元项目资助，其中研发补助最高达 600 万元；人工智能领域众创空间三年最高可获得 1500 万元的办公用房租金补助；优秀人才最高可获得 300 万元安家费补助，领军型人才可获得最高 1 亿元创业资助。

相关链接：

[http://zj.chinaso.com/detail/20170709/1000200033067181499583049013095419\\_1.html](http://zj.chinaso.com/detail/20170709/1000200033067181499583049013095419_1.html)

《京津冀人才一体化发展规划（2017—2030 年）》发布

**【2017-07-12】**[人才时讯]京津冀三地人才工作领导小组联合发布了《京津冀人才一体化发展规划（2017-2030 年）》。这是我国首个跨区域的人才规划，也是首个服务国家重大战略的人才专项规划。《规划》提出到 2030 年，基本建成“世界高端人才聚集区”。其中雄安新区作为“六区”布局的载体之一，将建设高端创新创业人才发展示范区。

相关链接：<http://www.heb.chinanews.com/jjjjj/20170707366400.shtml>

《关于促进分享经济发展的指导性意见》

**【2017-07-13】**[人才时讯]近日，国家发改委等八部门联合印发《关于促进分享经济发展的指导性意见》，《意见》在创新监管方式上呈现出三大趋势：鼓励创新、包容审慎成为监管主基

调；放宽准入、底线思维成为监管新要求；多方参与、协同治理成为监管大方向。

相关链接：[http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/201707/06/t20170706\\_24047813.shtml](http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/201707/06/t20170706_24047813.shtml)

浙江省发布新政深入推行科技特派员制度

**【2017-07-14】**[人才时讯]浙江省发布《关于深入推行科技特派员制度的实施意见》。《意见》指出，为顺应农村一二三产业融合发展的趋势，要拓宽科技特派员的选派渠道、专业领域，届时环境工程、农产品储存与加工、电子商务、旅游管理等领域的人才都将成为新一代科技特派员。

相关链接：[http://www.most.gov.cn/dfkj/zj/zxdt/201707/t20170711\\_133975.htm](http://www.most.gov.cn/dfkj/zj/zxdt/201707/t20170711_133975.htm)

杭州市企事业单位聚才育才评价激励办法（试行）

**【2017-07-17】**[人才时讯]近日，杭州召开了人才工作市场化国际化现场推进会，会上正式出台了《杭州市企事业单位聚才育才评价激励办法（试行）》，试行办法提出企事业单位聚才育才的 4 方面评价标准和 20 项评价指标等内容。

相关链接：[http://www.hzzx.gov.cn/cshz/content/2017-07/12/content\\_6600823.htm](http://www.hzzx.gov.cn/cshz/content/2017-07/12/content_6600823.htm)

成都新政加速人才集聚

**【2017-07-18】**[人才时讯]近日，成都市围绕创新要素供给，培育产业生态，重塑经济地理，正式发布《关于创新要素供给培育产业生态提升国家中心城市产业能级若干政策措施的意见》，其中涉及青年人才在蓉落户及创新创业，高端人才引进及资助，蓉城绿卡服务体系以及技能型人才培养等诸多举措。

相关链接：<http://news.sina.com.cn/o/2017-07-18/doc-ifyiamif3315469.shtml>

深圳积分入户新政：无学历要求 按三项类别积分依次排序

**【2017-07-19】**[人才时讯]7 月 17 日起，《深圳市积分入户办法（试行）》开始实行，试行期为三年。与以往人才引进等入户方式不同，积分入户无学历要求，对持有深圳居住证并在深圳具有合法稳定就业和住所的人员，根据稳定居住、稳定就业、诚实守信三项类别进行积分，依照分值排序在年度计划额度内审批入户。

相关链接：

<http://sh.house.sina.com.cn/news/zhengce/2017-07-18/08196292870147799825399.shtml>

山西省出台 14 个配套政策激励人才创新

**【2017-7-20】**[人才时讯] 近日，山西省政府新闻办就落实《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》配套政策召开新闻发布会。提出：对增加知识价值的环节按照“三元

薪酬”结构进行细分，既有岗位责任，也有分类评价，既有基础工资、基本收入，也有成果转化奖励分配，让科技人员既有成就感也有获得感，确保政策全面落地。

相关链接：<http://news.163.com/17/0719/11/CPN4D22S000187VI.html>

国务院印发《新一代人工智能发展规划》

**【2017-7-21】**[人才时讯]近日，国务院印发《新一代人工智能发展规划》，初步建成人工智能技术标准、服务体系和产业生态链，培育若干全球领先的人工智能骨干企业，人工智能核心产业规模超过 1500 亿元，带动相关产业规模超过 1 万亿元。

相关链接：<http://finance.sina.com.cn/roll/2017-07-20/doc-ifyihrit1058943.shtml>

厦门：45 条新政广聚天下英才

**【2017-7-24】**[人才时讯]近日，厦门市出台《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》，新政强化人才引领创新驱动战略，给予顶尖团队最高 1 亿元补助，重视社会事业人才培育引进工作。此次新政也提实施台湾“首来族千人计划”等面向台湾人才的优惠措施。

相关链接：<http://news.163.com/17/0714/20/CPB6B72800018AOQ.html>

湖北出台十项出入境新政 外籍人才留鄂更便利

**【2017-7-25】**[人才时讯]近日，从湖北省公安厅新闻发布会上获悉，经公安部批准，将在湖北自贸区和武汉全面创新改革试验区实施十项出入境便利措施，吸引各类外籍人才、外籍普通就业人员、外籍华人、外国留学生来鄂创新创业。如设立外籍高层次人才申请永久居留“直通车”；建立市场认定人才机制；放宽外籍华人签证和居留有效期等。

相关链接：<http://hb.qq.com/a/20170725/017998.htm>

杭州建国内首个国际人才创业创新园 欲揽全球英才

**【2017-7-26】**[人才时讯]近日，国家外专局与杭州市政府签署了《共同推进杭州国家自主创新示范区建设国际人才创业创新园合作备忘录》，提出：支持杭州探索外国人才申请永久居留资格、外国高层次人才出入境等便利政策；支持杭州试点建设“国际人才创业创新园”等内容。

相关链接：[http://www.hzxcw.gov.cn/jdt/content/2017-07/25/content\\_6215895.htm](http://www.hzxcw.gov.cn/jdt/content/2017-07/25/content_6215895.htm)

住建部解读：《关于在人口净流入的大中城市加快发展住房租赁市场的通知》

**【2017-7-27】**[人才时讯]近日，住房城乡建设部等九部门联合印发《关于在人口净流入的大中城市加快发展住房租赁市场的通知》，要求人口净流入的大中城市搭建政府住房租赁交易

服务平台、支持相关国有企业转型为住房租赁企业、开展利用集体建设用地建设租赁住房试点工作等，以更好地解决“新市民”的住房问题。

相关链接：[http://www.sohu.com/a/158799629\\_217522](http://www.sohu.com/a/158799629_217522)

#### 厦门吸引台湾人才落户创业

**【2017-7-28】**[人才时讯]近日，厦门市颁布的“厦门人才新政 45 条”将围绕集成电路、智能制造等重大项目、重点产业引才聚才。同时，新政提出给予台湾专业紧缺人才薪酬补贴，给予境外来厦实习见习台湾学生租房补贴、交通补贴等。

相关链接：<http://news.163.com/17/0728/03/CQDD8UVQ00018AOP.html>

#### 深圳市政协为吸引人才出招：探索个税抵扣政策

**【2017-7-31】**[人才时讯]近日，深圳市政协在六届十二次常委会议“壮大实体经济”专题协商会上建议继续补齐教育和医疗短板，加大保障房建设力度，并呼吁探索多种形式的个税抵扣政策，以吸引人才。

#### 2017 海外留学生优秀人才需求报告发布

**【2017-7-31】**[人才时讯]近日，《2017 海外留学生优秀人才需求报告》发布，指出：最近三年中国高学历人才的年均增长仅 3%，目前学成回国的留学生以硕士学历为主，而雇主更乐意招聘海外名校的中国留学生，其中高科技、金融、房地产/建筑、教育和机械制造行业的留学生需求最大。

相关链接：[http://edu.cnr.cn/list/20170731/t20170731\\_523876543.shtml](http://edu.cnr.cn/list/20170731/t20170731_523876543.shtml)