

# 人才论坛 制度土壤 高精尖

锐

## 人才需要什么样的

“官者通吃”现象,以“行政权力”取代“专业权力”,以“领导评价”取代“专业评价”,只要当上各种校长、院长、所长、处长、系主任等,就自然汇聚各种“科研资源”。这造成了所谓“中国式科研单位现象”:在高校院所谁“官”大,谁“学术”水平就高,谁就是“学术带头人”。

“科研事业单位官本位”现象,在高校院所,谁“官”大,谁“学术”水平就高,谁就是“学术带头人”。

与之并存的,是科研课题管理工作流程繁琐,科研骨干的大部分时间用于项目申报、预算设计、经费报销、评审鉴定、课题结题,没有更多时间真正投入项目研究,科学家们“不是在开会,就是在开会的路上”,“不是被评审,就是在评审别人”。还有某些部门、领域的课题申请“关系门路”大于“能力水平”,“公器私用”导致了最为严重的科技领域腐败,最终伤害的是国家的自主创新能力、国际竞争能力。

### 方向: 扫除原有制度障碍

近期,中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》,进一步强调要改进战略科学家和创新型科技人才培养支持方式。贯彻落实中,建议要解决好以下几个问题:

首先,要以产生国际一流创新成果为导向,改革科研评价、成果评价、人才评价机制,推动政府从以上科技评价环节中退出。以科研成果质量为核心,给连续做出高质量工作的人才以持续支持,要简化持续支持程序,弱化“干部身份”管理,同时兼顾自由竞争原则。国家要采取有效措施确保科研项目资助评审公正、公平、公开,保障科研投入能够流向最有创意和社会需要的研究项目,同时建立科学共同体、专业共同体公开监督并向全国人大反馈机制。

其次,改革高校科研事业单位官僚化管理体制,推动行政权力与学术权力分离,推动政府部门简政放权,落实高等院校等单位用人自主权,真正建立“科研单位”“学术本位”“专业本位”的现代大学制度和现代院所治理体系。着力改革体制内“双肩挑”科技人员管理方式,高等院校所在职领导人员不再申报科技项目、人才项目、科研奖励及参与各类科研荣誉奖励。

再次,面上推开接轨国际科技管理和人才管理体制“新型科研机构”改革试点,大力推动官办新制、官民合办、民办官助、民办官营等按照企业化运作的新型科研机构建设。鼓励新型科研机构承担创新平台建设和科技计划项目,提高源头技术创新能力,实现由科技创新到产业发展的无缝连接。

然后,推动政府科技部门管办分离和职能转移,改革各国家科技项目管理体制,建立法定机构管理、科学共同体主导的国家科技项目发布、管理与评估体系。大力开展科研人员的满意度调查和第三方评估,以评促建,使国家科研创新体系建设真正服务于创新驱动发展战略。

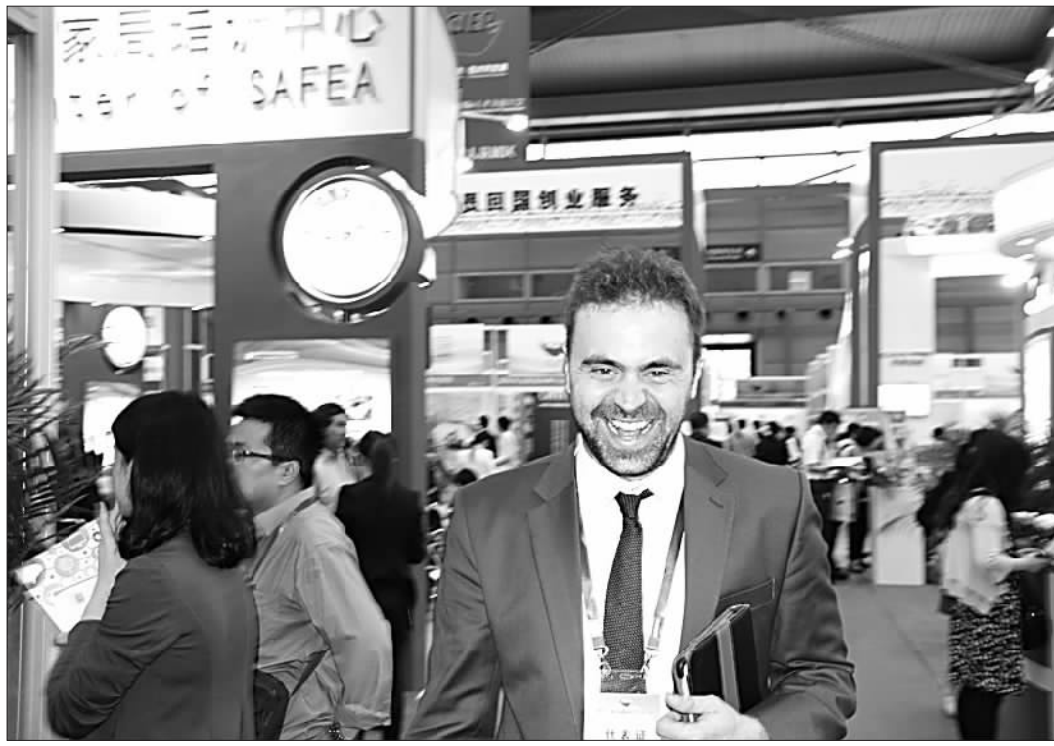
最后,有效提升一线科研人员 and 科技人才薪酬待遇和生活保障,建立“一流人才、一流待遇”制度体系,同时对从事基础性研究工作的人员予以长期、更好的物质保障。

在社会主义市场经济条件下,我们要着力建立健全使“高精尖”人才自由涌现的环境和条件,扩大科研院所自主权,减少政府和行政管理者的行政干预,放松管制条件,赛马而不相马,遵循市场法则,将精力投入到建立公平、公正开放式发展环境上来,让人才在干事创业和价值创造中脱颖而出。

(作者系中国人力资源科学研究院研究员)

# 强国密码

国家外国专家局8日—9日在天津召开实施外国人来华工作许可制度试点工作座谈会,决定于2016年10月至2017年3月在全国开展外国人来华工作许可制度试点,并宣布将于2017年4月1日起,在全国范围内统一启用“外国人来华工作许可”,届时沿用多年的“外国人入境就业许可”和“外国专家来华工作许可”将停止使用。



“到中国去!”已成为越来越多优秀外国人才的人生选择。 本报记者 罗旭摄/光明图片

# 以制度创新吸引天下英才

## ——国家外国专家局启动外国人来华工作许可制度试点

本报记者 罗旭

### 引才理念的创新与变革

当前,高精尖人才引进不足、领军拔尖人才稀少,仍是制约我国引才工作的主要问题之一。建立更加开放的人才体制机制,在全球范围内吸引集聚更多顶尖创新人才,渐被各方共同关注。

2015年12月,国务院医改办决定将“外国人入境就业许可”和“外国专家来华工作许可”整合为“外国人来华工作许可”(以下简称“两证整合”)。

“‘两证整合’意义重大、意义深远,必须高度重视,稳妥推进。”国家外国专家局局长张建国指出,“因为这涉及外国人来华工作管理制度的职能定位和调整,外国人才管理理念的创新与变革,以及引智事业改革发展的方向和未来。”

“推进‘两证整合’是破除制约外国人来华工作管理体制障碍的重要举措,是着力降低制度性交易成本,优化吸引人才环境,激发市场活力和创造力,深入推进‘双创’的必然选择。”张建国说,“启动和扎实做好‘两证整合’试点,则是全面实施外国人来华

工作许可制度的基础和前提。”

国家外国专家局政策法规司司长高翔介绍,国家外专局专门成立了实施外国人来华工作许可领导小组及办事机构,先后赴天津、上海、云南、山东等地调研,明确了分类管理、流程优化、大数据管理、试点先行等总体工作思路。在此基础上,坚持问题导向、需求导向、目标导向,以“工匠精神”深入研究许可审批过程中每个具体环节和具体要求,在试点方案中逐项解决大家反映审批中存在的“堵点”“痛点”“难点”和“盲点”问题。

10月起,京津冀、上海、安徽、山东、广东、四川、宁夏等省市区将率先启动“两证整合”工作试点。“我们希望各试点地区以高度的责任感、使命感,勇于作为、敢于担当,把握好节奏和进度,稳步推进落实。”张建国说,“同时,我们也鼓励其他有条件的地区,积极开展先行先试,特别是妥善做好机构整合和职能调整,为全面实施‘两证整合’做好各项准备。”

“推进‘两证整合’是破除制约外国人来华工作管理体制障碍的重要举措,是着力降低制度性交易成本,优化吸引人才环境,激发市场活力和创造力,深入推进‘双创’的必然选择。”张建国说,“启动和扎实做好‘两证整合’试点,则是全面实施外国人来华

### 对外来华工作外国人实施分类管理

“两证整合”工作将遵循“鼓



看好中国市场,以色列农业专家组织派员(右二)来华推介专家人才。 本报记者 罗旭摄/光明图片

励高端、控制一般、限制低端”的基本思路,对来华工作外国人实施分类管理。高翔介绍,目前的评价标准和分类管理方案,更加注重能力、实绩和贡献,突出市场评价和国际同行评价,同时将积分制作为分类的基本制度设计。今后,将综合运用外国人在华工作指导目录、劳动力市场测试等政策工具,不断完善分类管理标准,建立动态调整、正向流动的发展评价机制,完善相应的配套优惠政策。目前方案规定,对来华工作的外国人分为A、B、C三类,即,外国高端人才、外国专业人才,以及符合国内劳动力市场需求、从事临时性、季节性、非技术性或服务性工作的外国人。

高翔说,“两证整合”对外国人管理服务工作的精细化、精准化水平也提出了更高要求。一是要启动运行全国统一的外国人来华工作管理信息化系统。实施一网管理、数据共享,实现网上申报、限时办结、实时查询、过程留痕、全程监督,确保信息公开透明,数据集中统一。给予长期工作外国人一人一码,终身不变,动态管理记录其在华工作管理、服务、信用记录等情况。

二是要建立信息共享互联机制。加强与外交部、公安部、人社部、文化部等部门协调沟通,优化许可流程,精简材料数量,实现信息互联互通,切实提高审批效率。

三是要加强事中事后监管。探索建立在华工作外国人信用评价和使用制度,完善对在中国工作的外国人奖励制度,切实保障在华工作外国人的合法权益。

### 放得更活、管得更好、服务更优

“两证整合”、实施外国人来华许可管理,是事前监管的重要方式,是外国人工作管理制度重要内容之一。张建国说,我们要以“两

证整合”为契机,认真落实国务院“放管服”的总体要求,探索创新加强事中事后监管的模式和制度,真正做到“放管服”有机结合,即既要“放”,更要“严管”,还要“优服”。

此次“两证整合”,在外国人来华工作许可制度设计上,为外国高端人才来华工作开辟了“绿色通道”。允许已持其他签证或有效居留证件入境的外国高端人才直接在境内申请外国人来华工作许可,无须再出境办理工作签证。采用“告知+承诺”制,对外国高端人才在境内申请外国人来华工作许可,无犯罪记录证明采用承诺制,入选国内相关人才计划的高端人才其工作经历、专业技术或学历证明也实行承诺制,但授权许可决定机构事后进行核查。

高翔表示,可以结合“两证整合”,推动政务信息公开,全面落实行政许可信息上网公开制度,建立健全用人单位和外国人来华工作诚信档案制度,以及信用信息归集共享和使用机制,建立失信行为的行政性约束和惩戒机制,不断完善诚信典型“红名单”制度和严重失信主体“黑名单”制度。探索建立行政许可“绿色通道”,在办理行政许可过程中,对诚信典型,可根据实际情况实施“绿色通道”“容缺受理”、加快办理等便利服务措施,努力做到放得更活、管得更好、服务更优。

张建国透露,为营造更具吸引力的国际化、法治化、便利化引才才环境,《外国人来华工作许可试点实施方案》将在这次会后印发实施。他强调:“要紧抓住外国人来华工作许可‘两证整合’的重要机遇,大力实施更积极、更开放、更有效的人才政策,不断拓展引智事业改革发展新空间新途径。”

### 中央人才工作协调小组办公室 光明日报国内政治部 联合主办



# 人才聚焦

## 四川: 以改革释放“人才红利”

本报记者 王海馨

近年来,四川省委、省政府着力破除制约人才发展的政策壁垒和制度藩篱,以“改革红利”释放“人才红利”,为系统推进全面创新改革提供坚强人才支撑。

### 吸引英才助力发展

近年来,四川省大胆创新高层次人才引进制度,汇聚天下英才助力发展。

完善高层次人才引进体系。制定引进人才享受特定生活及工作待遇“11条政策”,分类实施省“千人计划”“天府高端智计划”“留学人员回国服务四川计划”“企业博士聚集计划”等重大引才工程,近5年留学回国人员数量每年呈30%以上递增,其中227人入选国家“千人计划”,居西部第一、全国第七。

开辟引进外籍高层次人才绿色通道。扩大外籍高层次人才在口岸和境内申请办理R字签证的范围,完善外国人就业向永久居留转化的途径,为外籍人士出入境及居留、申请永居证提供便利,每年引进2000余名急需紧缺专业的外籍专家来川服务。

构建省校省院省企战略合作格局。依托清华、人大、同济、中科院、工程院、中智公司等战略合作单位,促成清华新能源互联网研究院、人大文化创意产业研究院、同济西部创业谷等一批产学研项目落户四川。连续两年举办四川与北京高校、四川与上海高校活动周,引进674名选调生和1700名紧缺专业人才来川工作。

### 探索新路培育优才

一直以来,四川大力完善创新型人才培养模式,支撑产业结构调整升级。

突出抓好创新型企业家队伍建设。以经营型、科技型、成长型企业为重点,遴选首批513名培养对象,投入财政资金1200万元,构建“党性教育+专业培训+对标学习+交流合作+实践锻炼”的培养模式,着力打造新一代“川商”。

改进科技人才培养支持方式。采取“人才+项目+团队”方式,每年遴选支持500名科技创新创业人才、60名杰出青年科技人才、20名科技领军人才和30个科技创新研究团队开展创新研究,梯次培养开发创新型科技人才队伍。

创新政产学研用协同育人模式。围绕军民融合、清洁能源、信息安全、智能制造等产业转型升级需要,举办8期“重点产业政产学研用协同创新发展研讨班”,组织1500余名重点企业、高校院所、金融服务企业、产学研联盟和行业管理服务部门负责人开展研讨,为推进供给侧结构性改革探索新路。

### 简政放权优化环境

四川还通过推进人才管理体制变革,优化人才创新创业生态环境。

推进人才服务市场化社会化。建立中国成都人力资源产业园,以成德绵为中心发展人力资源服务产业,探索政府购买人力资源服务新机制。完善人才工作统计年报制度,定期发布急需紧缺人才需求目录指南、全省人才资源统计报告白皮书、全省人才发展蓝皮书,促进人才供需对接。

分类建设“人才特区”。出台专门政策,支持成都高新区、绵阳科技城、天府新区建设创新驱动人才示范区;整合政产学研用各方资源,组建10个产业技术创新研究院、111个产业技术创新联盟;支持地方和园区联合高校、科研院所,建设“环高校知识经济圈”,探索人才管理改革新模式,更好支持各类人才创新创业。

# 人才时评

## 让全球英才来华之路更通畅

□ 杨宁

9月8日,国家外国专家局宣布将在多地开展外国人来华工作许可制度试点,将“外国人入境就业许可”和“外国专家来华工作许可”整合为“外国人来华工作许可”。2017年4月1日起,在全国范围内统一实施外国人来华工作许可制度。

近年来,随着人才强国战略的实施,我国加大了引进外国人才工作的力度。但是,在引进外国人才的过程中,中央政府各部

门和各地方政府推出各自的引才项目,制定相应的引才政策,成为外国人才引进工作中相对独立的政府主体。多年来,外国人来华工作一直由多个政府部门分别主管,各主管部门之间职能交叉和重叠现象严重。外国人在中国就业,有《外国人就业证》《外国专家证》《回国(来华)专家证》以及各地人才工作居住证等多种证书,让人无所适从。

由于环节众多,缺少有效整合,执行过程中就会出现办事环节多、办事程序复杂等问题,致使外国人才和用人单位在办理有关事宜时常常遭遇“多走路、走冤枉路”的情况。在外国人才管理中,相同或相似的职责由多个政府部门承担,还容易造成管理职责的错位或缺位。

此外,随着信息社会的深入发展,信息在外国人才管理中的作用越来越重要,各政府部门越

来越重视外国人才信息的采集和信息平台的建设。但是,这种信息化建设往往各自为政、不能共享,严重制约管理质量和效率的提升,也形成一些管理漏洞,让一些所谓的“外国人才”有可乘之机。

此次“两证整合”,无疑是对以上诸多问题的有针对性的解答,必将提高外国人才的管理质量和效率。借助此次机会,各地各部门如能在信息共享的基础上,充分挖掘和利用信息资源,加强研究力度,出台高水平、高信度和高效度的政策,必将进一步提高外国人才管理的科学化和针对性,为中国梦的实现提供更为充分的全球智力支持。