

热点关注

编者按

当前,全国各地正在不断深化供给侧结构性改革,加快推动新旧动能转换。人才因在其中发挥支撑引领作用,成为各项工作顺利推进的关键。各地人才实力能否满足新旧动能转换的需求?在揽才引智方面,分别制定了哪些政策保障?其间还有哪些共性难题亟待破解?本版特推出山东社会科学院人才支撑新旧动能转换课题组最新成果,为以人才为支点寻求新旧动能转换提供政策建议。

中国智库月度大事记

8月智库大事记

●8月1日,以“金砖国家合作:评估与未来”为主题的中巴金砖国家智库对话会在巴西首都巴西利亚市召开,会议由中国人民大学重阳金融研究院与巴西外交部国际关系研究所联合主办。
●8月4日,由中国公共外交协会指导、中国人民大学重阳金融研究院与阿根廷国际关系委员会共同主办的“中阿智库全球治理对话”在布宜诺斯艾利斯举行。
●8月4—5日,由中国社会科学院主办、社会科学文献出版社和青海省社会科学院承办的第十八次全国皮书年会在西宁举行。来自全国各地科研机构、智库群体的近600位专家学者围绕如何加强皮书专业化建设、提高皮书质量与影响力展开交流。
●8月8日,由“一带一路”百人论坛、韩城市人民政府、商务印书馆、北京语言大学、华侨大学联合主办的“一带一路”百人论坛第三届年会在陕西韩城举行。
●8月9日,由中国(深圳)综合开发研究院和深圳市综研软科学会发展基金会主办的“2017中国海归创业调查报告”百人论坛第三届年会在陕西韩城举行。
●8月12日,第12届中国留学人员创新创业论坛暨欧美同学会北京论坛举行。会议承办方全球化智库(CCG)发布《2017中国海归就业创业调查报告》。
●8月14日,巴西智库瓦加斯基金会举办主题为“国际大舞台上的中国”研讨会。来自中国、巴西等国家的专家学者就近年来中国的国际形象及如何开展中巴合作展开讨论。
●8月16日,第二届长江发展论坛在沪举办。来自上海市政府合作交流办公室、中国国际经济交流中心上海分中心、复旦大学等单位学者与会并研讨。
●8月17日,由新华社《瞭望东方周刊》、瞭望智库主办的“新零售、新趋势、新空间——供给侧改革视野下的模式创新”专题研讨会在京举行。
●8月17—18日,由中宣部主办,国家行政学院、中国外文局承办的金砖国家治国理政研讨会福建泉州举行。会上通过了《金砖国家治国理政研讨会泉州共识》。
●8月21日,中国国际发展知识中心启动仪式暨《中国落实2030年可持续发展议程进展报告》发布会在京举行。国家主席习近平致贺信。
●8月21日,由中国社会科学院国家全球战略智库、社会科学文献出版社和中国国际文化交流中心联合主办的“国家全球战略智库系列专题报告”新书发布暨研讨会在京举行。
●8月22日,由国家发改委与武汉大学共同发起成立的中国主体功能区战略研究院在武汉大学揭牌。
●8月24日,由金砖国家智库合作中方理事会出品的“智库金砖系列”在京发布。该套丛书从经贸合作、合作机制、全球治理、金融合作、人文交流等角度对深化金砖国家合作提出建议。
●8月25日,中国人民大学中美人文交流研究中心在京成立。同日举办了“未来50年中美关系”研讨会。
●8月27日,为纪念中华文化学院成立20周年,中央社会主义学院(中华文化学院)统一战线高端智库在京举办“建构中华民族共同体”高端论坛。
●8月27日,由华南理工大学与广东省应急管理协会主办,华南理工大学地方应急管理研究中心、广东省决策咨询研究基地社会治理研究中心协办的“趋势与挑战:广东省应急管理高端论坛”在广州举行。
●8月27日,国研智库·中国康养产业发展座谈会在京举行,与会者就“中国康养产业发展模式与城市养老的关键问题”进行探讨。会上发布了《中国城市养老指数蓝皮书2017》,该书通过对全国655个城市的养老保障水平与养老负荷水平之间的关系对比,直观反映各城市养老水平,并提出构建养老信用体系、促进养老服务行业健康发展的对策建议。
●8月28日,由商务部国际贸易经济合作研究院主办的2017年金砖国家领导人会晤国家高端智库联席会议在京举行。与会者就“深化金砖合作,对接发展战略”“加强全球治理,共同应对挑战”进行探讨。
●8月29日,由中国科学技术交流中心牵头编写的《金砖国家综合竞争力发展报告(2017)》黄皮书在京发布。报告显示,金砖国家对世界科技创新的贡献率逐渐提高,已成为所在地区的“领头羊”。
●8月29—30日,由中国社会科学院政治学研究所主办的“福利国家的过去、现在与未来”国际研讨会在京举行。与会者梳理了福利国家的改革策略,并就如何完善社会保障制度等问题提出建议。
●8月31日,中国电子信息产业发展研究院在京发布《2016—2017年中国工业和信息化发展系列蓝皮书》,提出大数据将成为新一轮经济社会变革的重要引擎,新兴产业将成为未来投资风向标。(赵凡整理)

留得住 引得进 用得好

——15省市人才实力盘点与政策建议

□ 山东社会科学院人才支撑新旧动能转换课题组

重视人才,源于各地对于加快经济发展方式转型升级、推动新旧动能转换的强烈渴望。日前,山东社会科学院人才支撑新旧动能转换课题组以北京、上海、天津、重庆4个直辖市和福建、湖北、江苏、浙江、湖南、河北、山东、河南、四川、广东、安徽等11个省份为样本,开展15省市人才情况调研,盘点实力、发现短板,并对未来人才政策改革创新方向及路径提出建议。

1 15省市人才实力比拼

盘点人才“家底”

高层次人才数量方面,北京遥遥领先。北京的两院院士数量占全国近一半,上海紧随其后(为方便比较,课题组仅将两院院士和国家“千人计划”专家界定为高层次人才)。在抢占知识高地上,京沪苏浙粤占优势,鄂皖鲁紧随其后,中西部省份相对落后。
高校学生数量京鲁粤列全国前三。每百万人拥有的普通高等学校数量、普通高等院校本科毕业生在普通高等学校毕业生中的比重方面,京津沪领先,闽粤浙皖湘浙居第二梯队,鲁豫川冀粤相近,在15省市中居后。从大众创业、万众创新视角看,京津沪粤浙鄂区域创新潜力巨大,拥有较大的区域经济活跃度提升空间。(如图1)

高技术人才数量京鲁粤苏最多。广东、浙江、湖北和江苏四省高技术人才数量全国领先,鲁皖沪等居第二梯队。长期排名全国第一的山东近5年中等职业学校毕业生数量逐渐降至第5位,落后于川粤豫皖。在技能人才存量与潜在的供给上,粤浙鄂已抢占优势。除广东、江苏外,15省市中多数地区职业教育体制机制障碍仍未清除,专业设置、技能培训与产业需求脱节严重,未对产业发展形成有力的人才支撑。

全社会创新能力成绩单
创新能力在一定程度上代表了一地的人才实力。15省市的创新力情况如下:
2016年度全社会研发投入广东领跑,粤鲁苏京沪居第一梯队,粤苏鲁全社会研发投入均超过1500亿元,京浙沪达1000亿元,而豫闽冀渝则不到500亿元。研发投入占GDP比重方面,京沪粤浙鲁领先。
2015年度技术市场成交额北京第一。北京以3453亿元遥遥领先,鄂沪粤苏居第二梯队,成交额在500亿~700亿元。山东与川皖共居第三梯队,成交额在200亿~300亿元。河南湖北排名居后。
每万人口发明专利拥有量

京沪领先,苏浙粤紧随其后,皖鲁表现中等,但与第一、第二梯队差距呈现倍数关系。15省市规模以上工业企业有效发明专利数,粤苏浙稳居前列,2015年广东以17.7万件的数量遥遥领先,江苏达8.5万件;鲁浙沪皖均为3万件左右,基本处于第二梯队,与粤苏浙的数量差距呈现倍数关系,且差距仍在扩大。(如图2)

技术贡献率京沪苏领先,其他省均提出了赶超目标。京沪苏技术贡献率均超过60%,其他省市则在35%~50%。到2020年,鲁豫皖提出技术贡献率超过60%的目标,苏闽提出达到57%、58%,其他省市提出达到50%。

揽才引智目标分析
京沪人才标准最高,深圳紧随其后。其中,北京在量子计算与通讯、生命科学、战略性新兴产业等方面遥遥领先。深圳正在追赶京沪,侧重于国际前沿人才的引进开发。

粤苏浙鲁人才引进标准同质化,基本界定为新兴产业急需紧缺人才。其中,广东目标略高,更侧重行业标准和本体的领先性。苏浙鲁更侧重创新创业的急需需求,强调富有产业化发展潜力的科研成果。

天津、河南人才引进门槛相对较低。在15省市中,津、豫人才范围最宽泛,拥有高级专业技术职务任职资格、具有区域知名度专家教授,符合新技术、新业态、新模式、新经济发展趋势的创业者以及从事与科技服务业相关的工作者等均具备列为高层次人才,且重点人才不再规定年龄限制。川渝按层级制定了人才引进目录,鄂皖对特定产业制定有针对性的引才政策。

苏浙鲁皖冀产业人才目标相似度高。15省市均把信息产业、医疗健康产业人才列为引才重点;除北京外,14省市将高端装备产业列为重点;苏浙鲁皖冀在新能源、新材料、海洋经济、现代农业、文化产业、现代金融等产业领域的人才目标相似度高,人才竞争激烈。
不难发现,15省市中京沪苏浙粤无论是人才数量、质量,还是区域创新能力、企业基础都具备较大优势,人才“家底”雄厚。然而,近年来,创新型产业对地理位置、资源环境的依赖性明显降低,只要人才制度合理,方法得当,配套措施完善,就能吸引人才、留住人才。

2 引智用人方式方法比较

引才载体灵活,善用市场化力量
设常态化海外引才平台,宣介未来“幸福生活”。上海在巴黎、旧金山、伦敦、悉尼等地设立了上海国际人才交流协会驻外联络处;天津正在欧美发达国家新建一批海外人才工作站;苏浙粤则利用国外的华人社团、协会等,定期举办人才招聘说明会。相比而言,其他省份的海外招聘活动偏少,且对本省的优惠政策宣传不够详细具体,对住房、子女教育、保险、人际关系等海外人才关心的细节描述欠缺,对未来发展方式描述较少。

组建民间引才联盟,通过市场化手段引入团队。上海除政府设立海外引才平台外,还支持大型国企、民企成立科技企业跨国合作促进会、行业协会,并与海外行业协会合作,组成人才引进联盟。山东支持科研院所整体式引进俄罗斯、乌克兰等国家光学、船舶等领域的高层次团队,抢占产业前沿技术制高点。

依托海外网络进行招聘评估。苏浙已有民营企业向欧美国家运营成熟的专业网络招聘平台投资并招聘,成本比前住国外办招聘会降低90%。上海引入国际公信力强、评估机构对拟引进的海外人选出潜力做全面评估。

在人才集中地建离岸研发中心。山东鼓励企业在美、德等发达国家建立技术研发基地或孵化器,吸收当地研发人员,离岸研发云计算、大数据、人工智能等前沿技术。

编制人才目录,实现精准引才
编制海内外人才信息库和人才开发目录。京沪等地借鉴国际人才信息库,为引进高端人才做好前期准备。沪浙编制国际高端紧缺人才开发目录,苏浙川渝津定期公布人才目录和人才需求目录,引导供需双方联系。

建立人才竞争力评估常态化机制。江苏成立了人才发展战略研究院和人才创新创业促进会,每年评估人才环境和人才聚集变动情况;川渝建立高层次人才库,研判重点领域人才储备及缺口。

突破引才体制机制障碍
设置编制“蓄水池”,破解“引才无编”难题。鲁冀鄂浙川皖等省设置人才编制“蓄水池”,实行动态调整、周转使用,人编捆绑、人走编收的管理方式。

审批制改备案制,加快引才速度。浙江在部分事业单位试行招聘特殊人才由审批制改为备案制,并逐步探索高校、公立医院不再纳入编制管理。

放松户籍管制,留住高校毕业生。国家建立技术研发基地或孵化器,吸收当地研发人员,离岸研发云计算、大数据、人工智能等前沿技术。

编制人才目录,实现精准引才
编制海内外人才信息库和人才开发目录。京沪等地借鉴国际人才信息库,为引进高端人才做好前期准备。沪浙编制国际高端紧缺人才开发目录,苏浙川渝津定期公布人才目录和人才需求目录,引导供需双方联系。

建立人才竞争力评估常态化机制。江苏成立了人才发展战略研究院和人才创新创业促进会,每年评估人才环境和人才聚集变动情况;川渝建立高层次人才库,研判重点领域人才储备及缺口。

突破引才体制机制障碍
设置编制“蓄水池”,破解“引才无编”难题。鲁冀鄂浙川皖等省设置人才编制“蓄水池”,实行动态调整、周转使用,人编捆绑、人走编收的管理方式。

审批制改备案制,加快引才速度。浙江在部分事业单位试行招聘特殊人才由审批制改为备案制,并逐步探索高校、公立医院不再纳入编制管理。

放松户籍管制,留住高校毕业生。国家建立技术研发基地或孵化器,吸收当地研发人员,离岸研发云计算、大数据、人工智能等前沿技术。

编制人才目录,实现精准引才
编制海内外人才信息库和人才开发目录。京沪等地借鉴国际人才信息库,为引进高端人才做好前期准备。沪浙编制国际高端紧缺人才开发目录,苏浙川渝津定期公布人才目录和人才需求目录,引导供需双方联系。

建立人才竞争力评估常态化机制。江苏成立了人才发展战略研究院和人才创新创业促进会,每年评估人才环境和人才聚集变动情况;川渝建立高层次人才库,研判重点领域人才储备及缺口。

突破引才体制机制障碍
设置编制“蓄水池”,破解“引才无编”难题。鲁冀鄂浙川皖等省设置人才编制“蓄水池”,实行动态调整、周转使用,人编捆绑、人走编收的管理方式。

审批制改备案制,加快引才速度。浙江在部分事业单位试行招聘特殊人才由审批制改为备案制,并逐步探索高校、公立医院不再纳入编制管理。

放松户籍管制,留住高校毕业生。国家建立技术研发基地或孵化器,吸收当地研发人员,离岸研发云计算、大数据、人工智能等前沿技术。

编制人才目录,实现精准引才
编制海内外人才信息库和人才开发目录。京沪等地借鉴国际人才信息库,为引进高端人才做好前期准备。沪浙编制国际高端紧缺人才开发目录,苏浙川渝津定期公布人才目录和人才需求目录,引导供需双方联系。

建立人才竞争力评估常态化机制。江苏成立了人才发展战略研究院和人才创新创业促进会,每年评估人才环境和人才聚集变动情况;川渝建立高层次人才库,研判重点领域人才储备及缺口。

突破引才体制机制障碍
设置编制“蓄水池”,破解“引才无编”难题。鲁冀鄂浙川皖等省设置人才编制“蓄水池”,实行动态调整、周转使用,人编捆绑、人走编收的管理方式。

3 人才政策举措的不足

随着人才紧缺成为常态化问题,各地相继推出高价请人、提供户口与住房等优惠政策,但仍然存在高层次人才引进难、引来留不住、留不好等问题。主要原因有:
与新旧动能转换需求对接不紧密。15省市推出的一系列政策中,对引进有利于新旧动能转换的高层次人才定位不清晰,对其所具有的自主知识产权或核心技术能否与本地产业对接缺少科学论证和评价。

人才服务不到位,“一站式”仍需跑多次。不少地方揽才热情高,但服务水平有待提高,大多缺乏必要的协调服务部门。部分省市仍不同程度存在人才管理分散化、人才政策碎片化问题,人才优惠政策难以落地落实。

政策的落地执行不够有力。调查发现,各地普遍存在人才政策规划多细则少、认定性政策多指导性政策少的情况。在关于人才的政策性文件中,多以定性为主,缺乏统一的衡量标准,政策的针对性、可操作性不强。

缺乏区域文化特色。总体而言,15省市地方政府在引进高层次人才的政策方面,除扶持资金数额有变化外,较为缺乏区域文化和文化特色,与当地配套产业缺乏精准对接。同时,省内各城市的人才政策重复性内容较多,忽视了优美的城市环境和独特的地域文化在吸引人才中的作用。

部分省市竞争缺乏秩序,推高引才成本。各地政府引进海外人才的渠道单一,缺少目标人选能力潜力的评估环节,项目引进和人才鉴别成本较高,成效不高。

缺乏对技能人才的必要关注。除浙江、上海、河北、湖北既重视高端人才的引进,又重视技能人才的引进外,其他省市对中高端技能人才仍缺乏必要的关注。

人才服务不到位,“一站式”仍需跑多次。不少地方揽才热情高,但服务水平有待提高,大多缺乏必要的协调服务部门。部分省市仍不同程度存在人才管理分散化、人才政策碎片化问题,人才优惠政策难以落地落实。

政策的落地执行不够有力。调查发现,各地普遍存在人才政策规划多细则少、认定性政策多指导性政策少的情况。在关于人才的政策性文件中,多以定性为主,缺乏统一的衡量标准,政策的针对性、可操作性不强。

缺乏区域文化特色。总体而言,15省市地方政府在引进高层次人才的政策方面,除扶持资金数额有变化外,较为缺乏区域文化和文化特色,与当地配套产业缺乏精准对接。同时,省内各城市的人才政策重复性内容较多,忽视了优美的城市环境和独特的地域文化在吸引人才中的作用。

部分省市竞争缺乏秩序,推高引才成本。各地政府引进海外人才的渠道单一,缺少目标人选能力潜力的评估环节,项目引进和人才鉴别成本较高,成效不高。

缺乏对技能人才的必要关注。除浙江、上海、河北、湖北既重视高端人才的引进,又重视技能人才的引进外,其他省市对中高端技能人才仍缺乏必要的关注。

人才服务不到位,“一站式”仍需跑多次。不少地方揽才热情高,但服务水平有待提高,大多缺乏必要的协调服务部门。部分省市仍不同程度存在人才管理分散化、人才政策碎片化问题,人才优惠政策难以落地落实。

政策的落地执行不够有力。调查发现,各地普遍存在人才政策规划多细则少、认定性政策多指导性政策少的情况。在关于人才的政策性文件中,多以定性为主,缺乏统一的衡量标准,政策的针对性、可操作性不强。

缺乏区域文化特色。总体而言,15省市地方政府在引进高层次人才的政策方面,除扶持资金数额有变化外,较为缺乏区域文化和文化特色,与当地配套产业缺乏精准对接。同时,省内各城市的人才政策重复性内容较多,忽视了优美的城市环境和独特的地域文化在吸引人才中的作用。

部分省市竞争缺乏秩序,推高引才成本。各地政府引进海外人才的渠道单一,缺少目标人选能力潜力的评估环节,项目引进和人才鉴别成本较高,成效不高。

缺乏对技能人才的必要关注。除浙江、上海、河北、湖北既重视高端人才的引进,又重视技能人才的引进外,其他省市对中高端技能人才仍缺乏必要的关注。

人才服务不到位,“一站式”仍需跑多次。不少地方揽才热情高,但服务水平有待提高,大多缺乏必要的协调服务部门。部分省市仍不同程度存在人才管理分散化、人才政策碎片化问题,人才优惠政策难以落地落实。

政策的落地执行不够有力。调查发现,各地普遍存在人才政策规划多细则少、认定性政策多指导性政策少的情况。在关于人才的政策性文件中,多以定性为主,缺乏统一的衡量标准,政策的针对性、可操作性不强。

缺乏区域文化特色。总体而言,15省市地方政府在引进高层次人才的政策方面,除扶持资金数额有变化外,较为缺乏区域文化和文化特色,与当地配套产业缺乏精准对接。同时,省内各城市的人才政策重复性内容较多,忽视了优美的城市环境和独特的地域文化在吸引人才中的作用。

部分省市竞争缺乏秩序,推高引才成本。各地政府引进海外人才的渠道单一,缺少目标人选能力潜力的评估环节,项目引进和人才鉴别成本较高,成效不高。

缺乏对技能人才的必要关注。除浙江、上海、河北、湖北既重视高端人才的引进,又重视技能人才的引进外,其他省市对中高端技能人才仍缺乏必要的关注。

人才服务不到位,“一站式”仍需跑多次。不少地方揽才热情高,但服务水平有待提高,大多缺乏必要的协调服务部门。部分省市仍不同程度存在人才管理分散化、人才政策碎片化问题,人才优惠政策难以落地落实。

政策的落地执行不够有力。调查发现,各地普遍存在人才政策规划多细则少、认定性政策多指导性政策少的情况。在关于人才的政策性文件中,多以定性为主,缺乏统一的衡量标准,政策的针对性、可操作性不强。

缺乏区域文化特色。总体而言,15省市地方政府在引进高层次人才的政策方面,除扶持资金数额有变化外,较为缺乏区域文化和文化特色,与当地配套产业缺乏精准对接。同时,省内各城市的人才政策重复性内容较多,忽视了优美的城市环境和独特的地域文化在吸引人才中的作用。

4 未来人才政策改革创新方向

产业人才储备及缺口。
加大“人才+项目”引智力度。优化人才引进配套政策,引进一批能突破关键技术、引领学科发展、带动产业转型的领军人才,以及一批科技创新能力和学术研究水平在国内领先的创新团队。

创新高技术人才培养模式和使用方式。破除职业院校与技工培训间的体制壁垒,以产业需求为导向,探索产教深度融合的办学模式。建立工资水平市场对标机制,提升高技能人才待遇水平。

创新人才激励机制、金融支持机制和安居保障机制。建立以知识、技术、管理、技能等要素参与分配的激励机制,重点抓好高层次人才、高技能人才和企业经营管理人员的培养和使用。构建融资、税收、研发投入、政府监管采购等创新创业的政策支持体系。鼓励各地从实际出发制定高层次人才购房补贴标准,放宽户籍管制,吸引更多优秀年轻人才。

提供更加宜居、更具活力的人才生态环境。注重人才“生态圈”建设,完善让人才乐于创业、便于生活的公共服务体系,提升教育、医疗水平,营造创新创业氛围。(执笔者:黄晋鸿、刘晴)

产业人才储备及缺口。
加大“人才+项目”引智力度。优化人才引进配套政策,引进一批能突破关键技术、引领学科发展、带动产业转型的领军人才,以及一批科技创新能力和学术研究水平在国内领先的创新团队。

创新高技术人才培养模式和使用方式。破除职业院校与技工培训间的体制壁垒,以产业需求为导向,探索产教深度融合的办学模式。建立工资水平市场对标机制,提升高技能人才待遇水平。

创新人才激励机制、金融支持机制和安居保障机制。建立以知识、技术、管理、技能等要素参与分配的激励机制,重点抓好高层次人才、高技能人才和企业经营管理人员的培养和使用。构建融资、税收、研发投入、政府监管采购等创新创业的政策支持体系。鼓励各地从实际出发制定高层次人才购房补贴标准,放宽户籍管制,吸引更多优秀年轻人才。

提供更加宜居、更具活力的人才生态环境。注重人才“生态圈”建设,完善让人才乐于创业、便于生活的公共服务体系,提升教育、医疗水平,营造创新创业氛围。(执笔者:黄晋鸿、刘晴)

产业人才储备及缺口。
加大“人才+项目”引智力度。优化人才引进配套政策,引进一批能突破关键技术、引领学科发展、带动产业转型的领军人才,以及一批科技创新能力和学术研究水平在国内领先的创新团队。

创新高技术人才培养模式和使用方式。破除职业院校与技工培训间的体制壁垒,以产业需求为导向,探索产教深度融合的办学模式。建立工资水平市场对标机制,提升高技能人才待遇水平。

创新人才激励机制、金融支持机制和安居保障机制。建立以知识、技术、管理、技能等要素参与分配的激励机制,重点抓好高层次人才、高技能人才和企业经营管理人员的培养和使用。构建融资、税收、研发投入、政府监管采购等创新创业的政策支持体系。鼓励各地从实际出发制定高层次人才购房补贴标准,放宽户籍管制,吸引更多优秀年轻人才。

提供更加宜居、更具活力的人才生态环境。注重人才“生态圈”建设,完善让人才乐于创业、便于生活的公共服务体系,提升教育、医疗水平,营造创新创业氛围。(执笔者:黄晋鸿、刘晴)

产业人才储备及缺口。
加大“人才+项目”引智力度。优化人才引进配套政策,引进一批能突破关键技术、引领学科发展、带动产业转型的领军人才,以及一批科技创新能力和学术研究水平在国内领先的创新团队。

创新高技术人才培养模式和使用方式。破除职业院校与技工培训间的体制壁垒,以产业需求为导向,探索产教深度融合的办学模式。建立工资水平市场对标机制,提升高技能人才待遇水平。

创新人才激励机制、金融支持机制和安居保障机制。建立以知识、技术、管理、技能等要素参与分配的激励机制,重点抓好高层次人才、高技能人才和企业经营管理人员的培养和使用。构建融资、税收、研发投入、政府监管采购等创新创业的政策支持体系。鼓励各地从实际出发制定高层次人才购房补贴标准,放宽户籍管制,吸引更多优秀年轻人才。

提供更加宜居、更具活力的人才生态环境。注重人才“生态圈”建设,完善让人才乐于创业、便于生活的公共服务体系,提升教育、医疗水平,营造创新创业氛围。(执笔者:黄晋鸿、刘晴)

产业人才储备及缺口。
加大“人才+项目”引智力度。优化人才引进配套政策,引进一批能突破关键技术、引领学科发展、带动产业转型的领军人才,以及一批科技创新能力和学术研究水平在国内领先的创新团队。

创新高技术人才培养模式和使用方式。破除职业院校与技工培训间的体制壁垒,以产业需求为导向,探索产教深度融合的办学模式。建立工资水平市场对标机制,提升高技能人才待遇水平。

创新人才激励机制、金融支持机制和安居保障机制。建立以知识、技术、管理、技能等要素参与分配的激励机制,重点抓好高层次人才、高技能人才和企业经营管理人员的培养和使用。构建融资、税收、研发投入、政府监管采购等创新创业的政策支持体系。鼓励各地从实际出发制定高层次人才购房补贴标准,放宽户籍管制,吸引更多优秀年轻人才。

提供更加宜居、更具活力的人才生态环境。注重人才“生态圈”建设,完善让人才乐于创业、便于生活的公共服务体系,提升教育、医疗水平,营造创新创业氛围。(执笔者:黄晋鸿、刘晴)

产业人才储备及缺口。
加大“人才+项目”引智力度。优化人才引进配套政策,引进一批能突破关键技术、引领学科发展、带动产业转型的领军人才,以及一批科技创新能力和学术研究水平在国内领先的创新团队。

创新高技术人才培养模式和使用方式。破除职业院校与技工培训间的体制壁垒,以产业需求为导向,探索产教深度融合的办学模式。建立工资水平市场对标机制,提升高技能人才待遇水平。

创新人才激励机制、金融支持机制和安居保障机制。建立以知识、技术、管理、技能等要素参与分配的激励机制,重点抓好高层次人才、高技能人才和企业经营管理人员的培养和使用。构建融资、税收、研发投入、政府监管采购等创新创业的政策支持体系。鼓励各地从实际出发制定高层次人才购房补贴标准,放宽户籍管制,吸引更多优秀年轻人才。

5 人才政策改革的未来展望

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要深化体制机制改革,破除人才流动的障碍,激发人才创新创业的活力。要加大对技能人才的培养和激励,推动人才结构更加合理。要完善人才评价机制,突出实绩导向,破除“唯学历、唯资历、唯职称”的倾向。要健全人才服务保障体系,解决人才的后顾之忧,增强人才对城市的归属感和认同感。要积极参与全球人才竞争合作,吸引海外高层次人才回国创新创业,为高质量发展提供强有力的人才支撑。

人才政策改革的未来展望。随着经济全球化和科技革命的深入,人才已成为国家竞争力的核心要素。未来人才政策改革应更加注重市场化、法治化和国际化,构建更加开放、包容、公平的人才发展环境。要