

广东高企

Guangdong Hi-tech Enterprise

(2010年第2期 总第10期)

主管单位 广东省科学技术厅
主办单位 广东省高新技术企业协会

编委会主任 谢明权

编委会副主任 吴仕明 卢进 黄瑞健

编委 丁燕 叶渝燕 苏红茵 陈辛 邹淑玲
罗力科 梁月娟 谢兴华
(按姓氏笔画排列)

主编 邹淑玲

美编 陈辛

编辑部联系电话 020-38458021
联系人 邹淑玲
广告业务联系人 陈辛
电话/传真 020-38458017

发行范围 内部发行
出版发行 广东省高新技术企业协会
地址 广州市天河区东莞庄一横路116号广东
生产力大厦7楼708、710室
邮编 510610
电话 020-38458021 38458076
传真 020-38458017
E-mail gdhte.cn@163.com
网站 <http://www.gdhte.cn>

出版日期 2010年3月8日
印刷 广州佳达彩印有限公司

版权所有 未经同意 不得转载

目录 contents

本期亮点：如何把高企打造成吸引人才的高地

记者专稿

自主创新：关键在企业，根本在人才.....1

人才强国聚焦

群星璀璨 英才辈出

——2003年全国人才工作会议以来我国人才发展纪实.....4

合力谱写引人华章

——从几大人才计划看人才强国.....9

央企成为全球精英人才“聚宝盆”.....12

高企人才战略启示录

用全世界的优秀人才

——美的集团的人才战略.....15

人才教育与产业协调发展

——吉利的人才战略.....18

政策法规

关于加强专业技术人才队伍建设的若干意见.....23

转发人事部、国家工商行政管理总局人才市场管理规定的通知.....28

广东省人才市场管理条例.....34

广东省引进人才实行《广东省居住证》暂行办法.....39

申领《广东省居住证》的资格条件审核细则.....44

中共广东省委广东省人民政府关于加快吸引培养高层次人才的意见.....48

广东省促进自主创新若干政策.....	54
《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006-2020年)》.....	56
国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年).....	58

记者专稿

自主创新：关键在企业，根本在人才

本刊记者 邹淑玲

在抗击国际金融危机取得显著成效、创新型国家建设屡有重大突破的关键时刻，党中央于5月25至26日召开建国以来的第二次全国人才工作会议。胡锦涛、温家宝、习近平等党和国家领导人发表重要讲话。会议要求各级党委和政府要切实做好人才服务各项工作，努力为人才发展营造良好环境，坚持用事业聚才育才，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要鼓励创新、爱护创新，使一切创新想法得到尊重、一切创新举措得到支持、一切创新才能得到发挥、一切创新成果得到肯定。

会议指出，当前我国人才发展总体水平与世界先进水平相比还有较大差距，与我国经济社会发展需要相比还有很多不适应的地方，特别是高层次创新型人才匮

乏，人才创新创业能力不强，人才资源开发投入不足，这些都给提高我国自主创新能力的的主力军即广大高新技术企业提出了重大的任务，寄予殷切期望。

人是生产力第一要素，承载着科技知识的人是最重要的生产力。高新技术企业为什么能在国际金融危机冲击中发挥中流砥柱的作用，最根本的原因就是有一大批掌握了核心技术、先进技术的人才形成了较强的竞争力。为什么我国中小企业的平均寿命不到3岁，做强做大总是那么难？关键原因在于人才的匮乏。

世界不会在意你的自尊，人们看重的只是你的成就。何以美国的一举手、一投足总是那么引人关注，实力啊！有实力就有影响力！现在，党委和政府人才工作的重视是史无前例的。以广东省为例，省

委省政府带头傍科技“大款”。中共中央政治局委员、广东省委书记汪洋多次强调，如果说过去 30 年，广东靠傍金融“大款”实现了经济的快速发展，那么今后的 30 年广东就要靠傍科技“大款”实现经济质的飞跃。汪洋书记要求各级党委、政府要以“你有多大才，我搭多大台”的胸怀和气魄，重视人才的引进、培养和使用，做到“东西南北中，人才到广东”。那么，作为高新技术企业，更应主动把人才战略摆到更高更重要的位置。尤其要处理好以下三点：

一是容才以聚才。在企业的吸引、引进人才和培养人才方面，企业家常常面临两个难题。

一个是开出的薪酬条件很好，但就是引不进或留不住人才。其实道理很简单，士为知己者死，良禽择木而栖。真正的人才，有时看中的未必是你给他的薪酬，而是你对他价值的肯定，如果对上了劲，白给你干都愿意。古今中外，曾有无数的经典案例，如萧何月下追韩信，刘备三顾茅庐请孔明，燕昭王筑黄金台，都生动地演绎了成功地请人、用人、留人的秘诀。个中道理，值得现代企业家们好好参悟。

另一个是人才的忠诚度。记者认识有

些企业家，他们十分热衷社交、公关，也愿意花巨资引进企业紧缺的人才，但对于构建企业内部的后备人才梯队，却显得兴趣不大，或者缺乏耐心。

其实，花巨资引进的紧缺型人才固然可以帮助企业解决燃眉之急。殊不知，如果肯花钱在认同本企业的文化、有潜质的人才身上，他们对本企业的忠诚度也许比其他任何人都要强，这样的人才，才是把企业做强做大做长久的最值得信赖和倚重的人。

因此，凡是有远见卓识的企业家，都舍得花重金培育企业的后备人才。虽然有培养前途的人才往往都是企业的骨干，甚至还是企业家离不开的“左膀右臂”，但是千万不能因此而不舍得让这些骨干去参加进修锻炼。实际上，对有培养前途的人才，既要压担子，更要压学习，这样优秀人才才能更全面地成长。

简单地说，人才需要两个环境，一个是心理环境，只有在企业营造良好的尊重人才、爱惜人才、提携人才、保护人才的环境，人才方会安居乐业，精英才能脱颖而出。另一个是生活和工作环境，只要我们用心给人才搭建起优质的联络沟通平

台、学术交流平台、宣传表彰平台、干事创业平台，给人才提供充满人性关怀的高效服务。

也就是说，如果企业家真正有容人之量、聚人之诚，就不愁引不进、留不住人才。

二是用制度聚才。当然，一个企业，光靠企业家一个人容人的雅量、聚才的诚意，还是不够的。个人英雄主义，传统的家族式企业，其发展前景都是很有局限的。关键还要把有容人之量、聚才之诚的企业家的思想形成，用制度保证执行于企业的日常管理之中。

在我省的高新技术企业里，以制度保持企业对人才的凝聚力的成功案例很多，阳江宝马利汽车空调有限公司的做法就值得借鉴和推广。该公司的老总是科技人员出身，他十分清楚最吸引科技人才是什么。他通过成立公司科协，把全公司的科技人员团结起来，开展新技术开发和新产品研发，不断推出市场欢迎的新产品，科技进步对企业效益的增长贡献十分突出。

公司科协除了组织科技人员联合攻关以外，还主动为科技人员的职称评定、业务提高提供业务，定期组织科技人员参

加各种学术交流活动，让科技人员在企业找到“家”的温暖，对企业的归属感大为增强。公司科协成立以来，不但原有的科技人才队伍很稳定，而且还帮助公司从全国各地引进了公司需要的各种专业人才，他们来到这种环境，能迅速融入企业，发挥出应有的作用。

三是用才以生财。治国安邦靠人才，兴企强企靠人才，创新靠人才、管理靠人才、服务靠人才，怎么靠？这是一门大学问。

汉高祖刘邦在总结其用人策略时有一段精彩的总结：“运筹帷幄之中，决胜于千里之外，吾不如子房；安国家，治百姓，给饷银，不绝粮道，吾不如萧何；统百万之军，战必胜，攻必取，吾不如韩信。此三者，皆人杰也，吾能用之，所以取天下也！”

“吾能用之，所以取天下也！”刘邦既清楚自己的强项与弱项，也知道下属的强项和弱项，知人善任，所以能用好用活，取得了天下。

人才是具有无限增长潜力的财富。能否把其创富的能量发挥出来，关键在于“用”。用其所长，用其所，把各路精英

的力量真正形成合力，我们的企业便能勇往直前，战无不胜。

总之，企业家只有真正树立和培养了容才之量、用才之技，才能真正把企业做强做大做长久。

四是用财以育才。记者认识有些企业家，他们十分热衷社交、公关，也愿意花巨资引进企业紧缺的人才，但对于构建企业内部的后备人才梯队，却显得兴趣不大，或者缺乏耐心。

其实，花巨资引进的紧缺型人才固然可以帮助企业解决燃眉之急。殊不知，如果肯花钱在认同本企业的文化、有潜质的人才身上，他们对本企业的忠诚度也许比

其他任何人都要强，这样的人才，才是把企业做强做大做长久的最值得信赖和倚重的人。

因此，凡是有远见卓识的企业家，都舍得花重金培育企业的后备人才。虽然有培养前途的人才往往都是企业的骨干，甚至还是企业家离不开的“左膀右臂”，但是千万不能因此而不舍得让这些骨干去参加进修锻炼。实际上，对有培养前途的人才，既要压担子，更要压学习，这样优秀人才才能更全面地成长。

总之，企业家只有真正树立和培养了容才之量、用才之技，才能真正把企业做强做大做长久。



人才强国聚焦之一

群星璀璨 英才辈出

——2003年全国人才工作会议以来我国人才发展纪实

7年，历史的长河里不过一瞬，但在我国人才发展进程中却值得铭记。

2003年12月19日，载入我们党人才工作史册的特殊日子。党中央、国务院召开了新中国历史上第一次全国人才工作会议。

会后近7年，伴随着中国特色社会主义事业取得辉煌成就，我国人才队伍不断壮大，人才工作蓬勃发展，人才发展步入新境界。

会后近7年，党和国家爱才、识才、用才、聚才，造就了一支支规模宏大的人才队伍，探索了一条条人才工作的创新路径，奏响了一曲曲人才强国的时代乐章。

重才

——树立科学人才观 走上人才强国路

人才，每一个国家梦寐以求的强国之宝。

在2003年召开的全国人才工作会议上，胡锦涛总书记深刻阐述了科学人才观的内涵，对实施人才强国战略作出了全面部署，标志着我们党对人才工作重要性的认识达到了一个新高度，标志着我国大力实施人才强国战略跃升到了一个新起点，也标志着我国人才工作进入了一个全面展开、整体推进的新阶段。

“人才存在于人民群众中”，“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才”，“鼓励人人作贡献、人人都能成才”……近7年来，伴随着一次次思想解放的浪潮和经济社会的快速发展，束缚人们精神的枷锁被不断打破，我们党逐渐形成了以人才资源是第一资源、人人都可以成才、以人为本等理念为核心内容的科学人才观。

近年来，每年一度的优秀人才赴北戴河休假活动，让各行各业的英才备感鼓舞。这一以党中央、国务院名义组织的重要活动，邀请的不仅有著名院士专家，也

有普通工人技师；不仅有优秀科技工作者和教师，也有“土专家”和“田秀才”。

为更好地实施人才强国战略，2003年中央成立了人才工作协调小组，负责协调各部门力量，研究和解决人才工作中的重大问题，中组部成立人才工作局。目前全国31个省区市全部成立了人才工作领导（协调）机构及办事机构，近85%的地（市）组织部门建立了专门人才工作机构，近80%的县（市、区）组织部门配备了专职人员。

2003年，党中央明确提出了“党管人才”原则。这是我们党适应全面建设小康社会的新任务，按照完善社会主义市场经济体制的新要求，根据党所处历史方位的新变化而作出的一项重大决策。近7年来，各级党委把人才工作放在重要战略位置，坚持管宏观、管政策、管协调、管服务，为加强和改进人才工作提供了根本保证。

2006年，人才强国战略作为专章列入国民经济和社会发展规划。

2007年，党的十七大报告和新党章首次写入人才强国战略，进一步提升了人才强国战略在党和国家战略布局中的地

位。这是党中央站在全局和战略高度，为增强党的执政能力、巩固党的执政基础，全面推进小康大业、开创中国特色社会主义新局面而作出的历史性决策。

从2008年开始，中央人才工作协调小组围绕贯彻落实党的十七大提出的更好实施人才强国战略的总体要求，组织编制《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，提出确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列的战略目标，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证。

近7年来，一项项围绕人才强国战略作出的重大决策部署，形成了我们党在新世纪新阶段人才工作的基本思路和宏观布局，为实施人才强国战略指明了航向、廓清了道路。目前，一个党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局已经形成。

聚才

——形成规模宏大、门类齐全、素质较高的人才大军

2003年全国人才工作会议以来，党和国家着眼人才总量增长、素质提高和结

构优化，坚持以高层次人才、高技能人才为重点，不断加强各类人才队伍建设。

截至 2008 年底，我国人才资源总量已近 1.14 亿人。其中，科技人力资源总量达 4600 万人，居世界第一；研发人员总量超过 196.5 万人年，仅次于美国。从规模上看，我国已是世界人力资源大国。到 2009 年底，我国技能劳动者总量突破 1 亿人。其中，高技能人才达 2630 万人，比 2006 年增加 770 万人；截至 2008 年底，全国农村实用人才总量达 820 万人，比 2005 年增长了 42%。人才素质显著提高。在这 7 年中，全国参加各类脱产学习的党政干部约 1600 万人次，企业经营管理人才约 900 万人次，专业技术人才约 2600 万人次。改革开放以来，我国累计选派 72 万余人次赴国（境）外培训，仅 2009 年，就培训 10505 人次。

人才结构明显改善。2003 年底，国有单位已聘用专业技术人员中，高、中、初级专业技术职务之比为 7.3:33.4:53.2；到 2008 年底，这一比例已调整为 9.9:36.8:44.2；人才所有制结构发生了历史性变化，到 2008 年，我国非公组织专业技术人员人才已达 38.5%……

这几年，培养选拔高层次人才力度不断加大。“新世纪百千万人才工程”国家级人选和政府特殊津贴专家选拔，高校“高层次创造性人才计划”启动，“优秀科技创新人才培养工程”实施……中央有关部门新政频出。同时，各地加强人才培养选拔的新举同样亮点纷呈：江苏实施“333 高层次人才培养工程”；浙江实施新世纪学术技术带头人培养“151 人才工程”；天津实施了“131 人才工程”、“科技创新团队计划”等；广西实施了“人才小高地”战略……

截至目前，我国有“两院”院士 1400 多人，有突出贡献的中青年专家 5000 多人，新世纪“百千万人才工程”2003 年以来遴选了 4 批国家级人选 2700 多人，享受国务院政府特殊津贴专家 15.8 万人，博士后研究人员 7 万余人，高层次专业技术人才队伍初具规模。

“四个一批”人才培养工程、新世纪百千万人才工程、三年五十万新技师培养计划、百万中专生计划、大学生“村官”计划……一系列针对性强、富有实效的人才培养、集聚计划和项目，不断加大人才培养吸引的力度。

“海归”人才，已成为加快自主创新、缩短我国与世界先进技术差距的一支重要力量。这几年来，一批优秀海外留学人才纷纷归来，在各自领域做出了突出的业绩。截至目前，回国留学人员累计超过50万人。

2003年以来，各地各部门积极打造留学人才回国创业绿色通道，创建留学人员创业园、创业基地和服务机构，改善留学回国人员的创业环境、工作条件和生活待遇。2004年，公安部颁布实施了中国“绿卡”制度，简化出入境和居留手续；北京市不断完善创业环境和政策措施，极大地调动了“海归”们的创业热情；上海市大力实施“万名海外人才集聚工程”，已形成社会、政府和用人单位三方合力聚才的机制；中国广州留学人员智力交流会、中国辽宁海外学人创业周、中国山东海外百名博士创新周等，为广大出国留学人员回国工作和为国服务搭建了平台。

2008年底，中央实施海外高层次人才引进“千人计划”。两年来，有关部门抓住有利契机，大力引进海外高层次人才，目前已引进662名海外高层次创新创业人才。“千人计划”的实施，有力推动了各

地海外人才的引进。目前，20多个省区市成立了海外人才引进工作小组，制定实施了本地区海外人才引进计划。

经过不懈努力，我国已初步形成了一支规模宏大、专业门类齐全、能力素质较高的人才大军。从“神舟”系列飞船遨游太空到探月工程取得圆满成功，从高性能计算机、高温超导研究等领域取得重大成果到三峡工程、南水北调、西电东送、西气东输、青藏铁路、高速轨道交通等重大工程建设……人们看到，人才这个“第一资源”在建设中国特色社会主义的伟大实践中，正迸发着无穷无尽的活力。

用才

——为各类人才施展才华搭好梯子
建好舞台

人才是国家发展最可靠的战略资源。围绕中心、服务大局是人才工作的根本出发点和落脚点。

纵观2003年全国人才工作会议以来这不平凡的7年，人才工作一条基本经验就是抓住发展这个第一要务，围绕党的中心工作和国家重大发展战略进行谋划部署，为经济社会发展、国家战略、重大建设工程等提供了强有力的人才保证和智

力支持，实现了人才数量增长、能力提升与经济社会发展数量、质量、效益的同步提高。

用好人才是人才工作的根本任务。能否用好人才，关键在体制机制。

2003年以来，从中央到地方，无不以改革的精神、发展的思路，研究新情况、解决新问题，积极推进人才工作体制机制创新，为各类人才发挥作用、创新创业营造良好的环境。

围绕党的中心工作和国家重大发展战略，中央陆续出台了加强国防科技高层次人才队伍建设、鼓励高校毕业生面向基层就业、加强高技能人才工作、加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发等一系列政策措施，有力地推动着广大人才为现代化建设贡献自己的聪明才智。

2006年，国务院颁布《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020年)》，对中国未来15年科学技术发展作出全面规划。近年来，国家不断加大科学技术经费投入。在全社会大力弘扬科学精神，发展创新文化，提倡敢为人先、勇于实践、不屈不挠的精神，倡导敢于创新、勇于竞争、宽容失败的精神，逐步形成“鼓励人

才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业”的社会氛围。

水不激不跃，人不激不奋。国家科技和人才奖励制度不断完善。国家最高科学技术奖、自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖和国际科学技术合作奖等一系列奖励制度，充分发挥了经济利益和社会荣誉价值的双重激励作用，让人们切实感受到了知识的价值，鼓舞着各类人才为国家的富强、民族的复兴贡献智慧和力量。截至目前，共有16位科学家荣获国家最高科学技术奖。

国家重点科研项目、重大工程建设为科技人才成长搭建了广阔的平台，众多思想过硬、技术精湛的青年科技才俊迅速成长、脱颖而出。我国首次月球探测工程，凝聚、培养和造就了大批高素质的航天科技人才，其研制队伍平均年龄不到40岁，一批年仅三四十岁的业务骨干担任主任设计师、副总设计师、副总指挥。

作为推进人才强国战略的重要举措，区域人才开发令人瞩目。近年来，中央制定印发了《贯彻落实中央关于振兴东北地区等老工业基地战略，进一步加强东北地区人才队伍建设的实施意见》和《关于进

一步加强西部地区人才队伍建设的意见》，启动实施了“振兴老工业基地专项活动”、“东北之春”、“院士专家行”、“博士服务团”、“西部之光”访问学者等活动，促进了区域间人才的协调发展。

今天，人才已经和市场密不可分。目前，全国共有 7000 多家人才服务机构，从业人员近 7 万人。仅 2009 年，通过市场找到了工作或转换了岗位的就达到 1400 多万人次。目前，一个覆盖全国的多层次、多领域的人才市场格局初步形成，一个市场调节、政府宏观调控的良性互动局面和人才资源优化配置的良好社会环境正在形成。

这几年，人才评价机制的改革力度不断加大，以能力和业绩为导向的科学化人才评价机制基本形成。“能者上、平者让、庸者下”，已成社会共识。在人才使用机制上，选人用人视野更加拓宽。考试录用、竞争上岗、公开选拔等竞争性人才选拔方式在全国逐步推广。从

2003 年到 2008 年，全国各级机关公开选拔干部近 3 万人；通过竞争上岗走上领导岗位的干部共 28 万余人。

同时，企业人才市场化选聘力度进一步加大，经营管理人才市场化、国际化步伐不断加快；以全员聘用、岗位目标责任管理为主要内容的事业单位人事制度改革不断深入。截至 2009 年底，全国事业单位签订聘用合同人员比例达到 80%。

在分配激励机制上，一个以按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度初步建立。特别是，与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新的分配激励机制越来越受到重视。

☆☆☆☆☆☆

天高任鸟飞，海阔凭鱼跃。昨日的辉煌，已化作今天新的起点。随着科学人才观的深入人心，随着人才强国战略的坚实推进，一个英才辈出、群星灿烂的崭新天地就在不远的未来。



人才强国聚焦之二

合力谱写引人华章

——从几大人才计划看人才强国

“千人计划”实施 3 批引进高端人才 662 名

自 2008 年 12 月中央下发《关于实施海外高层次人才引进计划的意见》以来,中组部会同有关部门,抓住引才机遇,加大力度、加快进度实施“千人计划”,已分 3 批引进 662 名海外高层次创新创业人

才。目前,第四批“千人计划”申报评审正在进行。

在已引进的海外高层次人才中,创新人才 509 名,创业人才 153 名;取得外国国籍的 448 名,非华裔外国人 20 名。

回国前在哈佛大学、麻省理工学院、贝尔实验室等一批世界知名大学和研究机构任教授的 293 名、副教授 9 名、研究员 72 名；在波音、通用、摩根斯坦利等跨国集团和金融机构任高级研发人员的 75 名、高级管理人员 43 名。

引进人才中，有一批世界知名的科技创新创业领军人物。北京大学引进的陈十一教授，是格子 Boltzmann 数值方法的创

始人之一；北京航空航天大学引进的俄罗斯籍教授萨德罗夫是欧洲科学院院士、俄罗斯科学院院士，俄罗斯计算模拟科学研究所所长。除科技创新创业人才之外，“千人计划”还引进了金融领域等高级管理人员。

从总体上看，引进的海外高层次人才主要在高校、科研院所、企业和金融机构等单位工作。

“长江学者”引来大批学术精英

“长江学者奖励计划”是国家教育部与香港爱国实业家李嘉诚先生为提高中国高等学校学术地位，振兴中国高等教育，共同筹资设立的专项计划。该计划包括实行特聘教授岗位制度和长江学者成就奖两项内容。吸引和培养杰出人才，加速高校中青年学科带头人队伍建设的一项重大举措。其主要宗旨在于通过特聘教授岗位制度的实施，延揽大批海内外中青年学界精英参与我国高等学校重点学科建设，带动这些重点学科赶超或保持国际先进水平，并在若

干年内培养、造就一批具有国际领先水平的学术带头人，以大大提高我国高校在世界范围内的学术地位和竞争实力。

“长江学者奖励计划”的实施有效地凝聚了一批高层次人才在高校从事科研、教学工作，特别是吸引了一批学术上卓有建树的海外优秀学者回国工作或为国服务。1998 年至 2006 年共有 97 所高校分八批聘任了 799 位特聘教授、308 位讲座教授，14 位优秀学者荣获“长江学者成就奖”。1107 位长江学者特聘教授、讲座教授中，98%

的具有博士学位 ;94%的具有在国外留学或工作的经历 ; 上岗时平均年龄 42 岁 , 最小的 30 岁 ; 特聘教授中 , 直接从海外应聘或近三年回国工作的 231 人 , 讲座教授全部从海外应聘。

在“长江学者奖励计划”的支持和激励下 , 一批长江学者已经成长为许多学科领域的领军人物 , 取得了一系列重要研究成果。截至 2006 年 , 有 24 位长江学者特聘教授当选为中国科学院院士、中国工程院院士 ; 有 57 位长江学者特聘教授担任“973”计划首席科学家 ; 有 30 位长江学者特聘教授取得的 39 项重大成果分别入选“中国十大科技进展新闻”、“中国基础研究十大新闻”以及“中国高校十大科技进展” ; 有 175 项由长江学者特聘教授主持或作为

主要完成人参加的科研成果获得了国家三大科技奖 ; 70 位长江学者指导的 88 名博士研究生获得了“全国百篇优秀博士论文奖”。

“长江学者奖励计划”的实施 , 得到了社会各界尤其是学术界、高教界的高度评价。诺贝尔物理学奖获得者杨振宁先生认为“长江学者奖励计划”是中国为实现“科教兴国”的一个非常重要的环节 , 是一个非常了不起的壮举。中国工程院外籍院士、著名分子生物学家吴瑞先生认为该计划对推动中国在很多领域赶上世界水平方面会起不小的作用。许多大学校长评价这个计划开辟了人才使用的新模式 , 是集选才、引才、奖励、支持四位一体的高层次人才计划。

中科院百人计划硕果累累

“百人计划”是中国科学院从 1994 年开始启动的一项高目标、高标准和高强度支持的人才引进与培养计划。以每人 200 万元的资助力度从国外吸引并培养百余

名优秀青年学术带头人。十几年来 , “百人计划”取得了重大成效 , 为中国科学凝聚了大批优秀人才 , 其中从海外引进的杰

出青年人才上千位。成效主要体现在五个方面：

第一，培养造就了一批领衔式的学科带头人。百人计划引进的人才中，有五分之一获得了国家杰出青年科学基金，占中科院该基金获得者总人数的45%，13人成为“973”项目首席科学家，57人担任“863”项目负责人，30人次获得“中国青年科学家奖”，36人担任国家和中科院重点实验室主任，85人走上了所、局级以上的领导岗位。

第二，取得了一批重要的科研成果。在百人计划的支持下，年轻的科学家面向世界科学前沿和国家战略需求，在各自的研究领域开展了富有特色的创新性研究。例如发现了纳米金属铜的室温超塑延展性，发展了金属材料表面纳米化技术和纳米材料的非晶完全晶化制备方法，推动了纳米材料的研究；在青藏铁路的建设中，提出了抛石路基能抵消气候变暖的影响，解决了高温冻土区的路基结构难题……这些成果在国内外已产生了重要影响，也使我国的国际科技影响力得到明显提高。

第三，促进了中科院科技创新队伍结构的优化和梯队建设。百人计划入选者均具有博士学位，入选时的平均年龄为36.3岁。他们的加盟不仅补充、壮大了我院的科技将帅人才队伍，也极大地改善了创新骨干的学历结构和年龄结构。

第四，促进了中科院学科布局的调整与发展。百人计划的人才引进是紧紧围绕全院创新目标的凝炼和学科布局的调整而展开。所以引进人才要严格按照各单位的创新目标，对岗位的设置严格审查。对于前沿交叉学科急需的人才给予特殊的支持。通过人才引进带动了新兴交叉学科的发展。

第五，促进了创新团队的建设。中科院采取了团队或群体引进的方式，在2001年中科院启动了“创新团队国际合作伙伴”计划。根据中科院中长期发展战略和创新总体目标，自上而下在全院已部署了35个创新团队，目前已正式启动了9个，吸引了海外知名学者50名。例如，基因组信息学中心在组建较短的时间里，顺利完成“人类基因组

1%%测序”，使我国的测序工作在国际人类基因组计划中占有一席之地。

截止 2009 年，“百人计划”从海外引进的杰出青年人才有 1200 多位，入选者

中已有 29 人当选中国科学院院士，53 人担任国家 973 计划首席科学家，371 人担任国家 863 计划项目负责人。

人才强国聚焦之三

央企成为全球精英人才“聚宝盆”

霍尼韦尔环球油品公司首席执行官、美国国家石化炼油联合会董事兼石化委员会委员卡洛斯，通用电气全球研究中心首席科学家、国际匹兹堡煤炭大会气化会议主席刘科，美国太平洋西北国家实验室研究员、中国和亚洲能源环境合作组织主席王勇……几年来，这些赫赫有名的海外高层次人才，接二连三地被神华集团通过全球招聘收至麾下。

近年来，随着我国经济实力的快速发展，作为国家经济排头兵的各大中央企业，开始着眼在世界范围内配置人力资源，努力为促进企业发展、国家富强广揽天下英

才。目前，我国中央企业的影响力和吸引力不断增强，日益成为汇集全球精英人才的“聚宝盆”。

全球招聘“海纳百川”

今年 4 月，曾经在德意志银行投资银行任全球执行委员会委员、亚太区总裁的张红力，通过业内推荐、自愿选择、专家考核、组织考察等程序，正式出任中国工商银行副行长之职。

中国金融机构首次吸纳海外金融高管，引起世界范围关注——中国央企在选用高层次人才机制上，正在大踏步迈出新步伐。

在中国经济高速发展的今天,国家对高层次人才的需求越来越迫切,尤其渴求了解国际情况、具有开展国际业务能力的专业人才,特别是高层次专业人才。2003年起,中组部、国资委连续6年面向全球公开招聘了111名央企高管,吸纳的都是具有国际一流水平的经营管理人才。2008年底,正值国际金融危机席卷全球之际,中央果断部署并启动了海外高层次人才引进战略——“千人计划”,中国工商银行引进的张红力正是该计划的入选者之一。

事实证明,充分开发利用国际人才资源,不断提高经营管理人才的国际化水平,为央企提高国际竞争力注入了新的活力。2008年起,中国化工集团公司先后从美国、英国、澳大利亚引进了5名列入中央“千人计划”的海外高层次人才,并聘请他们担任集团公司总信息师、总会计师,二级企业首席执行官、首席运营官、安全总监等重要管理岗位。这批海外人才的加盟,大大提升了中国化工集团公司参与全球竞争的能力和水平。

为引导央企加大市场化选聘工作力度,实现经营管理人才选任机制改革的上

下联动,2004年起,国资委要求央企新录用经营管理人员一律实行公开招聘,有力推进了中央企业加快市场化选人步伐。截至去年底,各大央企通过公开招聘、竞争上岗等方式选聘的各级经营管理人才已由2004年的33万人增加到了52万人,增长了58%,市场化选聘已经成为央企选拔任用经营管理人才的重要方式。

科学激励长风破浪

考核评价,是人才管理和开发的基础环节,也是企业改革发展重要的“指挥棒”和“风向标”。近年来,我国围绕做强做大央企主业,促进企业加快转变发展方式、提高发展质量和综合效益,加快建立完善充分体现企业特点、有利于激发人才创造活力的考核评价机制,全面形成了目标层层分解、压力层层传递、责任层层落实的国有资产保值增值责任体系。

2003年国务院国资委成立后,始终突出业绩导向,建立健全经营央企的业绩考核制度。着眼于落实责任加压力、转变机制添活力、做强主业增实力,各大央企积极探索并完善了对企业领导人员的经营业绩考核,主要考核企业的主业和短板,重点看主业实现的利润和国有资产保值

增值率,并根据企业的短板设置个性化的管理绩效指标,提高考核的精准性。“业绩升、薪酬升,业绩降、薪酬降。”国资委有关负责人表示,正是这种考核结果与企业领导人员薪酬挂钩的方式,大大调动了人才的积极性、创造性,从而有效促进了央企的主业优化和科学发展。

几年探索,辐射效应明显。对央企领导人员的经营业绩考核,示范带动了央企大力开展人事制度改革。各企业普遍采用关键指标法、平衡计分卡等现代考评技术,建立了经营业绩考核评价体系,使考核目标日益精准,考评方式不断完善,有效激发了经营管理人才的创造活力。宝钢集团有限公司在深入研究领导人员典型成长路径和最优成长路径基础上,对企业领导人员实施“一图一表”管理法,用职业发展路径图和个人动态信息表清楚记录每位领导人员的成长经历、绩效结果、气质类型、能力特点、成熟度等,实行个性化的跟踪培养和动态化的调整使用,真正做到“能者上”。中国中化集团公司从“思想上正确引导、管理上严格考核、机制上完善通道”三方面较好解决了干部“庸者下”的难题。2007年以来,通过免职、

降职或不适岗辞职淘汰的关键岗位人员年均占比达6.3%,极大地调动了员工的积极性、主动性和创造性。

自育英才厚积薄发

中国航天科技集团公司近些年发展势头强劲,连续7年卫星发射成功,实现全方位跨越发展。尤其是神舟五号飞船,长征二号F火箭等成功发射,实现了中华民族的飞天壮举,为中国航天带来前所未有的辉煌。

成功来之不易,点滴成绩的取得都离不开这样一支专业化、高素质的航天人队伍:32名两院院士、9名全国技术能手、2位中华技能大奖获得者、3位全国十大杰出青年、1位全国十大杰出专业人才、286位政府特殊津贴享受者……这支队伍中,很大一部分是中国航天科技集团公司自主培育,在工作岗位上逐步成长起来的本土人才。

在全球招揽英才的同时,央企纷纷加大开放性人才培养力度,加快培养具有全球视野的本土人才。通过积极与国外跨国公司、知名院校、科研院所建立长期协作关系,进一步丰富培训内容、拓宽培训渠道、创新培训方式,开创了依据海外资源

培养本土人才的新局面。2003 年以来,先后组织了央企领导人员 1625 人次、外部董事 450 人次赴美国、英国、德国、俄罗斯、新加坡等国家考察培训,大大提升了经营管理人才的国际化视野和跨文化经营管理能力。

与此同时,央企也不断加强开放型人才培养开发力度,通过大力开展国际化培训,有计划地选派国内优秀人才到海外项目现场和海外分支机构的重要岗位工作,着力打造具有全球视野的经营管理团队。中国中钢集团公司为满足公司国际化战略实施和海外事业发展需要,建立海外外派人才后备库,对后备人才进行有针对性

的培养锻炼,重点是依托中钢澳大利亚、中钢国际等核心海外企业建立实习培训基地,每年选派管理人才和优秀员工赴海外实践锻炼和培训提高,有效保障了中钢集团对开放型人才的需求。

建世界一流企业,须拥有一流人才。

我们完全可以期待,面对未来更高层次、更高水平、更为激烈的国际竞争,央企将在更高起点上加快推动实施人才强企战略,推动企业经营管理人才的职业化、市场化、专业化和国际化,更快建立一支高水平、高素质的经营管理人才队伍,为企业的全面协调可持续发展提供坚强的人才保证。

用全世界的优秀人才

——美的集团的人才战略



美的最青睐创新人才

在国际金融危机的影响仍没消退，国际国内市场变化仍然错综复杂的背景下，许多企业节衣缩食，美的却不断加大科技研发投入，2009年度的科技奖励大会，奖金总额达1200万元，再创历史新高，较上年度增幅约20%。

据悉，从1996年开始，美的集团已经连续举办了十四届科技奖励大会，奖励金额从最初的87万元到今年的1200万元，累计奖励金额已经超过了6200万元。

奖励力度逐年增大，活动规模、得奖人数等也逐年增加。

2009年的科技奖励大会，共设立了“杰出贡献奖”、“发明之星奖”、“十大科技明星奖”和“外籍专家特别荣誉奖”等个人奖。“杰出贡献奖”、“发明之星奖”分别获得30万元奖金；“十大科技明星”每人获得价值10万元的别克君威一辆；“外籍专家特别荣誉奖”每位获得美的金Logo一枚。

来自美的生活电器事业部电磁炉公司的电控专家毛宏建，道出科技人员的心

声：“如果你有想法，并得到了老板的认可，在美的就能实现自己理想的空间。”据悉，他研发的项目已经为美的带来3亿多元的销售收入。他的体会是：一要有事业心，二要善于学习、思考，三要专注、坚持和勤奋。

在奖励大会上，美的集团董事局主席何享健多次鞠躬对科技人员的贡献表示感谢。他认为，科技创新是美的发展的原动力。近年来，美的不断完善科技体系、人才队伍等建设，为科技创新打下坚实基础。据悉，2009年，美的集团销售总额已成功突破1000亿元。

美的大胆用全世界的优秀人才

美的集团总裁何享健表示，美的人才观是不拘一格用人才，看业绩说话。

在用人方面，美的从创业开始就一直坚持开放的文化，不任人唯亲，不搞家族式管理。所有的员工都来自五湖四海。上世纪80年代，美的用顺德人；90年代，美的用全国的人才；21世纪，美的用全世界的优秀人才。

企业要保持稳健经营，要成为现代化的国际企业，靠老板、靠感情、靠物质激励是不可能长远的，迟早都会出问题。美的依靠的是一套行之有效的选拔机制，通过完善的放权机制、培养机制，激励机制、约束机制，培养大批职业经理人。只要符合美的需要的人才，不分国籍，不论出身，不论是否空降兵，我都会顶住压力给他机会、平台。



相关链接

“十二五”创新人才工程已经启动

在 2009 年度的科技奖励大会上，美的正式启动实施“十二五”创新人才工程，分为三项计划，实现“151”目标。同时启动实施的还有“关于全面提升工业设计能力的决定”，在工业设计方面将加大投入。

三项计划包括领军人才计划、火炬人才计划和星火人才计划，力争在“十二

领导点评

国家知识产权局副局长李玉光：美的崇尚自主创新、创新人员配备和制度建设完善、注重专利保护和管理，为全国企业作出了表率。接下来要注意两点：一是外观设计要避免国际侵权；二是绿色技术要加强研究开发。

广东省科技厅副厅长叶景图：从如此多的奖励项目来看，美的今年在科技方面取得了巨大成就。科技创新是企业发展的必由之路，企业对自主创新要常抓不懈。

“五”期间，美的集团整体引进和造就 100 名左右在其专业领域具有国内一流、国际领先的专业领军人才，培养 500 名左右在其专业领域具有突出创新潜力的优秀技术人才，打造一支 10000 名左右的专业技能突出的技工团队，有效支撑美的“十二五”规划。

佛山市委常委、顺德区委书记刘海：顺德正在进行综合改革试验，但“工业立区”的方针不变；科技兴区的战略不变；以自主创新为突破口，构建现代产业体系的思路不变；扶持规模龙头企业做强做大的目标不变。顺德提出“总部经济”战略，美的总部大楼明年初将交付使用，希望美的加强核心技术和新产品的研发，向更高水平迈进。

人才教育与产业协调发展

——吉利的人才战略

国家首肯吉利人才创新模式

5月25日，全国人才工作会议在北京隆重举行，这是建国以来的第二次全国人才工作会议。

吉利汽车作为唯一的企业单位和唯一的汽车行业企业参会，以其独特的人才战略模式受到国家的认可和首肯。

2003年首次举办的全国人才工作会议对我国传统人才理论和人才观念进行了较大突破，从根本上推动我国人才观念和用人制度的改革，促进我国更快形成“不拘一格降人才”和人才辈出的良好局面。

八年来，首次全国人才工作会议的新思想和新观念指导着各行各业的人才发展。吉利集团作为汽车行业排名前十的企业中唯一的民营企业，在汽车人才创新方面和教育培训方面，开创了自己的特色，走出了吉利自身的人才培养模式。

吉利集团坚持独特的人才创新模式，促进企业健康快速发展，顺利实现企业转型升级的成功经验得到大会充分肯定，会议认为，吉利人才创新模式对我国正在进行的产业转型升级是个很有价值的启示。

办学校与办企业同步 开创中国车企先河

从1997年进入轿车领域以来，吉利集团董事长李书福在实践中越来越真切地认识到“人才是企业发展的第一资源”，但是适合企业发展的合适人才却极其匮乏。造汽车之初，懂汽车的技术人才屈指可数，录用的80多名大学生最后仅有1

人留下，企业让这些毕业生从基层做起，设想着以此为起点培养出一批与企业共同成长的优秀员工，结果硕果仅存。正是痛感汽车人才的缺乏和外来人才的难留，李书福下决心要自己办学校来培养有知识、有思想、会动手、能吃苦的汽车专业人才。



吉利大学校园

吉利集团办学育才的创新模式，培养了一批适合企业发展的应用型人才。1997年刚进入汽车行业时，“民营企业”的出身，制约着社会人才对吉利的价值判断，人才极度缺乏成了制约吉利发展的首要

障碍。此时，李书福下定决心办自己的学校，培养汽车专业人才。也是1997年，几乎与创办汽车厂同时，吉利在浙江临海办起了第一所汽车工业学校，即浙江汽车职业技术学院。



北京吉利学生在汽车实训工厂学习

从2001年到2008年，吉利先后投资创办了以汽车专业与社会专业相结合的全日制北京吉利大学、海南大学三亚学院，以及中国第一所重点培养汽车车辆工程博士与硕士的研究生院——浙江汽车工程学院。这几所学校为吉利汽车工业发展提供了有力的人才保障。未来，吉利集团还将在湖南创办“湖南大学湘江学院”。

其中，作为中国私立高等教育的实践者，北京吉利大学在私立教育史上写下**“311”模式开拓应用型人才培养之路**

吉利办学之初，其中一个重要的目标就是为吉利汽车工业提供支持。吉利战略转型主要原因就是要和中国经济发展同步协调。

李书福对记者谈到，很多企业都是通过同行的人来体现自己的人才竞争力，而吉利不是这样做的。但是企业发展到更高规模的时候，就不能靠同行的人来发展了，而一定要形成自身的人才培养能力，反过来为社会提供人才，所以企业在不同的发展阶段，它的人才战略是不一样的。

在吉利的办学实践中，“311模式”是鲜明的特色，这种模式是以就业为导向的应用型、智能型人才培养模式，并十分重视人格教育、品德教育和是非判断力的培育。办学之初，李书福对负责学校筹建工作的同志说：“吉利学院不是培养造原子弹的人才，而是要造就造汽车的应用性人才。这个定位你们必须坚持。”

什么是“311”？“3”代表3门以上通用知识与能力课程，主要是《实用语文》、《计算机应用》、《实用英语》等；第1个“1”代表专业能力课程，由“专

了一系列创纪录的数字：投资8亿元，占地面积1600余亩，建筑面积50多万平方米，近3万全日制在校学生、99.91%的高就业率。

吉利教育体系涵盖了从中职中专到大专、本科、硕士、博士等各办学层次，吉利也拥有博士后科研流动站，一个企业创办出如此完备的教育体系，这在中国可谓只有吉利集团此一家。

业核心课程”、“先修课程”和“选修课程”组成；第2个“1”代表的是道德教育与素质训练课程。

“311模式”的教学指向十分明确，就是要培养和提高学生的表达交流能力、就业上岗能力、团队合作能力、批判思维能力、终身学习能力。归根结底，最根本的目的是在建立学生的社会主义核心价值观基础之上，着力培养学生的职业素质和实践能力，并在“行动有力”的技能型基础上向“举一反三”的智能型人才发展。

吉利教育中心与集团各汽车生产（研发）基地和零部件厂签订合作培养人才的协议，采取半工半读、工学交替、订单培养、把课堂设在生产现场等模式，共同承担人才培养任务，提高学生的技能，并实现学生人才培养和企业人才需求零距离接轨。

李书福为吉利教育确定了一个与众不同的办学理念：“走进校园是为了更好地走向社会”。吉利教育的内容，包括课程的设置、师资的聘用、学生的招收、就业的安排等，无不根据吉利集团不同时期的人才需求和社会的需要来设定，并从

办学开始就将学生毕业后的就业问题纳入学校的工作范围，采取一系列举措，为学生就业开拓出了一条绿色通道。

高端人才管理培训 助益企业竞争力提升

随着全球化发展的势不可挡，汽车企业的人才战略由内而外，由本土转向了海外。这不仅需要企业快速提高人才数量，更需要大批具有国际化经验的高端专业人才加盟，内部培养和外部引进工作齐头并举。随着的吉利集团多产业迅速扩张，人才增长速度始终跟不上飞跃式发展的需要。

面对这一困境，2010年初，吉利勇敢地给自己开刀，启动了“百日提升计划”，管理提升给广大员工提供了更多的实践和学习的机会，在实践中发现人才，想方设法从广大员工中发现和培养业务骨干，靠机制而不是个人提升企业竞争力。知识分享是吉利汽车研究院最有影响力的讲座，知识分享彻底贯彻“人人是老师，人人是学生”的宗旨，让某一领域的专业人士来主讲，而这样的专业人士不但来自于吉利汽车研究院，更有来自上海交通大学、浙江大学、吉利大学、湖南大学等著名学府的教授和博世汽车等著名企业的专家。



吉利研究院知识分享系列讲座

企业办学之路：人才教育与产业协调发展

吉利多所学校的创办，解除了吉利汽车产业人才匮乏的后顾之忧。截至2009年底，吉利集团在职员工已达13000余名，其中在汽车生产一线的技术工人和业务骨干，70%是由吉利自己创办的学校培养的；在吉利汽车研究院的近两千名科研人

员中，从吉利院校走出来的就占了40%以上。

不仅如此，吉利的教育产业，除了满足自身需要，还为社会培养了成千上万深受欢迎的优秀专业人才。吉利各院校的毕业生成为人才市场的“抢手货”，就业率一直在95%以上，比全国高校就业率要高

出 21%。北京市教委的统计数字显示，北京吉利大学 2008 年毕业生首次就业率达 99.91%，即使在金融危机影响下的 2009 年，就业率仍然高达 98.28%。

回顾过去，在吉利集团整个战略转型过程中，每一个环节、每一步的变革，都需要相应的人才来支撑。尽管吉利通过“招贤纳士”，从外部“空降”了一部分精英人才，但毕竟只是少数，转型需要的是大批具有更新专业技能、良好职业素质、丰富实战经验的一线人才，没有这样的人才充实到各个领域，战略转型就是一句空话；而吉利各院校的高等职业教育，恰好为吉利的转型升级准备了大批这样的人才。几年来，成百上千名吉利院校的毕业生，带着吉利汽车产业升级急需的各种知识，生龙活虎地进入到集团的各个层面，很快担当起各项工作，成为企业最富生气的生力军。

吉利各院校与集团通力合作，校企双方共同培养人才。而吉利创办的“浙江汽车工程学院”，则通过开办在职研究生班，为吉利集团绝大部分高中层干部传输最新的汽车知识和前沿信息，不断改造着这些人员的经营理念 and 思想，并以这些人为“渠道”，不断改变着吉利的面貌。

吉利的办学还直接为所在地带来了巨大的经济和社会效益：学校建设和师生消费带动了当地经济的发展，造就了大量的工作岗位，各学科的带头人成为学校所在地政府的智囊团成员，促进了当地学习型社会的发展，为当地精神和物质文明的建设与发展注入了无限生机和活力。

今年，吉利各级学校培养出的毕业生将超过 10000 名，就业情况良好。可以预见，到建国 100 周年，也就是中华民族实现伟大复兴的历史时期，将有数十万、成百万的吉利优秀学子在各条战线上成为骨干，成为国家和社会的栋梁之才。

政策法规之一

关于加强专业技术人才队伍建设的若干意见

（2001 年 6 月 19 日中央办公厅、国务院办公厅发 中办发〔2001〕14 号）

人才是最宝贵的资源，是各国在 21 世纪综合国力竞争中能否赢得主动的决定性因素。专业技术人才是人才队伍的重要组成部分。在我国的社会主义现代化建设事业中，专业技术人才队伍发挥着不可替代的作用。改革开放以来，专业技术人才队伍的建设取得了显著成就，但从总体上说，还不能适应新的形势和任务的要求。深入贯彻江泽民同志关于“三个代表”的重要思想，适应新世纪我国国民经济和社会发展的需要，进一步加强专业技术人才队伍建设，大力开发人才资源，是全党的一项重大而紧迫的战略任务，是加快推进社会主义现代化的一项重要举措。

一、加强专业技术人才队伍建设的指导思想和工作目标

1. 指导思想。以马列主义、毛泽东思想和邓小平理论为指导，按照江泽民同志关于“三个代表”重要思想的要求，发挥社会主义制度优势，加强党委、政府对人才工作的宏观管理，遵循人才成长规律，重视发挥市场对人才资源配置的基础性作用，通过体制创新、政策创新、观念创新，培养、吸引和用好人才，使专业技术人才队伍建设与改革开放和社会主义现代化事业相适应。

2. 工作目标。进一步营造尊重知识、尊重人才、鼓励创新和创业的社会氛围，创造、完善有利于优秀人才脱颖而出和人尽其才的政策与法制环境；逐步建立适应社会主义市场经济体制要求、符合专业技术人才成长规律的人才分类管理体制，建立市场配置人才资源与政府宏观调控相

结合的运行机制；健全在党委领导下，党政有关部门各司其职、密切配合、协调一致的工作制度。努力建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的专业技术人才队伍，为实现我国新世纪发展的宏伟目标，提供坚实的人才保证。

二、适应深化体制改革的要求，制定并完善各类专业技术人才政策

3. 加强人才宏观调控。中央和国家机关有关部门，要按照国民经济和社会发展的第十个五年计划纲要的要求，根据全国人才的总量、结构以及人才的地区、行业分布状况，研究制定有关政策，逐步形成有效的人才宏观调控机制。当前，要结合经济结构战略性调整和西部大开发战略的实施，对关系国家安全和国民经济命脉的重要领域的人才，各类高新技术人才，以及信息、金融、财会、外贸、法律和现代管理等专业人才，提出培养、吸引和使用的导向及宏观政策。各省、自治区、直辖市也要根据经济和社会发展的需要，制定和完善本地区人才调控政策。

4. 促进人才流动。改革户籍管理制度，健全社会保障体制，建立和完善人才市场体系，制定双向兼职、短期工作、项目合作等灵活多样的人才流动政策，为人才合理有序流动创造条件。进一步落实“支持留学，鼓励回国，来去自由”的方针，加强对留学人员派出和在外学习期间的管理与服务工作，加大吸引高层次留学人才回国创业或以适当方式为祖国服务的工作力度。进一步落实和完善有关留学人员回国任职、工资津贴、科研经费以及

住房、保险、探亲、家属就业、子女入学等各项政策规定。加快留学人员创业园区建设。为海外华侨回国及海外华人、外国专家来华工作提供便利条件。各地区、各部门及用人单位，要树立“大人才”观，充分发挥现有人才的作用，采用多种方式吸引各类优秀人才。

5. 改革分配制度。坚持效率优先、兼顾公平的原则，实行按劳分配为主体，多种分配方式并存的制度，把按劳分配与按生产要素分配结合起来，鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配。有条件的单位可实行协议工资、年薪制，以及对有突出贡献人员奖励股权、期权等多元化分配方式，逐步形成工资报酬与贡献挂钩的分配激励机制。鼓励专业技术人才面向基层，面向农村，面向企业，面向西部地区，积极探索和开展多种方式的有偿服务。注意发挥离退休老专家的作用，妥善解决著名老科学家、老艺术家的生活补贴、医疗等实际问题。

6. 加强继续教育。以改善知识结构、增强创新能力、提高综合素质为目标，加强专业技术人员继续教育工作。建立国家、单位、个人三方负担的继续教育投入体制和由政府引导、充分发挥各方面积极性、以需求为导向的继续教育体系。进一步落实专业技术人才定期进修、出国深造的培训政策，不断完善国际合作、岗位实践、在职进修、交流和挂职等多途径的培训制度。

7. 推进人才管理的法制建设。按照深化干部人事制度改革的要求，探索建立以人才评价、培养、激励、流动为主要内容

的人才政策体系。对在实践中证明切实可行、已经比较成熟的政策，要适时提出立法建议。建立和完善人事争议仲裁制度，保护专业技术人才与用人单位的合法权益。加强对人才政策法规执行情况的督促检查，逐步实现人才管理工作制度化、规范化和法制化。

三、发挥用人单位的主体作用，加快中介服务组织建设

8. 增强企业聚集人才的能力和活力。按照建立现代企业制度的要求，使企业真正成为技术创新和吸纳人才的主体。中央管理的国有重要骨干企业，要率先加强企业研究开发机构的建设，加大对技术创新、人才开发的投入，力争经过3至5年的努力，建成一批具有世界先进水平、在国内外有重大影响的研究开发机构。推动应用开发型科研院所改制为企业或进入企业。鼓励和引导专业技术人才向企业流动。国家继续加大投入，增强企业持续创新能力。要大力支持高新技术企业和民营科技企业的发展，采取必要的政策扶持，使之成为吸引和使用好优秀高新技术人才的基地。

9. 充分发挥高等学校、科研院所在吸引和使用好人才方面的重要作用。加强高等学校和科研院所的重点学科、重点实验室和创新基地建设，建立“开放、流动、竞争、协作”的新机制，推行以项目和课题为主的研究组织形式，充分给予项目和课题组在用人、分配和激励方面的自主权。鼓励高校、科研院所与企业开展多种形式的合作研究，改变产学研相脱节状

况，促进科研成果尽快转化为现实生产力。

10. 大力发展人才市场和科技服务中介组织。制定人才市场管理法规，加强人才市场法制化建设。建立完善人才市场许可证制度和年审制度。加强人才市场管理执法监督检查。规范人事代理行为，建立人才中介服务标准体系。鼓励创办为人才资源开发提供服务的各类中介组织。要进一步转变政府职能，加快创业园区、生产力促进中心和“孵化器”的建设。制定和完善管理办法，加强行业自律，提高从业人员素质。

四、开展前瞻性研究，加强人才预测、规划和信息化工作

11. 加强人才开发的预测研究。要对人才总量、结构、分布以及重要行业、关键领域的人才需求进行预测，加强人才资源开发的前瞻性研究，针对专业技术人才开发的重点、难点问题及时提出对策。

12. 制定科学合理的人才规划。根据国民经济和社会发展第十个五年计划纲要，抓紧制定全国性专业技术人才规划。国家重要行业（产业）主管部门和各省、自治区、直辖市也要根据经济社会发展的需要，制定科学合理和切实可行的行业性、区域性专业技术人才规划。

13. 高度重视人才资源信息化工作。用两年左右的时间，建立国家优秀人才信息资源中心，为国家重点建设、重大攻关项目提供人才信息。各省、自治区、直辖市也要积极推进各类人才信息库、人才信息网络的建设。逐步建立全国性专业技术

人才信息网络，重视人才供求信息发布工作，加强人才信息资源的开发和利用。

五、实行分类管理，加速培养专业技术骨干和青年人才

14. 加强对专业技术人才的分类管理。针对科学研究、工程技术、科技管理、教育和文化艺术等各类专业技术人才成长的不同特点、规律和关键性问题，制定不同的评价标准、培养方式、激励措施和管理办法。逐步建立符合社会主义市场经济要求，能够充分发挥各类专业技术人才作用的分类管理体制。完善专业技术职务聘任办法，推进执业资格制度。对责任重大、社会通用性强并关系公共利益的专业技术岗位实行准入控制，推进职业资格的国际互认。

15. 加速专业技术人才骨干队伍建设。重点抓好高层次骨干人才的培养，特别要注意发现和培养一批站在世界科技前沿、勇于创新 and 创业的学术技术带头人，具有宏观战略思维、能够组织重大科技攻关项目的科技管理专家，精通国际经济贸易运作规则和法律、能够参与国际竞争的高级专业人才。要改进政府特殊津贴工作，突出重点，提高津贴标准。要采取特殊措施，提高特殊重要人才的工资待遇。要研究建立国家重要人才安全管理工作体制。中央组织部要进一步做好直接联系杰出专家的工作。各级党委、政府组织人事部门，要加强和改进专家管理工作，探索新形势下加速专业技术人才骨干队伍建设的新思路。

16. 加大优秀青年人才的培养力度。拓宽视野，不拘一格，注重发现具有潜质

的青年人才，为他们提供施展才华的舞台。要重视培养年轻人的创新精神和实践能力，鼓励他们在科学研究和生产实践中努力拼搏。要大力倡导团结协作、集体攻关的团队精神，努力培养青年科学家群体。要注意正确处理好现有人才与引进人才的关系，创造各类优秀青年人才平等竞争、脱颖而出、健康成长的机制。进一步做好“新世纪百千万人才工程”、“国家杰出青年科学基金”、“长江学者奖励计划”、“百人计划”等青年人才培养工作，不断探索培养优秀青年专业技术人才的新途径。

17. 加快西部地区专业技术人才队伍建设。抓紧制定实施西部大开发战略的人才规划和配套政策。建立西部人才开发专项基金，实行资金、项目、人才配套投入。建立艰苦边远地区津贴，提高西部地区机关和事业单位人员的工资水平。进一步扩大“西部之光”人才培养计划的规模，加大经费的支持力度。实施“西部千名学科带头人工程”。西部地区的各省、自治区、直辖市要根据人才资源现状，尽快制定并实施符合本地区实际情况的政策和措施，创造良好的用人环境和机制，稳定现有人才，吸引更多的人才参与西部开发。结合国家重大项目实施、重点工程建设和支柱产业发 展，大力推进东部、中部与西部地区专业技术人才的交流与合作。

六、重视专业技术人才的思想政治工作，加强对专业技术人才队伍建设的组织领导

18. 重视做好专业技术人才的思想政治工作。紧密结合我国改革开放和国际形

势发展变化的实际，加强对专业技术人才特别是党员专家的政治理论培训。要针对专业技术人才的特点和需求，采取举办邓小平理论研究班、时事政治讲座、国情考察等形式，进行党的基本理论、基本路线和理想信念、职业道德的教育。引导广大专业技术人才，特别是青年人才树立正确的世界观、人生观、价值观，发扬爱国主义和求实创新、拼搏奉献、爱岗敬业、团结协作的精神，努力成为先进生产力的重要开拓者和先进文化的重要创造者、传播者。要从专业技术人才群体的思想实际着眼，推动思想政治工作内容、形式、方法和机制的创新，提高思想政治工作的针对性和有效性。充分利用广播、电视、网络、报刊等新闻媒体，大力宣传优秀专业技术人才的先进典型事迹，创造良好的舆论环境和社会氛围。

19. 切实加强对专业技术人才队伍建设的领导。各级党委、政府和领导干部要真正树立起科技是第一生产力和人才是“第一资源”的意识，把专业技术人才队伍建设工作摆上重要议事日程，定期讨论研究。建立和完善领导干部联系专家制度，主要领导要带头学习新的科技知识，关注科技进步，密切联系专家，与专家交朋友。建立领导干部科技进步与人才工作目标责任制，并作为考核各级党政领导干部政绩的重要内容。

20. 建立统分结构、协调高效的工作机制。由中央组织部牵头，建立全国知识分子工作联席会议制度，加强中央各有关部门之间的联系、沟通，协调有关重要政策的研究、执行和工作的部署、落实。宣

传、统战、人事、科技、教育、计划、财政等有关部门要各司其职，密切配合，形成合力。各地也要建立和完善相应的专业技术人才工作领导体制和工作制度。

21. 加强专业技术人才管理部门的自身建设和理论研究。充实管理部门的力量，配备高素质的人员，并保持相对稳定。要提供必要的工作条件，保证工作经费，加强对工作人员的境内（外）培训，提高他们的综合素质和服务意识。重视对人才

理论、人才成长规律和管理规律的研究，学习借鉴国外人才资源开发的经验。

22. 加强督促检查，狠抓落实。各地区、各部门要结合实际，根据中央的要求制定实施细则，并认真付诸实施，在抓落实上下功夫。要定期对专业技术人才队伍建设工作进行调查研究、督促检查。各省、自治区、直辖市党委和政府每年要对专业技术人才队伍建设工作情况进行检查、总结，并向党中央、国务院报告。



政策法规之二

转发人事部、国家工商管理总局 人才市场管理规定的通知

粤人发[2001]220号

各市、县（区）人事局、工商行政管理局，省直和中央驻粤有关单位：

现将人事部、国家工商行政管理总局联合发布的《人才市场管理规定》（以下简称《规定》）转发给你们，并结合我省实际提出如下意见，请一并贯彻执行。

一、设立人才中介服务机构审批权限问题

省直单位、中央驻粤和省外单位以及其他依法在省行政管理部 门登记注册的单位，在本省申请设立人才中介服务机构，由省政府人事行政部门审批；外国和香港特别行政区、澳门特别行政区、台湾地区的公司、企业及其他经济组织在本省行政区域内从事人才中介服务活动，应当设立中外合资人才中介机构，由省政府人事行政部门审批，并报人事部备案同意，颁发《人才中介服务许可证》（以下简称许可证）。其他单位设立人才中介服务机构的，由所在地县级以上政府人事行政部门审批。

对《规定》发布前已经县级以上政府人事行政部门批准设立的人才中介服务机构要进行一次全面的核查。凡不符合《规定》要求的，应当区别情况给予补办有关手续。对不符合经营条件、不法行为严重、信誉差的人才中介服务机构要限期整改，整改后达不到《规定》要求的，吊销许可证，并告知工商行政管理部门。对未按规定经政府人事行政部门批准，擅自设立人才中介服务机构的，或虽未设立专门机构但违法从事人才中介服务活动的，要按照《规定》给予处罚。

二、关于人事代理问题

对需要政府人事行政部门授权的人事代理业务，各级政府人事行政部门应当按照现行的职能分工进行授权，制作授权书，授权书应当明确授权依据、事项、范围和时限等，不得超越职权进行授权。经政府人事部门授权的人才中介服务机构应当严格按照授权的事项和范围开展人事代理，不得越权开展人事代理。未经政府人事行政部门授权，任何单位和个人都不得开展《规定》第二十条所列的人事代理业务。今后，将人事代理列入人事行政执法检查的重要内容进行检查，确保人事代理工作依法进行。

三、加强管理，促进人才市场健康发展

实施人才战略是党中央、国务院的重大决策。加快培育和发展人才市场，充分发挥人才市场配置人才资源的基础性作用，是贯彻落实人才战略的重要内容。各级政府人事行政部门和工商行政管理部门，要按照各自职能分工，密切配合，切实加强人才市场的监督管理，确保人才市场健康发展。

在贯彻《规定》过程中遇到的问题，请及时向省人事厅人才管理开发处反映。

中华人民共和国人事部、中华人民共和国国家工商行政管理总局令

第 1 号

《人才市场管理规定》已经人事部部务会议、国家工商行政管理总局局务会议通过，现予发布，自 2001 年 10 月 1 日起施行。

人事部部长：张学忠

国家工商行政管理总局局长：王众孚

二〇〇一年九月十一日

第一章 总则

第一条 为了建立和完善机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系，优化人才资源配置，规范人才市场活动，维护人才、用人单位和人才中介服务机构的合法权益，根据有关法律、法规，制定本规定。

第二条 本规定所称的人才市场管理，是指对人才中介服务机构从事人才中介服务、用人单位招聘和个人应聘以及与之相关活动的管理。

人才市场服务的对象是指各类用人单位和具有中专以上学历或取得专业技术资格的人员，以及其它从事专业技术或管理工作的人员。

第三条 人才市场活动应当遵守国家的法律、法规及政策规定，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，实行单位自主用人，个人自主择业。

第四条 县级以上政府人事行政部门是人才市场的综合管理部门，县级以上工商行政管理部门在职责范围内依法监督管理人才市场。

第二章 人才中介服务机构

第五条 本规定所称人才中介服务

机构是指为用人单位和人才提供中介服务及其它相关服务的专营或兼营的组织。

人才中介服务机构的设置应当符合经济和社会发展的需要，根据人才市场发展的要求，统筹规划，合理布局。

第六条 设立人才中介服务机构应具备下列条件：

(一) 有与开展人才中介业务相适应的场所、设施，注册资本(金)不得少于 10 万元；

(二) 有 5 名以上大专以上学历、取得人才中介服务资格证书的专职工作人员；

(三) 有健全可行的工作章程和制度；

(四) 有独立承担民事责任的能力；

(五) 具备相关法律、法规规定的其它条件。

第七条 设立人才中介服务机构，应当以书面形式向政府人事行政部门提出申请，并按本规定第六条的要求提交有关证明材料。其中设立固定人才交流场所的，须作专门的说明。

未经政府人事行政部门批准，不得设立人才中介服务机构。

第八条 设立人才中介服务机构应

当依据管理权限由县级以上政府人事行政部门（以下简称审批机关）审批。

国务院各部委、直属机构及其直属在京事业单位和在京中央直管企业、全国性社团申请设立人才中介服务机构，由人事部审批。中央在地方所属单位申请设立人才中介服务机构，由所在地的省级政府人事行政部门审批。

人才中介服务机构设立分支机构的，应当在征得原审批机关的书面同意后，由分支机构所在地政府人事行政部门审批。

第九条 审批机关应当在接到设立人才中介服务机构申请报告之日起 30 日内审核完毕。批准同意的，发给《人才中介服务许可证》（以下简称许可证）；不同意的，应当书面通知申请人并说明理由。

第十条 互联网信息服务提供者专营或兼营人才信息网络中介服务的，必须申领许可证。

第十一条 开展人才中介或者相关业务的外国公司、企业和其它经济组织在中国境内从事人才中介服务活动的，必须与中国的人才中介服务机构合资经营。设立中外合资人才中介机构应当符合国家中外合资企业法律法规的规定，由拟设机构所在地省级政府人事行政部门审批，并报人事部备案同意后，颁发许可证，同时按有关规定办理其它手续。

香港特别行政区、澳门特别行政区、台湾地区的投资者在中国大陆设立合资人才中介机构，参照前款执行。

第十二条 经批准获得许可证的人才中介服务机构，应当按照相有关规定，属事业单位的到机构编制管理部门办理

登记手续，属企业的到工商行政管理部门办理登记注册手续。

其中到工商行政管理部门办理登记注册的，其机构名称应当在申领许可证前，由工商行政管理部门预先核准。

第十三条 人才中介服务机构可以从事下列业务：

- （一）人才供求信息的收集、整理、储存、发布和咨询服务；
- （二）人才信息网络服务；
- （三）人才推荐；
- （四）人才招聘；
- （五）人才培养；
- （六）人才测评；
- （七）法规、规章规定的其它有关业务。

审批机关可以根据人才中介服务机构所在地区或行业的经济、社会发展需要以及人才中介服务机构自身的设备条件、人员和管理情况等，批准其开展一项或多项业务。

第十四条 人才中介服务机构应当依法开展经营业务活动，不得超越许可证核准的业务范围经营；不得采取不正当竞争手段从事中介活动；不得提供虚假信息或作虚假承诺。

第十五条 人才中介服务机构应当公开服务内容和程序，公布收费项目和标准。收费项目和标准，应当符合国家和省、自治区、直辖市的有关规定。

第十六条 政府人事行政部门对人才中介服务机构实行许可证年检制度。人才中介服务机构应当按照政府人事行政部门的要求提交年度检验报告书及相关

材料。

第十七条 人才中介服务机构有改变名称、住所、经营范围、法定代表人以及停业、终止等情形的，应当按原审批程序办理变更或者注销登记手续。

第十八条 人才中介服务机构可以建立行业组织，协调行业内部活动，促进公平竞争，提高服务质量，规范职业道德，维护行业成员的合法权益。

第三章 人事代理

第十九条 人才中介服务各机构可在规定业务范围内接受用人单位和个人委托，从事各类人事代理服务。

第二十条 开展以下人事代理业务必须经过政府人事行政部门的授权。

- (一) 流动人员人事档案管理；
- (二) 因私出国政审；
- (三) 在规定的范围内申报或组织评审专业技术职务任职资格；
- (四) 转正定级和工龄核定；
- (五) 大中专毕业生接收手续；
- (六) 其它需经授权的人事代理事项。

第二十一条 人事代理方式可由单位元元集体委托代理，也可由个人委托代理；可多项委托代理，也可单项委托代理；可单位元元元全员委托代理，也可部分人员委托代理。

第二十二条 单位办理委托人事代理，须向代理机构提交有效证件以及委托书，确定委托代理项目。经代理机构审定后，由代理机构与委托单位元元签定人事代理合同书，明确双方的权利和义务，确立人事代理关系。

个人委托办理人事代理，根据委托者

的不同情况，须向代理机构提交有关证件复印件以及与代理有关的证明材料。经代理机构审定后，由代理机构与个人签订人事代理合同书，确立人事代理关系。

第四章 招聘与应聘

第二十三条 举办人才交流会应当按照管理权限经县以上政府人事行政部门批准。其中举办全省（自治区、直辖市）范围内的人才交流会，须经所在地省级政府人事行政部门批准；举办名称冠以0x0022 中国 0x0022、0x0022 全国 0x0022 等称谓的人才交流会以及跨地区或者面向全国组织招聘单位的人才交流会，必须经人事部批准。未经批准，任何单位和个人不得举办人才交流会。

第二十四条 人才交流会应当由具备国家和当地政府规定条件的人才中介服务机构举办。举办者应当对参加人才交流会的招聘单位进行资格审查，对招聘中的各项活动进行管理。

第二十五条 用人单位可以通过委托人才中介服务机构、参加人才交流会、在公共媒体和互联网发布信息以及其它合法方式招聘人才。

第二十六条 用人单位公开招聘人才，应当出具有关部门批准其设立的檔或营业执照（副本），并如实公布拟聘用人员的数量、岗位和条件。

用人单位在招聘人才时，不得以民族、宗教信仰为由拒绝聘用或者提高聘用标准；除国家规定的不适合妇女工作的岗位外，不得以性别为由拒绝招聘妇女或提高对妇女的招聘条件。

第二十七条 用人单位招聘人才，不

不得以任何名义向应聘者收取费用,不得有欺诈行为或采取其它方式谋取非法利益。

第二十八条 人才中介服务机构通过各种形式、在各种媒体(含互联网)为用人单位发布人才招聘广告,不得超出许可业务范围。广告发布者不得为超出许可业务范围或无许可证的中介服务机构发布人才招聘广告。

第二十九条 用人单位不得招聘下列人员:

(一)正在承担国家、省重点工程、科研项目的技术和主要管理人员,未经单位或主管部门同意的;

(二)由国家统一派出而又未满足轮换年限的赴新疆、西藏工作的人员;

(三)正在从事涉及国家安全或重要机密工作的人员;

(四)有违法违纪嫌疑正在依法接受审查尚未结案的人员;

(五)法律、法规规定暂时不能流动的其它特殊岗位的人员。

第三十条 人才应聘可以通过人才中介服务机构、人才信息网络、人才交流会或直接与用人单位联系等形式进行。应聘时出具的证件以及履历等相关材料,必须真实、有效。

第三十一条 应聘人才离开原单位,应当按照国家的有关政策规定,遵守与原单位签定的合同或协议,不得擅自离职。

通过辞职或调动方式离开原单位元元的,应当按照国家的有关辞职、调动的规定办理手续。

第三十二条 对于符合国家人才流动政策规定的应聘人才,所在单位应当及

时办理有关手续,按照国家有关规定为应聘人才提供证明档以及相关材料,不得在国家规定之外另行设置限制条件。

应聘人才凡经单位出资培训的,如个人与单位订有合同,培训费问题按合同规定办理;没有合同的,单位可以适当收取培训费,收取标准按培训后回单位服务的年限,按每年递减20%的比例计算。

第三十三条 应聘人才在应聘时和离开原单位后,不得带走原单位的技术数据和设备器材等,不得侵犯原单位的知识产权、商业秘密及其它合法权益。

第三十四条 用人单位与应聘人才确定聘用关系后,应当在平等自愿、协商一致的基础上,依法签定聘用合同或劳动合同。

第五章 罚则

第三十五条 违反本规定,未经政府人事行政部门批准擅自设立人才中介服务机构或从事人才中介服务活动的,由县级以上政府人事行政部门责令停办,并处10000元以下罚款;有违法所得的,可处以不超过违法所得3倍的罚款,但最高不得超过30000元。

违反本规定,未经政府人事行政部门批准擅自设立中外合资人才中介机构的,由省级以上政府人事行政部门按照前款规定予以处罚。

第三十六条 人才中介服务机构违反本规定,擅自扩大许可业务范围、不按规定办理许可证年检、变更等手续的,由县级以上政府人事行政部门予以警告,可并处10000元以下罚款;情节严重的,责令停业整顿。

第三十七条 违反本规定，未经政府人事行政部门授权从事人事代理业务的或者未经批准擅自组织举办人才交流会的，由县级以上政府人事行政部门责令立即停办，并处 10000 元以下罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得 3 倍的罚款，但最高不得超过 30000 元；情节严重的，并责令停业整顿。

第三十八条 人才中介服务机构违反本规定，超出许可业务范围接受代理业务的，由县级以上政府人事行政部门予以警告，限期改正，并处 10000 元以下罚款。

第三十九条 用人单位违反本规定，以民族、性别、宗教信仰为由拒绝聘用或者者提高聘用标准的，招聘不得招聘人员的，以及向应聘者收取费用或采取欺诈等手段谋取非法利益的，由县级以上政府人事行政部门责令改正；情节严重的，并处 10000 元以下罚款。

第四十条 个人违反本规定给原单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第四十一条 用人单位、人才中介服务机构、广告发布者发布虚假人才招聘广告的，由工商行政管理部门依照《广告法》第三十七条处罚。

人才中介服务机构超出许可业务范围发布广告、广告发布者为超出许可业务范围或无许可证的中介服务机构发布广告的，由工商行政管理部门处以 10000 元以下罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得 3 倍的罚款，但最高不得超过 30000 元。

第四十二条 人才中介活动违反工商行政管理规定的，由工商行政管理部门依照有关规定予以查处。

第六章 附则

第四十三条 本规定由人事部、国家工商行政管理总局负责解释。

第四十四条 本规定自 2001 年 10 月 1 日起施行。1996 年 1 月 29 日人事部发布的《人才市场管理暂行规定》（人发〔1996〕11 号）同时废止。

政策法规之三

广东省人才市场管理条例

（2002 年 12 月 6 日广东省第九届人民代表大会常务委员会第三十八通过 2002 年月 12 月 6 日公布自 2003 年 2 月 1 日起施行）

第一条 为适应社会主义市场经济发展需要,建立和完善机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系,优化人才资源配置,维护当事人的合法权益,根据国家有关法律、法规,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本省行政区域内人才市场管理及其相关的活动,适用本条例。

第三条 本条例所称人才市场管理,是指对人才中介服务机构从事人才中介服务、用人单位招聘和个人应聘以及与之相关活动的管理。人才市场服务的对象是各类用人单位和专业技术人才、管理人员。

本条例所称用人单位,是指依法设立,具有用人自主权的各类组织。

本条例所称相关活动,是指人才中介服务、人才应聘、用人单位招聘人才以及其他为人才流动提供服务的活动。

第四条 人才市场活动应当遵守法律、法规及政策规定,坚持公开、平等、竞争、择优和诚实信用的原则。

第五条 人才流动应当遵守人尽其才、人尽其用、优化配置、自主择业和单位自主用人的原则。

鼓励国内外人才通过调动、聘用、兼职、技术入股、人才租赁等方式为本省服务。

鼓励各类人才向国家和本省重点、急需的建设工程、科研项目,优先发展的行业、部门和经济欠发达地区流动。

第六条 用人单位招聘人才不得有性别、民族等方面的歧视性行为。

第七条 县级以上人民政府人事行政部门是本辖区内人才市场的综合管理部门,负责本条例的组织实施。

县级以上人民政府工商行政管理、信息产业、物价、公安等有关部门按照各自职责做好人才市场的管理工作。

第八条 人才中介服务机构的设置应当符合经济发展的需要和人才市场发展的要求,统筹规划,合理布局。

第九条 从事人才中介服务活动,应当依法设立人才中介服务机构。设立人才中介服务机构应当具备下列条件:

(一) 有机构名称、组织章程和管理制度;

(二) 有与其申请的业务相适应的固定服务场所、设施,注册资金不得少于十万元;

(三) 有五名以上具有大学专科毕业以上学历、取得省人民政府人事行政部门颁发的人才中介服务资格证的专职工作人员；

(四) 能独立承担民事责任；

(五) 法律、法规规定的其他条件。

第十条 设立人才中介服务机构，应当向所在地县级以上人民政府人事行政部门提出书面申请，人事行政部门接到申请书后，应当按照第九条规定的条件进行审核，并在三十日内作出批准或者不批准的决定。

省直单位、中央和省外单位以及其他依法在省人民政府有关行政管理部门登记注册的单位，在本省设立人才中介服务机构的，由省人民政府人事行政部门审批。其他单位或个人设立人才中介服务机构的，由所在地县级以上人民政府人事行政部门审批。

人才中介服务机构设立分支机构的，应在征得原审批机关书面同意后，由分支机构所在地的县级以上人民政府人事行政部门审批。

第十一条 经批准设立的人才中介服务机构和从事人才中介信息网络业务的机

构，由人事行政部门发给广东省人才中介服务许可证（以下简称许可证）。

人才中介服务资格证和许可证由省人民政府人事行政部门统一制发。

许证实行年检制度。逾期不办理年检手续的，自上一次年检期满之日起自动失效。

年检不得收费。

第十二条 经批准获得许可证的人才中介服务机构，应当按照有关规定办理登记注册手续。

第十三条 从事人才中介服务或者相关业务的外国公司、企业和其他经济组织在本省行政区域内开展人才中介服务活动的，必须与国内的人才中介服务机构合资经营。设立中外合资人才中介服务机构应当符合国家中外合资经营企业法律、法规的规定，由省人民政府人事行政部门审批，颁发许可证，并按照有关规定办理其他手续。

香港特别行政区、澳门特别行政区、台湾地区的投资者在本省行政区域内设立合资人才中介服务机构，参照前款规定执行。

第十四条 人才中介服务机构经批准可

以从事下列业务：

- (一) 收集、整理、储存和发布人才供求信息；
- (二) 人才推荐；
- (三) 人才招聘；
- (四) 人才租赁；
- (五) 人才培养；
- (六) 人才测评；
- (七) 人才择业咨询指导；
- (八) 人才资源开发与管理咨询；
- (九) 法律、法规、规章允许的其他业务。

审批机关可以根据人才中介服务机构所在地区或者行业的经济、社会发展需要以及人才中介服务机构自身的设备条件、人员和管理情况等，批准其开展一项或者多项业务。

第十五条 人才中介服务机构应当公开服务内容和工作程序，严格执行国家和省制定的收费项目和标准，依法开展业务经营活动。不得超越许可证核准的业务范围经营，不得扩大收费范围、提高收费标准，不得提供虚假信息、作出虚假承诺欺诈骗用用人单位和求职人员，不得采取不正当手段从事中介服务活动。

第十六条 人才中介服务机构或者其他单位未经人事行政部门授权，不得管理流动人才人事档案，不得开展与流动人才人事档案相关的出国政审、身份认定、工龄计算、申报晋升专业技术职务任职资格等人事管理业务。

第十七条 人才中介服务机构不得以委托、挂靠、转让、承包等方式经营。

第十八条 人才中介服务机构需要变更机构名称、法定代表人、经营场所、经营范围以及停业、终止等，应当按照原审批程序，办理变更或者注销登记手续；不办理变更或者注销登记手续的，许可证视为无效。

第十九条 人才应聘和用人单位招聘人才可以通过以下方式进行：

- (一) 委托人才中介服务机构推荐；
- (二) 人才交流会洽谈；
- (三) 利用各种信息网络、新闻媒体、人才招聘广告、求职启事；
- (四) 符合法律、法规规定的其他方式。

用人单位聘用外国和香港特别行政区、澳门特别行政区的人才，应当按照国家和省的规定办理手续。

第二十条 要求流动的人才，应当向所在

单位提出书面申请。符合法律、法规和国家有关规定的，所在单位应当同意，并从接到书面申请之日起三十日内给予办理相关手续。

用人单位不得阻碍人才的合理流动。

第二十一条 用人单位不得违反国家有关规定招聘下列人员：

(一) 正在承担国家、省重点工程、重点科研项目、重点学科的技术和管理的主要人员，未经单位或者主管部门同意的；

(二) 由国家或省统一派出而又未满足轮换年限的赴新疆、西藏工作的人员；

(三) 正在从事涉及国家安全或者重要机密工作的人员；

(四) 有违法违纪嫌疑正在依法接受审查尚未结案的人员；

(五) 法律、法规规定暂时不能流动的其他特殊岗位的人员。

第二十二条 任何单位和个人不得在人才流动中泄露国家秘密，不得侵害权利人的知识产权，不得披露、使用或者以其他方式侵害他人的商业秘密。

第二十三条 人才招聘，应当按照用人单位的招聘要求，提交真实、有效的证件、证书和相关资料。

禁止任何单位和个人制造、兜售、使用与人才流动相关的假人事档案、假学历、假学位、假职称和其他虚假证明材料。

第二十四条 用人单位招聘人才应当如实公布招聘的职位、数量、条件、待遇等，不得有欺诈行为或者采取其他方式谋取非法利益，不得扣押应聘人员的证件。

第二十五条 以招聘人才为对象的各类人才交流会，应当由符合本条例规定条件的人才中介服务机构举办，并按照管理权限报县级以上人民政府人事行政部门批准。其中举办冠以“广东”、“全省”等称谓的人才交流会以及跨地级以上市或者面向全省组织招聘单位的人才交流会，必须经省人民政府人事行政部门批准。

未经批准，任何单位和个人不得举办人才交流会。

第二十六条 广告主或者信息发布者在新闻媒体、互联网等刊播、发布人才招聘广告或者信息的，其内容应当真实；广告经营者或者网络经营者对所发布的人才招聘广告或者信息负有核实的责任。

第二十七条 违反本条例规定，有下列行为之一的，由县级以上人民政府行政部门给予行政处罚：

(一)擅自设立人才中介服务机构或者从事人才中介服务活动的,责令停办,没收违法所得,并处以三万元以上五万元以下的罚款;

(二)擅自举办人才交流会的,责令停办,没收违法所得,吊销许可证,并处以二万元以上十万元以下的罚款;

(三)使用假人事档案、假学历、假学位、假职称及其他虚假证明材料的,处以三千元以上一万元以下罚款;

(四)用人单位和人才中介服务机构在招聘人才活动中有欺诈行为或者收取不合法费用的,责令退还收取的不合法费用,对单位处以一万元以下的罚款,对直接责任人处以五千元以下的罚款;

(五)擅自管理流动人才人事档案的,责令立即向所在地人事行政部门移交人事档案,没收违法所得,并处以三万元以上五万元以下的罚款,对直接责任人处以一万元以下的罚款;

(六)超越许可证核准的业务范围经营、擅自扩大收费范围、提高收费标准、采取不正当手段从事中介活动,或者以委托、挂靠、转让、承包等方式经营的,根据情节轻重,给予警告、没收违法所得、责令停

业整顿或者吊销许可证,并处以违法所得三倍以下的罚款。

第二十八条 制造、兜售假人事档案、假学历、假学位、假职称及其他虚假证明材料的,由县级以上人民政府行政部门没收违法所得,并处以一万元以上三万元以下的罚款,构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第二十九条 用人单位在招聘人才中有歧视性行为、阻碍人才合理流动或者擅自招聘第二十一条所列人员的,由县级以上人民政府人事行政部门责令改正,给单位和个人造成损失的应当承担赔偿责任。

第三十条 刊播、发布虚假的人才招聘广告或者信息的,由工商行政部门按照广告法规规定给予处罚。

第三十一条 人事行政部门和其他有关行政管理部门工作人员在人才市场管理活动中有下列行为之一的,按照人事管理权限由有关部门给予行政处分;造成损失的,应当承担民事责任;构成犯罪的,依法追究刑事责任:

(一)违反本条例第十条规定的,违规审批的;

(二)参与人才中介服务机构经营活动,谋取私利的;

(三) 在执法中贪污受贿、玩忽职守、滥用职权、损害有关当事人的合法权益的。

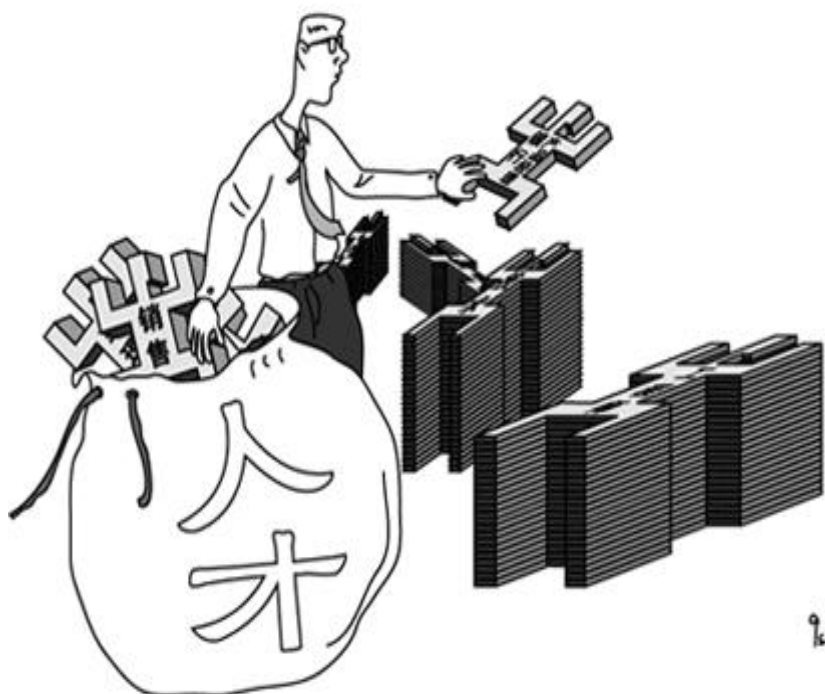
第三十二条 违反本条例规定，造成当事人损失，应当承担责任的，按照有关法律、法规规定办理。

第三十三条 人才流动发生争议的，当事人可以根据国家有关规定向人事争议仲

裁机构申请仲裁。当事人对人事争议仲裁机构的裁决不服的，可自收到裁决书之日起十五日内向人民法院起诉。

第三十四条 属于劳动管理和劳动争议仲裁的事项，按照有关法律、法规规定执行。

第三十五条 本条例自 2003 年 2 月 1 日起施行。



广东省引进人才实行《广东省居住证》暂行办法

粤府〔2003〕81号

第一章 总则

第一条 为了贯彻落实《2002 - 2005年广东省人才队伍建设规划纲要》和《关于加强专业技术人才队伍建设的决定》，鼓励国内外人才来本省工作或者创业，提高广东综合竞争力，根据《广东省人才市场管理条例》等有关法律、法规的规定，结合实际情况，制定本办法。

第二条 凡是符合本省引进人才专业需求，通过柔性流动来本省工作或者创业，不愿意改变其户籍、香港和澳门特别行政区籍、台湾地区籍（以下简称港、澳、台籍）、国籍的人员和不愿意放弃外国永久（长期）居留权的留学人员（以下简称留学人员），可以依据本办法申领《广东省居住证》（以下简称《居住证》）。

第三条 《居住证》载明持有人的姓名、性别、出生年月、国籍或地区、证件号码、服务处所、居住地址、有效期、证

号（中国居民身份证、香港和澳门特别行政区居民来往内地通行证、台湾居民来往大陆通行证、外国护照等有效证件号码）、签发日期等内容。《居住证》印有持证人小一寸彩色照片，须加盖省或地级以上市公安部门“居住证专用章”。

第四条 省政府人事行政部门（以下简称省人事部门）主管本省引进人才工作，负责本办法的组织实施及省直和中央驻穗单位、在省人事部门建立人事户头的单位引进人才申领《居住证》的审核。

地级以上市政府人事行政部门（以下简称市人事部门）主管本市引进人才工作，负责本办法在本市的实施及本市引进人才申领《居住证》的审核。

对技师、高级技师资格证书有疑问的，应当由职业技能鉴定行政部门鉴别。

省公安部门负责《居住证》的制作，省直和中央驻穗单位及在省人事部门建

立人事户头的单位引进人才申领《居住证》的核发及其相关管理。

地级以上市公安部门负责本市引进人才申领《居住证》的核发及其相关管理。

各有关单位按照各自职责，做好与引进人才相关的工作。

第五条 《居住证》的有效期限分为6个月、1年、3年和5年。经省和地级以上市人事部门批准，可以续办新证。

第六条 《居住证》具有下列主要功能：

(一) 持有人在本省居住、工作、创业的证明；

(二) 港、澳、台籍和获得外国永久(长期)居留权、持居留国护照的留学人员或者外国籍持有人用于办理社会保险、住房公积金等个人相关事务，查询相关信息；

(三) 记录持有人基本情况、居住地变动情况等人口管理所需的相关信息。

第二章 申领

第七条 申领人必需具备下列条件：

(一) 符合本省引进人才专业需求；
(二) 具有中国境内大学、香港和澳门特别行政区、台湾地区或者其他国家知

名大学本科以上学历并有学士及以上学历和中级及以上专业技术资格，或者具有技师资格及以上的特殊技能；

(三) 具有从事五年以上应聘职位要求的本专业工作经历，掌握所要承担工作范围内的知识和技能，并能正确实施技术指导，胜任本职工作；

(四) 遵守国家和本省的法律法规以及应聘单位依法制定的规章制度。没有犯罪记录。

第八条 申领《居住证》的人必须如实填写《广东省居住证申请表》(以下简称《申请表》)一式3份，送工作单位或者企业注册机关同级政府人事行政部门或者批准设立人事户头的政府人事行政部门申请。

第九条 申领《居住证》时，应当提交下列材料原件和复印件各1份：

(一) 本人的学历、学位证书，职业资格证书或者业绩证明材料；

(二) 有效的身份证明；

(三) 在本省的住所证明；

(四) 婚姻状况公证书；

(五) 本省二级以上医院出具的健康状况证明。

已经与用人单位签订聘用合同或者劳动合同的申领人,还应当提交聘用合同或者劳动合同;

已经在本省创业的申领人,还应当提交投资或者经营业绩的相关证明。

已经入境的境外申领人,还应当提供合法的入境证明。

已经持有《外国专家证》或者《港、澳、台专家证》的人员,免交上述(一)至(四)项材料,凭《外国专家证》或者《港、澳、台专家证》和第(五)项材料申领《居住证》。

第十条 人事行政部门在受理申请材料时,应当按照本办法第二、四、七、八、九条的规定,当场审核《申请表》和申请人提交的材料。对材料齐全的,应当当场登记受理《申请表》、婚姻状况公证书、健康证明原件和相关材料复印件,退回相关材料原件,并发给《〈广东省居住证〉申请材料受理或者不予受理凭据》(以下简称《受理凭据》);对材料不齐全的,不予受理,申请材料全部退回申请人,并发给不予受理凭据,写明理由。

第十一条 地级以上市人事部门应当自收到《申请表》和申请材料之日起7

个工作日内,完成审核认定工作,并在《申请表》里签注是否符合申领条件的认定意见,发还给申请人《申请表》2份,收回《受理凭据》。留下1份《申请表》和相关申领材料存档备查。

第十二条 申领人凭签注的《申请表》,到地级以上市公安部门办理领取《居住证》的相关手续。

第十三条 《居住证》的工本费,由省物价主管部门审核确定。

第三章 管理

第十四条 国有事企业单位聘用不改变其户籍,港、澳、台籍和其他国籍的人才,应当按照岗位(拟聘任职务)管理权限审批。

第十五条 《居住证》信息系统纳入本省人口(户籍)管理信息系统。

《居住证》信息系统的规划建设、运行维护、安全保障工作,按照本省有关规定执行。

第十六条 《居住证》持有人,因工作单位或者居住地等情况发生变化的,应当在30日内持变更材料向原申领机关办理《居住证》相关信息变更手续。

第十七条 《居住证》有效期满,需

要续办《居住证》的，应当在有效期满前30日内，由本人或者用人单位按照本办法第五条、第七条（一）、（四）项、第八条、第九条（三）、（五）项的规定，向原申请机关和发证的公安部门续办新证。逾期未续办新证的，原《居住证》自然失效。

第十八条 《居住证》遗失的，持证人应当及时向原申请机关办理挂失和补办手续。

第十九条 因中止、解除聘用（劳动）合同的，用人单位要及时收回其《居住证》，交回发证机关注销，同时报告同级政府人事部门。

《居住证》持有人调入本省落户的，公安机关在为其办理入户手续时收回《居住证》。

第四章 待遇

第二十条 港、澳、台籍和外国籍人员、获得外国永久（长期）居留权的留学人员，持有《居住证》的，可以免办其他就业许可。

第二十一条 持有《居住证》的人员，可以注册工商营业执照，以技术入股或者投资等方式创办企业。

第二十二条 持有《居住证》的人员，

可以参与科技项目招投标，申报科研课题和科技奖励。

第二十三条 持有《居住证》的人员，经本省有管理权限的部门批准，可以以短期聘用、项目聘用等方式，接受行政机关聘用，提供相应的服务。

持有《居住证》的人员，根据工作需要，可以以聘用方式担任国有企业、高等院校、科研院所等单位和中介机构的领导职务。

持有《居住证》的境内人员，符合本省公开选拔领导干部资格条件的，可以报名参加公开选拔领导干部。

第二十四条 持有《居住证》的人员，可以参加本省专业技术职务的任职资格评定、考试或执业（职业）资格考试。

第二十五条 持有《居住证》的人员，其《居住证》有效期在3年及以上的，可以在居住地申请子女入学（托）。幼儿教育、义务教育、普通高中教育阶段，由居住地所在市、县、区教育行政部门就近安排到具备相应接收条件的学校就读；中等职业教育阶段，由居住地所在市、县、区教育行政部门按照专业对口的原则就近安排。

符合前款规定的境内人员的子女，取得本省高中毕业学历的，可以参加广东统一高考，报考本省部委属高校，省、市属高校或者民办高校。

持有《居住证》的港、澳、台籍和外国籍人员或者获得外国永久（长期）居留权、持居留国护照的留学人员的子女，在语言文字适应期内，参加本省升学考试的，可以按照“四种考生”的有关规定降低录取分数线。

第二十六条 持有《居住证》的境内人员或者未加入外国籍的留学人员，接受行政机关或者依照、参照公务员管理的单位聘用的，参加本省机关养老保险；在企业和其他事业单位工作的，参加企业基本养老保险。

第二十七条 持有《居住证》的境内其他省市机关、事业单位人员进入本省企业单位工作的，养老保险按照粤劳社〔2002〕26号文件办理，其他人员按照企业办理。

持有《居住证》的国内其他省市机关、事业单位人员被本省机关、事业单位聘用的，其养老保险关系不转移；终止合同离开本省时，其个人养老保险缴费储存额及

其利息全部一次性支付给本人。

第二十八条 按照本办法第二十六条的规定参加本省基本养老保险的人员，可以参加本省城镇职工基本医疗保险。离开本省时，本省的医疗保险经办机构应当将其基本医疗保险关系和个人医疗账户储存额转移到其户籍所在地的社会保险经办机构；当地未建立社会保险机构的，将其个人医疗账户储存额及其利息一次性支付给本人。

第二十九条 持有《居住证》的境内人员，可以按照规定在本省缴存和使用住房公积金。已在户籍所在地缴存的住房公积金的，可以将户籍所在地缴存的住房公积金余额转入本省住房公积金账户，原缴存的住房公积金年限和余额，可以与在本省缴存的住房公积金年限和余额累计计算。离开本省时，可按规定办理职工住房公积金账户存储余额转移手续。

第三十条 持有《居住证》的境内人员，在本省实施其发明创造的专利的，可以申请广东省发明创造专利奖。

第三十一条 持有《居住证》的境内人员，可以按照公安部门的有关规定，办理因私出国商务手续。

第三十二条 持有《居住证》的港、澳、台籍人员，外国籍人员或者获得外国永久（长期）居留权、持居留国护照的留学人员，可以凭《居住证》号码在本省内的任一银行开设账户，办理存取款业务；可以持税务凭证及相关证明材料，到外汇管理机关指定的银行，将其在本省工作期间合法取得的人民币收入兑换成外汇，汇出境外。

第三十三条 持有《居住证》的台湾地区人员，可以按照规定申请办理长期居住加注和多次出入境签注手续。

持有《居住证》的获得外国永久（长期）居留权、持居留国护照的留学人员，可以按照规定申请办理多次出入境签证手续。

持有《居住证》的外国籍人员，可以按照规定申请办理与居住期限相同的多次出入境签证手续。

第三十四条 持有《居住证》的人员，可以凭《居住证》在本省内申请机动车驾驶证和行驶证，购置小型机动车入户，乘坐各种民用交通工具，住宿登记，并享受本省居民同等待遇。

国家和本省的的法律、法规对引进人才

的有关待遇另有规定的，从其规定。

第三十五条 持有《居住证》的国内人员，要求取得本省户籍的，应当按照国家和本省有关规定另行办理相关手续。

第五章 责任

第三十六条 持有《居住证》的人员，必须遵守国家和本省的法律法规，违者由有关机关依法追究法律责任。

第三十七条 对持用伪造、涂改等无效证明材料骗领《居住证》的，取消其申领资格；对已经骗取了《居住证》的，由发证机关缴回《居住证》，并在其个人信用档案里加注失信记录。

第三十八条 机关、团体、企业、事业单位出具假材料、假证明，为申领人骗取《居住证》的，视情节轻重对责任人分别给予行政处分，触犯刑律的，由司法机关追究法律责任。

第三十九条 执行本办法的国家工作人员，利用职权索取、收受贿赂或者其他违法失职行为，情节轻微的，由主管部门予以行政处分；情节严重，构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第六章 附则

第四十条 持有《居住证》的人员，

可以为随同来本省的配偶及其未成年子女申领《居住证》，并享有相应待遇。

第四十一条 本暂行办法由省人事

厅负责解释。

第四十二条 本办法自2003年11月1日起施行。

政策法规之五

申领《广东省居住证》的资格条件审核细则

第一条 为了做好引进人才申领《广东省居住证》(以下简称《居住证》)的资格条件审核工作,最大限度地缩小行政人员在审核资格条件时的自由裁量权,充分体现公开、公平、公正、公信的审核工作原则和公开、平等、竞争、择优引进人才的原则,根据《广东省引进人才实行

《广东省居住证》的暂行办法》(以下简称《办法》)制订本细则。

第二条 符合《办法》第七条第(四)款规定,并具备下列条件之一的人员,可以按照《办法》第八条和第九条的规定申领《居住证》:

一、中国科学院院士;

- 二、中国工程院院士；
- 三、长江学者奖励计划特聘教授；
- 四、学科带头人；
- 五、博士生导师；
- 六、获得国家最高科学技术奖的；
- 七、获得中华人民共和国国际科学技术合作奖的；
- 八、获得国家自然科学奖的；
- 九、获得国家技术发明奖的；
- 十、获得国家科学技术进步奖的；
- 十一、获得省（部、委）科学技术进步奖的；
- 十二、获得中华技能大奖和全国技术能手称号的；
- 十三、持有《港、澳、台专家证》的；
- 十四、持有《外国专家证》的。

第三条 按照《办法》规定申领《居住证》的人员(不含本细则第二条规定的人员),试行按要素计分审核。

第四条 本细则的要素计分体系由一般分和创业分两大部分、共12个要素分组成,满分为200分。

申领《居住证》人员的得分,为两大部分12个要素得分的累计分值。

第五条 一般分由基本分、专业能力

分、导向分三小部分、共9个要素分组成,满分为200分。

一、基本分由年龄、受教育程度、受聘情况、住房情况等4个要素分组成,满分为55分。

(一)年龄要素分最高为10分。计分标准:

- 1.35周岁以下计10分;
- 2.36-40周岁计8分;
- 3.41-45周岁计6分;
- 4.46-50周岁计4分;
- 5.51周岁以上计0分。

(二)受教育程度要素分最高为30分,只计最高学历(学位)得分;学士、硕士、博士要求同时取得学历和学位。计分标准:

- 1.博士计30分;
- 2.硕士计25分;
- 3.学士计20分;
- 4.大专(高职)计10分;
- 5.高中(含职校、技校、中专)及以下计0分。

(三)受聘情况要素分最高为10分,根据受聘于本省用人单位的情况计分。

计分标准:

- 1.以项目、任务等方式聘用计 10 分；
- 2.聘用（劳动）合同期限一年以上计 10 分；
- 3.聘用（劳动）合同期限 6-12 个月计 5 分；
- 4.未受聘计 0 分。

（四）住房情况要素分最高为 5 分。
计分标准：

- 1.申领人在本省有产权住房计 5 分；
- 2.其它计 0 分。

[注：“申领人在本省有产权住房”是指申领人本人为住房产权人或共有产权人。]

二、专业能力分由专业能力和专业技术培训 2 个要素分组成，满分为 35 分。

（一）专业能力要素分最高为 30 分，同时符合两个及以上要素分的，只计其中一个最高要素分。计分标准：

- 1.具有下列条件之一的计 30 分：

- ①取得正高级专业技术职务任职资格的；
- ②受聘于事业单位正高级专业技术职务（岗位）的；
- ③受聘于企业高级管理或专业技术职务（岗位）的。

- 2.具有下列条件之一的计 25 分：

- ①取得副高级专业技术职务任职资格的；
- ②取得高级技师资格的；
- ③受聘于事业单位副高级专业技术岗位的；
- ④受聘于企业中级管理或专业技术岗位的。

- 3.具有下列条件之一的计 20 分：

- ①取得中级专业技术职务任职资格的；
- ②取得技师资格的；
- ③受聘于事业单位中级专业技术岗位的；
- ④受聘于企业一般管理或专业技术岗位的。

- 4.具有下列条件之一的计 10 分：

- ①取得初级专业技术职务任职资格的；
- ②受聘于事业单位初级专业技术岗位的；
- ③受聘于企业初级专业技术岗位的。

- 5.获得执业（职业）资格的计 5-15 分；

- 6.拥有发明专利的计 5-10 分；

- 7.其它 0 分。

[注：“获得职业（执业）资格”的，根据不同的职业（执业）资格，给予 5-15 分。“拥有发明专利”是指由申请人发明创造的专利，经同行专家认定后根据专利水平给予 5-10 分。]

（二）专业技术培训

专业技术培训要素分最高为 5 分。参加中国（包括港、澳、台）和外国合法的教育培训机构的专业技术培训，经考试合格取得专业技术培训证书，经认定计 1-5 分。相同的专业技术培训证书分值只计一次；有多种不同专业技术培训证书的，分值可以累计，累计分超过 5 分的，只记 5 分。各类合法的教育培训机构，可向省人事厅申报专业技术培训证书认定，经认定后纳入本细则的要素计分体系予以公布。计分标准：

1. 具有下列条件之一的计 1-5 分：

①取得国家认证的教育培训机构颁发的专业技术和职业技能培训证书计 5 分；

②取得省级政府（国家教育培训行政主管部门）认证的教育培训机构颁发的专业技术和职业技能培训证书计 3 分；

③取得地级市（省级政府教育培训行

政主管部门）认证的教育培训机构颁发的专业技术和职业技能培训证书计 1 分。

2. 未经认定的专业培训证书计 0 分。

三、导向分由专业类别导向、产业（行业）导向、地区导向 3 个要素分组成，满分为 30 分。

（一）专业类别导向要素分最高为 10 分，根据年度人才开发目录划分紧缺、需要、控制三个专业类别。计分标准：

1. 紧缺专业计 10 分；

2. 需要专业计 5 分；

3. 控制专业计 0 分。

（二）产业（行业）导向要素分最高为 10 分。计分标准：

1. 受聘于高新技术产业（行业）的计 10 分；

2. 受聘于本省重点发展的传统产业（行业）的计 10 分；

3. 其它计 0 分。

（三）地区导向要素分最高为 10 分。重点发展地区根据本省区域经济发展规划确定，要求居住地、工作地同时在重点发展地区。计分标准：

1. 受聘于重点发展地区的计 10 分；

2. 受聘于一般地区的计 5 分。

第六条 创业分由在本省投资创业、纳税和聘用本省户籍员工数量 3 个要素分组成，满分为 80 分。

一、在本省投资创业要素分最高为 30 分。在本省创办多家企业多次投资额可以累计，以 50 万元人民币计 1 分为起点，每追加投资 50 万元人民币加计 1 分，累计超过 1500 万元人民币的，以 1500 万元人民币计。确认投资额以合法的会计事务所出具的验资证明为准。

二、在本省纳税要素分最高为 30 分。在本省纳税额可以累计，以 10 万元人民币计 1 分为起点，纳税额每增加 10 万元人民币加计 1 分，累计超过 300 万元人民币的，以 300 万元人民币计。确认纳税额以税务机关出具的实际收税证明为准。

三、聘用本省员工数量要素分最高为 20 分。在本省创办的多家企业聘用的员工可以累加。总数超过 1000 人的，以 1000 人计。计分标准：

(一) 聘用本省员工 1000 人及以上的计 20 分；

(二) 聘用本省员工 800 人及以上的计 17 分；

(三) 聘用本省员工 600 人及以上的

计 14 分；

(四) 聘用本省员工 400 人及以上的计 12 分；

(五) 聘用本省员工 200 人及以上的计 10 分；

(六) 聘用本省员工 100 人及以上的计 8 分；

(五) 聘用本省员工 80 人及以上的计 6 分；

(七) 聘用本省员工 60 人及以上的计 4 分；

(八) 聘用本省员工 40 人及以上的计 3 分；

(九) 聘用本省员工 20 人及以上的计 2 分；

(十) 聘用本省员工 10 人及以上的计 1 分。

第七条 确认《居住证》期限的标准分：

一、暂未被本省用人单位聘用的本科及以上学历人员，要素累计分值在 50 分及以上者，可办理有效期为 6 个月或 1 年的《居住证》。

二、已被本省用人单位聘用或在本省投资创业的人员，可按要素累计分值分

别办理相应有效期的《居住证》：

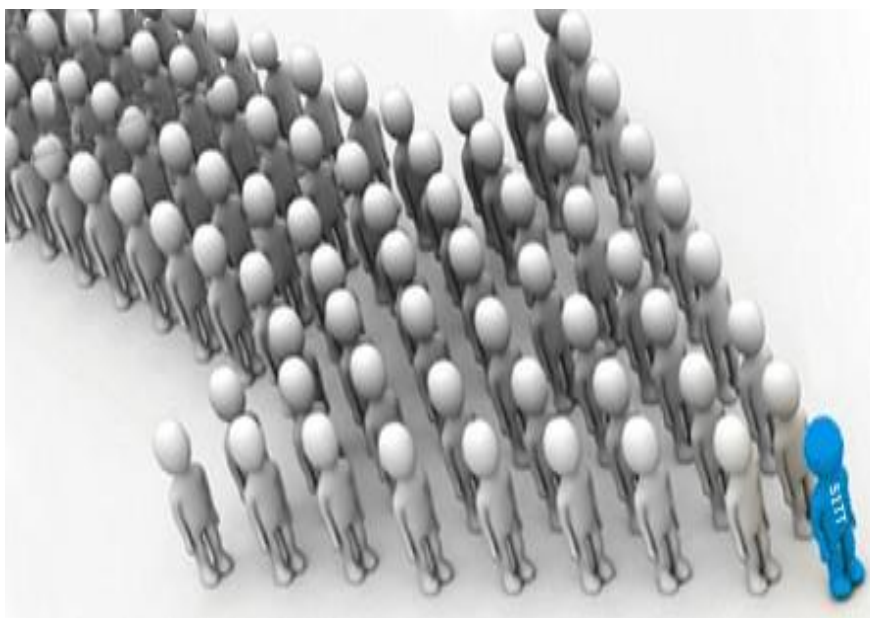
1.分值在 81 分及以上者 ,可由申请人选择办理 5 年及以下有效期的《居 住证》；

2.分值在 80 分以下、66 分及以上者 ,可由申请人选择办理 3 年及以下 有效期的《居住证》；

3.分值在 65 分以下、60 分及以上者 ,

可办理 1 年及以下有效期的《居 住证》。

第八条 省人事厅根据本省经济社会发展对人才的需求 ,及本省人才队伍结构和人才供求情况 ,适时调整并公布申领《居住证》的条件和标准分。



政策法规之六

中共广东省委广东省人民政府 关于加快吸引培养高层次人才的意见

(2008 年 9 月 17 日)

为深入贯彻落实科学发展观，进一步提高自主创新能力，实施人才强省战略，根据我省经济社会发展对高层次人才队伍建设的要求，提出如下意见。

一、解放思想，把吸引培养高层次人才作为我省争当实践科学发展观排头兵的新引擎

(一)用世界眼光谋划吸引培养高层次人才的新思路。人才资源是第一资源，高层次人才是在经济全球化竞争日趋激烈条件下制胜的核心战略资源。当前，我省正处于经济社会发展全面转入科学发展轨道的关键时期，要实现“坚持面向世界，服务全国，努力建设成为提升我国国际竞争力的主力省，探索科学发展模式的试验区，发展中国特色社会主义的先行地”的战略目标，关键在于建设一支善于科学发展、具有国际竞争力的高层次人才队伍。在新的历史起点上，要以科学发展观为统领，以解放思想为动力，坚持党管人才原则，实施人才强省战略，围绕推进产业和劳动力“双转移”、建设现代产业体系和创新型广东等重大战略部署，紧跟世界发展趋势，紧贴全省发展目标，紧盯科技发展前沿，站在全局和战略的高度，不断优化创业环境、改善生活环境、提升人文环境、创新制度环境，努力把我省建设成为高层次人才施展才华的首选区、安居乐业的目的地、实现人生价值的大舞台。

(二)以改革创新精神开创吸引培养高层次人才的新局面。随着经济全球化进程加快和我国改革开放的全面推进，面对国内外引进高层次人才竞争越来越激烈的局面，必须以政策创新打造吸引人才新

优势，以制度创新搭建培养人才新平台，以敢为天下先的气魄破除一切束缚人才工作的思想观念和体制机制障碍，以最好的服务、最优的环境、最大的诚意汇聚各方精英，构筑人才高地，为我省争当实践科学发展观排头兵提供坚强的人才保证和智力支持。

(三)重点引进培养的高层次人才范围和对象。创新和科研团队；中国科学院院士、中国工程院院士；国家级重点学科、重点实验室、工程研究(技术)中心、工程实验室的首席科学家；获国家科学技术奖(包括国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖)前两位完成人；现代生产性服务业和先进制造业高层次人才，主要包括金融、物流、信息服务、科技服务、外包服务、商务会展、文化创意、总部经济和装备制造、汽车、钢铁、石化、船舶制造等产业的高层次人才；掌握核心技术、具有自主知识产权或具有高成长性项目的境内人员和境外留学人员；高级企业经营管理人才；长江学者特聘教授和国家级教学名师；国家有突出贡献中青年专家、国家杰出青年基金获得者，国家百千万人才工程第一、二层次人选和新世纪百千万人才工程国家级人选；外籍及港澳台地区高端人才；哲学社会科学领域领军人才以及其他领域急需的高层次人才。

二、优化环境，努力创造吸引高层次人才的新优势

(四)实施创新和科研团队引进计划。重点引进我省优先发展产业急需的创新和科研团队。引进世界一流水平、对我省产业发展有重大影响、能带来重大经济效益和社会效益的创新和科研团队，省财政给予8000万元至1亿元的专项工作经费；引进国内顶尖水平、国际先进水平的创新和科研团队，省财政给予3000万元至5000万元的专项工作经费；引进国内先进水平的创新和科研团队，省财政给予1000万元至2000万元的专项工作经费。

(五)实施领军人才引进计划。重点引进中国科学院院士、中国工程院院士和相同等级担任省级重大科技项目首席科学家、重大工程项目首席工程技术专家、管理专家。每引进1名两院院士、相同等级担任省级重大科技项目首席科学家、重大工程项目首席工程技术专家、管理专家，省财政一次性提供500万元专项工作经费和100万元(税后)住房补贴。凡引进本意见第三条所列的其他高层次人才，可由同级政府或用人单位一次性给予适当的经费补贴。

(六)实施留学人员来粤创业服务计划。进一步办好广州留交会、深圳高交会和国际人才交流大会以及各类留学人员创业园，拓宽引才引智渠道。修订《关于鼓励出国留学高级人才来粤创业若干规定》，以更加优惠的政策、更加开放的态度、更加优越的工作条件和更加宽松的人文环境，吸引高层次留学人员来粤创业。

(七)实施现代生产性服务业人才集聚计划。在珠三角地区打造若干个世界性营销服务中心和中央商务区，逐步形成能为全球客户提供金融、物流、信息、科技、外包、商务会展、文化创意、总部经济等服务的国际高端生产性服务业中心，吸引一大批国内外现代生产性服务业高层次人才来粤创业，形成一支具有全球影响力的现代生产性服务业高层次人才队伍。

(八)实施先进制造业和高新技术产业创业精英引进计划。重点引进一批装备制造、汽车、钢铁、石化、船舶制造等先进制造业和电子信息、生物医药、新材料、环保、节能与新能源、海洋生物等高新技术产业顶尖级人才。有关地区和部门要尽快拿出一批重大科技项目面向国内外公开招标，依托项目引进先进制造业和高新技术产业的高层次人才。

(九)建立完善引才引智机制。加快培育发展高层次人才市场，构建统一开放的人才市场体系。建立由省人才工作协调小组统筹领导的海内外引才引智工作机制，探索设立海外引才引智工作站。建立海外来粤工作的高层次人才信息库，编制我省高层次紧缺人才开发目录，定期向海内外发布需求信息，引导供需对接。依托粤港澳紧密合作，创建粤港澳人才交流平台，充分利用港澳地区人才资源优势。出台形式多样、灵活便捷的引才引智政策，鼓励国内外高层次人才来粤从事兼职、咨询、讲学、科研活动，开展技术合作、技术入股、投资办企业或从事其他专业工作；鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用、项目合作等方式引进高层次人才。

争取国家政策支持，建立引进“海外高层次人才绿卡制度”。

(十)创新高层次人才分配机制。探索人才资本产权激励办法，推进生产要素按贡献大小参与分配的改革，建立健全重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的薪酬机制。各地各部门可选择有条件的单位在职务科技成果转化的收益中，提取一定比例奖励项目完成人员和有贡献的人员，建立完善人才资本与科研成果有偿转移制度，也可采取协议方式高薪聘用拔尖人才，实行一流人才、一流业绩、一流报酬。

(十一)突出企事业单位在吸引高层次人才中的主体作用。企事业单位可把引进人才的购房补贴、安家费、科研启动经费列入成本核算。用人单位要善于发现和大胆使用才智出众、个性特点突出的人才，帮助他们搞好职业生涯设计，努力改善高层次人才的工作、学习、生活条件，营造高层次人才发挥才干的良好环境，最大限度地激发高层次人才的创造活力和工作热情。

(十二)为吸引高层次人才提供全方位的服务保障。

1. 简化流动手续。取消现行各种限制人才流动的规定，有条件的地区可建立引进人才“一站式”服务平台。凡引进本意见第三条所列的高层次人才，党委组织部、政府人事部门应随报随批，及时办结调动手续，其配偶、子女、父母均可随迁来粤，公安部门凭上述部门签发的调动通知办理入户手续，可在本人工作所在地或居住地选择入户，不受户口指标和年龄等

条件限制。本人不愿意迁移户口的，可办理《广东省居住证》，享受户籍居民同等待遇。

2. 妥善解决专业技术职务资格认定和岗位聘用问题。抓紧建立健全科学的人才评价机制，解决职称评聘和认定问题，按照科学人才观和有利于吸引人才的原则，修订完善来粤高层次人才专业技术职务资格认定制度。制定广东省特级专家聘任办法，推行首席专家、大师工作室等制度。事业单位引进高层次人才，因岗位职数不足的，可向政府人事部门申请追加职数。引进首席专家、学科带头人的，因不同制度没有职称的，可设置特聘岗位予以解决，享受相同岗位人员待遇。

3. 努力解决家属就业和子女读书问题。引进高层次人才的家属就业和子女上学由用人单位会同政府有关部门妥善解决。其子女参加高考不受户口年限限制，对户籍没有迁入的可免借读费。

4. 妥善解决居住问题。采取多种渠道解决引进人才的住房问题。鼓励政府在引进人才相对集中的地区统一建设人才周转公寓出租给高层次人才。鼓励企业租用商品住房给高层次人才居住，或通过发放住房货币补贴支持高层次人才购买商品住房。

5. 提供医疗保障。实行政府投保高级专家医疗保险制度。建立高层次人才健康档案制度，提供个性化医疗服务，享受相当级别人员同等医疗待遇，实行每年体检制度，落实带薪休假制度。

6. 提供特殊人才特殊保障服务。研究制定为顶尖级高层次人才实行专项投保

制度办法。同级政府和用人单位要共同为顶尖级高层次人才购买专项保险，解决其后顾之忧。

7. 提供可持续发展服务。抓紧出台广东省专业技术人员继续教育条例，建立学术休假制度，依法保障高层次人才接受继续教育的权利，支持其自主选择继续教育的内容和方式。鼓励高层次人才出国(境)培训，参加国际性高层次学术、技术活动；支持主办国际性高层次学术、技术交流活动。出入境管理部门要优先审批办理出国手续，保障高层次人才出入境自由。

8. 加强知识产权服务与保护。为高层次人才申请国外专利提供帮助。为高层次人才创新、创业活动提供知识产权政策和有关信息的咨询与服务。继续做好“广东省专利奖”评选工作，鼓励和调动高层次人才发明创造的积极性。加大知识产权保护力度，为高层次人才知识产权的生成与保护提供良好环境。

9. 提供畅通的投融资渠道。拓宽融资方式，探索多元化、多层次的高新技术项目融资渠道，吸引高层次人才来粤开办高新技术企业。提高风险投资资金使用效率，推动风险投资向高层次人才来粤创办高新技术企业倾斜，发挥风险投资对高新技术产业的催化作用。

10. 建立各级领导干部听取高层次人才意见的“直通车”制度。注意保护高层次人才参政议政的积极性。吸收符合条件的海外人才参加政协、青年联合会、工商联等。建立重大决策专家咨询机制，遴选一批符合条件且本人愿意的高层次人才担任各级党委、政府及其工作部门的咨询

专家。构建充满活力、和谐有序的网络民主平台。各级党委、政府门户网站要专门设立高层次人才建言献策智囊箱，通过个别约谈或集体约谈等多种形式，广泛听取意见和建议。充分发挥高层次人才的智慧和作用，保障其知情权、参与权、表达权和监督权。

11. 提供良好的文化信息服务。倡导和培育创新文化，加快建设适合高层次人才需要的文化信息服务体系，提供多样化的公共文化信息产品，最大限度地满足其对文化信息产品的需求。

(十三)重奖有突出贡献的人才。建立健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。抓紧制定南粤功勋奖、南粤创新奖评选办法，设立南粤功勋奖2名，每名奖金3000万元；设立南粤创新奖5名，每名奖金500万元。继续做好南粤友谊奖评选工作，加大对贡献突出的外国专家表彰奖励的力度。上述奖项每两年评选一次。

三、狠抓培养，搭建高层次人才成长的新平台

(十四)实施百名南粤杰出人才培养工程。打造我省高层次人才培养品牌工程，着力培养一批有实力竞争中国科学院、中国工程院院士的候选人才。2009年至2013年，组织人事部门会同有关部门通过竞争择优的办法，每年遴选20名以上优秀中青年高层次科研人才进入培养工程。省财政每年安排专项资金，用于补助用人单位培养经费。为入选对象提供科研平台，配备工作助手，推荐承担国家和省重大科研项目、重大科研课题的主要

负责人，推荐进入国际性或全国性学术团体和各级评价、评审、评奖机构专家委员会及咨询委员会。5年为一个培养周期，每年考核一次，实行淘汰制。每培养1名两院院士、相同等级担任省级重大科技项目首席科学家、重大工程项目首席工程技术专家、管理专家，省财政一次性提供500万元专项工作经费和100万元(税后)住房补贴。

(十五)实施博士后培养工程。支持符合条件的高新技术企业申请设立博士后科研工作站，鼓励暂未设站的企业与高校共建博士后科研基地，联合招收项目博士后。5年内新增博士后科研流动站40个、工作站80个，新增进站博士后2000名。适当提高博士后日常经费标准，加强博士后进站、在站和出站管理，提高博士后培养质量和管理水平。各级政府要对所属在站企业博士后给予相应的科研经费补贴。招收单位要按照不少于财政经费补贴的三分之一比例给予科研启动经费。用人单位要积极创造条件，鼓励掌握核心技术、具有自主知识产权或具有高成长项目的博士后，出站后继续留在我省工作。

(十六)实施现代生产性服务业人才培养工程。采取校企合作等多种渠道、灵活多样的方式，着力培养具有较强创新能力和专业能力的现代生产性服务业人才。探索校企双导师培养研究生模式，鼓励研究生选择企业攻关项目作为研究方向。通过世界性营销服务中心和中央商务区等实践平台，加速现代生产性服务业人才的培养。

(十七)实施企业家培养工程。支持和鼓励企业家积极参与国际市场的合作与竞争，重视在市场竞争中发现、培养具有现代管理理念、战略开拓能力和经营管理水平的企业家，加快提升企业家职业化水平和跨文化沟通能力，熟练掌握市场规则和国际惯例。省经贸部门和省国资部门要尽快出台企业家培养工程实施方案，对国有大中型企业、民营骨干企业的高层经营管理人才在5年内轮训一遍，培训时间累计不少于3个月。利用国(境)外培训资源，每年选派100名左右年轻优秀企业家到国(境)外培训、考察。鼓励企业家参加高级管理人员工商管理硕士(EMBA)教育。

(十八)加强人才培养载体建设。发挥高等学校培养高层次人才的基础作用，调整优化高等学校专业结构和培养方向。继续办好高新技术产业园区、工业园区和留学人员创业园区，完善配套政策和设施。鼓励企业自办或与高等学校、科研院所联合组建工程技术研究中心和企业技术中心，重点扶持一批学科基础较好的高等学校、科研院所、公共管理部门与海外研发机构组建联合实验室或研发中心。鼓励国内外著名高等学校、国家级重点科研院所、大型企业、跨国公司、培训咨询机构、中介机构来粤设立分支机构。支持企事业单位“走出去”，在境内外人才密集地区设立研发机构，力争在优势产业建成一批具有世界先进水平的研发机构。

(十九)推进思想政治和职业道德建设。建立我省高层次人才政策理论研修制度，每年举办一期高层次人才政治理论研修班，组织领军人才、创新创业人才学习

中国特色社会主义理论体系、有关法律法规和政策，进行国情、省情教育，弘扬爱国主义精神和科学精神，培养德才兼备的高层次人才。

四、落实责任，形成高层次人才工作的新机制

(二十)建立吸引培养高层次人才责任机制。各级党委、政府要加强对人才工作的领导，把吸引培养高层次人才工作列入主要领导年度工作目标考核，切实做到“一把手”抓“第一资源”。建立领导问责制度，定期组织高层次人才满意度调查和工作评估，对吸引培养高层次人才工作严重滞后，或者本地区用人单位和高层次人才投诉较多，或者造成高层次人才流失严重的地区和部门，给予通报批评；对引进培养高层次人才弄虚作假的，按有关规定给予严肃处理。各级党委组织部门要充分发挥牵头抓总作用，各职能部门要认真履行职责，尽快研究制定配套政策，狠抓落实，发挥优势，创造性地开展工作。

(二十一)完善高层次人才投入管理机制。建立以用人单位为主，省、市、县

(市、区)各级财政共同分担，社会力量广泛支持的多渠道、多层次经费投入机制。省财政设立“引进和培养高层次人才专项资金”，用于引进、奖励和培养三大项目。凡引进本意见所列科研和创新团队、领军人才，用人单位须提出申请，经有关主管部门按程序审核确定，报省政府批准后，所需经费从预留专项资金中列支。各地要加大高层次人才投入力度，对本意见第四条所列项目，除省财政投入资金外，珠三角地区和其他地区有关市政府要分别按照不少于省财政支持专项工作经费额度二分之一、三分之一的比例提供配套资金。

(二十二)加大人才工作的宣传力度。各地各部门要结合实际，制定人才宣传工作年度计划，总结和推广高层次人才工作的新思路、新举措、新经验，宣传高层次人才典型事迹，鼓励创新创业，宽容创新失误，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，形成高层次人才大量涌现、创造活力竞相迸发、聪明才智充分发挥的生动局面。

政策法规之七

印发广东省促进自主创新若干政策的通知

各地级以上市人民政府，各县（市、区）人民政府，省政府各部门、各直属机构：

现将《广东省促进自主创新若干政策》印发给你们，请认真贯彻执行。

广东省人民政府

二〇〇六年十一月三十日

广东省促进自主创新若干政策

（摘要·人才部分）

为全面贯彻落实《中共中央、国务院关于实施科技规划纲要增强自主创新能力的决定》（中发〔2006〕4号）和《国务院关于实施〈国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006-2020年）〉的若干配套政策》（国发〔2006〕6号），深入贯彻落实《中共广东省委、广东省人民政府关于提高自主创新能力提升产业竞争力的决定》（粤发〔2005〕14号）精神，努力建设创新型广东，特制定以下促进自主创新的若干政策。

十、培养和引进自主创新人才

（三十七）实施创新型人才培养和引进计划。实施高层次人才培养计划，着力培养造就一批创新能力强的高水平学科带头人和创新团队。加大省财政科技经费对自主创新领军人才和创新团队项目的资金扶持力度。在科技计划项目评审、验收、重点实验室评审、科研基地建设综合

绩效评估中，把创新人才培养作为重要的考评指标。完善国际合作、岗位实践、在职进修、交流和挂职等多种途径的培训制度。支持有条件的企业与高等学校、科研机构联合申请建立硕士、博士培养点。高等学校、科研机构要支持科技人员以借用、聘用或兼职等方式到企业从事研究开发工作，或离岗创办高新技术企业及中介

机构。努力引进一批具有创新精神和自主创新能力、掌握世界领先技术的创新型人才。鼓励境外创新型人才通过项目合作、兼职、考察讲学、学术休假、担任业务顾问等多种形式为广东服务。引导企业以高薪或股份等多种形式，积极吸引各类创新人才到企业工作。

(三十八) 改革和完善科研事业单位人事制度。分类推进专业技术职务改革，全面实行聘用制度和岗位管理制度，科研事业单位可以自主设立各级创新岗位，自主聘用。实行固定岗位与流动岗位相结合，人员使用与项目、课题相结合的制度。除涉密岗位外，推行关键岗位和科研项目负责人面向国内外公开招聘制度。对科研机构的新进人员可实行人事代理制度。鼓励科研单位及其工作人员参加社会保险，积极推进事业单位养老保险制度改革，完善科技人员向企业流动的社会保险关系接续办法。按照事业单位工资改革的要求，改革和规范科研单位工资分配制度，建立以岗位工资、绩效工资为主要内容的收入分配制度，禁止违反规定将政府科研项目经费用于分配。

(三十九) 建立有利于创新型人才激

励和考核机制。设立广东省科学技术突出贡献奖，每年奖励人数不超过 2 名，每名奖励 200 万元，其中 50 万元奖励个人，150 万元用于资助获奖者主持的自主创新活动，获奖者享受省级劳动模范待遇。引进创新型人才的薪酬、福利，由用人单位根据其专业水平与本人协商，从优确定。通过项目公开招标聘用海外创新型人才在海外为广东省企事业单位进行项目研发的，可以由我方单位根据签订的合同将报酬用外汇直接汇入其个人账户。鼓励企业从其净资产增值部分中提取股份，以红股或股份期权的形式奖励核心技术和自主知识产权所有人及对核心技术、自主知识产权研发有重大贡献的科技和管理人员。创新型人才可以其专利、发明、技术、管理、资金等要素投资入股并参与分配，分配比例由受益单位与本人协商确定。鼓励试行年薪制，实现责、权、利的有机结合。对聘请海外创新型人才担任国有企业高级技术、管理职务的，可以参照对国内人员实施期权激励的办法进行奖励。在每两年一次的市、县党政领导推动科技进步实绩考核中，强化对科技人才工作的考核，把抓好科技人才的培养、吸引

和使用作为实绩考核的重要指标之一。

政策法规之八

《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006-2020年)》

国发[2006]6号

(摘要·人才部分)

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

为实施《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006-2020年)》(国发〔2005〕44号，以下简称《规划纲要》)，营造激励自主创新的环境，推动企业成为技术创新的主体，努力建设创新型国家，现将若干配套政策通知如下：

七、人才队伍

(三十八) 加快培养一批高层次创新人才。实施国家高层次创新人才培养

工程，在基础研究、高技术研究、社会公益研究等若干关系国家竞争力和安全的战略科技领域，着力培养造就一批创新能力强的高水平学科带头人，形成具有中国特色的优秀创新人才群体和创新团队。打破论资排辈的现象，改进和完善学术交流制度，健全同行认可机制，使中青年优秀科技人才脱颖而出。

(三十九) 结合重大项目的实施加强对创新人才的培养。制定人才培养规划，实施国家重大工程和重大科技计划项目，要重视和做好相关的创新人才培养工作。在国家科技计划项目评审、验收、国家重点实验室评审、科研基地建设综合绩效评估中，把创新人才培养作为重要的考评指标。

(四十) 支持企业培养和吸引创新人才。改革和完善企业分配和激励机制，支持企业吸引科技人才，允许国有高新技术企业对技术骨干和管理骨干实施期权等激励政策。在高等学校和科研机构中设立面向企业创新人才的客座研究员岗位，选聘企业高级专家担任兼职教授或研究员。制定和规范科技人才兼职办法，引导和规范高等学校或科

研机构科技人才到企业兼职。支持企业为高等学校和职业院校建立学生实习、实训基地。推进企业博士后科研工作，吸引优秀博士到企业从事科技创新。企业招聘高等学校毕业生和吸引优秀人才不受户籍限制。制定相应的政策支持军工等特殊岗位的创新人才培养和使用。

明确国有企业负责人对企业自主创新的领导职责。将企业技术创新投入和创新能力建设作为国有企业负责人业绩考核的重要内容。

(四十一) 支持培养农村实用科技人才。对科技人员面向农村和贫困地区开展技术创新服务予以政策支持。充分利用广播、电视、网络等远程教育资源，提高广大农民采用实用、先进农业技术的水平和职业技能。

(四十二) 积极引进海外优秀人才。制定和实施吸引优秀留学人才和海外科技人才回国(来华)工作和为国服务计划，结合国家自主创新战略、重大科技专项和重点创新项目，采取团队引进、核心人才带动引进等多种方式引进海外优秀人才。海外高层次留学人才回

国工作不受用人单位编制、增人指标、工资总额和出国前户籍所在地限制。外籍杰出科技人才申请来华工作许可、在华永久居留的条件可适当放宽,在其居留证件有效期内可办理多次入境有效签证。制定保障具有永久居留资格的在华外籍高层次人才合法权益的办法。妥善解决好海外优秀人才回国(来华)工作的医疗保险、配偶就业、子女上学等问题。

(四十三)改革和完善科研事业单位人事制度。改革专业技术人才管理体制,分类推进专业技术职务制度改革。深化科研事业单位人事制度改革,全面实行聘用制度和岗位管理制度。科研事业单位可以自主设立各级创新岗位,自主聘用。实行固定岗位与流动岗位相结合,人员使用与项目、课题相结合的制度。除涉密岗位外,推行关键岗位和科研项目负责人面向国内外公开招聘制度。对科研机构的新进人员可实行人事代理制度。鼓励科研单位及其工作人员参加社会保险,积极推进事业单位养老

保险制度改革,完善科技人员向企业流动的社会保险关系接续办法。按照事业单位工资改革的要求,改革和规范科研单位工资分配制度,建立以岗位工资、绩效工资为主要内容的收入分配制度,禁止违反规定将国家科研项目经费用于分配。

(四十四)建立有利于激励自主创新的人才评价和奖励制度。建立符合科技人才规律的多元化考核评价体系,对科学研究、科研管理、技术支持、行政管理等各类人员实行分类管理,建立不同领域、不同类型人才的评价体系,明确评价的指标和要素。改革和完善国家科技奖励制度,建立政府奖励为导向、社会力量奖励和用人单位奖励为主体的激励自主创新的科技奖励制度,把发现、培养和凝聚科技人才特别是尖子人才作为国家科技奖励的重要内容。建立和完善科技信用制度,对承担国家科技计划项目和从事相关管理的人员、机构进行信用监督,增强道德规范,促进学风建设。

国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)

(摘要)

目录

序言

一、指导方针、战略目标和总体部署

(一) 指导方针

(二) 战略目标

(三) 总体部署

二、人才队伍建设主要任务

(一) 突出培养造就创新型科技人才

(二) 大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才

(三) 统筹推进各类人才队伍建设

三、体制机制创新

(一) 改进完善人才工作管理体制

(二) 创新人才工作机制

四、重大政策

(一) 实施促进人才投资优先保证的财税金融政策

(二) 实施产学研合作培养创新人才政策

(三) 实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策

(四) 实施人才创业扶持政策

(五) 实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

(六) 实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策

- (七) 实施更加开放的人才政策
- (八) 实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策
- (九) 实施促进人才发展的公共服务政策
- (十) 实施知识产权保护政策

五、重大人才工程

- (一) 创新人才推进计划
- (二) 青年英才开发计划
- (三) 企业经营管理人才素质提升工程
- (四) 高素质教育人才培养工程
- (五) 文化名家工程
- (六) 全民健康卫生人才保障工程
- (七) 海外高层次人才引进计划
- (八) 专业技术人才知识更新工程
- (九) 国家高技能人才振兴计划
- (十) 现代农业人才支撑计划
- (十一) 边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划
- (十二) 高校毕业生基层培养计划

六、组织实施

- (一) 加强对《人才规划纲要》实施工作的组织领导
- (二) 建立健全人才发展规划体系
- (三) 营造实施《人才规划纲要》的良好社会环境
- (四) 加强人才工作基础性建设

根据党的十七大提出的更好实施人才强国战略的总体要求,着眼于为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证,制定《人才规划纲要》。

序言

人才是指具有一定的专业知识或专门技能,进行创造性劳动并对社会作出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。

在人类社会发展进程中,人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展大变革大调整时期。世界多极化、经济全球化深入发展,科技进步日新月异,知识经济方兴未艾,加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。我国正处在改革发展的关键阶段,深入贯彻落实科学发展观,全面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设,推动工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展,全面建设小康社会,实现中华民族伟大复兴,必须大力提高国民素质,在继续发挥我国人力资源优势的同时,加快形成我国人才竞争比较优势,逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。

党和国家历来高度重视人才工作,新中国成立以来特别是改革开放以来,提

出了一系列加强人才工作的政策措施,培养造就了各个领域的大批人才。进入新世纪新阶段,党中央、国务院作出了实施人才强国战略的重大决策,人才强国战略已成为我国经济社会发展的一项基本战略,人才发展取得了显著成就。科学人才观逐步确立,以高层次人才、高技能人才为重点的各类人才队伍不断壮大,有利于人才发展的政策体系进一步完善,市场配置人才资源的基础性作用初步发挥,人才效能明显提高,党管人才工作新格局基本形成。同时必须清醒地看到,当前我国人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距,与我国经济社会发展需要相比还有许多不适应的地方,主要是:高层次创新型人才匮乏,人才创新创业能力不强,人才结构和布局不尽合理,人才发展体制机制障碍尚未消除,人才资源开发投入不足,等等。

未来十几年,是我国人才事业发展的重要战略机遇期。我们必须进一步增强责任感、使命感和危机感,积极应对日趋激烈的国际人才竞争,主动适应我国经济社会发展需要,坚定不移地走人才强国之路,科学规划,深化改革,重点突破,整

体推进，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

一、指导方针、战略目标和总体部署

(二) 战略目标

——人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大。人才资源总量从现在的1.14亿人增加到1.8亿人，增长58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到16%，基本满足经济社会发展需要。

——人才素质大幅度提高，结构进一步优化。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到20%，每万劳动力中研发人员达到43人年，高技能人才占技能劳动者的比例达到28%。人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理。

——人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升。人才规模效益显著提高。在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、生态环境保护、新能源、农业科技、宣传思想文化等经济社会发展重点领域，建成一批人才高地。

——人才使用效能明显提高。人才发展体制机制创新取得突破性进展，人才辈出、人尽其才的环境基本形成。人力资

本投资占国内生产总值比例达到15%，人力资本对经济增长贡献率达到33%，人才贡献率达到35%。

专栏：国家人才发展主要指标

指标	2008年	2015年	2020年
人才资源总量(万人)	11385	15625	18025
每万劳动力中研发人员(人年/万人)	24.8	33	43
高技能人才占技能劳动者比例(%)	24.4	27	28
主要劳动年龄人口受过高等教育的比例(%)	9.2	15	20
人力资本投资占国内生产总值比例(%)	10.75	13	15
人才贡献率(%)	18.9	32	35

注：人才贡献率数据为区间年均值，其中2008年数据为1978 - 2008年的平均值，2015年数据为2008 - 2015年的平均值，2020年数据为2008 - 2020年的平均值。

二、人才队伍建设主要任务

(一) 突出培养造就创新型科技人才

发展目标：围绕提高自主创新能力、建设创新型国家，以高层次创新型科技人才为重点，努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新

团队，注重培养一线创新人才和青年科技人才，建设宏大的创新型科技人才队伍。到2020年，研发人员总量达到380万人，高层次创新型科技人才总量达到4万人左右。

（二）大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才

发展目标：适应发展现代产业体系和构建社会主义和谐社会的需要，加大重点领域急需紧缺专门人才开发力度。到2020年，在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、国际商务、生态环境保护、能源资源、现代交通运输、农业科技等经济重点领域培养开发急需紧缺专门人才500多万人；在教育、政法、宣传思想文化、医药卫生、防灾减灾等社会发展重点领域培养开发急需紧缺专门人才800多万人。经济社会发展重点领域各类专业人才数量充足，整体素质和创新能力显著提升，人才结构趋于合理。

（三）统筹推进各类人才队伍建设

发展目标：按照加强党的执政能力建设和先进性建设的要求，以提高领导水平和执政能力为核心，以中高级领导干部

为重点，造就一批善于治国理政的领导人才，建设一支政治坚定、勇于创新、勤政廉洁、求真务实、奋发有为、善于推动科学发展的高素质党政人才队伍。到2020年，具有大学本科及以上学历的干部占党政干部队伍的85%，专业化水平明显提高，结构更加合理，总量从严控制。

2. 企业经营管理人才队伍

发展目标：适应产业结构优化升级和实施“走出去”战略的需要，以提高现代经营管理水平和企业国际竞争力为核心，以战略企业家和职业经理人为重点，加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、专业化和国际化，培养造就一大批具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀企业家和一支高水平的企业经营管理人才队伍。到2015年，企业经营管理人才总量达到3500万人。到2020年，企业经营管理人才总量达到4200万人，培养造就100名左右能够引领中国企业跻身世界500强的战略企业家；国有及国有控股企业国际化人才总量达到4万人左右；国有企业领导人员通过竞争性方式选聘比例达到50%。

3. 专业技术人才队伍

发展目标：适应社会主义现代化建设的需要，以提高专业水平和创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，打造一支宏大的高素质专业技术人才队伍。到 2015 年，专业技术人才总量达到 6800 万人。到 2020 年，专业技术人才总量达到 7500 万人，占从业人员的 10% 左右，高级、中级、初级专业技术人才比例为 10:40:50。

4. 高技能人才队伍

发展目标：适应走新型工业化道路和产业结构优化升级的要求，以提升职业素质和职业技能为核心，以技师和高级技师为重点，形成一支门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍。到 2015 年，高技能人才总量达到 3400 万人。到 2020 年，高技能人才总量达到 3900 万人，其中技师、高级技师达到 1000 万人左右。

5. 农村实用人才队伍

发展目标：围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才队伍。到 2015 年，农村实用人才总量

达到 1300 万人。到 2020 年，农村实用人才总量达到 1800 万人，平均受教育年限达到 10.2 年，每个行政村主要特色产业至少有 1 - 2 名示范带动能力强的带头人。

6. 社会工作人才队伍

发展目标：适应构建社会主义和谐社会的需要，以人才培养和岗位开发为基础，以中高级社会工作人才为重点，培养造就一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。到 2015 年，社会工作人才总量达到 200 万人。到 2020 年，社会工作人才总量达到 300 万人。

三、体制机制创新

(一) 改进完善人才工作管理体制

1. 完善党管人才的领导体制

主要任务：制定完善党管人才工作格局的意见。健全各级党委人才工作领导机构，建立科学的决策机制、协调机制和督促落实机制，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。建立党委、政府人才工作目标责任制，提高各级党政领导班子综合考核指标体系中人才工作专项考核的权重。建立各级党委常委会听取人才工作专项报告制度。

完善党委联系专家制度。实行重大决策专家咨询制度。完善党委组织部门牵头抓总职能，发挥政府人力资源管理部门作用，强化各职能部门人才工作职责，充分调动各人民团体、企事业单位、社会组织的积极性，动员和组织全社会力量，形成人才工作整体合力。

2.改进人才管理方式

主要任务：按照政府行政管理体制改革的总体部署，完善人才管理运行机制。规范行政行为，推动人才管理部门进一步简政放权，减少和规范人才评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。分类推进事业单位人事制度改革，逐步建立起权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的事业单位人事管理制度。克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。在科研、医疗等事业单位探索建立理事会、董事会等形式的法人治理结构。建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度。完善国有企业领导人员管理体制，健全符合现代企业制度要求的企业人事制度。鼓励地方

和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。

3.加强人才工作法制建设

主要任务：研究制定人才开发促进法和终身学习、工资管理、事业单位人事管理、专业技术人才继续教育、职业资格管理、人力资源市场管理、外国专家来华工作等方面的法律法规。完善保护人才和用人主体合法权益的法律法规。

(二)创新人才工作机制

主要任务：把社会主义核心价值观体系教育贯穿人才培养开发全过程，不断提高各类人才的思想道德水平。建立人才培养结构与经济社会发展需求相适应的动态调控机制，优化教育学科专业、类型、层次结构和区域布局。创新人才培养模式，全面推进素质教育。坚持因材施教，建立高等学校拔尖学生重点培养制度，实行特殊人才特殊培养。改革高等学校招生考试制度，建立健全多元招生录取机制，提高人才培养质量。建立社会参与的人才培养质量评价机制。完善发展职业教育的保障机制，改革职业教育模式。完善在职人员继续教育制度，分类制定在职人员定期培训办法，倡导干中学。构建网络化、

开放式、自主性终身教育体系，大力发展现代远程教育，支持发展各类专业化培训机构。支持建立军民结合、寓军于民的军队人才培养体系。

2.人才评价发现机制

主要任务：健全科学的职业分类体系，建立各类人才能力素质标准。建立以岗位绩效考核为基础的事业单位人员考核评价制度。分行业制定事业单位领导人员考核评价办法。完善重在业内和社会认可的专业技术人才评价机制。加快推进职称制度改革，规范专业技术人才职业准入，依法严格管理；完善专业技术人才职业水平评价办法，提高社会化程度；完善专业技术职务任职评价办法，落实用人单位在专业技术职务（岗位）聘任中的自主权。完善以任期目标为依据、工作业绩为核心的国有企业领导人员考核评价办法。探索技能人才多元评价机制，逐步完善社会化职业技能鉴定、企业技能人才评价、院校职业资格认证和专项职业能力考核办法。健全完善党政领导干部考核评价机制。建立健全公务员职位分类制度。建立在重大科研、工程项目实施和急难险重工

作中发现、识别人才的机制。健全举荐人才的社会化机制。

3.人才选拔任用机制

主要任务：完善党政领导干部公开选拔、竞争上岗制度，探索公推公选等竞争性选拔干部方式。规范干部选拔任用提名制度。推行和完善地方党委讨论决定任用重要干部票决制。坚持和完善党政领导干部职务任期制。建立聘任制公务员管理制度。建立组织选拔、市场配置和依法管理相结合的国有企业领导人员选拔任用制度，完善国有资产出资人代表派出制和选举制。健全事业单位领导人员委任、聘任、选任等任用方式。全面推行事业单位公开招聘、竞聘上岗和合同管理制度。建立事业单位关键岗位和国家重大项目负责人全球招聘制度。

4.人才流动配置机制

主要任务：在建立统一规范、更加开放的人力资源市场基础上，发展专业性、行业性人才市场。健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系。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。进一步破除人才流动的体制性障碍，制定发挥市场配置人

才资源基础性作用的政策措施。推进政府所属人才服务机构管理体制改 革，实现政 事分开、管办分离。逐步建立城乡统一的 户口登记制度，调整户口迁移政策，使之 有利于引进人才。加快建立社会化的人才 档案公共管理服务系统。完善社会保险关 系转移接续办法。建立人才需求信息定期 发布制度。完善劳动合同、人事争议仲裁、 人才竞业避 止等制度，维护各类人才和用 人单位的合法权益。建立完善与西部大开 发、东北地区等老工业基地振兴、中部地 区崛起、东部地区率先发展战略相配套的 区域人才交流合作机制，加快长江三角 洲、珠江三角洲、环渤海等区域人才开发 一体化进程。根据国家主体功能区布局， 引导各类人才合理分布。

5.人才激励保障机制

主要任务：统筹协调党政机关和国 有企事业单位收入分配，稳步推进工资制 度改革。建立产权激励制度，制定知识、 技术、管理、技能等生产要素按贡献参与 分配的办法。健全国有企业人才激励机 制，推行股权、期权等中长期激励办法， 重点向创新创业人才倾斜。逐步提高企业 退休人员基本养老金，对在企业退休的高

层次专业技术人员给予重点倾斜。建立完 善事业单位岗位绩效工资制度。探索高层 次人才、高技能人才协议工资制和项目工 资制等多种分配形式。建立国家荣誉制 度，表彰在经济社会发展中作出杰出贡献 的人才。调整规范各类人才奖项设置。研 究制定人才补充保险办法，支持用人单位 为各类人才建立补充养老、医疗保险。扩 大对农村、非公有制经济组织、新社会组 织人才的社会保障覆盖面。

四、重大政策

(一) 实施促进人才投资优先保证 的财税金融政策

各级政府优先保证对人才发展的投 入，确保国家教育、科技支出增长幅度高 于财政经常性收入增长幅度，卫生投入增 长幅度高于财政经常性支出增长幅度。逐 步改善经济社会发展的要素投入结构，较 大幅度增加人力资本投资比重，提高投资 效益。进一步加大人才发展资金投入力 度，保障人才发展重大项目的实施。鼓励 和支持企业和社会组织建立人才发展基 金。在重大建设和科研项目经费中，应安 排部分经费用于人才培养。适当调整财政 税收政策，提高企业职工培训经费的提取

比例。通过税收、贴息等优惠政策，鼓励和引导社会、用人单位、个人投资人才资源开发。加大对中西部地区财政转移支付力度，引导中西部地区加大人才投入。利用国际金融组织和外国政府贷款投资人才开发项目。

（二）实施产学研合作培养创新人才政策

建立政府指导下以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研战略联盟，通过共建科技创新平台、开展合作教育、共同实施重大项目等方式，培养高层次人才和创新团队。实施研究生教育创新计划，发展专业学位教育，建立高等学校、科研院所、企业高层次人才双向交流制度，推行产学研联合培养研究生的“双导师制”。改革完善博士后制度，建立多元化的投入渠道，发挥高等学校、科研院所和企业的主体作用，提高博士后培养质量。实行“人才+项目”的培养模式，依托国家重大人才计划以及重大科研、工程、产业攻关、国际科技合作等项目，重视发挥企业作用，在实践中集聚和培养创新人才。对企业等用人单位接纳高等学校、职业学校学生实习等实行财税优惠政策。

（三）实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策

对在农村基层和艰苦边远地区工作的人才，在工资、职务、职称等方面实行倾斜政策，提高艰苦边远地区津贴标准，改善工作和生活条件。采取政府购买岗位、报考公职人员优先录用等措施，鼓励和引导高校毕业生到农村和中小企业就业。逐步提高省级以上党政机关从基层招录公务员的比例。制定高校毕业生到艰苦边远地区创业就业扶持办法。开发基层社会管理和公共服务岗位。实施公职人员到基层服务和锻炼的派遣和轮调办法。完善科技特派员到农村和企业服务的政策措施。实施东部带西部、城市带农村的人才对口支持政策，引导人才向西部和农村流动。实施高校毕业生基层培养计划，继续做好“三支一扶”、大学生志愿服务西部计划和农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划等工作。加强和改进干部援藏援疆、博士服务团、“西部之光”访问学者、少数民族科技骨干和少数民族地区小学“双语”教师特殊培养等工作，为西部地区特别是边疆少数民族地区提供人才和智

力支持。实施边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划。

(四) 实施人才创业扶持政策

促进知识产权质押融资、创业贷款等业务的规范发展,完善支持人才创业的金融政策。完善知识产权、技术等作为资本参股的措施。加大税收优惠、财政贴息力度,扶持创业风险投资基金,支持创办科技型企业,促进科技成果转化和技术转移。加强创业技能培训和创业服务指导,提高创业成功率。继续加大对创业孵化器基础设施的投入,创建创业服务网络,探索多种组织形式,为人才创业提供服务。制定科研机构、高等学校科技人员创办科技型企业的激励保障办法。

(五) 实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

在科研院所、高等学校、企业建立符合科技人员和管理人员不同特点的职业发展途径,鼓励和支持科技人员在创新实践中成就事业并享有相应的社会地位和经济待遇。对事业单位管理人员全面推行职员制度。完善科研管理制度,扩大科研机构用人自主权和科研经费使用自主权,健全科研机构内部决策、管理和监督

的各项制度。建立以学术和创新绩效为主导的资源配置和学术发展模式。改进科技评价和奖励方式,完善以创新和质量为导向的科研评价办法,克服考核过于频繁、过度量化的倾向。加大对基础研究、前沿技术研究、社会公益类科研机构的投入力度,建立以财政性资金设立的科研机构创新绩效综合评价制度。完善科技经费管理办法和国家科技计划管理办法,对高水平创新团队给予长期稳定支持。健全科研院所分配激励机制,注重向科研关键岗位和优秀拔尖人才倾斜。改善青年科技人才的生活条件,有条件的城市可在国家保障性住房建设中优先解决住房问题。

(六) 实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策

完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才交流和挂职锻炼制度,打破人才身份、单位、部门和所有制限制,营造开放的用人环境。扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨地区跨部门交流任职范围。拓宽党政人才来源渠道,完善从企事业单位和社会组织选拔人才制度。完善党政机关人才向企事业单位流动的社会保险关系转移接续办法。

(七) 实施更加开放的人才政策

大力吸引海外高层次人才回国(来华)创新创业,制定完善出入境和长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置,担任领导职务、承担重大科技项目、参与国家标准制定、参加院士评选和政府奖励等方面的特殊政策措施。建立海外高层次人才特聘专家制度。鼓励海外留学人员回国工作、创业或以多种方式为国服务。加强留学人员创业园区建设,提供创业资助和融资服务。建立统一的海外高层次人才信息库和人才需求信息发布平台。完善外国人永久居留权制度,吸引外籍高层次人才来华工作。加大引进国外智力工作力度,探索实行技术移民,制定国外智力资源供给、发现评价、市场准入、使用激励、绩效评估、引智成果共享等办法。扩大国家公派出国留学和来华留学规模。开发国(境)外优质教育培训资源,完善出国(境)培训管理制度和措施。支持高等学校、科研院所与海外高水平教育、科研机构建立联合研发基地。推动我国企业设立海外研发机构。积极支持和推荐优秀人才到国际组织任职。推进专业技术人才职业资格国际、地区间互认。发展国际人

才市场,培育一批国际人才中介服务机构。制定维护国家重要人才安全的政策措施。

(八) 实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策

对社会主义市场经济体制下各种所有制组织中的人才,坚持一视同仁、平等对待。把非公有制经济组织、新社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划。制定加强非公有制经济组织、新社会组织人才队伍建设意见。政府在人才培养、吸引、评价、使用等方面的各项政策,非公有制经济组织、新社会组织人才平等享受。政府支持人才创新创业的资金、项目、信息等公共资源,向非公有制经济组织、新社会组织人才平等开放。政府开展人才宣传、表彰、奖励等方面活动,非公有制经济组织、新社会组织人才平等参与。

(九) 实施促进人才发展的公共服务政策

完善政府人才公共服务体系,建立全国一体化的服务网络。健全人事代理、社会保险代理、企业用工登记、劳动人事争议调解仲裁、人事档案管理、就业服务等公共服务平台,满足人才多样化需求。

创新政府提供人才公共服务的方式，建立政府购买公共服务制度，为各类人才平衡工作和家庭责任创造条件。加强对人才公共服务产品的标准化管理，大力开发公共服务产品。

(十) 实施知识产权保护政策

实施国家知识产权战略。制定职务技术成果条例，完善科技成果知识产权归属和利益分享机制，保护科技成果创造者的合法权益。明确职务发明人权益，提高主要发明人受益比例。制定职务发明人流动中的利益共享办法。建立非职务发明评价体系，加强对非职务发明创造的支持和管理。制定国家支持个人和中小企业发明创造的资助办法，鼓励创造知识财产。加强专利技术运用转化平台建设。完善非物质文化遗产传承人知识产权保护相关措施。完善知识产权工作体系，加大知识产权宣传普及和执法保护力度。建立健全有利于知识产权保护的社会信用制度。营造保护知识产权的法制、市场和文化氛围，提升知识产权创造、运用、保护和管理能力，推进国际合作交流。

五、重大人才工程

(一) 创新人才推进计划

为积极应对国际科技竞争，提高自主创新能力，着眼于培养造就一批世界水平的科学家，在我国具有相对优势的科研领域设立 100 个科学家工作室；瞄准世界科技前沿和战略性新兴产业，每年重点支持和培养一批具有发展潜力的中青年科技创新领军人才；着眼于推动企业成为技术创新主体，每年重点扶持 1000 名科技创新创业人才；依托一批国家重大科研项目、国家重点工程和重大建设项目，建设若干重点领域创新团队；以高等学校、科研院所和高新技术产业开发区为依托，建设 300 个创新人才培养示范基地。

(二) 青年英才开发计划

着眼于人才基础性培养和战略性开发，提升我国未来人才竞争力，在自然科学、哲学社会科学和文化艺术等重点学科领域，每年重点培养扶持一批青年拔尖人才；在高水平研究型大学和科研院所的优势基础学科建设一批国家青年英才培养基地，按照严入口、小规模、重特色、高水平的原则，每年选拔一批拔尖大学生进行专门培养；为培养造就未来国家所需的高素质、专业化管理人才，每年从应届高

中、大学毕业生中筛选若干优秀人才送到国外一流大学深造，进行定向跟踪培养。

(三) 企业经营管理人才素质提升工程

着眼于提高我国企业现代化经营管理水平和国际竞争力，到 2020 年，培养一批具有世界眼光、战略思维、创新精神和经营能力的企业家；培养 1 万名精通战略规划、资本运作、人力资源管理、财会、法律等专业知识的企业管理人才。

(四) 高素质教育人才培养工程

为建设一支高素质、创新型教育人才队伍，通过研修培训、学术交流、项目资助等方式，每年重点培养和支持 2 万名各类学校教育教学骨干、“双师型”教师、学术带头人和校长，在中小学校、职业院校、高等学校培养造就一批教育家、教学名师和学科领军人才。

(五) 文化名家工程

为更好地推动宣传思想文化工作，进一步提高国家文化软实力，着眼于培养造就一批造诣高深、成就突出、影响广泛的宣传思想文化领域杰出人才，每年重点扶持、资助一批哲学社会科学、新闻出版、广播影视、文化艺术、文物保护名家承担

重大课题、重点项目、重要演出，开展创作研究、展演交流、出版专著等活动。到 2020 年，由国家资助的宣传思想文化领域文化名家达到 2000 名。

(六) 全民健康卫生人才保障工程

适应深化医药卫生体制改革、保障全民健康需要，加大对卫生人才培养支持力度。到 2020 年，培养造就一批医学杰出骨干人才，给予科研专项经费支持；开展住院医师规范化培训工作，支持培养 5 万名住院医师；加强以全科医师为重点的基层卫生人才队伍建设，通过多种途径培训 30 万名全科医师，提高基层医疗卫生服务能力。

(七) 海外高层次人才引进计划

重点围绕国家发展战略目标，在中央、国家有关部门、地方分层次、有计划引进一批能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科的战略科学家和创新创业领军人才。其中，中央层面实施“千人计划”，建设一批海外高层次人才创新创业基地，用 5 - 10 年时间引进 2000 名左右海外高层次人才回国（来华）创新创业。

(八) 专业技术人才知识更新工程

围绕我国经济结构调整、高新技术产业发展和自主创新能力的提高,在装备制造、信息、生物技术、新材料、海洋、金融财会、生态环境保护、能源资源、防灾减灾、现代交通运输、农业科技、社会工作等重点领域,开展大规模的知识更新继续教育,每年培训100万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才,到2020年,累计培训1000万名左右。依托高等学校、科研院所和大型企业现有施教机构,建设一批国家级继续教育基地。

(九) 国家高技能人才振兴计划

适应走新型工业化道路、加快产业结构优化升级的需要,加强职业院校和实训基地建设,培养造就一大批具有精湛技艺的高技能人才。到2020年,在全国建成一批技能大师工作室、1200个高技能人才培训基地,培养100万名高级技师。

(十) 现代农业人才支撑计划

适应建设社会主义新农村、加快发展现代农业的需要,加大对现代农业的人才支持力度。到2020年,选拔一批农业科研杰出人才,给予科研专项经费支持;支持1万名有突出贡献的农业技术推广人才,开展技术交流、学习研修、观摩展

示等活动;选拔3万名农业产业化龙头企业负责人和专业合作组织负责人、10万名生产能手和农村经纪人等优秀生产经营人才,给予重点扶持。

(十一) 边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划

为促进边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区加快发展,实现基本公共服务均等化目标,在职务、职称晋升等方面采取倾斜政策,每年引导10万名优秀教师、医生、科技人员、社会工作者、文化工作者到边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区工作或提供服务。每年重点扶持培养1万名边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区急需紧缺人才。

(十二) 高校毕业生基层培养计划

着眼于解决基层特别是中西部地区基层人才匮乏问题,培养锻炼后备人才,积极引导和鼓励高校毕业生到基层创业就业。实施一村一名大学生计划,用5年时间,先期选派10万名高校毕业生到村任职,到2020年,实现一村一名大学生目标。统筹各类大学生到基层服务创业计划。通过政府购买工作岗位、实施学费和助学贷款代偿、提供创业扶持等方式,引

导高校毕业生到农村和社区服务、就业和自主创业。

六、组织实施

(一) 加强对《人才规划纲要》实施工作的组织领导

中央人才工作协调小组负责《人才规划纲要》实施的统筹协调和宏观指导。制定各项目标任务的分解落实方案和重大工程实施办法。建立《人才规划纲要》实施情况的监测、评估、考核机制，加强督促检查。

(二) 建立健全人才发展规划体系

各省(自治区、直辖市)、中央和国家机关有关部门要以《人才规划纲要》为指导，根据实际，编制地区、行业系统以及重点领域的人才发展规划，形成全国人才发展规划体系。

(三) 营造实施《人才规划纲要》的良好社会环境

大力宣传党和国家人才工作的重大战略思想和方针政策，宣传实施《人才规划纲要》的重大意义和《人才规划纲要》的指导方针、目标任务、重大举措，宣传《人才规划纲要》实施中的典型经验、做法和成效，形成全社会关心、支持人才发展的良好社会氛围。

(四) 加强人才工作基础性建设

深入开展人才理论研究，积极探索人才资源开发规律。加强人才学科和研究机构建设。建立健全人才资源统计和定期发布制度。推进人才工作信息化建设，建立人才信息网络和数据库。加强人才工作队伍建设，加大培训力度，提高人才工作队伍的政治素质和业务水平。

中国人民解放军和中国人民武装警察部队人才发展规划，由中央军委另行制定。

征稿启事

《广东高企》是由广东省高新技术企业协会主办的专业性、经营管理类刊物，其宗旨是立足服务广东省高新技术企业，着眼行业发展，促进企业与政府、企业与企业之间的沟通与交流，展示我省高新技术企业发展成果，反映企业心声与需求。欢迎省内各高新技术园区、高新技术企业、高等院校、科研院所及对高新产业有研究的专家来稿。

1. 征稿范围

本刊设有综合、政策法规、企业动态、经验交流、技术与人才等栏目，主要报道国家及广东地方的有关高新技术产业法规政策及解读、高新技术与产品、经营与发展经验、高新技术企业发展动态、技术与人才供求信息等文章。择优报道国内外其他区域关于高新技术企业的上述内容。各高新技术企业、企业家、科研院所、科技工作者以及所有关心和支持高新技术企业发展的有识之士均可在上述内容方面投稿。

2. 稿件要求

只接收中文稿件，可附详细的中英文摘要。题目应简洁明快；语言洗练；名词术语使用规范；使用法定的计量单位；插图清晰，表格为三线表，图表随文排版；按顺序编码制正确引用参考文献，保留引文前三位作者姓名。

3. 投稿方式

本刊稿件作者文责自负，来稿一律不退，请作者自留底稿。网上投稿，请将稿件发至邮箱：gdhte.cn@163.com；或寄至：广州市天河区东莞庄一横路116号7楼708、710室。请勿一稿两投；学生投稿须经导师同意。如有署名争议及保密问题，请勿投稿。

投稿请写明作者详细通联方式（含电话、通信地址、邮编、E-mail等）；编辑部享有对来稿的编辑权。如有疑问请致电编辑部（020-38458021）。

4. 审稿流程

收到稿件后由编辑部严格初审。经责任编辑、外审专家、主编终审录用的稿件，需编辑加工和英文编辑润色后再退给作者修改定稿。关于重大政策、技术、成果的文章予以优先、及时发表。

5. 稿件费用

一经采用，稿费从优。

欢迎各界人士刊登您富有创意和吸引力的广告。

《广东高企》编辑部

二〇一〇年六月十一日