

# 引进海外人才智力研究

张小蕾

(天津社会科学院发展战略研究所 天津 300191)

【内容摘要】引进海外人才智力是我国对外开放的重要组成部分,是人才强国战略的重要内容。本文在比较国内各地引才引智工作经验的基础上,从创新机制方法、搭建平台载体、完善服务体系和优化战略环境四个方面,对加强海外人才智力引进工作提出了对策建议。

【关键词】人才 海外人才智力 引进

中图分类号:C96

文献标识码:A

文章编号:1007-9106(2012)05-0042-03

引进海外人才智力是我国对外开放的重要组成部分,是人才强国战略的重要内容。能否在激烈的国际人才引进竞争中取得优势,是经济全球化条件下一个国家、一个地区能否获得持续发展优势和发展动力的重要影响因素。我国经济社会发展中的二元结构导致劳动就业的二元结构,从而使人才流动不可避免<sup>①</sup>。这就需要我们大力开展引进海外人才智力工作,并通过不断创新,全面提升相关各项工作的水平和成效。

## 一、国内各地引才引智工作比较研究

随着知识经济时代的到来,人才资源问题日益成为人们关注的焦点。近年来,我国各地掀起了一场人才引进争夺战,我国各地区纷纷出台了与本地区现实特点相适应的引智对策,提出了一系列规划、政策、机制和保障措施,值得我们借鉴。

### (一)制定引才引智专项计划

上海市先后实施了“海外人才集聚工程”、“浦江人才计划”、“3100工程”以及“归谷工程”等多项人才引进计划,有针对性地有计划性地开展了海外人才智力的引进工作。

### (二)加大对引才引智的资金投入

上海市用于留学人员工作的资金每年有4000万元,专项资助留学人员特别是高层次留学人员的科研启动、成果转化、短期回国讲学、工作安置、生活补贴,以及留学生创业园管理等。深圳每年投入3000万元,北京投入500万元,广州投入500万元,厦门投入400万元,专项用于留学人员的创新创业实践、国际交流合作、工作生活补贴等内容。

### (三)实施多样化优惠政策

科研资助优惠。各省市大都规定了外国人才智力引进后的科研资助措施,而且其资助数额呈不断扩大趋势。

税收优惠。上海市规定高新技术留学人员个税可加计扣除。此外,经上海市高新技术企业认定办公室认定的企业

和科研院所等聘用单位支付给外籍专家的薪金可直接列入单位成本。

投资入股优惠。陕西省西安市规定海外留学人员投资的,其高新技术成果、专利技术经认定后作价金额可达到注册资本的70%以上。

职称认定优惠。南京市规定海外留学人员回国后首次评聘专业技术职务,职称不受单位岗位职数限制,可以越级参加相应级别专业技术职务任职资格的评审。

就业便利优惠。浙江省规定对持L、F、X字签证入境的外籍高层次人才,可持《外国人就业证》向公安机关申请办理2—5年有效的外国人居留证件以及相同期限的多次返回Z字签证。

市民待遇。上海市对于持“绿卡”和加入外籍的留学人员,实行了《上海市居住证》B证制度,持有该证的留学人员可享受与上海市民相同的待遇,子女不仅可以就读居住地附近的义务制中、小学,而且,在上海获高中文凭的,可报考市属高校。

### (四)多方配合搭建引智平台

利用国际人才资源机构开发国外人才智力。浙江省国际人才交流协会与德国、澳大利亚、加拿大、美国等国7家人才中介机构和文教机构签订了合作协议,进一步拓展该省引进国外专家智力的空间和渠道。

利用国际交流活动吸引国外人才智力。大连市近年来连续举办了“大连日本周·中日国际人才交流大会”、“中国·大连新农村建设中日韩国际交流会”等大型引智活动,为企业事业单位招才引智搭建平台。

通过设立海外人才联络机构引进外国人才智力。江苏人事厅先后在海外留学人才较多的美国、加拿大、新西兰、德国、法国、日本等8个国家分别设立了海外高层次人才联

\* 作者简介 张小蕾(1980—),女,天津社会科学院发展战略研究所副研究员,南开大学周恩来政府管理学院政治学博士。

络处。

通过国际人才交流会、洽谈会等高端人才引进会展吸引外国人才智力。

#### (五)营造良好环境

上海市实施的“归谷工程”就是以留学人员创业园为载体,启动1~2个创业园区示范点建设,集成政府服务、社会服务的各种资源,使留学创业人员在园区内享有子女入托入学、学术交流、技术公共平台共享等“一条龙”、集约式配套服务,从而吸引和便利留学人员投资、工作。

#### (六)建立政府、社会、用人单位联动发展机制

一是建立政府、社会、用人单位相结合的引智投入机制。二是促成形成自下而上的引智需求管理机制。同时,各省市还普遍通过设立地方“友谊奖”、建设引智示范基地、示范单位以及加强本地区发展环境和引智工作宣传等多种方式,加大外国人才智力的引进力度和效果。深圳市于2003年建立了由全市18个市直政府部门和六区参加的留学人员工作联席会议制度,由主管副市长任总召集人,定期研究解决工作中遇到的实际问题。

### 二、加强海外人才智力引进工作的对策建议

新时期海外人才智力资源引进工作是一项创新的事业,更是一项系统工程。需要全面贯彻科学发展观,树立科学引智观,坚持以人为本、人才工作先行,坚持国际智力资源开发与天津经济社会开发开放统筹协调发展。

#### (一)创新机制方法

##### 1.开发机制

要突破传统用人单位招聘开发为主导的单一的开发机制,实现以政府为主导,用人单位相配合,利用多种机构、渠道和方式开发、引进海外人才智力的新机制,形成全方位、多层次、宽领域的国际人才交流格局。(1)充分利用政府部门与外国政府部门、国际组织在政治经济、科技教育、文化卫生等各个领域交流的渠道,建立政府层面的高层次人才交流渠道。(2)充分利用我驻外使领馆、外国驻华使领馆的桥梁和纽带作用,开辟人才引进渠道。(3)加强国际人才交流协会、侨办等部门、机构的工作,发挥其在渠道开辟方面的独特优势和作用。(4)在条件许可的情况下,在先进国家直接设立海外高层次人才联络处,通过与当地留学生组织、华侨组织、科研机构等建立联系,开发该国高层次人才智力,吸引其为我所用。(5)发挥猎头公司和其他专业的中介组织在推荐高层次人才方面的作用,积极争取与世界知名人力资源机构建立联系,开展战略合作。

##### 2.储备机制

建设国际人才智力资源数据库,通过对外合作渠道、驻国外办事机构、用人单位、高等院校、科研机构等相关渠道,以及国家渠道和平台,收集和储存外国专家的资源信息,并确保数据丰富,更新及时,使用便捷,为有针对性地吸引海外人才,开发国际智力资源提供信息支撑。

##### 3.投入机制

一方面,要按照“谁引进、谁受益、谁投入”的原则,充分吸收引智单位及社会的投入,建立健全政府、引智单位和社会多渠道筹措资金的引智投入机制。另一方面,要转变观

念,实现以收益供投入的投入机制。改变传统上以一次性安家费、科研资助费、住房交通补助等前期投入为主的方式,加强后期动态投入。采取加大国外人才智力创业的税收优惠,放宽国外人才智力技术、专利入股分红的条件,对成果突出项目追加投入,优惠贷款条件等措施,提高对国外人才智力及其科研的物质奖励和支持。实现增加投入、减轻当前资金压力、激励国外人才发挥智力的“三赢”效果。

##### 4.激励机制

一方面,要推动和鼓励用人单位建立和创新奖励政策和激励办法,充分利用薪酬、保险、奖金、股权、表扬、评模等各种有效方式,激发外国专家的成就感、荣誉感、归属感。另一方面,要继续开展各种荣誉称号的表彰和奖励工作。

##### 5.市场机制

要大力培养和规范国内从事国际人才服务的中介机构,加强对国外人才中介机构的准入制度。发展和规范引进海外人才中介组织,推行国际人才服务代理制度。加强国际人才市场的服务功能,强化并规范市场的中介功能、定价功能、人才评价功能、信息交流功能等,保障应聘海外人才和聘用单位的合法权益。

#### (二)搭建平台载体

##### 1.搭建项目平台

要以重大项目为依托,促进引智资源和力量的有机整合,实现人才、资本、技术等创新要素的高效集成,形成“项目—引智—基地”三位一体、互为依托,以项目带引智,以引智促项目,以基地聚人才的良性互动引智机制。努力加大重点引智项目的支持力度,促进成果尽快实现产业化。

##### 2.发展科研基地平台

要借助高等院校、科研机构以及大型企业为平台,进一步完善和建设一批科研基地,特别是要进一步大力发展博士后流动工作站等科研平台,以此吸引国外人才前来工作、研究,并作为其科研成果转化的载体。

##### 3.完善创业园区平台

要进一步利用已有留学创业园区,通过发展风险投资、加强创业服务等措施,着力解决其资金、项目推广等现有问题,推动留学创业园区的发展,发挥其对国外人才智力的吸引和示范作用。同时,要进一步提升各高新技术园区在吸引国外人才智力方面的优势,充分支持其引智、引才、引科技。

##### 4.推广引智示范平台

一方面,要继续抓好引智成果示范基地建设,形成引智基地和示范单位协调发展的引智成果示范推广新体系。同时,对示范基地和单位实行制度化、规范化管理,对成效显著、基地和单位将适当加大政策及经费扶持力度。

另一方面,要大力开展引智工作先进集体和个人评选表彰活动,充分发挥国外专家的影响力和辐射作用。做好引智成果示范推广工作,扩大引智效应,降低引智成本,提高引智贡献率,扩大引智工作的影响力和引智成果的认知度。

#### (三)完善管理服务体系

##### 1.管理体系

一方面,要进一步明确国外人才智力引进的主管机构及其职能,另一方面,大力发展电子政务,着(下转第46页)

明确了青年工作的定位,拓展了青年工作的空间,延伸了青年工作的手臂;另一方面又缓解了青年工作职责与手段不相称的问题,进一步增强了企业团组织的行政职能,强化了青年工作的手段。

2.企业青年工作要紧密围绕企业中心工作来开展。服务企业中心工作,是团组织发扬“党有号召,团有行动”优良传统的具体体现,是企业青年工作发挥作用、有所作为、展示青年风采的职责所在,也是青年工作生存发展的基础。企业青年工作要在坚持“求实创新”原则的前提下,以企业的中心工作和力争实现效益最大化为切入点和有效侧面,以青年文明号创建、青年创新创效、企业文化建设等活动为有效载体,细化活动设计组织,强化活动开展运作,积极调动青年的参与热情,引导青年立足本职岗位,努力实现八小时之内的岗位效能最大化,当好企业党的助手和行政的帮手。

3.企业青年工作要致力服务青年成长成才。服务青年成长成才,是团组织责无旁贷的职责,是团结青年、吸引青年的重要手段,也是青年工作发展壮大的基础。企业青年工作要结合企业重组改制和减员增效的实际,制定有利于培养和提升青年自身竞争力的工作机制和体制,推行切合实际的“双推优”(推荐优秀团员作党的发展对象和推荐优秀青年到更重要的岗位)办法和实施措施,进一步完善“十佳青年”、“青年岗位能手”等活动评选机制,开辟“青年科技成果发布会(或青年科技论坛)”、开展多层次的读书学习、拜师学技等活动,为青年施展才华提供机会和舞台。

4.重视加强团干部兼职化管理与作用的发挥。企业青年工作要搞好,首要条件是要有一支思想觉悟高、业务水平强,具有勇于创新和无私奉献精神的兼职团干部队伍。团干部兼职化是国有企业改革的必然趋势,企业青年组织要善

于利用团干部兼职后视野相对开阔,整体意识、协调能力相对较强的优势,注重将综合素质良好,有培养前途的优秀青年选拔到团干部队伍中来,注重利用培训班、网络学校等途径加强团干部专业知识与业务技能的培训,明确其一定的工作待遇,优化其工作环境,强化目标责任考核,使广大兼职团干部能够在企业的青年工作中充分发挥其作用,从而保证青年工作的高效性和实效性。

5.加强互联网在青年工作中的应用与创新。互联网介入企业青年工作是一项新的课题,青年工作应该在提高工作层面和工作效率上下功夫。一是要清醒地认识到互联网为企业青年工作开辟了新领域、新阵地。互联网既是一个好的宣传阵地,也是一个好的学习阵地,同时更是一个好的工作阵地。二是充分利用局域网工程,努力开发建设企业青年工作网站。进一步探索建立“数字化团委”,创建网上信息中心和资料中心,实现共青团工作信息化和团内资源共享,提高团组织的工作效率,进一步增强企业青年工作的影响力和吸引力。三是企业青年工作要充分利用网络宣传阵地,抓住青年心理特点,坚持和强化正面教育引导青年。积极组织开展有意义的网上活动,如设立网上书屋、网上论坛等,不断丰富青年工作的内容与形式。

青年是祖国的未来和希望,也是企业的未来和希望。面对激烈的竞争,要发展企业经济,实现再次辉煌,青年是当仁不让的决定因素。因此,青年人才培养工作形势紧迫,任务艰巨,并且任重道远,这要求我们每一个青年思想工作者必须在思想上高度重视,在新形势下开展工作,尽快培养和造就一支有企业特色的青年队伍,为企业改革发展奠定坚实的人才基础。

(上接第43页)力推行和完善网上项目申报系统。实现国外专家日常管理工作的网络化实现专家和培训项目申报、管理的网络化,以利于传递信息、提高效率、规范管理和节约成本。此外,要围绕构建服务型政府,改进国外人才智力引进管理方式,寓管理于服务之中。同时,注重国外人才智力管理的政务公开透明,公开办事规则和程序,简化行政审批手续。

## 2.服务体系

完善国外人才智力服务体系,包括(1)设立工商注册、专利申请、税务代理等一站式办公;(2)设立创业导师制度以及完善诸如管理咨询、人才培养、风险投资、第三、第四方物流等增值服务和定制服务的多层次创业孵化服务功能体系;(3)设立专门的国外人才服务中心,承担发布人才信息、开展人事代理及档案管理、高级人才测评、政策咨询等服务项目。

## (四)优化战略环境

人才的活力,取决于环境的优劣。环境优,则人才聚,事业兴;环境劣,则人才散,事业衰。优化环境已成为吸引国外人才智力的重要战略措施。

### 1.政策法规环境

要构建起一套完善的政策体系,包括国外人才准入政

策、优惠政策、职称评定政策、流动政策等,为国外人才的引进创造便捷的条件,提供包括安家补贴、生活津贴、家属子女安排、科技成果奖励、创业等方面优惠政策保障。同时,要进一步完善和落实有关保护海外人才及其研究工作的法律法规,保障其人身、财产、成果的合法权益。

### 2.经济发展环境

要大力发展经济,完善投资环境,规范市场秩序,健全市场体系,为海外人才智力发展项目、开展投资、进行科研工作创造一个充满活力的安全的经济环境。

### 3.社会生活环境

要大力加强科技创新文化建设,营造尊重人才、崇尚创新、鼓励创业、宽容失败的体制环境和社会文化氛围<sup>[1]</sup>。要力求营造和建设一个和谐的、舒适的、生态化的社会环境,完善医疗卫生、文教体育和社会保障事业,弘扬先进社会文化,以实现力求实现以文化吸引人才、以感情留住人才。

参考文献:

[1]赵文龙.论知识经济社会中人才的作用与培养[J].人文杂志,1999(2).

[2]刘强,傅莉.高层次人才队伍建设的实践与思考[J].中国高校师资研究,2008(1).