

打破行业划分人才模式、探索企业职称自主评价、加大科技成果转化力度、消除人才流动障碍——

人才政策含金量几许



本报记者 周琼 通讯员 勇祖轩

21世纪最宝贵的是什么？黎叔在《天下无贼》中就说了，“人才！”

人才作为支撑发展的第一资源，其重要性越来越凸显。日前，中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》(以下简称《意见》)的发布，可谓一石激起千层浪。

在各地纷纷针对人才发展“放大招”的同时，宁波的人才究竟面临怎样一种格局？接过“尚方宝剑”，面对各地奇招迭出的人才竞争激烈态势，宁波的引才用才，又该如何一一接招，在港通天下的同时，也可以“才”汇甬城。

管理 打破行业划分人才模式 拓宽人才范畴

人才怎么管，人才怎么用？中央放出“大招”：要转变政府人才管理职能，政府要做的是制定政策法规，进行人才的宏观管理，并做好公共服务等，在这个框架下，许多做法可以探索。

人尽其才，才尽其用。为了让人才这条“活鱼”可以在市场的“大海”中畅游，我市打破原有按照行业划分人才的模式，推出了在全国范围内较为新颖的人才分类方法，将人才分为顶尖人才、特优人才、领军人才、拔尖人才，以及高级人才、创客人才、基础人才、民间优才8个层次。这样，除了院士专家、海归、高级专家、高技能人才等这些高大上的名词被纳入人才范畴，普通百姓也和“人才”紧紧联系在一起，在创业路上发力狂奔的在校学子、善断家务事的“老娘舅”、有着多年传统好手艺的匠人，都可能进入我市的人才库。

记者了解到，截至2015年底，作为国家、省引才计划顶端的“千人计划”，我市自主申报入选累计分别有73人和198人。作为“国干”专家中曾经最年轻的面孔，白手起家的“80后”甬商王一鸣在短短几年间就摘取了多个“世界第一”：全球第一个把40个可编程功率曲线点应用到风力并网逆变器产品上；世界上第一台实现各个国家上网标准参数和风电、太阳能应用软件切换的并网逆变器……2008年，怀揣技术、胸怀梦想却两手空空来到宁波追梦的“国干”专家张彦，在短短几年中，心中的蓝图在宁波一一实现；由其设计的国内首条成熟的超薄膜生产线在一年后投入试产，彻底从生产技术上打破了国外对该行业的垄断，填补了国内空白，成功实现了光学扩散膜技术的产业化，2015年，张彦所创办的企业销售额近5亿元，预计今年在创业板上市。

与此同时，仅仅初中学历的宁海陈乡腾达村村民鲍明沛，也成为我市人才队伍中的一员，老鲍靠的是自己40多年“不放弃”的箍桶好手艺，而他的乡邻黄才良和陈龙，则因为对泥金彩漆的挖掘整理，被冠以“民间优才”的称号。在他们的努力下，“老底子”手艺正大放异彩，受到越来越多人的关注和喜爱，越来越被市场接纳。

记者了解到，在不拘一格选人才的模式下，2015年，我市新增各类人才19.4万人，人才总量达187.2万



是不是人才，岗位就是“试金石”。(周琼 勇祖轩 摄)



通过崭新的人才评价机制，不少工人圆了自己的证书梦。(周琼 勇祖轩 摄)

人，同比增长11.6%。

评价 是否人才，企业“说了算” 评价方法多元化

是不是人才，证书说了算还是用人单位说了算？当中央提出要创新人才评价机制的时候，我市已经在这条路上默默探索前行。

50岁的陈伟昌正是这一探索的受益者之一。此前，老陈的处境一直比较尴尬：他15岁开始学做钳工，20年前进入鄞州区金氏实业公司当技术工人，干了半辈子技术活，虽然一直是企业里的技术一把手，可是他的职业资格却不如许多助手。

2015年起，我市逐步推进企业技能人才自主评价，明确一般企业可自主实施高级工(三级)及以下等级的职业资格鉴定，大中型企业可自主实施高级技师(一级)及以下等级的职业资格鉴定。评价办法也实现多元化，企业可采取传统的理论考试与实际操作相结合的办法，也可采取工作业绩评定、现场作业评定、模拟仿真操作评定、产品抽样评定、组织专家答辩等办法实施考核鉴定，以实绩作为导向，鼓励一线员工把“论文”写在车间里。陈伟昌所在的公司是技能人才自主评价试点企业，通过这一评价体系，老陈凭着自己的“手上功夫”顺利通过了这场车间里的“考试”，获得了钳工高级工证书。如今，越来越多像陈伟昌这样，受文化程度所限“实在通不过理论考”的“土专家”开始圆梦，告别技术“拿得起”、职称“说不响”的尴尬。

记者了解到，截至2015年年底，全市已有3100多家企业开展技能人才自主评价试点，预计到2016年年底，开展自主评价工作的企业数将超过5700家，企业作为技能人才评价的主体作用将得到充分发挥。

记者了解到，我市目前还在极力探索企业职称自主评价工作，而一线技能人才和相关领域专业技术人员的职业资格互通也正在尝试展开，我市将支持符合条件的专业技术人员直接参加技术资格评价，破格申报、特殊申报、直接申报相应层次专业技术资格评审，逐步实现企业紧缺急需人才“直接评”“直接定”。

激励 提高科技成果转化收益 让人才“名利双收”

说起科研人员，在你脑海中会闪现什么样的形象？戴着厚厚的眼镜，为点滴的进步而欣喜，却始终清贫守道。错！创新创业的成果需要保护，科研人员应当理直气壮享受更体面的生活。

中央《意见》中指出，应当加快出台职务发明条例，完善科研人员收入分配政策，赋予创新领军人才更大的人财物支配权、技术路线决策权，实行以增加知识价值为导向的激励机制。

针对科技人员不愿转化成果、不能转化成果等突出问题，我市一破解科技成果转化中的问题，创新科技成果转化机制，加大科技成果转化力度。

记者了解到，我市的相关意见提高了科研人员的转化收益，以技术转让方式将职务科技成果提供给他人实施的，从技术转让所取得的税后利润中提取不低于20%的比例用于对发明人的一次性奖励。在人才管理改革试验区内，高校、科研院所和国有企事业单位的科技成果职务发明人实施成果转移转化，所得收益可按最高95%、最低70%的比例划归参与研发的科技人员及其团队拥有，支持科技人员理直气壮“富”起来。

同时，我市采取各种方式帮助科研人员拓宽转化渠道。启动建设集科技成果展示、技术评估、成果交易、科技金融、创业服务等五大功能于一体的“一站式”科技大市场，建立企业和市内外高等院校、科研机构常态性的对接机制，培育发展技术中介服务机构，服务绩效优秀的根据其年度促成的技术交易额给予最高30万元的奖励。

科技成果转化，常常难在“最后一公里”。为此，我市设立1亿元的科技成果转化基金，对技术转让额(技术股)超过100万元以上的科技成果转化项目，给予成果供给方和受让方最高200万元和400万元的经费补助。对通过竞价(拍卖)方式在宁波成功实现转化的科技成果转化项目，再给予成果受让方最高100万元的资助。

记者了解到，就在几个月前，在浙江省网上技术市场活动周系列活动中，来自中科院宁波材料所带来的“神经康复机器人”“高性能CT闪烁材料阵列”“新型碳材料分散技术产业化项目”“用于锂二次电池的正负极导电添加剂及其制备方法”和相关锂二次电池的制备方法等两项专利4项成果，共拍出4240万元，占全市科技成果转化拍卖总成交金额的80.8%。

流动 消除障碍 善用“市场之手”

有句老话说：树挪死，人挪活。然而曾经，户籍、地域、身份、学历、人事关系，每一条都可能成为阻碍人才流动的“大山”。如何破题，让人才可以跨地区、跨行业、跨体制流动？我市祭出四大招数创新人才流

动配置机制。人才选用，应当市场说了算，那么人才流动，也应当有更多“市场”的影子。记者了解到，在我市每年新增的各类人才中，有40%以上是各类各级人力资源服务机构引进，2015年，全市人力资源服务行业产值超过120亿元。我市在今年出台专门政策，加大对人力资源服务行业的扶持力度，如探索建立市人力资源服务产业基金，每年安排500万元支持人力资源服务业发展等，促进市场的“手”搅动更多人才流动。

为了鼓励教育、医疗、文化等公办事业单位人员，到民办社会事业机构工作，我市出台专门意见，这些人员在期满后经事业单位和人社部门同意，可以重新流动到事业单位，这样就打消了许多人员流动中的顾虑。

从实验室到产业一线，科技人才往一线集聚，也是我市近年来大力倡导的，为此，我市明确高校、科研机构人员，经单位同意自主创业或到企业工作的，其人事关系5年内可保留在原单位。同时，为了消除人才引进中“身份”顾虑，我市正筹建人才创新港，对引进的具有事业身份的科技人才或在国(境)外著名科研机构和高校工作的人才，经认定后可在企业工作或创业期间挂靠人才创新港，5年内保留事业身份或享受事业身份待遇。

引才用才 推行“妈妈式”服务 优化人才生态

能否吸引和留住优秀人才，是鉴定一个国家或城市竞争力和活力的重要指征。才干的施展需要良好的环境，人才的竞争实质上是环境的竞争。在中央提出构建具有国际竞争力的引才用才机制的同时，宁波所做的是：建设人才生态最优市，用最细致的关怀，打造成就梦想的舞台。

科技成果走出实验室、走向市场的这段路，是一个充满风险的“死亡谷”，也是很多科创企业成长周期的瓶颈之地。针对人才追梦途中最困难的这段路，我市一方面通过高层次人才创业创新服务联盟，提供10个方面104项一站到底的服务，同时，针对人才特需，提供完备的“私人定制”服务：“国干”专家张发绕领衔的宁波能之光新材料科技有限公司面临创业初期资金短缺问题，一对一的助创专员积极为其协调海邦基金，促使公司获得2000万元投资；海归博士白勇创办的宁波欧佩亚海洋工程装备有限公司市场对接不顺畅，助创专员和他一起寻找供应商，使其采购周期缩短三分之一，成本降低了30%……

追梦路上一路相扶，但这并不是全部，除了个人发展、企业壮大，我市推行的“妈妈式”服务还包括全面化解人才在住房、家庭和健康等方面的后顾之忧。在原有的“3H(Housing, Home, Health)工程”基础上，我市还在去年的人才新政中大大幅度提高了人才的安家补助额度，并把作为基础人才的高校毕业生纳入人才住房新政，使其成为一大受惠群体。同时，对于人才家属随迁落户、人才配偶就业问题等，拿出了实实在在的诚意，以各种方式予以解决。

新闻背后的热词

“千人计划”

“千人计划”，全称是“海外高层次人才引进计划”。2008年12月，中央决定实施引进海外高层次人才“千人计划”，围绕国家发展战略目标，用5到10年时间，在国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、中央企业和金融机构、以高新技术产业开发园区为主的各类园区等，有重点地引进并支持一批海外高层次人才回国(来华)创新创业。

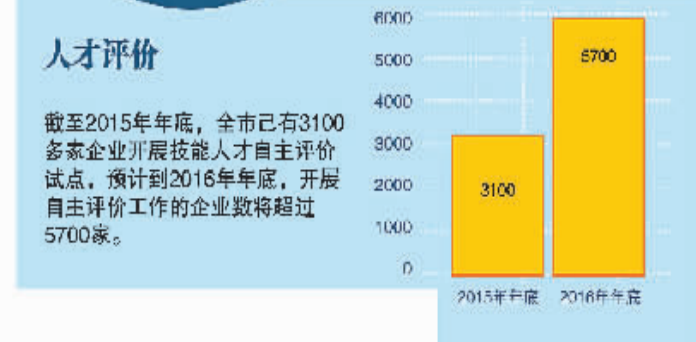
“千人计划”引进的人才，一般应在海外取得博士学位，原则上不超过55岁，引进后每年在国内工作一般不少于6个月，并符合下列条件之一：在国外著名高校、科研院所担任相当于教

授职务的专家学者；在国际知名企业 and 金融机构担任高级职务的专业技术人才和经营管理人才；拥有自主知识产权或掌握核心技术，具有海外自主创业经验，熟悉相关产业领域和国际规则的创业人才；国家急需紧缺的其他高层次人才。

截至目前，“千人计划”已分十二批引进5823名海外高层次人才，在科技创新、技术突破、学科建设、人才培养和高新技术产业发展等方面发挥了积极作用，正成为创新型国家建设的一支重要生力军。

宁波通过本地人才申报和省外引进，至今已拥有国家“千人计划”人才120多名。

数说



制图 洪茜茜

相关链接

上海基层探索人才“普惠制”

为了进一步打开基层创新创业的新局面，上海于今年3月23日在建设具有全球影响力科创中心重要承载区之一的杨浦区推出16条人才新政，打造创新驱动升级版，推出创新创业人才的普惠制度，在上至海归高层次人才、下至创业大学生以及社工等基层治理人才等各个人才梯队中，实现人才政策的“全覆盖”，作用于创新创业的全过程。

新政为各类不同层次的人才“量身定制”。从创新创业的高端人才到毕业大学生，从海外归来人才到国内本土优秀人才，连同文化、教育、卫生等对区域经济社会发展不可或缺的各类人才，一并被覆盖，进一步强化对各支队伍、各类人才的整体培养、保障和服务。同时，新政一改主要面向

“海归”的“特惠性”，转而“普惠性”地支持各个梯度的人才。新政格外注重人才培养，试图引导市场力量参与，为蓝领、白领、金领提供不同类型的培训。

据悉，在人才专项支持计划中，分别针对大众创业人才、海外高层次人才和进入加速期的企业家3种不同的人才群体，设立了各自不同的计划内容。其中的人才资助，可用于支持人才创办企业的启动资金、企业用工补贴、企业研发以及融资等事项，基本涵盖了社会不同创新创业人才的各个发展阶段，各类创新创业人才可以在这里找到与他们匹配的支持计划。

据了解，此次上海在杨浦探索的人才普惠制，不仅惠及创新创业的成功者，而且更加惠及创新创业的“苗子”，注重打基础，为创新创业搭建培训平台，加大人才培训的投入，推进产学研联动。