

## 开启建设卓越全球城市新征程

## 打造具有强大吸引力的人才发展环境

## 建国际人才库，让所需之才『快到碗里来』

## 党派建言

■本报首席记者 顾一琼

人才是上海当好新时代排头兵、先行者的关键支撑，在全球城市竞争合作中具有决定性意义。今年“两会”期间，民盟市委提交了一份《关于加大高层次人才引进力度，助推上海科创中心建设的建议》的集体提案。

提案指出，环顾四周，人才争夺已进入白热化阶段。根据“中国与全球化智库”发布的《2017中国区域国际人才竞争力报告》，上海的国际人才综合竞争力虽领先全国，但在“国际人才社会保障”等指数上优势并不明显，有些甚至还落后于国内其他省市。上海要打造人才高地，必须高度重视“人才引进难、流失严重”的现象。

这份集体提案在调研的基础上分析了当下的“痛点”问题：政策实施过程中存在“小肠梗阻”现象，各部门受政策约束过强，“点头不算摇头算”，人才政策放松与行政管理收紧形成矛盾；战略性领军人才缺乏，无法充分满足上海战略转型发展需要，也无法打造新的学科和产业高地；人才评价体系行政化明显，“唯学历”“唯资历”“唯职称”倾向依然明显；人才生活成本过高，尤其是住房和教育，成为重要制约瓶颈；创业平台、环境和金融支持不足，落后于深圳、江苏、北京、浙江等地。

为此，提案建议，要重新审视并制定有竞争力的人才政策。受世界政治、经济、社会等因素影响，国际人才市场正经历重新洗牌，一些发达国家不同程度出现人才外流的倾向。上海应该抓住这一战略机遇，跟踪全球创新人才流动趋势，优化海外人才引进的国别、学科、层次布局，面向若干科技创新强国，集中资源开展创新型人才的国际引进工作。

其次，建议推动完善人才配套政策和服务。完整的科研团队是发挥人才作用的基本保证，提案建议为海外学者招收研究生和科研助理提供“绿色通道”，帮助他们自主组建科研团队。生活成本高昂是制约人才引进的重要因素，建议通过探索租售同权等房地产新政，给国际引进人才提供住房保障；同时完善交通、医疗等基础设施；为国际创新、创业人才的子女提供更多优质教育的选择机会。

再者，建议优化人才评价体系，针对国际创新创业人才来源、背景、专业的复杂性和多样性特点，培育国际人才评估、认定的第三方组织和机构，打造更加专业化、社会化的国际人才评价体系，政府部门和用人单位则参照第三方机构提供的国际人才评估结果，确定人才的接纳、聘任或晋升。在项目申请资格和学术待遇方面，实施普惠性政策，以能力而非资历为本，让本土和海外学者有平等竞争机会。对于刚开启自主研究的国际引进人才，建议推行类似北京大学“助理教授”方案，聘请若干年后重新考核以确定是否续聘，提升国际引进人才的内在动力。

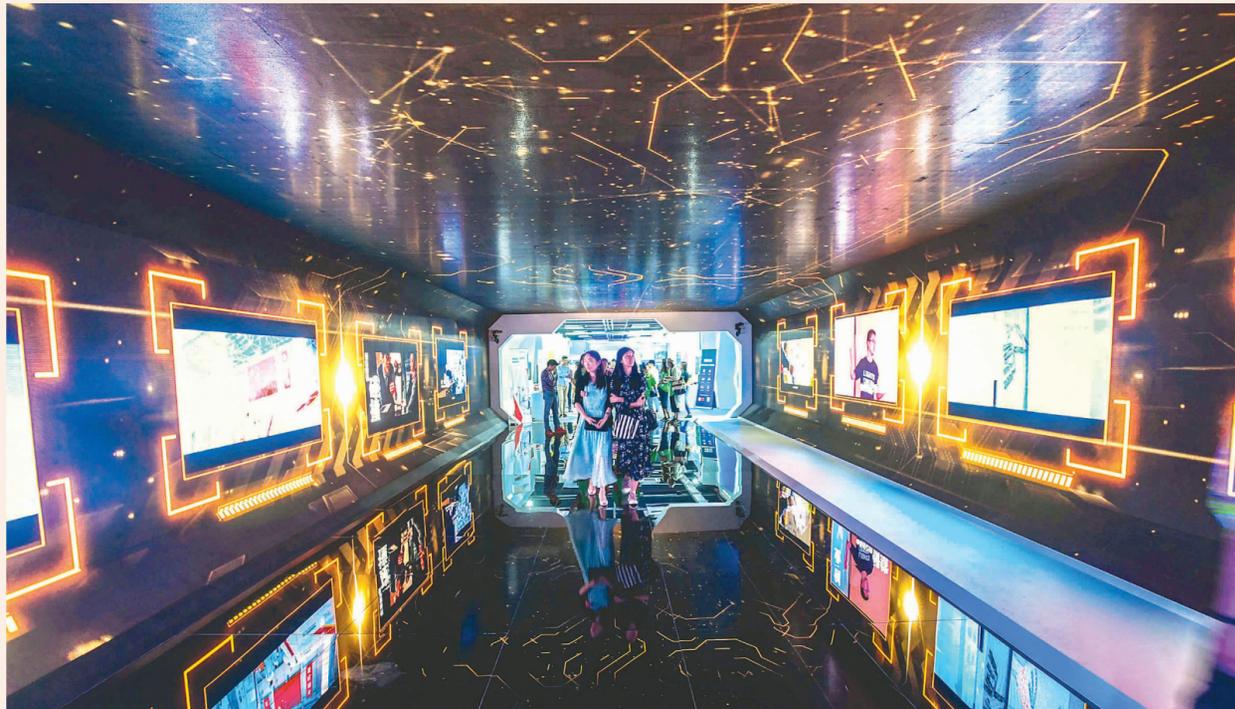
同时，建议完善人才创业环境。打造更多创业平台，尤其是加强对小微和初创企业扶持力度和优惠政策。完善政府天使基金的获得途径和覆盖率，为成果转化提供更完善的信息和咨询服务，为国际创业人才与企业、市场的供需对接创造条件。梳理目前已有的科技孵化器，让其真正发挥科技孵化作用。通过与校外或国外科研机构合作，或在上海设立全球性研究基地，打造开放的学术团队网络。

此外，建议建立国际人才库。在现有市科委“上海科技资源创新服务大数据中心”的基础上，打造覆盖多行业、开放共享的国际创新、创业人才信息平台，体现以需求为导向、服务专业化、检索便捷化的平台特点。组织专门力量，编制《上海国际人才发展年度报告》，为政府决策和用人单位持续提供国际高层次人才的市场分析和趋势预测。

人才是最宝贵的资源，哪个地方的创新生态好，人才就往哪里去。这几年，上海相继出台人才政策“20条”“30条”，成效明显，已形成人才高原，但还缺少人才高峰。上海要加大高端人才引进力度，加大人才支持和激励力度，更要营造浓厚的创新创业文化。

“人才比以往任何时候都更加重要，上海比以往任何时候都更加渴求人才。”《政府工作报告》中的这两句话，充分展露出一座城市在迈向卓越时的坚毅决心和真诚姿态。报告也指出了上海打造人才高地的路径——我们要围绕向用人主体放权、为人才松绑，构筑具有国

际竞争力的人才制度优势，打造国际一流人才的汇聚之地、培养之地、事业发展之地、价值实现之地。我们要坚持人才政策没有最好、只有更好，实施更积极、更开放、更有效的人才政策，健全不唯地域、不求所有、不拘一格的引才育才政策体系。我们要树立强烈的人才服务意识，营造爱才惜才、宜业宜居的人才发展环境，使各类人才人尽其才、才尽其用、用有所成。上海成就人才，人才铸就未来，我们要聚天下英才而用之，让更多千里马竞相奔腾，共同创造更为广阔、更加辉煌的光明前景。



上海要加大高端人才引进力度，加大人才支持和激励力度，更要营造浓厚的创新创业文化。图为去年全国大众创业万众创新活动周上，位于长阳创谷的主题展区以一段“创客真人秀时空隧道”迎接观众。

## 基层探索

## 自带“人才流量”的区域如何锻造创新峰值

■本报首席记者 顾一琼

徐汇区，人们印象中自带“人才流量”的精英荟萃之地。这儿汇集着中国科学院上海分院、上海生命科学研究院等120多家国家级、市级科研机构，上海交通大学、复旦大学上海医学院等十余所高校校区，中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心、复旦大学附属中山医院等八家三甲医院，数十个国家、部级重点实验室，以及包括思科研发中心、强生全球第四家研发中心在内的“财富全球500强”研发中心26家。

徐汇区的“人才生态”堪称丰富齐备。生活或工作在徐汇区的中国科学家、中国工程院院士103人，占上海地区“两院”院士总数的60%以上；有中央和上海“千人计划”专家184人；全国仅有的四名“顶尖千人计划”专家，其中两位“落地”徐汇区。截至去年上半年，全区建成九座院士专家工作站。徐汇区已形成信息产业和生命健康产业两大创新极，以星环、畅索软件为代表的新兴企业在大数据、云计算、人工智能等领域拥有核心技术。

但是，徐汇区也面临着“人才之困”——精准引才机制欠缺，人才培养激励机制有待优化，人才服务亟需结构性改革——有“流量”，更要有因人才集聚而带来的创新峰值。去年起，区人才工作协调小组牵头多个部门深入调研，旨在弄明白“人才因何而来，又为谁停留驻足”。在此基础上，徐汇区启动“光启人才计划”，为上海引才育才提供“徐汇思索”。

**他们，着意“面包”也在乎“气质”**

市十五届人大一次会议现场，市人大代表、华诚律师事务所主管合伙人杨军说，上海要吸引创新人才纷至沓来，不仅要注重引进，更要关注如何留住他们。她说，对于科创人才来说，比发明数量更重要

的，是成果转化和知识产权保护。枫林地区，徐汇区大院大所大校大企业最密集的地方。这里有一个枫林生命健康产业聚集区，去年枫林地区完成了两件大事——协助区人社局构建“徐汇区博士后创新实践基地”；助力中国科学院上海有机化学研究所和上海康鹏科技有限公司聚烯烃油合作项目落地。

枫林集团副总经理张正远这样解释：枫林依托大院大所及成熟的生命健康产业，有着丰富的博士后等高端人才资源。此次利用科研院所、高校博士后科研流动站的人才技术优势建设“博士后创新实践基地”，将发挥行业（产业）集群效应，通过政策、资金、人才、服务叠加，在高端人才发现、博士后人才培养、技术项目研发等方面，形成人才、项目、产品相互融合的产学研用合作机制。

人才最在乎什么？调研报告显示，人才着意“面包”，也在乎朋友圈的气质。调研中，73%的受访者认为应该加大保障房、人才公寓对科技人才的倾斜力度；63%的人提到了优质服务卫生资源的匹配；52%的人希望加大鼓励技术、知识产权入股、经营者持股和期权制度等方面的探索；66%的人渴求对青年人才的重点项目扶持。

与此同时，也有不少受访者提到关注区域“气质”的选项——52%的人认为对人才的激励项目少，手段单一，社会的尊重和荣誉感还不足；51%的人明确需要“志同道合”的氛围，盼望更多的专业培训及创新创业论坛、人才峰会等交流活动。

搭起了“人才蓄水池”，拉起了“创新创业者朋友圈”，枫林生命健康产业聚集区又成立专门服务团队，助力中国科学院上海有机化学研究所和上海康鹏科技有限公司聚烯烃油合作项目落地，成立上海中科康润新材料科技有限公司，有机所将无形资产作价投资的50%股权激励给团队，科技人员以技术入股，未来70%的收益将归科技人员，顺利推动了科技成果转化。后续，双方还将整合更多资源加速项目成果转化和产业化进程，也由此探索出一条可复制、可推广的产业落地路径。

**靠大数据主动揽才，让“朋友圈”精准引才**

近年，徐汇区与全球最大职场社交和职业发展平台“领英”（LinkedIn）签约，这应视作徐汇区主动揽才、精准引才的第一步，也意味着，徐汇区将深入运用大数据技术，加快海内外人才交流布局，围绕重点产业和行业，优化人才发展和服务的生态环境。

以往，徐汇区内不少单位在海外招聘人才渠道单一，缺乏创新的招聘模式和渠道管理，颇有“等人上门”的意味。此次调研发现，徐汇区欠缺国际化运营团队。在漕河泾新兴技术开发区、枫林地区转型升级过程中，缺少一批通晓国际化经营、国际经贸惯例、国际法律文化的复合人才，缺乏一批精通投资对象投资环境和跨国投资实务的国际中介机构及相应人才。

同时，就国内人才而言，大师级科技领军人物和创新团队在徐汇区也属稀缺资源。有影响力的企业家很难进入传统的人才工作视野。归根到底，这源于传统人才政策更偏重于规范性，对创新创业的灵活性把控有待改进，无法及时识别、精准聚焦那些具有潜力的科技领军人物和创新团队。

徐汇区科委举了这样一个例子。依图网络科技有限公司，由美国加州大学洛杉矶分校统计学博士、麻省理工学院人工智能实验室博士后研究员朱珑和阿里云前技术总监林晨曦共同创立。朱珑师从计算机视觉界奠基人艾伦·尤尔（Alan Yuille）教授。此前考虑到商务成本，依图注册在别的区，在徐汇区科委主动对接下，去年依图搬来落户，对它来说，这有着更多同行、更多上下游企业，更大的朋友圈，也就意味着有更多机会和可能。如今，依图已在徐汇区取得高速发展，获得3项有效发明专利、1项有效外观设计专利、17项软件著作权证书。依图科技估值已超10亿美元，成为国内人工智能领域的独角兽企业，更与区域内众多相关企业建立了合作关系。

**跳出“人”看人才，畅通人才链创新链产业链的传导链条**

靠什么吸引人才纷至沓来，又是靠什么让人才流连忘返？

市人大代表、费林加诺贝尔奖科学家

联合研究中心中方主任田禾感慨：《政府工作报告》尤其讲到人才是第一资源，“为人才松绑，不唯地域，不求所有，不拘一格，应当成为全市共识”。

在调研的基础上，徐汇区提高站位，跳出单一的“人”来谋篇布局全区人才工作和政策——推进人才结构的战略性调整，畅通人才链、创新链、产业链的传导链条；积极推动创新创业载体平台建设，加速形成人才优势互补，激发创新内在动能；关注人才和其他创新要素结合，打造富有活力的创新生态；建立市场发现、市场认可、市场评价机制。

“让人才活水在徐汇区内外自由流动，沉淀下来的，一定是最富庶的创新养分。”徐汇区相关负责人这样说。

去年起，徐汇区正式启动“光启人才行动三年计划”，以一流的人才政策和服务，锻造人才发展的最佳生态环境。“光启计划”聚焦科技创新及重点产业领域人才，围绕大信息、大健康、大文化、大金融的产业布局，对在推动产业转型升级、提升产业发展能级的新企业中的优秀经营管理人才给予奖励；探索市场化引才机制，鼓励企事业单位、园区、专业人力资源服务机构、功能性公司及信息平台引进符合区域产业发展的重点企业及高层次人才；鼓励众创空间创客、企业高管、海外人才、大学生创新创业，给予扶持补贴；对于区域内入选中央和上海市引进海外高层次人才“千人计划”的人才，以及重点企业单位引进国际顶尖人才的，给予奖励。

同时，“光启计划”也更注重生态的打造——加快推进人才平台建设，推进博士后科研工作站、博士后创新实践基地和院士专家工作站建设，鼓励出站博士后继续留在基地入驻单位从事项目研发工作；鼓励高校、科研院所等科研人员到企业兼职从事技术改造和科技成果转化，支持优秀创新创业人才所办企业建立工程中心和技术中心等研发机构；此外，通过人才融资服务、知识产权服务、人力资源服务、安居工程、政务服务等完善人才服务链。

## 会场声音

## 关于人才，代表们这样说……

■本报首席记者 顾一琼

■静安区人力资源和社会保障局局长王光荣代表：

**把服务放到离人才、离企业最近的地方**

优化人才政策，激发市场活力，首先要上下联动，引入倒逼机制，真正深化“放管服”改革，使营商环境有实质性优化，形成具有国际竞争力的人才制度优势；其次，实施更加积极开放有效的人才政策，把服务放到离人才、离企业最近的地方，真正形成不唯地域、不求所有、不拘一格的引才育才政策体系；再次，制定政策，发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，激活市场活力，引入上海发展急需的各类人才。

■上海临港经济发展（集团）有限公司副总会计师杨菁代表：

**要为企业留住优秀人才**

新年政府工作安排的核心理念是变

革和创新，关键是人才竞争。建议在国企改革过程中，运用市场化方式，深化完善国企职业经理人制度，加大国企核心管理团队激励力度，为国有企业留住优秀人才。

■上海国际集团有限公司党委书记俞北华代表：

**人才建设需要“点面结合”**

扩大受益人才的覆盖面，加大对基础学科的人才政策扶持，做到人才建设点面结合，打造人才发展生态。

■华东理工大学校长曲景平代表：

**用“团租”房源把青年人留在上海**

加大对高层次人才发展的支持力度，在住房、子女入学等方面给予优惠政策。同时，提高对青年人住房保障的供给能力，向高校院所提供更多“团租”房源，吸引青年优秀人才留在上海，为上海作出更大贡献。



外籍人员在沪申请办理工作类居留许可。

(资料照片)