



勇气·锐气·朝气

广开进贤之路 聚天下英才而用之

人才政策的“口碑效应”，为上海科创中心建设凝聚更多高科技人才——

以才引才，『朋友圈』都回来了

上海故事

■本报记者 徐晶卉

王翌的朋友圈居然在上海聚齐了！

这是一桩挺不可思议的事。他在清华大学有两个同窗“死党”，三个人毕业后一起去了美国读博士，聚会地点原本一直在美国。然而，这一既定“设置”忽然转变了风向：2010年，“死党”之一顾晶率先回到上海，创业成功后，把王翌也拉回上海创业，王翌随后又说服另一“死党”林晖回沪共同创业。

以才引才，一个圈子里的高端人才，能接二连三被引回上海，靠的是人才政策的“口碑效应”。相比粗放型广撒网式的人才招募，“以才引才”不仅更加精准可靠，而且也极大拉升了创业成功率。

循着同班同学脚步回沪

王翌下定决心来上海创业的契机，是清华时期同班同学顾晶的一通电话。

彼时，他在美国普林斯顿大学获得博士学位，顺利进入谷歌总部担任产品经理，是语音识别及深度学习领域的顶尖人才，萌生过创业念头，却没有勇气“下海”。而顾晶则回到了上海创业，凭借超分辨率显示技术，成为联想、中兴等手机的供应商，不仅创出了一番天地，更是入选为中央“千人计划”特聘专家。

“你来上海创业吧，这里可以施展更多才能，而且很多人才政策对技术人才都很有吸引力。”顾晶将引荐他回国的杨浦区海外人才中心负责人介绍了王翌，打消了他最后的顾虑。

人们都说商业模式是可以复制的，没想到回沪创业的流程也可以复制。2013年在上海注册公司后，为“贪图方便”，王翌基本“复制”了顾晶走过的所有流程，比如在人才政策上，他先是成为了杨浦区“3310”人才计划的A类人才，最终又申请为中央“千人计划”人才，与顾晶的轨迹如出一辙；还比如，公司直接搬进了复旦科技园——那是顾晶公司所在地，搬过去，是因为他很清楚，按照相同的人才政策，他的办公室房租，每平方米可以享受1.5元的补助……

人才集聚显现“滚雪球效应”

王翌在上海创办的互联网公司叫做“英语流利说”，简单来说，就是让用户看着手机屏练口语，随后根据发音、语调的准确度打分，这个项目的核心技术在于语音识别技术——在线打分相当于让用户与一个“机器人”说话。

创业不可能单枪匹马，在组建团队时，王翌下意识想到了美国的“朋友圈”，一口气召回了两位顶尖人才，“林晖是大学同学，在谷歌总部担任研究科学家，属于语音识别领域最顶尖的那一小拨人。胡哲人是美国互联网大数据公司Quantcast的资深软件工程师，可以帮助我搭建应用的基础框架。”王翌告诉记者，在他的说服下，他们仨组成了公司的高管团队。

人才回得来，还得留得住。根据上海市人力资源和社会保障局去年4月公布的《留学回国人员来沪工作申办本市常住户口实施细则》，林晖很快落户上海。

令王翌没有想到的是，林晖接过了引荐人才来沪的第三根“接力棒”。回国后，他又从美国召回了一批技术人才：一位已经拿到谷歌录用通知的留学生回来了，一位给苹果iOS系统做开发的外国技术专家也欣然来到上海……据悉，目前“英语流利说”150多名员工中，有海外教育背景的技术人才占到了10%。

“磁场”背后是“人才雁阵”

以才引才的案例并非仅仅发生在王翌一个人身上。IBM全球服务部商业智能首席顾问刘世平被吸引回上海后，创办了上海吉贝克信息技术有限公司，目前已经完成包括银行、电信、税务、网络、制造业等多个国内领域的首例商业智能项目，为了保持持续创新力，刘世平频频出手“揽人才”，最近从展展银行、甲骨文、德勤等外企引入一批大数据、风控领域的顶级专家。

如何吸引和留住海外高端人才、加大孵化支持力度，是上海在建设具有全球影响力科创中心进程中必须破解的一道关键题。这其中，人才本身的“磁场吸附力”不可忽视，要加强人才自身的“磁场”，在人才圈里形成“口碑效应”，与人才政策的顶层设计与阶梯式布局息息相关。

有专家告诉记者，目前上海人才政策的“雁阵”已相当完善——国家级的“百人计划”“千人计划”“万人计划”“973项目首席科学家”“长江学者”，上海的“千人计划”“曙光学者”“东方学者”“领军人才”等共同搭建起人才发展的“天梯”，不仅每个年龄段的人才都可找到对应的人才培养和支持计划，而且不同层级和领域的人才都可以各得其所，大大提升了人才服务投放的精准度。

记者调查

■本报特派记者 钱蓓

2017年3月2日，上海杨浦区发出该区首张《外国人工作许可证》，发放对象是美国籍高级工程师殷允朋；2017年2月23日，上海长宁区首批三张《外国人工作许可证》产生，获得者是三位韩国籍飞行员；2016年12月13日，上海浦东新区首张《外国人工作许可证》产生，获得者是美籍华人、生物科技企业CEO毛晨。

更早一点，2016年11月3日，法籍学者卓尔清拿到了全上海第一张《外国人工作许可证》——“两证整合”是指把原来的外国专家证和外国人就业证整合为外国人工作许可证，简化办证申请材料，为外国人才来华工作提供更多便利。

人才重镇上海，在中国的人才体制机制改革中敢为人先，不断创造突破性的人才政策和人才服务，想方设法打开纳才之门。

新政频出

寻找人才国际竞争比较优势

到2015年末，上海共有常住外国专家9.3万余人，2015年上海外国专家来华工作许可和外国人就业许可审批总量约为15万件，涉及近4万家用人单位。

“两证整合”之前，到中国就业的

外国人有时甚至分不清该办外国专家证还是外国人就业证。改革之后，外国人来中国就业不用再做选择题，申请材料也得到简化，不用再提交单位申请函、许可存根、中英文个人简历等等。

“两证整合”不是简单地合并两个许可，而是通过整合，实现管理体制的创新、服务质量的优化。今后，外国人来华工作在全国范围内将实现统一管理，国家启用了“外国人来华工作管理服务系统”，“一网”管理外国人来华工作，内容包括网上受理、网上预约、限时办结、实时查询、过程留痕、全程监察。正式版《外国人工作许可证》，拟采用RFID卡，卡面注明照片、姓名、护照号码等信息，并逐步实现与外交、公安、海关、税务、教育、人社等部门互通互认。

为了实现“前台”和“后台”共同的整合，人才服务部门作了一番准备。近期到杨浦区的试点窗口办理业务的申请人会发现，原来的就业证业务被整合到了新增开的“外国人工作许可”窗口，流程上进行了新老合并，现场配备有中英文对照的叫号机、引导牌、流程图等。

3月4日，习近平总书记在看望参加政协会议的民进、农工党、九三学社委员时指出，要以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，广开进贤之路，把各方面知识分子凝聚起来，聚天下英才而用之。

3月5日，习近平总书记在上海代表团审议时强调，要突破制约产学研相结合的体制机制瓶颈，让机构、人才、装置、资金、项目都充分活跃起来，使科技成果更快推广应用、转移转化。要大兴识才爱才敬才用才之风，改革人才培养使用机制，借鉴运用国际通行、灵活有效的办法，推动人才政策创新突破和细化落实，真正聚天下英才而用之，让更多千里马竞相奔腾。

肩负建设具有全球影响力的科技创新中心重任的上海，2015年出台人才新政“20条”，2016年，人才新政又迅速更新到“30条”。凤栖梧桐，中外人才纷至沓来，引得进、留得住、用得好——他们，正在上海撸起袖子加油干。

上海想方设法打开纳才之门



人才体制机制改革中的难点症结，大多归于不协调、不配套、不落地

放权松绑，解决人才改革“三不”问题

进入“科创节奏”的上海，人才制度“新”字频出，“两证整合”只是其中一桩。2015年7月，上海发布人才新政“20条”，成为科创中心建设总体行动的第一个配套实施方案；2016年6月，公安部出台十二条支持上海科创中心建设的出入境新政，允许上海先行先试，降低永久居留证申办条件，放宽外籍人才就业年龄、简化入境和居留手续等；2016年9月，上海在公安部“十二条”基础上做改革加法，推出人才新政“30条”，对“20条”进行优化、加强、升级；2016年12月，公安部出台支持上海科创中心建设出入境政策“新十条”，给予外籍华人居留和永久居留突破性的便利，并把政策覆盖面拓宽到“双创”地区先行先试。

上海需要依靠改革，摸索一套科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，寻找人才国际竞争比较优势。

放权松绑

释放人才红利和科技红利

截至2015年底，上海共有党政人才、经营管理人才和专业技术人才25.8

476.39万人。这规模庞大的人才“雁阵”，有太多潜能尚未“引爆”，能否给人才“放权松绑”是关键。

上海市委组织部介绍，“我们把推动人才管理制度创新的着力点放在推进下放权力、放大收益、放宽条件、放开空间上，努力把权利和利真正放到市场主体手中”。

在人才管理制度方面，上海有“双自联动”的独有优势。上海以中国(上海)自由贸易试验区、张江国家自主创新示范区为改革平台，推进张江综合性国家科学中心人才体制机制创新。

在创新创业激励机制方面，上海正在畅通科技成果转化“纸变钱”的通道，以市场价值回报人才价值，以财富效应激发聪明才智，最大限度地释放人才红利和科技红利。

这种尝试是循序渐进的，比如，人才新政“20条”把财政资金支持形成的，不涉及国防、国家安全、国家利益和重大社会公共利益的科技成果的使用权、处置权、收益权，下放给高校、科研院所。高校、科研院所可以将科技成果转化所得收益的70%以上奖励给研发团队。但是，科技

全国人大代表、东华大学教授严诚忠建议——

社会人力资源供给的结构性调整刻不容缓

代表观点

中国经济社会发展进入提质增效阶段，创新成为深化改革、调整结构和产业转型升级的第一驱动力。在推进供给侧结构性改革的重大举措中，社会人力资源供给的结构性调整刻不容缓。

人力资源主管部门应充分发挥市场对人力资源开发与结构优化的引导作用，使人才认定的标准更贴切地为国家战略服务，并对教育的发展提供指导与参考。我认为以下四个方面值得重视。

第一，进一步强化人才的市场化理念。强调贴近市场需求的多元化与动态化革新，设定不同层次的人才认定标准，充分注入时代特征、区域特点和行业特色，兼顾区域发展的阶段性特点，有效发挥市场对人力资源的配置作用。

第二，在尊重人才流动客观规律的前提下，进一步打破体制、地域等外在条件的制约。突出绩效和历练，促进人才认定标准的公正性，维系人才竞争的公平性，提高人才供求信息的公开性。

第三，给予用人主体更大的自主权。在兼顾效率与公平的前提下，扩大人力资源的供给源和供给渠道，用人主体依据自身需要确定人才标准的自主权要充分尊重，允许它们在待遇、职称、

晋升、奖惩等7项职能范围内科学规范地行使法定权限。

第四，发挥社会团体与中介机构的服务功能，加强供需两端互通联动。人力资源主管部门同人才培养和教育机构要有畅通的信息沟通与行动协同渠道和机制，避免资源浪费和结构失衡。

第五，积极探索新领域、新产业和新就业机制与形态。开发多元化、多层次、多样性工作岗位和就业创业方式。

第六，各类教育机构有必要本着创新发展理念着力调整人才开发的结构，以服务于国家战略、市场变化和产业转型升级的需求。目前高等教育的学生培养结构过于偏重学术理论人才，相对忽视应用型人才的培养。体制改革应让学校有更大的自主权，加强“上下联动，左右协同”，优化专业、学科结构；做好师资、教材和课程结构优化，积极开发新产业和新课程以满足社会需求。

需要特别关注的是，在推进“一带一路”建设的过程中，人才认定和培养的市场化和国际化应该同时推进，以利人才资源跨国跨界流动与配置，在数量和质量上把握具有国际化沟通技能，又具备较强产业造詣的活力型和复合型人才。

本报特派记者 钱蓓整理
(本报北京3月6日专电)

全国政协常委、台盟中央专职副主席杨健建议——

借鉴德国“双元制”职教经验为“中国制造2025”储备人才

委员声音

要完成“中国制造2025”战略目标，人才是关键，职业教育起着重要的作用。

制造业强国德国的“双元制”职业教育体系值得我们借鉴。“双元制”是指让青少年在企业接受职业技能培训，部分时间在职业学校接受专业理论和普通文化知识教育。

比之德国的“双元制”和我国现有的“双元制”或者说校企合作形式，我们仍有很多地方可以学习。政府如果能出台更多鼓励政策，对企业和学校加以科学引导，中国特色的“双元制”职业教育一定能成为“中国制造2025”添砖加瓦。

首先，政策上要给予企业一定优惠，鼓励企业开展技术人才的定向培养，避免“拿来主义”和急功近利。

在德国，企业职工费用计入生产成本，可减免税收等。以同样实行“双元制”的瑞士的一家中小企业Wandfluh Hydraulic为例，每年招收5名“双元制”学徒，由公司专门的技师带教。学生毕业后，企业和个人双向选择。

其次，职业教育应培养企业实践培训时间，缩短学校课堂教育时间，以提高人才的手动能力和适应性。

本报特派记者 钱蓓整理
(本报北京3月6日专电)

准。即使中小企业有校企合作的意愿和能力，学校对中小企业的培训能力和资质也缺乏信任。这种状况导致“双元制”只能在宝钢、上海大众和上汽集团等大型企业国企和合资企业展开。

第三，要加强第三方评估系统的扶持力度，对“双元制”职业教育培养过程监督和结果评价。德国的行业协会和各州的教育文化部门采取分工协作的方式对“双元制”职业培训进行监督管理。我国的校企合作主要以协议的方式把企业和学校联系起来，很难对培养过程和结果进行公正监督和客观评价。

第四，引导优秀技工走进课堂。在德国，很多职教教师是从一线优秀技工转型而来。而我国的职业教育教师大致可分为两类：一类是“50后”“60后”“70后”教师，他们手艺精湛，拥有企业生产经验。但由于长期不接触实际生产，他们擅长的技能有被新技术取代的趋势。第二类是“80后”“90后”教师，他们大部分是从学校走向学校，既没经过系统的师范教育，又缺乏企业生产实践的经历，培养的学生很难适应企业需求。

最后，职业教育应增强企业实践培训时间，缩短学校课堂教育时间，以提高人才的手动能力和适应性。

本报特派记者 钱蓓整理
(本报北京3月6日专电)

部门发现，改革中的难点与症结，往往在于“三不”问题，不协调、不配套、不落地，单个部门往往只能解决问题的一个侧面，具有跨部门的典型特征。

2017年，上海将重点锁定并聚焦四个“三不”问题，着重提高配套细则之间的关联性、系统性、协同性。比如会同财政、教育、科技等部门，建立“科技成果转化净收入界定”协调机制；会同财政、教育、科技等部门，建立“全市人才培养、教育、科技等部门，建立“全市人才培养计划”相互衔接机制，构建覆盖人才不同发展阶段的资助体系，做到培养计划间“有衔接、有梯度、不重复”，提高培养资金资助效能。

人才体制机制改革，须以提高政策的显现度和人才的感受度为目标。2017年，上海将进一步推动浦东张江核心园和杨浦区，开展人才办事窗口“无否决权”试点改革。尤其是在张江核心园，简化服务流程、整合服务资源、下沉审批事权，依托浦东国际人才城，建设高层次人才“精品服务”示范窗口，重点提供定制化、个性化、便捷化的精品服务。

同时，上海还将开展人才“30条”实施情况跟踪督查，拟采取“专项督查和第三方评估”相结合的方式推进督查调研。拟以政府购买服务的方式，委托独立的第三方机构，开展人才“30条”实施成效的全方位评估，包括政策知晓度、满意度、感受度，存在问题和改进建议等。