

中文社会科学引文索引 (CSSCI) 来源集刊

第一资源

First Resource

吴江 主编  中国人事科学研究院/编

吴江 蔡学军 范 巍

地方重大人才工程实施绩效第三方评估研究
——以广东省“珠江人才计划”评估为例

刘荣志 周雪松 李厥桐 孙云曼

我国农村人才输入机制的现状、问题与对策研究

陈诗达 应建民 吴 玮

浙江非公企业人才创新发展研究

胡 逸

大数据时代人力资源社会保障公共服务的探索与发展
——基于江苏省无锡市的研究

郑巧英 王辉耀 邓 莹 苗 绿

民间组织与中加人才交流

第27辑

5辑

出版社

中文社会科学引文索引 (CSSCI) 来源集刊

第一资源

First Resource

吴江 主编



中国人事科学研究院/编

总第 **27** 辑

党建读物出版社

2013年第5辑

图书在版编目 (CIP) 数据

第一资源. 总第 27 辑 / 吴江主编 ; 中国人事科学研究院编. —北京 : 党建读物出版社, 2013. 10

ISBN 978-7-5099-0448-0

I. ①第… II. ①吴… ②中… III. ①人力资源管理—文集 IV. ①F241-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 227770 号

第一资源

DIYI ZIYUAN

(总第 27 辑)

吴江 主编

中国人事科学研究院 编

责任编辑:郭涛 责任校对:张学民 装帧设计:创造力

党建读物出版社出版发行

<http://www.djcb71.com>

(北京市西城区南横东街 6 号 邮编:100052 电话:010-58587632 / 7681)

新华书店经销 保定市 中画美凯印刷有限公司印刷

787 毫米×1092 毫米 16 开本 8.75 印张 199 千字

2013 年 10 月第 1 版 2013 年 10 月第 1 次印刷

印数:1—3000

ISBN 978-7-5099-0448-0 定价:30.00 元

本社版图书如有印装错误,我社负责调换(电话:010-58587660)

卷 首 语

党的十八大报告指出，要“统筹推进各类人才队伍建设，实施重大人才工程，加大创新创业人才培养支持力度，重视实用人才培养，引导人才向科研生产一线流动”。近年来，我国实施了一系列人才政策和人才工程，这些政策和工程的效果如何，亟须进行评估分析，并在总结经验和改进不足的基础上进一步推进人才工作顺利开展。本辑《第一资源》“专题研究”栏目发表了三篇关于我国人才政策和人才工程实施的稿件，分别以广东省和宁波市为例，从理论和实践上探讨了人才政策评估和人才评价问题，从总体上对我国高层次人才引进政策进行了全面分析，以期为我国完善人才政策和更好实施人才工程提供理论参考和实践借鉴。

农业科技人才和农村实用人才是我国农村生产一线的重要人才队伍，也是我国解决“三农”问题的重要人才支撑。本辑《第一资源》在“人才队伍”栏目刊发了关于农村人才输入机制建设、农业科技人才创新团队绩效评估以及农业农村人才队伍建设的文章，探讨了当前和今后一个时期我国农业科技人才和农村实用人才队伍建设中的重要问题，为加强农村人才队伍建设献计献策。

党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》指出，要“坚持和完善基本经济制度”，“加快转变政府职能”；同时还明确指出，“全面深化改革，需要有力的组织保证和人才支撑”。本辑《第一资源》在“区域人才”栏目刊发文章研究非公企业的人才管理体制机制创新，在“管理创新”栏目刊发文章研究大数据时代人力资源和社会保障公共服务数字化的发展趋势，探讨发挥政府人才工作综合管理部门作用的相关问题。这些文章对当前和今后一个时期落实我国全面深化改革的各项任务进行了人才视角的分析与探讨，其中一些观点具有一定的参考价值。

编 者

2013年10月

目 录

专题研究

- 1 地方重大人才工程实施绩效第三方评估研究——以广东省“珠江人才计划”评估为例——吴 江 蔡学军 范 巍
- 11 重大人才工程实施过程中的人才评价问题研究——以宁波市为例——赵全军
- 21 我国引进海外高层次人才政策评析——王芳霞

人才队伍

- 31 我国农村人才输入机制的现状、问题与对策研究——刘荣志 周雪松 李厥桐 孙云曼
- 40 农业科技创新团队绩效评价体系研究——贾连奇 李巨光 朱雪梅 欧阳欢
- 51 农业农村人才队伍建设的现状分析与对策思考——刘英杰

区域人才

- 60 北京市引进外国专家需求调查分析报告——陈 蓓 岳 颖 宋洪峰 俞莎莎
- 74 浙江非公企业人才创新发展研究——陈诗达 应建民 吴 玮
- 82 区域人才聚集力的评价指标体系研究——黄湘闽

管理创新

- 93 大数据时代人力资源社会保障公共服务的探索与发展——基于江苏省无锡市的
研究——胡 逸
- 101 发挥政府人才工作综合管理部门作用相关问题探讨——孙 锐 赵 巍

国际比较

- 112 民间组织与中加人才交流——郑巧英 王辉耀 邓 莹 苗 绿
- 119 国外学习型组织模型研究综述——胡 威 刘松博

Contents

Special Topic

- / *A Study on the Third-party Performance Evaluation of Local Major Talent Projects Implementation: a Case Study of “Zhujiang Talent Programme” in Guangdong Province*, by Wu Jiang, Cai Xuejun, Fan Wei
- // *A Study on the Talent Evaluation Issues involved in Major Talent Projects Implementation: a Case Study of Ningbo City*, by Zhao Quanjun
- 2/ *An Evaluation of the Policies of Introducing of High-level Overseas Talent to China*, by Wang Fangxia

Talent Team

- 3/ *A Study on the Input Mechanism of Rural Talent: Current Situation, Problems and Countermeasures*, by Liu Rongzhi, Zhou Xuesong, Li Juetong, Sun Yunman
- 4/ *A Study on the Performance Evaluation System of Agricultural Science and Technology Innovation Team*, by Jia Lianqi, Li Jvguang, Zhu Xuemei, Ouyang Huan
- 5/ *A Study on the Team Building of Rural Talent*, by Liu Yingjie

Regional Talent

- 6/ *An Analysis of the Demands for Introducing Foreign Experts in Beijing*, by Chen Bei, Yue Ying, Song Hongfeng, Yu Shasha
- 7/ *A Study on the Innovative Development of Non-public Enterprises in Zhejiang*, by Chen Shida, Ying Jianmin, Wu Wei
- 8/ *A Study on Evaluation Indicator System of Regional Talent Agglomeration*, by Huang Xiangmin

Management Innovation

- 98 *The Exploration and Development of Human Resources and Social Security Public Service in the Era of Big Data: A Case Study of Wuxi City in Jiangsu Province*, by Hu Yi
- 101 *A Study on the Function Positioning of Government Departments of Comprehensive Talent Management*, by Sun Rui, Zhao Wei

International Perspectives

- 112 *A Study on NGO's Role on Sino-Canada Talent Exchange and Sharing*, by Zheng Qiaoying, Wang Huiyao, Deng Ying, Miao Lv
- 119 *A Literature Review on Foreign Models of Learning Organization*, by Hu Wei, Liu Songbo

地方重大人才工程实施绩效 第三方评估研究

——以广东省“珠江人才计划”评估为例^{*}

吴 江 蔡学军 范 巍^{**}

〔摘要〕 自2010年《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》颁布以来，一系列人才政策和人才工程颁布实施，对人才规划以及相应人才工程 and 政策的监测评估日益受到重视。本研究构建了评估工作理论分析框架，建立了以匹配性、适应性和成长性为核心要素的人才工作绩效评估指标体系，通过采取信息采集、问卷调查、访谈座谈、实地考察和引进人才自评等方式对广东“珠江人才计划”进行评估，在实施的成效、问题和建议等方面得出了一些结论。

〔关键词〕 人才工程 人才政策 第三方评估 珠江人才计划

自2010年《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《人才规划纲要》）颁布以来，中央和省市区四级人才规划体系日益完善，从中央到地方一系列重大工程项目稳步推进，一系列重要政策措施陆续出台，《人才规划纲要》提出的理念和目标逐步具体化、项目化，人才工作已经进入深度落实阶段。国内人事人才研究也顺应潮流和需要，将研究重点从人才规划制定逐步转移到人才规划以及相应人才工程 and 政策的监测评估上来。根据中共中央办公厅《关于进一步加强党管人才工作的意见》精神，本研究在认真总结2012年全国人才中长期发展规划实施一周年评估工作经验的基础上，深入研究通过第三方对人才发展情况进行监测、分析和评估的有效办法，以广东省“珠江计划”实施情况为例，对我国地方重大人才工程实施情况进行了绩效评估。

一、评估的背景、原则和依据

自2008年以来，广东省实施“珠江人才计划”，省财政先后投入17.73亿元，分三批引进57个创新科研团队和49名领军人才，聚集1000多名高层次人才，走出了一条独具特色的团队引才聚才之路。随着引才工作的深入推进，适时开展对引进创新科研团队和领军

^{*} 本研究系国家社科基金重大项目《实施人才强国战略重大问题跟踪研究》（编号：10ZD&046）阶段性成果。

^{**} 作者吴江系中国人事科学研究院院长，研究员；蔡学军系中国人事科学研究院副院长；范巍系中国人事科学研究院副研究员。

人才绩效的第三方评估工作，对探索建立对重点人才工作的监测与评估机制和全面推进引才工作科学化具有重要的理论和实践意义。

为增强评估工作的客观性、科学性和有效性，本次评估坚持“实事求是、公平公正，突出重点、统筹兼顾，分类考评、注重绩效”的原则，在评估指标设计和数据信息采集等方面，以技术成果的先进性和产业化为导向，现实作用与未来引领相结合、量化评价与主观评价相结合。评估依据主要包括：广东省委省政府《关于加快吸引培养高层次人才的意见》、《广东省中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》、《广东省引进创新科研团队评审暂行办法》、《广东省引进领军人才评审暂行办法》，以及引进人才与用人单位签订的工作合同。

二、评估指标体系构建

为全方位、多角度评价“珠江计划”实施情况，课题组在广泛征求意见的基础上，综合运用公共政策评估、绩效评估、创业环境模型、人—环境匹配、预期理论、心理契约、360 度评估、平衡记分卡等理论和技术，构建了评估工作理论分析框架（见图 1），建立了以匹配性（现实绩效）、适应性（环境条件）和成长性（发展潜力）为核心要素的人才工作绩效评估指标体系（共 9 个一级指标，37 个二级指标，约 90 个三级指标）。其中，匹配性、适应性和成长性指标权重分别为 30：30：40。

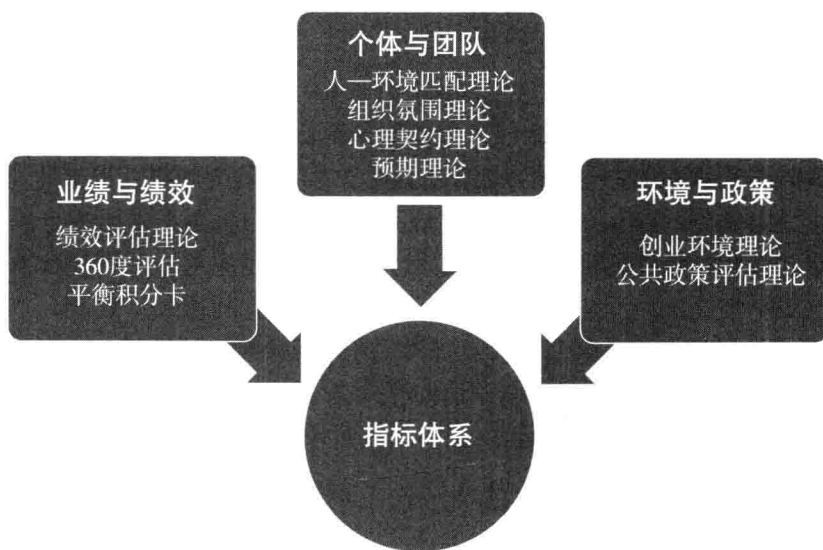


图 1 广东省引进创新科研团队和领军人才绩效评估理论分析框架

（一）匹配性评估

本次评估主要针对创新创业团队和领军人才的现实工作状态，主要包括“客观绩效和主观感受”2 个一级指标，13 个二级指标，重点关注引进人才履约情况和现实绩效。

（二）适应性评估

本次评估主要针对高层次人才发展环境以及用人单位对引进人才的使用情况，包括“经济社会环境、人才政策环境、珠江人才计划支持力度、组织氛围和团队环境”等4个一级指标，14个二级指标，重点关注人才发展环境条件及引进人才对人才政策创新重要性和满意度评价。

（三）成长性评估

本次评估主要针对创新创业团队和人才的技术先进性或产业化前景，主要包括“学术和技术领先性、技术和产业发展前景、与未来经济社会发展契合度”等3个一级指标，10个二级指标，重点关注引才工作对实现广东未来经济社会发展战略目标的引领作用。

三、评估方法

根据评估工作的目的要求和引进人才的特点，本次评估采取信息采集、问卷调查、同行专家评议、访谈座谈、实地考察和引进人才自评等方式进行。

（一）信息采集

系统采集创新科研团队和领军人才的基础信息，内容包括引进人才的基本信息、工作情况、团队现状、专业情况、主要绩效等。本次评估收回创新科研团队和领军人才信息采集表62份。

（二）问卷调查

运用360度评估（360°Feedback）和平衡计分卡（Balanced Score Card）的设计思路，本次研究对人才发展环境、人才引进和支持工作力度、引进人才的职业发展水平以及工作生活满意度等进行问卷调查。调查对象既包括引进的创新科研团队核心成员和领军人才本人及其家属，也包括其国内同事和用人单位管理人员。本次共收回有效问卷4762份，其中创新人才问卷225份，创业人才问卷145份，国内同事问卷3727份，用人单位管理人员问卷665份。

（三）实地访谈座谈

以引进人才的区域分布为依据，课题组以市为单位，分为中直、省直、广州、深圳、东莞、佛山、汕头等8个评估组，每组负责约8个创新科研团队和8个领军人才的访谈、座谈。每个评估组由3—4名专家组成。本次评估共召开座谈会110余次，接受访谈或参加座谈的各类人才代表有1000余位。

（四）专家评估

按照引进创新科研团队和领军人才的技术领域，本次评估共邀请10名院士、7名“千

人计划”人选和“长江学者”等国家级专家组成 6 个专家评估组。专家评估组参照国际通行的“同行评议”方法独立开展，重点对引进团队和人才的成长性、技术产业化前景以及与广东经济社会发展战略目标契合度进行评估。

四、主要结论

（一）主要成效

1. 引进人才层次高，到岗情况较好

评估显示，在引进的 370 名团队核心成员和领军人才^①中具有博士学位 330 人，占 89.2%；86.8%的引进人才具有海外经历，其中外籍人士占 46.2%；81.5%的引进人才有授权专利，其中 55.1%为国外专利。引进团队及领军人才中有诺贝尔奖获得者 3 名，诺贝尔奖评委 2 名，欧盟最高科学奖“笛卡尔奖”获得者 1 名，美国和瑞典等国家院士 7 人，中国科学院和工程院院士 8 名，有 20 人入选“千人计划”。

在对引进团队和领军人才“学术/技术领先性”的评价中，技术评估专家量化评价得分均值为 26 分（满分 30 分）（见图 2）。

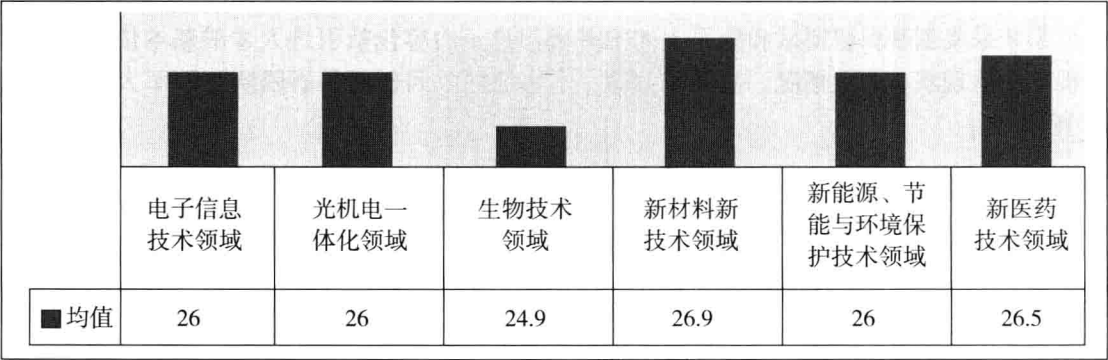


图 2 专家对各领域团队及领军人才学术技术/领先性评价均值

评估表明，95.1%引进人才已到岗工作。这一比例高于“千人计划”实施情况评价调查 83.2%的到岗情况。其中 14 位境内人员中有 12 位按时全职到粤工作，按时到岗率 85.7%；48 位境外人员，每年累计在粤停留时间超过 6 个月的有 34 人，占 70.8%。平均在粤停留时间为 7.1 个月，超出合同要求 1.1 个月。

2. 科研成果丰硕，部分成果达到国际先进水平

引进团队和领军人才来粤后合同预期专利申请总量为 1063 个，目前已实现申请总量 1293 个，实现率 121.6%。预期授权专利总量为 521 个，已实现授权专利总量 273 个，实现

① 问卷发放对象为第一、二、三批引进团队核心成员和领军人才共 435 人，共收回有效问卷 370 份。

率为 52.4%。预期标准总量 102 个，已实现标准总量 102 个，实现率 100%。预期专著出版总量 43 册，已实现总量 72 册，实现率为 167.4%。预期论文发表总量 1610 篇，已实现总量 1261 篇，实现率为 78.3%；预期 SCL/EI 收录论文总量 778 篇，已实现总量 985 篇，实现率为 126.7%。

引进团队和领军人才来粤以后，已批复申请项目总量 2338 项，团队均值（66.7 项）显著高于领军人才均值（8.7 项）。其中国际合作项目 467 项，占比 20%；国家级项目 377 项，占比 16.1%。项目金额总量 234886.1 万元。

引进团队和领军人才来粤以后共获得奖项总量 57 项，其中国际级奖项 7 项，占比 12.3%；国家级奖项 14 项，占比 24.6%。部分成果达到国际先进水平。

3. 产学研相结合，成果转化目标和产业化预期稳步推进

引进团队和领军人才来粤后累计实现成果转化 211 项。另外，据不完全统计，引进团队和领军人才来粤后实现累计销售额 67519.1 万元，实现累计利润 7211.5 万元和累计净利润 4925 万元，带动相关产业产值 294459.3 万元。^① 创新人才（5832.4 万元）和引进团队（9235.5 万元）带动相关产业均值显著高于创业人才（1882.3 万元）和领军人才（263.2 万元）（见表 1）。

表 1 引进团队和领军人才经济效益情况

类型	新增销售额		带动相关产业产值	
	总量（万元）	均值（万元）	总量（万元）	均值（万元）
创业	25040.3	1473	31999.3	1882.3
创新	42478.8	944	262460	5832.4
团队	32256	1040.5	286301	9235.5
领军	35263.1	1137.5	8158.3	263.2

4. “以才引才、以才育才”效应显著

引进团队和领军人才开展工作后，集聚高层次人才 2292 人，其中广东籍人数 751 人，占 32.8%。核心成员由初创期的 403 人，增长到目前 571 人，增长率达到 41.7%。^② 核心成员中的广东籍人数由初创期 119 人，增长到目前 191 人，增长率为 60.5%。六个技术领域中核心成员增长率最高的是新医药技术领域，增长率为 54.9%（见图 3）。

引进团队和领军人才在来粤以后实现人才培养总数 2559 人。其中博士 284 人，占

① “累计销售额”有效数据涉及 14 个创新科研团队和 7 个领军人才；“累计利润”有效数据涉及 11 个创新科研团队和 5 个领军人才；“累计净利润”有效数据涉及 11 个创新科研团队和 6 个领军人才；“带动相关产业产值”有效数据涉及 15 个创新科研团队和 4 个领军人才，未填报均按 0 处理。

② 初创期的 403 人包括第一、二批创新科研团队带头人及核心成员，领军人才及其支撑团队初创核心成员。

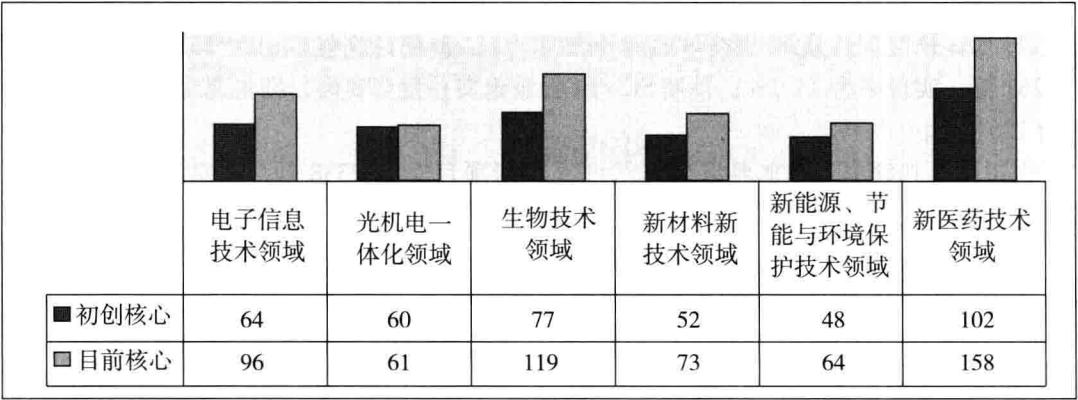


图 3 各领域初创核心成员与目前核心成员数量

11.1%；科研骨干 528 人，占比 20.6%。

5. 引进人才与经济社会发展契合度较好，用人单位整体满意度较高

在对引进团队和领军人才“跟未来经济社会发展契合性”的评价中，技术专家量化评价得分均值为 24.7 分（满分 30 分），其中新医药技术领域的均值得分最高（26.3 分）。基因沉默技术与治疗研发团队，领军人才拉斯·奥尔夫·彼昂、艾伦·康尼和蒋庆得到了满分（见图 4）。

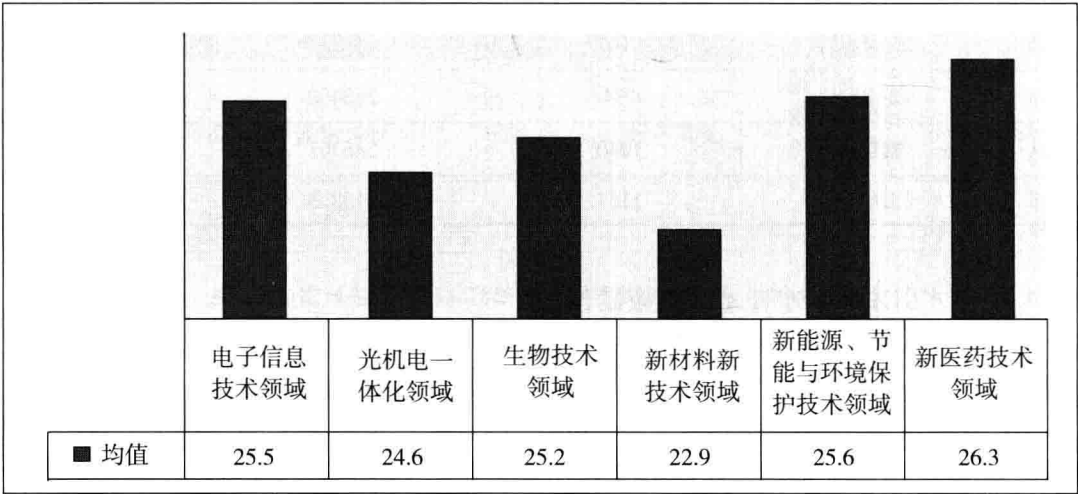


图 4 专家对各领域团队及领军人才对“跟未来经济社会发展契合性”评价均值

在对引进团队和领军人才“技术/产业发展前景”评价中，技术专家量化评价得分均值为 32.8 分（满分 40 分），各团队和各领军人才之间得分差异显著。而在对六大技术领域“在广东省的发展前景”评价中，技术专家量化评价得分均值 26.6 分（满分 30 分），各领域得分差值不大。

问卷调查结果表明, 40.6%和 33.7%的用人单位管理人员对引进人才比较满意和非常满意。用人单位认为引进团队和领军人才的学术水平(均值 4.06)、综合素质(均值 4.05)和创新能力(均值 3.95)与单位预期的较为匹配。

6. 引才工作社会影响大, 引进人才对工作生活满意度评价较好

问卷调查结果表明, 90.7%的引进人才、82.7%的国内同事、92.5%的用人单位管理人员认为实施“珠江人才计划”有必要或非常有必要, 在“引进高层次人才”和“培养本地人才”两个方面发挥了重要作用(见表 2)。

表 2 对“珠江人才计划”效果重要性和可能性的评价

	创新人才		创业人才		同事		用人单位	
	重要性	可能性	重要性	可能性	重要性	可能性	重要性	可能性
引进一批国内急需的高层次人才	4.74	4.52	4.77	4.50	4.37	4.00	4.49	4.24
研发重大科技成果	4.68	4.35	4.63	4.36	4.34	3.85	4.38	4.12
填补国内科研空白	4.62	4.53	4.60	4.37	4.30	3.88	4.31	4.11
推进国内教育、科技体制创新	4.56	4.22	4.48	4.14	4.27	3.77	4.24	4.00
加强国内外科技、产业交流	4.59	4.48	4.49	4.37	4.28	3.98	4.40	4.26
扩大就业	4.20	4.05	4.29	4.11	4.10	3.75	3.92	3.79
带动产业转型升级	4.53	4.27	4.69	4.42	4.25	3.84	4.29	4.08
培养人才	4.71	4.64	4.68	4.44	4.40	4.10	4.43	4.29

问卷调查结果表明, 66.9%的创业人才认为广东省创业环境的总体情况比较好或非常好; 70%左右引进人才认为在广东生活环境比较好, 满意比率高于“千人计划”实施情况评价调查。引进人才职业满意度和工作满意度较高, 职业满意度均高于工作满意度。引进人才对团队认同感和凝聚力评价较高, 创新人才的团队凝聚力高于创业人才。

引进团队和领军人才对广东省人才政策环境和“珠江人才计划”各项政策满意度相对较高。创新人才和创业人才在对人才政策环境和“珠江人才计划”的满意度评价中, 满意度最高的均为“人才引进政策”和“政府投入”, 最低的分别是“项目资金管理政策”和“引才引智运行机制”。

(二) 主要问题

1. 区域分布差异较大, 创业人才比例较低

评估发现, 广东省引进团队和领军人才存在较严重的区域分布不平衡问题。总共 3 批引进的 57 个创新科研团队和 49 名领军人才中除 1 名在汕头外, 其他引进团队和人才都分布在珠三角地区, 其中绝大多数引进团队和人才落户广州、深圳、东莞等地。

引进团队和领军人才中创新人才多，创业人才少。72.6%团队和领军人才由高校及科研院所引进，27.4%团队和领军人才由企业引进，创新人才和创业人才比约为 2.5：1。与国家“千人计划”引进人才情况相比，广东引进的创业人才占比（27.4%）略高于国家“千人计划”创业人才占比（23.1%）。

2. “重技术、轻市场”现象依然存在，产业化意识和推进力度需要进一步加强

在“珠江人才计划”实施中，创新人才目前主要由大学和科研院所引进，部分创新人才对成果转化的意识不强，也缺乏市场化营销经验。比如评估专家马俊如在评估机器人与智能信息技术创新科研团队时认为，“该团队离成果的产业化和市场竞争能力要求很远”。对创业人才而言，“重技术、轻市场”倾向依然存在。评估专家对多个创业人才项目均提出了加强市场营销和开拓的建议。

3. 部分人才政策体系需进一步完善

评估发现，引进团队和领军人才对部分人才配套政策重要性满意度差值较大。^① 其中，创新人才重要性满意度差值最大的三项是“资助科研项目力度”、“知识产权保护程度”和“创业启动资金支持”，而创业人才差值最大的三项是“税收政策优惠程度”、“知识产权保护程度”和“法律法规执行力度”（见表 3）。

表 3 引进人才对人才配套政策重要性和满意度差值前三位评价

创新人才	创业人才	国内同事	用人单位	创新团队	领军人才
资助科研项目力度 (0.82)	税收政策优惠程度 (0.76)	知识产权保护程度 (0.68)	税收政策优惠程度、创业启动资金支持 (0.59)	知识产权保护程度 (0.75)	税收政策优惠程度、知识产权保护程度 (0.90)
知识产权保护程度 (0.80)	知识产权保护程度 (0.70)	资助科研项目力度 (0.65)	资助科研项目力度 (0.58)	税收政策优惠程度 (0.74)	创业启动资金支持 (0.83)
创业启动资金支持 (0.76)	法律法规执行力度 (0.45)	创业启动资金支持 (0.64)	知识产权保护程度 (0.56)	资助科研项目力度 (0.65)	资助科研项目力度 (0.78)

4. 引进人才工作和生活环境有待进一步优化

评估发现，24.89%的引进人才认为“珠江人才计划”存在“优惠政策很难兑现”问题，尽管 70%引进人才家属理解和支持人才来粤工作，但跟随来粤人数较少。引进团队中仅有 5 位团队带头人家属跟随来粤，领军人才中仅有 8 位家属跟随来粤生活。引进人才家属对“珠江人才计划”特殊生活待遇落实情况评价较低，得分最高不超过 3.33 分（5 分量

① 重要性满意度差值是指重要性评分减去满意度评分，差值越大反映该问题越亟待解决。

表)。此外,评估发现引进团队和领军人才中还存在项目的资助强度和时间期限不够、科研项目申报手续复杂、财政资金跨年结转不畅、仪器设备采购招投标困难、行政事务过多影响科研实践、团队建设不足等方面问题。

(三) 几点建议

1. 强化合同管理和项目管理

在人才引进中实施合同管理是“珠江人才计划”一项重要经验。建议进一步细化量化合同目标任务,建立健全重大人才工程监测与评估指标体系。加强对长期引进人才项目的跟踪管理,完善年度考核、中期考核和终期考核制度。同时,探索多样化引才办法,对暂时达不到长期引进要求的急需紧缺人才,可依托项目、工程以兼职兼薪、咨询服务、合作研究等方式柔性引进。根据经济社会发展需求和产业转型重点,编制急需紧缺人才指导目录,提升引才工作的针对性。

2. 加大引进人才成果产业化扶持力度

加强对引进人才创业意识和创业能力辅导和培训。研究建立知识产权管理制度,加强对引进人才成果应用、转化和保护力度。探索建立政产学研相结合、多元投入、专业化和集成化服务的创新创业人才孵化体系。完善政府项目评价和资助办法,把资助项目工程化和产业化目标列入考核指标。在政府采购、工程项目招投标以及公共服务购买中,加大对引进人才的政策倾斜力度。

3. 加大政策创新力度

完善引进人才的评审办法,在做好对人选学术技术水平评价的同时,运用测评技术、履历技术等人才测评方法,着重考察引进人才的创新创业能力。进一步提高人才引进财政资金使用效率,改进仪器设备招投标办法和规章制度,合理安排招标采购进度,妥善解决设备大量国外购置和重复购置等问题。完善引进人才专项资金管理办法,给予项目负责人经费调整和使用自主权,增加经费使用灵活性。

4. 加强人才服务力量,提高人才服务水平

进一步加强人才服务队伍建设,建立健全工作协调机制,成立联席会议,整合各方力量,为高层次人才提供更加专业、便捷、高效的服务。加强与国家有关部门的联系,帮助引进人才解决签证、居留等需要国家层面解决的问题。成立引进人才“专家联谊会(俱乐部)”,搭建创新科研团队带头人和领军人才的交流平台。进一步完善住房、医疗、户籍等配套措施,切实解决引进人才生活待遇问题。

A Study on the Third-party Performance Evaluation of Local Major Talent Projects Implementation: a Case Study of “Zhujiang Talent Programme” in Guangdong Province

Wu Jiang, Cai Xuejun, Fan Wei

Abstract: Since the National Program for Medium and Long-term Talent Development being enacted in 2010, there have been a series of talent policies and talent projects being implemented, the evaluation of those policies and projects has been attached greater and greater importance to. This article constructs a theoretical analysis framework for the evaluation, establishing a talent programme performance evaluation indicators system according to some core factors including suitability, adaptability and potentiality. Through methods such as data collection, questionnaire, interview, fieldwork and introduced talent self-evaluation etc., the research evaluates “Zhujiang Talent Programme” in Guangdong province, and reaches some conclusions including the outcomes, problems and recommendations.

Key words: Talent projects, talent policies, third-party evaluation, Zhujiang Talent Programme

(编辑: 吴 帅)