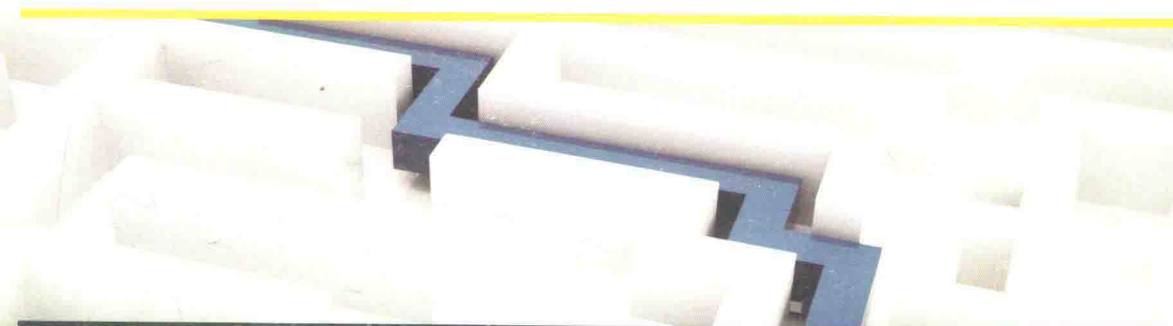


□ 科教发展论丛（第三辑）

创新驱动与海外高层次人才区域政策

邹晓东 吴 伟 等著



UNIVERSITY PRESS
大学出版社

□ 科教发展论丛（第三辑）

创新驱动与海外高层次 人才区域政策

邹晓东 吴 伟 等著

*Innovation-driven Strategy and Regional Policy
for Overseas High-level Talents*



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

创新驱动与海外高层次人才区域政策 / 邹晓东等著.
—杭州:浙江大学出版社,2015.7

(科教发展论丛)

ISBN 978-7-308-14861-0

I. ①创… II. ①邹… III. ①创造型人才—人才政策
—研究—中国 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 157073 号

创新驱动与海外高层次人才区域政策

邹晓东 等著

责任编辑 李海燕

封面设计 续设计

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址:<http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州中大图文设计有限公司

印 刷 浙江印刷集团有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 10.5

字 数 166 千

版 印 次 2015 年 7 月第 1 版 2015 年 7 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-14861-0

定 价 32.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部联系方式:0571-88925591;<http://zjdxcs.tmall.com>

“科教发展论丛”编委会名单

主 编 邹晓东

副主编 徐小洲 刘继荣 胡旭阳 魏 江

编委会成员（按姓氏笔画排名）

马陆亭 王孙禹 王沛民 王振海 叶 民 刘继荣 孙福全 严建华

邹晓东 陆国栋 陈昆松 罗卫东 周光礼 周谷平 胡旭阳 查建中

姜嘉乐 顾建民 徐小洲 鲁东明 雷 庆 魏 江

编辑组 孔寒冰 张 炜 李铭霞 朱 凌 姚 威 吴 伟 吕旭峰

序^①

创新驱动,人才先行,已经成为政产学研各界的共识。吸引人才、集聚人才、培养人才,充分发挥高层次人才对科技创新、社会发展、文化繁荣、管理提升的重要引领作用,逐渐成为社会各行业、各领域的工作主旋律。在走向民族伟大复兴的征程中,在赶超、并跑、领跑“三跑”并行的经济产业升级发展背景下,在改革开放向纵深发展和转型发展深入推进的历史节点,在振聋发聩的全面深化改革号角下,人才尤其是高层次人才对经济社会发展的驱动作用愈加明显。2015年全国“两会”期间,习近平总书记在参加上海代表团审议政府工作报告时明确指出,“人才是创新的根基,创新驱动实质上是人才驱动。谁拥有一流的创新人才,谁就拥有了科技创新的优势和主导权”。

随着高层次人才工作从包括人事部门、教育部门,更以组织部门牵头协调,相关政策逐渐走向政策体系的中心,相应举措层出不穷,成为社会舆论的热点。据统计,截至2015年年初,包括新疆、青海等地区在内的全国绝大部分省(区、市)都出台了针对海外高层次人才引进的工作计划。而全国县级以上城市的海外人才计划更是数不胜数,如苏州的“姑苏人才计划”、深圳的“孔雀计划”、无锡的“530计划”、宁波的“3315计划”、武汉的“黄鹤英才计划”,等等。国家“千人计划”是“国字号”人才工程,也是全国海外高层次人才引进

^① 本书部分内容见于:浙江省人才发展研究院编. 浙江人才发展蓝皮书(2011)[R]. 北京:经济科学出版社,2011年版,第197—237页;中共浙江省委人才工作领导小组办公室、浙江人才发展研究院编. 浙江省人才发展蓝皮书(2012)[R]. 杭州:浙江大学出版社,2013年版,第160—173页,文中不再一一注明。

工作的发动机,从2009年到2014年的五年间,已分10批引进海外高层次人才4180人,设立海外高层次人才创新创业基地112家,分布在科研、教育、产业创新等各个领域。

随着创新驱动发展的重心下移,特别是以高新区、经开区、创业园、海创园、留创园、自贸区、自主创新示范区、综合改革试验区等为代表的“园区式”发展模式不断扩展,我们发现,人才政策逐渐呈现地方化、区域化、特色化的趋势。以区域为单位进行人才政策的研究,能够在政策与实践的结合点上得到更多的启示与借鉴。因此,我们决定以创新驱动发展和人才工作卓有成效的省域单位为样本,借助于宽广的区域经济社会发展视角,深入阐释海外高层次人才相关政策。

我们看过不少有关海外人才工作的论文、报告、书籍,总感觉事实阐述有余,而纵论分析不够,难解普通公众对相关情况深入了解之“渴”,也难以满足研究人员撷取学术内涵之“饥”。浙江大学发展战略研究院(浙江大学科教发展战略研究中心)研究团队,结合产学研合作、科技人力资源、协同创新、科教发展战略等相关主题课题研究,在全国许多科技创新的热点地区,如苏南地区、上海、北京、武汉、珠三角,进行了大量深入的调查研究,积累了较为丰富的素材。我们希望在大量事实梳理的基础之上,研究海外高层次人才地方政策的重点、框架和趋势,尝试跳出只罗列事实而缺乏“纵论”的弊端,以期对学术研究有所贡献,并体现对政策实践的指导价值。

从2010年开始,我们陆续承担了浙江省人才发展研究院(浙江省省委组织部和浙江大学联合发起成立)、浙江省人力资源与社会保障厅的相关委托课题,本书前期研究也是在“人才院”的支持与资助之下开展的。在此,向“人才院”的各位领导表示衷心的感谢。前期研究中,浙江大学科教发展战略研究中心研究生范惠明、李晨、李肖婧、姚慧丽、程媛等积极参加课题研讨,多次参与了外地调研,并撰写了部分内容;书稿整理过程中,韩旭、范惠明、汪雨婷、翁默斯等研究生付出了大量劳动,更新了许多资料;图书出版过程中,浙江大学出版社的李海燕编辑提供了大力支持,在此一并致谢。

特别需要感谢上海交通大学高等教育研究院的朱军文副研究员,他在科技人才方面的丰厚积累给了我们极大支持,书稿经其通篇审阅并提出不少修改意见,增色甚多。

由于海外高层次人才这一主题的宏观性、政策性、复杂性、时效性,作者水平有限,从事相关研究时间并不长,相关领域的学术素养还很薄弱,所以书中谬误之处自是难免,恳请方家大璧不吝赐教。

作 者

2015 年 4 月 1 日

目 录

导 言 创新驱动与海外高层次人才政策

第一章 概念、背景与成效

第一节 海外高层次人才的基本概念 / 005

第二节 海外高层次人才政策背景 / 012

第三节 我国海外引才工作的基本成效 / 017

第二章 国际高层次人才战略的发展趋势

第一节 国际高层次人才引进竞争概况 / 027

第二节 世界各国海外人才政策趋向 / 031

第三章 海外高层次人才区域政策概况(Ⅰ)

第一节 北京市海外高层次人才政策 / 044

第二节 上海市海外高层次人才政策 / 053

第三节 江苏省海外高层次人才政策 / 064

第四节 广东省海外高层次人才政策 / 077

第四章 海外高层次人才区域政策概况(Ⅱ)

第一节 湖北省海外高层次人才政策 / 089

第二节 浙江省海外高层次人才政策 / 099

第三节 海外高层次人才引进工作设计 / 115

第五章 海外高层次人才区域政策比较分析

第一节 产业与研发基础分析 / 120

第二节 海外引才的政策焦点 / 124

第三节 海外高层次人才政策弱点 / 129

第六章 讨论与建议

第一节 海外高层次人才引进阶段性变化 / 135

第二节 海外高层次人才区域性政策建议 / 143

索引 / 156

后记 / 159

导言 创新驱动与海外高层次人才政策

2012年年底,党的十八大召开,正式提出了创新驱动战略,成为我国改革开放新时期的重大发展战略。大会报告指出,“科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑,必须摆在国家发展全局的核心位置”,强调要坚持走中国特色自主创新道路、实施创新驱动发展战略。这是我们党放眼世界、立足全局、面向未来做出的重大决策。从“科技是生产力”到“科技是第一生产力”,从“科教兴国”到“建设创新型国家”,从“自主创新”到“创新驱动发展”……科技创新,对中国而言不仅是时代的选择,更是历史的传承。^①而经济发展“新常态”的提出,更是进一步凸显出了“创新驱动”在经济社会发展新全局中的核心地位,从要素驱动、投资驱动,到创新驱动,是必然,也是必须。

创新驱动开启了新时期重在以科技创新驱动经济社会发展的大幕,并确立了2020年进入创新型国家行列的目标。“创新驱动发展”战略的根本,是要把依靠传统的劳动力以及资源能源驱动的发展模式转变为主要依靠科技创新驱动的发展模式,加快实现由低成本优势向创新优势的转换。创新驱动发展,企业是主体,核心是科技,关键靠人才。对于创新驱动与人才的关系,有这样的观点:在生产力发展的诸多要素中,劳动力是第一要素;在创新驱动的诸多要

^① 陈磊.从“科学的春天”到创新驱动发展——我国35年来科技改革发展纵览[N].科技日报,2013年12月2日,第1版。

素中,人才特别是创新人才是核心要素。^① 只有创新型人才的大量集聚,才能使我国发展的战略机遇期进一步延长,才能使资源要素瓶颈得到有效纾解,才能实现社会发展的速度、质量和效益的不断平衡,也才能从根本上保障在“新常态”下培育经济社会发展的巨大韧性、潜力和回旋余地。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》提出要“大力吸引海外高层次人才回国(来华)创新创业,重点围绕国家发展战略目标,在中央、国家有关部门、地方分层次、有计划地引进一批能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科的战略科学家和创新创业领军人才。”2010年7月29日,时任国家副主席习近平在北戴河看望休假的“千人计划”入选专家代表时指出,“海外高层次人才引进人才是我国改革开放和社会主义现代化建设不可或缺的重要人才资源。要以更大力度推进‘千人计划’,更好地发挥海外高层次人才引进人才的作用。为了使海外高层次人才引进人才更好地发挥作用,我们要坚持充分尊重、积极支持、放手使用的方针。”2013年9月30日,习近平在主持中共中央政治局第九次集体学习时的重要讲话指出,“要积极引进海外优秀人才,制定更加积极的国际人才引进计划,吸引更多海外创新人才到我国工作。”

2013年10月21日,习近平总书记任在欧美同学会成立100周年庆祝大会上的讲话中指出,综合国力竞争说到底人才竞争,人才资源作为经济社会发展第一资源的特征和作用更加明显,人才竞争已经成为综合国力竞争的核心。并提出,党和国家将……把做好留学人员工作作为实施科教兴国战略和人才强国战略的重要任务,以更大力度推进“千人计划”、“万人计划”,千方百计创造条件,使留学人员回到祖国有用武之地,留在国外有报国之门。^② 这个讲话表明,新一届中央领导班子将延续进入新世纪以来启动并深入实施的各项海外人才政策,给海外人才,国内各地区、各人才引进主体吃了定心丸。

2015年3月13日,中共中央、国务院发布《关于深化体制机制改革 加快实施创新驱动发展战略的若干意见》提到,“要实行更具竞争力的人才吸引制度,对持有外国人永久居留证的外籍高层次人才在创办科技型企业等创新活动方面,给予中国籍公民同等待遇。围绕国家重大需求,面向全球引进首席科学

^① 陆晓华. 抢占“塔尖”人才新高地 关注苏州创新驱动新优势[N]. 苏州日报, 2014-11-21, 第1版.

^② 习近平. 在欧美同学会成立100周年庆祝大会上的讲话[N]. 人民日报, 2013-10-22, 第2版.

家等高层次科技创新人才。广泛吸引海外高层次人才回国(来华)从事创新研究。”文件内容从体制机制高度(如探索建立技术移民制度)指明了海外高层次人才政策的未来方向,进一步明确了海外高层次人才在我国创新驱动发展中的关键创新要素和关键依靠力量的地位和角色。

回顾历史,海外高层次人才在革命战争、祖国建设、改革开放中立下过汗马功劳;展望未来,海外高层次人才也必然会为中国梦的实现建立卓越功绩。研究发现,海外人才对本土的知识溢出效应十分明显:海归回流作为国际知识转移新渠道对中国知识溢出效应有显著影响,回流量一旦跨越某一门槛值,海归回流的知识溢出效应呈现跃升、加速态势,进而说明各地政府应大力引导海归回流。^①可以说,在科技创新竞争愈加激烈、提质增效转型发展诉求日益迫切、各地方发展形势逼人的背景下,“充分开发利用国内国际人才资源,积极引进和用好海外人才”已经成为各地区、各领域、各单位的政策重心,而海外高层次人才政策更是未来很长时间内我国人才工作的重要内容。

创新驱动发展需要海外高层次人才,但通观海外高层次人才引进、培养、使用的整体状况,还存在着较多不完善、不充分、不到位的地方,要实现海外高层次人才“来得了、待得住、用得好、流得动”的目标,还有很多工作要做,更需要从战略高度进行系统谋划。这方面的问题包括:(1)政策稳定性不强,政府层级间的协调性不够,政策体系庞大繁琐,漏洞与龃龉同时存在,造成政策资源浪费和财政扶持浪费;(2)人才引进与地方发展的匹配度不充分,人才引进中的数量至上、政绩冲动、盲目跟风、政策趋同等现象在政策初期比较普遍;(3)人才队伍结构对高层次人才创新创业的支撑作用不明显,政策体系特别是扶持政策过多青睐“拔尖”、“卓越”、“领军”等,未能从人才队伍体系角度来综合考虑;(4)人才快速成长的软环境尚未建成,尊重人才、以人为本、制度优先的文化氛围尤其在欠发达地区还不完备,尚未成为共识;(5)人才引进后的生活保障与可持续关怀缺失,尤其是为中青年人才提供跟踪服务和持续支持的措施和手段还比较欠缺。

我们希望通过全国科技创新和人才集聚突出的若干地区的海外高层次人才政策进行“全景扫描”和框架性比较,反映其普遍规律及其背后的经济、制

^① 杨河清,陈怡安.海归回流:知识溢出及门槛效应——基于中国的实证检验[J].人口研究,2013年第5期,第91—102页.

度、文化因素,为相关政策的制定提供参考,并为有关学术研究提供素材和理论成果。在案例选择上,我们的主要考虑是,希望涵盖当前科技创新资源集聚优势相对明显并处在国家政策关照清单前列的地区和省域,如长三角地区、京津冀地区、珠三角地区。根据部分研究成果,这些地区尤其是这些地区的部分城市处于投资驱动向创新驱动过渡或已经处于创新驱动发展阶段。^① 因此,对这些重点区域的深入分析具有典型意义。在分析中,我们注重地方经济社会发展背景与海外高层次人才政策之间的关联,以提高政策分析的客观性和指导意义。

本书推出的时候,应该是国家各领域“十三五”发展规划如火如荼编制的时间节点。“十三五”期间,将是国家在实现“两个一百年”奋斗目标的“中国梦”过程中至关重要的一个阶段。在这个阶段,创新驱动发展的社会发展样态能否建立,创新要素汇聚红利能否释放,高层次人才对创新的支撑引领能否显现,关涉中国从科技创新大国到科技创新强国转变的进程能否顺利实现,甚至关系中国未来几十年经济社会发展全局之表现。敢于啃硬骨头,敢于涉险滩,敢于过深水区等表述,把未来一段时间国家发展尤其是创新驱动发展的严峻形势刻画得淋漓尽致,表明了这一过程的艰巨性、长期性和风险性。无疑,海外高层次人才政策是创新政策、科技政策、人才政策等政策指向的重要交集,是创新驱动发展的重要政策领域。本书正是基于这一点,以创新驱动发展的视角来审视、贯穿、提挈海外高层次人才区域政策,以期从中发现规律性,便于政策创新,助益政府决策。

^① 吕薇等著. 区域创新驱动发展战略:制度与政策[M]. 中国发展出版社,2014年8月版,前言.

第一章 概念、背景与成效

从经济社会发展全局来看,应对全球性重大挑战、推动科技创新发展、促进产业提档升级,需要一支宏大的高层次创新人才队伍支撑。在创新驱动型经济憧憬中,我国经济社会发展必然依赖大批高层次创新拔尖人才,由他们来引领和支撑企业技术创新,提升产业国际竞争力。本章主要以“千人计划”为例,简单阐述海外高层次人才的基本概念、海外高层次政策背景和我国海外引才基本成效。

第一节 海外高层次人才的基本概念

从理论上,“海外高层次人才”还不是一个有确切范围和内涵的概念,甚至还未成为一个具有内在规定性的研究对象;从政策规定来看,在不同时期、不同区域、不同政府层级,海外高层次人才的范围和内涵也有些许变化;从人才引进工作的实践来看,“高层次人才”、“海外高层次留学人才”、“海外高层次人才”、“海外人才”、“出国留学人才”等提法同时存在,不同人才工作部门往往采用不同概念。而就引进条件的规定而言,政府层级越高,其出台的海外人才计划对海外人才的限定条件也越苛刻。因此,政策指向的海外高层次人才概念更多表现为人才“外延”,学术研究上的海外高层次人才概念更多体现为人才“内涵”,是两种完全不同的视角,以下论述两者兼顾。

(一)海外高层次人才概念

在弄清“海外高层次人才”内涵前,必须先弄清“高层次人才”内涵,明了“高层次人才”内涵,加上“来自海外或者在海外工作、学习若干时间,具备海外背景”等限定条件之后,自然就是“海外高层次人才”。在现有的政策文件和文献中,出现频次较高的是“高层次人才”、“高层次创新人才”、“高层次创造性人才”。

李中赋和徐天祥(2004)^①认为,在不同发展水平、不同发展阶段、不同区域,高层次人才的概念是不同的。一般来说,高层次人才是知识层次高、创新能力强、社会贡献大的人才群体。张倩(2010)^②认为,从国家层面上看,高层次创造性人才指能够产生对国家、地区或行业的经济、政治、文化和社会发展产生重大影响的创造性成果,包括重大科学发现、重大科技发明、重大工程设计、重大战略思想、重大管理创新等重大成果的稀缺人才。李燕萍等(2010)^③认为,高层次创造性人才是指在各领域中具有强烈事业心和社会责任感,具备创新精神和很强创造力,并为社会发展和人类进步已经产生或有能力产生重大原始创新性成果的杰出人才。从以上几个高层次人才内涵的探讨看,高层次人才的显著特征包括:①高端性。高层次人才必然居于人才金字塔的顶端,他们在某一学科、某一行业、某一领域居于国内外尖端或前沿地位,具有一般人才所不具备的威信和影响力。②创造性。高层次人才必须具有创造性思维,要有创新意识和创新精神,能够在科技前沿领域做出原创性的科研成果,能引领国际前沿,或具有强化的创业能力和创新精神。③成果卓著。高层次人才必须能或已经创造出卓著的创新创业成果,在社会各阶层能产生广泛的持续的影响,能产生巨大的社会效益、经济效益。④稀缺性。高层次人才的高层次性就决定了它必然是稀缺的,因此在高层次人才总量一定的条件下,利用各种方式吸引高层次人才对提高国家和地区竞争力就显得尤为重要。⑤相对性。“高层次”具有地域的相对

① 李中赋,徐天祥. 关于凝聚高层次人才的战略思考[J]. 中共济南市委党校学报,2004年第2期,第35—38页。

② 张倩. 高层次创造性人才的界定与识别[J]. 科技进步与对策,2010年第11期,第149—151页。

③ 李燕萍,吴绍棠,夏义堃. 高层次创造性人才:概念、意义与建设对策[J]. 重庆理工大学学报(社会科学版),2010年第1期,第77—80/109页。

性和学科的相对性。由于地域的差异,每个地方可能对高层次人才都有自己的界定,这个地方的高层次人才在另一个地方就可能不是高层次人才。而高层次人才具有专业性则是不言自明的。

国内不少政策文件或咨询研究中,一般将人才分为党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才六类。这六类人才基本涵盖了我国目前阶段的所有人才,且通过明确的统计口径得到了准确的人才数量。而对于“高层次人才”,国内尚未有明确的外延界定,也较难确切掌握国内高层次人才的数量。

实际上,本书聚焦于海外高层次人才政策,因而将依据研究内容将“高层次人才”界定为或默定为“高层次科技创新人才”。从实践角度看,本书所谓“海外高层次科技创新人才”即是指符合中央、省(区、市)、市、县各级海外高层次人才引进计划条件或有潜力符合这些条件的人才。那么,也是从实践的角度看,海外高层次人才在创新驱动发展战略的大背景下,更多体现出创业性、复合型、高知识性、全球流动、稀缺性等特点。他们居于科技创新前沿,具备社会资本、知识资本、文化资本甚至金融资本于一体,能够对经济社会发展尤其是科技产业的发展产生重要推动作用,是全面建成小康社会的重要依靠力量。

国家层面对“海外高层次人才”首次作出界定的是2000年人事部印发的《关于鼓励海外高层次留学人才回国工作的意见》(人发〔2000〕63号),文件规定“海外高层次留学人才是指我公派或自费出国留学,学成后在国外金融机构、跨国公司、国际组织、著名高校、科研院所等从事金融、工程技术、教学、科研、管理等工作,取得显著成绩,并为国内急需的中青年高级经营管理人才、专业技术人才、学术技术带头人,拥有具有产业化开发前景的专利、发明或专有技术等”。

2005年,人事部、教育部、科技部、财政部联合印发《关于在留学人才引进工作中界定海外高层次留学人才的指导意见》的通知(国人部〔2005〕25号),文件在人发〔2000〕63号文件界定的海外高层次人才的基础上,进一步明确了界定条件,即:①在国际学术技术界享有一定声望,是某一领域的开拓者、奠基人或对某一领域的发展有过重大贡献的著名科学家;②在国外著名高校、科研院所担任相当于副教授、副研究员及以上职务的专家、学者;③在世界五百强企业中担任高级管理职务的经营管理专家,或在著名跨国公司、金融机构担任高级技术职务,在知名律师(会计、审计)事务所担任高级技术职务,熟悉相关领域业务和

国际规则,有较丰富实践经验的管理人员或技术人员;④在国外政府机构、政府间国际组织、著名非政府机构中担任中高层管理职务的专家、学者;⑤学术造诣高深,对某一专业或领域的发展有过重大贡献,在国家著名的学术刊物发表过有影响的学术论文,或获过有国际影响的学术奖励,其成果处于本行业或本领域学术前沿,为业内普遍认可的专家、学者;⑥主持过国际大型科研或工程项目,有较丰富的科研、工程技术经验的专家、学者、技术人员;⑦拥有重大技术发明、专利等自主知识产权或专有技术的专业技术人员;⑧具有特殊专长并为国内急需的特殊人才。2007年2月15日,人事部、教育部、科技部、财政部、外交部、国家发展改革委、公安部、商务部、人民银行、国资委、国务院侨办、中科院、国家外专局、海关总署、税务总局、工商总局等16部门联合出台的《关于建立海外高层次留学人才回国工作绿色通道的意见》(国人部发〔2007〕26号)再次明确并使用这个定义。

2008年12月,中央“千人计划”进一步丰富了“海外高层次人才”概念的内涵和外延。“千人计划”引进人才,要求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一:①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;②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;③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;④国家急需紧缺的其他高层次创新创业人才。可以看出:“千人计划”关于“海外高层次人才”的概念,一方面是“海外高层次留学人才”的延伸,另一方面是对“海外高层次留学人才”的扩展。这一概念的提出,不仅从改革开放30多年留学人员出国学习和回国服务的历史必然性高度定位了引进这类人才的必要性、可能性以及工作重点,而且从“非国籍”的角度、用“不外气”方式逻辑地涵盖了外国专家。特别是该计划着重强调要重点引进一批在移动通信、能源、核电、飞机、分子科学、微物质科学领域,光电、船舶与海洋金属材料等国家重点实验室,物理、生命科学、农业、医学科学院,以及工程技术高新技术产业开发园区,能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和科技创新创业领军人才拔尖人才和创新团队,尤其是高新技术、高级管理、高级创意人才。

2010年12月,中组部启动青年海外高层次人才引进计划工作(简称“青年