

SHANGHAI ZUZHIGONGZUO DIAOYAN WENXUAN

上海组织工作调研文选

2006

中共上海市委组织部研究室编

学林出版社

上海组织工作调研文选

2006

中共上海市委组织部研究室编

学林出版社

图书在版编目(CIP)数据

上海组织工作调研文选. 2006/中共上海市委组织部
研究室编. —上海: 学林出版社, 2007. 10

ISBN 978 - 7 - 80730 - 454 - 8

I. 上... II. 中... III. 中国共产党 - 组织工作 -
上海市 - 2007 - 文集 IV. D262.2 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 148310 号

上海组织工作调研文选(2006)



编 者——中共上海市委组织部研究室

责任编辑——宋黎刚

封面设计——周 鸣

出 版——上海世纪出版股份有限公司

学林出版社(上海钦州南路 81 号 3 楼)

电话:64515005 传真:64515005

发 行——新华书店上海发行所

学林图书发行部(钦州南路 81 号 1 楼)

电话:64515012 传真:64844088

印 刷——上海师大印刷厂

开 本——850 × 1168 1/32

印 张——12

字 数——35 万

版 次——2007 年 10 月第 1 版

2007 年 10 月第 1 次印刷

印 数——3000 册

书 号——ISBN 978 - 7 - 80730 - 454 - 8/G · 128

定 价——25.00 元

目 录

吸引留住留学和海外高层次人才问题研究	
..... 市委组织部课题组	(1)
党建工作与公司治理融合的理论与实践	
..... 上海汽车工业(集团)总公司党委	(23)
关于本市基层组织推行“双肩挑”领导模式的可行性研究报告	
..... 市委组织部研究室	(41)
关于加强社区专职党群工作者队伍建设的调研报告	
..... 市委组织部组织处课题组	(56)
宝钢“党组织生活设计”课题研究报告	
..... 宝钢集团公司党委组织部	(67)
上海社区党建的体制机制创新	
..... 市委党校课题组	(87)
党政机关处级领导班子群体结构优化研究	
..... 普陀区委组织部	(103)
行业党建:转型期的一种选择	
..... 市市容环境卫生管理局党委	(122)
健全党委议事和重大决策机制研究报告	
..... 市建设和交通工作党委	(136)
黄浦区品牌企业人才队伍建设调研报告	
..... 黄浦区人事局课题组	(151)
贯彻党管人才原则 激发人才创造活力	
..... 市委研究室党群处课题组	(168)

关于基层党建工作如何有效吸引、凝聚留学回国人员的调查报告	长宁区委组织部	(183)
党员经常性教育的质量保证及组织支撑体系的思考	卢湾区委组织部	(197)
上药集团基层党支部书记开展支部工作的主要难点和对策	上海医药(集团)公司党委	(212)
上海市国有企业领导人员管理制度创新课题研究报告	市委组织部经济干部处、 企业干部管理办公室课题组	(223)
加强和改进新形势下科研院所党建工作研究报告	市科教工作党委组织部干部处课题组	(234)
基层党组织构建和谐社会的内涵及途径研究报告	市委组织部研究室	(245)
本市领导干部个人有关事项报告制度研究	市委组织部干部监督室	(257)
徐汇区开展非公有制领域高层次人才服务管理工作的调查报告	徐汇区委组织部 徐汇区人事局	(266)
关于在党政机关架构“事一岗一人”管理模型的初探	宝山区委组织部	(283)
激活农村党课教育的有效尝试	——上海市青浦区“互动式”党课实践的思考与启示	
	青浦区委组织部	(296)
金融企业党的先进性建设理论与实践研究报告	市金融工作党委	(305)
关于探索建立“两新”组织党建全覆盖评价指标体系的研究报告	市社会工作党委	(316)
坚持机制平台创新 促进人才三区融合	杨浦区委组织部	(328)

社区专职党群工作者业绩考评办法调研报告	
.....	静安区委组织部 (342)
浦东新区人才开发新政策研究	
.....	上海市浦东新区党委组织部(人事局)课题组 (351)
郊区农村基层党组织先进性建设的调查与思考	
.....	金山区委组织部课题组 (365)
后记	 (376)

吸引留住留学和海外高层次人才问题研究

市委组织部课题组

一、充分认识上海吸引留住留学和海外高层次人才的重要意义

上海的发展,关键在于人才。在新的发展阶段,吸引、留住留学和海外高层次人才已经成为上海人才工作的重要任务之一。

首先,这是上海实施人才强市战略,促进经济社会全面发展的重要举措。上海不仅要有宏大的人才队伍,更要努力提高高层次人才在人才总量中的比例;不仅要培养、用好国内人才,更要吸引、使用、留住留学和海外高层次人才。

其次,这是建设“人才新高地”,增强城市国际竞争力的必然选择。建设国际化的人才新高地,既要努力推进本土人才国际化的进程,也要通过体制机制创新和政策法规引导,积极引进留学和海外高层次人才,直接提高人才队伍的国际化程度。

第三,这是上海增强自主创新能力,建设创新型城市的有力保证。上海“十一五”规划提出建设健康上海、生态上海、精品上海、数字上海,实现这一目标,关键在于创新、在于人才。建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的留学和海外高层次人才队伍,有利于推动上海原始创新、集成创新和引进消化吸收再创新能力的建设,形成较强的国际竞争力和广泛的区域辐射能力。

二、上海吸引留住留学和海外高层次人才 工作的发展状况和主要经验

改革开放以来,引进留学和海外高层次人才一直是上海一项重要的人才工作,特别是20世纪90年代初期以来,在政策层面大力创新,并与城市对外开放和经济社会发展的需要更加紧密地结合起来,成为上海加强人才队伍建设的重要组成部分。

(一) 改革开放以来的三个发展阶段

改革开放以来,上海吸引留住留学和海外高层次人才工作的发展过程,大体可分成以下三个阶段:

1. 从开放之初到1991年,属于计划体制阶段。

这一时期,上海引进留住留学和海外高层次人才工作完全由政府主导。引进的留学回国人员大部分分布在高校和科研院所,外国专家多数集中在由国有大中型企业承担的重点建设项目,还有一部分作为交流学者到高校进行短期讲学。这一阶段引进的留学和海外高层次人才的规模虽然很小,但人才层次很高,目前在沪的很多两院院士和高等院校、科研院所的学科带头人都是当时引进的高层次留学人才。

2. 1992至2002年,属于引入市场机制阶段。

这一时期,上海引进留住留学和海外高层次人才工作突破传统体制束缚,积极探索政策创新,搭建服务体系。1992年以后制定出台了《上海市鼓励出国留学人员来上海工作的若干规定》、《关于出国留学人员来上海投资兴办企业的有关规定》、《上海市引进海外高层次人才留学人员的若干规定》、《引进人才实行〈上海市居住证制度〉》、《上海市海外留学人员来沪创办软件和集成电路设计企业创业资助专项资金管理暂行办法》等一系列指导性文件和配套政策,明确留学人员回国工作遵循双向选择的市场原则,同时积极为高层次人才留学人才回国择业、开拓事业提供政策支持和服务,在任职条件、配偶子

女随迁、科研经费资助等方面打破了一些旧有框框的限制,鼓励和支持留学人员来沪创业。

3. 2003 年以来,进入全面创新阶段。

2003 年中央召开全国人才工作会议,进一步确立了人才强国战略,明确了“党管人才”的重要原则。上海市委组织部成立了人才工作处。2003 年 8 月,上海推出了“万名海外留学人才集聚工程”,到 2005 年 11 月,集聚了 10203 名留学人才。2005 年,制定出台了《鼓励留学人员来上海工作和创业的若干规定》(沪府发[2005]34 号),进一步优化了留学人员的工作创业环境;同时,先后启动了“中国香港千名专才计划”和“浦江人才计划”,并于 2006 年 1 月 7 日,启动了第二轮“万名海外人才集聚工程”。通过这一系列人才工程的有效运作,逐步确立了任务明确、运作高效、成效显著的海外人才工作机制和“政府主导、企业主体、社会参与”的工作格局,上海在海外人才中的知名度、亲和力日益增加,逐步成为留学和海外高层次人才来沪创业、工作的首选之地。

(二) 上海吸引留住留学和海外高层次人才工作的主要经验

近几年来,上海围绕建设国际经济、金融、贸易和航运“四个中心”的发展目标和增强城市国际竞争力的发展主线,逐步确立了人才工作的国际化和市场化方向,聚焦高层次留学人员、外国专家和中国港澳台专才,坚持以科学的人才观为指导,以德才兼备和注重创新能力为原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,同时尊重人才成长规律,尊重人才的多样性、层次性和相对性,把人才的学识、业绩和贡献与其发展潜能相结合,吸引、使用和服务齐头并进,项目推进和体系构建并举,在建立全社会的人才国际化意识、创新海外人才工作机制、培育海外人才需求、推动海外人才聚集方面取得了显著的成效。

上海多年来吸引留住留学和海外高层次人才工作的主要经验有四条:

一是切实加强工作领导,理顺管理体制,健全工作机制。上海历

届市委、市政府高度重视人才工作。2003 年全国人才工作会议以后,市委及时成立了市人才工作协调小组,原则上每年召开两次协调小组会议,决定全市人才工作的重要事项。在管理体制上,建立了市委统一领导,组织部门牵头抓总,人事部门归口管理,相关部门各司其职、密切配合,社会力量广泛参与,统分结合、协调高效的工作格局。组织部门充分发挥牵头抓总作用,对于引进海外人才工作中的重大规划、法规、制度和政策,在提交党委、政府正式决策前,人才工作处负责牵头协调,做好相应准备工作,再报请人才工作协调小组审议。同时,强调政府职能部门明确职责、各司其职,特别是加强人事部门对留学和海外高层次人才工作的归口管理。市委组织部一位副部长兼任市人事局局长、市编办主任、市委党校副校长、市行政学院副院长、市外专局局长,从而实现组织、人事部门在人才开发集聚、培养使用和服务保障等方面的工作贯通,加强了组织部人才工作处和人事局各职能处室包括国际交流处在引进留学和海外高层次人才工作上的合作力度。组织、人事部门合力推进工作,成为形成海外人才工作合力的关键环节。凡属重大的工作安排,都是组织、人事部门先一起研究,再分工合作,既可以组织部门牵头,人事部门配合,也可以人事部门牵头,组织部门协调配合,一切以有利于工作的开展为标准。

二是积极推动政策创新,完善市场机制,鼓励社会参与。在留学和海外高层次人才工作中,上海各政府部门从行政管理、直接推动,逐步转向健全体制机制、完善政策法规、加强宏观引导、落实市场监管、提供公共服务、优化引才环境,充分发挥市场的主导作用和用人单位的主体作用,鼓励全社会积极参与,共同促进工作的开展。《上海市居住证》B 证制度和《鼓励留学人员来上海工作和创业的若干规定》的出台,使留学人员在上海工作创业期间,在养老、医疗、创办企业、外汇兑换、子女就读等各方面享受市民待遇,切实解决了留学人员专业技术职务任职资格评定、报考国家公务员、社会保障及子女就学等长期难以解决的问题,标志着上海吸引留住留学人员政策趋

于成熟和体系化。同时,上海打破行业、部门、所有制界限,着力构建专业化、国际化、网络化的市场体系,通过市场机制联结海外人才和用人单位。人才中介机构也得到了迅速的发展,日前在上海登记注册的专业人才中介机构共 509 家,其中中外合资人才中介机构 24 家,国际著名的猎头公司如光辉国际、Manpower 等都在上海设立了合资机构。在引进留学和海外高层次人才工作中,用人单位始终是人才引进的主体。近年来,上海大力推进科研制度和用人制度改革,鼓励企业技术和管理创新,激发了国有企事业单位对留学和海外高层次人才的需求。另一方面,积极鼓励“两新”组织引进人才,将其聘用人才的劳动人事关系和基本社会保障关系纳入到体系中来,“两新”组织越来越成为上海吸引留学和海外高层次人才的主力。据统计,2003 年以后来沪工作的留学回国人员 70% 进入“两新”组织工作。

三是大力实施集聚工程,针对高端人才,鼓励柔性引进。第一轮“万名海外留学人才集聚工程”集聚了 10203 名海外留学人员。目前第二轮“万名海外人才集聚工程”平均每月引进海外留学人才、外国专家和中国港澳台专才 600 余名。在引进海外人才方面,重点引进高端人才及其工作团队。如每年举办“诺奖大师论坛”,邀请世界级大师来沪讲学、交流;推动中科院在沪各研究院所以及交大、复旦等重点高校面向全球招揽学科带头人和科研领军人才,建立领军人才团队;鼓励上汽等重点骨干企业引进核心技术研发人才和高级管理人才;配合浦东国际机场、磁悬浮列车、洋山深水港、上海化工区、孙桥现代农业园区等重点项目建设,引进高层次留学人才和外国专家;通过跨国公司在沪的 200 多家研究机构和国际非政府组织在沪设立的分支机构吸引高层次人才,等等。在引进留学和海外高层次人才工作中,上海提出人才“柔性流动”概念,强调“不求所有,但求所用”,变“刚性”引进为“柔性”集聚。日前,留学和海外高层次人才为上海经济建设和社会发展服务主要有回国定居、应聘或受派来沪长期工作、应聘担任海外雇员、短期讲学及技术指导、合作科研、直接

投资、技术入股、中介服务、技术外包服务、承办培训等十种方式。

四是建立健全服务体系,加强创业扶持,注重环境建设。目前,上海建立了张江、嘉定、漕河泾、虹桥临空、科技创业孵化基地,宝山、莘闵、徐汇、普陀、杨浦知识创新区及 863 软件园等十余家留学人员创业园区,为留学生提供创业场地和开办企业的一条龙服务,还提供税收优惠和资金支持。人事局和科委共同推出“浦江人才计划”,每年出资 4000 万元支持初来上海的高层次留学人员。这些创业扶持措施,降低了海外人才创新创业的风险成本。此外,市人事局专门成立了海外人才服务中心,为留学人员提供高效的“一门式”服务;建立“网上人事局”和“上海市海外人才网”,大幅提高工作效率;并通过每年派出海外人才招聘团,在美国华盛顿、硅谷、加拿大多伦多、德国汉诺威、英国伦敦、法国巴黎、日本大阪、澳大利亚悉尼、中国香港等地建立 9 个驻海外联络处,成立“引进千名中国香港专才办公室”和“沪港人才交流合作服务办公室”等措施,将服务延伸到海外,扩展到海外人才身边。同时,上海还积极加强舆论宣传,营造鼓励留学和海外高层次人才来沪工作的良好社会氛围。

三、上海留学和海外高层次人才队伍 现状和未来需求预测

改革开放以来,上海共派出留学人员 16 万余人,约占全国的六分之一。至 2005 年底,来上海工作和创业的留学人员总数达 6.3 万余人,约占全国的三分之一。来沪留学人员中,博士占 22.8% (全国留学回国人员中博士占 15%),硕士占 69.8%,学士占 4.9%,其他占 2.5%;所学专业大多为先进制造业、现代服务业及文化艺术等本市紧缺急需的专业。截至 2005 年底,留学人员创办的企业共有 3250 余家,总投资额超过 4.5 亿美元。

1996 年以来,上海累计聘请各类外国专家近 25 万人次,最近几年来来上海的外国专家以每年 10% 以上的速度增长。2005 年来上海

工作的外国专家共 60887 人次,中国港澳台专才共 12306 人次。

《上海市“十一五”人才发展规划纲要》预测,到 2010 年,来沪工作和创业的留学人员总量将达到 8 万人,比 2005 年增加 2 万人;外国专家达到 10 万人次,比 2005 年增加 3 万人次。

同时,根据 1993 年以来留学人员回归上海的历年数据,与上海市经济社会发展的有关指标进行多元线性回归分析,得到方程:

$$Y = 4415.198 + 7.684X_1 - 2.213X_2$$

其中:Y - 当年留学回国人数,X₁ - 贸易进出口总额(亿元),X₂ - 国内生产总值(亿元),此方程总相关系数为 0.983。

用此模型进行预测的结果是:2010 年留学回国人员 2.17 万人,累计 13.76 万人;2015 年 3.98 万人,累计 29.79 万人;2020 年达 7 万人,累计归国 56.63 万人。这个结果比《上海市“十一五”人才发展规划纲要》提出的 2010 年累计留学归国 8 万人要多。如果上海经济社会发展保持当前的良好势头,很有可能达到以上预测的规模。

根据 2003 年以来第一轮和第二轮“万名海外人才集聚工程”收集到的需求信息,结合上海“十一五”发展的需要,上海对海外高层次人才的需求将重点集中在八大领域,即:电子信息、文化创意与文化艺术、新材料、现代制造、金融保险、医疗与生物医药、航运、会展等。

四、上海下一阶段工作的指导思想与主要工作安排

(一) 指导思想

以科学发展观为统领,以服务上海“四个中心”和现代化国际大都市建设为导向,以提升上海人才国际竞争力和自主创新能力为主线,以“万名海外人才集聚工程”为重要抓手,以体制机制创新和政策法规建设为推动力,继续完善党委统一领导,组织部门牵头抓总,人事部门归口管理,相关部门齐抓共管、各司其职,社会力量广泛参与、密切配合,统分结合、协调高效的工作格局;充分发挥市场机制在

人才配置中的主导作用、用人单位的主体作用和社会中介机构的服务作用;国内和国外相结合,实体与网络相结合,扩大海外人才服务体系的覆盖面,强化其服务功能;加快高层次人才队伍的国际化进程,在全国率先建成留学和海外高层次人才的集聚高地。

(二) 主要工作安排

1. 按照党管人才原则,加强统筹协调工作,充分发挥职能部门作用,进一步加强管理体制建设。

加强党对引进海外人才工作的统一领导,坚持党管人才原则,是充分发挥党的政治优势和组织优势,实现党对海外人才工作领导的必然要求。要进一步理顺引进留住留学和海外高层次人才工作管理体制,建立健全市委统一领导,组织部门牵头总抓,人事部门归口管理,相关部门齐抓共管、各司其职,社会力量广泛参与、密切配合,统分结合、协调高效的工作格局。充分发挥组织部门在引进留住留学和海外高层次人才工作中的作用,切实把这项工作纳入全市各级组织部门的议事日程,真正实现组织、干部、人才工作“三个轮子”一起转。今后组织部门要着力抓总并推进六项工作:制定引进计划、加强法规建设、推进改革创新、协调相关部门、督促政策落实、开展教育引导。

积极整合人事、劳动、教育、科技、发改委、财政、公安等多个部门的资源和优势,从整体发展的战略高度出发,制定和协调产业、就业、科技、教育、技术、外贸、税收优惠、知识产权等政策,完善人才吸引和集聚的方略。积极争取国家及相关部委的支持,在集聚海外人才政策创新方面大胆探索、先行先试。

把引进留学和海外高层次人才工作作为人才工作的重要组成部分,纳入各级党政领导班子工作目标责任制,定期考核。出台与考核相配套的激励性措施,促进各级党政机关、职能部门、用人单位在人才引进工作上更有作为。

理顺外国专家管理体制,明确市外国专家局为本市外国专家归口管理部门,合理调整编制,加强工作力量。

2. 继续推进改革,积极开拓创新,不断完善政策体系,加快法制化进程。

胡锦涛总书记要求上海率先转变经济增长方式、率先提高自主创新能力、率先基本实现现代化、率先构建社会主义和谐社会,上海在吸引留住留学和海外高层次人才工作方面也要率先改革,借改革创新之力构筑政策优势,增强人才集聚力与凝聚力。通过构建完善的政策法规体系,推进依法办事、依法管理,提升人才工作的软环境,努力与国际接轨。

当前主要的工作,一是在编制《上海市重点领域人才开发目录》以及制定领军人才开发的有关文件时要把做好留学和海外高层次人才工作列为其中的重要内容,进一步加强海外人才工作的系统布局 and 整体规划。二是继续深入调研留学人员在上海创新创业各个阶段的实际状况与需要,研究制定更加体系化的促进留学人员创新创业的鼓励政策,在对政策落实情况和执行效果进行总结评估的基础上,对其中条件成熟的上升为上海市的地方性法规。三是借鉴国际经验,加强外国专家和中国港澳台专才的政策体系建设。在实施分类指导与管理的基础上,有关的鼓励、优惠政策要逐步涵盖所有境外人才,不仅要考虑引得进,还要考虑用得好、留得住;不仅要考虑工作环境、创业环境建设,还要考虑生活环境、文化环境建设。四是由人事局牵头建立留学和海外高层次人才引进后使用情况的跟踪系统和监督系统,避免引进工作“虎头蛇尾”;同时,探索建立相应的人事争议仲裁系统,作为现有人事争议仲裁体系的延伸。

3. 突出工作重点,面向高端人才,扩大政策覆盖面,加强“两新”组织人才工作和高层次外国专家工作。

要围绕当前上海经济社会发展的需要和建设创新型城市的需要,以第二轮“万名海外人才集聚工程”为重要抓手,吸引更多的留学人才、外国专家、中国港澳台专才来沪工作和创业,切实提高上海人才队伍的国际化程度,培育并壮大城市的国际核心竞争力,并发挥引领、服务长三角和全国的作用。

上海引进留学和海外高层次人才,要继续聚焦高端人才:

(1) 物色和引进一批上海经济社会发展急需的高层次人才。

鼓励大中型企业、高等院校、科研机构开放更多的高级岗位,直接引进或柔性引进海外高层次人才,包括在世界著名跨国公司、金融机构、国际组织中担任高级职务的专业技术人员;持有国际水平或填补国内空白的高技术成果的人员;在世界一流刊物上发表学术论文,并在国外著名大学或科研机构担任首席教授或领衔研究的学术、技术带头人。

(2) 重点引进世界级大师。

对诺贝尔奖获得者等世界一流高端人才实施“柔性引进”,邀请他们定期到上海讲学、交流,并积极寻找机会,直接吸引他们以不同方式来沪工作和服务,包括建立个人工作室和实验室,担任校长、名誉校长、教授、研究所所长、大型企业 CEO、市政府顾问等职。对引进世界一流的顶尖人才,可以特事特办,采取特殊的优惠政策。

(3) 积极引进领军人才和有潜质的优秀人才。

针对不同领域领军人才的特点,有计划有重点地加以引进。对领军人才的岗位和待遇、服务等进行量身定制,探索因人设岗、因人设事的新模式,为领军人才提供全方位、个性化服务,使领军人才能够在上海大显身手。

顶尖人才可以分为两类,一类目前已经是顶尖人才,第二类是有潜质成为顶尖人才的优秀人才。直接引进世界顶尖的人才难度很大,付出的成本也很高,实际工作中很难大量引进,因此第二类人才有时更为重要。要重视识别和发掘有潜质的优秀人才,为他们创造工作和创业的良好环境,帮助他们尽快成长为顶尖人才。

继续高度关注集聚海外人才日益增多、也最有集聚潜力的“两新”组织,让“两新”组织中的海外人才充分了解相关政策。鼓励、组织跨国公司中的海外高层次人才参与各种社会活动,如业余时间担任在校研究生兼职导师、技术技能培训师等,充分发挥他们的作用,为社会培养更多的人才。

4. 加强政府引导,完善工作机制,努力营造更具吸引力,更有利于海外人才成长的创新创业环境。

政府对引进留住留学和海外高层次人才的支持,着重体现在消除体制障碍、提供公共服务与公共投入,营造有利于创新创业的良好环境等方面。今后的工作重点:

(1) 扶持创新创业。做大做强留学人员创业园区、高科技创业中心和各类重点实验室等,为引进的留学和海外高层次人才提供更多的孵化空间、创业平台和风险投资,降低创新创业的门槛。

(2) 试行返税奖励。借鉴一些国家或地区的做法,研究试行个人所得税返税的地方性奖励政策,对社会急需、贡献突出的留学和海外高层次人才加大激励和吸引力度。

(3) 改革薪酬机制。鼓励企业采用赠与股权、期权与分红等形式,让贡献突出的留学和海外高层次人才得到更多的回报。

(4) 建立评估体系。建立科学的留学和海外高层次人才评估体系和工作成果评价体系,形成政府、社会、用人单位共同参与的人才评定工作体系。

(5) 健全生活保障。建立留学和海外高层次人才生活保障制度,解决家属就业和子女入学问题,建设留学和海外高层次人才公寓,以廉租房形式租借给刚刚来沪的留学和海外高层次人才,减轻用人单位负担。

5. 提升园区建设,加强组织管理,进一步做好对留学人员的教育引导,组织开展留学人员服务全国工作。

抓住国家与本市共建留学人员创业园的契机,规范园区建设。对现有的各个留学人员创业园进行评估,统筹协调,整合政策和服务资源,实现政策普惠,提升创业园的管理和服务能级。进一步发挥留学人员创业园对留学人员的集聚作用,使创业园成为留学人员科技创业的重要载体,成为建设创新型城市的重要阵地。

随着留学人员队伍规模的不断壮大,要认真加强对留学人员的教育引导和组织管理,提高他们的组织化程度。去年以来,上海市积