

进一步加大上海市对口支援 柔性引才工作力度研究（上）

《进一步加大本市对口支援柔性引才工作力度研究》课题组

【摘要】：推进精准脱贫攻坚逐步实现共同富裕，是以习近平同志为核心的党中央从战略全局高度作出的重大决策部署。“十三五”是脱贫攻坚啃硬骨头、攻城拔寨的时期，要打赢这场脱贫攻坚战，不仅需要各级党委政府凝心聚力，投入大量的资金、物资等，为贫困群众“输血”，解决迫切的生产生活之需，而且更要注重有针对性地扶志与扶智，激发贫困群众自我发展的内生动力。习近平总书记强调，扶贫先扶志，扶贫必扶智。扶志就是扶思想、扶观念、扶信心，帮助贫困群众树立起摆脱困境的斗志和勇气；扶智就是扶知识、扶技术、扶思路，帮助贫困群众着力提升脱贫致富的综合素质。

目前全国各地通过柔性人才引进支援贫困地区的方式，向扶贫工作注入人才“元素”，进行智力扶贫。灵活机动的柔性人才引进方式有利于节约成本、实现人才资源的互补。人才的柔性流动特别是高端人才的柔性流动，还有利于解决人才结构性短缺矛盾，也是破解高层次人才匮乏的一种有效方法。随着上海支援对口贫困地区工作的不断深入，上海对口支援工作柔性引才重要性日益凸显。设计柔性人才引进模式，推进柔性引才制度化、规范化、程序化，吸引更多优秀人才、紧缺急需人才支援贫困地区，满足对口支援地区的需求，打赢打好脱贫攻坚战。

一、研究意义及相关概念

近年来，我国持续保持了经济社会高速发展之势，经济、社会等多个领域都取得了明显进步。但贫困，依然是摆在发展道路面前的现实课题。要实现“两个一百年”奋斗目标，坚持走共同富裕的道路，提高群众的获得感、幸福感，扶贫脱贫工作责任重大、意义深远。党的十八大以来，为了在全面小康的路上不使一个贫困户掉队，党和政府以及社会各界投入了大量人力物力财力，年均超千万人脱贫。但是越往后，越认识到扶贫和扶智扶志紧密结合的重要性。事物的发展是内因和外因共同作用的结果。内因是事物发展变化的根据，外因是事物发展变化的条件，外因通过内因起作用。面对深度贫困人口，如果只靠外界的帮和扶，而不激发贫困户的内在动力，精准扶贫和精准脱贫就会事倍功半。只有外部“输血”式扶贫与内部“造血”式脱贫相结合，通过自身“造血”巩固“输血”的成果，才能彻底拔除穷根、消除贫困。

（一）研究意义

1. 有利于推动实现到 2020 年全面建成小康社会的目标

到 2020 年全面建成小康社会，最艰巨的任务在贫困地区，必须抓紧补上这个短板。扶贫必扶智，要扶贫，就要实施人才扶贫的策略。解决贫困地区引才留才难的问题，关键在于“刚性”、“柔性”人才并举引进，除了刚性引才，也要结合柔性人才引进，发挥柔性人才对支援地区的扶贫扶志扶智作用。对口扶贫是上海对口援助的责任，柔性引才有利于拓宽人才支持渠道，更有利于推动受援地区脱贫。

2. 有利于最大程度发挥上海人才智力优势

人才资源、智力资源、教育资源是上海最大的优势，柔性引才不仅有助于盘活人才资源，弥补贫困区域人才的短缺，实现人才资源的优化配置，推动贫困地区的经济发展，起到精神扶贫、智力扶贫的作用，而且有利于优秀人才锻炼、实现自身价值，达到双赢的效果。

3. 有利于为柔性人才提供激励和保障

通过探索柔性人才对贫困地区的支援模式，推动柔性人才支援模式的规范化、制度化、程序化，深化柔性人才支援工作，在为柔性人才提供规范的扶志扶智渠道的同时，也为其提供必要的激励和保障措施。

4. 有利于丰富柔性人才支援的学术研究成果

目前鲜有学术研究涉及柔性人才对贫困地区支援，缺少对柔性人才对贫困地区支援的模式探索，本课题可以推动柔性人才对贫困地区支援的研究范围和研究内容的深化。

（二）柔性引才含义及内涵

1. 柔性引才的一般含义

人才柔性引进是相对于人才刚性引进而言的，是指在国家法律法规允许的范围内，以智力服务为目的，在不改变原有人事、档案、户籍、社保等关系前提下，突破地域、城乡、部门、行业、身份、所有制、工作方式等限制，按照“不求所有，但求所用”的原则，采取“政府引导、市场调节、单位自主、契约管理、绩效激励”方式，吸引海内外人才以灵活多样方式提供智力支持服务的人才引进办法。

2. 柔性引才的内涵

从对口支援的工作视角出发，柔性人才引进除了具备上述柔性人才特点外，其柔性更多体现在与刚性的人才支援任务（干部、教师、医生等）的区别，其政府主导的色彩相对更淡一些，人才支援的时间相对短一些，人才的来源方式更为多元。从受援地区来说，其是柔性人才使用的主体，也是主要的受益方。从支援地区来说，对口支援是国家交给发达地区必须完成的政治任务，柔性人才是刚性人才的必要补充，而且随着支援时间的不断增长，在体制内可挖掘的刚性人才资源也越来越有限，柔性人才是一个更可开发的人力资源“蓝海”。

3. 柔性引才方式

从不同视角来看，柔性引才方式虽然体现出一定差异，但其基本机制具有共性特点，即寻求突破组织边界的人才利用方式，实现“人气“才”分离。综观当前柔性引才活动，人才柔性流动主要包括顾问指导、兼职服务、候鸟服务、退休返聘、定向合作、项目合作、人才租赁、互派培养等。

顾问指导:通过聘请区域外人才担任顾问方式，吸引人才提供战略咨询、技术指导、业务拓展及其他相关方面的智力支持。

短期兼职:通过聘请区域外人才定期或不定期进行短期兼职服务的方式，吸引其提供科学研究、课题攻关、课程讲授、人才培养、成果转化、技术推广、工艺改造、项目开发及其他相关方面的智力支持。

候鸟服务:通过聘请区域外旅居休养度假的“候鸟型人才”开展服务的方式，吸引其提供科学研究、课题攻关、课程讲授、

人才培养、成果转化、技术推广、工艺改造、项目开发及其他相关方面的智力支持。

退休返聘:通过返聘已经退休的区域外人才来本地区工作的方式,吸引其提供科学研究、课题攻关、课程讲授、人才培养、成果转化、技术推广、工艺改造、项目开发及其他相关方面的智力支持。

定向合作:通过与区域外政府、用人单位或社会组织签订合作协议方式,吸引其轮流选派优秀人才,集中、定向、定期为本地区相关用人单位提供对口智力支援。

项目合作:结合经济社会发展需求和“互利双赢”规则,采取项目运作方式,开展智力合作,吸引智力服务。

人才租赁:企事业单位或者政府在不违反劳动法规的前提下,根据需要有偿租用相关企事业单位的专业技术和管理人才,并依法签订合同,按合同履行义务和享受权利,合同终止后租赁人员仍回原单位。

互派培养:与智力服务活动单位,通过互派人才定岗、定向培训、实践锻炼等方式开展合作,提供服务、培养人才。

二、上海柔性人才对口支援的现状

对口支援和东西部扶贫协作是推动区域协调发展、协同发展、共同发展的大战略,是加强区域合作、优化产业布局、拓展对内对外开放新空间的大布局,是打赢脱贫攻坚、实现先富帮后富、最终实现共同富裕目标的大举措。目前,根据党中央、国务院要求,上海对口支援地区包括西藏日喀则一市五县、新疆喀什地区四县、青海青海省果洛藏族自治州六县,同时与云南省三个州市、贵州省遵义市以及三峡(重庆万州区、湖北宜昌市宜宾区)开展东西部扶贫协作。

(一) 柔性引才渠道

本市对口支援的柔性人才主要是通过组织选派的渠道,每年向对口支援地区援派干部,包括党政干部和专业技术人员,其中把教育卫生帮扶作为亮点,组织本市卫生、教育专业人才赴对口地区支医支教、轮岗挂职、业务交流;同时社会力量也加入到人才支援工作中,有市老龄办组织的“银龄行动”、上海医师志愿者联盟开展的健康帮扶等活动。另外,受援地也会自行从上海相关单位吸引柔性人才。

(二) 体制内柔性人才支援现状

1. 体制内柔性人才整体情况

根据中共中央组织部和教育部分别下达的选派任务,上海选派体制内的党政干部和专业技术人才到受援地区进行智力帮扶。目前,在各对口支援和东西部扶贫协作地区的体制内柔性人才整体情况如下:

西藏:根据中组部的选派任务,西藏地区共有 70 人,其中三年期对口支援 50 人,主要是党政干部,同时也包括教师、医生(担任校长、院长);一年期的 20 人,主要为医生。根据教育部的选派任务,“组团式教育计划”选派 38 名教师,“援藏援疆万名教师支教计划”选派 15 人。本市援藏的体制内柔性人才共计 123 名。

新疆:新疆喀什地区,根据中组部计划选派 169 人,其中 81 名党政干部参加三年期援疆,88 人(包括医生、教师)参加一年半的援疆;根据教育部“援藏援疆万名教师支教计划”,选派了 170 名教师。另外,根据中组部的要求,上海选派 8 名三年期的党政干部和 15 名(包括医生、教师)一年半期支援新疆克拉玛依。本市援疆的体制内柔性人才共计 362 名。

青海:根据中组部的计划,选派22人参加三年期支援,其中党政干部18名,医院、学校管理人才各2人。另外,2017年根据青海省委组织部的要求,上海临时增派6名参加一年半期的支援。本市援青的体制内柔性人才共计28名。

云南:本市参与援滇的103人全部为党政干部,其中2016年通过沪滇双方协商选派15名三年期党政干部;2016年下半年中组部下达任务增加帮扶力度,2017年9月选派33名两年期的党政干部,2018年1月选派一年半期的27人以及8月份选派三年期的28名。

贵州遵义:本市赴贵州遵义支援的党政干部(扶贫干部)共20名,其中2016年选派10名三年期党政干部,2017年9月选派两年期的党政干部5名以及2018年8月选派三年期的5名。

三峡地区:选派各2名党政干部赴重庆市万州区和湖北省宜昌市宜宾区做移民安置工作。

根据计划,对口支援西藏、青海、云南、贵州的是同一批选派,每年6、7月份进行干部轮换,这批干部从2016年7月开始到2019年7月份结束;新疆、三峡地区则晚半年,即2017年1月份进入受援地区,这批干部到2020年1月全部完成对口支援。

2. 专业技术人才对口支援工作情况

(1) 教育人才援疆援藏

近年来,上海不断提供教育援疆工作的科学性,注重从资金援藏向智力援藏转变,从“输血式”援藏向“造血式”援藏转变,从“单一式”援藏向“组团式”援藏转变。

“万名支教”援藏援疆工作。2017年12月,教育部、国家发改委、财政部和人力资源社会保障部联合下发了《援藏援疆万名支教计划实施方案》(教师〔2017〕4号),明确上海市首批选派援藏援疆支教教师共计185名,其中援藏教师15名,援疆教师170名,在藏援疆时间为一年半。今年8月5日首批185名“万名支教”援藏援疆教师已入藏入疆,到对口支援的西藏日喀则第二职业技术学院和新疆喀什地区四县15所中小学任教。

“组团式”教育人才援藏援疆。2016年以来,根据教育部等国家部委要求,上海先后选派由4名管理人员和36名学科教师组成的第三批支教团赴日喀则市上海实验学校,开启“组团式”教育援藏模式。2018年,上海市教委会同上海闵行区政府、上海援疆前指、自治区教育厅及喀什地区行政公署共同印发了《关于推进泽普县第五中学教育人才“组团式”援疆工作试点的实施意见》,选派教师组团式支援泽普五中,分别对接4大类管理、7个学科、11个教研组,与34位教师结对。

退休专家赴西双版纳智力帮扶。退休教师对口支援“智力帮扶”工作由上海市人力资源社会保障局牵头,会同市教委共同组织,具体事务由市机关事业单位福利事业中心承办。此活动属于志愿服务性质,招募的志愿者为具有副高级及以上专业技术职务的退休教师,“智力帮扶”时间为一学期,工作任务主要是根据本人专业开展教学讲座、教学示范、带教青年教师等,重点通过传、帮、带,培养当地学校教师骨干。

(2) 医疗人才对口支援

医院对口帮扶。2016年5月起,按照《国家卫生计生委等五部委关于印发加强三级医院对口帮扶贫困县县级医院工作方案的通知》要求,实施了新一轮的对口帮扶,帮扶期限为2016至2020年。上海市共派出28家三级医院对口帮扶云南省的28所贫困县医院,每年选派120余名业务骨干,安排1680万元专项资金对口帮扶云南28家贫困县县级医院,实现“精准健康扶贫”。

“组团式”医疗人才援藏。在中组部、国家卫计委等部委的推动下,2015年8月以来,上海市卫计委从全市23家三级甲等医院选派三批62名医疗骨干赴藏开展组团式医疗援藏工作。医疗队人才均为上海市申康中心、复旦、交大、同济、中医大系属下知名三级甲等医院的学科带头人或技术骨干。

建立援疆名医工作室。上海对口支援克拉玛依市前方指挥部组织建立“援疆名医工作室”,是医疗人才柔性援疆的新模式,作为上海援疆专家和派出单位医院的专家服务新疆当地百姓群众的平台,目的是使上海更多的医学专家利用援疆“柔性机制”,采取定期或不定期的方式与边疆医疗单位进行交流学习,为克拉玛依提供可持续的医疗服务。

退休医疗专家及部分在职医疗专家赴云南、贵州开展智力帮扶。对口支援“智力帮扶”工作由上海市人力资源社会保障局牵头,会同市卫生计生委、市教委、申康医院发展中心等有关部门和单位共同组织,具体事务由市机关事业单位福利事业中心承办。活动属于志愿者服务性质,招募具有高、中级专业技术职称的医疗人才,每年6月上旬出发,退休医疗专家支援3个月,在职医疗专家支援6个月,工作任务主要是在医疗领域开展学术讲座、诊疗示教、疑难病例会诊等。

(3) 博士后科技服务团智力帮扶

上海博士后科技服务团到喀什智力帮扶活动是由上海市人社局、上海援疆前指会同喀什地委组织部、人社局共同开展的。活动开展前期,上海前指及喀什地区人才部门根据当地发展实际,征集地区各单位科技攻关与智力开发实际需求,围绕现代农业、生态修复、园区规划、临床医学等重点领域,初步明确地区扶贫办、农办、新疆美嘉食品饮料有限公司等单位提出的20余项帮扶需求;为确保项目的有效对接,上海市人社局专技处将项目需求面向全市博士后设站单位进行推介,由博士后及博士后合作导师结合个人专业和服务意愿自主报名,经设站单位推荐,市人社局专技处与前指干部人才组共同根据项目人才的匹配情况认真遴选,确定服务团成员,确保人选质量水平。

科技服务活动为期5天,博士后科技服务团针对不同类型需求,采取了不同的智力帮扶策略:一是针对需求明确、适宜开展知识普及的问题,服务团成员通过交流座谈和科技讲座等形式直接给以解决;二是针对成因复杂、技术难点突出的问题,服务团成员通过现场调研、咨询示范的方式开展技术指导;三是针对有意愿开展两地技术合作的问题,注重通过博士后的纽带作用,推动单位之间的互动合作。

3. 柔性人才对口支援相关支持政策

选派:每批对口支援大选派之前,召开东西部沟通会,受援双方就选派、轮换的人数进行协商,双方达成一致后,上报给中央组织部,中组部根据全国所有选派计划,形成相关文件下发到各省市,各省市根据中央的文件,将选派计划分发到各个部门、区县。针对东西部协作扶贫的人才选派,中组部没有专门的文件和具体任务。另外,教育部联合四部委制定《援藏援疆万名教师支教计划实施方案》,选派计划以文件形式下发给各省市教委,市教委在下发给各区教育局完成选派任务。

管理:2011、2012年,中央组织部分别下发《对口支援新疆干部和人才管理办法》、《对口支援西藏干部和人才管理办法》(援青干部参照执行),上海市根据援疆、援藏干部管理办法出台了相关实施意见。

保障:2011年中共上海市委组织部、市人力资源和社会保障局、市财政局、市合作交流办公室制定了《关于调整本市选派干部赴西藏、青海、新疆、云南、三峡工作期间补贴标准等问题的通知》(沪人社资发C201U19号),文件明确了本市选派的干部在支援期间的补贴标准(如表1-1)。

考核:2017年中组部下发关于援疆、援青干部考核工作文件,要求对口支援满一年集中考核一次,期中考核可以提拔一次,提拔要控制在一定比例,第一批为30%。但是没有出台东西部扶贫协作的干部考核文件,只是提出由受援地区推荐特别优秀的干

部可予以提拔，缺少可实施性。

表 1-1 上海选派干部工作期间补贴标准

受援地	一次性御寒置装补贴金	生活补贴和通信费补贴
西藏、青海、新疆	5000 元	2500 元/月
云南	3000 元	2200 元/月
三峡	2500 元	2000 元/月

（三）上海社会力量参与对口支援的情况

1. 老年志愿者智力帮扶情况

根据全国老龄办的部署,全国于 2003 年开始“银龄行动”试点工作,并确定上海与新疆开展省际对口支援试点。自 2003 年起至 2017 年(前 15 期),上海共组织了 351 人次老专家赴新疆进行志愿服务。

近年来,沪疆“银龄行动”由原本单一地依靠政府行政推动的模式,逐渐转变为由老龄部门引导发动,社会各方面力量响应的多方协作模式。在行政组织方面,上海市老龄办、上海市老龄事业发展中心认真筹备沪疆“银龄行动”工作,每期都是提前计划、认真准备,年初即与新疆自治区老龄办联系,确定新疆方的需求意向。虹口、浦东和杨浦等区老龄办积极做好本区域的志愿者招募工作。在社会协同方面,上海市“银龄行动”领导小组充分发挥市老年志愿者总队的号召力,将常规性工作交由总队落实。同时,全市各种涉老的专业类社会组织在志愿者招募过程中发挥着重要的作用,上海市卫生工作者协会、老科技工作者协会、退休教师协会、退(离)休高级专家协会等社会团体组织充分发挥各自在不同专业老年知识分子中的号召力,发动老专家志愿者报名。另外,在本市广播、报纸等多家新闻媒体向社会公布招募信息和简章,并通过老年人网络社区和微信公众号等平台进一步推广号召。

此外,继沪疆“银龄行动”后,2017 年上海又开展了一项智力服务西部地区的新举措——“云海银晖”沪滇合作智力援助项目,采取入驻受援地教育、医疗机构等方式开展的智力援助项目,目的是帮助提高云南边疆地区的教育、医疗卫生等公共服务水平。

2. 社会组织参与柔性支援情况

2017 年 12 月初,民政部发布了《国务院扶贫开发领导小组关于广泛引导和动员社会组织参与脱贫攻坚的通知》,明确了社会组织参与脱贫攻坚的重点领域,包括产业扶贫、教育扶贫、健康扶贫、倡导志愿扶贫、其他扶贫行动等。近年来,本市各类社会团体积极开展扶贫活动,其中柔性人才智力支援的形式主要是赴对口地区进行为期几天的短期培训或讲学,如上海市医院协会每年组织到上海对口援建地区进行义务讲学、义诊、示教等。

同时,本市很多市级民非单位积极开展扶贫实践,通过富有创造性、灵活性和针对性的工作解决了一系列社会问题,与政府、企业扶贫形成优势互补。比如民非单位上海羲园农业科技促进中心发挥专业特长,通过上海市科协东西部协作平台联合甘肃省老科协农业科学协会等 10 家协会、学会,组成了一支 148 人的专家团队,进村入户传播新技术、新经验。

另外,上海以对口支援专项资金资助的方式,鼓励社会力量参与东西部扶贫协作和对口支援,《上海市对口支援与合作交流

专项资金资助社会力量参与对口支援工作的实施细则（试行）》（沪合组办 C2017323 号）明确资助对象是依法在上海民政部门注册登记、具有独立法人资格、正常管理运行且为上海对口地区开展社会公益活动的社会组织及相关企业。资助方式是无偿资助，采取事前资助与事后资助相结合，以事前资助为主的方式。受资助方应接受全过程监督管理，须对使用的政府援助资金负责，并承担相应的义务。但是据了解，上海社会组织和企业多以资金资助参与到对口支援工作中，在柔性人才支援和引进方面还没有涉及。

（四）本市柔性人才支援存在的问题

目前，本市对口支援柔性引才以政府主导为主，对口支援的柔性人才主要来自体制内，导致体制内可选派的人才资源出现短缺，特别是医生、教师等专业技术人员。从目前本市柔性人才支援的现状来看，本市柔性人才支援还存在以下方面的问题：

1. 体制内柔性人才激励政策有限

本市选派干部赴对口地区支援的补贴标准是 2011 年制定的，目前与其他省市（如广东、山东、天津等）的补贴标准相比，经济支持力度较弱。另外，党政干部参与对口支援经过考核可以有职级上的提拔，但是专业技术人才除了经济补贴外，没有其他激励手段，缺乏面向专业技术人才的专项支持政策。另外，“组团式”援藏的医疗人才因为没有纳入组织部管理体系，所以在职称晋升方面享受不到面试免试待遇，同时医院每年承担这批医疗人才的各项福利待遇以及补贴经费，影响医院绩效工资总额。

2. 柔性引才渠道较为单一

本市柔性引才主要是政府主导，引才的渠道以组织派遣为主，柔性引才的市场机制不健全，社会力量参与度不够。在政府购买服务开拓引才渠道方面缺乏探索，对市场化选派的主体责任明晰方面存在顾虑。虽然鼓励本市社会力量参与东西部扶贫协作和对口支援工作，但是市场化选派柔性人才对口支援缺乏具体政策和措施。

3. 柔性引才管理制度不够完善

缺少柔性引才牵头抓总的工作机制，本市柔性引才主要包括三类：由各业务部门分头管理的列入计划的项目、受援地从上海相关单位自行引才的项目以及上海相关组织自行联系的志愿者项目，各个条线下的柔性引才没有统一、规范的管理制度，缺乏统筹考虑，导致无法清楚掌握上海柔性人才对口支援的整体情况。

4. 受援地柔性引才作用有待发挥..

受援地是引才用才的主体，但目前在主动吸引柔性人才方面缺乏积极性，主要被动依靠本市支援，在利用自身优势探索柔性引才上缺少实践探索。只有少部分受援地出台了柔性引才的办法，如《青海省柔性引才引智实施办法》、《云南省柔性引进人才办法》。

5. 柔性人才信息不畅通

受援地区的用人单位与柔性引才目标人群信息对接不畅，缺少柔性人才供需对接平台。由于信息渠道的不通畅，导致受援地区所需的人才信息和支援地区的人才流动信息不能及时匹配，用人单位与柔性人才不能快速对接。

6. 柔性人才支援所需设备配置速度慢

调研发现，专业技术人才在提供技术方面的帮扶时需要配置相应的设备，但是有些设备由于受援地政府采购渠道的问题，导致柔性人才支援快结束时设备才到位，造成柔性人才支援效果没有达到预期。比如，据援藏医生反应，由于西藏当地政府采购医疗设备渠道的问题，有时候援藏医生已经来了半年，快要结束支援的时候医疗设备才到位，最后造成援藏医生没有充分利用设备，而当地医生又不会使用而闲置的局面。

三、柔性人才引进工作的调查分析

根据课题调研计划，课题组先后走访了上海市委组织部、市教委、市卫计委、市人社局、市民政局社会团体管理局等部门，对新疆、西藏、青海、贵州和云南等对口支援地区发放了调查问卷，到云南省进行了实地调研并电话采访了部分援疆援藏人才。

（一）各受援地区对柔性人才引进的需求比较强烈

从座谈访谈中，我们发现各受援地根据各地区经济社会发展实际，相继制定了柔性引进人才办法或者实施方案。根据访谈发现目前各受援地区对柔性人才引进的需求比较强烈，各受援地区强烈的柔性人才引进意愿为进一步推动引才力度提供了良好的前提和基础。

（二）柔性引进人才服务周期倾向于中长期

从座谈访谈中，我们发现目前各支援地开展的柔性人才支援项目主要是以短期为主。但根据问卷结果显示：各受援地区普遍希望柔性引进人才的服务周期能够适当延长，以 1-3 年的中长期为主，其中对于像教师、医生这类专业技术人才服务时间期望更长，以 3 年为主。

（三）柔性人才引进以中高级专业技术人员为主

从座谈访谈中，我们发现目前各支援地对柔性引进人才的对象和标准都有一定的明确，如云南省在引才对象上突出“高精尖缺”导向，重点引进各类高层次人才；青海省则聚焦“十三五”时期“131”总体要求和“4322”工程，汇聚高端创新人才。根据问卷调研结果显示：各对口支援地区对柔性人才的学历结构需求主要是以大学本科及以上为主，而对职称结构的需求则主要是以中高级专业技术人员为主。

（四）柔性人才需求行业聚焦于教育、卫生和农业领域

由于各个地区处于不同的发展程度，其对柔性引进人才的行业需求各有侧重，如云南省着重于传统支柱产业、战略性新兴产业，青海省则着重于科技创新、产业发展和企业管理等领域。但相对而言，目前柔性人才引进需求量较大的则聚焦于医疗、教育和农业三个行业领域。

（五）柔性人才引进方式侧重于项目引进、兼职式引进和顾问指导式引进

按照“不求所有、但求所用”的原则，各地区对柔性人才引进的方式比较灵活多样。如云南省依托各类创新创业示范基地、园区、人才交流合作机制、专家服务基层活动、招商引资活动、国际性会议等平台柔性引进各类人才，引才方式包括顾问指导、兼职服务、项目合作、服务外包、二次开发、技术入股、对口支持、挂职锻炼、人才租金、互派培养等方式；青海省柔性引才方式则主要包括兼职服务、“候鸟式”聘任、项目招标、联合攻关、成果转化等。

（六）柔性人才支援应充分发挥市场的资源配置作用

在调研座谈访谈中,无论是支援地还是受援地的主管部门都认为要吸引优秀人才提供智力支持,参与受援地经济社会建设,政府部门应当给予一定的政策指导和支持,但更应该充分发挥市场的调节作用。如各地区可积极探索与影响力大、信誉度高的知名人才中介机构、猎头公司建立合作管理,通过第三方专业机构提高引才的针对性、有效性;可编制年度急需紧缺引才目录,依托受援地知名商业招聘网站、网上人才市场、各类招聘会及其他适当渠道,搭建起柔性引才信息平台;主动与高端创新人才信息平台对接,重视发挥新媒体作用,实现人才引进工作线上线下有效互动等。

（七）柔性人才支援需要明确管理主体,加强日常管理

相对于体制内支援人才统一选派、统一管理而言,柔性人才引进由于方式灵活多样,对其管理监督则相对较为松散,这在一定程度上为柔性人才管理使用带来了困难。在调研中,支援地和受援地的主管部门均认为应更好的做好柔性人才管理。首先应进一步明确管理主体,支援地可将柔性人才纳入体制内援助指挥部统一管理,受援地则按照谁引进、谁管理的原则,由受援地相关主管部门管理;其次要加强日常管理,柔性引进人才在受援地工作期间,按照谁使用谁管理的原则,由用人单位负责日常管理和监督考核,用人单位可按照协议落实引进人才在受援地期间各相关工作、生活、待遇和服务保障,并为其建立临时档案和诚信档案,保障监督各项工作任务落实。

（八）柔性人才服务保障应侧重科学合理的激励措施

在服务保障方面,目前各受援地区都根据各自经济社会发展情况,制定了相应的柔性人才引进服务保障措施。但根据对部分人才的座谈采访显示:柔性人才对艰苦边远地区工作津贴、意外伤害保险、食宿安排和生活补贴等方面的服务保障制度有所关注,但其更倾向于能够建立一套科学合理的激励机制和措施,而不是仅仅通过发放“津补贴”的形式来予以保障。

（九）柔性人才引进需要明确个体权利与义务

在座谈访谈中,无论是柔性引进人才个体还是支援地、受援地,普遍关注的一个问题就是引进期间创造产生的专利成果使用、归属转让等相关事宜。明确柔性引进人才个体权利与义务并使之制度化,让柔性人才和支援地、受援地都清楚各自的职责,明白能做什么、该做什么、不能做什么,才能更好的促进柔性引才工作更加科学规范。(未完待续)

（课题组组长：李晨）