

吸引全球高端科技人才需创新机制

方阳春 雷雅云 李帮彬



高端科技人才是实现创新驱动战略的关键资源。浙江省人民政府印发的《高水平建设人才强省行为纲要》提出要大力集聚创新型科技人才，《杭州市国民经济和社会发展的第十三个五年规划纲要》要求在集聚创新人才、优化创业创新环境、增强自主创新能力上下功夫。高端科技人才短缺是杭州急需解决的重大问题，杭州要充分利用 G20 峰会带来的国际化效应，创新人才体制机制，吸引全球高端科技人才，建成高端科技人才集聚名城和人才强市。

主要问题

高端科技人才总量亟待提升。据调查，高端科技人才紧缺是杭州企事业单位做大做强的瓶颈。目前，企业最缺乏的是具有国际声誉的高端科技人才，尤其缺乏像中科院与工程院院士、国家千人计划人才等。截止到 2017 年 12 月，中国科学院院士总人数为 800 位，只有 17 人在浙江工作，总人数不及江苏省的一半，在全国排名第九位。中国工程院院士（资深院士除外）有 522 位，浙江只有 16 人，排在陕西、辽宁、湖北等省之后。2017 年新增的 67 位中国工程院院士，浙江仅有 2 位入选。在各省工作的院士大多集中于省会城市，由此可见，杭州集聚的院士数量非常有限。

浙籍和浙江培养的高端科技人才流失严重。江浙是院士盛产之地，但据 2017 年 9 月数据，中国工程院浙籍院士 45 位中仅有 14 人在浙工作。不少企业、高校和医院的高端科技人才因外地诱人的优惠政策、优质的教育资源或本地发展空间受阻等原因流向了北上广等一线城市。统计显示，2016 年杭州接收的研究生学历毕业生中，在杭高校毕业生仅占 51.55%，在杭高校培养的大学生仅约 50%留杭工作。

人才机制的系统性和长效性有待增强。尽管杭州在人才的引进、开发、培养、激励和保障方面制定了不少政策，但由于政策的顶层设计不够，人才政策与战略性新兴产业规划的耦合性有待增强，人才政策与省内兄弟市和一线城市的同质性高，人才管理部门及其政策缺乏合力。人才政策重点关注用重金引进人才，对人才管理的长效系统机制和人才发展环境的关注不够。人才政策的最终目标是要服务于经济、社会和产业发展，高端科技人才要服务于战略性新兴产业，杭州要成为战略性新兴产业人才集聚地，人才政策要与战略性新兴产业规划实现有效耦合。

对人才的平台、公共服务和信息化管理有待提升。高端科技人才的引进只是人才队伍建设的开端，关键是能让其安心工作、扬其所长。必须在引才、用才、育才、激励人才、服务人才等方面环环相扣，尤其要重视人才使用和发展平台建设，提供配套的人才公寓、医疗卫生、子女教育、交流平台、创新创业平台等公共服务。但是杭州对人才管理的手段和技术还是比较传统，对高端科技人才的数据库建设、人才供需信息的公布和人才匹配能力有待增强。

机制构建

为了吸引全球高端科技人才来杭创业创新，共建世界名城，杭州需要根据城市的战略布局，因地制宜，高起点高标准高速度，尽快建立“以人才发展委员会协调人才管理部门，以发达的网上人才市场招聘人，以高端平台吸引人才，以优质服务留住人才，以科技金融成就人才，以柔性制度整合人才，以开放包容用好人才”的机制。

整合力量成立人才发展委员会，发挥机制合力作用。据调查，高端科技人才在选择一个城市创新创业时优先考虑的前十大因素是：城市生态环境、城市发达程度、城市房价和生活成本、城市公共服务、工资待遇、交通的便捷和通畅程度、对创新创业的财税支持政策、创新创业平台、包容文化。由此可见，吸引人才并不是单单依靠重金奖励，也不能单单依靠人社局、科技局、组织部，而是涉及方方面面。迫切需要建立一个以组织部人才办为核心的“人才发展委员会”，系统设计和协调人才政策和机制，发挥人才政策和管理部门的合力。

建立科技人才网上市场、大数据和人才快速匹配机制，提供面向全球的科技人才、科技项目和成果供需发布平台。要利用杭州发达的互联网产业和人力资源服务业，积极推进高端科技人才和科技成果网上市场建设，加快集聚高层次国际化科技人才。建立高端科技人才及其成果大数据，建立人才供需的快速匹配机制。编制高端科技人才开发目录，根据产业结构和集群发展需要动态发布供求信息，建立科技人才短缺的预警机制。建立全球战略性科技项目和技术难题招标平台，以重金和优惠便捷服务招募全球高端科技人才和团队开展研究。

整合创新创业平台，发挥在杭高校作用，打造全球知名创新创业和会议平台。杭州目前创新创业平台存在“众而小”的现状，要通过对现有众小的人才平台整合，与国内外名校名所名企的合作，创建和培育具有国际影响力的院校、企业、实验室和基地，提升创新创业平台的层次和规模。与北京、上海、广州、深圳、南京和武汉比较，杭州承办高端科技会议和比赛的频次并不高，要努力建设全球科技会议名城，以高端会议和比赛集聚人才。要健全科技信息资源共享平台及人才服务产业，为科技人才提供公共服务和市场服务。

优化生态环境，大力增加人才租赁房、国际化教育医疗资源和社区，建立对人才的优质快捷服务品牌和机制。要在生态环境上向深圳和其他世界级城市看齐，减少雾霾和解决交通拥堵问题。要增加人才公寓和租赁房供给，规避房价对人才吸引的负面作用。调查发现，杭州吸引人才的主要劣势是房价飙升、生活成本高，被调查者对人才购租房补贴政策的评价比较低。需要通过增加人才公寓的供给，增加不同层次公共租赁房，推出具有竞争力的人才购房补贴优惠政策。要增加国际化教育资源和全球高端医疗资源，解决人才后顾之忧。京沪广深等一线城市吸引大量高端科技人才与其优越的教育医疗等公共资源密切相关，而杭州大批高端科技人才为了孩子的教育跑到了上海工作，应尽快提高城市对多元化国际人才的服务能力。要推广“最多跑一次”人才服务窗口，建立为科技人才减少时间消耗的机制。

发展科技人才金融市场，努力建立人才—科技—金融—实体联动机制。资金缺乏是人才创新创业的关

键制约因素，人才和金融政策的融合比单纯的人才和金融政策更有效果。这需要培育科技人才金融市场，采用宽松的科技创新创业融资政策，鼓励银行金融机构向高端科技人才和创新创业项目提供低息贷款，积极推动和支持社会资本、民间资本成立基金、风投机构，在政府指导下建立市场化科技金融集团，引导科技金融投向高端科技人才、战略性科技项目和产业，促进人才—科技—金融—实体的有效联动。

引进高端科技人才和项目，留住浙籍高端人才和杭州高校毕业生。发挥政府、高校和企业的合力，紧密跟踪兄弟市引进人才优惠政策，以具有市场竞争力的人才引进资金、优惠创新创业政策、高端平台 and 良好服务吸引高端科技人才。既要引进成果突出的高端科技人才，也要引进潜在的高端科技人才，建立科技人才梯队。建立柔性人才信息库、网上招聘渠道和制度，规范柔性人才知识产权管理、目标责任制政策，采用聘用、兼职、技术入股、国际项目合作等方式，柔性引进人才并发挥其传帮带作用。促进跨国界、跨地区、跨单位、跨部门的高端科技创新平台和团队建设，完善协同创新机制。启动“浙籍高端科技人才回归计划”和“杭州高校毕业生创新创业计划”。

建立开放包容的人才使用、流动和共享机制。对高端科技人才统筹分层分类管理，根据人才的内在价值观、内在需要和才能合理配置岗位。大力促进高端科技人才的自由流动，以提高人才使用效能。“不求所有，但求所用”，建立高端科技人才共享、灵活雇佣、合伙制等机制，规范高端科技人才共享和灵活雇佣的相关政策法规。