【主要目标】

到2020年,在人才发展体制机制的重要领域和关键环节上取得突破性进展,基本形成与国际经济、金融、贸易、航运中心和具有全球影响力的科技创新中心相适应的科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系,率先确立人才国际竞争比较优势,使上海成为国际一流创新创业人才的汇聚之地、培养之地、事业发展之地、价值实现之地。

从“1.0版”到“2.0版” 到今天的“3.0版”,上海人才发展体制机制改革步步深化——

人才“30条”:向用人主体放权为人才松绑

焦点

本报记者 鲁哲

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。2014年5月,党中央将加快向具有全球影响力的科技创新中心进军的重大战略任务交给了上海。今年3月,国家“十三五”规划纲要更是把上海建设科创中心列为国家战略。科创中心建设不断向纵深推进,上海需要进一步创新人才发展体制机制。市委、市政府近日出台《关于进一步深化人才发展体制机制改革加快推进具有全球影响力的科技创新中心建设的实施意见》。

“实施意见”一共30条,也因此被简称为人才“30条”。如果把原来相对较为分散的人才政策称之为“1.0版”,去年的人才新政“20条”就是“2.0版”,今年的人才“30条”则是“3.0版”。“2.0版”在人才集聚方面实现了突破,“3.0版”在涵盖“2.0版”的基础上,在人才发展体制机制方面再完善、再突破、再创新,是“2.0版”的“优化版、加强版、升级版”。

在近日举行的新闻通气会上,市委组织部副部长陈皓介绍:人才“30条”实现了对人才“20条”的“一个强化、两个深化”。一个强化,就是强化人才“20条”中社会反响好、人才得实惠的政策,在原有基础上继续完善,让人才有更多获得感。两个深化,一个是深化人才“20条”中改革方向正确但人才获得感还不太强的政策,进一步提升政策改革的系统性、协同性,使政策能落地、能见效;另一个是深化人才“20条”没有涉及但实践中用人单位和人才都特别关注的政策,持续推进政策改革的广度和深度。人才“30条”的核心是围绕“放权松绑”的要求,为人才和用人主体“增动力、添活力”。

海外人才引进政策 更积极更开放更有效

推动将外籍高层次人才工作团队成员纳入直接申办永久居留证范围。

探索对在中国(上海)自由贸易试验区、张江国家自主创新示范区(以下简称“双自”地区)工作并符合一定条件的外籍高层次人才,经自贸试验区管委会或张江高新区管委会推荐,可申请在华永久居留。

允许注册在“双自”地区的跨国公司地区总部、投资性公司和外资研发中心聘用世界知名高校应届毕业生来上海就业。

持永久居留证的外籍人才可直接办理B证。进一步提高持B证人员的市民待遇。

市人力资源和社会保障局副局长毛大立分析认为,在海外人才引进方面,人才“30条”比人才“20条”有了新突破。针对外国留学生直接留沪就业,去年政策是,在上海地区高校取得硕士及以上学位,且到上海自贸试验区、张江国家自主创新示范区直接就业,今年政策放宽到在上海地区高校获得本科学历。从去年7月1日新政实施至今,上海已经为64名硕士及以上学位外国留学生办理了毕业后直接在沪就业手续,放宽到本科以后会有更多的外国留学生享受此政策优惠。下一步,上海将积极探索在非上海地区高校获得本科及以上学历外国留学生直接来沪就业政策。

在聘用世界知名高校应届毕业生方面,人才“30条”允许注册在上海自贸试验区、张江国家自主创新示范区的跨国公司地区总部、投资性公司和外资研发中心聘用世界知名大学应届本科及以上学历毕业生,可不受两年工作经验限制,直接来沪就业。

在持有中国“绿卡”外籍人才办理海外人才居住证件方面。“人才30条”允许持有外国人永久居留证的外籍人才直接办理上海市海外人才居住证件(B证),同时进一步扩大B证待遇。

“人才30条”规定,持B证人员在本市购买的商品住房且该住房属于家庭唯一住房的,可按规定暂免征收房产税;子女在学龄前教育阶段、义务教育阶段的,可按规定在居住地就近入学。

国内人才引进政策 充分发挥户籍政策的激励和导向作用

重点引进建设“四个中心”和社会主义现代化国际大都市、具有全球影响力的科技创新中心紧缺急需人才,优先引进重大科学工程、重要科研公共平台、大科学研究中心、重大科技基础设施建设等领域高层次人才。

有关部门负责人介绍,近年来,上海初步形成了居住证积分、居住证转办常住户口、户籍人才引进的政策体系,但市场发现、市场评价、市场认可的引才机制未得到充分发挥。为此,上海强化市场导向,主要以薪酬评价、投资评价和第三方评价等市场化方法引才聚才。在引才对象方面坚持需求导向,聚焦建设具有全球影响力的科创中心需求,重点引进五类人才:创业人才、创新创业中介服务人才、风险投资管理运营人才、企业高级管理和科技技能人才、企业家。在政策梯度方面兼顾各类创新创业人才的不同政策需求,在居住证积分、居转户、直接落户三个政策梯度上分别进行突破,形成梯度明晰、相互衔接的创新创业人才引进政策体系。

全面落实用人自主权 招聘考核分配权利下放

推进用人制度改革,保障高校、科研院所用人自主权,在符合条件的高校、科研院所等公益二类事业单位,实施岗位聘任、考核评价、收入分配等管理权下放。高校、科研院所在编制限额内自主引进人才,编制、人社等主管部门不再进行前置备案和审批,引进人才到岗后向人社部门备案相关事项。

沪上专家指出,人才“30条”充分发挥用人单位在人才招聘、培养和使用中的主体作用,全面落实用人自主权。对符合条件的高校、科研院所实行在岗位结构比例内,依法自主调整专业技术岗位、自主确定岗位名称、自主开展岗位考核、自主聘任和解聘专业技术职务。高校等事业单位今后在引进人才时,可以在编制限额内根据岗位空缺情况和单位用人需要,按照国家和本市事业单位公开招聘规定的程序,自主组织公开招聘,人社部门不再进行招聘计划备案。政府在总结高校和部分研究院所系列职称自主聘任经验的基础上,进一步完善相关措施,将聘任权、考核权彻底下放给单位。

推进人才分类评价 学历论文不再是限制性条件

建立以品德、能力、业绩、贡献为主要标准的评价导向,强化用人单位主体作用,支持用人单位自行探索评价要素和评价标准。基础研究人才突出同行评价,注重研究成果质量及对国家、社会的影响力。应用研究人才突出市场评价,注重创新创造业绩贡献,不将学历、论文论著等作为限制性条件。科技成果转化人才突出转化的效益效果,注重产值、利润等经济效益和吸纳就业、节约资源、保护环境等社会效益。

有关专家解释,在职称分类评价方面,就是以品德、能力、业绩、贡献为主要标准,对以科技成果转化为主和以工程技术应用开发为主的人员进行适当区分,分别按照成果转化效益和创新创造业绩贡献设置不同的评价权重,实行分类评价,同时,适当调整学历、论文等评价权重,进一步强化实践能力和成果评价。

这些政策,分别在科技成果转化、工业生产类、建设交通类部分高评委进行试点。比如,不将论文公开发表作为限制性条件,对主持的创新创造项目(或为主参与的创新项目,或在项目研发过程中本人攻克的技术难题、实现的技术突破、积累的技术经验等)中形成的个人技术工作总结,可作为职称申报的论文要求。比如,在科技成果转化领域,将主持(或为主参与)的科技成果实施转化后取得的效果效益评价的权重由50%提高到60%,包括项目市场状况、项目附加值、产值、利润等经济效益或吸纳就业、资源环境保护等社会效益。同时,将学历、专业工作经历、论文发表数量、科研项目数量等条件的评价权重由30%降低到20%。

深化职称制度改革 逐步与相关福利待遇脱钩

外语和计算机应用能力不作为职称评审的前置条件。政府部门建立职称评审评价责任和信誉制度,加强评审专家数据库建设,逐步将职称评审权下放给用人主体、行业组织等,引导建立由行业组织或龙头企业牵头,不同所有制、不同类型企业共同参与的职称评审委员会。职称不作为申报科研项目和人才计划的限制性条件,逐步与相关福利待遇脱钩。

上海拥有267万人专业技术人才队伍,其中8.5%具有高级职称,29.6%具有中级职称;63.5%在非公有制领域。专家分析认为,职称制度改革突出了业绩导向。在完善海外高层次留学人才专业技术职称评审“直通车”的基础上,深化高层次、急需紧缺人才职称直接聘任办法;继续完善工程技术职称评审“绿色通道”,就是业绩成果特别显著的,突破学历或资历申报高一级专业技术职称评审。

不再将外语、计算机作为职称评审的前置条件,切实解决外语、计算机在职称评审中“一刀切”的问题,把过去的“敲门砖”和“硬杠杠”,调整为用人单位的岗位任职要求。打个比方,对大型建筑设计集团,企业认为需要,外语、计算机当然可以作为聘任条件。对以小高层建筑、道路小区设计为主的小型建筑设计所,单位也可以用其他条件代替。

政府要做好放权和服务工作。稳步下放职称评审权,引导建立由龙头企业或行业组织牵头,不同所有制、不同类型企业共同参与的职称评审委员会,推进职称评价主体和用人主体的衔接。各类政府部门要进一步加强职称评价标准制定、职称评审和考试工作的指导和监管,从“运动员”逐步向“教练员”、“服务员”转变。

促进创新创业人才双向流动 支持相互兼职

完善事业单位科研人员兼职管理办法,鼓励高校、科研院所等事业单位科研人员在履行所聘岗位职责前提下,经所在单位同意,可在岗创业或到企业兼职从事科技成果转化、技术攻关等。

毛大立介绍,上海支持相互兼职。事业单位科研人员可以到科技企业兼职从事高新技术成果转化、技术攻关服务。企业创新创业人才也可以到高校、科研院所兼职,担任研究生兼职导师或指导教师。也鼓励高校、科研院所的科研人员带着科技成果离岗创业,《实施意见》还制定了一系列政策予以保障。如,离岗创业的科研人员在创业孵化期3–5年内,保留与原单位的人事关系,保障基本工资待遇,除受到规定的处分(罚)外,每年可以正常晋升薪级工资,原单位代为缴纳社会保险和职业年金,可以正常参加专业技术职务评审和聘任,并可连续计算工龄及本单位工作年限等。

同时,充分尊重单位和科研人员的自主权。为了充分尊重科研人员与相关用人单位的自主权,科研人员流动所涉及的科研成果归属、收益分配、兼职报酬以及相关福利待遇等,均可由相关各方通过协商的形式,明确各自的权利和义务。

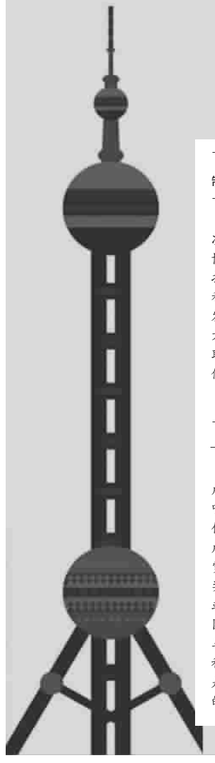
促进人才向重点发展区域和基层一线流动

鼓励各区根据产业发展和在具有全球影响力的科技创新中心建设中的功能定位,建立各具特色的人才试验区,强化政策落地,优化人才服务。引导人才向本市重点发展产业、具有全球影响力的科技创新中心建设重点领域和区域、基层、远郊流动。

专家表示,针对基层工程、农业、基础教育、中等职业教育、社区卫生、图书群文等领域的专业技术人员,政府重点要做好的工作有:完善评价标准。提高履行岗位职责的实践能力、工作成效、工作年限的评价权重;用能够体现工作业绩和本平的技术工作总结(含教案、病历、技术推广总结、工程项目方案、专利成果等)替代论文或科研;取消外语、计算机要求等。做好基层专项评审工作,包括推进基层社区卫生职称评聘工作,完善农村工程师的转评工作,做好中小学教师高级职称跨校评聘工作等。健全基层专业技术职称服务平台,进一步加强区人才中心职称政策信息和评审受理工作。加大对基层专业技术人员的培训力度。如对新晋升中、高级职称的基层专业技术人才开展针对性的专项培训。如对基层教师、医师、农技人员,加大到上一级学校、医院、农技部门专业进修的工作力度。同时,加大教育、卫生、科技、农业、图书资料、群众文化专业技术人员的对口交流工作。

强化人才创新创业激励机制 优化人才创新创业的生态环境

人才“30条”鼓励创新创业



完善科技成果使用、处置、收益管理制度

高校、科研院所与研发团队可自主决定转让、许可或者作价投资,可通过协议定价、在技术交易市场挂牌交易、拍卖等方式确定价格。探索职务发明专利所有权改革,鼓励高校、科研院所与发明人或发明团队之间,可通过约定的方式,分享共同申请知识产权的权利和职务发明专利所有权,以股份或出资比例方式进行奖励。

完善科技成果转移转化奖励机制

高校、科研院所制定转移转化科技成果收益分配制度时,要按照规定充分听取本单位科技人员的意见,并在本单位公开相关制度。高校、科研院所科技成果转移转化扣除其处置过程中直接费用后,其净收入的70%或以上可用于奖励个人和团队,收益分配事先有规定或约定的,按照规定或约定进行。研发团队收益具体分配方案,由团队负责人与团队成员协商确定。高校、科研院所科技人员,是科技成果的主要完成人或是对科技成果转移转化作出重要贡献的,可按规定获得现金奖励;高校、科研院所担任领导职务的科技人员,除领导班子正职以外,可按规定获得股权奖励,获得股权奖励的领导人员不得利用职权为所持股权的企业谋取不当利益。

落实促进科技成果转移转化的税收政策

进一步研究实施股权奖励递延纳税试点政策,对高新技术企业和科技型中小企业转移转化科技成果给予个人的股权奖励,递延至取得股权分红或转让股权时纳税。高校、科研院所转移转化科技成果,以股份或出资比例等股权形式给予个人奖励的,暂不征收个人所得税;待取得分红或转让股权、出资比例时,再按规定缴纳个人所得税。

加大创新创业人才激励力度

按照行业分类合理确定绩效工资总量,建立绩效工资水平动态调整机制。科技成果转移转化奖励、通过公开竞标获得的科研项目中用于人员的经费等收入,引进高层次人才和团队等所需人员经费,不计入单位绩效工资总量。

拓宽人才创新创业投融资渠道

发挥主板、创业板以及全国中小企业股份转让系统和地方性股权交易场所功能,畅通创业投资市场化退出渠道。建立创业投资企业与各类金融机构长期性、市场化合作机制,探索开展创业投资企业股权质押融资业务,加大对创业投资企业的投融资支持。

新民图表 董春洁 制图

人才“20条”实施一年成效明显

简化人才就业、居留批准程序 外国人就业数量居全国首位

中国商飞公司的全资子公司——上海飞机客户服务有限公司副总工程师任和是澳大利亚籍华人。2010年作为海外高层次人才被中国商飞公司引进。2015年以来,任和多次来市公安局出入境管理局咨询办理任职类永久居留事项,但因其所在公司不符合标准而未能如愿。去年人才新政推出后,他终于成功申请永久居留。

去年5月25日,市委十届八次全会审议并通过了《关于加快建设具有全球影响力的科技创新中心的意见》。6月29日,市委、市政府办公厅印发了《关于深化人才体制机制改革 促进人才创新创业的实施意见》(人才“20条”)。人才“20条”在人才集聚方面突破力度较大,记者近日从市委组织部获悉,一年来,人才“20条”成效明显。

在吸引海外人才方面,通过实施降低永久居留证申办条件等政策,截至今年上半年,共受理外籍高层次人才及其家属申请永久居留503人,较新政实施前环比增加8倍,申请量占到全国50%以上,目前通过公安部审批的166人,其中已经拿到证的有96人。延长海外人才居住证(B证)有效期最高至10年,政策实施至今共办理1476人,比此前同期增长逾五成。首次为96名外籍高层次人才办理了5年期工作类居留许可并加注“人才”,其中27人年龄超过60周岁。探索外国留学生毕业后直接在上海创新创业,已为39名高校毕业留学生办理外国人就业证。2015年,本市全年受理外国专家来华工作许可8599件,外国人就业行政审批120933件,数量居全国首位。台港澳人员就业行政审批20153件,定居国外人员就业行政审批693件。受理总量大约为15万件,数量居全国前列。

在吸纳国内人才方面,去年11月1日,《关于服务具有全球影响力的科技创新中心建设实施更加开放的国内人才引进政策的实施办法》和《关于完善本市科研人员双向流动的实施意见》开始施行。更开放、更具竞争力的国内人才引进政策,更加灵活、更为有效的人才流动政策,为上海集聚了创新创业人才,促进科研成果向现实生产力转化,释放人才创新创业活力。

来自市委组织部的统计数据显示,截至今年上半年,居住证积分达到标准分值并审核通过的有4044人;居转户年限由7年缩短为5年并审核通过的有244人(正在审核的有320人),全部为企业科技技能人才;直接落户审核通过的有60人,其中企业高级管理和科技技能人才51人、企业家9人。2015年,本市共办理非上海生源应届大学生落户19034人,留学人员落户7330人,人才居转户7083人,人才直接落户5829人。 本报记者 鲁哲

图 CFP