

中国科技领域柔性引才政策主要举措 与优化方向研究

马腾¹, 冯树勋², 邢晓昭²

(1. 北京科技人才发展中心, 北京 100142;
2. 中国科学技术信息研究所, 北京 100038)

摘要: 柔性引才模式弥补了传统刚性引才模式的不足, 是解决用人主体“引才难、用才难、留才难”的重要手段。中国各地区纷纷出台柔性引才政策, 加大柔性引才力度, 但在政策顶层设计、执行落实、引才精准度和权益保障等方面还存在亟待解决的突出问题。对此, 首先对柔性引才的定义、意义、优势和中央涉及的柔性引才政策与典型地区的柔性引才现状进行梳理; 其次分析各地区柔性引才中存在的问题; 最后针对问题提出优化建议, 期望能为柔性引才政策设计落实提供借鉴。

关键词: 柔性引才; 人才引进; 政策研究; 科技人才

中图分类号: G322.0 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2023.07.011

党的二十大报告指出, 要深入实施人才强国战略, 求贤若渴、不拘一格, 为党和人民事业汇聚各方面优秀人才^[1]。习近平总书记在中央人才工作会议上强调, 要全方位培养、引进、用好人才, 聚天下英才而用之^[2]。科技人才是加强国际竞争比较优势, 建设科技强国、人才强国和高水平人才高地的核心资源。当前, 国内外人才竞争异常激烈, 各国均把引进科技人才放在突出位置, 作为赢得国际竞争的重要力量。

近年来, 中国不断完善科技人才政策, 促进人才在各地区和用人主体之间的合理流动, 鼓励各地区根据实际加大引才力度, 消除户籍、人事和社保等阻碍人才流动的限制。各地区响应国家号召, 纷纷出台政策大力延揽科技人才, 通过薪酬、福利、项目等方式, 着力引进推动本地发展的战略科学家、

科技领军人才、创新团队负责人、优秀青年科技人才和卓越工程师等各类高层次人才。但由于人才具有稀缺性, 部分地区经济水平落后、发展不够充分、人均收入和生活水平较低, 人才吸引力有限, 各类高层次人才和基础研究人才匮乏, “引才难、用才难、留才难”现象频发, 在人才竞争态势中处于不利地位。

柔性引才作为有效弥补刚性引才劣势和缺陷的手段, 因其具有灵活性和变通性, 成为各省市和用人主体优化人才结构、应对内外部人才竞争的重要方式。当前, 各地区均制定了科技领域柔性引才政策, 积累了很多成功案例和优秀经验, 但在政策设计、执行落实、模式创新、精准程度和权益保障等方面仍存在一些亟待解决的突出问题。因此, 本研究围绕中国科技领域柔性引才政策的主要举措,

第一作者简介: 马腾 (1990—), 男, 硕士, 主要研究方向为人才研究、政策研究、公共管理。

通信作者简介: 冯树勋 (1992—), 男, 硕士, 工程师, 主要研究方向为公共管理、科技政策。电子邮箱: fengsx@istic.ac.cn

项目来源: 国家社会科学基金“基于多源知识网络的颠覆性技术分类识别方法研究”(21CTQ039)。

收稿日期: 2023-04-05

梳理政策制定和落实中存在的问题,并提出优化方式,主要包括相关部门和用人主体在探索柔性引才过程中应完善柔性引才政策设计,提高柔性引才政策的针对性和精准度;加强柔性引才的评价和考察,提高引才效率;建立柔性引才管理制度,强化人才及用人主体权益保护;强化各区域间合作,建立区域柔性引才协调机制。

1 概念解析和文献梳理

柔性引才是指在人才的国籍、身份和人事关系等不变的前提下,以提供智力服务为核心的引才方式,它充分体现了用人主体自主权和人才个人意愿,以“不求所有、但求所用”为原则,依托电子邮件、线上对接和实地交流等途径,以咨询顾问、客座教授、兼职挂职、人员双聘、项目攻关、双向交流和“揭榜挂帅”等方式,开展咨询、讲学、培训和项目合作等,为用人主体提供智力服务,实现用人主体与原单位间的人才共享。林越晶^[3]将柔性引才的方式分成三大类:第一类为智力引进,如技术咨询、走访交流等;第二类为项目合作,如联合创业、人才租借、技术攻关等;第三类为临时聘用,如项目聘用、兼职挂职等。

柔性引才作为刚性引才的重要补充,是解决部分地区人才“引不进、用不好、留不住”问题的有效方式,也是改善高层次人才和基础研究人才匮乏问题的高效引才模式,对用人主体加强人才队伍建设、推动技术攻关和开展项目合作尤为重要。对于柔性引才的优势,林越晶^[3]认为,柔性引才具有目标标准、见效快、效率高、成本低和灵活便捷等优势。徐乃盛^[4]认为,柔性引才有利于缓解用人主体高层次人才匮乏的现象,能够在一定程度上降低用人成本,提升科研单位人才整体素质水平。柔性引才可有效解决国有科研单位或事业单位在编制、薪酬上的约束问题,缓解因用工总量和工资总额导致的人才、智力短缺的问题。李媛媛^[5]认为柔性引才主要有以下优势:一是以用为本,侧重柔性引才的使用,有利于高效解决用人主体“用人难”的问题;二是精准引智,注重问题导向和需求导向,根据各地区和用人主体在科学技术创新方面遇到的问题和瓶颈,精准引进高层次人才贡献技术和智力,旨在

为各地区和用人主体解决困难;三是灵活多样,通过互联网、多媒体等新兴技术方式延伸了人才智力服务的触角,创新了人才引进模式,帮助各地区和用人主体节省了成本和时间;四是合作模式和服务时间弹性强,用人主体和人才之间可根据彼此需求采用长期、短期、不定期等多种模式实现合作共赢。

综上所述,柔性引才的优势主要归纳为以下3个方面:一是需求导向。各地区可根据自身发展需要,制定柔性引才目录,开展柔性引才活动,引进符合发展需要的急需紧缺人才,解决在科技创新、产业发展等方面遇到的瓶颈和问题。二是持续引才。各地区依托柔性引才政策,通过咨询顾问、兼职挂职、人员双聘和项目攻关等不断创新柔性引才模式,持续加强人才使用、合作和跟踪,在短期聘用的同时也为长期合作奠定基础,保证柔性引才的连续性和长期性。三是加速人才集聚。一方面,欠发达地区实施柔性引才可解决自身创新、攻关、成果转化和产业化等问题,加速实现高水平人才集聚,快速促进经济、科技发展;另一方面,发达地区也可以通过柔性引才快速吸引国内外高层次人才,实现高层次人才集聚。

2 中央和地方柔性引才政策的主要举措

2.1 中央政策举措

近年来,国家有关部门纷纷出台引才引智政策,鼓励地方用人主体加强柔性引才力度、创新柔性引才方式,对高层次人才柔性引进进行引导和规范。中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》,提出畅通党政机关、企业、事业单位等各方面人才流动渠道,促进科技人才在高等院校、科研院所、企业等用人主体及各省市间有效流动,加强各省市用人主体柔性引才力度^[6]。人力资源社会保障部在《关于加强基层专业技术人才队伍建设的意见》中提出,创新基层柔性引才方式,优化双向挂职、对口支援、短期工作和项目合作等相关政策^[7],并在《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》中提出,完善人才柔性流动政策,强化柔性引才理念,创新柔性引才方式,实现人才资源共享,完善柔性引才制度,建立以业绩为导向的柔性引才激励办法^[8]。以上政策说明中央鼓励各

省市积极进行柔性引才，为各省市及用人主体开展柔性引才活动、探索柔性引才方式、解决“引人难、用人难”问题提供了政策支持。

整体而言，中央在支持各地区柔性引才方面实施了如下具体举措：一是为各地区开展柔性引才提供政策基础。通过深化人才发展体制机制改革，推动各地区开展用人制度改革创新，建立人才流动制度、畅通人才流动渠道、加大人才流动力度，支持各地区根据实际情况开展柔性引才，要求各地区人才管理部门和用人主体打破传统引才招聘的模式，用好用活政策，将柔性引才作为解决地区“引人难、用人难”、科技创新和产业发展难题的有效手段。二是为各地区开展柔性引才提供人才条件。鼓励引导各类高层次人才服务基层，向欠发达地区、边远地区和急需紧缺人才地区流动，鼓励高校院所加强人才合作，共同设立人才驿站，推行特聘教授、特聘研究员和特聘专家制度，深化区域人才交流合作，支持人才智力共享。这为力图开展柔性引才的地区搭建了平台，提供了人才资源和对接渠道。三是推动创新柔性引才方式方法。中央政策明确了规划咨询、项目合作、成果转化和联合研发等柔性引才方式方法，并提出要进行创新。这就要求各地区在制定政策、开展柔性引才时注重方法提炼和模式创新，在方式方法上破除人才流动阻碍、扩展柔性引才渠道，学习借鉴其他地区柔性引才的经验和方法，形成符合地区实际、用人主体实际和柔性引才实际的先进方法、优秀经验和成功案例。

在中央层面，柔性引才和区域间人才流动是相辅相成、辩证统一的。一方面，柔性引才是人才流动的一种方式，必须与人才流动的形势变化相适应。国家强调深化人才流动制度改革、大力破除人才流动中存在的阻力障碍，提升人才流动便利度，鼓励人才充分贡献智慧和能力，为各地区开展柔性引才奠定了基础。同时，柔性引才必须与区域间人才流动的新形势和新变化相适应，各地区和用人主体在柔性引才前要充分了解本地人才基本情况、流动走向、急需紧缺人才的领域、层次和类别，以及本地发展的难点痛点，有针对性地开展柔性引才活动。另一方面，柔性引才也会促进区域间人才流动，通过挂职兼职、项目合作和交流研讨等方式，柔性引

进战略科学家、科技领军人才和青年科技人才等不同层次、不同类别的人才，既灵活弥补了本地的人才短板，丰富了人才结构，也加强了本地人才与其他地区高层次人才的对接沟通，推动了区域间人才资源的交流合作和有序流动，在人才层次和类别方面优化了人才资源配置，实现了更大范围内的人才资源共享。

2.2 地方政策举措

近年来，中国各地方不断完善科技人才流动机制，纷纷出台引才政策，促进各类科技人才在各地区间有序流动，推动各类创新主体开展柔性引才活动，通过鼓励科技人才双向流动和“双聘”，允许高校、科研院所科技人才离岗创业和兼职挂职，促进高层次人才有序流动。

北京市加大柔性引才力度，强化用人主体引才，充分发挥北京市人才工作领导小组驻港澳联络处、中关村海外联络处等驻外机构，北京市欧美同学会、科技侨团等各类海内外专业组织的渠道枢纽作用，选聘海外招才顾问，柔性引进海外高层次人才。与天津、河北等地联合建立京津冀高层次人才柔性流动机制，通过加强地区人才交流，定期举办人才论坛、大型交流会，在政策制度层面，鼓励高层次人才加强技术合作，促进高层次专家共享，邀请国际知名专家学者开展交流合作和技术咨询。北京市平谷区人民政府印发《平谷区高质量发展人才汇聚计划（汇谷计划）实施办法》，依托“院士（博士）专家工作站”“重点实验室”“技术研究中心”“北京科技小院”“高层次人才工作室”等平台，推广“揭榜挂帅”式竞争性人才使用机制，通过“百校（企）兴百村（企）”行动，实现各类用人主体之间人才的有序流动，设立“归雁兴谷”计划，对发挥作用明显的柔性引才及团队给予生活补贴和相关支持^[9]。北京市昌平区人民政府印发《昌平区加快高新技术企业培育发展支持办法》，通过“科技副总”柔性引才机制，推动昌平区高校、科研机构的青年人才到高新技术企业兼职挂职^[10]。

上海市加大海外本地人才引进和使用机制，鼓励高校院所在海外设立分支机构，推动企业建立研发中心和孵化载体，突出对海外人才的招募和使用，

形成海外本地人才柔性引进模式。同时, 加强人才培养基地建设, 吸引海外一流高校到上海开展合作办学和技术交流, 推动外资研发机构与上海高校、科研院所、企业共建联合实验室和人才培养基地, 邀请有影响力的国际组织在上海设立分支机构, 开展学术论坛等各类人才交流活动, 邀请各类专家开展技术指导和咨询服务, 通过建立培养(实训)基地、参与国际组织活动等加强柔性引才力度^[11]。

山东省人力资源和社会保障厅印发《山东省柔性引进人才办法》, 聚焦省内重大战略, 突出“高精尖缺”导向, 柔性引进各领域急需紧缺人才。加强“人才飞地”建设, 支持用人主体在省外或国外设立研发中心、实验室、孵化器和技術转移中心, 全职招聘的高层次海外人才视同在省内工作, 可申报省级重点人才工程。拓宽柔性引才方式方法, 通过顾问指导、挂职引进、兼职引进、合作引进和退休特聘等方式集聚高层次人才。优化柔性引才服务保障, 解决柔性引才资格互认和职称评审问题, 给予生活补贴和项目资金, 在创新创业、投资融资、子女入学、交通出行和社会保障等方面享受定制服务。对成功引才的用人主体, 根据引才实际情况, 在项目落实和人才培养方面给予资金支持。对于获得企业计缴所得税后实际给付劳动报酬高于100万元的柔性引才, 可享受绿色通道服务^[12]。

广东省持续打好引才政策“组合拳”, 制定从省级到区县的一系列柔性引才政策, 大力延揽高层次人才。在省级层面不断优化实施“珠江人才计划”等重大人才工程引才引智, 加快汇聚高端人才, 打造有利于人才跨区域流动的良好环境, 逐步扩大跨境职业资格准入范围, 放宽专业人才执业限制。广州市实施“人才引进重点工程计划”, 持续加大港澳人才专项支持, 支持青年人才创新创业, 加快集聚专业人才。深圳市加大引才荐才激励力度, 完善人才跨境便利从业环境, 为柔性引才创造条件。深圳市龙岗区依托“英才计划”, 采用“全职”与“柔性”相结合的引才模式, 加强急需紧缺人才的引进支持力度, 大力促进中长期柔性引才激励和资助, 对有特殊需求和特殊合作模式的人才与团队, 提供

“一事一议”的政策支持。

福建省依托重大平台、重点项目和重要活动等载体, 加大柔性引才力度, 通过院士专家工作站等重要平台柔性引进在技术研发、经营管理、项目实施和成果转化取得重要成就且有一定影响力的高层次人才; 依托国家高层次人才计划项目及福建省省内人才计划开展柔性引才; 举办中国福建人才创业周、中国福建海外人才创业周、海峡两岸人才交流活动, 加强各类高层次人才相互了解、沟通合作^[5]。

3 柔性引才政策存在的问题与不足

3.1 柔性引才政策顶层设计针对性不强

目前, 部分地区缺少完整统一、独立具体的柔性引才政策, 很多柔性引才政策是已有政策的“其中一条”或在相关政策中“略有提及”, 政策内容相对笼统, 缺少详细的实施细节和解释说明。例如, 很多地区的柔性引才政策和刚性引才政策“杂糅”在一起, 在地区人才引进政策的相关措施中, 没有做明显区分。这就导致用人主体在实际开展人才引进时政策不明确, 缺乏实施细则、解释说明或相关案例供参考和借鉴, 政策针对性和参照性较弱, 给用人主体柔性引才带来了困难。再如, 部分地区的柔性引才政策出现在各类人才引进、创新创业和经济发展的政策中, 且不同政策中的柔性引才政策在支持力度、支持范围、执行方式等方面存在差异, 缺少统筹协调。

3.2 部分柔性引才政策没有突出“柔性”特征

柔性引才是短期内不改变人才原有单位、人事关系和福利待遇条件的一种灵活引才模式, 旨在为本地解决问题、推动技术创新、实现项目合作等, 侧重人才的使用、业绩和贡献。但是, 部分地区的柔性引才政策包含人才住房、子女入学和人才落户等内容, 这些通常是刚性引才政策所包含的内容, 强调的是人才的长期性或永久性, 意在保留人才的人事关系, 促进人才长期稳定发展。而柔性引才是在人才竞争力不足、无法刚性引进人才时采取的一种灵活、变通的引才模式, 目的并不是将人才强制留用或长期留用, 因此部分政策与柔性引才的“柔性”和“灵活”等特点相悖。柔性引

才多是欠发达地区柔性引进发达地区的高层次人才,或者国内某项技术水平较低的地区柔性引进国外技术水平较高地区的人才,而引才地区在人才住房、子女入学和创业扶持等方面的福利待遇可能没有人才所在地或原单位所在地提供的福利待遇更具吸引力。另外,用人主体虽然能够通过柔性引才促进刚性引才,但柔性引才政策本身应侧重“柔性”特征,同时持续完善刚性引才政策,促进柔性引才向刚性引才转化。

3.3 柔性引才政策落实不到位,各类柔性引才方法仅停留在探索阶段

柔性引才的复杂性和随机性使得柔性引才的弹性较大,导致柔性引才政策落实执行较为困难。目前,很多地区都制定了柔性引才政策,但是大多仅停留在柔性引才的目标规划、政策宣传、政务服务和福利待遇方面。各种常用的柔性引才方法还处于试行或探索阶段,缺少明确的解释办法、执行方式、制定依据、参考案例和法律法规等制度规定,没有根据本地人才、科技、产业、基地和项目等实际情况,制定符合本地发展需求和用人主体实际需要的柔性引才政策及配套制度,导致政策覆盖面小、针对性弱,内容较为零散,缺少指导性。

3.4 柔性引才精准度欠缺,缺乏合理配套的评价与管理制度

一是部分用人主体在柔性引才时,对人才考察不够全面。近年来受新冠疫情影响,人才流动受限,用人主体和人才之间的交流主要以线上方式为主,双方线下沟通接触机会少,彼此间缺乏深层次、全方位的沟通交流和相互了解,用人主体无法有效评估人才与单位、岗位和本地实际情况的匹配程度,无法充分对人才的综合素质进行考量。这导致用人主体对目标人才的能力评估出现偏差,使得人才无法充分发挥作用,难以产生预期成效。二是部分用人主体在柔性引才后,对人才所发挥作用、取得成效的量化和评价不够明确。很多单位只注重柔性引才的过程,忽略了在柔性引才后,对人才取得的实际业绩、成果和贡献的评价,使得柔性引才没有达到既定的效果和目标。三是部分用人主体忽视对柔性引才的管理,人才引进制度和人才使用制度不配套,契合度不高。部分用人主体提供了较多资金、

渠道和资源开展柔性引才,但缺少合理配套的管理制度、激励机制、科研条件和薪酬福利,导致所引进的人才适应性差、积极性低,无法充分发挥应有作用,造成人力资源的浪费。

4 完善柔性引才政策的建议

4.1 完善柔性引才政策设计,提高柔性引才政策的针对性和精确度

在中国柔性引才并不是主流的引才模式,各类柔性政策的设计落实和柔性引才的方式方法均在探索阶段。因此,各地区在开展柔性引才时,要在充分理解其含义的基础上,根据实际情况出台政策措施,给予相应的支持和帮助。

加强对本地高校、科研院所、企业和其他用人主体的调研力度,详细了解本地人才的基本情况、具体分布、发展模式、流动特点,以及用人主体的实际需求和引才用才等方面存在的问题,坚持问题导向与需求导向,围绕本地在科学、技术和产业等方面的发展瓶颈,聚焦本地急需紧缺人才,加强不同主管部门之间的协调联动,制定完整、统一、具体的柔性引才政策,提高政策针对性。探索符合本地实际发展的柔性引才方法,将其纳入柔性引才政策中,明确各类柔性引才方法的适用条件、操作流程、支持范围和支持力度,梳理用人主体柔性引才的成功经验,形成柔性引才典型案例,并加以宣传推广,促进有需要的用人主体学习借鉴。定期编制柔性引才需求目录,依托大数据、互联网等新兴技术手段,加强人才信息化建设,建立急需紧缺人才库和急需紧缺人才榜单,畅通需求发布渠道,协调联动相关部门和用人主体共同参与,统筹推进柔性引才工作。

加强对外合作,建立海外高层次人才柔性引进机制。推动企事业单位与海外人才积极联络沟通,发挥好海外学生组织、华人社团和驻外机构的联络纽带作用,鼓励有条件的高校和科研院所在海外设立办学机构、科研组织和实验室,支持相关企业在海外投资融资,建立研发中心、分公司和孵化载体,重点关注各类急需紧缺人才的动态,大力延揽海外高端人才。促进科技人才高效有序流动,将“走出去”和“引进来”有效结合,鼓励高等院校、科研院所和科技企业等增加科技人才跨国交流学习的机

会, 设立各类长短期交流项目, 扩展国外人脉资源, 灵活运用各种方式加大柔性引才力度。

逐步建立柔性引才保障制度, 加强与相关部门的协调联动, 制定更多有效的配套方案, 让引进的人才在岗位评价、荣誉奖励、创新创业和成果转化等方面与本地人才具有同等待遇。建立健全柔性引才激励机制。第一, 加强对柔性引才的激励, 充分激发柔性引才为本地和用人主体解决问题、开拓创新的动力活力; 第二, 加大对用人主体柔性引才的激励, 鼓励和促进用人主体利用好柔性引才模式, 为本地集聚更多高水平的复合型人才; 第三, 建立合理有效的柔性引才评价标准, 评价要突出人才的工作业绩和实际贡献, 引导人才为本地“解决真问题、真解决问题”。

加强柔性引才政策供给侧改革, 充分考虑人才实际需求^[13]。柔性引才本身具有较大弹性, 在政策制定过程中, 不仅要调研本地和用人主体的实际需求, 还要深入调研目标人才被柔性引进的需求和意愿, 分析目标人才被引进后, 相关工作和单位为人才提供的福利待遇如何, 以及在什么情况下人才愿意被引进, 进而从政策供给角度推进改革创新。一方面, 推行“一人一策”, 即根据人才类别、层次和特点, 建立个性化的引才用才机制, 制定差异化激励措施, 充分激发人才干事创业的动力活力, 结合人才实际需求, 加强柔性引才的成就回报、情感回报、资源回报、职业发展回报、经济报酬回报或其他回报; 另一方面, 要根据本地实际需求和人才个性化要求, 在“一人一策”机制中寻找共性因素, 在经费、人事和项目等方面形成制度体系, 加强对人才的管理和服务。

4.2 加强柔性引才考察, 提高引才效率

受新冠疫情影响, 近几年柔性引才大多以线上沟通的方式远程实施, 线下互动交流较少, 导致用人主体对所引进人才的考量并不全面, 缺乏立体真实的评价。因此, 用人主体要认真调研人才相关信息, 加强调查核实和长期考察, 通过业绩评价人才的工作实效、贡献, 以及与本地和单位实际需求的匹配程度, 不依赖人才“帽子”、头衔和名气, 力求人才聘有所用。

充分发挥市场在柔性引才中的主体作用, 提高

引才效率。一方面, 借鉴刚性引才模式, 突出市场导向, 联合猎头公司、招聘机构和人才中介等组织, 扩展柔性引才渠道, 增强人才供给, 为柔性引才提供市场化、专业化服务。鼓励各类用人主体探索行之有效的柔性引才方式方法, 总结成功案例、分享优秀经验, 如结合省市内各类人才计划, 构建“人才+项目”的引才模式, 延揽更多人才。另一方面, 搭建人才信息库, 结合大数据、互联网等先进技术, 建立柔性引才库, 为用人主体和目标人才之间的有效对接提供途径, 并为用人主体提供柔性引才政策集成服务和人才数据分享服务。

4.3 建立柔性引才管理制度, 加强人才及用人主体的权益保护

对柔性引进的人才, 要规范用人主体的责任和义务, 明确人才的工作内容、绩效目标、考核方式和薪酬标准等。依据各类法律法规, 制定相应制度, 签订引才协议, 防止柔性引才过程中出现人事纠纷或利益纠纷, 确保柔性引才有序进行。

由于柔性引才具有短期性、流动性和不确定性的特点, 须加强用人主体在国家秘密、商业秘密和核心技术等方面的保密措施, 依法维护用人主体的合法权益, 保证人才流动的稳定性、安全性和有序性。重视建立关于国家安全、国防建设、经济发展、重大发明、前沿技术和关键核心技术等高层次人才保护机制, 通过立法加强对高层次人才的安全保护, 避免人才流失。建立高层次人才信息档案, 形成专家库, 实施动态管理和跟踪。

4.4 加强各省市、区域之间的人才合作, 建立区域柔性引才协调机制

可在各省市、区域之间建立柔性引才协调联动机制, 强化有关部门、用人主体及人才之间的相互合作, 充分调动用人主体开展柔性引才的主动性、积极性和创造性, 大胆探索各类柔性引才模式, 学习借鉴其他省市成功引才的方式方法。有关部门要注重整合资源与加强调研, 根据用人主体的需求, 建立紧缺人才目录, 帮助用人主体柔性引进更多高层次人才。

深化各省市、区域之间人才流动。根据不同省市用人主体实际需求, 制定落实柔性引才协调政策和支持举措, 引导人才在各省市、区域之间有效流

动,延伸人才资源共享的覆盖范围。解除人才在地域、行业、社保和人事等方面的限制,扩大人才交流互动的通道,加强人才、信息交互共享,提升人才服务质量水平,形成规范有序、互利共赢的柔性引才思路、模式和网络,为用人主体实际开展柔性引才活动打好基础。

加强与海外人才的联络沟通,围绕美国、日本等高水平人才高地,聚焦国外知名高校、科研院所和企业等各类用人主体,重点跟踪在某一领域取得突出成绩且合作可能性较大的人才,依托各类驻外机构建立海外人才驿站,通过发布高层次人才引进目录、举办海外人才洽谈会等方式,柔性引进海外一批拥有自主知识产权、具有丰富创新创业经验、掌握核心技术、对产业发展有重大推动作用的战略科学家、一流科技领军人才和创新团队负责人,以及具有明显发展潜力的优秀青年人才。

4.5 处理好柔性引才与刚性引才的关系,以柔性引才带动刚性引才

主管部门要正确处理柔性引才与刚性引才的关系,加强柔性引才与刚性引才有效衔接,通过柔性引才促进刚性引才。一方面,加强对用人主体和人才的调研,切实了解用人主体和人才的需求,创新柔性引才的方式方法,完善柔性引才政策,确保柔性引才向刚性引才过渡;另一方面,创新刚性引才的顶层设计,做好柔性引才和刚性引才的统筹衔接,构建“刚柔并进”的引才模式,在实现柔性引才的同时,甄别符合本地发展需要,能够推动科技创新、技术突破、项目攻关以及解决复杂问题的目标人才,并争取将这些人才长期留在本地,为其提供落户、住房和生活等福利政策,最终通过刚性引才的方式留住相关人才。■

参考文献:

- [1] 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗:在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[EB/OL].[2023-03-20].http://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content_5721685.htm.
- [2] 习近平.深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地[EB/OL].[2023-03-20].http://www.gov.cn/xinwen/2021-12/15/content_5660938.htm.

- [3] 林越晶.透视柔性引才[J].中国卫生人才,2014(2):32-34.
- [4] 徐乃盛.国有科研单位柔性引才的实践与探索[J].中外企业家,2018(11):202,204.
- [5] 李媛媛.新形势下加强人才柔性引进工作的问题及对策:基于福建的实践[J].海峡科学,2020(1):68-70,76.
- [6] 中华人民共和国中央人民政府.中共中央印发关于深化人才发展体制机制改革的意见(中发〔2016〕9号)[A/OL].[2023-03-20].http://www.gov.cn/xinwen/2016-03/21/content_5056113.htm.
- [7] 专业技术人员管理司.关于加强基层专业技术人才队伍建设的意见(人社部发〔2016〕57号)[A/OL].[2023-03-20].http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgnr/zcfg/gfxwj/rcrs/201607/t20160707_243060.html.
- [8] 中华人民共和国人力资源和社会保障部.人力资源社会保障部印发《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》[A/OL].[2023-03-20].http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201901/t20190128_309887.html.
- [9] 北京市平谷区人民政府.【优化营商环境】平谷区高质量发展人才汇聚计划(汇谷计划)实施办法[EB/OL].[2023-03-20].<http://www.bjpg.gov.cn/pgqrmzf/zwx0/jrpg/769300/index.html>.
- [10] 北京市昌平区人民政府.北京市昌平区人民政府办公室关于印发《昌平区加快高新技术企业培育发展支持办法》的通知[A/OL].[2023-03-20].<http://www.bjchp.gov.cn/cpqzf/xxgk2671/zfwj/qzfbwj/cp5573180/index.html>.
- [11] 上海推进科技创新中心建设办公室,上海张江国家自主创新示范区,上海张江高新技术产业开发区.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[A/OL].[2023-03-20].<https://kcb.sh.gov.cn/html/1/169/181/184/252/795.html>.
- [12] 山东省人力资源和社会保障厅.《山东省柔性引进人才办法》政策解读[EB/OL].[2023-03-20].<http://hrss.shandong.gov.cn/articles/ch07933/202012/eff513ca-a468-4667-9591-a32026b8a975.shtml>.
- [13] 刘昕.柔性引才亟待从需求侧思维转向供给侧思维[J].人民论坛,2021(26):87-89.

Main Initiatives and Optimization Directions of Flexible Talent Introduction Policy in Chinese Science and Technology Field

MA Teng¹, FENG Shuxun², XING Xiaozhao²

(1. Beijing Science and Technology Talent Development Center, Beijing 100142;

2. Institute of Scientific and Technical Information of China, Beijing 100038)

Abstract: The flexible talent introduction mechanism is an important and innovative method to solve the problems about attracting, appointing and retaining talent for the government and the employers, which has great advantages over the traditional rigid talent attraction mode. Various regions have already introduced dozens of flexible talent introduction policies for better attracting talent. However, there are several obstacles that need to be solved in terms of top-level policy designing, implementation, accuracy of talent attraction and rights protection. This paper summarizes the definition, significance and advantages of flexible talent introduction policies, and organized the current status of flexible talent management strategies in central government and typical districts. It analyzes the problems in flexible talent introduction in each region, and put forward optimization suggestions for these questions, aiming to provide references for the policies designing and implementation and to promote the in-depth research of the flexible talent introduction model.

Keywords: flexible talent introduction; talent attraction; policy research; science and technology talents

(上接第52页)

- と諸課題に関する調査分析事業」の報告書を取りまとめました [EB/OL]. [2021-07-13]. <https://www.meti.go.jp/press/2021/07/20210713001/20210713001.html>.
- [7] 総務省 .Web3 時代に向けたメタバース等の利活用に関する研究会 [EB/OL]. [2022-07-13]. https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/metaverse/index.html.
- [8] 国土交通省 . 3D 平台 PLATEAU 官网 [EB/OL]. [2023-02-01]. <https://www.mlit.go.jp/plateau/about/>.
- [9] 株式会社日本総合研究所先端技術ラボ . メタバースの概要と動向 ~ ビジネスシーンでの活用に向けて ~ [EB/OL]. [2022-07-01]. <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/column/opinion/pdf/13531.pdf>.

Development Status of Japanese Metaverse

LIU Xiaoyan

(China Science and Technology Exchange Center, Beijing 100045)

Abstract: Japan fully utilizes its industrial advantages to promote the development of the Metaverse industry. The Japanese government has focused on the direction of local characteristic industries to promote the development model of innovative Metaverse and to enrich its application scenarios. Japanese enterprises have also been actively expanding the market space of Metaverse in key areas relying on the basic advantages of key core technologies. This paper summarizes the development status and shows a future prospects of Metaverse in Japan, in order to provide reference and inspiration for the future development layout of Metaverse in China.

Keywords: Japan; Metaverse; development status; policy research