

广东作为改革开放的排头兵、先行地、实验区,历来重视人才的引培留用。但是如何让人才金字塔“塔基更实、塔身更强、塔尖更高”,这就需要走自主培养的道路,实施更加开放的人才政策,聚天下英才而用之。《广东省科技创新条例》(以下简称《条例》)开辟专章对科技人才进行了规定,该章节共8条22款,主要涉及科技人才工作部署、人才培养与发现、人才引进与使用、人才流动、人才评价与激励、放权与减负、人才服务与保障、外籍科技人才服务管理等方面的措施,着力解决科技人才发展共性问题。

加强引才聚才环境建设 打造高水平科技创新人才队伍

>> 协同推进科技人才发展“大、小环境”建设

《条例》第四十九条作为科技人才专章的统领性条文,明确了我省支持人才发展的原则性规定。

一是注重宏观“大环境”与微观“小环境”的协同。相对而言,政府及其相关部门为科技人才营造开展创新活动的“大环境”,而高等学校、科研机构、企业等各类创新主体的环境是科技人才开展创新活动的“小环境”,是各项改革举措落实和人才发展环境优化的“最后一公里”。良好的人才发展环境,既离不开政府及其相关部门营造的宏观大环境,也离不开高等学校、科研机构、企业等用人单位所营造的微观小环境。因此,《条例》主要从政府及其有关部门与高等学校、科研机构、企业等用人单位的不同角度出发,对科技人才做出相关规定。

二是充分发挥用人单位的主体地位和作用。用人单位作为用人主体,在科技人才培养、使用、评价、激励、管理、服务等机制建设方面发挥着举足轻重的作用。因此,《条例》强调要充分发挥各类创新主体选人用人的主体地位,发挥其在人才培养、引进、使用中的积极作用。例如,“鼓励高等学校、科研机构、企业等用人单位结合实际制定实施科技人才发展计划,完善人才使用机制”(第四十九条第三款)、“鼓励用人单位通过顾问指导、挂职兼职、项目合

作、技术服务、在境外创办或者共建研发机构等方式柔性引进科技人才”(第五十一条第二款)、“科技人才评价应当突出用人单位主体地位,发挥政府、市场、社会组织等多元评价作用,实施分类评价,合理确定薪酬待遇、配置学术资源、设置评价周期”(第五十三条第一款)。

三是赋予用人单位更大的自主权。用人自主权的提出,能够突破目前高等学校、科研机构在用人方面的限制,保障其可以自主按需设岗和按岗定薪,具体规定为“省和地级以上市人民政府人力资源社会保障、教育、科技等有关部门应当赋予科研实力突出、科技人才集中、管理制度健全的高等学校、科研机构用人自主权,赋予科技人才更大技术路线决定权、经费支配权、资源调度权”(第五十四条第一款)。《广东省国民经济和社会发展规划第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》提出,分类推进人才评价机制改革,探索在有条件的高校、科研院所、企业等单位下放人才评审权,完善以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系。《条例》将该政策实践固化为法律,具体为“符合条件的高等学校、科研机构、医疗卫生机构、新型研发机构、高新技术企业等单位,可以自主开展职称评审,制定职称评审标准、组建评审机构以及评审专家库”(第五十三条第二款)。

>> 营造公正平等、竞争择优的制度环境

营造公正平等、竞争择优的制度环境,关键在于用好用活人才,创新评价、激励、使用等体制机制,充分激发广大科技人员的聪明才智,让科技人员都能人尽其才、才尽其用。

一是完善科技评价机制。针对“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的问题,避免简单以学术头衔、人才称号确定薪酬待遇、配置学术资源的倾向,不要都用一把尺子衡量,让各类科技人才公平参与竞争、让有真才实学的人才有用武之地。《条例》第五十三条规定科技人才评价突出用人单位主体地位,实施分类评价,为公正平等开展科技人才评价、营造竞争择优制度环境提供法制保障。此外,针对特殊人才评价,《条例》提出“对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会各项事业中作出重大贡献的科技人才,以及引进的海外高层次人才、急需紧缺人才,可以不受学历、资历等限制,直接申报高级职称”(第五十三条第二款),这既是近年来我省在人才评价改革方面相关政策通过立法加以固化,也是激励调动科技人才积极性的具体体现。

二是推进科研管理机制改革。《条例》提出鼓励、加强青年科技人才培养和使用,

注重发挥女性科技人才作用。在支持青年人才培养方面,第五十条第二款做出明确规定,即“利用财政性资金设立的省基础与应用基础研究基金和省科技人才工程,支持青年科技人员的项目比例不低于百分之六十”;同时将青年科技创新奖相关政策支持固化为法律,鼓励青年科技人才创新。为充分发挥女性科技人员在科技创新中的作用,解决高层次女性科学技术人员缺乏、女性科技人员职业发展面临瓶颈、生育友好型科研环境有待改善等问题,《条例》规定,“县级以上人民政府有关部门在科研项目、人才项目、科技奖励等方面,应当对女性科技人员申报年龄放宽不少于两周岁”(第五十条第三款)。

三是完善人才管理制度。针对科研人员负担重的问题,《条例》提出向人才授权、为人才松绑、建立以信任为基础的人才使用机制,充分释放科技人员的创新创造活力。《条例》强调要减轻科学技术人员的事务性负担,保障其科研时间,促进科学技术人员潜心研究,具体为“避免重复性检查和评估等活动,减轻科技人员项目申报、材料报送、经费报销等方面的负担”(第五十四条第二款)。

>> 营造待遇适当、保障有力的发展环境

待遇适当、保障有力、流动顺畅的发展环境,能够为人才发展及其家庭生活提供有力支持和物质保障。

一是完善分配机制,激励科技人才投身科技创新事业。对于科技人才来说,建立正面反馈机制,使科技人才贡献越多、收益越大,能够有效提高科技创新的积极性。《条例》规定,“用人单位应当构建体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制,在绩效工资分配中对承担重大科技任务且作出贡献的一线科技人才给予倾斜”(第五十三条第三款)。

二是加强科技人才的服务保障。为解决科技人才在住房安居、出入境、子女教育、配偶就业、医疗保健等方面的后顾之忧,使其能够安心、安身、安业,不断增强人才的获得感、幸福感和归属感。《条例》提出“县级以上人民政府有关部门应当建立健全科技人才综合服务保障体系”(第五十五条第一款)、“用人单位应当为科技人才提供开展科研工作所需的启动资金、仪器设备、场地、科研助理

等基本条件”(第五十五条第二款)、“地级以上市人民政府公安、人力资源社会保障、科技等有关部门应当落实外籍科技人才及其外籍配偶子女办理出入境、永久居留、外国人来华工作许可、外国人才签证、外国专家来华邀请函等政策制度,优化外籍‘高精尖缺’人才认定标准”(第五十六条第一款)。

三是健全人才流动机制。人才流动是人才发挥作用的基本前提,但现实中存在诸多因素制约人才流动。针对企事业单位人才流动问题,《条例》提出“高等学校、科研机构可以设置一定比例的流动岗位,引进符合条件的企业经营管理人员和企业科技人才从事教学科研工作”(第五十二条第一款)。针对推动人才向艰苦偏远地区和基层一线流动问题,《条例》提出“省人民政府有关部门应当完善科技特派员制度,鼓励高等学校和科研机构的科技人才深入企业和农村开展技术攻关和成果转化活动”(第五十二条第三款)。

>> 扩宽人才支持制度的适用范围并加以细化

在人才支持制度方面,《条例》注重与《中华人民共和国科学技术进步法》相衔接,同时结合广东特色和地方实践,细化支持人才发展的相关规定,将广东改革实践上升为地方立法固化并推动落地实施。

一是结合本土特色细化人才支持制度适用范围。《条例》进一步细化了青年科技人才培养、放宽女性科研人员年龄的有关规定。此外,结合广东本土特色,《条例》提出“加强专业技术、高技能、重点产业、重要领域的人才,以及复合型人才、战略人才培养”(第五十条第一款)。

二是突出粤港澳大湾区人才高地建设特色。在推动大湾区人才流动方面,将“港澳人才签注政策”固化为法律,规定“本省实施往来港澳人才签注政策,支持粤港澳大湾区科技人才进行学术交流和科研合作”(第五十二条第二款)。

三是完善外籍科技人才来粤

开展创新活动的制度性支持与便利化机制。例如,“除涉及国家安全等特殊情况下,外籍科技人才可以牵头申报、实施财政科研项目,参与科技战略研究、科研项目管理工作”(第五十一条第三款)、“高等学校、科研机构以及其他科技组织可以根据发展需要聘用外籍科技人才”(第五十六条第一款)、“持人才签证的外籍科技人才入境后在粤港澳大湾区内地工作的,按照国家规定可以直接申请工作类居留证件,无需事先取得工作许可”(第五十六条第二款)、“全职在粤工作的外籍科技人才经用人单位和拟兼职单位同意并经地级以上市人民政府有关部门备案后,可以在省内从事兼职工作”(第五十六条第三款)。这些条款有利于深入推进外籍科技人才使用及服务管理相关工作,充分调动外籍人才来粤工作的积极性,最大化发挥外籍人才服务广东科技创新的作用。