

整合海外人才资源 服务长宁创新发展

长宁区侨联

一、做好海外人才工作重要意义和有利条件

1、做好海外人才工作是国家的重要战略。去年习近平总书记在欧美同学会成立 100 周年庆祝大会上指出：“发展的中国需要更多海外人才，开放的中国欢迎来自世界各地的英才。”人才资源作为经济社会发展第一资源的特征和作用更加明显，人才竞争已经成为综合国力竞争的核心。区域的创新发展人才是关键。

2、做好海外人才工作长宁具有有利条件。据 2011 年上海市侨情调查，长宁区有广义上的归侨侨眷(包括留学归国人员)10 万，海外侨胞 10 万。长宁是上海国际化程度最高的城区之一，有来自 150 个国家和地区约 4.5 万名境外人士居住在长宁，大量的海外高层次人才居住、工作在长宁。据不完全统计，有 72% 的海外留学人员有选择回国发展的意愿，大部分选择在北上广等大城市，长宁也是留学生意向发展的重要城区之一。

3、长宁新一轮发展需要海外人才的有力支撑。今年是长宁编制“十三五”规划之年，在新一轮发展中，长宁着力在顶级城区打造、贸易核心功能提升、“四新”经济发展、商业转型能级提升、社会事业深化发展等方面将有所突破、创新，这些都需要人才的支撑。谁能培养和吸引更多优秀人才，谁就能在竞争中占据优势。而海外人才有国外学习、生活、工作经验，学有所成、业有所精，了解当今世界最新的前沿科学、熟悉国际市场的资讯，对国外新产业、新技术、新业态、新模式发展比国内人士更了解，

有的也参与其中，所以用好海外人才，对长宁创新发展将增添动力。

二、目前长宁海外人才工作存在的主要困难和问题

1、渠道不够通畅。海外人才相对国内人才而言对长宁的发展情况了解更少，海外人才要选择在长宁投资创业、就业感到资讯还不够全、内容还不够深。目前了解长宁主要依靠长宁政府门户网站，或政府对外的窗口单位，渠道不多，信息单一，要了解长宁发展详细情况的平台不多。

2、领域不够宽泛。长宁的海外人才主要集聚在高校、研究所、世界 500 强企业和科技创新企业，大多从事科技研究、技术创新，但在其他领域涉及不多，比如教育、卫生、文化等社会事业方面以及创新企业等。海外人才工作从长宁经济社会发展的全局考虑，视野可以更加拓展、领域可以更加宽泛。

3、合力不够聚焦。近年来，长宁提出了建设人才特区的总目标，建立了人才工作组织领导机制和督查考核机制，由 12 个部门组成协调小组，制定《长宁区人才工作目标管理责任制》，体现党管人才，逐步开展人才工作格局。但运行的实效还不够明显，特别是海外人才工作，目前还没有一个专门从事海外人才工作的机构，工作的合力还没真正形成，有效的平台和载体还没得到落实。与当今各地将海外人才工作作为重要战略来落实推进相比，我区人才工作还有很多空间可拓展。

三、做好海外人才工作的几点建议

1、建立海外人才引进的合作机制。一是建立海外人才工作

平台。搭建平台是做好海外人才工作有效的举措。如浦东新区建立了浦东国际人才城，作为展示人才、服务人才和浦东区域内各大园区招才引智的信息中心和营销平台，平台操作主体不是政府部门，而是“浦东国际人才发展中心”一家由张江园区和浦东留学生联合会发起成立的非营利性的社会组织。建议根据长宁的实际情况，学习借鉴浦东的创新举措，建立海外人才工作的平台，平台建设的主体可以是社会组织，政府做好指导和引导工作，这样既可解决政府想做而做不过来的情况，又可借助社会组织的专业力量来做。将人才服务平台建设成信息中心、服务中心和营销中心，及时发布长宁重点发展的领域、行业以及急需人才等方面的信息；根据海外人才的特点和需求，做好跟踪服务工作；做好项目营销推介，推进区域经济的发展，增强对海外人才的吸引力。

二是加强与国内外高端人才中介机构的合作。引进专业化、规模化、高端化、市场化的人才服务机构，通过政府购买人才服务制度，合作做好海外人才引进工作。如对长宁三个城区指标体系中关键指标提升具有重要贡献的人才，可与专业机构合作建立科学的评价体系，为关键岗位建立资质模型，用心理学和行为科学理论对高端人才进行科学的甄别，提高高端人才使用的成功率。

三是加强部门之间的人才工作合力。人才工作是全局性、系统性的重要工作，在现有人才工作协调小组的基础上，建议建立更便捷有效的信息沟通、问题协调、人才工作考核等机制；组织人事部门牵头，人社、科委、教育、卫生等各个部门，应协调分工，做好职责范围内的人才工作，把有限的资源，用到重点领域、关键环节，提高人才工作的效益；注重发挥海联会、欧美同学会等作

用，通过举办“海外专家看长宁”、“海外高层次人才创业沙龙”等活动，宣传长宁发展，宣传引才政策和引才计划的信息，为发挥海外高层次人才作用多搭建平台，使他们能融入到长宁发展的大局，让他们的独特优势得到更充分的发挥。

2、建立海外人才创新实践基地。长宁在全市率先探索建立硕博士、博士后创新实践基地，集聚了一批高层次人才，但这些基地主要面向本市高校硕博士，而海外高层次人才由于在国外学习，他们掌握的知识可能更具有先进性、国际性，但对国内的情况了解不如国内的学生，他们更需要有一些实践平台。外区有一些好做法值得我们学习，如浦东建立了张江海外高层次人才创新创业基地服务海外高层次人才；近期市侨联、上海临港经济发展（集团）有限公司、上海乾洋投资管理咨询有限公司集成各方优势资源成立了上海临港新侨新兴产业园，规划面积1平方公里，功能定位是有效汇聚全球华人华侨高新科技科研成果，推进新兴产业项目聚集；杨浦区成立海外高层次人才创新创业基地建设工作领导小组，与市人社局联手建立了海外高层次人才实训基地，培育一批高成长性的明星企业，发挥“三区联动”的优势和特色，实现“基地共建、人才共用、资源共享、发展共赢”，区域内各类海外人才创业企业超过400家，目标是在5年左右培育若干家高科技上市公司和亿元产值群体；闸北市北园区利用海外高层次人才资源向海外进行项目招商。建议长宁区建立集聚海外高层次人才创新实践基地，让他们在实践中发挥特长、优势，更好地融入到长宁，为长宁新一轮发展增添后劲。

3、重视海外重点人才的引进、培育和使用。一是加快高端

海外人才引进。他山之石，可以攻玉。上海从国外引进人才成功的案例有许多，如中山医院从德国引进心内科主任，现任同济医院院长、同济大学副校长；瑞金医院从美国引进前内分泌科主任，现任副院长，这些领军人物的引进，带动了学科，提升了医疗水平。长宁可以借鉴这些成功的经验，如利用上海同仁医院升级为三级医院契机，确定医院未来几年发展重点及人才的全面布局和需求，积极探索组团赴海外招聘高层次人才。

二是加强海外高层次人才的培育。如举办华人华侨专业人士研修班，分享海外人才创新创业的成功经验；拓宽高层次人才国外合作交流、进修学习的渠道，提升人才的专业能力；加强与园区、高校联手培养专业人才。

三是重视海外高层次人才的使用。今年是长宁“十三五”规划的编制之年，要搭建平台，充分发挥海外人才的独特作用。研究制定“海外专家服务长宁发展”计划，有组织地听取他们对经济社会发展有关领域规划、课题、项目的咨询、研究、论证，让更多的海外学者、专家参与政府的相关决策咨询，拓展政府思路和视野，帮助政府科学民主地决策。发达国家在新产业、新技术、新业态、新模式（“四新”）发展中，走在我们前列，很多经验值得学习和借鉴，而海外人才能为我们带来国际视野和理念，发挥海外人才智力优势，对“四新”经济发展也有重要促进作用。