



## 研究人员风采

### 何凤秋

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 相关视频
- 联系信息

### 文章总汇

## 何凤秋：构建多层次、多元化事业单位高层次人才激励机制

2011-07-20 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

何凤秋

(中国人事科学研究院工资福利研究室, 北京市 100101)

人才资源是第一资源, 高层次人才是第一资源中的重要资源, 代表着一个地区核心竞争力, 是在经济全球化竞争日趋激烈条件下制胜的核心战略资源, 吸引和激励高层次人才是我国人才强国的一个重要措施。近年来我国制定了一系列激励和建设高层次人才队伍的政策。在高层次人才队伍的建设、人才引进、使用评价等方面做了大量的探索, 尤其针对不同的高层次人才分别出台了具有针对性的激励政策。

从1998年启动的知识创新工程到2002年我国发布第一个综合性人才队伍建设规划《2002-2005年全国人才队伍建设规划纲要》, 至2003年新中国历史上第一次全国人才会议召开, 颁布了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作决定》, 提出“人才强国”战略, 2006年, “人才强国战略”作为专章列入国民经济和社会发展“十一五”规划。2007年, “人才强国战略”首次写入党的十七大报告和新党章。2010年5月, 第二次全国人才工作会议在北京召开, 之后颁布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》。这些纲领性文件的出台和一系列相关政策的实施, 是我国高层次人才队伍快速发展的助推器。随着我国经济社会发展和经济结构调整的需要, 构建符合国情, 适应事业发展需要的高层次人才激励机制日益迫切。

### 一、我国高层次人才激励机制存在问题及原因分析

目前我国高层次人才主要包括: 两院院士、享受国务院或省政府特殊津贴的专家、国家或省级有突出贡献的中青年专家、获得国家科学技术奖的优秀人才、入选“千人计划”的海外高层次人才、“百千万人才工程”国家级人选等。构建高层次人才激励机制, 是为了激发高层次人才的活力, 最大限度的发挥他们作用, 推动经济社会的发展。

#### (一) 针对高层次人才的主要激励方式

国家和各地方政府都非常重视对高层次人才的激励, 从目前国家和各地已出台的激励政策及采取的措施看, 主要有三种激励方式: 一是**政策激励**。政策倾斜主要集中在为高层次人才提供包括工资、津贴、奖金等物质奖励。以及为高层次人才提供更好的工作和生活条件上, 如提供住房, 用车, 安置随迁配偶及子女等。二是**精神激励**。主要是进行表彰、授予荣誉称号等。三是**事业激励**。通过为高层次人才提供科研经费支持、交流学习机会等各个方面的扶持政策, 对高层次人才进行激励。这些激励措施都起到了一定作用。

#### (二) 针对高层次人才激励存在的主要问题

对高层次人才实施激励保障制度的目的, 是充分发挥现有高层次人才的作用, 吸引更多的高层次人才为我国实施创新战略贡献力量。但目前对高层次人才的激励使用方面仍存在诸多问题, 主要表现在激励理念、激励体系设计、激励要素等方面。

**一是激励体系设计不科学，激励标准缺乏依据。**目前很多用人单位的激励体系设计不科学，缺乏对不同层次人才的个性化激励，没有把要实现单位目标和高层次人才的激励手段有效结合。高层次人才激励标准的缺乏依据，有些标准明显偏低，国家制定的标准甚至没有某些省市地方政府制定的津贴标准高。对高层次人才的投入偏低，在当前国际人才竞争日趋激烈，人才流动异常频繁的情况下，明显缺乏吸引力，不利于高层次人才队伍的建设。上海针对近年引进的高层次人才进行过一次调查，高层次人才对工作环境、生活环境满意度普遍不高。[1]国家两院院士津贴以及政府特殊津贴水平偏低，无法实现对高层次人才的有效激励。

**二是激励缺乏持续性，手段单一。**目前我国对高层次人才的激励方式主要包括物质激励、精神激励、政策激励等，但从各地和各部门的实践中，物质激励仍是主要的激励方式。鼓励高层次人才创业的产权激励机制还刚刚起步，有的省市开始提出通过市场竞争和任务委派来激励高层次人才，例如无锡等地区提出的市场化协议工资制度、项目工资制度等。而多数地方对高层次人才发挥作用的激励措施还仅限于国家规定的待遇上，在提供良好工作条件和职业发展空间方上需要有政策支持。有调查表明，高层次人才最为关注的政策支持是工作方式和条件。[2]单一的物质激励往往导致在经济发达的地方和单位高层次人才较多，也容易聚集和吸引到人才，欠发达地区则难以吸引他们。

激励机制单一，不能形成合力。激励机制是一个完整的系统，包括人才的选拔、培养、配置、评价、奖惩等多个环节。从高层次人才的进口看，有些地方单纯从学历来确定激励扶持的对象，有些地方在人才引进过程中给予一次性奖励，奖励标准较高，待遇较好，而在引进之后人才贡献大小与其待遇相关性往往会减少；还有些用人单位采取行政晋升从而可以享受高级别待遇的留人策略，这种做法导致许多有才华的高层次人才转向了“管理”脱离了创新科研工作，在业务上再难有所建树。从人才的出口看，有些高层次人才获得一定的荣誉之后，除犯有重大错误造成重大不良影响外，一直可以保留荣誉和享受各项待遇，从而形成一次选拔定终身，而不是因事设奖，使高层次人才队伍缺乏生机和活力。激励手段单一，激励缺乏持续性，难以形成合力。

**三是激励主体服务不到位，针对性不强。**目前用人单位尤其是国有性质用人单位，激励缺乏自主性。国家对国有性质用人单位的激励体系和激励力度管控过细，导致对人才激励在方式和力度上都难以到位；单位之间的外部公平性没有很好的得到处理。不同地区之间的报酬水平、不同行业 and 单位之间的报酬水平差距过大。一方面，在一些用人单位内部，一些高层次人才往往被过度使用，结果他们忙于应付项目的完成，没时间做出高水平的成果，导致国家对高层次人才的投入没有得到应有的产出。[3]另一方面，相关政策的宣传力度不够深入，信息服务渠道不够畅通，导致一些有意向被引进的高层次人才对相关的优惠政策不了解，无法享受到政策的优惠。激励主体的管理服务不到位，致使激励导向的作用不够突出，人为地形成高层次人才发挥作用的阻力。

**四是激励政策“碎片化”，难以形成合力。**由于管理体制原因，高层次人才政策制定基本由各职能部门制定。如教育部主管的教育部部长江学者奖励计划、高层次创造性人才计划、优秀青年教师资助计划等，中宣部主管的“四个一批”人才培养计划，中国科学院主管的院士工作；也包括人力资源和社会保障部出台的面向各行业的特殊津贴政策、突出贡献专家政策、博士后政策等。由于体制上的原因，这些制度和措施缺乏统筹规划，政出多门、条块分割，难以形成合力。[4]已经建立的一些制度，对象重叠、力量分散、缺少协调。国家层面不同部门激励政策“碎片化”，缺乏统筹，各部门“互相制约”，不仅不利于高层次人才效率效益的发挥，而且也将大大增加公共财政、用人单位各类人才的负担。

### （三）原因分析

高层次人才激励产生的诸多问题，其原因很多，归纳起来主要有以下几点：

**一是对高层次人才成长规律认识不足。**高层次人才的成长有其自身规律可循，高层次人才激励保障机制具有不同于一般人才的构成要素，并且实现这些要素需要一定的运行条件与环境。一项权威调查表明，超过50%的高层次人才对个人收入水平表示基本满意，但参与社会事务期望的满足率较低，这反映了高层次人才在社会使命感方面感到激励不足。[5]这说明高层次人才普遍存在的心理期望是：更重视其贡献能够得到社会的认可。为此他们较为关注创业做事的氛围、较高的思想自由度、能够充分发挥其能力。因此，单靠物质手段和职务晋升等激励高层次人才远远不够。最优的激励理念强调的是不同激励机制的有机整合。在制定激励政策时应遵循高层次人才的成长规律，从激励标准、激励形式、激励环境和管理服务等多方面保障高层次人才的特殊需求和空间。

**二是重视身份激励，轻视事业激励。**高层次人才激励政策实施中的一个误区是：过于重视身份激励而不是事业激励。一些地方和部门通过各种手段或政策，把优秀人才吸引到党政机关“当官”；另一方面科研、科技人才，学者、专家待遇很低，往往担任了行政领导职务后，才能真正享受政治、工作、生活、医疗

以及科研经费拨付或支配等相关权利与待遇。[6]用“官本位”作为激励措施，按身份给予一定待遇的状况激发了科研、科技人才或学者、专家的“官本位”欲念，这种针对身份的激励管理对高层次人才不仅没有约束，也有失激励机制的公平性。有些人不再出任何成果也仍然享受这些待遇，形成了新的大锅饭。针对身份的激励也不利于高层次人才所在团队的效率和效益的提高，围绕高层次人才的往往有一个创新团队，高层次人才在接受不同的项目，担任不同的职位所承担的风险和产生的效益是不同的，如何使激励政策对事不对人，形成更为规范的市场竞争环境，形成更加公平、透明、高效的激励管理运行机制，是吸引和激励高层次人才的关键。

**三是激励政策缺少配套措施，政策落地困难。**近几年，我国出台了涉及高层次人才的一系列激励保障政策，有的政策如《科技进步法》、《中华人民共和国专利法》得到了修订，在保留“保护知识产权”内容的基础上对科技创新知识产权规定了具体措施。但有关实施细则和配套政策还不匹配，如职务发明与非职务发明的界定、职务发明中发明人与所在单位之间在知识产权归属、基于知识产权的智力贡献认定及与报酬挂钩等仍然没有得到很好解决。因此应对现行的人才政策进行清理，补充、完善，使之上升为制度、法律。让制度激励人才，法律保护人才。制度是使用人才的前提和保障，高层次人才资源要和整个经济发展相协调，更重要的是制定激励细则，使之具有可操作性。

## 二、高层次人才激励需转变观念，科学激励

完善激励机制，首先应转变观念，观念的转变将带来一系列制度安排的变化，统筹各项激励措施和政策，加强激励制度建设，丰富激励手段，建立多层次、多角度、多因素立体化的激励机制。

观念的改变影响制度和激励方式的变革，高层次人才激励方式无处不在，各项政策最终落实到激励上应形成制度性激励机制，这是激励的根本保证。制度性激励主要有以下形式：薪酬激励、工作激励目标激励、授权激励、晋升激励和奖惩激励[7]。这些激励贯穿管理过程始终，针对高层次人才的激励要建立起规范和科学的激励制度。

### （一）确立正确的价值导向，以人为本设计激励体系

以人为本是现代人才价值观的一个集中显现，作为制度安排，影响着对人才的评价、激励制度的选择；而作为社会机能，影响着对人才的物化激励、社会价值的认知。坚持以人为本的人才观，在激励机制设计上要以人为本，从人本角度出发设计激励体系。激励机制应与吸纳人才的制度和推进人才脱颖而出的制度相匹配。“以人为本”不仅关心人才的使用价值，人才的物化产出能力，更应关注的是激发人才的内在潜力，尊重人才的自身发展规律，关心人才的自我再生产。同时对于人才的外部效应显示也给予相应的关注。在激励人才同时，充分体现人才对于社会均衡发展价值的充分展示，达到自身发展与社会发展的内在一致性。合理培养、理性配置、有效激励、持续使用，促成社会稳定、协调和可持续发展。

**一是物质激励与精神激励并重。**对于高层次人才的激励，从其需求出发，既要有充足的物质激励，在物质激励时要体现公平，体现多劳多得，让高层次人才在比较报酬与贡献时感到满意。同时也要有良好的精神激励，精神激励是建立在人的社会心理需求基础上的一种激励方式。精神激励往往是以物质需要已经得到一定程度的满足为前提的，并且与物质激励紧密相连。

**二是重视可持续性激励。**高层次人才往往知识更加丰富、能力更强、对于组织的贡献更加突出，其成果影响更加深远，因此对这一特定群体的收入分配也应有明确的划分。不仅注重短期激励，还更注重对高层次人才的长期激励。

**三是激励与约束相结合。**正激励是从正面的角度来看待人性的，还应该运用负激励来抑制人性的消极方面。在对高层次人才进行激励时，应以正激励为主，适时恰当地使用负激励，因地制宜地激励不同特质的高层次人才。激励与约束二者是从不同的角度对人才的行为施加影响，使系统趋向积极的状态，向预定的目标运动，因此，二者的目的是共同的、一致的。激励约束机制的根本目的是建立组织和高层次人才中长期利益共同机制。

**四是刚性激励和柔性激励相结合。**从激励的角度来看，制度是一种正激励和负激励的有机统一体，制度激励是一种刚性激励。而组织文化的激励则显现为柔性激励，柔性激励影响力往往是深远而巨大的，建立人性化工作环境，重视情感激励。尊重人才、关心人才，营造心情舒畅、和谐融洽、奋发向上的工作氛围，增强团队对人才的凝集力、感召力，增强人才对团队的归属感和认同感，用共同的团队目标、理想、信念等精神因素激发他们工作的主动性、积极性和创造性。优秀的组织文化可以对组织的发展和员工的激励具有积极的促进作用，而消极颓废的组织文化则阻碍组织的发展，要充分发挥组织文化对高层次人才柔性激励的作用。

### （二）明确激励的政策目标，达到个人和组织双赢

关于激励的各种理论，如需要层次理论、双因素理论、成就需要理论、期望理论、目标设置理论、公平理论等等，都强调从人的需求出发，进行激励。高层次人才被激励的过程是外部刺激、个体内在条件、行为

表现、行为结果相互作用的统一过程。先有激励——激励导致努力——努力产生绩效——绩效带来满足。激励高层次人才终极目的是使人才发挥最大效益，在实现人才价值最优的同时，实现组织价值的最大化。组织为实现其目标，根据其成员的个人需要，制定适当的行为规范和分配制度，以实现人力资源的最优配置，达到组织利益和个人利益的一致。对高层次人才采取特殊的倾斜政策，增强高层次人才回报组织的动力，实现一流人才，一流业绩，一流报酬。高层次人才的激励，应根据高层次人才不同层次的需求，从被激励对象的需求出发进行制度设计，充分发挥其才干，在实现组织价值最大化的同时，使高层次人才个人价值最大化，实现个人和组织的双赢。

### （三）适当转变激励指向，重视以事为主的激励

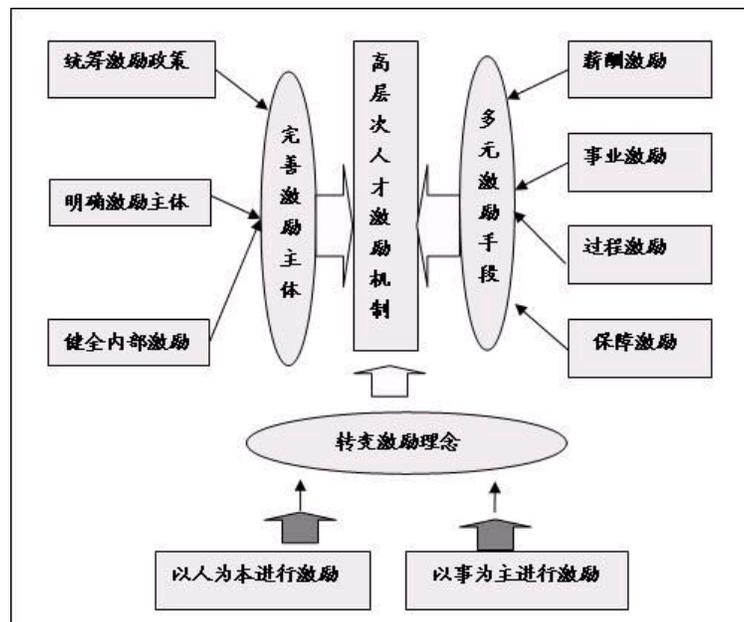
制定高层次人才激励政策的目的是保证高层次人才引得进，留得住，用得好。我们以往的高层次人才激励政策多是在对人才进行区分和评价后，针对一个特定群体进行激励，基本以人为主。更多是奖励过去，对未来缺乏重视。我们可以借鉴国外的经验，在激励机制构建中，重视对未来发挥作用的激励，因事激励，加大对重大成就的激励，避免一旦被认定并进入某类人才队伍就一劳永逸的状况，这也是公平公正激励的一个基础。对高层次人才的激励，关键是为急需紧缺和关键岗位上高层次人才提供发挥才干的平台，鼓励创造性工作，给予合理的资源配置，使其能够充分发挥作用，在激励措施上要打破常规，要因事奖励、即时奖励。

### 三、构建多层次、多元化、多因素的立体激励机制

高层次人才激励保障的核心作用是为了更好的发挥人才的积极性和主观能动性。高层次人才激励机制是一个系统工程，要使得激励机制发挥作用，最关键的几点：明确激励主体、激励客体，完善激励手段，解决谁来激励，激励谁，怎样激励的问题。即从用人单位角度出发，对高层次人才的激励要与单位发展目标相结合，不能为了激励而激励，而要为了实现单位的发展目标而激励；从高层次人才角度出发，要满足人才的需要，尤其是一些个性化需要；从激励方式出发，激励手段应该多元化，对不同层次的人才，其激励重点手段也应该有所不同。

大多数发达国家不论对高层次人才还是其他急需人才激励上都有几个明显的特点：激励是一种科学，需要经过科学设计的，关注外部公平、内部公平和个体公平，注重目标导向等；激励的权限大多由用人单位自主决定，管控的是用人单位的总预算和目标实现的平衡，给用人单位充分的权限，才可能真正把人才激励好；国家规定一些最基本的保障机制，比如社会保险、最低工资立法等。

根据国内外情况，我国构建立体多元高层次人才的激励机制主要思路如下：



#### （一）科学设计薪酬激励体系，实现一流人才一流报酬

一是根据市场价位合理确定高层次人才薪酬水平。对高层次人才的薪酬水平的确定是一项复杂的系统工程，应充分引入市场竞争机制，把市场竞争作为评判高层次人才绩效的外部条件，通过协商方式确定其工资收入水平和发放方式。探索完善协议工资制、项目工资制，实现高层次人才收入分配形势的多样化，从而起到激励作用。在纯公益类事业单位，经人事部门、财政部门批准，通过单独确定工资或建立特殊津贴等办法解决，经费由财政负担；在准公益类事业单位，由单位通过内部分配由单位自有资金解决，需报人事部门和财政部门备案；在经营服务类事业单位工作的，由单位自行确定标准，经费也由单位自行承担。对某些特殊行业或特殊岗位的关键人才可建立特殊岗位津贴；对有特殊贡献的专家继续实行政府特殊津贴制度；对两院院士实行院士津贴制度。

要（2010—2020年）》提出：“要完善分配、激励、保障制度，建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制。建立产权激励制度，制定知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配的办法”。各地应鼓励事业单位积极探索生产要素按贡献参与收入分配的方法和途径。允许其根据劳动、管理、技术等生产要素在生产过程中投入的比例、贡献大小和稀缺程度给予相应的报酬。引导事业单位科学实施按生产要素分配，在生产要素范围和实现形式上，政府对事业单位要区别对待、分类指导，事业单位应根据本单位的性质、任务、经营方式和投资主体的不同，合理确定可参与分配的生产要素范围，采取符合本单位特点且行之有效的分配形式，对准公益类事业单位，生产要素参与分配可与绩效工资分配结合考虑，对经营服务类事业单位可参照企业的一些做法，探索生产要素参与分配的多种形式；在生产要素评价上，国家要建立科学、严密的评价体系，准确评估生产要素在生产过程中的权重和贡献，为事业单位按生产要素分配提供科学的依据和社会化的评价标准；在收入分配上，要引导事业单位按照市场机制，依据生产要素的实际贡献和稀缺程度来参与分配，避免片面夸大个人或非公有制所提供的生产要素的作用，要加强监督、审计和税收调节，防止国有资产流失。

**三是重视知识产权保护，合理激励高层次人才。**知识产权制度是一种产权激励制度和法律保护制度，是一种利益分配机制。知识产权制度明确了知识作为最重要的经济资源和生产要素的产权的法律归属，赋予了知识创造者专有权，以利益驱动机制激励科技创新活动持续进行。有效利用知识产权制度，充分发挥知识资源的杠杆作用，适当提高特殊人才待遇，构建保护知识产权创造为目标的利益分配机制。在专利授权、专利实施、参与标准制定等方面加大政策引导和奖励力度；把取得自主知识产权作为科技计划立项和成果验收的评价指标，纳入科技项目管理全过程，切实保障专利权所有单位和发明人、设计人的合法收益。

#### （二）增强事业激励，为高层次人才提供事业发展空间

人才成就事业，事业造就人才。尊重人才的发展需要，为人才营造良好的事业发展机会。高层次人才一般具有较高的责任心和事业追求，通过提供良好的工作条件、职业空间帮助其实现个人奋斗目标是一种行之有效的激励方式。进一步完善高层次人才培养政策，大力选拔培养青年拔尖人才，改善高层次人才工作环境，增加在资金、项目、科研合作等方面的投入。推动建立以业绩和能力为主的高层次人才开发与管理程度。使人才能够凭借自己的努力及贡献获得公平合理的职位升迁、学习深造、或是创造新事业的机会。

#### （三）重视精神激励，促进高层次人才实现个人价值与组织价值最大化

目前我国现有的高层次人才激励政策大多是物质激励的方式，然而有效的激励理论认为应该强调激励形式的多元化，以达到激励效果的最大化。除了物质激励形式的多样化之外，还应该积极探索建立多元化的精神激励内容，从而实现对于高层次人才的有效激励。多元化的高层次人才精神激励内容既包括：各种层次的政府人才奖励、社会事务的积极参与、新闻舆论的广泛宣传，也包括人才市场的声誉激励。建立和完善高层次人才市场、充分发挥声誉激励的作用是精神激励多元化的重要发展方向，从而推动高层次人才实现个人价值。

#### （四）完善过程激励，形成激励合力

**一是完善高层次人才评价机制，实行有效激励。**高层次人才激励主要是针对所有在事业单位中工作的高层次人才，包括院士、享受政府特殊津贴专家、海外留学归国人才、博士后等等。对高层次人才无论是薪酬激励、工作激励、目标激励、授权激励、晋升激励和奖惩激励，都与评价机制有密切联系。实现有效激励，应将高层次人才评价贯穿于高层次人才选拔，培养和使用的整个过程中。激励机制必须有针对性，并要有科学完善的绩效考核制度作为保障。

对高层次人才评价，要明确标准要求，需针对不同专业、岗位和层次需求，明确不同的评价标准和要求，保证评价过程的公平公正。把评价结果与岗位管理结合使用，健全事业单位岗位聘用考核体系，实现专业技术职务与岗位的优化组合。健全以能力和业绩为导向的人才评价机制，将评价与责任奖惩等严格挂钩，才能实现评价目标，发挥评价的激励作用[1]。

**二是实行高层次人才退出制度，实行动态激励。**对于高层次人才激励，需要建立一种动态管理。动态管理可以采取两种方式：一种是退出制度。退出制度是对获评专家考核期内未完成考核目标者实施退出，不再履行专家义务，保留专家称号但不再享有专家权利和待遇，这也体现了以奖励做事为主的导向。另一种是建立“荣退制度”，对超过一定年龄的高层次人才实行保留有关荣誉或待遇，不再享有相关权利并承担义务，具体年龄可根据学科特点和人才个体情况确定[2]。对高层次人才实施退出动态管理，形成竞争开放的管理系统。这是一种动态管理的激励制度设计，激励高层次人才最大程度的挖掘自身潜力，实现激励效果的最大化。

#### （五）体现保障激励，解除后顾之忧

一是实施特殊人才投保计划,体现特殊激励。对关系国家安全和国民经济命脉岗位上的高层次人才专业技术人才,在实行社会保险的基础上,有计划地建立重要人才国家投保制度。对于从事风险性较大的高层次人才应实施政府或单位投保制度。在高层次人才参加各项社会保障制度之后,政府或单位为高层次人才购买人生意外保险或者专项医疗保险制度,加强高层次人才的安全保障措施,打消其在工作中可能有的顾虑,使其全身心的投入到工作当中去。

二是落实各类人才的养老、失业、医疗、工伤、生育保险等政策。加强统筹协调和政策衔接,推进各类社会保障制度整合,建立社会保障公共服务管理平台。通过安家补助、专家公寓、周转房等多种形式,落实好高层次人才住房保障。对高层次人才的配偶安置、子女入学等给予相应的优惠条件。

#### 四、其他相关政策建议

##### (一) 统筹各类高层次人才激励政策

目前我国无论已经制定、出台的制度和政策或正在设计和制定的制度及政策,基本由各职能部门来制定推动的,这种模式一方面有利于发挥不同部门作为高层次专业技术人才政策主体的优势和积极性,另一方面则带来了不同部门间高层次专业技术人才激励政策协调的问题,缺少统筹,往往是“碎片化”的制度和“碎片化”的政策”。应统筹整合国家人才主管部门激励政策和业务部门的激励政策,达到结构优化、目标协调、形成合力、提高效率目的。

##### (二) 明确高层次人才激励的主体地位

一是高层次人才的激励要与国家对于事业单位的管控、事业单位内部的管理体制以及相应的工资分配相协调。国家没有明文规定事业单位对高层次人才分配的主体责任,事业单位难以真正从本单位情况出发制定相应的激励政策。要突出事业单位在吸引高层次人才中的主体作用,只有确定事业单位对高层次人才分配的主体责任,才能保证高层次人才激励制度落到实处。目前国家对事业单位现行管理体制,将全国事业单位分为全额拨款、差额拨款和自收自支三种类型,事业单位分类改革正在进行,不同类别事业单位的财政拨款不尽相同,这使得对于高层次人才的激励从资金方面难以获得充足的保障。高层次人才激励制度是建立在事业单位体制改革和机构改革基础上,在现有的事业单位岗位绩效工资分配制度框架内,对高层次人才的薪酬实行科学合理的考评和分配,改变激励方式,采取多元手段,以事为主,才能在国家对事业单位的管控、事业单位自身的管理体制和相应的分配制度上找到解决突破口。

二是建立以用人单位为主,省、市、县(市、区)各级财政共同分担,社会力量广泛支持的多渠道、多层次经费投入机制。单一的政府奖励体制不仅在激励资源上有限,而且较多体现了政府在人才需求方面的取舍。突出事业单位在吸引高层次人才中的主体作用,事业单位可把引进高层次人才的购房补贴、安家费、科研启动经费列入成本核算。引入非政府民间组织参与到人才奖励之中,有助于拓展人才奖励的资金来源,加大人才激励力度,同时也更能反映社会对高层次人才的多元化需求,有利于不同类型高层次人才的培养,也能够通过各种奖励之间的有序竞争推动人才评价规则的完善。

三是事业单位也应改变自身管理。目前事业单位的管理方式或多或少还带有机关的影子,加之较为封闭和长期稳定的组织层级结构,都使得以需求为导向,以人为本为基础的高层次人才激励难以真正落实。事业单位自身的管理制度在一定程度上制约了人才激励的顺利进行。用人单位要善于发现和大胆使用才智出众、个性特点突出的高层次人才,努力改善高层次人才的工作、学习、生活条件,营造高层次人才发挥才干的良好环境,最大限度地激发高层次人才的创造活力和工作热情。

##### (三) 完善公共服务,提高对高层次人才服务质量

建立高层次人才流动站,用于挂靠引进高层次人才的人事和工资关系,简化流动手续。取消现行各种限制人才流动的规定,有条件的地区可建立引进人才“一站式”服务平台。选择部分地区开展“人才特区”试点,实行更加优惠的政策,进行全方位的政策扶持。鼓励用人单位为各类人才建立补充养老和医疗等保险。对引进高层次人才实行住房补贴,建立高层次人才定期疗养体检制度。

**作者简介:**何凤秋,中国人事科学研究院工资福利研究室主任、研究员,中国劳动学会薪酬专业委员会第三届理事会常务理事,全国政府绩效管理学会常务理事。

常虹,湖北省人事考试院

[1]李月富 《激励高层次人才需要把握的原则》 领导科学 2008年第20期维普资讯www.cqvip.com

[2]贾鸿雁 巩学杰 杨福才 王彦华《高层次人才动态管理系统建设研究》中国人才 2007年11月 维普资讯www.cqvip.com

[1]黄颖:“上海市海归群体发展状况调查”,中国人才,2009年12月

- [2] 《建立高层次人才激励机制：整合是关键》《国务院发展研究中心调查报告》第154号（总2424号）
- [3] 苏纪兰：“提高科研人员待遇不该靠“项目”经费”，光明日报，2005年7月14日
- [4] 蔡学军、丁向阳、韩继园：“我国高层次人才队伍建设现状、问题与对策”，《中国人才》2003年第10期
- [5] 《建立高层次人才激励机制：整合是关键》《国务院发展研究中心调查报告》第154号（总2424号）
- [6] 姬养洲，“以新一轮思想大解放推动人才强国战略的更好实施”，人科院2008年科研年会论文
- [7] 参见：激励的理论与制度创新，余兴安等著，国家行政学院2005年4月出版。

来源：2011年第6期《劳动保障世界》

[>>返回](#)

#### 相关新闻

- 何凤秋：落实《全国主体功能区规划》，构建科学的绩效评估体系 2011-07-20
- 崔光宝：职场成才十大秘诀 2011-07-20
- 突发事件应急管理的国际经验与借鉴（上） 2011-07-20
- 突发事件应急管理的国际经验与借鉴（下） 2011-07-20
- 河北省对其他国家和省份科技创新人才开发的经验借鉴研究 2011-07-20
- 怎样有效遏制人才管理怪现象 2011-07-19
- 宋晓梧：调整收入分配结构转变经济发展方式 2011-07-19
- 初步选出26所高校开展试点推进创新人才培养 2011-07-19

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有  
地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652  
科研管理处：010-84635686、84622949  
京ICP备10211434号