

黑龙江省创新型人才激励政策研究

付婷婷^{1,2}, 郭 稳^{1,2}

¹黑龙江科技大学管理学院公共管理系, 黑龙江 哈尔滨

²黑龙江科技大学公共管理创新研究所, 黑龙江 哈尔滨

收稿日期: 2023年8月20日; 录用日期: 2023年9月11日; 发布日期: 2023年9月22日

摘 要

近年来, 黑龙江省创新型人才流失现象非常严重。人才的大量流失严重阻碍了黑龙江省经济社会的发展。虽然黑龙江省也出台了一些创新型人才激励政策, 但是政策出台较晚, 同时受多方面原因的影响, 并未缓解本地区创新型人才流失问题。本文依据创新型人才激励政策出台时间、颁布数量和类型对政策进行量化分析, 提出适合黑龙江省的创新型人才激励政策, 为黑龙江省吸引和留住创新型人才起到积极作用, 为黑龙江省完善创新型人才激励政策提供参考。

关键词

黑龙江省, 创新型人才, 激励政策, 量化分析, 政策建议

Research on Incentive Policy for Innovative Talents in Heilongjiang Province

Pingping Fu^{1,2}, Wen Guo^{1,2}

¹Department of Public Administration, Heilongjiang University of Science and Technology, Harbin Heilongjiang

²Institute of Public Management Innovation, Heilongjiang University of Science and Technology, Harbin Heilongjiang

Received: Aug. 20th, 2023; accepted: Sep. 11th, 2023; published: Sep. 22nd, 2023

Abstract

In recent years, the outflow of innovative talents in Heilongjiang Province is very serious. The massive loss of talents has seriously hindered the economic and social development of Heilongjiang Province. Although Heilongjiang Province has also introduced some incentive policies for innovative talents, the policies were introduced late, and affected by various reasons, the problem of the outflow of innovative talents in the region has not been alleviated. Based on the time, quan-

tity and type of the innovation-oriented talent incentive policy, this paper makes a quantitative analysis of the policy, and proposes the innovation-oriented talent incentive policy suitable for Heilongjiang Province, which plays a positive role in attracting and retaining innovation-oriented talents in Heilongjiang Province, and provides a reference for improving the innovation-oriented talent incentive policy in Heilongjiang Province.

Keywords

Heilongjiang Province, Innovative Talents, Incentive Policy, Quantitative Analysis, Policy Proposal

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

黑龙江省是东北亚地区的枢纽, 作为“共和国长子”东北三省之一, 在建国初期, 黑龙江为全国提供了大量的粮食、煤炭、石油、钢铁等大宗产品, 彼时, 黑龙江在东北乃至全国都是非常繁荣, 经济社会发展走在前列。十一届三中全会之后, 改革开放不断向纵深推进, 国企改革, 外资企业和民营企业迅速发展。特别是近几年国家提出“工业 4.0”和“中国制造 2025”的规划之后, 大数据、云计算、物联网、智能制造、新能源等新兴产业不断涌现, 各行各业都在积极响应国家关于创新驱动发展的号召, 黑龙江省在新时代产业结构转型升级中明显落后于全国其他地区, 这主要是因为黑龙江省的产业集中在国有重工业领域, 再加上政策、气候、地理等原因, 使得黑龙江省很难像其他地区一样快速发展新兴产业, 这就导致虽然黑龙江省是科教资源大省, 却很难留住人才[1]。

随着国家进一步推动东北老工业基地全面振兴, 黑龙江省因地制宜, 扬长避短, 擦亮区域名片, 盘活闲置资源, 激活生产要素, 充分调动各方面积极性, 奋起直追, 出台一系列吸引人才、留住人才的政策, 让更多创新型人才参与到振兴东北老工业基地战略中来, 实现黑龙江省经济社会的全面复兴。文章采用定量的政策分析法, 以黑龙江省的创新人才发展战略为突破口, 对黑龙江省的创新型人才发展战略进行探讨, 并在此基础上, 为进一步健全我国的创新人才提供一些启示。

2. 黑龙江省创新型人才激励政策现状

2.1. 创新型人才编制及户籍政策

2017 年黑龙江省政府出台的《黑龙江省政府关于强化实施创新驱动发展战略进一步推进大众创业万众创新深入发展的实施意见》黑政规〔2017〕31 号中提出: 在编制问题上, 黑龙江省对符合条件的创新型人才不受编制限制、岗位数额和结构比例限制, 自主设置特设岗位。

在户籍方面, 黑龙江省目前除哈尔滨市实行双轨制户籍管理, 其余城市均没有户籍限制政策, 对引进的高层次人才实行户籍自愿政策, 引进的高层次的创新型人才不需要将户籍迁入黑龙江省, 只需要获得黑龙江省人才引进工作证即可享受黑龙江省居民待遇。对于创新型人才的配偶、子女双方父母, 均可随迁[2]。

2.2. 创新型人才薪资待遇政策

黑龙江省政府在 2004 年发布的《省政府办公厅转发省人事厅等部门关于人才柔性流动若干意见的通

知》黑政办发【2004】39号中提出:对于创新型人才黑龙江省采取了“双职双薪、多职多薪”,建立多套人事关系的模式。经用人单位和创新型人才双方协商,对于创业人才可实行协议工资、项目工资、岗位工资、绩效工资、年薪制、期权收益、股权收益等多种灵活分配的方式。根据创新型人才从事的职务和工作任务,月薪可按同职级公务员的2至10倍支付。在2015年黑龙江省政府发布的《关于建立集聚人才体制机制激励人才创新创业若干政策的意见》黑发(2015)6号中再次提出,允许兼职兼岗,离岗创业,引导人才向企业集聚。建立高校及科研院所的人才联聘机制,档案工资正常晋升[3]。

2.3. 创新型人才安居激励政策

黑龙江省政府2014年发布的《黑龙江省政府关于印发黑龙江省重点企业引进优秀人才扶持办法的通知》黑政发(2014)32号中,对引进两院院士给予100万元的安家费用和每月1万元的生活补贴;对引进的相关专家,万人计划、千人计划,长江学者等给予50万元安家费。

哈尔滨市在此基础上,于2017年哈尔滨市政府提出《哈尔滨英才集聚计划实施方案》哈政规(2017)6号,其中提到,对引进人才给予安家费、购房补贴。引进到中直省属在哈企业、市属企事业单位的两院院士,无期限限制每月发放1万元生活津贴,给予安家费和房补各100万元;对于入选“长江学者”、“千人计划”专家、“万人计划”的创业人才,给予3年每月0.5万元的生活补贴,安家费和房补各50万元;对于获得的国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步一等奖主要完成人、享受国务院特殊津贴或国家级有突出贡献的、在大型企业从事高级管理工作的创新型人才,给予3年每月0.4万元的生活补贴,安家费和房补各30万元;对于获得的国家杰出青年基金,国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步二等奖主要完成人,中华技能大奖的创业人才,以及享受省政府特殊津贴或省级优秀中青年专家,在大型企业从事中层正职管理工作的创新型人才,给予3年每月0.3万元的生活补贴,安家费和房补各20万元;对具有正高级专业技术职务的和博士研究生这类创新型人才,其取得自主知识产权、发明专利、以及掌握核心技术的,给予3年每月0.2万元的生活补贴,安家费和房补各10万元[4]。

2.4. 创新型人才医疗保障政策

2004年黑龙江省政府《省政府办公厅转发省人事厅等部门关于人才柔性流动若干意见的通知》黑政办发【2004】39号中提出,对于省直在哈企业、市直企事业单位柔性引进的中国科学院院士、中国工程院院士;“长江学者”、“千人计划”专家、“万人计划”入选者;国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步一等奖主要完成人;享受国务院特殊津贴或国家级有突出贡献的中青年专家。以上人员范围中的“中国科学院院士、中国工程院院士”的医疗待遇参照市副市级医疗照顾人员医疗待遇标准和医疗管理;其他人员的医疗待遇参照市副局级医疗照顾人员医疗待遇标准和医疗管理。有些地区为高层次人才提供了定点医院及医疗专用通道,并为引进的人才提供建档服务,持续跟踪人才健康状况。为人才提供一定的医疗保健服务经费[5]。

2.5. 创新资金激励政策

2018年黑龙江省科技厅和黑龙江省财政厅在《黑龙江省科技创新基地奖励实施细则》黑发(2016)23号中提出:对于省级工程技术研究中心(技术创新中心)、省级重点实验室和企业院士工作站按照研发成果产出、成果转化情况等分别建立评价指标体系。每年按照各类科技创新基地10~20%的比例择优遴选,每个给予50万元资金支持。对于符合创业担保贷款条件的创新型人才自主创业的,可予以不超过15万元的创业担保贷款。小微企业当年招聘此类创新型人才且签订一年以上劳动合同的,人数达到现有员工的25%(超过100人的达到15%)可申请不超过300万元的创业担保贷款。

哈尔滨市新区为创新型人才提供15万元以内的贷款贴息;为从事科技类工作的创业人予以50万元

以内的贷款贴息; 其中学习层次达到硕士、博士的创新型人才分别予以 60 万元、70 万元以内的贷款贴息; 对于掌握核心技术的创新型人才予以 80 万元以内的贷款贴息; 对于大型企业中层正职管理创新型人才进行创业贷款的, 予以 90 万元以内的贷款贴息; 对于获得国家杰出青年基金、国家自然科学基金、国家技术发明奖、国家科学技术进步二等奖主要完成人、中华技能大奖的, 予以 100 万元以内的贷款贴息。

对于创办小微企业的创新型人才, 予以 300 万元以内的贷款贴息; 对于创办高新技术类的创新型人才, 予以 500 万元以内的贷款贴息, 最长贴息两年[6]。

2.6. 创新型人才培养投入政策

2019 年黑龙江省政府出台的《黑龙江省做好就业创业工作十二条政策措施》黑政规〔2018〕23 号中指出关于人才培养的相关措施: 为符合条件的创新型人才提供免费参加创业意识和创业能力培训、创办企业和经营管理能力训练的机会; 对参训合格的创新型人才并予以颁发培训合格证书。并对相关培训机构和培训讲师分别予以 2000/人和 500/人的现金补贴。为创新型人才提供创业指导和培训相关技能。

2.7. 创新型人才税收优惠激励政策

对于创新型人才, 黑龙江省针对不同类别的人才提出了相应的税收优惠政策。2018 年黑龙江省地税部门出台的《黑龙江省支持高层次人才创新创业税收优惠政策》黑地税发【2017】87 号中指出, 对于符合标准的创新型人才, 给予一次性补贴 50 万元, 免征个人所得税。

对于创新型人才获得的省级人民政府颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金, 免征个人所得税。对于到黑龙江省工作的外籍创新型人才, 经审核通过符合标准的探亲费、语言训练费、子女教育费等, 暂免征个人所得税。对于到黑龙江省工作的符合标准的创新型人才, 取得的科研启动费、科研活动经费、培养经费、资助经费等工作性质的经费, 用于公务费用支出的部分, 免征个人所得税。对于创新型人才在高校和科研院所转化的科技型创业成果, 其获得的股权形式个人奖励, 暂免征个人所得税[7]。

对于延长退休的创新型人才, 其延退期间的工资、薪金所得, 免征个人所得税。对于从事技术转让获利的创新型人才免征一年企业所得税(500 万元以内), 超过 500 万元的部分, 减半征收。对于在哈尔滨、大庆区域内创办高新技术型企业和技术服务企业的创新型人才, 对其实行减收 15%税率企业所得税的税收优惠政策。实际发生的职工教育经费支出, 不超过工资薪金总额 8%的部分, 准予在计算应纳税所得额时扣除, 超过部分准予在以后纳税年度结转扣除。

3. 黑龙江省创新人才激励政策分析

3.1. 以出台时间为节点的创新人才政策分析

2008 年到 2019 年的 12 年间, 黑龙江省政府共制定、颁布与落实了 40 条创新人才政策。如图 1 所示:

上述政策中, 2008 年 2 条、2009 年 3 条、2010~2011 年各 2 条、2012 年 12 条、2013 年 3 条、2014 年 2 条、2015 年 3 条、2016 年 1 条、2017 年 3 条、2018 年 5 条、2019 年 2 条, 整体上政策出台数量呈波动趋势, 除 2012 年达到峰值, 占比 30%, 2016 年触及低谷, 占比为 2.5%。

由于 2011~2015 年是“十二五”规划时期, 受国内、国际复杂形势以及金融危机、经济全球化的影响, 为了适应世界格局的新变化, 国家提出创新的重要性, 主张从农业、服务业、市场、军队等方面进行多元角度全行业创新。为响应国家“十二五”规划号召, 黑龙江省政府全方位、多角度、多元化制定、颁布与落实创新人才政策, 2012 年黑龙江省创新人才政策数量急剧上升, 远超其他年份的政策数量;

到 2016 年, “十二五” 规划结束, 黑龙江省出台的创新型人才政策、黑龙江所遴选的创新型人才都有一定增加, 需要一定消化的时间, 所以人才政策下降到低谷, 仅出台 1 项专门针对创新型人才的政策。从整体上看, 黑龙江省创新型人才政策的颁布趋势稳定, 能够较好的促进黑龙江省创新型人才遴选可持续发展, 但创新型人才政策的整体数量仍然偏少。单看每一年, 创新型人才政策出台速度的涨幅不宜太大, 不宜出现急剧上升或下降的现象, 否则会出现创新型人才扎堆或稀缺现象。而在合理的时间出台合适的创新型人才政策, 平衡黑龙江省各年度创新型人才数量是政府要进行长远规划的重大任务[8]。

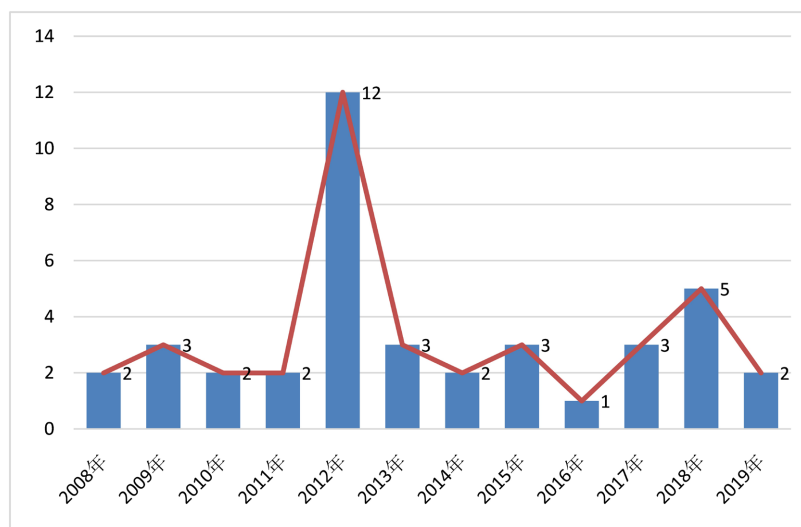


Figure 1. innovative talent policies based on the release time
图 1. 以出台时间为节点的创新型人才政策

3.2. 创新型人才政策在出台数量维度的分析

在黑龙江省出台的 40 项创新型人才政策中, 针对卫生方面颁布的政策共有 10 项, 针对人事方面颁布的政策有 9 项, 针对行政管理和城乡建设方面的政策各有 3 项, 注重科技和国民经济管理的政策也各有 2 项, 其他涉及诸如矿产、计划、财政等方面的 10 政策各仅有 1 项。如图 2 所示:

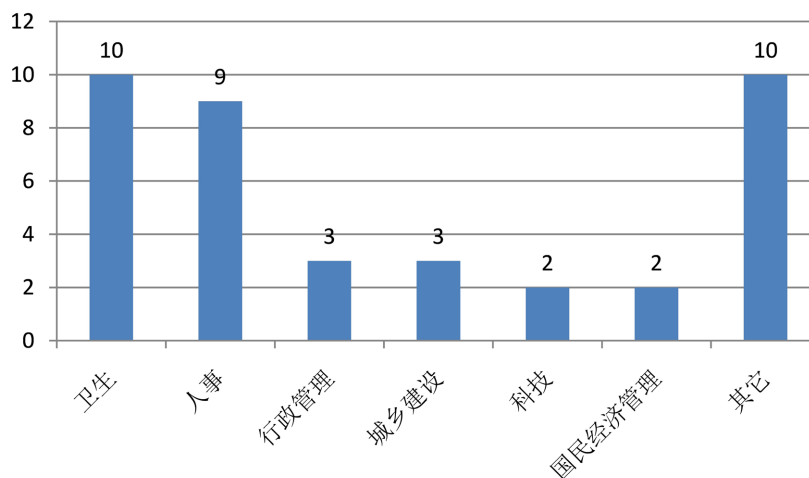


Figure 2. Number of Innovative Talent Policies by Policy Theme
图 2. 不同政策主题的创新型人才政策数量

12年来, 黑龙江省政府较为注重对卫生方面创新型人才的扶持, 通过制定众多卫生方面创新人才政策来加强对医疗卫生方面基础设施的建设, 虽然这一举措大大提高了黑龙江省的基础设施建设能力, 但是政策资源过多的倾向于这一方面, 会造成政治、经济等方面的发展更为落后。同时黑龙江省也注重对创新人才的人事管理, 但仅涉及对创新人才的选拔与推荐工作, 并未详细谈及对创新人才的管理工作, 例如创新人才的引进、培养、服务、激励和管理等工作成效甚微。从制定政策的机关来看, 经国家制定由黑龙江省政府奉行实施的创新人才政策有 1 项, 由黑龙江省政府制定、颁布的创新人才政策共计 26 项, 由省会政府制定、颁布的创新人才政策仅有 7 项, 由其他地方市级政府颁布的创新人才政策也有 6 项。如图 3 所示:

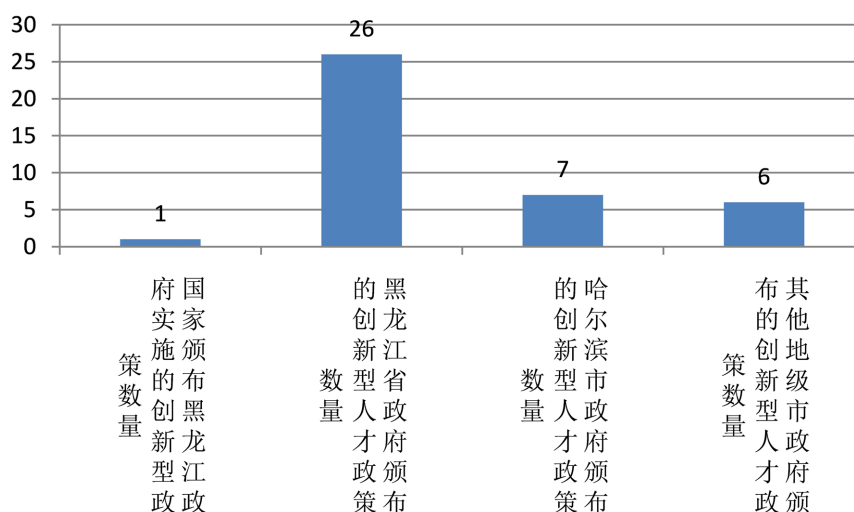


Figure 3. The number of innovative talent policies promulgated by governments at all levels
图 3. 各级政府颁布创新人才政策的数量

不难发现, 黑龙江省的创新人才政策颁布、落实大多由省政府把控主要方向, 各市政府起推动作用, 但身为省会城市行政中心的哈尔滨, 其政府出台和落实的政策就有点少, 仅比其他地市级政府落实的政策多 1 条, 因此黑龙江省政府完善创新人才政策的历程任重道远。

3.3. 以政策类型为基础的创新人才政策分析

在改革开放之前, 由于政策原因, 人才不能在各地区之间进行迁移, 所以不存在任何的人才激励政策。后来国家不断加强对各类人才的重视, 开始制定各种人才政策为其提供相应便利, 人才政策自此初具雏形, 进而不断完善优化, 形成完备的政策体系。从政策类型划分, 人才政策分为人才引进政策、人才培养政策、人才服务政策、人才激励政策以及人才管理政策。其中, 人才引进政策是指政府招揽并促进人才向本地区流动的政策; 人才培养政策是指政府通过教育等手段培育和人才的知识、素养、能力和本领的政策; 人才服务政策是指为人才提供诸如“五险一金”等措施以保障人才利益的服务性政策; 人才激励政策是指通过物质和精神奖励等手段来调动人才工作积极性的政策; 人才管理政策是指对人才的活动进行相应的监督的一系列政策。

黑龙江省作为人口流出大于流入的大省, 各方面人才都较为匮乏, 这也就决定了黑龙江省政府必然要制定一系列的创新人才政策, 来稳定黑龙江省的人才体系, 而黑龙江省相较于其他地区能够给予创新人才资源是无法比拟的, 这就决定了黑龙江省政府为创新人才提供的政策支持一定是不同类型的, 黑龙江省政府主要是从五个方面制定、落实政策为创新人才提供支持。如图 4 所示:

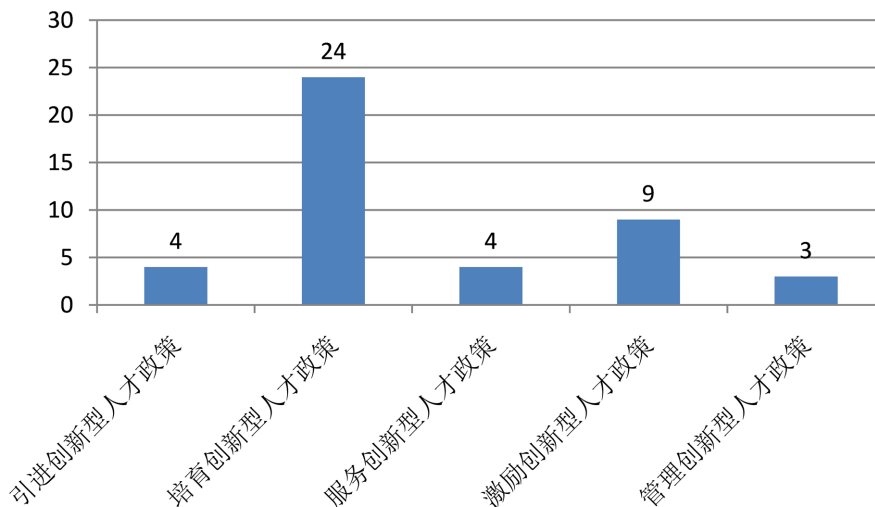


Figure 4. Innovative Talent Policies Based on Policy Type
图 4. 以政策类型为基础的创新型人才政策

2008~2019 年, 黑龙江省政府出台的政策共有五种: 引进、培育、服务、激励和管理创新型人才政策。其中, 培育创新型人才政策共有 24 项, 占比 54.5%。如图 5 所示:

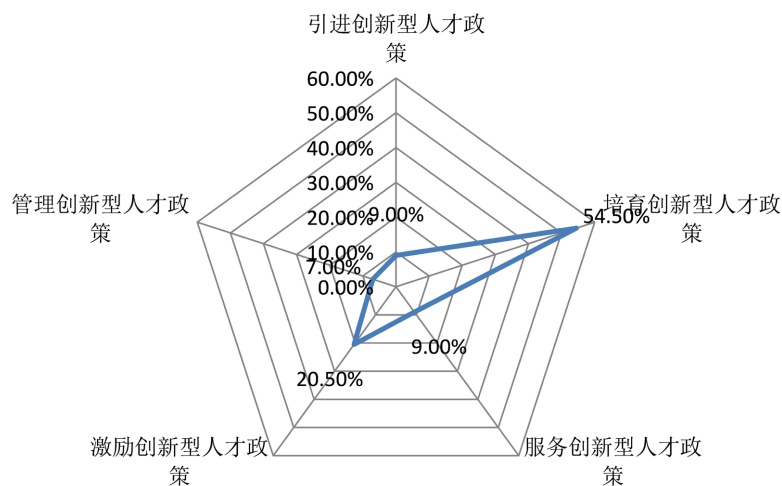


Figure 5. The proportion of various types of innovative talent policies in all policies
图 5. 各类型创新型人才政策在所有政策中所占比重

从图 5 可以看出, 培育创新型人才政策是黑龙江省创新型人才政策的主流政策类型; 引进创新型人才政策与服务创新型人才政策各有 4 项, 占比 9.00%, 激励创新型人才政策有 9 项, 占比 20.50%, 管理创新型人才政策有 3 项, 占比 7.00%。从总体上看, 黑龙江省的培育创新型人才政策在黑龙江省创新型人才政策中超过半数, 高于其他四类政策数量总和。由此可见, 黑龙江省对于创新型人才的遴选主要以自身培养为主, 辅之以人才引进、激励、服务、管理等措施。黑龙江省政府以自身培养创新型人才可以基于人才恋土情怀减少一部分的人才流失, 在长远角度保证了黑龙江省创新型人才供给数量。但是, 培育创新型人才是一个漫长的过程, 黑龙江省引进、激励、服务、管理等人才政策相对较少, 不能满足黑龙江省目前对创新型人才的迫切需求, 所以, 黑龙江省完善创新型人才政策、提升创新型人才储备体系依然任务重大。

4. 优化黑龙江省创新型人才激励政策建议

4.1. 建立多元化的创新型人才激励政策

4.1.1. 针对对于不同层次创新型人才给予不同的激励政策

从人力资本与双重因子的角度来看,在特定的历史阶段,具有高水平的创造性人才所具有的优势是必要的。在这种情况下,企业要根据其自身的特点,制定相应的奖励措施,以鼓励具有不同层次的创造性人才。黑龙江的一套政策,主要是针对高水平的、创新性的,而对于本地的创新人才,无论他们为国家做了多少事情,都没有这样的待遇,最好的办法就是按照他们的需要和特征,制订相应的激励措施。不同层次的创造性人才,其需要的动机也各不相同。比如,应该在回归初期和中期为具有创造性 and 企业家精神的人员提供各种服务。对于那些较早回归的有创意的人,其所提供的服务也许会更加详尽,如子女上学、卫生保健等方面的问题;为创造性人才提供高层次的奖励(如团体奖励、工作奖励等)是行之有效的,而对创造性人才的实际奖励,例如住房、高工资和津贴,将会更为高效。

4.1.2. 建立以业绩取向的物质分配政策

创新型人才是创造财富与创造价值的最大源泉,黑龙江省政府和相关政府部门应当不断健全多元化、灵活的分配体制与政策,使其能够更好地发挥企业的创新精神和工作绩效。要让创新人才更加满意于这样的配置体系,要按照他们的才能和表现来进行价值的配置,要对他们的工作做出适当的回馈,让他们获得精神上的满足;要按照他们的不同需要和自身成长的规律,给他们提供不同的报酬和奖励。

4.1.3. 制定实施地方特色化的创新型人才激励政策

在制定黑龙江创新型人才政策时,尤其是创新型人才激励政策中,除了考虑物质奖励外,还应考虑对创新型人才的更高层次的需求,例如建立行业认可的荣誉奖励,让创新型人才获得满足感,创新型人才相互之间要紧密联系互相沟通,组织创新型人才在一定程度上进行更深层次的交流,使创新型人才快速成长,满足黑龙江创新型人才激励的需求。同时,在政策的核心内容上,除了体现创新型人才激励的政策外,黑龙江省创新型人才激励政策还应符合黑龙江省当地创新型人才招聘的做法,更有针对性,鼓励地方用人单位和当地高等院校建立创新型人才培养招聘机制,使创新型人才激励政策更具“地方性”。

4.2. 完善创新型人才引进政策

4.2.1. 提高创新型人才引进政策的科学性

应当结合黑龙江实际情况制定创新型人才引进政策,在引进创新型人才的同时,要及时了解创新型人才引进的具体情况,加大对创新型人才引进政策的资金投入,激发创新型人才活力。根据双因素理论,满足不同层次创新型人才的需求,在保障引进创新型人才物质需求的同时,更要满足他们内心的激励需求,积极制定创新型人才激励政策,为创新型人才提供指导和支持,提高创新型人才的成就感。创新型人才引进政策会为黑龙江的经济发展提供力量支持,创新型人才引进政策的内容应根据黑龙江省特色经济与发展目标进行分类细化,增加政策的可操作性,更好的发挥创新型人才价值,为黑龙江省经济社会发展贡献力量。

4.2.2. 创新创新型人才引进模式

尽管黑龙江的创新型人才数量现在呈现较好的发展态势,但创新型人才短缺依然制约黑龙江省出的经济发展,对此我们应加大创新型人才引进力度,创新引进模式,而不是一味的吸引高层次人才来黑龙江发展。实施“本土创新型人才培养开发计划”,创造有利于创新型人才成长的良好氛围。首先是资金资助,出台适合黑龙江实际情况的扶持创业政策,为处于起步阶段且具有良好前景的创业项目提

供一定的资金支持,为优秀的创新型人才提供更多创业机会。其次是搭建宽广平台,在现有基础上实施重大创新型人才专项、重点创新型人才工程和重大创新型人才平台搭建,搭建创新型人才协同创新平台,完善创新型人才享受特定生活及工作待遇的政策。最后是利用现有资源,对创新型人才进行培训,逐步形成专家团队,形成导师辅导机制,激起人才的创业热情。

4.2.3. 灵活实施“头雁计划”

“头雁”人才主要包括国家高端人才、海外杰出创新型人才或者是由5~10人组成的自然科学等团队,“头雁”意味着起到带动作用,杰出的创新型人才可以牵头组建创新创业团队,政府或相关单位给予他们创业资金支持,对“头雁”给予丰厚的待遇,对组建的“头雁”创业团队按照不同类别给予资金支持,要灵活实施该项计划,加大政策支持力度创新型人才在黑龙江“引得进”、“留得住”。为了解除创新型人才的后顾之忧,让“头雁”及其团队在黑龙江潜心科研,可以实行年薪制、项目工资、奖金津贴等薪酬奖励。充分发挥“头雁”效应,让更多优秀的创新型人才定居在黑龙江、创业在黑龙江、更好服务黑龙江高质量发展。

4.3. 进一步创新人才奖励政策

4.3.1. 完善创新型人才奖励办法

创新型人才奖励政策应建立以创新型人才和科技成果奖励为基础,结合黑龙江省的具体情况,制定以下集中创新型人才激励措施:一是建立特殊的激励和补贴制度,在黑龙江省工作的高水平科技创新型人才,在基础研究和公益领域建立特殊奖励制度,在重大科研项目和为黑龙江省的经济建设做出杰出贡献的人得到丰富的物质和精神奖励等;二是生活方面的奖励,可以学习浙江省的创新型人才奖励政策,建立“创新型人才研究基金生活支出奖励办法”;三是团队或组织奖励,黑龙江应积极引进创业团队和科技研发团队,为这些团队提供专属的资金支持,对创业团队建立“创业专项资金”,并且在财务分配上,给予创业团队充分的分配权利。通过上述创新型人才激励政策,可以积极规范创新型人才资源流动,充分发挥高水平科技创新型人才的作用,充分调动他们的主动性和积极性。

4.3.2. 扩大奖励优惠政策覆盖面

进一步将扩大奖励优惠政策的覆盖面,可以增加优惠政策,例如定居、医疗保险和税收。首先是创新型人才安居政策。在政府指导和市场化运作的前提下,多渠道、多形式的解决创新型人才安置问题,通过政府和用人单位的支持,为创新型人才提供住房补贴或租金补贴;在哈尔滨工业大学等高等院校、黑龙江研究所、高科技工业园和国际学生创业园等地区建造创新型人才公寓,为创新型人才提供住房;二是休假政策和医疗保障,用人单位可以为创新型人才定期安排体检,并且给予创新型人才休假的时间;用人单位在为创新型人才提供医疗保障时,提供商业医疗保险,医疗相关费用可以全额报销;三是税收、交通和居住许可政策,对引进的创新型人才其所缴纳的个人所得税,单位保留一部分其余部分应全额退还,引进的创新型人才团队或企业可享受15%的所得税的优惠期,每月还可以给予一定数额的交通补贴,提供参加国际学术研讨机会,并试行个性化奖励措施,对专业技术人员试行个性化的奖励。

4.3.3. 提高创新型人才奖励政策标准

积极落实有关创新型人才各方面资助政策,结合资金覆盖范围、资金实力和管理水平,制定关于创新型人才项目的扶持政策,可以从资助创新型人才、资助项目和社会效益等许多方面,增加创新型人才引进的资金和培训。为了吸引创新型人才,应扩大省部级创新型人才项目候选人的资助范围,以吸引更多的创新型人才和创业团队来黑龙江省。同时,增加创新型人才引进的资金。建议用“一事一议”的人才激励政策来吸引两院院士。对于其他国家级人才项目候选人,可以以省级财政支持(限额为100万元)

的 1:1 配套资金进行奖励。应坚持创新型人才和社会效益结合起来。在现有的标准资金支持下, 可以在“一事一议”的基础上为有望实现重大工业突破的技术创新团队提供资金, 以增加对科学研究和成果转化支持, 并努力产生最大的社会效益。

5. 结论

党的二十大报告再次提出全面振兴东北战略, 在新时代产业结构转型升级, 贯彻落实新发展理念以及实施“双碳经济”的大背景下, 作为东三省之一的黑龙江省, 怎样抓住历史机遇, 乘着政策的东风, 加快产业结构转型升级, 壮大创新型人才队伍, 吸引人才, 留住人才, 充分发掘科教大省的人才资源优势, 成了迫在眉睫的战略性问题。总的来说, 要想吸引创新型人才, 就必须发展新兴产业, 推动产业结构转型升级, 提供更多高端优质的工作机会, 规范劳动力市场, 出台人才激励政策, 提高创新型人才待遇, 让创新型人才安居乐业, 没有后顾之忧。本文从黑龙江省的现实出发, 对黑龙江省实施创新型人才激励制度所面临的问题进行了较为全面的剖析, 对黑龙江省目前的创新型人才工作及其需求的供给状况进行了较为全面的剖析; 其次, 针对目前黑龙江省的创新型人才培养面临的诸多问题, 并结合黑龙江的具体情况, 对目前黑龙江省创新型人才的激励机制进行了简要的剖析。最后, 针对黑龙江省的创新创业型人才的激励机制, 给出了相关的对策和建议。

参考文献

- [1] 董晓芳, 赵守国. 高等院校创新型人才培养模式的改革思路[J]. 科学管理研究, 2017, 35(1): 83-86.
- [2] 任飏, 陈安. 论创新型人才及其行为特征[J]. 教育研究, 2017, 38(1): 149-153.
- [3] 陈波. 批判性思维与创新型人才的培养[J]. 中国大学教学, 2017(3): 22-28.
- [4] 盖艳梅, 张之源. 资源型企业创新型人才管理机制研究[J]. 学习与探索, 2018(12): 57-62.
- [5] 陈恒, 初国刚, 侯建. 国内外产学研合作培养创新型人才模式比较分析[J]. 中国科技论坛, 2018(1): 164-172.
- [6] 王海军, 刘玉琳, 余维田. 模块化嵌入的工程管理专业创新型人才培养模式研究[J]. 软科学, 2019, 33(1): 120-125.
- [7] 吴云勇. “双一流”大学创新型人才培养: 理论内核、特质要义与建构方略[J]. 内蒙古社会科学, 2020, 41(1): 194-200.
- [8] 郭俊华, 徐倪妮. 基于内容分析法的创新型人才政策比较研究——以京沪深三市为例[J]. 情报杂志, 2017, 36(5): 54-61.