



扫描二维码关注  
 “钟鼓声”，看工人日  
 报“钟鼓君”评论。

## 祭扫惹祸何时休？

据《楚天都市报》报道,51岁的湖北通山县农户陈某,除夕上山为父母烧纸,却意外烧了一座山。从2月17日开始至今,她全家总动员,加上亲戚10几人,共补栽了上万棵树木,想以此求得乡亲们谅解和法律宽恕。

文明祭扫说了很多年,可一些人那里,诸如烧纸燃香、点鞭炮炮的传统祭扫习俗依然根深蒂固,不但浪费了资源,还污染了环境,更成为火灾隐患。如今,全家补栽树苗的行动能否换来谅解和宽恕不好说,但如果一座山的代价能唤醒人们对祭扫方式的重视,能激发一些人摒除不文明习俗的决心,那么即使“你吃我一整”,却能让“众人长一智”,也算有所收获。

## 涨价催生毁约族

房价涨了,卖房者想毁约不卖房。据《证券时报》报道,北京购房者卢女士与售房者葛女士于今年1月签订房屋销售合同,在经历了两个月房价上涨后,葛女士却以自己是“残疾人”、有“精神病”为由,欲毁约不卖了,并且不愿承担违约责任。

一线城市房价疯涨,买房卖房的奇葩事儿也越来越多:不仅催生出短时间内卖了买,买了再卖的折腾主儿,而且卖房者“这山望着那山高”,毁约者越来越多——在一天就可能涨价几十万元的行情下,即使签了违约金重新卖,还能多赚几十万元。将心比心,谁面对几十万元都不会无动于衷,但既然签了合同,就按合同约定办事,这一点没什么好商量的,既要毁约又不想赔偿,天下没有这么好的事儿。

## 网络约车待规范

据《都市快报》报道,3月20日凌晨,浙江杭州的林先生乘专车时,因车门关重了一点,与司机发生口角。司机从后备箱取出一根铁棍向其猛击,而后驾车离开。目前该网络约车公司已为林先生垫付了医疗费,司机也被封禁账号。

随着网络约车的普及,司乘纠纷也逐渐增多。此前还有报道说乘客与司机发生纠纷后,遭到司机的跟踪和威胁。所幸,互联网约车中存在的乘客安全保护、市场公平竞争等方面的突出问题已受到相关部门重视,期待约束和规范步子能再快些。

的武器唤醒国民,疗救国民精神上的创伤。他老人家或许不会想到,百年后的中国,越来越多的人对医生这一职业退避三舍,敬而远之,竟是因医闹频发,甚至屡屡被迫下跪。当医生成为一种“高危”职业,又何尝不是一些国民的精神领域出了问题?对医患关系的麻木悲观,对医生辛苦劳动的视而不见,对医生职业认识的畸形扭曲——当越来越多的医疗工作者弃医而去,又是怎样一种悲哀!

医生对职业的不抛弃,对患者的不放弃,离不开公众对医生的尊重与理解,离不开医院的责任和担当——为医疗纠纷的处置提供更多好榜样、好范例。医生自己,还请挺起胸膛,不忘初心救死扶伤。

当年鲁迅先生弃医从文,是要拿起文艺

目财政性支出,提高资金使用效益。发挥人才发展专项资金、中小企业发展基金、产业投资基金等政府投入的引导和撬动作用,建立政府、企业、社会多元投入机制。鼓励人才与资本、技术对接合作模式。研究制定鼓励企业、社会组织加大人才投入的政策措施。发展天使投资和创业投资引导基金,鼓励金融机构创新产品和服务,加大对人才创新创业资金支持力度。落实有利于人才发展的税收支持政策,完善国家有关鼓励和吸引高层次人才税收优惠政策。

九、加强对人才工作的领导  
(二十八)完善党管人才工作格局。发挥党委(党组)总揽全局、协调各方的领导核心作用,加强党对人才工作统一领导,切实履行宏观管理、管政策、管协调、管服务职责。改进党管人才方式方法,完善党委统一领导,组织部门牵头抓总,有关部门各司其职、密切配合,社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。进一步明确人才工作领导小组职责任务和工作规则,健全领导机构,配强工作力量,完善宏观指导、科学决策、统筹协调、督促落实机制。理顺党委和政府人才工作职能部门职责,将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。

(二十九)实行人才工作目标责任考核。建立各级党政领导干部和领导干部人才工作目标责任制,细化考核指标,加大考核力度,将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。

(三十)坚持对人才的团结教育引导服务。加强政治引领和政治吸纳,充分发挥党的组织凝聚人才作用。制定加强党委联系专家工作机制,建立党政领导干部直接联系人才机制。加强各类人才教育培训、国情研修,增强认同感和向心力。完善专家决策咨询制度,畅通建言献策渠道,充分发挥新型智库作用。建立健全特殊一线岗位人才医疗保健制度。加强优秀人才和典型宣传,营造尊重人才、见贤思齐的社会环境,鼓励创新、宽容失败的工作环境,待遇适当、无后顾之忧的生活环境,公开平等、竞争择优的制度环境。

各级党委和政府要切实增强责任感、使命感,统一思想,加强领导,部门协同,上下联动,推动各项改革任务落实。鼓励支持各地区各部门因地制宜,开展差别化改革探索。加强指导监督,研究解决人才发展体制机制改革中遇到的新情况新问题。有关方面要抓紧制定分工方案,明确各项改革的进度安排,各地要结合实际情况研究制定实施意见。加强政策解读和舆论引导,形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。

# “简除烦苛,禁察非法”的敬民之心

□本报评论员 刘颖余

“简除烦苛,禁察非法,使人民群众有更平等的机会和更大的创造空间。”李克强总理在2016年政府工作报告中的这句话,令很多人感受到政府简政放权的决心和民意温度。

据媒体报道,“简除烦苛,禁察非法”这句古语是总理最后亲自加上的,源自《后汉书》,“意思是,要去掉不方便老百姓办事的条条框框,特别是,政府官员不要轻易去扰民。”

所谓“简除烦苛”,就是要删繁就简,权力归位;所谓“禁察非法”,就是要权力不扰民,禁止权力的非法使用。如果说“简除烦苛”是“减权”,那么“禁察非法”就是“限权”,二者缺一不可。

事实上,在去年政府工作报告中,李克强总理就提出“大道至简,有权不可任性”。

从“大道至简,有权不可任性”,到“简除烦苛,禁察非法”,一脉相承,就是要以敬民之心,行简政之道,切实转变政府职能,提高效率,不该管的别管,该管的别躲。

有媒体统计,在2016年政府工作报告中,“减”与“简”两字共出现了35次。“以敬民之心、行简政之道”,可谓“念之再三,铭之肺腑”。

简政之道,比姿态更重要的是行动。据统计,仅2015年,我国就取消和下放311项行政审批事项,取消123项职业资格许可和认定事项,3年来我国共取消或下放了近千项行政审批事项。

为什么要简政放权?首先,这是人民的愿望,为政之道,民生为本。简政放权,目的是让百姓办事方便,不添堵,多谋民生之利,多解民生之忧。简政之道,背后是敬民之心,无论

从历史还是现实看,让百姓休养生息,权力不扰民、不任性,向来都是盛世的特征。

其次,它是发展的需要。发展的不竭力量蕴藏在人民群众之中。简政放权,使人民群众有更平等的机会和更大的创造空间,将有助于调动全社会创业创新的积极性,汇聚成推动发展的磅礴力量。事实也证明,3年来,简政放权已经收到明显实效。据统计,2015年全年新登记注册企业增长21.6%,平均每天新增1.2万户。

简政放权,说白了,就是要用政府权力的“减法”,换取市场活力的“加法”和“乘法”。正如李克强总理所称,“不是说政府有错位的问题吗?那就把错装在政府身上的手换成市场的手。这是削权,是自我革命,会很痛,甚至有割腕的感觉,但这是发展的需要,

是人民的愿望。我们要有壮士断腕的决心”,“我们就是要用减政府权力的‘痛’来换得企业、群众办事的‘爽’”。

但是,简政不是简单地减少数量,更重要的是要看质量;放权,更不等于放任不管,政府部门要负起监管责任。为此,各级政府部门要厘清市场和政府的边界,分清放权和作为的关系,不能一放了之,而是要切实负好责,为老百姓服务好。放、管、服务,三位一体,不可偏废。该放的放,该管的应管好,该服务的更要服务好。

任何一项民生改革效果如何,群众才是“主考官”。从这个意义上讲,读懂“简除烦苛,禁察非法”的民意温度,将有利于各级政府推动简政放权、放管结合、优化服务改革向纵深发展。

# “出口成脏”的官员得了什么“病”

□张海英

“‘辱骂他人也是严重违纪’。此次吴达君算栽了大跟头啦!真没想到他会被开除党籍、撤销职务。”近日在谈到该市文化艺术中心原主任吴达君对应聘者“爆粗口”被严肃处理时,福建省泉州市的党员干部纷纷表示:“这让我们真切切感受到全面从严治党治的力度。”(见3月20日《中国纪检监察报》)

领导干部“爆粗口”现象在过去发生过不少,比如,某市环保局局长曾骂“老百姓想要公平?臭不要脸!”某市电力局副局长声称“老百姓就是他妈的给脸不要脸的玩意儿”……看到这种“出口成脏”的官员,老百姓很气愤。

某些官员张口骂人与其自身素质有很大关系。在人们印象中,官员大多受过高等教育,应该素质不低,但实际情况是,部分官员的素质比人们想象的要低很多。官员素质与其学历并无什么必然联系。

此番事件中,吴某对一个素不相识的应聘者骂出“你就一×子”,让人十分吃惊。吴某对此辩解:之前曾聘任一名财务人员涉嫌盗窃他本人及单位财物。电话联系时隐约觉得吕某声音与那位财务人员相似,临面试又怎么都联系不上吕某,怀疑吕某是那位财务人员伙同,无法控制情绪爆了粗口——这个说法,有人信吗?

“出口成脏”的官员得了什么“病”?首先是一种“素质病”。这些张口骂人的官员不懂得做人的常识,不懂得尊重他人,首先说明其素质有问题。另外,是不是平时骂人

骂习惯了,值得怀疑。基层官员不时要与老百姓打交道,如果连最基本的说话、交流都不懂,凭什么为官?

其次是一种“官僚病”。某些官员动不动就骂人,实际上也是做官当老爷的一种霸道作风,即完全不把下属、百姓放在眼里,想骂就骂。吴某虽然仅是一个小城市的文化艺术中心主任,“芝兰吾”一个,在应聘者面前却俨然一幅长官做派,恨不得让应聘者低三下四。可见,官员有没有“官僚病”不在于职位高低,而在于其言行。

其三是一种“任性病”。一个官员敢于骂人,原因之一是自认为挨骂者不敢把自己怎么样,或者党纪国法也不会把自己怎么样,自认为不受任何约束,所以就很任性。吴某显然没有想到,自己会因为骂人而被撤职。从以往情况看,骂人官员鲜有受到这种处理,所以警示性不够。

此外,这或许也是一种“冲动病”,即在不了解真实情况时便鲁莽行事。一个容易冲动的干部,从某种意义上说也不是一个合格的干部。

希望所有党员干部都能从此番事件中吸取教训,不要以为每个挨骂者都是“沉默的羔羊”,也不要以为新修订的《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党纪律处分条例》是摆设。要摆正位置,谨慎为官、做人。

6 新闻观察



## 当医生第N次被迫下跪……

□韩楹超

近来,“医生下跪”的刺眼标题在各大媒体网站上出现——10月龄大的患儿因胸肺感染于3月11日被送往深圳龙岗区平湖人民医院儿科救治,后因病情严重转院至市儿童医院,并于3月13日凌晨死亡。患儿家属对医院诊疗过程有异议,组织10余人到医院闹事,逼主治医生下跪烧纸钱。事后警方以涉嫌寻衅滋事罪对相关人员处以刑事拘留等。

医生不是万能的,但没有医生是万万不能的。可太多时候,在治疗疾病的过程中,在

病情危重的状态下,医生是菩萨、神仙,而一旦情况不好、回天乏术,医生瞬间就成了“恶魔”“刽子手”——在不少医闹事件中,大都存在这样的“认知大反转”。

对患者来说,没收到理想的治疗效果,悲伤失意在所难免,但理性和常识不能丢,即使对诊治过程有异议,也应当走合法途径去维权,再艰辛的维权路都不能成为对医生暴力相向,践踏人格尊严的理由。

每次医闹事件过后,引导医患纠纷的解决走上法制化途径都会被再度提及。然而更多时候,患者一闹出动静,医院大多怕了,怕打官司麻烦、怕拖延太久对自身声誉造成不

良影响,怕妨碍医院正常工作秩序……于是,便急于私下解决问题,诉诸法律解决的道路就这么被堵上了。私了,眼前倒是“两清”了,但公众又会做何猜想?长远看,院方的“怕麻烦”无疑会更加助长医闹的气焰。

其实,在更多看不见的地方,为治病救人,无数“最美”医生都曾默默跪下,心甘情愿,毫无怨言。

对比之下,同样是医生,同样是跪下,场景和心情的巨大落差,令旁观者酸楚,内心已然伤痕累累的医生,该如何守护未来的职业愿景,留住昔日那份执著和坚守?

当年鲁迅先生弃医从文,是要拿起文艺

(上接第1版)  
——突出市场导向。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用,加快转变政府人才管理职能,保障和落实用人单位自主权,提高人才横向和纵向流动性,健全人才评价、流动、激励机制,最大限度激发和释放人才创新创业创造活力,使人才各尽其能、各展其长、各得其所,让人才价值得到充分尊重和实现。

——体现分类施策。根据不同领域、行业特点,坚持从实际出发,具体问题具体分析,增强改革针对性、精准性。纠正人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向,防止简单套用党政领导干部管理办法管理科研教学机构学术领导人员和专业人才。

——扩大人才开放。树立全球视野和战略眼光,充分开发利用国内国际人才资源,主动参与国际人才竞争,完善更加开放、更加灵活的人才培养、吸引和使用机制,不唯地域引进人才,不求所有开发人才,不拘一格用好人才,确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。

(三)主要目标  
通过深化改革,到2020年,在人才发展体制机制的重要领域和关键环节上取得突破性进展,人才管理体制更加科学高效,人才评价、流动、激励机制更加完善,全社会识才爱才敬才用才氛围更加浓厚,形成与社会主义市场经济体制相适应、人人皆可成才、人人尽展其才的政策法律体系和人才环境。

二、推进人才管理体制改革创新  
(四)转变政府人才管理职能。根据政社分开、政事分开和管办分离要求,强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能。推动人才管理部门简政放权,消除对用人单位的过度干预,建立政府人才管理服务权力清单和责任清单,清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。

(五)保障和落实用人单位主体自主权。充分发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主导作用,全面落实国有企业、高校、科研院所等企事业单位逐步实行备案制管理。改进事业单位岗位管理方式,建立动态调整机制。探索高层次人才协议工资制等分配办法。

(六)健全市场化、社会化的人才管理服务体。构建统一、开放的人才市场体系,完善人才供求、价格和竞争机制。深化人才公共服务机构改革。大力发展专业性、行业性人才市场,鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构,放宽人才服务业准入限制。积极培育各类专业社会组织和

人才中介服务机构,有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。充分运用云计算和大数据等技术,为用人单位和人才提供高效便捷服务。扩大社会组织人才公共服务覆盖面。完善人才诚信体系,建立失信惩戒机制。

(七)加强人才管理法制建设。研究制定促进人才开发及人力资源市场、人才评价、人才安全等方面的法律法规。完善外国人才来华工作、签证、居留和永久居留管理的法律法规。制定人才工作条例。清理不合时宜的人才管理法律法规和政策性文件。

三、改进人才培养支持机制  
(八)创新人才教育培养模式。突出经济社会发展需求导向,建立高校学科专业、类型、层次和区域布局动态调整机制。统筹产业发展和人才培养开发规划,加强产业人才需求预测,加快培育重点行业、重要领域、战略性新兴产业人才。注重人才创新意识和创新能力培养,探索建立以创新创业为导向的人才培养机制,完善产学研用结合的协同育人模式。

(九)改进战略科学家和创新型科技人才培养支持方式。更大力度实施国家高层次人才特殊支持计划(国家“万人计划”),完善支持政策,创新支持方式。构建科学、技术、工程专家协同创新机制。建立统一的人才工程项目信息管理平台,推动人才工程项目与各类科研、基地计划相衔接。按照精简、合并、取消、下放要求,深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革。

建立基础研究人才培养长期稳定支持机制,加大对新兴产业以及重点领域、企业急需紧缺人才支持力度。支持新型研发机构建设,鼓励人才自主选择研究方向、组建科研团队,开展原创性探索研究和面向需求的应用研发。

(十)完善符合企业创新规律的科研经费管理办法。改革完善科研项目招投标制度,健全竞争性经费和稳定支持经费相协调的投入机制,提高科研项目立项、评审、验收科学化水平。进一步改革科研经费管理制度,探索实行充分体现人才创新价值和特点的经费使用管理办法。下放科研项目部分经费预算调整审批权,推行有利于人才创新的经费审计方式。完善企业研发费用加计扣除政策。探索实行哲学社会科学研究成果后期资助和事后奖励制。

(十一)优化企业家成长环境。遵循企业家成长规律,拓宽培养渠道。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。依法保护企业家财产权和创新收益,进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例,畅通各类企业人才流动渠道。研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见。完

善国有企业经营管理人才中长期激励机制。

(十二)建立产教融合、校企合作的技术技能人才培养模式。大力培养支撑中国制造、中国创造的技术技能人才队伍,加快构建现代职业教育体系,深化技术技能人才培养体制改革,加强统筹协调,形成工作合力。创新技术技能人才教育培训模式,促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”,开展校企联合培养试点。研究制定技术技能人才激励办法,探索建立企业首席技师制度,试行年薪制和股权制、期权制。健全以职业技能为主体的农村实用人才培养机制。弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚,不断提高技术技能人才经济待遇和社会地位。

(十三)促进青年优秀人才脱颖而出。破除论资排辈、求全责备等陈旧观念,抓紧培养造就青年英才。建立健全对青年人才普惠性支持措施。加大教育、科技和其他各类人才工程项目对青年人才培养支持力度,在国家重大人才工程项目中设立青年专项。改革博士后制度,发挥高校、科研院所、企业在博士后研究人员招收培养中的主体作用,有条件的博士后科研工作站可独立招收博士后研究人员。拓宽国际视野,吸引国外优秀青年人才来华从事博士后研究。

四、创新人才评价机制  
(十四)突出品德、能力和业绩评价。制定分类推进人才评价机制改革的指导意见。坚持德才兼备,注重凭能力、实绩和贡献评价人才,克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向,不论论文等作为评价应用型人才的限制性条件。建立符合中小学教师、全科医生等岗位特点的人才评价机制。

(十五)改进人才评价考核方式。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用,加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度。基础研究人才可以同行学术评价为主,应用研究和技术开发人才突出市场评价,哲学社会科学人才强调社会评价。注重引入国际同行评价。应用型人才评价应根据职业特点突出能力和业绩导向。加强评审专家数据库建设,建立评价责任和信誉制度。适当延长基础研究人才评价考核周期。

(十六)改革职称制度和职业资格制度。深化职称制度改革,提高评审科学化水平。研究制定深化职称制度改革的意见。突出用人单位在职称评审中的主导作用,合理界定和下放职称评审权限,推动高校、科研院所和国有企业自主评审,对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法。畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。清理减少准人类职业资格并严格管理,推进水平类职业资格评价市场化、社会化。放宽急需紧缺人才职业资格准入。

五、健全人才顺畅流动机制

(十七)破除人才流动障碍。打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约,促进人才资源合理流动、有效配置。建立高层次人才、急需紧缺人才优先落户制度。加快人事档案管理服务信息化建设,完善社会保险关系转移接续办法,为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。

(十八)畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道。研究制定吸引非公有制经济组织和社会组织优秀人才进入党政机关、国有企业事业单位的政策措施,注重人选思想品德、职业素养、从业经验和专业技能综合考核。

(十九)促进人才向艰苦边远地区和基层一线流动。研究制定鼓励和引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动的意见,提高艰苦边远地区和基层一线人才保障水平,使他们在政治上受重视、社会上受尊重、经济上得实惠。重大人才工程项目适当向艰苦边远地区倾斜。边远贫困和民族地区县以下单位招录人才,可适当放宽条件、降低门槛。鼓励西部地区、东北地区、边远地区、民族地区、革命老区设立人才开发基金。完善东、中部地区对口支持西部地区人才开发机制。

六、强化人才创新创业激励机制  
(二十)加强创新成果知识产权保护。完善知识产权保护制度,加快出台职务发明条例。研究制定商业模式、文化创意等创新成果保护办法。建立创新人才维权援助机制。建立人才引进使用中的知识产权鉴定机制,防控知识产权风险。完善知识产权质押融资等金融服务机制,为人才创新创业提供支持。

(二十一)加大对创新人才激励力度。赋予高校、科研院所科技成果使用、处置和收益管理自主权,除事关国防、国家安全、国家利益、重大社会公共利益外,行政主管部门不再审批或备案。允许科技成果通过协议定价、在技术市场挂牌交易、拍卖等方式转让转化。完善科研人员收入分配政策,依法赋予创新领军人才更大财物支配权、技术路线决策权,实行以增加知识价值为导向的激励机制。完善市场评价要素贡献并按贡献分配的机制。研究制定国有企业事业单位人才股权激励政策,对不宜实行股权激励的采取其他激励措施。探索高校、科研院所担任领导职务科技人才获得现金与股权激励管理办法。完善人才奖励制度。

(二十二)鼓励和支持人才创新创业。研究制定高校、科研院所等事业单位科研人员离岗创业的政策措施。高校、科研院所科研人员经所在单位同意,可在科技型企业兼职并按规定获得报酬。允许高校、科研院所设立一定比例的流

动岗位,吸引具有创新实践经验的企业家、科技人才兼职。鼓励和引导优秀人才向企业集聚,重视吸引民营企业育才引才育才经验做法。总结推广各类创新创业孵化模式,打造一批低成本、便利化、开放式的众创空间。

七、构建具有国际竞争力的引才用才机制  
(二十三)完善海外人才引进方式。实行更积极、更开放、更有效的人才引进政策,更大力度实施海外高层次人才引进计划(国家“千人计划”),敞开大门,不拘一格,柔性汇聚全球人才资源。对国家急需紧缺的特殊人才,开辟专门渠道,实行特殊政策,实现精准引进。支持地方、部门和用人单位设立引才项目,加强动态管理。鼓励社会力量参与人才引进。扩大来华留学规模,优化外国留学生结构,提高政府奖学金资助标准,出台学位研究生毕业后在华工作的相关政策。

(二十四)健全工作和服务平台。对引进人才充分信任、放手使用,支持他们深度参与国家计划项目、开展科研攻关。研究制定外籍科学家领衔国家科技项目办法。完善引才配套政策,解决引进人才任职、社会保障、户籍、子女教育等问题。对外国人才来华签证、居留、放宽条件、简化程序、落实相关待遇,整合人才引进管理服务资源,优化机构与职能配置。

(二十五)扩大人才对外交流。鼓励支持人才更广泛地参加国际学术交流与合作,完善相关管理办法。支持有条件的高校、科研院所、企业在海外建立办学机构、研发机构,吸引使用当地优秀人才。完善国际组织人才培养推送机制。创立国际人才合作组织,促进人才国际交流与合作。研究制定维护国家人才安全的政策措施。

八、建立人才优先发展保障机制  
(二十六)促进人才发展与经济社会发展深度融合。坚持人才引领创新发展,将人才发展列为经济社会发展综合评价指标,综合运用区域、产业政策和财政、税收杠杆,加大人才资源开发力度。坚持人才发展与实施重大国家战略、调整产业布局同步谋划、同步推进。研究制定“一带一路”建设、京津冀协同发展、长江经济带建设、“中国制造2025”、自贸区建设以及国家重大项目和重大科技工程等重点支持措施。创新人才工作服务发展政策,鼓励和支持地方开展人才管理改革试验探索。围绕实施国家“十三五”规划、编制地区、行业系统以及重点领域人才发展规划。鼓励各类优秀人才投身国防事业,促进军民深度融合发展,建立军地人才、技术、成果转化对接机制。

(二十七)建立多元投入机制。优化财政支出结构,完善人才发展投入机制,加大人才开发投入力度。实施重大建设工程和重大项目,统筹安排人才开发培养经费。调整和规范人才工程项