

引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策研究

● 余兴安 李志更 奉莹

内容摘要 激励人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动具有重大现实及深远历史意义，是一项长效的制度安排。经过多年发展，我国引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的激励政策机制逐步形成并产生了明显成效，但面对新时期的发展需要，仍需要健全完善激励制度体系，进一步强化人才到基层一线、艰苦地区和岗位流动及就业的驱动力。

关键词 人才激励政策 基层一线、艰苦地区和岗位 人才流动

DOI:10.16471/j.cnki.11-2822/c.2015.19.014

余兴安，中国人事科学研究院院长，研究员。电子邮箱：yxa608@sina.com。

李志更，中国人事科学研究院就业创业与政策评价研究室主任，研究员。电子邮箱：zhigenglee@sina.com。

奉莹，中国人事科学研究院就业创业与政策评价研究室，助理研究员。电子邮箱：fengying_snu@163.com。

基层一线、艰苦地区和岗位人才不足一直是制约我国经济社会发展的重要问题，引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动是我们党和国家长期以来的政策安排。激励是一种重要的引导方式，其基本机理是通过激励政策形成人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的特惠性补偿机制，培育并强化人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的动力，激发人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的积极性。当前，在我国全面建成小康社会，进而建成富强民主文明和谐的社会主义现代化国家的关键时期，进一步促进并努力保持发展平衡性、协调性、可持续性是一必然选择，而进一步促进并努力保

持人才发展平衡性、协调性、可持续性则不仅是其基本内容，更是其基础保障和重要支撑条件。因此，在总结分析我国长期以来引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策的基础上，进一步健全完善基层一线、艰苦地区和岗位人才持续供应的长效机制是促进我国基层公共管理和公共服务发展、加快人才发展、提高国家治理能力的重要举措，对国家发展具有重大现实意义和深远历史意义，不仅必要而且紧迫。正因如此，党十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》做出明确部署：“健全人才向基层流动、向艰苦地区和岗位流动、在一线创业的激励机制”。

一、引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动 激励政策的主要成效

长期以来，我们党和国家一直高度重视引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动，据不完全统计，2000—2014年，中央国家机关出台的激励人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的政策文件超过90项。引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的激励制度不断完善，并已经产生了明显成效。

（一）形成了总体谋划、统分结合、多元参与的激励政策制定与管理格局

一是总体谋划不断强化。在党的十八届三中全会提出“健全人才向基层流动、向艰苦地区和岗位流动、在一线创业的激励机制”之前，党中央、国务院出台的《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020）》已经将“实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策”作为一项重大政策进行了谋划安排。党的十八大又再次明确强调要“注重从基层一线培养选拔干部”，“鼓励年轻干部到基层和艰苦地区锻炼成长”。

二是政策制定主体不断增加。除了中共中央、国务院之外，在部委层面已经涉及组织、共青团、人社、财政、金融、教、科、文、卫等众多部门，基层一线、艰苦地区和岗位人才队伍建设已经成为党委、政府的重要政策领域，政策制定的基本职能格局是组织部门牵头抓总、人力资源社会保障部门发挥综合管理作用，各部门分工

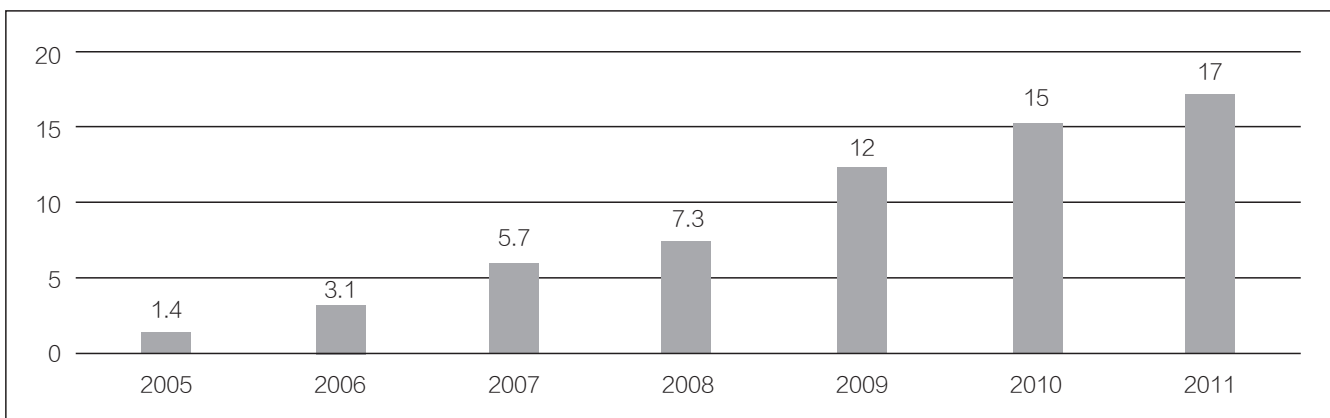
负责。

三是统筹协调管理日益受到重视。政策制定的沟通协调机制不断健全，各项政策之间的统筹协调和平衡衔接机制不断完善。比如，2009年针对大学生基层服务项目统筹管理，由人力资源和社会保障部门牵头，中组部、人力资源和社会保障部、教育部、财政部、团中央联合发布了《关于统筹实施引导高校毕业生到农村基层服务项目工作的通知》（人社部发〔2009〕42号）。

（二）构建了以人才为主兼顾用人单位、服务机构的激励对象与激励措施体系

一是针对人才的激励政策，主要包括职业发展激励、工资福利激励、社会保障和公共服务激励等。职业发展激励主要有优先录（聘）用和晋职晋级、提供培训和职业发展指导等，其核心是拓展职业发展空间、优先获得职业发展机会、降低职业发展成本。工资福利激励主要有提供生活补助和津贴、期权和奖励、学费代偿等，其核心是提高收入水平，建立健全市场补偿机制。社会保障和公共服务激励主要有提供养老保险、医疗保险、工伤保险和免费公共服务等，其核心是建立融入社会一般劳动群体的保障制度体系。

二是针对用人单位的激励政策，指向组织发展，主要包括提供优先安排资金支持、贷款担保与贴息、提供就业与工作岗位（编制）等，其核心是提供人才就业与工作机会。与激励人才的政策相比，激励用人单位的政策规模和力度均不大。



数据来源：科技部网站（<http://www.most.gov.cn/kjfw/kjxz/>）发布的2005年—2011年的《中国科学技术发展报告》。

图1 2005年—2011年我国科技特派员人数变化情况（单位：万人）

三是针对人才服务机构的激励政策,指向完善工作服务机制,其核心是强化保障服务能力。与激励人才和用人单位的政策相比,政策规模和力度均不大。

(三) 创立了多元制度互补的激励政策作用模式

一是激励政策对象涉及多个人才群体,在职党政人才、高层次专业技术人员以及初次就业的高校毕业生等都是重要的政策激励对象。

二是基本人事管理制度、组织委派制度、志愿服务制度、政府购买服务制度、政府鼓励自主择业制度并行。其中,基本人事制度为普惠制度,也是特惠政策的重要依据,比如,地区津贴制度和职务职级并行制度;干部和人才对口支援,选派干部到西部地区、老工业基地和革命老区挂职锻炼以及万名专家服务基层行动计划是委派制度;“选聘高校毕业生到村任职工作”、“三支一扶”计划、“大学生志愿服务西部计划”属于志愿服务制度;政府购买基层公共管理与社会服务岗位用于高校毕业生就业政策是政府购买服务制度;鼓励高校毕业生及其他人才群体到基层创业或到中小企业就业政策则为政府支持自主择业制度。

(四) 政策影响力不断提升,已经产生了明显效果

一是为基层聚集和配置了大批高素质人才,促进了城乡和区域人才结构调整。从2003年到2013年,四个基层服务项目即“志愿服务西部计划”、“三支一扶”项目、“大学生村官”项目、“特岗教师计划”,共选派了117.4万大学生到基层服务。截至2013年9月底,全国科技特派

员创业服务队伍达72.91万人。^①2005—2011年,全国科技特派员的规模扩大情况见图1。

二是人才培养作用明显,为提高治国理政能力和基层公共服务能力提供了有效支撑。2013年,已实现离岗流动的大学生村官有19万人(不包括留任的村官),其中,进入公务员队伍6.9万人,进入事业单位5.4万人,分别占36.3%和28.4%(见图2)。另据统计,截至2013年底,共有7.4万多名大学生村官进入村“两委”班子,全国有4300多名“大学生村官”担任了乡科级以上领导干部,有2300多名大学生村官当选各级“两代表/委员”,其中4人当选党的十八大代表、11人当选全国人大代表,有11400多名大学生村官被列入党政后备干部队伍。^②

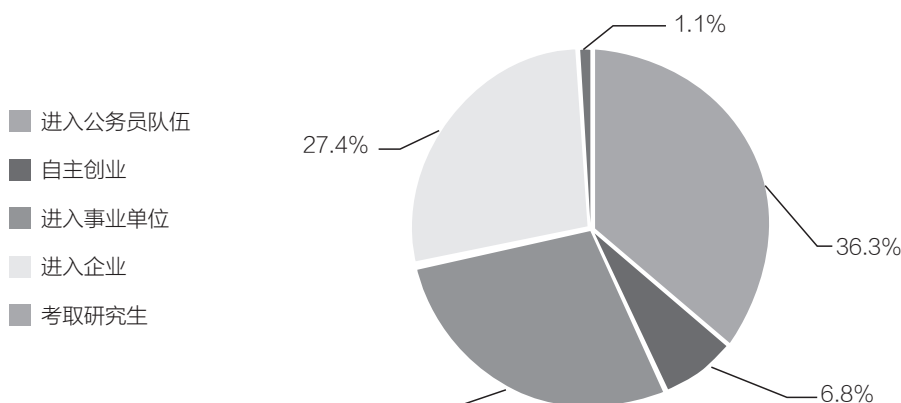
三是形成了一支优秀的基层创业者队伍,培育了基层和艰苦地区持续发展的良好人才基础。到2013年底,全国有2.9万多名大学生村官创业,共创办创业项目2万多个,领办或合办专业合作社5200多个,为农民群众提供就业岗位26万多个。另据统计,截至2013年9月底,全国科技特派员创业服务队伍实施科技开发项目4.40万个,创办企业1.59万家,组建各种专业协会和经济合作组织3.55万家,创建创业基地1.28万家,聚集国家和省级创业产业链条600多条,形成科技特派团5896个,建立各类服务平台2.99万个。^③

二、引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策存在的主要问题

面对转型发展实际和全面深化改革要求,引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的激励政策仍然存在明显的优化与完善空间,其核心问题是长效机制的系统设计不够、人才使用激励的内化驱动力不足,具体表现如下:

1. 激励政策的协同性有待提高

一是部分激励政策定位不清晰。比如,志愿服务制度与政府购买制度的差异不明显,志愿服务制度具有一定的政府购买服务特征,这在高校毕业生基层服务项目政策上表现明显;部分志愿服务人员的转岗



资料来源:赵乐际:“在全国大学生村官工作座谈会上的讲话”(2014年5月31日);《大学生村官(选聘高校毕业生到村任职)政策解读》(<http://cunguan.yjbys.com/>)。

图2 实现转岗的大学生村官的流向分布(单位:万人、%)

保障具有明显的组织安置特征。

二是不同激励政策之间的协同性不足。一方面,不同部门或不同时期同类激励政策的协调性与相容性不足。比如,中组部出台的《边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划实施方案》(中组发[2011]23号)与原来各部门出台的类似政策的衔接问题。另一方面,不同部门同类项目的差异互补性不强。比如,统筹基层服务项目有效解决了同类项目的激励力度差异问题,但同时弱化了不同部门、不同项目之间应有的分类互补性。

三是不同激励措施之间的协同性不够。一方面,职业发展特惠激励受到重视,而国际通行的物质补偿性特惠激励政策的效用没有得到充分发挥,另一方面,因为普适性的基本报酬和社会保障待遇并不具有实质的物质性特惠激励属性,现行的物质性特惠激励力度明显不足且缺乏必要的分级分类,因此,尽管激励措施具有多元选择,但激励作用仍然有限。

2. 激励政策的外部制度镶嵌不尽科学

制度镶嵌科学性不高问题在组织委派和志愿服务政策中表现比较明显。就组织委派政策而言,稳定的制度性激励要素不足。具体激励的确定性和标准性不高、委派对象(激励对象)的具体选择依据和标准也不够清晰,因此,导致激励政策无激励效果的现象时有发生。

就志愿服务政策而言,部分具有较强特惠性的激励措施与其母体政策需要进行定位性融通。比如,在现行高校毕业生到基层服务的职业发展保障政策体系中,提高基层服务项目人员服务期满后报考公务员录用比例和报考事业单位工作人员招聘比例的政策,需要在坚持公务员招考和事业单位工作人员招聘公平取向的基础上进行适应性调整;现行高校毕业生基层服务项目政策最初具有较为明显的高校业毕业生就业保障取向,但不断强化的职业保障特惠措施已经使这种政策具有典型的人才竞争性选拔制度特征,在某种意义上说,有些政策承担了部分公务员公开招考和事业单位工作人员公开招聘的制度使命,受益者也往往是就业的强势群体。

3. 激励政策的资源动员作用尚显不足

一是激励主体较为单一。截至目前,激励人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的资源主要来自政府,而动员社会组织、市场主体及其他单位支持人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的力量明显不足。

二是有些激励措施具有一定的形式化倾向。比如,公务员招考、事业单位工作人员招聘比例保障、职务晋升优先等政策。一方面,享受这些政策需要以基层工作和服务经历为

前置条件进行二次竞争,最终激励结果不可控即行为预期不明确影响部分政策对象做出到基层一线、艰苦地区和岗位工作和就业的选择,另一方面,这些政策在具体执行过程中,往往相关要求设定较多,激励政策不能有效落地。

4. 激励的宏观管理和综合管理不到位

一是对基层人才需求的总体把握不足。对基层一线、艰苦地区和岗位人才的供需状况缺乏准确认知,进而对供需发展的预报预警不够。

二是对激励政策缺乏整体谋划。对激励政策与基层人才管理开发政策之间的关系、激励政策与激励措施之间的关系缺乏明晰安排。

三是对激励政策缺乏机制性的分析评估与适配调整安排。

四是激励政策的实施保障不够。比如,基础投入有待提高,尤其是基本项目的专项投入不足;政策宣传方式传统、力度不够,激励政策的社会知晓度不高。

5. 基本人事管理制度支持基层聚集人才的力度有限

其典型表现是基层人才的职业发展空间相对有限、职业发展机会相对较少。

一是基层人才的职务职级设计、能力与绩效评价具有明显的上层设计与评价取向。这在基层专业技术人才评价方面表现尤为明显,有些基层人才的贡献、能力与水平得不到有效认定。

二是不同层级人才纵向上行下行的交流渠道有限。因此,基层不仅对高层次专业技术人才的培养造就能力不强,对高层次人才的保留能力也相对较弱。

三、健全优化引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策的总体思路

有效落实党中央深化改革的有关部署,切实形成人才“下得去、用得上、待得住、干得好”的良好局面,需要战略思维和战术思维并重,强化创新。当前和今后一段时期内,健全完善引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策总体思路如下:

(一) 指导思想

从基层一线、艰苦地区和岗位的人才需求出发,遵循人才资源配置基本规律,明确长效机制建设取向,不断完善激励政策体系,持续优化激励机制,合理运用公共资源,有效动员社会资源和市场资源,强化人才向基层一线、艰

苦地区和岗位流动的内在驱动力,充分调动人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的积极性,为促进基层和艰苦地区发展,推动城乡一体化发展和区域协同发展,提供人才保障和智力支撑。

(二) 基本方针

1. 需求导向。将服务基层、艰苦地区发展作为引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的根本出发点和落脚点,围绕基层和艰苦地区的发展目标确定引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的主要任务,根据基层和艰苦地区发展需要,健全完善引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的激励政策,用基层和艰苦地区的发展成果检验健全完善引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策的成效。

2. 尊重规律。尊重经济社会发展和人才发展规律,把充分发挥人才作用,更好促进人才健康成长,有效实现和提升人才价值作为激励人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的关键激励要素,努力营造鼓励基层一线、艰苦地区和岗位人才干事业,支持基层一线、艰苦地区和岗位人才干成事业,帮助基层一线、艰苦地区和岗位人才干好事业的社会氛围和制度环境。

3. 多元激励。把握各类人才的激励需求,动员政府、市场、社会等各方激励资源,加强制度建设,健全完善多层次、多样化的引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励体系,有效满足各类人才的差异化激励需求,最大限度地激发各类人才到基层一线、艰苦地区和岗位建功立业的积极性。

4. 统筹协调。调动中央与地方两个积极性,完善政府、市场、社会之间的协同治理机制,形成激励人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的合力。健全完善各类激励政策之间、激励政策与其他政策之间、不同地区不同行业部门激励政策之间、普惠激励与特惠激励政策之间的融通机制,健全完善本土人才与引进人才之间、不同服务期限人才之间、不同服务形式人才之间的利益协同机制,持续提升引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策的系统性和协调性。

5. 分类实施。尊重部门、行业、地区、城乡等多种差异,坚持总体安排、分类实施、因地制宜,谋划引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策的健全完善,优化引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的激励政策体系,努力提高引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动

激励政策的针对性和有效性。

6. 提高效能。明确基层一线、艰苦地区和岗位人才对促进基层和艰苦地区发展的基础性和战略性作用,大力提高基层一线、艰苦地区和岗位的人才聚集能力,不断提升基层一线、艰苦地区和岗位人才供应与基层、艰苦地区发展需求的适配性,坚持长期服务、短期服务、灵活服务激励并重,努力形成各类基层一线、艰苦地区和岗位人才和谐发展的良性格局。

(三) 目标任务

力争经过5年左右的持续努力,使顶层设计、统分协同、多方参与的政策供应格局更加优化;总体部署、专项安排、配套措施协同的激励政策体系更加完善;政府有效调控、社会积极支持、人才自主流动的激励引导机制更加顺畅;到基层一线、艰苦地区和岗位就业和工作的人才规模、结构、质量的供需适配性持续向好态势更加明显。

四、健全优化引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策的建议

总体谋划和战略布局贵在落实,而落实的基本前提和保障在于有效的路径选择和措施体系建设。各地可根据当地发展和不同人才的需求,尊重部门、行业、城乡等多种差异,选择工作重点,按照轻重缓急、分类实施、因地制宜,有计划有步骤的开展工作,提高引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策的针对性和有效性。

(一) 强化基层一线、艰苦地区和岗位工作经历的职业发展竞争优势

1. 将基层工作经历作为党政人才任职的基本条件。改革县级及以下机关新录用公务员的任职制度,县级机关新招录的公务员,凡是没有基层一线经历的,均先到乡镇机关任职2年;扩大从下级机关选用干部的范围与规模,凡是上级机关需要补充人员时,均需保持一定比例从下级单位遴选和调任。

2. 将基层工作经历作为专业技术人才职务晋升的基本条件。在专业技术人才公开招聘中,给具有基层专业技术岗位工作经历的人才适当加分。凡是县政府直属或县政府部门所属事业单位的专业技术人员晋升中级及以上专业技术职务,必须具有1年及以上基层一线工作经历。地市级及以上政府直属事业单位以及政府部门所属事业单位的专

业技术人员,凡是任中级专业技术职务及以上级别专业技术职务之前具有2年及以上基层一线、艰苦地区和岗位工作经历的,在满足基本规定条件的前提下,优先晋升专业技术职务或职级。在任现职期间,凡是具有两年及以上基层一线、艰苦地区和岗位工作经历的专业技术人员,申报上一级专业技术职务时,均免考职称外语。

3. 确立基层一线、艰苦地区和岗位工作经历在基层工作经历中的竞争优势。在以基层工作经历为前置条件的竞争性报(招)考或选拔活动中,在考(面)试结果相同的情况下,具有基层一线、艰苦地区和岗位工作经历的人才具有优先录用资格。

4. 鼓励人才到中小微企业就业或就职。凡是到中小微企业就业或就职的人才,晋升专业技术职务时免考职称外语;凡通过外语职称考试的,在满足基本条件的前提下,优先晋升专业技术职务。

5. 设立基层科研专项资助基金。为基层科研人才设立专项资助基金,规定基金受益对象为隶属于县及以下层级单位的专业技术人员;资助项目属于基层应用型研究项目。

6. 完善现行专业技术人员管理制度。适度提高县及以下层级单位的中级专业技术职务和副高级专业技术职务的岗位比重;探讨建立突出岗位技能的基层事业单位专业技术人员的能力评价体系。

(二) 完善有利于人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的激励制度

1. 完善薪酬待遇制度。在完善机关事业单位工资薪酬制度的过程中,坚持向基层一线、艰苦地区和岗位倾斜原则,适当提高基层一线、艰苦地区和岗位工作人员的待遇水平;制定系统的各类到基层一线、艰苦地区和岗位工作或就业人才的基本生活津贴制度;建立柔性流动补助基金,支持基层一线、艰苦地区和岗位柔性引进人才,鼓励用人单位实行协议工资、岗位工资、项目工资等灵活薪酬制度吸引优秀人才。

2. 完善奖励制度。完善物质奖励制度,在基层一线、艰苦地区和岗位工作10年及以上的公职人员,均可获得一定额度的奖金。建立荣誉奖励制度,对在基层一线、艰苦地区和岗位做出较大或重大贡献的人才,分别给予地方政府荣誉或国家荣誉,并给予一定额度的奖金。

3. 完善代偿补偿和贷款资助制度。一是细化学费补偿和助学贷款代偿政策。扩大区域范围,将部分城市社区纳入政策范围。扩大事务范围,将一些新型的基层公共管理与社

会服务事项纳入政策范围,比如治安管理、心理辅导等。根据服务年限、工作属性、所在地区,建立分级补偿和代偿额度体系。二是创新人才到基层一线、艰苦地区创业的贷款资助制度。凡是依托组织委派、志愿服务、政府购买服务、政府鼓励自主择业等制度到基层一线、艰苦地区和岗位工作或就业的人才,在岗期间或服务期满后继续留在当地创业的均给予一定额度的无偿贷款。三是建立志愿服务即基层服务项目人才服务期满的补偿政策。除特殊情况外,凡是服务期满没有获得政府职业转换政策扶持服务或主动放弃此类服务自谋出路的人员均能获得一定额度的物质性补偿。

(三) 完善有利于人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的保障制度

1. 完善社会保障制度。为到基层一线、艰苦地区和岗位志愿服务的高校毕业生、其他类型的志愿服务人才和组织委派人才在现有保障条件的基础上,办理人身意外伤害保险;将基层一线、艰苦地区和岗位志愿服务人才的服务时限视作社会保险缴费时间;到非公有制单位就业并缴纳了相应社会保险费的人才,录用或招聘到国家机关、事业单位工作,其缴费年限可合并计算为工龄;各类志愿服务和组织委派人才在任期内或服务期满后患病的,可享受各级医院“绿色通道”服务。

2. 完善服务支持制度。到基层一线、艰苦地区和岗位工作或就业的人才实行来去自由的落户政策、享受免费的人事代理服务;加大为到基层一线、艰苦地区和岗位服务的高校毕业生提供职业转换服务的力度,在服务期间或服务期满一段时间内,根据需要为其提供就业创业指导、能力培训、职位配置等公共服务;建立健全公共服务补偿机制和政府购买服务制度,鼓励市场服务机构开发开展相关服务业务。

3. 优化工作生活环境。实施基层人才乐业工程,制定优惠政策保证优先投入,为到基层一线、艰苦地区和岗位工作或就业的人才解决住房、子女入学、医疗、配偶就业等问题;进一步加大基层一线、艰苦地区公共服务设施建设力度,加快城乡发展、区域发展一体化进程;加大基层人才知识产权保护,在专利申请、专利保护、专利战略制定、专利转化、专利质押融资等方面为基层人才提供帮助和便利,为激发基层、艰苦地区和岗位人才的创新积极性、实现创新下沉提供有效激励。

4. 营造有利于人才向基层、艰苦地区和岗位流动的社会氛围。加强宣传引导,在充分利用报纸、广播、电

视等传统媒体的基础上,积极探索新媒体方式,深入解读促进人才到基层一线、艰苦地区和岗位工作的各项优惠政策;及时向社会发布基层一线、艰苦地区和岗位的人才供需状况以及引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的工作动态、政策成效;加强宣传人才到基层一线、艰苦地区和岗位工作的先进事迹;加强社会回应,坚持调研,密切关注舆情动态,及时了解和回应社会关切,掌握舆论主导权。

5. 完善多方联动机制。进一步鼓励中小微企业引进和吸纳人才;加大税收抵扣、贷款贴息、优先贷款、政府采购等激励力度,激发中小微企业引进和吸纳各类人才;鼓励和支持基层政府和企业与高校、科研院所、骨干企业建立人才供应合作;采取订购和定制培养等方式,完善基层一线、艰苦地区和岗位人才供应机制。

(四) 加强激励人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的宏观及综合管理

1. 加强组织领导。明确激励人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动工作在人才发展工作布局中的重要地位,健全完善激励人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的体制机制与工作机制。

2. 建立动态监测与预报预警制度。以现行人才统计制度为基础,选择典型地区,开展人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动状况监测,及时预报人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的供需状况。

3. 建立政策绩效评估制度。采取定性定量结合、多主体参与的第三方评估模式,围绕引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策的目标实现情况和影响情况,定期开展引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策绩效评估;评估指标体系的构建,重点关注人才稳定性、发展竞争性、服务保障环境成熟性等。

4. 加强财政保障支持。统筹引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的各类资金和基金,设立激励人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动专项资金;健全优化资金分担机制,加大财政转移支付力度;建立资金定期增长机制,保持资金供应持续增长。

5. 加强整体谋划和规范管理。中央国务院层面出台《进一步加强激励人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动的意见》,对引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动工作进行统一部署和系统安排。

注 释

- ①《2013 年中国科学技术发展报告》,科技部网站(<http://www.most.gov.cn/kjtz/kjxz/>)。
- ②《大学生村官(选聘高校毕业生到村任职)政策解读》(<http://cunguan.yjbys.com/>)。
- ③《2013 年中国科技技术发展报告》,科技部网站(<http://www.most.gov.cn/kjtz/kjxz/>)。

参考文献

1. 陈晓伟:《让每个人才能顺畅流动——我国人才流动的体制体系需进一步完善》,载《中国人才》,2014年第11期,第7-9页。
2. 程亮、张瀚文:《高校毕业生中西部基层就业代偿:理论基础与政策支持模式》,载《湖北行政学院学报》,2014年第5期,第43-46页。
3. 拉丰(法)等:《激励理论》,中国人民大学出版社,2002年版。
4. 李炬增:《高校毕业生基层就业政策研究》,东北林业大学硕士学位论文,2013年。
5. 李润红、杨兴强:《建立人才激励机制,鼓励优秀人才到基层工作》,载《企业导报》,2013年第4期,第190-191页。
6. 林晓英:《是什么阻碍人才向艰苦边远地区流动?——关于艰苦边远地区人才流动状况的调查与思考》,载《中国人才》,2014年第15期,第27-29页。
7. 人民网:《2014年高校毕业生到基层就业优惠政策一览》,载《就业与保障》,2014年第6期,第11页。
8. 余兴安:《激励的理论 with 制度创新》,国家行政学院出版社,2005年版。
9. 俞文钊:《现代激励理论与应用》,东北财经大学出版社,2014年版。
10. 周燕:《高校毕业生城乡基层就业的长效机制研究》,载《当代青年研究》,2014年第3期,第73-77页。

The Research on the Incentive Policy of Guiding Talent Flow to the Grassroots, Hard Regions and Jobs

Yu Xin'an, Li Zhigeng and Feng Ying
(Chinese Academy of Personnel Science)

Abstract: Incentive talents flow to grassroots, hard regions and jobs is of great realistic significance and far-reaching historical significance, and which is an effective institutional arrangement. After years of development, the incentive mechanism of guiding talents flowing to the grassroots, hard regions and jobs has been formed and produced remarkable effects. However, in the face of the new period of development needs, it still has the need to perfect the system of incentive system and further strengthen the driving force of guiding talents flow to the grassroots, hard regions and jobs.

Key Words: Talent Incentive Policy; the Grassroots, Hard Regions and Jobs; Talent Flow

■ 责编 / 倪超 E-mail: nc714@163.com Tel: 010-88383907