

# 创新研究报告

第 18 期  
(总第 555 期)

中国科协创新战略研究院

2023 年 4 月 11 日

---

## 新加坡人才新政及对我国人才引育的启示

【按】2021 年《全球人才竞争力指数报告》显示，新加坡排名全球第二、亚洲第一，其中人才吸引和人才培养两个指标均位居全球第二。为进一步提高我国人才竞争力水平，中国科协创新战略研究院课题组系统梳理了近期新加坡人才引育的新举措，以期为我国吸引和留住人才提供借鉴。现予编发，供参阅。

党的二十大报告强调，扩大国际科技交流合作，加强国际化科研环境建设，形成具有全球竞争力的开放创新生态。新加坡推出系列人才新政以强化全球人才中心地位，其在高端人才引进等方面的经验值得借鉴。

## **一、改革就业准证制度大力引进高端人才和急需紧缺人才**

一是推出顶级专才准证和科技准证。2022年8月新加坡推出“顶级专才准证”，申请者需同时满足两个要求：（1）过去/将来一年内已/拟获得超3万新元月薪；（2）已在海外知名公司（指市值超过5亿美元或年收入超过2亿美元的公司）工作1年以上或将在新加坡知名公司工作；但在文体、科技等领域有突出成就的可不符合月薪标准。2020年11月新加坡推出“科技准证”，申请者应满足以下任意两条要求：（1）过去一年月薪超2万新元；（2）在拥有超3000万美元或市值超5亿美元的科技型企业担任5年以上领导职务；（3）作为主导人员领导产品研发5年以上，且该产品获得至少1亿美元收入或产品每月活跃使用人数不少于10万人。“顶级专才准证”和“科技准证”的推出，是新加坡大力吸引海外人才的明确信号。

二是调整原有就业准证申请审批制度。包括调高相关就业准证最低月薪标准，如将EP准证（常规就业准证）最低月薪调高500新元；加快准证审批效率，如将雇主刊登招聘广告天数从28天恢复为14天，将准证的申请审批时间由3周减少为10个工作日等；并从2023年9月1日起，在EP准证中增加紧缺技术人才就业准证，以解决新加坡紧缺职业技术人才短缺问题。

## **二、积极培养产业所需技能人才和国际化人才**

一是推出技能创前程职业转换计划，培育产业所需技能人

才。2022年4月，新加坡实施技能创前程职业转换计划，为中途转业人员提供3-12月短期培训或实习/工作机会，帮助中途转业人员掌握行业相关技能。参与者在课前可通过免费咨询服务找到合适课程，同时能获得相应政府补贴。该计划是新加坡技能创前程计划的一部分，目前技能创前程计划覆盖不同年龄阶层，包括新兴技能系列培训计划等。

二是实施系列国际化人才培养计划。相继推出或扩展国际化人才培育计划、亚洲通培育计划、金融人才国际外派计划、国际化企业领袖培育计划等项目，培养国际化人才。这些系列人才计划的特点有：重点培养企业人才，包括企业青年人才和领袖人才；以熟悉了解亚洲区域发展情况为培育重点；政府以补贴参与人或参与企业差旅费和工资津贴为主要抓手，调动人才和企业参与积极性。

### 三、围绕国家发展战略，为更好使用人才搭建平台

一是制定产业转型蓝图2025，促进重点领域科技人才发挥特长。“产业转型蓝图2025”主要规划电子、能源等重点产业未来5年发展新道路，帮助企业提高竞争力，同时推动产业人力资源发展。2022年4月，新加坡发布“海运产业转型蓝图2025”，计划投入至少3亿美元支持海运产业脱碳发展，包括建立全球海上脱碳研发中心等。

二是加强科技研发投入，打造全球科技创新枢纽。2020年12月，新加坡政府发布第七个科技发展五年计划——“研究、创新和企业2025”，计划在未来的5年内投入249.5亿新元以加强对科学技术的研究与开发，打造全球科技创新枢纽。在基础研究方面资金投入大幅增加，由28亿新元增长为73亿新元。在人力资源投入方面也有所增长，由19亿新元增长为22亿新元，

支持研究人员在其职业生涯不同阶段的发展，以满足不断变化的发展需求并促进人才流动，解决科技人才的后顾之忧。

#### 四、我国人才引育工作面临的主要问题

一是人才引进精准度不高，引才政策系统性不足。近年来，我国引进了不少优秀人才，但战略科学家、顶尖科技人才仍旧凤毛麟角，同时引进人才与产业发展匹配性不高，人才引进项目以专家评价为主，未能充分发挥市场作用、企业作用，项目成效有待进一步评估。同时引才方式单一、渠道较窄，以吸引留学人才归国为主，签证等移民政策未能较好发挥引才作用，来华留学生整体规模小、层次低，外籍人才来华求职、就业、创业和生活缺乏系统的规划和相对完善的保障，人才就医难等关键小事尚未较好解决。

二是人才吸引力整体仍较低，人才国际化程度不高。2021年我国首次进入《全球人才竞争力指数报告》前40名，位列全球第37位，然而“吸引人才”和“保留人才”两项指标明显存在明显不足，仅位列全球第78和70位。作为国内科创枢纽城市的北京、上海、广州、深圳，外籍科技人才占比远低于纽约、多伦多等其他世界知名大都市，以深圳为例，2019年其常住外籍人口占全市常住人口的0.2%，远远低于硅谷（占67%）、纽约（占36%）和新加坡（占33%）。此外我国国际化人才培养机制不健全，人才整体国际化视野、国际化理念程度还不高，国际化人才培养主要依靠政府和高校的力量，企业作用有待进一步发挥。

三是高层次人才培养数量少，顶尖人才储备不足。2019年我国712.9万R&D人员中，拥有博士学位的仅60.7万人，占比较小。我国每百万人口中拥有博士学位人数44人，相比英国

(375人)、德国(336人)、日本(120人)差距明显。世界银行2022年6月统计数据显示,我国每百万人口拥有R&D研究人员1585人,远低于韩国的8714人、瑞典的7930人、新加坡的7287人和新西兰5854人,在有统计的140个国家和地区中位列第51位。科睿唯安发布的2021年度“高被引科学家”中,我国内地共935人次入选者,人数排名世界第二,但与排名第一的美国(2622人次)相比仍有较大差距。截止2022年,我国本土诺贝尔科技奖项(物理学、化学、生理学与医学三大奖)获奖者仅有屠呦呦一人,菲尔兹奖、图灵奖还未有本土获奖者,与欧美差距巨大。

## **五、完善我国人才引育政策建立人才国际竞争比较优势**

一是进一步优化外国高端人才签证等配套政策,加大高层次人才精准引进力度。按水平层次对符合人才签证(即R字签证)的外国高端人才进行分类,如一类人才(诺奖获得者等国际顶尖人才)、二类人才(各国国立研究所负责人等国际知名人才)、三类人才(40岁以下青年高端人才)、四类人才(除前三类外的高端人才),并相应优化四类人才标准,同时分类予以更优更灵活的优惠措施,如一类人才直接给予10年有效期签证等。修改完善人才签证中积分制相关标准,如删除或放宽年龄限制,提高年薪标准且以来华前的年薪为衡量标准,新增企业符合创新或国际化评估标准积分要素。积极提升外国高端人才来华工作便利化程度,如一类和二类人才可免办工作许可;工作许可实现全流程网上办理;允许工作许可和居留许可同时办理;试行粤港澳大湾区外国高端人才互认等。

二是培育具有市场竞争力的国际化人才。实施国际化青年人才培育计划,联合在海外拓展业务的国内企业,安排国内学



生或者毕业三年内的年轻人到海外公司实习或工作，培育一批具有国际视野和熟悉海外市场运作的青年人才。启动国际化企业领袖培育计划，为有意拓展海外业务的企业提供企业国际化相应理论指导和应用指导，协助参与人前往海外进行学习交流，建立企业出海联络网，助力培养新生代国际化企业领导人。定期组织国际化人才交流会议，总结交流企业国际化人才培养相关经验做法或海外实习/工作经验教训，帮助更多人才更好走出国门实习或工作，更好培育国际化人才。

**三是探索试行人才引进工作市场评价。**借鉴新加坡“顶级专才准证”和“科技准证”制度，支持北京、上海、广东三地探索试行以来华前“固定月薪+知名企业工作年限/职务”为标准的引才举措，以清晰的市场引才标准充分调动国内企业引才积极性。

**四是以“成果导向”优化重大人才工程实施。**对重大人才工程项目进行技术查新，以明确人才项目是否如申报书所言具有原创性，从源头保障入选人才项目研究内容和研究成果的创新性。中央和地方合力开展重大人才工程项目，入选地方重大人才项目3年后且在此期间作出良好成效的方可申报中央重大人才项目，同时落实地方人才项目和引才政策备案审核制。各地定期进行人才项目第三方绩效评估，并将评估结果报中央，以及时总结成效经验、发现解决问题，更好推动人才项目出成果。

**五是促进人才吸引培养和产业发展相融合。**借鉴新加坡产业转型蓝图和技能创前程计划，围绕重点产业绘制行业“高精尖缺”人才地图，结合重点产业技术路线图绘制并重点引育从事产业技术路线图中核心关键技术的人才或引进人才地图上的“高精尖缺”人才；围绕产业技术路线图强化对新兴产业技能

人才尤其是高技能人才的培养，研制统一的培训课程、结业标准、补贴要求和奖励政策等，打造覆盖不同年龄、阶层的产业技能人才职业培训体系，建立课前免费咨询、课中培训、课后岗位资源推送等一体化服务平台，为重点产业发展输送紧缺技能人才。

（作者：陈敏<sup>1</sup> 刘敏<sup>1</sup> 黄敏聪<sup>1</sup> 付震宇<sup>2</sup> 黄园淅<sup>2</sup>；责任编辑：黄诗愉）

1. 广东省科技图书馆（广东省科学院信息研究所）
2. 中国科协创新战略研究院

文章来源：

中国科协创新战略研究院科研项目“全球科技人才竞争动态跟踪与分析研究”



创新研究公众号



中国科协创新战略研究院

---

编辑部成员：张丽琴 王国强 黄诗愉 苗晶良 王楠 电话：68788193