

编首语 *Preface*

2013年2月28日-3月3日，中共浙江省委组织部在浙江省委党校组织进行了2013年浙江省组织系统人才工作专题培训班。期间，邀请多位专家学者作了人才工作相关的报告。

浙江大学常务副校长宋永华同志的报告，对我国人才发展的基本形式和阶段、我国人才工作、人才队伍建设取得的成就和存在问题进行了阐述，分析了中国特色人才发展的基本理念和思路，强调《人才发展规划》是建设人才强国的总安排，指出了当前人才工作的几项重点。

中共上海市委组织部人才处处长王伯军同志重点以三个案例介绍上海市近几年在优化人才创新创业环境方面所进行的探索，报告内容生动，案例富有特色。

本期选编了以上二位报告人的演讲部分内容，以供广大人才工作部门的同志们参考。

专题研究

加快实施人才强国战略， 为推动科学发展提供人才保证

宋永华

（浙江大学常务副校长）

胡锦涛总书记在庆祝中国共产党 90 周年大会上的讲话，是站在党和国家前途命运层面关于人才的论述。“人才是第一资源，是国家发展的战略资源。全党同志和全社会都要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的重大方针，牢固树立人人皆可成才的观念，敢为事业用人才，让各类人才都拥有广阔的创业平台、发展空间，使每个人都成为对祖国、对人民、对民族的有用之才，特别是要抓紧培养造就青年英才，形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面。”

最近还出了一本《论人才》——几代领导人论人才。在建党 80 周年、70 周年时，对人才的论述还不是太多。90 周年大会上的讲话是站在党的四个先进性的根本点之上，站在中国特色社会主义道路是不是能越走越宽广、中华民族能不能实现伟大复兴的角度上的。所以对人才的方方面面都进行了比较详尽的阐述，从地位、理念都进行了阐述。作为一个执政党，在十七大把“人才强国”写入党章，并作为一个执政纲领，其意义达到最高高度。十八大报告和十七大、十六大对比的话，会发现党对人才的重视是前所未有的。报告中，人才工作专门用一个段落来论述，其它分别还有一些，集中用了一个段落，这也是从来没有的。在这一段，对党的人才工作原则、几个尊重、对国内国际人才资源的利用、对人才制度创新都想到了。十八大召开时，人才局组织讨论，做人才工作的人都十分振奋，这也是人才工作这多年的一个成就吧！在党的十八大上对人才工作有那么高的阐述，当然很多经验、很多做法都是全国做人才工作者一起努力的结果，能写进去也是人才工作者工作成效得到社会的认同、得到党中央高度认同的反映。

过去三十多年，我国经济发展取得很重要成就，不管“第二大经济体”还是“第

一大出口国”，GDP 增长率到 2009 年都是保持在 9.8%、9.4%左右，我们经济状况和社会状况都有了非常大的改善。在世界上，各国都认为中国的这种发展是一种奇迹！

中国取得的成就是举世瞩目的，但是面临的挑战也是非常明显的。其中一个是不可持续问题，一个是环境问题，再一个不平衡问题，不平衡最大的问题就是区域与区域之间收入分配的不均，这些是影响社会稳定的问题。所以我国未来经济转型必须要上升到很高的高度，这也是十二五规划纲要所强调的。要经济转型的话，我们必须要从人口红利到人才红利。一方面是廉价劳动力问题，目前廉价劳动力的情况不仅是不廉价，而且人数也面临急剧变化；所以我们需要转变，要从“中国制造”到“中国创造”、从“招商引资”到“招才引智”、从重硬件到重软件、从“投资拉动”到“人才拉动”、从面向国内人才资源到面向国际人才资源。可以看到，要转型必须要靠人才，这也是“人才强国”成为核心战略之一的很重要原因。

对人才的重视，不仅是中国单方面的重视。国外对人才的重视也是一贯的，并且不比我们的重视程度低，并且创造的条件、环境、发挥作用的平台更有效。例如英国，在二战之后，记者问丘吉尔：“莎士比亚与印度哪个重要？”丘吉尔说“宁可失去 50 个印度，也不能失去 1 个莎士比亚”。这是一个影响世界的文学家。在美国，大家都可以看到，美国在 1933 年到 1944 年，大量的支持难民。前苏联解体之后，吸收物理人才就 2000 多。像英国也是，前几年拿诺贝尔的专家，来自曼切斯特大学，就是前苏联解体后到英国的。所以人才的竞争已经成了国际竞争。

不论是落后的发展中国家，还是实现工业化的发达国家；不论是新兴国家要实现产业结构升级，还是发达国家保住它领先地位，都把人才作为了国家战略。世界上各个国家，都是“不择手段”地进行“抢人”、“挖人”。可以看到这些发达国家已经采用了新的方法：移民、留学、工作签证、跨国公司、奖学金、购买公司等等一系列手段。其实这几年在签证方面，我们做的工作很多方面是在向国外学习，但学习的只是很少方面。在很多方面我们应该说是比较保守的。

下面讲五个方面。

第一部分，国家在人才方面的一些举措

（一）我国人才发展的基本形式。

在英文中、在其他国家是没有人才这个词的。在国外叫人力资源，Human Resources, HR。我国这个词使用很早，特别是在原国家人事部，当时专门技术人才

从学历、职称上给了定义。所以我国会重学历重职称，在原国家人事部定义的是“中专以上职称或以上的人”算得上人才。但这个是不对的，我们不能只是重学历、重职称。所以在 2003 年，第一次人才工作会上，党中央出台了关于人才工作的决定，当时对人才的定义不是很统一，所以没有对它进行明确的定义，只是归纳了哪些人是党和国家需要的人才。到 2010 年，国家人才发展纲要上对人才有了明确定义。首先是具有专业知识和专门技能，这种专业知识和专门技能可能是通过学历教育、也可能是通过自学获得，要进行创造性劳动，并对社会有创造贡献。人力资源中能力和素质较高的那部分叫做人才。人才是第一资源，其实各国争夺的人才就是在这部分。我国人才工作取得一些成就的同时，各国开始接受人才这个说法，因为在英文中没有这个词。因为它用英文找不到相应的词，这也是对我们人才工作的肯定。

东西方发展人才的道路是不太一样的，西方主要是靠市场配置。在中国，人才工作是强调政府宏观调控和市场配置相互补充。这种情况很大一部分原因是我国强势政府地位，有一个从上到下的强大的政府国情是相关的。人才如果要发挥作用，市场配置应该是基础性作用，人才最重要的是通过流动和竞争才能真正发挥作用，通过宏观的计划去配置是不可能人尽其才的。所以成立了中央人才工作小组，组长是中组部领导，然后是各个部的领导、部长，副部长作为成员，然后 2004 年成立人才工作协调小组，来统筹人才工作的方方面面，特别是政策的制定。

（二）我国人才发展的四个阶段。

第一阶段是 1949—1978 年，人才工作在社会主义建设中起步前进。这主要是在建国初期，也是吸引和帮助海外留学人员归国，如钱学森等。再一个是向前苏联东欧派遣留学生，特别是工业建设缺乏的人才，这个时期中国人才数量有很大的增加。

第二阶段是 1978—1992 年，人才工作在改革开放中恢复发展。这期间召开了人才大会，落实知识分子政策。也是在这个时候中组部出现了人才局的前身——知识分子办公室。还包括恢复高考制度、人才制度，像我们这代人都是高考制度、人才制度的受益者。

第三阶段是 1992—2003 年，人才工作在推动社会主义市场经济中全面发展。这个时候开始市场的力量加强。制定了“十年计划”、“长江学者”等等，特别是人事制度改革，加快了人事市场建设。

第四阶段是 2003 年至现在，人才工作在服务科学发展中开创新局面。同时，这个时期以 2003 年 12 月党中央、国务院召开全国人才工作会议，第一次颁发人才工作决定为标志。要求在组织部门设立人才部、人才处。以高层次人才、高技能人才为重点的各类人才队伍不断壮大。

（三）我们国家人才工作、人才队伍建设取得的成就

1. 科学人才观逐步成为共识。这包括科学人才观深入人心；“四个尊重”的氛围日益浓厚，人人都作贡献、人人都能成才逐步成为社会共识。

2. 以高层次人才、高技能人才为重点的各类人才队伍不断壮大。我们恢复了学部、院士制度，制定了各种政府人才计划。所以各支人才队伍，党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、组织人才和社会人才同时发展。2008 年底全国人才资源总量已达 1.14 亿人，两院院士共有 1400 多人，国家有突出贡献的中青年专家 5206 人，享受政府特殊津贴专家 15.8 万人，“百千万人才工程”国家级人选 4113 人。

3. 人才发展体系、政策体系不断完善，特别《公务员法》的颁布对干部人事制度的改革，对党政人才是革命性的。再一个是出台了宏观特殊领域的人才政策。

4. 人才工作体制机制不断创新。截至 2009 年底，全国共有各类人才服务机构 4.9 万家。1994—2008 年，在各类人才服务机构登记要求流动的人员年均增长 25.1%，实现流动人员年均增长 27.6%。

5. 党管人才的格局基本形成。中央成立人才工作协调小组，省区市党委成立了人才工作领导或协调机构，基本形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。

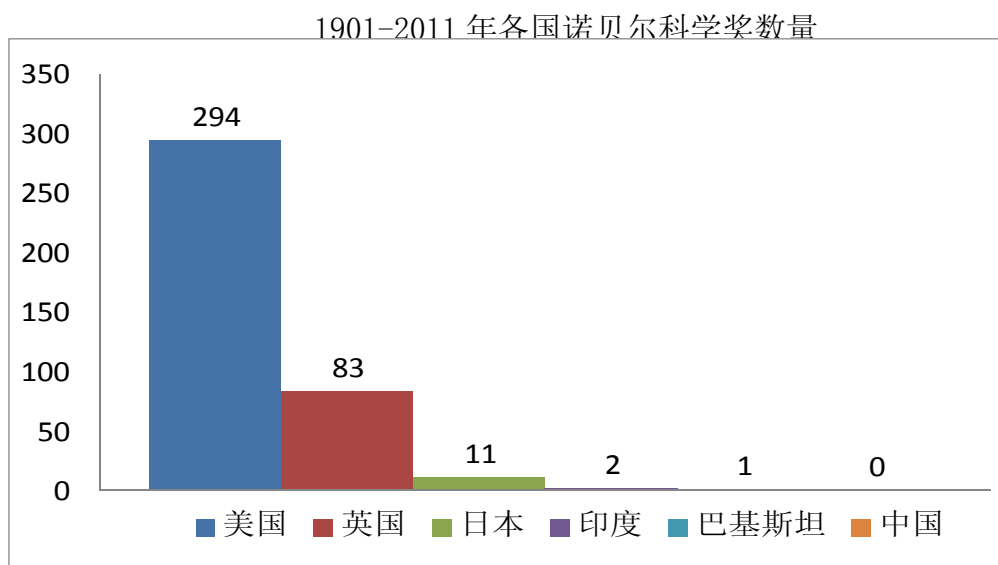
（四）这些年人才工作中突出的问题

1. 落后的人才观念约束人才的发展。

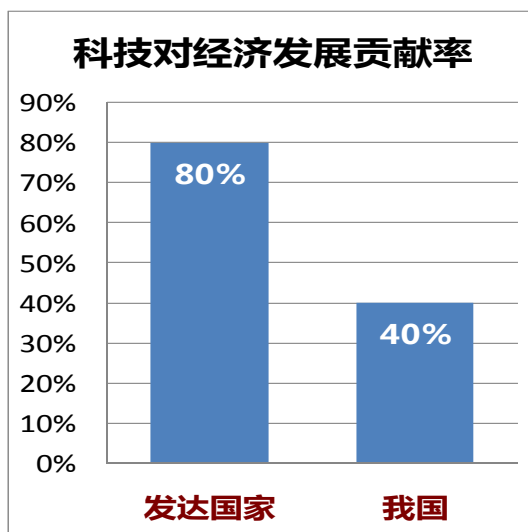
2. 人才发展体制机制的障碍尚未根本突破。

3. 高层次人才缺乏，创新创业能力不足。我国在本土上获诺贝尔科学奖的还没有，文学奖有一个，自然科学方面没有。国家自然科学一等奖连续 9 年空缺。说明我们可以有科学进步奖，科学发明奖，对国民经济起到作用。但是自然科学奖只有世界第一，没有中国第一，这表明连我们自己都认为，没有一项能在世界上是能拿到第一的。科技贡献率、成果转化率和发达国家相比低。再一个人才结构矛盾突出、

专业结构不合理。



中国与发达国家科技对经济发展贡献率比较



4. 人才区域分布更不均匀。我们国家在发达地区是没有问题的，往西部中部走会发现人才非常缺乏。

5. 人力资源开发投入不足。我国财政性教育支出占 GDP 总量的 3.7%，仍低于世界 4.6% 的平均水平；研究与开发经费支出占 GDP 总量的 1.76%，而绝大多数发达国家都在 2.5% 以上，日本超过 3%，以色列超过 4%。我们物力资本与人力资本投入是 12:1，美国是 3:1。如果这个不改变的话，在未来会出现很大的问题。在这种

情况下，要走中国特色人才道路，要重视人才发展，确定人才在发展中地位。

第二部分，中国特色人才发展的基本理念和思路

（一）人才是科学发展的第一资源。十七大以来，党中央提出了一系列人才发展新思想新理念，极大丰富了科学人才观的思想内涵，为加快建设人才强国提供了重要理论指导和思想动力。积极倡导科学发展人才观，全社会尊重人才、爱惜人才、支持人才的氛围日益浓厚

（二）人才强国是实现现代化国家战略。

1977年，邓小平同志提出，要尊重知识、尊重人才。

1995年，江泽民同志强调，实施科教兴国战略，关键是人才。

2003年，胡锦涛总书记强调，要把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好。

（四）人才优先是跨越式发展基本路径。这点也是历史经验，包括美国英国、韩国发达国家。所以我们确实要建立人才优先的战略，人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新。

（四）党管人才是党执政兴国的政治安排。人才是各领域有能力优秀和素质较高的先进分子，在社会上有重要影响力和动员力，是党的骨干重要来源。能不能源源不断地培养、吸引和凝聚社会先进精英，直接关系到执政党的兴衰成败。

所以党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务。中组部在十八大之前的总结，主要是6个方面工作：

第一个宣传发展人才观。在全社会尊重人才，爱惜人才。现在对人才的重视，大家对人才工作的认可和重视是空前的。

第二个“一个会议”，召开全国人才工作会，2010第二次召开这个会议。

第三个“一个规划”，全国人才发展规划，原有关于经济的关于科技的，但是没有关于人才的，这是第一次。

第四个“一个计划”，“千人计划”。“千人计划”从一个方面让大家了解我们组织部门如何在抓人才。

第五个出台了党管人才工作“一个意见”。这个意见做了方方面面的具体规定，所以在31个省区市设立人才工作机构。在地级市，有些到县区都建了人才工作机构。有些地市不仅有一个人才办事处，还有一些市要成立人才局，人才局下面成立人才

处。大家要做工作，首先要有人才工作者，人才机构也是非常重要的。

第六个“一个统计”。我国在统计方面做得是比较差的，在很多方面的数据都没有。要做人才规划纲要，这个工作也非常难做，今后每年更新一次。

第三部分，《人才发展规划》是建设人才强国的总安排

（一）国际金融危机后各国加快发展战略性新兴产业，高端人才成为竞相争夺的战略性资源。迄今为止，20多个主要国家都制定了新兴产业发展战略，启动了100余项专门计划，并在全球范围内加速争夺高层次人才。

人才发展规划纲要我国第一次关于人才方面的总体设计。2001年，编制的战略考虑主要是在四个方面：一是人才战略的总体要求，二是实现奋斗目标的基本保证，三是在日益激烈的人才国际竞争中取得更大主动权，四是解决人才发展自身存在的问题。2008年开始搞人才规划纲要，包括“千人计划”。

金融危机之后，各个国家都在加快发展战略新兴产业，高端人才成了各国争夺的战略资源。欧洲2010年3月制定了人才计划，2010年提出了“智慧增长”是靠知识靠技术，可持续增长要靠环保，包括中国的和谐。美国在2010年和2012年两度发布国家创新战略，奥巴马政府力推新的移民改革法案，呼吁要把那些有天赋、负责任的外国青年才俊留在美国，让他们充实美国的实验室，建立新的企业，而不是“让下一个英特尔或谷歌诞生在中国或印度”。

加拿大设立“卓越首席科学家计划”，我国“千人计划”是向瑞士学习的，瑞士有“大千人计划”，“顶尖千人计划”。欧洲债务危机到现在都没有结束，但是法国为了争取人才，在2010年发行了350亿的国债。在这种情况下，我们必须更加积极主动地参与国际人才竞争，扬长避短，趋利避害，逐步确立国家人才竞争比较优势，打造世界一流的人才国际竞争力。

（二）加快转变经济发展方式，对人才工作和人才队伍建设提出新的更高要求。

前三十年发展和后三十年发展，在发展方式上要转型。2010年，我国GDP为世界总量的9.5%，但能源消费总量已占世界总能耗的19.5%。中国环境科学研究院的一项研究表明，每年GDP增长中的3.4%是以牺牲环境为代价的，这部分在今后是不止3.4%的GDP能修复的，也是大家不情愿看见的。我国关键核心技术掌握不足，高端装备大量依赖进口，95%的高端数控系统、大部分机器人和大型工业控制系统靠进口；85%（按金额计算）的集成电路需要进口，2010年进口额达1570亿美元，超

过石油的进口金额。诺贝尔奖获得者德鲁格曼就说中国这种低效率高投资具有强烈泡沫性，不具有可持续性，超不出 20 年的。要打破西方经济学家所谓的“增长极限”，避免一些国家出现的“中等收入陷阱”，关键在于加快转变经济发展方式，促进经济增长由主要依靠增加物质资源消耗向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。必须大力提升人才队伍整体创新能力，培养造就一批世界一流的科学家、科技领军人才、高层次创新型人才，培养造就一大批优秀企业家和产业领军人才，以人才结构的优化升级引领和促进产业结构优化升级。

（三）加强党的执政能力建设，更好地为党育才、聚才、用才。

面对社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式多元化的新情况，扩大党的执政基础、巩固党的执政地位，迫切需要进一步增强党对各类人才的吸引力、凝聚力，要改变传统的人才管理模式，把各方面人才团结凝聚到党和国家的各项事业中，与我们党同心同德。

（四）人才规划纲要的原则和方针。

人才规划是在国家经济与社会发展总体规划框架下，与科技、教育等发展规划相并列的一个专门规划，是实施人才强国战略的总体规划。

1. 制订原则

要有战略性。我们的人才规划是从 2010 年到 2020 年，人才培养、人才成长有个过程，但是从现在看，这个战略性还得改进。

要有合适的指标。不能只是泛泛的说，必须要有数量，并且要简约，大家看得懂。要可预测，国际上可比。其中很重要的就是人才贡献率。各国过去是比经济方面的东西，因为 GDP 是很好计算的。

要创新。我国的人事制度不是非常成功的，人才流动是人才发挥作用到合适地方一个最基本的条件。现在中国人口的流动很困难，户口问题、住房问题、社保问题都是问题，更深层次的是体制机制问题。如果我们没有创新，即使吸引了人才，也发挥不了作用，所以要创新。

要开门搞规划，集中社会资源。人才规划是在国家经济社会发展总体规划下与科技、教育发展规划下并列的一个规划。到 2020 年确立国家竞争比较的优势。世界范围的经济全球化，中国的人才，前些年包括现在还是一个欠发达国家，并且现在人才战略低龄化，中小学都开始关注，所以必须要确立国家人才在世界上的比较优

势。

2. 人才发展的方针

“服务发展，人才优先”。就是要把为科学发展服务作为人才工作的根本出发点和落脚点，以人才优先发展引领经济社会又好又快发展。

“以用为本，创新机制。”科学发展以人为本，人才发展以用为本。以用为本把用好用活人才作为人才工作的根本任务，抓住了人才工作的核心环节。小平同志说“人才，只有大胆使用，才能培养出来。”人才发挥作用“要用”，用的话体制机制是很大的问题。一个是不够用，结构性短缺。虽然每年毕业有那么多大学生、研究生、博士生，在高校找一个学生人才代表，在产业找一个产业技术代表都不是很容易的一件事情。重点领域人才脱节，不适用，培养出来的人才不适应需要，就业意味着失业，专业设置不适合社会的这种需求。

“高端引领，整体开发”。高端主要是两个高端，高层次、高技能。人才竞争，实际上国际人才竞争，竞争是人才环境的竞争，人才环境是制度和机制，在中国体现就是政策，政策的话在人才规划纲要。

（五）人才发展的重大政策

解决人才优先发展投入不足的问题，提出实施促进人才投入优先保证的金融财政政策。解决我国创新创业人才尤其是领军人才严重不足的问题，提出实施产学研合作培养创新人才政策、实施人才创业扶持政策、实施有利于科技人员潜心研究和创新政策、实施更加开放的人才政策和实施知识产权保护政策。解决人才结构性矛盾问题，提出实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策，实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策和实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策，解决人才服务体系不健全的问题，提出实施促进人才发展的公共服务政策。

青年英才开发计划是着眼于人才基础性培养和战略性开发，提升我国未来人才竞争力，在自然科学、哲学社会科学和文化艺术等重点学科领域，每年重点培养扶持一批青年拔尖人才；在高水平研究型大学和科研院所的优势基础学科建设一批国家青年英才培养基地，按照严入口、小规模、重特色、高水平的原则，每年选拔一批拔尖大学生进行专门培养；为培养造就未来国家所需的高素质、专业化管理人才，每年从应届高中、大学毕业生中筛选若干优秀人才送到国外一流大学深造，进行定

向跟踪培养。

第四部分，当前人才工作的几项重点工作

（一）大力宣传和普及应用科学人才观。

学习宣传和普及应用科学人才观，是在人才工作中贯彻落实科学发展观、推动人才工作科学化的基础工程，是落实国家人才发展规划、加快建设人才强国的先导和前提。嫉才妒才、论资排辈、压制人才等狭隘保守思想还很有市场：某报发表文章称，要对引进的人才进行严格的行政绩效考核，达不到预期目标要让其下岗，还要严格追究有关领导责任。这既违背了科研创新的一般规律，也与科学人才观背道而驰。

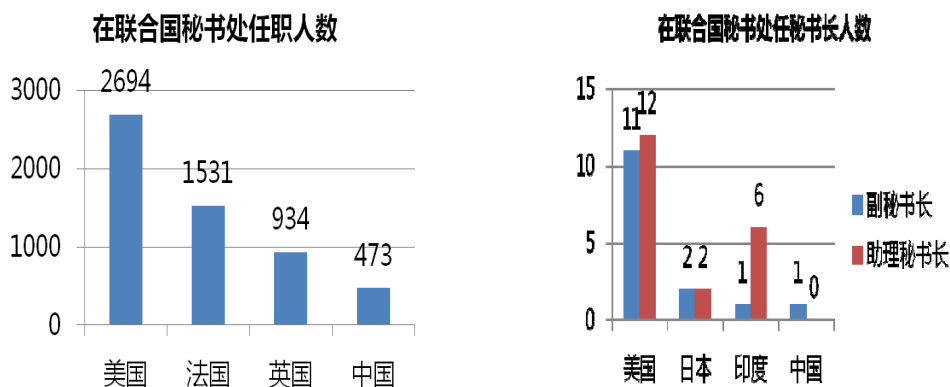
（二）组织实施国内人才“国家特支计划”。

“国内高层次人才特殊支持计划”是面向国内高层次人才的重点支持计划，与引进海外高层次人才的“千人计划”并行。去年8月份，由中组部牵头联合中宣部、人社部、教育部等11家单位联合印发。

（三）培养支持优秀人才到国际组织任职。

随着世界多极化和经济全球化深入发展，国际组织在发起全球议题、制定国际规则、分配国际资源、维护全球治理体系中发挥着越来越重要的作用。

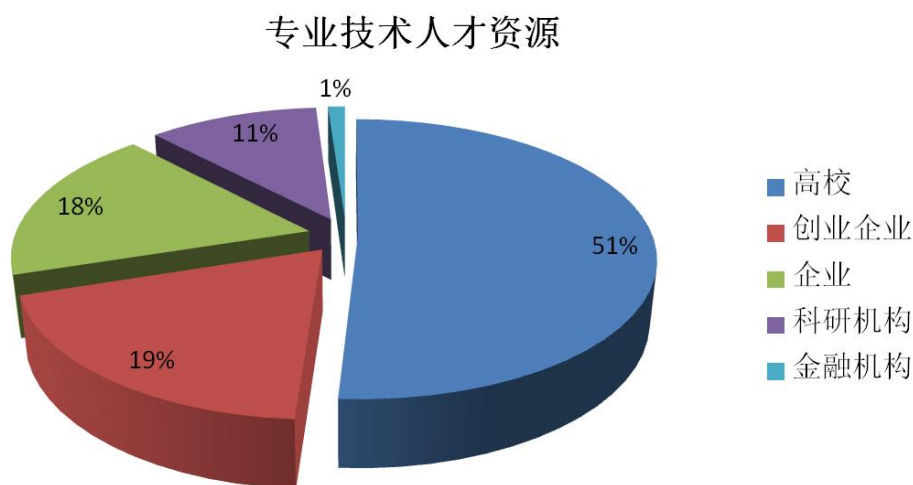
过去100年间，国际组织数量增加了292倍。截止到2011年底，全球各类国际组织共64442个，其中，政府间国际组织7608个，非政府间国际组织56834个。从全球范围看，积极参与国际组织的国家主要是发达国家和地区大国，我国参与率明显不足。我国参与的主要的非政府间国际组织仅有904个，排名世界第31位。与此同时，尽管我国参与了许多国际组织，却很少在其中发挥主导作用，使我们在国际舞台上缺少话语权。



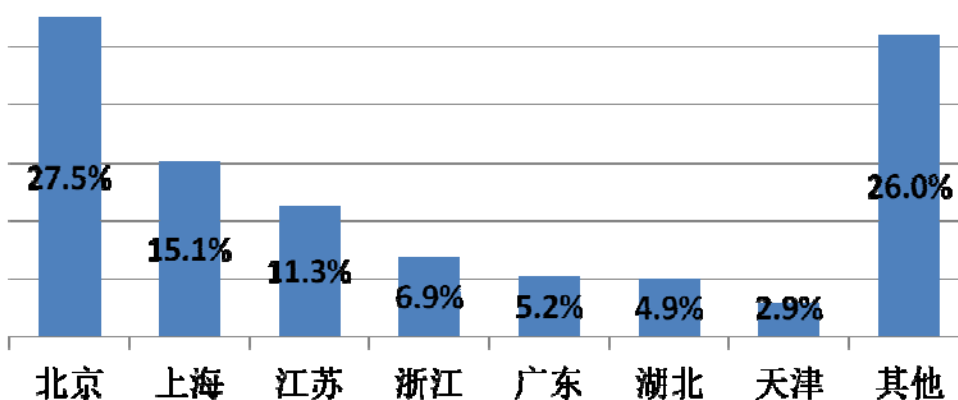
（四）深入实施“千人计划”。

大力引进海外高层次人才，是中央统筹国际国内两个大局，为更好实施人才强国战略、建设创新型国家作出的一项重大战略决策。在中央的正确领导下，在各有关部门和地方党委政府的共同努力下，“千人计划”实施三年多来进展顺利，已经取得一定成效。

1. 从引进单位看，高校 1425 人，科研机构 308 人，企业 501 人，金融机构 32 人，创业企业 527 人。



2. 从落地省份看，除青海、西藏外，29 个省（区、市）均有“千人计划”引进专家，其中，北京 769 人，上海 422 人，江苏 318 人，浙江 192 人，广东 145 人，湖北 137 人，天津 80 人，以上七省市占总数的 74%。



3. 在“千人计划”的示范带动下，全国除西藏外，各省区市均制定实施了各具

特色的引才项目或计划，形成了不同层面、相互衔接的引才格局。

4. 2009 年以来各省、区、地市以上引进了包括诺贝尔奖获得者，发达国家科学院、工程院院士等一批高层次人才及团队，总人数超过 2 万名。

5. 建立了比较完善的引才工作体系和政策支撑体系。

6. 前 6 批“千人计划”专家中，有三分之一左右（453 人次）主持或参与了 427 项国家科技计划项目或课题，涉及总经费 86.4 亿元。2012 年国家重大科研计划 70 个立项中，“千人计划”专家担任项目首席科学家的有 18 个，占 25.7%，并已有“千人计划”专家申报的 392 个项目入选国家“十二五”科技计划 2012 年项目库。

第五部分、人才强市与人才特区。（略）

（本文系浙江大学常务副校长宋永华同志 2013 年 3 月 1 日下午在浙江省组织系统人才工作专题培训班上报告的部分内容，根据录音整理，未经本人审阅）

他山之石

优化人才创新创业环境的上海探索

王伯军

（上海市委组织部人才处处长）

人才工作有四个关键词：

第一个是优先：我们将由人才大国迈向人才强国；

第二个是统筹：统筹各类人才队伍、重大人才工程、创新创业实用人才、国内国际人才资源；

第三个是创新：形成具有国际竞争力的人才制度优势，人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面；

最后一个合力：坚持党管人才原则。

围绕四个关键词，上海在优化人才创新创业环境方面进行了以下探索：

一、处理好三个关系

1. 市场配置和政府引导的关系。

一方面，要充分发挥市场这只“无形之手”在人才资源配置中的基础性作用。上海的人才市场起步早、发展快，经过 30 多年培育，不断探索发展，实现了与时俱进。其中一个最明显的标志，是人力资源服务机构的数量在全国名列前茅。截至 2011 年底，上海共有各类人力资源服务机构 1143 家，其中人才中介服务机构 761 家，人力资源服务业总营业收入达 907 亿元。目前，上海人力资源服务行业能够为社会提供包括人力资源培训、测评、网络招聘与网络信息服务、高级人才寻访、人力资源服务外包、人力资源派遣、人力资源管理咨询等内容的服务体系，服务功能不断丰富，多层次多元化的发展趋势日益明显，而以引进、服务高层次人才为主的高级人才寻访服务发展尤为迅速，全球五大猎头公司，海德思哲、光辉国际、亿康先达、罗盛咨询和史宾沙均已引进上海。

另一方面，人才市场离不开政府这只“有形之手”的引导和推动。首先，上海人才市场的发育同上海整体的市场化程度还不能匹配，有的地方还很很不成熟，需要政府来培育。其次，上海人才竞争所面临的是国际竞争，与发达国家和发达城市相比，竞争力还比较弱，离不开政府的扶持。再次，上海目前的人才问题，不仅是数量问题和质量问题，根本性的问题还是在机制和环境上，要解决这些问题，更多的是靠行政职能。因此，上海人才工作需要政府来推动。那么，政府该如何推动人才工作呢？关键是要寻找到政府与市场的结合点，这个结合点就是体制机制创新和人才综合环境的营造；政府应在充分发挥市场基础性作用的同时，顺势而为，重点在改善人才发展环境上下功夫，不是拼重金而是拼环境。

2. 人才引进和人才培养的关系。

人才要引进，更要培养，引进和培养都是建设人才高地的重要途径。2008 年金融海啸发生后，世界经济处在低迷时期，这是吸引人才的最佳时机。从 2008 年 1 月至今，上海从海外引进的人才有 31713 人，其中归国留学人员 12717 人，外国专家 18152 人，港澳台专才 844 人。现已入选中央“千人计划”人才 425 人，其中创新人才 366 名、创业人才 59 名；上海“千人计划”人才 310，其中创新人才 248 名、创业人才 62 名；目前，常驻上海的外国专家约 8.5 万人，留学人员总数超过 9 万余人，留学人才在沪创办企业达 4400 余家。与此同时，上海积极推进实施领军人才培

养计划、高技能人才开发计划等一批重大人才工程，大力培养各类国内人才。目前全市人才资源总量达 400 万人，两院院士 161 人，上海市领军人才 835 人，首席技师 443 人。“问渠哪得清如许，为有源头活水来。”通过人才引进和培养，各类人才在上海建设“四个中心”、促进现代化国际大都市建设中交相辉映，得到了极大的发展和提升。

3. 人才服务和人才引导的关系。

人才工作部门第一位的任务是为人才发展创造优良的综合环境，主要是优化事业环境和生活文化环境，充分激发各类人才创新创业的活力。因此，上海建立了服务专窗体系，为人才创新创业提供了“一口受理、全程代理”的专业化、精细化服务。

人才工作在服务好的同时，还要讲引导，主要是加强与人才的思想联系。上海市委组织部每年举办十几期高层次人才研修班，从 1993 年至今，已培训各类高层次人才 4537 人次。对人才的思想联系，对人才进行教育和引导，重点要解决两个问题：让人才辩证客观看待当今中国取得的成绩与存在的问题；使人才较好地融入团队，在融入中发挥更大的作用。人才服务和人才引导，都有一个共同的目标，就是把各类优秀人才团结凝聚在党的事业周围。

二、介绍三个案例

案例一：为引进人才创新创业提供精细化服务

(1) 深化科技服务，当好引进人才的“科技助手”

上海市科技政策资源比较丰富，分为税收、奖励、国家资金的地方配套等 7 大类共 29 项。利用好这些资源，促进海外高层次人才领衔或参与重大科技专项以及重大产业项目，是发挥海外高层次人才作用的一个重要途径。2011 年 10 月，市引进海外高层次人才工作领导小组在市科技党委(市科委)下属的市科技人才开发交流中心，建立了上海“千人计划”科技事业发展服务专窗，重点为引进海外高层次人才提供科技政策咨询、计划项目申报等方面的服务，实现科技项目申报“前置受理、全程代办”。专窗通过走访了解到中央“千人计划”专家汤卫平博士有申报“863”项目的需求，主动为他定制服务方案，加强与有关部门的沟通与联系，促使项目入围科技部 863 项目。科技专窗成立以来，有针对性地推送科技政策、项目申报信息

2950 余人次，解答了 328 人次的项目申报政策咨询问题，协助 67 位“千人计划”引进人才顺利申报了相关项目，受到了海外引进人才的广泛欢迎和好评。

（2）强化产业服务，为引进人才投身新兴产业提供支持

发展战略性新兴产业是上海实现“创新驱动，转型发展”的重要途径，迫切需要拥有自主知识产权或掌握核心技术、具有海外自主创业经验的创新创业人才。2012 年 8 月份，在市发改委建立了上海“千人计划”战略性新兴产业发展服务专窗，把“千人计划”引进人才及其团队作为重点扶持对象，采用“专人负责、专场宣讲、专项申报、专题协调”的形式，积极帮助“千人计划”专家了解相关政策，指导申报上海战略性新兴产业发展专项资金，推动海外高层次人才投身战略性新兴产业。为扶持天马公司升级壮大，市发改委协调有关部门出资 5 亿元参股支持企业新建项目，市高新技术产业化专项资金给予 2.4 亿元资金支持，并申请到国家发展改革委 4000 万元资金补助，大力支持天马团队开展高新技术研究。顾铁团队不负众望，迅速将天马带成我国规模最大、技术最高的中小尺寸面板厂商。目前，上海市已为 21 位“千人计划”专家所在企业提供了 30 多亿元的产业发展专项资金支持。

3) 优化生活服务，解除引进人才后顾之忧

落户、医保、住房、子女就学等问题，是海外引进人才回国面临的最实际问题。这些问题解决不好，会直接影响引进人才安心投入工作。2009 年底，市引进海外高层次人才工作领导小组在市人保局下属的市人才服务中心设立了上海“千人计划”生活服务专窗，与市科委、市教委等 13 个职能部门会商，简化申办手续、缩短办理时间，构建了“一口受理、全程代理、一站办结”的服务机制，让人才办事从“跑多家”简化为“走一家”。在建立服务机制的基础上，服务专窗整合各部门服务资源，将引进人才特定生活待遇细化为 16 类 40 项具体服务内容，汇编成《“千人计划”人才享受特定生活待遇服务手册》，为用人单位和人才办理相关手续提供具体操作指南。近 3 年来，“千人计划”生活服务专窗已服务“千人计划”引进人才及其家属 8037 人次，办结居留、社保、医保、住房、通关、子女就学等政策待遇落实相关手续、证件 2765 人次。一位引进人才深情地说：“这些无微不至的服务，让我们享受到了熊猫国宝级的待遇！”

案例二：杨浦海外人才基地“四个+”工作模式

（1）“人才+项目”捆绑式引才机制

杨浦人才基地积极吸引海外高层次人才“带资金、项目、技术”来基地创业。这些人才所申报的项目通过“三方两审”（技术专家、创投专家、产业专家；书面评审、现场路演）后，协助其在人才基地注册企业，并给予创业启动资金等 10 方面的优惠政策扶持，帮助企业快速发展。杨浦人才基地每年举办 2 批次创业项目评审会，经过以院士领衔的专家组，从创业团队、技术创新、市场前景、商业模式、资金条件、产业带动力 6 个方面对创业项目进行函审和面审。截止 2012 年底，已有 169 个海外人才创业项目入围 3310 计划，注册企业 110 家，注册资本 2 亿元。上海杨浦美国创新中心在硅谷创源孵化器正式揭牌，聘请知名海外人才作为驻硅谷首席代表并组建了工作团队，代表杨浦海外基地在硅谷对接各类高科技协会、创业者，参加各类年会、论坛、大赛等活动。

（2）“创新+创业”两栖类人才培育方式

杨浦人才基地整合“校区、园区、社区”的优势资源，发现并培育大学创新人才到园区创业，园区创业人才到大学科研教学；企业创新人才到大学科研教学，企业创新人才自己创业的“两栖型”人才，实现了人才在产、学、研的自由流动和柔性配置，形成了有杨浦人才基地特色的两栖类人才培育方式。为了持续推进“两栖类”人才培养，杨浦人才基地注重加强制度建设，成立了由基地内重点高校、科研院所、大型企业多方参与的人才基地建设工作领导小组及其办公室，决定重大事项，协调负责解决基地建设中重点、难点问题；组建了隶属于区委组织部的杨浦人才基地海外高层次人才创新创业服务中心，依托组织部的组织协调优势，负责具体推进、落实人才基地建设和人才创新创业服务工作。通过签署区校、区企、区所《共建基地框架协议》，在人才的引进与共享、科研成果的共享、高科技实验室的开放、图书馆共享、服务平台综合利用和开放等方面实现联合共建，搭建起了制度保障、流程规范、运作流畅、能够最大程度支撑人才创新创业活动的工作平台。

（3）“资金+基金”联动型创业融资政策

杨浦人才基地为了解决海外归国创业人才融资难的瓶颈问题，针对企业发展不同阶段，分别设立了人才专项资金和海归人才创业投资基金，初步构建了“资金+基金”联动的创业融资政策体系。3 亿元的人才专项资金。杨浦人才基地为了加大海外人才引进培育力度，设立了 5 年 3 亿元的人才专项资金，提出了 3310 引才计划。

实施“百千万”工程，实现标志性人才集聚的目标。实施人才环境工程，实现标志性成果突出的目标。实施主导产业集群发展工程，实现标志性产业清晰的目标。对于通过“3310”计划项目评审的企业，推出十项政策配套，按A、B、C三类予以分级扶持。政策实现了对创新创业活动的全方位、全过程覆盖，如最高给予100万创业启动资金、200平方米免费办公场地。对于基地申报入选国家“千人计划”创业类人才给予最高200万购房补贴，创新类按与用人单位1:1配比原则，给予最高100万购房补助。还有政策性风投基金、创业风险补偿、财政专项扶持、工商绿色通道、租房补助、政府采购、家属就业、子女入学、学术支持等。2亿元的海归人才创业投资基金。“3310”政策有限的资金扶持，仍然难以满足早期海外人才创业企业特别是高成长性企业的融资需求，而市场化的创投资金往往把它们纳入项目库直到中、后期才会开始投资。为发挥政府资金杠杆作用，缓解早期海外归国人才创业企业融资难的问题，杨浦人才基地组建了总额达2亿元的海归人才创业投资基金——“海创1号”和“海创2号”。“海创1号”基金总规模达到1.5亿元，其中杨浦区政府出资5050万元，上海市政府引导基金首批配套出资3750万元，另外吸引42%民间资本6200万元。“海创1号”扶持对象定位于海归人才早期创业企业，核心目标是引进、培育、留住国内外优质海外人才创业项目和国际技术孵化项目。由海归人才团队领衔的上海遨问创投公司对基金进行专业管理。“海创2号”基金规模为5000万元，投资对象定位于海归人才中期创业企业，重点目标是嫁接、引进国外比较成熟的华人创业企业。委托国家科技部科技型中小企业创业投资引导基金参股的“寅福基金”管理公司进行专业管理。此外，杨浦人才基地符合条件的海外高层次人才创业企业还可以最高享受200万贷款担保、500万贷款贴息，以及“银园保”、“贷投通”等金融创新产品。

（4）“一站式+个性化”集成式人才服务体系

政策优势只能是比较优势，服务优势才是长期、可持续的竞争优势。杨浦人才基地通过“整合行政资源、联合社会资源”，根据不同发展阶段企业的共性需求，构建了“一站式”创业服务窗口，同时，根据海外人才的个性需求，最大限度提供个性化服务，初步形成了“一站式+个性化”集成式海外人才服务体系。

“一站式”创业服务：明确以海归人才及其企业需求为导向，以海外人才服务中心为总台，以各政府职能部门、科技园区、社会专业机构和第三方组织、各类市

场主体为后台支撑，整合行政、经济、法律资源，提供一站式、一揽子、一体化的创业服务，努力成为海外人才归国创业之家。在服务范围上，包括“3310”创业项目扶持政策、财税政策、科技创新扶持政策、企业发展扶持政策、人才计划政策、专业机构服务、第三方组织服务等7大类40项服务。在制度支撑上，整合16个区级政府行政部门的科级执行层资源，建立服务专员制度、联络员制度、政府性资助项目申报的协理制度、绿色便捷通道制度。在服务平台上，上海3310科技园暨海外人才创业园于2012年8月份正式揭牌并实质性运作。3310科技园空间范围内，共集聚51家3310创业企业，其中宇鸿科技在上海股权托管中心成功挂牌，成为全市首家在上海股权托管中心挂牌的千人计划人才创业企业。为满足海外人才项目落地前筹备的需求，设立了杨浦海外人才创业软着陆中心，提供过渡性创业空间。

“个性化”人才服务：海外高层次人才的个人往往需要多元、快速、便捷的服务。为此，杨浦海外人才基地提出了“个性化”的人才服务理念，以“点对点”的个案服务，树立良好的口碑，形成以才引才的良性循环。从“千人计划”服务专窗到上海B证办理点，从购租房补贴到提供“人才驿站”全装修公寓，从就医卡到子女教育绿色通道，从创业地点的选择到创业苗圃服务，从融资服务到企业管理咨询等等，从帮助请保姆、调解租房争议到杨浦“海创之星”CEO培训班，网羽俱乐部、都是杨浦人性化服务理念的范畴。

案例三：浦东国际人才城“共建共治共享”工作模式

按照“党管人才”的要求，集聚、整合和统筹政府、企业、社会和人才等方方面面的资源，通过探索建立各方共同参与的“共建共治共享”模式，初步形成“政企社才”合作的人才工作机制，将人才城打造成为人才工作综合平台和功能载体。

在人才城这个创新试验平台上，以组织部牵头抓总、职能部门共同支撑的政府力量体现了人才工作的价值引领和政治诉求。如张江集团、863基地公司等市场机构，二级子公司，地方是他的，但提供了空间载体，并体现了人才工作的经济属性：他们要赚钱，钱是他出的，钱也是他赚的，体现了可持续，否则你没办法长期发展。各种人才社团等社会组织汇集，形成了人才工作的自组织生态系统；各类人才则是人才城的主角，他们在这里进行智慧的交流碰撞、创业成果的推广分享、政策信息的接收服务。多元主体的有机融合，形成了在党委领导下，全社会积极参与，“人才

工作人才做、人才服务人才”的人才工作新格局，参与人才城建设的各方都感受到了实实在在的成效。我们叫“四赢”，大家都是赢家，大家都感到很适合。具体来说：

（1）共建

“共建”是指人才是怎么建起来的，我们聚焦三项原则，夯实“共建”基础。人才城建设之初，新区组织部确定了三项建设原则：

一是“党管人才，政府统筹”——坚持“党管人才”原则，加强对人才的思想引导和价值引领，在人才工作领导小组领导下，发挥领导小组办公室的统筹协调作用，激发各相关职能部门、开发园区的主体性和积极性，积极参与人才城的建设、管理和运行，落实国际人才引进和服务的各项任务。

二是“人才主体，共治共享”，当然建的时候也是共享的——人才城的对象主体是人才，人才满意不满意是人才城成败的关键，政府满意人才不满意也是不行的。因此，在项目建设中注重吸引人才参与，在功能设置中突出人才需求，在管理架构中引入人才治理。

三是“市场机制，服务联盟”——发挥用人单位、社会组织、中介机构等的作用，建立国际人才服务联盟，立足于“合作共赢”，加速供需对接和服务集聚，形成“社会化参与、市场化拓展、专业化运作”的引才聚才机制。

所以，在人才城筹备建设阶段，紧紧围绕这三大原则，注重发挥各方积极性，整合各方资源，吸纳各方意见，夯实“共建”基础。比如，按人才、专家、政府部门、开发园区、人才工作老领导等不同主体，召开“我为人才城献一策”活动，听取和吸收各方意见建议，不断完善人才城各个项目板块的功能。通过汲取各方面的智慧，建立了人才城网站，在网站的功能板块上体现“人才互动”，在政策提供上体现“智能匹配”，在资讯语言上体现“媒体风格”，在营销推广上选择海外人才经常上的国外知名专业社交网站、职业搜索引擎进行资讯推送和信息传播，为网站打下鲜明的“人才印记”。在建设过程中，就采用了，这样的话政策意义非常的强。

（2）共治

突出人才需求，探索“共治”机制。在人才城管理架构上，建立了由政府代表、企业负责人、社会专家和人才代表共同组成的“浦东国际人才城理事会”，理事长是浦东新区分管人才工作的副部长，副理事长是张江 863 集团的一个老总、党委书记，作为人才城的管理主体，统筹协调人才城重大事务。人才城理事会向区人才工

作领导小组负责，人才工作小组领导是市委常委、区委书记。立足人才需求，注重在人才城的运营主体上突出“人才治理”要素，设立了民办非企业性质的“浦东国际人才发展中心”，作为人才城的市场运营主体，具体运营呢不是理事会运营，是下面浦东国际人才发展中心，性质是民办企业作为人才城运营，这个中心的主任是谁呢，就是 863 老总，3 个副主任，浦东人才处处长作为副主任，浦东新区联合会会长，863 的副总，三个副总分管不一样，现在基本上是一个礼拜去看一次。几年后我们要把浦东人才引进工作城加上两个字“上海”，所以我就很轻松啦，他们做好，我去挂个牌就好，给它加个帽子，这个也是一种工作方法。现在工作中需要与上面协调，包括和中组部协调。同时发挥社会团体的作用，在人才城“社团之家”，吸引集聚各类人才社团组织，构建了海外人才社团组织和国内人才行业协会的“联络中心”。在“共治”里面，有个叫“线上线下”互联互通的“共治”平台，打造“浦东人才工作在线联盟”，设立人才库、Talent1000（俱乐部）、政企社才联盟（人才城理事会、联络专员、政府窗口、市场机构、社团之家等 5 块）、引才地图、服务网络、人才轮值（有人问我什么叫人才轮值，轮值是华为创造出来的，人才轮值是什么意思呢？就是人才自己来值班，好多东西你自己来做）、人才活动、人才城共治平台、人才项目管理、学习社区等功能板块，将人才城的日常接待、活动和项目任务等流程化、规范化，激发每一个工作主体的积极性和自主性。“在线联盟”作为共治平台，开放给相关政府部门、开发园区、企业和人才社团共同应用和维护，推动各类人才工作主体及要素实现资源共享、信息共享，提升人才工作的管理效能。

（3）共享

共享指共建共治之后成果的共享。所以叫立足多方共赢，形成“共享”格局。因为“共享”，才能可持续发展。人才城的建设是在“政企社才”不断接触、商讨和谈判中逐步成型的，从一开始与社团、媒体商议合作开发网站平台的集体创意，到与张江集团、863 基地公司沟通共同开展空间建设的一拍即合，再到人才城建成之后的人才轮值、政策资讯快递等一系列创意的诞生，这是一次次兼顾各方利益、多方共赢的市场行为。

在整个过程中，政府实现了价值引领、功能集聚和平台放大的目标。企业得到了品牌塑造、产权升值和产业盈利的实惠。而社团则在政府购买服务中承载了更多的公共服务职能，有效壮大了自己的力量，第四方人才则在这散发着新鲜气息的天

地中激发出更多的创新动力，孕育出更多的人生价值。正是由于在前期建设、功能规划和管理体制中广泛引入了多元主体，才能坚持多元共赢。

2012年9月开城以来，在活动交流方面，人才城共举办包括首届“国际人才嘉年华”暨第五届“海外华人精英浦东行”在内的各类人才活动40余次，接待各地区党政代表团、企事业单位、人才社团等参观考察团65批次，接待和活动参与人数逾5000人次；在服务对接方面，服务窗口为各类人才提供服务932人次，包括“千人计划”项目咨询及申报、党员服务、人才政策咨询、科技项目咨询、招聘信息发布等。在项目对接方面，人才城客户服务小组目前已与100余名高层次创业人才进行对接洽谈。

三、打造五个力

上海市委的经验，我们从方法的角度说是打造“五个力”。

第一个叫合力。要以完善党管人才体制机制为引领，推动形成“人才工作大家做”的齐抓共管新格局，不断增强人才工作的合力。我们一直是把合力放在第一位的。

第二是凝聚力。要以加强思想引导和有效服务为抓手，从事业发展、生活保障和思想联系等多方面为各类人才提供服务，不断增强党对各类人才的凝聚力。

第三是推动力。要以用好人才为根本，把人才发展与科学发展紧密结合起来，在“创新驱动、转型发展”的战略进程中，为人才搭建干事创业的发展平台，不断增强人才对经济社会发展的推动力。

第四是活力。要以体制机制改革创新为着力点，通过推进人才试验区，以重大人才政策突破推动体制机制创新，不断激发各类人才创新创业的活力。人才特区是中央一直提的，是人才管理改革试验区。

第五是能力。要以重大人才工程实施为抓手，根据对人才成长规律和各类人才不同特点的认识，通过实施“千人计划”等人才工程，不断提升各类人才服务科学发展的能力。

（本文系中共上海市委组织部人才处处长王伯军同志2013年3月3日上午在浙江省组织系统人才工作专题培训班上报告的部分内容，根据录音整理，未经本人审阅）

手机【人才时讯】信息汇编

(2013年2月)

【2013-2-1】日前，浙江在全国率先出台了专门针对科技管理人才的14条指导意见，欲打造全国最强“科技管理人才库”。此次出台的《浙江省科技管理人才队伍建设若干意见》，将容易被忽视的后台管理人才队伍建设强化起来，在全国尚属首次。”建设浙江创新学院，实施科技管理领导人才、科技管理英才、创新型科技企业家培育计划等举措，对提高浙江省科技管理科学化水平具有深远的现实意义。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/hr/2013-02/01/c_124308787.htm

【2013-2-4】中国乃至全球都缺乏高质量的工程人才。日前，全球最大的国际工程师资质认证机构IET（英国工程技术学会）理事长Andy Hopper来华访问，并与中国本地多所大学、企业等机构就中国工程人才培养的话题进行了交流。他表示，IET会助力中国高校积极应对工程人才培养所面临的变化与挑战。

相关链接：<http://roll.sohu.com/20130204/n365435787.shtml>

【2013-2-5】南方人才市场将发布国内首个人才供求指数体系。该指数体系在充分借鉴国内外已有的人才调查统计的基础上，兼顾了对人才市场宏观层次和微观层面的关注，构建了人才供给、人才需求、人才供求均衡以及人才供求综合情况四位一体的指数系统，将为人才求职、政府决策等提供参考。

相关链接：http://epaper.nfdaily.cn/html/2013-02/05/content_7165385.htm

【2013-2-6】为推进人才强市战略，充分发挥事业单位在人才引进方面的引领带动作用，青岛市出台了《关于事业单位公开招聘高层次和紧缺人才有关事宜的通知》，推行更为灵活的招聘措施。其中，对高层次人才、具有高级专业技术职务或博士学位的人员可以采取直接考核的方式确定拟聘用人员，而不需要笔试和面试的程序。

相关链接：<http://news.sina.com.cn/o/2013-02-04/172926202305.shtml>

【2013-2-7】由于缺乏“背景”或因“学历”方面的欠缺，一线工人、农民囿于身份，尽管素质很好，能力很强，往往很难跻身于干部队伍之列。据媒体报道，陕西省委决定“今年从一线工人和普通农民中选拔党政干部”，此举有利于打破一线工人、农民与干部之间的“隔离门”，形成了人才流动通道，值得期待。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/comments/2013-01/18/c_114415083.htm

【2013-2-18】近日，国务院发布关于推进物联网有序健康发展指导意见。《意见》要求，到2015年使我国初步形成物联网产业体系，并提出六项保障措施，支持物联网产业发展。为实现发展目标，《意见》要求加快引进物联网高层次人才，培养物联网高层次人才和领军人才，鼓励海外专业人才回国或来华创业。

相关链接：<http://it.people.com.cn/n/2013/0218/c1009-20514709.html>

【2013-2-19】据外媒2月18日报道，德国于2012年8月开始启动的“蓝卡”，在头6个月里已经发放给4216名来自非欧盟国家的外国移民，这些移民大多来自印度，其次是中国、俄罗斯和美国。德国内政部长弗里德里希对《经济周刊》表示，德国为高素质专业人士移民发放的“蓝卡”反响超过预期，德国以此可以吸引来自全世界的高素质人才。

相关链接：http://news.ifeng.com/gundong/detail_2013_02/19/22244128_0.shtml

【2013-2-20】根据瀚纳仕季度报告，2013年初需求最高的是医务人员、建筑经理和IT移动平台开发人员，而许多雇主已经开始为2013年积极展开招聘活动。企业正在寻找新一代的领导人才，可以承担起制定关键决策的责任。很多生命科学行业倾向于采用人才外包解决方案，而其他行业则选择寻找合适的招聘合作伙伴。

相关链接：<http://henan.china.com.cn/news/minsheng/201302/S04380FMA6.html>

【2013-2-21】杭州人才市场的火爆，充分印证了节后企业旺盛的招聘需求。不少企业纷纷推出揽才高招，有的推出“定向培养”法，通过“经理人计划”来重磅打造合用人才；有的采取“激励”法，让出百万甚至千万股权来留住人才。有的企业甚至打出“招人不费力，两年开回法拉利”的口号，以此来吸引求职者。

相关链接：<http://www.gkong.com/item/news/2013/02/71696.html>

【2013-2-22】自五部委联合下发企业内部控制基本规范以来，国内诸多企业已经积极投身内控建设。德勤年度公司调查显示，2012年有64%的受访者认为企业能够做到内控与管理体系融合。调查同时显示，54%的受访者认为企业缺乏内控人才。企业需要加紧培育实施内部控制的专业技术人才。

相关链接：http://news.p5w.net/gncj/201302/t20130222_40911.htm

【2013-2-25】近日，国内知名人才测评机构诺姆四达集团宣布，正式成立“中央企业及国有企业人力资源服务中心”。据悉，这是国内人力资源服务行业首家专门

为央企国企提供人才管理研究与咨询服务的专业部门，将对我国央企国企人力资源管理的变革与转型提供智力支持。

相关链接: <http://finance.china.com/chinasy/20132/25/0867105.html>

【2013-2-26】26日，由中央人才工作协调小组办公室指导，人民网、中国共产党新闻网主办的中国人才网正式上线运行。至此，人才得以通过网站很好地了解我国人才工作的最新资讯和具体举措，更好地获得对自身职业发展的帮助。

相关链接: <http://tv.people.com.cn/n/2013/0225/c43911-20594567.html>

【2013-2-27】全球专业人才招聘顾问公司华德士，昨天在沪发布中国企业和单位薪资调查报告。根据对百余所不同领域的企业抽样调查显示：2012年，IT、零售等行业专业人士通过更换工作获取的薪资增幅较往年有所降低，据预测，今年薪资增幅有望提升至15%—20%。而在全球市场环境的不利影响下，鉴于成本控制的需求，金融单位不得不冻结一些岗位的招聘。

相关链接: <http://biz.xinmin.cn/2013/02/27/18877784.html>

【2013-2-28】借鉴美国“硅谷”创新发展模式，武汉市去年8月出台了《促进东湖国家自主创新示范区科技成果转化体制机制创新若干意见》，被外界称为“黄金十条”。半年后，武汉大学、华中科技大学等10多所高校出台新规鼓励教师创业，让研究成果不再躺着“睡大觉”。

相关链接: <http://bbs.cnhubei.com/thread-2912510-1-1.html>