

编首语

人才工作应当结合地缘特色、经济特色和人文特色，方能落地开花、彰显成效，形成经济社会和谐发展的带动效应。

本期人才动态主要介绍了近年来金华市人才工作的开展情况及主要成效。重点介绍了“金华招才引智模式激活人才红利”、“金华市聚才聚智助力‘五水共治’”、“金华实施‘百博入企计划’服务企业转型升级”、“致力打造义乌‘人才发展改革试验区’”等四个人才工作专题。通过对金华市人才工作先期探索经验的介绍，以期为未来我省人才工作提供一定的借鉴。

实践专题

深化体制机制改革，创新人才政策引领

金华招才引智模式激活人才红利

国以才立、政以才治、业以才兴。不管是中央还是地方主政者都越来越深切地感受到：人才是科学发展的第一资源，是转型之要，竞争之本，活力之源。党的十八届三中全会指明了全面深化改革的方向，对于人才工作，提出要“建立集聚人才体制机制，择天下英才而用之”，并鼓励地方、基层和群众大胆探索，及时总结经验。

自古天下英才辈出，难的是如何为我所用。对正处于赶超发展中的金华来说，人才尤其是高端人才紧缺也是不得不面对的一大掣肘。从去年以来，该市抛出重磅政策引才的“双龙计划”，继而将招才引智提升为“一把手工程”，设立了开全国先河的招才局，体现了强烈的改革创新意识。

一番辗转腾挪，效果立竿见影。体制机制上的创新使金华集聚人才的磁场大大增强，人才红利被激发释放：去年，该市引进高层次人才同比增长三成，申报入选国家“千人计划”5人，省“千人计划”17人，“千人计划”总量跃居全省第六位，并实现县（市、区）全覆盖，一大批人才项目落地浙中。

散与聚：从“一盘散沙”到一个窗口

在国际金融危机深度影响下，世界经济持续低迷，特别是欧美经济增长乏力。但从集聚人才角度出发，赶超发展中的金华从中看到了前所未有的战略机遇。

“一些发达国家人才开始外流，更多的海外人才把目光投向中国、把项目放到中国，更多的中国留学生渴望回国创新创业。”金华市委书记徐加爱说，但全国、全省各地对人才抢招已经到了“白热化”的地步，要他们垂青金华，必须要快人一步，有过人之处。

抓工作，很自然地，先想到的是牵头部门。新农村建有农办抓，维稳工作由政法委主抓，招商引资工作在金华成立了招商局，但是人才工作的牵头部门是哪个？金华市委、市政府意识到，人才工作抓了这么多年，但其具体职能散落在各个部门，更像是“一盘散沙”。人才办在抓，人社局在抓，科技局在抓，招

商局在抓，教育、经信、发改也在推进。

如何捏指成拳，强化牵头抓总的效用，把相关职能部门的工作更紧密地串联起来。去年3月6日，金华市委副秘书长、组织部副部长、人才办主任李雄伟从市领导手中接过一块崭新的铜牌，上面写着一个全新的机构名称——金华市招才局，他成为首任局长。招才局将成为人才工作牵头抓总的新部门，具体被赋予10项职能，如人才工作规划和政策的研究制定、重大招才引智活动的策划组织、人才信息的收集入库、人才项目的落地服务等。

“概括起来，这个部门最重要的作用就是牵头抓总。”金华市委常委、组织部长温暖说，它并没有取代原来和人才工作相关的各职能部门的工作，只是把他们的力量更科学地进行了整合。

这样一来，外来人才也不必再奔走于各个部门之间，只需找到招才局这一个窗口即可。原来分散在各处的政策也可整合打包，由招才局负责审核兑现，降低了行政成本，提高了行政效率。

“去年招才局成立后，我们还将招才引智工作列入各县（市、区）、市机关各部门年度工作综合考核，这在金华也是第一次。”温暖说，此举是为了形成市县联动、部门协同的“大招才”工作格局。他们在年初就以市“两办”的名义下发了当年的工作目标分解表，并制定了具体的考核办法，日常工作邀请退出现职的领导干部定期督导，年终由党政一把手进行专项述职，并会同市督考办进行考核。

虚与实：虚拟机构实现实体运作

新设机构并非叠床架屋，金华市招才局在组织架构上最大的创新在于“不增编制、不升规格、不单设机构、实体运作”的“三不一实”运作模式。只从相关部门抽调人员集中办公；安排必要的工作经费和场地。

随后，这一模式在各县（市、区）马上推广开来，各地纷纷挂出了招才局的牌子。金华还聘请10名人脉和工作经验丰富的“退二线”领导干部担任“招才专员”，从海内外知名机构聘请一批“引才大使”，在省级以上开发区和所有乡镇（街道）全部设立人才工作站，配足配强招才力量。

虽然在行政编制上未增一兵一卒，但招才局的工作一点不空不虚。在金华市招才局挂牌当月，该局就整合各项招才政策，并大幅度“加码”向全球发出了

“双龙计划”引才公告。这一力度直逼杭州、宁波，居国内地级市前列的引才新政旋即带来一股飓风，“每年斥资亿元引才资金，单个项目最高资助可达2000万元”的承诺，鼓舞着海内外英才到金华创业的信心。当年，“双龙计划”从178个申报项目中遴选出37个契合本地重点优势产业和战略性新兴产业的人才项目，申报者中有国家“千人计划”人才17名，省“千人计划”人才7名，博士178名。

“筑巢引凤聚人才”，为搭建能够吸引高端人才和项目的“磁力场”，金华市将中科院金华科技园与金华高新技术产业园整合提升，提出打造金华的人才改革管理试验区，并指导义乌市“千人计划”产业园等一批县域创新平台建设，努力使创新科技园区成为一流的人才产业集聚区，形成创新聚集和带动，为整个城市的发展提供后备动力。

“既来之，则安之。”为了给在金华工作人才打造“宜业”、“宜居”的优质环境，市招才局会同市人社保局一起联手12个市级部门，组建了领军人才发展服务联盟。目前，他们正在筹建的“金华人才广场”即将运行。届时，创新领军人才的保障房申购申租、落户签证、家属就业、子女就学等都能在此享受一站式优质服务。

4月，市领导带领招才引智团赴外“两招两引”；5月，在省城杭州召开第一届全市招才引智大会，与在浙17所高校院所签订20个战略合作协议；赴欧美开展海外人才智力项目和民营资本对接活动；7月，举办“千人计划”专家智汇金华网络经济峰会；8月，召开金华博士联谊会会员代表大会；9月，4支招才引智小分队赴国内重点人才集聚区域点对点招才；10月，组团赴北京参加高层次人才洽谈会；11月，“百家名企进名校”活动进驻武汉高校抢聘人才……去年金华市招才局记录得满满当当的大事记彰显着这个新机构的活力和战斗力，通过政策引才、登门求才、平台聚才、按需招才，金华求贤若渴、优厚的创业扶持政策、良好的创业创新环境被广布四海。

才与财：招才招商携手上路

从去年以来，每年的3月都被确定为金华的“招商招才月”；招商引资是“一号工程”，招才引智是“一把手工程”；金华赶超发展的“三大动力”中，招商和招才占了两席……

在金华的很多场合，招才引智和招商引资的地位可谓并驾齐驱，这两项工作常常如影随形。“在一个领军人才的背后可能是一个非常强大的团队，而在这

个团队的里面，也许就是一个好项目。”李雄伟说，像“国千”创业人才——义乌蓝宇数码创始人郭振荣博士研发推出的水性数码印花技术，带动了义乌纺织品行业整体“华丽转身”，使用其技术产品的十字绣企业利润率高达200%，国内市场占有率达90%以上，公司投产第三年销售额达5000万元，实现利税500万元，已被列为上市辅导对象。

“浙婺商是个精英群体，你们的人脉广，也希望你们把金华的招才政策带出去，让更多的人脉，更多的好项目，更多的人才，更优质的技术来到金华。”在今年初的浙婺商代表新春恳谈会上，其主题是招商引资，但徐加爱也不忘为招才工作吆喝。

正是基于这样的认识，在金华，“两招两引”已经走向深度融合。具体来说，就是整合市招才局和市招商局资源，“计划统筹安排、力量整合使用、活动联动开展”。据了解，在去年“集中招商招才月”取得丰硕成果的基础上，今年，金华市委、市政府又提出开展由招商招才唱主角的“扩大有效投资月”，市主要领导带队的招商招才团即将分赴长三角、环渤海、海西等重点区域对接人才、项目。

在放眼全球、广纳英才的同时，金华也一直紧盯着本土人才这笔宝贵的财富，他们中有的各个领域的拔尖人才，有的是颇具地域特色的“草根人才”，有的是各个行业的高技能人才。目前，参照中央正在推进的“万人计划”工程，一项名为“八婺名家工程”人才开发培育计划正在酝酿中。

金华市聚才聚智助力“五水共治”

“科学治水”是实施“五水共治”战略的重要举措，技术和人才对治水成效起着“四两拨千斤”的作用。为深入推进“五水共治”工作，金华市专门组建“五水共治”专家服务团，为科学治水、专业治水提供人才支撑和智力保障。

一、选聘“土专家”+“洋秀才”，组建专家团队集智力

金华市积极贯彻省委、省政府“五水共治”重要部署，在全省治水工作中先试先行，特别是在全省“五水共治”现场会召开后，全力清理解决了一批治污历史难题。随着治水工作的深入推进，一些治理难度大、涉及层次复杂的技术性难题逐步显现，基层紧缺一大批懂理论、有技术、善管理的治水专业人才。经初步梳理，目前全市共有3大类63个治水难题亟待解决，其中涉及污水治理32个，涉及水利工程14个，涉及环境保护17个。针对问题、难题，该市注重在选优本土人才和聘精外来专家上下功夫，找准管用、紧缺的人才，组建技术服务团队。

一方面“眼光向上”请人才。积极与国内有关高校和科研院所环保、水利、城建、资源等相关领域的专家院士进行对接，重点联系金华籍在外高端人才，邀请来金指导担任治水顾问。另一方面“眼盯基层”选人才。在“五水共治”工作中，基层站所涌现出了一大批有经验、熟悉情况的本土治水专业技术人才。通过慎重遴选，从中选择了一批政治坚定、作风优良、技术过硬的治水专业技术人才，作为市级专家服务团成员。

目前，该市已经组建了一支由中国工程院王浩院士领衔的首批45名治水专家服务团。从人员构成看，既有高校科研院所学者，也有基层治水一线“泥腿子”；既有外请的专家，也有本地企业技术骨干；既有理论指导，也可赴实践攻坚，全力为该市治水工作提供立体化技术保障。

二、当好“技术员”+“领头人”，围绕科学治水提能力

针对基层治水工作中遇到的实际情况，服务团结合专家专业所长，总体分成顾问组、污水治理组、水利工程组、环境保护组四个小组，分专业类别开展定向服务。

一是当好“高参”谋规划。组织专家服务团开展集中考察、决策咨询、技

术论证等方式,对全市各地治水规划、重点项目进行指导和论证,对水环境治理的阶段性成效进行科学评估,帮助查找存在问题和薄弱环节。目前,在专家服务团的指导下,该市进一步完善了“五水共治”总体规划、五个子规划、三年行动计划和年度工作计划,明确了“三五七、三步走”的时间表和“五水共治、治污先行”的路线图。

二是勇当“战士”破难关。组织专家服务团成员领衔,集中对全市水污染防治和水环境保护领域的一批重点、难点技术难题进行破题攻关。上海财大浙江学院充分利用大数据技术,建立水域断面数据模型,为金华“智慧治水”提供技术支持。兰溪市污水处理厂一期应急改造工程期间,专家团成员、兰溪信达环保科技工程有限公司总经理、工程师王敏全程参与了菌种培养、水池调试、应急方案处置等改造,为污水处理厂成功改造提供技术支持。

三是做好“师傅”带队伍。通过论坛讲座、结对指导、技术帮扶等形式,为全市培训培养一批急需的治水骨干人才和技术团队。截至目前,该市已组织了治水专家报告会、浙中城市群水资源配置座谈会、全市大学生村官“五水共治”培训班以及四期“五水共治”专题系列研讨班,对市机关部门相关领导、乡镇党政领导、市治水办工作人员等分类分期开展培训,市、县两级已累计培训23000多人次。

三、统筹“强攻坚”+“保长效”,构建联动格局聚合力

一是专人包案结对,打好治水“攻坚战”。实行“治水难题包案结对”活动,所有专家服务团成员根据自身业务专长,包案结对63个治水难题,确保责任到人。开展“组团式攻坚服务”活动,针对治理难度大、涉及层面多的“老大难”河流,组织治污、水利、环保多领域专家,联合集中上门进行会诊,破解重点治水难题。实施“专家治理示范河道”创建活动,专家服务团成员分别在县(市、区)挂牌服务整治一条水质最差河流,创建一条最美河流,力争形成示范带动效应。

二是共建技术平台,打好治水“阵地战”。鼓励引导专家服务团与市级有关单位、县(市、区)、企业加强治水技术交流合作,共建院士专家工作站、研究机构、成果转化中心等,构建全市治水技术网络。目前,通过专家团成员牵线搭桥,浙江省农科院植物保护与微生物研究所计划在金华共建微生物水处理技术转移中心。

三是落实长效机制，打好治水“持久战”。建立专家服务团与各级治水办沟通协调机制、重大项目会办机制、责任分工落实机制和服务绩效评价机制，在日常工作中建立定期讨论、会商等工作交流和汇报制度，充分发挥好基层单位参与“五水共治”的积极性和主动性，形成专家助推治水的强大工作合力。

金华实施“百博入企计划”服务企业转型升级

为全面深化校地合作，促进高校院所和地方企事业单位共享人才资源、科研成果，吸引高校博士教授把实验室建到企业一线，围绕企业的实际需求开展科研活动，加快提升高校科研实力，为金华产业转型发展提供更好的人才支撑，经过一段时间的调研摸底、政策制定等准备工作，4月30日，金华市启动实施“百名博士入企计划”，将分批引进100名以上高校博士、教授，与企业深入开展产学研合作。

一、厅市合作“架桥梁”，探索聚才新模式。金华市与省教育厅、科技厅通力合作，大力实施“百名博士入企计划”，积极探索厅市合作服务地方经济转型升级的新模式，建立更加便捷高效的柔性引才、用才新途径。一是明需求。今年年初，市委组织部（招才局）精心制定计划方案。按照方案确定的挂职企业及项目具体要求，市科技、经信部门深入企业一线，认真排摸、整理出首批40余家企业和68个技术合作需求。二是广发动。3月，省教育厅向全省高校发出《关于在金华地区开展入企挂职的通知》，要求各高校立足于学科专业特色与优势，选派高校教师采用“5+2”、“4+3”等多种形式到金华企业驻点服务，并对任职要求、工作任务和保障措施作了详细说明。经汇总，共有62位博士、教授提出108个合作意向。三是促匹配。4月，市委组织部（招才局）、市科技局把高校博士、教授合作意向反馈企业，推动企业与专家进行双向选择对接，提高合作的针对性、实效性。在第一批对接中，50名博士教授与38家金华企业签订了合作协议书。

二、校企对接“双选择”，深化合作新平台。推进与在浙高校合作，是金华快速获取人才、科技资源的有效途径，也是高校实现技术成果转化的一个有效

平台。一是双向对接“门当户对”。成功对接的50名专家，研究领域涉及电子信息、新能源汽车、生物医药、新材料、先进制造业等战略性新兴产业，其中博士36人，教授13人，副教授27人，主要来自浙江大学、浙江工业大学、杭州电子科技大学等15家高校院所。承接专家的38家企业，建有国家级企业技术中心1家、省级高新技术研发中心24家、市级高新技术研发中心16家，有较强的科研成果转化能力，对推进创新驱动发展能起到示范带动作用。二是岗位设置“量体裁衣”。入企的博士、教授，主要担任企业研发负责人，期限为2年，岗位一般为企业研究院（研发中心、技术中心）院长（主任）助理，帮助企业开展技术难题攻关。三是多方协作“互利共赢”。组织、科技、教育、高校等相关部门单位互帮互促。作为浙江高校产学研联盟金华中心牵头单位，浙江工商大学专门派驻2名博士来金华支持“百名博士入企计划”的实施，帮助高校的科技资源向企业集聚，深入承接企业定期或不定期了解合作情况，确保各项工作顺利开展。

三、部门联动“优环境”，服务保障新机制。为确保“百名博士入企计划”取得实效，金华市制定了科学绩效考评机制。一是制定优惠政策。明确规定入企博士教授在服务合作期间，享受所在县（市、区）人才租赁房等人才引进优惠政策；合作项目优先列入技改、科技、人才等专项扶持。二是健全服务保障。该市专门成立了“百名博士入企计划”工作协调小组，由市领导担任组长，市招才局、市经信委、市教育局、市科技局、市财政局共同组织实施，为该计划开通绿色通道。三是实施绩效考核。该市定期对活动开展情况进行督查，每半年对“百名博士入企计划”开展情况及合作项目进行汇总分析，形成“服务工作档案”。年底还要对科研成果转化情况进行年度考核和绩效评估，对表现优秀、效果突出的人员给予10万元奖励；考核合格的，给予5万元奖励。

抢抓机遇 大胆探索

致力打造义乌“人才发展改革试验区”

人才是强市之本，是推动经济发展、社会进步的强劲动力。近年来，义乌市深入贯彻全国、省人才工作会议精神，始终坚持党管人才原则，紧紧围绕国际贸易综合改革试点，不断创新人才工作举措、完善人才工作体制、加快人才队伍建设，在人才政策体系构建、高层次人才引进培育、“千人计划”产业园建设、电子商务人才培养、商贸实用人才评价体系建立等方面都进行了积极探索，各项工作取得了较大进展。

一、完善人才工作体制机制，提升党管人才科学化水平

（一）健全人才工作组织体系。建立市、镇（园区）、企三级联动并且市内市外协同配合的多维度、立体式人才工作组织体系。在市级层面，成立招才局，按照“虚拟机构、实体运作”的原则，抽调7名工作人员与人才办合署办公；在镇街层面，成立16个人才工作站；在企业层面，在规模以上企业聘请300余名人才工作联络员。同时，在德国法兰克福、上海、武汉、南昌、西安、南京等国内外人才密集城市建立人才工作站，聘请18名引才专员。这个体系的不断完善，确保人才政策宣传、人才信息收集等工作都能及时有效落实执行。建立高端人才信息库，目前已收录2096条高层次人才信息（其中义乌籍在外人才信息1068条），实现高层次人才信息资源共享和工作情况动态管理。

（二）完善人才工作政策体系。加强对人才工作的宏观指导，制定下发《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》，提出党管人才工作20条意见，进一步明确组织部门牵头抓总的作用。充分发挥政策对人才工作的引领作用，制订出台《关于进一步加强高技能人才工作的实施意见》、《关于加快推进院士专家工作站建设的实施意见》、《鼓励高校毕业生就业创业的若干意见》、《义乌市社会工作人才教育培训办法》等10余个文件，形成较为完备的人才政策体系。日前，出台《关于进一步落实人才子女入学工作的实施意见（试行）》，将分散在多个政策中的人才子女入学规定进行整合与修订，重点解决17类人才子女就学难题。

（三）强化人才工作专项考核。首次将人才工作纳入镇（街道）及机关党部门目标责任制考核，对目标任务进行分解落实，指导和督促各镇（街道）和相关部门按照职责抓好人才工作。加大人才工作投入力度，保障重大人才工程、重

点项目的实施,2013年全市人才工作经费达到7010.23万元,人才资金投入占公共财政预算收入的1.1%。

二、创新招才引智模式,发挥高层次人才集聚效应

(一)实施“义乌英才”计划。出台《关于实施“义乌英才”计划的若干意见》及实施细则,重点引进培育高层次创新创业人才和社会事业发展紧缺人才,5年扶持期内分别给予最高5000万、2000万、400万元的奖励扶持。为扩大提高政策的影响力,专门召开新闻发布会,现场兑现600万元“千人计划”的配套奖励。先后举行浙江省海外高层次人才“义乌行”、浙江省海高会专家“义乌行”及旅外博士专家高端项目对接活动,邀请80余名海外博士专家带项目前来对接。“义乌英才”计划首批申报收到材料106份,经专家组评审共有32个项目(29个创业项目,3个创新项目)入围,第二批申报工作也已于今年2月正式启动。

(二)开辟“专才特聘”通道。作为改革试点,针对高层次人才紧缺这一实际,去年启动浙江省聘任制公务员招聘试点工作,在省委组织部等上级相关单位的大力支持下,面向全国高薪招聘,推出与义乌转型发展联系紧密的6个专业技术岗位。经过资格审核、考试测评等环节,目前共有5人从177名申报者中最终入选,已完成公示。与此同时,打破事业单位“凡进必考”的常规,对“211”、“985”等重点大学优秀应届毕业生取消笔试,采用面谈等方式,目前,我市事业单位通过专才特聘引进了87名紧缺人才,其中博士3名、硕士46名。

(三)创新招才引智方式。坚持“走出去”、“引进来”并重,创新招才机制,拓宽引智渠道。培育扩大“有形”和“无形”两个市场,积极开展人才信息网络的无形市场引才工作。2013年,共组织招才引智活动155场,其中赴北京、上海、武汉、广州、深圳等人才集聚城市开展招才引智活动23场,在市内举行高端项目对接、“相约成功”大型人才招聘会、“英才天地”专场等132场活动,共引进1.5万人。今年1-6月,安排组团招才引智活动19场。积极推进市校、校企战略合作,目前与15所高校、科研院所签订了战略合作协议,内容涵盖了人才培养、科技项目孵化、重大工程建设、研究平台建设等多个领域。浙江大学等8所国内著名高校进驻义乌虚拟研究院,引进专家12名,开展大型调研活动5次,与企业开展项目合作10多次。

三、紧扣创新驱动发展,打造人才工作特色品牌

(一)建设“千人计划”产业园。“千人计划”产业园由孵化基地和产业化基地组成。孵化基地依托北苑“科创园”、经济技术开发区“高创园”和稠江“英

才创业园”而建立。“科创园”占地面积205亩，建筑面积31.62万 m^2 ，配套宿舍楼9幢，建筑面积10.69万 m^2 ，已引进沈阳自动化研究所、中科院兰州化物所义乌功能材料中心和浙江工业大学义乌科学技术研究院3家科研单位，12个高层次人才项目正着手入驻，12个由海外博士领衔的科技项目正在洽谈中。“高创园”占地约100亩，建有标准厂房约3万 m^2 ，计划新建8万 m^2 ，配套宿舍260套，一期工程现已投入使用，引进16个高层次人才项目，其中由“国千”专家领衔的项目7个，“省千”专家领衔的项目5个。“英才创业园”占地7万 m^2 ，其中生产经营面积5万 m^2 ，已引进院士1名、“国千”专家2名、“省千”专家1名。与此同时，在工业园区、经济技术开发区各规划3-5平方公里作为“千人计划”产业化基地。

(二)启动“电子商务人才培养230行动计划”。从去年开始，计划用2年时间培训30万电子商务人才，促使电子商务人才队伍与经济社会发展相适应，实现实体市场和虚拟市场的相互融合、有效互补。召开了3万人参加的“义乌市电子商务培训大会”，明确“理念普及、技能操作、能力提升”3个阶段培训的总体思路，通过构建“三平台三体系”(即电子商务虚拟大学平台、电子商务网络学院平台、镇街园区电商培训平台及分类多元教学体系、村官入企帮学体系、跟踪回访督学体系)有序开展电子商务人才培养，助推市场转型和“电商换市”。成立电商培训办，统筹电商人才培养工作，同时设立培训机构21家。截至今年5月，已累计开展各类电子商务人才培养24.99万人次，全市注册登记的电子商务个体工商户15260家，同比增长157%。

(三)推进特色人才队伍建设。商贸实用人才是义乌市最具特色的人才队伍，共计20余万人。为客观公正评价这支人才队伍，联合浙江省人才发展研究院开展义乌国际贸易实用人才评价体系的课题研究。先后进行2次调研活动，举行4次专题座谈，现场访谈人才代表200余人，走访行业协会4家、企业100余家，发放调查问卷1000余份。评价体系现已初步建立，主要从行业经验、工作业绩、业务能力、职业道德等四个维度对人才进行评价，并采取行业经验和工作业绩为主、业务能力与职业道德评价为辅的方式进行评定。近期开展试评价，确保评价体系科学有效。

四、优化人才发展环境，提高人才服务效能

(一)发挥“百人计划”挂职干部人才作用。义乌“百人计划”是全省四个百人计划之一。2012年起，计划利用5年时间，分两批选派100名省、金华市干部人才来义乌助推改革试点工作。首批50名挂职干部人才，参与试点攻坚

克难、一线调研参谋决策,完成国际贸易综合改革试点相关调研课题123个,帮助挂职单位制定修订政策文件、规章制度100余个。发挥挂职干部人才的联系纽带作用,引进合作项目29个,向上争取扶助资金4760万元,引进各类专业技术人才60余人,联系引荐院士、“千人计划”专家9人。发挥挂职干部人才服务基层作用,通过“企业服务周”、“进村入户”、“下基层蹲点调研”等形式,帮助企业、农村解决实际问题,并提出各种合理化建议360余条。

(二)优化高层次人才服务平台。打造以高层次人才服务专区、博士专家联谊会、人才之家为核心的“一区一会一家”的人才服务交流体系,为子女就学、配偶就业、人才住房申报等方面提供一站式服务,并为申报“义乌英才”计划的高层次人才提供政策咨询、项目申报、产学研合作等方面全程个性化服务。整合工商、税务、人社等部门资源,提高综合服务能力。计划建立“义乌英才”计划服务专窗,制作服务手册,规范办事程序,实行一站式办理。

(三)营造人才工作综合环境。宣传创业创新先进典型,开辟引才工作专栏,让“人才支撑发展、发展造就人才”成为全社会共识。召开“问计图创新,人人话转型”知识分子代表座谈会,开展为期一个月的人才和科技工作者“‘鸡毛换糖’再出发大讨论”系列活动,组织“科技创新与城市转型”高层次人才主题沙龙、“百名博士话转型”座谈会等8项活动,收集整理“千人计划”专家、拔尖人才、科技特派员等提出的335条意见建议。开展多种形式的人才先进评选活动,去年开展义乌市第九批拔尖人才选拔,共评选表彰52人;开展“133创新人才工程”评选活动,评选第一层次人才5名,第二层次人才10名;开展第三届优秀人才及优秀创新团队及“优秀人才开发先进单位”、“优秀引进人才”评选等活动。对高层次人才给予政府津贴,2013年度政府津贴及评选表彰金额达402.1万元。

义乌正处在重要战略机遇期,国际贸易综合改革试点进入了一个崭新的发展阶段。改革试点工作量大,涉及面广,是一项开创性工作,需要一大批高素质人才助推。当前,全市上下正贯彻落实省委省政府《关于深化义乌市国际贸易综合改革试点的若干意见》以及省委书记夏宝龙重要讲话精神,不断加快人才工作步伐,全力建设具有核心竞争力的“人才发展改革试验区”,为深化义乌国际贸易综合改革试点、打造经济“升级版”提供智力保障和科技支持。

手机【人才时讯】信息汇编

(2014 年 5 月)

【2014-5-5】近日浙江省义乌市聘任制公务员拟聘用人员浙江组织工作网公示。这是浙江省自《聘任制公务员管理试点办法》发布以来首批聘用的聘任制公务员。聘任制公务员将按照合同实行协议工资，指导年薪不低于 30 万元，需接受严格考核。推行聘任制公务员对现有公务员结构优化具有重大意义。

相关链接：<http://zgz.zjol.com.cn/system/2014/04/25/019989671.shtml>

【2014-5-6】国务院部署最大规模就业季：社保补贴、贴息打款、简化落户新政扩围。4 月 30 日，国务院总理李克强主持召开国务院常务会议，会议提出要把高校毕业生就业放在今年就业工作的突出位置。会上确定多项新政，包括补贴高校毕业生社保，给以创业贴息贷款，简化高校毕业生落户手续等新措施。

相关链接：http://epaper.21cbh.com/html/2014-05/05/content_97660.htm?div=-1

【2014-5-7】安徽 6 日发布“合芜蚌人才管理改革试验区”2014 年人才引进公告，面向全球高薪招募 2143 名急需紧缺人才和 10 个左右高科技创新团队，涉及航空航天、电子信息等 600 余个学科专业，其中创新团队将获得政府不低于 2000 万元的资助，创新人才可享受科技成果、管理经验作价入股等“中关村政策”。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/local/2014-05/06/c_1110564640.htm

【2014-5-8】近日，合肥市发布《2014 年度重点单位人才需求目录》。目录紧紧围绕合肥市十大重点产业，对全市 505 家重点企业人才需求情况进行调查分析、汇总编制而成。目录显示生产加工类人才缺口最大，高级人才需求下降。企业的用人观也趋于理性，不再一味强调学历和工作年限，而是更看重个人能力。

相关链接：<http://ah.anhuinews.com/system/2014/05/08/006422770.shtml>

【2014-5-9】中华全国总工会日前下发《法律人才队伍建设三年规划（2014-2016 年）》，明确了未来三年加强工会法律人才队伍建设的总体目标。这是近年来全总首次专门针对加强法律人才建设制定量化目标。《规划》计划到 2016 年底全国各级总工会具有法律职业资格的人员总计应不少于 1000 名。

相关链接: <http://acftu.people.com.cn/n/2014/0509/c67502-24996806.html>

【2014-5-12】《上海自贸区人力资本研究报告》对自贸区人才供求现状、人才综合竞争力以及发展趋势进行了深入分析。目前自贸区就业人数 28.09 万,外籍 1.36 万人,大专以上共计 15.6 万人。其中金融、管理、IT 技术人才需求缺口最大。七成以上企业表示需要海归人才,但只有不到三成企业需要海归领导人才。

相关链接: <http://finance.sina.com.cn/china/dfjj/20140512/095719076024.shtml>

【2014-5-13】《2014 年一季度中国成都人才市场人才供需状况报告》显示,一季度招聘岗位 31.5 万个次,创历史季度新高,其中金融、银行、保险等行业人才需求同比增幅较大,达到 98.7%,人才供给缺口明显。随着人才资源的整合,西部地区人才推送有望迎来行业招聘网站小而精的“O2O”模式。

相关链接: http://finance.ifeng.com/a/20140513/12317948_0.shtml

【2014-5-14】清华大学日前成立清华—青岛数据科学研究院,开始实施大数据战略人才培养工程,推出多学科交叉培养的大数据硕士项目,首批 150 名左右大数据研究生拟在 2014 年已录取的硕士研究生中根据意愿选定。培养工程包括大数据职业素养课程建设、大数据硕士项目、大数据博士项目等。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/info/2014-05/13/c_133330396.htm

【2014-5-15】近日人力资源和社会保障部发布信息称,近 5 年高层次留学人才引进总数达 3 万人,其中 2013 年各地人才引进计划共引进高层次留学人才 7601 人。目前 80%的中科院院士、55%的工程院院士是留学回国人员。“千人计划”引进人才总数已达 4183 人,近 5 年回国人数是前 30 年的 3 倍,年增长率约 30%。

相关链接:

http://www.dzwww.com/xinwen/guoneixinwen/201405/t20140507_10199819.htm

【2014-5-16】湖南省计划用三年全面实施农村人力资源开发,具体措施包括:让广大农民掌握一技之长的“一人学一技”、培养高技能人才的“百万能工巧匠”以及“十万营销能手”培训、“万名经营管理者”培训、农村大学生创业就业扶持;同时还将建立省市县人力资源开发服务机构推进就业联动机制。

相关链接: <http://news.hexun.com/2014-05-15/164825119.html>

【2014-5-19】北大5日启动“燕京学堂”计划，设立面向全球招生学制一年的硕士项目。这是其近年推出的首个具有国际视野的高端学术研究和人才培养计划，以“中国主体性为基础的国际领导力养成”为培养原则，涵盖文史哲、国际关系、经管、公共政策等学科，帮助学生广泛接触中国社会，领悟中国文化。

相关链接：<http://edu.people.com.cn/n/2014/0505/c1053-24977984.html>

【2014-5-20】欧盟资助的“多维度全球大学排名系统”13日正式启动，该系统拥有科研水平、教学质量、国际化程度、知识转化成果和地区建设参与度等5大衡量指标。系统最大亮点就是尽最大努力解决学生和学校之间的信息不对称，学生可根据需要设置查询内容，针对不同类型大学的优势分门别类打分。

相关链接：http://www.dzwww.com/xinwen/guojixinwen/201405/t20140515_10256994.htm

【2014-5-21】青岛市大学生就业联盟19日正式成立，联盟由市人社局、驻青高校、人力资源中介机构等成员单位组成，通过整合多方资源，提供信息发布、岗位对接、政策咨询等服务。政府部门将做好桥梁作用，搭建就业信息和岗位信息数据库。联盟还将组织“大学生职业规划大赛”，提供人才储备服务。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/local/2014-05/20/c_126523245.htm

【2014-5-22】浙江金华“两招两引”走向深度融合，在去年“集中招商招才月”基础上，今年将开展招商招才唱主角的“扩大有效投资月”，招商招才团将分赴长三角、环渤海等重点区域对接人才、项目。金华去年将招才引智提升为“一把手工程”，抛出重磅政策“双龙计划”，并成立开国内先河的招才局。

相关链接：<http://news.163.com/14/0520/22/9SNLTB3000014JB6.html>

【2014-5-23】统计数据显示，2013年应届毕业生创业情况75所高校只有14所有数据，且创业率普遍较低。浙江大学本科生创业率最高，达到4.16%，共有约212人，绝对人数也最高。研究生方面，东华大学研究生创业比例最高，为3.32%，上海外国语大学为2.38%，排第二。其他高校创业率均不到1%。

相关链接：<http://edu.people.com.cn/n/2014/0522/c1053-25051404.html>

【2014-5-27】华盛顿智库移民政策研究所报告显示，美国移民中存在严重“人才浪费”：目前 25 岁以上、获得大学以上学历并已拥有工作的移民中约有 23% 比例的人受到“人才浪费”的影响。因境外学历不被美国公司承认、缺乏在美工作经验以及语言障碍等，他们被迫从事与学历并不符合的低技能工作。

相关链接：http://finance.ifeng.com/a/20140526/12408653_0.shtml

【2014-5-28】统计局昨日首次公布 2013 年不同岗位平均工资数据，全部调查单位就业人员平均工资为 45676 元，其中单位负责人平均工资最高，商业、服务业人员平均工资最低，前者是后者的 2.73 倍。四大区域中，东部岗位间工资差距最大，中部岗位工资差距最小。

相关链接：<http://news.163.com/14/0528/08/9TAP0B1U00014JB6.html>

【2014-5-29】《劳动世界报告》显示，发展中国家越来越多劳动者得到了更好的工作，加入了中产阶级行列，但仍有三分之一劳动者的日收入不足两美元。未来 5 年将有 2.13 亿人进入劳动市场，其中 2 亿将来自新兴经济体和发展中国家。发展中国家失业率现已回落为 5.4%，低于发达国家的 8.5%。

相关链接：<http://news.hexun.com/2014-05-28/165201834.html>

【2014-5-30】人力资源和社会保障部发布的《2013 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示，我国 2013 年全国共录用公务员 20.4 万人，五年增长 57%。公务员分类管理深入推进，聘任制试点稳步开展。

相关链接：http://cn.chinagate.cn/data/2014-05/29/content_32522518_4.htm