

政策时评

首届“浙江人才发展圆桌论坛”纪要

浙江省人才发展研究院 任源

近日，浙江省人才发展研究院在浙江大学举办了首届“浙江人才发展圆桌论坛”，论坛的主题为“浙江人才新政：重点、难点与突破点”。本次论坛主要就浙江省《关于深化人才发展体制机制改革 支持人才创业创新的意见》（简称“浙江省人才新政 25 条”）的特点、重点、以及落地途径等问题进行了深入讨论。参会人员包括：中组部人才局咨询专家、武汉工程大学桂昭明教授，浙江省人才办副主任张朝雄，未来科技城高促会会长李伟，杭州市人才办处长莫锋，浙江大学人才办主任朱晓芸，浙江能源集团人事处副处长陈剑飞，浙江农科院人事处长蒋永清，浙江医科院人事处长俞少勇，中国超威集团人力资源总监沈文祥，浙江千里马公司董事长洪文祥，浙江省人才发展研究院院长姚先国、执行院长许为民、副院长陈丽君、秘书长苗青、高级研究员陈诗达、特约研究员许迈进等。

浙江人才新政有很多创新和突破，提出了很多具有超前性的内容，如“提高技术人才成果持有人的收益比例”，“探索高校、公立医院不纳入编制管理”，以及“引进海外顶尖科学家担任首席科学家”等等，都曾经出现在中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中组部讨论）的最后一稿中，但是在最后下发的文件中没有出现。这次浙江人才新政积极贯彻习总书记“干在实处，走在前列”的指示，非常清晰地提出了上述内容。浙江省人才办张朝雄副主任指出，这次省人才新政具有：聚焦生态、市场导向、以用为本、分类管理等特征，新政步子大、创新性强，走在了全国前列。

现在，浙江省人才新政已经全文发布，参会的专家学者积极讨论了新政在落实的过程中可能面临的问题，包括：

第一、人才新政与现有法律政策存在一定冲突。如新政中规定的人才兼职、人才技术入股、科技成果转化的新途径等，是否会和现行的《劳动合同法》、财政税收政策，住房保障、社会保障政策，甚至纪委的一些规定发生冲突？

第二、实施细则和办法不能及时跟进到位。人才新政要及时出台具体实施细

则和办法，保证新政落实，同时还需要慎重考虑各个细则落地可能带来各种正面或负面的结果，尽量实现新政价值的最大化。如新政对于企业引进高层次人才给予了较多的激励政策，但是对于企业（特别是大型国企）自己培养的高层次人才是否也能享受同样的政策激励没有进行说明。

第三、人才管理部门不能充分放权。现在政府和市场仍然存在边界不清的问题，要坚持人才改革的市场化方向，调动各方积极性，必须促使各级政府人才管理部门进一步简政放权，转移工作重点。

第四、新政落实各部门之间协调不当。新政落实涉及到众多政府部门，需要各个部门协调配合才能真正落地。但是在现实中，各个部门都有自己的出发点，也有不同的职责范围与规章制度，还存在部门间职责边界不清等问题。如何保证新政的落实在各部门之间无缝衔接？如何解决部门间可能出现的矛盾和冲突？又如何调动各部门贯彻人才新政的积极性？这些问题都必须面临和解决。

针对对上述问题，与会专家提出了以下建议：

第一、加强政策解读与宣传。人才政策可以同时通过报纸、电视等传统媒体和微信平台、微博、网络社区等新媒体进行。宣传要在海内外、省内外同时进行。重点加大在各用人单位、人力资源服务中介机构以及各类人才平台（大学生创业园、留学生创业园、高新技术开发区等等）中的宣传力度，同时聘请专家学者、政府人才工作者等对政策进行深度解读。

第二、加快推出实施细则与办法。上海市在人才新政发布的大概两个月时间就推出诸多具体实施细则，人社部门、公安系统还联合推出了一些操作细则。浙江省也要加快推出实施细则和办法，保证新政落到实处。明确新政中的相关概念，针对各地的实际情况，确定新政落实的条件、方法和措施，还要确定责任分工以及考核标准，等等。

第三、推动人才管理部门减政放权。首先，上级部门要积极放权，简化和透明人才工作过程，充分调动下级部门实施人才新政的积极性、主动性和灵活性；其次，要树立市场意识，加快理清政府和市场的职责边界，建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，清理和规范人才工作行政审批事项；再次，加快推进人才发展市场化，积极培育市场主体，加快落实政府人才服务外包等政策。

第四、打造各部门落实新政协同考核机制。出台人才细则的同时，要明确各单位的责任分工，出台相关部门的具体落实细则。明确专门负责处理新政落实过

程中各部门间协调的机构，全力打通新政落地通道。各级党委政府要确定任务分工和进度安排，定期通报新政落实情况。可以考虑将人才工作纳入巡视范围，加强新型人才智库的建设，开展人才政策效能评估等相关研究。

第五、探索人才政策法律化等进一步举措。可以尝试推进人才工作的立法化，推动政策与法律的衔接。特别是对于知识产权保护等内容，可以出台地方性法规加以保障，积极打造良好的适合人才发展的法制环境，真正实现普惠化的人才生态环境的建设。

除了人才行政 25 条的内容外，未来还可以考虑在以下几个方面继续推进：突出青年人才的培养；拓宽国际人才引、培、用、留思路；推行高校、国企、科研院所、非公组织的职称评价体系改革；实施更加深入的事业单位人才分类管理；促使人才向艰苦边缘地区和基层一线流动的区域内人才流动政策；建设和使用人才大数据库，等等。

研究专题

编者按：浙江省常务副省长袁家军说我们新政实现了“人无我有，人有我优”，特别是把发达省份及城市的政策都已经吸收进来了，中央要求也考虑进来了。浙江人才新政的颁布引起了各界人士的关注，主要特点是有哪些呢，浙江省委人才办张朝雄副主任在“浙江人才发展圆桌论坛”上对人才新政的特点做了四点介绍。（以下为发言实录）

解读浙江人才新政特点

浙江省委人才办张朝雄副主任对新近颁布的“浙江人才新政”的特点做了简单的介绍，主要有以下四大特点（以下为发言实录）：

一、聚焦生态

浙江跟其他地方提的口号不一样，我们始终提“打造人才生态最优省份”，2004 年的时候，省委召开一个贯彻总书记人才思想的座谈会，提出要打造人才生态的最优省份，这几年始终围绕这个目标在努力。基层在这个目标上也是积极回应，比如杭州提出争创人才生态示范区建设，上下互动取得了一些成效。我们认为现在省一级的抓人才工作，已经不能搞单项的优惠政策，人才改革不在于砸多少钱，而是放多少权，怎么调动方方面面的积极性，把整体的氛围营造起来，这是省一级组织部门应该做的事情，也是全省人才工作的方向。

去年省委召开十三届八次全会，讨论浙江省的“十三五”规划的时候对“人才生态最优省份”做了进一步深化。具体涉及到“人才生态最优省份”包含了哪些内容，提出五位一体的人才优化工程，提出了五个方面，也把“人才生态最优省份”的口号写入了“十三五”规划。近期又对这个目标进一步深化，“人才生态最优省份”形成了以后要达到什么效果。叫人才集聚之地、人才辈出之地、人才向往之地，人才集聚是前提。一个地方人才越多越好，多多益善，多了以后我们要成就人才，让人才辈出，然后吸引越来越多的人愿意来浙江，希望来浙江创业发展，打造创业的热土，所以我们提出一个“人才向往之地”。上次基层调研余姚座谈会上，有个人才讲：“余姚爽，可比北上广”。人才向往之地，大家都愿意来浙江，不亚于北上广。后来我们姚部长说应该是“浙江爽，何必还在海外荡”，告诉人才你们赶快回来吧，没必要在海外。

二、市场导向

浙江是市场经济发展比较早的一个地方，不管是各个领域，市场的理念都比较充分。人才本身也是一种要素资源，也要遵循市场规律。所以我们在新政当中很多体现了市场的导向。比如在全国科技三会中，最受关注的就是科研经费怎么用的问题，我们在新政里面也有体现。因为重点课题是国家的财政资助，我们体制上很难突破。但是对横向课题，对企业拿课题我们非常鲜明地提出实行契约管理，由科研人才和企业自主约定，企业给你一百万，你只要合同写清楚，按契约管理就行了，让更多人愿意去跟市场对接，去搞产业化，这是我们的导向。

三、以用为本

如何更好的发挥人才作用，是新政当中考虑最多的一个问题。“十三五”规划对人才进行了初步统计，数量已经突破一千多万，可谓人才济济。但是因为体制机制的原因，很多人才的作用还没很好地发挥出来，有些成果沉睡在实验室里面，我们通过新政的实施把人才唤醒，让这些成果拿到市场上去转化。关于反映最多的科研院所兼职问题，我们的人才新政也已经提出来。比如说院长可以到企业兼职，这是在新政里面明确提出来的，鼓励他们跟市场对接。另外，在兼职放开的范围上，新政中也有突破，明确提出了事业单位都可以放开。

四、分类管理

习总书记非常明确的提出，不能把人才当干部管理。但现在实际操作中很多文件背后都有事业单位参照管理，导致很多管理体制越来越僵化。比如出国，这也是调研当中反映最强烈的问题：一个是普通科研人员出国比较难，指标被行政干部挤占掉了；另一个是要提出方案提前一年报批，但是开国际会议可能是半个月、一两个月才拿到邀请。所以我们把这些拿出来分类管理，指标出国人数单独统计，特别是经费单独统计。中央八项规定以来，明确提出三公经费是只降不升，将经费单独统计，就可以得到财政厅的同意。我们分类统计，目的就是让更多的人加强学术交流，促进国际化。

编者按：武汉工程大学桂昭明教授通过对浙江人才经济的现状的研究与分析，将浙江与北上广和江苏进行对比，提出实施浙江人才新政的着力点与重点最应该关注的几大方面。（以下为发言实录）

聚焦浙江人才新政实施的着力点与重点

关于实施浙江人才新政的着力点重点我认为还是习总书记在 2016 年 5 月 5 号关于人才发展机制体制改革的批示中的两句话：向用人主体放权，为人才松绑。李源潮部长他当时提出“三解放”：解放人才、解放思想、解放科技生产力，这三个解放当时没有通过，实际上这次习近平的批示肯定了李源潮解放人才的提法，为人才松绑就是解放人才，所以习近平 5 月 5 号批示的核心就是这两句话，向用人主体放权，为人才松绑，后面才是结果，让人才创新创造的活力充分迸发，尽展其才。刘云山在这次座谈会有过讲话，刚好对习近平这两句话进行了解读，他说当前的体制改革需要着力破解的突出的矛盾和问题也是三个方面：

第一是着力解决人才管理中行政化官本位的问题；第二是人才评价当中唯学历、唯论文的问题；第三是解决科研成果转化难的问题。我们这次从新政人才当中来看，感觉到在某些方面突出了，着力的重点是引才用才的机制。浙江的人才管理、人才服务的市场化，把人才推向市场，就是向用人主体放权。市场化的问题，还有为人才松绑的问题，为人才能够得到名利双收的问题，在新政当中都是一个非常重要的突破或者是个创新，建议在这个方面要抓紧落实取得成效。

具体来讲，对尽快落实浙江人才新政的途径也有一些建议。在中组部人才局讨论的时候有这么一段话，我觉得这段话对我们各个地方如何落实、如何突破的路径是有指导作用的。那就是各地党委政府落实人才体制机制改革的任务，要落实任务分工方案和进度安排，要落实时间表、施工图，建立落实机制和督办机制，这个也适合浙江人才新政尽快的落地。具体而言我觉得从三个方面在这个方面进行落地：

第一，推动人才管理部门简政放权。这个实际上在我们中央的意见当中也提到了，要建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，哪些该管的，哪些该放权的，要清理和规范人才招聘、流动环节当中的行政审批事项，这个是从政府方面。当然这次可喜的是我们看到浙江人才新政谈到了高校公立医院不纳入编制管理，中央最后一稿是有的，但是正式没有的，浙江新政希望在这个方面有个突破，这

个在全国会有很大的震动。

第二，建议出台一系列的推进政策。有些回到原来人才局的初衷了，但是有的还没有明确提出。有这么几条，像各专业学位研究生的招生比例，提高基础研究的经费比例，科研成果的购买制度，增加劳务费支出比例，建立双师型教师队伍等等。这些很具体，这是人才培养机制。在人才评价机制当中，以职业分类为技术人才评价的标准，可以落实，可以实施。拓宽非公组织人才评价渠道，也要尽量明确。当然总体来讲是取消行政主导的职称评价机制，希望能够加强。在人才市场流动方面，高层次人才模糊年审制度，非公单位人才向党政机关流动，促进人才向艰苦边缘地区和基层一线流动的基本措施，比如说提高住房医保水平，优先申报科研项目、人才计划优先，还有招考优先等等。关于强化人才创新创业激励的机制当中，包括评价各类人才的价值贡献，实行人才年薪制、分红制度等等，还有构建具有国际竞争力的引才制度，通过国际并购是一个很好的优势，新政当中有了。还有建立国家海外高层次人才数据库，关于建立人才优先发展保障机制当中建立新兴产业创投引导机制，这些能不能在新政当中补充提出？

第三，制定一系列的保障制度。在新政当中，我们目前还没有明确提出来，像建立人才发展投资基金，将人才工作纳入巡视范围，县以上人才工作领导小组书记任组长，建立专家决策咨询制度，组织开展战略咨询研究，加强中国特色新型人才智库的建设。浙江省人才发展研究院是人才发展智库，以这个作为目标来建设，如果作为省里的文件下发下来，就会大大促进浙江省人才发展研究院的发展。

编者按：浙江人才新政的实施对浙江的创新发展、转型发展会起到积极的推动作用，而在人才新政在实施过程中也将面临着一些列问题。为此，浙江省人才发展研究院院长姚先国对浙江人才新政需要进一步研究解决的问题进行了分析，具体从四个层面进行了介绍。（以下为发言实录）

专家谈实施浙江人才新政亟需解决的问题

第一，操作层面。操作层面涉及到相关部门，现有的一些规定和做法还不协调，或者在实施过程当中还需要相互配合。主要是指政府部门内部在操作过程中，或者是与过去的或者现有的一些规定还不衔接，还冲突，或者是部门之间还有待协调，上下之间有待沟通，如此等等。现在真正要操作，要大家一致地去心往一处想，劲往一处使，还有很多工作方面的问题要解决。

第二，技术层面。这个里面在技术操作方面，现在各个省、各个地区人才政策的信息大家还有差异，过去也看到好像有人钻空子、投机的，尤其是涉及到国际国内人才流动各个方面很多一些技术性的、信息性的障碍，还需要进一步解决，信息共享，使得我们很多管理更加有效。现在很多问题这些信息还跟别的管理有关，比如说安保问题，现在我们很多管理对人才的限制，现在我们整个决策出台者的考量制约有三个方面，一个是发展是硬道理，有利于增长就容易推行；第二个稳定，就是稳定压倒一切。有些政策实施起来，本来是很有效、很好，但是如果跟稳定有关，就特别敏感。所以这个问题怎么解决呢，可能我们还要有一种新的思维。现在人才政策实施基本上还是以各个省为单位的，所以怎么样联网，能够使得一方面人才的流动、人才的搜寻、人才的行为方面更加的理性和规范，这些都可能跟信息有关。猎头这个事情，其实我们在转型发展当中有本身信息的问题、人才的搜寻有效的甄别和利用，本身可以成为一个大产业。我觉得跟现代咨询业的发展要联系起来，咨询业本身就可以成为一个新的增长点，这里不展开说了，大家刚才提了很多意见和一些好的想法，我觉得跟这个有关。人才政策不是孤立的，是放在一个大系统里面的。

第三，跟现行很多政策怎么相互支持、相互配套的问题。比如说财政、税收的政策，还有新的住房保障、社会保障等等这些问题，还有很多地区的差别、政策本身的不合理的问题，这些可以进一步研究。过去的政策、现在出台的政策，要看这些政策相互之间的关系协同性到底怎么解决？有些还是相互冲突、相互矛

盾的。

今天大家在这三个方面提的还是比较多的。

还有一个大家也提到了，但是还没有特别展开的，就是体制机制的问题。体制机制我们的文件是讲了，因为本身就是人才体制机制，就是体制机制改革，而浙江现在在人才方面最需要解决的，也是最应该形成浙江优势的，就是我们这个土壤，就是发展的整体的制度环境，就是体制机制问题。这点上次在人才办我们讨论的时候，刚开始是搞一个特区，划一块地方。我是一直坚决反对的，现在我们改革在空转，很大的原因就是改革的套路、改革的思维方式、改革的推进方式没有变。改革开放一开始就是搞试点，试了几十年还在不断的试点，一试点就要特殊政策，一试点就要打乱现有的规则，搞一块特殊的东西出来。这次搞“十三五”调研讨论，我们到宁波调研、杭州调研，发现杭州一百多个试点。上次我们到宁波的江东区，那里有五个平级的单位，其中有一个比区还要高半级，所以我们自己把自己的这套管理体系打乱。而我们的改革现在的思维还是试点，因为试点风险最小，包括省里面上次全面深化改革文件下来以后，省里出台文件、工作报告，前面讲要全面深化改革。第二条就是每个县市推出一个试点，你既然全面深化改革，就应该系统升级，怎么又允许每个市县去试点呢，这个不是越搞越乱吗。前两天我们搞了一个 V20 国际研讨会，又搞了一个 T20 国际研讨会，我是最后一个主旨发言的，现在我们供给侧结构性改革，这也是我们讨论人才问题的一个背景，其实并不是说新一轮的产业结构调整，也不是我们把美国的供给主义学派的主张简单拿来，4 万亿需求方面的刺激，其实现在最重要的是所谓的结构性的改革不是产业结构政府主导的调整，也是怎么样激发主体的创新活力、发展的潜力，然后形成新的适应新一轮的消费需求，带来新的增长。浙江这点认识是比较早的，最大的短板是制度供给的短板，是现在的体制机制不适应，所以下一步我们要重点研究制度环境，我觉得人才工作很有成就，但是基本上还是一开始的套路，政府直接来认定谁是人才，政府直接去激励考核这个人才，一开始讨论的时候，我们就有不同的视角。我们研究人力资源、研究劳动市场的人都知道，劳动力作为一个要素不能单独产生效益的，必须要跟别的人财物的组合才能生存，而且也不是单个的人才就能够直接跟物质结合，你在企业里面必须团队合作。因此正确的机制运行应该是政府去调控劳动市场、人才市场，这个人才市场引导企业根据它的需要来吸引要素，然后产生的效益里面怎么创新来带动发展。所以我是一直主张，我们研究应该是双层的，就是研究政府怎么样创造一个区域的良好

的运行机制，应该政府去调控市场，市场去引导企业，这是过去老的提法。

在人才方面，我们政府应该考核企业引才的绩效，去激励企业整体，然后企业再去激励自己的人才、奖励人才、用好人才。我们现在直接去考核人才。比如说哪个省有多少国千、多少院士都讲这个，但是你的效益怎么样呢？我印象最深的一次是到河南洛阳，是 12 年前，洛阳的领导听说中国顶尖的管理学家来了，请我们吃饭，市长书记跟我们对话，那个副市长介绍情况，正好是温州人，然后就说我这里环境怎么优美，古迹怎么多，我这里人才济济，有多少院士，有多少国务院特殊津贴获得者，讲了很多，但是最后我要恳请各位专家，我们这些企业现在都非常困难，产品卖不出去，面临亏损、倒闭的风险，你们能不能把外面的企业介绍来？这就是很滑稽的，你的人才、要素有那么多优势，可是没有转化为产品优势、产业优势。我说你别的要素都有，你就差一个企业家，因为是个系统。因此我觉得这次我们这个文件开始往这方面注意了，怎么样激励用人单位，怎么样要把责任压到用人单位，我们的奖励应该也着眼于整个用人单位，而不是单个的人，否则你没完没了。这个思路我们在下一步的研究当中就是要坚持，我们的题目就是“人才发展的体制机制”，我们要在这个上面着力。而这个体制机制现在真正的障碍是在这里，刚才讨论了很多问题，表面上看都是一些操作层面，但是你仔细看，是因为我们三大要素市场改革没有到位，其中我们劳动力市场过去是典型的户口制度城乡分割的，人分三六九等，干部、职工、组织部管领导干部，人事处管一般干部，国有工人是一个管法，农民工是一个管法，我们是世界上独一无二的制度到现在为止没有完全打破，现在户籍制度开始松动了，但是我们的身份等级自由流动还没有完成。现在我们又多了一个国际化，现在 G20 会议一开，中国的经济很快就会成为全世界第一大经济体，你要成为世界领袖，你跟国际上还有这么多制度阻隔怎么行呢，因此现在的人才制度看起来是引才的问题，实际上是劳动力市场没有一体化的结果。当然金融市场也不是真正市场化，土地市场也不是真正市场化，这些深层次的问题没解决之前，我们人才还只能做有限的进步。我们这次供给侧制度的改革应该是着力于制度建设，我们产权制度、市场交易制度、公民权力制度、公共服务制度，这些方面都没有制定一体化，劳动力市场没有一体化，城乡没有一体化，基本公共服务没有一体化，没有均等化，劳动者权利没有均等化等等。因此浙江真正搞这个东西的意义，现在看来我们比的是政策，哪个政策更优惠、更超前，但是最后决定胜负是谁的体制机制的改革更超前。尽管我们研究的是人才这个小问题，但是应该把它跟浙江整个全面深化改

革，推动体制机制创新结合起来，而且现在实践已经证明哪个地方体制机制转变得快，哪个地方创新的活力就强，发展的后劲就大。现在你看深圳、浙江，这个还不是我说的，上次跟郑永年几个管理学学者都讲，他们都一致这么看的。我说以前大家对深圳作为创新的龙头是没有共识的，原来大家讲中国三大创新中心，一个是北京，一个是上海，一个是深圳，但是深圳大家其实最不看好，因为那里没有资源，没有好学校，没有大院大所，人才的基础差，都认为上海跟北京最好，但是你看看现在深圳是发展最快的。所以我觉得体制机制决定着发展的成败，决定着一个地方的前景，这点我们不仅要在人才问题上讲，我们还要在全省都要不断地强化，全要素，把人才这个问题拿到劳动力市场一体化、人才市场一体化来看，把这个问题放到整个经济体制市场化的推进这个过程来看，我们才看得清楚，否则的话是说不清、道不完的。

编者按：浙江人才新政颁布，如何落地备受关注。本文将介绍在“浙江人才发展圆桌论坛”上，杭州市委组织部人才处处长莫锋对市场化怎么来推动人才改革的看法以及中国超威集团 HR 总监沈文祥对人才工作提出的几点建议。（以下为发言实录）

人才工作者谈浙江人才新政落地路子怎么走？

杭州市委组织部人才处处长莫锋谈市场化怎么来推动人才改革：

第一，理清政府和市场的职责边界，主要是要树立市场意识。我们说解放人才首先从解放人才工作者开始，要想怎么样让市场发挥作用。这个边界还有点难的，我们下半年就要探讨，到底责任清单、权力清单，我们区一级怎么办，人才平台到底有哪些，我们要理看到底怎么做。

第二，要培育市场的主体。对杭州来说，市场主体到底有哪些。我们在梳理短板的时候发现，高等科研院所，特别是市场化民间投资的高等科研院所很重要。我们这方面主要是鼓励中字头的，大学也好，到杭州来办学。鼓励企业成立自己的研究院，鼓励企业到国外去设立研究院。这次李强省长有个说法叫“带土培育”，就地去培育，这种形式发挥作用。但是在实际操作中，包括西湖大学现在在推进，其实要推进西湖大学这样一个学校，民办的研究型大学，我们也遇到了很多思想上、观念上的阻力。作为我们来说，我们跟领导报告说投资 200 亿，修一条马路，但是修一条马路跟修一个西湖大学，两者的作用发挥完全是两个概念。我们思想和观念中还有一些不可逾越的障碍，这就是人才改革的方向。还有科研院所杭州特别少，大家在跟人才交流中，觉得这个观点很好，未来经济发展到这一步以后，真的是智慧经济，智慧经济靠的是科研院所这个“大脑”发挥作用，如果我们浙江、杭州在这方面没有大的突破，那么我们只能是叫做“中国制造 2025”跟跑，不能领跑，所以在这一点上我们怎么样在科研院所特别是民办的企业科研院所上加大力度，我们也在征求意见，这块我觉得很重要。

第三，关注发挥风投和创投机构的作用。由风投和创投机构来帮我们引才，他们引才有一句话比较形象，有一次跟风投机构交流的时候，他说我们风投机构就是一只在高空盘旋的鹰，看到下面有一百个项目，我看到一个项目把它抓住了，并且抓住好项目把它提升到一个新的高度，这是风投和创投基金一个很重要的点，这个非常重要，它既能够看项目，又能够通过它的投入把这些项目提高到一个新的高度，简单说杭州就有这么一个项目，三年前，他是两百万元，后来通过风投

加入以后，现在大概是 20 亿美元的公司，是跨越式发展，所以要关注如何发挥风投这些机构的作用。

第四，培育大企业大集团。我们跟深圳最大的落后的地方，是我们没有像深圳一样的大企业国际化的跨国集团多。深圳他们的人才办比较超脱，他们市场化的主要作用就是这些大企业大集团，我们能够在“十三五”或者更长的时间内，培育出像阿里巴巴这样三四家，我们浙江的人才工作也是了不起的。

第五，发挥人才协会的作用。我们去年成立了金融人才协会，今年我们成立信息经济人才协会和杭州人才猎头协会。我们接下来要成立文创和旅游人才协会，抓了这五个方面就抓了杭州新经济的主导产业。杭州现在的信息经济占有杭州的 GDP 比重非常高，我们通过抓人才协会的作用，培育这些主体，我们现在就发现抓他们我们自己可以放松一点，由他们在前面去冲，我们考虑在后面怎么鼓励支持他们，这是主体方面。

第六，搭建一些市场化的平台。比如说特色小镇在国家层面现在也是比较看好的。像特色小镇中，我们政府就建造物业搭平台，梦想小镇运行维护都是企业在做。所以说他们很多人来考察的时候说，你们会不会很辛苦？其实不辛苦，交给了企业，企业搞得很好。这两天我们实体化的平台，又搞了一个滨江的创业大街，这是全国第三条创业大街，还有一大批的留创园、大创园等等，这些实体化的平台怎么样利用市场的手段来运作，这也是个方向。当然还有一些平台，比如说大数据研判的平台，还有智慧人才的平台等等。

所以我们贯彻浙江人才新政，杭州的着力点就放在市场导向的人才的运作体系建设上。当然，很多我们的研究也不够，也是刚刚在探讨，浙江省人才发展研究院给了很多的支持，所以我们很感谢，希望各位给我们更多的帮助。

中国超威集团 HR 总监沈文祥对人才工作提出的几点建议：

作为人才来讲，他们更关注到底对我有什么好处。这个办法最根本的就是怎么把政府有形的手该砍掉的砍掉，该用好的用好。我想结合我的经历以及工作体会，提几点建议：

第一，就是要上下联动各司其职。省一级要放权、简化、透明，因为市一级许多方面没有这个权力。有些权限作为下面基层的企业或者是用人主体根本都不知道。最后要去办的时候发现这个要批，那个要批，要下放、解放、透明，尤其要下放给市场。现在包括人才市场这块，公办的和民办的，我们洪总，他最有体会了，公办的人才市场打个电话，接个电话都是有气无力的，民办的猎头一打电

话非常积极的，这样的机构该转变就转变，没必要再这样放着了。省委组织部有一次座谈会的时候我也建议，省外专局现在历史使命要解决了，外专局的联系服务作为企业来讲，企业的资源非常少，但是作为外专局来讲，它拿着这个资源没有动力机制，所以不知道怎么去服务的，衍生了很多半黑暗的服务机构，这个我想很多人知道的。我认为要改革彻底。

第二，要解放引才的思想。中国发展真的是非常不平衡，要照顾到方方面面真的是非常难。在河北欠发达或者贫困县，他们现在基本的社保根本就不管，给我们劳动力保障包括招聘，他们也不做的，招人才的概念都没有，现在贫困县没有钱在人才科技方面花很多，纯粹是靠财政吃饭。而只有浙江是非常明显，他们不是没有意识，而是没有条件。在河南有个焦作市，他们也是积极拉拢要求我们把人才派过去，要在那边建研究院，确实有一个研究院建在那边，跟德国合作一个项目，层次也非常高，他们也投入了很多的资源，说明他们意识也有，就是条件没有。所以人才一方面引领，一方面支撑。我们做得好的发达地区，并不是你们这些人都多么能干，我们本身就具备发展的先决条件，我们在人才方面引领一下。

我想关注引才的思想，一个是引才的视野，就是要关注海外发达国家的人才的溢出效应。现在国外发达国家先发地区人才很便宜，我们所接触到的，使用当中日本、韩国他们的管理人才一年 50 万很高兴，特别有些是退休的，因为他们那边人很多，我有一次开玩笑在内部讲，我们这些人现在跑出去在企业里面干上五年、十年很值钱的，到 20 年以后恐怕不值钱了，20 年以后像我们这些人太多了，中国培养了一大批具有丰富管理经验的职业经理人。韩国、日本比我们起码先发 20 年以上，他们现在六七十岁曾经担任过 CEO、跨国企业的 CEO 多了去，而且非常便宜，现在最大的困难就是语言文化不通，使用的时候会遇到很大的障碍。管理的引进比技术引进更困难，所以我的意思就是引才的思想和视野方面要进行拓宽。

第三，就是引才和引智。现在一讲到引才就是看人，实际上人不一定要来，我们可以项目化。特别是一些管理型的项目和技术成果转移的，实际上你引的就是智力成果，我们始终是盯着这个人，总是考虑人怎么样人怎么样，实际上你人在国外，把成果转移过来。所以我们要鼓励做团队性的智力合作项目。而且智力合作项目很简单，对地方保障很简单，不存在今天要上学，明天要就医，引才的视野、思想要拓宽。

第四，就是企业的主体作用和政府的公共职能，就是发挥市场导向的作用。

现在企业激励、科研条件，这些企业从来没有想到要政府来帮我们解决，企业给人才创造科研条件，给他们奖励，这是他们应尽的职责和义务。公共住房和就医，这些是需要政府解决的。在住房方面，我在湖州当人才处长的时候，带队去考察，绍兴前几年把建成的房子奖励给人才，领导很有兴趣搞，我很反对，我就拖着不干，我反对以成套的房子产权奖励给人才，因为人才不是看着房子来的，而是看着事业平台，主要是创造工作生活的条件就行了，所以把它纳入到公共的住房领域里去解决，无非条件好一点。最近在长兴也是一样的，我们开发区要上一个大的项目，一下子员工要两百多人，住房没有解决，他们说在建廉租房，土地要素解决不了，要花多少钱。我说简单，现在住房要去库存，你还不不如给我们每年两百万，我们自己租房子，把库存消化掉，把以前的房子装修成酒店式公寓，几方面都解决了，通过政策引导用货币化的方式去解决。

还有就是创新与创业人才的问题。那时候我们去参观无锡 530，回来之后我非常担忧。强大的政府投入，实际上完全是负债投入，而政府的监管力量很有限。2012 年湖州出台人才计划的时候，我主导这个办法，我们要扩大创新人才，以企业为主体创新人才，而不是扩大推广无锡的通过大平台建设，因为作为县级区域来讲，创业项目的成功要素太多了，我们不具备这些配套要素。但杭州可以，杭州未来科技城可以，深圳可以，我们市级以下的单位，特别是三线城市，不具备这些创新创业的特色要素，只能是抓重点，以企业为主体。对一些确实项目好的，团队力量强的，要花重金，把招商引资和招智引智结合起来，引到开发区里面强投入，广种最后还是薄收。以最小的财政投入来带动社会投入。

第五，对人才既要关心又要减负。超威现在有国家千人计划三个，省千人计划有两个，还有一些没有参与评审的海外专家以及高级人才。现在慰问多，接待汇报多，重大活动多，受邀评审多。我昨天晚上想了想，联系慰问，市领导联系，县领导联系，所在区域联系，领导联系去看看慰问。省里面各级领导来了之后总要接待汇报。然后各类评审，县里面也搞科技引才评审，市级也是，评审专家就是从这些人才当中选，各种评审，这个也是需要重视的。

第六，人才投入必须兼顾社会公平和效益优先。我们也希望企业在人才方面多投入一些，但是我感觉人才不要过多享受特权，如果本身就是海归抱着民主、开放的思想来的，还在享受过多的特权，本身就有很大的问题。我们要追求提升公共服务的效率。我们现有的医疗服务这些效率真的是低，我们需要在公共服务效率上提升。如果要改的话也可以，就是享受少而精、高含量的服务，让他们贵族化。

政策速递

浙江省人才发展研究院 蒋辑

为引进更多高层次人才，各地纷纷创新人才集聚机制，通过更有力的政策扶持，更活跃的引才市场，更全面的服务保障，让引才计划落到实处，让产学研结合发挥实效，让创业创新迸发活力，以此来增强本地的人才吸引力。

浙江省在《中共浙江省委浙江省人民政府关于深化人才发展体制机制改革 支持人才创业创新的意见》提出了关于建设更具竞争力的人才集聚机制的若干举措。主要有“1、围绕我省重点发展产业，更大力度实施‘千人计划’、领军型创新创业团队引进培育计划，扩大‘海外工程师’计划实施范围。积极引进海外顶尖科学家主持重大科技项目、担任首席科学家。2、高校、科研院所、公立医院可以设立特设岗位，引进顶尖人才和急需紧缺人才，不受岗位总量、岗位等级、结构比例限制。企业引进具有高级技术职称或博士学位等高层次人才，支付的一次性住房补贴、安家费、科研启动经费等费用，可据实在计算企业所得税前扣除。国有企业引进高层次高技能人才产生的人才专项投入成本可视为当年考核利润。3、引进海外或省外高层次人才，可不受原户籍所在地的限制，选择在省内实际居住地或工作地落户，与其共同生活居住的配偶、未成年子女可以随迁，不受住所条件、居住年限、年龄等条件限制。”

北京市在《中共北京市委关于深化首都人才发展体制机制改革的实施意见》中提出要积极构建具有国际竞争力的人才开发机制，注重海外人才的引进和培养。“实施‘全球顶尖科学家及其创新团队引进计划’‘北京高校高精尖创新中心建设计划’等引才计划等。“制定实施北京市积分落户管理办法，研究设立创新创业指标，对获得一定规模创业投资的创业人才及其核心团队、投资资金达到一定规模且市场贡献突出的投资管理运营人才及其核心团队、高新技术企业以及文化创意领军企业骨干、创新创业中介服务人才及其核心团队等优先办理引进。……

加强博士后国际交流，大力吸引海外博士来京（回国）从事博士后研究，加大博士后研究人员参加国际学术交流力度。”

广东省出台《关于促进中国（广东）自由贸易试验区人才发展的意见》，从体制机制创新、发展创业支持、综合服务等 3 大方面提出了 20 条政策措施。一是建立健全高层次人才评价机制。二是完善高层次人才签证及居留政策。三是优化高层次人才创新创业激励政策。提出要落实税收优惠政策；设立人才创业发展基金；奖励贡献突出的高层次人才；有序下放职称评审权；推进粤港澳人才职业资格互认；支持港澳台及外籍高层次人才申报科技项目的六个方面措施。四是打造优质人才载体。提出要加强高层次人才发展平台建设；加强高层次人才创业平台建设；实现高层次人才知识产权高效转化等三个方面措施。五是建设高层次人才综合服务体系。提出要完善社会保障体系；加强住房保障；妥善解决子女就学问题；增强交通出行便利；大力发展人力资源服务业；实施高层次人才“一站式”服务等六个方面措施。

四川省出台《中共四川省委 四川省人民政府关于深化人才发展体制机制改革促进全面改革创新驱动转型发展的实施意见》，在建立更具竞争力的人才吸引制度方面提出了完善高层次人才引进特殊支持政策、实施更开放的外籍人才引进政策、改进企事业单位人才引进政策三方面的政策。“定期开展组团赴国（境）外专项招才、高校人才活动周和‘海科会’等招才引智活动，引导各类创新要素向我省集聚。深入实施海内外高层次人才引进‘千人计划’‘天府高端引智计划’‘留学人员回国服务四川计划’等重大引才工程，聚天下英才助川发展。”“充分发挥 R 字签证（人才签证）政策作用，扩大外籍高层次人才在口岸和境内申请办理 R 字签证的范围……完善永久居留证申报渠道。”“在川国有企事业单位采取年薪制、协议工资制、项目工资等方式引进高层次人才且入选省级及以上人才引进计划的，所需薪酬计入当年单位工资总额，不作为工资总额基数。”

福建省厦门市出台《厦门市引进海外高层次人才暂行办法》，其中规定了高层次人才引进标准、工作条件支持、生活保障和引才程序。“第五条 市属单位入选本市和国家引才计划的人才，市政府给予每人 100 万元人民币补助。……”

“第十条 引进人才及其随迁配偶和未满 18 周岁的未婚子女，按厦门市有关规定，享受居留和出入境手续简化便利。具有中国国籍的引进人才及其随迁的配偶子女，愿意在厦门落户的，不受出国前户籍所在地限制。”“第十三条 引进人才五年内可免费租住人才住房或专家公寓，或按规定享受相应租房补贴。……”

广东省珠海市出台《关于印发珠海市引进高层次卫生人才管理暂行办法的通知》，注重对高层次卫生人才的引进与管理，实施“柔性”引才。对其进行经济资助，“一级、二级、三级人才每人可享受 50、30、20 万元。”以租房补贴、购房补助、人才周转住房三种形式进行住房保障，确定工资福利待遇及其他待遇，特别保障子女教育。

浙江省绍兴市出台《中共绍兴市委 绍兴市人民政府关于加强高层次科技创新人才队伍建设加快推进创新驱动发展的意见》。实施引进培养升级政策，深化实施“330 海外英才计划”，落实国家、省“千人计划”人才奖励资助。加大外籍专家智力引进力度，“引智项目获得国家或省级资助的，给予引智项目单位 1:1 的配套资金支持。实施优化服务保障政策，优化人才住房保障，优化人才编制保障，优化人才生活保障，优化人才联系服务，优化人才评价激励。“以货币化、市场化方式解决绍兴市高层次人才住房保障问题”“完善高层次人才‘绿卡’制度，在创业落户、医疗保健、出入境签证、车驾管理、人事代理等方面提供优惠政策和便利条件。”

手机【人才时讯】信息汇编 (2016 年 6 月)

宁波成立全国首个人力资源行业混合所有制基金

【2016-6-1】全国首个人力资源行业混合所有制基金——伯乐人力产业基金近日在宁波成立。据了解，该基金中，民营资本深度参与，占比高达 75%；首期金额为 4000 万元，将专门投向人力资源服务行业的新技术、新平台、新领域。

相关链接：http://edu.gmw.cn/newspaper/2016-06/01/content_112871778.htm

厦门推出当地最大人才公共服务平台“i 人才”

【2016-6-2】近日厦门正式上线运行人才公共服务平台——“i 人才”。该平台是由市委组织部打造的免费公益服务平台，设置政策服务、创新创业服务、人才专题、资讯服务四大模块和 14 个细分板块，在线提供信息查询、政策办理、创业辅导等服务。

相关链接：http://www.fj.xinhuanet.com/yuanchuang/2016-06/01/c_1118965770.htm

“创业超市”启动鼓励海归“轻创业”

【2016-6-3】中国留学人才发展基金会近日启动“创业超市”，鼓励海外留学人员回国进行“轻创业”。“创业超市”是集创业项目、创业指导、政策信息于一体的平台，目前已容纳时尚餐饮类、健康美容类、情趣教育类、生活服务类 200 余个项目。

相关链接：http://orig.cssn.cn/gx/lx/201606/t20160602_3053872.shtml

首届“全国杰出科技人才”奖颁发

【2016-6-6】首届“全国杰出科技人才”奖近日颁发。该奖重点评选近几年在科技前沿领域取得标志性科技创新成果、在国际学术同行中认可度高、活跃在科研一线的高层次科技领军人才，本次十位获奖者涵盖了物理、化学、生命、农业等学科领域。

相关链接：<http://finance.china.com.cn/roll/20160602/3751322.shtml>

全国首个海归社区落户欧美金融城助力海归人才创业

【2016-6-7】杭州市侨联近日授予欧美金融城为首家海归社区，这也是全国侨界首家海归社区。按规划，海归社区将引入硅谷龙头孵化器 PNP，以 PNP 在硅谷积累的经验、成熟的资本运作、丰富的国际资源和导师团队，助力海归人士创业成长。

相关链接：<http://biz.zjol.com.cn/system/20160607/021179830.shtml>

四川出台办法:体制外优秀人才可担任领导职务

【2016-6-8】《四川省事业单位领导人员管理暂行办法》近日印发。办法对事业单位领导人员管理的基本原则、基本要求和管理制度作出规定,打通专业技术人才到管理岗位担任领导职务渠道,畅通社会各方面优秀人才进入事业单位管理岗位渠道。

相关链接: http://www.sc.xinhuanet.com/content/2016-06/08/c_1119008099.htm

大学生就业蓝皮书:任职政府机构等就业满意度最高

【2016-6-13】由麦可思研究院撰写的《就业蓝皮书》近日发布。蓝皮书显示,2015 届大学毕业生在“政府机构/科研或其他事业单位”的就业满意度最高,在“民营企业/个体”的就业满意度最低,不满意的主要原因是收入低和发展空间不够。

相关链接: <http://edu.sina.com.cn/l/2016-06-13/doc-afxszmaa1881553.shtml>

青岛两类领军人才可领百万补助条件放宽

【2016-6-14】青岛市科技局近日发布修订后的《创业创新领军人才计划实施细则》。新细则放宽创业创新领军人才申报的年龄条件,取消领军人才有研发项目才能领取研发补助的“项目限制”,规定将 100 万元创业创新研发补助直接发放到人才手中。

相关链接: http://news.ifeng.com/a/20160614/49005944_0.shtml

厦门首办两岸人力资源机构洽谈会增强对台湾人才吸引力

【2016-6-15】厦门市委组织部近日举办了两岸人才机构合作洽谈会,17 家台湾人力资源机构与 70 多家大陆人才机构和众创空间的代表参加。该活动旨在加深两岸人力资源服务业联系,拓展引才渠道,吸引更多高端、紧缺台湾人才来厦创新创业。

相关链接: http://www.fj.xinhuanet.com/liangan/2016-06/15/c_1119044609.htm

东莞将培养首席技师不受学历、国籍限制

【2016-6-16】东莞近日发布《首席技师培养计划实施方案》。方案规定,首席技师评选对象为在生产一线从事技能工作的人才,不受学历、户籍和国籍限制,但政府机关、事业单位工作人员一般不列入评选对象;获得称号者每月可享受津贴 1000 元。

相关链接: http://news.sun0769.com/dg/headnews/201606/t20160616_6650068.shtml

企业家成长与发展专题调查报告:人才环境成企业创新最大瓶颈

【2016-6-17】中国企业家调查系统近日发布《2016 中国企业家成长与发展专题调查报告》,并构建了“中国企业创新动向指数”。调查显示,创新紧迫性成为超八成企业家的共识,企业创新效果已初步显现,但人才环境是当前企业创新的最大瓶颈。

相关链接: <http://www.cet.com.cn/ycpd/sdyd/1776495.shtml>

联合国教科文组织签署创业教育绿色发展《杭州倡议》

【2016-6-20】《联合国教科文组织全球创业教育绿色发展杭州倡议》签约仪式近日在安吉举行。倡议就打造全球性创新创业互动平台、构建创业教育课程教学体系、培养高素质创业教育师资队伍、开发国际创业教育质量标准等方面达成共识。

相关链接: <http://news.cctv.com/2016/06/18/ARTIdfk8JPLym4VyhpRYrBX7160618.shtml>

东莞出台政策扶持成长型企业人才博士或高级职称补贴 2 万

【2016-6-21】东莞近日发布 2016 年成长型企业人才扶持申报公告。按照公告的补贴标准,申报人才是本科或初级职称为 6000 元/人;硕士或中级职称,或上年度在莞纳税额超过 3 万元(含)的人才为 1 万元/人;博士或高级职称称为 2 万元/人。

相关链接: <http://news.sina.com.cn/o/2016-06-21/doc-ifxtfmrp2436886.shtml>

广州事业单位改革路径发布科研人员可离岗创业

【2016-6-22】广州近日印发《关于全面深化事业单位人事制度改革的指导意见》。意见提出,鼓励科研人员离岗创业,期限最长 6 年;全面推行聘用合同制度,事业单位新进人员必须公开招聘;在南沙自贸区试点事业单位公开招聘国外人员。

相关链接: http://news.southcn.com/gd/content/2016-06/22/content_149891629.htm

中关村将开展外籍人才永久居留积分评估工作

【2016-6-23】中关村将开展外籍人才永久居留积分评估工作。工作重点聚焦创业团队外籍成员和企业选聘的外籍技术人才两类群体,其中对创业团队外籍成员的评估,侧重于其带来的技术、投资和团队贡献等方面以及团队的发展预期、成长实效。

相关链接: <http://www.zgc.gov.cn/dt/gwhgzdt/99418.htm>

吉林省出台支持民营企业专业技术人才发展政策

【2016-6-24】吉林省近日下发《关于加强全省民营企业专业技术人才队伍建设的若干意见(试行)》。意见赋予符合条件的民企职称自主评审权限,免除人才参评职称在论文、外语、计算机等方面的条件限制,规定每年选派民企高层次人才留学深造。

相关链接: http://news.onlinejl.com/2016/changchun_0624/184243.html

广东出台《关于促进中国(广东)自由贸易试验区人才发展的意见》

【2016-6-27】《关于促进中国(广东)自由贸易试验区人才发展的意见》近日出台。意见从

体制机制创新、发展创业支持和综合服务 3 方面提出 20 条政策措施。其中，出入境的签证与居留、知识产权保护、子女就学、出行便利等内容是政策亮点。

相关链接：http://news.gmw.cn/newspaper/2016-06/24/content_113550156.htm

全国首个经济信息人才协会在杭成立

【2016-6-28】全国首家以信息经济人才为主体的民间团体—杭州市信息经济人才协会近日成立，会员涵盖了全市信息经济企业和传统龙头企业的信息化高端人才。协会成立后，将努力搭建人才引进、交流沟通、技术攻关、决策咨询和服务促进 5 大平台。

相关链接：http://ori.hangzhou.com.cn/ornews/content/2016-06/25/content_6226230.htm

北京发布人才发展体制机制改革意见实施积分落户办法

【2016-6-29】《中共北京市委关于深化首都人才发展体制机制改革的实施意见》近日印发。意见提出，推动人才管理部门简政放权，消除对用人单位的过度干预；实施积分落户管理办法，创业人才优先办理引进；建立京津冀人才一体化发展体制机制。

相关链接：<http://media.btime.com/media/20160627/n247739.shtml>

http://news.xinhuanet.com/politics/2016-06/27/c_129093971.htm

报告显示全球仅有 65%人力资本充分利用

【2016-6-30】世界经济论坛近日发布最新一期《人力资本报告》。该报告对 130 个国家和地区在开发和利用人力资本方面进行了评估。结果显示，目前全世界仅有 65%的人力资本在其职业发展阶段得到充分利用，中国人力资本利用率位列第 71 位。

相关链接：<http://world.huanqiu.com/hot/2016-06/9095924.html>