

政策时评

加快推动人才生态建设与优化

浙江省人才发展研究院 任源

现代词义上的生态(Eco-)源于古希腊 OLKOS,原意指“住所”或“栖息地”,在现代,“生态”一般是指生物的生存状态,以及生物与周围环境的关系。在中国传统词义中,“生态”一词也可以作为形容词使用,用以形容健康的、美好的、和谐的事物,如生态城市、生态食品等。从静态的角度来看,“人才生态”包含了两个关键要素:人才和人才生态环境,其中,人才是“人才生态”的核心与关键,“人才生态环境”是“人才生态”的基础。从动态的角度看,“人才生态”呈现出和普通生态系统一样的发展和演化过程,系统内的人才与周围的环境进行着物质、能量和信息的动态传递,在与环境的互动中,人才实现了流动、生存、成长和发展,同时也带来了环境的改变。

人才生态环境是“人才生态”的要素和子系统,同时它也是下层系统的母系统,包含了经济环境、社会环境、文化环境等多个子环境。如苗青、张玉认为,一个地区的人才生态环境主要包括经济环境、生活环境、科教环境、创新环境和科技贡献¹。李荣杰则将人才生态环境细分为经济质量环境、社会保障环境、城市生活环境、教育创新环境、人才就业环境和自然生态环境六个子系统²。针对不同的子环境可以建立相应的指标,从而对各个地区的人才生态环境进行整体评估。如经济环境可以通过人均 GDP、在职职工平均工资、城镇居民人均可支配收入等指标进行定量测量,也可以通过对地区的产业发展情况、市场化程度等情况进行了解后实现大致的评估。

“人才生态”建设,不仅需要了解“人才生态”的组成要素,构建和优化人才生态环境,更需要实现人才和环境的良性互动。一方面,要通过优越的人才生态环境吸引和培育优秀人才,实现人才发展;另一方面,要积极发挥人才优化环境,改造环境的能动作用。

经济环境是人才生态环境中最为凸显的部分,是吸引人才、培育人才的重要条件,它可以包括市场经济发展程度,产业基础、未来经济发展潜力、人民的收入状况、消费水平等。由于良好的经济环境可以为人才提供更加广阔的事业平台,

¹ 苗青、张玉. 打造人才生态最优省的对策研究. 转引自浙江人才发展蓝皮书(2015)[M]. 浙江大学出版社,2016.132-146.

² 李荣杰. 山东半岛蓝色经济区人才生态环境评价与优化研究[D]. 中国海洋大学, 2012.

更加自由竞争的市场环境，以及更加丰厚的收入，所以经济越发达的地区人才的集聚度也越高。同时，人才也是推动经济发展，加速产业转型的第一资源和动力，人才高度集聚的地区在经济发展速度和层次上也占有极大优势。因此人才和经济环境是一荣俱荣，一损俱损的关系，也容易陷入到经济差则人才少，人才少则经济差，以及经济好则人才优，人才优则经济好的无限循环中去，如果不强制打破这种循环，则必将导致各地经济和人才的差距持续加大，形成经济和人才的“马太效应”。

科研创新环境是激发人才创新活力，充分发挥人才效能的关键性因素。科研创新环境由地区所拥有的科研机构 and 高等学校的数量，社会及企业 R&D 经费投入，产学研合作情况，风投和天使基金的资本投入情况，创业创新的精神和氛围，知识产权保护等一系列因素决定。简单来说，科研创新环境是由具有创新精神的人，在一个鼓励创新、保护创新的环境下建设和扩张起来的，是人创造环境，环境创造人的典型。众所周知，硅谷是全球著名的创业创新中心，拥有一流的大学和人才，鼓励创新的人才激励机制和资金投入机制，同时充满了提倡发明创造，大胆冒险的社会氛围，加上保护知识产权的法律体系，大学与企业、政府间频繁的互动活动，共同构建了一个优秀的科研创新环境。虽然硅谷难以复制，但是硅谷科研创新环境的形成过程仍然非常值得学习和借鉴。

生活环境是引进人才的基础性条件，是影响人才生活的质量和幸福感的主要因素，相对于普通劳动力，人才往往对生活环境有更高的要求。优质的生活环境不仅包括完善的城市硬件设施以及住房、医疗、社会保障等资源配套，还包括美好的自然环境、便利的地理区位、浓厚的文化氛围等等。如洛杉矶就是通过优越的生活环境吸引人才的城市典范，她不仅气候宜人，环境优美，交通便利，还拥有加州理工学院、加利福尼亚大学洛杉矶分校等丰富的教育资源和先进的医疗资源，同时还有好莱坞、环球影城、迪士尼乐园等文化娱乐基地，并举办了两届夏季奥运会。所以洛杉矶不仅成为了全世界重要的工商业和国际贸易中心，也是著名的科教、娱乐、艺术文化中心和体育中心，整个城市各项配套成熟，文化多元开放。因此洛杉矶一直作为世界上最有魅力的城市之一，吸引着来自世界各地的精英，各个领域的人才聚集在洛杉矶，也使得这个城市更加多彩，更加充满活力。

政府服务环境是人才生态环境的重要内容。在国内外评选“最具发展潜力城市”、“最具创新力城市”的评价指标体系中，经常可以见到将“政府服务能力”作为重要的评价标准之一。中山大学城市治理与公共服务学科团队对 19 个副省级

以上城市的政府能力进行了调查评估，在他们发布的《城市政府能力蓝皮书：中国城市政府公共服务能力评估报告（2016）》中，杭州、南京、北京政府在总体能力排名上位居前三。优秀的地方政府不仅是塑造整个人才生态环境的主导力量，同时也是吸引人才的重要加分项。

我们国家人才发展的理念和方法正在经历深刻的改变，其中的一个重要变化就是从以往单纯“砸钱”、“给政策”盲目引进人才，转变为对人才生态环境的打造，靠环境吸引人、培育人，实现人才的可持续发展。这是在对人才发展规律有了更清醒的认识以后，做出的正确的选择。人才生态建设是一个复杂的系统工程，涉及到社会的方方面面，需要全社会共同努力方能实现。

研究专题

首提双创“生态环境”，总理深意何在

美国硅谷一向被视为基于自由市场创新的一个“标杆”。然而现在有两位风险投资家站出来大喊一嗓子：不对，你们理解得远不够全面！他们写了一本《硅谷生态圈》，其中说：“开始的时候我们并不认为政府是创新中必不可少的因素，但是我们的亲身经历告诉我们，公共机构承担了远比一般思维中所认为的更为重要的角色。”

硅谷尚且如此，可见政府和创新中所发挥的作用正日益受到全球范围内越来越充分的认可。而事实上，中国政府力推“双创”，对于创业创新的扶持力度，已走在世界前列。

7月12日的国务院常务会议再次聚焦“双创”。尤其值得注意的是，李克强总理首次提到要创造生机勃勃的双创“生态环境”。

总理说，为深入实施创新驱动发展战略，把“双创”推向更大范围、更高层次、更深程度，光靠众创空间、双创基地还不够，更重要的是环境，要统筹各种支持政策进一步营造融合、协同、共享的“双创”生态环境。

此次会议讨论通过了《关于强化实施创新驱动发展战略进一步推进大众创业万众创新深入发展的意见》。总理所言的双创“生态环境”，其内涵就是要超越一处处单独的空间、基地，或者一项项单独的文件、措施，从而在全社会养成一种激发创业创新活力、呵护创业创新热情的群体氛围。

“双创”的各种奇思妙想，只能来自市场主体，来自创客们的实践。政府最应该做的，并且很大程度上也只能由政府来做的，便是尽最大努力“创造环境”。

提高到“生态环境”的层次来部署“双创”，意味着这一重大举措的深度和力度迈上了一个新的台阶。任何从环境入手的政策考量和措施安排，必定是基于深远谋划，既利当前又利长远。这也印证了此前有学者的判断：“双创”是根本大计，而非权宜之策。

公共机构提供的公共服务，其中核心的便是制度和政策的供给。相比于众创空间和双创基地这样的“硬件”，综合成体系的创业创新政策构成“软件”，更能在营造环境方面发挥作用。“双创”需要一个良好的生态环境，这和此前李克强一再强调的市场需要一个便利化的营商环境，有异曲同工之妙。

今年4月，联合国大会将“大众创业、万众创新”理念写入相关决议，呼吁

世界各国大力支持创业创新。与此同时，一份来自欧洲机构的报告指出，中国在“互联网+”等新技术领域的转型快于世界其他国家。这样的发展格局，正与“双创”直接相关。

此点也得到国际社会的关注。前不久的 2017 年夏季达沃斯论坛开幕式上，世界经济论坛主席施瓦布说：“中国正向世界展示出更加强大的引领第四次工业革命的能力，这一新时期成功的秘诀，就是‘大众创业、万众创新’。”

本次国务院常务会议上，总理把推进“双创”上升到“生态环境”的层次，这无疑预示着“双创”将更大发力，也将更有效作用于中国经济在全球新一轮科技革命和产业变革中抢占先机。

（本文节选自《首提双创“生态环境”，总理深意何在》）

（原文 2017 年 7 月 15 日刊登于第一财经网）

硅谷人力资本与产业集群互动研究

聂鱼昆 刘冷馨

硅谷(Silicon Valley)在上世纪 50 年代还是一片农业区,短短几十年就发展为拥有世界上最大、最密集、最具创造力的高科技产业集群,产业共享是成功要素之一。正是基于丰厚的产业共享,硅谷人力资本和产业集群才能够充分、有效地互动,从而推动产业集群的持续升级。美国政府于 2012 年和 2013 年,分别公布《先进制造业国家战略计划》和《重建产业共享》报告,将产业共享作为产业集群升级的国家战略途径。

一、硅谷实现产业集群持续升级的历史进程

硅谷坐落在加州北部,是由旧金山以南(不包含旧金山)到圣荷西以北的多个县市组成的一大片区域,核心区是指从圣荷西至戴利城南北长 48 公里、宽 16 公里、面积约为 800 平方公里的平坦谷地。硅谷大约有 300 万人口,占美国人口的 1%,却创造了 13% 的美国专利,诞生了世界上最多的高科技跨国公司,是世界上名副其实的产业技术创新中心。截至 2015 年 8 月,硅谷市值超过 10 亿美元的前 99 家上市公司。总估值高达 2.8 万亿美元,占美国所有公司利润的 6%,硅谷像一个巨大的发动机,为美国带来巨大财富的同时,也在引领全世界高科技产业的发展,成为世界各国争相效仿的楷模。

上世纪 50 年代以来,硅谷的主导产业主要经历了以下历史发展演变过程。二战结束后,斯坦福大学兴建了斯坦福工业园并将其租借给周围的科技型公司,同时也给毕业生提供了就业机会。这为硅谷高技术产业的创立奠定了基础。

20 世纪 60 年代,受益于政府大量军工合同订单的资助,以及大学和产业界的技术合作,硅谷迅速成长为世界半导体创新中心。

70 年代受中东战争的影响,硅谷经历了短暂的产业经济衰退,但迅速恢复到原来的高速发展状态。究其原因,一方面,是大多数硅谷高科技企业平均每年用于研究开发的费用占总耗资的 15% 左右(远远高于其他地区或行业对技术的再投资);另一方面,斯坦福大学采取多种措施加强当地的高科技企业、政府科研机构 and 高等院校之间的技术合作。

80 年代后,硅谷产学研的广泛对接和紧密合作,以及发达的风险投资制度使其成为世界计算机中心。

90 年代以来,随着计算机技术的应用普及,互联网处于蓬勃发展时期,硅

谷被称为“互联网+”核心企业聚集地的“王者之谷”，并成为软件产业、互联网服务、创新服务、计算机/通信、半导体/网络设备、生物科技和航空等高科技产业集群区域。硅谷产业集群升级的特点是以附近一些具有科研力量的大学为依托，以大量技术型的中小企业群体为基础，并拥有一些支柱型企业，以及完善的风险投资制度等专业化服务体系。60 多年来，硅谷在国防技术—集成电路—计算机—互联网—“互联网+”的历史演变过程中，呈现出典型的“技术创新驱动发展”的特征。硅谷每一次产业技术的创新都建立在人力资本基础之上，而这一切都源于其不断丰厚的产业共享。

二、硅谷产业集群持续升级与产业共享

(一) 产业共享

产业共享(Industrial Commons)是国外新兴的概念，该词在 2009 年《哈佛商业评论》“恢复美国竞争力”一文中首次出现。目前，国内学者译为“产业共享”或“产业公地”。产业共享是一个抽象概念，内涵广泛，因不同的产业对象、不同的发展阶段而变化。哈佛大学加里·皮萨诺(Gary P. Pisano)教授认为，产业共享是由各种专有技术、产业运作能力和专业化技能的网络交织构成，这些能力和要素嵌入在劳动者、供应商、消费者、合作伙伴以及地方机构(如大学)等之中，能对多个产业的发展和创新提供支持。

产业共享包括产业共性技术、行业标准与规则、基础设施、供应链、配套体系、产业生态系统，以及专业员工、行业诀窍、行业区域品牌等。其表现形式多样，既可有形，也可无形；既可以是公有产权，也可以是私有产权。我国国务院发展研究中心钱平凡教授认为，产业共享至少有六大特性：一是可为产业界共同分享；二是不可分割，无法私有化；三是产业共享只为产业界共同体成员分享；四是产业共享包括那些能够支撑相同产业共同发展的基础性资源、技术与能力，类似于企业的核心竞争力；五是产业共享是政府与市场之外的第三种有效管理资源与组织生产的方式；六是产业共享需要利益相关方共同治理。

产业共享在产业中客观存在，具有较强的根植性，在产业集群中尤为突出。产业共享能够增强产业集群的创新能力和完善产业集群的基础设施、丰富产业集群的社会资本、响亮产业集群的区域品牌、优化产业群体的产业生态体系、向相关产业群体提供强劲的竞争优势，从而促进整个区域经济的发展；反之，产业共享也可以在产业集群中得到强化。

产业共享的丰厚程度直接影响产业集群的发展，因为产业共享具有强劲的

溢出效应(Spillover Effect), 绝大多数产业共享如行业共性技术、生产体系等还能产生强劲的网络效应, 直接影响产业共享与相关产业之间的互动发展。但长期以来, 产业共享并未引起人们的注意。20 世纪 70 年代, 美国许多企业外包后引起产业共享衰落, 进而引发众多领域的负而连锁反应, 导致美国本土已经失去和正在失去许多产业能力, 如光伏电池、超重型锻造、机床的金属切削等。2008 年金融危机以来, 美国学界、政界、企业界开始意识到产业共享的重要价值, 呼吁产业共享的重建。美国教授皮萨诺(Pisano)和史(Shih)提出基于产业共享的美国制造业竞争力的恢复路径, 立即引起政府的重视并迅速采纳, 美国政府把基于产业集群的产业共享作为重塑产业竞争优势的战略选择。

(二) 硅谷产业共享的特点

1. 高质量、多元化的人力资源。硅谷人力资源的质量很高, 诺贝尔奖获得者有 50 多名, 科学院院士与工程院院士有上千位, 科学家和工程师有 1 万多名, 约 45%的人至少拥有学士学位, 约 20%的人是研究生或其他专业性学位。源源不断的高质量人力资本, 一方面来自硅谷高等院校完善的教育体系, 另一方面来自海外的技术移民。硅谷是世界上最大的民族大熔炉之一, 2013 年有 36.8%的员工来自于国外, 2014 年比例增加到 52%(其中近 2/3 是亚洲人), 技术移民创建并经营的企业占硅谷全部高技术企业的 1/3 以上。大量的外籍员工给硅谷注入了新鲜血液, 为其产业发展提供了宝贵而特殊的人力资源。

2. 完善的人才流动体系。硅谷拥有高度流动性的人力资源池, 许多员工会随时准备跳槽, 这一方面在于根深蒂固的硅谷文化。调查结果显示, 员工对雇主的忠诚度和奉献精神更多是源于对工作本身及同事的热爱, 以及他们对未来的憧憬和执着, 而为之效力的公司只是载体而已。另一方面, 是体制机制原因。硅谷的社会结构简单, 大多数企业采用松散的班组结构, 在这个非正式组织系统中, 公司内部的各部门以及公司与外界各机构之间的界限被打破, 形成相互影响、密切联系的有机整体。硅谷绝大多数高校是私立学校, 学校的教育培训计划、科研项目的制定在一定程度上要针对当地产业发展的需要, 以便争取到更多的资金、生源和师资。这就促进了当地的大学、研究机构、企业之间人员的自由流动, 硅谷科研人员的兼职、下海、跳槽很普遍。

3. 密集交织、相互协作的区域人脉关系网络。区域人脉关系网络是硅谷十分重要而独特的产业共享。该网络主要由以下方面构成:

一是各公司之间以及各公司与供应商、顾客等利益相关方的横向联系; 二

是沿着产业价值链不同部分的公司之间的纵向联系；三是个体之间的社会关系网络；四是大学、科研机构和技术型公司之间互惠合作所形成的联系。人脉关系网络通过各种正式或非正式的交流合作加以维系和壮大，而非正式交流更为重要。在半导体工业时代早期，硅谷著名的马车轮(Wagon Wheel)酒吧等聚会场所是员工自由交流、解决技术问题、收集招聘信息等各种情报的场所。硅谷的咖啡馆比比皆是，大多数人不拘小节，不受职位、学历、出身、富裕程度的限制，个人之间很容易交流。在频繁深入的交流互动中会产生多边的知识溢出效应，不仅丰富创意来源、增加创业机会，而且解决技术难题、刺激新技术的诞生。

4. 独特的区域文化和灵活的组织结构。硅谷独特的文化氛围锻造了其无限的创新动力和繁衍生息的能力。其文化特质，一是淡化权威、能者至上的处世态度。在硅谷，才华和能力决定一切，年龄、经验、肤色、背景等并不重要。二是具有开放合作的思维方式。大多数硅谷员工认为，公司内外的同行联谊是成功的重要因素，他们喜欢交流，乐于助人，彼此不认识也会帮助对方解答问题。三是容忍“背叛”。硅谷员工忠实于人脉关系网络和不断进步的技术，员工跳槽率较高却不受谴责，政府规定合同中没有竞业禁止条款，有关商业秘密法律的条款也不被积极执行。四是对失败极为宽容。硅谷创业氛围浓厚，人人跃跃欲试，这对不想创业的人造成压力。五是扁平式组织架构和灵活的管理方式。硅谷员工无法忍受官僚主义或其他任何束缚企业迅速发展的事物，人们不拘形式只讲绩效，在咖啡馆、楼道、餐厅或任何适宜聚会的场所讨论问题是很常见的事。

5. 政府作用恰如其分。虽然硅谷的产业发展主要依靠民间推动，但政府提供公平有效的法律政策和完善的公共产品，并总是以顾客的身份尽力满足高科技公司的需要，承担了不可或缺的角色。州政府对重点大学、一些社区大学以普通大学进行教育和培训方面的投资，但资金更多地流向与企业有密切联系的大学。与此同时，制定许多有利于企业组建、发展和创新的优惠政策，包括鼓励政策、企业保护区、雇用信息查询和雇主附加服务、金融援助等。不少硅谷公司都直接或间接地获得政府投资的研究项目，政府还是企业产品的购买者。此外，政府也注重创造优质的生活环境，如完善基础设施、降低犯罪率、提供住房等。政府还设有网站，通过互联网可以与任何一个员工进行交流。

6. 风险投资及其他专业化服务。硅谷能给创业者提供一应俱全的服务，使

那些在其他区域很难生存的技术型小公司能够站稳脚跟。在成功的企业中，大学毕业生和研究生占有极大的比例。硅谷专业化的产业服务体系包括风险投资家、律师、会计师、技术和管理咨询人员等。其中，成熟的风险投资制度(Venture Capital)是企业具备竞争力和技术不断创新的重要因素。风险投资家不仅提供资金，而且具有教练作用，能够全方位地协助公司组建和发展。硅谷的风险投资从 1960 年兴起至今，每年获取不低于美国风险资金总额的 30%。

7. 具有溢出效应的大量支柱型公司。裂变或派生(Spin-off)是硅谷产业集群升级的重要途径。硅谷有很多支柱型大公司，大公司内部没有被充分开发的技术容易衍生出新公司，众多大小不一的新公司能不断衍生和繁殖，新老公司在同一市场上展开竞争，往往会在原有的技术和产品中产生新的突破，使公司之间的分工协作水平提升。例如，硅谷大约有 70 家半导体公司，其中有 38 家是仙童公司的直接或间接后裔。仙童半导体知识、诀窍和人才的多向扩散和互动，成为硅谷半导体集群重要的产业共享，使硅谷在当时发展为半导体产业中心。又如，惠普公司在历史上多次实施技术蔓延和剥离，从而裂变或衍生出 20 多家充满活力的新公司，为产业集群的发展增加了新的科技力量。

8. 优良的区位优势。硅谷位于美国加利福尼亚州中部，背靠太平洋海岸山脉，南至圣何塞，邻近旧金山，地理位置优越，环境优美，气候宜人。硅谷拥有斯坦福大学、加州大学伯克利分校、圣何塞州立大学等高水平大学和其他几十所专业院校；拥有数不清的世界级专业科研机构，如施乐公司研究中心、美国国家航空航天局研究中心、洛克希德研究中心、IBM 研发中心等。硅谷便捷的交通条件和优良的基础设施吸引着印度、中国、俄罗斯和东欧等国的技术移民前来发展创业。

三、硅谷“三位一体”互动机制

以往的研究成果表明，产业发展的核心要素是人力资本，两者只有充分互动才能推进产业的发展。但是，并没有阐释清楚“两者如何互动”和“两者如何才能充分有效互动”。产业共享是阐释两者互动机制的理论工具，是促进两者充分互动的有力武器。

区域人力资本与产业发展的互动机制必须引入产业共享。一是区域人力资本与产业发展的互动具有自发性和客观性，产业共享能使两者有机联系、充分互动。二是区域人力资本、产业共享、产业发展三者之间存在一荣俱荣、一损俱损的密切关系，产业共享的丰厚程度影响人力资本与产业发展的互动状况，

三者形成的“三位一体”互动模式是产业持续发展和升级的关键所在。三是产业共享是经济增长的平台，其兴衰决定一个地区乃至国家的竞争力(Gary P. Pisano, 2014)。2012 年和 2013 年，美国政府把产业共享作为振兴产业和提升竞争力的战略选择和国家战略目标的三大任务之一。

从理论层而看，人力资本与产业结构之间存在正相关关系。人力资本的存量、知识结构和空间分布决定着产业结构的调整升级，产业结构的升级影响人力资本的需求结构和发展水平，会带来人力资本在利用的广度、深度和效率的提高，两者协同会更大程度地促进区域产业经济的发展。但是，仅靠两者的自发互动远远不够，应借助第三方力量加强两者的有机互动。为此，政府和企业应根据产业发展的需要培育和强化产业共享。一方面，产业共享不仅能吸引积聚一切有利于产业发展的优质资源要素，而且由于其强劲的溢出效应和某些网络效应，使本区域的各企业由此获得市场竞争的互补优势，从而提升企业的竞争优势。另一方面，产业共享强劲的溢出效应还能激发人们各种不同的创意，容易刺激产业技术的进步和创新，为产业共享提供充足的养料，产业共享由此变得丰厚。产业共享能够促使区域人力资本与产业发展充分有效互动，从而促进区域产业的发展；反之，产业的发展又可以提升人力资本和厚植产业共享，以此往复循环，形成“三位一体”的良性互动模式。这就是硅谷产业集群长盛不衰的核心奥秘所在。

从实践层而看，硅谷自上世纪 50 年代就自发形成了产业共享，特别是斯坦福大学与企业之间频繁深入地交流合作使硅谷的产业共享不断丰厚。硅谷的产业共享是以人力资源为基础，产业集群中各公司内部，以及各公司与外部的高等院校、科研院所、服务机构、供应商、消费者、竞争者等利益相关者，形成一个交织的人脉网状结构，成为硅谷产业集群重要的产业共享。硅谷开放协作的文化内核逐渐延伸，形成范围更为广泛、节点更为密集的人脉关系网络，知识信息、技术诀窍以及人才等要素在这个密集交织的巨大网络中自由流动和多向互动，产业共享也由此变得更为丰厚，丰厚的产业共享又会促进产业集群的进一步发展，三者相互作用、相互依存、良性互动。

(二) 硅谷“三位一体”互动机制的主要表现形式

硅谷“三位一体”互动机制的最主要形式是“产学研”对接。上世纪 50 年代硅谷就开创了这种大学与产业界密切联系、互惠合作的模式，在成熟的市场机制下，大学与产业界彼此互补的需求使双方频繁互动，建立了密切联系。“产

学研”合作者组成的小网络以范围广、密度高著称，随着丰富而具有建设性的关系的深入，小网络逐渐扩展为密集交织的巨大的人脉关系网络，并具有竞争合作、相互反馈的显著特征。硅谷“产学研”对接机制的主要做法，一是高等院校的教育宗旨包含“学以致用、学以创业”的内涵，教学方案的制定在一定程度上适应了区域产业发展的需要。如硅谷半导体产业一经兴起，就改变了斯坦福大学的整个培训计划；二是允许大学教师和学生企业兼职，教师可定期组织学生到企业实地考察，了解市场需求和企业的技术需求，使科研更具针对性；三是允许大学向企业开放课堂、科研实验室等，通过电视教学网等方式帮助企业员工不断更新知识；四是大学各个科系经常公开组织各种学术交流活动、研讨会，以及数目繁多的非正式讨论和聚会来探讨新思路新想法，促进知识共享、集体学习和技术进步；五是建立知识产权办公室、技术转让办公室等相关机构，促使科研成果向实际应用迅速转化。

四、启示与借鉴

在经济全球化和产业技术日新月异的今天，硅谷“三位一体”互动模式无疑显示出优势，我国政府和企业应以宏观的视野厚植产业共享，为“三位一体”互动机制提供良好的发展环境。

（一）培育区域社会资本

一是建立区域人脉关系网络，加强区域人力资源之间的广泛交流与合作互动，以此加快专业知识的传播、激发团队的创新能力、促进集体性技术进展，迅速适应外界不断变化的市场。二是建设诚信体系，区域人脉关系网络必须以诚信为基础才能成为社会资本。一方面加强诚信教育，严惩失信行为，努力营造诚实守信的社会信用环境；另一方面，建立个人信用制度和企业信用管理制度，促进企业之间、个人之间的信任与合作。

（二）促进员工的水平流动

一是改革体制机制弊端，逐步打破封闭保守、各自为政的制度壁垒，促进企业和事业单位之间的人员流动。二是消除观念性障碍，充分利用各类宣传媒介倡导开放共享、协作创新的产业发展理念，并加强宣传力度。三是加强“产学研”对接机制，改革现有的考核和奖励制度，在职称评定、晋级等方面充分考虑产学研合作、科技成果转化、高科技新产品等因素。

（三）建立区域教育培训系统

一是加强本区域高校的基础学科建设，鼓励学科的交叉融合，政府可以在

经费、设施、人员编制等方面给予支持。二是增加产业共性技术的资金投入，鼓励共享中的中小企业(SMEs)向高精尖产业共性技术的研发投资，形成公私合作(PPP)共建模式。三是增加教育培训的针对性和有效性，根据本区域产业发展的需要，建立多层次、模块化的教育培训系统，提升培训效果。

(四) 优化产业生态体系

一是制定科学有效的法律法规政策，为产业集群的升级提供有力保障。如根据产业发展的需要随时调整移民法案，吸引移植世界各地的高端人才；制定鼓励员工水平流动的政策，以及促进“产学研”对接的政策等。二是建立健全专业化的中介服务机构。一方面，完善和拓展这些服务功能，满足企业个性化需求，为企业做精细化帮扶指导；另一方面，发挥政府监管作用，完善行业自律机制，形成公平竞争、诚实守信的市场秩序。

(本文节选自《硅谷人力资本与产业集群互动研究》)

(原文刊登于《宏观经济管理》2016 年 07 期)

浙江人才生态环境建设对策建议

苗青 张玉

人才资源是区域发展的源泉。一个地区能否吸引并留住优秀的人才，使人才为区域发展而奋斗，取决于这个地区能否为各类人才提供一个良好成长和事业发展的生态环境。作为全国重要经济大省的浙江，吸引了很多高端人才和高技能人才，提高了人才资本对经济增长的贡献率。但面对浙江省新的发展阶段：建设“两美”浙江、“五水共治”、“四换三名”等，进一步优化人才生态环境对于浙江省加快转变经济增长方式、推动产业结构优化升级、建设美丽浙江、创造美好生活具有重要意义。

2014 年 10 月，浙江省省委在全国率先提出要努力打造人才生态最优的省份，确立了人才工作的方向，提出了人才生态这一新命题，是浙江改革发展重塑竞争力、抢占制高点、再创新优势的战略保障。本研究通过将浙江省人才生态环境与江苏、广东、上海等地进行比较，有效而直观展现浙江的人才生态环境的优势和劣势，同时在“大众创新、万众创业”的时代背景下，创新创业人才在各个省份尤其强调，所以我们通过对浙江省创新创业人才的访谈，寻找到影响人才生态环境的关键因素，力争对浙江省制定人才强省战略和优化人才生态环境政策具有一定的指导意义。

人才生态环境的评价并不是研究的目的，评价的目的在于发现问题与不足，为人才生态环境的改进、创新和优化提供依据和方向。本文根据对人才生态环境评价以及对创新创业人才的调研结果，针对目前创新创业人才环境存在的问题，对浙江人才生态环境建设对策建议：

（一）转变现有观念，培养创业文化

从尊重创业向宽容失败转变。浙江省目前通过各种媒体，加大宣传，已经使“大众创新、万众创业”的观念深入人心，全社会已经能够认识到创业对于促进经济发展、建设美丽浙江的重要意义，能够对创业者给予充分的尊重。然而成功创业并不容易，硅谷创业失败和成功的比率仍高达 3:1，因而在接下来的一段时间内，浙江应营造宽容失败的文化氛围，以确保创业者能够忍受失败，其他社会成员能够平常看待创业失败。政策上可以鼓励企业重新吸纳离职的创业失败者，创业失败形成的不良贷款由创业担保基金代偿等。

从鼓励创业向倡导加入创业公司转变。2014 年浙江省高校的创业率达到了 4.42%，虽然高于全国平均水平，但是选择创业的学生比例仍然较少，同时浙江大学生创业的成功率在全国各省区市当中是最高的，但也仅在 4% 左右。所以对大多数人而言，创业并不是一个最优选项。因而，浙江省在鼓励创业的同时，应倡导大学生和其他优秀人才加入创业公司，与创业者共同创业。在此过程中，政府应对选择加入初创公司的优秀人才给予适当的激励，例如提供住房、落户等方面配套支持，给予一定的补贴等。

从大众创业向科技创业转变。科技创业家是创新创业人才中的帅才、将才，是先进生产力的开拓者，是市场经济的构建者。在浙江“大众创业”的企业中，电子商务创业占主导，然而电子商务创业更多是在模式上的创新，科技含量相对较弱。浙江应加大对科技创业的扶持力度，建立优秀科技创业者的奖励制度，激励人才科技创业。

从噱头宣传向教育宣传转变。目前国内对于创业的宣传更多在于吸引眼球，而很少能对市场起到教育作用和推动作用。应增强媒体宣传的多元性，注意提升媒体报道的深度，增加对于创业项目的分析，尤其对于科技创业，真正诠释出对于人们日常生活以及社会进步的重要意义，这将会促进人们对于创业产品的了解，帮助企业成功创业。

（二）加快教育改革，完善创业教育

在高等学校普遍开设创业教育课程，采用必修和选修相结合的方式，进行案例教育，使学生不仅能够掌握专业基础知识，而且能够运用知识解决实际问题，提高创新和捕捉商机的能力。鼓励企业管理人员和科技人员到学校担任兼职导师或指导教师，讲授科技成果转化和商业创新的实际案例，完善创业教育体系。同时高等学校人事部门需要配齐创新创业工作的人员编制，确保有充足的人员来抓创业教育，鼓励有条件的高校成立独立的培训机构来进行创业教育。

加强高等学校与实际产业的结合，制定政策鼓励学校的教师，特别是理工农医等自然科学类教师，通过多种形式与企业合作，到企业兼职，转化高科技成果，并鼓励拥有科技成果的教师离岗自己开办企业，并在开办企业的前三年保留其教师编制，以确保教师在创业失败后仍然享有事业单位的工资、职称等待遇。充分调动浙大人才和科技成果资源，将其打造成浙江创业的核心，形成人才——创业

——财富——人才的良性循环。

增强人才储备，提高人才培养与地方经济社会发展需要的契合度、高校为地方经济社会发展的贡献度。促进普通本科高校向应用技术型转型，以社会需求办学，培养懂技术、能创新创业的复合型高层次应用型人才。同时促进加强高校之间的合作，营造更为开放的氛围，共享软硬件资源，协同培养高校学生，满足日益增长的人才需求。

鼓励高校与创业企业建立实习生制度。对于创业企业而言，实习生是优秀的资源，一方面未毕业生的学生相对愿意尝试新事物，另一方面承担较少的社会压力，所以政府应鼓励实习生制度建立，促进未毕业的高校学生参加到创业企业的日常事务中，满足创业企业的人才需求。在此过程中，政府可以为高校和实习生提供一定补贴，以促成平台的建立。

（三）改善融资环境，鼓励创新创业

鼓励自主创新创业，仅靠政府是很难取得成功的，必须有资本市场和风险投资的支持。但目前浙江风险投资仍明显滞后于经济的发展以及互联网创业、高新技术产业发展对创业投资日益增长的需要，应在以下几个方面改善创业和创业家的融资环境。

支持风险投资机构做大做强，鼓励风险投资者积极投资。一要鼓励鼓励投资机构、科研院所、大中型企业，组成具有规模效应的风险投资机构。资产运作可以采取股份制的形式，通过招股、发行债券等多种形式广泛吸纳社会资金，形成规范运作的商业性风险投资机构，最终形成以商业性为主、政策性为辅的风险投资格局；二要深入贯彻落实相关扶持政策，做好创业者和风险投资者的双方激励，不仅仅对创业企业给予直接优惠，同时对风险投资机构和风险投资者也给予税收减免或抵扣等优惠。如印度对风险投资长期资本所得全部享受免税待遇，且红利收入全部免税。三要扩大政府创业投资引导基金的规模并加强其与民间风险投资机构的合作，共同承担风险，并且在收益分配时适当向民间风险投资机构倾斜；四要引导民间资金流向运作规范、经验丰富、投资项目成功较多的优秀创业投资机构，扩大风险投资的资金来源。

建立健全创业投资中介服务机构。首先要支持风险投资机构联盟发展，组成行业协会，吸纳更多成员，以利于风险投资家、企业家和专家交流经验和项目信

息，降低投资风险，提高投资效率；其次要政府部门牵头，组建由经济、金融、技术、管理等专家组成的具有一定权威的营利性的创业投资评估咨询机构，对投资项目进行严格、规范的评估。政府、民间资本等可以通过购买服务借用该机构的力量对创业项目进行深度分析，尽可能降低创业投资的技术风险；再次要大力发展会计师事务所、律师事务所、专利事务所等中介服务机构，为创业投资提供会计审计、法律咨询、专利调查等服务；最后要采用现代化的信息手段，加强国内外技术市场的调研和经济、技术的预测工作，获得广、快、精、准的信息，并通过建立一个高效的信息交流平台，实现信息在创业者、投资机构、政府和民间资本多方共享。

发挥政府创业资金雪中送炭作用。目前政府每年都有很多资金支持创业企业，但是在具体操作上还存在问题，例如在资助标准中会设置“注册资金一般不低于 500 万元”，实际上，这表示创业者投入资金越多，获得政府资金越多，而拥有较多资金的企业，一般是成功型企业，走过了最缺乏资金的时候。所以真正需要资金的初创型企业反而得不到资助，政府的创业投资风险实际后移。为了能够让政府的创业资金充分发挥，可以通过举荐制的方式发掘尚未有充足资本但有潜力的初创型企业。政府从知名企业家和风险投资家等人才中遴选和聘任举荐委员，举荐委员凭借其成功经验和用人识人的能力，以举荐的方式帮助初创型企业获得政府的创业资金，而不必考虑已有的注册资本等资助标准。具有发展潜能并符合相关推荐条件的可向举荐委员自荐，举荐委员每年可举荐的名额有限，未来将视举荐的初创型企业的发展状况调整举荐委员和举荐数量。

（四）引导产业转型，营造国际氛围

浙江省虽然走在全国经济的前列，但是其经济发展多依赖在传统产业的低成本优势上，因而引导产业转型，对于促进浙江创新创业具有重要意义。一是加强企业家的培养，实现企业家队伍的“转型升级”。由政府采购企业家培训项目，面向企业家举办公益性的学习讲座，让企业家们系统地学习和探讨如何建立学习型企业、如何促进民营企业创新创业等内容。加强对“富二代”的培养。政府出资办“富二代”培训班，支持他们把经营团队建设好，支他们开展新一代创业，确保企业转型发展。二是加强研发人员的培养和引进。与产业经济结合起来，大力引进优秀“海外工程师”，推进核心技术和关键工艺研发、新产品设计制造、

新材料技术开发。可以采取股权激励等方式引进，让引进的海内外优秀人才可以和传统浙商共同二次创业。三是促进高校与企业“联姻”，引导电子商务、自然科学等专业学生加入传统企业，帮助他们完成“互联网+”，设计新型产品等，对于与企业对接较好的高校，给予一定的荣誉和物质激励。四是建设产学研协同融合创新中心，在税收、行政事业性收费、培训、财政扶持等方面给予实质性政策支持。将浙江省内小企业创业基地纳入全省中小民营企业专项发展资金扶持范围，依托高等院校、科研院所的科技优势，支持用于提升创业孵化功能的软硬件建设。

在对内引导转型、促进经济加快发展的同时，浙江也应注重对外的宣传，营造国际化氛围，增强国际影响力。每年可组织多个引才团，由政府牵头，鼓励有人才需求的企业家，尤其是传统产业的企业家参加，带着需求前往美国、欧洲、日本等人才聚集的国家和城市招揽人才。在硅谷、波士顿等地设立引才工作站，配给工作人员常驻，负责与海归以及有意愿来中国的国外人才交流，保证浙江的产业环境、生活环境、政策环境能够被海外人才所熟知，确保海外人才引进常态化。积极与国外机构合作，共同组织全球性的创新创业大赛，实现浙江与其他国外城市的项目对弈，增加浙江在全球的知名度以及对海外人才吸引力。争取与全球知名的社交平台如领英（LinkedIn）等，建立战略合作伙伴关系，借助其遍布全球的高端人才库和专业的服务帮助浙江打造国内乃至国际的人才高地。

（五）发展服务体系，完善孵化机制

大力扶植一批人才、科技、金融、管理、法律、财务等方面的专业化创业服务机构，为创新创业提供人才流动、成果转化、专利交易、管理咨询等专业化、优质化的服务。按照政府指导、企业主体、市场运作的运行模式，引导各类创业服务机构朝运作市场化、服务产业化方向发展，政府从大部分创业服务中退出来，让服务机构独立运作。但政府可以借助创业服务机构的力量完成创业项目评选、资金支持等服务。同时对这类服务机构，政府应给予一定的政策支持，例如让其享受创业企业的各类优惠政策待遇。

加强创新创业服务人员培训，以便其为创新创业人才提供更加专业化的服务。一方面要加强创新创业政策的宣传和解读，方便他们与相关的科技、人事、金融、财政等部门打交道，使其能够更好地帮助创新创业人才运用相关政策措施；另一方面要加强专业知识和技能培训，特别是财务、股权、法律等方面的专业知识，

使得服务人员能够更清晰地了解创新创业人才遇到的问题和需求，能够有针对性地解决问题。

创新孵化机制，园区孵化器走出“房东模式”。官办孵化器自身具备政府背景，在政策、资源、平台方面就会拥有一些先天优势，与政府更加紧密、挖掘的资源更加深入，但是目前更多是为创业者提供硬件服务，特别低廉的房租服务。但更为有效的应该是为创业者提供全方服务，特别是软件服务，包括培训、咨询、市场调研和推广等，成为一个“另类的 MBA 学校”。在此过程中，一方面可以出台政策明确官办孵化器要实现场地服务、财务服务、人力资源服务、投融资服务等全方位服务；另一方面可以通过“民办官助”的方式，促进民营孵化器的发展。民营孵化器机制灵活，创新服务的动力更强，能够系统地、手把手地帮助企业逐步成长。

（六）优化政府服务，主打生态人文

创新创业人才在培养发展过程中，需要政府提供各方面的服务，良好的服务机制将促进人才在市场中发挥作用。因此，在优化人才的服务环境方面，政府要做好其职能的转变，将“店小二”式服务作为工作标准，积极推行上门服务、点对点服务，例如推出代办员制度、到人才集中的单位主动送政策上门为企业服务，使得人才能够充分了解现有的优惠政策，创建领导干部联系关注、相关部门专人服务的中高层次人才服务体系，为流动人才解决户口迁移、子女就读和家属随迁等问题，解决他们的后顾之忧。对于引进的人才，要保持引进前和引进后服务态度的一致性，不因为已经引进而放松懈怠，减少对人才的热情和服务。同时要推动简政放权，深化行政审批制度改革，规范行政审批，消除政策和体制障碍，对必须保留的审批事项要简化程序，规定时限，提高办事效率，要最大限度地方便人才，让人才满意，办事坚决克服官僚主义和形式主义。加大人才监督力度，通过设立政府办理效率投诉渠道，开展效率评比等活动，督促政府部门提高办事效率。同时政府应加强政策宣传力度和执行力度，对已经出台的政策要争取宣传到每位人才，对预先的承诺要按时完成，注重信用建设，提高政府公信力。

浙江创业氛围比较浓厚，但与北京、上海、广东等地相比，在硬环境上如经济实力、教育水平等方面有所不足，浙江最大的优势应该在于人文环境和生态环境，这应该成为浙江的主打牌。牢固树立“青山绿水就是金山银山”的绿色发展

理念，充分发挥浙江自然生态资源禀赋优势和在生态文明、美丽乡村建设方面的先发优势，争创国家生态文明先行示范区。大力弘扬生态文化，广泛开展“浙江生态日”、“全国低碳日”、“世界环境日”等生态文化活动，积极发挥公众作用，引导全社会参与生态文明建设，在环境地方立法、环境影响评价、重大环境政策及规划制定、环境执法等方面加大公众参与力度，为创新创业人才打造“绿水青山”的生活环境和工作环境。浙江历史悠久，文化璀璨，人文荟萃，古迹林立，使人流连忘返，充分发掘现有人文资源，以人文之美润泽浙江，吸引全国乃至世界的优秀人才创新创业，是浙江比北京、上海的更大优势。

（本文节选自《打造人才生态最优省的对策研究》）

（原文刊登于《浙江人才发展蓝皮书（2015）》）

手机人才时讯信息汇编

(2017 年 6 月)

西安市加大力度扶持海外高层次人才创新创业

【2017-06-01】[人才时讯]近日，西安市下发《引进海外高层次人才资助项目暂行办法》，加大对海外高层次人才创新创业的扶持力度。在引进外籍人才资助项目上，西安市将围绕全市产业重大科技攻关、成果转化与产业升级，在能源化工、装备制造、新一代信息技术等领域，通过引进国外智力，重点扶持一批具有自主知识产权的科技成果产业化项目。

相关链接：http://www.cnr.cn/sxpd/sx/20170527/t20170527_523774693.shtml

三部委印发“十三五”资源领域科技创新专项规划

【2017-06-02】[人才时讯]科技部、国土资源部、水利部近日印发《“十三五”资源领域科技创新专项规划》，《规划》要求以创新驱动、绿色发展、集约利用、安全保障为总体思路，在资源领域集中突破一批基础性理论与核心关键技术，重点研发一批重大关键装备，构建资源勘探、开发与综合利用理论与技术体系，实现节约高效利用资源、保障资源供给安全。

相关链接：<http://finance.sina.com.cn/roll/2017-05-23/doc-ifyfkqwe0664699.shtml>

广州发布两个“美玉 10 条”：聚集人才 保护产权

【2017-06-05】[人才时讯]近日，广州市黄埔区、广州开发区正式对外发布人才与知识产权两个“美玉 10 条”政策，包括“人才 10 条”和“知识产权 10 条”。“人才 10 条”内容主要包括全球纳才奖励、高端项目扶持、安居乐业工程、福利配套保障等，从引进培养高端人才、扶持人才高端项目的角度进行重点突破。

相关链接：http://news.cnwest.com/content/2017-06/05/content_14980134.htm

我省人才建设取得新进展

【2017-06-06】[人才时讯]日前，《2016 年度浙江省人力资源和社会保障事业发展统计公报》发布，公报显示，浙江省人才队伍建设取得新进展，人才总量不断充实，人才结构进一步优化。截至 2016 年底，本省留学回国人员总数达 12.5 万人，其中 2016 年回国 2 万人，比上年增长 19%。

相关链接：<http://news.163.com/17/0603/05/CM00EJN000187VF.html>

高校合作为“一带一路”搭建人才桥梁

【2017-06-07】[人才时讯]近日，教育部制定了《共建“一带一路”教育行动》，目前已与 46 个国家和地区签订了学历学位互认协议。身处“海上丝绸之路核心区”的福建，近年来行动不断——厦门大学、华侨大学、福建警察学院等高校与“一带一路”沿线国家开展卓有成效的教育合作项目近 80 项，打造了华侨大学“泰国政府官员中文学习班”等多个教育交流合作品牌。

相关链接：http://news.youth.cn/jsxw/201706/t20170605_9967000.htm

山东连发三文件为人才“加油” 政策涉及这些人

【2017-06-08】[人才时讯]近日，山东省连发三个文件为人才“加油”，涉及有突出贡献的中

青年专家、博士后和基层专业技术人员。据悉，山东将每两年选拔一次有突出贡献的中青年专家，不再要求副高级以上专业职务。此外，不再将职称外语和计算机考试成绩作为基层职称评审的必要条件。

相关链接：<http://www.huaxia.com/sd-tw/jrsd/qlsk/2017/06/5342440.html>

海宁市发布史上力度最大的人才新政 30 条干货满满

【2017-06-09】[人才时讯]近日，海宁市公布《中共海宁市委、海宁市人民政府关于打造人才生态最优市、建设人才集聚新高地的若干意见》，新政从财政资助、住房补贴、社会保险、医疗保障、子女就学等多方面推出了优待举措和跟踪服务。

相关链接：<http://jx.zjol.com.cn/system/2017/06/02/021526977.shtml>

专家解读海南人才改革实施意见：让创新人才名利双收

【2017-06-12】[人才时讯]近日，海南省出台了《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》，在科研经费管理、科技成果转化等方面进行了大胆的探索与突破。在经费管理上依照科研活动特点灵活使用，在激励机制上推动知识价值在资本市场变现，在鼓励创业上助推科技成果转化。

相关链接：<https://www.shuangchuang.org.cn/article/7049.html>

BAT AI 人才调查：百度储备最多 阿里薪资最高

【2017-06-13】[人才时讯]近日，国内领先的一站式大数据招聘服务平台 e 成科技发布了《BAT 人工智能领域人才发展报告》。报告显示，百度正在扮演 AI 国内人才“黄埔军校”角色，阿里巴巴偏向高薪引才，腾讯则是稳打稳扎实现人才高效产出比。

相关链接：<http://tech.sina.com.cn/it/2017-06-13/doc-ifyfzhpq6793668.shtml>

惠州今年定向培养 80 名农村卫生人才

【2017-06-14】[人才时讯]日前，惠州印发《关于做好 2017 年订单定向培养农村卫生人才的通知》，惠州今年将订单定向培养 80 名农村卫生人才，其中包括临床医学方向的 30 名本科人才和 30 名专科人才，以及中医学方向的 10 名本科人才和 10 名专科人才。

相关链接：<http://news.sina.com.cn/c/2017-06-13/doc-ifyfzaaq6237817.shtml>

2017 年大学生就业蓝皮书发布：大学就业率稳定 满意度持续上升

【2017-06-15】[人才时讯]近日，第三方社会调查机构在京发布《2017 年中国大学生就业报告（就业蓝皮书）》。报告显示，大学毕业生就业率总体稳定，就业满意度持续上升，民企、中小微企业、地级市及以下地区等依然是大学生主要就业去向，且比例持续上升。而大学生自主创业存活率需关注，创业效果应从长评价。

相关链接：

http://www.edu.cn/edu/jiuye/jiu_ye_xin_wen/201706/t20170613_1527083.shtml

我省出台首个引进外国人才实施意见

【2017-06-16】[人才时讯]近日，河南省委、省政府出台《关于加强新形势下引进外国人才工作的实施意见》，这是本省出台的第一个有关外国人才引进的规范性文件。意见提出：省财政每年安排专项资金 1 亿元用于引智及人才培养，启动实施“六大引智计划”，外国人才来冀工作审批权下放各市。

相关链接：<http://www.hebei.gov.cn/hebei/11937442/10761139/13850250/index.html>

上海蓝领人才流动指数首次发布

【2017-06-19】[人才时讯]近日，上海产业转型发展研究院和优蓝网联合发布“上海蓝领人才流动指数”，从蓝领人才流动综合排名看，上海浦东新区居各区之首，闵行、嘉定、松江、静安、徐汇排 2 至 6 位。蓝领人才流动指数还有几大特点，如部分郊区对蓝领人才的需求超过中心城区、中心城区服务业蓝领人才比较集聚等。

相关链接：<http://finance.jrj.com.cn/2017/06/13090222602317.shtml>

培训专业技术人才 可获补贴

【2017-06-20】[人才时讯]江苏省人社厅近日印发《专业技术人才知识更新工程 2017 年省级高级研修项目计划》通知，举办研修班培养专业技术人才，可获得政府补贴。《通知》明确，研修班要以高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才为重点，每期高级研修项目研修时间为 2 天左右，学员不少于 100 人。

相关链接：<http://news.163.com/17/0619/07/CN9CFT2U000187VI.html>

中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》

【2017-06-21】[人才时讯]近日，中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》，明确提出要把产业工人队伍建设纳入国家和地方经济社会发展规划，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。

相关链接：http://www.dzwww.com/xinwen/guoneixinwen/201706/t20170620_16063468.htm

用好用足资金 振兴实体经济

【2017-06-22】[人才时讯]近日，浙江省发布《浙江省振兴实体经济（传统产业改造）财政专项激励政策考核评价办法》，激励政策面向全省工业大县，择优选择 18 个县（市、区），在 2017 年至 2019 年内省财政每年给予每个县（市、区）专项激励资金 1 亿元，同时，在资金分配环节引入了竞争机制，有效改变专项资金平均分配等问题。

相关链接：http://zjrb.zjol.com.cn/html/2017-06/21/content_3061681.htm?div=-1

合肥拟在高新区建国际人才城 未来五年将投入超 20 亿

【2017-06-23】[人才时讯]近日，合肥市发布《关于建设合肥综合性国家科学中心打造创新制度人才工作的意见》。《意见》包括：未来五年争取培养并入选 10 名两院院士；通过名师带徒分批建 300 个社会事业工作室；事业编高层次人才可保留身份；新建至少一万套人才公寓等。

相关链接：<http://news.hexun.com/2017-06-21/189723021.html>

国务院办公厅印发的《关于深化科技奖励制度改革方案》

【2017-06-26】[人才时讯]日前，国务院办公厅印发的《关于深化科技奖励制度改革方案》（以下简称《方案》），制定了完善科技奖励制度的具体措施。《方案》包括：奖励制度需适应发展要求、三大奖总数不超过 300 项、鼓励社会力量参与等。

相关链接：http://www.gov.cn/zhengce/2017-06/20/content_5203822.htm

省政府与人社部签订合作协议：联手推进“最多跑一次”改革

【2017-06-27】[人才时讯]浙江省政府与人社部签订《共同推进“互联网+人社”行动提升公共服务水平合作协议》。双方将在浙江人社领域“最多跑一次”改革创新突破、标准化体系

建设、线上公共服务平台构筑等方面开展合作共建。将率先试点“人社电子档案袋”建设计划，并被确定为第三代社保卡发卡试点地区。

相关链接：

http://zjnews.zjol.com.cn/gaoceng_developments/yjj/zxbd/201706/t20170621_4345507.shtml

中共中央印发意见：加强党内法规制度建设

【2017-06-28】[人才时讯]近日，中共中央印发《关于加强党内法规制度建设的意见》，《意见》从指导思想、总体目标、加快构建完善的党内法规制度体系、提高党内法规制度执行力、加强组织领导等方面，对加强新形势下党内法规制度建设提出明确要求、作出统筹部署。

相关链接：http://zjrb.zjol.com.cn/html/2017-06/26/content_3062667.htm?div=-1