

## 卷首语

随着我国科学技术的快速发展和经济社会转型的持续推进,顶尖人才的作用正在受到越来越多的关注。2015 年到 2016 年,上海和北京陆续发布了加快建设科技创新中心的相关文件,并在文件中突出了引进顶尖科技创新人才的重要意义。2018 年,上海市出台《加快实施人才高峰工程行动方案》,着力上海的高科技领域,明确提出以集聚全球最顶尖的科技人才为主要目标。

有学者认为,顶尖人才是指“其成就进入全球同行业、同学科前 1%的人才”,如世界顶尖科学家、诺贝尔奖获得者等。顶尖人才由于掌握了稀缺的科学技术资源,因此能对社会经济的发展产生重要的影响。但与此同时,由于顶尖人才培养困难,人数稀少,加上世界各国在全球范围内的激烈争夺,因此具有高度稀缺性。如何在全球顶尖人才竞争中获得优势?如何有效地引进和培育顶尖人才?如何充分发挥顶尖人才的作用?都是值得思考和讨论的问题。本期《人才政策研究动态》选择了三篇与顶尖人才有关的文章,抛砖引玉,希望可以引起大家对顶尖人才问题的关注与思考。

浙江省人才发展研究院课题组的报告集中比较了江苏、广东、安徽、北京、上海等地的顶尖人才政策,从中梳理出三省两市在顶尖人才政策上出现的新趋势、新动向。研究发现,近年来北京、上海、广东、江苏等多个省市明显加大了对顶尖人才的引进力度,通过制定实施顶尖人才专项引培计划、简化人才引进程序、重视全球顶尖人才信息库建设、创新岗位和编制管理等方式加强对顶尖人才的吸引力。在顶尖人才的激励和服务保障上,各地也进行了各种尝试,如建立更加合理的特殊人才分配制度,实施针对顶尖人才子女就学和配偶就业的特殊政策等。此外,在顶尖人才的培养上各地政府也进行了一些努力,如广东省通过政策支持,积极培养具有实力竞争中国科学院、中国工程院院士的青年候选人才。

南京大学赵曙明教授的文章则聚焦于人才评价机制的创新,提出要“以高端人才发展趋向引领评价机制创新”。赵教授详细分析了我国商业领域、科技领域等高端人才具有的特征和人才发展的趋势,认为人才评价要打破性别、职业背景等教条的人才评价制度藩篱,要从更高的起点、更宽的视野、更专业的标准、更

系统全局的角度对人才进行评价，并提出了“四高”（高自律性、高素质、高积极性、高协作性）、“四通”（语言畅通、文化融通、知识贯通、视野达通）、“三力”（品德胜任力、工作胜任力、发展胜任力）的人才评价标准。

最后，本期《人才政策研究动态》还刊登了中国科学技术发展战略研究院三位学者对我国顶尖人才现状的研究成果。尹志欣等人对我国顶尖人才的数量、学科、地区分布等情况进行了详细地分析，并与西方发达国家进行了比较。他们的研究发现，我国现有顶尖人才数量虽然位居全球第 3 位，但是仍与排名前两位的美国和英国存在很大差距，同时还存在人才学科领域分布不均衡、大量顶尖人才滞留海外、国内各地人才分布不均、顶尖人才培养速度慢等问题。针对我国顶尖人才面临的问题，他们提出了制定针对学科的人才战略，开展人才预测和产业预测，评估人才的科学价值、经济价值等一系列对策。

习近平总书记曾指出，“人才是创新的根基，是创新的核心要素”，我国科技强国的建设更是离不开顶尖人才的支持。现阶段，我们不仅要想方法引进国际顶尖人才，也要有信心培养自己的顶尖人才，更要积极通过制度创新用好顶尖人才，建立起适合人才成长和发展的生态环境。

## 全国重点省、市顶尖人才政策对比及借鉴

浙江省人才发展研究院课题组

陈丽君<sup>1</sup> 周佳<sup>2</sup> 金铭<sup>3</sup>

“顶尖人才”一般是指掌握全球顶尖科技，能对推动各领域发展产生明显作用的科技创新人才，主要包括诺贝尔奖获得者、中国两院院士、世界顶尖科学家等。如江苏省将“顶尖人才”界定为：具有世界科技前沿和国际顶尖水平的人才，主要聚焦发达国家院士、国际学术组织负责人、世界知名科技企业高管等战略科技人才。上海市选拔国际顶尖人才的核心条件则包括：“取得国内外同行公认的突出成就、一般处于本领域全国前 5 名或国际前 20 名。”此外，杭州、广州、深圳、南京等城市对“顶尖人才”（或“杰出人才”）的界定也大同小异，主要包括诺贝尔奖获得者、国家最高科学技术奖获得者、中国两院院士、发达国家最高学术权威机构会员等。

作为“人才金字塔”最顶端的人才，顶尖人才高度稀缺。近年来，随着我国经济快速发展，经济转型持续推进，各省市对顶尖人才的需求也越来越大。本报告集中比较了江苏、广东、安徽、北京、上海等地的顶尖人才政策，希望能为优化我省人才政策，增强顶尖人才吸引力提供参考。梳理发现，上述省市的顶尖人才政策主要集中在人才引进、激励、服务保障等方面，呈现以下特征：

### 一、顶尖人才引进多管齐下，持续增强人才吸引力

#### 1. 制定实施顶尖人才专项引培计划

已有多个地区为引进顶尖人才制定实施了专门的人才计划或人才工程。如 2016 年，北京制定了《关于引进全球顶尖科学家及其创新团队的实施意见》，持续推进“全球顶尖科学家及其创新团队引进计划”，建立了顶尖科学家与项目的对接机制。2018 年 3 月，上海市正式发布《上海加快实施人才高峰工程行动方案》，着力上海 13 个重点高科技领域，明确提出了“集聚全球最顶尖科技人才，在‘人才高地’基础上筑起‘人才高峰’”的目标。此外，还有江苏省的“顶

<sup>1</sup> 浙江省人才发展研究院执行院长、浙江大学公共管理学院教授

<sup>2</sup> 浙江理工大学法政学院教师，浙江省人才发展研究院兼职研究员

<sup>3</sup> 浙江大学公共管理学院博士生

尖人才顶级支持计划”，广东省的“百名南粤杰出人才培养工程”等，都聚焦于顶尖人才的引进和培养。

## 2. 国内国际人才并重，持续简化人才引进流程

在顶尖人才引进上，各地政府大开绿灯，保证人才可以以最快速度落地，主要表现在：第一，**取消与人才能力无关的引进限制条件**，如国籍、年龄、学历、在本地居住时长等；第二，为引进顶尖国内人才**开通“绿色通道”**，2018年《北京市引进人才管理办法（试行）》专门为国内顶尖人才开通了快速办理引进手续；第三，针对国际人才，**积极发挥R字签证作用**。如北京和上海都扩大了签证申请范围，完善外籍人才居留政策，加快优化人才绿卡；第四，**为顶尖人才的助手及团队核心成员提供落户和入境便利**。如广东省规定，外籍团队成员及科研助手可办理相应期限的工作许可和居留许可。此外，各地在顶尖人才引进政策中仍强调采用“一事一议”、“特事特办”的方法，以保证每个顶尖人才及其团队都可以被顺利引进。

## 3. 重视全球顶尖人才库等信息平台建设

“人才信息库”建设已经受到越来越多省市的重视。如上海市在2017年底建立了全国第一个**全球视角的高层次科技专家数据平台**，从全球近3600万名专家学者数据中筛选了24万名高层次专家，目前已经掌握了20多万高层次专家的相关数据。此外，北京的“全球高端人才分布地图”，江苏的“云平台高层次人才地图”等，也皆是瞄准全球各领域高端人才，时刻关注全球顶尖人才的储备和流动情况，为精准引人提供信息基础。此外，对已经引进的顶尖人才也时刻关注，如广东省的“高层次人才信息库”等，详细记录了人才的基本情况。

## 4. 重视特聘岗位设置和编制灵活管理

为解决顶尖人才在事业单位等组织中的岗位和编制问题，不少地区都制定实施了更加灵活的岗位和编制管理制度。如2017年，北京市《关于优化人才服务促进科技创新推动高精尖产业发展的若干措施》指出，要“**强化特聘岗位引才作用**。政府机关、事业单位、国有企业及新型研发机构，可按需设置特聘岗位。政府机关和事业单位特聘岗位不受单位岗位总量和结构比例的限制，不对应行政级别和专业技术职务，不占单位编制。”安徽省正在积极探索**建立省级统筹、重点**

保障、动态调整、周转使用的编制周转池制度,提出重点用人单位设立特设岗位和流动岗位柔性引进人才,不受岗位总量、最高等级和结构比例限制,同时还可根据需要由省里调剂事业编制供其周转使用。此外,北京等地正在探索建立高层次海外人才担任事业单位性质的新型研发机构和民办非企业单位法定代表人制度。

## 5. 继续创新拓宽柔性引才用才路径

由于顶尖人才具有高度稀缺性,所以“柔性引才用才”的方式长期受到关注。如江苏、广东等地都出台相关政策鼓励企业、高校和科研院所,采取返聘、讲学、咨询、合作、科研活动等多种形式柔性引进人才,鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用、项目合作等方式引进顶尖人才,积极为退休院士等银发人才继续发挥作用创造条件。

### 二、创新顶尖人才多元激励政策,持续激发人才活力

#### 1. 建立完善更加合理的特殊人才分配制度

各地以激发人才创业创新活力为目标,积极推动人才分配制度改革。一是科技成果转化的部分收入可以用于对个人和团队的奖励,如北京和上海都出台了文件,规定科技成果转化单位可将70%以上的成果转化收益用于领衔人及其创新团队。二是健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。如广东省的“南粤功勋奖”等,每名奖金达到3000万元。三是继续鼓励用人单位创新人才薪酬模式,支持用人单位采用年薪制、协议工资制等方式引进人才,通过股权、期权、分红等方式对人才进行激励。江苏省规定“科研院所、高等学校等事业单位引进顶尖人才采取特殊薪酬分配方法,实行单独分配管理制度,不纳入所在单位绩效工资核定范围”。

#### 2. 加大对顶尖人才的项目支持力度

各地在顶尖人才项目支持上,除了保证经费支持外,还包括以下三个方面:一是推进地方政府项目对外籍专家开放。如北京市推进北京市科技计划(项目)对外开放,支持外籍高层次人才领衔或参与承担;在北京自然科学基金中增设“国际(地区)合作与交流项目”、“海外及港澳台学者合作研究项目”等。二是保证顶尖科学家对项目的控制度和自由度,如江苏定期遴选顶尖领衔科学家组织重

大元创新研究项目，并规定在确定的目标任务范围内，领衔科学家可自主确定研究方向，自主设置研究课题，自主选聘科研团队，自主安排经费使用等；三是**持续完善首席科学家制度**等。

### 3. 充分发挥税收政策的人才激励作用

上海、广东、安徽等地都出台了人才个人所得税减免优惠政策。如广东提出减轻在粤工作的港澳人才和外籍高层次人才内地工资薪金所得税税负，珠三角九市可按内地与境外个人所得税税负差额给予补贴。上海、安徽等地则对**科研人员**获得的各种奖励和分红进行了明确分类，并进行个人所得说的相应减免。如安徽规定：“个人因作出突出贡献从省级以下政府及其所属部门取得的一次性奖励收入，不论其奖金来源，享受按‘**偶然所得**’20%税率征收个税。”。

### 4. 重视精神和荣誉奖励

除了重视对人才的物质奖励外，各地也高度重视对人才的精神奖励。如安徽在对在科学中心工作并作出重要贡献、成就突出的，不受国籍限制，可参评“安徽省突出贡献人才奖”，每人给予100万元奖励；允许外籍人才依法平等参与国家及省科学技术奖励评选活动，申报省内重点人才工程。

## 三、优化顶尖人才服务保障政策，持续提升人才生态

### 1. 顶尖人才专项经费保障

现阶段虽然暂未发现有地区设立“顶尖人才专项经费”，但是有部分地区设立了针对高层次人才的专项资金。如广东省财政设立“引进和培养高层次人才专项资金”，用于引进、奖励和培养三大项目，并要求对于部分人才项目除省财政投入资金外，珠三角地区和其他地区有关市政府要分别按照不少于省财政支持专项工作经费额度二分之一、三分之一的比例提供配套资金。

### 2. 子女就学和配偶就业保障

在子女就学上，除了安排人才子女优先入学，积极兴办国际小学、国际中学、国际班等常规性政策外，广东省还提出，“对引进高层次人才的其子女参加**高考**不受户口年限限制，对户籍没有迁入的可免借读费”。在配偶就业上，除积极帮助人才配偶安排共总外，安徽省还提出“**人才配偶工作安排要保持原单位编制性质和职级**”。

### 3. 顶尖人才团队核心成员享受同等待遇

有部分地区开始更加重视顶尖人才助手和团队成员的福利。如广东省规定，对到广州工作的外国专家、千人计划等高层次人才组建团队中的核心骨干人员，符合条件的，探索在出入境、长期居留、医疗等方面享受与认定的高层次人才同等待遇和优先便利。

### 4. 高度重视知识产权服务与保护

加大知识产权保护力度已经成为北京、上海、广东等多个地方政府维护顶尖人才群体权益的重要服务内容，如上海市提出，要推进知识产权侵权查处快速反应机制；建立创新人才维权援助机制；完善知识产权融资服务平台，建立知识产权质押融资市场化风险补偿机制等一系列政策内容。

## 四、主动培育顶尖人才后备队伍，积极储备本土顶尖人才

由于顶尖人才的培养需要较高的成本，所以多数地区将重点放在顶尖人才的引进上，但是也有一些地区开始在顶尖人才的培养上下功夫。如广东省的“百名南粤杰出人才培养工程”，重点在于培养一批有实力竞争中国科学院、中国工程院院士的候选人才。该工程每年遴选 20 名以上优秀中青年高层次科研人才，由省财政安排专项资金用于补助用人单位培养经费，并建立了严格的竞争择优机制。相关文件指出，对于广东本土培养出的两院院士或相同等级的顶尖人才，省财政将一次性提供 500 万元专项工作经费和 100 万元（税后）住房补贴的奖励。

## 以高端人才发展趋向引领评价机制创新<sup>1</sup>

赵曙明<sup>2</sup>

党的十九大报告指出：“中国特色社会主义进入新时代，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。”而人才是推动国家和社会发展的第一要素。推动新时代经济高质量发展，优化人才评价机制是关键。

习近平总书记在党的十九大报告以及中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会、全国教育大会等系列讲话中为人才评价机制创新指明了方向。中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》《关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》，对人才评价机制创新作出了具体部署。认真贯彻落实中央部署要求，破除“四唯”，建立科学、合理、客观、公正的人才分类评价机制及人才选、育、用、留导向，激发人才创新创业的主动性和创造性，才能加快人才强国战略的实现。新时代，无论是建设“一带一路”还是推进“创新驱动”；无论是东南沿海地区加速发展，还是西部落后地区开创局面；无论是东北等地区老工业基地再崛起，还是中部地区踏上新征程，都需培养、开发、聚集更多创新人才，激发创造活力。要实现创新人才培养目标，必须革新人才评价机制，加速推进人才评价的分类化、科学化、社会化、市场化，建立有效可行的分类评价机制、方式、措施和办法。

加快推进人才的分类评价机制改革，逐步建立健全符合各类人才特点和需求的知识结构、技术水平、从业能力、成长进度与评价制度，确保“人人皆可成才、人人尽展其才”已经成为新时代的重大课题。“围绕用好用活人才，着力破除思想障碍和制度藩篱，加快转变政府职能，保障落实用人主体自主权，发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，营造有利于人才成长和发挥作用的评价制度环境”，这是行业部门、行业协会、专业组织、用人单位等各类组织参与分类人才评价、提供政策建议的根本保证。

<sup>1</sup> 转引自期刊《群众》2019 年 03 期

<sup>2</sup> 赵曙明，南京大学人文社会科学资深教授、商学院名誉院长、博士生导师

习近平总书记指出，要不断改善人才发展环境、激发人才创造活力，大力培养造就一大批具有全球视野和国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队。起点高、视野宽、专业性强的人才成为现阶段我国的核心需求人才，其发展趋向引领着人才评价机制创新的方向。

### 从更高起点认识人才评价机制创新

经过改革开放 40 年的经济社会发展，人才格局发生重大变化：成千上万的中国人才在本土和跨国企业中不断学习和提升管理技能；创业公司业绩不再逊色于拥有数十亿美元规模在华业务的跨国企业；本土人才获得了施展拳脚的广阔天地；更年轻、更精通新技术的新一代正在成长。

在这一背景下，中国商界高端人才逐渐形成如下特征：从学历上看，中国企业领导者普遍具有高学历。总监及以上级别领导者中，逾 60% 具有研究生或更高学历，跨国企业领导者中研究生人数是普通企业的两倍。从年龄上看，中国企业领导者的平均年龄为 39 岁。相比跨国企业，中国本土公司中 35 岁以下的领导者占比更高。可以说，时代背景赋予年轻人更多的机会和舞台。从经历上看，中国企业领导者跳槽频繁，近五年内有过离职经历的超过 40%，其中 50% 以上是跨界跳槽。而且，从跨国公司向本土企业的回溯式跳槽趋势日益明显；从从事岗位上看，除“全民数字化”互联网企业外，设有与数字化业务相关的领导职位的企业占 41%，包括电子商务、数字战略、数字业务、大数据管理以及线上营销。其中，餐饮、公共关系和专业服务是积极开设相关岗位的三大行业；从区域影响力上看，中国企业领导者中有 5% 担任亚太/亚洲区域领导岗位，包括供应链、运营、工程、销售等；在华跨国企业中，担任亚太/亚洲区域领导职位的中国人占 60%；而本土企业中，约 90% 的领导职位由中国人担任。中国本土领导者承担着三分之二的亚太/亚洲区域领导职位。中国对外输出管理人才和管理智慧的趋势也更加凸显。

当前，人才评价应以更高层次、更具活力的商界高端人才为标准，打破性别、职业背景等教条的人才评价制度藩篱，以学历、年龄、工作阅历为重点考虑和关注的内容，突出“四高”人才评价的导向和要求。具体来说，一是高自律性，在履行职能、行使权力的过程中保持高度的自我管理和自我控制意识。二是高素质，具备在不同情景下高效完成工作的能力。三是高积极性，能够以更强的创造性与

能动性去提出解决问题的新观点、新思路，面对挫折与困难时更有弹性和韧性。四是高协作性，能够运用集体智慧和力量解决经济社会发展中的问题与困难。总之，我们要充分认识转型期人才的新标准和新要求，构建适应高端人才发展的评价体系，这也为当前人才评价树立了新标杆和新定位。

### 从更宽视野理解人才评价机制创新

在改革开放进程进一步加深的背景下，“一带一路”建设的实施助推了中国国际化人才的发展趋向。根据统计，中国企业领导者中有 20% 具备海外工作经验，逾 60% 就职于在华开展业务的跨国企业，一半以上曾在海外留学，中国企业领导者的国际化程度日益增高。国际化高端人才日益成为未来人才培育和发展的重心，人才评价机制创新需予以倾斜性考虑。

当前，实体经济的发展离不开新时代国际化人才的持续供血，我们面临的最大挑战是缺少全球视野的管理者和跨文化管理人才。中国企业面临的国际化人才挑战集中在“质”而非“量”上。66%的企业有较大的高级人才缺口，40%的企业未能招到所需的特殊技能人才。就招聘岗位而言，中国企业海外招聘重点岗位为运营、生产、销售，对跨文化适应力、洞察力以及开拓能力的要求更胜于对知识、工作背景及经验等固化能力的要求；而最重视的是海外销售渠道、市场网络建设人才，以及了解行业和产品国际化人才。这为国际化人才评价维度和内容提供了参考。就招聘行业来说，交通运输人才需求主要分布在东南亚、南亚、东非南非地区；建筑行业人才需求主要分布在北非、南亚地区；能源行业人才需求主要分布在俄罗斯及中亚、东南亚地区；信息通信行业人才需求主要分布在西欧、东南亚地区；金融行业人才需求主要分布在西欧、东南亚地区。不同区域分布也为不同行业人才的评价机制创新提供了标准和思路。

因此，在经济全球化的背景下，人才评价要有更宽视野，站在人才国际化的高度引进和培养“四通”人才。具体来说，一是语言畅通，重点培养“多语种+”的国际化人才。二是文化融通，重视跨文化、多文化管理和沟通。三是知识贯通，打破专业、学科壁垒，强化专业知识、社会知识有机融合。四是视野达通，强调认识上要有大境界、理念上要有大格局、行动上要有大作为。总之，顺应新时代对人才的召唤和要求，培育“会语言”“通全球”“精领域”“善自省”的卓越

国际化人才，为当前人才评价指明了新思路和新指标。

### 从更专业标准看待人才评价机制创新

《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》指出，要以职业属性和岗位要求为基础，根据不同职业、不同岗位、不同层次人才特点和职责，分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，科学合理、各有侧重的人才评价标准。

现在国际最缺的人才是什么？人们普遍认为是科技人才。中国经济的快速发展为中国互联网及高科技企业的腾飞插上了翅膀，对科技人才提出了更高要求。以当前最热门的 AI 领域人才为例，基础层研究人才成为最大人才需求点，该领域人才需求量急速增长。从行业细分领域来看，软件、算法、机器学习等基础层领域人才需求量最大；从技术层面来看，计算机视觉和自然语言处理领域对人才需求较大；在应用层面，机器人行业相关人才需求量最大。根据中美 AI 人才的比较，从年龄上看，美国的 AI 人才各年龄段分布与中国相比更加平均，48 岁以上的资深人才占比（16.5%）远高于中国的 3.7%，说明激发年轻人的活力是 AI 人才发展的关键；从教育背景上看，中国 AI 人才中具有研究生及以上学历的占比为 62.1%，高于美国的 56.5%，说明该领域对人才的学术能力要求较高；从从业经历上看，中国信息技术行业拥有 10 年以上从业经验的人才只占 15% 左右，而美国的占比超过 70%，拥有更多资深 AI 领域从业者。中国的 AI 人才大部分聚集在基础层，包括软件、算法、机器学习等；而美国则主要聚集在语音识别、计算机视觉和自然语言领域。

实际上，人才评价要充分考虑职业、岗位间的共同点和差异性，要从胜任力的高度，突出“三力”融合，以更专业的标准设计人才评价指标体系。一是品德胜任力，突出科学精神、职业道德、从业操守导向。二是工作胜任力，突出知识、能力和业绩导向。三是发展胜任力，突出潜质和创新导向。总之，着力解决评价标准“一刀切”问题，鼓励人才在不同领域、不同岗位作出贡献、追求卓越，这为当前人才评价提供了新方法和新工具。

### 从更系统全局角度引导人才评价机制创新

人才评价机制创新是人才管理工作改革的重点与难点。结合目前我国发展所

需的三大核心人才趋向来看，人才评价机制创新需要平衡好“帽子与里子、品德与才能、基础与应用、本土与国际、个人与团队、共性与个性、质量与数量、定性与定量、短期与长期”九对矛盾，积极发挥政策指挥棒的作用，变革并创新原有的人才管理理念和人才管理实践体系。

具体而言，需要注意以下几个问题。提高品德方面的评价权重。以德为先，加入人才的政治品德、学术道德和社会公德方面的评价，倡导人才德行，形塑职业精神、敬业精神、企业家精神，杜绝高端人才的非伦理行为。制定分类人才评价指标体系。打破“标准化”传统，分类设置人才评价指标体系，有机结合准入性指标和绩效性指标，实现保健功能+激励功能的有机融合。设置合理的评价周期。发挥人才评价的导向作用，要遵循人才成长规律。十年树木，百年树人，人才成长需要时间，至少一个工作周期才能凸显才能与绩效。因此，对人才进行评价，应以一个工作周期为时限。这是兼顾基础与应用、数量与质量、长期与短期矛盾的关键。构建分类人才评价机制。创新人才评价实施机制和方法，合理运用过程和结果相结合、主观与客观相结合、单一和多元相结合，以及结合现代技术，引入大数据、网评等第三方评价方法。健全人才评价保障机制，规范内部操作流程、设计外部监督机制，设立同行信誉制度，做到自律与他律相结合。优化人才评价环境建设，建立公平公正、常态宽松的评价环境，善待失败、宽容失败、消除偏见的包容理念是人才评价环境建设的新思路。

管理学大师德鲁克曾言：重视贡献是人才发展最大的动力。人才强国战略必须有坚实的体制机制基础。要以高端人才发展趋向引领人才评价机制创新，让人才评价成为引领各类人才成长的“风向标”，发现人才、培养人才、塑造人才、成就人才，最终实现民族振兴与国家富强。

## 我国顶尖人才的国际比较与需求研究<sup>1</sup>

尹志欣, 朱 姝, 由 雷

(中国科学技术发展战略研究院, 北京 100038)

习近平总书记强调, 人才资源是第一资源, 是创新的根基, 是创新的核心要素。十九大报告明确指出, 我国要“培养造就一大批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队”。要想保证我国顶尖人才竞争力能够支撑科技强国建设, 需要快速、准确把握全球顶尖人才分布情况, 明确我国的顶尖人才现状和需求, 明确哪里缺、缺多少。“聚天下英才而用之”, 成为占领世界人才竞争战略至高点的关键。

### 1、顶尖人才的定义与划分

人力资本理论明确提出人力资本是当今时代促进国民经济增长的主要原因, 认为“人口质量和知识投资在很大程度上决定了人类未来的前景”<sup>2</sup>。但该理论认为所有的人力资本都是同质的, 它们之间仅存在量的区别, 而不存在质的不同。这就难以对科学家的创新复杂劳动、企业家的管理型劳动等在经济发展中的作用做出有力解释。在对顶尖人才的研究中, 必须要强调人力资本的层次性, 顶尖的人力资本是一种比一般人力资源更重要的资源。

对顶尖人才进行定义, 首先要对人才进行分层。人才分层的概念来自“社会分层”, 科学共同体内部的社会分层是客观存在的, 分层主要是根据科学家为科学共同体所做的科学知识贡献大小而展开。西斯蒙多将科学共同体中的学术荣誉分为引用、奖励和命名 3 个层次。默顿将此划分为命名(如达尔文生物学、哥白尼体系等)、奖励(如诺贝尔奖)、历史的认可、他人引用自己的成果。科尔兄弟用职位、科学荣誉、科学奖励、声望作为科学共同体的分层标准描述了美国大学物理科学共同体的分层轮廓<sup>3</sup>, 顶层的是新范式创始人, 如牛顿、爱因斯坦等; 第二层的是重要荣誉获得者, 如诺贝尔奖获得者、国家科学院院士称号获得者、

<sup>1</sup> 转引自《全球科技经济瞭望》2018 年 08 期

<sup>2</sup> 孙玲, 尚智丛. 浅析我国当代科技人员的社会分层结构 [J]. 科技管理研究, 2012 (14): 174-179, 210.

<sup>3</sup> 高芳祎. 华人精英科学家成长过程特征及影响因素研究 [D]. 华东师范大学, 2015.

出色的科学管理者等；第三层的是多产科学家；最下层的是很少产生新思想、极少发表研究成果的科学家。朱克曼运用帕累托鉴别精英的方法，描述了美国科学界的金字塔分层结构，将处于顶端的诺贝尔奖获得者和科学院院士命名为超级精英，以此对应推算，对应 1 位诺贝尔科学奖获得者，就有 13 位科学院院士、2400 位博士科学家、2600 位列入《美国男女科学家》的科学家，4 300 位列入《全国科技人员登记册》的科学家和 6800 位自称的科学工作者<sup>1</sup>。我们认为，顶尖人才是指其成就进入全球同行业、同学科前 1%的人才。同时，为对人才试行定量分类，根据人才分类标准，我们将顶尖人才划分为顶尖科学人才、顶尖技术人才、顶尖企业创新人才和顶尖管理人才<sup>2</sup>。

## 2、我国顶尖人才现状及国际比较

### 2.1 顶尖人才相对数量位列世界第 3，绝对数量差距明显

以 2017 汤森路透高被引科学家数据为基础，我国（含港澳台地区）顶尖科学人才在全球排名中位列世界第 3（274 人次），比上年增加了 39.8%；大陆地区 189 人次，比上年增加 19.6%；前两位分别是美国（1643 人次）、英国（344 人次）。从相对排序来看，我国已位居世界第 3，上升势头显著；从绝对数量来看，2016 年美国的顶尖人才数量是我国的近 9 倍，2017 年是我国的近 6 倍，差距虽然缩小，但追赶空间仍然很大。

### 2.2 我国各学科顶尖人才水平呈现“四跑并存”的局面

在基本科学数据库的 21 个学科中，我国在各学科的顶尖人才现状呈现起跑、跟跑、并跑、领跑“四跑并存”的局面。按照各学科占世界比例，15%以上为领跑，5%~14%为并跑，0~4%为跟跑，0 为准备起跑。其中，化学、材料学、工程学 3 个学科处于世界领跑水平，分别占总人数的 26.51%、24% 和 16.48%；计算机科学、数学、物理学以及地球科学处于并跑水平，占比分别为 9.87%、9.38%、6.91% 和 6.38%；农业科学、植物动物学、神经系统科学与行为学、环境生态学、生物与生物化学、微生物学、免疫学、分子生物学与遗传学等 8 个学科处于跟跑水平，占比分别为 3.85%、2.42%、1.60%、1.25%、0.94%、0.94%、0.72、0.49%；

<sup>1</sup> 尹志欣，王宏广. 顶尖科学人才现状及发展趋势研究 [J]. 科学学与科学技术管理, 2017, 38(6): 23-30.

<sup>2</sup> 王宏广，朱姝，尹志欣，等. 信息技术之后的新科技革命会带来什么？ [J]. 科技中国, 2018(3): 1-5.

其余的临床医学、神经病学和心理学、药理学与毒理学、太空科学、社会科学和经济学等 6 个学科处于准备起跑阶段，顶尖人才处于空白状态。

### 2.3 我国基础科学领先方向与美英明显不同

从各学科研究现状及水平来看，我国目前占据优势的学科，如化学、材料学、工程学、计算机、数学、物理等，仍属于信息、材料、物理等已成熟的学科领域；英美等目前发力且占据主导优势的学科，如微生物学、临床医学、免疫学等生命科学领域，我国基本处于 0 状态（见图 1）。排除各个学科的研究积累因素外，从现状来看，我国基础科学领先方向与美英明显不同。



图 1 美英中三国各领域顶尖人才数量占全球比例 (%)

我们研究认为，生物技术将引领下一次科技革命与产业变革，21 世纪是生物技术、生物经济的世纪，谁拥有生物经济的优势，谁就拥有综合国力的优势<sup>1</sup>。对比中美两国在各学科的顶尖人才分布，可以看出美国在 21 个学科分布比较均匀，在每个学科都有顶尖人才储备，引领学科发展。相比而言，我国仅在化学、

<sup>1</sup> 倪静安. 百年诺贝尔奖获得者的素质对我们的启示 [J]. 江南大学学报 (人文社会科学版), 2003 (4): 90-94

材料学、工程学、计算机、数学等少数领域有较丰富的人才储备，而在引领新科技革命的生物相关学科人才储备不足（见表 1）。

通过对美国高被引科学家在各学科的平均论文产出进行统计，在平均被引次数和 H 指数较高的学科（比如分子生物学与遗传学、生物与生物化学、临床医学、神经系统科学、药理学与毒理学等生命科学大类）中（见表 2），我国的产出表现平平，有些学科甚至为 0。

#### **2.4 大量顶尖人才仍滞留海外，吸引海外顶尖人才潜力巨大**

改革开放 40 年来，中国向海外移民数量已累计达 1000 万人以上，截至 2015 年世界各地华侨华人总数约为 6000 万人，绝对数量稳居世界第一。中国在美国的国际学生来源国中已连续 7 年保持第一，2015 至 2016 学年，在美国高等教育机构注册的中国学生人数从 304040 人增加到了 328547 人，约占留美学生总数的 31.5%。

表 1 中美各学科顶尖人才比例分布对比

序号	学科	同领域美国所占世界比例 (%)	同领域中国所占世界比例 (%)
1	微生物学	79.25	0.94
2	经济学与商学	69.89	0.00
3	神经系统科学与行为学	62.57	1.60
4	精神病学和心理学	62.32	0.00
5	生物与生物化学	59.43	0.94
6	免疫学	59.42	0.72
7	太空科学	58.82	0.00
8	物理	56.38	6.91
9	临床医学	53.98	0.00
10	分子生物学与遗传学	47.06	0.49
11	地球科学	45.39	6.38
12	社会科学	44.68	0.00
13	环境 / 生态学	41.25	1.25
14	药理学和毒理学	40.30	0.00
15	化学	40.00	26.51
16	计算机科学	36.84	9.87
17	植物 / 动物科学	31.40	2.42
18	材料科学	30.00	24.00
19	农业科学	28.21	3.85
20	数学	22.92	9.38
21	工程学	14.20	16.48

表 2 美国顶尖人才的平均论文产出比较

学科	平均计算发文数	平均被引总数	平均均被引数	平均 H 指数
分子生物学与遗传学	243.0	30 252.4	168.2	65.1
生物与生物化学	108.6	12 694.2	182.6	38.7
临床医学	406.5	22 798.4	90.6	63.8
社会科学	277.5	13 124.0	52.3	47.0
神经系统科学与行为学	237.7	15 003.8	80.1	54.1
农业科学	193.4	9 577.3	57.4	41.8
药理学和毒理学	210.5	11 043.5	66.1	46.0
地球科学	133.9	10 149.0	83.7	46.1
精神学和心理学	226.1	9 650.6	52.9	43.8
植物 / 动物科学	136.1	9 060.6	84.3	41.1
环境 / 生态学	132.3	9 073.6	85.5	40.2
计算机科学	185.2	13 103.1	106.8	39.0
材料科学	391.5	26 906.8	98.7	71.9
物理	272.5	21 636.8	96.7	59.7
太空科学	196.8	18 411.2	128.4	54.1
化学	314.1	25 894.6	101.4	70.7
经济学与商学	34.9	1 896.8	68.1	11.9
免疫学	181.1	13 158.4	90.2	48.7
微生物学	207.9	10 975.1	69.9	45.3
工程学	206.4	8 039.5	50.9	40.1
数学	116.4	5 478.3	124.2	25.6

来源：根据 2017 年美国高被引科学家数据统计。

据美国商务部的数据，2015 至 2016 年，国际留学生为美国经济贡献了 358 亿美元，其中中国留学生为美国贡献了 114.3 亿美元，占 31.9%。自改革开放以来到 2015 年底，留学生累计出国人数已达到 404.21 万人，年均增长率为 19.06%，回国人数也从 1978 年的 248 人增加到 2016 年的 43.25 万人，累计回国人数达到 265.11 万人，占累计出国人数的 65.6%。但留学海外的中国顶尖人才大多数仍然滞留海外，且在关系国家未来经济社会发展、引领未来科技革命和产业变革的学科中，人才尤其是顶尖人才更是少之又少。美英在顶尖人才上的绝对优势，部分又有华人的贡献在内。以在美国的顶尖科学人才为例，据汤森路透 2016 高被引人才数据显示，有 112 位中国人才在美国的大学、科研院所或企业工作，并取

得了很好的科研成果。再如，美国科学院和工程院有华人院士 220 余人，其中美国科学院华人院士 80 余人，比较著名的有李政道、朱棣文、丘成桐等；美国工程院华人院士约 140 人，譬如诺贝尔奖得主高琨、斯坦福大学鲍哲楠教授等（见图 2）。

### 2.5 各省市区顶尖人才分布不均衡，人才差距导致经济差距

近年来，我国在引进和培养科研人才方面可谓投入巨大，各地相继推出一系列人才项目，形成了比较完备的顶尖人才支持体系。不过由于各省高等教育和科研机构布局不均、各地经济发展水平差距较大等，省份之间顶尖人才分布非常不均衡，东部发达地区顶尖人才远远领先中西部地区成为不争的事实。有研究统计了 2013—2017 年中国大陆 31 个省份当选的两院院士（共 233 人）、长江学者特聘教授（762 人）、国家杰出青年科学基金获得者（992 人）、国家青年千人计划入选者（2388 人）、国家优秀青年科学基金项目获得者（1998 人）等 6 类目前学术界影响力较大的高层次人才数量，统计数据显示，前 10 名省市中，除了湖北、陕西、四川外，其余均为东部发达省市，个别省市近 5 年的顶尖人才数量为 0。在各省市中，北京近 5 年当选顶尖人才达到 1858 人次，遥遥领先于其他省市，占全国比重近 29%，几乎等于安徽等 25 个省市之和；上海 909 人，位居全国第 2，占全国的 14%，江苏入选数为全国第 3，达 582 人次；众多中西部省市当选数量非常少，当选数在 100 人次以下的省市共有 17 个，50 人次以下的共有 13 个，10 人次以下的共有 6 个，省市之间顶尖人才分布差距非常显著（见图 3）。

### 3、我国顶尖人才需求

截至 2016 年，全球诺贝尔奖获得者共 861 人，其中美国为 287 人，中国大陆仅 2 人，数量仅为美国的 0.6%，而在每百万人中，美国人的获奖人数是 1.12，中国仅为 0.001。我国的顶尖人才储备与人口占世界 1/5、具有灿烂农业文明的第二经济大国不相称。有院士曾经说过，一般一个国家建国超过 59 年就会产生至少一位诺贝尔奖得主，苏联用了 39 年，捷克用了 41 年，波兰用了 46 年，巴基斯坦仅用了 29 年，印度也仅用了 30 年。中国大陆的第一位诺奖得主（诺贝尔文学奖）是在建国后 63 年获得的，如果要比较自然科学获奖，那更是在建国后

67 年。

2014 年，我国研发人员总量就已占世界总量的 25.3%，居世界第 1；2016 年，研发经费支出占全球研发经费总数的 20%；2006—2016 年间处于世界前 1% 的高被引论文为 1.69 万篇，占世界份额为 12.8%。我国拥有世界 20% 的研发人员、世界 20% 的研发经费，从这点上来说，我国的顶尖科学人才也应该占世界的 20%。而现实是，中国大陆科学顶尖人才仅占世界的 5.35%，为了达到占世界 20% 的目标，还面临着 500 人左右的顶尖人才队伍缺口（见图 4）。

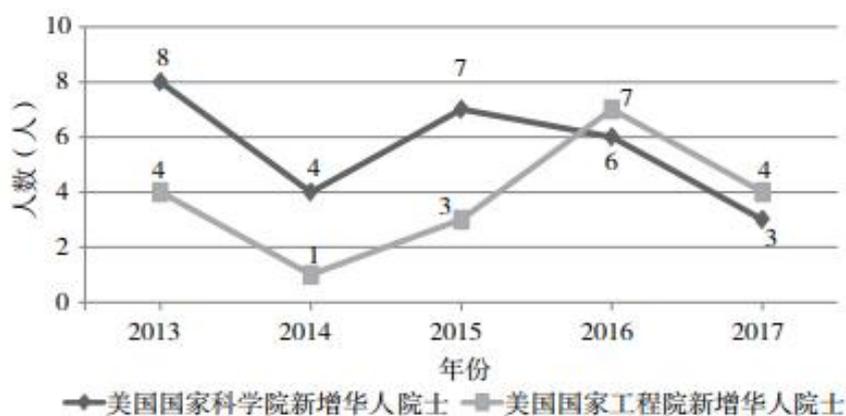


图 2 美国国家科学院和工程院新增华人院士（2013—2017 年）

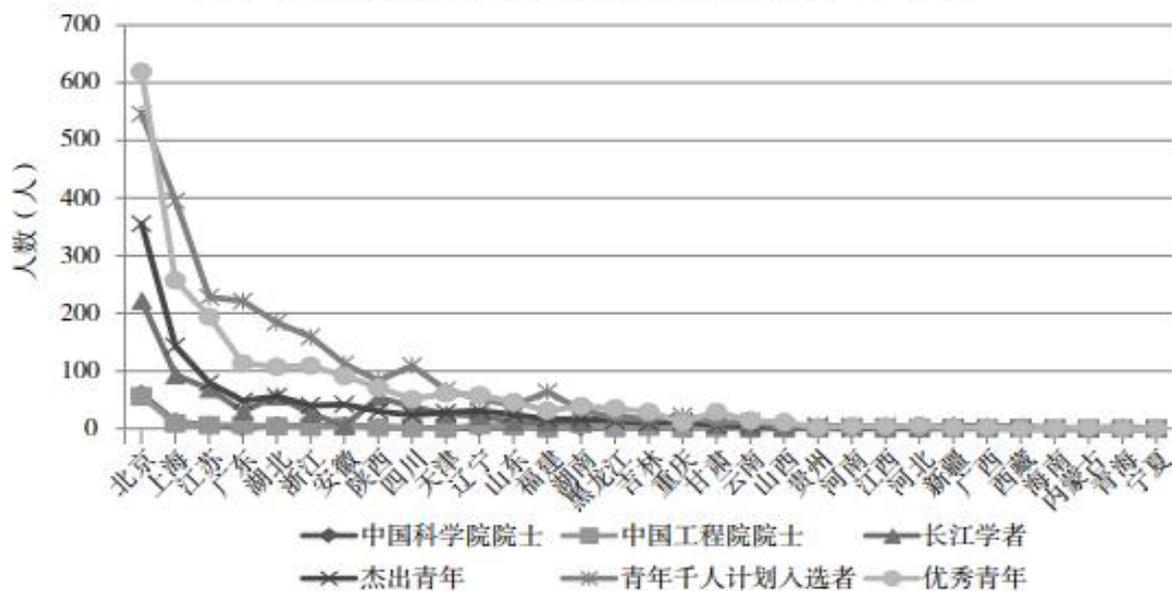


图 3 2013—2017 年 31 个省市区 6 类顶尖人才入选数量统计

从各个学科与目标需求的差距来看，平均每个学科还有 25 人左右的需求空

缺。尤其是在临床医学、生物与生物化学、分子生物学与遗传学、植物学与动物学、神经系统科学与行为学等生命科学领域，需求强烈，差距巨大。

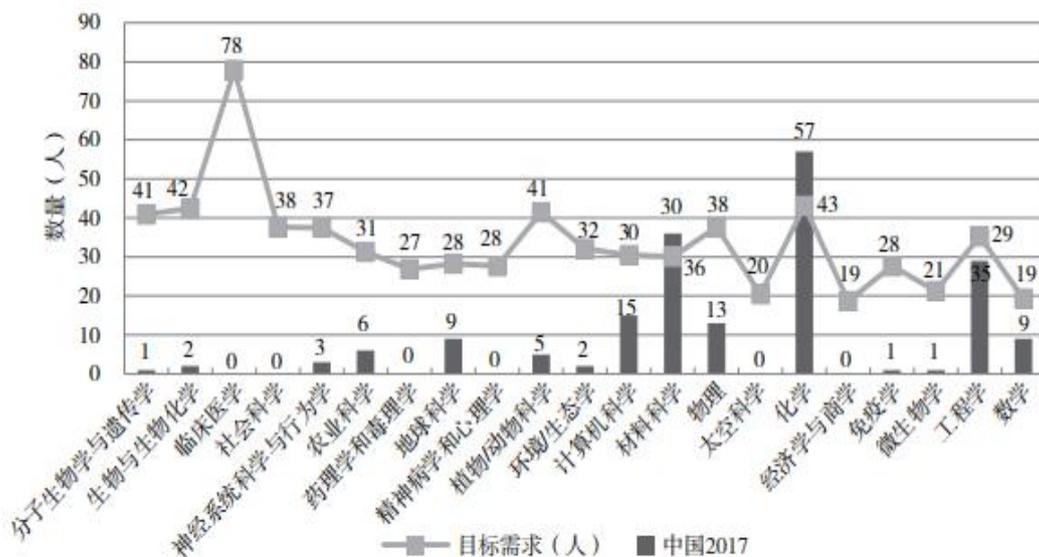


图4 我国顶尖科学人才各学科需求分布

#### 4、打造顶尖人才队伍，支撑科技强国建设的对策建议

##### (1) 针对不同学科优势，确定不同的人才战略

在我国领跑或共同领跑的学科中，除建设一批世界一流学科、培养一批顶尖人才外，还要尽快加强基础研究的成果转化，在这些学科中有针对性地培育一批应用技术人才和产业化人才，为基础成果产业化实现最大的市场价值。在并跑、跟跑、准备起跑等不具优势的学科，积极聘用、争夺一批国际顶尖人才，争取一批华人和外籍科学家。

##### (2) 加强技术预测，选准引进顶尖人才的重点技术领域

我国曾几次与科技革命失之交臂，要实现“中国梦”绝不能再错过下一次科技革命的机遇。应建立健全国家技术预测机制，准确把握国际科技最新动态，特别是新科技革命、产业变革的趋势，选准技术突破口，抢占颠覆性技术的制高点，确保我国能够走在新科技革命的最前沿。

### **(3) 开展人才预测和产业预测，评估人才的科学价值、经济价值**

一是针对经济安全、粮食安全、能源安全、网络安全、国土安全等领域对科学、技术、企业与管理 4 类人才的重大需求，分产业、分产品发现、引进、聘用掌握核心技术的国际顶尖人才；二是对重点技术、重点人才进行科学评估与经济评估，并以此作为顶尖人才引进的依据。

### **(4) 完善顶尖人才科研绩效评价机制**

习近平总书记在 2016 年 3 月 21 日中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》中，就深化人才体制机制改革作出重要指示：办好中国的事情，关键在党，关键在人，关键在人才。要树立以质量指标为中心的顶尖人才科研绩效评价导向，对顶尖人才的评价模式要从“数量型评价”转为“质量型”评价。改变综合的、不分类型的、大而全的评价体系，考核应以突破关键技术、满足国家需求、产生社会效益为评价导向，建立适合分类科学专业领域、科技活动特点和科技活动内在规律的分类评价体系。

## 手机人才时讯信息汇编

(2019 年 5 月)

温州市举办首届中意青年人才交流联谊会

【2019-05-05】[人才时讯]5月4日,首届中意(温州)青年人才交流联谊会在世界温州人家园举行。来自浙江大学、同济大学、意大利佛罗伦萨大学、意大利都灵大学等高校的32位意大利青年人才代表齐聚温州,与温州高校学生代表、政府部门负责人等进行交流对话。(时讯详情请关注微信号:rencaiyajian)

相关链接: <http://news.66wz.com/system/2019/05/05/105164046.shtml>

首届技博会“数字赋能,职教未来”论坛即将开启

【2019-05-06】[人才时讯]今日,2019首届“中国(浙江)技能培训教育博览会”在杭州举行。本次技博会邀请百余家技工院校、著名企业、培训机构参展,举办“数字经济下的技能人才培养”等8个主题论坛,旨在展示技能人才的培养成果,搭建校企技能人才交流平台。(时讯详情请关注微信号:rencaiyajian)

相关链接: <http://www.cenr.com.cn/yaowen/qywj/yj/2019/04/29/111773.html>

第二届杭州滨江国际人才节举行

【2019-05-07】[人才时讯]5月5日,第二届杭州滨江国际人才节举行。会上发布了《遇见滨江,遇见更好的自己——滨江机遇2019“才”年发布》,这是一份专门为人才梳理出的在滨江遇到各种机会的“指南”,涵盖创新、创业、生活全方位,为全球人才在滨江发展提供入口和机会。(时讯详情请关注微信号:rencaiyajian)

相关链接:

[http://hznews.hangzhou.com.cn/chengshi/content/2019-05/06/content\\_7188443.htm](http://hznews.hangzhou.com.cn/chengshi/content/2019-05/06/content_7188443.htm)

第六届中国机器人峰会即将在余姚开幕

【2019-05-08】[人才时讯]5月8日至10日,以“机器智联、赋能万物”为主题的第六届中国机器人峰会暨智能经济人才峰会在宁波启幕。本届峰会将围绕浙江省机器人产业发展规划,凸显“机器人+”,有针对性地邀请国内外智能经济高层次人才、金融机构、投融资机构、企业家代表参会,组织“科创之星计划”硬科

技创新创业项目路演和展示。（时讯详情请关注微信号：rencaiyANJIU）

相关链接：[http://www.sohu.com/a/311899330\\_99967819](http://www.sohu.com/a/311899330_99967819)

浙江省推进长三角一体化发展工作领导小组召开第一次会议

【2019-05-09】[人才时讯]5月6日，浙江省推进长三角一体化发展工作领导小组召开第一次会议。省委书记车俊主持会议并强调，全面落实长三角一体化发展国家战略，要着眼更高质量，依托城市和城市群推进创新，发挥创新创业人才作用，加快之江实验室、西湖大学、清华长三角研究院等建设，加快创新发展。（时讯详情请关注微信号：rencaiyANJIU）

相关链接：<http://cpc.people.com.cn/n1/2019/0507/c117005-31071617.html>

绍兴与香港就旅游教育签署多项协议

【2019-05-10】[人才时讯]5月8日，第二届“香港·绍兴周”绍兴人才文化旅游招商项目推介会在香港举行。两地就旅游、教育等多个项目签署协议，并就引进香港人才进行洽谈。本次活动旨在宣传推介绍兴的发展优势与投资环境，深入对接香港丰富的人才、科技、金融等优质资源，全方位加强两地交流合作。（时讯详情请关注微信号：rencaiyANJIU）

相关链接：<http://sports.chinanews.com/ga/2019/05-08/8831314.shtml>

嘉兴市发布更具含金量的“2.0版人才新政”

【2019-05-13】[人才时讯]5月12日，嘉兴市举行“2.0版人才新政”新闻发布会，发布《关于更高质量建设人才生态最优市的若干意见》。“2.0版人才新政”首次提出要打造人才工作标志性工程，依托中电科集团、航空航天“百人会”等探索“整团队成建制”引才模式。鼓励市县联动建设一批全球“人才飞地”，前移引才端口，就地吸引使用优秀人才。（时讯详情请关注微信号：rencaiyANJIU）

相关链接：<http://jxxznews.zjol.com.cn/xznews/system/2019/05/13/031644947.shtml>

台州市举办“浙东技能人才”盛会

【2019-05-14】[人才时讯]5月9日，台州市举办浙江省技能人才校企合作洽谈会分会。此次洽谈会有本市10家院校参与，还邀请了省内外26所高校及职业（技工）类院校参会，吸引了台州市内及全省、上海等长三角地区的257家企业、人

力资源服务机构积极前来洽谈对接,本次洽谈会共达成 217 个初步合作意向。(时讯详情请关注微信号: rencaianjiu)

相关链接: [http://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/tznews/201905/t20190510\\_10091107.shtml](http://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/tznews/201905/t20190510_10091107.shtml)

浙江省科学技术奖励大会在杭州举行

【2019-05-15】[人才时讯]5月14日,浙江省科学技术奖励大会在杭州举行。省委副书记、省长袁家军在会上指出,全省上下要深入贯彻习近平总书记关于科技创新的重要论述,精准高效实施科技新政、人才新政,强化高新平台、高新技术、高新企业支撑,加快建设“互联网+”科创高地和生命健康科创高地,率先建成创新强省和人才强省。(时讯详情请关注微信号: rencaianjiu)

相关链接:

[https://mp.weixin.qq.com/s?src=11&timestamp=1557885724&ver=1607&signature=OxlAuDVw-EBXsXjeP32AzUJBhhEpU7XQe7cZEal0TSdCI1khvhNK3E6QARUETrSiCtUMzOLjodHz6bAzV\\*pTDc\\*GVsbZ1G1GBrR833yrFnxXQc4Yck2rdUzqzjoWU6Jg&new=1](https://mp.weixin.qq.com/s?src=11&timestamp=1557885724&ver=1607&signature=OxlAuDVw-EBXsXjeP32AzUJBhhEpU7XQe7cZEal0TSdCI1khvhNK3E6QARUETrSiCtUMzOLjodHz6bAzV*pTDc*GVsbZ1G1GBrR833yrFnxXQc4Yck2rdUzqzjoWU6Jg&new=1)

“智汇温州·才聚两区”2019年全国巡回引才活动部署

【2019-05-16】[人才时讯]近日,“智汇温州·才聚两区”2019年全国巡回引才活动开启。这次招才活动突出用人单位的主体作用,在目录编制上突出了企业引才需求,同时,活动发挥温州全球温商资源优势,依托温州在外商会建立“异地商会人才工作站”,精准引进高层次人才、产业紧缺人才和实用型人才。(时讯详情请关注微信号: rencaianjiu)

相关链接: <http://news.66wz.com/system/2019/05/11/105165448.shtml>

浙江举行优化人才服务政策举措新闻发布会举行

【2019-05-17】[人才时讯]5月16日,浙江举行优化人才服务政策举措新闻发布会。省委组织部副部长温暖在会上宣布浙江省人才服务平台正式上线。浙江始终把服务作为核心竞争力来做,着力在全员、全面、全程上下功夫,在推进人才服务一体化、数字化、国际化、市场化等方面出台了一系列政策举措,着力打造人才生态最优省份。(时讯详情请关注微信号: rencaianjiu)

相关链接: <http://www.zhejiang.gov.cn/col/col1648575/index.html>

### 湖州科技城首届人工智能产业发展研讨会举行

【2019-05-20】[人才时讯]近日，湖州科技城首届人工智能产业发展研讨会在“南太湖精英计划”产业园举行。来自加拿大、澳大利亚等国家人工智能领域的院士专家参加研讨会。会上，湖州开发区管委会向 4 位海内外院士颁发了湖州科技城特聘顾问证书，并现场签订了 5 个合作项目协议。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：[http://www.sohu.com/a/313954947\\_434584](http://www.sohu.com/a/313954947_434584)

### 浙江树人大学树兰国际医学院成立

【2019-05-21】[人才时讯]5 月 18 日，现代医学教育高峰论坛暨浙江树人大学树兰国际医学院成立大会在杭州举行。浙江树人大学树兰国际医学院致力于培养具有国际化视野的医学精英人才的实体化国际医学院，学院将整合优势资源建设“医—教—研”一体化平台，探索创新“医疗+”的学科融合改革，以开放的视角谋划和探寻人才培养新模式。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://mini.eastday.com/a/190519194102135.html>

### 第六届嘉兴国际人才交流与合作大会开幕

【2019-05-22】[人才时讯]近日，由嘉兴市委市政府主办的第六届嘉兴国际人才交流与合作大会开幕。大会共举办嘉兴创新创业环境推介会暨第三届“红船杯”大赛推介会、创新人才招聘会、创业人才项目洽谈会、创业人才项目路演、引才机构洽谈会等系列活动，多元化、多层次为人才、企业、项目搭建交流合作的桥梁。

（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：[http://news.dzwww.com/shehuixinwen/201905/t20190512\\_18714948.htm](http://news.dzwww.com/shehuixinwen/201905/t20190512_18714948.htm)

### 长三角研究型大学联盟正式签约成立

【2019-05-23】[人才时讯]5 月 22 日，由浙江大学倡议，联合复旦大学、上海交通大学、南京大学、中国科学技术大学等高校共同发起的长三角研究型大学联盟正式签约成立。长三角研究型大学联盟的任务，主要是共建一流学科联合体，共享优质高等教育资源，共创重大科技创新载体，共引高层次创新人才，共织国际高校合作网络。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://edu.sina.com.cn/gaokao/2019-05-23/doc-ihvhiew3915199.shtml>

### 温州出台柔性引才新举措

【2019-05-24】[人才时讯]近日，温州市出台《柔性引才实施办法(试行)》，推出“人才飞地”引才政策，明确了对温州市用人单位在市外全资设立的主要从事研发(设计)的机构，其全职聘用的各类人才可申报各级重大人才工程，入选者享受全额个人奖励或特殊支持。此外，还推出股权投资引才、工作站点引才、项目合作引才等多种柔性引才方式。(时讯详情请关注微信号：rencaianjiu)

相关链接：[http://www.wetdz.gov.cn/art/2019/5/9/art\\_1303211\\_34029204.html](http://www.wetdz.gov.cn/art/2019/5/9/art_1303211_34029204.html)

### 衢州出台政策加快人才集聚

【2019-05-27】[人才时讯]近日，衢州市出台了《关于加快人才培养集聚促进民营经济高质量发展的若干意见》，通过政策的引领作用来帮助和鼓励民企加快人才培养集聚。《意见》在加强人才培养提升方面，出台了加强民营企业人才队伍培养、鼓励民营企业建设高技能人才平台等举措，以此提升民营企业人才培养梯队。(时讯详情请关注微信号：rencaianjiu)

相关链接：[http://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/qznews/201905/t20190522\\_10172761.shtml](http://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/qznews/201905/t20190522_10172761.shtml)

### 2019 中芬合作平台高层会谈在宁波举行

【2019-05-28】[人才时讯]近日，2019 中芬合作平台高层会谈在宁波举行。宁波市副市长陈炳荣在会上强调，要以此次中芬合作平台扩容为契机，推动芬兰层面更高效地整合创新资源，加快推进芬兰的企业、技术、人才等要素在宁波聚集。同时，通过完善中芬合作平台服务体系，吸引欧洲其他国家成为中芬合作伙伴，为中芬合作平台持续高效运作注入更多活力。(时讯详情请关注微信号：rencaianjiu)

相关链接：[http://nb.ifeng.com/a/20190520/7441892\\_0.shtml](http://nb.ifeng.com/a/20190520/7441892_0.shtml)

### 温州高层次人才分类目录调整

【2019-05-29】[人才时讯]近日，《温州市高层次人才分类目录(2019)》出炉，D类目录中列着：市“特支计划”青年拔尖人才、原市杰出人才与青年拔尖人才。根据原先的政策，市“特支计划”青年拔尖人才每批 50 名左右，列入 E 类。此次从 E 类“升格”到 D 类，意味着青年拔尖人才可以享受到更多、力度更大的政策支持。(时讯详情请关注微信号：rencaianjiu)

相关链接：[http://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/wznews/201905/t20190528\\_10213113.shtml](http://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/wznews/201905/t20190528_10213113.shtml)

### 习近平主持召开中央全面深化改革委员会第八次会议

【2019-05-30】[人才时讯]5月29日，中共中央总书记习近平主持召开中央全面深化改革委员会第八次会议，会议审议通过了《关于加强创新能力开放合作的若干意见》并强调，加强创新能力开放合作，要坚持以全球视野谋划和推动科技创新，吸引和培养高精尖缺人才，提升使用全球创新资源能力，打造开放合作区域高地，参与和引导全球创新治理。（时讯详情请关注微信号：rencaiyANJIU）

相关链接：<https://wxn.qq.com/cmsid/WXN2019053000173700>

### 国务院办公厅印发《职业技能提升行动方案（2019—2021年）》

【2019-05-31】[人才时讯]近日，国务院办公厅印发《职业技能提升行动方案（2019—2021年）》。《方案》提出，2019年至2021年，将持续开展职业技能提升行动，提高培训针对性实效性，全面提升劳动者职业技能水平和就业创业能力。《方案》强调，大力弘扬和培育工匠精神，营造技能成才良好环境。（时讯详情请关注微信号：rencaiyANJIU）

相关链接：[http://edu.china.com.cn/2019-05/27/content\\_74826883.htm](http://edu.china.com.cn/2019-05/27/content_74826883.htm)