

\*开展人才研究 构筑人才高地\*

# 人才政策研究 动态

2019 第 8 期 【总第 115 期】

浙江省人才发展研究院

2019 年 8 月

---

## 长三角人才一体化

◆ 卷首语.....1

### 研究专题

◆ 以人才一体化推进长三角区域高质量发展.....5

◆ 长三角人才一体化新抓手：“科创走廊人才”和“轨道人才”.....9

◆ 对长三角城市群人才辐射 上海要发挥引领作用.....14

◆ 关于长三角人才一体化的会议纪要及讲话要点汇编.....20

### 人才时讯

◆ 手机人才时讯信息汇编（2019 年月 8 份）.....25

## 卷首语

2018 年 6 月，长三角地区主要领导座谈会在上海举行，上海、浙江、江苏、安徽三省一市就《长三角地区一体化发展三年行动计划（2018-2020 年）》达成共识。同年 11 月，习近平总书记在首届中国国际进口博览会开幕式上提出，“支持长江三角洲区域一体化发展并上升为国家战略”。2019 年 3 月 5 日，李克强总理在 2019 年政府工作报告中指出：“将长三角区域一体化发展上升为国家战略，编制实施发展规划纲要”，7 月，《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》正式审议通过并印发。长三角一体化发展已经成为我国未来区域发展的重要内容，长三角地区也迎来了新的发展机遇。

人才是区域经济发展过程中最基础，也是最关键的因素，实现人才在长三角地区的协同引进、共同培养、自由流动、共享共用，打造统一的人才资源市场是长三角一体化的重要内容。与交通基础设施一体化、信息网络一体化、污染防治一体化等不同，“人才一体化”是相对隐形的内容，也是一体化中较为困难的部分，这与“人才”这种资源的特殊性有关：

第一，“人才”作为高度稀缺的资源，一直是各地政府和用人单位激烈争夺的对象，为了引进并留住人才，各地制定出台了大量以“竞争性”、“排他性”为主要特点的人才政策和制度，也在有意或无意中搭建了大量阻碍人才自由流动的障碍；第二，“人才”虽然是资源，

但却是具有主观能动性的资源，人才的流动和发展既受到人才政策、公共服务等政府因素的影响，同时也受到产业分布、用人主体需求等市场因素的影响。因此在人才一体化发展过程中，不得不认真考虑市场和政府在其中的角色和作用；第三，人才作为“第一资源”，对地区的社会经济发展具有非常明显的推动作用，甚至决定了地区的社会经济发展水平。因此，在人才一体化发展的过程中，如何协调各地的利益分配，实现地方政府在人才资源上从“竞争”走向“竞合”，也是需要思考和解决的问题。

本期《人才政策研究动态》共选取了五篇人才学专家和人才工作者的文章，与大家共同探讨在推动长三角人才一体化过程中可能面临的困境、可选择的路径和已有的实践创新：

第一篇文章来自上海科技关部管理学院的两位学者，该文认为，推动长三角人才一体化发展，需要从六个方面进行着手：一是要充分发挥好上海的龙头带动作用，主要包括上海都市圈发展的辐射源作用和国际人才枢纽作用；二是要确立人才一体化发展战略，由中央层面出台人才一体化发展规划，以改变规划布局各自为政的不利局面；三是要完善长三角人才流动机制，打通企业、机构、人才资源落地的制度性障碍，提高人才使用效率；四是要共建共享长三角区域人才大数据资源，包括建立全球高层次科技专家信息平台，搭建统一开放的人才交流平台，做好长三角人才总量预测等；五是探索长三角人才公共服务一体化，包括人才评价、户籍制度等行政性制约的突破，以及社会保障、家庭保障的服务支撑；六是构建人才一体化市场机制，发挥

市场在人才资源配置中的决定性作用，同时完善法治，保持人才市场与其他市场的协调发展。

第二、第三两篇文章都来自复旦大学的姚凯教授。文章认为，推进长三角人才一体化，首先需要打破“思想破壁”，真正从思想意识上将传统“以邻为壑”的人才竞争关系转变为“以邻为伴”的人才互动合作关系。此外，文章同样提出了要发挥上海的“人才辐射源”作用，建立长三角人才一体化议事和行动组织，对长三角人才一体化进行全面规划，优化各地营商环境和提高办事效率、建立多层次人才信息服务等建议。在另一篇文章中，姚凯教授主要对上海在长三角人才一体化中作用的发挥做了详细的论述，深度分析了上海扮演“长三角城市群人才辐射中心枢纽”这一角色的几个关键性要素，包括：上海“科技创新集散地”的城市定位、健全的“流体网络”、服务经济的聚散功能，以及产业结构的创新升级。最后，作者还分析了上海作为“全球城市人才枢纽”对于长三角城市群人才辐射作用发挥的影响。

最后两篇文章选取了嘉兴市南湖区委和平湖市委两位组织部领导的发言，“嘉兴”作为浙江连接上海的“桥头堡”，是最早开始实践跨区域人才一体化发展的地区之一。南湖区委组织部长钱学勤分别从创新用才、平台聚才、环境留才三个维度介绍了推进人才接轨融入长三角，努力打造长三角人才一体化示范地的经验，概括介绍了构建“政府—社会—市场”三位一体联动机制，提升“产业—载体—项目”三轮驱动共建共享能力，完善“生产—生活—生态”三生融合公共服务体系的一些具体做法。平湖市委组织部吴金华则立足平湖现状，

从四个方面提出了加快推进人才一体化的构思和想法，包括：解放思想，实现产业人才共融；拓宽视野，实现人才引进共赢；打破界限，实现人才培养共育；形成合力，实现创新平台共享等。

实现长三角人才一体化可谓任重而道远，需要各方的共同努力。相信随着长三角一体化进程的推进，以及各地在人才工作上的协调与合作，长三角必将在人才领域迸发出新的活力。

## 以人才一体化推进长三角区域高质量发展

上海科技管理干部学院院长 王建平 上海科技管理干部学院 孙希昀

5月13日，习近平总书记主持召开中央政治局会议，审议《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》，长三角一体化发展正式上升为国家战略。人才对发展具有战略引领作用，长三角一体化高质量发展离不开人才的一体化。真正实现长三角区域一体化高质量发展，需要拿出大智慧来驱动人才一体化发展，深度整合、优化配置区域间人才资源，解决长三角区域内人才发展不平衡不充分的问题。

近年来，长三角区域各地方政府在推进长三角人才一体化方面进行了一些有益探索，如2018年3月苏浙皖沪人社部门共同签署了《三省一市人才服务战略合作框架协议》等，但从区域平衡发展的角度来看，现阶段仍处于不断探索、积累经验初期阶段，推进长三角人才一体化任重道远，需要各方共同着力，多措并举。

### 发挥好上海的龙头带动作用

在长三角区域中，上海具有经济发达、要素集聚、区位独特、产业高端、创新驱动等显著优势，推进长三角区域一体化发展，上海要进一步打造领先的人才优势、城市发展的功能优势，建立上海城市核心竞争力，打造超级枢纽，以更好地发挥龙头带动作用。首先，要发挥好上海都市圈发展的辐射源作用。上海要依托自身优势，成为长三角的辐射源，借助产业链扩展、服务输出、技术溢出、文化传播等辐射机制，将产业、资本、技术和人才辐射到长三角区域、长江经济带等腹地，推进和联动长三角区域发展一体化。其次，要发挥好上海国际人才枢纽作用。将上海打造成为全球人才集聚地、集散地、辐射地，集聚吸引优秀的国际人才，发挥上海在长三角人才一体化的辐射作用，打造人才发展区域协同一体化发展的人才高地。

### 确立人才一体化发展战略

目前长三角地区存在区域人才结构与一体化高质量发展功能定位不适应、区域人才发展水平与打造高质量发展的区域集群目标不适应、人才一体化发展体制机制与提升区域国际人才竞争力的要求不适应、人才公共服务水平与区域人才一体化高质量发展要求不适应等问题。因此，需要加强顶层设计，确立更加开放、包容的人才一体化发展战略。建议由中央层面出台人才一体化发展规划，改变规划布局各自为政的不利局面。在总的人才一体化发展规划中，应明确三省一市相互联系、各自侧重的人才发展定位，形成发展合力。同时，还要加强地方性人才政策出台前的协调沟通工作，避免各地无序竞争、过度竞争。一方面做好“增量”工作，积极争取国家部委在长三角地区先试先行区域一体化的人才政策，另一方面做好“减量工作”，列出不利于长三角区域整体发展的地方性人才政策、法规清单，逐步清减，以形成统筹协调、分工明确、运转高效、推进有力的长三角人才一体化发展新体制。

### 完善长三角人才流动机制

区域间人才流动性弱是人才一体化存在障碍的直接表现，与省市内的人才流动相比，长三角区域间人才流动性明显偏低，严重影响着人力资源的配置效率和经济绩效。因此，要完善长三角区域人才流动机制，加强长三角区域间的人才联建与合作，促进长三角三省一市与国内外的人才交流与合作。支持长三角区域内人才改革先行区建设，以项目共享、人才共享为主要形式，提升长三角人才的使用效率。要完善长三角利益共享机制。建立“共建、共管、共享”机制，争取中央部委的支持，探索企业在四地落地的产业税收分成政策，打通企业、机构、人才资源落地的制度性障碍。要推进长三角人力资源服务一体化建设，推进四地标准贯通、流程统一、内容协同和数据一致的服务指标体系，以期实现信用共管、准入一体、信息互通、执法协作和结果互认。要鼓励长三角各高校、科研院所和企业联合开展重大技术攻关，联合申报国家重点项目，联合推动科研成果转化。

推进“长三角产权市场发展联盟建设”，推动高水平科技成果就地转化。逐步完善长三角人才流动机制，促进人才的自由流动，共享人才价值创造和转移。

### 共建共享长三角区域人才大数据资源

共建共享全球专家人才数据库，联通长三角区域大数据资源。长三角三省一市建有不同层级、功能特点的专家数据库，但总体上仍然处在分散、独立的数据信息孤岛状态。因此，首先要建设覆盖不同行业专业领域、不同层次层级、不同机构主体、不同需求的全球高层次科技专家信息平台。借助大数据手段实现区域所需人才的高效集聚，加强与国内外知名人才中介服务机构的交流合作，勾画全球人才脸谱，建立科学有效的国际人才识别系统，通过大数据技术开展对外籍人才动态评价，专业水平检测，建立专家个人信用记录管理系统，通过大数据技术简化人才服务流程。其次，要加强长三角地区三省一市的人才数据库资源共享，搭建统一开放的人才交流平台，实现人才资源的共享与互利，方便长三角区域人才信息的互通共用。再次，要做好长三角区域人才需求总量预测，统筹考虑长三角三省一市人才引进、与人才培养的分工协作，明确人才开发的重点与重心工作、实现人才结构的错位布局与发展。最后，要搭建起长三角三省一市的人才对话与交流协作平台，促进人才的沟通与协作，实现人才与科研资源的合作与共享。

### 探索长三角人才公共服务一体化

一体化的人才服务体系的建立对于人才一体化发展至关重要。一体化的服务体系不仅包括人才评价、户籍制度等行政性制约的突破，也包括社会保障、家庭保障的服务支撑。首先，要建立起统一的人才评价体系，突破省际壁垒，统一人才资格认证标准和人才评判口径标准，畅通长三角区域人才评价互认通道和渠道，突破人才评价和资格认证机构的区域属性，降低人才跨区域流动障碍。其次要逐步建立和推行医保费用跨地区结算制度，在探索医疗保障制度跨省区合作的基础上，各地政府还要协同推进户籍制度、教育制度以及其他社会保障制度的改



革,更好地促进和支持长三角地区人才的跨区域流动,为人才的合理流动提供根本性的制度保障。最后,要逐步实现长三角地区地方户籍制度、社会保障制度与其他地方制度的并轨运行,以达到地方户籍制度和社会保障制度一体化管理的目的,同时,在长三角核心城市大力导入社会资本、国际资本,汇集优质基础教育、医疗服务等资源,实现各类社会资源的一体化利用。要加快形成具有国际竞争外地人才集聚制度和环境的优势,包括人才综合环境建设,构建人才网络,提高人才服务质量。

### 构建人才一体化市场机制

市场在资源配置中起决定性作用。为实现长三角区域的一体化高质量发展,必须进一步提高区域内人才资源配置的市场化水平。首先,要实现立法先行,努力消除各种市场壁垒。立法的基本统一是构建区域人才市场统一的重要条件和基本前提,而保持区域人才立法的协调性,也是当前需要抓紧解决的重要问题之一。其次,要保持人才市场的协调发展。包括人才市场与其他相关市场的协调发展,人才有形市场与无形市场的协调发展,人才区域市场与全国市场的协调发展,以及人才国内市场与国际市场的协调发展等。

(原文刊载于《中国人才》2019 年第 7 期)

## 长三角人才一体化新抓手：“科创走廊人才”和“轨道人才”

复旦大学 姚凯

“G60 科创走廊人才一体化的经验和做法推而广之，顺应新的“轨道人才”发展的东风，高效推进长三角人才一体化，思路就变得越来越清晰。”

随着长三角一体化上升为国家战略，苏、浙、皖、沪三省一市也在加紧研究制定长三角一体化发展示范区建设方案。人才一体化是长三角一体化的关键，无论是科技突破还是研发创新，都需要与之相匹配的人才资本，需要在区域内整体性优化配置人才资源，提升资源开发的效率与效能，服务区域整体科技创新的战略发展规划。新的政策导向为所有“长三角人”以及有志于在长三角发展事业的人，带来科学发展新机遇，带动高效增长新引擎。

如何才能有效促进长三角人才一体化？G60 科创走廊人才新高地行动方案给出了模板。长三角松江、嘉兴、杭州、金华、苏州、湖州、宣城、芜湖、合肥等九地联合发布的《共建共享 G60 科创走廊人才新高地行动方案》，为促进人才跨区域自由流动交流，推出 18 条具体措施，共同探索建立人才柔性流动机制和一体化便利化的人才服务机制。

除此之外，高铁的发展也把长三角联为一座城，由此孕育了新的“轨道人才”。这些人才为长三角一体化向更高水平发展注入了强劲的新动能，推动着长三角区域经济发展由成本驱动的规模扩张阶段向创新驱动的高质量发展新阶段迈进。将 G60 科创走廊人才一体化的经验和做法推而广之，顺应新的“轨道人才”发展的东风，高效推进长三角人才一体化，思路就变得越来越清晰。

第一，要实现长三角人才一体化战略，需要借鉴 G60 科创走廊人才实验区思想，实现“思想破壁”，真正从思想意识上将传统的“以邻为壑”的人才竞争关系转变成为“以邻为伴”的人才互动合作关系，彻底转变人才一体化的思想认知。

长期以来，长三角区域东西部发展不均衡，人才、知识、资本向东扎堆，人才红利无法在流动中倍增释放，人才流失成为欠发达地区发展的瓶颈。各个省市更是千方百计地抢人才、限制人才自由流动，进一步助长了“以邻为壑”的心态。

而 G60 科创走廊人才实验区以及越来越多的“轨道人才”的涌现，带来了解决这一瓶颈问题的契机，实践证明“以邻为伴”才能更好地发挥人才效率，实现人才红利。比如“轨道人才”可以居住在条件更好的大都市，但是选择在工作条件更好的其他地区上班，这样使得人才从单向流失向有序流动转变成为可能。G60 科创走廊人才实验区的成功实践和“轨道人才”现象的涌现为长三角一体化提供了新的“试验田”机制和新的发展契机。

**第二，要提升长三角人才一体化效率，需要重点发挥上海强大的“人才辐射源”作用。**

在长三角城市群一体化的背景下，上海作为“全球城市人才枢纽”，除了能够带头培养一支可以参与国际人才市场竞争的人才开发队伍，促进提升长三角整体人才供给质量和人才治理能力，率先打造长三角的人才总体竞争力；同时通过加强长三角城市群城市与上海的人力资源服务业充分合作，促进长三角建立富有活力的人才交流机制。

另一方面，可以积极引导上海高端人才参与长三角其他省市地区的创新创业项目，通过政策引导与财政补贴等措施吸引在沪院士、专家等高层次人才支持当地产业与企业的发展，鼓励上海专家学者加入到当地智库中，在发展难题、重点项目建设等方面为当地提供智囊团的作用。

**第三，要尽快建立长三角人才一体化议事和行动组织。**

长三角人才一体化的关键在于执行。要打破各地之间的行政壁垒和本位主义，要借助建立长三角人才工作领导小组、长三角人才一体化联席会议等工作机制，实现长三角人才一体化议事和日常管理功能，为长三角人才一体化提供组织

支撑。

#### **第四，要促进长三角人才一体化落地，需要进行全面规划和系统实施。**

首先要在长三角一体化的宏观视野下，编制三年或五年的长三角人才一体化规划。在充分考虑长三角区域经济布局、产业结构、社会发展的基础上，立足于长三角各省市特色及其在产业链、创新链和价值链上的分工，科学预测各地人才的供需状况，为下一步的长三角区域人才导流和优化配置创造条件。

其次，要系统推进长三角一体化的进展，需要切实转变政府职能，克服“行政区域经济”思维，地区之间要主动拆除各种或明或暗的人才流动壁垒，不以人才帽子、人才数量作为地区人才质量评价标准，在用人上各级政府要充分及时地向市场还权。

最后，要尽快打造一个人才管理数据库，把长三角地区的人才数据目录、口径、格式、接口等都统一起来，并把相关的政府数据、社会数据和行业需求数据按标准统一纳入数据库，实现跨地区的共享应用。

#### **第五，继续推进共认“一个章”行动，激发长三角各地优化营商环境和提高办事效率。**

推动证、照在地区之间互认，减少人才跨省市流动的障碍，推动地方政府在优化营商环境和人才服务效率上展开竞争。

#### **第六，要突破长三角人才一体化瓶颈，关键需要推进长三角人才一体化高质量发展的制度设计与制度创新，进一步释放制度改革的红利，激活人才潜能释放。**

首先需要在政策引导、规划布局和条件保障上，建立长期、稳定的建设一流大学和一流学科的支持机制，在城市规划布局上都要留有足够的空间，推动以大学为核心的“创新高地”释放“虹吸效应”，争取把长三角建设成为具有全球影响力的“创新高原”。

其次，列出不适合长三角人才一体化发展的政策、法规清单，逐步清减，通过营造自由的创新氛围、制定统一的制度政策，增加当地政府的政策支持等，在人事管理上、在多点执业上、在工作和生活划分上，鼓励资源合理流动，更多地向用人主体放权、为人才松绑，破除一切制约人才发展的观念与体制障碍，不断提高人才的满意度与获得感。

再次，要逐步统一长三角地区人才市场在准入标准、设立程序、营运规则等方面的规定，协调和贯通长三角各地的户籍管理、档案管理、人才评价、薪酬待遇、医保异地使用、人才信息系统，建立一体化的人才流动政策、人才培养政策和社会保障制度。在此基础上，逐步搭建长三角区域一体化的人才交流互动平台，促进人才的自主、自由流动。同时应该针对不同的区域、不同的产业、不同的企业，在综合借鉴国内外研究成果基础上，综合利用并实践项目式、兼职式、候鸟式、联盟式、咨询式等多种不同的人才流动模式，并且分析不同的模式适合的产业特征与企业类型，从而为长三角城市人才一体化提供可行措施与思路。

**第七，要助推长三角人才一体化实现，需要充分利用大数据技术提供较以往更全面、精准、科学的多层次人才信息服务。**

数据正在成为与物质资产和人力资本相提并论的重要生产要素。大数据将会给我们带来生活、工作与思维等方面的新变化，人才大数据可以推动我国人才工作向高质量、精准化的阶段发展，直接关系到“人才红利”的释放。

首先，可以利用大数据技术全面获取人才信息，建立人才数据信息系统，提供与长三角人才发展状况相关的各种指数。其次，可以利用大数据，进行人才多维度画像、建立人才预测与应用模型。再次，可以借助大数据信息系统，根据政府 and 市场需求，提供较以往更全面、精准、科学的多层次人才信息服务，改进当前粗放式的人才引进与管理模式，通过数据挖掘、分析与应用，从而实现人才的精准匹配与服务，提高引人、用人的效率，彻底改变长三角地区人才信息不全、

不及时和不对称的问题。

除此之外，需要着力整体提升长三角城市群中的人才生态，通过不断改善城市健康和医疗机构服务能力与管理水平，扩大国际教育资源供给，带动区域内各个城市基础设施能够协同升级，从而为人才集聚提供生活工作的基本所需。

另一方面，随着交通效率的不断提高，利用高铁的发展，鼓励和打造新的双向“轨道人才”，使得周边城市的高端人才也可以共享上海的生活设施，从而满足自身的需求，真正促进人才一体化。

（本文是国家社会科学基金重大项目“大数据时代国际人才集聚及中国战略对策研究”（16ZDA057）的阶段性成果，刊载于《第一财经日报》）

## 对长三角城市群人才辐射 上海要发挥引领作用

复旦大学 姚凯

“上海的货物流、人客流、技术流、信息流、创新流、金融流等“流体网络”对长三角区域一体化建设具有重要的影响。上海一方面可以充分借助这一股“流体推动力”加速长三角城市群的发展，确保自身的龙头影响力。而在这一股“流体推动力”中最重要也最核心的就是“人才流”，在最大化确保“人才流”本地属性不变的前提下，提高“人才流”的柔性流动速率与领域，从而进一步发挥上海人才辐射的“龙头作用”，提升“人才流”柔性流动的范围和效果。”

随着进一步深入学习贯彻习近平总书记关于推动长三角更高质量一体化发展的重要指示精神，长三角城市一体化已经上升为国家战略，这意味着长三角一体化开始了由内生性的、市场经济内在需求的软性驱动与外在的、自上而下的政治力量推动相结合的方式。这种转变对加快推进长三角一体化发展具有积极的意义，体现出长三角城市群一体化的创新突破，以及更好服务全国发展大局、参与全球合作竞争的强烈意愿。

在长三角城市群一体化背景下，上海作为“全球城市人才枢纽”应该成为长三角城市群的“人才资源的聚集地和辐射源”、“人才生态体系建设的样板田”以及“人才资源联动的平台和枢纽”，全面发挥其对长三角城市群进行人才辐射的重要作用。

### 一、上海建设全球城市的战略定位使其扮演着长三角城市群人才辐射中心枢纽角色

(1) 上海“科技创新集散地”的城市定位有利于其加快形成向长三角城市群人才辐射的格局。

上海作为科技创新集散地，将推动诸多重要科研成果的集成并通过产品形式向长三角城市群发散。重大科研成果的研发创新不可能仅依靠一个城市的资源与力量，而是需要集聚区域内各个城市的力量与资源，依据比较优势，共同探索创新之路，从而推动整个区域内的技术升级与创新。无论是科技突破还是研发

创新都需要相匹配的人才资本，因此需要在区域内优化配置人才资源，提升资源开发的效率与效果，服务区域整体科技创新的规划。

**(2) 健全的“流体网络”是发挥上海在长三角城市群中人才辐射作用的重要润滑剂。**

上海的货物流、人客流、技术流、信息流、创新流、金融流等“流体网络”对长三角区域一体化建设具有重要的影响。上海一方面可以充分借助这一股“流体推动力”加速长三角城市群的发展，确保自身的龙头影响力。

而在这一股“流体推动力”中最重要也最核心的就是“人才流”，在最大化确保“人才流”本地属性不变的前提下，提高“人才流”的柔性流动速率与领域，从而进一步发挥上海人才辐射的“龙头作用”，提升“人才流”柔性流动的范围和效果。

**(3) “服务经济的聚散功能”是上海对长三角城市群进行人才辐射的重要传动力。**

在服务业经济新常态下，服务的形态、方式与流动路径都发生了重要的革新，更多是承载着服务经济的“聚散功能”。在“服务经济”时代，特别是现代服务业，将更多地依附于专业服务人才，例如金融业、咨询业、信息服务业等，服务经济的“聚散功能”则需要通过服务人才链将服务内容与上下游产业连接起来，从而形成完整的产业链、创新链、价值链、资金链的闭环运行，从而有效发挥“上海服务”的人才辐射作用。

**(4) “产业结构创新升级”是上海对长三角城市群进行人才辐射的关键原动力。**

上海一直致力于始终保持处于发展前端、科技前沿与文化前哨的追求，一方面积极强化金融业、航运业、商贸业、文化创意产业等的国际竞争力，提升上海市在这些优势产业领域的资源配置能力和话语权；另一方面把加快培育和发展战



战略性新兴产业放在推进产业结构升级和经济发展方式转变的突出位置,加强人工智能、大数据、新能源、新材料、生物医药等战略性新兴产业的发展,提高自主创新能力。

但随着长三角城市群其他城市的快速崛起,尤其是在互联网经济的推动下,杭州等城市的快速发展加大了上海在区域合作中的引领作用发挥的压力,特别是随着近期全国范围内人才争夺战的打响,上海正在面临着长三角兄弟城市乃至全国范围内人才竞争的威胁。

此外,与上海接壤的周边城市,同样也面临着产业升级的问题,上海对其辐射不能仅依赖简单的产业转移,更多的是需要通过市场机制形成产业链、创新链和价值链的整合,在此过程中,要稳定和加强上海“引领作用”的优势,就需要充分发挥人才链的作用,以人才链引领产业链和创新链,管控和优化价值链。

## 二、上海作为“全球城市人才枢纽”对于长三角城市群人才辐射发挥引领作用

**(1) 上海作为“全球城市人才枢纽”是长三角城市群一体化的主要人才集聚地,在长三角城市群一体化过程中发挥“人才辐射源”的作用。**

上海在长三角城市群中具有经济、要素、区位、产业、创新等多方面显著的中心优势,是长三角城市群中重要的辐射源。同样,人才作为产业、资本、技术的主要物理载体与运营者,其人力资本、智力资本和关系资本是推动其他形式辐射的重要基础,因此人才辐射伴随着产业、资本与技术辐射而存在,因此,上海也应该成为长三角城市群一体化过程中的“人才辐射源”。

一方面上海应该主动在长三角人才整体布局和人才市场一体化战略规划制定中扮演领导者角色;带头培养一支能够参与国际人才市场竞争的人才开发队伍,努力提升人才供给质量和人才治理能力,打造长三角的人才总体竞争力;通过加强长三角城市群城市与上海的人力资源服务业充分合作,建立富有活力的人才交流机制。

另一方面，参照“不为所有，但为所用”的思路，积极引导上海高端人才参与本地创新创业项目当中，通过政策引导与财政补贴等措施吸引在沪院士、专家等高层次人才支持本地产业与企业的发展，鼓励上海专家学者加入到本地智库中，在发展难题、重点项目建设等方面为当地提供智囊团的作用。

**(2) 上海作为“全球城市人才枢纽”具有人才优化配置的优势，能够在长三角城市群一体化过程中发挥“人才生态体系建设样板田”的作用。**

人才的竞争，归根到底是综合环境与发展生态的竞争。上海具有集聚人才的生态优势，作为中国对外开放最早的城市之一以及改革开放之后与国外自由贸易主要的港口城市，上海融合了中西结合的海派文化，并且随着近年来上海正在聚力打造具有影响力的“全球城市”，上海越来越成为国内海外人才的主要集聚地之一。

与此同时，随着上海人才政策、基础设施、教育水平、商业水平等的不断完善，人才在上海的工作与生活越来越适应，而上海大规模、多层次、高素质的人群，也为每个人才在城市中找到与自己背景相似、有共同话题的群体，从而产生归属感。总之，上海已经为人才的集聚打造了一个良好的生态系统。

上海作为长三角城市群中人才生态的典范，对其他地区人才生态辐射主要体现在以下几个方面：首先，人才生活环境辐射。随着上海不断改善城市健康和医疗机构服务能力与管理水平，扩大国际教育资源供给，一方面，可以带动周边城市基础设施的协同升级，从而为人才集聚提供生活工作的基本所需；另一方面，随着交通效率的不断提高，周边城市的高端人才也可以共享上海的生活设施，从而满足自身的需求。

其次，人才营商环境辐射。上海正在更多地向用人主体放权、为人才松绑，破除一切制约人才发展的观念与体制障碍，不断提高人才的满意度与获得感，这对于周边城市是很好的借鉴与参考，周边城市可以学习上海在营商环境方面一些

好的做法与理念，帮助更多的人才在本地实现商业目标与价值。同时应该针对不同的区域、不同的产业、不同的企业，在综合借鉴国内外研究成果基础上，综合利用并实践项目式、兼职式、候鸟式、联盟式、咨询式等多种不同的人才辐射模式，并且分析不同的模式适合的产业特征与企业类型，从而为长三角城市一体化人才辐射提供思路。

**(3) 上海作为“全球城市人才枢纽”，在长三角城市群一体化过程中应该发挥人才资源联动的平台、人才数据服务平台的功能。**

上海应该发挥人才资源联动平台的功能。完善区域内人才平台的共享与建设，是实现区域内人才共享，提高长三角地区人才辐射效率的基础与关键所在，同时也是破解对当前人才辐射困境的重要措施。上海应该主动发挥人才资源联动平台的重要作用。

首先，上海有条件最先加强区域内人才资源数据库建设，构建覆盖党政干部、职业经纪人、科研技术人才、工程技术人才、教育培训人才、企业经营管理人才等数据库，同时健全以人才供求为主的信息发布机制，实现区域内的人才信息的互联互通。

其次，上海应该鼓励支持一批影响大、覆盖广、运营效果好的中介平台，开展跨区域服务，拓展类似于高级人才援助、人才租赁、人才信用担保等业务，促使人才服务与国际接轨，依靠市场机制对人才进行有效配置，提高人才辐射的社会化与专业化水平。

最后，上海应该积极发挥区域内各大院校以及社会培训机构的作用，形成区域内统一规范的教育培训市场，从而满足区域内各大城市、各类人才在教育培训的需要。

上海应该发挥人才数据服务平台的功能。数据正在成为与物质资产和人力资本相提并论的重要生产要素。大数据将会给我们带来生活、工作与思维等方面的

新的变化，人才大数据可以推动我国人才工作向高质量、精准化的阶段发展，直接关系到“人才红利”的释放。

当足够多的人才大数据整合，我们就可以预测到某个个体的基本属性与行为方式，为用人主体单位筛选到精准匹配的人才，同时人才的价值可以得到充分精确的度量；同时借助大数据，人力资本也可以量化，当人力资本转化为数据资产时，人力资源部门就为人才资本化做好了准备，通过对人力资本纵向与横向的比较，帮助用人主体单位、产业行业甚至是城市厘清发展过程中的人才储备与质量，从而提供决策依据。

总的来说，就是借助人才大数据的力量改进当前粗放式的人才引进与管理模式，通过数据挖掘、分析与应用，从而实现人才的精准匹配与服务，提高引人、用人的效率。

目前，长三角地区都在不同程度上存在着人才信息不全、不及时和不对称的问题，这些问题都可以借助人才大数据加以解决。上海已经走在人才数据库与大数据分析的前沿，正在着力培养引进一批懂得大数据、收集大数据，并善于研究大数据、深挖大数据的专家。

相信在不久的将来，随着上海人才大数据库与平台的搭建，将会为周边地区乃至全国用人主体单位挑选合适的人才提供有效的数据支持与充分的决策依据。

（本文是国家社会科学基金重大项目“大数据时代国际人才集聚及中国战略对策研究”（16ZDA057）的阶段成果，刊载于《第一财经日报》）

## 关于长三角人才一体化的会议纪要及讲话要点汇 打造长三角人才工作一体化示范地

嘉兴市南湖区委常委、组织部长钱学勤

南湖区是嘉兴市主城区，东邻上海，西靠杭州，北依苏州，南濒杭州湾，是嘉兴市经济、政治、文化、商贸中心。长三角一体化发展上升为国家战略，对于南湖区来说，是重大发展机遇。我们要把握好长三角高质量一体化发展的具体内涵，拓展和丰富人才工作总体定位，用人才的活力激发创新的动力，立足全省、辐射全国、面向国际，从三个维度推进人才的接轨融入，努力打造长三角人才一体化示范地。

### 创新用才，构建“政府—社会—市场”三位一体的联动机制

**加强政府主体联动。**南湖区建有国家级“双创”示范基地，结合主办 2019 年“创响中国”长三角联盟首站暨“世界创意创新日”活动的契机，今年 4 月，南湖区推动长三角“双创”示范基地联盟建设，来自长三角三省一市的 25 家示范基地代表选举产生了 6 个专委会，发布了 9 大联动项目，建立了“双创”示范基地高层次会商机制、互访协商机制，推动技术交流、项目承接、企业孵化。其中，南湖区牵头集成电路专业委员会，负责成立相关产业联盟，助推优质集成电路项目落地和成果转化。

**发挥社会组织作用。**南湖区成立海创人才长三角创业服务中心，今年先后举办高层次专家南湖行、“智立方”创新创业大赛、嘉兴南湖生命健康百人会等活动，有 20 余个项目签约，50 余名海内外高层次人才落地，其中来自长三角地区的项目超过 60%，推动了长三角地区科创资源的流动。同时，建设海外人才招引“飞地”，精准招揽高精尖人才，上半年在孵项目达 60 个。

**增强市场用才效应。**南湖区现有领军人才企业 207 家，企业“引进来、走出去”的氛围日益浓厚。一方面，积极承接上海、杭州等地溢出资源，吸引高新企业落户南湖；另一方面，推动企业扎根南湖后“走出去”，在长三角地区设立子公司或研发中心，推动人才、就业、产业的跨区域双向交流。

### 平台聚才，提升“产业—载体—项目”三轮驱动的共建共享能力

**在产业上合作，增强集聚力。**今年 4 月，南湖区挂牌成立全省第二个外国高

端人才创新集聚区，与省外专局签订战略合作协议，布局数字经济、生命健康等战略性新兴产业。瞄准柔性电子产业，与杭州柔性电子与智能技术全球研究中心合作，推动柔性电子科研、产业项目在 G60 科创走廊落地，打造“中国柔谷”。

**在载体上合作，增强竞争力。**南湖区在支持浙江清华长三角研究院、浙江中科院应用技术研究院做大做强的基础上，积极培育浙江清华柔性电子技术研究院、浙江未来技术研究院、上海大学新兴产业研究院。

**在项目上合作，增强吸引力。**南湖区开展“百名人才科技招商”行动，通过在新一代电子信息技术、集成电路、生命健康和新型材料方面的竞合关系，加快要素整合，推动高质量发展。今年 1~6 月，全区落户人才科技项目 59 个，其中来自长三角地区项目 29 个，仅从上海就引进高层次人才 27 人。

### **环境留才，完善“生产—生活—生态”三生融合的公共服务体系**

**以技术服务平台为载体，提升长三角“事业留人”的能力和水平。**南湖区成功创建国家检验检测高技术服务业集聚区，可面向全国提供检验检测、技术支持的公共服务平台。目前，嘉兴雅康博医学检验所有限公司、嘉兴泰格数据管理有限公司等已初具规模。同时，抓住长三角全球科创路演中心落地南湖区的机会，积极举办各类项目路演活动，上半年吸引了 115 个优秀人才创业团队，为 68 个人才项目找到落地平台。

**以优质资源供给为重点，提升“环境留人”的能力和水平。**南湖区大力导入社会资本、国际资本，进一步汇集优质的基础教育、医疗服务资源，促进长三角公共服务体系均衡化。上半年，签约引进携领投资国际学校教育、立洋教育培训中心、联合国训练研究所嘉兴基地等项目，新增与上海结对学校 4 所，联合培训 300 人次以上。

**以智立方综合体为依托，提升“感情留人”的能力和水平。**南湖区以“最多跑一次”改革为牵引，拓展“智立方”综合服务体，深化九大中心建设，上半年，在“智立方”举办领军人才企业智资对接会等活动 153 场，办理各类人才需求 1360 件。积极研究人才数据互通、人才评价互认、人才信用共享机制，探索非嘉兴本地缴纳社保的人才享受相关政策的通道。下一步，将加快推进标准贯通、流程统一、内容协同的服务指标体系，不断提高面向长三角地区的人才异地“一网通办”的效率和质量。

(原文刊载于《浙江日报》)

## 为长三角协同发展注入人才动能

浙江省平湖市委常委、组织部长 吴金华

近日，中共中央政治局召开会议，审议了《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》，并强调树立“一体化”意识和“一盘棋”思想，深入推进重点领域一体化建设。人才是第一资源，更是推动长三角一体化协同发展的关键。平湖作为浙江唯一背靠上海、面向大海的县市，发挥区位优势，抢抓机遇，更好地推进区域高质量发展离不开人才支撑。长三角一体化上升为国家战略，给人才的协同互补带来新的发展机遇。人才工作服务“长三角一体化”国家战略，需要“人才一体化”先行，这是整合区域间人才资源的重大战略举措，也是解决长三角区域间发展不平衡问题的重要抓手，更是促进长三角区域经济提升、产业结构升级的重要推动力。

**进一步解放思想，实现产业人才共融。**产业集聚人才，人才助推产业。长期以来，长三角地区很多产业自发进行区域合作，使人才等要素得以流动与互享。长三角一体化上升为国家战略后，人才的协同互补也面临着新的上升空间。长三角地区要切实把握好机遇，树立“人才创新一张网、产业发展一盘棋”思想，围绕“产业链”构建“人才链”，推动产才大融合，构建区域发展大格局。在长三角一体化发展进程中，各地要充分把握自己的发展重点与特点，找准各自的产业链布局，找准各自的发展跑道，积极寻求毗邻地区乃至更大区域范围内的区域合作，加速推动更大范围内的各类人才自主流动，切实推动产业发展从单打独斗向集团作战转型。对有实在内容、有市场需求、有科技含量、有利润空间的人才项目，要加强省市区域间的联合资助，着力打造人才科技创新合作网络，真正以过硬的人才项目带动一批产业发展。

**进一步拓宽视野，实现人才引进共赢。**长三角地区竞争激烈，就人才引进而言，要竞争更要合作。各地也要找准各自的发展路径，寻求人才引进促发展的共赢点。整体考虑长三角地区各领域未来发展人才需求方向与数量，确立人才开发的重心、统筹考虑人才引进、培养的分工协作，实现人才结构的合理布局。在引

进人才方式上，要从人才的需求出发，从重点要点出发，以更富含含金量、更具吸引力的人才政策引领，推动各类人才在长三角地区集聚，让他们在基层大施所能、大展才华、大显身手。特别是要拓展市场化路径，以更广领域、更深层次的机构合作，集聚更前沿的技术、更优质的项目、更优秀的人才，为打造更高层次的长三角一体化发展注入新动能。要进一步拓宽一体化引人渠道，聚焦产业，通过在长三角地区互动举办引才推介活动，“团队式”引入一批地方发展所需人才项目。此外，还可探索人才“飞地”项目，对人才不求所有，但求所用。

**进一步打破界限，实现人才培养共育。**当前，长三角各地在人才政策、评价标准和公共服务等方面存在一定差异。如何进一步打破行政界限，破除政策等方面对区域内人才流动和作用发挥带来的制约，需要我们共同发力，在人才政策、评价、评级等方面寻找最大“公约数”；在人才评价标准、职业资格、技术等级等方面实现互评互认；在人才的养老、医疗等社保衔接上要逐步打通通道，实现无缝对接、一键通转，促进人才培育互通，在长三角地区的良性流动，更广范围、更深层次地服务于长三角高质量协同发展。培育人才关键还是要为企业所用，为发展服务，要更多地撬动市场力量，发挥企业主体作用，借助长三角一体化上升为国家战略的大背景，建立企业育才合作机制，推动人才在不同企业间的合作共育共享。

**进一步形成合力，实现创新平台共享。**人才的发展离不开平台的支撑。推进长三角人才一体化也需要加强平台合作互享。加强平台共融建设不可能一蹴而就，长三角各地需要坚持长期共同发力，建立健全一体化创新平台，进一步集聚创新创业人才、技能人才等资源，分类建立人才库，并运用信息化等手段，实现人才信息共享，打破各地人才及其流动的“孤岛”，提高人才一体化的管理、使用效率。发挥好人才作用推动长三角一体化发展，畅通区域间人才对话与协作交流十分关键。为此，要搭建相应的合作交流平台，促进相互之间的思想碰撞和科研资源的共享，实现人才效益最大化，将长三角地区打造成为人才区域合作的样本。此外，还要积极打通网络渠道，搭建企业与人才高效对接合作平台，更好地推动长三角地区人才间的交流、人才与企业的合作。

（原文刊载于《中国组织人事报》）



## 手机人才时讯信息汇编

(2019 年 8 月)

宁波市出台新政 优化户口迁移政策

【2019-08-01】【人才时讯】近日，宁波市印发《关于进一步放宽宁波市户口准入条件的通知》，在衡量学历和职称的基础上，进一步放宽就业落户条件，社保缴纳年限缩短至最少 6 个月，计算方式从“连续缴纳”调整为“累计缴纳”。鼓励毕业生“先落户后就业”，同时取消了老年父母投靠落户的限制，新增了投资创业落户政策。新政将于 9 月 15 日起施行。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://zj.people.com.cn/n2/2019/0726/c186327-33184006.html>

数字经济人才发展中心项目正式启动

【2019-08-02】【人才时讯】近日，工信部人才交流中心、浙江省经信厅、萧山区人民政府启动共建“数字经济人才发展中心项目”，将以人才工作为抓手，专注于人工智能、智能驾驶、超高清视频、VR/AR、5G 等未来产业培育，打造萧山区国际智力交流平台。中国企业联合会和中伊创新中心作为首批合作及入驻代表与运营单位签署了支持数字经济人才发展中心项目的合作协议。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/NTTnxd5hHduXlQtfWSe9g>

国家杰青建议资助项目申请人名单公示 浙江 12 人上榜

【2019-08-05】近日，国家自然科学基金委员会公布 2019 年度国家杰出青年科学基金建议资助项目申请人名单。今年建议资助的国家杰青首次从 200 人增加至 300 人，增幅达 50%。浙江省共 12 人入选，其中浙江大学有 10 人，温州医科大学 1 人，中国科学院宁波材料所 1 人。浙江大学位列全国高校第五位。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1640717471731929586&wfr=spider&for=pc>

2019 中国（浙江）自贸试验区举行生命健康人才高峰论坛

【2019-08-06】【人才时讯】8 月 3 日，2019 中国（浙江）自贸试验区生命健康人才高峰论坛在舟山召开。本次论坛以“推进大健康产业助力自贸区建设”为主题，突出技术创新与产业发展深度结合。会上，舟山市委人才办与省生物医药分

会签约人才引育合作协议，今后双方将在人才引进、项目推荐、科研攻关、成果转化、平台共建、活动组织等方面开展深入合作。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/gvdmJi4sAEiZnde1NiwHJQ>

加快技能人才队伍建设 浙江全面推行企业新型学徒制

【2019-08-07】【人才时讯】近日，浙江制定出台了《浙江省企业新型学徒制工作实施方案》，鼓励企业大规模开展技能人才培养，增强技能人才培养的针对性和有效性。通过建立企业导师和培训机构老师的“双师制”、职工学徒的违约责任制，培养中、高级技术工人。职工学徒培养期限最长为 3 年；学生学徒培养期限为 1 年。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：[http://www.gov.cn/xinwen/2019-08/06/content\\_5418943.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2019-08/06/content_5418943.htm)

省委组织部印发《浙江省公务员及时奖励办法（试行）》

【2019-08-08】【人才时讯】近日，省委组织部印发《浙江省公务员及时奖励办法（试行）》。及时奖励坚持向基层一线倾斜、精神奖励和物质奖励相结合、以精神奖励为主的原则。同时，按照从紧从严原则控制奖励比例。对公务员、公务员集体的即时奖励，分为：嘉奖、记三等功、记二等功、记一等功、授予称号。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/JDez44sjWzK8qBT5-H8qrg>

衢州市推出“人才贷”服务 助力人才创新创业

【2019-08-09】【人才时讯】近日，衢州市推出“人才贷”服务，进一步丰富人才融资渠道，助力人才创新创业。该服务在 8 月 8 日人才交流大会上正式启动，现场为首批 11 位人才代表颁发了授信证书（支票），获得者可按全市现行人才层级分类，向指定银行申请最低额度 30 万、最高 500 万且最长达三年的低利率信用贷款。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/BabY8xWvaNuahhLluu-kiw>

中国（绍兴）大学生就业创业论坛成功举办

【2019-08-12】【人才时讯】8 月 9 日，中国（绍兴）大学生就业创业论坛暨千名重点高校优秀大学生“梦起绍兴”活动成功举办。论坛以“大学生职业规划及

职业发展路径”为主题，聚焦大学生职业规划发展的热点难点问题，吸引了来自全国 112 所高校的 2000 余名学生与近 500 家企业进行面对面洽谈。此外还进行了绍兴形象宣传片展示和 3.0 版本的人才新政和科技政策推介。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/zCndxuEYkN-R0kH6JisqRA>

#### 湖州成立长三角首家全生态链人才发展集团

【2019-08-13】【人才时讯】8 月 12 日，湖州市举行人才发展集团成立仪式，聚焦人才引进招聘、人才园区运营、人才创业投资、人才教育培训、人才公寓建设、人才综合服务等六大板块，打造长三角首个全生态链人才发展集团。目前，已与 10 余家国内知名企业、一流机构建立战略合作，并率先挂牌成立湖州市高校创新中心和南太湖人才学院。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/Ps1BAw1jxfQAbomWj0XLCQ>

#### 宁波举行第八届中国双创大赛宁波赛区决赛

【2019-08-14】【人才时讯】近日，第八届中国创新创业大赛宁波赛区在宁波奉化圆满收官。大赛按照电子信息与互联网、先进制造与新能源及节能环保、新材料与生物医药三类行业对参赛企业分别选拔，多个项目集中聚焦金属材料、医学服务、学科交叉等领域。经过公开路演和答辩，最终有 13 家企业脱颖而出，获“优秀企业”荣誉。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：<http://www.chinahightech.com/html/company/2019/0812/539193.html>

#### 杭州发布新版的高层次人才分类目录

【2019-08-15】【人才时讯】近日，杭州市修订完善并发布 2019 版《杭州市高层次人才分类目录》。本次修订，扩大了文创行业的评价群体，拓宽了科教卫领域的覆盖面，更加关注专业技术等细分领域，重视青年人才的创业创新能力，共新增了 88 项认定条件，将网络作家、民航飞行员、集成电路人才等纳入分类目录。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1641650577988146860&wfr=spider&for=pc>

### 台州出台意见集聚高校毕业生

【2019-08-16】【人才时讯】近日，台州出台了《关于加强高校毕业生集聚工作的实施意见》。《实施意见》涵盖大学生购房补贴、租房补贴、应聘补贴、大学生公寓、企业赴外招聘补贴、就业创业扶持等方面的内容。主要突出住房保障的政策撬动作用、大学生引进和留才、台州籍大学生回归、本地高校留住毕业生、大学生政策的整合优化等五大特色。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）  
相关链接：<http://zj.people.com.cn/n2/2019/0815/c186958-33251702.html>

### 杭州实施青年人才弄潮工程 向全球人才抛橄榄枝

【2019-08-19】【人才时讯】近日，以“青春心向党 建功新时代”为主题的“优秀学子杭州行暨‘与杭州一起未来’i-talk 论坛”在杭州国际博览中心举行。其中，论坛推介了“青年人才弄潮工程”等项目，旨在通过施行杭州人才政策和创新创业政策实施全球大学生招聘计划、博士后倍增计划、大学生创业培育计划，激发广大杭州学子毕业后留杭回杭就业创业热情。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）  
相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/Aa6loFdqBprWTaG7-DA-1Q>

### 丽水宁波两地人社局签订 2019 年推进山海协作工程合作协议

【2019-08-20】【人才时讯】近日，宁波丽水两地签订了 2019 年推进“山海协作”工程合作协议。协议主要包括就业创业协作、人才队伍建设、技能人才培养、构建和谐劳动关系、人社工作交流等五方面内容，重点在优化企业用工服务、深化创业服务扶持、加快建立人力资源服务产业帮扶机制、完善专家联动服务机制、深化技工院校合作、建立异地权益救济制度等方面加深合作。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）  
相关链接：[http://www.sohu.com/a/333783836\\_120206578](http://www.sohu.com/a/333783836_120206578)

### 湖州市出台《湖州市“人才之家”认定管理办法》

【2019-08-21】【人才时讯】湖州市出台了《湖州市“人才之家”认定管理办法》，在市本级区域建设 8 家“人才之家”：青年联谊中心、运动健身中心、公共服务中心、项目引进中心、商务休闲中心、文化读书中心、健康保健中心、人才创客中心用以开展学术研讨、经验交流、文艺联欢等活动，进一步优化人才生态。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）  
相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/WluxVkvUh2DHIGY7XKK0vQ>

#### 绍兴海创大赛在深起航

【2019-08-22】【人才时讯】8月20日，“活力绍兴 智引全球”粤港澳国际人才项目交流会暨秋季专列启动仪式在深圳举行。两地领导、专家、各领域英才以及高校、企业界代表等共500余人在会上围绕人才、科技等关键领域，共话合作、共谋发展。现场，引才专员推介了绍兴人才科技政策，两地企业间共6个人才科技项目合作签约。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/Nc3xJPau3sMIa6YT3agRig>

#### 湖州出台乡村人才振兴实施意见

【2019-08-23】【人才时讯】近日，湖州市制定出台《关于推进乡村人才振兴的实施意见》，以培育产业发展领军人才、服务乡村专业精英、双创带动的乡村创客、乡村治理的能人乡贤、各行各业的工匠能手“五类英才”为重点，改革创新“五大机制”，全面落实“七项激励”，为推进乡村振兴提供智力支撑和人才保障。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/wPEkiZCf9-LSTdtLsagcLg>



## 人才政策研究动态

主 办：浙江省人才发展研究院

主 编：温 暖 陈丽君

编 辑：苗 青 周佳 叶芷瑄

联系电话：(0571) 88273037

邮 箱：[zjsrcfz@163.com](mailto:zjsrcfz@163.com)

地 址：浙江省杭州市天目山路 148 号

浙江大学西溪校区教学主楼 407 室

邮政编码：310028