

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2019 第 12 期 【总第 119 期】

浙江省人才发展研究院

2019 年 12 月

营商环境与人才环境

◆ 卷首语.....1

研究专题

◆ 营商环境与人才环境.....3

◆ 宁海人才营商环境优化策略探析.....11

◆ 优化营商环境视域下的人才评价激励机制和服务保障体系建设研究.....19

人才时讯

◆ 手机人才时讯信息汇编（2019 年 12 月份）.....33

卷首语

近年来，随着“放管服”等改革持续深化推进，我国营商环境不断改善。世界银行发布的《2020 年营商环境报告》数据显示，我国总体排名较去年上升 15 位，名列第 31 名。该报告主要基于企业生命周期和便利化程度视角，采用开办企业、办理施工许可证、获得电力、登记财产、获得信贷、保护少数投资者、纳税、跨境贸易、执行合同、办理破产等指标¹，对全球 190 个经济体以及所选地方城市的营商法规及其执行情况进行客观评估。国务院《优化营商环境条例》将营商环境界定为企业等市场主体在市场经济活动中所涉及的体制机制性因素和条件，明确优化营商环境应当坚持市场化、法治化、国际化原则，具体内容覆盖加强市场主体保护、优化市场环境、提升政务服务能力和水平、规范和创新监管执法、加强法治保障等多个方面。

从世界银行和国务院的界定来看，狭义的营商环境也是人才创新创业的重要环境条件。但就广义上的营商环境而言，各界尚有不同定义与阐释，例如要素论者将人才支撑视为营商环境的重要要素条件。而人才环境尚无权威定义，但一般指吸引人才、培育人才、留住人才和充分发挥人才作用的各种环境条件总和。毋庸置疑，营商环境与人才环境高度相关。本期《人才政策研究动态》选择了 3 篇相关文章，希望能引起人才工作者对两者关系的思考。

其中，第一篇文章认为人才是创新创业的主体，更是营商的主体，营商环境问题本质上是人才环境问题，因此提出了从营造人才创新创

¹ 世界银行同时还对劳动力市场监管做出调查，但不计入营商环境排名。

业和聚集发展的良好政务环境、经济环境和服务环境等方面来完善营商环境的对策建议,具体包括更新人才思想观念、改革人才工作方式、创新人才政策措施、强化人才支持力度、保护人才创新创业成果;既要给人才成事创业的机会,又要给人才成长发展的空间,既要给人才付出贡献的回报,又要给人才实现价值的平台;为人才提供及时有效和配套的投融资服务、人力资源服务、医疗康养等服务和生活安居服务,形成吸引和拴留人才的环境优势。

第二篇文章认为人才环境是营商环境的重要组成部分,良好的营商环境是吸引人才、留住人才的重要砝码。作者立足县域,分析了浙江省宁海县人才环境建设的现实基础与短板,借鉴国内外优化人才环境的特色做法,提出了以地方性法规形式制定出台促进企业人才开发的投入保障办法、以降低企业引才用才成本为出发点鼓励柔性引才引智、推进特色平台载体建设支撑、构建企业人才公共服务平台和市场服务体系、设计符合应用型本科院校特色的考核指标、引进国际化人才发展理念等有针对性的优化人才营商环境的对策建议。

第三篇文章认为人才环境和人才集聚是营商环境的重要支撑,人才评价、激励和保障体系建设是优化营商环境的重要一环。作者通过人才需求调查问卷分析发现了“创新成果知识产权保护”满意度低等问题,构建了人才评价激励机制和保障服务体系模型图,分析了中西部城市存在的“曲高和寡”、评价形式主义、人才壁垒、人才向机关事业单位过度集中等问题,提出了向本土人才培养倾斜、建立以人才贡献为导向的社会化人才评价机制、打破人才流通体制性壁垒等建议。

营商环境与人才环境

中国人才研究会特邀研究员、辽宁省人力资源和社会保障行业协会首席专家 姬养洲

摘要：营商与人才密不可分，营商环境问题从本质上讲是人才环境问题。人才是创新创业的主体，更是营商的主体；创新驱动实质是人才驱动，营商驱动更是人才驱动。从人才环境角度完善营商环境，首先要营造人才创新创业和聚集发展的良好政务环境，在人才思想观念更新、人才工作方式改革、人才政策措施创新、人才支持力度强化、人才创新创业成果保护等方面，取得实质性突破。其次，营造人才创新创业和聚集发展的良好经济环境，既要给人才成事创业的机会，又要给人才成长发展的空间，既要给人才付出贡献的回报，又要给人才实现价值的平台。最后，营造人才创新创业和聚集发展的良好服务环境。通过“软环境”建设，为人才提供及时有效和配套的投融资服务、人力资源服务、医疗康养等服务和生活安居服务，形成吸引和拴留人才的环境优势。

关键词：人才；营商环境；人才环境；人才服务

营商与人才密不可分，营商环境问题从本质上讲是人才环境问题。人才是创新创业的主体，更是营商的主体；创新驱动实质是人才驱动，营商驱动更是人才驱动。没有吸引聚集并充分发挥作用的人才环境，就不可能有一流的营商环境。

一、营造人才创新创业和聚集发展的良好政务环境

政务环境是吸引、拴留人才创新创业和聚集发展头等重要的环境。要营造人才创新创业和聚集发展的良好政务环境，须从以下几个方面着手：

第一，要在人才思想观念更新上，取得实质性突破。思想观念是总开关，思想不敢大胆解放、观念不敢领天下先，人才政务环境不可能旧貌换新颜。要下大决心和气力去除根深蒂固的“官本位”意识，牢固树立人才是第一资源、第一动力，引才是第一工程的理念，把人才的价值体现方式包括社会地位、工作职位、政治与生活待遇、医疗待遇、报酬收入等，放在头等重要的位置，大力实施人才优先战略；要彻底根除“人才政策不落实、承诺不兑现”的失信行为，建立健全党政领导干部诚信奖励、失信惩戒机制，严肃追究失信、失职责任；要着力解决

“求稳怕乱、不敢担当”和“工作越多、错误越多”的无创新作为、怕负责任问题，重用提拔敢于作为、敢于创新、敢于担当、勇于负责的优秀干部，让平庸无为者让位；要从源头上铲除“新官不理旧账”的恶习，形成新官不但要“理旧账”，还要“买旧账”“还旧账”，在解决“旧账”基础上，形成“新旧账”无缝对接的制度安排，保持人才政策的连续性、制度的衔接性；要从根本上破除“民营企业人才是二等公民”的思维定式和落后心态，把民营企业家、民营企业人才作为我国人才队伍重要组成部分，在政治社会地位、制度安排、政策落实、措施实施等方面，要平等对待，一视同仁。同时，还要全力破除对“身边的人才视而不见，外来的和尚好念经”的妒贤心态，真正做到从理论到实践都能信守“人才难得”的理念，重才不分亲疏远近。要有周公吐哺的精神，善于发现人才、珍惜身边人才、厚待突出人才。要坚持引进紧缺急需外地人才与挖掘选拔本地人才并重的方针政策，不搞“小圈子”。要“不拘一格降人才”，慧眼识贤用人才。对一些“得过且过”、不思进取、业绩平平的干部，要出“重锤”、下“猛药”，不换思想就换人、不敢担当就挪位、不负责任就追责、不去作为就下岗。

第二，要在人才工作方式改革上，取得实质性突破。工作方式问题，从实质上说，仍是人才工作的指导思想问题。要从源头上改变“轻雪中送炭、重锦上添花”的做法，多为人才创新创业初期或困难时期“雪中送炭”，改变“一次性支持”的做法，多为人才创新创业项目提供滚动扶持，把主要精力放在跟踪服务上；改变“坐而论道找问题”的做法，多为人才创新创业分忧解难，把主要精力放在解决困难和问题上。要多为人才创新创业和聚集发展“铺路”，而不是“添堵”。

第三，要在人才政策措施创新上，取得实质性突破。新时代人才成长发展需求是什么？人才创新创业期望得到哪些扶持？人才聚集挽留需要什么样的环境？这都是新时代人才政策措施创新的着眼点和落脚点。要根据新时代人才实现自我价值的期望需求，创新人才政策措施，助力人才实现自我追求的“梦想”。引进人才的关键在于用好人才，充分发挥人才的应有作用。因此，创新完善用好人才、充分发挥人才作用的政策措施，更为重要。特别是对经济发展相对落后的地区而言，留住人才、防止人才“二次”流失，是必须解决好的时代课题。要让人才在经济发展中“落地生根”，就要为他们提供成事创业、成长发展的良好政策措施环境。这里需要特别强调的是：政策必须落实、承诺必须兑现。过去很多地区也

出台了一系列好的人才政策,但一些非常好的政策落实不到位,甚至口惠实不至,沦为“画饼”。究其原因:主要是缺乏可操作性,没办法落实;缺乏现实性,没条件落实;缺乏针对性,没地方落实。好政策悬空落不了地,不仅人才享受不到政策的红利,还影响党委、政府的公信力,进而破坏了整个人才政策环境。在很多地方,让人才政策的落地生效,让人才享受到政策的红利,尤其迫切。

第四,要在人才支持力度强化上,取得实质性突破。对人才创新创业以及成长发展项目的支持,是各级政府责无旁贷的职能任务。而对人才项目支持力度的强弱,关乎对创新创业人才的吸纳度和聚集度。与经济发达地区相对照,这些年来,中西部和东北地区对人才项目的资金支持力度,虽然有所加强,但仍显力不从心。这是中西部和东北地区与发达地区在人才争夺战中处于劣势的原因之一,也是一些引进人才项目“二次”流失的主要原因。因此,在人才创新创业项目引进或人才重大工程建设与发展中,强化其资金投入与支持力度,是吸引拴留人才及其项目的最佳选择。

第四,要在人才创新创业成果保护上,取得实质性突破。人才的创新创业成果,既是人才价值与理想的体现,又是人才付出与贡献的回报。加强人才创新创业成果的保护,编织成为人才权益守卫的安全网,对人才创新创业积极性、创造性的调动与激励,十分重要。要加强对人才创新成果的保护,包括对知识产权、创新成果转化获得的收益等的保护;要加强对人才创业成果的保护,包括对厂房、机器、设备、原料、产品及其收益等的保护;要加强对创新创业人才个人及其家庭财产、人身生命安全的保护,为人才创新创业营造安全的、法治的环境。

总之,良好的政务环境,对人才,尤其是创新创业人才,“安心、安身、安业”,是最重要的环境。

二、营造人才创新创业和聚集发展的良好经济环境

经济环境是吸引、拴留人才创新创业和聚集发展的平台与载体环境、激励动力环境、贡献回报环境。新时代的人才经济环境,必须满足人才的以下需求:

一是让人才干事、创新、创业有舞台。人才要实现自我价值,必须有充分发挥作用的舞台。要最大限度地为创新创业人才建造他们需要的科研实验平台、技术攻关平台、新技术推广平台和专利成果转化平台、经济与技术实体平台与载体。

要建立健全高质量、高水平的高新科技服务机构，使人才的创新专利项目与科技创新型实体精准对接，为实现科技成果转化提供必需、有效的服务；要建立健全高质量、高水平的人才创业项目“落地生根、建设发展”服务机构，为人才的创业提供全方位、配套服务。要抓紧建设好自贸区、自主创新示范区、高新技术开发区等，尽快完善其现代产业服务承载的功能，使之能够吸引、聚集更多的海内外创新创业人才前来建功立业。没有这些平台、载体、实体和现代产业园区等“梧桐树”，很难引来、拴留“金凤凰”。

二是要让人才成长发展有机会。要让人才真正看到地区未来的发展远景以及能够给创新创业人才带来的成长发展机会。实践充分证明：一个地区的经济、科技、产业发展，给人才成长发展带来的机会比其他地区多，这个地区对人才的吸引、拴留，才有可能做到。另一方面，要建立健全晋职、晋级和奖励制度，形成人才成长发展、脱颖而出的职业发展通道，包括领导职位通道、管理职位通道、技术职位通道等。还应设立科技副职岗位、首席专家职位等，让人才既有地位感，又有荣誉感、重用感。同时，还要建立并形成人才成长发展的开发培训机制、学习交流机制、进修锻炼机制等，让他们的创新创业能力不断得到提升，现代管理、技术水平不断得到提高，使他们能够与时俱进。

三是让人才实现自我价值有空间。任何一个人才都有一定的理想追求和价值取向，尤其是创新创业人才和高新技术领军人物及其创新创业团队。他们肯定会对比权衡选择让自己实现自我价值和理想的空间大、条件优、前景好的地区兴业发展。空间小、路径窄、前景差的地方，肯定不会被人才青睐。对经济相对落后的地方而言，人才实现自我价值和理想的空间是什么？应该是比别的地区更加宏大的创新创业空间；比别的地区更加宽广的成长发展空间；比别的地区更加优惠的收益回报空间，让他们越干越有奔头，越干越有甜头、越干越有劲头、越干越有盼头。

四是让人才名利双收有回报。在市场经济条件下，任何一个人才，尤其是创新创业人才，在他们通过艰苦创新创业付出之后，肯定希望获取相应的回报。一流人才、一流贡献、一流回报，这是市场规律。要创新分配方式、探索薪酬制度、加大奖励制度、保护合法收入，要完善诸如项目绩效激励、贡献与分配挂钩、成果转化收益、股权期权和股票以及股权奖励、科技成果投资入股等及其相配套

的纳税优惠政策；推动职务科技成果转化收入奖励；建立市场化薪酬制度、兼容兼职与挂职收入；鼓励在职创办企业、离岗创业，促进科技成果转化收入；制定协议工资、绩效工资、约定报酬和技术参与分配、项目与技术承包等制度，真正让人才事业有成就、贡献有回报，做到“名利双收”。

五是让人才干事创业无担忧。凡是干事创业、创新开拓的人才，头脑中装的都是事业、都是创新、都是创业、都是发展。他们最担忧的是：“官”员找“碴”，即寻毛病、找问题；出难题、设门槛；写罚单、扣“东西”以及多诺少信、前后不一，不理“旧账”、不买“旧债”，政策“画饼”、口惠实“空”等问题。要真正让人才创新无忧虑、创业不担心、发展没顾虑、收益有信心，就必须彻底解决上述“顽症”，让人才真正“安心、安身、安业”。

总之，要想招引聚集人才、留住拴牢人才，既要给人才成事创业的机会，又要给人才成长发展的空间；既要给人才付出贡献的回报，又要给人才实现价值的平台，包括产业创新平台、科技研发平台、成果转化平台、技术推广平台等，让人才智力有平台落地，高新技术有项目承接，科技成果有载体转化。要真正实现人才创新创业与产业发展战略需求精准对接、人才技术智力与工程建设项目需求精准对接，最大限度地激发和释放人才创新创业活力、聚集发展凝力，切实增强人才由内而外的获得感、成就感、荣誉感、事业感和主人感。

这里特别强调的是，青年人才是未来经济、科技和社会发展的基石，营造以高校毕业生、归国留学生为主体的人才群体，实现事业追求、自我价值的创新创业环境，是新时代中西部和东北地区优化营商环境必须下大决心解决的重大课题。

三、营造人才创新创业和聚集发展的良好服务环境

服务环境是吸引、拴留人才创新创业和聚集发展的软环境，也是能够形成人才竞争力优势可无限努力的环境。与发达地区相比，经济相对落后的地区的硬环境相对处于劣势，但在软环境方面，即对人才的服务上可以做足“文章”，使之形成吸引、拴留人才的环境优势。要营造人才创新创业和聚集发展的良好服务环境，应从以下几个方面入手：

——及时有效和配套的投融资服务。投融资难，一直是困扰人才创新创业的制约因素。这里既有对创新创业项目精准评估的问题，有对创新创业项目的疑虑

担忧问题；更多的是金融机构及投资人“求稳怕险”和投融资失败后的补偿问题等。要加强人才创新创业项目的评估，形成客观公正的结论与建议及未来预测分析，供投融资者决策；对周期较大、收效短时间难见的项目，要敢于冒风险投融资；要建立健全多元投融资渠道与机制；要强化对民营企业、小微项目的投融资，与国有企业一视同仁。特别是对大学生创新创业项目，应给予力度更大的资金资助、启动扶持、跟踪支持和失败补偿，使更多的大学生敢于走上自主创新创业之路，并确保成功率。

——及时有效和配套的人才、人力资源服务。提供及时有效和配套的人才、人力资源服务，是人才创新、创业和工程项目建设者们最迫切的需求。凡是计划异地投资创新、创业项目落地发展的人才，首先要考虑的问题是：当地的政府部门、社会组织、服务机构等能不能满足其创新项目落地转化、实体企业发展对人才、人力资源的需求。对于国内外的创新创业人才来说，他们可能有专利成果、可能有创新技术、可能有创业项目，也可能有资金，但他们不可能带来所需要的大批量的、配套的人才和人力资源。能够及时有效地为他们提供所需要的配套的人才、人力资源及智力技术保证，是中西部地区必须解决的关键性问题。必须下大决心解决这一难题，加快培养人才、人力资源服务机构建设；加快人力资源服务产业园建设；大力引进国际、国内规模大、实力强、服务效率高、水平高的著名人才、人力资源服务供应商入驻服务。同时，培养造就本地人才、人力资源服务龙头企业和领军人物，形成规范有序、供应及时、优质高效的人才、人力资源服务体系。

——及时有效的人力资源和社会保障事务代理服务。为创新项目、创业实体的建设与发展，提供及时有效的、全方位的人力资源和社会保障事务代理服务，对于减轻其人力、物力和财力负担，降低人工成本、去除发展“包袱”、防止相关风险等，都具有极为重要的现实意义。据调查，中西部和东北地区人才、人力资源和社会保障事务代理机构，从数量到质量、从人员素质能力到服务功能项目、从规模到实力、从服务理念到服务方式创新等，都无法满足经济、技术实体日益增长的对人才、人力资源和社会保障事务代理服务的需求。因此，必须下大气力解决需求与供应的差距问题。一方面，要强化人力资源和社会保障公共服务机构建设，完善其人力资源和社会保障事务代理功能，提高其工作人员的公共

服务质量和能力水平；另一方面，要强化人力资源和社会保障事务外包服务机构建设，从法律、制度、政策层面保证人力资源派遣服务机构的建设，进一步明确人才、人力资源派遣服务业的性质、功能和范围。当前和今后一个时期，要特别加快政府人才、人力资源工作职能转变，进一步明确人力资源和社会保障工作事务性、服务性、技术性职能转移和公共服务项目购买目录、价格以及承接服务机构的资质条件，加快人力资源和社会保障事务代理服务、公共服务项目购买事项的落地步伐。

——及时有效的家属就业、子女上学、医疗康养等配套服务。这是解决人才异地创新创业、拴留发展的重要服务环境。人才创新创业，可能带来一个项目、带来一项技术乃至一个团队。要保证他们“安心、安身、安业”，就必须满足其随迁家属就业、子女上学的需求。先让家属、子女“安心、安身、安业、安学”，人才创新创业才能“安心、安身、安业”。要建立健全人才创新创业服务体系，增强其服务功能，充分发挥其作用，把创新创业人才所需的服务，全部交由其承办，直至让人才满意。要建立健全省、市级人才身体健康档案，定期了解他们的身体状况，使他们能够健康有力地为所在地建功立业。要建立健全分层次、分类别、分批次的创新人才、创业人才、高层次专业技术人才、高级经营管理人才、骨干专家、学者及工匠型人才的带薪休假制度，每年利用冬、夏季的半个月甚至再长一点时间，组织他们健康疗养、休闲交流、建言献策、谋划发展。要不断提升整体教育、医疗、文化、卫生和就业质量与水平，构建高质量、高效率的人才创新创业后续服务体系。

——及时有效的生活、安居服务。生活舒适，人才才会“安心、安身”；环境优雅，人才才会“安居、安业”。这是新形势下创新创业人才的时代向往，也是新时代人才流动趋势的重要指向。所以，要在加强对人才政治引领和政治吸纳的同时，打造多元的人才生活、安居服务模式。一是分层分类向人才提供人才公寓、廉租房、租房补贴等优惠政策与制度安排。二是分层分类向人才提供安家补贴、购房补贴和购房公益金等优惠政策与制度安排。三是根据人才的付出与贡献，采取奖励、联建等方式，不断提升人才的生活、居住水平。要用宜居住、宜生活、宜立业的城市和自贸区、高新区、经济开发区等现代服务功能，吸引、拴留人才，高品质地推进人才安居工程，精细化、个性化地为人才提供舒适、优雅的生活、

安居良好环境。

(原文刊登于《中国人事科学》2019 年第 4 期(总第 16 期) 61-66)

宁海人才营商环境优化策略探析

宁海县委党校常务副校长 胡海军

摘要：随着中国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段，营商环境日益受到广泛关注。人才环境是营商环境的重要组成部分，良好的人才环境有利于提高人才资源的数量和质量，促进人才资源的形成和聚集，推动一个国家或地区整体营商环境的优化提升。如何营建良好的人才环境，厚植人才优势，提高人才综合竞争力，成为当前研究的重要课题。本文在梳理人才环境相关理论的基础上，对宁海县人才环境建设的实践与存在问题进行剖析，借鉴和总结国内外人才环境建设的有益经验，针对性地提出了优化人才营商环境的对策建议。

关键词：营商环境；人才环境；优化提升

营商环境从广义来说，就是企业经营的全部要素环境，其中人才环境要素是最基础也是最核心的部分。随着区域人才竞争的日趋激烈，简单地拼资源、拼政策、拼投入已很难形成持久的人才吸引力。决定人才流向和作用发挥的因素，越来越体现为发展空间、人居环境、服务水平等综合性实力。可以说，人才环境的优劣已经成为当今人才竞争的关键要素。如何以优越的人才环境吸引优秀人才，成为一个国家和地区谋求发展优先考虑的战略问题。

一、人才营商环境的内涵及其内在关系

（一）人才与人才环境的内涵

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才环境是指造就人才、吸纳人才、充分发挥人才作用的各种物质条件和精神条件的总和。人才环境有硬环境和软环境之分，硬环境包括促进人才发展的自然环境、基础设施、工作环境、生活环境等方面；软环境包括促进人才发展的政治环境、经济环境、人文环境、社会环境等方面。当前，经济发展的动力正在从主要依靠物力资本向主要依靠人力资本转变，人才资源已成为最重要的战略资源，人才竞争已成为最具影响力的竞争。党的十八大以来，习近平总书记反复讲到人才问题，不断强化“人才是第一

资源”的人才理念。

（二）营商环境与人才环境的关系辨析

一方面，营商环境与人才密不可分，营商环境问题从本质上讲是人才环境问题。《中国城市营商环境报告 2018》按照“要素+环境”的理论架构，从七个维度的指标体系评价城市的营商环境状态水平，人力资源（人才）就是其中的一个必要性要素。换句话说，人才环境要素是衡量营商环境水平的一项重要指标。企业的发展需要人才来推动，营造良好的经营环境离不开高端人才的参与，人才越多，企业的前景越好，营商环境也就越好。人才是创新创业的主体，没有一流的人才环境，就不可能有一流的营商环境。“环境好，则人才聚、事业兴；环境不好，则人才散、事业衰”。世界各国都把人才的发展上升为国家战略，把营造良好人才环境作为提高软实力和综合竞争力的重要内容。

另一方面，良好的营商环境是吸引人才、留住人才的重要砝码。营商环境是滋养企业发展，促进创业创新的丰厚土壤，哪里营商环境好，人才就往哪里走，资金就往哪里流，项目就在哪里建。如北京、深圳、南京、杭州、广州、上海等城市的人力资源之所以较为丰富，数量质量都位于全国前列，是因为这些城市的营商环境对于人才更具吸引力。一个国家或地区的营商环境是否具有吸引力，起决定作用的不是物质条件，而是人才环境的综合竞争力。为什么很多人宁要北上广一张床，却不要某些地方一套房？就是因为人才看重的不只是眼前的利益、当下的温饱，更看重未来的发展空间有多大、干事创业的舞台有多大。越是高层次人才，越不会只被物质条件吸引，充满活力的产业氛围、优质高效的政务和公共服务等环境要素，才是吸引和留住人才的关键因素。

二、宁海县人才环境建设的现实基础与短板

（一）现实基础

1. 人才队伍量质齐升。截止到 2018 年底，全县人才总量突破 17 万人，年增长率达 10%。新增高端人才 90 人，其中院士 4 名，国千、杰青等特优人才 7 人。全县引进海外工程师 100 人，入选省 151 人才工程 4 人，市“3315 系列计划”人才团队达到 10 个，市领军和拔尖人才 34 人。

2. 人才政策体系不断健全。相继出台《关于进一步优化产业政策加快转型

升级的若干意见》，将专业领域人才引育工作作为产业培育和发展的重点。修订《宁海县战略性新兴产业项目评审暂行办法》；2019 年又制定形成“智汇宁海”系列政策，包括《关于进一步优化人才生态加快建设“智汇宁海”的意见》《宁海县人才政策 28 条》《关于深化高层次人才团队引进计划的实施意见》《宁海县人才安居实施办法》等人才政策文件，基本上形成了内容完善、层次较高、重点突出、措施有力的人才政策体系。

3. 创新创业载体提档升级。着眼打造宁海智谷，大力引进战略性新兴产业领军人才，建成宁波“千人计划”产业园生命健康（宁海）园区，集聚高层次人才领衔的创业项目 25 个；注重发挥企业主体作用，深入推进产学研合作，建立院士工作站、博士后工作站各 5 家，入选市级以上创新团队 24 个。

4. 人才投入力度不断加大。每年投入上亿元，主要用于重大人才开发、重要领域紧缺人才开发载体的优化组合、各类紧缺人才培养工程、人才创新创业的择优资助和优秀人才表彰等。如在“人才政策 28 条”里面，对申报入选宁海县高层次人才团队引进计划的创业团队，按 A 类、B 类、C 类三个层次，分别给予最高 1000 万元、600 万元、300 万元创业经费资助。

（二）存在的短板

随着宁海县经济社会进入创新驱动、转型发展的新常态，模具、汽配、文具、灯具、五金机械、电子电器等传统特色行业在调整中优化升级，生命健康、新能源、新材料、通用航空等战略性新兴产业加快集聚成长，与其发展阶段相适应的人才大环境仍存在诸多短板：

1. 高层次创新型人才相对缺乏。从层次分布看，享受国务院特殊津贴、国家“四个一批”等高端人才为零，叫得响的名人名家太少；从年龄结构看，人才梯次结构不合理，中青年人才储量很少；从专业分布看，各门类人才缺乏，特别是“懂文化、会管理、善经营”的高端复合型人才更加缺少。

2. 高端研发人才集聚效应不强，“空挂”现象较多。一方面受限于研发平台等硬件条件制约，多数战略性新兴产业项目虽然已经落户宁海，但其研发工作仍在北京、上海等地；另一方面受限于城市自身的区域局限性，项目核心带头人在北上广等地比在宁海拥有更好的资源平台，故而难以在宁海真正实现落户。

3. 引才留人机制不够健全。由于追求高层次人才引进目标，对高层次人才

的优惠和激励力度自然较大，而对中层支撑性人才的关注较为欠缺，未能形成一个龙头企业带动整条产业链的良性发展格局。据落户的多家战略性新兴产业反映，企业内的中层专业人才不能充分享受子女就读、住房补贴等政策，因此对宁海缺乏认同感和归属感，人才外流现象比较严重。

三、国内外优化人才环境的特色做法与启示

（一）先进国家和地区的特色做法

1. 美国：长期坚持科技人才引进战略。美国政府始终坚持人才引进战略，凭借其在经济、科学和文化上的优势，通过增加职业移民、招收留学生和开展国际交流合作等多种措施，从世界各地网罗人才尤其是高层次创新型科技人才。研究表明，高度发达的教育与科研体系、良好的薪酬待遇和工作生活条件、高度开放与包容的社会环境以及个人成才的广阔空间与机会是美国成功吸引外国人才的关键优势所在。

2. 英国：打造天狼星创业计划。天狼星（Sirius）创业计划由英国政府（英国贸易投资总署）创建并管理，以最闪亮的星星命名，寓意吸引全球最出色的毕业生来英创业。Sirius 自 2013 年 9 月首发，2014 年就吸引了来自全球 93 个国家的 1500 位申请者。Sirius 计划为创业者提供广泛的支持和帮助，包括资金、培训以及签证等，获胜团队还能获得一些商业奖项。

3. 北京：中关村“一区十六园”创新创业生态系统。北京中关村国家自主创新示范区是我国科教智力和人才资源最密集的区域，覆盖北京 16 个区县。中关村示范区建立多元一体化的政策体系鼓励创新创业，包括著名的京校十条、股权激励、税收优惠、海关、科技金融、政府采购、高端人才集聚等，初步形成了以行业领军企业、高校院所、高端人才、天使投资和创业金融、创新型孵化器及创客组织、创业文化为六大核心要素，以市场、法治、政策为有机组成的中关村创新创业生态系统。

4. 上海：“人才新政 20 条”打造国际一流人才集聚地。2015 年 7 月，上海市推出《关于深化人才工作体制机制改革促进人才创新创业的实施意见》（即上海人才新政 20 条）。上海人才新政聚焦股权激励、成果转化、创业孵化、创业融资等方面的问题，重点破除制约人才激励、评价、培养、流动等方面的体制机制

障碍。并以上海自贸试验区、张江国家自主创新示范区为改革平台，创建人才改革试验区，推进人才政策先行先试。

（二）对宁海的启示

1. 始终坚持政府引导、市场主导的发展方向。上海等城市通过出台人才新政、发展人力资源服务业、建立人才管理改革实验区等方式大胆改革创新，充分运用市场化手段破除体制机制障碍，成效明显。这表明创优人才环境要更加注重运用市场化手段，实现由政府引导为主向“政府引导、市场主导”为主转变，通过优化组织部门牵头抓总、探索出台差异化的人才政策、进行高起点的规划布局、开展市场化的改革创新，整合社会各方面力量参与人才工作等，同时将人才选拔、评价、培养、流动等具体环节交给市场，强化和规范人才市场秩序和市场监管，规范人才中介机构发展，保障人才公平竞争，构建起充满活力、富有效率、更加开放的人才发展环境。

2. 始终坚持把打造高端平台、汇聚顶尖人才作为人才工作的重中之重。高端平台既是集聚产业的要素空间，更是集聚人才的物理空间。像北京中关村就是以平台建设为支撑，打造人才集聚区，实现“一流环境引一流人才、一流人才干一流事业”。因此，营建良好的人才环境要十分注重发挥大平台作用，积极引进高端平台、整合提升现有平台，实施杰出人才培育计划，引进一批顶尖人才和团队，为宁海建设人才高地装上“加速器”。

3. 始终坚持产业集聚人才、人才引领产业的战略定位。从上述国家和地区的实践来看，人才工作必须服务于当地产业发展需要，引进人才要始终坚持产业导向。因此，宁海县要更加聚焦重点产业和关键领域，紧密结合产业分布和区域转移情况，加强人才流动引导，促使人才紧跟产业流动，人才流动带动产业发展，切实增强人才与产业的契合度。

4. 始终坚持以国际视野推动人才发展的工作把握。上述国内外先进国家和城市在人才引进培养中，都始终把握国际化的方向，提升人才发展的国际化视野和水平。从具体政策来看，不管是放宽移民、签证还是国内落户条件，都体现了“择天下英才而用之”的理念。宁海虽然是个县级城市，但处于东部沿海发达地区，应抓住机遇搭上长三角一体化发展这列快车，大力吸引国际人才，提升本土人才的国际化视野和水平，为建设一流的营商环境提供人才支撑和保障。

四、进一步优化人才营商环境的对策建议

人才营商环境的建设与优化是一项系统工程，既要注重硬环境建设，更要重视软环境建设，两者要相辅相成；既需要理念和方式的创新引领，更需要实践层面的大胆创新突破。借鉴国内外成功经验，营造良好的人才环境，应多方采取措施，创造引才留人的条件，让各类人才尤其是高端人才能够引得进、留得住，从而提升人才集聚效应。

（一）不断完善面向企业的人才政策体系

政策制度的设计应从服务人才向服务人才与企业并举转变，通过促进企业快速发展壮大，提升企业对人才的吸纳能力，最终通过人才对企业的发展支撑，形成企业的竞争优势。

1. 实施企业人才投资优先保证的财税金融政策。以地方性法规形式制定出台促进企业人才开发的投入保障办法。对申报入选本县高层次人才团队引进计划的创业团队，给予一定的创业经费资助和创业场所租金补助。对人才创办的企业，按规定政策给予银行贷款贴息和政府采购扶持。同时，提高融资平台对民营企业的开放度，采取研发设计项目估价作为信贷担保等金融优惠政策。设立产业发展基金，采取政府引导、市场运作方式，投向重点扶持发展的人才项目。大力引进天使投资、股权投资等专业性投融资机构，优化投融资环境。

2. 实施鼓励柔性引才引智和打造企业技术创新团队的导向政策。以降低企业引才用才成本为出发点，以财政资助的政策导向鼓励企业采取柔性为主引进国内外高端人才智力技术项目。落实好已出台的柔性引进“海外工程师”等国外智力技术合作项目政策，加快制定实施柔性引进海内外高层次人才政策。一手抓个体引进，一手抓企业技术创新团队打造，形成创新创业人才集群，发挥创业创新的集聚效应和裂变效益。出台或完善加强企业技术创新团队建设、鼓励高校毕业生自主创业、研究生与企业合作开展创新项目合作、解决高层次人才住房保障问题等政策，形成有利于企业创新发展的政策体系。

（二）搭建良好的载体支撑和广阔的发展舞台

1. 推进产业园区平台建设。雄厚的产业基础是人才依附的根本，要在加快改造传统产业的同时，重点推进宁波市“千人计划”产业园生命健康（宁海）园区、汽车及零部件产业园、模具产业园、新材料产业园、东方蓝色慧谷等重点园区产

业平台建设，逐步形成具有区域特色的产业园体系。同时择优引进科技含量高、爆发力强、成长性好的产业化项目，提升园区知名度和产业集聚度，以产业链吸附人才链，使园区成为创业创新人才集聚区。

2. 推进众创孵化平台建设。充分利用科创中心、大学生创业园、金港创业基地、电商产业园和特色小镇等各类创业创新载体，以创客空间、创业咖啡、创新工场等新型孵化平台为载体，打造一批具有宁海特色的综合性、专业化、便利化、全要素、开放式的众创空间。积极引进国内外知名孵化机构到宁海落户，建立“平台+创投+市场”新型孵化器，实现创业辅导、技术支持、产品构建、创业投资、市场推广等核心孵化功能。探索在海外生命健康产业高地设立孵化中心，吸引海外高层次人才在宁海注册企业，在异地进行孵化。

3. 推进企业创新平台建设。以重大科研项目和重大工程为载体，推动企业积极与高校、科研院所合作构建产学研科技创新链，支持优势企业与国内外研究机构、高等院校共建重点实验室、工程技术中心，提高合作层次，创新合作机制，持续扩大高新技术企业科技研发机构规模。支持科技型中小企业以参股、合资、合作等方式联合建立专业化研发机构。支持建设院士工作站、博士后科研工作站、研究生实践基地、企业研究院等创新载体，鼓励创新型企业吸纳更多拥有自主知识产权、具有国际竞争力的高层次创新人才，充分发挥高新技术企业对科技研发创新人才的集聚作用。

（三）构建企业人才公共服务平台和市场服务体系

1. 保障企业人才平等享用公共服务与政策资源。建立公共人事服务网络体系，积极为企业提供人事代理服务、人才信息服务、人才诚信服务、职业能力评价服务、人才仲裁服务和劳动力资源服务等支持，有针对性地开发符合企业发展需要的、规范化的公共人事人才服务产品和服务项目，不断提升人才公共服务的能级水平。强化政府公共服务职能，保障企业与机关、事业单位平等享用公共服务与政策资源。

2. 大力发展企业为主的行业协会和社会组织。培育扶持一批有企业基础的行业协会、商会等自律性行业组织的发展，充分发挥行业组织制定人才资质考核和信用评价、参与企业人才业务技能培训以及开拓企业经营者海外培训渠道等作用和功能，引导支持行业协会、社团组织为企业提供高品质的专业化服务。

3. 大力发展人才中介高端服务产业。通过政府财政扶持与引导,大力培育扶持人才中介服务机构发展,逐步形成分层分类、便捷高效的人才中介机构服务体系,鼓励支持人才中介服务机构为企业开展人才战略规划咨询、人才诚信调查、人才科学测评、人才薪酬设计等衍生服务项目和人事技术服务,不断提升人才中介组织市场服务的专业化水平。

(四) 引进国际化人才发展理念提升人才国际化水平

1. 用国际化理念来培养、选拔、使用、考核和激励人才。重视企业人才培养投入,通过派送进高校学习深造、外派到相关研发机构等形式培养人才,掌握技术进步动态,增强人才自我成就感。建立完善的人才绩效考核体系,重视发挥绩效考核的“指挥棒”作用。借鉴国际化人才开发理念推行弹性大、差别化的薪酬体系,采取薪酬与贡献水平密切挂钩的激励机制,并根据人才的重要程度,给予人才股权激励。

2. 实施海外高层次人才引进活动。加大引进海外高层次人才的工作力度,以创建海外高层次人才创新创业基地为载体,以用好用活留学人才创业创新专项资金为保障,以建立海外引才引智基地为抓手,拓展海外引才渠道,在全球范围内吸引和配置人才资源;加快以海外专家服务中心为主的机构建设,提升服务水平;精心组团赴海外招聘高层次人才、海外大企业机构和创新团队,集聚一批海外工程师、高层次科技创新人才等。

参考文献

- [1] 宁海县委县政府.宁海县“十三五”人才发展规划,2016-5.
- [2] 姬养洲.优化营商环境从营造人才环境做起.辽宁日报,2019-3-26.
- [3] 王荣科,段华洽,吴元其.安徽人才环境建设的调查与思考[J].安徽大学学报,2003,27(3).
- [4] 窦胜功,丛潇潇,卢纪华.辽宁人才环境建设对策研究[J].东北大学学报(社会科学版),2005,7(3).

(原文刊登于《宁波经济(三江论坛)》2019年第10期 38-44)

优化营商环境视域下的人才评价激励机制 和服务保障体系建设研究

中共南宁市委党校文史教研部讲师 李亮

摘要：好的营商环境离不开好的人才环境，从政府角度出发，人才评价、激励和保障体系建设是优化营商环境的重要一环。从人才需求、政府需求、企业需求三个维度出发，结合人才的基本理论，完善科学的人才评价机制、奖励机制和服务保障机制，克服“曲高和寡”、评价形式主义、人才壁垒等问题，需要解决人才的公平有序的评价机制，让人才有创业干事的信心，杜绝人才的后顾之忧，能集中力量搞科研；强化职称制度改革，向工作业绩倾斜；强化本土人才培养，提高人才的忠诚度。

关键词：人才；评价；保障；营商环境

根据世界银行发布的《2018 年全球营商环境报告》，中国大陆在全球 190 个经济体中排名第 78 位。营商环境处于中上游水平，中国要想继续保持较快发展，改善营商环境是不可越过的重要一环。笔者认为，改善营商环境是一个系统工程，其中人才环境和人才集聚不仅是产业发展的智力支撑，更是营商环境的重要支撑，因此，笔者拟从人才激励和服务保障角度分析如何改善营商环境。

一、人才评价激励机制和服务保障体系建设和营商环境的相关理论概述

（一）人才评价激励机制和服务保障体系研究述评

按照《辞海》的解释，“机制”是实现某种功能的内在工作方式，包括其组成部分的相互关系以及其间发生的各种变化过程的性质和相互联系。所谓体系，泛指一定范围内或同类的事物按照一定的秩序和内部联系组合而成的整体，是不同系统组成的系统。关于人才评价激励机制和服务保障体系建设的文章数量可以用“浩如烟海”、“汗牛充栋”来形容。仅仅在“知网”上搜到的相关文献就达到数十万篇之多，可见该问题受到社会关注度之高。限于篇幅，本文仅对基本观点和整体趋势进行评述。

在人才评价机制方面,《关于深化人才发展体制机制改革的意见》文件出台之后,关于人才评价机制的文章有 40 篇左右。主要可以分为三类,一类是对于人才评价机制的原则、方法等进行研究。力求构筑新的研究理论和研究模型,比如侯毅苇、张文良、肖倩、刘晓俊采用“模糊综合评价法”^[2]提出“教学评价以推动高校人才建设科学发展,引导高校紧贴任务特色发展,促进高校狠抓人才质量内涵发展,激励高校主动作为创新发展为目的”。但是仅仅是探索,该文并没有真正构建起有效的模式,仍然处于理论摸索阶段。二类是对我国当下人才评价机制的存在的问题进行反思。比如汪俊等人认为我国人才评价理论体系不完善、评价方法过于简单,评价结果有失真现象,并且与工作实际结合度不够,进而提出清晰人才的智能定位、完善人才评价机制的制度环境等^[3],论证严密,切中时弊。第三类是对不同行业的人才评价模式进行探索,如江新华^[4],刘云^[5]等,具有一定的指导意义。整体来说,这些文章提出了很多观点,比如以现代科技创新人才评价机制、规范不同行业评价标准、制定更加完善的人才评价方案等。

关于人才激励机制方面的论文有 4000 多篇,涉及各行各业,比如状体研究矿业工人、企业股份福利激励等。其中地方组织工作立场的相关文章主要集中在以下几个方面:一是激励基本理论探索,比如杨斌娟、周冰林提出“在知识型员工需要的基础上将构建的传统的激励模式转变成新型的、科学的、合理的、更好的激励机制”^[6]。二是对不同行业人才的激励机制研究。比如杨晓岚主要针对高等学校人才激励机制,探索适合科研队伍建设的策略^[7]。李立提出“薪酬激励机制缺乏一定的科学性”对于使用薪酬激励机制的系统性不足,科研院所只是单纯地使用金钱的奖励而忽略许多精神奖励,这就会导致激励效果不明显”^[8],具有很强的启示性。三是地方特色激励机制研究。比如李丽芳、靖彩玲、夏文杰针对河南高职院校人才激励机制的研究,具有以小搏大,管中窥豹的效果。该文认为“应从丰富激励方式、完善科研评价考核指标、营造浓厚科研环境等方面着手,

[2] 侯毅苇,张文良,肖倩,刘晓俊.基于层次分析-模糊综合评价法的高校高层次人才评价机制的研究[J].价值工程,2016,35(28):247-248.

[3] 汪俊.人才评价机制研究述评[J].经营管理者,2016(24):187-188.

[4] 江新华.高等院校人才评价机制研究[J].湖南城市学院学报(自然科学版),2016,25(03):137-138.

[5] 刘云.高技能人才队伍建设改进评价机制浅析[J].人才资源开发,2016(13):34.

[6] 杨斌娟.知识经济时代人才管理与企业家激励机制研究[A].北京中外软信息技术研究院.第五届世纪之星创新教育论坛论文集[C].北京中外软信息技术研究院:北京中外软信息技术研究院,2016:1.

[7] 杨晓岚.高校教师人才激励机制策略[J].中国高校科技,2016(08):48-50.

[8] 李立.科研院所青年科技人才激励机制研究[J].人才资源开发,2016:17-18.

合理设计各项科研激励机制”^[9]。四是对不同企业、行业的激励机制研究，比如罗江芸^[10]、解永乐和张海^[11]都是从各个行业或者单纯以较为出色的企业为样本进行剖析和解读，有一定的借鉴意义，这里不再赘述。

而人才服务保障体系的相关研究主要与激励机制相结合，把人才服务保障看作激励机制的一部分。多从财政保障、住房保障、提升效率等方面提出建议对策。还有一些经验性文章，介绍本地区出台的相关人才服务保障共组的先进经验，没有太多的特色，这里就不赘论。

（二）人才评价激励和服务保障体系的基本理论

1. 需求层次理论。著名心理学家马斯洛认为，人类需求可以分为五个层次，即生理、安全、社会、尊重、自我实现，按照这一理论，可以有效地根据人才的不同需求制定相应的政策，完善人才工作机制。

2. 双因素理论。又名保健因素理论。美国的行为科学家弗雷德里克·赫茨伯格认为人才的需求有激励因素和保健因素两个层次，激励因素与工作内容自身有关，而保健因素跟工作的环境、条件有关。因此，激励因素方面，人才更注重自己的劳动成果；保健要素方面，人才更需要相关的福利待遇。在实际操作中，要不断改善保健要素，提升激励要素，才能不断激起人才干事创业的热情。

3. 成就需要理论。该理论提出者为麦克利兰，主要研究人才的高层次需要，他把人才高层次需求划分成三类：成就、权力、亲和。成就是指反馈给人才事业上的满足感，权力就是影响力，拥有支配各种资源的能力，而亲和则主要是指别人的接受、喜欢、友谊、合作等。

4. 公平理论。斯达西·亚当斯认为，一个工作者容易建立三种参照量，即他人、制度和自我。当把一个人的工作成果的多少与他人和制度比较时，如果相同则得到公平的满足，如果低于其他人或者制度则会产生不公平感，并且会试图纠正。笔者认为，一个人才的引进，公平的价值往往超过给予的福利待遇，是留住人才，发展人才的必要前提。

5. 动机激励的推拉理论。伯格认为，人的积极性由内外两个方面构成，外在的激励为推力，内在的激励为拉力，二者同时起作用，才能真正起到激励效果。

^[9] 李丽芳,靖彩玲,夏文杰.河北省高职院校科研人才激励机制研究[J].合作经济与科技,2016(18):162-163.

^[10] 罗江芸.华为技术有限公司人才激励机制分析[J].智富时代,2016(10):126-127.

^[11] 解永乐,张海.电视台核心人才激励机制研究[J].当代电视,2016(04):48-49.

以上理论均以人才需求为导向，通过这些理论基本可以理解人才的不同需求层次，根据人才的需求去提升人才工作的科学化水平。综上理论，我们可以得出以下结论：一是人才的需求是从物质需求逐步向精神需求发展的。越是高层次人才越是需要事业上、个人成就上得到满足。二是人才工作首要任务是创造一个公平有序的人才发展环境，如果公平环境被打破，那么再丰厚的激励都无法真正兑现，而公平环境一旦形成，人才自然会“脱颖而出”。三是城市自身的发展环境和事业的平台对于人才的选择起到重要的作用。这些因素虽然是外部因素，但是可以影响内在因素，这就需要在人才工作中不断提升对于人才内因的拉动影响人才选择的态度，进而真正提高人才的集聚水平。通过对人才需求的满足，不断激励和提升人才服务社会的水平。

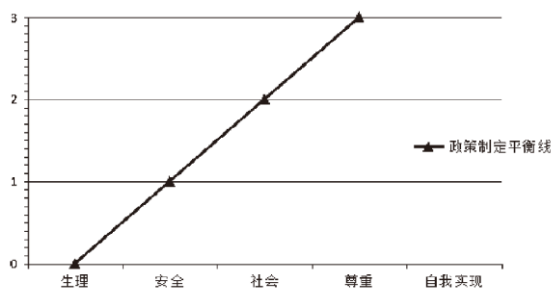
（三）营商环境的基本理论

营商环境包括影响企业活动的社会要素、经济要素、政治要素和法律要素等方面，是一项涉及经济社会改革和对外开放众多领域的系统工程。一个地区营商环境的优劣直接影响着招商引资的多寡，同时也直接影响着区域内的经营企业，最终对经济发展状况、财税收入、社会就业情况等产生重要影响。概括地说，包括影响企业活动的法律要素、政治要素、经济要素和社会要素等。良好的营商环境是一个国家或地区经济软实力的重要体现，是一个国家或地区提高综合竞争力的重要方面。

（四）人才需求和企业人才需求的关系

人才需求和企业需求存在一组对立统一的关系，最好的人才评价、激励和服务保障机制是两个方面的平衡，达到互相促进提升的功能，激发出人才干事创业的热情，为企业提供智力支撑（见图 1）。

图 1 人才评价、激励和服务保障机制
相关政策制定平衡图



结合马斯洛需求理论，横轴代表着人才自身需求从低到高，纵轴代表政府对人才的需求由低层次人才到高层次人才，其中 1 代表基层人才、2 代表中级人才、3 代表高级人才，政策制定应该在两者之间形成一条平衡线。反向研究表明，政府对于高

层次人才的投入是巨大的，比如院士。各地对于院士给予的资金扶持数额极为巨大，启动经费一般不低于 200 万。而对于基层人才则相对投入较小。这也符合地方政府“用人才”的标准。从企业角度来说，地方有高层次人才队伍是企业发展的智力支撑，这也是珠三角、长三角和京津冀地区教育高度发达和区域经济高度发展之间的互为成长的双向共赢关系。

二、优化营商环境视域下人才需求的调查问卷分析

为了更好地研究人才激励和服务保障的机制，笔者对南宁市硕士以上学历的 200 人做了一个简单的问卷调查。200 人中涵盖政府公务人员 50 人，国企职员 50 人、高校教师（含党校）50 人、中学教师 25 人，私企 25 人。这些人的年龄层次在 30~35 岁之间，是一个人才流动和稳定的缓冲期，这些人年富力强，精力充沛，即使刚刚参加工作也表现出旺盛的精力，是地方政府引进的中坚人才力量。同时，这支队伍虽然不是高层次人才却有着向高层次人才冲刺的潜质，大部分人有向高层次人才冲刺的信心和决心，因此人才需求具有普遍的代表性和前瞻性。笔者将选项分为工作稳定性、良好的科研环境、医疗保障、晋升、奖励、薪酬、教育培训机会、住房、带薪休假、配偶工作和子女教育等，具体结果如表 1 所示。

表 1 硕士以上学历人才需求的调查问卷

| 项目 | 强烈需求/% | 较重需求/% | 需求/% | 不在乎/% |
|-----------|--------|--------|------|-------|
| 工作稳定性 | 87 | 7 | 4 | 2 |
| 科研环境 | 80 | 15 | 5 | 0 |
| 医疗保障 | 75 | 21 | 4 | 0 |
| 晋升 | 72 | 22 | 5 | 1 |
| 奖励 | 72 | 25 | 3 | 0 |
| 薪酬 | 65 | 30 | 5 | 0 |
| 教育培训机会 | 51 | 26 | 13 | 10 |
| 住房 | 54 | 40 | 6 | 0 |
| 带薪休假 | 38 | 42 | 9 | 11 |
| 配偶工作和子女教育 | 56 | 29 | 8 | 7 |

因为人才的情况比较复杂，涵盖面较为广泛，各个被调研者所处的职位不同，所以上述调查结果只能反映局部问题。但是从中仍可以看出人才对于自身工作稳定性、科研环境、晋升和奖励最为

看重。这充分体现出越是学历较高的人才越是注重自身的发展，相对而言，普通人才所注重的教育住房、带薪休假等问题反而退居次要位置。在调研过程中，受访者普遍认为只要工作稳定，科研平台和晋升平台等激励机制完善了，住房等问题都可以迎刃而解。这与人才需求的相关理论契合。关于“教育培训机会”方面，人才普遍表示硕士学历已经足以胜任工作，部分人认为与其追求博士学位不如追

求更实质的工作成果。当然，也有部分人（主要集中在高校国企）认为现在的社会导向是向高学历人才倾斜，需要冲刺博士学位。在“带薪休假”方面，人们似乎普遍认为这仅仅是一个权利，很多人认为即使带薪休假仍旧不会忘记工作。这也表现出青年学者的责任和担当。整体上说，87%的人认为稳定性重要，这大概与受访者多数来自党政机关事业单位有关。此外，受访者普遍认为“薪酬”不如创新环境重要，认为薪酬会随着地方经济社会的发展而改变。而医疗保健等福利方面，虽然普遍认为自己还很年轻，但是仍旧觉得这一保障非常重要，而且很看重。

在人才的评价激励机制和服务保障体系方面，笔者也做了一个小范围的对话调研，普遍认为，公平的评价机制和激励机制是一个完整的共同体，评价机制本身就是激励的一种，也是激励机制可以有效发挥作用的重要保障。也就是说，只有给予人才以公平有序的评价才能保障激励机制的有效实现。

同时，笔者在调研的过程中也根据《意见》的精神，以南宁市的人才为样板，设计问卷。分别对《意见》中的人才评价机制（突出品德、能力和业绩评价、人才评价考核方式、职称制度和职业资格制度）人才激励机制（创新成果知识产权保护、创新人才激励力度、鼓励和支持人才创新创业）和人才保障机制（促进人才发展与经济社会发展深度融合、建立多元投入机制）运行满意度进行调查，结果见表2。

表2 硕士以上学历人才对当前人才评价激励机制和服务保障体系满意度调查

| 项目 | 非常合理 | 合理 | 不合理 |
|-------------------|------|----|-----|
| 突出品德、能力和业绩评价 | 80 | 10 | 10 |
| 人才评价考核方式 | 75 | 20 | 5 |
| 职称制度和职业资格制度 | 85 | 14 | 1 |
| 创新成果知识产权保护 | 51 | 28 | 21 |
| 创新人才激励力度 | 91 | 10 | 0 |
| 鼓励和支持人才创新创业 | 80 | 20 | 0 |
| 促进人才发展与经济社会发展深度融合 | 85 | 9 | 6 |
| 建立多元投入机制 | 73 | 22 | 5 |

从上表可以看出，“创新成果知识产权保护”满意度最低，普遍认为我国当前的知识产权保护工作还是不够好，剽窃现象比较突出，而当前人才的考核评

价机制不够合理。部分受访者认为“以德为先”的用人理念没有很好地量化，无法达到效果。大部分受访者认为当下科研评价过分重视量的积累而忽视了对于“质”的考核。从事医学等科技领域的科研人员甚至认为以论文定职称的做法忽略了一线工作的实绩。认为现行职称体系过分强调年限、资历、学位，而忽略了

人才的实际才能,认为当下以“课题级别”、“评奖级别”等定性的方法并不合理。

在激励机制方面,大部分人认为当下出台的激励制度和主要措施与自己没有多少关系,甚至有人认为“自己无论如何努力也达不到激励标准”。但是也普遍认为,目前的支持力度很大,政府投入很多。在关于“鼓励和支持人才创新创业”方面,部分人认为“求稳”是他们当前的首选,因为如今实体经济较差,不易有所作为。也有人认为,从事学术研究工作是首选。整体上认为,在创新领域,当前的环境“浮躁”,无法“安心”创新,更多人把时间用在“码字”上面,追求数量,忽略质量。

在服务保障方面,受访者普遍认为服务保障比较到位,无论是户籍、档案等单位都可以较快落实。但是也有人认为服务保障存在问题,很多单位存在着“编制”问题,需要等“编制”,得不到合理的待遇。

当然,问卷形成因素很复杂,综合来说,普遍认为当前的人才评价激励机制和服务保障体系建设是有成效的,具有吸引力的,但是也存在着一些不合理之处。

三、优化营商环境视域下人才评价激励机制和服务保障体系的有效构建

根据以上理论和调研结果,笔者认为,人才评价激励机制和服务保障体系建设需要构建一整套原则。

(一) 人才评价激励机制和服务保障体系构建的基本原则

1. 以人为本原则。诚如上文所述,人才的需求是多层次的,而且呈现出递进关系,从低层次的物质需求逐渐向事业发展、向个人价值的实现递进。因此,以人为本,以人才的基本需求为层次进行相应的人才保障服务和激励机制的制定是关键。在人才工作中需要营造一个尊重人才、发展人才、提升人才的广阔舞台。

2. 公平原则。孔子《论语·季氏》第十六篇中有“不患寡而患不均,不患贫而患不安”的名言。斯达西·亚当斯创立了“公平理论”。真正有理想有抱负的人会更看重公平的环境。在人才工作中,需要相关政策公平有效,不为亲、不为情、不为学历和出身,只求人才可用,唯求真才实学,这样才能真正呈现出一个发现人才、评价人才的好环境,优秀的人才才能脱颖而出。

3. 优胜劣汰原则。“物竞天择、适者生存”是自然法则,也是人才生存法则。在人才的引进和成长过程中,汰选出最合适岗位的人才的最好方式不是组织评价,

而是人才的适岗与否。近年来很多地区引进博士进入行政领域，一批博士从事行政工作游刃有余，把先进的思想理念与管理工作相结合，非常出色。而有些博士则更适合专职做学问、搞科研。人才需要在具体工作中不断地磨合以寻找到适合的位置。

4. 系统性原则。所谓系统就是按照人才的不同特点、学历、诉求和地方政府对人才的需求相结合，形成一个统一的功能目的和有机的整体。在人才工作中，评价机制、激励机制和服务保障机制三者本身就是一个系统。三者密切配合，相得益彰，形成一套完整的“组合拳”。首先是组织的系统性。人才需要团队的配合，人才工作与团队的工作是一致的，因此，需要把人才置于团队的“系统”中，搭建最佳的人才班子。其次，系统需要具有全面性，既要有精神激励，也要有物质保障，既要有人才短缺目标的考核，又要有长期发展的规划。

5. 长期与短期相结合原则。根据麦克利兰的成就需要理论，在对核心人才的激励内容和时间上应充分体现即时激励的原则，需要长时期刺激激励和评价的“兴奋度”，让评价和激励机制更有“存在感”，让人才评价激励和服务保障的周期更加持久、有效，为人才的成长搭建较为合理的平台。

6. 创新型原则。人才工作要想取得成效，必须要在创新人才评价、激励和服务保障机制上下功夫，不断提升人才工作的科学化水平，建立起更加有效的制度保障。

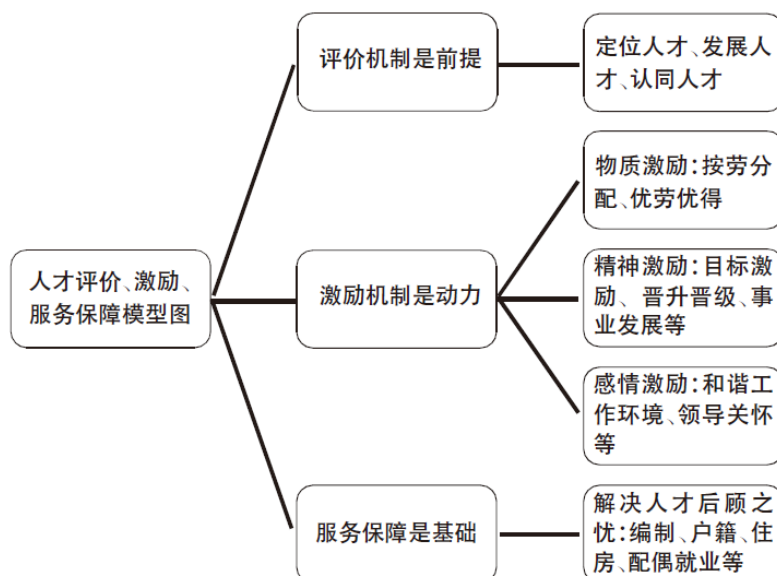
（二）人才评价激励机制和服务保障体系构建的模型

根据人才的需求和用人单位的需求，形成一般人才的评价机制、激励机制和服务保障机制的完整整体。其中评价机制是前提，只有完善而准确公平的人才评价机制才能很好地定位人才、发展人才和评价人才。激励机制是动力，是推动人才不断前进的动力，也是提升人才积极性的“助推器”，人才成果转换的“催化剂”。人才的服务保障体系建设是保障，好的人才保障体系可以解决人才的后顾之忧。这一模型如图 2 所示。

1. 评级机制。主要立足于发现人才、发展人才，是人才开发管理的关键环节，具有导向作用和示范作用，是人才发展的“指挥棒”。最重要的是制造一个公平的发展环境，制造一个科学合理的人才评价体系和职称体系。这一体系应该具有灵活性和规范性并重的特点，坚持“实事求是”的原则，具体问题具体分析。比

如对于医学人才的评定，仅以论文多寡定论未必合适，又如对于从事古代文献研究的学者，需要若干野外调研量也几近于一种笑话。

图 2 人才评价激励机制和保障服务体系构建模型图



2. 激励机制。又可以分为物质激励、精神激励和感情激励，一个非常有效的激励机制能在物质方面给予人才以满足，让人才可以“过得好”，而精神激励使人才“有目标”，感情激励使人才“感受爱”。三者一起，建立人才的长效激励机制，促使人才不断迸发出创新的火花，刺激人才不断推陈出新，壮大人才队伍，发展人才良性竞争环境，是人才工作的最终归宿。

3. 服务保障机制。提供编制、户籍、住房、配偶就业等，主要是解决人才后顾之忧。保障体系的要求是效率优先、全面周到、安心放心，让人才真实地感受到组织的关怀和工作的热情。

需要说明的是，人才评价激励机制和服务保障体系之间存在一种辩证统一的关系，人才激励机制的健全需要人才工作服务保障体系与之适应，而人才保障体系的健全和发展也需要人才评价激励机制为之发展。归根到底，通过健全人才的评价、激励、服务、保障的相关工作机制达到引才、用才、育才的目的，为地方社会发展服务。

四、优化营商环境视域下人才评价激励机制和服务保障体系中存在的问题

结合上文的调查结果以及本人的调研和思考，目前国内在人才评价激励机制

和服务保障体系建设中普遍存在以下几个方面的问题。

（一）“曲高和寡”

所谓“曲高和寡”，是指中西部绝大部分城市都在努力引进高端人才，尤其是院士。比如，西部某市引进院士最高可获 500 万元资助；享受国务院政府特殊津贴人员、国家有突出贡献的中青年专家国家（重点）实验室主任、学术委员会主任，国家百千万人才工程人选；获得国家科技奖（包括国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖）和获得国家人文社科奖的主要完成人最高可获 100 万元（人文社科类最高 10 万元）资助；省部级有突出贡献的中青年专家、省部级重点实验室主任、学术委员会主任、省部级科技奖（包括省部级自然科学奖、省部级科技进步奖）的主要完成人、获得省部级人文社科奖的主要完成人、具有博士学位或正高级专业技术职务任职资格，从事本专业领域研究或管理的优秀人才及市高层次人才认定委员会认定的其他高层次人才最高可获 50 万元（人文社科类最高 5 万元）资助。该政策自 2012 年制定到今尚没有院士和其他层次的科研人员引进。这是因为院士是全国竞争的焦点，在任何省份都是重要领军人才，很难流动。因此，该引进院士的政策往往流于形式，而没有起到真正效果。同时笔者认为，越是高层次人才，越是无法以金钱作为“筹码”引进，因为院士这样的高层次人才更多地在攀登学术的珠峰，其基本的生存需求已经得以满足了。

（二）激励和评价流于形式

目前对于人才的评价存在着“六重六轻”现象，即人才评价重学历、轻能力，重资历、轻业绩，重论文、轻贡献，重近期、轻长远，重显能、轻潜能，重数量、轻质量。往往重视人才“成果”、学位，而无法对于人才的潜能和实际水平进行评估。比如一个人才需要晋升讲师、副教授、教授，但是评定标准往往以其“论文多寡”、“发表论文的刊物高低”、“专著数量”等作为标准。很多地方对于职称评定分成若干条块，缺一则一票否决，比如缺少教学课程，缺少资政批示等。这不仅仅造成了现在学术上的“浮躁”倾向，造假倾向，而且对于一个学者专门对一个问题进行深入追踪也有极坏的影响，最终拿不出真正有价值的成果。由于忽视对人才的潜能发掘，最终只能得到短期效益。

（三）过分强调“物质”激励而忽略了“精神”激励

目前很多地方在物质激励方面投入很多,但是只注重人才的引进,忽略了人才的“发展”。目前西部地区很多城市启动了博士引进计划,给予入职博士较高的经济补偿。但是入职之后往往被“悬空”对待,使该科技人员没有发挥的空间。很多地方给予博士一个副调研员待遇,但是却没有实际工作安排,博士学位俨然成了一个“政绩”的摆设,一个装点门面的装饰品。诚如李立所提出的“薪酬激励机制缺乏一定的科学性”,“对于使用薪酬激励机制的系统性不足,科研院所只是单纯地使用金钱的奖励而忽略许多精神奖励,这就会导致激励效果不明显”^[12]。

(四) 人才流通壁垒使人才“望而却步”

在人才管理上条块分割、职能交叉、多头管理的体制尚未根本改变。由于户籍、人事档案、社会保障等因素的制约,党政机关与企事业单位之间的人才互通机制也尚未形成。以事业单位改革为例,岗位设置改革的开展,人岗定位,导致没有空缺岗位就不能晋升职称,人才脱颖而出的机制受到限制。

(五) 人才过分向党政机关集中

由于党政机关、事业单位和企业之间管理体制、保障制度和退休薪酬等标准不一致,人才从业的职业取向也多倾向于党政机关、事业单位。而过分强调公务员的优势,使得很多本来在技术上非常出色的人才转入行政岗位。这也进一步加剧了人才产业间分布的不平衡。绩效工资改革,实际上进一步拉大行政单位与事业单位人员之间的收入差距,一定程度上影响了事业单位职工工作积极性。事业单位特别是教育科技部门人事制度改革与人才发展目标瓶颈性冲突日益明显。

(六) 资源向少数高端人才集中

一是资源向着头衔光鲜的“专家”倾斜。这本无可厚非,目前国内很多地方普遍存在着职称、级别能上不能下,越是高层次人才越是不工作,反而占有很多资源,真正的实际工作者却得不到干事创业的机会。二是过分强调名校效应,比如全国各个地区都在努力引进北京大学、清华大学的高层次硕士、博士人才,激励机制更过惠及高端人才,但是这些人才在地方工作中又无法发挥出自己的专长,资源空置,无法转化为生产力。三是在人才的保障体系方面,过度强调高层次人才,忽略了年轻人的活力和热情,忽略了后备人才的发展和长期人才目标。

^[12] 李立.科研院所青年科技人才激励机制研究[J].人才资源开发,2016:17-18.

五、完善人才评价激励机制和服务保障体系建设优化营商环境的对策建议

（一）人才评价激励机制和服务保障体系建设向本土人才培养倾斜

人才评价激励机制和服务保障体系建设需要摒弃偏重于高端人才的引进政策，更加务实、“接地气”，对本土专家进行培养。因为真正发挥重大作用的仍然是本土的专家，而本地人才培养的好处有如下几点：一是本土人才更加务实，不会出现人才的水土不服、曲高和寡的问题。二是本地培养的人才忠诚度更高。不像“候鸟型”人才和外地引进的高层次人才，一旦有更好的位置就会毫不犹豫地选择离开。三是本地培养的人才由于在本地时间更久，研究问题更加深入，其产生的成果也更符合本地需求，更加有利于本地产业的发展。根据笔者所从事的行业来看，外来专家虽然有理论水平，但是一般都无法产生生产力，仅仅要一个专家的虚名，不如务实地开展科研的本地人才。因此，对本地人才，尤其是对有潜能的青年人才的培养更加必要。主要可以从三个方面着力：一是完善本地潜力人才的发展机制和选拔机制，给人才以脱颖而出的外部环境。二是大胆使用潜力人才，打破资历、时限等限制，做到“唯才是举”。三是创造更加平等的竞争机制。只需要给予人才一个较为平等的环境，人才自然脱颖而出。

（二）人才评价、激励和服务保障从“头衔”向“贡献”过渡

要建立以人才贡献为导向的社会化人才评价机制。日前影响较大的屠呦呦“三无”科学家获得诺贝尔奖事件值得人们去思考。因此，应该改变以往的以数量为标准的评价体系为以质量为标准的人才评价体系。打破年龄、资历等因素的限制，以人才的实际贡献作为人才评价的标杆，建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，符合各类人才特点的评价标准。同时应该避免出现领导干部以权力为导向，用他人成果为个人谋求职称、科研地位的现象，让人才队伍更加纯粹化。改革评价方式，创新评价手段，才能推进人才评价的科学化、社会化。

（三）推动职称制度改革

职称改革应以实际贡献作为导向，破除“六重六轻”现象，让职称反映出人的价值，而不是人的背景。无论起点高还是低，都有一展才华的机会。实行职称评定的多元模式，不再以论文成果“一元论”评定人才，取消人才职称评价的条条框框，允许人才在某一个方面非常擅长，激励人才在某一个专业领域取得大的

突破。因为真正的专家和大师的研究领域都是狭窄和长期的。

（四）完善人才的发展的“平台”建设

要想留住人才、用好人才，归根到底，人才工作需要跟产业发展融合在一起，才能形成合力。人才归根到底是以实现自我价值为目标的。目前的创新创业平台更多在东部发达地区，而西部地区人才的创新创业平台数量明显不足，造成了“孔雀东南飞”的现象。目前，很多地方都在开展平台建设，比如南宁市的平台建设——人才小高地、院士工作站等已经很有成效。笔者认为这些平台虽然已有成效，但是毕竟数量有限，应该将人才平台建设从经济支持向政策支持转变，打造更多的中小型平台。将人才支持的主要着力点向非公经济靠拢。很多非公企业有好的项目，却得不到好的扶持，故应打破公私界限，以社会需求和企业需求作为平台建设的着眼点，有效地调动各方力量一起为南宁市社会发展服务。

（五）打破人才流通体制性壁垒

打破自然、经济和人为因素所形成的人才壁垒，使各类人才在机关、企事业单位之间，在各种所有制经济组织和地域之间合理流动。长期以来，公务员、事业人员、企业职工等身份性障碍一直是突出矛盾，近年来的改革不仅没有解决矛盾，反而使很多矛盾更加突出。比如人才退休待遇问题，在上缴的退休金数量上，专技人才只能按照绩效工资工资的 70% 缴纳，公务员和参公人员则按照工资总额的 100% 缴纳。在工资待遇上，也整体向参公和公务员倾斜。而企业职工退休后待遇就更让人感到岌岌可危。长期下去，人才流失将是一种必然。再比如，公务员、事业编制和企业编制等之间的流通壁垒越来越严格。规范不同编制对于整体社会发展是有利的，但是趋于僵化，就限制了人才的流通，使很多适合从事技术性工作的人不愿意放弃公务员的身份而不敢进入专业技术岗位，也使很多不适合从事专业技术工作的人才无法走向企业和公务员队伍。因此，要建立起一个公平公正的人才待遇平衡机制，让几类人才在待遇上对等，人才编制之间不存在高低贵贱之分。这样就可以打消不同编制人才之间的疑虑。其次，尤其要抓住事业单位改革的有利契机，引导科技人才向关键行业、重点企业、科研和生产一线聚集，从而实现人才与岗位的最佳组合，并在不断优化组合中使人才资源布局更为科学合理。打破体制性障碍，完善人才市场服务体系，实现人才的流动和重组，促进人才在城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制之间的合理分布和良性循环。

（六）鼓励人才从事科研和向社会高技能领域发展

着力破解人才过分集中在党政机关的现象，鼓励人才向着技术领域、科研领域和实体经济领域发展，让人才的科研成果易于转化，并且有获得感。同时也要改变人才管理的“行政化”问题，对于课题经费使用、调研经费、专利成果转化等给予有力的支持，让人才真正地体会到技术的乐趣和激励感。对于善于经营企业的高层次管理人才给予有效的分红，让个人奋斗也惠及自己。

（七）建立人才项目评估制度

要想真正以人才贡献率作为人才激励和评价的标准，需要建立一套人才项目的评估体系，对创新创业型人才的成果和项目进行有效评估，以实用或者理论等不同贡献率为导向，给予人才以公正合理的评价。

（原文刊登于《中共南宁市委党校学报》2018 年第 6 期 28-35）

手机人才时讯信息汇编

(2019 年 12 月)

中共中央、国务院印发《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》

【2019-12-02】近日，中共中央、国务院印发《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》，提出要坚持创新共建、协调共进、绿色共保、开放共赢、民生共享的基本原则，全面建立一体化发展的体制机制。其中，《纲要》从完善国际人才引进政策、共建统一开放人力资源市场、搭建职业教育一体化协同发展平台、建立一体化人才保障服务标准、推动城乡人才双向流动等方面对长三角区域人才一体化工作提出了要求。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/Jd4l-ZY6C46s6-AnYqb-Bw>

国家自然科学基金杰出科学家浙江行暨科学仪器类项目成果展在嘉兴南湖举行

【2019-12-03】近日，国家自然科学基金杰出科学家浙江行暨科学仪器类项目成果展在嘉兴南湖举行，近 200 位科学仪器研制和应用领域高端人才齐聚。开幕式上 6 个仪器研发项目分别与嘉兴科技城管委会和浙江清华柔性电子技术研究院现场签约，正式落地嘉兴科技城。活动旨在打造高效通顺的科学仪器研究-应用-转化的一体化机制，推动国内高校科学仪器走出产业化困境。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/Xvyrsev-lReuUW89ud_H7A

杭州市发布《市 2019 年度数字经济紧缺专业人才需求目录》

【2019-12-04】昨日，杭州市发布了《杭州市 2019 年度数字经济紧缺专业人才需求目录》，聚焦数字经济中云计算、大数据、物联网、网络数据安全、集成电路、人工智能六大重点发展领域，旨在为各方提供杭州数字经济行业及时有效的人才信息。《目录》基本框架和内容包括：岗位名称、紧缺程度、岗位职责、学历及从业经验要求、外语水平、计算机能力、任职资格要求、岗位年薪八个部分。

相关链接：<http://o.hzrc.com/gg/1911szjj/szjj.html>

《浙江省全社会研发投入提升专项行动方案》正式发布

【2019-12-05】近日，《浙江省全社会研发投入提升专项行动方案》正式发布。《方案》提出，要确保到 2022 年全社会研究与试验发展（R&D）经费支出总量突破 2479 亿元，R&D 经费支出占地区生产总值比重达到 3.0%。并从强化企业研发投入主体地位、扩大高校院所有效研发投入、加大金融和社会资本支持力度、发挥政府引导激励作用等方面提出了具体要求，

以加快建成创新型省份。

相关链接：http://www.zjkjt.gov.cn/news/node01/detail0101/2019/0101_88271.htm

第五届中国（杭州）大数据科学家论坛隆重开幕

【2019-12-06】近日，第五届中国（杭州）大数据科学家论坛在杭州市滨江区举行。论坛以“大数据驱动数字经济”为主题，举行了科技创新发展高端圆桌论坛、大数据与工业互联网及机器人发展论坛、大数据应用创新峰会、大数据与安全治理论坛，并启动了大数据企业榜单及发布了人才数据白皮书等活动。近千位来自全国的“政产学研用金介媒”人士和科技工作者参加了相关活动。

相关链接：http://st.zjol.com.cn/kjjsb/201912/t20191201_11423047.shtml

宁波温州共建国家自主创新示范区协同引育人才

【2019-12-09】近日，宁波温州两市工作交流座谈会在甬举行。在宁波温州国家自主创新示范区启动建设一周年之际，两市签署《关于加快宁波温州国家自主创新示范区高质量发展战略合作框架协议》，在落实规划、平台建设、成果转化、人才引育、先行先试上协同发展。尤其在人才方面将联合开展人才招引，互派科技管理人员培训挂职，加强学术交流，共同提升研发水平。

相关链接：http://daily.cnnb.com.cn/nbrb/html/2019-12/06/content_1199185.htm?div=-1

首届浙江大学校友创新创业年度盛典暨第五届浙江大学校友创业大赛颁奖典礼在嘉兴海宁举行

【2019-12-10】近日，首届浙江大学校友创新创业年度盛典暨第五届浙江大学校友创业大赛颁奖典礼在嘉兴海宁举行。本届大赛吸引了 500 余个项目参赛，100 余家知名创投机构参与，100 余位企业家担任导师。活动现场设立了浙大校友创新创业成果展，涵盖信息技术、半导体、先进制造、生物医药等前沿科技的百个优质项目。此外，与会嘉宾、校友还共同开启浙江大学科创企业校友联谊会的筹备。

相关链接：<http://zj.people.com.cn/n2/2019/1209/c186947-33615441.html>

2019 年湖州南太湖新区投资贸易与科技人才洽谈会开幕式暨重大项目集中签约仪式举行

【2019-12-11】近日，2019 年湖州南太湖新区投资贸易与科技人才洽谈会开幕式暨重大项目集中签约仪式在湖州举行，近百位科技人才参加了政策推介、投资洽谈等活动。会上共有 28 个项目进行了集中签约，其中工业项目 11 个、科技人才项目 10 个、金融项目 3 个、文旅项目 4 个，涉及新能源汽车、生物医药、高端装备制造等多个领域。

相关链接: <http://zj.people.com.cn/n2/2019/1207/c186327-33613287.html>

温州首次实现人才流入数量大范围“扭亏为盈”

【2019-12-12】今年,温州人才净流入率为 3.45%,首次实现人才流入数量大范围“扭亏为盈”。全市新引进领军人才、博士、硕士和本科生人数均超往年。近年来,温州市通过发布“人才新政 40 条”和举办世界青年科学家(温州)峰会、“中国·温州民营企业人才周”、智汇温州·才聚两区”全国巡回引才等活动,围绕政策、平台、服务等方面多点发力,形成了爱才惜才的良好氛围。

相关链接: http://www.wenzhou.gov.cn/art/2019/12/11/art_1217832_40970341.html

天津大学浙江研究院科技成果专场推介会在宁波举行

【2019-12-13】近日,天津大学浙江研究院科技成果专场推介会在宁波举行,能源化工、化工新材料、生物医药、化工安全与环保等领域企业代表、科技工作者 50 余人参加会议。共有 13 项科技成果进行了现场推介,多家企业针对自身技术研发和产业转型需求,与天津大学专家团队展开交流对接,并达成初步合作意向。

相关链接: <https://nb.leju.com/news/2019-12-04/11216607830958286891829.shtml>

浙江省印发《关于深化项目评审人才评价机构评估改革提升科研绩效的实施意见》

【2019-12-16】近日,浙江省印发了《关于深化项目评审人才评价机构评估改革提升科研绩效的实施意见》,要求按照尊重规律、问题导向、分类评价、释放活力的原则,推进科研项目评审、人才评价、机构评估改革。其中,改进科技人才评价方式要从统筹科技人才计划、科学设立人才评价标准、强化用人单位评价主体地位、完善创新团队评价体系等方面着手,形成符合科技创新规律、以质量和贡献为导向的多元分类评价体系。

相关链接: http://zjnews.zjol.com.cn/gaoceng_developments/201912/t20191213_11470917.shtml

浙江人才发展圆桌沙龙(第七期)顺利召开

【2019-12-17】今天上午,浙江人才发展圆桌沙龙(第七期)在浙江大学紫金港校区顺利召开。会议围绕“学习贯彻党的十九届四中全会精神,加快人才制度和政策创新研究”主题,总结我国人才制度优势,交流理论进展和实践经验,分析新挑战。为进一步深化人才体制机制改革、激发人才资源效能的创新路径拓展了研究思路。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/XP1pazOaCLNMil4n7yQmQA>

第十一届“海外学子浙江行”活动暨“不忘初心，再启航”仪式在嘉兴举行

【2019-12-18】昨日，第十一届“海外学子浙江行”活动暨“不忘初心，再启航”仪式在嘉兴举行，共有 100 余名海外高层次创业人才和 50 余名海外科研院所顶尖创新类人才到会。本届活动持续 5 天，将举行国际学术论坛、海纳创新创业大赛、侨联联谊、项目对接会等活动。并组织学子奔赴杭州、宁波、台州、丽水等地进行实地考察，切实了解浙江产业发展现状、创新创业渠道以及优质的营商环境和服务理念。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/-3d-jKsIxECRAspfrTtNlg>

2019 中国海外人才交流大会在广州开幕

【2019-12-19】昨日，2019 中国海外人才交流大会在广州开幕。本届海交会聚焦信息技术、人工智能、生物医药、新能源、新材料、先进制造、海洋经济等七大领域，促进人才对接和项目落地。共有 1400 多名海外人才、121 个国内政府代表团、71 家企事业单位报名参会，带来人才项目需求 1350 项、岗位需求超过 10000 个。此外，首次引入 2019 大湾区高峰论坛（SELF 格致论道论坛），并设立粤港澳大湾区国际科技创新中心建设展、大湾区青年创业孵化基地展。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/mpWbJCCwfKJreTYrxwI8Aw>

《中国人力资本报告 2019》发布

【2019-12-20】近日，中央财经大学发布了《中国人力资本报告 2019》，该报告计算了全国及各省份（澳门除外）1985-2017 的年度分城乡人力资本的多种度量指标。报告指出，2007-2017 年间中国人力资本总量年均增长率为 7.34%，至 2017 年达 1934 万亿元。2017 年人力资本总量前五位为山东、江苏、河南、广东和浙江，人均人力资本前五位为上海、北京、天津、浙江和江苏，人均劳动力人力资本前五位为北京、天津、上海、浙江和江苏。

相关链接：http://news.gmw.cn/2019-12/16/content_33405982.htm

2019 年舟山“自贸通才”培养工作总结暨成果汇报会召开

【2019-12-23】近日，2019 年舟山“自贸通才”培养工作总结暨成果汇报会在舟山市召开。“自贸通才”培训采取“专题、专班、专攻”的培养方式，组织实施营商环境、金融创新、石化产业、口岸管理等领域的课题攻关，推动“做、学、研、用”一体化。自 2017 年 5 月以来已累计举办三期，共培训学员 200 多名，形成课题 150 多个。学员除相关单位业务骨干外，还广泛吸收民营企业、社会中介组织等人才参与。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/2gh16mY6YijDBgffFgzBjA>

温州（嘉定）科技创新园正式开园

【2019-12-24】近日，温州（嘉定）科技创新园在上海嘉定正式开园。作为目前温州规模最大的“科技飞地”，该园区重点面向数字经济、智能装备、生命健康、新能源网联汽车、新材料等新兴产业，吸引温商企业研发机构入驻，推进创新创业成果园区孵化，拓展“技术在上海，转化在温州，产业在温州”的合作模式。目前已入驻企业 21 家，入驻面积 6000 多平方米，包括 17 家企业研发中心、4 家产业孵化团队。

相关链接：http://www.wetdz.gov.cn/art/2019/12/17/art_1303207_41072905.html

2019 年中国·浙江舟山群岛新区全国大学生创业大赛总决赛举行

【2019-12-25】近日，2019 年中国·浙江舟山群岛新区全国大学生创业大赛总决赛在舟山举行。本次大赛是舟山市首次面向全国举办的大学生创业大赛，101 个参赛项目涵盖海洋经济、海洋电子信息、智能制造、文化旅游、新材料等产业，最终 12 个项目脱颖而出进入决赛。到场的十余个投资机构共发起超 1000 万元意向投资，签约落地舟山的项目还将获得创业资助和相应支持。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/2oCQ1tHEqp65nZMcfhfXDA>

两办印发《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》

【2019-12-26】近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》，提出要推动经济高质量发展，筑牢社会性流动基础；要畅通有序流动渠道，激发社会性流动活力，以户籍制度和公共服务牵引区域流动、以用人制度改革促进单位流动、以档案服务改革畅通职业转换；要完善评价激励机制，拓展社会性流动空间，拓宽技术技能人才上升通道；要健全兜底保障机制，阻断贫困代际传递。

相关链接：http://www.gov.cn/zhengce/2019-12/25/content_5463978.htm

《浙江省引进大院名校共建高端创新载体实施意见》出台

【2019-12-27】近日，《浙江省引进大院名校共建高端创新载体实施意见》出台。《意见》提出到 2025 年，要聚焦网络信息、高端装备、高性能材料、关键零部件等重点技术领域，面向国内外知名高校、科研机构和企业，引进共建 3-5 家重大战略性创新载体和 20 家以上对区域产业发展具有引领意义的创新载体，鼓励企业、人才团队、科研机构等多元主体合作共建 150-200 家面向市场应用为主的创新载体。

相关链接：http://www.zjkjt.gov.cn/news/node01/detail0101/2019/0101_88466.htm

第十一届“海外学子浙江行”活动圆满结束

【2019-12-30】27 日，第十一届“海外学子浙江行”活动圆满结束。活动共吸引了来自 19 个国家的 160 多位海外学子来浙考察对接，他们带来了百余项高科技项目，其中已有近半确定了初步落户意向。同日，海归学子创新创业座谈会在杭州举行，省委书记车俊、清华大学党委书记陈旭出席并讲话。浙江清华长三角研究院负责人介绍了招才引智工作情况，海归学子代表畅谈了在浙创新创业情况和未来谋划。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/Hi6PblPg2rp46tlySjPGPQ>

丽水市举行博士后工作暨“双百引领计划”推进会

【2019-12-31】近日，浙江省丽水市博士后工作暨“双百引领计划”推进会在丽水举行。会上总结了丽水市博士后工作和“双百引领计划”的工作成效，并对博士后工作新政作了政策解读。现场还进行了省级博士后工作站授牌仪式，表彰了“双百引领计划”第二批挂职优秀人才。目前，丽水市已累计建立国家级博士后科研工作站 2 家，省级博士后工作站 33 家，市级博士后工作站 11 家。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/EDeacEa5o1qG84RpDdLwiw>



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 郑伟强 王雪玲

联系电话：(0571) 88273037

邮 箱：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