

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2020 第 11 期 【总第 130 期】

浙江省人才发展研究院

2020 年 11 月

人才引领十四五浙江省高水平创新型省份建设研究专题（一）

| | |
|--------------------------------|----|
| ◆ 卷首语..... | 1 |
| 研究专题 | |
| ◆ “十四五”时期浙江人才发展“四个转变” | 4 |
| ◆ 落实五中全会精神 加大人才工作力度..... | 6 |
| ◆ 人才——经济社会发展的重要解释变量..... | 8 |
| ◆ 社科理论界深耕浙江实践 提供智力支撑..... | 10 |
| ◆ 创新研发平台与人才成长..... | 11 |
| ◆ 构建更具韧性的人才治理体系..... | 14 |
| ◆ 提高在全球整合创新人才资源的能力..... | 16 |
| ◆ “十四五”期间科创策源地建设中的人才问题..... | 20 |
| ◆ “十四五”构建多元共治的人才和科技创新治理体系..... | 22 |
| 人才时讯 | |
| ◆ 手机人才时讯信息汇编(2020年11月份)..... | 26 |

卷首语

“十四五”时期是我国开启全面建设社会主义现代化国家新征程的第一个五年，站在实现“两个一百年”奋斗目标的历史交汇点上，谋划好“十四五”发展战略十分关键。在被赋予“重要窗口”新目标新定位基础上，浙江省委省政府作出建设高素质强大人才队伍、打造高水平创新型省份的决定，努力打造以人才引领创新、以创新驱动发展的高质量发展格局。2020年11月9日，由浙江省委人才工作领导小组办公室、浙江省社会科学界联合会主办，浙江省人才发展研究院、浙江大学公共管理学院承办的“人才引领十四五浙江省高水平创新型省份建设”高峰论坛暨第五届浙江省社科联学术年会分论坛在浙江省杭州市成功举办。与会嘉宾围绕“人才引领十四五浙江省高水平创新型省份建设”主题，从不同视角作了精彩报告，重点聚焦浙江省“十四五”建设高水平创新型省份的战略目标，就科技创新和知识产权保护、人才发展新趋向新格局、人才治理现代化等议题展开充分交流和研讨，为“十四五”浙江省人才发展提供重要的理论支撑和战略指引。本期《人才政策研究动态》摘选了此次论坛四位嘉宾的致辞及五位专家的主旨报告。

浙江省委组织部副部长、省委人才办常务副主任温暖致辞，指出“十四五”时期，人才工作的重点和抓手是一个重要的研究议题。浙江省委明确将人才强省、创新强省作为首位战略，并提出要用超常规举措打造全球的人才蓄水池，建设科技创新策源地，浙江人才发展要

努力在人才发展格局、人才发展导向、人才发展形态、人才发展动力四个方面实现转变。人力资源社会保障部原副部长、中国人才研究会会长何宪在致辞中指出高度重视人才工作是我们党的优良传统，党的十九届五中全会在深入分析和准确研判国际、国内形式的基础之上提出了十四五时期经济发展的主要目标和 2035 年远景目标，人才队伍建设特别是高科技人才队伍建设对实现这一目标至关重要，何部长同时肯定了浙江省近年来人才工作的力度与成效和浙江省人才工作定位的准确性。浙江工商大学校长、浙江大学公共管理学院院长郁建兴致辞，指出浙江省这些年高质量的经济、高水平的社会治理、高效能的政府建设都得益于人才大量的引进和培育，“十四五”时期人才和经济社会发展的关系，如何发挥人才工作中市场和政府“两只手”的推动作用，把握顶层设计与问计于人才的辩证关系，我们怎样尊重人才、尊重人，提升整个文明素养和社会文明水平，都是需要思考的议题。浙江省社科联党组成员、副主席范钧致辞，指出长期以来我省一直坚持高目标、高定位、高标准的人才工作，积累了良好的人才基础，面对百年未有之大变局，面对高质量发展、高水平创新型省份建设新要求，如何保持人才竞争力优势，如何打造具有全球吸引力人才蓄水池，如何在双循环背景下创新人才培养路径，激发高素质人才潜能产出重大科技创新成果，都需要理论界与实践界共同研究，凝聚智慧，出谋划策。

中国工程院院士、浙江大学工业技术转化研究院院长任其龙作题为《创新研发平台与人才成长》的主旨演讲，以“什么是人才”作为

切入点,讨论环境如何适应人才与人才如何适应环境。从人才的角度,任院士提出了针对地方研究机构、平台建设的建议;中国人事科学研究院原院长、亚洲公共行政学会会长吴江作题为《构建更具韧性的人才治理体系》的主旨演讲,指出建设更具韧性的人才治理体系的重要性,强调了创新生态中均衡发展与尊重规律的重要性,同时强调生态建设中要以合作互动的自治型社会组织为主;中组部人才局原巡视员、副局长李志刚作题为《提高在全球整合创新人才资源的能力》的主旨演讲,指出当今世界正经历百年未有之大变局,科技创新是其中一个关键变量,而重大发明创造、颠覆性技术创新关键在人才,提升浙江在全球整合创新人才资源的能力非常重要,并提出提高在全球整合创新人才资源的能力的有力途径;上海社会科学院副院长王振作题为《十四五期间科创策源地建设中的人才问题》的主旨演讲,重点讨论关于创新策源地建设与人才需求新趋势,指出在新发展格局中基础科学创新策源和关键核心技术创新策源的重要性和紧迫性更加凸显,对基础科学人才的需求越来越迫切,并指出成为创新重要策源地必须汇聚和增强供给的四大要素;浙江大学公共管理学院教授、浙江省人才发展研究院执行院长陈丽君作题为《十四五构建多元共治的人才和科技创新治理体系》的主旨演讲,基于全球创新指数排名数据分析和浙江省在创新投入及创新产出上的表现,分析“十四五”浙江省人才和科技创新的现实需求和挑战,强调构建强政府、强市场和强社会的多元共治人才治理体系的价值和意义,并指出人才治理体系中有为政府、有效市场和有力社会的各自角色及作为。

“十四五”时期浙江人才发展“四个转变”

浙江省委组织部副部长、省委人才办常务副主任 温暖

十九届五中全会强调,要坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位,把科技自立自强作为国家发展的战略支撑,深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略,释放出人才引领、创新强国的强烈信号。

在“十三五”期间,浙江坚持人才强省工作导向,全方位优化人才生态,高水平建设人才强省,人才事业发展取得了显著的成就。浙江人才生态的竞争力、吸引力和影响力也在不断的增强,为干在实处、走在前列、勇立潮头提供了有力的支撑。

今年春天习总书记在浙江调研时强调,浙江要努力成为新时代全面展示中国特色社会主义制度优越性的重要窗口,将浙江的发展从省域层面提高至前所未有的高度,为浙江发展确立了新目标、新定位。打造重要窗口,关键在人才,省委明确将人才强省、创新强省作为首位战略,提出要用超常规举措打造全球的人才蓄水池,建设科技创新策源地,这些都为人才发展确立了新的方向和新的任务。

进入新发展阶段,对标新发展要求,需要新发展思路,“十四五”时期浙江人才发展要努力实现“四个转变”。

一是在人才发展格局上,从区域视角向全球视角切换。提高发展参照系,对标全球领跑者,深化人才发展体制机制改革,加快构建具有国际竞争力的人才制度体系。全面展示中国特色社会主义人才制度的优越性,更好参与全球人才竞争,打造国际国内人才双循环的重要枢纽,为全国人才发展大局做出更大、更多的贡献。

二是在人才发展导向上,从保障发展向创新策源提升。着眼于抢占新一轮科技革命和产业变革制高点,加强基础研究、原创研究、前沿研究人才的引进和培育,提升原始创新能力。坚持稳中间、抓两头,扩大战略科技人才、科技领军人才和青年科技人才的规模,不断优化人才队伍结构。

三是在人才发展形态上，从物理聚合向集聚裂变进化。发挥浙江数字经济、市场机制、民营经济、生态环境等方面的优势，建立以人才为核心的创业创新生态系统。推进全生命周期、全过程服务，促进人才链和创新链、产业链、资金链、服务链、数据链深度融合，将更多的人才资源转化为发展动能。

四是在人才发展动力上，从要素驱动向数字赋能转变。发挥党管人才的制度优势，推进数据共享、流程再造和业务协同，推进数字技术在人才工作当中的深度运用，实现整体自治。积极推进全省人才一体化、差异化发展，避免无序竞争和资源内耗，形成整体合力，促进均衡发展。

（本文根据温暖部长论坛致辞整理）

落实五中全会精神 加大人才工作力度

人力资源社会保障部原副部长、中国人才研究会会长 何宪

高度重视人才工作是我们党的优良传统，党的十八大以来以习近平总书记为核心的党中央将人才工作放在更重要的位置，特别是党的十九大提出了“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”的著名论断后，确立了人才工作的新定位、新要求、新任务，人才工作进入一个新阶段。

今年是我国全面建成小康社会和十三五规划收官之年，站在实现两个一百年奋斗目标的历史交汇点上，中国的发展前景举世瞩目，面临的挑战也前所未有的。党的十九届五中全会在深入分析和准确研判国际、国内形势的基础之上，提出了十四五时期经济发展的主要目标和 2035 年远景目标。为了实现这一目标，全会将坚持创新摆在了我国现代化建设全局的核心位置，提出了强化国家战略科技力量，提升企业技术创新能力，激发人才创新活力，完善科技创新机制体制等明确的要求。

“十四五”时期，经济社会发展要以推动高质量发展为主题，这是根据我国发展阶段、发展环境、发展条件和变化做出的科学判断，要贯彻新发展理念、推进高质量发展、构建新发展格局，就需要更重视人才队伍建设，特别是高科技人才队伍建设。五中全会强调要深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动战略，完善国家创新体系，加快建设科技强国。为落实五中全会精神，必须要加强紧迫感，加大人才工作的力度，积极推进人才体制机制改变，大力推进人才工作创新，全面加强人才队伍建设，为我国高质量发展提供人才保证。

浙江省历来重视人才工作，近年来出台了一系列政策措施，改革人才体制机制，优化人才成长环境，加大高科技人才队伍建设的力度，成效十分显著。应当说，浙江省经济活力强，发展速度快，生长质量高，与浙江高度重视人才工作有直接关系。前不久，中共浙江省第十四届委员会第七次全体会议通过了《中共浙江省委关于建设高素质强大人才队伍 打造高水平创新省份的决定》。决定要求对标习近平总书记赋予浙江的新目标、新定位，将人才强省、创新强省作为首位战略，坚持制度创新和科技创新双轮驱动，面向世界科技前沿、面向经济主战场、

面向国家重大需求，以超常规举措打造人才引领优势、创新策源优势、产业创新优势和创新生态优势，全面构建具有全球影响力、全国一流水平和浙江特色的全域创新体系，全面增强自主创新能力，成为我国建设世界科技强国、育新机开新局的中坚力量。这个定位非常高，浙江也应该有这么一个定位。

（本文根据何宪会长论坛致辞整理）

人才——经济社会发展的重要解释变量

浙江工商大学校长、浙江大学公共管理学院院长 郁建兴

“21 世纪什么最重要？人才！”本来是电影贺岁片里所说的“稀缺资源”，但这一句话的含金量、真理性一再得到了证明。改革开放 40 多年，中国的经济社会获得了巨大的发展，最重要的解释变量是什么？那就是党委政府，我们中国的党、中国政府带领中国人民在 40 多年的发展历史上，取得了可歌可泣的成绩。在党委政府的诸多政策、诸多制度建设中，我认为人才政策、人才的制度一定是非常重要的解释变量。我们浙江省这几年经济社会快速发展，高质量经济发展、高水平社会治理、高效能政府建设都得益于人才大量的引进、大量的培育。今天我们的人才工作对于经济社会发展，对于各区域的发展重要性已经不证自明，而且它给我们提出了很多新的研究议题。

以前我们经常讨论人才要与所进入的区域、进入的组织匹配，有了庙才有和尚，你是什么人才和你到的地方要有相应的匹配度。现在这个观念，就像很多颠覆性技术一样，也发生了很大的变化。以前是人跟着工作岗位走，今天很可能是工作岗位跟着人走。浙江的数字经济一枝独秀是不是因为数字技术人才多所导致的，还是因为浙江数字经济一枝独秀才有数字技术人才的涌入，两两关系我没有专门的研究，但我可以想象这一定不是一种线性关系。我们刻画浙江成为改革开放的“模范生”，一个很重要的原因是，浙江是人才净流入名列前茅的省份，杭州是城市人才流入量、净流入量排名第一的城市。所以我们在十四五规划的制定中，我们明确提出人才引领十四五浙江高水平创新型省份建设，这是一个非常重要的，也是非常正确的一个命题。

以往的经济社会发展，人才是一个非常重要的解释变量，那在“十四五”时期，它们之间的关联是一种怎样的新形态？如何发挥在人才工作中市场和政府“两只手”的推动作用，如何把握顶层设计与问计于人才的辩证关系？从改革开放之初，邓小平同志就提出来尊重知识、尊重人才，再加一个命题，尊重人。我们怎样将尊重人才的工作与尊重人，提升整个社会文明素养和社会文明进步，一同联系起来。从尊重人这个意义上，人的普遍意义、人的全面发展的意义，我们

将尊重人才工作与尊重人的工作有机结合起来。

目前我们比较多地关注科技人才，再扩大一点，教育人才和党政管理人才能否也有非常重要的显示。像十八届三中全会中提到的，让我们的资金、资本、技术、人才各种生产要素的活力充分迸发，这对于未来中国的经济社会发展，我们从粗放经营到高质量发展，从只追求稳定到既稳定有序又充满活力的社会建设，具有重要的意义。这样的充满活力不仅仅是具有工具性意义，而应当是现代社会的一种本质性特征。未来我们的主题肯定是怎样来进一步强化可持续实现高水平创新型省份、可持续强化发展的人才作用，而不仅仅是人才引领，现在还是非常稀缺的一个状态。

（本文根据郁建兴校长论坛致辞整理）

社科理论界深耕浙江实践 提供智力支撑

浙江省社科联党组成员、副主席 范钧

“十四五”是开启全面建设社会主义现代化国家新征程的第一个五年，面对十四五我省高水平创新型省份建设的宏伟蓝图，服务党委政府中心工作，围绕改革发展大局，组织重大现实问题研究，是省社科联的时代重任。本次论坛的主题以人才引领十四五浙江省高水平创新型省份建设，是新阶段、新发展的新课题。社科理论界应打造服务发展的最强大脑，发挥智囊团作用，深耕浙江实践，切实回应这一重要命题，为浙江经济社会发展提供智力支持。

十九大以来，习近平总书记多次强调人才是第一资源，创新关键在人才，深入实施人才强国战略，后疫情时代人才战略价值更为凸显，人才的国际竞争和区域竞争愈加强烈。人才的话题热度不减反增，同时内外局势巨变之下，人才工作也面临新机遇、新挑战，需要与时俱进。省社科联对人才工作非常重视，上个月刚刚发布了两项课题，一个是对我们近五年引进我省高层次人才，帮助他尽可能尽快地建立团队，每一项资助30万。还有是资助省内优秀的青年人才，让他找省外的知名专家，实行一对一的导师制，每一项资助20万。资助力度较大，加起来共资助了800多万。第五批的之江青年社科学者计划，这个月底要发布了。社科联承担了浙江省哲学社会科学发展规划的编制工作，计划在“十四五”期间进一步加大对哲学社会科学人才的支持力度，这一项工作也得到了省委人才办、省人才发展研究院和浙江大学公共管理学院的大力支持。

长期以来，我省一直坚持高目标、高定位、高标准的人才工作，积累了良好的人才基础，面对百年未有之大变局的国际新形势，面对高质量发展、高水平创新型省份建设的新阶段要求，如何保持人才竞争力优势，如何打造具有全球吸引力的人才蓄水池，如何在双循环背景下创新人才培养路径，如何激发高素质人才潜能，产出重大科技创新成果的问题，都需要理论界与实践界共同研究，凝聚智慧，出谋划策。

（本文根据范钧副主席论坛致辞整理）

创新研发平台与人才成长

中国工程院院士、浙江大学工业技术转化研究院院长 任其龙

一、什么是人才

对于什么是人才其实大家也有一个共识，我认为每个人都可以打造成人才，因为人才是多层次、多方位的。比如高端人才，像院士算是人才，技术工人也是人才，干部是人才，企业管理者也是人才，所以人才没有一个标准，没有一个领域可以套得住，所有的人都可以成为人才。而人才，我认为也是随着环境的变化在变化的。

我国设立了很多人才称号，用通俗的话来讲就是“帽子”，其实这个帽子对这么多层次、多类别的人是罩不住的，我们设再多的“帽子”都不能全面覆盖人才。因此我的一个想法就是我们的“帽子”设得太少，但要设得多一点，还是罩不住，我认为还不如不设。“帽子”的激励作用还是很有限的，在某种程度上会打击一批人，戴不上“帽子”的人反而觉得冷淡化了，没有起到很好的作用。

二、人才与环境

人才是与环境有关的，针对于环境怎样适应人才，或是人才怎样去适应环境我有如下的体会。与人才管理者不同，管理者制定人才政策，而我是被管理的人。最近学校里给我一个工业技术转化研究院的任务，为浙江服务、做贡献，这个机会也让我学到了很多。浙江大学在全国各地建立了很多研究机构。学校内部有工业技术转化研究院、科研院，科研院是科学技术管理的部门，工业技术转化研究院的定位则是前面研究出来的东西通过这个研究院转化到企业中去产生重大的经济社会效益；此外，先进技术研究院，有一些保密项目在做；还有新农村研究院，有些地方需要农业发展，比如河南省这一农业大省，我们到那里进行农业方面的工作；还有海洋研究院、转化医院研究院、杭州国际科创中心、之江实验室等机构。我们学校还布局了 40 多个校地合作的创新平台，很多在浙江省，同时在江苏、山东、四川，甚至到内蒙都有研究院建立。我几年前在衢州建立了一个研究院，衢州那边高度重视人才，但引进一两个人能发挥的作用有限，我建议他

们应该先建平台筑巢引凤,巢建好了人才来能发挥作用,就能留得住、干的出活,这样建议建立了一个研究院。

地方建研究院是需要条件的,在不同场合、不同地点、不同时间段,适合什么样的人去干也很重要。我当时分析衢州比较适合我,首先衢州的产业基础是化工材料,与我的专业对口且基础较好,其次衢州距离杭州路程不远,高铁 1 个小时左右,第三衢州的研究机构很缺。对于衢州来说,办一个研究院,将浙江大学的力量引进过去,这是一个初步的想法,将研究院做好也要有一些具体措施。学校说要办可以,我要自己当院长,我答应了,也向学校提出了条件,要一批研究生的指标以衢州研究院的名义来招生,学校也答应了,每年给我 30 个名额。在异地办一个研究院,研究生在的话老师需要去管理、辅导,安排学生做课题,这样就有“人气”,老师也更愿意去。以这样的方式,衢州研究院目前已经招了两届研究生,有 50 余人,还有 50 余名老师常年在研究院,氛围很好。研究院目前第一个产业化项目,这个项目是从我们自己做了十多年的基础研究开始的,到综试、发展研究、产业化落地,项目关于纳米材料,落地以后会带来很大的效益。这个项目完全是由民营资本投资的,投了几千万,当时民营资本投资人是宁波人,想将项目拉到宁波去。我认为既然答应做研究院,就要将衢州研究院扎实做好、做成、甚至做得更大,所以通过交流以后项目还是落到了衢州。一个地方新建一个平台,将这个平台建好了,人到这个平台,自然产出的项目也会优先在那里转化。首先要建好平台,建平台政府要出力、出钱、出政策,将这些人引过去。从人才的角度,我对地方研究机构、平台建设有如下几点体会。

第一是定位要准确。习总书记科技战线有四个面向,面向国际前沿、面向国家的重大需求、面向国民经济的主战场、面向生命健康。但地方的研究机构、平台更多的是面向后面两个,最多三个,应该是面向以国民经济的主战场为主,而不要什么都觉得高大上,什么都要做国际前沿。越是国际前沿,你的投入越大,产出越少,那是为全人类服务的事,不是一个地方可以去做,除非有实力可以做。地方应更重视 GDP 产出,对地方经济的贡献,所以地方的平台一定要定位准确。

第二,期望要准确。地方领导与研究人员对机构、平台的期望往往不一致,

地方往往希望可以更快速产生效益，转化为 GDP 增长或是有很多项目落地。实际上，研究人员研究一个技术不容易，衢州研究院落地的项目已经做了 10 年，一个项目也不是短期可以产出的，一定要容忍技术人员有比较长的时间来研发，所以期望值一定要准确。

第三，方向要明确。研究机构、平台建设要与地方主导产业相吻合。如果是数字经济放到衢州去，我相信不一定做得好，做数字经济在杭州办公和衢州办公可能区别并不大，但化工不同，在杭州做不了的可以到衢州。所以地方主导的产业和基础要吻合，方向一定要找准。

第四，要吸引不同层次的人，有“引领性”的人，也有“干活”的人，不同层次进行组合来投身研究机构和平台建设。

（本文根据任其龙院士论坛主旨演讲整理）

构建更具韧性的人才治理体系

中国人事科学研究院原院长、亚洲公共行政学会会长 吴江

谈论“十四五”时，首先应回顾“十三五”做了什么，做得怎么样。最近在参与国家科技部十四五人才发展规划时，在座谈会上有普遍的声音表示科技部十三五规划写得很好，但大部分没有落实，十四五是否在此基础上调整即可。这其中反映出一定的问题，规划还是要有持续性。创新也同样如此，要研究创新的可持续性。由此来看，例如我们研究出创新型省份，国家提出到 2035 年左右进入创新型国家前列，到 2050 年要成为世界科技强国，那么浙江省建设创新型省份不仅是五年的规划，思路也要延续到 2035 年，看浙江省在 2035 年能达到一个什么样的水准。然后再看一步、两步、三步的阶段性目标。我们现在提出创新型、人才引领、人才强省，国家十四五建议稿中也提出了很高的要求，即要建成人才强国，这体现了定位问题，定位很重要。

从更具韧性的角度出发，除浙江省“十四五”人才发展的四个转变之外，面向全球的人才竞争力问题，可再增加一个转变，从人才的特事特办、特殊政策转向人才均衡的支持环境中。要打造环境，还是要追求均衡发展。浙江之所以能得到这么高的发展，得益于均衡发展，所有地市水平差不多，京津冀的模式就是一种断崖式的发展，各方面的差距拉大时谈创新是不可能的。这种引进人才、吸引人才和均衡发展有关系，一个地区的均衡发展，创新才能更好的带来活力。

习总书记在科学家座谈会上讲创新生态是要尊重规律的，我认为规律比规划重要，我们现在太重视规划而不重视规律。总书记说成才成长规律和科研活动自身规律，将这两个规律研究透，糅到引领规划、引领十四五当中去，就是按照规律走。规律说 15 年就 15 年，说到 2050 年就到 2050 年，甚至更长的时间。我不太赞成有些地方说西方创新搞了 100 年，我们 20 年就超过了他的 100 年，这些并没有什么依据。某一项经济发展可以以速度追赶，但创新不行，很多鸿沟无法跨，人才从人力资本、教育，再到科研、企业实践活动，其成长有自身的规律性。

此外，强调集聚到国内外的优秀人才最终到科研创新的高地上，从尊重规律到转变方式，在打造生态创新环境中多下功夫应是我们的主要命题，在这个过程中

当中法治建设很重要。要能政策创新，再升一级更强调法治建设，这就使得人才生态建设更能有人才发展的活力空间。

目前政府与市场的关系问题上还没有完全解决，从十八届三中全会中央组织部下发的人才体制机制改革的意见、推动改革，到现在近五年，虽然有很多推动，包括职称评定以及激励方面都有一些小推动，但未从根本上完全解决政府与市场与创新主体的关系和定位。在这方面，我们基本上还是以政府为导向，政府主导。总的来说，解决定位的问题，要将人才、科研机构和领军企业作为一个主体，围绕着环境打造，形成一个互动关系。其中，政府不仅是职能转变与权力下放，当然职能转变与权力下放都是需要到位的，更是要融进去，使政府与创新主体能形成一种合作制的联盟。在余姚这个基层的县级市有着治理的希望，体现在政府官员、企业在人才方面，甚至是乡镇以及人才自身都对人才计划、项目谈论得头头是道，现在的人才政策都是如何，例如第一期的资金到了先要让人才安家、待得住，第二期资金要用到创新活动中去，还包括了天使基金投入等问题，之后是市场融资及融资过程中的担保等。政策参与的主体实际上发生了变化，人才与政府及党委组织部门揉在一起做事，这非常不简单，也凝聚了一些高端人才的智慧。

从环境打造的角度讲，要提升国际竞争力就要有国际可比性，与国际同步。首先强调以人才为中心，同时打造强调法治建设的环境。最近北京市已经全面启动人才发展条例，浙江的整体法治建设还需加强，在打造生态中的最重要的是打造一个合作互动的自治型的社会组织，使生态建设以自治组织为主，而不是光是政府的主导。

（本文根据吴江院长论坛主旨演讲整理）

提高在全球整合创新人才资源的能力

中组部人才局原巡视员、副局长李志刚

当今世界正经历百年未有之大变局，科技创新是其中一个关键变量。而重大发明创造、颠覆性技术创新关键在人才。为此，提升浙江在全球整合创新人才资源的能力非常重要。

在整个五中全会上，中央对新时代新的发展格局做了一个总体的判断，现在我们是两个大局，这是总书记一再强调的，一是实现中华民族伟大复兴的战略布局，再是百年未有之大变局。在百年未有之大变局中，总书记强调最关键的力量还是科技创新。面对新冠疫情和美国的贸易战，我们提出了新发展格局，在新发展格局中，科技创新仍是一个非常重要的核心要素，在创新的背后主要是人才，在未来激烈的国际竞争中，我们要赢得科技创新的战略优势的话，关键要在全球整合创新资源。我国最缺的是高端人才，现在培养已经有点来不及了，但不是说不培养，我们要培养未来二十年的。但现在的高端人才只能到全球去“抢”，这就对我们提高全球整合资源能力提出了更高的要求。

浙江处于长三角这一重要的发展区位，总书记在今年 8 月的时候，在长三角座谈会上对长三角也做了一个定位，一是率先形成新发展格局，所以将浙江定位重要的窗口，这是一个非常重要的定位。在新格局当中，浙江是一扇向世界打开的窗口，全球通过这个窗口看见中国特色社会主义制度的优势，看见人才优势。所以，现在浙江也应该通过这个窗口向世界望，向世界看。在新的形势下，特别是在面临美国打压的形势下，长三角的三个地位都是与人才相关的。

一、牢固树立以人为本、柔性引才用才理念

我们首先要在理念上转变，树立以用为本，柔性引才、用才的理念。人才是一种特殊资源，只有在流动中才能最大程度地实现自我价值，只有充分发挥其作用才能创造价值，所以我们要将过去的存量思维变成流量思维。看一个地方的经济活跃度、创新度，不是看拥有多少人才，而是看有多少人才在这里流动。美国一位学者说不要将人才当做“水库”，应该当做“河流”来管理，不要想到我这

里的水蓄得越多越好，而是让高端人才不断的让你在这儿流动，特别是在智能时代、全球化时代，流动性越来越强。

要更加积极主动的去参与国际人才竞争。坚持以用为本，按需引进；要发挥企业在技术创新的主体作用；要加强创新能力开放合作。

目前的创新能力需要整合全球资源才能实现，浙江想要在这方面走在全国的前列就需要构建高效的引才用才机制。现在对人才的引入和使用机制已经发生了根本性的转变。一是要以柔性引才、用才为主的。二是通过大的科研项目平台来集聚人才，聚才首先要考虑打造平台，打造聚才主体、载体。三是培育具有全球配置人才功能的载体吸引人才。今后是一个数据化人才的年代，对人才的使用主要是通过数字上的整合。

二、打造具有全球竞争力的人才制度优势

打造具有全球竞争力的制度优势，重点是四个方面。第一，持续推进“放权松绑”改革，放给用人单位更大的自主权。深化体制机制改革出台到今年已是第五年，取得了前所未有的进展。这几年出台关于人才体制机制的改革文件非常多，包括人才评价、人才激励、人才流动。第二，加大人才流动、评价、激励机制改革的力度，这三个环节是对人才最关键的，所以我们在人才体制机制改革意见当中最突出的也是这个。第三，赋予科研人员权力。第四，推进人才工作法制化建设。

要更好发挥党管人才制度优势，这个优势恰恰是社会主义制度优势的最典型的体现。浙江连续 16 年开展人才工作目标责任制考核，全国推行人才工作目标责任制也是从浙江学的，浙江应该将这个优势继续发扬光大并不断完善。

要依靠市场力量聚天下英才而用之。目前市场配置是最有效率的，需要加快构建具有统一规范的人力资源大市场。市场规则、市场价格、市场竞争，在人才方面并未完全形成，按照市场评价贡献的机制也未完成。未来的产业竞争优势取决于人力资本的配置力，不在于拥有量。配置力越强，越能在更大范围内整合资源，产业优势就越明显，所以人力资本是构建竞争性优势的不竭源泉。

要加快培育发展现代人力资本产业，主要是解决劳动力就业问题。现代人力资本产业运用物联网、大数据、区块链、云计算、人工智能、金融现代技术为人才的智力生产、知识生产、科技创新提供人力资本赋能增值、配置组合、价值实现等服务而形成的产业体系。要培育人力资本产业创新和服务新动能。产业发展趋势越来越有明显的特征，战略生态化、组织平台化、人才合伙化、运营数字化、领导赋能化、要素社会化，这是一个大趋势。在服务方式方面也有很多新的内容，个性化培训、产权保护、成果孵化、创新项目协同等都是人力资本产业需要去提供服务的。

要建立基于平台经济、网络经济、零工经济的人才市场配置机制。对人才的使用方式发生转变，人们的生产组织化社会分工日益网络化、扁平化、平台化、小微化，所以在服务时也要跟着转型，建立这样的配置机制。并且今后大量的基础型员工都是人工智能和机器人，知识劳动者的配置方式也要发生根本性转变。再者是职业转换非常快，今后人们的就业方式也要发生转变，一个人不可能只从事一个岗位，可能从事多种岗位。要实现这一点要加强人才数字化建设，建立数字化平台，这一个优先是杭州创造的，现在杭州独角兽很多，走在全国最前面，但人力资源这方面的独角兽不多。再是区块链，区块链是解决现代人才信用体系的一个最有效的工具，区块链现在浙江也是发育良好的，运用区块链来管理人才随时可追踪。

三、充分发挥用人主体在聚人用人上的主导作用

人才工作面临一种新转型，过去组织部门、人社部门、各级政府部门都在前面，今后要往后退，让用人主体往前冲，更多的提供政策、提供环境、提供政治组织保证，特别是将一些部门权力下放给用人群体。

要推进人才工作的市场化、社会化、智能化，这是人才工作的方向，培育更多的市场主体，建立更多的社会组织、人才中介组织来提供服务。

四、大力营造人才创新生态

习总书记指出，要完善科技成果转移转化机制，走出一条创新链、产业链、人才链、政策链、资金链深度融合的路子。我们现在技术进步是没问题了，但创

新的文化和创新的制度还没有真正形成。人才创新的生态系统对人才的创新至关重要，人才是要选择那些最容易实现他自我价值的地方，去实现他人生的价值。

人才创新生态系统是以人才为核心，由创新主体和载体，创新资本产业，创新服务体系和创新，社会文化环境协同共生，相互作用而形成的有机整体。要从过去的科技园区转向创新社区，我们要将人才工作环境和生活环境、娱乐场所融为一体，美国剑桥创新中心和硅谷都采取这种模式。通过打造第三空间共享办公室，让人才有更多的思想交流，越是交流活跃的地方就容易出创新创意。

多样化人才集群是今后国际创新竞争的决定性力量，特别是人才集聚，面向全球集聚人才。不仅只关注科技创新人才，还包括管理人才、风投家，特别是创新企业家，还有文化艺术人才，甚至是思想理论家，对未来的创新发展都至关重要。《创新的本源》中提出，科学与人文的融合带来人类的进化，只有人类的智慧和情感组合才能达到创造力的高度。我们要真正站在世界创新的高端高峰，我们必须将科技和其他的人文艺术融为一体。

要培育开放、包容、多元的人才创新文化，浙江省是包容度高，文化多样性非常丰富的地方，我们要进一步地将它营造好。人才创新文化不仅是环境要有舒适的气候、丰富的美食、美丽的城市，还要有生活的多样性、生活的丰富性、包容度、文化多样性，特别是人才更多的自由空间，还有生态环境。

（本文根据李志刚局长论坛主旨演讲整理）

“十四五”期间科创策源地建设中的人才问题

上海社会科学院副院长、上海社会科学院信息研究所所长王振

长三角一体化发展规划纲要明确要求长三角地区要成为全国重要创新策源地，这个重要策源地包括了上海、浙江、江苏、安徽，这也是长三角地区实现高质量发展的基础与动能。今年 8 月 22 日，习近平总书记在合肥召开的扎实推进长三角一体化发展座谈会上，也进一步要求长三角地区要做产业与科技创新的开路先锋。

创新策源可以分解为基础科学创新策源，关键核心技术创新策源和产业发展创新策源，三个策源组合起来才能形成完整的创新策源链，而且是缺一不可。不能因为我们现在各地非常关注创新策源而忽略了基础科学，发展到一定阶段后基础科学就会更多地制约产业创新策源。特别是我国进入创新驱动的高质量发展阶段，在构建国内大循环为主体、国际国内双循环相互促进的新发展格局中，更加凸显出基础科学创新策源和关键核心技术创新策源的重要性和紧迫性。

华为、阿里巴巴等企业现在不仅在关键核心技术的攻关上不断下大功夫，也在基础科学的创新上布局，究其原因是在他们在产业创新中发现了其中的短板与不足。在这样的形势下，对人才的需求，尤其对紧缺人才的需求正在发生结构性变化，现在越来越需要更多的理科工科的高端人才，而且主要集中在前沿科学与技术领域。我们发展到今天，产业、经济、科技都取得了很大的成就，越来越感受到基础科学人才的需求越来越迫切，越来越重要，也越来越多。

要成为创新重要策源地，需要具备什么条件，或是需要增配什么资源要素供给？简言之，必须要汇聚和增强四大要素供给。

一是持续性的大量研发投入，这个投入也不光要靠中央与国家投入，关键是地方企业。从这方面来看，目前这个阶段浙江有条件对产业链进行持续大量的投入。

二是多领域的一流科研院所集群。现在我们越来越强调科技创新要有综合优势，什么学科都要有布局，什么关键前沿技术也要有布局。一个地方形不成集群

优势，如果杭州、上海、南京、合肥、宁波、苏州等地集合起来，不断地增加科研院所的布局，形成集群化、多领域，这才有利于成为重要的创新策源地。

三是多样化的人才集聚。人才的多样性和人才的生态链越来越重要。多样化的人才集聚表现为学科门类多样性，以及“高中低”的多样性，不只将资源集中到高端的，特别是一些最顶尖的，同时也关心中低端的。多样性的集聚对整个创新策源是非常重要的。

四是活跃的社会风险投资。浙江民间资本非常发达、很成功，可以更多地借助于上海的国际金融中心的平台。从十四五的发展需要看，浙江也好，上海也好，都将加快推进创新策源地建设作为一个重要的战略任务，而且是一项攻关性任务。聚焦这项战略任务，对基础科学关键核心攻关人才的需求更稀缺，对于服务创新，能更多运用新一代信息技术服务于科技创新与产业创新，需求也将更多更紧迫。

（本文根据王振院长论坛主旨演讲整理）

“十四五”构建多元共治的人才和科技创新治理体系

浙江大学公共管理学院教授、浙江省人才发展研究院执行院长陈丽君

一、“十四五”期间人才和科技创新面临的需求和挑战

十四五期间我国谋划的与人才、科技创新密切关联的核心议题和战略目标是创新型国家建设。关于创新型国家，世界知识产权组织、美国康奈尔大学以及欧洲工商管理学院三家组织联合进行全球创新指数研究，每年对全球 130 多个经济体的创新产出、创新能力做比较和评价，他们主要从两个维度上做考量，一是创新投入，另一是创新产出。投入要素包含五个方面：制度、人力资本和研究、基础设施、市场成熟度和商务成熟度；产出要素非常简洁，包括知识和技术的产出，还有创意产出。

我们要建创新国家，我们在全球创新指数中表现如何？令人欣喜的是中国的排位每年都在提升，目前综合排名第 14 位，在投入上处于第 26 位，产出今年在第 6 位。尽管我们投入稍后，但产出在全世界来说还是非常靠前，这说明背后我们有一些较好机制（比如举国体制）。从投入要素的具体指标看：我国在“制度”因素上是比较弱（62 位）；“人力资本与研究”这两年在持续进步（21 位）；“市场”属于相对比较靠前（19 位）；基础设施并不靠前（36 位）。在产出要素里，创新产出或创意产出的排位要次于知识和技术的产出。从较长时间跨度看，我国这两年创新指数持续在进步，从全球 40 多位进步到了十四位，显示出了体制机制的优势。但我们也需要明了制度的劣势，需要审视制度因素排在第 62 位的原因是什么？此外，从 R&D 投入占 GDP 比重的排名比较上来看，我国的 R&D 投入占比（2.19%）与排在前面的国家相比还处于较低水平，与排名靠前的全球发达国家比距离有点大。

用类似的指标我们研究了浙江省的创新状况。首先，创新投入可以分为基础研究、应用研究以及试验发展这三类不同投入，浙江在基础研究的投入占比非常小，在应用研究上占比相对来说大一点，但更多的是在试验发展上（占了 80%多）。与选取对标的江苏、广东、上海、北京四个省市比，浙江 R&D 投入占 GDP 比重（2.68%）在对标省市中是最低的，我们 R&D 投入的绝对值也低于江苏省、广东

省和北京市，人均 R&D 经费也是五地中最低（31.2 万）。但有 R&D 活动的规上工业企业占比却远远领先于其他地方，这些规上企业的新产品销售收入与主营业务的收入占比也远远领先于对标省市。

数据会说话，科技竞争背后是人才竞争，人才竞争背后是制度的竞争，体制机制的劣势和障碍是制约科技创新的核心因素，政府工作是非常重要的解释变量，创新和人才竞争力是市场和政府合力的结果。浙江规上企业 R&D 远远领先的背后揭示，当前浙江的优势是，浙江拥有一批非常活跃，而且对变化非常敏感，在创新方面勇于探索的民营企业。但浙江的劣势是高等教育不足、人才资源相对于高质量发展的匮乏（市场主体对人才饥渴）、政府研发投入不足和推动创新转化中介发育发展不足等。

与此同时，后疫情时代全球人才竞争呈现了新特征新态势。一是发达国家（以美国为首）民粹主义抬头和对中国实施技术及人才封锁。中美之间从贸易战转入科技战、从科技战再进入人才战。美国对中国从一开始施压产业政策、制裁中国高科技企业，转入到改变移民政策和留学政策（对来自中国的 stem 人才增加限制）、全面审查和打压中国千人计划人才、提出中止科技合作项目和限制科技和学术交流等威胁，我们的人才工作面临严峻挑战。二是人才战略性地位和价值受到了各个国家前所未有之重视，移民国家（加拿大、澳大利亚等）与非移民国家（如英国）纷纷加入新一轮国际人才战，后疫情时代人才全球流动和分布呈现新格局，人才国际间有形线下流动降低，虚拟线上流动呈几何级数增长，国际人才流动呈现的共同特征是市场和政府的双重驱力在人才争夺中发挥重要作用。

十四五时期我们的另一大困境是，我们还面临一系列的卡脖子技术，这背后是长期创新落后问题，更关联着人才问题。浙江当前正在做的揭榜挂帅式引才和技术攻关试图解决这一困境，但远远不够，因为我们解决了一个难题，后面还会有新的卡脖子之痛。

总体上说，当前我们的人才工作既处于最坏的时代，也是最好的时代。我们面临百年未有之大变局，面临了很多挑战，但只要我们化危为机，确立自立自强和走创新国家之路，以全球一盘棋的国际化思维进行人才工作，我们依然有很多机遇。

二、人才治理体系多元共治的价值和意义

政府、市场、社会，这三者在我们的人才和科创治理体系当中应该是什么样的作用，根据我们对浙江实践的观察，我们通过对来自浙江某地 3700 多个人才样本的问卷调查，我们发现这三者之间缺一不可，而且都非常重要。

关于政府的作用，政府宏观人才治理对于一个城市的品牌塑造来说是非常重要的，最后它能通过城市品牌让我们的人才留下来，让人才发挥作用。对于市场主体的企业组织等用人单位，其微观人才管理实践借助于组织声誉等对人才保留和人才创新绩效发挥积极作用。而对于人才服务、金融中介、科技转化等社会中介组织，其专业化服务通过城市品牌、组织声誉影响到人才留下来，影响到人才有没有创新绩效。

三、如何构建多元共治的人才和科创治理体系

我们要构建具有国际竞争力的人才和科技创新治理体系，需要回答的核心问题包括，科技创新人才如何集聚？科技创新人才创新活力如何激发？科技创新成果如何转换？科技创新成果如何保护？科技创新的共同体如何去协同？未来的创新是大合作、大交叉和大团队，所以科创共同体怎么建？科技创新各类要素如何融合？正如前面所述，强政府、强市场、强社会，缺一不可。未来政府的投入对浙江来说需要大力加强，不是一点点的加强。

首先政府要有为，要大量破除制度的藩篱，同时要做一些制度创新。第二，市场应是有效的，不只是企业，全面的市场主体包括科研院所、高等学校等。第三，与创新关联的一系列社会中介组织应是有力的，这也是需要大量去培育与扶持的。

从政府的角度来说，首先一定要有足够的大量支持与资助，而且是着力在基础研究上，要推动的是原始创新，实施大投入、推进大平台建设、促进大交叉和大合作。其他的可以由企业来做，例如揭榜挂帅。政府要做的是更多的宏观战略规划，要充分地松绑与放权，解放科技人才生产力，变革短平快的科研考核体制，激发创新活力，微观层面上让市场主体发挥更大的作用。当然，政府要重点营造必要的宽容和保护环境，保护好奇心和心无旁骛，保护创新成果，要有知识产权

保护的法治环境。

从市场的角度来说，企业、高校科研院所是非常重要的创新主体。在微观环境里应由企业等用人单位进行有效的人才管理，政府不需要为其制定制度。用人主体的微观人才管理包括有效的人才识别和评价机制、合伙人制度等激励机制、人才资本持续投资的潜力开发制度等。用人主体要营造创新文化和创新氛围，推动知识分享和创新激发。

从中介组织的角度来说，这是社会里比较欠缺的一环。中介组织应该发挥的角色，包括专业化的人才服务，以及推动产学研对接和产学研转化，形成基于市场导向的产学研协同创新体系；激发风投活力，建立资金链和创新链融合的科创金融治理体系；联合攻关跨域合作，构建区域一体化的科技创新空间治理体系等。

最终这些主体还是围绕着“人才”这一真正的创新主体，考虑未来如何让人才能更加发挥作用。创新往往来自于自发和内生力量，应营造“热带雨林”式的生态，让热爱科研的人才能专心科研，能让他自由生长，这是最重要的。

（本文根据陈丽君院长论坛主旨演讲整理）

手机人才时讯信息汇编

(2020 年 11 月)

2020 “留在绍兴”本地高校毕业生招聘活动启动仪式在绍兴举行

【2020-11-2】【人才时讯】近日，2020 “留在绍兴”本地高校毕业生招聘活动启动仪式在绍兴文理学院举行。现场举行了绍兴文理学院 2021 届毕业生小型双选会，10 家绍兴知名企业为到场近 200 名优秀毕业生带来 651 个高薪优岗，其中年薪 10 万元以上岗位 477 个，涉及建筑、医药、电子信息等领域。此外，市委人才办等部门将通过线上与线下结合方式，陆续在在绍高校举办 10 场专场招聘会，230 家绍兴企事业单位将为在绍高校毕业生带来 6251 个高薪优岗。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/fXIP3Z7P_cU_UTTrX6r0vw

2020 浙江海外青年人才项目云路演对接会在杭州举办

【2020-11-3】【人才时讯】近日，2020 浙江海外青年人才项目云路演对接会在杭州举办。本次对接会以云端连线、在线互动的方式进行，在湖州、嘉兴、绍兴连线设立分会场，共有全省各地超 80 个创新创业平台及产业代表参会。杭州主会场发布海外人才项目 32 个，涉及人工智能、生物医药、环保科技、新材料等多个领域。同时，“运河青年人才创业创新基地”正式揭牌。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/eRE-2GZkMN9oy_ypVk9Wcg

第二届中国（浙江）自贸试验区“海洋经济”国际青年人才论坛在舟山举行

【2020-11-4】【人才时讯】近日，第二届中国（浙江）自贸试验区“海洋经济”国际青年人才论坛在舟山举行。本次活动举行了舟山智慧海洋数字安全大脑总部基地落户签约仪式、舟山智慧海洋产业工程师协同创新中心青年工程师聘任仪式、省级人才计划入选者表彰仪式和人才项目落户签约仪式等，同时推介了舟山人才政策，提出骨干型海洋创新人才、领军型海洋创业人才、紧缺型专业管理人才等三类高层次人才需求。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/104MSPzb7_wiGol2swmDUw

第五届中国创新挑战赛（浙江）在金开赛

【2020-11-5】【人才时讯】近日，第五届中国创新挑战赛（浙江）暨 2020 年浙江省技术需求“张榜招贤”大赛——金华市“揭榜挂帅·全球引才”婺城专场举办。本次活动聘请了 11 名大院名校负责人担任榜单推广大使，发布了重大技术需求榜单 45 个，包含高端装备制造、

生物科技、人工智能、文旅创新等领域，榜额超 6500 万元，并且与上海市院士中心签订战略合作协议，成立了“院士专家大讲堂”。

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

第十六届“振兴杯”全国青年职业技能大赛决赛在杭州开幕

【2020-11-6】【人才时讯】近日，第十六届“振兴杯”全国青年职业技能大赛决赛在杭州开幕。本届大赛设置计算机网络管理员、机床装调维修工、模具工（冲压）等 3 个职业（工种），共有来自全国 30 个省份的 226 名选手参加学生组决赛。同时，青年技能人才云招聘启幕，招聘行业涉及机械、制造、互联网、IT、电子等，其中 1104 家企业共开放招聘岗位达 26493 个。此外，现场特设校企对接环节，共商人才定向培养战略。

相关链接：https://zj.zjol.com.cn/red_boat.html?id=101011158

2020 杭州国际人才交流与项目合作大会在杭州开幕

【2020-11-9】【人才时讯】昨日，2020 杭州国际人才交流与项目合作大会在杭州开幕。本届大会共有 35 个国家和地区的人才参会，67 位海内外院士出席。会上举行世行全球数字金融中心（杭州）、欧盟研究与创新杭州中心揭牌仪式，发布杭州人才码国际版。此外，大会期间还有 2020 中国留学生论坛、中国人才 50 人论坛、“创客天下·杭向未来 2020 杭州海外高层次人才创新创业大赛”总决赛、揭榜挂帅发布路演等活动。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/t-EARf3Qkme3COF472frOw>

“人才引领十四五浙江省高水平创新型省份建设”高峰论坛暨第五届浙江省社科联学术年会分论坛在杭州举行

【2020-11-10】【人才时讯】昨日，“人才引领十四五浙江省高水平创新型省份建设”高峰论坛暨第五届浙江省社科联学术年会分论坛在杭州市举行。此次论坛采用线上线下结合的形式，共有近 200 位专家学者、企业家、科技人才、人才工作者等嘉宾出席，设置主旨演讲、高峰对话等环节，与会嘉宾重点聚焦浙江省“十四五”建设高水平创新型省份的战略目标，就科技创新和知识产权保护、人才发展新趋向新格局、人才治理现代化等议题展开交流研讨。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/rJ-i17UyL79sXRJjEbmmtg>

杭州市临安区“硬科技”产业国际人才峰会召开

【2020-11-11】【人才时讯】近日，杭州市临安区“硬科技”产业国际人才峰会在青山湖科技城召开。会上，临安区对 6 名海内外高层次人才和 5 家引才企业进行了政策奖励兑现，与数字化肿瘤核型分析技术的产业化项目等 4 个人才项目进行签约，并为杭州 3 家企业投放

1200 万元人才金融风险池基金。此外，现场还举行了临安区高层次人才创业创新园启用仪式。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1559202>

第二届长三角卫生健康人才创新发展大会在杭州举办

【2020-11-12】【人才时讯】近日，第二届长三角卫生健康人才创新发展大会在杭州举办。大会共有 30 余位专家学者出席，围绕国家区域医疗中心建设、高层次卫生人才创新创业、医工结合创新、人力资源管理、医学科技成果转化等话题以及医疗卫生健康领域中选人、育人、用人等议题展开交流。会上，五家医院单位签约引进 7 位高端人才，“医工融合创新研究院”揭牌，浙江省第三届卫生人才招聘会暨卫生人才就业网“浙江站”正式启动。

相关链接：https://zj.zjol.com.cn/red_boat.html?id=101019737

“滨朋远至 江成大业”杭州高新区(滨江)十五期硅谷精英沙龙暨人才活动周启动

【2020-11-13】【人才时讯】近日，“滨朋远至 江成大业”杭州高新区(滨江)十五期硅谷精英沙龙暨人才活动周在杭州启动。活动发布了人才新政，包括“人才战略伙伴专家公推制”、“5050 计划”3.0 版、“新产业、新业态、新商业”三新人才新十条等内容，其中 12 名企业家和院士专家学者受聘成为人才战略专家伙伴，同时成立了 HR 智库联盟，还设立了赛会识才、智库研讨、资智对接、人才引育四大板块共 10 个分会场活动。

相关链接：<http://www.chinahightech.com/html/yuanqu/yqdt/2020/1110/5571938.html>

2020 第十届中国智能产业高峰论坛（CIIS 2020）在嘉兴开幕

【2020-11-16】【人才时讯】近日，2020 第十届中国智能产业高峰论坛（CIIS 2020）在嘉兴开幕，吸引了超百位人工智能精英、各领域学者与企业家参与。开幕式上，中国人工智能学会、嘉兴科技城管理委员会、浙江未来技术研究院（嘉兴）三家共同为 CAAI 人工智能科技专家服务中心（嘉兴）揭牌。该服务中心将是一个以嘉兴为圆心，辐射长三角智能产业发展的人才培养与赋能平台。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/69C-nJIdZKsW0I-0bQ5Yvg>

首届中国·建德高层次人才创业大赛总决赛在建德市成功举办。

【2020-11-17】【人才时讯】近日，首届中国·建德高层次人才创业大赛总决赛在杭州建德成功举办。共有 10 个项目入围，最终智慧 TIL 细胞治疗实体肿瘤项目和高精度高效永磁电机的研发及产业化项目获得大赛一等奖。现场还举行了首届十佳“金伯乐”颁奖、建德驻美国波士顿招才引智工作站揭牌、首个“建德英才”计划项目资金发放、首批全球引才顾问聘请、

建德“德美·英才贷”政策发布等仪式。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/1A9UQbYHcS6UKHkRfMFUeg>

2020 世界青年科学家峰会总结大会在杭州召开

【2020-11-18】【人才时讯】近日, 2020 世界青年科学家峰会总结大会在杭州召开。本届峰会议题重点聚焦消除贫困、科技战“疫”、创新与教育等全球性议题, 截至目前已有 8 项战略合作协议签订, 中国基因药谷等 15 个高能级创新平台落地, 136 个领军型人才创业项目入驻, 其中瓯海基因工程与细胞治疗、乐清核电仪表制造、瑞安碳换向器铜材等 10 个项目均由院士领衔, 具有良好的发展前景。

相关链接: https://mp.weixin.qq.com/s/-hml188zgMN7rq15cJs9_Q

丽水市出台最新引进高校毕业生政策

【2020-11-19】【人才时讯】近日, 丽水市出台《关于加强引进高校毕业生工作的若干意见》。《意见》提出了给予高校毕业生购房补贴、鼓励高校毕业生来丽应聘、鼓励在校大学生来丽实习、支持企业外出引才、开展典型选树活动等五条举措。丽水市每年将评选 10 家引进高校毕业生示范企业和 10 名“最美高校毕业生”及若干名提名奖, 分别给予奖励。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/s7nH10lkeP6tceMz2A3nQA>

中科院宁波材料所杭州湾研究院园区正式启用

【2020-11-20】【人才时讯】近日, 中科院宁波材料所杭州湾研究院园区正式启用。研究院已初步建成先进能源材料工程实验室研发平台、中科院宁波材料所测试中心杭州湾分中心和产业集聚区公共服务平台三大平台, 布局高性能纤维及复合材料、电子信息材料及器件等科研方向。计划 5 年内布局 10 个以上工程化项目, 争创 3 个以上省部级工程化平台, 培育孵化多家高新企业, 形成具有一定规模的区域产业集群, 推进区域产业转型升级。

相关链接: https://www.sohu.com/na/431645654_120682100

温州市特色产业工程师协同创新中心现场推进会在乐清召开

【2020-11-23】【人才时讯】近日, 温州市特色产业工程师协同创新中心现场推进会在乐清召开。会议要求, 要以协同创新中心建设为抓手集成星期天工程师、海外工程师等各类人才, 坚持“一县一中心、一县一特色”的总体要求, 高水平打造协同创新中心温州样板, 搭建人才工作的新阵地、新亮点、新品牌。会前还举行了长三角电气工程师创新中心启用仪式。

相关链接: https://www.sohu.com/a/433446797_671392

2020 年第二批衢州市“双领”计划人才项目评审活动在杭州举行

【2020-11-24】【人才时讯】近日，2020 年第二批衢州市“双领”计划人才项目评审活动在杭州举行。衢州市“双领”计划引才重点主要面向数字经济、氟硅钴新材料、生物医药等领域，经资格初审、部门联审等筛选，遴选出契合衢州发展的优质项目。截至目前，先后开展了 11 批次项目引进活动，350 多个高层次人才（团队）参加申报，最终落户浙江衢州才创园和“飞地”的人才科技项目近 50 个，为衢州加快引进集聚高层次人才注入强劲动力。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/wgcyZa-Jbse5S1-w8BZk5w>

2020 中国（绍兴）第三届集成电路产业峰会开幕

【2020-11-25】【人才时讯】昨日，2020 中国（绍兴）第三届集成电路产业峰会在绍兴举行。本次峰会主题为“提高区域集聚度，构筑产业‘芯’生态”，相关企业、专家、学者代表参会。会上绍兴正式发布了集成电路产业人才服务专项计划，计划通过打好构建一张“创新策源地图”、开辟一条项目落户通道、招引青年人才、打造人才改革“试验区”等“八个一”组合拳，构建集成电路产业人才发展“生态圈”。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/osmyhoLjQDYkBOyvyRkN9w>

浙中（金东）创新城在金华开园

【2020-11-26】【人才时讯】近日，浙中（金东）创新城开园仪式在金华举行。创新城共包含“三园一中心”，即高层次人才创业园、浙中人力资源服务产业园、留学人员创业园和金华市工业设计中心。首批入驻高层次人才项目 15 个、工业设计项目 10 个，已签约高端猎头与人力资源企业 26 家，并与中国科学院、上海交通大学等 15 所高校签订校企合作协议。创新城将致力于打造立足金华、辐射浙中人才创新创业高地。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/Nw4HNRh0fW4ABzfvwzsF9Q>

2020 浙江-北京高层次人才洽谈会暨“揭榜挂帅”项目发布对接会在北京举办

【2020-11-27】【人才时讯】近日，2020 浙江-北京高层次人才洽谈会暨“揭榜挂帅”项目发布对接会在北京举办。此次为浙江省连续第 22 年组团赴京，共组织了 9 个地市 120 家知名企业事业单位参会，推出涉及信息技术、高端装备制造等 24 个行业的各类岗位 5800 个，已达成初步意向 2865 人。本次发布 100 个“揭榜挂帅”项目，都是省内企业急需解决的“卡脖子”技术难题，涉及新材料、生命健康、电子信息等五大领域，总金额高达 5.7 亿元。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/D9F9FMvx-FOD-DZmhL7A1Q>



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 齐瑞芃

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