

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2020 第 12 期 【总第 131 期】

浙江省人才发展研究院

2020 年 12 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（二）

◆ 卷首语.....	1
研究专题	
◆ 以全面创新打造人才创新高地.....	4
◆ 在一流人才强国建设中充分发挥浙江的作用.....	7
◆ 大数据时代的人才发展与管理.....	9
◆ “钱学森之问”与人才胜任特征开发.....	12
◆ 人才引进与知识产权.....	13
◆ 浙江高等教育和人才培养的几点思考.....	16
◆ 完善中国国际移民政策高质量运用国际人力资源.....	20
◆ 才来正当时 嘉禾万事兴 在新发展格局中再创人才引领新优势..	22
◆ 后疫情时代全球人才发展新趋势、新动向、新策略.....	25
人才时讯	
◆ 手机人才时讯信息汇编(2020年12月份).....	28

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》摘选了此次论坛九位专家的演讲报告。

之江实验室副主任袁继新作题为《以全面创新打造人才创新高地》的演讲，重点介绍了之江实验室的人才工作进展与经验，按照建成“三中心一高地”的发展目标，之江实验室人才工作重点聚焦理清“七大关系”、全面创新“引育留用”七大机制；国家行政学院原公共管理教研部主任、国家战略研究中心主任薄贵利作题为《在一流人才强国

建设中充分发挥浙江的作用》的演讲，指出一流人才的产生主要是通过自我培养与海外引进，当前形势对于引进人才的压力要求我们更多的转向自我培养、自我造就，通过改革创新实践来解答“钱学森之问”将有力增强我国培养世界一流人才的自主权；复旦大学管理学院教授、复旦大学文科科研处副处长姚凯作题为《大数据时代的人才发展与管理》的演讲，指出在技术手段发生快速迭代的背景下，人才工作逐渐走向智能化时代，同时也提出通过人才工作的智慧化来优化智能化时代可能存在的道德、社会风险，并针对政府部门打造人才工作智慧化治理模式的途径提出建议；中国科学院大学经济与管理学院教授、温州大学温州模式发展研究院院长时勘作题为《“钱学森之问”与人才胜任特征开发》的演讲，基于“钱学森之问”展开讨论，指出目前阶段探索人才的评价标准，培养、启发人才，无论对于国外引进还是国内发展的人才都是非常重要的问题，同时基于人才胜任特征提出建议；浙江大学光华法学院教授、浙江大学光华法学院经济法所副所长何怀文作题为《人才引进与知识产权》的演讲，从知识产权保护视角，系统分析了人才引进流动过程中涉及到的原单位商业秘密保护问题，指出知识产权法在人才引进流动过程发挥着非常重要的作用，值得人才研究者和人才工作者的关注。清华大学智库中心主任、清华大学科教政策研究中心主任苏竣作题为《浙江高等教育和人才培养的几点思考》的演讲，着眼于浙江省的高等教育与未来发展，浙江未来的科技、经济、文化社会的定位与竞争，以及中央对浙江省的经济发

展定位，对浙江省高等教育提出意见建议。南京大学政府管理学院院

长孔繁斌教授作题为《完善中国国际移民政策 高质量运用国际人力资源》的演讲，聚焦国际移民政策问题，对国际移民的积极与消极影响、全球范围和我国的移民情势、国际移民政策的变迁展开了总体介绍并提出政策建议。嘉兴市委常委、组织部长龚和艳作题为《才来正当时 嘉禾万事兴 在新发展格局中再创人才引领新优势》的演讲，立足嘉兴人才发展现状和人才工作实际，提出应当着眼于城市之间，产业和人才之间，政府、市场、社会和人才之间的融合发展，谋划实施人才政策竞争力、人才队伍创新力、人才平台承载力、人才品牌影响力、人才生态吸引力五大进阶工程，再创嘉兴人才引领新优势；上海社会科学院人力资源研究中心副主任、上海社会科学院政治与公共管理研究所研究员汪恠作题为《后疫情时代全球人才发展新趋势、新动向、新策略》的演讲，指出人才发展已进入新阶段，国际国内发生重大变化，未来人才工作要有新思想、先意识、宽视野、广布局、远谋略；人才组织的着力点要有强人才、全要素、大平台、优生态，运用好的制度、善的治理、智的技术来实现人才引领发展。

以全面创新打造人才创新高地

之江实验室副主任 袁继新

之江实验室于三年前成立，发展目标是建成“三中心一高地”，即国际一流的智能感知研究与实验中心、国际一流的人工智能创新中心、国际一流的智能科学与技术研究中心、全球领先的智能计算基础研究与创新高地，要实现智能计算的“中国定义”，成为世界一流的国家实验室。经过三年的发展，今年的6月中央和国务院领导批示，将之江实验室纳入国家实验室体系，主攻方向是智能计算。

浙江省建设的首批4个省实验室，之江实验室是第一个智能科学与技术国家实验室，要建成国家实验室、打造国家战略科技力量对人才的需求是非常大的，之江实验室的目标是到今年年底达2000人规模，2022年达5000人规模，2025年达10000人规模。在这么短的时间里，之江实验室人才工作要求需求量大，层次要高端，结构要优化。针对如何来打造之江实验室的人才队伍，我们提出来理清“七大关系”，创新七大机制。人力资源领域各种体制机制的创新，不是单列的，而是全面的，包括平台运营、管理的整个创新，包括科研组织管理形式的创新以及其他的科技投入的创新等。所以，在此背景下我们提出积极探索社会主义市场经济条件下的新型机制，有七大机制创新，首先是探索混合所有制新型研发机构管理运行机制，之江实验室是省政府、浙江大学、阿里巴巴三方共建，是混合所有制的事业单位而不是混合所有制的企业，同时要建立高效灵活的引才聚才机制，形成“高原造峰”的核心技术攻关机制，建立多元化投入保障机制，建立更符合科研规律的考核评价机制，建立与顶级科研力量的协同创新机制以及探索一流科研环境建设机制。

要建设这七大机制进行创新，主要是要理清“七大关系”。

第一个是平台与实体的关系。之江实验室将成立时，很多人认为实验室要模仿美国等国家实验室的运行机制，更多的是平台化。除了管理人员与后勤保障人员是之江实验室的全职人员，所有的科研人员都应该是流动的，根据项目任务来集聚吸引各种人才，项目完成以后，他们就回到原来的单位去。一开始之江实验室也是这么设计的，但运营了一年左右的时间，发现不对，高端人才如果都有相

应单位的话,在中国是很难流动的。所以,我们将之江实验室既打造成一个实体,又打造成一个平台,坚持做大做强自身实体,同时充分发挥平台协同合作效应,集聚国内外最具优势的创新资源。

将平台和实体的关系理清楚了以后,也解决了人才全职与流动的关系,既有全职又有流动。到目前为止实验室创新人才总体规模已经有 1800 人左右,800 余人是全职人员,800 人左右是流动人员。我们探索多元化用人机制,采取不同的形式,全职人员由之江实验室招聘,但流动人员也有部分是全职的,采用全职双聘、非全职双聘、兼聘、挂职、临聘等方式,根据不同的科研项目和不同的平台采取不同的人才引进原则。

另外一个大家比较关注的是之江实验室这样的高端平台,如何处理顶尖科学家与青年才俊的关系。省里很多领导认为之江实验室高端人才引进力度不够、速度不够快,确实有这种情况,但是在人工智能领域,之江实验室更需要的是一批年轻的、具有创新活力的优秀科研人员。同时,大专家在把握方向、形成声势、争取资源、协调圈内关系等方面具有不可替代的作用,所以仍然需要顶尖科学家的引领,特别是院士在中国是稀缺的,有院士“挂帅”利于各种资源的集聚。因此,我们既希望双聘的形式引进具有重要学术影响力的世界顶尖科学家,引进了一批院士级的人员,同时大量引进青年的科研人员。除了三大首席科学家,更多的研究院人员是青年才俊,年龄 35 岁以下占到 75%。

第四个关系,团队与个体的关系。之江实验室要打造国家战略科技力量,从事的是基础研究与前沿技术研究,但人工智能领域更多的是交叉学科的研究,所以我们强调个人的单兵突进,同时更强调大兵团作战。在科研组织方式里,之江实验室是聚众式管理,就像解放军一样兵种组建、军区组站,部分研究方向分布在各个研究中心,有重大任务过来时各个中心抽调人员进行学科交叉融合,因此实验室很多团队都是一百余人的团队。而从事完全基础研究的却无需大团队,一两个人、三四个人进行研究与突破,既能根据重大交叉任务需要组成大兵团作战,也鼓励小团队积极探索前沿基础研究。

另外是稳定与活力的关系。之江实验室要打造国家战略科技力量,从事基础研究和前沿技术研究,队伍要非常稳定,“甘坐十年冷板凳”。同时需要机构稳

定、投入稳定，五年时间省市区前后财政投入 300 亿，列入国家重大任务项目经费，去年申请了国家项目近三个亿。浙江的民营企业很发达，民营企业的研发也很有活力，所以之江实验室吸引社会资本的投入，组建之江控股，成立之江发展基金会，成立之江前沿技术创新基金。这些多元化的经费投入机制可以保障人员可以不为经费而发愁，科研人员不需要“跑部钱进”，只要有好的想法提出来，之江实验室给予充足的经费保障。在考核评价方面，之江实验室科研人员既可以“仰望星空”又要“脚踏实地”，既有 KPI 考核，也有 10% 的末位淘汰，但对于纯基础研究还是分类考核。机构想要稳定，人才要引得进、用得好、留得住，之江实验室还有一句话是“退得出”，如果退不出就导致了原有老的研究机构大量的人员沉淀，所以我们进行分类考核，对纯基础研究的就是聘期考核，对应用技术研究技术创新的是年度考核，有一个 10% 的末位淘汰，同时也向社会输送更多的高素质人才，保持机构创新活力。

此外，物质与精神的关系。之江实验室打造国家战略科技力量，要吸引高端人才，我们不能只给他们讲精神，不讲待遇和物质。既要弘扬科学家精神，但也要给予相应的保障，工作方面的经费保障，人员的保障，还有一个是人才租房、薪酬等。之江实验室的工作人员 40% 以上是海外回来的，所以家国情怀、科学精神对之江实验室的人员来讲也是非常重要的，之江实验室的文化建设近几年也在快速推进。

最后，国内与国外的关系。以前经常讲引进国外人才，“外来的和尚好念经”，确实大量的人才计划都是这样的。在之江实验室，国内国外人才一视同仁，经过评估以后，你是什么级的就拿什么样的待遇，无论国内还是国外的都一样，无论有没有“帽子”都待遇一样，以水平论人才。

（本文根据袁继新副主任论坛演讲整理）

在一流人才强国建设中充分发挥浙江的作用

国家行政学院原公共管理教研部主任、国家战略研究中心主任 薄贵利

在“十四五”期间乃至以后更长的时间，什么样的人才能引领浙江，什么样的人才能引领中国，什么样的人才能引领世界？我想能起到引领作用的人才一定是高端人才、创新型人才，一定是一流人才，引领浙江的肯定是浙江和中国的一流人才，引领的中国一定是中国和世界的一流人才。

到本世纪中叶，我们在科技领域要由过去的跟跑变为并跑，并且在很多领域要领跑世界。要做到领跑世界就必须有大批的世界一流人才，但现在我们面临一个实践的问题是一流人才怎么产生，无非是这么几个途径，自我培养、海外引进。

到目前为止，从海外引进的一流人才屈指可数，现在在美国竞争的形势之下，我们想引回一流人才更是难上加难。这样就向我们提出一个任务，我们需要的大批一流人才怎么产生？因此，更多的要转向自我的培养、自我的造就。而现在我国自我培养能力距离产生一流人才还有较大的差距，所以钱学森就提出了“钱学森之问”。我认为钱学森是实事求是地看到了高等教育存在的突出问题，要解决钱学森之问，恐怕在几个方面要加大力度。

第一，加大高等教育管理体制改革的。而在体制改革中，一个很重要的内容就是要向高校放权。当然，我们放权给高校，同时高校内部也有一个放权问题，如何将权放到各个学院，不能将权仅仅放在学校里。

第二，改进学校领导班子。一定要将那些懂得高等教育发展规律、懂得人才增长规律，敢于承担、敢于负责的人选入高校领导班子，要使领导班子稳定，要使领导班子有连续性，同时要使领导班子高质量。

第三，提高教学水平，提高教学质量。现在我们的教学水平、教学质量也很难达到世界一流，有多少高校达没达到国内一流，我都认为值得打问号。而现在为什么没有达到这样的水平，我们再继续深究，有相当一批高校老师待遇不够高，有的高校老师为了维持体面的生活出去打拼赚钱，将很多的时间精力用在赚钱上。我想高校老师不能把更多的时间精力放在教学、科研和人才培养上，教学质量怎

么能提高？人才培养质量怎么提高？所以，有一个问题，我们需要提高高校教师的地位和待遇。

第四，我们要改进平台机制。我了解现在高校平台机制很多都是短期行为，很明显，按照现在的平台机制，短期内要发多少文章、出多少书，有多少质量？同时，我们中国的学术要面向世界，更要解决中国改革开放、中国现代化建设中面临的突出问题，如果这些问题我们解决不了，学术研究价值何在？

我们需要对这些问题做深入的探讨，深入的推进改革创新，通过改革创新的实践来解答钱学森之问。钱学森之问解答好了，我们培养高端人才，培养世界一流人才的自主权掌握在我们中国人手里，就像我们中国人的饭碗掌握在自己的手里一样，我们才会心安理得，才会不怕世界任何风云变幻与挑战。

（本文根据薄贵利主任论坛演讲整理）

大数据时代的人才发展与管理

复旦大学管理学院教授、复旦大学文科科研处副处长 姚凯

人才工作现在逐渐地走向智能化时代，大数据、云计算的技术手段为人才大数据的广泛采集、挖掘提供了良好的技术基础。人才大数据，包括人才的素质潜能大数据，最重要观察到的是行为大数据，另外是业绩大数据。围绕着人的行为产生的过程，会有一系列的大数据。在这种情况下，我们认为人才工作走向智能化时代已经可以有这样一个初步的判断。在技术手段发生快速迭代的背景下，这是第一个前提条件。第二，新冠疫情等因素给人才工作环境和世界经济的社会格局也带来了深刻的影响，所以也有必要去更多地采用人工智能、大数据的手段更多地进行人才工作的管理。人才大数据是人才在吸引、使用、成长、激励过程中所产生的一系列的大量有价值的数据，这些数据可以用来评价和衡量人才的价值水平。在这样的前提假设下，第一，大数据和人才大数据的广泛采集、挖掘为大数据应用于我国人才工作提供了良好的数据和技术基础。

第二，人才大数据普遍应用于人才决策和人才工作是人才工作走向智能化时代的主要特征。现在人才大数据在人才工作中的价值链的过程当中，比如人才潜能的评价、人岗匹配、人才绩效考核结果的建构性、人才架构的评估等，都有很多使用的前景。在整个价值链当中，如果我们将商业模式都能很好地实现，这就可以展现出非常可期的前景。

此外，人才工作进入智能化时代的重要标志是体现新时代特征的人才工作全新职业和职位的诞生。例如，现在我在做的一项工作是推广首席人力资源(人才)科技官，稍有规模的企业将来要推广，这个职业与很多专家论证过，他们说可行并且也可以培训，将来可以成为一门职业。还有人才平台管理官，我们现在通过人才平台达到人才共享，但人才平台需要有相应职业资质的人去运行人才管理工作。在重要标志中，我们看到智能化时代对从业者的素质也有整体的要求。比如具有新型的客户中心思维，在疫情条件下会发现各种“码”和实际海量的大数据，但怎样捕捉到用人单位和社会管理部门的需求，这是我们未来的核心素质能力；熟练掌握大数据技能，形成相应的人力资源产品能力；对 VUCA 环境的高度

适应性，跨界思维持续创新的能力，以及具有学习敏锐度等。我认为在新时代对人，尤其是对人才工作的素质提出了要求。

人才工作进入智能化时代的深层次内在要求是人们思维方式的变化。很多人人才工作还停留在小数据的思维方式上，并未真正形成大数据的思维。大数据思维更加强调数据的完整性、包容不精确性和混杂性，更加重视相关性不偏执于因果关系，认为一切均可测量，一切皆可预测。同时，我们要突出人性化特质以及人文情怀思维方式的重要性。

人才工作进入智能化时代的政府部门的工作重点，包括运用大数据挖掘和分析技术，设计产业岗位的紧缺度指数，编制《产业紧缺人才需求目录》，精准进行城市人才的预测；打造口径统一的涵盖各系统的人才大数据库，人才政策大数据库；搭建人才公共服务“一网通”服务平台等。

再往后，人才工作不仅是进入智能化时代，关键的问题是已经出现了一些端倪，人才工作进入智慧化时代。智能化与智慧化有一定区别，关键词就在于“智库”，可以通过海量数据，自适应学习能力和神经网络的分析传输到中央大脑，并有给出行动建议的能力，支持决策。智慧化极端的特征是网状组织，是一种生态型组织，拥有自学习能力的可持续发展的组织。另外，我们怎样将政府部门、社会上的各种人才主体的信息孤岛连起来。现在每个部门都有自己的数据库，而且很多相互之间很难去打通，所以我们将来是否可以通过这一套系统的建立，运用各种信息技术，或是采用组织上的创新来打通，从而实现共享。

按照贝克风险社会的观点，在这样的时代我们面临着数据隐私的泄露问题，以及可能带来的道德风险、社会风险的问题，在这种情况下，我们也需要通过智慧化的能力去优化这些问题。

最后，政府部门在这个时代要在人才工作智慧化方面扮演先行者角色，提前布局，引领我国人才工作智慧化新潮流。第一，打造人才工作制度化的“治理模式”，探索建立人才工作的“智慧”中心或“智库”中心，当下可以探索建立协调政府各部门人才大数据的综合部门或实现数据安全共享的区块链技术。第二，建立人工智能伦理委员会，考虑人才大数据使用、商业应用时是否符合道德，是

否通过制定相关的法律解决隐私权等问题。第三，从人才“管理”走向人才“治理”，调动高校、人才中介、投资机构、学会协会等力量共同治理。第四，弘扬以人为本的价值理性和以人民为中心的城市文化，无论是人才工作还是城市治理，这才是不忘初心的本源。

（本文根据姚凯教授论坛演讲整理）

“钱学森之问”与人才胜任特征开发

中国科学院大学经济与管理学院教授、温州大学温州模式发展研究院院长 时勘

钱学森先生临终前，意味深长地询问前来探视的时任国务院总理温家宝同志：“为什么我们的学校总是培养不出杰出人才？”其实无论是国外引进的人才，还是国内培养出来的人才，我们目前阶段要去看人才的评价标准是什么，怎样培养他们、启发他们，这是非常有共性的问题。

党的十九大报告指出，加快建设创新型国家，要加强对科技人才的培养。习近平总书记在人才培养的论述当中多次提到，广大干部要勇做走在时代前列的奋进者、开拓者、奉献者，特别是年轻干部是加快实现中华民族伟大复兴中国梦的弄潮儿和主力军，关注人才成长和发展问题，是新时代党和国家高度重视的一个鲜明课题。我们应该怎样关注他们的成长？这个问题在国外研究了很多，美国麦克米兰提出要研究创造性的人本身，他究竟应该具备什么样的心理素质。例如外交人才，三种核心胜任特征就是跨文化的人际敏感性，对他人的积极期望，快速进入当地的政治网络。做人才管理的领导者应该明确自己的胜任特征，支持什么样的研究，支持什么样的人才创新，这个问题才是首要的。

在人才的胜任特征中，最关键的一点是领导力，你在制定日程时是去确定方向还是对细节的计划及预算做工作，在培养人的时候是去帮助大家达成一致还是组织和配备人员，在实施过程中是去鼓舞激励大家前进还是检查批评他的缺点。在领导力模型方面，我在 2003 年的时候就提出领导者的四项核心胜任特征，首先是德行垂范，你要创新就必须要有奉献精神、以身作则；其次是愿景激励，要描述出单位或者部门的前景，指明奋斗目标和发展方向；另外是领导魅力，包括业务能力过硬、思想开明，用高标准要求自己的工作等；最后是个性化关怀，要考虑员工的个人实际情况，解决员工实际的物质要求等。抓牢胜任性以后，最关键的是人才评价的三部分。工具不仅是一般的面试，我们要做一些特殊的测试方法，包括去评估人是否可以创新。同时，要组成一个团队，我们可以将每个人的特征连起来，看这几个人能否组合成一个团队。

（本文根据时勘教授论坛发言整理）

人才引进与知识产权

浙江大学光华法学院教授、浙江大学光华法学院经济法所副所长 何怀文

现在的人才战略很多涉及到人才引进，人才引进过程当中有很重要的问题，即与前单位之间的关系问题，包括中美之间的贸易摩擦以及各方面的竞争都会涉及到这些敏感问题。在人才引进的时候，即使没有从原单位带走“一草一木”和任何财务，只是带走个人能力，但是涉及到非常重要的问题就是商业秘密。商业秘密包括经营秘密和技术秘密，一般人进入一个单位以后都会签订保密协议，如果没有签订保密协议的情况下，工作期间接触到的一些信息也要承担保密义务。以及如果签了竞业禁止协议，那么这个人离开单位后一段时间不能从事相关技术的工作，因为不可避免会使用到原单位的商业秘密。

在中国，今年尤其加强商业秘密保护，包括最高人民法院颁布了司法解释，最高人民法院、最高人民检察院联合发布了司法解释。一个是权利人举证，举证的责任降低，侵犯商业秘密入刑更容易，入罪门槛降至 30 万，还有导致权利人重大的经营困难或破产的情况，都认定为“给商业秘密的权利人造成重大损失”。在此前，中国检索北大法宝或裁判文书网中，侵犯商业秘密的犯罪比较少，侵犯商业秘密的案件也比较少，在未来不再是这样的情况。在未来，商业秘密保护很有可能会实质性地影响到人才引进与保护，这一块要引起大家的重视。

有一些我们在很多时候会误认为不会是商业秘密的情况，例如有些技术已在公开刊物和媒体上披露过时。国内有非常著名的例子，就是“一得阁”墨汁，之前的文章当中也有披露，最终一得阁的厂长出来创业也生产出了类似的墨水。尽管技术已经有所公开，但并未达到让普通技术人员可以轻而易举实现的程度，所以仍存在秘密保护的问题。一些员工离开原单位时，觉得这个单位没有采取保密措施，最高人民法院相关司法解释却不是这样认定的，对于保密措施的要求并没有那么高，没有要求一个技术秘密必须锁进一个大的保险柜上几把锁。签订保密协议，通过相关的规章制度、相关培训，对于厂区厂房、相关的研究室进行隔离与归类，还包括一些文件的加密，这些都是保密措施。有一些人才引进过程当中很有可能出现的情况是，错误地以为不涉及到保密措施和技术秘密。另外还有竞

业限制约定，一般情况下大家觉得与商业秘密保护没关系，但竞业限制约定可以看成一种保密措施，在法律上可以认定。

另外一个问题是关于员工是不是接触到这样的商业秘密或技术秘密。在法律上认定时并不是要求这样一个技术秘密的所有人要证明这个员工某年某月某刻实际接触，而是通过一系列的综合因素进行判断，法律上判定变得非常容易。

此外，离开原单位，技术秘密保密义务并不是就结束了。人事义务结束了，但离开原单位时要持续保守原单位的技术秘密，不可擅自利用，特别是存储的介质，比如电脑。员工认为在电脑上的东西都是自己创造出来的，所以离开单位时存的信息保留在电脑当中，最高法院的典型案列非常清楚，这样的保存行为会导致商业秘密更大可能被泄露出去，原单位可以要求员工对计算机当中所有信息全部抹除或销毁的，一个人离开原单位也会涉及到法律上的义务。

新的单位往往认为自己不会存在这种侵犯商业秘密的问题，认为员工是跟前单位签订人事合同，而新单位与原单位没有任何关系。但法律上来说，如果你知道这个员工的确是利用老原单位秘密的话，你知道或应当知道，你仍获取和使用的情况下仍然侵犯商业秘密，甚至可能构成犯罪。同时，有可能很难证明员工利用到原单位的技术秘密，但是在法律上，我们现在进行判断时并不要求有那么高的证明责任，法院很多时候是推定的，比如新单位推出新的产品与原单位产品之间非常相似，在很短的时间内不可能成功研发出来，法律上直接可以得出利用了原单位技术秘密的结论。

总的来说，现在我们所认为的商业秘密的侵权认定会比原来“任意”很多，举证责任降低很多，在人才引进过程当中，这一点尤其重要。

商业秘密有没有破解之道？法律上只有这样一个例外，即通过反向工程进行拆解，通过科学的方法进行测算与计算获得相关的技术信息，这些情况并不构成商业秘密的侵权。

此外，技术秘密涉及民事责任还有刑事责任，刑事责任的情况非常严重。中国商业秘密大部分的案件，包括民事侵权案件，首先都是公安机关介入的，公安机关介入以后进行立案侦查，将相关的企业负责人直接采取法律上的措施，案件

影响很大，对一个企业的打击也非常大，并且刑事案件是商业秘密保护当中非常常见的情况。

除了商业秘密保护之外还有职务发明，中国有特别的规定，退休调离原单位或劳动人事关系终止一年内做出的发明，如果与原单位承担的本职工作或原单位分配的任务有关的发明创造，职工申请的专利属于原单位，不属于现单位，这个情况尤其值得注意。在著作权法当中也会出现这样的问题，离职人员做出的成果有可能与原单位相关，也是执行原单位的工作任务来完成的，有很多职务作品的情况下也会产生一系列的法律纠纷。

法律无处不在，谈知识产权保护时，不仅要考虑创造出的新知识如何得到保护，还要考虑到在人才流动过程当中，知识产权法同样发挥着非常重要的作用。

（本文根据何怀文教授论坛演讲整理）

浙江高等教育和人才培养的几点思考

清华大学智库中心主任、清华大学科教政策研究中心主任 苏竣

浙江人杰地灵，文化底蕴深厚，近年来高等教育发展迅猛，出现了浙江大学等一大批世界级的一流高校，率先在全国拉开大学园区建设的序幕，率先进入高等教育体系化，高等教育与高起点建设等许多方面的成就都走在了全国的前列。浙江高等教育的发展处在新的历史发展时期，我们应以前所未有的决心和魄力，进一步解放思想，统筹规划今后 10 年、20 年，乃至到 21 世纪中叶高等教育的发展。

本次论坛的主题是“人才引领十四五浙江省高水平创新型省份建设”，这里重要的是“引领”二字。人才工作，人才是第一资源，应走在社会、经济发展的前列，考虑人才工作，我们要面向未来的思路去考虑，将时空坐标放在未来的几十年以后。所以，在这样的一个思想启发下，我围绕浙江省的高等教育与未来的发展，着眼于未来的科技、经济、文化社会的定位与竞争，以及中央对浙江省的经济发展的定位，提出对浙江省高等教育的意见和几点建议。

第一，面向未来，浙江高等教育存在的短板不容忽视，尽管浙江高等教育取得了很多成绩，但十年树木、百年树人，以更高的标准着眼于今后几十年的国际竞争，去分析浙江高等教育所面临的一些问题和短板。

一，浙江高等教育的发展水平与其定位不适应。作为中国革命红船的启航地、改革开放的先行地、习近平新时代中国特色社会主义思想的重要萌发地，如今浙江又被赋予了新的重大使命——努力建设新时代展示中国特色社会主义制度优越性的重要窗口。与这样的定位和要求相比，与这样崇高的使命相比，现在浙江优质的高等教育在未来相当长的时间中还存在着不适应，需要加快发展、大力发展、着力发展。

二，浙江高等教育的规模与其发展地位不适应。浙江是经济大省，更是创新大省，改革开放 40 多年来，以民营经济为特色的浙江实现了资源小省向经济大省的跨越，近年来经济总量长期保持在全国第 4。下一个 40 年，当以更大规模

更深层次创新成为浙江经济社会发展的主旋律,在这样的背景下,浙江的高等教育现代化也会面临着许多新问题和新的挑战。浙江目前一流大学数量较少,与北京、上海、江苏等优质高等教育教育资源富集的省市相比还有一定的差距,与广东、湖北、陕西相比,在一流大学的数量上也存在一定的差距,而且在未来相当长的一段时间内,这种差距会持续存在。教育是一个长周期的工作,今天的努力,10年、20年、30年以后才能见效,在这样的一个背景下,正如陶行知先生所说,我们“要用四通八达的教育来创造一个四通八达的社会”,浙江的高等教育面临的任務也是极其艰巨的。

三,浙江高等教育的结构与其经济发展需求不适应。浙江高等教育目前存在的另一个问题是发展的不均衡,这是目前经济发达地区高等教育最不均衡的一个省份,国内一流大学仅浙江大学1所,一流学科高校也仅仅有中国美术学院和宁波大学。纵观其他省份,除了北京、上海、江苏,高等教育和经济强省基本都有2所以上的高水平大学,如湖北的武汉大学和华中科技大学,天津的南开大学和天津大学,广东的中山大学和华南理工大学。浙江高等教育的结构不合理,断层现象明显,影响了高等教育资源的使用与分配,造成了一定的失衡。作为GDP过万亿美元的副省级城市宁波,最好大学宁波大学在全国的排名并不靠前,与其他非省会副省级城市相比,高等教育资源处于劣势,比如厦门有厦门大学,青岛有中国海洋大学,大连拥有大连理工大学等,这些问题应予以足够的重视。

第二,面向未来,大力促进浙江高等教育发展。国家“十四五”和二〇三五年远景目标的建议中指出要建设“教育强国”,使“高等教育进入普及化阶段”。同时,“提高高等教育质量,分类建设一流大学和一流学科,加快培养理工农医类专业紧缺人才”。应结合国家高等教育发展目标以及浙江高等教育存在的问题,提出多举措、全方位推进浙江高等教育强省建设。

一,要集中资源发展优质的高等教育。做大做强浙江大学这样的高水平世界一流大学,要调整浙江高等教育的办学结构,这种调整并不是要降低现有学校的地位和水平,要保持现有的资源投入和水平优势的基础上,着力发展其他高校,重点配置有潜力的高等学校实现跨越式发展,缩小与浙江大学的差距,培养出更多的具有全国影响力的高水平大学。浙江省省委省政府、浙江省组织部这些年在

这方面做了很多工作，着力加强其他高等教育的发展，这一点是非常重要的。

二，瞄准新兴产业调整办学结构。新一轮的科技革命与产业革命正在重构全球创新的版图，重塑全球经济结构，数字经济日益成为浙江经济增长的新动能和主引擎，也是浙江近些年经济、社会、科技发展的一张亮丽名片。应大力推动数字经济、人工智能、新材料等相关学科的建设，不断地调整办学结构和专业结构，以满足浙江经济转型升级为目标，大力开设一些具有前瞻性，能切实通过科技创新的新专业、新领域、新学科。另一方面，浙江的高等教育要大力加强基础研究，要“甘坐十年冷板凳”，久久为功，在原创性各方面要下功夫，潜力钻研创造优质的原创性的科研成果，要努力形成一种激励原创性科研工作的文化与氛围。

三，调动民间资本探索新型办学模式。浙江民营经济很发达，全国民营 500 强中，浙江上榜数量连续多年全国第一，此外还有一大批中小民营企业，给浙江高等教育的发展带来了新的机遇，打开了一扇新窗户。希望政府充分重视民办高等教育对浙江经济社会发展的重要作用，调动民间办学的积极性，以西湖大学为起点，探索民办大学的新模式，探索新型省部共建，支持西湖大学等民办高校建设成为世界一流的大学。

四，重视国际合作推动高等教育办学的国际化。国际化是世界高等教育改革与发展的大趋势，势不可挡。尽管现在由于疫情原因和国际关系发生新的变化，影响了高等教育的国际合作，但这些都是暂时的。面向未来，高等教育的国际合作也一定是高等教育的一个主旋律，政府部门、高校、科研机构和企业能看到未来发展大势，采取积极的可行的有效措施，吸引海外人才回国创新创业，回国职教，更多地吸引国外学者到浙江省的高等学校工作，给他们优厚的待遇，能让他们安心工作，在这里做出创新性、创造性的成果来。

五，打造世界级平台载体形成“以才聚才”的氛围。一方面，要通过建设世界级的一流大学来吸引国内外的人才来浙江工作，另一方面，依托高校和科研院所现有的资源，在更大范围、更宽领域、更高层次上搭建世界级的平台载体，吸引人才来浙江工作。之江实验室是浙江省重点打造的一个科研机构，已经取得了很好的成绩，希望之江实验室今后不断要在技术创新、科技工作方面做出成效来，还能成为吸引海内外人才的强磁场，利用好的平台和载体，形成一个人才集聚的

生态圈，产生品牌聚才的强市场效应。另外要能提出一些面向未来若干年的世界级的国际合作科研项目，通过这样的人才项目来吸引全世界更多的科学家人才。

（本文根据苏竣主任论坛演讲整理）

完善中国国际移民政策高质量运用国际人力资源

南京大学政府管理学院院长 孔繁斌

在今天，国际移民的研究与理解已经超出传统政治学、法学研究的范围，主要是聚焦于人才的竞争。《世界移民报告 2020》中显示，2019 年全球的移民占总人口 3.5%，其中我国正走向移民大国的方向。国际移民的影响，在经济、社会以及文明这几方面都是正向影响，而在政策制定当中我们需要着重去考虑的一个难题是它带来的一些负面影响。一是对一般劳动力的冲击，另外是对非再生资源消耗的增加，以及引发移入国社会治理的紧张。在我国广州，非洲籍人士今年的确加剧了当地社会治理的难度。

国际移民在今天主要是人力资源争夺的考虑，超出了传统的政治分析的范围。国际移民既是一种国际化的现象，但在治理过程中，往往会化为单边主义或相应的保护当中，而这样一个现象带来的政策紧张是我们今后要着力去回应的。对我国来讲，中国社会的发展、中国社会主义现代化的建设，我们不可能仅仅是用自己 13 亿人口，全球 60 亿人口都是我们可借鉴的人力资源，这样一些人力资源也是财富，我们要考虑是否有这样的能力使用这些资源。治理能力现代化的具体方面也体现在这里，那么多人才分布在全球，我们能否以更高水平的政策制定把人才积极为我所用，并且形成一个完善的政策体系，解决遗留的人力资源隐患带来的一系列问题。

我国移民政策很复杂，涉及这一领域的相关法规政策有 12000 件，涉及的部门多达 25 个，涉及的领域非常多，覆盖出入境、社会保障、就业、社会治安、行政执法等。政策变迁过程中，对于其成效有积极的评价，管理政策的一步步改革，使在华外国人的很多需求落到实处，例如，出入境便利化、在华工作便利化、子女上学便利化、社保优惠政策；进一步完善了我国永久居留制度，为积极应对国际人才竞争，建立与国际接轨的人才引进机制，营造良好的外籍人才工作生活环境提供政策保障；是中国政府适应经济全球化、深化改革开放迈出的积极一步，是我国人才强国战略的体现，在我国移民法制史上具有重要意义；是我国国力强盛的标志和对外开放更进一步体现。同时也有消极的评价，比如政策本身门槛过

高、类型不够丰富等。在外国人永久居住政策公开讨论时就面临两个极端，从管理者而言意味着有更多的国际人力资源的利用，但从社会大众来讲是持负面评价的，认为搞特殊政策，国人因户籍限制移动起来还很难，为何国外的人就容易移入，这是比较复杂的政策制定情况。

中国应持有怎样的政策目标定位，《移民法》是十三五期间国务院列入到立法计划，其如何规范也要未雨绸缪，做更多的科学分析，中国的移民政策制定来也是有由宽松到有序的治理变化。目前最复杂的难题是多部门做这件事，“九龙治水”尚未得到很好解决，组织部、公安部、教育部、科技部、人社部、外专局等各管一块，政策制定与政策执行脱节在所难免。2012 年《外国人永久居留审批管理办法》颁布，共 25 个部门共同签署，在执行过程当中不太容易执行，出现问题更不可能 25 个部门坐下来协调。为了克服这一情况，在这一轮机构改革中成立了国家移民管理局。目前，我国对于移民政策也开始进行新的尝试，特别是《长三角区域一体化发展规划纲要》颁布，提出了要开展外国人永久居留政策法规的试点。

移民政策涉及到复杂的政策领域，目前很多工作正在开展，但长期来看还有一些难题，比如真正获得永久居住的人是否能做公务员，他们在集中居住的地方的自治要求怎样提出回应。今后更需要充分运用好国际人力资源和制定完善的国际移民政策，以及形成专业化的管理和服务队伍。

（本文根据孔繁斌院长论坛演讲整理）

才来正当时 嘉禾万事兴 在新发展格局中再创人才引领新优势

嘉兴市委常委、组织部长 龚和艳

人才是创新的第一资源，创新是发展的第一动力。近年来，嘉兴坚持打造人才生态的最优市，人才引领发展的作用进一步得到了显现。目前嘉兴有各类创新载体 370 多家，经济发展实现了四个方面的历史性跨越，一是 GDP 总量迈向 5000 亿大关，去年达到 5370 亿。二是财政总收入迈进了全国城市的 20 强，全国地级市的前 5。三是规上工业的总产值和社会融资规模的总量均跨上了万亿级台阶。四是综合实力跃升至全国百强城市的 37 位。嘉兴的快速发展正是从人才集聚蓄能走向科创裂变势能的生动实践，具体体现在五个方面。

第一，人才工作的“靶向聚焦”。人才工作的领导小组成员单位从原来很泛的 40 家精简到 21 家，并且利用这一轮机构改革之际在 12 个机关部门当中专门增设了人才工作处，由此带动了县市区 26 家人才工作科室新增了，既加强了工作的力量，也突出重点，明确了重心。

第二，人才资源的“集聚倍增”。去年，嘉兴新引进顶尖人才、海外工程与省级的引才计划，分别比上一年增长了 1 倍、1.2 倍和 1.9 倍。今年尽管受新冠肺炎疫情的影响，嘉兴一些人才核心指标依旧保持稳增长，顶尖人才、国家级人才等核心指标都保持在 20% 以上的增长幅度。

第三，人才政策的“迭代升级”。嘉兴构建了“双轮驱动+多点支撑”的政策矩阵，双轮驱动之一是创新嘉兴的“精英引领计划”，此计划今年做了一个全面升级，由一年只申报一次升级成为滚动式支持不定期申报，同时又针对本地区的人才出台了“优才支持计划”。在双轮基础之上制定配套了顶尖人才的“一事一议”，硕博倍增和大学生“550”计划。

第四是人才红利的“加速释放”。截至目前，嘉兴全市领军人才企业累计的纳税额已达到了财政总投入的 1.7 倍，涌现出了博创科技、田中精机、斯达半导体、摩贝等一批优质的上市公司。今年“万人计划”的人才企业蓝特光学也成为

全市首家科创板企业,预计未来的3到5年还将有10家左右的人才企业会上市,到2025年,嘉兴全市的上市公司将突破100家,市值达到6万亿。

第五,人才品牌的“声势如潮”。经过这几年的努力,嘉兴成功地创建了一批在长三角区域具有辨识度和显示度的人才工作品牌。例如星耀南湖·长三角精英峰会,每年定期会在乌镇举办,这也是长三角地区的一场人才盛会。在省委人才办的大力帮助指导之下,嘉兴作为“长三角人才一体化发展的倡议者、践行者和推动者”的身份标识已经深入人心,浙江长三角人才大厦“一楼三园”成为区域发展新地标,长三角人才一体化发展的城市联盟从去年组建,到今年扩大到了沪苏浙皖三省一市的24个城市,人才一体化发展正从共识走向落实。还有祥符荡、七星湖、天鹅湖、鹃湖等一批人才生态湖区正在嘉禾大地拔地而起,成为环境留人的金名片,嘉兴将最好的环境拿出来,用来引进高端资源,用来安排人才。

这既是嘉兴人才工作的一个现状,也是“十四五”进一步发展的坚实的基础,对于未来五年,我们认为要识变局,育新机制。

识变局,我们要辩证认识人才工作面临的新形势。“十四五”时期,人才形势的变化主要体现在四个方面。一,新发展的格局构筑,必将引领聚才路径加速转变。二,一体化战略的推进,驱动用才模式的深入转型。尤其在长三角一体化发展的大背景下,区域人才工作的竞合关系将发生变化,共享用才机制将不断涌现。三,蓄水池建设的需求,带动育才模式的多元发展。在全省打造人才蓄水池的大背景下,既要注重发挥顶尖人才的创新策源,又要创新型、应用型、技能型人才的培养,培育壮大优秀青年人才高水平工程师和高技能人才队伍。四,城市化进程的提速倒逼着留才模式的加速变革。在嘉兴城市发展迈入快车道背景之下,城市能级将迈上新台阶,这意味着我们将迎来新的竞争。以往单纯的靠比拼政策的做法一定会退出历史舞台,以优美环境、优质服务、优越机制留人必将成为今后的主流。

育新机,要在新发展格局中再创人才引领新优势,我们认为重点要把握好改革、融合、磁场三个关键词,建设一地一城一磁场。

改革是全链条深化人才管理的改革,通过点面结合的推进方式,建设人才管

理改革的先行地。点上开展一体多面的试点探索，在县市区、企业、科研院所等不同层面试点人才管理的改革。面上要纵深推进“引管用留管”的全链条改革，实行更开放的人才政策，创新揭榜挂帅等引才用才新模式，坚持以创新能力、质量、时效、贡献为导向来衡量人才价值，完善充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配方式，全力推进人才服务供给的数字化转型，加快构建开放协同、立体多维、灵活高效、以用为本、数字赋能的人才工作新机制。

融合就是全方位地推动人才的融合发展，通过高效协同，充分激发人才张力，建设人才创新创业活力城。从三个方面实现，首先是聚焦城市之间的人才融合发展，在长三角人才一体化发展城市联盟当中率先复制推广示范区人才制度创新的成果，今年星耀南湖峰会上已经进行了探索，以此促进人才跨区域的自由流动和高效使用。其次，要聚焦产业和人才之间的融合发展，这是第二个维度，以此为导向的支点来撬动技术、资金和土地为要素的高效配置，人才链提升产业链，助力高质量发展。第三，聚焦政府、市场、社会和人才的融合发展，积极营造宽容失败的宽松氛围和公平公正、高效暖心的就业环境。

磁场就是要全要素地打造人才近悦远来的强磁场。我们初步考虑谋划实施五力进阶工程，一是人才政策竞争力的进阶工程，推动人才政策再升级，顶尖人才要靶向造峰，高端人才要提速扩容，青年人才要海纳倍增，专项人才要精准锻造，全面打造塔尖高手，塔身丰富，塔基稳固的人才金字塔；二是人才队伍创新力的进阶工程，围绕人才创新需求，进一步松绑放权，对于人才的创新成果转化要进一步地拓宽路径，为人才的创新过程进一步助力赋能；三是人才平台承载力进阶工程，全面提升科创园区、院校载体、龙头企业、域外飞地的能级，实现人才的集聚倍增；四是人才品牌影响力的进阶工程，打造一批更有辨识度、显示度，更具美誉度、关注度的人才品牌；五是人才生态吸引力进阶工程，环境上要加快布局建设更多更美的人才生态湖区，将最美丽的环境留给最宝贵的人才，服务上会深化人才安居立业的暖心行动，解决好人才衣食住行等关键小事，文化上要充分地发挥嘉兴红色资源优势，加强对人才的政治引领与政治吸纳。

（本文根据龚和艳部长论坛演讲整理）

后疫情时代全球人才发展新趋势、新动向、新策略

上海社会科学院人力资源研究中心副主任、政治与公共管理研究所研究员 汪恽

疫情改变了世界，也改变了未来，这对人才发展来说也是一个很大的变化。落实到“十四五”，新发展阶段，新发展理念，新发展格局，需要有新发展战略，怎样从小康社会转变到社会主义现代化国家，这是很重要的内容。在这个过程中，我们的新发展理念包括双循环格局，都需要有人才发展的战略，需要把握到国际国内的有关情况。

从国际情况来说有四个重要变化，人才战略价值变得更凸显，人才供求矛盾变得更尖锐，人才流动形态变得更复杂，人才竞争对抗变得更激烈。

我们今天做的人才工作已经不和 40 年前的工作一样，我们所面临的人才战略价值，包括套路、方式已经不是简单的引进问题，必须要走出新的路。首先从战略角度来说，人才不仅仅是 21 世纪最贵的资源，人才的价值已经涉及到政治体制问题、制度优势问题、效率问题，更重要的是人才已经涉及到安全战略问题。从美国的国家安全战略来讲，在拜登上台之后，他也会将科技、人才作为他的一个非常重要的竞争，因为这涉及到国家力量。今天我们所面对的人才战略不仅仅在经济层面，还包括在政治层面以及安全层面，国与国之间的竞争越来越吸引人才，所以我们的责任很大。

但与此同时，人才的供求之间的关系在发生很大的变化，人才的短缺不是一时、一地的，而是长期、常态的，而且这一种矛盾是越来越尖锐的。从需求角度来说，有真实需求、虚假需求、冗余需求、潜在需求。在后疫情时代，全球产业链不仅仅是一个链条，而是版块化，在欧洲版块当中有生产链，在亚洲版块当中也有生产链，当中存在冗余，国与国、城市与城市的需求可能扩大了。与此同时，人才需求的质量也变得越来越要求。原来常规化的技能可以通过 AI 解决，但复杂不可操纵的人工智能能力变得越来越重要，我们是否能培养这样的人才？另一方面，人才供给有限，在赤道以南的国家基本都是不那么短缺的，赤道以北的国家基本都是短缺的，竞争格局在发生变化，我们会面临越来越大的挑战。

与此同时,我们的人才共享在发生变化。如今共享时代,不一定要引进人才,在后疫情时代,人才的流动和共享是很重要的。现在有开放型的人力资源经济,员工是你的员工,你的客户是你的资源,但甚至于不是你的客户,在世界任何一个角落都是你的资源,那么如何来吸引这些资源很重要。

在这些过程当中,人才的竞争方式就发生很大的变化。原来是在共同的规则体系下,但现在在不同的规则下,以国家安全的名义,人才工作就变成“你死我活”的斗争,这是在基层必须要面临的人才工作的外部战略转变。我们做人才工作,不要简单地引进人才,而是要跳脱原有 40 年以来形成的人才工作的整体战略,要形成新战略,在新发展阶段、新发展理念、新发展格局下,我们要有新的发展战略。

从国内的角度而言,也有很多的变化,人才的历史使命、发展阶段、价值、根本任务、战略目标,人才工作着力点,人才工作空间范畴等都存在转变。

从历史使命角度来看,从站起来、富起来到强起来,人才怎么办?从人才的阶段来看,我们从跟跑到并跑,现在要到领跑,人才如何发挥作用?从人才价值来看,原来人才是“化妆品”、“奢侈品”,现在人才成为“必需品”。人才工作从支撑发展到优先发展接下来怎样实现人才引领发展。以及人才工作的着力点,不再是简单的政策,从拼钱拼政策到最后拼环境生态。此外,人才空间也在发生变化,包括地域的变化,从量变到质变的变化。

在这个过程中,人才工作要从以下几个层面着手,从人才思维的角度,要有新思想、先意识、宽视野、广布局、远谋略;人才组织的着力点要有强人才、全要素、大平台、优生态;更重要的是要有好的制度、善的治理、智的技术。

从思维层面,新思想很重要,这是整个当代马克思主义引领的人才发展问题,也是我们遇到最核心的问题。先的意识指,人才是兵马未动、粮草先行,我们要有战略意识、未来意识和领先意识,做人才布局要着眼于未来。与此同时,我们要有宽的视野,百年未有之大变局是历史思维,但在形成过程当中,还要有全局思维,这是布局的问题,要有新发展格局。

从人才的角度来说,创新不是一个人,而是一群人,我们要关注到创新的实

践者、创新服务者，但更重要的是创新治理者。此次五中全会中提到了创新领导的问题，没有创新的治理者，你提供创新的场所、愿景，人才是无法发展的。当然，后疫情时代，我们还要培育创新的治理者，这一群人是引领创新潮流的很重要的人，现在更关注的是科学家、工程师，但没有关注到创新治理者，我们在做人才发展战略时，不仅要关注高大上，还要关注未来的潜力，“小青新（小微企业、青年、新兴业态）”是我们必须要关注的。做人才政策与生态时，既要关注这一个，还要关注那一群，顶尖人才很重要，但群体也要关注。同时，做人才工作，虚与实之间的关系，洋与中的关系都要考虑。还有发展的生态问题，科技、技术、资本、信息等要素怎么融合在一起，环境要关注“太太指数”、“先生指数”、“奶酪指数”。

此外，在制度问题、治理问题、技术问题中，现在最大的问题是人才工作面临最核心的问题，一是人才供给难以适应高质量发展的需求，引进人才正是因为我们的培养跟不上，二是制度体系难以适应人才活力迸发的内在要求，三是生态与环境难以适应到人才可持续发展的本质需求。这三个问题中，最为核心的是制度，当制度作为政策工具和制度体系，做顶层设计时可以将人的势力、能力、潜力和活力，包括张力一起迸发出来，这是未来“十四五”，甚至 2035 远期目标必须要关注的，当然这个制度体系并不是桌面上的，而是基于整个治理效能的，基于现代化相应的技术的。

在这个过程中，我们要着眼于国际国内将效应的要素融合在一起，有理念，有抓手，有制度和技术的支撑来实现人才引领发展。

（本文根据汪恽副主任论坛演讲整理）

手机人才时讯信息汇编

(2020 年 12 月)

浙中人才服务综合体在金华市金东区投入使用

【2020-12-1】【人才时讯】昨日，浙中人才服务综合体在金华市金东区投入使用。其围绕人才服务全周期“一件事”改革的重点，内设人才服务专窗、创客学院等机构，致力于打造立足新区、辐射全省的人才一站式综合服务平台。目前有 15 个高层次人才项目、10 个工业设计项目以及 26 个人力资源企业签约入驻。综合体还为高层次人才提供房租减免、项目补助等优惠政策以及企业服务中心税务、法律、知识等多项服务。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1573525>

第 19 届中国·金华工业科技合作洽谈会暨首届长三角 G60（金华）科创大会隆重开幕

【2020-12-2】【人才时讯】近日，第 19 届中国·金华工业科技合作洽谈会暨首届长三角 G60（金华）科创大会隆重开幕。会议共分为 6 个篇章、18 项活动，致力于解决科技和经济脱节的问题，激发广大企业的创新创业热情，力争将金华打造成为“G60 科创走廊浙江枢纽城市”。集中办会期间，有 50 多家高校院所、11 位院士、150 余名专家教授到会，与金华全市 1000 家以上企业开展科技对接，力争达成科技合作项目 100 项以上。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news/1569471.html>

第十二届“海外学子浙江行”启动仪式在宁波举行

【2020-12-3】【人才时讯】近日，第十二届“海外学子浙江行”活动在宁波启动，活动为期五天，共有 150 余名海外学子参加，百余家机构协会线上参会，吸引 20 万观众收看直播。今年的活动有三个亮点：一是海外高层次人才招募“质”“量”不减；二是地方考察活动重点加强“才”“企”对接；三是人才项目落地更加突出“院”“地”合作。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/EOstedbv8JIKCFnP77Tdw>

2020 长三角（台州）生物医药产业人力资源融合发展论坛在台州成功举办

【2020-12-4】【人才时讯】近日，2020 长三角（台州）生物医药产业人力资源融合发展论坛在台州成功举办。此次活动以智汇、人才、产业、融合为主题，旨在推动生物医药产业领域的人力资源发展、人才项目合作、校企合作对接交流洽谈。活动现场进行了台州人才新政 2.0 推介、发布台州生物医药企业“揭榜挂帅”人才榜单、签约 6 个战略合作协议、人力资源合作洽谈、人才项目路演洽谈等环节。

相关链接：https://www.sohu.com/a/435425869_687677

舟山市人才服务云平台正式上线

【2020-12-7】【人才时讯】近日，舟山市人才服务云平台正式上线。该平台按照“一网办、零次跑”的标准，打造集成了含人才基础服务、人才政策查询、人才工程申报和人才网上办事等 33 项功能为一体的综合性云平台，其中人才网上办事大厅在人才认定、政策兑现上打破人才办事地域、时间限制，实现了部门流转无纸化、高效化。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/12T3EhHBU-9ckFrP9zvHJQ>

2020 数字赋能创新大会暨东南数字经济发展研究院专家报告会在衢州市举办

【2020-12-8】【人才时讯】近日，2020 数字赋能创新大会暨东南数字经济发展研究院专家报告会在衢州市举办。45 名院士专家应邀出席，130 多家高校、院所、企业参加。大会上，浪潮之江总部、省新型研发机构等一批重大创新平台揭牌，正泰集团合作项目、高层次人才项目等一批数字经济项目集中签约，东南数字经济发展研究院重磅发布“揭榜挂帅·全球招贤”亿元榜单，为衢州数字经济发展赋能。

相关链接：https://www.sohu.com/a/436309266_120056394

第十五届科技·人才活动周在台州市开幕

【2020-12-9】【人才时讯】近日，第十五届科技·人才活动周在台州市开幕。此次活动周以“融入长三角、催生新动能”为主题，有浙江清华长三角研究院水暖阀门智能技术应用实验室等 14 个项目签约，涉及校地合作、平台共建、人才引进和产学研合作等方面，还将举办科技成果发布专场等活动。15 年来累计达成合作和意向项目 986 项，立项实施 373 项，合作金额超 8 亿元，项目产值超 20 亿元，推动台州产业转型和企业创新。

相关链接：https://zj.zjol.com.cn/red_boat.html?id=101052643

“活力绍兴·智引全球”博士后助力绍兴集群制造对接会在深圳举行

【2020-12-10】【人才时讯】近日，“活力绍兴·智引全球”博士后助力绍兴集群制造对接会在深圳举行。会上，绍兴市重点推介了人才政策，并举行了博士后人才项目对接会和硕博人才招聘会。共有 20 家博士后设站单位向深圳高层次人才推出 39 个博士后项目需求和 84 个人才需求，15 家企事业单位推出 156 个岗位需求，加快推进绍兴深圳两地人才智力合作。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/4aPZUqlyPITrdr7-ufqQew>

丽水市发布《丽水市养老人才培养实施办法》

【2020-12-11】【人才时讯】近日，丽水市发布《丽水市养老人才培养实施办法》，自 2021

年 1 月 1 日起施行，有效期 5 年。该办法在养老精英人才培养、专技人员职称评定、医护人员晋升通道、养老培训标准体系等方面实现多点创新，包括将一线养老照护人员纳入职称评定管理、给予岗位补贴、定期开展专修班、将养老人才纳入丽水市“绿谷英才”特殊支持计划、设立全市十佳养老院等表彰项目、定期组织开展技能竞赛等举措。

相关链接：https://zj.zjol.com.cn/red_boat.html?id=101056232

全球青年科技领袖峰会暨第四届《麻省理工科技评论》中国“35 岁以下科技创新 35 人”颁奖典礼在绍兴召开

【2020-12-14】【人才时讯】近日，全球青年科技领袖峰会暨第四届《麻省理工科技评论》中国“35 岁以下科技创新 35 人”颁奖典礼在绍兴举行。会上，“35 岁以下科技创新 35 人”中国区榜单揭晓，包括发明家、创业家、远见者、人文关怀者及先锋者五大类别，涵盖生物医疗、智能计算、新能源、新材料等新兴技术领域，并进行了络绎人才大数据研究院揭牌仪式，为青年科技者的发展注入动能。

相关链接：<https://m.chinanews.com/wap/detail/chs/zw/9359047.shtml>

2020 台州国际人才合作洽谈大会在台州市举行

【2020-12-15】【人才时讯】近日，2020 台州国际人才合作洽谈大会在台州市举行。本次大会以“才涌东海·同台竞发”为主题。会上，台州市“科创中国”试点城市创建暨全球顶尖人才招贤令发布，并有 5 项院士对接项目进行现场签约。其中，顶尖人才团队项目落户台州可获得最高两亿元的项目支持。会上还为台州市人才创新综合服务体、台州“人才在线”云平台等众多项目举行启动仪式。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1581230>

中国首届职业技能大赛在广州闭幕

【2020-12-16】【人才时讯】近日，第一届全国技能大赛在广州闭幕。本次大赛共设有 86 个比赛项目，其中世赛选拔项目 63 个、国赛精选项目 23 个，共吸引全国 36 个参赛团队的 2557 名选手参加，是规格最高、项目最多、规模最大的全国性、综合性职业技能赛事。本次比赛中，浙江代表团 95 名选手共参加了 84 个比赛项目，获得 5 枚金牌、7 枚银牌、7 枚铜牌和 52 个优胜奖，团体总分位列全国第四。

相关链接：<http://zjnews.china.com.cn/yuanchuan/2020-12-14/261869.html>

“潮起钱塘 杭向未来”钱塘人才之夜暨首届钱塘才创园开放月闭幕晚会在钱塘新区举行

【2020-12-17】【人才时讯】近日，“潮起钱塘 杭向未来”钱塘人才之夜暨首届钱塘才创园

开放月闭幕晚会在钱塘新区举行。会上，张泽等 5 名院士受聘成为首批钱塘新区“举才官”，还对首届“钱塘智慧英才”“钱塘青年英才”“钱塘领军型人才团队”“钱塘重才爱才先进单位”进行了表彰。活动现场推出了“钱塘人才 e 点通”，依托杭州市民卡 App-钱塘人才卡，升级打造线上“人才安居乐业一件事”平台。

相关链接：https://zj.zjol.com.cn/red_boat.html?id=101063708

2020 年中国创新方法大赛总决赛在天津举办

【2020-12-18】【人才时讯】近日，2020 年中国创新方法大赛总决赛在天津举办。本届大赛共有来自全国 30 个省市自治区的 1320 家企业、3336 个项目报名参赛，涉及机械、电子等 40 个行业，直接参赛的科技工作者超万人。在大赛总决赛获奖榜单上，“疫情就是命令，防控就是责任——创新方法助力精准体温高效筛查系统急速研发”等项目分别获得一等奖和三等奖，至此浙江省取得了连续 5 年“榜上有名”的好成绩。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/MAFTvtBuOuFW2XqQvklkcw>

2020 中国·绍兴第五届海内外高层次人才创新创业大赛总决赛在绍兴举行

【2020-12-21】【人才时讯】近日，2020 中国·绍兴第五届海内外高层次人才创新创业大赛总决赛在绍兴举行。本届大赛以“领秀湾区、智赢未来”为主题，聚焦人工智能、电子信息、新材料、生命健康等全球科技前沿领域，自启动以来收到海内外优质报名项目 307 个。现场共有 12 个项目进行路演展示，最终亿耳智能助听耳机项目、新基建下的中科 NEAP 自然生态环境监测与综合应用大数据云平台项目荣获本届大赛一等奖。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/1wC1-Y_OUcamQwp6xZ1-Hw

2020 年全国行业职业技能竞赛——“物产中大杯”全国供应链管理职业技能竞赛闭幕式暨颁奖典礼在杭州举行

【2020-12-22】【人才时讯】近日，2020 年全国行业职业技能竞赛——“物产中大杯”全国供应链管理职业技能竞赛闭幕式暨颁奖典礼在杭州举行。大赛作为国家级二类职业技能竞赛，是供应链管理专业领域的一项重量级赛事。本届竞赛以“新时代新技能新梦想”为主题，吸引了来自全国 823 支队伍、3293 名选手报名参赛，推动了供应链人才培养模式创新。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1586655>

“之江创客”2020 全球电子商务创业创新大赛总决赛和颁奖典礼在绍兴举行

【2020-12-23】【人才时讯】近日，“之江创客”2020 全球电子商务创业创新大赛总决赛和颁奖典礼在绍兴举行。本届大赛共设置了浙江、粤港澳、欧洲等 7 个赛区，共吸引了几十个

国家和地区的创业者参与，收到了近两千个创业项目的参赛报名，项目涵盖了人工智能、互联网、物联网等数字经济全领域。共有 12 个项目进入总决赛，最终，魔鬼猫项目、蓝城农业项目获得一等奖。

相关链接：https://zj.zjol.com.cn/red_boat.html?id=101071485

长三角智联创新大赛在湖州举行

【2020-12-24】【人才时讯】近日，长三角智联创新大赛在湖州举行。活动中，吴兴区作投资环境推介；举行项目签约仪式，吴兴区人民政府与中国移动湖州分公司签订万物智联建设战略合作协议，与中移物联网公司、湖州市大数据运营有限公司签订首个物联网项目落地协议，集中签署了一批项目意向落户协议；举行了长三角智联创新大赛项目路演。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1588765>

浙江省能效创新暨节能新技术新产品新装备推介会在杭州举行

【2020-12-25】【人才时讯】近日，浙江省能效创新暨节能新技术新产品新装备推介会在杭州举行。活动采用线下线上相结合的方式。线下举行了浙江省能效创新联盟成立仪式、浙江省节能环保产学研联盟授牌、相关省级部门开展政策宣讲、重点企业展示节能新技术新产品新装备等活动。企业现场展示还通过线上云直播，推广浙江节能新技术新产品新装备和能效创新的最新成果。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/gF-bkXwAMz8dDi9dCUgYdw>

2020 年“星聚金义·自贸起航”金义新区（金东区）自贸人才创新创业大赛决赛暨“才聚金义·职为你来”技能人才颁奖大会在浙中人力资源服务产业园举行

【2020-12-28】【人才时讯】近日，2020 年“星聚金义·自贸起航”金义新区（金东区）自贸人才创新创业大赛决赛暨“才聚金义·职为你来”技能人才颁奖大会在浙中人力资源服务产业园举行。决赛现场共有 20 个项目参与角逐，最终评选出一、二、三等奖共 6 名，还为“人才双创·技能蓝领”系列技能比武大赛、金牌 HR 评选、创新创业大赛、海归创客十佳评选四项大赛获奖选手颁发证书与奖杯。

相关链接：https://zj.zjol.com.cn/red_boat.html?id=101075981



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 郑璐奇

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