

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2021 第 1 期 【总第 132 期】

浙江省人才发展研究院

2021 年 1 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（三）

◆卷首语.....	1
研究专题	
◆科技的未来在青年.....	5
◆人才评价与激励.....	7
◆十四五人才规划主题：构建人才新发展格局.....	8
◆经济图谱海量数据描绘全球经济——浙江省数字人才洞察.....	11
◆浙江科技创新策源地建设中的人才发展问题思考.....	13
◆“十四五”时期宁波推进人才治理现代化的主要考虑.....	16
◆“十四五”时期人才发展战略规划建议的思考.....	19
◆新型研发机构助力高水平创新型省份重点人才队伍建设.....	20
◆从“十四五”规划看人才强省建设.....	22
◆创新和企业家精神再探讨.....	22
◆动态视角下中国城市人才竞争力指数的构建.....	25
人才时讯	
◆手机人才时讯信息汇编(2021 年 1 月份).....	27

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》摘选了此次论坛十一位专家的演讲报告。

浙江每日互动股份有限公司联合创始人张洁作《科技的未来在青年》的演讲，从人才创业角度指出高校推广创业教育的重要性，同时提出对新型的人才形势要有新的治理方式；首都经济贸易大学劳动经济学院人才发展系主任、教授徐斌作《人才评价与激励引领：持续创新视角（TEC）》的演讲，从人才研究的本质出发探讨人才成长规律，

并以持续创新视角搭建人才评价与激励引领的模型；中国人才研究会副会长、河海大学教授赵永乐作题为《十四五人才规划主题：构建人才新发展格局》的演讲，以五中全会精神对人才新发展格局进行解读，提出了“推动人才高质量发展”的主题和“深化人才供给侧结构性改革”的主线，并对新主题下的人才规划编制提出建议；领英中国公共事务顾问任玥作题为《经济图谱海量数据描绘全球经济——浙江省数字人才洞察》的演讲，分析了人才大数据反映就业市场的变化以及服务于“十四五”人才发展规划的可能性，聚焦数字人才领域的重点发现；武汉工程大学原副校长、中国·湖北·人才发展研究中心主任桂昭明作题为《浙江科技创新策源地建设中的人才发展问题思考》的演讲，总结世界重要策源地发展对浙江人才工作的启示，指出新时代浙江科技创新策源地人才发展基点；宁波市委组织部副部长、市委人才办副主任黄荣程作题为《“十四五”时期宁波推进人才治理现代化的主要考虑》的演讲，总结宁波人才工作考量出发点，提出在人才工作上应重点秉承以用为本、青年至上、追求链式服务、保持定力耐心的理念；国家人力资源和社会保障部中国人事科学研究院研究室副主任任文硕作题为《“十四五”时期人才发展战略规划建议的思考》的演讲，对长三角区域一体化发展规划纲要文件中有关人才表述进行了细致分析，提出“十四五”时期浙江人才工作应该重点从人才本位理念的树立、人岗匹配以提高效率、人才生态环境打造等方面寻找突破点；浙江清华柔性电子技术研究院常务副院长、教授马少鹏作题为《新型研发机构助力高水平创新型省份重点人才队伍建设》的演讲，从微观

的视角探讨新型研发机构及其人才培养模式，指出新型研究机构对于学术与产业紧密对接的重要作用；浙江省发展规划研究院战略所副所长、副研究员郎金焕作题为《从“十四五”规划看人才强省建设》的演讲，从务虚与务实两个角度，深入剖析了浙江省十四五时期人才强省建设的新变化与新问题；希典咨询董事总经理、中国人力资源开发研究会人才测评分会副会长梁开广作题为《创新和企业家精神再探讨》的演讲，分享关于企业家人格特质的相关研究，指出创新型企业家具有敢冒风险、敢于创新、打破规则和关注细节等特点，并提出在创新型企业家上重点突破的未来发展方向；山东省人才发展战略研究院执行院长、山东大学管理学院教授唐贵瑶作题为《动态视角下中国城市人才竞争力指数的构建》的演讲，指出城市人才竞争力的评价指标体系需从人才本体竞争力和人才环境竞争力两方面进行分析，以动态发展的视角考虑城市发展的不同阶段，探索差异化的人才竞争力评价指标。

科技的未来在青年

浙江每日互动股份有限公司联合创始人 张洁

首先，创业教育的重要性非常高。当今时代我们需要更多的人才，那么就要思考人才的第一站在哪里，许多科技人才都是在高校当中一边学习以理工科为主的基础学科，同时接受一些创业方面的教育。从社会的更广泛的意义上看，现在普遍都再说大学生“毕业难”、“找工作难”、“恋爱难”，同时用工单位认为新毕业的学生“不好用”，在高校里去更多地推广创业教育的话，学生可以在学校期间先接受一些普遍性的、商业方面的基础教育，再辅以在创业企业的实习、兼职，或是参与一个创业比赛，通过这些方式他们可以大概了解到一个公司里的工作或者自己创立一家公司是怎样的体验，那么他们未来进入到社会和工作环境中的过渡就会自然很多。

在学校的教育以及年轻人刚离开学校之后的创业教育，在进入职场的 2-5 年是很关键的。坦白而言，在这段时间的职业教育方面是存在着较大断层的，但是我们看到已经有一些比较好的实践出现。比如我的母校浙江大学，校友网络以及很多初创企业都会给予创业方面的帮助。一方面，浙大校友会每年会组织创业大赛，除比赛之外也给创业圈的前辈和新创企业的创业者们提供了互相认识和交流的平台，而且可能有机会得到融资以及获取客户资源。此外，校友会日常常规也会组织各种各样的活动，对创业方面有很好的帮助与指导。硅谷的顶级创业孵化器 YC 创业营，不将企业之间的关系称为投资和被投资企业，而是称为校友，教育和社群运营之间可以很好的结合。现在很多 MBA 课程，包括总裁班的开设，一方面重要的是直接学习到的知识，另一方面是大家在同一个物理环境之下进行交流，对彼此有更深入的了解，这个过程之中可以碰撞出许多火花。我自己在公司里更多地负责对外投资、天使投资，我之所以会负责这些事宜，非常直接地跟人才工作有关系。在 2013 年的时候，杭州市人力社保局每年会选拔一批比较优秀的创业大学生，设立一些奖金并举办培训班，实施创业人才领军计划。参与了 2013 年的创业人才领军计划后，我和一些互联网创业的伙伴们有了去投资比我们更年轻的年轻人，帮助他们成长的想法，因此成立了华旦天使投资基金，到目前位置投资了三四十个项目，其中有很多是像我们一样的学生创业项目，发展得非常好。

其次，对应新型的人才形式要有新的治理方式。在 3 月 31 日习总书记来到杭州时，当时浙江每日互动股份有限公司创始人兼 CEO 方毅也作为大数据抗疫的代表在城市大脑接受接见，总书记提到进退裕如、收放自如是一个国家治理水平的表现。而进退裕如、收放自如的基础必须来自于对他要去管理的事物全面实时的了解，这里就要提到大数据与数据智能。在杭州每个星期五就会感觉特别堵，这不是幻觉，为什么？因为在每个星期五的时候，杭州有特别多的人出城和进城。如果我们站在一个人口和地面的综合环境上，我将每一个具体的时间，比如周末的时间的人流流出和流入看作一个城市脉搏的话，杭州是一个脉搏比较强健的城市，上海也是。我们在杭州可以去看各个区域的人口实时热力图，人员是怎样分布的，这些人口成分是怎样的，每日互动旗下的云合数据就是要将大数据的能力赋能给更多不同的公共服务。此外，我们最近做的小产品中，其中一个应用 AI 提升红绿灯的交通灯的通行效率，在一些试点城市里进行尝试，已经能提升 20% 的通行速度，减少 15% 的交通堵塞了。对城市的大又细的颗粒度有一个及时了解，可以帮助我们做好人才工作，减少堵塞也是其中一个方面，人才来了之后心情也比较愉悦。

第三，当前是后疫情时代，爱彼迎 CEO 演讲提到我们以前所了解的世界已经结束了，现在大家都要面临一个新的常态。站在一线工作的企业主的角度，在人才工作方面有什么新常态？前一阵子疫情比较严重的时候，大家都在家办公，当时有一个段子，已经在家办公太长时间了，再下去老板会意识到如果没有我也行。道理是利用现在很多的远程办公工具，例如一些会议工具、远程协作工具，有很多工作可以不用到达办公室就可以完成的，所以在我们看来，以后远程办公就会成为新常态当中非常重要的一部分。大家可以看到在硅谷最领先的企业，亚马逊、脸书等都宣布在未来 2-3 年，最高有高达 50% 的人员可以自愿选择永久在家办公，不用来办公室。另外一个，新的用工特点就是弹性用工。最近总理在几次讲话当中也都谈到了，在电商之城，快临到双 11 或每年的电商大促时就会有一些需求，需要更多的打包快递小哥，更多去直播的网红妹子，这些需求背后都是有一些新型人才和新型用工去支撑的，在这些方面的发展也都能很好地解决一些人才方面的问题。

（本文根据张洁创始人论坛演讲整理）

人才评价与激励

首都经济贸易大学劳动经济学院人才发展系主任、教授 徐斌

人才分为两方面，一方面是人才工作，另一方面是人才基础研究。人才学是非常强大的中国式人才体系，西方没有，西方是“天才”，中国是“人才”，而且中国人才与西方培养方式及成长环境不同，是有原创性的，联合国翻译人才学时就翻译成“Rencai”。从实践中到理论才能拿得起放得下，人才是在工作和理论两个层面能顶得住和站得住的观点，所以是理论与实践与研究，现有实践后有理论，反复推演，这是一个研究的过程。

对于“十四五”规划，我认为很多专家提到的三个关键词特别重要，第一是如何“评价”，第二是如何“流动”，第三是如何“激励”。除此之外，对于我们为什么要做规划，还有三个关键词，第一是否有创新，第二是否有竞争力，第三如何通过规划提高效率。所以，创新、竞争和效率也是规划的三个关键词。

研究人才的本质，其目的是发现人才的成长规律，包括人才如何脱颖而出，前端的知识和经验、后期的发展潜力与效果如何进行评价，人才的研究内容覆盖人的一生。人才要从小开始研究成长规律是什么，这是一个评价方向，也是人力与人才研究的区别。人才要长远发展、可持续创新。从三个维度的时间线来看，过去、现在和未来，代际传承与空间分布都有其发展规律。对于人才如何评价，有 36 个基本特质，意志力、人际力和思维力三方面共同影响了人才的成就。在激励总体系的设计与前瞻中，要考虑国际化人才的激励，最重要的是看成果，这一定与成长规律和背后的资源有关，所以要构建 TEC 模型，T 是引领的目标，E 是成长环境，C 是创新体系与结构这一拐点，从而探讨今天的人才引领规律。

人才学科是交叉学科，人才也是一样，包括过去的系统、现在的系统和未来的系统。对于浙江今后的发展目标，要厘清人才规划新的理念、新的愿景、新的定位。人才建设体系，要从理论支撑到模型支撑再到成长规律研究和激励研究。

（本文根据徐斌教授论坛演讲整理）

十四五人才规划主题：构建人才新发展格局

中国人才研究会副会长、河海大学教授 赵永乐

首先，我们以五中全会的精神来解读人才发展格局。今年下半年，习总书记密集发声，他在一系列会议和场合都明确指出，“我国将进入新发展阶段，加快形成新发展格局”，这也被写了我国十四五规划的有关指导思想。在 9 月 1 日的中央全面深化改革委员会第十五次会议中，习总书记指出，加快形成以国内大循环为主体，国内国际双循环相互促进的新发展格局，是根据我国发展阶段、环境、条件变化做出的战略决策，是事关全局的系统深层次变革，习总书记说要继续用足用好改革这一关键一招，保持勇往直前，风雨无阻的战略定力，围绕坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化，推动更深层次改革，实行更高水平开放，为构建新发展格局提供强大动力。根据习总书记的构想，我们人才工作要去思考，在开启全面建设社会主义现代化国家的新征程，向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年，我国人才发展和人才工作进入人才新发展阶段，落实人才新发展思路，推动人才新发展方式，构建人才新发展格局。

为什么“十四五”规划要考虑格局问题，因为格局有多大，你的盘子就有多大，格局有多高，我们的视野成就就能有多高，格局小了很可能做不出成就，我们在考虑“十四五”规划时一定要有更深、更高、更远、更系统的格局。我们的人才新发展格局是国内人才大循环为主体，国内国际人才双循环相互促进。人才新发展格局是我国整体新发展格局的重要组成部分，它是在整个发展格局当中起引领作用的组成部分，所以我们讲人才引领发展，现在就要考虑用什么样的格局去引领整个的新发展格局。

根据五中全会的精神，十四五人才规划要把握好主题主线，主题是推动人才高质量发展，主线是深化人才供给侧结构性改革。根据这个主题，高质量发展就是人才发展模式、发展方式的根本型转变，这个转变我们已经“喊”了 40 年了，到现在我们依然面对着更艰巨的任务。现在我们要牢固确立人才引领发展的战略地位，这个战略地位就是要从格局上引领发展，坚定不移地扩大人才对外开放，增强国内国际人才联动效应，统筹人才的发展和人才安全，全面防范人才风险挑战。

使人才的生产、流通、使用和消费更多依托国内市场，提升人才供给体系对国内人才需求的适配性，以高质量人才供给满足日益升级的国内市场的人才需求。

国内大循环是相对国家而言，对省份来讲，省的大循环是怎样的？很多专家都谈到了教育问题，尤其是讲到浙江教育短板、高等教育短板。我们过去的人才发展与教育发展是“两张皮”，人才的生产主要渠道就是教育，但教育走的路虽然也在喊人才，但与总体人才思路是“两张皮”，现在我们就要考虑这个问题，必须要将教育纳入国内、省内的大循环。我们要提升人才制度全球竞争力，聚天才英才而用之，探索引进海外高层次人才的新形势和新路径，探索更有效的人才工程、人才计划，激发人才主体的活力，发挥市场的决定性作用，寄希望于各类园区发挥更大的作用。

第二，办好我们自己的事，坚持和完善共建、共治、共享人才社会治理制度。中国特色人才制度是中国特色社会主义制度的重要组成部分，我国人才治理的一切工作和活动都依照中国特色人才制度展开，国家人才治理体系和治理能力是中国特色人才制度及其执行能力的集中表现。推进人才治理体系和治理能力现代化，必须根据习近平总书记的人才思想，坚持和完善共建、共治、共享的人才社会治理制度，建设人才治理共同体，形成人才治理良好局面。这一社会治理体系包括八个方面。其一，坚持党管人才原则，践行习总书记新时代的人才思想；其二，转变人才治理方式，坚持和完善人才治理的行政体制；其三，融合本域人才生产，深化人才的供给结构性改革；其四，中小城市的治理发力，打造聚才新高地和发展新引擎；其五，充分激发人才活力，为治理现代化贡献智慧和力量；其六，市场起决定性作用，以用人主体为人才治理的重心；其七，量身打造集聚英才，建设人才共生发展专家的产业园；其八，社会协同公众参与，构建基层社会人才治理的新格局。

第三，以构建人才新发展格局为主题，编制“十四五”人才规划。编制规划应该遵循“四个一”、“三个两”、“三个三”。“四个一”：一个核心，党管人才；一个格局，国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进；一个地位，牢固确立人才引领发展的战略地位；一个特征，具有全球竞争力。“三个两”：两个属性，政治属性和经济属性，缺一不可；两个规律，遵循市场经济规律，人才

成长规律；两个衔接，上接天，要接中央和省，下接地，要接长三角的实际。“三个三”：三个体现，体现时代精神、地方特色和短期与长期的结合；三个积极性，政府积极性、市场主动的积极性、社会的积极性；三个要求，规划管用、提气、特色，要张扬个性。

（本文根据赵永乐教授论坛演讲整理）

经济图谱海量数据描绘全球经济——浙江省数字人才洞察

领英中国公共事务顾问 任玥

领英经济图谱来源于领英平台上的所有数据，领英全球有超过 7 亿用户，这些用户会填写自己的技能、学历背景等信息，所有的数据加起来有 5 个维度，包括用户、公司、开放职位、技能标签和学校。我们通过经济图谱的方法论和数据分析，将这些数据重组，通过数据到洞察的转换来展现职业发展和全球经济的脉络。未来的就业市场在不断变化，通过职位的更迭可以看到很多过去的职位未来都不复存在了，很多过去要求非常高的技能在未来也会有一些变化。怎样通过数据看到就业市场的这些变化，通过经济图谱的洞察去发现这些问题、解决问题是经济图谱团队一直在思索与探索的。

领英是一家非常年轻的公司，2003 年于硅谷创立，2014 年进入中国，还处于发展阶段。到现在为止，领英在中国已经有超过 5100 万用户，这些用户组成的所有数据即为我们在领英经济图谱研究的所有样本量。从 2017 年开始，领英与清华大学经济管理学院合作产出了多份数字人才方面的相关报告。

对于浙江省数字人才与数字经济，有如下几点观察。

首先，在长三角比较有特色的城市中，杭州、宁波和金华这三个城市在领英上的用户较多。浙江省数字人才分布行业中最具代表性的是 ICT（信息通信技术）和制造业，这三个城市的 ICT 与制造业的数字人才分布非常高，杭州的数字人才更偏向于软件方面，宁波更偏向于制造业方面，都在引领浙江省数字人才的发展。

第二，通过观察几个行业的数字化程度，在杭州、宁波和金华三个城市中，杭州市的人才数字化程度最高。从行业层面看，三个城市在 ICT 和制造业的数字化转型程度较高，宁波计算机网络与硬件的数字化程度达 21.78%，杭州制造业的数字化程度达 25%，这两个数据非常突出。同时，杭州许多特色行业中都具有较高的数字化程度，比如消费品和医疗行业。

第三，领英上有一个独特的技能标签，浙江省杭州、宁波和金华这三个城市的数字人才技能非常均衡，从软技能，例如领导力、管理、战略规划、沟通方面

的一些能力，再到数字行业相关的硬机能，如技术方面，JAVA、C++、软件开发类，可以看出浙江省的数字人才的技能是非常全面的。

第四，在数字人才结构特征方面，杭州、宁波和金华三个城市数字人才集中度各有特色，杭州的数字人才优势表现在 ICT 行业，宁波表现在制造业，金华表现在制造和消费品行业。在国家长三角一体化的政策引领下，这三个城市的数字人才发展各具特色，他们之间是没有同质竞争的，协同一体化的程度做得非常好。

第五，放眼整个长三角地区，选取上海、杭州、南京、苏州这四个城市进行对比，杭州在计算机网络与硬件行业的数字人才渗透率最高，达到 22.68%，杭州在 ICT 相关行业的数字化进程走得非常靠前。。

最后，在人才的流动维度，杭州的人才流入非常突出，在软件、硬件和制造三个行业，杭州数字人才都属于净流入状态，流入流出比均超过 1，最突出的是软件与 IT 服务行业，其净流入量高达 2.64，这也显示出杭州的数字经济发展模式是以软件行业为驱动力，进而辐射其他行业。

通过将城市横向对比可以发现，杭州的数字人才发展特点非常明确，在长三角区域对于数字人才的吸引力居于首位，有其独特魅力。

（本文根据任玥顾问论坛发言整理）

浙江科技创新策源地建设中的人才发展问题思考

武汉工程大学原副校长、中国·湖北·人才发展研究中心主任 桂昭明

一、世界一流科技创新策源地人才发展经验对浙江人才工作的启示

现在世界公认的 8 个世界科技创新策源地,包括国外的 6 个和中国的 2 个策源地,其共同的特质是拥有在全球处于领先地位的产业领域与科技人才,关注技术创新与产业升级,注重人才对产业升级支撑作用,同时建立了一套适合于科技创新策源地自身发展的模式。

首先,美国硅谷的人才发展得益于其人才的集聚和扩散机制,新的产业吸引新的人才,新创企业、知识和人才的广泛流动,高端要素集中高端人才是其显著的特点。而有些地方恰恰相反,先引入高端人才,再按照高端人才的长处配套产业。美国硅谷的经验值得思考,要集中高端人才于高端产业,按照高端产业结构来配置高端人才的结构。

第二,台湾新竹科研院所尤其是工业技术研究院对新竹技术创新的显著作用,区域创新行为主体之间的互动成为创新和技术发展中关键的因素,优良的人居和产业发展环境,是新竹园区成为高端人才集聚地的秘诀。台湾新竹经验启迪浙江要注重企业的技术创新,要充分发挥科技人才的技术创新对传统产业改造和新兴产业发展的支撑作用。

第三,印度班加罗尔的经验对于浙江更有意义,其具有完善的信息技术教育培训体系,IT 人才优势促进技术创新从而使集群升级以获得竞争优势,体现了人才优势与产业优势的完美结合。班加罗尔经验启示浙江要系统加强制造业员工的技术培训,形成浙江蓝领人才的技术优势,从而推进制造业的产业升级。浙江民营企业是半壁江山以上,蓝领人才的建设非常重要,这一点是浙江的特色,也是浙江的优势。

第四,英国剑桥拥有独特的产学研模式,企业研发机构、高校研究机构和技术咨询机构为三大创新主体的独特产学研合作网络是人才创新与技术创新、产业升级相互驱动的典范。这一经验启示浙江推进产学研三类人才的对接,要实现人

才创新与技术创新、产业升级相互驱动。

第五，法国索菲亚·安蒂波里斯发展高端、高附加值的产业和环节，大力支持本土企业创业发展，国际化程度高。这一模式对浙江的启示是要改造低附加值的传统产业及环节，引进高端人才引领新兴产业发展。浙江的民营企业比较多，传统产业也比较多，如何利用人才来推进新兴产业发展，这一点也值得思考。

第六，韩国大德的人才高度聚集与技术研究中心集聚相辅相成，技术创新成果层出不穷，同时也培育了一批批优秀人才的经验。再次启迪浙江要注重人才与技术的对接，实现技术创新促进人才产出，人才的创新促进新技术的产出，这两方面是互动的，缺一不可。

除上述世界六大著名的科技创新策源地外，中国也有北京中关村和上海张江两大著名的策源地。首先，北京中关村加大国际化人才培养和吸引力度以提高园区企业创新的国际化水平，加强高级技术工人的培养和引进以促进技术创新成果转化的经验，启示浙江要同时把握国际化人才培养与引进，这两条渠道不可偏废，既要引进也要培养。要注重培养国际人才服务中国的水土，解决外国人才对中国环境的水土不服的现象，加强高技能人才的技术培训，改造传统产业中发挥关键作用。同时，上海张江重视人才素质，开发人才潜能，高质量培育人才和发挥人才作用，盘活人才资源，高效益使用人才的经验，启示浙江注重引进人才的使用效益，促进引进人才早出成果、多出成果、早产效益、多产效益。

二、浙江人才发展问题的思考——新时代浙江科技创新策源地人才发展的基点

基于创新策源地的关于人才方面的发展特点，浙江要进行思考，新时代浙江科技创新策源地人才发展的基点是什么。

基点一是，要突出与国际接轨人才管理的“制度特点”。具体来讲可以借助外国人来华工作的“两证整合”的机遇，将人才管理机制融入市场行为，逐步形成以企业为主体、以市场为导向、以人才服务业务为依托的格局，推进人才工作体制机制的市场化运作。着力在人才流动、创业扶持、股权激励、专业资格互认、签证居留等方面重点突破，重点形成与国际环境相仿、观念相通、文化相融的人才发展环境。首先是建立浙江-硅谷孵化器，就地因材施教，使外国人才“属地化”，

开辟“跨境市场化引才”的路径。一是了解前沿信息，二是与最顶尖的人才交流，三是外国人才“属地化”。其次，要建立浙江的“旋转门”制度，针对“人才难以在政府、企业、智库间有序顺畅流动”的制度障碍，借鉴国外“旋转门”制度的优势，打破体制界限，促进人才资源合理有序流动，推进全国“旋转门”制度的建立和推广。其中，要探索浙江的旋转门能否率先建起来，为全国做一个榜样。

基点二是，强化引进国外高科技人才的“引才重点”。除了科技人才之外，我们还要注意其他方面的全球人才资本，如金融、贸易、法律、财会、知识产权、人力资源服务等专业服务人才，这些专业人才非常重要，防止仅是引进科技人才的误区。

基点三是，攻克人才名利双收的“激励难点”。激励很重要，要建立健康的科技生态和科技人才的生态体系。同时，落实人才对科研成果的使用、处置和收益权，更要着力形成真正尊重和实现人才价值的导向，产学研之间要在政策层面上打通。

浙江人才工作要在制度建设、政策落地、高端引才，特别是才尽其用方面取得突破，打开人才工作的新局面，做好示范。

（本文根据桂昭明教授论坛演讲整理）

“十四五”时期宁波推进人才治理现代化的主要考虑

宁波市委组织部副部长、市委人才办副主任 黄荣程

宁波要做好人才工作首先要从人才发展的视角来解析这座城市，这是人才工作的一个基点，要考虑城市的城市特质与产业特质是什么，宁波有三方面的特质，也是人才工作的主要考虑点。

一是宁波是一座制造业大市，制造业对人才的需求有一定的独特性。宁波去年的 GDP 是 1.19 万亿，跨入全国城市第 12 位，其中最大的贡献是来自于制造业。工业总产值是 2.1 万亿，居全省首位，尽管 GDP 比杭州少了 1000 亿，但工业增加值是超过杭州的。制造业是宁波的命脉，这是第一特点，也是人才工作第一个考虑点。

二是宁波是一座开放的大市。宁波与舟山港的港口吞吐量连续 11 年在全球是居于第一位的，也是全球唯一超过 11 亿吨的，集装箱吞吐量居于全球第三位，由此带来宁波外贸的进出口占到全国份额的三分之一，占比非常高，意味着在宁波生产性服务业是重要的发展支撑，这对人才工作来说也是第二个考虑的基点。

三是宁波是一个民营经济大市。宁波到 2019 年 11 月市场主体超过 100 万家，其中企业是 40 万家，意味着在宁波人中 8 人当中有 1 个就是老板，20 个人就拥有 1 家企业。其中，民营经济占到了最大的部分，宁波的民营经济贡献了 65% 的 GDP 与财政收入，贡献了 85% 以上的就业岗位，95% 以上的科技企业，高科技企业以及研发投入都是有民营经济投入的。

制造业、生产性服务业以及民营经济是宁波人才工作的大粮仓，同时也是人才工作的主战场，是优势和长板，同时也是痛点与需求所在，是整个下一步“十四五”规划当中重点要考虑的三个城市的特质。

从基层的视角来看，风起于青萍之末，浪成于微澜之间，很多从国际上、全球以及中国更高层面的宏观形势变化，这些小接口在基层得到动态反映。

一方面的动态是，现在海外回归热情高涨，但今年引才计划的到岗率非常低。

今年宁波的海外引才计划 2000 个团队申报，入选比例为 20:1，比去年增长了 44%，在疫情和中美贸易摩擦的背景下，海外人才的回归愿望和热情高涨。但今年引才计划的到岗率较低，特别是省级引才计划只有 60%，以往在这个时间一般到位率在 80%，这意味着我们要深入分析，是他们不愿回来、不敢回来还是回不来。

第二方面，人才计划的遴选面临着新的挑战，同时选才、评才的机制下一步到底怎么建设。现在广泛说打破思维，不要唯论文、不唯帽子、不唯学历、不唯头衔，不唯这些，那么唯什么？一方面，从基层工作来说，要进行审计，凭什么认定他是人才，凭什么给他相应的支持政策，要指明依据在哪里。现在中组部人才局在推动人才计划的整合，也非常有必要，要指明但下一步往哪个方向整合。

第三方面，现在人才政策的精准度和安全性值得高度关注。人才政策不只是指人才计划，而是指各地出台的相关政策，很多地方在拼力度、拼额度，长久下来难以维系，并且会极大地扰乱人才的整个学术氛围以及科研环境。在这种背景下，也出现了一些新情况，一方面我们的政策的额度是不是人才所需要的，是不是要抓住其痛点和需求，另一方面，现在大量的机构在“围猎”人才政策，出现了同一个人人才在多地是全职，这种问题要思考怎么解决。

第四方面，整个平台人才大家都缺，宁波大学是宁波唯一一所双一流建设的大学，全国排位第 75 位左右，在缺的背景下怎么引，怎么聚？现在出现的动向是平台高校的引进竞争越来越激烈，博弈越来越强，同时成本越来越高。有一些大学所在的城市是难以支撑其对产业创新方面的需求，有往外走的内生动力，二引进的城市要有引进的牵引力，双重力的作用下，势必会抬高人才的引聚成本。

第五方面，现在区域人才一体化的流动趋势是大势所趋，涉及到人才流动的相关藩篱要尽快拆除。对人才工作者来说，希望对国际人才呈现更开放的姿态，例如可以分层、分类引进，采用积分制。区域化人才是大势所趋，宁波也推出了长三角城市的所有社保认定，未来这些动态需要我们在体制机制的角度加以解决。

对于一个城市的人才工作来说，首先要坚持“以用为本”的理念。坚持全职与柔性相结合，并且以柔性为主，不求所在、不求所有，但求所用，这是非常关

键的一点，让人才不用分身，但可以分心为我们做一些事。第二点，青年至上，人才发展的未来一定要靠青年承载的。第三点，追求全面服务，不能单纯的拼政策的额度与力度，而是要从服务的痛点上寻找解决方案。第四点，坚持“栽树工程”，保持定力与耐心，静待花开，使人才工作保持生命和持久力。

（本文根据黄荣程副部长论坛演讲整理）

“十四五”时期人才发展战略规划建议的思考

国家人力资源和社会保障部中国人事科学研究院研究室副主任 任文硕

从文字角度对“十三五”、“十四五”两期战略规划关于人才发展的内容进行比较可以看到，“十三五”战略规划字数为 25000 余字，“十四五”则为 20000 余字，“人力资源”一词均出现 2 次，“人才”一词分别出现 24 和 34 次。在“十四五”规划中，有关人才表述的内容有以下要点。第一，对我国人力资源的现状的描述为“人力资源丰富”，中国是人力资源大国但还不是强国，未来要成为人力资源强国还有一段路要走。同时，基于我国人力资源的年龄特点，也提到积极开发老龄人力资源的问题。第二，“人才强国”在规划中两次被提到，在三大战略中包括了人才强国战略，在 2035 年展望中提到了建成人才强国和人力资源大国的目标。第三，深化体制机制改革，激发人才创新活力，在整个“十四五”规划当中是人才发展的一个重点。第四，对于不同类型人才发展的问题，高技能人才被提及的频次比较高，重要性提升得比较大，同时，基础研究人才、理工农医专业人才的培养以及乡村人才振兴都被提出。第五，关于人才强军，规划中提出要完善三位一体新型军事人才培养体系，锻造高素质专业化军事人才方阵。第六，造就大批德才兼备的领导干部，指出党政领导干部要求德才兼备，以德为先。

在下一个五年发展规划期间，无论从个体的角度，还是从群体的角度、从组织的角度，最核心的问题还是人才本位。从个体的角度和人力的角度来看，基于心理学原理，如果一个人不受激励，能发挥的效率可能只有 20%，在得到激励后可能达到 80%，所以对人才贡献率我们有从 20%提升到 80%的可挖掘空间，要考虑如何切实提高人才贡献率。此外，人才的匹配问题也非常重要。人与岗的匹配可以提高效率，人与人的匹配也可以提高效率，要科学的进行人岗匹配，通过人才流动带来积极性。最后，人才除了个体最大发挥、群体的发挥，还涉及整体的生态环境，这个生态环境包括自然的社区、适合人才的生活环境，以及让人才感觉到智慧充分的涌流、竞争力竞相迸发的环境，要通过制度创新串通线条探索最佳环境。

（本文根据任文硕主任论坛演讲整理）

新型研发机构助力高水平创新型省份重点人才队伍建设

浙江清华柔性电子技术研究院常务副院长、教授 马少鹏

为什么要建设新型研发机构？首先，我国的产业发展是需要提升的，相应的研究上要做一些新型研究，不仅是写在纸上的研究，更实如习总书记所说的落在祖国大地上的研究。另外一方面，我国高校研究做得很好，高质量国际论文数排名世界第二，同时产业发展很好，但长期以来这两方面间的联系很少，例如高校的成果转化成功率低，一个样品要转化为产品非常困难，包括工艺改进、量产、可靠性、检测装备方面我国目前做得是不够的，新型研发机构就是应对这些问题。

浙江省很有先见之明，很早提出建设新型研发机构，2016 年浙江省与清华大学签约推进柔性电子技术领域合作的发展，2017 年底的时候在嘉兴建设成立了浙江清华柔电院，发展的模式是“一院、一园、一基金”，建设一个研究院，同时省里配套产业园和产业基金，希望研究能带动产业，产业能引导研究。目前研究院的研究方向生命健康、互联网+以及新材料十个方向之一的柔性电子也支撑着省里的三大科创高地建设。研究院的定位非常明确，做学术和产业中间这一部分，做关键技术攻关、制造工艺与中试、检测技术与标准。

在人才队伍建设方面，作为一个新型研发机构，柔电院有一些新措施。目前柔电院正式运行两年多，拥有全职职工 156 人，其中 83%是博士和硕士。逐步完善体系化人才引育，包括高级专家引进与合作、高端人才招聘与培养、青年教师进修、联合培养博士生和硕士生。两年里，在重要科研项目获取上，柔电院申报国家自然科学基金，两年获取 15 项，总经费近 2000 万元。国家 JKW 项目 9 项，经费近 4000 元项目，此外还有省级重点研发计划和其他项目。目前已经可以持续服务关键产业，成为关键的高端学术和产业关键技术人才交流平台，建立了包括人才、科研、产业和服务方面的平台。在具体的人才建设方面，柔电院为团队指明“不与学校争名，不与企业争利”的方向。研究方向要非常明确且稳定，研究必须要高水平能落地，并且要团队作战、持续支持，同时体制灵活、激励扎实，与高校和企业差异化发展。

柔电院有非常扎实的 PI 制，与高校 PI 制不同，在团队建设方面有稳定的团

队支持经费，并且可以用这个经费雇佣人力，有很灵活的人力支持，是企业家管理的模式，并且有很好的公共平台支持。在收入支持上，以 A+B+C ($C \leq 3A$) 的模式，A 是基础薪酬，与社会上持平，B 为成果转化，绝大部分是团队拥有，C 是绩效，达到 3 倍 A 并从项目中分，激励非常扎实。相对学校来讲，研究院与几个企业集团绑定了做关键技术研发，在体系内立课题，拥有好的体系内立项课题支持，也易于发展。此外，柔电院建有专业的科研业务拓展团队，给研究团队建立业务拓展支持，有利于团队成长。但是，柔电院也拥有非常严格的考核与淘汰制度，团队发展不好就会面临淘汰掉。柔电院的研究方向非常明确，研究团队都围绕着这些方向去努力，安心科研。同时，研究院的架构组织也非常明确，团队研究方向明确但运行是相对独立的，每个团队拥有一个高水平的带头人和工程团队。在这样的体制下，有利的吸引了高水平人才的加入。

作为新型研发机构，柔电院的发展思路是解决产业的关键需求，靠行业吃饭，理念是为了“上货架”做高水平研究，参照世界发达国家（地区）工业技术研究院的模式打造一流的新型研发机构。要以全身心投入新型研发机构建设，将学术落地、产业落地，才能为研究人才搭建好的平台，创造光明的前景。

（本文根据马少鹏副院长论坛演讲整理）

从“十四五”规划看人才强省建设

浙江省发展规划研究院战略所副所长、副研究员 郎金焕

浙江省人才强省战略是 2003 年习近平总书记在浙江工作时提出来的，接近四个五年规划下来，人才强省理念在不停发生变化。“十一五”时期，人才强省与科教兴省、文化大省放在一起，作为公共事务部分的内容；到“十二五”和“十三五”时，人才强省作为创新驱动战略的重要支撑，作为创新驱动章节里的一块内容；到“十四五”时期，变化非常大，明确建设高素质人才队伍，并且是放在高水平创新型省份建设的前面。人才强省战略的理念不断变化，重要性不断提高，浙江省对创新驱动的一些基本规律的认识在不断深化，非常具有浙江特色。

在“十三五”时期，我们做过一个研究，有三个结论。第一个结论，从 2013 年开始，浙江固定资产投资收益出现比较明显的下滑；第二个结论，研发投入的效果在快速上升，每花下去 1 亿元的研发经费，浙江能得到的发明专利授权量快速增长；第三个结论，通过万家企业问卷，发现有 51% 的企业有研发意愿。浙江整个社会在“十三五”时期已经有比较强的创新需求，通过和江苏、广东等地的需求对比，“十三五”时期将研发投入强度指标定到了 2.8%。但到了 2018 年“十三五”中期评估时发现研发投入强度的指标，浙江实现起来有困难。2019 年指标为 2.6%，离 2.8% 还有一点距离，如果按照“十三五”前四年的速度会推断，指标很难完成。我们发现，创新驱动战略不仅要看需求侧，还要看供给侧，而且创新的供给函数里面的自变量为人才，但在“十三五”时期就只是看到了需求侧，没有注重供给侧。通过浙江、江苏与广东的高层次人才 2019 年的情况比较发现，从总量上而言，浙江比江苏和广东有一些差距，从规模占比的角度来讲浙江比广东和江苏也有差距。从横向的宏观角度可以看出，浙江的人才供给要弱于广东和江苏。除了横向的比较，通过对浙江 3500 家民营规上工业企业进行调研，发现有 30% 的企业认为自己缺乏高层次研发人才，17% 的企业认为自己缺的是高层次管理人才。并且浙江一直都有一些用工难的问题，所以对一般生产人员，企业也是感到非常缺的。这也从另外一个角度验证了为什么“十三五”研发投入强度的指标完不成，因为人才的供给未能很好地支撑企业发展。

因此，“十四五”时期浙江要建设创新型省份的关键问题就是要由人才引领，要将人才搞足，创新供给曲线才能更好的提高。从务虚理念方面来看，“十四五”时期浙江创新驱动和人才强省战略理念变化的突出特点是，从原来人才作为创新工作的支撑保障，转变为作为创新驱动战略示范引领，人才强省的实质是为浙江的创新驱动提供一次供给侧结构性改革，我的看法。从务实的角度来讲，浙江省人才工作做得非常优秀，也很有体系，但在新的发展时代、新的发展格局、新的发展背景下，有四个新问题值得回答。

第一，“十四五”时期浙江人才强省建设的目标体系是什么。传统人才的目标体系是“人才资源总量+六支人才队伍”，这是最基本的人才发展目标。但在思考浙江的“十四五”人才发展规划时，这个指标并不那么适用了，一方面浙江的人才资源总量占全社会的就业人才比例已经达到 35%，三个就业人员里就有一个是人才，但实际上浙江又是很缺人才的，这个指标对现状的刻画就不够精准了。第二，在长三角一体的背景下怎样谋划人才工作。上海自贸区的临港新片区将会设立一个国际人才实验区，有比较优惠的税收政策。在长三角区域内，高端国际人才的流动会发生较大的变化，在这个变化下浙江如何借助上海“老大哥”的力量来推动高端人才的吸引，也是一个需要回答的问题。第三，人才治理方面，在治理体系现代化的背景下，如何将各方力量导入到人才工作中。第四，人才工作的方式方法，在数字化转型的背景下，如何构建全省统一的人才服务基础设施，也是值得探索的问题。

（本文根据郎金焕副所长论坛演讲整理）

创新和企业家精神再探讨

希典咨询董事总经理、中国人力资源开发研究会人才测评分会副会长 梁开广

不确定性是这个时代企业环境的常态，新冠疫情、周边和国际局势、中美关系、宏观经济、新技术等因素都带来了很大的不确定性。在不确定性的环境下，企业家的作用是确保企业适应外部环境的变化，在这样的角色下对企业家需要的特质有很多要求。企业家的核心使命就是拥抱不确定性，在不确定性中寻找突破点、寻找确定性，给企业带来价值与创新。创新理论的鼻祖熊彼特说，创新是判断企业家的唯一标准，企业家正是通过创造性地打破市场均衡获取超额利润。德鲁克说创新是否成功不在于它是否新颖、巧妙或具有科学内涵，而在于它是否能够赢得市场。陈春花说实践是检验创新产生价值的最终标准，理念创新、观念创新、思想创新都只能算创新的准备，只有通过市场检验产出结果，才能真正创造价值并推动社会变革。创新离不开企业家精神。任何产业的发展都离不开创新和企业家精神，创新存在着多方面的不确定性，而正是这些不确定性使得创新更加依赖于企业家精神。

Robinson 在企业家杂志上总结了优秀企业家通常拥有的七大特点，其中两大特点与前文总结一致，即敢冒风险和打破规则，还包括了压力容忍度、激情、想象力、自信甚至自负和灵活性。从希典咨询的大五人格测评 WBI 数据库中选出了 77 位企业创始人/CEO 进行了描述统计分析，发现创新性是所有指标里得分最高的，为 84 分，开放性高的企业家中有 74% 都拥有创新性高的特点。同时发现，企业家中遵从规则得分偏低，遵从规则得分超高的人几乎没有，仅占 1.3%，而遵从规则得分较低的企业家占 27%，打破规则是企业家很重要的特点。如果将企业创始人/CEO 人数分布低于 5% 的大五维度和子维度定义为相对不适合创业的参考标准，那么亲和力特别高，创新性、适应性和独立性较低的人是不适合创业的，所以并非一定要鼓励所有人进行创业。企业家与管理层之间存在着三大重要区别，创始人/CEO 在创新性指标方面表现要略好于其他高管，但高管在关注细节、可靠性、遵从规则方面明显更好。综合来看，在浙江的实践之中，要更加注重企业家的分类，并在创新型企业家的培养中进行突破。

（本文根据梁开广总经理论坛演讲整理）

动态视角下中国城市人才竞争力指数的构建

山东省人才发展战略研究院执行院长、山东大学管理学院教授 唐贵瑶

1961 年中国在全球各国出口总额排行榜上是榜上无名,但从 1978 年起中国进入改革开放,对外贸易总额开始扩大,我国慢慢出现在排行榜上并发展到稳居世界第一,我国出口的商品由主要是低端制造业产品和制造设备向出口高科技产品转变,但这不是欧美等发达国家所希望看到的。在这样的一种现状下,贸易战是必然的。自中美贸易战以来,美国不仅扩大了所制裁的实体清单,其中类型包括企业、学校以及研究机构,而且缩紧了对中国留学生、学者、教授以及工程师的入境,贸易战的核心还是人才之争。人才研究、人才管理工作之所以重要,也是要为将来高科技领域的发展来储备人才,打造人才高地,这样才能在世界的贸易战或人才战中获取主动优势。城市人才竞争力评价体系的构建不仅是测评城市人才竞争力的依据,更是政府做出相应人才战略决策的基础。在 2019 年全球人才竞争力指数排名中,中国排名 45 位,领先于金砖国家中的其他四个国家。然而,据《中国区域发展人才竞争力研究报告》显示,部分地区人才发展水平不高、竞争力不强,中国各地区人才竞争力不平衡。因此,从动态视角构建城市不同发展阶段的人才竞争力评价体系,不仅能够更加真实地反映城市人才竞争力发展状况,而且有助于未来人才竞争力研究。

中国情境下的城市人才竞争力评价探究主要聚焦于以下两方面:第一,结合研究情境构建差异化人才竞争力评价指标;第二,不同区域或类型的城市人才竞争力评价。目前研究所构建的城市人才竞争力指标多数将人才评价与环境评价交织在一起,本研究从动态视角,构建城市人才竞争力评价指标体系,通过相关的文献回顾,并利用德尔菲法以及多轮咨询了专家意见,提出城市人才竞争力的两大支柱,分别是人才本体竞争力和人才环境竞争力。

同时,对于不同经济发展水平的城市而言,其人才需求也存在差异,不同层次人才在不同城市中的效用值存在差异,单纯地从静态视角评价企业的发展竞争力将忽视城市需求层次对人才竞争力的影响。我们将城市发展阶段的概念纳入指数,对一个城市特定的发展阶段而言相对重要的指标赋予较高的权重。指标权重

的赋权主要采用无量纲化处理以及矩阵一致性检验。因此，此研究主要的创新点在于动态视角，在原有指标体系的基础上，考虑时间滞后性、城市发展阶段及城市人才需求层次的影响，创新性地增加发展阶段的动态性指标，为后续城市人才竞争力研究奠定了基础。

（本文根据唐贵瑶院长论坛演讲整理）

手机人才时讯信息汇编

(2021 年 1 月)

“嘉”人有约·携手同“兴”——海外高层次人才云招聘第三场（美国德国站）在嘉兴举行

【2021-1-4】【人才时讯】近日，“嘉”人有约·携手同“兴”——海外高层次人才云招聘第三场（美国德国站）在嘉兴举行。现场，世界互联网人才大厦会议室“搭建”起直播间，企业 HR 直播带“岗”，推介企业及岗位，并现场连线海外高层次人才。最终有 12 位海外高层次人才和企业进行进一步对接，3 位海外高层次人才现场与企业达成合作意向。

相关链接：https://zj.zjol.com.cn/red_boat.html?id=101083939

世界青年科学家峰会青年 π 科学大使第三场活动在温州举行

【2021-1-5】【人才时讯】近日，世界青年科学家峰会青年 π 科学大使第三场活动在温州举行。本次活动以“生命-大脑与人工智能”为主题，邀请了来自美国密歇根大学的神经科学博士主讲，以线上线下结合的形式与公众进行交流互动。现场吸引了来自温医大师生等共计 550 余人参加，还有上千余人线上观看了活动直播。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/DFUCsdROGa1OCDW1jKXFeA>

“奇思妙想浙江行”2020 创业大赛总决赛在杭州举行

【2021-1-6】【人才时讯】近日，“奇思妙想浙江行”2020 创业大赛总决赛在杭州举行。总决赛现场，涵盖高端装备、新材料、人工智能、数字经济等新兴领域的 11 个项目从项目特点、竞争优势和商业模式等方面进行路演陈述。大赛最终决出一等奖 1 个、二等奖 2 个、三等奖 3 个、优胜奖 5 个，光学智能三维数字化项目获一等奖。

相关链接：https://zj.zjol.com.cn/red_boat.html?id=101083133

宁波市首轮快递助理工程师和工程师职务任职资格评审会举行

【2021-1-7】【人才时讯】近日，宁波市首轮快递助理工程师和工程师职务任职资格评审会举行，共有近 200 名快递小哥成功通过评审进入公示阶段。其中包括“全国最美快递员”“最美浙江人”在内的近 10 名小哥拟评中级职称。本次评审活动在浙江省首创快递从业人员职称评审“量化赋分+面试答辩”新模式，也是浙江省单次规模最大、通过人数最多的快递从业人员职称评审活动。

相关链接：<http://www.spbosta.org/site/postal/zxdt/info/2021/4470.html>

温州首次出台《温州市职称评审管理实施细则（试行）》

【2021-1-8】【人才时讯】近日，温州首次出台《温州市职称评审管理实施细则（试行）》。

《细则》将从 1 月 15 日起实行，在学历认定、职称初定、社保关系要求等方面作出了新规定：1.多学历的按最高学历认定；2.取消职称初定仅限一次的规定；3.社保在外地也能在温州申报职称；4.评委会实行核准备案管理。

相关链接：https://zj.zjol.com.cn/red_boat.html?id=101092106

人力资源社会保障部印发《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》

【2021-1-11】【人才时讯】近日，人力资源社会保障部印发《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》（以下简称《意见》），进一步打通高技能人才与专业技术人才职业发展通道，加强创新型、应用型、技能型人才培养。《意见》包括进一步扩大两类人才贯通领域、淡化高技能人才职称评审的学历要求、鼓励专业技术人才参加职业技能评价等内容。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2021-01/07/content_5577865.htm

2021 年首场“才聚德清·百名硕博招引计划”活动在安徽合肥举行

【2021-1-12】【人才时讯】近日，2021 年首场“才聚德清·百名硕博招引计划”活动在安徽合肥举行。有 20 余家机关企事业单位、30 余家民营企业参与招聘，向高校毕业生提供 600 多个工作岗位。招聘团先后向中国科学技术大学、合肥工业大学等 13 所安徽高校师生推介德清大学生就业创业政策，并与中科大等三所院校签订地校人才智力合作协议，授予人才工作站牌。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/PdGOBM6ATPTBo1rh5SS9lw>

嘉兴市首次开展民营企业职称自主评审

【2021-1-13】【人才时讯】近日，嘉兴市首次开展民营企业职称自主评审。经过嘉兴市工程技术中评委审议表决，共有 358 名评为工程师、266 名评为助理工程师。嘉兴市积极开展企业职称自主评审试点工作，实现职称评审“三个转变”：一是从“看材料”到“看实绩”转变；二是从“问专家”到“问东家”转变；三是从“要我用”向“我要用”转变。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/GVsRB-zAb3WFZXvyT_ygkw

国际机器人检测认证与长三角产业创新大会在沪召开

【2021-1-14】【人才时讯】近日，国际机器人检测认证与长三角产业创新大会在沪召开。本

次大会以“赋能区域产业，提升企业价值”为主题，有来自全球数百位国内外学者、专家、企业家和媒体参加。大会上发布了多项重大成果；举行战略合作签约仪式，签约项目分别聚焦标准化服务、可靠性质量提升、机器人创新应用等五个方面；举办多场圆桌论坛，深入探讨场景应用落地。

相关链接：<https://tech.ifeng.com/c/82wmMF7rMD5>

首届长三角金融科技创新与应用全球大赛杭州赛区落幕

【2021-1-15】【人才时讯】近日，首届长三角金融科技创新与应用全球大赛杭州赛区落幕。长三角地区的 10 个金融科技企业（项目）入围项目现场路演推介，通过与专家交流互动助推项目落地。参赛队伍从商业模式创新、商业成长性、团队实力及外部资源优势等多个维度详细介绍了相关项目。同期还进行了杭州创新实验工坊签署仪式、“金融科技赋能产业数字化”研讨论坛等环节。

相关链接：http://www.most.gov.cn/dfkj/zj/zxdt/202101/t20210113_160716.htm

长三角一体化示范区交流任职和挂职干部“双招双引”暨人才同城共建座谈会举办

【2021-1-18】【人才时讯】近日，长三角一体化示范区交流任职和挂职干部“双招双引”暨人才同城共建座谈会举办。会上，围绕“产业人才发展现状”和“2021 年产业人才重点推进任务”等两个方面详细介绍了长三角一体化示范区产业人才相关政策；上海青浦、苏州吴江两地共同发布人才同城共建战略合作，签订了两个人才方面的战略协议。

相关链接：<http://news.jstv.com/a/20210115/0865506679d84c028f8a0d42f9e56dfc.shtml>

浙江省新基建应用场景创新大赛决赛落幕

【2021-1-19】【人才时讯】近日，首届“数字新基建·浙里领创新”浙江省新基建应用场景创新大赛决赛以云评审云决赛形式分别在杭州、宁波 2 个赛区举行。大赛围绕 5G、物联网、工业互联网等七大领域分赛道进行，共有 75 个项目团队进入决赛，决赛分别从项目前瞻性、实用性、成熟度等方面进行评价，累计近 18 万人次在线观看决赛直播。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/paBzREE2mEULBxoMm11eEg>

丽水市发布丽水博士后工作站设站指引目录

【2021-1-20】【人才时讯】近日，丽水市发布丽水博士后工作站设站指引目录，标志着我省首个地市级博士后工作站设站指引目录编制工程顺利完工。目录分为五大板块，具体分析了该市博士后工作现状、存在问题和指导任务目标，详细编制了重点设站行业引导目录、重点设站领域关联企业指引目录等四大重点设站指引目录，并细化编制高新企业、省市级农业龙

头企业等 11 个子目录。

相关链接: https://mp.weixin.qq.com/s/3nI_Psv4Xrxdr3TquG6evw

宁波市推出《宁波市金融支持人才创业创新实施意见（试行）》

【2021-1-21】【人才时讯】近日，宁波市推出《宁波市金融支持人才创业创新实施意见（试行）》（甬金管〔2021〕2号），创新性实施“金融服务人才17条”。政策实施时间暂定为3年，从今年1月起至2023年12月，力争通过实施“投、贷、融、保、担”一揽子支持人才创业创新的金融举措，持续加大金融支持力度。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/ADtIu5KtLMgA66v2kcxcew>

衢州市出台《全力打造四省边际人才集聚“桥头堡”加快创新驱动发展十二条政策》

【2021-1-22】【人才时讯】近日，衢州市出台《全力打造四省边际人才集聚“桥头堡”加快创新驱动发展十二条政策》。主要内容包括12个方面——给予人才项目配套激励、支持人才项目落地、加大人才平台资助、鼓励人才晋升、发放人才津贴、实施购房补助、实施租房补贴、支持人才创业、支持企业引才、优化人才服务、支持重点领域建设、支持培育乡村振兴特色人才。

相关链接: http://www.qz123.com/html/271/20210120/news_show_295436.html

中国科协召开2020“科创中国”年度工作会议

【2021-1-25】【人才时讯】近日，中国科协召开2020“科创中国”年度工作会议。会议全面总结“科创中国”建设以来开展的各项工 作，分享典型经验，发布“科创中国”各项榜单，颁发第23届中国科协求是成果转化奖，发布了“科创中国”未来三年工作计划，并组建“科创中国”咨询委员会和“科创中国”联合体。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/ivs00wTR6ZNbLhs-98wHbQ>

第四届·中国舟山全球海洋经济创业大赛总决赛举行

【2021-1-26】【人才时讯】近日，第四届·中国舟山全球海洋经济创业大赛总决赛举行。总决赛采用“云大会”形式在线举办，通过抖音等平台进行云端直播。15个项目分获金银铜奖，涉及新材料、海洋生物、电子信息、生命健康等领域。其中，“5G通信中高频新材料的开发和产业化”“全环保超分子特种工程新材料”2个项目获得金奖。目前已有12个项目来舟落户或即将落户。

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1602321>

浙江省十三届人大五次会议在省人民大会堂开幕

【2021-1-27】【人才时讯】昨日，浙江省十三届人大五次会议在省人民大会堂开幕。省长郑栅洁作政府工作报告。在大力推进科技创新方面，浙江提出要实施人才强省、创新强省首位战略，加强科创平台优化整合，充分发挥企业创新主体作用，健全政府引导带动全社会的多元投入机制，制定实施基础研究十年行动方案，加快打造三大科创高地；在加强高端人才引育方面，浙江目标五年集聚领军人才 5000 名以上、新增高技能人才 100 万名以上。

相关链接：https://baijiahao.baidu.com/s?id=1689943736744897656&wfr=spider&for=pc&sa=vs_ob_realtime

2021 年温州市“十万工匠培育工程”启动仪式举行

【2021-1-28】【人才时讯】近日，2021 年温州市“十万工匠培育工程”启动仪式举行。今年温州计划开展职业技能培训 12 万人次以上，新增培育工匠人才 8 万名以上，其中高技能人才 2.4 万名以上。活动当天还为获评 2020 年国家级高技能人才培养基地的温州技师学院、国家级技能大师工作室的陈昌安大师工作室等高技能人才和依托平台颁发奖牌，为温州技师学院平阳分院举行筹建授牌仪式。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1609335>

2020 年浙江省改革创新最佳实践案例评选结果揭晓

【2021-1-29】【人才时讯】近日，2020 年浙江省改革创新最佳实践案例评选结果揭晓。最终评选出 2020 年度浙江省改革创新实践案例 50 个，其中包括浙江省未来社区试点建设、车辆检测“一件事”集成改革等最佳实践案例 10 个和浙江省全面推进乡镇（街道）纪检监察工作规范化建设、机关事业单位人员职业生涯全周期管理“一件事”改革等优秀实践案例 40 个。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/mKTEqZQG-SL8xMaC1XSOSQ>



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