

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2022 第 1 期 【总第 144 期】

浙江省人才发展研究院

2022 年 1 月

绍兴新时代“名士之乡”人才高地战略研究

◆卷首语.....	2
研究专题	
◆自主创新之路需要人才扮演极其重要的角色.....	5
◆打造新时代“名士之乡”人才高地的历史方位和战略路径.....	7
◆绍兴人才生态的优劣势和涵养对策.....	10
◆绍兴人才发展需妥善应对长三角“虹吸效应”.....	14
◆以产研融合视角定位人才工作长期发展方向.....	17
◆创新型人才自主培养与构建全方位培育体系的思考.....	19
◆面向 2035 实施绍兴人才首位战略.....	22
◆实践角度谈绍兴引才用才.....	24
◆发挥绍兴优势 建设特色人才队伍.....	26
◆三个关键词阐述“名士之乡”人才高地整体态势.....	28
◆贯彻中央人才工作会议精神 谋划新时代绍兴人才工作.....	30
人才时讯	
◆手机人才时讯信息汇编（2022 年 1 月份）.....	32

卷首语

2021年11月11日，由中共绍兴市委人才工作领导小组主办，浙江省人才发展研究院、中共绍兴市委组织部、中共绍兴市越城区委承办的“学习贯彻中央人才工作会议精神加快建设‘名士之乡’人才高地”研讨会在浙江省绍兴市成功举办。

“十四五”时期，浙江省加快建设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，绍兴市被赋予“率先走出争创社会主义现代化先行省的市域发展之路”及“四个率先”的新使命新任务。开启新征程的第一个五年，建设新时代“名士之乡”人才高地的内外部条件正在发生深刻变化：第一，重大战略叠加部署为绍兴进一步贯彻落实“人才是第一资源，抓人才就是抓发展”理念指明方向，要把人才发展作为地区硬实力的首要目标，坚持人才强市、创新强市首位战略，把厚待人才、成就人才作为绍兴贯彻新发展理念、融入新发展格局的重要路径举措；第二，“名士之乡”历史底蕴为绍兴进一步发扬人才传统、厚植人才文化积累优势，要把人才工作作为地区软实力的重要构成，带动形成更加鲜明独特的区域形象和更加深沉长远的发展力量；第三，经济实力为绍兴进一步激活治理要素、树立创新驱动发展典范夯实基础，要更进一步推动经济增长从要素驱动向创新驱动转变，以领跑姿态，打造全省人才强省、创新强省的一面旗帜；第四，融杭联甬接沪迈入新阶段为绍兴进一步打造优质、开放、包容的人才环境创造条件，要充分发挥人才生态、产业业态、城市形态优势借智引智，对绍兴做好人才工作，真正实现留人留心提出更高要求。

综上所述，进入新时代，绍兴市人才事业进入“窗口期”、人才需求进入“升维期”、人才环境进入“突围期”、人才治理进入“变革期”，要不断增强大局意识、改革意识、创新意识，在新的起点上夯实现代化网络大城市建设人才根基，全面构建具有绍兴特色和核心竞争力的全域创新体系，形成人才引领优势、创新策源优势、产业创新优势和创新生态优势。本次会议围绕绍兴市打造新时代“名士之乡”人才高地的重要任务，聚焦关注绍兴人才生态构建的重点问题和重点路径，从不同视角探析新时代绍兴形成人才竞争优势的理论支撑和战略指引。

本期《人才政策研究动态》摘选了此次研讨会十一位嘉宾的发言。浙江工商大学校长郁建兴指出自主创新之路需要人才扮演极其重要的角色,绍兴要以人才需求为基石改革创新体制机制,增强人才吸引力和竞争力,同时要做大做强本地高等教育,根据产业需求改善高校人才供给,要有自信走好人才自主创新、自主培养之路。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到打造“名士之乡”新的人才发展理念要站得更高,看得更远,人才工作新的历史站位要重点抓住创新名士、国际名士和青年名士,在战略路径上,要围绕人才吸引力和自主培养能力打造人才环境优势、开放优势和比较优势,同时要继续深化改革,着力建设好人才平台、人才生态和新体制新机制,构建适应高质量发展的人才治理体系。浙江省人才发展研究院执行院长,浙江大学公共管理学院教授、博导陈丽君结合硅谷指数和硅谷人才生态,立足人才调研结果,综合评价绍兴人才生态的优势和劣势,一是政策力度强,但政策精准度和兑现效率需要提高,二是城市底蕴浓厚但开放不足,三是城市治理能力强,但优质公共服务欠缺,四是高端人才需求非常强劲,并围绕以上优劣势提出涵养构建绍兴人才高地的具体对策建议。复旦大学管理学院教授、博导姚凯分享了虹吸效应下日本多摩城市转型经验和中国嘉善的人才制度创新,对绍兴打造“名士之乡”人才高地提出四点建议,其一,形成具有绍兴特色的核心竞争能力,其二,引才和用才并重,留住最适合绍兴的人才,其三,引进重要载体,打造特色平台,其四,加快人才工作数字化转型步伐。之江实验室副主任郑宇化强调科研机构的人才工作要坚持四个面向,紧密结合地方产业,互相形成战略支点,提出要用长远的眼光来谋划人才成长和人才队伍发展,要用投资的思维来处理青年人才的引育问题。中国人事科学院人事管理部主任范巍运用管理学全生命周期理论阐释国内国际双循环背景下,高层次创新创业人才和卓越工程师自主培养和全方位培养体系构建的可行性、必要性和重要性。中央党校(国家行政学院)公共管理教研部人力资源教研室副教授易丽丽指出绍兴人才工作面临人口、产业和城市治理三方面问题,面向 2035 形成绍兴人才比较优势的目标,就打造绍兴特色人才生态展战略举措提出建议。俄罗斯自然科学外籍院士、绍兴文理学院教授伍法权立结合自己的人才工作实践体会,分享对绍兴引才和用才工作的思考和建议。西湖大学副校长朱晓芸指出,绍兴在地市发展中要走出独特道路,着力引进高能级平台、形成人才政策体系化、构建宜居

生态，建设绍兴特色人才队伍。绍兴市委组织部副部长、人才办常务副主任王国飙用“产业”、“文化”和“改革”三个关键词阐述绍兴打造“名士之乡”人才高地的整体态势，并分析现阶段人才工作面临的挑战和应对举措。越城区委常委、组织部部长应尧刚强调人才工作的执行者要把中央人才工作会议的精神和越城区的实际结合起来，并提出人才工作要通过市场化、体制改革以及讲好故事三个维度来吸引国际化、青年化的人才。

自主创新之路需要人才扮演极其重要的角色

浙江工商大学校长 郁建兴

第一，改革开放四十多年来，党委政府工作的核心逻辑主要在两个方面：一是经济发展和经济增长，二是社会稳定。现在我们要加上第三个核心逻辑，那就是创新。正因为这样，自主创新之路需要人才扮演极其重要的角色。在改革开放前半场，我们比较多地强调经济人才、科技人才，现在进入到新发展阶段，对人才的理解要更加全面，继续大力发挥企业家经济管理人才的作用，他们是一个社会中最稀缺的资源。同时，我们现在很需要社会建设的人才，共同富裕伟大事业中越来越需要社会保障的研究、社会治理的研究、先进文化的研究、生态文明的研究。习近平总书记讲了多种人才，印象特别深刻，我们以后在创新管理上也要大量引进人才，而且要引进战略科学家。这是我理解的人才工作的重要性、全面性。

第二，发展人才机制体制改革。习总书记说向用人主体授权，积极为人才松绑。“名士之乡”在我感知观念里主要是故乡，那么多绍兴籍伟大人物离开绍兴在北京上海成名，怎么让他们把故乡变为家乡？“名士之乡”里，“乡”是绍兴本土创业，这个可能特别有重要意义。我在学校的人才工作也是抓得比较紧迫，也很难抓。我经常问大家一个问题，人才多的地方更加尊重人才，还是人才少的地方更加尊重人才？一般肯定说人才少的地方把你当宝贝，答案是人才越多越尊重人才。所以我们要深化人才体制机制改革，组织部也好，人才办也好，深入研究人才的需求，经济学上讲“需要”和“需求”不一样，“需求”是我们可以定价的。前些年在温州调研，大家都说温州人就是犹太人，我说你说这句话要谨慎，犹太人不仅仅做生意，是富人，在各种基础学科、文学艺术等人类文化的所有领域都是有巨人的。人才究竟有什么需求？按照这个来改革创新体制机制，才能增强我们的吸引力和竞争力。举个例子，之江大学要建数字高校，需要大量数字化人才，按照事业单位的要求每一个博士教授都是有价格的，但这对数字经济人才没有吸引力。需求，不仅是市场价格，还要包括医院、学校、养老才有吸引力。一个大专家到绍兴来上班，晚上住在杭州，为什

么呢？把生活环境、人文环境做得更好，人才就愿意留下来，当然了，我觉得绍兴很好。

第三，走好人才自主创新、自主培养之路，我们完全能够培养出大师，要有这样的自信。对这个命题，我提了大学里面人才培养的核心使命。在常规人才和劳动大军的培养上，一方面，要重视高等教育的投入。如果把杭州和苏州比，苏州的GDP十多年来高于杭州，但苏州的城市品位跟杭州差距很大，有行政层级的原因，还有一个，苏州没有之江大学这样的高校。我们如果在浙江省跟杭州比，绍兴市委市政府把已有的高等教育做大做强，比如绍兴文理学院更名为绍兴大学，当然这个过程很长，帮助他们吸收一些社会资本的投入，把高等教育做好，未来五年、十年我们在可持续竞争力的重要方面就有优势。另一方面，等一个大学成长太慢了，浙江省有之江大学，我们等不及，成立了西湖大学，引进了法国的大学等等。我们现在要知名的大学、不那么知名的大学建立更加紧密的关系，这个关系使得我们根据产业发展、社会发展的需要提出人才的需求，改善大学的人才培养方案，能够订单式地跟大学提出要求。恩格斯说，一旦有社会上的需要，有十所大学跟着前进，把需求和供给之间连接起来，让绍兴的产业发展和人才需求紧密相关，和全国十所大学建立起订单式的关系。最后，要让职业技术教育在绍兴产业发展中发挥作用，不要把职业技术学院建到大城市，就建在产业集群中，我觉得这是职业教育发展的不二选择。

（本文根据郁建兴教授会议发言整理）

打造新时代“名士之乡”人才高地的历史方位和战略路径

中国人事科学研究院原院长、亚洲公共行政学会会长 吴江

绍兴近几年通过海外人才引进和产业发展推进了综合实力，在百强城市中排名第29名，取得很大的成绩。这次提出在建设重要人才中心和创新高地背景下打造“名士之乡”高地，我觉得非常有意义，绍兴有很好的经验和优势可以总结。如何打造“名士之乡”人才高地，我谈以下几个观点：

第一，要确立“名士之乡”新的人才发展理念问题。总书记提到新时代人才工作要站在新的历史起点，绍兴已经提出新起点是从三缸到三片的经济转型。有三个理念需要确立下来：其一，坚持四个面向人才发展方向和目标。要用全球人才竞争的视野来看绍兴的“名士之乡”，以大看小，站在全球人才竞争的高度来看“名士之乡”，看我们的长，看我们的短。其二，以长三角一体化的大发展格局来看“名士之乡”，从全球到长三角的发展中找到我们的历史定位。其三，从2035年远景目标来看“名士之乡”未来发展走向。总的来说，确定“名士之乡”新的发展理念要站得更高，看得更远。

第二，要找准新时代“名士之乡”人才工作新的历史站位。绍兴“名士之乡”名副其实，包括70多位院士和4位北大校长，这在全球都是能够立起来的牌子。新的历史站位应该抓住三个方面：其一，抓住创新，做一个创新的“名士之乡”。现在有很多创新型的高端引才在绍兴落户扎根，也有很多大学生来绍兴创业，在产业转型的过程中，要牢牢抓住这些创新型人才，成为创新的“名士之乡”。其二，抓住国际的“名士之乡”。我在一些影视片中看到有海外的名人来绍兴创新创业，但人才国际化程度还是不够，有待提升。比如从2018年到现在，上海打造了世界领袖级科学家峰会，我们可以借助长三角一体化发展来提升绍兴的人才国际化程度。其三，抓住青年人的比较优势。到2035年，最大的比较优势就是看有没有足够的青年名士。抓住创新名士、抓住国际名士、抓住青年名士，是产业转型亟待解决的问题。

第三，打造好三个优势，抓住两个高地的战略目标。中央提出两个高地：

一是明显提升人才自主培养能力，二是明显增强对世界优秀人才的吸引力。2020年全球人才竞争力我们排名第42位，创新排名第12位，中间有30位的差距，其实就是两点：吸引力不够、自主培养能力不够。这两点都是我们的短板，要围绕这个打造三个优势：一是环境优势，根据社会环境、制度环境、生活环境的区域化进一步打造人才生态；二是开放优势，通过创新引才方式方法，包括采取市场化、专业化、国际化的举措进一步扩大对人才的引进以及走出去；三是比较优势，着眼当地产业的比较优势，以产业汇聚人才，集聚起一批人才的比较优势。打造这三个优势是我们未来发展目标。

第四，继续深化改革，构建适应高质量发展的人才治理体系。重点抓好三个建设：其一，要着力建设好、用好全球创新资源的人才平台。现在虽然环境和区位优势不错，但全球创新资源平台还不够，用事业激励人才，让人才成就事业，最重要的是平台打造。在上海、杭州这样一体化的区域优势范围内，研究如何推动国际研究项目落地，建立研究联盟，吸引国外顶尖大学、专业机构来绍兴办实验室、研究室、研究机构和学校，是非常重要的，包括建立和产业结合的国际化组织，形成以智能产业为核心的新的产业集群，建立吸引国际人才的共性的服务平台。平台建设比较上海和杭州来说还是有差距，没有平台就很难谈国际化。

其二，着力建设创新人才良好生态，继续打好“名士之乡”国际品牌。既要利用海外环境，还要超过海外环境，这里就有个生态设计和重塑的问题。总书记说为他们安心工作、便利工作、养老营造良好的环境。要通过改革和政策的突破力度，对海外人才的薪酬待遇、出入境、落户、医疗和养老这些方面继续营造良好的环境。要量身定做一批有利于创新创业的国际服务平台，发挥绍兴的文化建设，创造一种创新的文化空间。

其三，着力建造好授权松绑问题的新体制、新机制。总书记强调既要破，又要立。对改革中最后一公里的授权松绑问题，要着眼于“立”一个新的体制、新的机制，最重要是发挥好用人单位的作用，把放权和松绑结合起来，更多要有责任、有作为。松绑就是给科研人员和科学家能够最大放权，在这个问题上还有很多改革需要深化，最重要的是建立以信任为基础的使用机制，只有

使用好了才能吸引更多的人。在管理方面，我觉得还是加法多了一点，要多做一些减法，用人单位要在服务、支持、激励上多下功夫。松绑问题还有一个很重要的点是要发挥人才的主体作用，不管是引才，还是对改革的支持和参与，甚至包括对放权授权的监督，都应该交到人才手上，最后一公里的改革应该是人才最有发言权。在这方面我们还能有很多作为，特别是用人单位应该掀起一个改革的热潮，改变一些管理思维，多在服务、支持、激励上下功夫，理清工作责任清单。党委政府对于用人单位既要支持，也要做好服务和监管，促进松绑授权方面的落实。

（本文根据吴江会长会议发言整理）

绍兴人才生态的优劣势和涵养对策

浙江省人才发展研究院执行院长 浙江大学公共管理学院教授、博导 陈丽君

一、从硅谷指数看人才生态的要素

一般来说，硅谷作为全球的科创地有三方面特征：优势产业、资本活跃、生态吸引人才。硅谷模式可以用三句话概括：硅谷的生态到底怎么样？站在国际的角度给我们什么启发？每年推出的硅谷指数为我们勾勒了什么样的人才生态？

硅谷指数有五个方面：一是人口构成，我们用的是“人才”构成；二是经济样貌；三是社会要素；四是空间布局；五是地方治理。人才构成来说：人才非常年轻；其次，高知化，本科以上学历占百分之五六十；再次，国际化，人才来自全世界各地，小小的弹丸之地，从人口剖面上来说多元化是它的重要特征。经济上来看：有多样化的产业，主要的经济活动分布在各个经济领域，比如既有基础设施产业，又有创新和信息产品服务、商业服务和其他制造业；并且这些不同领域分布的产业从人力资本回报上来看，都是全美最高的。社会要素方面：包含了早期教育、初高中教育、智慧社会、家庭养护、艺术文化、健康、安全慈善事业等等常规意义上的各类公共服务。地方治理的角度：在全美来说治安情况最好，房价虽然上涨，但信息化水平全美最好，政府一半的财政来自公共服务。

综上，硅谷的生态有四个方面特征：第一，各类创新要素高度集聚、高度融合，人口、人才、产业多元化有非常好的社会治理基础；第二，各类专业化中介市场为硅谷提供了较好的融合；第三，非常好的生活环境和良好的公共服务；第四，良好的激励性制度安排推动了各个要素之间的融合。我们站在国际的视角反观绍兴，浙江省正在进行最优人才生态的打造，有什么样的启迪？

二、从调研信息反观绍兴人才生态的优劣势

我们开了13场座谈会，走访了16个点，人才问卷量4700多份，企业323

份，涉及到79000多位人才。从调研结果看，目前绍兴的人才队伍年龄非常年轻化，和这两年大力推行的人才政策密切相关，整体上学历层次优，但高学历人才（硕士以上、博士以上）跟杭州、宁波比相差非常大，博士以上占比0.3%。职称同样有这样的状况，总体上高级职称总量不足。技能人才也是一般性工人多，高级工、中级工占比非常低，高技能人才严重短缺。所有调研的企业人才需求非常旺盛，我们让他们去预估，缺口非常大，有39000多，去年需求增长有20%多。目前绍兴企业的人才招募主要通过人才市场和校园招募，媒介和政府牵头发挥一定的作用，但人力资源中介的作用比较微弱，这类组织在绍兴不活跃。现有的人才资源难以满足企业的需要，缺口最大的是科研技术人才、研发人才和工程技术人才。信息不对称也是非常大的问题，企业不知道需要的人在哪里，在绍兴找不到这样的人才。调研中普遍评价：高层次人才政策有待完善，引才渠道需要拓宽，人才交流平台、项目信息对接平台目前来说最欠缺。涉及到政府的人才治理，我们从三个方面让人才进行评估：人才政策、公共服务、治理环境。大家普遍认为治理环境比较好，公共服务尚可；评分最低是人才政策，人才落户、住房和教育保障等是人才对政策的主要需求。

人才保留和人才流失的情况怎么样？绍兴虽然人才净流入，但大进大出。用人单位普遍反映研究人才、生产人才流失严重。企业里以研究人才、生产人才为主，事业单位以教学人才为主（调研的对象包括各种各样用人主体）。什么对人才最重要？显而易见，事业发展、环境发展、家庭因素最重要，对人才和用人单位而言，政策的支持其实不那么重要。从这个意义上来说，市场机制里用人单位提供的发展空间、给的人力资本回报对人才来说发挥更重要的作用。人才发展的空间不足、薪酬待遇不高、整个绍兴创业创新的氛围有待加强，是影响人才留在绍兴的三大主要因素。

综合起来，人才治理我们从三个方面评价：政府的人才治理工作、用人单位的人才工作、各类中介组织的人才工作。大家对政府做的人才治理大环境普遍评价不错，虽然有的人才政策显示出不足之处。从用人单位来看：人才普遍评价用人单位对人才能力提升的重视度比较高，但在人才的激励和灵活管理上有问题，比如说对政府的依赖比较强、自身的人才管理意识不强。如果放权给

用人单位，能不能接得住还是有待商榷的。市场还是有不足的地方：用人单位创新意识欠缺、海龟企业对绍兴本土适应性不够、产业链条不够明晰、尚没有形成上下配合的产业链、产业的类型对新兴产业接纳度不够高，各类组织对人才能力的促进、对人才动机的激发、对提供发展机会等方面还有进一步的空间，尤其是个性化人力资源中介、医疗服务等构成良好的学习、生活生态方面有待加强。整个城市的氛围相对比较保守，配套的服务设施没有办法满足，绍兴的文旅产业比较强，但商业化、同质化非常严重。

绍兴的人才生态概括起来说：政府高度重视，政策非常强，但政策精准度、兑现的效率等需要加强。综合大环境来说：绍兴有非常浓厚的底蕴，但开放不足。从综合治理上来说：治理非常强，但优质的公共服务欠缺，人才交流的平台、体制机制的改革需要更进一步深化，用人主体作用没有真正彰显，教育平台、优质的公共教育还要加强。绍兴的企业、事业单位对高端人才的需求非常强劲，现有的总量7万多，未来的需求近4万。

三、涵养构建绍兴人才高地的举措

我们需要营造一个优秀的绍兴人才生态。人才生态包含三个非常重要的要素：一是多元的创新要素；二是制度层，建立融合要素的各类体制机制；三是空间层，各类中介组织形成协同发展机制。

围绕这三个方面绍兴展现出来的优势劣势，需要五个方面建设：第一，重点培育和引进关键核心人才。哪些是关键核心的人才呢？紧紧围绕制造业、核心产业和新三片产学研合作的人才、卓越工程师、高技能人才等等。围绕这些人才找准定位，跟杭州、宁波错位发展，形成互动，要有所求，有所不求。第二，重点打造优势产业关联的科创平台和高职平台。高职院校发展对绍兴未来发展非常重要，能否在卓越工程师中走出全省示范？滨海的人才发展体制机制改革能不能找出独特的试点的要素？第三，重点营造优质公共服务和开放氛围的人才生活环境。调研中听到太多绍兴文化太保守，观念太保守，没有和高品质生活、国际化相关联的生活环境。第四，重点推出人才、科创和公共服务联动政策和制度。第五，大力推进实施体制机制改革，激发和强化用人单位人才

管理。

（本文根据陈丽君教授会议发言整理）

绍兴人才发展需妥善应对长三角“虹吸效应”

复旦大学管理学院教授、博导 姚凯

绍兴是地级市，离杭州、宁波很近，在长三角一体化整体布局中，能看到马太效应，少部分中心城市，比如上海、杭州、苏州等地属于人才集聚地。前段时间我参加中国留学生论坛，发现杭州的人才引进力度比较大，地理位置、周围环境都很不错，上海更不用说，是龙头。绍兴属于马太效应中被虹吸的地方，高铁开通之后把人流顺着高铁吸走了，这样一来就处于尴尬的境地。绍兴的人才数据显示近几年引才的力度比较大，中低端人才在增加，高端人才流失得比较多，验证了我关于虹吸效应的思考。面对这样的挑战，绍兴在十四五期间要做深层次的思考。

一、关于城市的定位

我最近在给上海松江做研究，我给他们举例子，东京都市圈有个城市叫多摩，早期是死城，人才很少，环境也不行。后来他们把多摩定位成综合性城市，配合东京都市圈创新交流区，把东京和很多核心城市的研究院所，优秀的企业和部分学校吸引过来，利用新干线、高铁等密集的交通网络和东京连在一起。加上他们还有一个比较好的文化和生活区，这样有了很好的创新的环境和平台之后，多摩能把很多东京的功能吸引过来，这些年反而变成非常活跃的、有特色的城市。

总书记说我们要形成验证的格局，上海、北京、粤港澳大湾区等核心城市，中间的大平台是杭州，绍兴是地级市，又在两个层面之下，我们要去定位怎么样验证格局的头部，包括和省城形成很好配合的同时不失绍兴特色。即不能孤立地看绍兴，要和杭州、上海的发展结合起来。也不能把绍兴定位为杭州的后花园，要在城市功能和合作的过程中通过超前的布局，策划绍兴特色，形成一个功能转移的功能区。多摩是创新交流区，绍兴也可以作为先进制造业的集聚区，或者类似的区域，把产业、交通和生活区很好地配合起来。先用高标准打造绍兴未来的城市定位。再与头部城市、省城有机结合，做好功能的联合

和分解，争取到一部分对绍兴有意义的城市功能，发挥有利于绍兴的特长。最后，我个人觉得可以仿照常州城市。现在整个长三角出现人才集化现象，国际人才落户集中在上海、苏州和杭州，常州在其中找到立足之地：他们围绕某一个产业做出特色，让国际人才和领军人才在小领域中做得非常好，成为小巨人、隐性冠军。绍兴可以类似于这样的定位，也做城市中的隐性冠军，找出特色来，不要上海和杭州做什么绍兴也照做，让绍兴在十四五期间摆脱虹吸效应的不利影响。

二、“请进来”和“走出去”

我在嘉善做长三角示范区的主笔人，他们有飞地的做法，人才在上海做一些孵化项目的前期准备，最后把项目落到嘉善，听说他们最近想办法在国外做一些飞地。绍兴以前有这个理念，以后是不是可以加强？除了上海、杭州，在国外也做一些飞地。另外，可以吸引上海有特色的产业到绍兴来开设飞地，比如高新技术和生物医药等，这些非常完备的产业链能不能延伸一部分到绍兴来，让绍兴做产业的承接者？嘉善还有人才畅享卡制度，如果一个人才被示范区认可，他既可以享受上海的教育，又可以享受嘉善的养老、乌江的别墅水景房。绍兴是否也给上海、杭州认定的人才一张卡，他可以说来就来，想走就走，享受绍兴的人才服务。这个服务如果能够得到省里的支持更好，我们上次了解到嘉善得到省里的支持，如果有人到嘉善去创业，他的夫人和孩子可以保留杭州户口，在杭州上学。绍兴靠一己之力不够，需要做好省里的工作，得到省里的大力支持。

三、打造人才生态

其一，绍兴是“名士之乡”，乡贤文化的建设可以让绍兴已经走出去的人才、成名的人才帮助绍兴引才。成立一些乡贤工作室，让引进的优秀人才在特色园区、产业聚集区形成人才氛围，继而吸引更多的人才来绍兴创业。如果能够集聚到一定程度，形成具有绍兴特色的核心竞争能力，包括核心产业、核心园区、核心技术等，那在全国，乃至全球都有立足之地。我建议坚持特色，高标准对表国际，用开放的眼光学习全球优秀城市的经验。以前吴江老师做过分

析，全世界 100 个吸引人的城市中有 60% 是中型城市，无一不是具备特色化、国际化的特点。

其二，在吸引人才的时候不仅坚持招最好的，还要招最合适的。比如可以建立针对 985 高校、名校中绍兴籍本科毕业生的人才计划，优先把他们选派到政府、优先在重点企业培养，这样既契合绍兴实际，同时又能唤起这些同学对家乡的情感。另外，有关材料提到人才在绍兴的职业发展空间受限，政府一定要加强对青年人才的培养，给他们提供良好的职业发展阶梯和空间。以前我们过多盯着留学生，现在要更多地关注那些学历不是很高，但经过职业生涯的培养后能扎根在绍兴，热爱绍兴的人才，把他们逐步培养成真正所谓的名士，成为中高端人才。绍兴要舍得投入，注重走出去吸引大学生的同时，高等教育和职业教育也要有一套好的人才计划，使人才在绍兴有更好的职业发展空间，而不是重引进，轻使用。

其三，引进重要载体。在长三角示范区，青浦引进复旦大学未来校区，乌江引进苏州大学，绍兴要借鉴这样的模式，加大投入，吸引优秀的大学分校区来建立研究院。深圳本来没有自己的大学，现在有 20 多个全国知名高校分校，包括香港大学、香港城市大学和清华大学，高校能带来不少研究机构和平台。另外建议引进中国高校创新创业联盟，在绍兴举办创新创业大赛，把有创新创业志向的年轻人吸引到这片热土来，给予相应的支持，把他们留在绍兴发展。绍兴这些年搭建了一些高大上的平台，很有绍兴特色，但有发展前景的平台好像不是很多，这方面建议对全球范围内同类型的城市做一些研究和借鉴。

其四，建议加快人才工作数字化转型步伐。上海已经拥有几个较大的人才数据库，可以做到精准引才。还要做好人才数字化服务的平台，数字店小二提供便捷高效的人才服务也是非常重要，绍兴可以有一些特色的人才工作数字化服务项目，可能会更好地引才。

（本文根据姚凯教授会议发言整理）

以产研融合视角定位人才工作长期发展方向

之江实验室副主任 郑宇化

总书记在人才工作会议上对国家实验室领军型企业有系统的论述，所有国家的科技力量四个面向：面向科技前沿，经济主战场，面向重大需求，面向人民生命健康。我个人理解，四个面向指明了科研机构 and 地方产业、各种用人主体是不可分割的关系。讲话中提到要形成战略支点，要怎么样理解中央背后的设计？应该怎么样破题？国家实验室和地方互动，省实验室和地方企业，人才和产业，怎么样彼此互为战略支点，形成科学的格局？之江实验室承建智能制造国家实验室，承担了计算材料、计算制药等和产业结合非常紧密的项目，同时也是国家战略意义重大的研究课题。这样的课题空中楼阁是不行的，要深入到企业，切实了解企业的现状、痛点，形成良性互动，让大家彼此成为战略支点，真正从实际中来，面向重大的需求和经济主战场。

我在实验室分管人才引进、培养以及发展，个人的感觉人才工作进入了深水区。很多政策在薪酬、工作制度、生活福利待遇等方面考虑得非常充分，接下来如何让人才更好地成长和发挥作用，有一些深层次的问题有待解决，我举四个例子：

第一个，找准优势方面。芯片设计、制造和产业的应用场景是非常庞大的生态，现在因为芯片热，全国至少有一半省份和绝大部分城市从事芯片相关的项目，但整个芯片产业或者具体到某一个企业和产业园的定位和实际优势并没有十分明确。包括人工智能产业，媒体上可以看到AR四小龙正处于泡沫逐步散去、落地场景不是很顺利的时候，在上市过程中纷纷受挫。在全球竞争格局加剧的情况下，产业和人才发展从长期角度找准优势方向，才有可能走得稳。

第二个，人才引进的点面结合很重要。我们用很多资源引进点上的领军人物，让一位领军人物带起一个产业，但我感觉如果想要整个团队和整个技术在某片土地上真正扎根的话需要搭配一个梯队，要把青年人才和骨干力量综合考虑，否则领军人物可能会像烟花一样绽放，长远来看缺乏后劲。

第三个，现阶段应该适度重视从研究到工程、到产业的全链条思维方式。从我个人的观察，目前人才工作的引进集中在研究型人才，真正回答面向经济主战场和面向重大需求、能和产业对话深入的人才同样重要。让研究与产业互为战略支点，前阶段引进的研究型人才才能发挥重大作用。

第四个，人才的集聚效应不仅体现在工作上，也体现在生活上。生活环境优美、子女医疗等方面现在已经做得很好了，让人才在日常生活中有归属感、有依附感、有朋友、有各种各样的社会关系，是慢工出细活的一类工作。甚至有时候能形成人才的比较优势，尤其是我们中国人很重感情，对家国情怀比较看重，会被亲情、友情、还有故乡家乡的情怀吸引，我们实验室就引进了很多浙江籍的海外人才。增强他们的社会连接，让他们更好地留在这片土地上，是很重要的工作。

最后，2035年长期目标要落脚在自主培养的青年人才上。一方面，自主培养能够让人才了解到地方产业的真实情况，利于他施展能力、实现价值。而且在工作上经过长期磨合，人才和地方相识于没有成名之前的感情是最深的。着力于未来五年、十年的纬度之上，青年人才是重中之重，他们不一定是土生土长的，海外的青年人才只要愿意扎根在这里，就要给他期望和承诺，我们要形成这样的人才工作态势。另一方面，要用投资的眼光来看青年人才。我们要认识到引进的青年人才中最后成长为大家、战略科学家的一定是少数，他们一定会成长为不同层次的人才。投资回报丰厚是一部分，对应的也会出现青年人才流失和培养失败的情况，以长期投资角度来看，处理这些情况要有不同的思路。最后在培养上，尤其是信息学科要特别注意培养复合型人才三个相关的能力：研究能力、工程能力和管理能力。研究能力和管理能力大家听得比较多，这里强调工程能力，包括对接产业的能力非常重要，只有这样的人才做的研究才能写在祖国大地上。

（本文根据郑宇化副主任会议发言整理）

创新型人才自主培养与构建全方位培育体系的思考

中国人事科学研究院人事管理部主任 范巍

高层次创新创业人才和卓越工程师的自主培养和全方位培育体系涉及到四个关键词，其中卓越工程师、自主培养、全方位体系构建是最近比较新的说法，高层次创新创业人才是十年前的概念，十九大以来一直强调高层次人才，这个观念已经深入人心。国家现在非常注重对于科技创新人才和卓越工程师的培养，现在把卓越工程师的培养和使用问题放在十四五人才规划中重点讨论，说明未来五年卓越工程师的培养一定是大热点。回到总书记的讲话，我们会发现一些新词，比如“自主培养”，以前的十九大报告中提“自主培养”很少，这次我们有四个地方提到了，比如总书记说我们必须增强忧患意识，增强人才自主培养，到2030年创新人才自主培养能力显著提升，特别是双一流高校要发挥主力军作用，都强调了自主培养的重要性。“全方位”提到了五次，强调全方位引进使用人才是培育体系的内涵与核心。基于这个背景，我与大家分享三个观点：

第一，为什么要在这个阶段强调自主培养？要把人才工作的形式和新发展格局放一起理解。从国内大循环和国内国际双循环相互促进的关系来看，人才的内循环培养是起点，自主培养某种意义上成了新发展格局下人才工作的起点。中美竞争从贸易战、人才战，波及到青年人才，以往学成回国的留学生作为一种人才补充方式，现在外国对我们进行“封锁”，削弱了人才后备力量。好在过去十年大力引进一批海外高层次人才，现在给这些人赋予的责任不单纯是解决卡脖子技术问题，还要让他们培养人才，像当年的钱学森们，为国家的长远发展培养高层次人才。

第二，高层次创新创业人才和卓越科学家能不能通过自主培养实现？这是一个很现实的问题。总书记说的是自主培养能力不断增强，没有说自主培养人才，给我们出了一个难题。我一直觉得所谓的创新创业人才很难培养出来。创新既是一种行为，也是一种特质；具有一定的先天性，也会被后天的政策与环境影响。我们可以找到具有创新精神、创新特质的人并且培育他们，但很难培

养出这样的人。创新是不可预见的，而人才培养带有目的性和方向性，有目的的创新往往得不到创新。但并不是说创新人才完全培养不出来，不管从国家的角度，还是从地方的角度，要聚焦营造氛围、营造土壤、提供肥料、提供服务、提供阳光，把想要的人才孕育出来。

第三，构建全方位的培育体系对于实现创新创业人才和工程师的高层次化和卓越化是否可行？根据最新的人才工作理念，全方位培养引进在某种意义上结合了管理学中全生命周期理论，突出系统性、差异性和创新性。目前卓越工程师培养计划更加强调校企融合，原来的校企融合是企业提需求，高校订单式培养。新的理念要求、支持企业办工程类大学，高校配合辅导，相比而言这是一个重大改革。

首先，在培育环节上，为更好实现高层次人才和卓越工程师的培养，要重点关注优秀人才、拔尖人才在战略产业的选拔、培养和评价。在高等教育阶段，更加注重培养工学人才的实践能力，对一些潜在的创新高层次人才和卓越工程师采取交叉学科的培养方式，从入学开始进行跨学科学习、差异化课程教学、动态化路径培优。

然后，在引进环节上，要继续加大引进力度。人才引进和自主培养是不矛盾的：一方面，引进的顶尖人才、领军人才发挥了更好的导师作用；另一方面，下阶段重点引进的海外博士后可以发挥鲶鱼效应，激活国内的人才群体和人才内循环，促使他们走出去。不止是高校，也要鼓励用人单位把毕业不久的优秀青年人才送出去。

最后，在使用环节上，要充分赋予、激发没有优质高校资源的地区和城市吸引人才、用好人才的积极性。以前说没有好的高校就很难培养人才、很难留住人才、很难引进人才。按照新模式，用人单位在政府支持下可以为人才提供更好的发展空间，把所谓的人才培育链条从毕业那天开始一直延长，有点类似于终身学习的概念。这对没有重点高校、没有知名高校的地区是非常好的机遇。

从全方位培育体系来看：绍兴的经济实力排在浙江省前四，有诸多中小企

业，地理区位处于长三角关键位置，在经济实力和区域优势两方面对人才的构成吸引力。如果能构建好全方位培育体系，发挥政府支持用人单位在人才全生命周期成长作用，帮助人才从优秀走向卓越，从一般人才向高层次人才跃进，对整个绍兴人才工作提质提速有很大帮助。

（本文根据范巍主任会议发言整理）

面向 2035 实施绍兴人才首位战略

中央党校（国家行政学院）公共管理教研部人力资源教研室副教授 易丽丽

一、绍兴面临的三大战略问题。

第一是人口问题，在第七次人口普查中，绍兴实际人才增长在全省范围内不理想，人口竞争优势不够，青年人才留不住，且老龄化问题在省内比较严重。第二是产业问题。绍兴一直在提“念好两业经”：集成电路产业和生物医药产业。由于人才的公共服务和生态环境满足不了高层次人才的需求，导致我在调研头部企业的时候发现很多原计划建设的研发基地被动转为生产基地，这个影响是不可逆的。同时，多样性的就业机会不多。绍兴文理学院每年留绍率 21.14%，自己培养的大学生很少留在绍兴，可能和产业一定程度的脱节有关。第三是城市的治理水平问题。交通堵塞、消防隐患等城市治理问题影响到人才的生活环境。再有，城市的品质方面，绍兴没有年轻业态的消费场景，年轻人选择去杭州、上海消费。

二、绍兴人才工作的战略定位和战略目标

面向 2035 年，绍兴要有创新高地和人才的重要中心，坐落在中心城市附近，绍兴的定位应该是一个小而美的城市，是融入长三角一体化的重要节点城市。到 2025 年，绍兴要形成人才优势，聚焦互联网+、生命健康、碳达峰、碳中和等发展主题，把数字经济做好，承接杭州的人才。再往后走，到 2035 年，在浙江省打造重要窗口的总体布局下，绍兴要形成人才比较优势，实现建设高素质强大人才队伍的战略目标。

三、绍兴人才工作三大战略任务

第一，集中力量建设高能级平台，整合资源建设一流学科。首先要立足长远，结合集成电路、医疗生物、数字经济等特色产业，集中财力培育高层次人才聚集的新型科研机构，比如与中科院合作谋划高能级平台，使之成为绍兴的城市名片。然后要明确定位，集结优质资源对接绍兴文理学院的学科建设和师

资队伍建设，继续做强土木工程等优势学科，培养优秀的毕业生留在绍兴。学科做强了，高层次人才自然来了。

第二，深化具有绍兴辨识度的人才改革创新。绍兴要形成制度优势，有三个方面需要考虑。其一，加大改革创新力度，吸引国际化人才。比如滨海新区人才综合改革试验区的税收可不可以像新加坡、香港一样低？相关教育部门可不可以申请民办外国语学校的试点？其二，构思新型科研机构体制机制创新和高校事业单位改革试点有机结合，如绍兴文理学院可以尝试与国际接轨的科研教学管理机制。其三，探索工程师协同创新中心，关注卓越工程师培养。

第三，提升人才集聚区的生活品质。绍兴要把最好的城市环境留给人才，首先，要建设普惠性的人才公共服务体系，进一步让城市化、年轻化的生活元素在人才集聚区触手可及。其次，要打造国际化的人才社区，让海外人才在绍兴有发展、有生活，有家的感觉。最后，要通过数字城市实现人才治理整体智治，用数字赋能人才工作，让决策更科学、让服务更精准，让管理更规范。

四、绍兴人才工作的战略举措

战略举措方面要重点关注高校事业单位改革，以此为突破口，打造一支高素质、专业化的人才工作队伍。以绍兴文理学院为例，第一，重点学科采用准聘长聘制，非升即走，分辨有价值、有影响力的人才。第二，采用年薪制，为人才提供稳定的预期和体面的收入。第三，职员制改革，用国际化、专业化、市场化的标准选聘行政管理人员，设计市场化的薪酬体系。第五，加强科研机构双语环境的建设。

（本文根据易丽丽副教授会议发言整理）

实践角度谈绍兴引才用才

俄罗斯自然科学外籍院士 绍兴文理学院教授 伍法权

一、绍兴引才用才碰到的问题

这么多年人才仗打下来，从西部到东部出现各种各样的举措，现在人才战场全面拉开，全方位开打，各地都在利用自己的优势引才，竞争非常激烈。另一方面，一线城市的机遇比我们多，实力比我们强，虹吸效应把本地成长的人才也吸引走了。我参加省里“千人”“万人”的评审时感觉到杭州吸引了很多海外高层次人才吸，我们小组一个绍兴人没有。这些问题需要引发思考，人才引进的时候要综合考虑区位因素、人才对绍兴信心的问题等，要努力冲破虹吸效应的负面影响。

引才不容易，把它稳住、用好、让他们发挥作用更难。以前有很好的政策，院士来了给多少钱，有相应的配套，开始可能很有吸引力，但是到后来就很难稳住，造成人才的大进大出。还有我们去西部引才，人才来了以后担心政策落实的问题、环境问题、发展预期问题等，很难长期留住人才。另外，在人才评价体系上，单一的硬指标无法准确衡量人才的软实力和实际贡献，影响到他们在绍兴工作的热情和积极性。再有，人才引进的时候做出承诺的是组织部门，用才的时候是人社局、经信局等其他部门，要考虑不同部门之间人才发展理念认识的一致性，以及政策落实的一致性，人才工程是一个系统工程，要让人才感觉到承诺兑现，有满足感。最后，现在有很多院士港、专家园区人气上不来。绍兴文理学院在柯桥也有一块人才园区，有非常好的环境和设施，但专家就不愿意去。他们在园区工作遇到困难很难解决，团队和学生都不在身边，要加强工作环境的可操作性，才能符合人才心里的期望。

二、基于实践工作的思考

第一，现在浙江和绍兴引才优先支持的领域在电子、微电子和生物制药等几个方向，同时，社会的全方位发展让其他行业也面临升级改造的问题，比如土木工程、生态环境、旧城保护等，可以兼顾引进这些需要提升改造方面的人

才，考虑到各行业引才的平衡发展。第二，政策引导是系统性工程，要把精力花在人才引进来以后的环境营造上，好的环境能让人才立得住、稳得住，在绍兴好好工作，产生效益。同时，要把握海外人才引进和国内人才培养的平衡，用政策激发国内人才的积极性，加大培养力度，助他们在绍兴成就事业，做到人才为我所用。有些人才对绍兴有感情，但不想放弃原来的单位和待遇，我们可以不引进他的人，但可以去引进他的技术和产品在园区或者高校落地，让他也能来绍兴发展。第三，搭建高校人才与企业合作的桥梁，助推项目落地，为社会做贡献。第四，松绑问题的的确确限制了人才工作的发展，很多干部有惧难的心理，不做事，不敢担风险，发挥作用就变得非常困难，很多事情做不成。第五，政府能否出面牵线搭桥，给绍兴文理学院一些政策倾斜，让本土高校和高校人才有条件、有机会为地方发展做贡献。

（本文根据伍法权教授会议发言整理）

发挥绍兴优势 建设特色人才队伍

西湖大学副校长 朱晓芸

第一，人才平台的建设。现在都在讲绍兴的人才在“虹吸效应”下，被中心城市大城市吸引走了，而我们真正应该要研究的课题是怎样通过“溢出效应”，让上海、杭州的人才能够溢到绍兴来。目前全国各大高校正在非常忠实地搭建人才事业平台，也是人才最重视的事业发展的依托。绍兴虽然在经济、文化和历史方面的条件非常好，但是对于高层次人才而言，特别是创新创业科研型的人才，绍兴企业的研发创新程度以及科研院所和高校的平台发展还是相对比较欠缺。在建设高能级平台方面，绍兴市政府能不能考虑结合国家和浙江省的战略发展，主动设计、搭建高能级平台，让高校和科研院所来绍兴建设地方研究院。一方面，高校和科研院所可以为本校发展获取地方资源。另一方面，有利于引进高层次人才，让人才在绍兴有用武之地。

第二，关于人才政策体系。从中央、各部委到省里都出台了非常好的人才政策，作为长三角重要的人才中心组成部分，相较而言各方面最创新、最优惠的国家层面的人才政策在绍兴的分布和试点并不是最优的。如何在梳理国家、部委和浙江省级人才政策的同时，结合本地特色在执行层面查漏补缺，形成人才政策体系化，达到相互支撑、1+1大于2的效果？绍兴可以系统化考虑。现在各条线上出台了很多人才新政，给人才的奖励幅度越来越高，要考虑这些钱、奖励、荣誉称号是不是人才最迫切的需求，这些政策在落地过程中是否容易实施。比如有的地方政策给人才的购房补贴额度非常大，最高层次的人才购房补贴有500万，但是人才去申请的时候到底给多少并不确定，只有签完购房合同再去申请才能知道，影响到买房时的个人选择，人才的心里感受大打折扣。这样的事情在我工作中经历了不止一两次，各层级政策在绍兴落地的时候，建议人才工作者把流程走一遍，让人才政策顺畅地执行，让人才有真实的获得感。

第三，关于人才的生态环境。人才在绍兴既有工作，又有生活，尤其是外地和海外来的人才，要考虑让他有一个舒适的生活环境，人才在绍兴工作、生

活得舒服，才能把他的同事、朋友、学生吸引过来。出门能喝到咖啡，子女有国际学校，外籍人才在绍兴独立出行、配套的社会服务等等，这需要地方政府花费很大力气，投入很大资源，凝聚各单位意识才能完成。这也是一件长期的工作，在不断改进完善的过程中，让人才觉得在绍兴越来越适应，办事越来越方便，工作越来越愉快，才会介绍更多的人才来绍兴。如果衣食住行不方便，人才的规模很难扩大，这是我实际工作中的体会。

（本文根据朱晓芸副校长会议发言整理）

三个关键词阐述“名士之乡”人才高地整体态势

绍兴市委组织部副部长、人才办常务副主任 王国飙

第一个关键词是产业。中央人才工作会议习总书记讲到四个面向，绍兴现在也是特别注重人才产业双向赋能，从去年开始到今年，陆续推行了集成电路和黄酒两大产业的人才服务计划，目前来看发展得比较好，但在过程中也遇到一些挑战。一方面，传统产业占比较高，转型升级步伐较慢，虽然新兴产业的布局初步形成，相对来说转型升级的步伐可以加快。另一方面，新兴产业结构和布局不是很合理。在越城两大万亩千亿产业里有很多是芯片制造业，工人在封闭车间穿着防护服，被 12 小时收缴收集，这样的工作吸引不了年轻人。另外，三次产业的比重和生产能力提升不够多。去年是 3.6:46.2，服务业的水平低于全国，服务业比重虽然增大，是相对价格变化造成的，不是真正生产能力的提升。今年乌镇互联网大 V 上讲到防止泡沫鸿沟问题，针对这个问题，袁书记两次对绍兴提出希望，两次提出率先走出腾笼换鸟，制造强市之路。现在的集成电路产业已经从前端设计、封装、测试、材料、应用向全产业链延伸，通过增加服务要素，创造一些新的商业模式，发展服务型职业，提升产品附加值。

第二个关键词是文化。我觉得绍兴文化的包容性不够，机关部门、事业单位、高校引进年轻人的增量和增速不够，增长相对比较慢。绍兴城市活力总体来说也不够，夜生活不够丰富，虽然建造了很多博物馆，但是年轻人喜欢的东西不多。我们不仅仅面临人才、人口大战，绍兴人才增量、增速全省倒数，增量排在倒数第二、第三，和舟山、衢州差不多。还有，绍兴应当有自己的城市品牌和城市口号，怎么提升文化？怎么样以文化吸引人才？有很多文章可以做。首先，发挥绍兴的区位优势，加快融杭联甬接沪的步伐。上海、杭州对绍兴有“虹吸效应”，我们也可以利用他们的溢出效应，城际地铁马上要开通，可以吸引更多人才来绍兴。其次，适当降低门槛，出台更多吸引年轻人的政策，学习深圳开设一些人才社区，让刚到绍兴没有找到工作的年轻人有免费吃住。

第三个关键词是改革。滨海新区也是人才管理试验区，去年出台了 20 条以后有一些进展，反响也很好，有些工作虽然落实，但是整体效果不是很明显。

人才和地方上的改革红利释放不够充分，向上争取政策的力度不够，20 条里有“免聘审”、职称改革等，有些政策改革在客观上有些难度，有些在主观上可以加大争取力度。另外，制约改革的条条框框比较多，现有的财政制度制约了改革的发展，有些政策没有办法突破，投入和保障力度不够，不仅仅是越城区和滨海新区，市里也会因为财政制度的限制导致资金下不去。体制机制障碍问题一是要积极向省里争取相关政策支持，二是市区两级尽量给人才和试验区松绑，权力应放尽放，充分发挥特权人才引用留用自主权。绍兴有 1+9 体系，九分之一是人才新政，人才工作目前到了 4.0 版本，越城区可以制定一些人才政策，滨海新区也尝试一些试验区的政策，市政府加以支持，以此来推进我们的改革工作。

（本文根据王国飙副主任会议发言整理）

贯彻中央人才工作会议精神 谋划新时代绍兴人才工作

越城区委常委、组织部长 应尧刚

作为人才工作的执行者，我的体会到基层的同志在开展工作中，对自己的要求是把人招进来，在怎么招、招什么样的人等方向性方面思考得不是很多。中央人才工作会议的召开，总书记发表重要讲话，有很多新理念、新思想、新要求需要学起来，融合到人才工作中去，保证人才工作的方向不偏。中央人才工作会议背景下提出的观点怎么和越城区的实际结合？国际化、青年化的人才怎么和我们结合在一起？下一步还有很多文章要做。

第一，人才工作要市场化。人才工作始终是我们组织部门重要的工作。今年越城区的人才工作和我刚来的时候变化很大，主要是因为这两年我们有了产业和企业，特别在省委、市委的支持下建立了滨海新区，实现双向赋能、协同发力。在两大千亿产业基础下，市场化首先是和产业、企业紧密相关。如果越城区没有产业和企业，招人才无米之炊。对一个地方来说，市场化要形成生态主导产业，才能形成人才工作招引的氛围。另外，中央人才工作提出企业主体的积极性，如果说这两年越城区人才工作有了一些进展，那是我们的企业，特别是战略新兴产业、集成电路、生物医药对人才的需求，既对高层次人才有需求，也对高技能人才有需求，如果企业不需要，政府也没有办法推进工作。

第二，人才工作要吃改革饭。滨海新区在全省率先开展人才改革试验区，今年20条改革举措里，青年人才“免聘审”反响比较好，对招聘人才工作起到好的作用。中央人才工作会议继续提出深化体制机制改革，我们作为改革试验区尝到了甜头，接下去会继续推进。下一步我们继续学习，从企业的角度，在政府松绑的制度下，开展卓越工程师的培养，把十多家研究院的积极性、主动性调动起来，跟上政府对人才培养的积极性。

第三，人才工作要讲故事。和文化3.0版本有点相近，要讲好三个故事：其一，绍兴的新故事。绍兴是一座2500年的文化历史名城，给人的印象有点沉重，这几年不是打造历史文化名城的过程，是向现代化共同富裕迈进，更多是

有古城、有新城的双城记。绍兴也是一个活力城，由酒吧、咖啡一条街，晚上迪荡新城也有上海的感觉。其二，讲好绍兴人才的故事。绍兴是鉴湖越台名士乡，汇聚群贤毕至古往今来的人才，这几年有好多绍兴籍院士的故事，新时代在绍兴创新创业的人才故事，这些在绍兴应该有的地位、氛围可以进一步加强，让大家知道在绍兴创新创业的新绍兴人的故事。其三，绍兴在国际化发展过程中需要全球招引合伙人的故事。我们要向全世界招引人才的故事也有很多，有小桥流水的环境，还有很多吸引人的地方，作为基层人才工作执行者深有体会。

（本文根据应尧刚部长会议发言整理）

手机人才时讯信息汇编

(2022 年 1 月)

绍兴启动“与你相‘越’ 就有‘位’来”线上专场招聘活动

【人才时讯】【2022-1-4】近日，绍兴启动“与你相‘越’ 就有‘位’来”线上专场招聘活动。招聘会重点服务受疫情防控影响的用工企业和青年的就业需求。累计征集来自 300 多家企业的共计 10000 余个岗位。此次线上专场招聘活动依托“亲青创”平台发布岗位，为期一个月。广大青年可直接在平台实现一键投送简历，云端“点对点”匹配。

相关链接：http://qnzz.youth.cn/qckc/202201/t20220104_13377344.htm

浙江省科技厅公布 2021 年第十届中国创新创业大赛(浙江赛区)暨第八届浙江省“火炬杯”创新创业大赛获奖企业名单

【人才时讯】【2022-1-5】近日，浙江省科技厅公布 2021 年第十届中国创新创业大赛（浙江赛区）暨第八届浙江省“火炬杯”创新创业大赛获奖企业名单。本次大赛自启动共征集了 927 个科技型项目，经过行业初赛、行业半决赛、行业决赛、浙江省总决赛等环节，评出大赛相关奖项并公示。省科技厅将分别给予大赛一、二、三等奖每家 100 万元、50 万元和 30 万元的奖励，大赛优胜奖企业由所在地视情给予奖励。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/fypMNHeE485qZ_01WbYPhQ

浙江省“千名干部交流互派工程”干部人才助力共同富裕出征动员会在杭州召开

【人才时讯】【2022-1-6】近日，浙江省“千名干部交流互派工程”干部人才助力共同富裕出征动员会在杭州召开。“千名干部交流互派工程”计划 5 年内选派 1000 名高素质专业化干部到山区 26 县和岱山、嵊泗 2 个海岛县任职、挂职，更好服务共同富裕示范区建设，有力助推山区海岛县跨越式高质量发展。会后，首批 226 名干部人才奔赴相关接收单位履职。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1789611>

温州发布《关于大力实施瓯越英才计划高水平建设浙南重要人才中心和创新高地的 40 条意见》

【人才时讯】【2022-1-7】近日，温州发布《关于大力实施瓯越英才计划高水平建设浙南重要人才中心和创新高地的 40 条意见》。人才新政全面实行以贡献为导向的人才认定标准，大力实施“瓯越英才计划”，全面实施“百万人才聚温州”行动，全面推动人才工作“六链协同”一体化发展，高水平建设人才创新创业平台，全力打造以人才为核心的创新创业生态。

本政策自 2022 年 1 月 1 日起施行，有效期至 2025 年 12 月 31 日。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1790216>

2022 年全国科技工作会议在北京以视频形式召开

【人才时讯】【2022-1-10】近日，2022 年全国科技工作会议在北京以视频形式召开。会议坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届历次全会精神及中央经济工作会议精神，总结 2021 年科技工作，部署 2022 年重点任务。科技部党组书记、部长王志刚作工作报告，科技部副部长张雨东主持会议。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/nAY9yBx0Is0sFazVPyFV9w>

浙江省科技厅印发《科技惠企政策十条》

【人才时讯】【2022-1-11】近日，浙江省科技厅印发《科技惠企政策十条》，将推动政策落地，支持企业加大研发投入、培育壮大科技企业和优化科技创新生态，并全面落实国家对科技企业的减税优惠政策，争取 2022 年为企业减税 1000 亿元以上。此外，浙江省将继续实施“人才贷”、知识产权质押贷款等政策，同时增量扩面，更大力度降低企业融资成本，相关政策将覆盖 9 万余家科技企业。

相关链接：

https://m.baidu.com/sf_baijiahao/s?id=1721442668285979060&wfr=spider&for=pc&sa=vs_ob_realttime

宁波市科协与欧洲（比利时）海智创新创业基地举办 2022 年首场“科创中国·甬创未来”科技项目交流会（比利时专场）

【人才时讯】【2022-1-12】近日，宁波市科协与欧洲（比利时）海智创新创业基地举办 2022 年首场“科创中国·甬创未来”科技项目交流会（比利时专场）。此次活动遴选了紧贴宁波市“246”万亿级产业集群培育工程的工业互联网、关键核心基础件、高端装备和生命健康领域的六个项目进行线上路演推介。双创园区有约 4 万余人分别通过 Zoom 视频软件及网易直播参与本次线上活动。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/_A41o18950LqehNREYm1Qw

浙江省召开全省科技工作会议

【人才时讯】【2022-1-13】近日，浙江省召开全省科技工作会议，以“稳”的基础、“进”的方向、“高”的目标为全年科技创新发展谋篇布局。会上提出，2022 年浙江力争研发投入

入强度达 3%，超常规落实人才强省、创新强省首位战略，围绕“筑牢三大科创高地”、“培育战略科学家”、“深化科创数字化改革”三方面抢抓科技创新机遇。

相关链接：https://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/202201/t20220113_23636014_ext.shtml

浙江省人才发展集团揭牌成立仪式在杭州举行

【人才时讯】【2022-1-14】近日，浙江省人才发展集团揭牌成立仪式在杭州举行。这是长三角地区首家省级人才发展集团。省政府副秘书长董贵波，省委人才办专职副主任、省委组织部人才办主任张旭明，省国资委副主任顾涛，省外办副主任姚国文，省人社厅二级巡视员陈荣华等出席仪式。仪式现场，省政府办公厅副秘书长董贵波和集团党委书记、董事长陈祝毅共同为省人才发展集团揭牌。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/qSxisGUZOTdYIpVTBI4ufA>

杭州市钱塘区发布“人才新政 25 条”

【人才时讯】【2022-1-17】近日，杭州市钱塘区发布“人才新政 25 条”，从激励措施、引育政策、创业扶持等多个维度助力人才创新创业。新政创新建立“七维”产业人才评价模式，从学历学位、从业经历、薪酬待遇、任职岗位、创新成就等方面加权赋分评价，还赋予重点企业自主认定人才名额的权利，对产业集聚带动能力强的重点企业和省级以上研发机构，分档给予钱塘区 E 类人才认定名额。

相关链接：https://m.thepaper.cn/newsDetail_forward_16302886

湖州市委人才工作暨创新驱动发展大会召开

【人才时讯】【2022-1-18】近日，湖州市委人才工作暨创新驱动发展大会召开。会议表彰了杰出人才奖、人才创新鼎等一批湖州市人才强市创新强市建设先进集体和先进个人。会议印发《关于加快实施人才强市创新强市首位战略的意见》，重磅发布“五谷丰登”计划推进情况，作出打造全国人才创新创业理想城市的战略部署。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/E40YTeVQcIWrH0iE3igP8Q>

第三届新时代“枫桥经验”高端峰会在绍兴诸暨举行

【人才时讯】【2022-1-19】近日，第三届新时代“枫桥经验”高端峰会在绍兴诸暨举行。在峰会上，新时代“枫桥经验”指数指标体系正式发布，最终确定了以 6 个一级指标（党的领导、人民主体、多元协同、四治融合、矛盾化解、平安和谐）为主的新时代“枫桥经验”指数的指标体系；还同步启动了新时代“枫桥经验”指数数字化场景应用重大课题。此外，会议期间还启动了《新时代“枫桥经验”研究系列丛书》项目。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1794955>

上海市闵行区发布 22 条人才政策

【人才时讯】【2022-1-20】近日，上海市闵行区发布 22 条人才政策。闵行人才新政“22 条”的亮点主要包括：人才认定体系更加合理、人才队伍更加壮大、用人单位主体作用发挥更加充分、人才服务更加精准、人才支持措施更加有力。今年闵行区将新增专项人才资金 1 亿元、推出 1 万余套人才公寓项目、出台闵行“春申金字塔人才计划”等，受益人才由千人规模“扩容”至万人规模。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1722288468770066700&wfr=spider&for=pc>

浙江省十三届人大六次会议在省人民大会堂隆重开幕

【人才时讯】【2022-1-21】近日，浙江省十三届人大六次会议在省人民大会堂隆重开幕。浙江省代省长王浩作政府工作报告。报告提出 2022 年预期研发投入强度达到 3%；省级用于科技创新领域的资金增长 40%；推动杭州城西科创大走廊打造综合性科学中心，完成 10 大省实验室建设布局；组织开展“尖峰、尖兵、领雁、领航”攻关项目 400 项以上；落实好研发费用加计扣除等政策，推动企业加大创新投入。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1722248948569238533&wfr=spider&for=pc>

科技部印发《拟入选科技体制改革案例库典型案例清单》

【人才时讯】【2022-1-24】近日，科技部印发《拟入选科技体制改革案例库典型案例清单》。从全国遴选了一批有特色、有亮点、有突破的科技体制改革案例，纳入 2021 年科技体制改革案例库。浙江省报送的《坚持企业主体、市场运作、政府推动，支持领军企业组建创新联合体》《创新与转化双轮驱动，构建“哑铃型”新型研发机构》《推进科技管理数字化改革，切实减轻宁波科研人员负担》3 个案例成功入选，实现连续两年入选 3 个案例。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/_xS09ltpEgS1la20WQZBHQ

绍兴启动卫生健康系统“千名硕博”人才专项招聘活动

【人才时讯】【2022-1-25】近日，绍兴启动卫生健康系统“千名硕博”人才专项招聘活动，首次以系统组团方式向全球招引医药卫生人才，拉开了绍兴市今年规模更大、声势更强的青年人才引育序幕。此次引才活动中，浙江省人民医院、浙江大学医学院附属邵逸夫医院绍兴院区等全市 72 家医疗卫生单位计划招聘 1427 名正式在编人员，其中硕博士、高级专家岗位 817 个。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1798994>

科技部、浙江省人民政府印发《推动高质量发展建设共同富裕示范区科技创新行动方案》

【人才时讯】【2022-1-26】近日，科技部、浙江省人民政府印发《推动高质量发展建设共同富裕示范区科技创新行动方案》。方案提出，到 2025 年，具有浙江特色的以创新型省份、创新型城市、创新型县（市）和科技园区为重要引擎的全域创新体系基本形成，科技惠及民生发展及创新驱动高质量发展走在全国前列。到 2035 年，建成高水平创新型省份和科技强省，成为展示新型举国体制优越性的“中国创新之窗”。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/iVXk-nbQG9_GbTDN53CCVg

浙江省科学技术厅公布第四批浙江省可持续发展创新示范区建设名单

【人才时讯】【2022-1-27】近日，浙江省科学技术厅公布第四批浙江省可持续发展创新示范区建设名单。湖州市吴兴区、长兴县名列其中。截至目前，湖州全市共有省级可持续发展创新示范区 5 个，数量居全省第一并且在全省设区市中率先实现区县全覆盖。今年湖州市将充分发挥科技关键变量作用，实现“建设低碳创新载体 5 家以上”、“设立市“双碳”科技专项”等目标。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/sIGzVsjsZtEV6Bw-EaM-Dg>

中央军委印发《关于加强新时代军队人才工作的决定》

【人才时讯】【2022-1-28】近日，中央军委印发《关于加强新时代军队人才工作的决定》。《决定》要求，提高备战打仗人才供给能力和水平，推动人才供给侧与战场需求侧精准对接，聚焦重点人才队伍建设攻坚克难，提高战时人力资源响应敏捷性准确度。中央军委办公厅同步印发《关于加强联合作战指挥人才建设的若干措施》等配套政策措施，针对不同类别人才各自特点和建设现状，分别提出了务实管用的对策办法。

相关链接：http://www.news.cn/politics/202201/26/c_1128303523.htm?ref_aid=1801133

《长三角区域协同创新指数 2021》发布

【人才时讯】【2022-1-29】近日，《长三角区域协同创新指数 2021》发布。报告构建了包括资源共享、创新合作、成果共用、产业联动和环境支撑等 5 项一级指标以及 20 项二级指标的指标体系，以 2010 年为基期，测算评估了 2010 年至 2019 年长三角区域协同创新指数得分情况。报告显示，长三角整体协同创新水平稳步提升，一体化的创新格局基本形成，并反映了长三角区域协同创新发展已形成了三大高地。

相关链接：https://zjnews.zjol.com.cn/202201/t20220129_23715202_ext.shtml

丽水市发布《关于促返岗保用工助力“开门红”的政策意见》

【人才时讯】【2022-1-30】近日，丽水市发布《关于促返岗保用工助力“开门红”的政策意见》。本政策适用对象为丽水市区规上制造业企业、重大项目总承包企业和经行业主管部门认定的其他行业重点企业及其员工。政策内容包含包车返岗补贴、自行返岗补贴、推荐就业奖励、来丽就业补助、用工调剂补贴等。本政策执行期限为 2022 年 2 月 1 日至 2 月 28 日。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/ziXoeoWD1wF7wR6wXhkG9w>



人才政策研究动态

主办：浙江省人才发展研究院

主编：胡旭阳 陈丽君

编辑：苗青 周含笑

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