

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2022 第 3 期 【总第 146 期】

浙江省人才发展研究院

2022 年 3 月

多地人才新举措研究专题

◆卷首语.....1

研究专题

◆北京：《引进毕业生管理办法》发布.....4

◆上海：落户政策放宽，闵行金山出新政.....7

◆深圳：政策迭代升级 人才评价体系优化.....12

◆杭州：同时调整三项人才政策 旨在整合人才结构.....18

◆宁波：发布《宁波新材料科创高地建设行动方案（2021-2025 年）》.....20

◆南京：发布《关于加快打造高水平国家级人才平台推进新时代人才强市建设的意见（征求意见稿）》.....27

◆苏州：升级推出人才新政.....31

◆成都：人才新政 3.0 版 从“政策引才”到“生态营才”.....37

◆重庆：人才服务再升级，多维度拓展人才服务体系.....38

人才时讯

◆手机人才时讯信息汇编（2022 年 3 月份）.....40

卷首语

人才是发展的第一资源。习近平总书记强调“人才是创新的根基，创新驱动实质上是人才驱动。”新时期，人才资源是经济社会发展的内驱力，也是创新驱动的必要基础和条件，拥有一流人才，就拥有了经济社会发展和科技创新的优势和主导权。把人才定位为破解区域发展瓶颈，提升城市竞争力的核心要素，已成为国内众多城市的普遍共识。自中央人才工作会议提出“深化人才发展体制机制改革，最大限度激发人才创新、创造、创业活力”以来，各地出台大量高层次人才政策大力引进和培养人才，国内的人才竞争日趋激烈。

各地人才“争夺战”以制定实施新一轮“人才新政”为主要载体，形成人才政策的创新扩散过程。早期“人才新政”聚焦开放户籍、给予创业创新自主、提供购房或安家补贴为核心内容，政策优惠力度普遍较大，且不断升级加码，不断创新升级的人才政策有效带动了人才资源区域分布格局的重塑，一些先发城市（如杭州、成都）的人才数量快速增长，在一定程度上实现了以人才优先发展引领产业转型升级的目标，也达到了依托人才争夺促进人口集聚并以此确立城市整体活力的目的。

随着高质量发展以及世界重要人才中心和创新高地建设在各地的启动和全面铺开，各地人才政策亟需迭代升级。经济新常态下，人才发展迫切从数量向质量，人才政策面向城市定位和经济转型的实际需要，通过人才聚集逐步实现产业经济聚集，最大程度推动地区社会

经济的提质增效。本期动态收集 2021 年 7 月以来，北京、上海、深圳、杭州、宁波、南京、苏州、成都、重庆等九个城市发布的人才工作新政策新举措，多角度分析各地引才的路径模式，探索北京、深圳、长三角、川渝四大经济圈人才工作的具体举措。

北京放宽引进毕业生年龄和学历门槛，被视为引人优惠政策正在提速。上海放宽郊区新城落户，积极引人推动多中心发展；闵行区发布人才新政 22 条，重点关注人才贡献度、人才感受度和人才获得感；金山率先提出区级层面本土人才集成性政策，全方位、多渠道盘活本土人才资源。深圳重构人才分类评价激励体系，推出高层次人才任期评估办法；人社局不再承担高层次人才认定等工作，建立人才“谁用谁评价”机制。杭州调整三项人才补贴政策，旨在改善人才结构，留下与城市共发展的人才。宁波发布新材料科创高地建设行动方案，聚焦发展优势产业，创新人才引育机制。南京发布《关于加快打造高水平国家级人才平台 推进新时代人才强市建设的意见(征求意见稿)》，提出“1+4+5”目标任务体系，打造高水平国家级人才平台“三步走”建设目标，加快把南京打造成为全球英才向往的创新之都。苏州对人才政策进行提档升级，发布“人才制度改革十五条”和进一步鼓励支持留学人员来苏创新创业，形成全覆盖、全链条的高素质人才引育体系。成都市委人才工作会议期间推出人才新政 3.0 版，精准适配“城市需要”和“人才需要”，构筑多层次人才政策体系。重庆市升级重庆英才“渝快办”至 3.0 版本，多维度拓展人才服务体系，营造“近者悦、远者来”的人才发展环境。

综合来看，各地人才的引进策略开始从粗放型向精准型过度，在加大持续引才力度的同时，着力构建人才创新生态系统，以城市定位和产业发展为导向，形成人才政策的差异化表达。其一，各地加强人才政策的统筹协调力度。加强各层次人才的顶层设计，建立线上政务平台，如“渝快办”、“苏 show 才”等，提升人才政策和市场的一体化水准；从人才体系和行政管理体制入手，加强政府各部门、用人单位和创新人才的沟通，探索人才发展新模式。其二，错位发展，共建共享。在区域竞争和人才竞争的过程中，各城市逐渐明确发展目标、合理定位，形成错位互补发展的趋势，避免城市间恶性竞争、同质化发展造成的人力资源浪费。其三，优化人才政策的表达。政策的时效性、灵活性、针对性和精准性是各地人才政策发展的主要方向；不断深挖人才需求，考虑市场、人才流动和分布的各项因素，科学合理完善人才政策，通过政策创新，激发人才活力，提升人才创造力和竞争力。通过健全人才创新体制机制，优化人才管理结构，提高政府的治理能力和治理水平，提升用人单位的服务意识和专业水平，继而增强城市发展的硬实力、软实力和吸引力，促进区域间协同发展。

北京：《引进毕业生管理办法》发布

北京市人社局于 2021 年 7 月 16 日发布的《北京市引进毕业生管理办法》（以下简称《办法》）引发广泛关注。尤其是其中提到的“全国高校硕士及博士毕业生，北京地区高校、京外地区‘双一流’高校本科生均可由用人单位申请办理引进”等相关内容，被视为北京引入优惠政策正在提速。

北京人才新政亮点内容

《办法》明确规定，北京将建立由市人力资源社会保障局、主管单位、用人单位组成的三级管理体系，对毕业生实行精准引进、分级管理，全国高校硕士及博士毕业生，北京地区高校、京外地区“双一流”高校本科生均可由用人单位申请办理引进。此外，科学网查阅发现，与 2018 年 2 月北京市人社局发布的《北京市引进非北京生源毕业生工作管理办法》相比，最新政策还有以下三大亮点。

亮点一：政策适用对象新增“毕业两年内初次就业”的毕业生

《办法》明确，所指的毕业生是列入国家统一招生计划，不属于定向和委托培养，就读最高学历期间未与任何单位存在劳动（录用、聘用）关系，按时取得学历学位的非北京常住户口应届毕业生。毕业两年内初次就业的毕业生参照执行。

何为“毕业两年内初次就业”的毕业生？官方解答为“户口保存在学校或原籍，档案保存在学校或户籍地人力资源公共服务机构的未就业毕业生，或毕业后在拟引进的单位实现初次就业且工作满 1 年以上的毕业生”。

亮点二：放宽年龄及学历门槛

2018 年北京市发布的毕业生引进政策第十三条规定，引进毕业生原则上应具有研究生学历。引进当年博士研究生一般不超过 35 周岁，硕士研究生一般不超过 27 周岁。其中，教育、医疗卫生系统引进硕士研究生一般不超过 30 周岁。同时，第十四条规定：文化、体育系统和郊区用人单位可适当引进本科毕业生。引进当年本科毕业生一般不超过 24 周岁。

最新《办法》则规定，原则上毕业生本科不超过 26 周岁，硕士研究生不超过 30 周岁，博士研究生不超过 35 周岁。相较而言，新办法对本科和硕士毕业生的落户条件放开了不少。

与此同时，《办法》还提及：

文化行业的编剧、导演、演员、舞台技术等岗位，可引进教育部批准能够独立设置本科的艺术院校本科毕业生；体育行业的运动员、教练员、赛事运营等岗位，可引进全国性专业体育院校本科毕业生；郊区中小学、幼儿园教师岗位，可引进省级师范类高校或其他高校师范类专业本科毕业生；郊区医疗卫生系统医、药、护、技岗位，可引进省级医学类普通高校本科毕业生；全市医疗卫生系统医、药、技岗位，可引进经住院医师规范化培训（含参照住院医师规范化培训制度执行的其他专业）合格的本科毕业生。

亮点三：可直接办理引进手续，不占引进指标的毕业生范围增加。

最新《办法》第十一条规定，以下引进项目实行计划单列：

（一）市委市政府重点支持的集成电路、人工智能、医药健康等高精尖产业，“两区”建设重点落地项目，本市市级“服务包”企业，重点税源、重点引进、重点培育企业以及独角兽企业，招聘世界大学综合排名前 200 位的国内高校本科及以上学历毕业生，或“双一流”建设学科硕士研究生；

（二）本市考试录用公务员、选调生（含优培计划）、博士研究生、退役大学生士兵、特岗计划乡村教师，以及按照国家或本市特定政策要求办理引进的毕业生；

（三）父母均已取得本市常住户口的毕业生。

而 2018 年的政策仅包括上述第二点。当时的第九条规定，本市考试录用公务员、大学生村官（选调生）、退役大学生士兵、特岗计划乡村教师及按照本市特定政策和要求办理引进的毕业生，实行计划单列，不占引进指标。

值得一提的是，最新《办法》提到的世界大学综合排名前 200 位的国内高校有哪些？官方解答是目前为：清华大学、北京大学、复旦大学、上海交通大学、浙江大学、中国科学技术大学、南京大学 7 所。

近年来，全国各大城市间的“抢人大战”不断。从最新发布的毕业生引进政策看，北京终于也要加入了。

（节选自：《科学网》）

上海：落户政策放宽，闵行金山留人计划升级

一、上海市学生事务中心通告

为贯彻本市相关会议精神，推进本市高质量人才高地建设，加大吸引人才支持力度，特别是支持“五个新城”建设招揽人才。经上海市高校招生和就业工作联席会议研究，决定开放第二批 2021 年非上海生源应届普通高校毕业生进沪就业落户受理工作，并试点在五个新城和自贸区新片区就业的本市应届研究生符合基本条件可直接落户的政策。受理时间为 2021 年 12 月 1 日至 12 月 31 日（工作日）。

特此通告

（选自：上海市学生事务中心官方微信）

二、闵行发布人才政策 22 条，偏重经济贡献、科技贡献、社会贡献

在 1 月 18 日召开的上海市闵行区人才工作会议上，闵行人才政策 22 条正式发布。闵行区表示将建成人才引领高质量发展高地，着力提升高端人才的集聚功能、人民城市的服务功能、科技创新的策源功能和成果转化的承载功能，加快汇聚起百万人才大军。为此，闵行区在新一届领导班子成立伊始即发布闵行人才政策 22 条，重点在人才认定体系、政策覆盖面、用人主体放权、人才服务等方面进行创新，不断激发人才创新创业的活力，提升人才感受度和获得感主要体现为五个“更加”：

（一）人才认定体系更加合理

新政积极破除人才评价“四唯”（唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项）现象，政策建立以经济贡献、科技贡献、社会贡献为导向的四层（卓越、杰出、精英、青年创新）三类（学术类、技术类、管理类）人才分类框架，为本市首创。首次增加企业认定标准，引入企业经济贡献、社会贡献、引才贡献等指标，对符合相关认定标准的企业主要负责人纳入相应类别的人才队伍，使人才政策更好服务招商引资等工作。

（二）人才队伍更加壮大

新政进一步推进四支重点人才队伍建设（战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才队伍、卓越工程师），政策扶持对象横向扩大，由仅服务于科技人才拓展到服务于管理人才，覆盖范围由原来的仅服务人才本人拓展至服务人才所在团队；扶持层级纵向延伸，原有政策仅针对高端（海外、领军）人才，新政扩大到青年创新人才，形成了覆盖人才不同发展阶段的梯次支持体系。经测算，新政预计覆盖人才约 1 万人，呈现金字塔结构。

（三）用人单位主体作用发挥更加充分

新政充分发挥用人主体在人才培养、引进、使用中的积极作用，重点企业的卓越人才、杰出人才以及海外高层次人才可根据需要和实际，推荐团队成员及青年创新人才进入春申金字塔人才队伍。律师、医师、会计等行业协会可推荐行业

认可的人才进入春申金字塔人才队伍。

（四）人才服务更加精准

新政进一步提升闵行区人才工作品牌的影响力，扩大“春申金字塔人才服务卡”服务内容，整合各职能部门、各街镇资源，提供包括住房保障、创新创业、法律咨询、党群服务等 14 项服务内容，并对现有子女入学、医疗保健服务进行升级。根据不同类型人才的差异化需求提供差异化服务，提升人才服务的精准度。增加“春申金字塔人才服务码”，与原服务卡功能整合，纳入随申办，方便人才“一件事”办理；建设数量充足、布局合理、配套齐全、生活便利的人才公寓供应体系。加大购房补贴力度，对高层次人才补贴金额由最高 100 万元提高到最高 150 万元，加上用人单位配套可达 300 万元；加大人才公寓房源筹措力度，“十四五”期间将新建、筹措 5 万套人才公寓，今年 6 月前推出 14 个区级人才公寓项目，共 1 万余套 9.3 万平方米。

（五）人才支持措施更加有力

新政优先保证人才发展投入。在原有人才资金（高层次人才创新创业扶持资金、教育人才专项资金、卫生人才专项资金）的基础上，新增专项人才资金 1 亿元，主要包括租房补贴等全方位支持优秀人才在闵行创新、创业、工作和生活。

（来源：上海市科学技术委员会新闻中心）

三、金山区发布人才新政

2022 年 2 月 23 日下午，金山区正式发布“上海湾区”人才计划，推出金山区人才新政，涵盖高技能、农业、教育、卫生、文化和旅游、新闻传媒等多个领域的人才队伍建设。此外，结合金山区人才工作实际，新增了人才积分、产业人才、农业人才和金山籍人才回流等政策。

根据《金山区人才发展“十四五”规划》要求，“十四五”期间，金山区人才专项资金每年增长不低于 20%，资金投入力度持续加大。

安居才能乐业，金山区人社局党组书记、局长陆引娟表示，为了提升人才在安居方面的获得感，人才安居政策有了新的突破，建立人才积分评价机制，对人才进行全面评分，以人才积分作为安居申报条件，政策覆盖范围将进一步扩大。根据新政规定，只要人才积分达到 60 分，即可申请入住人才公寓，65 分以上可申请租房补贴。对于那些原本因学历、职称受限没能享受到安居政策但属于市场、企业紧缺急需的人才，只要满足积分条件，即可享受人才安居政策的红利。

“新政对租房、购房补贴进行分层分档，补贴标准也大幅提高。”陆引娟介绍，租房补贴由原来的 1 个档次增加到 7 个档次，最高可享全额租金补贴。购房补贴由原来的 1 个档次增加为 3 个档次，最高可享 200 万元补贴。

此外，加大房源筹措力度，大幅增加人才公寓数量。通过新建、配建、改建及购买、市场化认定等方式，多途径多渠道筹措人才公寓。今年金山工业区将新增人才公寓 1000 余套。其次，将优质社会租赁房认定为人才公寓。“十四五”期间，将大幅度提升人才公寓总量和质量。涵盖六大领域，让人才在金山扎根。

作为上海的农业大区之一，金山区在人才新政中出台了《金山区关于加强农业人才引进和激励的实施办法》，其中对引进的符合条件的农业领军人才，由其牵头开展的相关项目，最高给予 200 万元团队项目资金。对符合条件的农业科技人才，给予连续两年的岗位津贴，每月标准最高 2000 元；并最高给予

12 万元项目经费，用于开展课题研究。

同时，对符合相关条件的农业人才，给予人才落户、创新创业、人才发展、文体休闲、住房保障（含租房补贴、购房补贴）、健康医疗、生活服务（含子女教育、配偶就业等）等一系列服务。

近年来，不少金山本土青年回到家乡择业创业，形成人才回流趋势。此次出台的《金山区关于实施金山籍人才回流工程的实施意见》是金山周边区域中，较早提出的区级层面本土人才集成性政策，从四大项 11 条内容畅通金山籍人才回流渠道，全方位、多渠道挖掘、整合、激活本土人才资源。

（摘自：《新民晚报》）

深圳：优化人才评价体系 政策迭代升级

一、深圳市高层次人才任期评估办法

第一章 总 则

第一条 为加强我市高层次人才队伍管理，规范高层次人才任期和考核工作，制定本办法。

第二条 本办法适用于经认定的我市国家级领军人才、地方级领军人才、后备级人才以及海外 A 类、B 类、C 类高层次人才。

第三条 高层次人才评估工作应坚持科学、客观、公平、公正的原则。

第四条 市人力资源保障部门负责高层次人才任期评估的组织管理工作。

高层次人才用人单位负责任期评估的具体实施工作，对评估结果负有主体责任。

高层次人才任期内更换单位的，由现用人单位牵头组织任期评估，原用人单位配合实施。

第二章 任期评估方法

第五条 高层次人才实行任期制，任期为 5 年。

第六条 任期评估按年度开展，每个任期年度为 12 个月，自高层次人才证书有效期起始年月起算。高层次人才用人单位应在每个任期年度期满之后 3 个月内向市人力资源保障部门提交评估结果。

第七条 高层次人才用人单位应按照本办法要求，根据本行业工作特点、具体工作性质和业绩评价标准，规范评估程序，确定评估方法，明确评估内容和目标，认真开展任期评估工作。评估方法包括但不限于专家评审、同行评议、匿名投票等方式。

第八条 高层次人才评估内容主要包括道德品质和业绩贡献两方面。

第九条 道德品质评估内容主要包括：

- （一）遵纪守法；
- （二）乐于奉献、团结协作的科研精神；
- （三）科学严谨、求真务实的科研作风。

第十条 业绩贡献评估内容由其用人单位根据行业特点、业绩评价标准和人才层级确定，重点评估人才的创新价值、工作能力、科研成果、产业贡献、荣誉奖项、学术影响、人才培养、科学普及和团队建设等情况。

第三章 任期评估具体程序

第十一条 高层次人才任期评估按以下程序进行：

（一）个人申请。高层次人才向用人单位提出任期评估申请，填写《深圳市高层次人才任期评估表》（以下简称《评估表》），简述个人任期年度内的道德品质、业绩贡献等情况，提供相关业绩贡献佐证材料。

（二）单位评估。申请人用人单位对申请人提供的材料进行审核后，按照本办法要求组织开展评估工作，填写《深圳市高层次人才任期评估记录》（以下简称《评估记录》），确定初步评估结果。

（三）内部公示。评估结果应在单位内部进行公示，公示期为 5 个工作日。公示期间，任何个人对评估结果有异议的，可向用人单位反映，用人单位应对所反映的情况和问题进行认真调查核实，情况属实的，对评估结果予以更正并重新进行公示。

（四）提交评估结果。公示期满无异议的，用人单位确认评估结果后，将《评估表》《评估记录》以及其他评估工作相关材料一并提交市人力资源保障部门，市人力资源保障部门在 10 个工作日内受理并对评估结果进行备案，备案后告知申请人评估结果。用人单位未按时提交评估结果的，视为该任期年度评估结果不合格。

（五）事后核查。市人力资源保障部门定期组织开展抽查工作，对评估材料的合规性、完整性进行审查，如发现有任期评估程序不规范情况的，视为该任期年度评估结果不合格；如存在弄虚作假情况的，按本办法第十八条规定办理。

第十二条 高层次人才任期评估业务实行“诚信申报”模式，用人单位提交材料后，系统自动受理备案。用人单位应当对申报信息和评估材料的合规性、真实性负责。市人力资源保障部门应当加强对评估工作的事中事后监管。

第十三条 高层次人才本人对评估结果有异议的，可于收到评估结果后 10 个工作日内径向市人力资源保障部门提出申诉，并提供相关证据材料。市人力资源保障部门应在 60 个工作日内完成调查核实，如用人单位有违反相关规定行为的，可要求其进行重新评估。

第十四条 高层次人才提出任期评估申请后，因用人单位拒不按规定开展任期评估，或因用人单位未按时提交评估结果、或因任期评估程序不规范，造成申请人评估结果为不合格的，申请人可径向市人力资源保障部门提出申诉。市人力资源保障部门应在 60 个工作日内完成调查核实，如用人单位有违反相关规定行为的，可要求其在 30 个工作日内完成评估工作并提交评估结果。

第四章 任期评估结果

第十五条 任期评估结果分为优秀、合格和不合格三个等级。

第十六条 高层次人才在任期年度内符合下列情形之一的，评估结果可定为优秀：

- （一）有重大科研学术成果或产业贡献的；
- （二）取得重大荣誉奖项或学术影响的；
- （三）在相关领域发挥突出领军作用的。

高层次人才评估结果为优秀的，用人单位可酌情给予奖励。

第十七条 高层次人才在任期年度内有以下情形之一的，评估结果为不合格：

（一）个人年度考核不合格（或不称职）的；

（二）以不正当手段影响评估结果的；

（三）无正当理由拒不参加评估的；

（四）已离职且不在深圳市内工作的；

（五）有违反科研伦理、科研诚信等不诚信行为记录，或对用人单位上述行为记录负有直接或主要责任的；

（六）有重大行政处罚记录，或对用人单位上述行为记录负有直接或主要责任的；

（七）被列为失信被执行人，或对用人单位被列为失信被执行人负有直接或主要责任的；

（八）在深圳市公共信用平台被列入严重失信主体名单的；

（九）经核查发现任期评估程序不规范的。

评估结果为不合格的，不得享受当年度任期高层次人才相关优惠政策，该年度任期已享受的奖励补贴予以追回；连续两个任期年度评估结果为不合格的，取消其高层次人才资格，收回证书。

第十八条 有下列情形之一的，应当取消高层次人才资格、收回证书，并按规定取消或追回其所享受的物质待遇：

（一）在学历学位、业绩成果等方面存在弄虚作假或学术不端行为被有关部门（院校）查处的；

（二）在办理享受我市高层次人才优惠政策和资金资助业务时存在弄虚作假情况的；

(三) 任期内受纪检、监察部门审查并给予严重警告以上处分的;

(四) 任期内被处以刑事处罚的。

因前款第(二)项情形取消资格的,五年内不得参加我市人才奖项评选或者享受我市人才优惠政策和资金资助;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第五章 附 则

第十九条 本办法自 2022 年 4 月 15 日起施行,有效期 5 年。

(来源:深圳市人力资源和社会保障局)

二、深圳市人力资源和社会保障局关于高层次人才业务、新引进人才租房和生活补贴业务相关安排的公告

根据我市人才工作部署，现将我市高层次人才业务、新引进人才租房和生活补贴业务有关安排公告如下：

一、高层次人才业务

（一）2021 年 9 月 1 日零时起，高层次人才业务（指“高层次人才认定”“海外高层次人才确认”“学术研修津贴”等三项业务，下同）停止申报。2021 年 9 月 1 日零时前已在我局高层次人才申报系统（以下简称申报系统）提交申请，且业务状态为“待受理”，以及处于受理后审核审批环节的申报记录，按原规定办理。已提交的申请如由申报单位自行或申请撤回的，2021 年 9 月 1 日零时后我局不再受理。

（二）经审核退回申报单位补充材料的申报记录，申请单位应当自系统退回次日起 60 日内按要求补充材料，并在申报系统继续提交申请，我局按原规定予以办理。逾期未在申报系统提交补充材料的，我局不再受理。

二、新引进人才租房和生活补贴业务

（一）市、区人力资源部门对 2021 年 8 月 31 日及之前引进的人才按原规定受理申请，对 2021 年 9 月 1 日及之后新引进人才不再受理发放租房和生活补贴。

（二）我局将根据全市人才工作安排，对 2021 年 9 月 1 日及之后新引进入户并在我市全职工作的 35 岁以下的博士另行制定生活补贴政策。

请各申请人、申请单位根据实际情况做好相应准备工作，及时办理相关手续。

特此公告。

（来源：深圳市人力资源和社会保障局）

杭州：三项人才政策同时调整 政策有紧有松

一、关于调整杭州市大学毕业生落户政策的公告

经市委研究同意，现将杭州市大学毕业生落户政策调整有关事项公告如下：

自 2021 年 10 月 15 日（含）起，落户政策调整为具有全日制普通高校本科以上学历者（本科 45 周岁以下，不含 45 周岁；硕士 50 周岁以下，不含 50 周岁），在杭州市区落实工作单位并由用人单位正常缴纳社保的可以落户杭州市区；全日制普通高校博士研究生（55 周岁以下，不含 55 周岁）学历者，可享受“先落户、后就业”政策。具体申请指南另行公布。

特此公告。

杭州市公安局

2021 年 10 月 9 日

二、关于调整杭州市应届高学历毕业生生活补贴政策的公告

经市委研究同意，现将杭州市应届高学历毕业生生活补贴政策调整有关事项公告如下：

一、调整生活补贴发放方式。自 2021 年 10 月 15 日（含）起，凡申请应届高学历毕业生生活补贴的将分两次发放，每次发放补贴总额的 50%。符合申领基本要求，且在杭连续参保（不含补缴）6 个月发放第一笔补贴、连续参保（不含补缴）12 个月发放第二笔补贴。具体申请指南另行公布。

二、调整博士研究生生活补贴标准。毕业时间为 2021 年 10 月 15 日（含）之后的博士研究生，生活补贴标准由 5 万元调整为 10 万元。

三、2021 年 10 月 14 日（含）之前申请生活补贴的仍按现行政策执行。

请各申请人、申请单位根据实际情况做好相应准备工作，及时办理相关手续。

特此公告。

杭州市人力资源和社会保障局

2021 年 10 月 9 日

三、 关于调整杭州市新引进应届大学生租房补贴政策的公告

经市委研究同意，现将杭州市新引进应届大学生租房补贴政策调整有关事项公告如下：

一、调整租房补贴发放方式。自 2021 年 10 月 15 日(含)起，凡申请新引进应届大学生租房补贴的，由每年度发放一次调整为每年度分两次发放，半年一次，每次发放年度补贴金额的 50%。符合申领基本条件的，且在杭连续参保(不含补缴)6 个月发放第一笔补贴。具体申请指南另行公布。

二、2021 年 10 月 14 日(含)之前申请租房补贴的仍按现行政策执行。

请各申请人、申请单位根据实际情况做好相应准备工作，及时办理相关手续。

特此公告。

杭州市住房保障和房产管理局

2021 年 10 月 9 日

宁波：发布《宁波新材料科创高地建设行动方案 (2021-2025 年)》

宁波新材料科创高地建设行动方案（2021-2025 年）

为加快打造新材料科创高地，建设国际一流的新材料创新策源地，支撑宁波国家自主创新示范区建设，特制定本方案。

一、总体要求

（一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，着眼于抢占新材料领域发展先机和培育先导产业，坚持科创策源、重点突破、需求牵引、开放协同，加快科创平台策源和企业技术创新引领“两大能力”建设，促进创新链、产业链、供应链、人才链、资金链“五链融合”，提升化工新材料、金属新材料、稀土磁性材料、功能膜材料、电子信息材料等五大领域竞争力，为建设国际一流的新材料科创高地提供强大支撑。

（二）发展目标

通过五年努力，新材料科创策源能力大幅提升，技术创新引领能力走在全国前列，形成“新材料产业看宁波，做新材料来宁波”的品牌。

到 2025 年，甬江实验室初步建成 8 个国际一流的新材料研究中心，全市市级以上新材料领域重点实验室、创新中心达到 30 家，争取国家级重点实验室、创新中心落地，宁波成为国家新材料领域战略科技力量的重要组成部分。全职引进或培养新材料顶尖人才 10 人以上、创新型领军团队 10 个以上，集聚新材料领域研发人员超过 2 万人，新材料产业从业人员超过 20 万人，成为全国新材料产业人才主要流入地。取得新材料领域原创科技成果 20 项以上，力争获得新材料领域国家科学技术奖 5 项以上、授权发明专利 2000 项以上。培育年产值超 100 亿元的新材料龙头企业 10 家，新增高新技术企业 600 家，形成 3~5 个新材料领域具有国际影响力的优势细分产业集群和标志性产业链，新材料产业总

产值突破 5000 亿元。

二、主要任务

（一）加快新材料创新单元建设

1. 高水平建设新材料科技城。以宁波国家自主创新示范区建设为引领，推进宁波新材料联合研究院、新材料国家检测评价区域中心等创新平台建设，布局建设新材料科创高地数据支撑系统，加快新材料研发创新。到 2025 年，新材料科技城核心区国家级科研与创新服务机构数量超过 50 家，R&D 经费支出占地区生产总值的比重超过 8%，新材料产业工业增加值率达到 18%。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：宁波国家高新区〔新材料科技城〕；配合单位：市科技局、市发改委、市经信局）加快建设新材料创新功能单元。到 2025 年，甬江科创大走廊力争建设国家重点实验室 3 家，亩均增加值达到 370 万元/亩，新材料产业增加值年均增速达到 8.5%。（牵头领导：陈仲朝；牵头单位：甬江科创大走廊指挥部；配合单位：各区县〔市〕、开发园区）

2. 加快建设甬江实验室。聚焦绿色化工与高端化学材料、先进高分子与复合材料、电子信息材料与器件等八大领域方向，高水平建设甬江实验室，力争“两年见成效、五年出规模、十年成典范”。到 2025 年，甬江实验室人才规模达到 800 人，研制出光学级透明聚酰亚胺、深紫外光刻胶等 10 种以上关键“卡脖子”材料或国际首创材料。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市发改委、甬江科创大走廊指挥部、镇海区）

3. 培育一流的产业技术研究院。推进中科院宁波材料所、兵科院宁波分院等研究院做大做强，加快推进新引进的产业技术研究院建设，在电子信息材料、新能源材料等领域精准引进一批产业技术研究院。鼓励龙头企业牵头建设产业技术研究院。推进研究院分类管理，加强绩效评价，营造比学赶超氛围。到 2025 年，累计建成新材料领域产业技术研究院 30 家以上、省级新型研发机构 10 家，年度研发经费投入超过 30 亿元。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市级有关部门，各区县〔市〕、开发园区）

4. 提升高校材料领域科研水平。加快中国科学院大学宁波材料工程学院建设，推动宁波大学、宁波诺丁汉大学、宁波工程学院、浙大宁波理工学院、浙江万里学院等高校材料学科建设。推动在甬高校协同甬江实验室、产业技术研究院开展科研合作。到 2025 年，高校新增材料领域硕士点、博士点 5 个以上，省级以上重点实验室累计超过 8 家。（牵头领导：许亚南；牵头单位：市教育局；配合单位：市发改委、市经信局、市科技局）

（二）推进新材料关键核心技术攻关

1. 加强前沿基础研究。聚焦海洋新材料、极端条件材料、新型光电材料、生物医用材料等方向，实施“前沿引领 2035”计划变革性材料专项，开展前沿技术研发。对接“尖峰计划”，争取部省联动研发项目。到 2025 年，新材料前沿基础研究经费年均增长 20%以上。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市财政局）

2. 加强关键核心技术攻关。优化关键核心技术“三色图”管理制度，采用“揭榜挂帅”、创新联合体等形式开展攻关。聚焦化工新材料、金属新材料、稀土磁性材料、功能膜材料、电子信息材料等领域，加大关键核心技术攻关力度。积极承接国家重点研发计划和浙江省实施的“领航计划”“领雁计划”“尖兵计划”中的新材料领域创新任务。到 2025 年，新组建新材料创新联合体 5 家。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市经信局）

3. 加强新技术场景应用。迭代发布新材料领域重点自主创新产品、材料首批次清单，完善材料首批次应用保险补偿机制。加快新材料应用场景建设，每年实施重大场景应用项目不少于 5 项，加速技术熟化和产品应用。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市发改委、市经信局、市政务办）

（三）实施企业创新能力提升工程

1. 壮大新材料企业队伍。实施新一轮科技企业倍增计划，建立新材料领域

重点企业培育库，培育一批高精尖优的高新技术企业和专精特强的科技型中小企业。推动新材料领域龙头企业上市融资，支持企业到境外设立研发机构、兼并收购技术。到 2025 年，新增科技型中小企业 2000 家。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市经信局、市商务局、市地方金融监管局）

2. 提升企业技术创新能力。实施企业技术创新能力提升工程，推进企业建设工程（技术）中心、企业研究院、重点企业研究院等研发机构。积极对接国家、省创新中心建设部署，鼓励龙头企业牵头建设创新中心，争创省级以上创新中心。实施全社会研发投入提升专项行动，全面落实研发费用加计扣除、高新技术企业税收优惠等政策。到 2025 年，争取企业研发经费支出占销售收入的比重达到 2.5% 以上。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市发改委、市经信局、宁波市税务局）

3. 加速科技成果转移转化。鼓励高校院所通过转让、许可或作价投资等方式转移科技成果，推动新材料领域科研人员携带技术成果创业。加快建设宁波科技大市场，推动高校院所、产业联盟开展中试、技术熟化、技术转移等服务，培育专业化的技术转移机构。积极参与科技创新长三角共同体建设，加强与上海、南京、杭州、合肥等长三角城市技术交流，推动科技成果转移转化。积极对接国家部委，探索形成国家级科技项目成果在宁波转化落地的机制。到 2025 年，每年组织新材料领域技术对接活动 50 场以上，发布技术难题（成果）500 项以上。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市经信局）

（四）加速创新链产业链深度融合

1. 提升产业链韧性。完善产业链培育机制，推进化工新材料向高端橡胶、高端树脂、可降解塑料等产业方向发展。推进金属新材料、功能膜材料向功能化、差异化、高端化方向发展。推进稀土磁性材料向高端磁性器件、高性能伺服电机等下游产业链拓展。推进电子信息材料向新型半导体材料拓展。推进石墨烯材料在锂电池、超级电容器、防腐等领域应用。推进生物医用材料在生物

体检、诊断治疗等领域应用。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市经信局；配合单位：市发改委、市科技局）

2. 赋能制造业发展。发挥新材料创新中心、产业技术研究院等科研平台功能，每家科创平台链接一批产业链上下游企业，形成“1+X”科创链接技术共同体。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市发改委、市经信局）推动新材料在汽车及零部件、海洋装备、电力装备、机器人、高性能医疗器械等领域应用，提高装备制造业本地材料配套率。到 2025 年，建成化工新材料、稀土磁性材料等一批国家级产业集群。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市经信局；配合单位：市发改委、市科技局）

3. 加快重大项目建设。聚焦“碳达峰碳中和”目标要求，加强新材料领域重大项目谋划和建设，健全“竣工一批、开工一批、前期一批、储备一批”项目滚动推进机制。鼓励现有企业增资扩产，加大技改投入。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市经信局；配合单位：市发改委、市科技局）发挥市级重大项目统筹协调机制，推动重大项目加快落地。（牵头领导：陈仲朝；牵头单位：市发改委；配合单位：市经信局、市科技局）围绕产业链强链补链延链关键环节，绘制新材料领域招商地图，精准引进一批“填补空白”型和引擎型的重大项目。到 2025 年，高新技术产业投资占固定资产投资的比例达到 25%。（牵头领导：李关定；牵头单位：市商务局；配合单位：市发改委、市经信局）

4. 加快细分领域高新园区建设。深化高新区“一区多园”顶层设计和体制机制创新，提升高新区“一区多园”发展能级。结合区域新材料领域特色，打造一批特色产业园，形成“一区一特”的专业化园区发展格局。聚焦化工新材料，推进宁波石化区化工新材料基地发展；聚焦金属新材料，建设鄞州金属新材料产业基地；聚焦功能膜材料，推进江北膜幻动力小镇建设；聚焦电子信息材料，加快建设北仑芯港小镇、阳明工业研究院产业基地、杭州湾数字经济产业园；聚焦生物医用材料，建设慈溪前湾生物医用材料基地。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市发改委、市经信局，相关区县（市）、开发园区）

（五）创新人才引育机制

1. 引育领军人才。实施顶尖人才集聚行动、甬江引才工程、市领军拔尖人才培养工程，引育新材料领域顶尖科学家、“高精尖缺”技术领军人才和创新创业团队。建立领军人才点对点协调服务机制。支持高层次海外人才办理“中国绿卡”。（牵头领导：市委组织部负责人；牵头单位：市委人才办；配合单位：市科技局、市经信局、市人力社保局）

2. 搭建行业人才“蓄水池”。升级实施制造业人才提升行动，编制重点产业人才地图。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市经信局；配合单位：市委人才办、市人力社保局）实施新时代“宁波工匠”培育行动，鼓励有条件的行业、企业建立培训中心、技能大师工作室，引进集聚高端工匠。开展重点行业人才招引专项行动，精准引进培育产业链急需的技术型、研究型人才。（牵头领导：陈仲朝；牵头单位：市人力社保局；配合单位：市委人才办、市经信局、市科技局）

3. 加强人才培养。以甬江实验室、产业技术研究院等高能级创新平台为载体，培养集聚新材料领域研发人员。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市委人才办、市人力社保局）发挥中国科学院大学宁波材料工程学院等作用，加快培养材料专业研究生。加强在甬高校材料专业人才培养，引导毕业生本地就业创业。到 2025 年，中国科学院大学宁波材料工程学院在校学生达到 3000 人。（牵头领导：许亚南；牵头单位：市教育局；配合单位：市人力社保局）

（六）构筑一流创新创业环境

1. 优化创业孵化体系。支持新材料龙头企业、科研机构建设一批专业化众创空间、科技企业孵化器，打造产业创新服务综合体标杆。推动科研仪器设备、科技数据库等资源开放共享。到 2025 年，新材料科技企业孵化器、众创空间累计达到 20 家以上，每年提供检验检测等开放服务 1000 家次以上。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市发改委、市经信局）

2. 加强资源要素保障。完善“要素跟着项目走”工作机制，加强对能耗、排放、土地等资源要素的统筹，优先保障新材料领域重点项目。（牵头领导：陈仲朝；牵头单位：市发改委；配合单位：市经信局、市能源局、市生态环境局、市自然资源规划局）做好三类工业用地规划布局，优先保障科创高地项目。（牵头领导：陈仲朝；牵头单位：市自然资源规划局；配合单位：市经信局）

3. 完善金融保障。优化天使基金、创业基金、产业基金等政府引导基金投入方式，重点投向科技型中小企业或创业企业。完善科技信贷风险补偿机制，推进知识产权质押融资。（牵头领导：陈炳荣；牵头单位：市科技局；配合单位：市级有关部门）

三、保障措施

（一）加强组织领导。依托市推进国家自创区工作领导小组，成立市政府分管领导为组长的科创高地建设专班。完善市县联动、部门协同的工作推进机制。深化体制机制改革，建立项目、基地、人才、资金一体化配置机制。

（二）加强清单管理。及时编制新材料科创高地任务清单。各地各部门要明确任务书、时间表、路线图，建立动态台账，确保各项工作落到实处。

（三）加强科学评估。监测新材料科创高地发展情况，建立评价指标体系，发布科创高地建设年度报告。

（来源：宁波市人民政府办公厅）

南京：发布《关于加快打造高水平国家级人才平台推进新时代人才强市建设的意见（征求意见稿）》

2022 年 1 月 4 日，南京市委人才工作会议暨引领性国家创新型城市建设大会召开，释放强烈信号。会上，备受关注的《关于加快打造高水平国家级人才平台 推进新时代人才强市建设的意见（征求意见稿）》终于亮相，以“1+4+5”目标任务体系，全面吹响南京打造高水平国家级人才平台，建设全国重要人才高地的“冲锋号”，透露出抢抓人才、抢抓创新等不得慢不得的紧迫感。

“南京因创新而精彩、人才因南京更出彩。”江苏省委常委、南京市委书记韩立明在会上发出动员令，。

描绘人才高地的未来模样

《意见》提出“1+4+5”目标任务体系。其中“1”，指确立一个战略目标，争创高水平国家级人才平台，建设全国重要人才高地。抢抓机遇、乘势而上，南京提出打造高水平国家级人才平台“三步走”建设目标：

预计到 2025 年，人才资源总量达 440 万人，关键领域战略科技人才、每万名劳动者中研发人员全时当量、工程师数量、高技能人才数量等八大人才发展核心指标全部取得实质性突破，进入全国全省第一方阵。

到 2030 年，形成更具国际竞争力的人才制度优势和创新环境优势，成为国家建设世界重要人才中心和创新高地的战略支点。

到 2035 年，人才竞争力达到世界先进城市水平，全面建成高水平国家级人才平台，努力打造全国重要人才高地。

创新强的显著标志，是强在高能级科创平台、人才平台上。为此，《意见》中提出聚焦打造四大平台，完善建设国家级人才平台和全国重要人才高地的内涵和功能。

一是扛起科技自立自强使命，发挥科教资源优势，打造战略人才力量培养平台。南京拥有 53 所高校，97 名两院院士，120 多个国家级研发平台，紫金

山实验室进入国家实验室序列，紫金山科技城、麒麟科技城着力建设应用基础研究创新技术集聚区和战略科技力量承载区。有能力、有责任为国家培养输出更多大师大家、领军人才，实现战略人才的自主可控。

二是把握全球人才流动机遇，发挥开放合作优势，打造国际人才首选发展平台。南京国际友城 99 个，全球设立 43 个海外协同创新中心和海外人才驿站，全国首创“海智湾”国际人才街区，一年内吸引超 3000 名海外名校毕业生在湾落地发展。“引进来”的顺畅渠道和“走出去”的合作基础，是南京汇聚全球智力资源的“最大底气”。

三是把握科技创新综合改革机遇，发挥先行先试优势，打造人才发展改革试验平台。南京是国家唯一科技体制综合改革试点城市，首家引领性国家创新型城市，成果转化的“产研院模式”、“三位一体”人才评价改革在全国产生影响。有条件承接各类人才改革先行示范工程，最大限度激发和释放人才创新创造活力。

四是把握构建雁阵格局机遇，发挥空间区位优势，打造区域资源集聚辐射平台。南京是东部地区重要中心城市，肩负着推动宁镇扬一体化、南京都市圈、扬子江城市群整体发展，牵头建设 G42 人才创新走廊、积极融入 G60 科创走廊，更好推动创新人才资源融通汇聚，成为驱动长三角一体化发展的门户枢纽。

南京需要的人才，人才需要的南京

盘点南京的人才家底，总量可观、增量不少，但也还存在一些结构性矛盾。比如，“有高原无高峰”的问题，顶尖人才和技能型人才呈现“双缺”现象。南京需要怎样的人才？人才需要怎样的南京？耐人寻味的问题背后，一套具体的行动“路线图”愈发清晰。聚焦实施五大行动，南京从“引育用留”等多个方面考量，落实高水平国家级人才平台和全国重要人才高地建设任务的具体举措。

厚植“聚”的土壤，大力实施人才队伍锻造行动

优化升级“紫金山英才”计划、“宁聚计划”，面向战略科学家，“一事

一议”给予顶级支持，“一人一策”配置创新资源，市领导直接联系服务。面向一流科技领军人才和创新团队，优先纳入市级重点人才计划，积极推行“揭榜挂帅”制、“赛马”制，组建关键核心技术协同攻关团队。

面向青年科技生力军，完善从象牙塔到创新创业主战场的“全链条”培养体系，以更大的平台、更优的机制，支持他们挑大梁、当主角。面向卓越工程师，新设专项培养计划，推动园区、高校、企业共建联合培养基地。

壮大“育”的主体，大力实施人才载体赋能行动

支持国家级重大创新平台建设布局，赋予市级人才计划自主评审权，推进载体、人才、项目、资金一体化配置。支持高校院所把人才培养作为核心任务，加快建设大学创新港，构建共生共赢新型城校关系。支持新型研发机构平台化发展，推动新型研发机构与高校院所工作量互认、研究生培养互通、科研人员互派。

拓展“用”的舞台，大力实施产才融合进阶行动

突出用才于“企”，发挥企业创新主体作用，加大重大科技项目、人才计划、表彰奖励向企业开放力度，对人才初创企业强化综合扶持。突出聚才于“园”，坚持“双招双引”，推动园区同步规划产业发展和人才发展，同步绘制产业图谱和人才地图，打造一批产才融合示范基地。瞄准高校院所科技成果“富矿”，用好科技镇长团和百校对接计划等资源，推动地方与高校院所双向挂职任职，促进高端创新资源与产业发展有效对接。

激发“长”的活力，大力实施人才改革集成行动

注重“支持人”也“支持用人”，向用人主体授权，积极为人才松绑，建立更加鲜明的人才激励体系，在人才举荐、职称评审等方面赋予用人单位更大空间。

注重“破四唯”也“立新标”，加快人才管理职能转变，切实从分钱、分物、定项目转到制定政策、创造环境、搞好服务上来。在重大项目评审立项实

施中，把人才配置作为必要条件，建立产业、科技、人才项目贯通评价机制。

优化“留”的环境，大力实施人才生态涵养行动

优化制度环境，完善党委联系服务专家制度，强化“人才一件事”政务服务，设立人才服务专班、专窗、专线。优化市场环境，探索成立人才发展集团，推动国家级、省级人力资源产业园建设，强化人才发展资本要素支持。

优化生活环境，完善分层分类服务保障机制，统筹“租、购、补”多样化、品质化人才安居需求，专项编制人才子女入学计划，集成提供紫金山英才卡服务，让所有选择南京的人才都能够实现自我价值、受到广泛尊重。

（选自：《新华日报》）

苏州：升级推出人才新政

一、 苏州市人才制度改革十五条

第一部分：加快集聚培养

1. 扩大青年人才专项支持。设立“青创人才专项”，可突破资历、出资、来苏时间限制，将在苏高校、科研院所中的青年创新人才纳入支持范围。打造“才聚位来”多维度青创类节目，开通青年人才全球招引频道。

2. 更大力度集聚海外人才。出台鼓励支持留学人员来苏创新创业若干措施，在增加就业机会、拓展发展空间、支持留创园建设、强化激励保障等方面给予“一揽子”支持。在姑苏科技创业天使计划和重点产业紧缺人才计划中设立“留学人员专项”，最高可获 50 万项目资助、10 万元创业补助、15 万元薪酬补贴。

3. 便利外籍人才来苏发展。简化外籍人才来华工作许可证办理流程，适当放宽年龄、学历和工作经历等限制。外籍高层次人才经单位同意并备案后，可在苏兼职创新创业。推行外籍人才境内经常项目项下合法收入购付汇等便利化措施。

4. 深化人才工作协同发展。探索建立新时代“星期天工程师”制度。参与 G60 科创走廊人才合作，推动共建共享机制建设。建立创新创业大赛获奖项目与人才评价、人才服务贯通机制。

5. 创新人才柔性流动机制。推行“校地双聘制”，支持在苏高校、科研院所为科技领军人才提供教授岗位；鼓励企业类设站单位为留苏博士后作出制度安排，同等给予 30 万元安家补贴。建立“高层次人才编制池”制度，对在苏高校、科研院所围绕重大战略需求引进的特殊人才，按规定给予事业编制保障。

第二部分：强化要素保障

6. 推动产教更加紧密融合。大力发展“校友+”经济，鼓励高校校友联盟等精准对接高端人才项目，给予最高 50 万元社会化引才奖励。构建 10 个左右产

教融合联合体，每年遴选建设 10 个优秀企业学院，优质人才项目纳入“产教融合型企业”项目培育，给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励。

7. 大力推进双创载体建设。加强与知名高校、专业中介组织等合作，打造专业化双创载体，突出产业特色，强化专业运维。对国家级、省级科技企业孵化器、大学科技园和国家备案众创空间自用以及无偿或通过出租等方式提供给在孵对象使用的房产、土地，免征房产税和城镇土地使用税；对其向在孵对象提供孵化服务取得的收入，免征增值税。

8. 支持研发用地提容增效。鼓励生产性研发项目用地（Ma）提高开发强度，容积率可提高至 3.0 以上。制定差别化的教课研发等专项服务产业项目用地地价评估方法，促进存量工业用地转优升级。

9. 推进工业邻里中心建设。鼓励在产业园区内建设工业邻里中心，“一站式”解决区域内企业办公服务配套需求。科技创新性企业的工业用地配套用房比例最高可提高至总计容建筑面积 30%。生产、研发、中试、检测、销售一体化发展的优质企业，可实行工业、研发、上午、商业（含人才公寓）复合利用方式供地。

10. 加大人才公寓供给力度。未来三年，建设若干国际创新社区，提供不少于 10 万套人才公寓。鼓励利用存量建筑发展保障性租赁住房，明确一定比例用于人才公寓，实行继续按原土地用途和权利类型使用土地的过渡期政策，租赁期间用水、用电、用气价格按照居民标准执行，过渡期内免于征收相关土地收益。

第三部分：综合环境打造

11. 丰富数字经济应用场景。组织数字经济融合与供需对接，加强对人才企业首台（套）重大装备、首批次关键材料、首版次软件等创新产品推广应用。对服务苏州数字经济发展，推进制造业企业智能化改造和数字化转型成效明显的企业，给予重点支持。

12. 强化股权激励政策实施。符合条件的人才企业转化科技成果可给予本企业相关技术人员股权奖励，实行不超过 5 个公历年度内分期纳税政策。加大高校、科研院所人员科技成果转化股权期权激励力度，推进科研人员成果转化贡献奖励。

13. 全面强化金融服务支撑。发挥“姑苏人才基金”直投作用，逐步增资至 20 亿元，带动社会资本投资人才项目不低于 100 亿元。鼓励天使投资引导基金的子基金投向人才项目；实行差异化考核；加大基金回购让利力度。支持保险机构定制开发“人才保”产品，助力人才二次创业。

14. 放大“双招双引”联动效应。打造专业化科技招商队伍，统筹谋划产业项目与人才项目，在招商引资过程中明确招商招才引智目标任务。实施“双招双引”联动考核，提高招才引智功能做在综合考核中的比重，对引进的人才项目，可按招商项目投资额度一定比例进行考核。

15. 提高人才施策兑现质效。整合构建“人才云”大数据系统，畅通政策精准传达和快速兑现渠道。打造“苏 show 才”政策一点通，实现个性化匹配、便捷化申报、一键式兑现。

二、关于进一步鼓励支持留学人员来苏创新创业的若干措施

第一部分：注重对标衔接, 强化灵活聚才

1. 拓宽支持对象范围。来苏州创业的留学人员(含入外籍以及从港澳台地区出国的人员), 须符合下列条件之一: 公派或自费出国(境)学习, 并获得国(境)外学士及以上学位的人员在国内获得大学本科及以上学历或中级及以上专业技术服务任资格, 并到国(境)外高等院校、科研机构进修一年及以上取得一定成果的访问学者或进修人员。

2. 鼓励多种服务方式。应聘在我市单位驻境外机构工作的留学人员, 视同在苏州本地服务, 享受我市相关政策待遇。鼓励本市设站单位和国际创客育成中心等海外载体合作建设博士后培养平台, 海外进站博士后享受在苏同等待遇。

第二部分：紧扣苏州需要, 突显引才重点

3. 拓宽支持对象范围。在“姑苏科技创业天使计划”中设立“留学人员专项”, 重点支持(拟)在苏创业的留学人员项目, 立项比例逐步提高到 30%, 立项项目最高可获 50 万元项目资助和 10 万元创业补助。在“姑苏重点产业紧缺人才计划”中设立“留学人员专项”, 重点支持符合苏州紧缺急需专业的留学人员, 给予符合条件的留学人员申报加分支持, 入选者最高可获 15 万元薪酬补贴。对入选国家和省级留学人员资助项目的人才, 分别给予 10 万元和 1 万元的一次性奖励。

第三部分：聚焦创新创业, 加大关键支持

4. 加大金融支持力度。扩大姑苏人才基金规模, 逐步增资至 20 亿元, 其中投资留学人员在苏创业企业的比例不低于 50%, 带动社会资本投资留学人员在苏创业企业的金额不低于 100 亿元。依托“苏州天使母基金”等国有引导基金, 引导各类创业投资机构设立子基金投向留学人员创业项目。对获得天使投资并符合条件的留学人员企业, 按照天使投资金额的 20%、最高 50 万元予以奖励。

推动股权投资基金管理机构为留学人员企业提供股权融资服务，按照股权投资基金管理机构当年度对企业新增投资额的 3% 给予奖励；股权投资机构与银行合作和帮助留学人员企业实现“投贷联动”，在原有奖励的基础上再给予新增投资额 2% 的奖励，给予最高 500 万元的奖励。

5. 加强创业奖补资助。来苏创业留学人员可按规定享受最高 1 万元的开业补贴、最高 10 万元的带动就业补贴、最高 30 万元的大赛优秀创业项目资助以及创业培训补贴、创业社保补贴、场地租金补贴等政策。

6. 支持科技创新研发。对入驻科技创业孵化载体、来苏州创新创业的留学人员个人和团队，在研发过程中使用或租赁苏州市研发资源共享服务平台中的各类科技资源进行技术开发、产品测试、分析验证等研发活动所产生的服务费用，最高可享受 50% 的补贴。

支持留学人员企业知识产权布局，根据相关规定给予奖励和知识产权重点项目引导支持。优选留学人员企业纳入中国(苏州)知识产权保护中心专利预审备案企业名录。

加大职称评价和技能认定支持力度，符合条件的留学人员企业优先纳入企业自主职称评审、职业技能等级认定备案企业。

第四部分：推动区域协同，促进人才流动

7. 拓宽支持对象范围。建立各类创新创业大赛获奖项目与人才评价、人才服务贯通机制，获评重点人才计划的留学人员和团队，符合相关条件的，可直接进入姑苏领军人才面试环节。进一步扩大国际职业资格比照认定范围。鼓励入外籍的高层次留学人员来苏兼职创新创业，现持工作类居留许可在有效期内，经备案后无需办理变更手续

8. 扩大便利政策供给。为来苏创新创业的入外籍且被认定为高端人才的留学人员，在本市取得的经常项下合法人民币收入购付汇及以自身名义为随子女办理不占额度学费结汇业务给予便利。

海外高层次留学人员因科研、教学所需从境外进口科教用品等，依托其所在的具有免税资格的高等院校、科研院所等单位向海关提出申请，海关按照国家有关规定办理减免税手续。

国内户籍留学人员按照规定享受本市居民待遇申办出入境证件、签注。入外籍的留学人员来苏创新创业，可按规定申请签证或居留证件；入外籍的高层次留学人员，经相关部门或工作单位推荐，可按规定申请在华永久居留。

为有紧急需要的留学人员办理出入境证件、签证(注)开辟“绿色通道”，实行急事急办。

第五部分：定位精准专业，加强综合保障

9. 打造高水平留创园。鼓励更多社会力量设立留学人员创新创业园。修订升级《苏州市留学回国人员创新创业园管理暂行办法》，探索建立留创园分层管理体系和考核激励机制。

(来源：苏州市人民政府)

成都：人才新政 3.0 版 从“政策引才”到“生态营才”

2022 年 1 月 14 日，成都市委人才工作会议召开。

此次成都市委人才工作会议期间，成都推出《成都市人才发展“十四五”规划（征求意见稿）》和《成都市建设全国创新人才高地五年行动计划（征求意见稿）》。同时，“成都人才新政 3.0 版”也将出炉并征求意见，成都人才政策体系正式迈入“3.0 时代”。

新政将推动人才开发路径从“TO C”向“TO B”转变。“TO C”，政策直接作用于人才；而“TO B”，政策将赋权用人主体、赋能创新平台。这意味着，成都人才战略的思维也从“政策引才”向“生态营才”转变。这一次，成都将构筑的是从战略科学家到新职业从业者全覆盖的多层次人才政策体系。

此次人才工作会议上，成都聚焦经济高质量发展和做优做强城市功能，提出打造一支涵盖科技领军人才、高水平工程师、高技能人才、专业城市治理和基层治理人才、乡村振兴人才等在内的人才队伍，形成支撑高质量发展的多层次人才体系。

据介绍，有机会、有平台，能够承载人才创新——人才需要这样的成都，而成都进一步要做的，是在提供更多机遇、更大平台的同时，进一步激活人才的创新动力，营造宽松的环境，创造舒适的生活，提供高效的服务；是将人才精准嵌入城市发展的壮阔图景中，让平台与人才共发展、共成长；是让“成都需要的人才”与“人才需要的成都”相互吻合，精准适配，同频共振。“成都人才新政 3.0 版”的政策指向，正是如此。

（来源：《新华网》）

重庆：人才服务再升级，多维度拓展人才服务体系

2021 年 10 月 1 日，重庆市人才服务已升级至 3.0 版本，可通过电话、网站、微信、平台四种方式，为持有英才卡的人才提供 25 项服务。下一步，重庆将全力推动重庆英才“渝快办”驶入快车道，在服务范围、服务内容、服务对象、服务深度等多个方面拓展人才服务。

范围拓展：构建三级人才服务体系

目前，重庆已建有一个市级服务平台——重庆市高层次人才一站式服务平台，为持有重庆英才 A 卡的人才现场办理相关人才服务。同时，全市 38 个区县（自治县）、两江新区、重庆高新区、万盛经开区也建有人才服务平台，为持有重庆英才 A 卡、B 卡的人才现场办理相关人才服务。

据了解，下一步，重庆将制定全市统一的人才服务规范、办事指南，进一步强化“服务专员+联络员”机制，实行人才服务“一次性告知、一次性受理、一条龙服务、全过程评价”，推行“现场办、代理办、陪同办”服务，并推广应用全市统一的“网上办、掌上办、线上办”人才服务平台，构建“市级+区县+用人单位”三级人才服务体系。

对象拓展：“塔尖”人才“应入尽入”

2017 年以来，重庆先后出台了重庆市人才服务证制度和重庆英才服务管理办法。截至目前，全市累计发放英才卡 7555 人（其中市级 A 卡 2613 人、区县 B 卡 4942 人），共为人才提供服务 14.5 万人次，其中市级服务占 42%，区县服务占 58%。

今后，重庆将逐步扩大服务范围，推进“塔尖”人才“应入尽入”，“塔基”人才根据情况纳入市、区县（自治县）重庆英才服务范围，争取将紧缺产业人才和享受国务院特殊津贴专家纳入重庆英才服务范围，同时，将天府院士卡、天府英才 A 卡纳入重庆英才服务“渝快办”范围。

内容拓展：政务服务向市场化延伸

“自去年 5 月《重庆市英才服务管理办法》实施以来，我们持续优化服务事项，由 9 项上升为 17 项后，又新增至 25 项。”市人力社保局相关负责人透露。

从市人力社保局公布的信息来看，这 25 项服务包括科技咨询、科技资源使用、知识产权、职称评审、岗位聘用、项目申报、企业注册登记、税费优惠、税费办理、契税补助、金融支持、住房保障、公积金提额、贷款利率优惠、人才公寓入住、医疗服务、健康体检、户籍服务、出入境服务、休假疗养、学术交流、旅游服务、交通服务、子女（孙子女）入（转）学（托）服务、配偶（子女）就业等，均为公共服务。

此外，在强化公共服务基础上，重庆还将推出市场化服务，首批推出人力资源服务、家政服务、租房服务、非学科类培训机构等 13 项服务指引，促进“公共服务+市场化服务”全方位服务。

深度拓展：人才和政策智能匹配

下一步，重庆将推进人才评估智能化建设，开展人才测评，实现平台智能匹配对应人才所属类别，主动推送成长支持政策和岗位（项目），向人才直观、便捷地提供最优方案。同时为人才精准画像，主动发现人才价值，为人才找准自身在行业、领域的发展定位提供参照。

据介绍，今后，人社部门将通过进一步发挥重庆英才“渝快办”的“政务服务+市场服务”作用，做优“重庆英才港”，打造“一键式”服务载体，升级“一站式”服务平台，建设“一体化”服务枢纽，实现“线上服务入网，线下服务进港”，用大数据平台充分挖掘利用好人才价值，用专员队伍实现贴心式服务，用优质的服务营造“近者悦、远者来”的人才发展环境，让各类人才引得进、留得住、用得好，为全市经济社会发展聚智献力。

（来源：《重庆日报》）

手机人才时讯信息汇编

(2022 年 3 月)

宁波市政府办公厅印发《宁波市全民科学素质行动规划纲要实施方案（2021—2025 年）》

【人才时讯】【2022-3-1】近日，宁波市政府办公厅印发《宁波市全民科学素质行动规划纲要实施方案（2021—2025 年）》，明确宁波市“十四五”期间公民科学素质建设的指导思想、工作目标、重点任务、工作分工和保障措施等。《实施方案》提出，到 2025 年，全市公民具备科学素质的比例超过 20%，要聚焦青少年、农民、产业工人、老年人、领导干部和公务员五大重点人群科学素质提升，要实施六大重点工程。

相关链接：http://www.ningbo.gov.cn/art/2022/2/21/art_1229533140_1735228.html

中国科协人才工作会议在京召开

【人才时讯】【2022-3-2】近日，中国科协人才工作会议在京召开。会议以线上线下形式召开。会议围绕深入学习领会习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神，全面贯彻落实党中央关于新时代人才工作的战略部署和重大举措，研究部署科协系统人才工作。全国政协副主席、中国科协主席万钢作视频致辞。中国科协党组书记、分管日常工作副主席、书记处第一书记张玉卓主持会议并总结讲话。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/556meqVrKZZkB273NDdbog>

舟山市首部《舟山市外籍人才认定工作办法（试行）》实施

【人才时讯】【2022-3-3】近日，舟山市首部《舟山市外籍人才认定工作办法（试行）》实施。《办法》对拟长期在舟山工作的高科技领域外籍人才、外国技能型人才和符合自贸试验区产业发展方向的单位聘雇的外籍人才等 12 类外籍人才，予以放宽年龄、学历和工作经历的限制，经许可，一次性给予 2 年以上的工作许可及对应时间的工作类居留许可。

相关链接：https://m.thepaper.cn/baijiahao_16887001

科技部、教育部、财政部和人力资源社会保障部联合印发了《<关于扩大高校和科研院所科研相关自主权的若干意见>问答手册》

【人才时讯】【2022-3-4】近日，科技部、教育部、财政部和人力资源社会保障部联合印发了《<关于扩大高校和科研院所科研相关自主权的若干意见>问答手册》。《问答手册》将自主权 14 项改革政策细化为 32 条问题，逐一进行了详细、权威解答。一是进一步明确了主管部门和高校院所各方面的管理权责；二是细化了政策条文和操作性规定，为高校院所依法合

规用权强化制度保障；三是面向高校院所详细说明如何主动承接已经下放的自主权。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/07qhPjsF74DID6w9E5IEyQ>

宁波象山制定《关于高质量建设新时代人才强县的实施意见》

【人才时讯】【2022-3-7】近日，宁波象山制定《关于高质量建设新时代人才强县的实施意见》，提出到 2026 年底，象山县人才资源总量突破 25 万人，每万名就业人员中拥有人才资源数突破 5000 人，高层次人才数、青年人才数、人才计划项目数三大核心指标分别新增 350 人、6 万人、100 个，较“十三五”时期增长三倍。

相关链接：

https://baijiahao.baidu.com/s?id=1726181489297879686&wfr=spider&for=pc&sa=vsob_realtime

第十三届全国人民代表大会第五次会议在北京人民大会堂开幕

【人才时讯】【2022-3-8】近日，第十三届全国人民代表大会第五次会议在北京人民大会堂开幕。国务院总理李克强在政府工作报告中提出，深入实施创新驱动发展战略，巩固壮大实体经济根基。推进科技创新，促进产业优化升级，突破供给约束堵点，依靠创新提高发展质量。强调着力提升科技创新能力，加大企业创新激励力度。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1726585517320416060&wfr=spider&for=pc>

浙江启动首批 6 家省技术创新中心建设

【人才时讯】【2022-3-9】近日，浙江启动首批 6 家省技术创新中心建设，即省智能工厂操作系统技术创新中心、省绿色智能汽车及零部件技术创新中心、省高端化学品技术创新中心、省现代纺织技术创新中心、省 CMOS 集成电路成套工艺与设计技术创新中心、省智能感知技术创新中心，加快布局我省创新策源地建设。省技术创新中心是浙江技术创新中心体系的核心组成部分，将合力为我省三大科创高地建设提供强大技术支撑。

相关链接：http://www.zj.gov.cn/art/2022/2/18/art_1554467_59667710.html

舟山普陀发布《关于实施海洋人才“普汇”行动的若干意见》

【人才时讯】【2022-3-10】近日，舟山普陀发布《关于实施海洋人才“普汇”行动的若干意见》。新政将重点围绕临港先进制造、清洁能源、现代海洋渔业等现代海洋产业，实施海洋领军人才领跑、海洋技能人才托举、海洋基层人才支撑、海洋青年人才筑梦、海洋人才双创平台蓄势 5 大计划，5 年集聚培养海洋领军人才 100 人以上、海洋技能人才 5 千人以上、高校毕业生 2 万人以上、农创客 800 人以上，辐射带动 8 千名农民增收致富。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1822528>

嘉兴正式启动 2022 “嘉人有约·海智嘉汇”海外高层次人才云聘会

【人才时讯】【2022-3-11】近日，嘉兴正式启动 2022 “嘉人有约·海智嘉汇”海外高层次人才云聘会。云聘会将以“1+9”的形式从即日起至 2022 年 11 月 30 日每月举办一场，即 1 场海外云聘会发布会与 9 场海外云聘会线上面试的形式在全球同步启动。本次云聘会的引才单位涵盖了嘉兴重点高校、科研院所、上市企业等企事业单位，招聘岗位涵盖数字经济、生命健康等热门领域，首批 27 家重点引才单位共推出 1 千多个紧缺岗位。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1823531>

丽水市组团赴湖南开展产业人才精准招引活动

【人才时讯】【2022-3-14】近日，丽水市组团赴湖南开展产业人才精准招引活动。丽水共组织 83 家次重点企事业单位提供 2200 个岗位，赴湖南开展高端装备、新材料、电子类专场等 7 场产业人才精准招引活动，共接收简历 2281 份。开展系列线下招聘活动的同时，丽水市在“引才云”网络招聘平台进行为期两个月的网络招聘会，还与中南大学开展了“人才金桥”座谈，签订“人才金桥”合作框架协议。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/LgML07MpxaBdiVE5emMFwQ>

第六届中国创新挑战赛（浙江）暨 2021 浙江省技术需求“揭榜挂帅”大赛总决赛在杭州正式收官

【人才时讯】【2022-3-15】近日，第六届中国创新挑战赛（浙江）暨 2021 浙江省技术需求“揭榜挂帅”大赛总决赛在杭州正式收官。本次大赛聚焦“互联网+”、生命健康、新材料三大科创高地和“碳达峰碳中和”等未来重点发展领域。在总决赛上，五位一等奖挑战者代表一一阐述了团队成员、技术特色、商业模式、发展前景等团队优势，并对评委提出的新考验进行解答，最终，浙江工业大学义乌科学技术研究院秦磊团队获得金点子奖。

相关链接：http://k.sina.com.cn/article_1700720163_655eee230200147oz.html

绍兴举行 2022 年招才引智“线上+线下”专列启动暨驻外招商引智出征仪式

【人才时讯】【2022-3-16】近日，绍兴举行 2022 年招才引智“线上+线下”专列启动暨驻外招商引智出征仪式。启动仪式上，举行了绍兴网络大城市推介及高层次人才需求发布、浙江绍兴人才创业园推介、滨海新区人才管理改革试验区推介活动，与澳大利亚、日本、北美分会场进行了视频互动，开展了高校实习直通车——卓越工程师实训基地签约、驻外招商引智办事处授旗。启动仪式后，举行了海内外高层次人才对接洽谈会。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/hxII8_6ne3FWsj37JLGR2w

中组部召开全国公务员工作推进会

【人才时讯】【2022-3-17】近日，中组部召开全国公务员工作推进会。会议的主要任务是，认真贯彻实施公务员法及配套法规，完善公务员分类管理制度，深化分类分级考录、考核、培训，强化激励与约束，推进公务员工作高质量发展，建设高素质专业化公务员队伍，以实际行动迎接党的二十大胜利召开。会议强调，要坚定不移加强政治建设，进一步推动广大公务员坚定捍卫“两个确立”、坚决做到“两个维护”。

相关链接：<http://dangjian.people.com.cn/n1/2022/0315/c117092-32375255.html>

中国科协等七部门共同推动“科学家精神教育基地”建设

【人才时讯】【2022-3-18】近日，中国科协等七部门共同推动“科学家精神教育基地”建设。七部门联合印发了《关于开展“科学家精神教育基地”建设与服务管理工作的通知》，旨在充分发掘和利用科学家精神教育资源，鼓励社会力量积极参与科学家精神弘扬工作；该通知要求，广泛动员方面积极参与“科学家精神教育基地”申报工作。中国科协还将设立专项活动工作经费，资助“科学家精神教育基地”开展特色展览和活动。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/Zp_M6EujzDbLj4RgG7sB6Q

中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加强科技伦理治理的意见》

【人才时讯】【2022-3-21】近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于加强科技伦理治理的意见》。《意见》以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，提出伦理先行、依法依规、敏捷治理、立足国情、开放合作等治理要求，还提出要明确科技伦理原则、健全科技伦理治理体制、加强科技伦理治理制度保障、强化科技伦理审查和监管、深入开展科技伦理教育和宣传。

相关链接：

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/shizhengyaowen/202203/t20220321_439955.html

省科协印发《2022 年“科创中国”浙江促共富工作要点》

【人才时讯】【2022-3-22】近日，省科协印发《2022 年“科创中国”浙江促共富工作要点》，通过省、市、县三级科协联动，团结引领广大科技工作者服务企业技术创新，助力我省高质量发展建设共同富裕示范区。浙江省要紧紧围绕浙江高质量发展建设共同富裕示范区的中心任务，以“科技梦”助推“共富梦”，建设全域试点新场景、建设组织变革新场景、建设品牌活动新场景、建设数字应用新场景、建设国际合作新场景。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/-sikRBTyvWeU8Nlf6xBmaw>

台州率先探路技能人才股权激励机制

【人才时讯】【2022-3-23】今年，台州率先探路技能人才股权激励机制，积极鼓励引导企业实施员工股权激励计划。首批 6 家上市公司率先探索，优化企业股权激励对象结构，加大对技术工人的激励力度。截至目前，技术工人获股权激励人数占总激励人数比例达 33%。此外，台州还在全省首创面向一线技术工人的“台州技工”星级评价激励办法，首批 9762 名“星级技工”可享受就医“绿色通道”、流动人口积分奖励等人才福利。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1828040>

浙江已培育建设新型研发机构 206 家

【人才时讯】【2022-3-24】近日，浙江省十三届人大常委会第三十五次会议听取并审议了省政府关于推进全省新型研发机构建设情况的报告。截至目前，全省累计培育建设新型研发机构 206 家，省级新型研发机构 68 家，其中省实验室 6 家，形成了省市县联动共建、多元投入的创建格局。依托新型研发机构建设，浙江在技术攻关、人才引育、平台建设、产业支撑等方面取得了阶段性成效。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/nK2LvefihwhQaTzHJ1Gqig>

山东将构建“2+N”人才集聚雁阵格局

【人才时讯】【2022-3-25】近日，山东将构建“2+N”人才集聚雁阵格局，“一个格局牵引、三个行动支撑”加强人才引育创新。第一，加快构建具有山东特色的人才集聚格局。第二，实施一流人才队伍建设行动，总体考虑引育力度再加大、政策支持再优化、改革松绑再深化。第三，实施一流人才载体平台打造行动，要强化外部赋能并激发内生动力。第四，实施一流人才生态塑造行动，一是强化创新创业保障，二是办好人才“关键小事”，三是提升城市人文品质。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/50obYmoht8ImsZFQwlpULQ>

浙江召开全省数字化改革推进会

【人才时讯】【2022-3-28】近日，浙江召开全省数字化改革推进会，部署新一轮改革任务。浙江省科技厅将不断迭代升级、深化完善关键核心技术攻关“倒逼、引领、替代、转化”四张清单机制，深入推进科技创新资源一体化配置改革，加强改革系统集成，全面提升研发攻关效能，力争早出多出重大标志性成果。

相关链接：http://www.most.gov.cn/dfkj/zj/zxdt/202203/t20220322_179917.html

首批“浙江省博士创新站”挂牌

【人才时讯】【2022-3-29】近日，首批“浙江省博士创新站”挂牌，研发内容覆盖智能制造、绿色低碳、新材料、农业科技等多个领域。2022 年，浙江计划建成博士创新站 500 家；通过三年努力，全省力争建成博士创新站 1000 家以上，集聚青年博士 1000 名以上，结对中小企业 1000 家以上，完成科技创新项目 1000 项以上。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/OzU4VnMFCuUD_UnvU3gIhg

国务院印发《关于落实〈政府工作报告〉重点工作分工的意见》

【人才时讯】【2022-3-30】近日，国务院印发《关于落实〈政府工作报告〉重点工作分工的意见》，将《政府工作报告》提出的重点工作逐一分解到国务院部门和有关地方，并明确责任和完成时限。其中，提升科技创新能力、加大企业创新激励力度、着力培育“专精特新”企业、加快培养制造业高质量发展的急需人才、加快培养理工农医类专业紧缺人才、加强农业科技攻关等多项分工涉及人才。

相关链接：http://www.gov.cn/zhengce/content/2021-03/25/content_5595644.htm

浙江省人力资源和社会保障厅印发《关于深化技能人才评价制度改革的意见》

【人才时讯】【2022-3-31】近日，浙江省人力资源和社会保障厅印发《关于深化技能人才评价制度改革的意见》。《意见》提出，浙江省在学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师的基础上，增设特级技师和首席技师，探索建立技能人才“新八级”制度，以加快形成技能人才评价科学、支撑有力、保障到位的工作体系，着力营造技能人才茁壮成长、优秀技能人才脱颖而出的制度环境。此项新政策将自 4 月 17 日起施行。

相关链接：http://rlsbt.zj.gov.cn/art/2022/3/21/art_1229506771_2397908.html



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