

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究

动态

2022 第 10 期 【总第 153 期】

浙江省人才发展研究院

2022 年 10 月

学习贯彻落实党的二十大精神专题研讨沙龙

暨国家社科重大“构建激发人才创新活力的生态系统研究”交流会研
讨专题

◆卷首语.....1

研究专题

◆为中国式现代化强化人才支撑.....5

◆关于二十大报告人才内容的五点思考8

◆新时代人才工作的继承与创新.....12

◆推动人力资本协同可持续发展.....16

◆深刻认识“教育、科技、人才”三位一体发展.....19

◆打造最优人才生态 强化现代化人才支撑 提供科教兴国战略的浙
江示范.....23

人才时讯

◆手机人才时讯信息汇编（2022 年 10 月份）.....26

卷首语

济济多士，乃成大业；人才蔚起，国运方兴。党的二十大报告指出，“坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策。着力形成人才国际竞争的比较优势。加快建设国家战略人才力量。深化人才发展体制机制改革，把各方面优秀人才集聚到党和人民事业中来。”再次凸显了人才和人才工作的重要意义。

在党的二十大召开之际，2022 年 10 月 19 日，由浙江省委人才工作领导小组办公室、浙江省人才发展研究院主办的“学习贯彻落实党的二十大精神专题研讨沙龙暨国家社科基金重大项目‘构建激发人才创新活力的生态系统研究’交流会”在浙江省人才之家成功举行。与会嘉宾以“贯彻落实党的二十大精神”为主题，深入交流和解读党的二十大报告中关于科技、教育和人才的重要论述，深入探讨推进浙江省人才工作的思路与方法。本期《人才政策研究动态》摘选了此次论坛中六位专家的发言。

中国人事科学研究院原院长吴江解读了党的二十大报告中“强化现代化建设人才支撑”的内涵，分析了“将教育、科技、人才作为整体”的新理念，并为浙江打造世界重要人才中心和创新高地提供了新思路。上海社科院政治与公共管理研究所研究员、上海社科院人力资源研究中心主任、浙江省人才发展研究院首席专家汪泽以“首次”、“再次”、“新变化”三个关键词为主线对党的二十大报告中“实施科

教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”相关内容进行了分析，提出要从基础导向、战略导向、未来导向、价值导向四个方面推进人才强国战略。中国人民大学劳动人事学院院长、劳动经济学教授、博士生导师杨伟国总结了党的二十大报告中关于人才内容的五点创新，并以人才发展集团为例，阐释了推动实现人才对中国的现代化建设支撑的几点思路。复旦大学管理学院教授、复旦大学全球科创人才发展研究中心主任、博士生导师姚凯则提出要以提高国家竞争力为最终目的，围绕中国式现代化做好教育、科技和人才的衔接和融合，并为推动人力资本协同可持续发展提出了五点建议。山东大学管理学院教授、山东省人才发展战略研究院执行院长唐贵瑶也围绕人才、教育、创新三者之间的关系谈了自己的想法，并重点谈了人才如何在科技发展中发挥作用以及如何深化教育链、人才链、产业链、创新链的四链融通的问题。会议的最后，浙江省人才发展研究院院长陈丽君致辞并发言，她提出，我们要坚守战略定力，坚定不移地坚持科教兴国和人才强国战略，要坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位，同时，也要认清战略短板，统筹协调科技、教育和人才工作，加快建设世界重要人才中心和创新高地战略。

二十大报告为我们未来的人才工作指明了方向，规定了任务，习总书记的讲话让大家对我国未来人才事业充满了信心和希望。相信在党中央、国务院的大力支持下，在全国人才工作者、人才研究者、人才群体的共同努力下，我国的人才工作一定会取得新的瞩目成绩。人才，一定会在改革开放和现代化事业中发挥更大的作用。

为中国式现代化强化人才支撑

中国人事科学研究院原院长、浙江省人才发展研究院首席专家 吴江

未来五年，是全面建设社会主义现代化国家开局起步的关键时期，而千秋伟业，关键在人。党的十八大以来，人才发展和人才工作取得了历史性成就，发生了历史性转变。报告里用“实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”作为第五个部分的标题概括，首次将“人才”作为标题放在党员代表大会的报告中，极大凸显了人才工作在第二个百年奋斗目标新征程起跑阶段中的地位和作用。

一、中国式现代化是人才引领驱动的现代化

二十大报告首先丰富了人才的科学内涵和特征。人才的本质特征需要从“时代性、基础性和战略性”高度加以重新认识。以往我们定义人才内涵，主要是着眼于什么是人才，如强调“专业知识、专门技能、创造性劳动、社会贡献”等自身特征，但对人才产生的时代价值，也就是“为什么需要人才”缺少更为准确的定义。报告提出强化现代化建设人才支撑，为党育人，为国育才，这就赋予了中国式人才现代化价值的时代内涵。报告第一次提出“人才引领驱动”的理念，这是对人才引领发展地位和人才驱动创新作用的高度概括，强调了人才引领高质量发展的核心是驱动创新的目标任务。从这个意义上讲，中国式现代化，是人才引领驱动的现代化，是人才高质量发展的现代化，也是聚天下英才而用之的现代化。人才成长于现代化建设，集聚于现代化建设，作用于现代化建设，奉献于现代化建设。

第二，明确了人才工作在未来五年的新使命和新担当。“强化现代化建设人才支撑”是人才工作的新定位，是一个问题导向和战略导向的工作定位。培养什么样的人才，怎样使用、激励、保障这些人才？如何坚持人才引领驱动战略定位，对我国人才进行战略布局，深化人才发展体制机制改革，发挥人才最大效能，进而形成人才国际竞争的比较优势？这些问题都需要放在“强化现代化建设人才支撑”这个战略格局中思考和推进，要为中国式现代化提供更高层次、更高标准、更高质量的人才支撑。

二、新理念：教育、科技、人才三位一体

二十大报告第一次将教育、科技、人才作为一个整体进行表述，这既是对教育、科技、人才三个不同事业领域的相互关系以及发展目标给予重新定位，也是在“强化现代化建设人才支撑”这个工作主线下的系统创新和力量整合。二十大报告提到“教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑”，这是一个共性的事业定位。我理解基础性支撑是从教育培养人才角度，明确现代化建设要坚持教育为本，教育优先，筑牢人才自主培养这个基础性工程；战略性支撑是从人才高质量发展角度，强调现代化建设要坚持人才引领驱动的战略地位，实施好聚天下英才而用之战略举措，加快形成人才国际竞争比较优势。只有充分认识到教育、科技、人才之间的必然内在联系和具有不可分割的整体作用，才能发挥好基础性、战略性支撑作用。这个新布局非常重要，是指导现代化建设人才工作开局阶段的重要遵循，也表明人才工作将进入一个高质量发展的新战略。

报告中还用了三个第一，即“科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”，不仅明确了教育、科技、人才事业的重要优先地位，而且阐明了在现代化建设中“三位一体”的支撑体系新理念。对此，报告用了三个战略并提出要求，即“深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，开辟发展新领域新赛道，不断塑造发展新动能新优势”，表明三个战略之间互动互补互强、同频共振的“接力赛”组合关系。纠正了以往在一些方面存在的三足鼎立、各自为政、相互掣肘、政策重叠的三张皮现象。同时，报告又提出了三个不同要求，即“坚持教育优先发展、科技自立自强、人才引领驱动，加快建设教育强国、科技强国、人才强国”。可以看出，教育优先发展是基础作用，科技自立自强是核心作用，人才引领驱动是保证作用，由此形成现代化建设的强国链。

教育强则人才强，人才强则科技强。优先发展、自立自强、引领驱动是支撑现代化建设的一个“金三角”，发挥好这三强的支撑作用也是充分体现中国式现代化的新型举国体制优势。

三、浙江打造世界重要人才中心和创新高地的思路

对于人才工作来说，更重要的是会思考，特别是对浙江省，我们处在中国东部的社会主义先行区，现代化建设的先行区，我们的工作更要凸显问题导向和战略导向。这个问题导向、战略导向，就是现代化建设碰到的问题和需要思考的一些战略打法，找到一个定位。我想现在最大的问题就是，到底需要什么样的人。

（比如）现在浙江需要的是数字人才，就是要集中精力把数字经济、数字转型、数字人才继续强化突出。可能所有行业都会碰到这样一些新的领域、新的赛道、新的动能、新的优势。那么我们就要把这“四新”（新领域、新赛道、新动能、新优势）能够对接好，找到我们人才工作需要在哪些方面发力，特别是围绕人才高地、重要集聚平台的工作。我认为人才高地建设就是一个现代化建设的生态，围绕现代化建设的生态，我们应该考虑怎么去培养，怎么样去引进、使用人才。

从另一个角度来说，教育、科技、人才“金三角”也是体现中国式现代化新型举国体制的优势，对于浙江的人才工作来说，就需要能够抓住一些相关平台，能够做一些整合。以之江实验室为例，通过产学研的形式，包括政产学研最后聚焦发力在一个实验室上，形成自己的独特优势。当然这也只是一个探索方向，我最终还是希望浙江能够形成自己的人才创新生态。

关于二十大报告人才内容的五点思考

上海社科院政治与公共管理研究所研究员、上海社科院人力资源研究中心主任、
浙江省人才发展研究院首席专家 汪恽

一、二十大报告中的“首次”、“再次”和“新变化”

我发现在二十大报告中，出现了几个“首次”、“再一次”和“新的变化”。

在报告中，教育、科技、人才“首次”在一级标题上有所体现。从原来二级标题提升到一级标题，说明人才，包括人才在内的教育和科技地位，在整个中国现代化，特别是中国式现代化布局中的战略地位不断提升。报告还首次提出“必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力，深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，开辟发展新领域新赛道，不断塑造发展新动能新优势”。还第一次提出了“坚持教育优先发展、科技自立自强、人才引领驱动”。

二十大报告不仅“再次”强调了人才发展的核心概念，在党管人才原则方面，为党和人民培养杰出人才方面，包括十六大提出的“四个尊重”“三个更加”“三个强国”和深化人才发展体制机制改革，都做了再一次强调，这些应该作为人才在整个战略发展过程中核心成分，也是我们作为研究，作为实践不可或缺的。这也是建构中国特色社会主义人才理论和实践的核心要件，需要不断完善。

报告中有很多“新的变化”。比如说总书记提到的人才驱动，现在是从人才引领发展到人才引领驱动，这里的内涵有新的提升。我个人觉得人才的引领驱动，它和科技是有效融合在一起的。在前面的教育发挥基础性作用上，在科技推动的发展上，在创新驱动发展上，人才最终怎么样成为一个核心的动力推进，这是我们需要思考的，这是一个新的变化。还有一些新的表述，如在人才建设上有一些新的内涵。我比较了一下十八大、十九大和二十大中关于人才的表述，十九大中可能对于人才队伍建设相对少一些。在二十大报告中，对队伍的建设又重新提出了，而且队伍建设过程中还有一些新的要求，这也是一个新的变化，队伍的内涵更值得关注。

二、对二十大报告中人才相关内容的五点思考

我认为二十大报告中关于人才领域最需要关注的有以下五点：

一是关于二十大报告当中有关人才和现代化提法的变化，特别是中国式现代化所勾连的历史基点在什么地方，这是我们需要思考的。我们的国家正在经历从富到强，二十大报告是强起来的最初阶段的党的报告，所以我们的人才一定是要围绕着强起来做文章的。这次二十大报告中以中国式现代化来推进全面建设，全面实现中华民族伟大复兴，人才要站在强起来的方面进行考虑。

二是人才问题发生的快速变化。在强起来过程中，人才为什么会从原来党建部分，为什么会由民生部分提升到一个专章来讨论？我个人的理解，中国式现代化来实现中华民族伟大复兴需要有高质量的发展。高质量发展当中，其中有三块是非常重要的：第一个是要运行，这就是在主体部分中讲到的现代化经济体系；第二个是高质量发展需要强的领导，所以在这个报告当中有治理体系和治理能力的现代化。与此同时，我非常关注的“三个强国”，它在目标当中是放在“软实力”当中的。高质量发展需要软力量引领，而这个软力量体现在了教、科、人，特别是人才的一体化发展。我们为什么会把人才问题从民生、党建部分分离出来，专门拎成一个一级标题，党中央是有它的思考的。中国式现代化高质量发展，需要有硬实力、强领导、软力量，当然还有其他的共富发展等，它的战略地位就在这里体现，这是我的理解。人才战略重要性在教、科、人的过程中，人才的重要性体现，或者人才问题的重要性体现在基础的导向、战略的导向和未来的导向，以及价值导向方面。二十大报告当中明确提出了教育、科技、人才是基础性、战略性的地位作用。此外，相对来说现代化经济体系硬实力所代表的当下力量基础，人才的核心要有未来导向的，新的知识、新的技术、新的模式、新的流程所引领的，着眼于 2035 年目标，甚至更长远的现代化过程。所以新领域、新赛道、新优势、新动力是软力量所要解决的问题。我们做人才发展和人才推动中，必须要关注到未来的导向上面。

三是在人才的表述，特别是关于人才战略的表述中，有更全、更高、更强的特色。在二十大报告中，人才队伍的建设比重变得更加浓重，而队伍的建设其实是围绕着这一句话，就是“人才自主培养的质量提升”来强化。相对于十八大报

告来比，我们这次队伍的建设其实是“三个更”：“更全”，各方面人才一起抓。重新强调了 2003 年全国人才工作会议所提出的目标，重新强调了十七大、十八大所提出的有关人才在规模，在结构，在质量上的要求，这是全面。在此基础上还有“更高”的体现，就在世界重要人才中心创新高地以及驱动协调发展的角度来体现，这个“更高”我个人觉得是要求整体实力基础上，更高水平发展过程中，要形成更高的国际竞争优势，这是我们所要体现的。“更强”，队伍建设上来说，我们要强化战略人才队伍的建设。在习近平总书记报告当中讲到了两个战略力量：国家战略科技力量和国家的战略人才力量。其中，战略的人才力量不仅仅包括战略科学家、科技领军人才创新团队、青年人才等，这次的报告把战略人才力量概念更加延伸了：首先是具有战略影响的大师，然后是具有战略层次、处在战略领域的这些人才。当然我们做战略人才力量不仅仅是一类人，而是一群人，我们怎么在中国式现代化过程中，在高质量发展过程中培育形成自己的战略人才力量，这一块值得我们思考，这也是报告当中非常强调的一点。

四是在当今世界变局和战略目标情况下，当下和未来的人才工作在二十大报告中体现出了更大的变革。原来我们更多关注到的是引的问题、聚的问题。接下来，我们要围绕高水平科技自主自强的主题，回答人才自主培养的问题，这也应该成为在新的发展阶段，新的发展理念和新的发展格局下，高质量发展过程中需要回应的问题。通过人才自主培养，我们怎么样夺取高水平科技自主的话语权，怎么进行自主的体系建构，以及怎么来提升高质量具有韧性的人才供给体系，如何回应高质量发展的要求，回应中国式现代化的要求，这些都是我们非常需要回答的问题。

要加强教育夯实的基础，强化基础研究，强化应用研究端口，提升核心能力。浙江省，广东省、上海、北京等作为三个高地以及中心城市，有一定的家当，有一定的基础，有一定能力基础。应该率先在提升教、科、人一体化过程中有所作为。在这个过程当中，怎么样投入更多的资源，采用更活的体制，甚至于打造更有利于人才潜心研究和创新发展的载体平台和环境生态，这是需要思考的。浙江省在之江实验室建设，长三角研究院的发展，包括浙江大学的发展上都做得很好，当“家当”和人员已经积累到一定基础时，浙江省如何走在全国前列，这也值得思考。

五是“聚天下英才”。“聚天下英才”不能只把视野放在海外，应该是国内国外、海内海外一体化，把各类人才聚到一起，推进党和人民的事业发展。人才还有非常重要的价值导向，中国式现代化是在中国共产党领导下，坚持社会主义道路基础上的发展，所以人才的发展有明确的价值导向，人才应该是爱党报国、敬业奉献、服务人民的，这是非常重要的价值取向，也是非常重要的价值尺度，用这个尺度衡量人才能不能为党和人民的发展做出贡献，能不能为高质量发展做出贡献，能不能为中国式现代化做出贡献。

新时代人才工作的继承与创新

中国人民大学劳动人事学院院长、劳动经济学教授、博导 杨伟国

今天我主要浅谈一下以下两点：第一，简单汇报一下学习二十大报告，特别是报告第五个部分，关于实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑的一些体会。第二，选一个特别小的切口，以人才发展集团谈一谈现在应该如何去实现人才对现代化建设支撑的问题。我想从这样一个特别小的切口谈一谈如何基于市场的机制，能够促进人才事业更好的发展。

一、二十大报告人才内容的继承与创新

关于党的二十大报告中关于人才的部分，有五个方面和过去不同，既是继承，又有创新。

(1) **人才是建设现代化国家基础性、战略性的支撑。**2021 年的中央人才工作会议强调的仍然是人才是战略性资源。但是今年在二十大报告中就提出人才是建设现代化国家的基础性、战略性的支撑。具体来说，人才对一项事业的支撑，应该是三个层面的价值：一是从 0 到 1 的作用，即一种基础性支撑；二是从 1 到 N 的作用，也就是说可以做得越来越多，做得越来越好，可以把它叫做组织性，或者管理性支撑，管理的核心任务就是提高资源配置和使用的效率效果，即管理性的支撑；三是解决原创性，也就是过去没有的东西，现在需要它来发挥作用和支撑，称之为战略性支撑。从二十大报告中来看，实际上这是我们第一次开始关注人才对于国家现代化事业发展的 0 到 1 这样一种基础性、根本性的价值。同时，我们国家从建国到改革开放，这么长时间的积累以后，已经到了一个必须关注人才的战略性价值，战略性支撑的阶段，所以这是第二个关于人才对于国家现代化建设起支撑作用的解释。

(2) **要开辟发展新领域、新赛道，不断塑造发展新动能、新优势。**“四新”的核心价值具体为：“新”是比过去做得技术层面上更好一点。新的领域、新的赛道、新的动能、新的优势意味着战略性，现在对于人才的要求，当然包括对于教育和科技的要求，就是要去创造没有的东西。既要创造新的领域，还要创造新

的赛道，既要创造新的动能，还要创造新的优势。现在人才作为战略性资源，发挥战略性支撑作用的要求，在人才部分第一段最后一个部分体现的非常清晰。

(3) 为党育人、为国育才。党的二十报告中提到了坚持为党育人、为国育才。人才战略核心的目的还是服务的概念，也就是说不能够单独把人才战略本身放在自己的专业小圈子里，从一个系统思维的角度上看，它“大”要服务于党和国家的事业；二十大报告里强调了高质量发展问题，还有后续安全问题、军队问题等，都是依赖于人才的战略性支撑，人才战略核心问题不是自己一个独立小的概念，它是要服务于党和国家事业的发展，服务于经济社会的建设，服务于国家的安全。

(4) 人才强国战略的三大核心任务。二十大报告中明确提出人才强国战略的“三大核心任务”：一是要全面提高人才自主培养质量，习总书记在《求是》上关于人才工作会议上讲话，有一篇专门有关人才自主培养的文章，值得和这个内容一起去看。所以，实施人才强国战略的第一个核心任务是全面提高人才自主培养质量，这是人才强国战略的核心任务。二是和战略性支撑联系在一起，即力造就拔尖创新人才。包括自主培养、培养质量和造就拔尖创新人才。三是如何用人，聚天下英才而用之，一以贯之，从十九大开始到现在，我们一直胸怀天下，增加国际人才交流，包容天下人才。

(5) 实施人才强国的基本路径。主要是以下四个方面：一是完成人才的战略布局；二是加快建设世界重要人才中心和创新高地；三是着力形成人才国际竞争的比较优势；四是把各方面优秀人才齐聚到党和人民事业中来。例如从去年人才工作会议内容里，大家一定会清晰的知道关于哪些是人才，以及战略人才力量构成的问题。战略人才力量的问题实际上就是战略性的，一个是指数价值，另外要形成一个生态系统。

二、如何实现人才对中国的现代化建设支撑

如何去回应国家的现代化建设对人才发展战略的需要。我就是想找一个特别小的切口来切入，以人才发展集团为例。目前中国的人才发展集团基本上可以用一个词来概括一下它的现状，这个词就是“复制”。目前的人才发展集团从业务

上讲主要是复制了目前人才办的业务，从业务实现的机制来讲，主要是复制了人才办本身的工作机制，从业务的内容来讲，主要是复制彼此的工作。“四个复制”归纳来看，或者用“复制”这个词去概括时，就说明我们的人才集团作为一个实施“人才强国”战略的另外一种机制，实际上还处在早期和探索的阶段。习总书记在去年人才工作会议内容的最后讲话时强调，各级党委、党组织要完善党委统一领导、组织部门牵头抓、总职能部门各司其职，密切配合，也要社会力量广泛参与的工作格局。社会力量广泛参与的工作格局在某种程度上讲，就是要在人才工作中把行政机制和市场机制圆满结合起来。“复制”是代表了早期的状态，未来我们的人才发展集团如何去回应，或者去支撑人才强国战略，将有更多的挑战。

深入贯彻理解二十大报告内容，人才对在现代化建设中如何起到支撑作用，核心的问题还是在于人才如何去配合现代化建设的问题。人才的新领域、新赛道、新动能、新优势，需要深入加强人才原创性工作。另外，从人才发展集团目前发展的现状来看，未来可能还需要进一步去研究和探索，或者认识到这样的机制对于人才战略主导主流机制间补充和支撑作用，进一步开展人才业务的创新。

推动人力资本协同可持续发展

复旦大学管理学院教授、博导、复旦大学全球科创人才发展研究中心主任姚凯

习近平总书记这次在二十大报告中提到中国式现代化，现代化不是为了现代化而现代化，最终结果还是为了提高国家竞争力。为了提高国家竞争力，需要在全中国建成科学和人才的中心和高地，需要做到“教育、科技、人才”相结合。

一、教育、科技、人才如何三位一体

第一，要有顶层设计。现在教育部抓教育，人社和组织部抓人才，科技部抓科技。现在三者还是各行其是，三者之间协调还存在困难，怎么样形成一个更好的协调是当前需要考虑的问题。以前我们国家搞大部制，如果把这三块变成一个大部太难，最起码有一个很好的无缝连接的协调机制。现在协调机制的设计是我们突破的难点，以长三角一体化研究为例，可以参考欧洲申根协定，欧洲 28 个国家都能够做到无缝连接，旅游这 28 个国家只需办理一次证件。

第二，是戒除现在人才和教育工作中的形式主义。比如前面学者提到的学生博士生培养，包括人才评选，标准，很多因素导致选出来的不一定是真正优秀的人才，生产出来的项目不一定是优秀的项目，而且各个部门都是围绕自己的目标去做。比如科技系统，很少有超过 5 年的资助。国外资助青年人才，一资助就是十年，平均每年都要达到 100-200 万，这个力度才能够让他心无旁骛的工作。所以要戒除本位主义、戒除形式主义还是比较重要的。

第三，除了政府的工作之外，还有要推动产业链、推动人才链，通过创新链三者有机融合。在机制方面更好发挥市场机制，各种机制的突破。教育、科技、人才三者融合能够达到体制机制上的突破之后，形成一个新的更好地局面。

二、推动人力资本协同可持续发展的五点建议

习近平总书记谈到中国式现代化是人口规模巨大的现代化，是全体人民共同富裕的现代化，我们的科技、人才、教育工作实际上在这方面也有所反映，对于

我国的人力资本协同可持续发展，我提出以下五点具体建议。

第一，推动城乡联动。要结合区域的特点发展富民产业，为人力资源、人力资本要素的流动奠定基础，促进城乡之间的流动。另外，在乡村推进新基建项目建设，助推新产业、新元素在城乡的融合发展，助推乡村的振兴。在乡村创造更多的就业机会和职业平台，搭建城乡之间的人才资源互通共享的良性互动渠道和平台。在社会保障体系，特别是教育服务体系方面，我们要探索乡村人口职业教育培训机制的建立，搭建乡村劳动力成长的通道，提升乡村劳动力的水平，把城市的优质资源，包括教育卫生资源能够下通乡村，实现城乡之间人才资源发展均衡化，这样才能使乡村人才和城市人才都能有机会、有路径、有条件去共同建设乡村。包括完善城乡的公共就业服务人才体系，提升乡村的人力资源服务水平，改善乡村劳动力的就业环境，探索劳动力发展一体化。乡村人口从人力资源比例来看是非常庞大的数字，如果是这一块能够开发好，做到城乡一体化，我国就会有人才领域生产力巨大突破，我们不能忽视这一点。

第二，促进教育资源合理分配，激发劳动力新活力。刚才讲的是区域教育资源的配置，尤其是支持乡镇教育的投资，促进引导人才资本科技等要素城乡之间的流动，提升乡村的基础教育水平，发展乡村的创新创业活动，孵化乡村的新产业、新平台，激发乡村的经济产业活力。另外，引导高校科研院所等围绕乡村发展的需求能够落地一些科技项目，平台机构，引入医学法律、社会治理等专业资源，切实解决乡村的发展短板问题。提高中西部地区的乡村教师培训的支持力度，提高教育水平。通过加强区域之间的教育合作，使优质资源能够得到有效的扩散，带动弱势地区的教育质量提高。我们现在东部人才过剩，西部人才短缺，这种不平衡会制约我们的竞争力发展。从劳动力发展通道来看，职业教育的学生成长通道非常有限，大专毕业生人均月工资大概 70%还是 80%都是低于 5 千块钱/月，并且成长空间有限，社会认可度有待提升。而另外一个方面，我们现在的高等教育专业设置趋同化特别严重，部分热门的专业培养过剩，造成了大量的教育资源浪费。一个是浪费，一个是不足，所以我们建议拓宽职业技能人才的发展渠道，提升职业教育和本科教育贯通的水平，能够打破职校生发展的天花板，同时发挥职业教育实训资源试点优势，提升高等教育人才的实践能力。同时完善人才的继续教育和培训平台，给就业劳动者提供深造的机会，可持续成长的机会。

第三，深化区域一体化发展，形成人才国内国际双循环发展的良好格局。

目前从长三角、珠三角等区域来看，都出现了人才资源分布的非均衡性和马太效应。提高我国的综合性能力，我们既要讲集化，同时又要讲区域协同力和竞争力，尤其通过人才的柔性流动能够更好的帮助弱势地区发展。比如说安徽，除了省会合肥，其他的都是人口净流出城市，显然就不利于它长期的发展。所以我们要探索人才合理流动和柔性流动，将原有分割的人才市场整合成富有活力的统一大市场。同时，畅通人才下沉渠道，搭建城乡社区高校毕业生的职业平台，鼓励高校毕业生在乡村振兴建设和中西部地区大开发中发挥巨大作用。鼓励高校毕业生到城乡社区去就业创业，完善基层治理，聚焦城乡一体化的教育医疗社区服务，社会救助法律援助，农业技术等基层人才的短缺领域。在城乡社会发展方面，能够更好的去开发新的岗位，使更多的学生愿意在基层扎根成长。

第四，消除就业歧视，营造公平的创新创业氛围。目前市场上存在着性别、学历、年龄、户籍、语言、身高、疾病等，各种各样的就业歧视，这就加大了劳动者的就业困难，成为制约劳动者晋升发展的天花板。使它的劳动力价值不能够充分发挥的，甚至是引发一些消极的就业情绪。比如说“躺平”，有一段时间大家谈得比较多。我们就建议从党政机关、事业单位、国有企业带头破除年龄性别学历等歧视问题，加强正向宣传。尤其是加大对职业技能人才支持和宣传。同时要完善私营企业职工就业保障制度，消除劳动者的择业偏见，倡导平等的就业观。从企业层面来看，现在私营企业发展要加强活力，因为他们是带动就业的主力军，所以要从事税收、租金补贴、贷款等各种方式为私营科创企业提供保障，完善私营企业科创支持制度。

第五，均衡内外部发展，打造高水平人才高地。要做“3+N”，打造高水平人才高地。以上海为例，上海的全球顶尖战略科学家供给和青年人才的储备，距离世界科学中心还有较大的差距。顶层人才储备是不够的。人力资本在不同的人才队伍之间也不均衡，我们要构建高水平的人才成长梯队和人才成长通道，使人才要素能够在平台间、载体间、用人主体间高效自由流动，这样才能取得好的效果。另外，通过市场化手段配置人力资本，在人才的评价使用等过程中借助市场力量，把适合的人放在适合的单位和适合的岗位，充分激发人才活力。在吸引全球高端人才集聚的同时，也为本土人才培养和成长创造良好的环境。另外在区域间的均

衡发展来看，我们要形成中心+区域协同支撑的区域协同发展体系。我们目前重视中心作用，但区域协同支撑，还要通过类似于 G60 科创走廊的长三角城市群这样一种方式，更好支撑区域的协同，这样才能够真正做好整个一体化大文章，构筑人才大生态圈。

深刻认识“教育、科技、人才”三位一体发展

山东大学管理学院教授、山东省人才发展战略研究院执行院长 唐贵瑶

习近平总书记在报告的第五部分是做了“以实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”为主题的报告。在报告中总书记提到必须坚持科技是第一生产力，人才是第一资源，创新是第一动力。总书记提到的教育、科技、人才是相互作用，又相互促进的有机整体。接下来，我着重围绕着人才、教育、创新三者的关系，并结合山东省的人才工作实践谈两点体会。

一、科技的发展重在人才

任何技术的发展缺少人才都如同无源之水。唯有人才到位，我们才能攻克一些技术难题。总书记在报告当中提到要以国家战略需求为导向，集聚力量进行原创性、引领性科技攻关，加快实施一批具有战略性、全局性、前瞻性的国家重大科技项目，增强自主创新能力。其实学习完这段话之后，我也不由得想到前不久大家都在申请的国家社科重大选题，就是我国关键核心技术领域人才培养模式与战略布局研究。当时在做破题过程中也是看了一些资料，也在思考为什么有这样的题目。看到在中央人才工作会议上总书记提到几个时间节点，2025、2030、2035、2050 等。其中最近的时间节点就是 2025，总书记提到要在关键核心技术领域有一大批科技领军人才，青年领军人才，创新团队等。在学习二十大报告当中又看到这样一段话，从当前的国际环境看，新一轮的科技革命和产业革命正在重新构造全球的创新版图。从国内环境来看，我们正处于两个百年奋斗目标交汇处，正在迈入社会主义现代化国家建设的新征程，面对百年未有的大变局，对于我们国家在关键核心技术领域追赶先进技术、攻克技术难关是挑战，也是机遇。

在这样的大背景下，我们国家的科技实力，无论是科技创新能力还是创新速度，大家可以从一些数据看到，都是实现了历史性的跨越。包括有一些前沿领域也开始进入了并跑和领跑阶段。还有一些载人航天、探月、探火等关键核心技术，也实现了一些突破。同时，我们也可以看到科技创新在原创能力、高端人才、包括一些关键的核心技术等方面还存在弱项，众所周知的中兴事件也好，华为事件也好，都是启发我们在做人才相关研究过程中对于卡脖子问题的思考。

正如总书记在报告中，在中央人才工作会议中多次强调的，我们解决这些关键核心技术问题一个破解的方向点，就是我们需要一个关键词，就是自主培养，我们需要自主培养一批能够面向国家重大需求的关键核心技术人才。通过这些关键核心技术人才效能的发挥，我们可以抢占科技竞争和未来发展的制高点，向科技强国迈进。

二、关于“四链融合”的阐述

未来“四链融合”，这次报告中总书记提到的是人才链、产业链、创新链、资金链。之前在山东省党代会上，还有全国一些工作会议上都提到人才链、教育链、创新链与产业链。提到一个观点，就是深化教育链、人才链、产业链、创新链的“四链融通”，推进政府、学校、企业三方协同。总书记在一次中央全面深化改革会议上也提出来，要健全关键核心技术、攻关新型举国体制，要把政府、市场和社会这三者有机结合起来，同时总书记多次强调要紧扣产业链、供应链来部署创新链，不断提升我们的科技支撑能力。在这一思想的指引下，我们多地多政府也是推出了“多链融合”的发展模式。其实我们也可以看到“四链融合”发展为我国培养关键核心技术领域人才，解决关键核心技术问题提供了重要思路。包括我自己在破解选题过程中也是把“四链融合”作为非常重要的，也可以说是一个理论视角。

那么政府、企业和市场三方协同下的“四链融合”的人才培养模式，应该从哪几个方面去突破。其中第一个就是由政府战略谋划和决策部署，明确主攻方向和突破口。二是要在资源配置与协同攻关当中发挥市场的作用，在资源配置和协同攻关过程中发挥市场的作用，促进资源的高效配置。尤其是一些高校强化跨领域、跨学科的协同发展。三是高校根据政府 and 市场需求，以“四链”作为有机的衔接和融合，能够有针对性地去培养能满足国家需要与市场需求的关键核心技术领域人才，对我们的自主培养，高校到底应该怎么样去培养面向国家重大战略需求的关键核心技术人才，怎么样做好学科的布局、学科交叉，也是作为教育工作者应该思考的问题。

对于山东来说，十八大以来，这么多年以来我们非常注重四链融合，打造一流的创新平台。包括山东可以说是举全省之力在推动青岛海洋与技术试点国家实

验室，前不久我们也是花了大量时间针对山东省的海洋产业、现代农业和先进制造做了一些数据分析，看一看在这几个领域，我们的人才、产值、包括论文发表数量在全国处于什么样的位置。惊喜的看到，确实是海洋人才、高层次人才 92 人，可以说是断档式领衔，全国第一。包括研究成果方面，我们主要通过相关的论文数据库做了一些统计分析。近十年以来，山东海洋领域高层次人才论文的数量也好，包括北大核心，这个指标还是非常好的，基本上是遥遥领先。包括我们也是市场化的人才工作机制方面，和浙江省人才发展研究院成立省级研究集团，集团也是聚焦打造集聚海内外高端人才的功能性实施平台，也是想贯穿人才发展的全链条，为人才能够搭台赋能，提供平台支撑。

三、山东省人才工作上的经验分享

山东和浙江一样，我们也是积极构建具有山东特色的“2+N”人才发展格局，什么是“2+N”。这个“2”很显然是济南、青岛。其实济南和青岛，我个人觉得从历史文化渊源来说，两地是有齐鲁特色，有深厚的历史渊源。大家知道地处鲁中的济南，颇得鲁风之厚重。地处海滨的青岛，则表现出齐韵之灵动，齐鲁文化，一个是齐、一个是鲁。作为两个副省级城市，济南和青岛分别是省会经济圈和胶东经济圈领头羊，分别以国家级中心城市和全球海洋城市为发展目标，也就是两个发展目标是有所不同的，两个城市可以说是优势互补，错位发展。所以说我们山东在人才发展格局当中提出了“2+N”。其他 14 市要分别参与到两大经济圈的事业发展当中，依托济南和青岛两个城市群发展，形成山东人才工作的两翼。一方面要发挥济南、青岛作为头雁比翼齐飞的配合作用，努力打造世界人才中心和创新高地建设的战略支撑点。另外，其他 14 市可以说是明确各自发展特色，做好人才发展协同的联动，在两大经济圈中积极参与相关的人才工作。

包括山东省也是鼓励 16 地市依托各类园区、各类平台，各自塑造一批富有地区特色的创新创业活力人才集聚区，形成群雁齐飞的矩阵，全面提升山东省，包括各个区域的人才竞争力。所以在“2+N”人才发展验证格局构建过程当中，山东省委组织部也是推动各地市立足自身优势，创新国家吸聚人才平台，全力融入国家新时代人才发展布局。各个市依托开发区、自贸区等各类功能区，打造特色鲜明的人才集聚小高地为支撑，形成这样一个人才集聚的验证格局，来带动全

省的人才集聚能力提升。非常期待各位专家能够为山东省的人才验证格局打造多多提供宝贵建议。

未来，包括山东省人才发展战略研究院，会全面贯彻总书记在二十大报告中关于人才工作的重要论述，要将个人研究兴趣融入到国家，融入到山东，关于重大战略需求当中，努力承担好人才研究或者人才工作的相关任务。

打造最优人才生态 强化现代化的人才支撑

提供科教兴国战略的浙江示范

浙江省人才发展研究院院长、浙江大学教授、博导 陈丽君

一、坚守战略定力，坚定不移地坚持科教兴国和人才强国战略。

党的二十大报告第一次将教育、科技和人才专章重点阐述，并将教育、科技和人才作为全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑，体现了对教育、科技和人才的关键作用、战略价值的高度认识，科学地阐述了三者在中国式现代化建设中相互作用和相互促进的关系。人才是强国的基础、是战略力量，高水平科技自立自强是国家竞争力的体现，而高质量教育体系是人才和科技力量可持续发展和创新要素可持续供给的重要保障。总书记提出，“必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”，这三大坚持既是对我国现代化建设实践的科学总结，更是将马克思主义科学技术观、生产力理论和人才理论、创新理论的继承和发展，反映了中国共产党对中国式现代化建设路径的战略选择和战略坚守。

二、增强战略自信和底气，坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位。

早在 1995 年中共中央、国务院颁布了《关于加速科学技术进步的决定》，提出了增强国家的科技实力和科学技术向现实生产力转化的能力，实施科教兴国战略。而创新驱动发展战略，是在 2012 年党的十八大后提出来，着力增强创新驱动发展新动力，转变经济发展模式，推动经济高质量发展。二十大将“科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略”放在同等重要的位置，更突出地强调“坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位”，更加坚定地锚定了我们的发展模式和发展赛道，创新驱动发展是中国式样现代化建设和中华民族伟大复兴的必由之路，我们的目标是迈入创新型国家前列。由世界知识产权组织所颁布的全球创新指数显示，在 127 个国家和经济体中，我们已经从 2012 年的第 34 位上升到 2022 年的第 11 位。我们比以往任何时候有更大战略底气和自信走创新驱动发展道路。

从全球竞争和国际关系格局看，我们也需要以创新驱动发展的新动能来形成新优势。总书记指出，当前我们面临百年之未有大变局，国际关系风云变幻，美国在科技和人才领域对我们围追堵截，我们面临前所未有的大国竞争挑战，但同时，我们也面临巨大机遇，以数字技术为代表的新一轮科技革命和产业变革正在全球兴起，能否抓住当前第三次工业革命的契机，是我们创建发展新优势的关键点。我们应聚力在创新驱动发展的新领域，即面向世界科技最前沿、面向经济主战场、面向国家重要需求、面向人民生命健康。在大数据、云计算、人工智能，集成电路，生命健康，网络安全，可再生能源、绿色可持续发展等新赛道上培养最核心和最顶尖的人才力量，聚焦关键技术，协同创新，实现跑在全球前列目标。

三. 清醒认知战略短板，加快建设世界重要人才中心和创新高地，形成人才国际竞争的比较优势。

坚持人才强国战略，我们还需要清醒地认知我国人才在国际上的竞争力。总书记去年提到的国际人才竞争力指数，我们国家位列第 37 位，与美国等发达国家尚有较大差距。再以创新指数为例，创新指数以创新投入和创新产出两个一级指标和七个二级指标来衡量各国创新程度。我们在创新产出（知识和技术的产出，创意的产出）上有不错的表现，但是与创新投入有关的几个子指数，尤其是更细分的三级指数我们的表现差强人意，比如“制度环境”我们排在全球第 42 位（包括 政治环境，44； 规制环境，101； 商业环境，13），“人力资本和研究”我们排在全球第 20 位，其中，基础教育，位于全球第 7 位，高等教育我们排在全球 92 位，研究和开发处于第 8 位。可见，在人才和创新竞争力中，高等教育是我们的短板，我们也尚未形成具有国际竞争力的激发人才创新活力的制度。因此，统筹科技、教育和人才的三位一体工作，首先我们需要扬长补短，补足人才自主培养的短板。二十大报告正是对该战略短板有非常清醒认知，把办好人民满意的教育放在了首位，总书记指出“教育是国之大计，党之大计”。下一阶段，应聚焦在加快建设中国特色、世界一流的大学和优势学科，实现全方位人才自主培养和自主可控，确保现代化支撑的人才链底盘大顶尖强。

此外，科教融合、人才强国还需要建设开放的创新生态，其核心是开放。纵观全球科创高地都具有良好的创新生态，它们无一例外地具有共性特征：即多元

化要素的集聚、开放的系统内外要素交换和流动等，开放是创新生态系统的灵魂。开放还意味着在当下恶劣的国际竞争环境中，我们不能退缩回来闭关锁国，我们更需要眼光向外，聚焦国际前沿问题，积极加强科技与人才的国际合作，以更积极更开放和更有效的政策聚天下英才而用之。

四、统筹协调科技、教育和人才工作，打造最优人才生态，加快浙江省建设世界重要人才中心和创新高地战略支点。

浙江新时代人才工作，应做好科技、教育和人才三位一体的统筹协调文章，扬优势、补短板和创新特色，锚定新赛道形成新优势。1) 做好人才的战略布局 and 战略谋划。充分利用杭甬联动等城市群的优势互补，率先探索区域协作和一体化体制机制改革，引聚全球人才，建设高层次人才集聚的平台（争取到 3+N 中的 N 需要明确浙江这个 N 以什么人才为特色，以什么体制机制改革为示范，形成什么独特优势）。2) 着力建好激发人才创新活力的平台，做好四链融合文章。围绕科创廊道建设实验室体系。设立面向全球和全国的科学基金和奖项，邀请全球学者加盟研究，为国家培养战略科技力量。聚力于科教融合发展，大力发展高等教育平台建设，补齐浙江的高教短板。同时，发挥浙江民企优势，激发企业作为创新主体的作用，建设科技企业家队伍和龙头企业的创新研究院，3) 尽快实现新时期人才工作转型，从政策拉动转向到最优人才生态打造，聚焦形成具有国际竞争力的开放创新生态。做好人才工作的数字化赋能，创出浙江人才工作的特色，提供科教兴国战略的浙江之治和浙江示范。

手机人才时讯信息汇编

(2022 年 9 月 26 日-10 月 31 日)

培养“双碳”专业人才 浙江首个碳中和学院成立

【人才时讯】【2022-9-26】近日，浙江农林大学碳中和学院挂牌成立，这也是浙江省首个碳中和学院。该学院成立后，将对接落实“双碳”战略目标，在本科教育中全面融入碳达峰碳中和理念与实践，着力培养具有碳中和与农林固碳减排的综合科学素养，能在碳监测、碳交易、碳利用等岗位上发挥“双碳”专业技能的高素质应用型人才。

相关链接：<http://zjnews.china.com.cn/yuanchuan/2022-09-25/356783.html>

2022 创业导师走进中国湖州留学人员创业园活动暨“留·在浙里”中国·湖州全球留学人才创业大赛正式启动

【人才时讯】【2022-9-27】【人才时讯】近日，2022 创业导师走进中国湖州留学人员创业园活动暨“留·在浙里”中国·湖州全球留学人才创业大赛在湖州正式启动，活动旨在更加精准服务留学人员创业企业，进一步提升产学研合作成效。活动中，聘任国家级创业导师 14 名，授牌海外引才工作站 5 家，签约留创基金 6 支，入驻创园项目 6 个。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/GfB9npeRnznjqeJ2Knq9Hg>

官宣：杭州将每年 9 月 28 日设立为“杭州人才日”！

【人才时讯】【2022-9-28】【人才时讯】昨日，杭州市举行首个“人才日”新闻发布会。今年起，杭州将每年的 9 月 28 日确定为“杭州人才日”，以专属节日形式礼敬人才，在全社会营造尊重人才、爱护人才、成就人才的良好氛围。发布会上，市委组织部副部长、市委人才办常务副主任陈键等还详细介绍了杭州打造“城西科创大走廊”人才发展先行区，创建“杭帮彩”人才服务机制和大学生招引方面的具体做法。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/QR3fAhmlbYL74-BXBNM6DA>

2025 年，人才规模 800 人！甬江科创区人才引育共同体成立

【人才时讯】【2022-9-29】【人才时讯】近日，为进一步推进甬江科创区建设，镇海联合甬江实验室等市内重点高校院所平台及区内“一事一议”引进的产业技术研究院，于昨日在浙江宁波成立甬江科创区人才引育共同体，整合高校院所创新资源、人才资源，加快引育科技领军人才、优秀青年人才、产业发展人才，推进甬江科创区高素质人才集聚、高产出项目孵化、高科技成果转化。相关链接：

http://fyzx.ningbo.gov.cn/art/2022/9/29/art_1229052028_58899394.html

“南孔圣地，衢州有礼” 2022 南京·衢州人才周

【人才时讯】【2022-9-30】【人才时讯】近日，衢州市举办 2022 南京·衢州人才周活动，44 家用人单位先后赴南京大学、南京师范大学、南京医科大学、东南大学、南京工业大学等高校开展专场招聘，收到求职简历 726 份，达成签约意向 512 人，其中博士 20 人。活动期间，还组织开展人才科技项目对接活动，2 家企业与南京大学教授达成合作意向。

相关链接：<http://nju-wechat.jysd.cn/news/detail/id/931>

遇建未来 才有所德 | 建德举办杭州人才日主题活动，邀广大人才共赴“新安之约”！

【人才时讯】【2022-10-8】近日，为庆祝首个“杭州人才日”，浙江省建德市举办了“遇建

未来 才有所德”“新安之约”人才主题活动暨“喜迎二十大 奋进新征程”高层次人才国情研修，邀请浙江人才发展研究院陈丽君院长解读中央人才工作会议精神，累计该市各行各业人才代表 100 余人参加。会上表彰了金伯乐、金梧桐等奖项，启用了首批“星空驿站”，供求职大学生免费“拎包入住”，并向大学生招引分队授旗。

相关链接：<https://new.qq.com/rain/a/20220930A09IXA00>

嘉兴市召开人才科创专员选派动员培训会

【人才时讯】【2022-10-9】近日，浙江省嘉兴市召开全市人才科创专员选派动员培训会，会上嘉兴首批人才科创专员正式亮相，20 名来自市县两级机关部门(单位)的干部被选派到新型研发机构进行驻点，将通过全流程协调、全方位服务，加快推进嘉兴市新型研发机构高质量发展。人才科创专员机制是嘉兴市率先在全省开展的新型研发机构创新服务新模式。

相关链接：

https://mp.weixin.qq.com/s?_biz=MzIzMjAxODM3NQ==&mid=2651207706&idx=3&sn=a1b6816731d1d10a80b9a98bad94cb4f&chksm=f369c0b2c41e49a4376e24cf5410a55790ed1f6cc904c3172b6273aa096d6b2485a9463e5c64&scene=27

浙江技能人才总数超千万，去年一线工人平均月收入 6928 元

【人才时讯】【2022-10-10】近日，据浙江省总工会消息，浙江省产业工人队伍建设改革不断向纵深推进，全省产业工人总数已达 2150 万人，其中技能人才总量破千万，达 1097.4 万人，高技能人才有 354.4 万人。浙江省正全方位、体系化、高质量打造“浙派工匠”金名片，以技能全面提升促进人的全面发展，奋力塑造技能人才工作先行之势。

相关链接：

https://cj.sina.cn/article/norm_detail?url=http%3A%2F%2Ffinance.sina.cn%2F2022-10-05%2Fdetail-imqgsmrp1559842.d.html&autocallup=no&isfromsina=yes

浙江实施千万农民素质提升工程——培养“新农匠” 绝活有传承

【人才时讯】【2022-10-11】近日，浙江实施千万农民素质提升工程。为培养选拔农业农村高技能人才，推动农业技能人才职业技能提升，浙江省创新体制机制，近年来下大力气培养、引进、用好人才，吸引各类人才在乡村振兴中建功立业，激发乡村人才活力，为乡村振兴提供有力的人才支撑。截至目前，浙江全省已培养各类农村实用人才 137 万人，其中高素质农民 17.5 万人。

相关链接：<https://cj.sina.cn/articles/view/3037284894/b5094a1e02001clio?vt=4>

浙江衢州：打造四省边际人才科创桥头堡

【人才时讯】【2022-10-12】近日，浙江衢州召开全市人才科创会议，发布了打造四省边际人才科创桥头堡分工抓落实方案。会上，衢州市政府与中国科学院院士段雪团队签订合作共建化工资源有效利用国家重点实验室衢州基地和衢州资源化工创新研究院框架协议，电子科技大学长三角研究院（衢州）与衢州极电电动汽车技术有限公司签订衢州吉利“三电”系列项目框架合作协议。

相关链接：

https://cj.sina.cn/article/norm_detail?url=http%3A%2F%2Ffinance.sina.cn%2F2022-10-10%2Fdetail-imqmmthc0401962.d.html&from=wap&autocallup=no&isfromsina=yes

建德市推行“人才夜市+”招聘模式

【人才时讯】【2022-10-13】近日，浙江省建德市 2022 年第三期人才夜市在一片城市“烟火气”中火热“开张”。招聘服务牵手夜市经济，互助双赢。今年以来，建德探索推行“人才夜市+”模式，借“夜市经济”东风，结合地方生态环境优势，搭建人性化、多样化、接地气的人才供需服务平台，实现了求职招聘与夜间经济的“双向奔赴”。

相关链接：
https://cj.sina.cn/article/norm_detail?url=http%3A%2F%2Ffinance.sina.cn%2F2022-10-12%2Fdetail-imqmmthc0593378.d.html&autocallup=no&isfromsina=yes

浙江 3 个村庄招聘农村 CEO：基本工资 20 万，绩效上不封顶

【人才时讯】【2022-10-14】近日，浙江杭州临平区 3 村庄向全国招聘农村职业经理人（也称“农业经理人”），给出的一系列福利引发关注，即 20 万基本工资，绩效上不封顶，免费体检、疗休养等，也将这一新兴职业推到大众的视线中。农业经理人这一新兴职业的诞生和乡村振兴密切相关，随着农民专业合作社在乡村经济中发挥着越来越重要的作用。

相关链接：
https://baijiahao.baidu.com/s?id=1746620946388287037&wfr=spider&for=pc&sa=vs_ob_realtime

高屹：突出创新制胜 强化人才支撑 全力打造四省边际人才科创桥头堡

【人才时讯】【2022-10-17】近日，浙江省衢州市召开了全市人才科创会议。会议提出，要锚定打造四省边际人才科创桥头堡目标，牢牢把握创新制胜工作导向和人才科创关键变量，以数字化改革为引领，系统重塑市域创新体系，推动产业链、创新链、人才链、资本链、服务链“五链”融合，推动全面转入创新驱动发展模式，打造四省边际人才科创桥头堡。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/gtgnmaVPJ14mr1fbAbIIWg>

甬企布局元宇宙赛道，这几类人才很吃香

【人才时讯】【2022-10-18】近日，浙江省宁波市已成立元宇宙学会，集聚科研机构及高校知名专家，涵盖宁波科技创新龙头企业，正积极发挥本土制造业优势，在工业元宇宙、文旅元宇宙等方面布局发力，丰富元宇宙产业链应用场景，争当元宇宙赛道创新科技、引领产业、涵养人才的标杆。

相关链接：
https://ypstatic.cnnb.com.cn/ypshare/news/share/news_detail?newsId=633fc7e1e4b054cb99414a65&type=wxfs

聚焦二十大 | 浙江德清：坚持创新驱动发展 激发人才创新活力

【人才时讯】【2022-10-19】近日，聚焦二十大，浙江德清坚持创新驱动发展，激发人才创新活力不动摇。德清县地理信息小镇目前集聚的“地理信息+”企业已超过 400 家，小镇共引进各类创业创新团队 56 个，是全国地理信息企业集聚度最高的区域，产业、人才、区位等方面优势明显。未来，德清将进一步加强研发投入，全力打造全球地理信息创新策源地。

相关链接：http://m.cnhubei.com/content/2022-10/18/content_15155936.html

浙江：训战结合锻造稽查“铁军”

【人才时讯】【2022-10-20】近日，浙江省各级税务稽查部门以“稽查人才大比武”等人才培养制度为抓手，搭建选贤举能平台，使大批稽查人才在实训练兵中脱颖而出。截至去年底，浙江税务稽查共有 12 人入选税务总局稽查专业人才库；75 人入选省局稽查人才库。一支“作

风优良，能打硬仗”的稽查铁军正在发展壮大。

相关链接：http://zhejiang.chinatax.gov.cn/art/2022/10/18/art_13230_565651.html

浙江人才发展论坛第十二期学习贯彻落实党的二十大精神专题研讨沙龙暨国家社科重大“构建激发人才创新活力的生态系统研究”交流会顺利举办

【人才时讯】【2022-10-21】近日，由浙江省委人才工作领导小组办公室、浙江省人才发展研究院主办的“学习贯彻落实党的二十大精神专题研讨沙龙暨国家社科重大‘构建激发人才创新活力的生态系统研究’交流会”在浙江省人才之家成功举行。来自全国近 30 位学界和实务届的专家、学者，通过线上线下相结合的方式出席了研讨沙龙，浙江省委组织部人才办等相关领导也参与了本次研讨。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/jY8PMp5exV0dQ3biB6Z1iw>

浙江大力推进卓越工程人才培养

【人才时讯】【2022-10-24】近日，浙江大力推进卓越工程人才培养。浙江省聚焦建设高等教育强省，服务创新驱动发展战略，坚持需求导向、能力导向、数字化导向，着力优化布局、健全机制、数字赋能，大力培养卓越工程人才，为建设社会主义现代化先行省、高质量发展建设共同富裕示范区提供强有力的人才支撑。

相关链接：<https://www.caigou.com.cn/news/2022102119.shtml>

浙江省委召开领导干部会议传达学习贯彻二十大精神 袁家军讲话

【人才时讯】【2022-10-25】昨日，浙江省委召开领导干部会议，传达学习党的二十大精神，对全省学习宣传贯彻二十大精神进行了部署。省委书记袁家军主持会议并讲话。省委副书记、省长王浩传达。省政协主席黄莉新、省委副书记黄建发等出席会议。副省以上领导干部、老同志和省直单位、各市主要负责人等参加了领导干部会议。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/wx8MiimuDgYf1OcMrjA0Dw>

浙江人才发展圆桌沙龙（第十三期）顺利举办

【人才时讯】【2022-10-26】近日，由浙江省人才发展研究院主办的浙江人才发展圆桌论坛第十三期顺利举办。本次圆桌论坛以“城市的外壳，农村的核心——中国城乡结合地区技能工人的职业发展困境”为主题，采用视频会议的形式，来自人才与城市治理领域的学界和实务界专家代表围绕该主题的制度政策、问题困境和优化路径等内容展开系列对话。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/L9oxtedsF9LijZ0HWgd01w>

2022 年浙江省人力资源服务业领军人才研修班顺利举办

【人才时讯】【2022-10-27】近日，由浙江省人力资源和社会保障厅主办，浙江省人才集团、省外服国际教育培训中心承办的“2022 年浙江省人力资源服务业领军人才研修班”在杭州市钱塘新区顺利开班。本期研修班以“科技+人力资源创新发展”为主题，来自大中型企事业单位、人力资源产业园等相关负责人共 50 人参加。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/S5fjbyo8SFfzdk0cvyC0nw>

聚焦教育、科技与人才，第六期之江院士讲坛为科教改革探索新路

【人才时讯】【2022-10-28】近日，“之江院士讲坛”第六期活动在省委党校知行厅开展。本期讲坛主题聚焦教育、科技与人才。中国科学院院士、西湖大学校长施一公作《弘扬科学家精神 为科教改革探索新路》的主题报告，讲述科技、教育和人才三者的关系。省科协办公室、组织人事部，省科技服务中心等部门负责人，省委党校在校主体班次学员和相关人员共

500 多人参加本次讲坛。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/5r1nrZ7AktEQOpA3C6eCBQ>

嘉兴连续两年新增就业大学生超过 10 万人

【人才时讯】【2022-10-31】近日,第三方机构发布 2021 中国城市“95 后”人才吸引力排名榜显示,浙江省嘉兴市位列全国城市第 25 位、浙江省第 3 位;2020、2021 连续两年新增就业大学生数量均超过 10 万人。揽才,既靠诚意,也靠“真金白银”的政策。近年来,嘉兴构建了青年人才政策支持体系,大学生“550”引才计划、硕博倍增计划……为青年人才来嘉兴提供了“一揽子”政策支持。

相关链接:

https://view.inews.qq.com/k/20221030A072TM00?web_channel=wap&openApp=false&f=newdc



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 贾梦夏 周 佳

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