

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2021 第 11 期 【总第 142 期】

浙江省人才发展研究院

2021 年 11 月

新时代浙江人才战略研究专题（一）

◆卷首语.....1

研究专题

◆人才事业是经济社会发展的重要变量.....4

◆人才工作体制机制改革.....7

◆发挥浙江优势 打造人才创新生态高地.....9

◆新时代人才开放和人才保护.....13

◆基于实践角度的浙江人才战略思考.....16

◆新型科研机构人才工作思考与建议.....18

◆浙江新时代人才战略实践.....21

◆高校培养创新型人才的问题探析.....23

人才时讯

◆手机人才时讯信息汇编(2021年11月份).....24

卷首语

2021 年 11 月 5 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、浙江省人才开发协会人力资源与人才开发专委会承办的“‘新时代浙江人才战略’——学习贯彻中央人才工作会议精神”圆桌论坛暨第六届浙江省社会科学界学术年会分论坛在浙江省杭州市成功举办。

处于两个一百年奋斗目标的历史交汇点，浙江被赋予了忠实践行“八八战略”，奋力打造“重要窗口”，高质量发展建设共同富裕示范区一系列的历史使命。“十四五”时期是浙江高质量发展建设共同富裕示范区的“第一程”，是更宽领域更高层次转入创新驱动发展模式，实现高质量发展、竞争力提升、现代化先行的关键期，要完整、准确、全面贯彻新发展理念，坚定不移推动高质量发展，进一步激发活力创新力竞争力，推动实现新的更大发展，夯实共同富裕的基础。人才和创新是建设“重要窗口”和育新机开新局的中坚力量，持续扩大人才引领优势、创新策源优势对浙江具有重要意义，打造高水平人才和科创高地的战略举措是引导高端人才和创新要素加速集聚，培育战略科技力量，实现筑巢引凤、提能造峰的关键之举，更是为深入实施新时代人才强国战略贡献浙江力量。本次论坛举办的宗旨在于，深入学习贯彻中央人才工作会议精神，围绕浙江省建设高水平人才和科创高地的重要任务，深入研讨浙江省新时代人才战略的顶层设计和战略谋划，分析浙江省建立科技人才竞争优势的重要问题和重点路径，

交流分享十四五期间全省推进各项人才工作目标实现、为人才和创新活动营造最优生态环境的新理念、新举措等。

本期《人才政策研究动态》摘选了此次论坛八位专家的演讲报告。浙江工商大学校长郁建兴教授指出,人才事业是经济社会发展的重要变量,面对国际形势风云变幻,中国必须走自主创新的道路,要有决心和自信自主培养人才、培养大师,同时自主培养人才不等于闭门造车,要进一步抓住机遇加大人才的对外开放。中国人事科学研究院原院长、亚洲公共行政学会会长吴江对浙江省的人才工作提出三点建议,一是要做到真授权和授到位,克服形式主义和官僚主义,二是要在管理上做减法,三是要自下而上地授权松绑,问计于人才。中组部人才局原巡视员、原副局长李志刚就如何发挥浙江优势,打造人才创新生态高地进行阐释,从创新生态链的角度提出实现五链融合和人才生态营造的具体建议。浙江省人才发展研究院执行院长、浙江大学公管管理学院陈丽君教授重点从新时代人才进一步开放的必要性、当前人才安全的挑战和保护痛点以及新时代如何更大程度人才开放和人才保护三个方面展开论述,立足浙江省人才工作实践提出具体对策建议。浙江农林大学党委书记沈满洪教授指出,要按照“重要窗口”的要求来谋划人才工作,并对浙江人才战略实施中的人才结构、人才环境问题进行分析与探讨,强调要为人才松绑,加强对青年才俊的生活保障,创造能够让人才潜心研究的人才环境。之江实验室郑宇化副主任对之江实验室作为新型科研机构存在的人才引进和使用问题进行分享和讨论,提出人才结构的布局和中间层人才引进使用过程中的难点问题,

提出人才工作可以尝试采取新观念、新思路，包括允许失败的投资观念，允许人才做长期研究的空间观念等。西湖大学朱晓芸副校长立足西湖大学，从实践性角度对人才工作问题提出三点思考，包括人才战略方面应当引进与培养并重，人才体制机制方面需要进一步优化，用人主体方面需要优化内部的用人生态环境等。浙江工业大学虞晓芬副校长结合省属高校建设提出了高校师资队伍建设存在的两点问题，一方面省属高校很难吸引教师力量，重点要解决人才在生活各方面的后顾之忧，使其集中精力投入科研，另一方面很多高校教师在意识和能力上并不适应现在国家和政府的高标准要求，应当完善内部培训机制，提升课堂教学与科研反哺水平，从而满足国家要求。

人才事业是经济社会发展的重要变量

浙江工商大学校长 郁建兴

在浙江,经济社会发展有很多的变量,其中人才事业是一个非常重要的变量。现在浙江是因为经济社会发展水平高,从而吸引了那么多人才,还是那么多人才推动了浙江经济社会发展,其中可能存在着一种表征关系,是互相成就的。9月27、28号中央人才工作会议召开之后,释放出了非常多的新政策窗口,给我们一种非常强烈的印象。

首先,中央高度重视人才工作,把人才工作和实现两个一百年奋斗目标紧密结合起来。从一定意义上来看,现在国际形势风云变幻,中国必须,也是必要走自主创新的道路。在改革开放前半场,我们主要遵循的是学习模仿的后发优势战略,在改革开放新时代,下半场一定是要走自主创新的道路,寻求、获得、巩固、扩大我们先发优势的新战略。在自主创新的先发优势的新战略中,人才要素是具有决定性的因素,毛主席也曾说人这一因素是具有决定性的。第二个信号,强调要自主培养人才,习总书记重要讲话中特别讲到“我国教育是能够培养出大师来的,我们要有这个自信”,这也是近些年来特别重要的一个信号。第三个信号,正如习总书记所说的,自主培养人才不等于闭门造车,我们仍然要人才对外开放。面对西方欧美国家对我们的疯狂打压,现在是引进人才的大好时机。以前是认为海外人才水平比我们自己自主培养的要好,所以要引进海外人才,现在是引进海外人才的条件比以往更好了,所以要大量地引进人才,同时也要走出去。

结合一年多担任校长的经验,我认为,第一我们一定要把人才培养作为大学的核心使命。在担任公共管理学院院长的时候,我可能更多关注各种各样的排行榜、获得的重大项目,关注科研经费、科研获奖等,我在价值观上会认为人才培养、教育教学很重要,但是我们注意力分配和工作的优先排序上没有很多关注这个方面。现在我这个意识越来越强,人才培养是核心使命。最近一段时间,浙江工商大学也做了很多工作,坚持以学生为中心,例如启动了关爱学生成长计划,其中包括师生餐叙活动,供学校三万余名学生可以和老师、系主任、学院院长、校领导约一次餐叙,由学校买单,一年预算300万元,来自校友募集捐赠。同时,

学校也启动了卓越辅导员计划，让辅导员能够拥有更好的职业荣誉感，从而更好地潜心于学生工作，每年评选一半以上的辅导员为功勋辅导员、卓越辅导员和优秀辅导员，以学生为中心不能只体现为口号，一定要有体制机制的保障。但是，目前大学人才培养面临很大的挑战，这个挑战不仅仅是学生上课开手机、抬头率低等普遍存在的问题，最重要存在的问题就是钱颖一教授讲的，在人工智能、数字技术革命的时代，中国高等教育的传统优势荡然无存、不复存在了。尽管我认为这句话稍微说的夸张了一点，但却是一个警示名言。我们传统上的教育优势是以知识教育为主的，所以我们的基础教育在全球是非常有优势的，在同样的教育制度下，为什么我们的高等教育比不过人家或者有较大的差异，正因为我们的高等教育仍是以知识教育为主，学生的考试仍然是互相之间补齐老师上课的笔记来应对，所以从知识教育转化为创新教育，在今天刻不容缓的。以学生为中心，例如我们请学生吃饭，而不是学生请老师吃饭，提高辅导员的待遇尊严等，这些是基础性的、支撑性的工作，我们真正做的工作就是怎么样走向创新教育，提高、提升学生的创新能力。大学要以人才培养作为核心使命，人才培养中要把创新教育、创新能力培养放在重中之重。

第二，当前人才发展的体制机制改革还有很大的空间，还没有到位。2019年初出台的《关于全面实施高等教育强省战略的意见》，时任省长袁家军在制定过程中提出了很多修改意见，包括数字高校从一段话扩展到了一个章节。例如浙江工商大学的师生餐叙，一年约七万顿饭全部是用数字技术将学生、老师、后勤等对接起来，数字高校现在是浙江工商大学主攻的方向。此外，向用人主体授权也是非常重要的，目前省属高校用人的限制还很多，引进人才也面对很多的困难，正如习总书记所说的，体制改革的第一条就是向用人主体授权。这些年为人才松绑的工作做的还可以，还要更多关注完善人才的评价体系，破“五唯”是对的，但是破了“五唯”以后立什么？引进人才的时候一定要唯的，因为这些就是标志，人事处长怎么能够识别出几十个学科里面人才的好与不好，只能通过杰青、长江、院士等来识别。但是引进以后就不能唯了，就是共同体，在什么领域说什么话是最合理的，没有院士、长江、杰青之分。把所有的帽子直接取消掉未必合适，可以作为引进人才时候的参考，但在一个机构组织里只能是科学家共同体。

第三，中央人才工作会议以后不容忽视的就是自主培养人才，这样的战略背

景下的对外开放,自主培养人才跟对外开放是什么关系?总书记在重要讲话里面提到引进来和走出去,我认为对于“引进来”,人文社会科学引进来以后,还要适合中国的国情,中国语境所学理论的中国适用性的甄别,要了解掌握这些内容。

“走出去”除了要学习他们的先进经验,学习他们的先进的科技、先进的方法,还需要能够走出去讲好中国故事。我们的人才培养可能现在走出去的比以前少了,一个是由于疫情的原因,2020年以后走出去很少,人才培养的国际化怎么来理解,这是一个新问题。我们除了引进来、引回来、走出去,怎样做好在地国际化,按照国际标准来培养人才,这是非常重要的。我们可以不到西方国家去,但是按照国际标准来培养,通过培养模式的国际化来落实习总书记讲的人才的对外开放。例如浙江大学的MPA进入国际论证,就是按照国际标准,包括战略的调整,包括用人单位、雇主单位各种各样利益相关者来参与修订培养方案等等。现在自主创新、爱国主义精神形成了一个全民族、全党、全国人民的一个共识,但是爱国主义、自主创新一定不能够沦为狭隘的民粹主义,我们一定要有人类命运共同体的强烈关怀。浙江工商大学去年年底经过非常充分的研究讨论,把学校的目标宗旨修改为,“立足浙江、服务国家、贡献人类的卓越大学”。科学家作出了重大的贡献时,为中国作出了贡献,也为人类作出了贡献,时刻要有普遍主义的关怀。不是现在人才培养以后,变成一个跟西方、跟世界其他国家不同的物种,仍然是像马克思所讲的,高度人文主义、高度人文关怀的人,所以在地国际化是非常重要的。

(本文根据郁建兴教授论坛致辞整理)

人才工作体制机制改革

中国人事科学研究院原院长 亚洲公共行政学会会长 吴江

此次中央人才工作会议召开，很快引起了全国的强烈反响，大家都是期盼着尽快能够出一些早期的成果文件，讲话能得到贯彻落实。首先，总书记讲的人才体制改革改破的不够，立的也不够，既有中国特色、又有国际竞争比较优势的人才发展体制机制没有真正建立起来，要坚持问题导向，着力解决多年困扰、反映强烈的问题。从总书记、党中央到具体的用人单位和学校都会感受到的问题，就是需要着力解决的多年困扰和反映强烈的突出问题，总书记提到三个重点，放权的问题、松绑的问题和评价的问题。在文件下发的时候，总书记就有过批示说真正有含金量的就是放权和松绑的问题，到今天已经五年了，所以这次工作会后期盼能够更多的给予解决。

第一，改革当中我们总是比较多的去看改革的成绩，却忽略了一个很重要的元素，就是改革的阻力。我们在改革当中放权松绑是有相当大的余地的，这就是一种利益的博弈。授权问题主要强调的是充分授权、真授权、授到位。第二是强调用人主体如何接得住。第三个是松绑的问题，不能套用行政管理的办法来对待科研，不能像管行政干部一样管理科研，当前很突出的问题主要还是存在于国有事业单位，企业相对来说好一点。在事业单位授权松绑问题上两个方面，一个是关于人事管理范围内，也就是各个部委、各个政府行政机关的人事管理单位对事业单位的人事管理，包括机构设置、人才引进、聘用。另一个方面就是科研教学业务范畴的，课题的立项、申报、经费支配，包括成果转化，教学方面等。这些年实际上权力有些是授给用人单位的，但是我们现在的状态是小放大收，每放一次都伴随着更加紧的管理，一放就乱、一收就死、越收越死。总书记这次点到根本上，要把人才用科研管理各种官僚主义的思路中解放出来，向用人主体的授权松绑的难点就是形式主义、官僚主义。总书记曾经说过形式主义就是政绩观错位、责任心缺失，就是用形式掩盖各级矛盾，官僚主义就是权力观的扭曲，现在官僚主义、形式主义的盛行是人才工作改革问题迟迟得不到落实的一个根本。究其原因，其中一个问题就是事业单位和行政部门在事权、人权、财权关系长期理不顺，没有边界线。对于事业单位来说，必须要多少编制、必须要多少行政岗

位,实际上事业单位的管理没有剥离行政部门保护的身份依托关系。第二个问题,政府无限的权利和有限的责任,使事业单位形成特殊的人才供应链,变成了为政府服务、为行政部门服务,所以人才的评比是做技术、做业务、做科研,这是一种本末倒置。第三个问题,就是政府监管职责不到位,有些授权就授不下去,用人单位也接不住,现在放管服也有很大问题,浙江省还是走在全国前面,探索了很好的经验,特别是在支持、服务方面有好的经验,所以在人才方面能够受益。针对以上问题我对浙江省的人才工作提三点不成熟的建议:

第一,授权的真授和授到位。在这个问题上,不要受制于形式主义、官僚主义,要有硬杠杠硬约束,建议政府的科研管理人才部门要授予用人单位的权利都有哪些,确定要授权的有哪些。人才管理和科研管理两个方面,绝大多数都可以授下来的,我们现在每一个部分说是授,其实没有授到位,规定哪些能管,技术档案、发明档案进不了档案的,这些问题怎么能够接得住,要先行先试。

第二,松绑要改变现在的管理方式,要在管理方式上下功夫。不能还在用行政管理的办法对待科研立项,我认为这个标准对于用人单位来说,或者对于行政部门来说,在管理上必须做减法,不是做加法。我们现在松绑是用绳子来松绑的,松了这头,绑了那头,像人才评价方面,文件下的越来越多。所以这里面“最后一公里”的问题,直接让人才受益,要在“三个更”上下功夫。

最后一点,松绑授权也好,要自下而上,不是自上而下。自上而下核心的问题是改革权是否有?这个权最后能否改革?在改革过程当中,我们对人才有没有表达权,有没有执行权,有没有参与权,有没有监督权,这很重要,就是落实人才改革当中的权利。科研人员知道最后一公里的痛点、难点问题,所以在改革过程当中要听科研工作人员的意见。比如自主培养,现在自主培养都要由教育部门全国统一评审,这个既浪费专家的资源,又提高了评审的成本。如果不破,新标也不会立的很好,所以在管理思维上自下而上很多的办法就是要让基层去试,要让人才先提出一些意见,表达自己的一些诉求。我们过去说问计于民,实际上今天也是需要问计于人才,看人才到底有什么困惑。包括我们现在看到一些企业,比如说华为的管理创造了企业管理人才的模式,都值得我们去学习借鉴。

(本文根据吴江会长论坛发言整理)

发挥浙江优势 打造人才创新生态高地

中组部人才局原巡视员、原副局长 李志刚

此次中央人才工作会议最核心点就是加快建设世界重要人才中心和创新高地，这是实施人才强国的重要举措。从目前来看，是三大布局，一个是以北京为首的，一个是以上海为首的，一个是以深圳广州为主的。浙江处于长三角雁翼的位置，上海是雁首，江苏和浙江是两个强有力的翅膀，杭州本身在雁阵格局当中属于第二方阵，是重要平台也是战略支点。在这种布局下，怎么发挥浙江的优势，我从创新生态链的角度提出以下观点。

实际上人才强国战略是要实施以人才为核心的创新驱动战略，所以要求各地紧紧围绕创新发展来顶层设计、系统研究体现自身优势和特点的人才战略，浙江应该抓住这个关键机遇。创新高地必须具有世界一流的人才集聚，国际上大量的实证研究表明，创新集群是把强大的、以市场为基础的资本和固化的技术结合起来的强大的生态体系，一定程度上地区的创新生态或者说创新集群往往优于国家的创新集群，因为它更加提升了地方的这种制度优势、经济发展优势和优良的社会资本的集聚，所以我认为创新集群是我们下一步要重点打造的高地。

浙江在打造这样的高地有自己独特的优势，我概括为四大优势。第一，就是党管人才的体制优势。浙江省在全国党管人才领导体制和工作机制的改革探索中间走在前面，积累了一系列的丰富的经验。探索了人才工作目标责任制和人才工作专项述职非常重要的制度支撑，形成人才引领发展的一些工作经验和工作模式，比如说余姚的模式是典型的人才引领发展的模式。这都是非常好的经验，值得借鉴和推广，这个优势在全国是独一无二、走在前面的。

第二，浙江的市场经济竞争优势。浙江是我国市场经济发育最早，市场机制和法治环境比较完善的省。创新是一个基于市场竞争而形成的现象，浙江的市场基础为创新发展奠定了良好的基础。同时，浙江的经济特色是以民营经济为主体，恰恰是创新的一个最广阔而深厚的基础，最具创新活力的是的中小企业，这是浙江独一无二的优势。这种优势是体现在通过金融市场、知识产权市场、产品市场和人才市场四大市场的竞争来优胜劣汰的选取一些创新项目，由于浙江有很好的市

场基础，所以在未来的创新竞争中会赢得优势。

第三，数字化转型优势。浙江是我们国家数字经济发育最早的省份，在数字化转型方面走在全国的前面，有统计称浙江在全国数字化转型前五强中。

第四，创新服务优势。近几年浙江的人才改革，特别是服务方面，店小二精神，在全国也是非常有影响力的，创造了一些具有新的时代特征的服务模式，这也具有非常强的竞争优势。据统计 2021 年全国最具人才吸引力的城市杭州排名第二，仅次于上海，获 99.2 分，说明浙江发挥人才在创新中的引领作用具有非常好的优势，怎么把这个优势更加充分发挥出来，是下一步浙江要研究思考的问题。

在世界中心和创新高地形成的过程当中，是一个创新集群形成，有创新的诸多因素有机融合。有一个报告分析了美国六个中心高地的特点，总结了创新集群的八大成功因素，第一个是核心竞争力，四大优势就是浙江的核心竞争力。第二就是人才，这个人才不是单一人才，是一个人才的有机结构，包括强有力的领导，高技术的研究人员还有熟练的技能工人，这几个群体缺一不可，研究创新集群的时候必须是一个人才集群。第三，就是文化，文化主要体现在一方面是知识分享和创新研究的文化，另一方面是吸引人才的生活方式，浙江也有自己独特的优势，如何把创意商业化方面浙江也有很好的基础。第五是市场需求，第六是资金支持，浙江的民营资金流动性对创新的支持力度也是走在全国前列的。第七是基础设施，第八是管理环境，这些方面都是一个地区形成创新集群的核心因素，我们在构建新的人才创新生态链高地的时候要充分考虑这些因素。

现在创新的模式主要是动态非线性的交互性为主，核心点是怎么样实现人才的价值，我们打造创新高地要围绕这个，因为创新是多层面、多环节、涉及到方方面面，主体多元化的一个过程，对于如何打造人才创新高地有如下八个建议。

重点核心是怎样实现五链融合和人才生态营造，第一要优化党管人才体系，浙江要进一步强化一把手抓人才工作，完善人才工作目标责任制，这是支撑党管人才领导的制度设计要进一步强化。同时，要进一步配强人才工作力量，形成创新的梦之队。在这个中间要高度重视各级党政人才的培养配置，尤其是党政一把

手要熟悉人才工作、善抓人才工作，要培养人才工作的骨干力量，保持人才工作的稳定性、连续性。余姚有一个经验就是木桶效应，一个接一个传递下去。现在最大的问题是各级领导班子经常一换人就换思路，人才工作需要长期效应，如果变来变去人才工作的稳定性和连续性会受到影响，很难一个项目能够抓下去，所以这个方面浙江要进一步推广“余姚模式”，形成这样一个木桶效应。

第二，发挥企业家在创新中的引领推动作用，浙江企业家的精神是非常突出的，这是浙江一个非常有特色的优势，这种精神恰恰是浙江创新发展的一个最强大的动能。发展创新中企业是主体，是市场的主体，也是创新的主体。所以浙江要把浙江企业家的精神更好的弘扬起来，成为推动创新的主动力量。

第三，制度变革，充分调动用人主体吸引人才的积极性。现在要进行改革的深化，从过去的放权向授权转变，更多的过去形成部门主导的这些权利放给用人主体，这点我们浙江要走在全国的前面。中组部陈希部长在贯彻落实中央人才工作会议座谈会上强调，要坚持向改革要动力，用改革增活力，坚决破除各种体制机制障碍。浙江在体制改革上要在全国当排头兵，当开路先锋，先行先试，特别是在放权松绑，人才评价等方面探索新路子，比如 16 年提出清单制度，要建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，但是一直没落实，浙江能否先行一步，下放的权力清单是什么，授权的清单是什么，要发挥用人主体的主动性，敢于提出自己的权力。同时，要探索充分体现知识和技术创新要素价值的收益分配机制，怎么样激活高校科研院所的创新活力，这种利益分配机制，我们浙江也应该走在前面。

第四，充分发挥高校科研院所在凝聚创新领军人才和创新团队的重要作用，浙江要发挥浙江大学、西湖大学等学校的重要作用，特别西湖大学在全球凝聚一流人才的作用，培养一流的科学家，这是非常重要的。

第五，打造以企业为主体的产学研技术平台和交流平台，浙江有一定的优势，包括举办互联网大会、国际青年创客比赛等，是非常好的平台，要进一步完善。

第六，推进五链，即创新链、产业链、资金链、人才链、政策链深度融合，补齐短板，形成自己的优势。现在浙江的创新链存在短板，比如创新链最后的价

值实现过程，包括评估、风投、科技服务、人力资本服务等这些是短板。要延伸技术链补齐创新链，连接产业链，打造人才链完善资金链。

第七，把浙江的数字化优势转化为人才资源配置优势，提高全球配置资源的能力。现在人类社会已经进入使用权时代，对任何一个资源没有占有权，只有使用权，未来一个地区的创新力不是取决于创新资源的拥有量，而是取决于创新资源的配置力。人才中心和创新高地不是一个物理空间概念，而是一个人才互动的场景，一个地区创新活力不是人才的存量而是流量。现在比较热门的话题就是元宇宙时代，虚拟空间和物理空间交互，人才创新要多元化场景展开，关键看配置能力，浙江要大力发展人力资本产业、现代服务业来支撑未来的创新发展。

第八，要营造自由、信任、开放、包容、激励的人才创新生态。习总书记提到非常重要的一点，人才最根本就是要信任。世界创新的活力之源不是更大的市场规模和更有效的社会治理，而是一个个有趣而自由的灵魂，一个地方能够容纳这些有趣而自由的灵魂，它的创新活力就更大。我们要积极探索一些有利于人才研究和创新的政策措施，让一切创新想法在浙江得到尊重，创新行为在浙江得到支持，创新事物在浙江得到宽容，创新成果在浙江能够得到回报。

（本文根据李志刚先生论坛发言整理）

新时代人才开放和人才保护

浙江省人才发展研究院执行院长 浙江大学公管共管理学院教授、博导 陈丽君

第一，为什么新时代人才进一步开放是必要的。总书记在讲话中提出了新时代人才工作需要坚持的“八大坚持”，其中之一就是“聚天下英才用之”，这也是我国人才事业取得辉煌成绩的秘笈之一，我们国家取得的巨大的成就与人才开放是离不开的。但我们再往后看，实现科技自立自强还不到只做内循环、不做外循环的时候，还需要进一步对外开放。今年全球人才竞争力指数的报告已经发布，我们国家层面在进步，首次进入前 40（第 37 位），但是浙江的城市人才竞争力在退步，杭州从原来的 67 位降到现在的 88 位。所以，正如总书记所说，要实现全球的智慧资源和创新要素为我所用，必须要在创新中求发展，对外开放仍具有非常大的必要性。

第二，新时代人才进一步开放有什么样的挑战，和什么样的痛点。在开放的过程中，近年来我们国家的人才安全面临了极大的挑战。首先是，全球针对涉华人才的打压和对抗手段长期化，从美国特朗普政府开始，延续到拜登政府，未来还将持续。其次，针对的对象扩大化。原来是针对华裔人才，现在扩大到非华裔的人才；原来是针对高端人才，现在向留学生群体扩散；原来是针对国家资助的人才，现在也向企业界扩散。再次，制裁的手段法律化和升级化，原来是制定行动计划，现在是上升到法律层面。最后，国际人才竞争出现了阵营化，对中国的打压也阵营化，一系列的国家加入到了对中国的打压，英国、澳大利亚、日本、加拿大等国纷纷采取对中国人才的审查制度，这些打压使学术交流合作空间进一步缩小。2021 年美国通过了《2021 年美国创新与竞争法》，这一法案包括“无尽前沿法案”这一母本，以及芯片和 ORAN 5G 紧急拨款、《2021 年战略竞争法案》、《2021 年迎接中国挑战法案》等一揽子修正案，核心的内容是加强对美国的科技人才和创新机构的审查，明确对人才及相关机构的限制措施（禁止任何与中国、俄罗斯、朝鲜或伊朗资助项目有牵涉的研究人员获得联邦资助、参与联邦研究项目或从联邦项目中受益），对联邦科研机构提出了配合的要求，防范研究人员加入到中国等外国人才计划中。事实上，早在 2018 年，美国司法部就启动了一项“中国行动计划”，防止“非传统情报搜集人员侵入知识产权领域，进行

与美国利益相悖的技术转移”。许多华裔的教授被提起诉讼，最后被解职。

这个过程当中，我们的人才保护痛点可以概括为四个方面的内容，第一，人才本身法律意识非常薄弱，用人单位人才风控意识也薄弱；第二，用人主体的引才主体作用并没有彰显出来，海外引才仍然是政府为主；第三，人才信息的保密意识非常薄弱，人才信息主权受到了侵犯。2019 年 11 月美国参议院国土安全与政府事务委员会举办有关中国人才招募计划（以“千人计划”为代表）的听证会，并在会后发布《对美国研究界的威胁：中国的人才招聘计划》（Threats to the U.S. Research Enterprise: China's Talent Recruitment Plans）报告，强调包括“千人计划”在内的 200 多个中国人才招募计划已对美国造成巨大威胁，报告的附件呈现出清华大学、中山大学等中国学术机构引进人才的原始人事合同和九例中国人才招募的具体实例。第四，我们的人才安全应急机制有待健全，缺乏必要的人才法律资助。2018 年以来美国司法部提出了涉华人才的罪名，量级非常大，超过了以往十年的数量。华人在被美以美国经济间谍法指控的报告中占 52%，超过了 1996 年到 2008 年间的 3 倍。截至 2021 年 4 月，与中国有关的涉华科学家被诉讼有至少 23 起。涉及到用人单位的痛点，一方面是根本不了解美国的法律，缺乏对法律风险的审查与合规性评估的意识与经验，另一方面我国鼓励以项目落地的形式引进海外创业人才，但此类引进形式往往伴随着知识产权的转移转化，而我国目前却**尚未建立起针对人才引进类项目的知识产权评议机制**，以致为项目的管理与成果的推广应用留下了较大的风险隐患。在这样的背景下，一方面是面临人才安全挑战，另一方面还需要进一步开放，浙江省也有人才进一步开放的需求。我们通过对全省 11 个地市的调研梳理出和对外开放相关的问题，其一，各领域都处于对人才渴求的状况。其二，浙江国际化的程度和知名度都不高，如果不用政府力量而是用市场力量去引进人才，尚未形成具有国际竞争力的人才制度。其三，知识产权保护意识有待提高，根据人才的反映，在浙江专利的申请周期非常长，限制了人才创新，仍有一系列的体制机制障碍，要仅靠市场力量把人才吸引回来需要两三年的时间才能够实现。此外，名校、名所建设有待加强，产学研融合度有待提升，金融资本对创新策源的作用有待提高，人才政策的制定和执行存在偏差，兑现效率存在层层折扣。

第三，浙江在新时代如何实现更大程度的人才开放，在开放中做人才保护。

关于如何进一步对外开放,总书记讲话里面提出,结合新形势加强人才国际交流,坚持全球视野、世界一流水平,千方百计引进那些能为我所用的顶尖人才。总书记提出态度要更加积极,政策要更加开放,措施要更加有效,要坚定实施海外高层次人才引进政策,也提出了要做好海外人才的安全保护,制定顶尖专家的安全保护办法,人才的开放是双向的,也要走出去进行国际培养。

关于浙江省进一步实施对外人才开放,首先可以进一步扩大在“一带一路”国家对外开放,寻求一种新型的国际合作。同时,我们需要要有人才回流的接引计划,加大海外人才全职引进力度,破除外籍人才居留障碍,例如外籍人才的社保、医保问题如何国际接轨。此外,建设浙江省的类海外环境,提高城市品质非常重要。无论是杭州、宁波,乃至整个浙江,在海外的知名度比较低,需要进一步对外开放,进行城市品牌宣传等。还有,十分重要的是要发挥用人单位的引才主体作用,政府退到幕后,这也是人才保护非常重要的方式。再次,探索新型的合作模式,未来柔性的引进,尤其是海外人才柔性引进要降低,区域的柔性需要加强。也要加强青年科技人才的自主培养,加强政治引领。在区域内来说,要进一步改革体制机制,包括如何实现省域的人才互认,加强人才的交流共享,推动长三角人才一体化融合发展。从人才保护的角上来说,我们还是任重道远,我们还没有人才保护制度,这非常值得进一步探索,我们要加强法律风险管控,确保双向合规,也要做好人才信息数据的保密工作,维护人才数据的主权,还要重新审视跨国柔性引才,探索新型合作的方式。

在建设世界重要人才中心的过程中,正如总书记提出的八个坚持,我们既要大力引进,又要抓自主培养,既要抓体制改革,也要抓使用激励。

(本文根据陈丽君教授论坛发言整理)

基于实践角度的浙江人才战略思考

浙江农林大学党委书记 沈满洪

第一，浙江的人才战略的目标如何确定。我们国家现代化的进程目标路线图非常明确，到 2035 年基本实现现代化，到本世纪中叶要建成现代化强国，在这次中央人才工作会议上明确提出，我们要建设世界人才中心。从国外的发展演变的规律角度来讲，当一个国家成为一个经济中心的时候，往往就是人才中心，也往往就是教育中心，实际上跟整个国家的经济社会发展这样的进程是相对应的。

中央赋予了浙江省特殊的使命，要打造“重要窗口”，而这个“重要窗口”的打造不仅仅是在国内各个省份当中处于领先地位，它是要努力成为新时代中国特色社会主义制度优越性的一个“重要窗口”，既然是一个“重要窗口”，就是要与发达国家某一个地区来比较，比如说浙江和加州比较、浙江和瑞典比较，浙江和韩国比较，只有能够与这样一些国家和地区相抗衡比较的时候，才能够证明社会主义制度下的浙江省毫不逊色，是这样一个要求。根据这样的判断，浙江的人才工作应该是按照国家人才中心的要求提出明确的定位，基于长三角是一体化的，或者是上海人才中心的重要组成部分，或者是上海国际人才的次中心、副中心，应该有这样一个总体的定位。因此，既然是要按照“重要窗口”的要求来谋划人才工作，我们的人才工作必然是国际化的，这个国际化并不是指个人才具有国际交流的能力，而是应该具有国际竞争的能力。

第二，浙江的人才战略实施当中的人才结构的问题。人才结构直接关系到人才使用到底能否用出效率，用出效益，人才有的时候太多了，会内耗。有一个大学校长在任的时候大量引进与他相关的人才，比如说二级教授若干个、三级教授若干个，但是上面缺乏一个最高水平的领军人才，校长一离开，很多人都解散了，这实际上是人才的重要损失。我自己在引进人才的时候也发现，从国外引进院士时，由于他适应本国的能力偏弱，所以导致团队组建不起来，对一个院士来说，非常重要是需要有一个二传手，否则他的功能、作用、才华都无法发挥。因此，人才的结构问题非常重要。例如，对于浙江省属高校来说，总体上还是要强调应用型人才或者基础应用型人才，团队当中有没有经营管理方面的人才，有没有懂

得成果转化的人才,就显得非常重要。无论是从团队的角度,从用人单位的角度,还是从社会的角度来讲,都要注重人才的层次性结构,才华能力方面的结构,中外的结构,年龄的结构等,都予以充分考虑,人才的结构问题是每个单位和整个社会都需要高度关注的。今年暑假在东阳调研的时候,发现浙江省存在一个突出问题,东阳的优势建筑产业木雕产业,其产业人才的断层断档甚至于断代都已经成为突出的问题,东阳有建筑职业技术学院,但是建筑职业技术学院毕业的学生最终绝大部分不做建筑行业工作,这种问题要引起社会的高度关注。浙江省非常需要一大批的职业技术人才,如果只有科学家,你的成果是无法完成转化的,这些熟练技术工人恰恰是经济社会发展当中非常重要的要素。

第三,人才环境。浙江省的人才环境是不错的,以杭州、宁波为例,人才的净流入率处于全国第一第二,但是改进的余地还是很大。人才面临着各种各样的会议、活动、考核、申报,诸如此类的问题还存在,人才是需要潜心做研究,怎么从分心转向潜心是一个大问题,潜心做学问才能有重大突破。其次是烦心,例如项目来了以后要把经费使用出去,科学家为经费使用问题烦心是很不应该的,这应由课题组秘书解决。这次中央人才工作会议反复强调要为人才松绑,要看最后到基层能够落实到什么程度。另外是忧心,还是为生存问题在操心。对高端的人才不存在问题,但是在人才结构中,大量的中间层面人才,例如新到学校的年轻的博士,收入问题会导致他们为了自己的生存考虑是否要跳槽、改行,这就是投入保障的问题。尤其是浙江省的高校,在高等教育大众化的过程当中,整个新校区的建设都是学校自己承担的,政府只是负担三分之一,学校的负债是为了新校区的建设,事实上大学是不可能有利润的,像这种债务可能应由政府承担解决掉,这样才有可能让学校轻装上阵,让老师、人才有比较体面的日子。让人能够从忧心的状态转变到宽心的状态,现在仍未做到

(本文根据沈满洪书记论坛发言整理)

新型科研机构人才工作思考与建议

之江实验室副主任 郑宇化

目前之江实验室有超过 1500 名的全职员工,同时大概有接近 1:1 的兼职老师和项目聘用的各类人员,构成了之江实验室的一个基本人员的情况。总体学历较高,研究序列具有博士学位超过 80%,非管理人员即从事研究和开发的硕士及以上超过 95%,同时有相当多的年轻人具有一定的海外背景,基本有超过一年左右的在海外工作和学习的生活经历。之江实验室本身人才定位或者说是开展的科研业务的定位和传统高校还是有一定的区别,在人才引进和使用上有一定的新情况。之江实验室本身没有教学任务,现在国家在建设国家实验室,包括各个地方政府也建立省实验室,也许之江实验室遇到的问题会有一些共性。

第一,像之江实验室这一类的研究机构没有教学任务,它的主要目的是要做国家的战略科技力量,解决国家“卡脖子”问题,但其实这是一个没有特别明确答案的问题。高校以基础研究或者培养学生为主,经过这么多年,大家的目的性或者可量化的东西是比较明确的。之江实验室到底是以一种什么样的形态或者最后什么样的产出就算解决了国家“卡脖子”问题,是我们现在的论文也好,或者说是一些原型系统也好,还是在市场中得到检验也好,这个问题没有回答。实际上会有很多探索性的举措,比如说在之江实验室,我们正在努力解决一个问题,就是研究型的人才和工程性的人才到底在实验室的整个人才结构当中应该发挥什么样的作用?如果拿发达国家的经验来看,很多的国家研究院里面有大量的工程性人才,甚至有的国家实验室里面超过 80%以上是工程性的人才,会把科学家的很多想法进行先期的验证,甚至在向市场推广过程中起到一个翻译和验证的作用,也许在这个国家实验室的内部就把很多技术成果进行了一些初步的分类或者评价。之江实验室目前在体制机制上是希望逐步把这条路走通的,这里面在过程中遇到了若干需要解决的问题,还没有答案,比如研究型人才的结构,绝大多数的老师都是从高校加入我们,或者是从海外及国内其他科研院所做完博后加入,带领工程师队伍包括进行真正的市场化应用导向的研究方面,经验普遍来讲是缺乏的。另外,从整个评价体制角度,包括薪酬制度的设计,怎么样激励老师们能够朝这个方向转,来努力做些工作。我们现在正在尝试建立一个控股公司,在省

委省政府的支持下,我们希望把工程化的一些任务或者是人才能够像以控股公司用人的方式,而不是高校或者科研院所的用人方式,从任务分配、组织模式都做些尝试,但是确实很难,这是我个人觉得这类的新型研发机构里面需要探索的问题。

第二个方面,回到人才的角度,现在我的工作当中最大的问题是中间层人才的缺乏和引进以后他们对科研工作或者业务工作话语权的缺失、对资源的支配能力的不足。之江实验室也集聚了一些院士和院士团队,也有大量年轻人,但实际上中间这一层就是能够真正把大科学家的战略思想分解落地,制定成可执行的或者合理的科研计划和执行路线图,并且能够带领团队逐步实现,同时在过程中帮助年轻人成长,这些中间力量是缺乏的。人才总量或者说华裔的人才总量在世界范围内这个方向都是非常缺乏的,有水平的人现在绝大多数还是集中在海外,回来的人才从绝对数量上是非常少的。即使是进来实验室以后,从整个目前机制结构、整体的政策来看,并没有给他们足够的话语权和足够的时间上的空间和政策上的空间。例如比较突出的是时间上的空间不够,政策上的空间不够,这里不是说各个条线单独的政策空间不够,而是组合起来的整体空间,如果说我们的理想状态是以人才为中心的圆球的话,我们其实是一个向内有很多尖角的空间,人才可以实施的空间很小,财务上的一些审计使得采购很多东西难以执行,还有预算执行要在有限的时间内往前推,很多时候中间力量的人才在时间上会很着急,因为大量工作需要当年或者两年之内就要出结果,很多政策,尤其是政策制定部门出于各自的考虑,最后挤压的人才空间从外面看是一个圆球,方方面面保护到了,但是里面有很多尖角卡的。

第三,针对前面提到的问题,以下几个观点及思路可以作为尝试。其一,整个人才可以引入投资的理念。我个人觉得一个最大的亮点就是允许失败,我投了一百个人才,可能在投资界有 5%甚至更低,已经算很成功了,我们现在每个人才好像都必须发挥作用,但其实这是不现实的。为了最后出结果,所以过程当中卡的很死,有的时候谈的很多政策,可以在某些机构或者某些特区往后退一步,换一个角度去看,比如从投资的角度去看,从概率的角度去看,最后只要有一定的比例出来就可以了。其二,也是一个老生常谈的问题,对于应用型的研究,科研院所或者高校怎么解决。阿里巴巴达摩院在一个断层中间是更偏向市场那端,

很多科学家来了以后被阿里的业务压的很死，他们想要有空间对企业来说可能是五年到十年的研究，现在也在改，但是这么多年也没有给他们这个空间。这在国内单纯依靠企业和高校还是不行，要政府、企业、高校三者结合。

（本文根据郑宇化副主任论坛发言整理）

浙江新时代人才战略实践

西湖大学副校长 朱晓芸

第一，关于人才战略的思考上面。习总书记提出来要建成重要的人才中心和创新高地，虽然西湖大学在三个雁里面、长三角里面、杭州里面是一个非常小的点，但是也希望在这个点上发挥自己试点的作用。从西湖大学人才战略上来讲，我们确实是希望引进和培养能够并重的，同时把战略的重点放在战略科学家和青年杰出人才身上。同时还有一个也希望无论是战略科学家还是青年杰出人才，引进回来以后希望有一个再培养的过程。因为我们现在是基于为国家做增量的角度，所以所有的科学家基本的来源都是海外，来了之后我们希望再培养。我们希望有像李铁风教授这样的人才，他是从美国就学回来之后到浙江大学进一步成长起来，现在是一个非常杰出的青年人才，这是一个引进和培养相结合的成功例子。对于我们杰出青年人才来讲，我们希望他在事业的发展道路上，前期是占了一个非常高的起点，回来之后能够立足中国、立足浙江，能够把他的职业生涯走得更高。同时战略科学家回来之后也需要有一个再本地化，再适应的过程。我们这些战略科学家相对来说比较年长，大部分的华裔反向的文化冲击感受是非常深的，因为中国发展变化太快了，若干年之后回来已经不适应了，现在的中国跟以前的中国不一样了。所以在引进培养相结合人才战略上面，怎么样把这两者都做到位，引了之后让人才走的更好，对所有的理论工作者和实践工作者来说都是一个重大的问题。

第二，关于进一步优化人才工作的体制机制方面。现在西湖大学是教育厅业务线上主管，单位登记在杭州市，区是在西湖区，我们所有的人才工作的整条线的脉络，从国家的体系来讲是从中央到浙江省、杭州市、西湖区，我原来报人才项目要么报教育部，要么报科技部，要么报基金委，现在从西湖区到杭州市到浙江省再上去，这么一个链条上去，时间被压缩。人才体制机制现在各条线上，不管是科技、组织、人社、教育，甚至于公安各条线上出台了非常多好的人才体制机制上面的改革的措施和制度，但是没有融成一线。按照行政的层级，政府管理的层级，从中央到省、市、区各条线上相互之间是有冲突的，落实起来是非常困难的。比如说有些住房政策上面，浙江省人才认定的类别跟杭州市的 ABCDE 是不

匹配的，这是一些非常具体的政策。另外从国际化的角度来讲，粤港澳大湾区也好，长三角一体化也好，有些新的政策我们是眼巴巴的看着深圳、看着临港特区，浙江省也没有，杭州市也没有，我们学校肯定更没有。这些政策上面是否能够有一盘棋的考虑，既然三个人才中心，是否这三大块里面能相对比较统一，不要因为国家政策上面的差别，造成了这三个地区的人才发展上面的一些障碍。

第三，用人主体必须要把内部的人才发展生态环境建好。有所得必有所失，比如预算制的执行，如果是事业单位需要稳定的支持，肯定要执行。当时西湖大学建设的时候，杭州市要我们选按照预算单位还是非预算单位，最后我们选了非预算单位，从而就换来了自主权空间。还有关于人才评价和一些用人的自主权考评激励上面，现在选了劳动的用工，而不是事业的编制和员额，也换来了我们的空间。在用人主体内部政策的选择上面，用人主体的班子还是要下决心，在中国整个人事制度改革的之时，现在处在一个大的发展和创新的阶段，各条线上的政策在使用的时候，有好的政策肯定有其他的影响，在这个层面上，用人主体的自主权发挥必须也要有一个跟初心相结合，到底内部想建立一种什么样的体制，我们在国家的政策上面选择什么样的模式。当然我们也非常希望在整个人事制度、财政、税务这些方面，能够有更加宽松的环节，使用用人单位在发挥自主权建立内部生态的时候不要患得患失。

（本文根据朱晓芸副校长论坛发言整理）

高校培养创新型人才的问题探析

浙江工业大学副校长 虞晓芬

浙江过去几年产业结构加快升级转型，是得益于过去对人才的高度重视，农业社会最重要的要素是土地，工业社会最重要的要素是资本，现在进入到后工业社会，知识经济社会最重要的要素是人才。所以高校，特别是省属高校，为浙江省在输送创新型人才方面还是扮演十分重要的角色。

培养创新型人才最重要的还是师资队伍，但是浙江高校在师资队伍上面临两大问题，第一，特别是省属高校，吸引一流人才进入大学的能量、资源是严重不足的。我们浙江工业大学对外和对内都是由负债的，所以给人才特别是一流人才创造更好的工作生活环境上面有的时候还是力不从心的。现在一流人才回来尤其是海归回来，很重要的应该有一个体面的住房，解决家庭的后顾之忧，但是现在进来以后发现，解决小孩子读书的问题最难。这些人才正在黄金时期，产出相对较高，对于如何让他们集中精力、安心工作，无生活的后顾之忧，我们觉得有很大的压力。

第二，现有的教师还是不适应现在社会，包括党和国家提出来的这些高要求、高标准。现有的教师首先意识与责任上不适应，现在要立德树人、培养创新型人才，这个意识和责任心没有。其次，能力上不适应。包括浙大和我们省属高校里面有一大批老师是不适应的。从高校的角度来看，还是要学习一些特别是大型企业内部完整的内训体系，我们高校反而在这部分是欠缺的，对老师的培养帮助、培训提升这套体系是不完整的。另外，高校的人事制度改革滞后，人才只有进，不能干的就沉淀在你这里，这是个问题，高校的教师队伍的新陈代谢速度太慢了，这个问题如果不破解，难以适应快速发展的需要，或者是难以完全满足匹配省政府、省委对高校方面的要求。

（本文根据虞晓芬副校长论坛发言整理）

手机人才时讯信息汇编

(2021 年 11 月)

第十届“智汇丽水”人才科技峰会开幕

【人才时讯】【2021-11-1】近日，第十届“智汇丽水”人才科技峰会开幕。有来自中国科学院、中国工程院、加拿大皇家学会等地的 23 位院士专家、多位高层次人才参会。开幕式上表彰了省级以上人才计划入选者等优秀人才近 50 名；北师大丽水附属学校项目等 22 个人才科技项目成功签约；ZTSOCTM 高温燃料电池等 4 个人才科技产品闪亮发布；现场授牌丽水市人才科技发展有限公司和 4 家丽水人才银行。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1751642>

2021“我选宁波 我才甬现”就业服务大型招聘会成功举办

【人才时讯】【2021-11-2】近日，2021“我选宁波 我才甬现”就业服务大型招聘会成功举办。招聘会推出 170 余家企事业单位、850 余个岗位，进场人才 1250 余名。此次活动线上线下联动，参会单位还可在宁波人才网登录本活动专题视频洽谈入口进行对接。现场许多求职者通过“宁波市引才用工综合服务平台”线上报名对接。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1714743393744651773&wfr=spider&for=pc>

温州启动“党建引领·全域共富”活动

【人才时讯】【2021-11-3】近日，温州启动“党建引领·全域共富”活动。3000 多名党员干部人才奔赴 5 个山区县和洞头区、龙港市，下沉帮扶助推共富。为全面发挥组织优势，助力加快发展县跨越式发展，温州市委组织部联动相关部门出台了结对帮扶“十项举措”，精准选派优秀年轻干部、农村指导员、科技特派员、名师、名医、金融专员等 6 支队伍下沉一线。

相关链接：<http://news.66wz.com/system/2021/11/01/105415216.shtml>

2020 年度国家科学技术奖颁布

【人才时讯】【2021-11-4】近日，2020 年度国家科学技术奖颁布。浙江省共有 38 项科技成果获 2020 年度国家科学技术奖，其中主持完成的获奖项目 19 项，参与完成的 19 项。主持完成的获奖项目中，国家自然科学奖二等奖 2 项，国家技术发明奖二等奖 5 项，国家科学技术进步奖一等奖 1 项、二等奖 11 项。我省获奖情况呈现获奖数量创历史新高、主持获奖数位列前三、自然科学奖实现新突破、自然科学奖实现新突破等七大特点。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/FLgCK9LXWDR9AcfQ3rd7Lg>

中国数字建筑峰会 2021·企业家百人论坛在杭州举行

【人才时讯】【2021-11-5】近日，中国数字建筑峰会 2021·企业家百人论坛在杭州举行。近三百位来自全国各地的政府主管部门领导、行业协会代表、企业家等出席论坛。在主旨报告环节，四位嘉宾分别从双循环下建筑产业数字化发展、智能建筑与管理、产业互联网布局等维度进行分享。在数字化转型的背景下，论坛为推进“十四五”建筑业高质量发展的顶层设计和路径规划提供了智力支持与实践支撑。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1753378>

由浙江省委人才工作领导小组办公室主办，浙江省人才发展研究院承办的“‘新时代浙江人才战略’——学习贯彻中央人才工作会议精神”圆桌论坛暨第六届浙江省社会科学界学术年会分论坛在浙江省杭州市成功举办

【人才时讯】【2021-11-8】近日，由浙江省委人才工作领导小组办公室主办，浙江省人才发展研究院承办的“‘新时代浙江人才战略’——学习贯彻中央人才工作会议精神”圆桌论坛暨第六届浙江省社会科学界学术年会分论坛在浙江省杭州市成功举办。本次论坛以线上线下相结合的模式举行，重点聚焦浙江省建设高水平人才和创新高地的重要任务，深入研讨浙江省新时代人才战略的顶层设计和战略谋划，为人才和创新活动营造最优生态环境的新理念、新举措等展开充分交流研讨，有近 20 位来自学界和实务届的专家学者出席论坛并从不同视角作了精彩发言。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/pBUUBAOCyPPCr2z3xXef7Q>

2021 杭州国际人才交流与项目合作大会开幕

【人才时讯】【2021-11-9】近日，2021 杭州国际人才交流与项目合作大会开幕。大会聚焦人才引领高质量发展战略，推进共同富裕示范区建设，建设汇集国内外智力资源、广聚天下英才的长三角人才开放平台。开幕式现场还发布了“建设人才生态最优城市 打造人才创新高地行动方案”、“西湖对话”高端国际人才对话品牌。大会将举办 2021 中国留学生论坛等 40 余场系列活动。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1755401>

乡村人才振兴促进共同富裕大会在建德顺利召开

【人才时讯】【2021-11-10】近日，乡村人才振兴促进共同富裕大会在建德顺利召开。省市县乡村振兴局有关领导参会。各省市在会上围绕乡村人才振兴作分享交流。会上发布了由中国组织人事报支持的全国乡村人才振兴促进共同富裕案例征集公告；王仁副秘书长发布《乡

村人才振兴促进共同富裕杭州倡议》；启动由联合国粮农组织、浙江大学主办的第三届全球农创客大赛并宣布总决赛落地建德。大会还同步举办了共同富裕乡村人才振兴圆桌峰会等活动。

相关链接：https://m.thepaper.cn/baijiahao_15275220

衢州市第五届“衢时代”杯高层次人才创新创业大赛在杭州未来科技城衢州海创园成功举办

【人才时讯】【2021-11-11】近日，衢州市第五届“衢时代”杯高层次人才创新创业大赛在杭州未来科技城衢州海创园成功举办。本次大赛围绕衢州六大主导产业开展，共有 30 个项目入围，经过路演评审，评选出生物医药、新材料新能源、电子信息和数字经济等领域 16 个项目。启动仪式上，还与 6 个人才项目进行了集体签约。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1715961603204987514&wfr=spider&for=pc>

“学习贯彻中央人才工作会议精神 加快建设新时代‘名士之乡’人才高地”研讨会在绍兴市举行

【人才时讯】【2021-11-12】近日，“学习贯彻中央人才工作会议精神 加快建设新时代‘名士之乡’人才高地”研讨会在绍兴市举行。研讨会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，以线上线下相结合的方式展开。研讨会围绕“绍兴如何打造新时代‘名士之乡’人才高地的历史方位和战略路径”、“深化人才发展和科技管理体制机制改革，建设绍兴滨海新区人才管理改革试验区的突破口和路线图”等议题进行深入研讨。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/cYvGh9p_eCIvcBYr0lW0g

“千名海外赤子云归来”北美专场暨中国·湖州全球高层次人才创新创业大赛海外北美赛成功举行

【人才时讯】【2021-11-15】近日，“千名海外赤子云归来”北美专场暨中国·湖州全球高层次人才创新创业大赛海外北美赛成功举行。共有来自北美地区的 49 个高·层次人才项目参赛，项目涵盖高端装备、数字经济、新材料等方向，与湖州重点产业高度契合。经过激烈的在线角逐，最终诞生六强进入总决赛。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/MVgt-isvsaK8xZeKd7lFHg>

2021 世界青年科学家峰会在温州召开

【人才时讯】【2021-11-16】近日，2021 世界青年科学家峰会在温州召开。峰会以“汇聚天

下英才、共创美好未来”为主题，以“责任、创新、合作——青年为人类可持续发展行动”为年度议题，搭建开放平台，促进人才交流，推动以青年育先机，以人才开新局。本次峰会以线上线下结合、境内境外互动的方式进行，共有 13 位诺奖级世界顶尖科学家、118 名国内外院士、千余名青年科学家代表参加青科会。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1758755>

2021 卓越工程师峰会暨第十五届“西门子”杯中国智能制造挑战赛总决赛在湖州举行

【人才时讯】【2021-11-17】近日，2021 卓越工程师峰会暨第十五届“西门子”杯中国智能制造挑战赛总决赛在湖州举行。共有全国 210 所高校的 1600 余名学生参加决赛。这是该赛事首次与地方政府合作，将卓越工程师的选拔、培养与地方制造产业相结合。期间，有 125 名工程师与湖州重点企业成功对接，11 所高校与湖州市达成工程师培养合作意向。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/N_QHxl6BTIuw29rmRLVkg

浙江省 2022 届高校毕业生技能型人才专场招聘会在杭州举行

【人才时讯】【2021-11-18】近日，浙江省 2022 届高校毕业生“技能型人才”专场招聘会在杭州举行。这是浙江省教育厅和省人社保厅首次合作举行技能型应届毕业生招聘活动。此次招聘会面向全省高职院应届毕业生，共有来自杭州、宁波、金华等地区近 500 家优质企业来到现场，提供需求岗位超 13000 个。招聘会当天，有来自全省的千余名应届毕业生参加。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1716669227938632919&wfr=spider&for=pc>

2021 年两院院士增选结果正式揭晓

【人才时讯】【2021-11-19】近日，2021 年两院院士增选结果正式揭晓。其中，中国科学院选举产生 65 名中国科学院院士和 25 名中国科学院外籍院士；中国工程院选举产生 84 位中国工程院院士和 20 位中国工程院外籍院士。浙江共有 5 位科学家当选两院院士。浙江大学数学高等研究院教授阮勇斌、建筑工程学院教授徐世焯当选中国科学院院士；能源工程学院教授郑津洋、高翔，农业与生物技术学院教授喻景权当选中国工程院院士。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/m6EPGlrcwe0xkt33VqvMZg>

2021 世界生命科技大会在杭州举办

【人才时讯】【2021-11-22】近日，2021 世界生命科技大会在杭州举办。大会上进行了“中国标准化肝脏疾病全程管理中心项目启动”、“器官保护，中国行 2021+：移植器官全流程管理示范数据平台启动”、“余杭良渚生命科技小镇企业入驻签约”、“2021·SATOL 医学

创新创业营开营”等流程。本届大会还举行了“2021 树兰卓越工程——器官移植青年人才海外研修支持计划”颁奖仪式、多场平行峰会及分论坛等。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/HqTarOEzumW2hh0OtFJfA>

2021 浙吉跨区域科技创新合作推进会顺利举行

【人才时讯】【2021-11-23】近日，2021 浙吉跨区域科技创新合作推进会顺利举行。会议由浙江和吉林两省科技厅共同主办，采用线上线下相结合的方式进行，在杭州和长春分设线下分会场，实时连线互动，线上参加人数超过九千人。会议现场进行了“9 个科技合作项目完成‘云签约’”、“主题演讲”、“发布 400 余项来自浙吉两省的最新优质科技成果”、“项目路演”等流程。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/vbBLodqvhOLeHxDhOI4GJw>

2021 “天工之城”引智共富大会暨中国（遂昌）数字人才发展峰会在浙江省丽水市开幕

【人才时讯】【2021-11-24】近日，2021 “天工之城”引智共富大会暨中国（遂昌）数字人才发展峰会在浙江省丽水市开幕。本次峰会以线上线下相结合的形式召开，主题为“聚智仙侠湖共富山区县”。共有两院院士、高层次人才、企业家等 140 余名代表参会，就数字经济、数字人才、乡村振兴、共同富裕等话题展开热烈讨论，探索山区县跨越式高质量发展、共同富裕先行样板建设之路。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1715840577571323066&wfr=spider&for=pc>

“之江创客”2021 全球电子商务创业创新大赛跨境电商赛区决赛在浙江台州举行

【人才时讯】【2021-11-25】近日，“之江创客”2021 全球电子商务创业创新大赛跨境电商赛区决赛在浙江台州举行。本次“之江创客”跨境电商赛区以“创新驱动 数字赋能”为主题，有 12 个优质项目从全省 200 余个项目中脱颖而出，经过路演和专家评审，最终，台州市万流生物科技有限公司的《Siyoo 跨境智能 O2O 新零售》项目和嘉兴澳霖家居用品有限公司的《社媒+多平台运营助力品牌出海》项目荣膺赛区桂冠。

相关链接：http://www.cs.com.cn/xwzx/hg/202111/t20211124_6222757.html

2021 杭甬科创论坛暨科创之江百人会鄞州行在宁波启幕

【人才时讯】【2021-11-26】近日，2021 杭甬科创论坛暨科创之江百人会鄞州行在宁波启幕。本次论坛以“唱响双城记、共建经济圈”为主题，邀请杭甬两地科学界、企业界、创投界代表从科技创新、产业经济等方面共话杭甬双城经济圈的发展机遇和科创策源力。论坛上还举

行了圆桌对话、杭甬科协唱好“双城记”合作启动仪式以及科创之江百人会鄞州基地授牌仪式等流程。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/ujcXqdnuf5idw1aRNFIKZA>

2021-2022 中国宁波青年大学生创业大赛智慧生活行业赛总决赛在宁波举办

【人才时讯】【2021-11-29】近日, 2021-2022 中国宁波青年大学生创业大赛智慧生活行业赛总决赛在宁波举办。本次大赛聚焦数字经济、乡村振兴与数据赛道, 20 个落地海曙的创新企业参与大赛路演。最终评选出喜得(德)好鸡, Titok 直播出海等 4 个项目为一等奖, 还有若干二三等奖。为了进一步服务好喜德青年创业就业, 在现场两地人社部门还成立了“宁波海曙一凉山喜德青年大学生创业联盟”。

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1766993>

以“科创赋能 共富未来”为主题的第 20 届中国·金华工业科技合作洽谈会之“数智化变革”论坛在金华成功举办

【人才时讯】【2021-11-30】近日, 以“科创赋能 共富未来”为主题的第 20 届中国·金华工业科技合作洽谈会之“数智化变革”论坛在金华成功举办。论坛上进行了“金华市数字经济学会揭牌成立”、“省数字经济学会金华服务站、省电力学会金华服务站成立”、“为院士专家工作站、博士创新站授牌”等流程。活动期间, 论坛还邀请来自省级学会、高校、科技联合体、数字经济产业领域的 50 余位专家、企业家开展专企对接活动。

相关链接: https://mp.weixin.qq.com/s/HdePhUxi0c1Pl_yRi3HUmA



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 齐瑞芃

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