

政策时评

近期，浙江省首届猎头行业发展高峰论坛在杭州举行。中国人才交流协会、浙江省人力资源服务协会、浙江省人社厅、浙江省人才发展研究院、杭州市人社局、余杭区人社局等部门和协会的领导及专家，以及科锐国际、浙江千里马人力资源开发有限公司等猎头企业的负责人参加了峰会，大家就中国猎头行业发展的现状、趋势，浙江省猎头行业发展的政策、机遇与挑战等问题进行了深入讨论。

中西方猎头行业发展比较

浙江省人才发展研究院 任源

高层次人才是引领社会经济发展的重要力量，是促进创新创业的重要动力，也是现代社会的紧缺资源，在高层次人才的发现、评估、引进等过程中，猎头正在发挥着越来越重要的作用。“猎头”意指寻找人才的人，顾名思义，猎头公司就是帮助物色和寻找人才的企业。与普通人力资源服务中介不同，猎头的“捕猎”目标不是在人才市场寻找工作的普通人力资源，而是那些企业在人才市场中无法找到的高层次精英人才。发现和“捕获”各领域的高端人才，并使其能够服务于相关的组织是猎头公司的主要业务。

通过猎头公司寻找和聘用人才，在国外已经是一种非常流行的招人方式。在西方发达国家，猎头行业已经经历了七、八十年的发展，行业发展已相对成熟。在中国，最早的猎头公司在上世纪九十年代初出现，至今也已有二十多年的历史。近年来，国内的猎头产业发展迅速，截止 2015 年，国内已有各类人力资源机构 27100 家，其中提供猎头服务的企业超过 3000 家。但是，中国的大多数猎头企业仍处于起步阶段，与西方顶尖猎头公司还存在较大差距。

以美国为代表的西方发达国家的猎头产业，经过多年的发展，已经形成了较为完善的市场运行模式和行业规范，可以为中国猎头产业的发展提供经验和借鉴：

聚焦高端人才。猎头公司的主要业务是为各类组织和机构寻找紧缺的高层次人才，如企业总裁、总经理、财务经理、人事经理、高级项目经理，以及大学校长，甚至政府官员等。世界顶尖猎头公司史宾沙管理顾问咨询（Spencer Stuart Consultants）就占据了财富 500 强企业董事寻聘市场的 50% 以上，光辉国际（Korn/Ferry）的服务对象也已经覆盖了 90% 的 500 强企业。确定是不是高层次人才的标准之一是高年薪，美国专业猎头公司的“抓捕”目标一般是年薪在 10 万美

元以上的高层次人才,而有些顶尖猎头公司甚至只接受年薪在 25 万美元以上的人才岗位的招聘项目。

规范的价格机制。除了少数猎头公司,如亿康先达(Egon Zehnder International)采用固定收费模式(每次收费 10 万美元左右)外,大多数猎头公司实行的是推荐候选人年薪联系机制。猎头公司的收费是和人才的年薪相挂钩的,一般向招人单位收取人才年薪的 1/3 左右。假设企业通过猎头公司招聘一个年薪为 25 万美元的人才,则总共需要付给猎头公司 7-9 万的费用。由于规范的行业收费标准,所以价格不能成为猎头公司进行竞争的主要手段,避免了恶性价格竞争的出现。

高品质的过程服务。和高收费相对应的是高品质的服务,美国猎头公司强调“过程精品”的理念,积极提升各个环节的服务质量,尽量满足客户的各类需求。近年来,美国的猎头公司更是向专业化和多元化方向发展,一方面,开始专门对某一产业、某一地区、某一高端人群的高层次人才进行挖掘和开发工作,使猎头服务更加专业化。另一方面,积极拓展企业在职业生涯规划、薪酬顾问、人才背景调查等方面的业务,延伸服务链。此外,为了保持竞争力,西方顶尖猎头公司非常注重研发能力,积极开发和检验有效的人才评估方法,同时对新科技保持足够的敏感度,能尽快将各种新的科技成果运用于提升企业经营管理和客户服务水平。

“高端人才业务、高标准收费、高品质服务”,将猎头公司与一般的人力资源服务中介区分开来,使企业能够始终保持在一个较高的定位上。

顶级的顾问团队。顶尖猎头公司的实力体现在强大的人才数据库和人脉网络,在建立数据库和人脉网络的过程中,猎头顾问发挥着重要的作用。一个好的顾问一般要求年龄达到中年以上,有足够的阅历积累,在多个知名企业担任过高级管理层,能够了解企业的需求,同时掌握大量业界人脉。最好还是名校毕业,这样就可以拥有丰富的名校校友资源。当这些顾问形成团队,互相合作的时候,他们的人脉就几乎可以覆盖所有机构和组织的精英层。毫无疑问,顶级的猎头公司是建立在顶级顾问团队的基础上的。如世界排名第一的猎头公司光辉国际就拥有猎头顾问 684 人,而排名第二的海德哲思(Heidrick & Struggles)则在全球范围内拥有 1400 多名猎头顾问¹。

全球化的视野和资源。顶尖猎头公司能有效整合全球资源,将“狩猎”的范

¹ 数据来源为:程贤文(2009),中美猎头究竟差在哪里,《人力资源》,10 月份(上),第 58 页。

围扩展到全世界的各个角落。猎头公司主要通过在全球各地建立分支机构，购买数据库，并购其他国家的猎头公司等方式获取更多的人次资源。如美国的万宝盛华（Manpower Group）在全球的 80 余个国家和地区设立了 4000 多个分支机构，积极抢占全球市场，面向全球客户，寻找全球顶尖人才。

相对于美国顶尖猎头公司的发展，中国的猎头企业仍面临诸多问题和困难。首先是市场需求不足。在中国的政府机关、事业单位以及国有企业中，人员的流动受到较多体制机制的束缚，进入或离开这些组织机构相对困难，特别是组织的高层领导，任命和使用都有非常严格的规定，所以无法像西方国家那样，实现通过猎头寻找和聘用大学校长、政府高级官员、国企高层领导等高端人才。现阶段，国内猎头的服务对象仍然只能以私营、民营企业为主。

其次是不完善的价格机制和竞争机制。国内用人单位对猎头公司的作用的认识仍然不够，认为猎头行业 1/3 人才年薪的收费标准过高，这让不少仍处于起步阶段的猎头公司放下一直以来的行业标准，降低收费，这破坏了行业价格机制，也降低了服务质量，使猎头沦为普通中介。此外，猎头服务的保证金制度也时常被破坏，在不支付保证金的情况下，用人单位往往会同时要求几家猎头公司提供服务，进一步激化了行业内部的恶性竞争。

再次，中国的猎头公司存在人才缺乏的问题。虽然猎头公司本身是寻找人才的，但是它自身的人才，尤其是优秀的顾问人才非常缺乏的。猎头行业从业人员素质普遍较低，无法满足工作需求的问题。

今年，中共中央出台《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，浙江省也出台了人才新政 25 条，大力推动人才发展市场化，给人才松绑。在浙江省人才新政中，直接提出了“积极培育人才中介组织、高端人才猎头等专业化服务机构”等内容。不仅如此，人才新政还大力突破人才在国有企业、企事业单位之间的流动障碍，鼓励企业人才到高校兼职，高校人才在职创业或到企业兼职，为猎头公司人才招聘拓宽了范围，在很大程度上打破了猎头无法对国企、事业单位进行人才挖掘和引流的情况。同时，浙江省积极建立和完善人才发展的市场化机制，探索政府引才服务外包等政策，促进了政府与猎头企业的合作。随着中国人才优先发展战略的深入实施和中国人才发展体制机制改革的深化，相信中国的猎头企业将获得更多的发展机会，猎头行业必将迎来更加美好的未来。

研究专题

编者按：随着形势的发展，国家对人力资源服务这一行业的认识上进一步深化，确认了“猎头”的概念。中国人才交流协会副会长兼秘书长、全国人力资源服务标准化技术委员会秘书长陈军先生和浙江省人社厅人才开发处处长、省委人才办副主任陈荣华先生在“浙江省首届猎头行业发展高峰论坛”上就与“猎头”相关的政策做了解读。

关于猎头行业发展的政策解读

陈军先生关于“猎头”相关的政策解读：（以下为发言实录）

关于“猎头”，我注意到国家最近有两个重要的文件：一个是 2016 年年初，中共中央颁布《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，这是引领人才行业发展一个重要纲领性的文件。这个文件明确提出鼓励发展高端人才猎头，在党的文件当中首次提出“猎头”字样。十几年前我们在人社部讨论标准，是高级人才寻访还是猎头这个词是有非常大争议的。随着形势的发展，我们国家在认识上进一步深化，所以这次党的文件明确提出“高端人才猎头”，这是对我们这个行业非常大的利好，也就是说国家是鼓励高端人才的。第二个重要文件是国家颁布的《创新驱动发展规划纲要》，这个重要的文件将引导我们国家走向创新国家行列，这个文件规划一直到 2050 年，而第一个文件规划人才发展体制机制是到 2020 年。但是创新驱动战略规划纲要实际上是围绕着国家实现“两个百年计划”，第二个百年是 2050 年，是中华人民共和国建国一百周年，这个文件非常重要，对我们开展高端人才工作也是一个引领性的文件。

**陈荣华先生就“浙江人才新政 25 条”对与人力资源服务相关内容进行解读：
（以下为发言实录）**

今年 3 月 6 号，中共中央发布了关于进一步深化人才发展体制机制改革的决定，浙江省出台了一个相关的配套文件，即浙江新政 25 条。这个文件主要从浙江实际出发，结合中央的精神，体现了市场意识、改革意识，特别是创新意识，力度比较大。这个文件总体的想法就是怎么样打造浙江成为人才生态最优省份，努

力把浙江建成人才集聚之地、人才辈出之地、人才向往之地。下面主要解读一下与人力资源服务相关的政策。

一、人才集聚。在座的各位做猎头也好，做人力资源服务也好，一定要配合省里人才强省的大战略，包括引进人才。这里面主要是几个方面的人才：

第一个是千人计划，国千、省千，现在国千、省千引进的难度非常大，浙江省在全国排在第四位，仅次于北京、上海、江苏。我们国千现在是 557 人，省千是 1500 多人，在座的这些人力资源公司引进各地都有政策，引进一个千人都有二三十万的奖励。第二个引进团队，引进领军型的创业创新团队，主要是引进为主。第三个扩大海外工程师的范围，海外工程师这个事情现在非常受关注，这次我们在重点企业研究院里面，省里龙头骨干企业，特别是浙江省产业影响比较大的企业，我们建两百家的重点企业研究院，重点企业研究院里面其中有一项人才工程，叫海外工程师。省里有资金奖励，每引进一个海外工程师，蓝眼睛白头发纯老外给予十万块钱的奖励。原来是重点企业研究院，下一步打算把范围扩大到一定规模以上的企业，现在下一步是资金的落实，原来的范围比较小，现在要扩大范围，这是跟我们有关的。

二、运用市场价格，探索实施重大引才服务外包，推广举办高层次人才创业创新大赛等方式。第一个就是市场化引进，这句话大有文章可做，下一步需要我们重点突破的。现在我们开放的是两条，一个重大的引才活动是政府外包，第二个人才培养，第三个举办高层次的创业创新大赛，现在主要是政府部门在搞，下一步将通过一些人才的中介机构，包括社会第三方组织来举办这样的大赛。接下去有条件的地方，可以设立人才专项基金，鼓励吸收社会资本、风险资金参与，浙江的民间资金比较丰富，现在宁波搞了一个专门的基金，也有宁波财政资金出的，就是有政府资金、社会资金共同组合，产生一个人才专项基金。鼓励企业兼并和收购海外机构，或者国境外设立研发机构，鼓励使用当地优秀人才。接下去就是近期发布重点引才活动，建立开放共享的高层次人才信息平台，实现人才信息的互通互联。现在在座的特别是一些猎头公司可以跟我们政府部门进行合作，比如跟我们人才市场、人才的一些公共服务机构合作。在海外人才密集地区聘请引才大师，建立海外引才工作站，构建常态化的人才联络网。现在社会发展到这一步以后，特别是企业国际化到了这一步以后，大量的企业对国际人才的需求非

常强，特别是对一些像中东欧国家的人才需求非常强，相对来说费用也比较低，他们到我们国内来工作的积极性也高，我们猎头公司也有国际化的问题，现在猎头的目光基本上都在国内或者是相关的行业里面，能不能在猎头方面有个转型升级的问题，我们的转型升级就是猎头能把目光关注到国外的人才，包括我们出去的一些留学生，以及国外的老外，这方面空间非常大。

三、建立人才管理服务权力清单和责任清单，清理规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。我们的行政许可已经从浙江省放到市县了，只要大家有需要就去拿这个许可证，没有需要就不拿许可证。积极培育人才中介机构、高端人才猎头等专业化服务机构，探索取消高层次人才服务机构行政许可。这里下一步重点要做的就是政府所属的人力资源公共服务机构的改革，我们省里还有一部分公共服务机构，按照部里的 18 号文件要求政府退出，把这块让给市场化的机构来做。政府所属的人才公共服务机构，应该更专业去做我们擅长的公共服务。

四、建立统一的人才工程项目管理服务平台，推动人才工程项目与各类科研基地计划相衔接，按照精简合并、取消下放的要求，深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革，逐步建立依托专业机构管理人才计划项目的机制。下一步要探索市场化、社会化的中介机构来评审项目，把一些人才项目进行合并。

编者按：我国人力资源业态发展非常迅速，但是从自身发展能力来看，还存在诸多的问题。主要存在问题有：猎头市场竞争不充分、不完全；服务机构特别是高级人才寻访的机构整体服务能力低、服务不是很规范，规模小，服务档次低；整体人员的素质能力偏低等三个方面。

我国猎头行业存在的问题

陈军先生认为，虽然我国人力资源业态发展非常迅速，但是从自身发展能力来看，还存在诸多的问题：（以下为发言实录）

第一、目前猎头市场竞争不充分、不完全。这个意思是什么呢，就是我们大量的国有企业体制内的机构用人制度仍然是传统的封闭的，特别是国有企业，我们在市场的比重近几年虽然有所提高，但是据统计可能不到 6%，制约了猎头市场的发展。同时，我们体制内的事业单位也很多，流动性比较差。我们中小企业很多创新型的企业，据了解也很少使用猎头，好多都是老板兼经理人这种状况，所以使得我们这个市场是一个不全面的市场，也是一个竞争力不完善的市场，只有部分做大的体制外的一些公司，特别是外资企业普遍使用猎头。这个情况对我们的市场发展会有很大的影响。

第二、服务机构特别是高级人才寻访的机构整体服务能力低、服务不是很规范，规模小，服务档次低。特别是我们还有一些人没有按照猎头的科学流程来运作，还有价格竞争、恶性竞争，再就是三五个人就挂个牌开一个猎头公司，当然未来发展这种情况还是会有。但是整体上来看，猎头行业的发展应该向现代化、规范化方向发展。

第三、整体人员的素质能力偏低。从全行业情况看，45 万人，我们大专及以上学历占到 67%，三分之二的从业人员队伍是大专及以下，其中本科以上加研究生一起才占三分之一，跟我们这个行业推动整个经济发展和科技创新驱动能力远远不相适应。为什么会出现这种情况？我们大部分做劳务派遣的从业人员学历偏低，我也从事这个行业，我在全国人才流动中心工作，我们在一线做派遣、做代理业务的人员学历普遍低，用高端人员确实也资源浪费。所以在整个产业链的发展当中，我们国内企业普遍处在一个低端化的水平，人员素质就是这个状况，特别是做猎头的，我看了看全国的猎头公司普遍年轻。谈下我个人的观点，我带队考察过几个西方国家，他们的猎头机构普遍是顾问比较多，年龄基本上是 40 多岁、

50 多岁，为什么是这样？是这个业务本身决定的。第一个，我们必须有专业知识，专业知识我们年轻人是可以获得的。第二个，有行业的从业经验，对行业比较了解，他要有工作经验，最重要是要有丰富的阅历，特别是管理过人、事，这样的管理者从事猎头工作、从事顾问工作是非常适合的。所以我们国内的猎头行业为什么要发展顾问？我们现在从业资格还没建立起来，但是中国人才交流协会有个专委会也在研究职业化问题，猎头行业是一个与管理咨询密切相关的行业，所以顾问的学历、经验、丰富的阅历必须要有，所以我们现在做猎头的，肯定层次还没那个层面。国内的猎头跟洋猎头比较差在哪里？就是差在人才。我们国内猎头大多数其实不叫猎头，做企业顶尖级人员大多数是跨国公司，再就是一些国内知名的，像今天下午来的科锐，他们是做中高端，所谓顶级必须是在百万年薪以上，我们五大猎头公司有一家公司参加交流，他们百万以下年薪是不接单，接的就是顶尖的，而且特别先进的流程和技术，他们猎头顾问水平相当高。所以我们国内猎头还处在一个低端化水平上。这三个问题决定了现在猎头发展还处在一个粗放期。这是关于我们猎头业务发展面临的一个挑战。

编者按：国家呈现经济的新常态，转型升级，还有创新驱动发展，给了猎头行业一个很好的发展空间。中国人才交流协会副会长兼秘书长、全国人力资源服务标准化技术委员会秘书长陈军先生对我国猎头行业的机遇和趋势发表了他的观点。

我国猎头行业的发展趋势与展望

未来随着中央高度重视人才工作，我们国家呈现经济的新常态，转型升级，还有创新驱动发展，给了猎头行业一个很好的发展空间。陈军先生对此的观点是：
(以下为发言实录)

机遇

第一，为我们高级人才寻访带来新的机遇，经济转型升级对高级人才寻访服务提出新的要求。当前我国经济发展进入新常态，正在从依靠要素推动转向依靠人力资本质量和科技创新驱动，人才尤其是高级人才在促进经济社会转型升级当中发挥越来越重要的作用，这就要求高级人才寻访服务机构发挥自身优势，为经济转型升级配置好各类人才，要充分发挥其作用，促进我国经济又好又快的发展。经济转型必然对我们产业结构产生影响，对我们人才工作特别是高级人才寻访如何配置各类人才提出了非常重要的要求。

第二，就是创新驱动战略为高级人才寻访服务注入了新的活力。创新驱动战略是我开头讲的国家非常重视的一项重要战略，这个战略是分“三步走”，第一步就是到 2020 年，我们国家将步入世界创新国家行列，就是进入创新行列。形成国家创新体系。第二步到 2030 年，我们国家的科技实力将进入国际创新的先进行列，就是走在前列。到 2025 年，我们国家将实现创新国家，在世界整个科技创新中领先，处在一个领头的地位上。创新驱动对我们人才强国战略的实施提出了更多的要求，所以我们在人才服务当中，特别是高端人才服务当中必须瞄准这两个战略，一个是人才战略，一个是科技创新驱动战略，这是我们这个行业大有可为的地方。

第三，就是区域发展战略为高级人才寻访服务提供了新的动力。区域战略当中特别是国家实施的“一带一路”、京津冀协同发展、长江经济带区域发展战略，使得经济发展更加趋向国际化、区域化。我们国内的企业将会走出去引进来，双向驱动。7 月 20 号，《财富》杂志颁布了世界五百强，今年的世界五百强，我们总共有 110 家企业入列，占到了五分之一。其中有 4 家是新进来的，这跟我们国家的经济地位相匹配，国民经济 GDP 方面我们是世界绝对的第二位。从企业层面

看，我们是占据世界五百强企业数量的第二位，说明企业的国际化步伐在加快，特别是我们“一带一路”战略，还有全球化的发展战略给企业走出去打通了路径，我们很多猎头跟随着“企业走出去战略”发挥了重要的作用。比如说我们高勇同志的科锐国际紧跟着华为进入国际化，他们直接为华为配置全球人才。还有万达，万达这次也进入到世界五百强，为万达服务的猎头也有好几家。随着国际化走出去，我们一定会缺少国际化的人才，通过洋人来配置人才不现实，还是要靠民族企业来发挥决定性的作用，所以我们一定要跟着大企业走出去，一定要找好自己的定位。这是第三个，给我们提供发展的机遇。

第四，就是国有企业改革为高级人才寻访释放了新的空间。去年 8 月 24 日，中共中央国务院印发《关于深化国有企业改革的指导意见》，明确提出建立国有企业领导人员分类分层管理制度，职业经理要实行市场化，就是企业经营人员要实现职业化、市场化，更多是通过市场来选聘。未来我们提出目标要逐步达到 50%，这个量是相当大的，特别是我们一级央企、二级央企现阶段一些高级专业人员大多数在体制内。未来随着体制机制改革，我们的体制会放出大量的人员，为国有企业服务提供了非常好的机遇。浙江省国有企业是比较少的，但是全国来讲有些地区国有企业非常多，特别是在中央企业这个层面，数量是巨大的，市场空间也是巨大的。同时，事业单位在改革、机关事业单位养老保险制度也在改革，随着这些改革，大量的机关事业单位变成跟企业人员一样的，在这些里面我们促进流动性，打破体制内、体制外的界限将来会更加明显，特别是体制机制改革意见中提出要打通国有党政机关和非公经济领导干部的用人渠道。要打通这个渠道，意味着我们将来一些机关事业单位的领导职位可能会有一些拿出来，面向非公经济，这个也给我们做高级人才寻访服务配置人才提供了一些很好的机遇。

从猎头服务发展的趋势来讲，随着我国经济的不断发展，对高级人才的需求日益强烈，高级人才寻访将会迎来新的发展机遇，未来发展的趋势我想从以下几个方面给大家做个简单的介绍：

趋势

第一，就是我们行业发展的产业集聚越来越明显。未来人力资源服务业主要是产业集聚发展和产业集中发展两个方面。，产业集聚发展即“大鱼吃小鱼”的理论，高级人才寻访服务必将呈现集聚发展的态势。在人力资源发展初期，主要是培育一些“小鱼”，重点是做好人力资源服务产业园区建设。现在产业的集聚发展就意味着当我们这个行业平均利润率超过其他行业平均利润率的时候，我们就会有一些行业外的资金投入到这个行业来，形成一个产业，就是境外资金进入

我们的行业开办人力资源服务机构，这个过程是一个产业集聚发展的过程。随着产业的集聚发展，规模不断增加，服务业将向产业集中发展，产业集中发展是在人力资源发展的后期，重点是资本的集中，主要通过兼并、投资入股、体制改革这样的一些方式，使得我们小的人力资源机构跟大的人力资源机构优势互补，进行产业重组。特别是国有企业、事业单位办的国有性质的单位，随着下一步的事业单位改革，就会有很多机遇，为我们一些人力资源机构投资重组提供了非常好的空间。通过产业集聚和集中发展形成我们人力资源的规模性企业，这个阶段会在不远的将来逐步实现。

第二，就是服务产品跨界融合，这个趋势也是非常明显。我们现在作为一个企业来讲，初期创办企业基本是单一的产品来运营。随着企业不断扩张，它的产业发展升级，必然由单一的产品向相关的产业链条延伸，特别是向上下游产业延伸，形成产业链。在成长阶段，我们多数企业会将不同的人力资源服务产品进行整合，提供整体解决方案。如果不进行有效地统一，我们转型企业是非常难做大，因为单一的产品经营或者一个单一的服务是有生命周期的，都不会太长，持续多少年之后就必须创新，要不断升级，要拓展你的产业链。人力资源发展在其他领域也一样，同样的规律，就是由小到大逐步扩展我们的产业。到成熟阶段，我们进一步拓宽产业链条，实现多种产业链条对接，甚至也不局限于人力资源服务这个单一的产业，已经向其他行业深度融合，这个时候就实现了我们的跨界发展，形成了人力资源服务的生态圈。近几年开始向人力资源生态圈发展的阶段，就是多种产业的融合阶段，上下游之间、横向之间进行融合，特别是我们一些投资金融领域、保险领域、健康管理领域跟我们行业互联互通，形成了跨界经营。做大的企业一定要找到这个阶段，我们万达过去从单一的房地产起步，现在已经进入金融领域、娱乐领域，还有体育领域，有几个跨产业的经营，目的就是规避各种风险，做大做强自己的企业。我们做人力资源也是从幼小的单一产品向多元产品、产业链链条上下游拓宽，一直走到跨界经营，这是一条发展的路径。这是产品跨界融合的第二个趋势。

第三，就是技术手段呈现五化，即高级人才寻访服务网络化、平台化、移动化、智能化和多元化。

1、网络化。现在大家都知道强调互联网+，做人力资源服务的企业一定要紧跟这次变革，运用互联网的技术，特别是创新发展生态，充分利用大数据、云服务等信息化技术手段，搭建网络服务平台，推进高级人才寻访管理服务产品创新，这是互联网化。

2、平台化。现在做人力资源服务的机构有一些已经从传统的网络化发展到平台，就是开发了一套技术手段给客户，还有为人力资源服务提供商提供有效的直接对接，它成为第三方服务机构。所以这个平台化发展对我们这个行业有很大的影响。

3、移动化。现在充分利用掌上终端服务器、个人计算机等多平台的信息交互沟通，实现猎头服务的移动化。现在国内有移动视频招聘，这个是单一的发展，将来还会有更多服务产品在移动终端实现。现在最流行的就是这种微信、微招聘，都是充分利用互联网这种新的手段为行业发展提供新的技术支撑。

4、智能化。智能化是我们通过智能化的服务产品进行智能化高级人才寻访、智能化精准供需对接。我们国家提出工业 2025 计划，智能是我们下一步整个社会发展、社会变革的重要技术领域，将会改变我们的工作、生活。智能化最大的特点是将我们人、机器和信息有效的融合，实现个性化、人性化、网络化这么一个发展的阶段。我们将来在智能交通、智能通讯、智能化生产方面会发展非常充分，我们这个行业也要充分利用这个成果，为提高我们的对接效率、岗位精准匹配产生非常好的效果。

5、用工模式的多元化。现在我们的劳动用工，传统的用工模式是固定模式，一个人跟一家企业签订长期劳动合同，这个不利于我们未来社会发展的方向，在国际发展的现阶段，特别是发达国家弹性用工、灵活用工越来越多，美国的灵活用工占到 30%，我们国家随着产业的升级发展，特别是互联网+这种技术的发展，会对我们现有劳动用工形式产生非常大的影响。所以，我们未来发展是个性化发展多，自由职业的人多。因此，我们要关注高级人才寻访的这种模式在未来也要多元化。现在高级人才寻访已经有了劳务派遣的方式，还有其他灵活用工的方式，外包方式，都是我们这个行业新的发展动态。将来我们很多人特别是年轻人他不喜欢被一个企业雇佣，他希望能够有更多的灵活时间，所以不是由工作来安排他的时间，而是根据自己的时间来决定工作，自由工作。所以我们现在必须要关注劳动形式发生了重大的变化，将来我们是多元化的用工模式。当然未来的高级人才寻访市场会有很多新的发展机遇。比如随着社会的老龄化，我们很多银发队伍人员数量越来越大，现在已经两个亿了，到 2020 年我们将有 2.5 亿左右，这部分的人力资源是非常丰富的，有很多是高端的人力资源，所以如何利用挖掘银发资源是我们需要考虑的。另外一些蓝领的发展，随着工业 2025，我们在技能人才方面有很大的发展的空间，我们也要努力为工业服务。

编者按：浙江省人力资源服务协会会长袁中伟先生从历史的纵横和现实的发展各个方面展示了浙江猎头的美好前景，同时对浙江猎头的机遇与挑战做了详细的分析。

浙江猎头的机遇与挑战

袁中伟先生以“浙江猎头的机遇与挑战”为主题，从三个方面进行提出他的观点：（以下是发言实录）

第一，我想讲的是浙江改革发展 38 年。从 1978 年到现在，浙江原来是一个居于中游的农业省份，现在一跃成为走在全国前列的经济大省。前段时间我一直在思考，怎么来解释浙江 30 多年的发展，成绩到底在什么地方。我觉得浙江形成了“三个体系”：

第一个体系，浙江 38 年，原来是一个农业省份，经过我们的努力形成了浙江自己独立的完整的制造业的体系。完整独立的制造业体系，现在在世界各大经济体中也是不多的，不要说在中国，广东也好、江苏也好，是不是形成了完整的制造业的体系呢，我们感觉也不够。但是浙江，你配套任何东西，都可以找到配置点，这点我觉得真的是非常不容易。

第二个体系，浙江 38 年形成了以市场为导向的商品交易体系。这点大家非常清楚。商品交易体系在前些年最有名的就是以义乌为代表的小商品市场。义乌小商品市场有个例子，一位人事局长到巴黎他把自己要买的礼包打包完了放在车下面行李箱里，巴黎的交通治安非常乱，到四点多的时候，当地的驾驶员说东西被偷了，箱子里的东西都没有了，我们带队的导游说先生没有关系，你今天东西在巴黎肯定是找不回来，回去以后你不要直接回家，直接到义乌小商品市场去买，我们这里所有的东西那边都有。我感觉义乌的市场名气很大，现在义乌还在发展。这就是我们线下的市场。大家知道现在有一个全世界有名的线上市场，就是阿里巴巴。现在这样一个商品交易的线上市场，是唯一一个可以赶超沃尔玛的市场，所以我们第二个就形成了以市场为导向的交易体系。

第三个体系，就是自己民营经济独立的资本运作体系。浙江省的资本运作在座的都知道，万宝前段时间野蛮生长姚振华的背后就闪动着浙江资本的身影，浙江的资本无论是国内还是国际的重大项目都可以来操作。

这三个体系，是我们 38 年努力得来的。

38 年的努力还得了两个基础：一个是信息产业，在全国，浙江信息化程度是最高的，这 30 多年打下了一个很好的基础，我们移动客户量是仅次于广东的，

广东人口比我们多很多。二个是我们形成了全国最大的中产阶级群体。而中产阶级群体对下一轮发展有着巨大的牵引和撬动作用。

我们这 38 年，这三个体系、两个基础能够形成的原因是什么？

首先是体制机制。体制机制带来了人才释放，我们有一大批人才。十年前我们做了一个调研，后来到我自己做了一个独立的调研，浙江在全国领先的人才核心优势就是我们有三支队伍一个机制。

第一支队伍是民营企业家领军人才。什么叫民营企业家领军人才？我们当时把它定义为在市场经济风浪中独立做风险决策的人才，我们浙江的猎头肯定见过许许多多这样的人才，这里不展开了。

第二支队伍是营销人才。我们在全世界有一百多万，把浙江稀缺的原材料源源不断地送到浙江来，把浙江生产的商品源源不断送到世界的货架上，而且能够卖出去，能够把钱收回来。

第三支人才队伍是能工巧匠。这个能工巧匠的人才他们起到了非常重要的作用，这批人在全球各大展览会上都有他们的身影，他们买回来的样品就可以变成所谓创新的产品，以非常低廉的价格卖出去。还有一个机制，我们叫柔性使用国内外高端人才，来解决企业核心创新的机制。时间关系不展开了。

有这样的三支队伍，浙江猎头功不可没。为什么？我们当时的政府一直在引进人才，可以说浙江猎头的第一个单子是 80 年代。80 年代在德清要造一个钢琴厂，上海的一个钢琴厂的副厂长带着销售科长、技术科长七个人到那里来干。对此，当时的国务院总理赵紫阳还批示，说这个事情要调查，我当时参加处理这个事情，我们感觉这个事儿对浙江很有利，当时就拖，赵紫阳总理下台了，这个事情就不了了之了。政府当时也是大规模地引进大学生，在全国不断地引进大学生，每年要引进三十万，现在是四五十万。当然包括在我们这里读书的，我们到外面引进来的，十几年加起来好几百万啊。后来人事部的陈部长来，在这个“手机中的战斗机”企业波导开一个座谈会，中层以上的管理人员和科研人员全是外地的，基本没有当地的，所以这个过程中你们是功不可没的，你们对浙江的经济发展和进步是做出巨大贡献的，我作为当时在这方面分管的领导，在这里要感谢大家，感谢你们为浙江经济做出的重大贡献。

下一步国家处于转型升级，浙江又处于风口浪尖，中央对我们期望非常高。作为省政府的参事，上个星期我跑了 11 个小镇，各种各样的小镇，最后一个云栖小镇，感觉到浙江的发展真的非常棒。我们大家都知道，今年年初达沃斯创始

人施瓦布拿了一本《第四次工业革命》，现在好像很火。我自己感觉到浙江已经敲响了第四次工业革命的大门，这里有几个代表：

第一个，从 2012 年开始，我们把 2012 年叫做移动互联元年，实际英国在 2012 年以前就有了移动互联，但是大规模的普及是 2012 年。我们互联网的元年是 1994 年，到 2012 年的时候，实际上已经 18 年了，18 年一共连接了五千万人。从 2012 年移动互联开始一直到 2016 年，短短的四年时间，中国就连接了 7 亿多人，而其中 PC 互联是 6 千多万人，其他都是移动互联。今天我们坐在这里，可以这么说，移动互联一定会改变我们的世界，这是不以你们的意志为转移的，所以不管怎么说，我们一定要把这件事做好，但是这个趋势一定要看到，移动互联把世界联系起来，而随着世界的联系，我们国家会产生一批伟大的互联网公司。刚刚高总讲了人和商品联系产生了阿里巴巴，人之间的联系产生了腾讯微信、微博等等，人和信息的联系产生了百度，人和交通联系产生了滴滴、快的，产生了一批伟大的互联网公司。所以前段时间不管是李彦宏也好，陈伟也好，说互联网上半年结束了，说东西已经连接起来了，他讲的就是这么个意思。这样的互联网公司，真正有互联网公司的全世界只有两个国家，第一个是美国，第二个就是中国，所以我们在乌镇的世界互联网大会一开，看到的不是中国就是美国，后来他们说你看看日本没有互联网公司，韩国也没有，欧洲也没有互联网公司，印度也没有互联网公司，他们在用的都是脸谱、推特、谷歌、亚马逊，而恰恰是中国整套东西全部有，而且我们中国还有独立的制造业体系，而美国制造业已经转移了。所以下一轮我感觉到非常的有利，这是一个趋势。

第二个，就是浙江完整独立的制造业体系正在转型升级，这个升级是通过并购来实现的，并购现在是不断加快。浙江每星期大概并购一家国外的企业，上虞的卧龙开始并购一家德国的，现在又并购了一家美国的，他自己牛逼到什么程度，无论是质量、科研水平还是全球市场的占有，它都是第一。我们到宁波韵升企业看到，韵升原来就是搞一个空调外面的塑料挡板，现在并购了一家德国的公司，它生产德国汽车的中轴，一下子就把宝马、奔驰、克莱斯勒全都引到中国来采购，现在又要造飞机了，我们这里不得了，制造业的转型升级我们不得了。

第三个，就是我们的创新和创业。在创新创业上，浙江特别是杭州，现在已经成为全国有名的创新创业热土。这样带来了巨大的发展机遇，发展机遇就是带来人才的集聚、猎头的集聚。我还是要回到刚刚的一句，为什么我们省委省政府现在要出台人才新政，就是让体制机制要活起来，而且我们现在体制内，至少见到好几位，我们这里体制内的人才还很宝贵的，特别是机关里面很优秀的人，现

在这个情况我看看有没有机会，但是他不好说，就要靠你们第一个电话、第二个电话、第三个电话，怎么把他挖出来。说实话，我们现在不担心浙江创新创业的基地里面完整的创新配套能力，我们担心的是不能够找到所需要的人才，特别是国际化的人才。我们搞来搞去，国际化的人才少，伟大的公司成长起来，我们不能跟他们同步，把他们的人才搞到以后，自己能够成长起来。

所以我觉得我们有非常大的机遇，但是后面我们也面临着非常大的挑战。挑战在什么地方？第一，我们整个浙江传统产业在提升的过程中，没有猎头公司能够跟华为一样配套出去，这反映了我们的涉外能力缺失。这么多公司走出去并购，对我们来说是很好的机会，在阿里这些成长为伟大公司的过程中，我们会不会也伴随着有伟大的猎头公司，或者是伟大的人力资源公司一起出现呢，就在华为猎取国际人才的过程中成长起来，这是第一个大的挑战。

第二，我们整个猎头公司人力资源公司比较碎片化，没有大家相互合作、相互包容、相互为了一个目标，为了人才而团结协作，都是自己在干，自己在干自己是对的，市场就是要自己干，市场就是竞争，首先是竞争。但是我们现在还有一个竞合，竞争的过程还有合作，我们还有协同，还有怎么样把我们对浙江人才的需求，变成整个公司一起大家的需求，你们有的人家可能也有，你做不了的单子别人可能能做，这件事情我感觉到是个挑战。是挑战就要解决。

第三，浙江的猎头面临一个很大的挑战，就是我们感觉到我们没有适应互联网连接的问题。整个第四次工业革命实际上连接是个基础，是上半身，下半身就是获取信息，我们的海康威视习总书记去年去了，它就是一个获取信息的地方，现在已经做到全世界第一了，已经五百多亿的产值。下一步是能够获取信息，就是要做物联网，物联网就是获取所有的信息。第二个就是大数据，你有了互联网以后，数据不断沉淀，而且是海量的信息沉淀，马云说是 DT 时代，是大数据。第三，以后就是我们各自的需求能够设计模型，找出算法，就是云计算。云计算以后就是人工智能，人工智能以后再来就是一系列工业革命的东西，这就展开了。浙江已经打开这个大门，我们猎头在整个打开大门的过程中，自己怎么样把猎头的业务也融入到这个里面，至少我们要提前思考这样的问题。前两天我们圈里都看到一篇东西，说为什么优步行，猎头不行，讲到了一个观点，现在大家都在做平台，但是忽略了平台最最前端就是猎头，说现在大概是 20 多万家的猎头公司。反正我没有统计过，前面两位大咖发表了说法，20 万的猎头真正合格的猎头是千分之一计算，我马上感觉到实际上我们的互联网+猎头的时候有个问题，不管你这个互联网搅局也好，创新也好，猎头本身这件事情其实互联网是没有做，我们能

不能智能猎头到一定的时候发展起来？大数据如果你不断海量积累，通过云计算，阿尔法狗都可以战胜李世石。上个星期五跟浙大法学院的朱院长，我们一起在云栖小镇就讲到了可能下一个颠覆是他的法律，大数据里面都有，只要有一个环节中大数据找到一个东西，就可以把整个案件颠覆掉，而且大量的一般性的工作完全可以标准化、程序化来做，我们这里的猎头有没有被标准化、程序化来做的事情呢，我感觉到一定有大量的标准化、程序化的东西。但是一家猎头怎么来做呢，刚才还是碎片化、小、散，这件事情我们没有做。但是谁真正做的这件事情，谁就将占领猎头制高点，我是这么认为。但是现在确实需要大量的数据来支撑，总体上来说我们的挑战是有这几个方面。

政策速递

浙江省人才发展研究院 蒋辑

为贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》(中发〔2016〕9号)精神,各地都结合自身情况,就进一步深化人才发展体制改革进行研究并出台一系列政策意见。

浙江省发布的《关于深化人才发展体制机制改革支持人才创业创新的意见》提出“鼓励高校、科研院所吸引优秀企业家、企业“千人计划”人才和天使投资人兼职,担任研究生兼职导师或创业导师”。并放宽职称评审条件,“改革职称评审前置条件,对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。在县级以上基层单位从事专业技术工作人员,以及其他不以外语作为工作必备条件人员,可不参加职称外语考试。”此外,在未来还会出台创新人才编制管理方式,并建立健全编制动态调整机制,在实行编制备案制的基础上,逐步探索高校、公立医院不再纳入编制管理。

山东省《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见的通知》提出“对担任行政职务的专业技术人才实行有别于党政领导干部的管理方式。逐步破除高等学校、科研院所人才管理方面存在的行政化、“官本位”倾向。研究制定规范高等学校、科研院所领导人员兼职及取酬的具体办法,按照干部管理权限审批后,高等学校、科研院所领导班子成员可兼任与本单位或本人教学科研领域相关的社会团体和基金会等职务,兼职数量一般不超过3个。”同时规定“高等学校、科研院所科技人员在履行岗位职责、完成本职工作的前提下,经单位同意,可以兼职到企业从事科技成果转化,或者离岗创业,在3年内保留原单位人事关系和国家规定的基本工资,相应享受职称评聘、保险等方面待遇,离岗创业期满后,符合条件的经批准同意可再延长3年。”

北京市《关于深化首都人才发展体制机制改革的实施意见》中创新性提出运用大数据、云计算等手段动态绘制“全球高端人才分布地图”,建立海外人才供需精准对接机制。发挥外事、侨务、外专、海外人才服务机构等渠道作用,建立海外联络机构协同运行机制。

河北省出台《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》，提出要改进事业单位人事编制管理方式。对符合条件的公益二类事业单位，在财政保障政策不变的基础上，按规定推行“四自一特”管理办法，自主确定编制控制数、自主设置内设机构和所属院所、自主设定岗位结构比例和岗位聘用、自主选人用人，实行备案制管理；用人单位对优秀人才可特设岗位，实行协议工资等分配形式，不纳入绩效工资总量管理。

湖北省出台《关于深化人才发展体制机制改革促进人才创新创业的实施意见》，提出要建立产教融合、校企合作的技术技能人才培养模式。“创新技术技能人才教育培训模式，深化校企协同育人，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”。推进职业教育教学模式和课程改革，建立学历学位与职业资格证书“双证书”制度”。同时提出要“建立以品德、能力、业绩和贡献为导向的人才评价标准”。

四川省在《关于深化人才发展体制机制改革 促进全面创新改革驱动转型发展的实施意见》中提到“结合“五个一批”工程加大干部人才交流力度，每年从中央单位和东部发达地区吸引一批高素质急需人才到地方政府和企事业单位挂职、任职，从国有企事业单位调任一批优秀专业人才进入各级党政领导班子。”此外，还提出要完善军民人才深度融合发展机制。推动军民科技创新资源共享，鼓励军地共建技术研发中心，建立军民两用人才数据库。

吉林省出台《关于进一步放活事业单位人才交流的意见（试行）》中，提到“鼓励事业单位具备创业条件的专业技术人员离岗创业。专业技术人员离岗创业需提交书面申请，经原单位同意、主管部门批准并报同级事业单位人事综合管理部门备案，可在 3 年内保留其人事关系、编制、职务级别。”“离岗创业人员离岗期间和离岗创业期满后，要求返回原单位工作的，应提前 30 日提出书面申请，原单位应及时为其安排工作；离岗期满后 30 日内未返回原单位工作或选择继续创业的，原单位应依据有关规定与其终止人事关系，及时办理相关手续。”为事业单位人员创业扫除后顾之忧。

手机【人才时讯】信息汇编

(2016 年 7 月)

教育部宣布 985、211 文件失效 将启动双一流建设

【2016-7-1】日前教育部宣布失效一批规范性文件，其中包括《关于继续实施“985 工程”建设项目的意见》《关于补充高等教育“211 工程”三期建设规划的通知》。对此，教育部表示，985 和 211 工程将纳入世界一流大学和一流学科建设。

相关链接：<http://sh.qq.com/a/20160630/005176.htm>

广东首家人才驿站落户肇庆

【2016-7-4】广东首家人才驿站近日在肇庆启动。作为政府公共服务平台，人才驿站为进站人才提供免费短期休假，除食宿费用全免外，进站人才还可凭人才券享受多种服务，例如考察当地产业园区和景区景点、免费使用图书馆和高校指定实验室。

相关链接：

<http://www.zuzhirenshi.com/dianzibao/2016-07-01/3/889fba89-0b49-40d9-ae0c-7595d9ae2512.htm>

湖北出台 6 项出入境便利措施促人才引进

【2016-7-5】湖北近日出台服务人才引进的六项出入境便利措施。措施主要包括：将高层次人才认定标准本地化，扩大政策惠及面；为外国留学生实习提供居留便利；缩短外籍高层次人才办理居留证件时限；为外籍高层次人才设立永久居留服务窗口等。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/local/2016-07/02/c_1119153159.htm

宁波高新区推出重磅人才新政 资助额度不设上限

【2016-7-6】宁波高新区近日推出人才创新创业政策。新政对落户的“高新创业精英”计划人才项目最高给予一千万元资助，对落户的“3315 计划”创业团队项目最高给予二千万元资助，同时对特优高端人才项目资助额度不设上限，开全国先河。

相关链接：<http://biz.zjol.com.cn/system/2016/06/27/021203984.shtml>

香港推出 3 亿青年发展基金支持青年人创业

【2016-7-7】香港近日宣布推出 3 亿港元的青年发展基金，以资金配对形式和非政府机构合作，支持青年人创业。每个非政府机构的创业资助计划，可为年龄 18-35 岁青年提供最多为期 3 年的资助，青年无论是否首次创业，皆可向非政府机构申请。

相关链接：<http://www.hkcna.hk/content/2016/0706/474056.shtml>

北京将实施更开放人才引进政策 揽海内外领军人才

【2016-7-8】《北京市“十三五”时期人力资源和社会保障发展规划》近日公布。规划指出，北京将实施更加开放的人才引进政策，吸引海内外领军人才；加大引进外国专家项目资金支持力度；完善外籍人才数据库，绘制海外高层次人才分布地图。

相关链接：<http://media.btime.com/media/20160707/n275822.shtml>

《深圳经济特区人才工作条例（征求意见稿）》今起公开征求意见

【2016-7-11】深圳市法制办近日公布《深圳经济特区人才工作条例（征求意见稿）》，向社会公开征求意见。条例提出人才引进入户实行公益化服务、高层次人才认定标准引入市场化评价等多项创新突破性的规定，力争通过立法突破人才发展体制障碍。

相关链接：http://sz.legaldaily.com.cn/content/2016-07/08/content_6711869.htm

人社部加强基层专业技术人才队伍建设

【2016-7-12】人社部近日发布《关于加强基层专业技术人才队伍建设的意见》。意见从改革基层专业技术人才评价机制、完善基层事业单位公开招聘和岗位管理制度、加大基层专业技术人才激励力度等 6 方面提出多项政策措施，全面加强人才队伍建设。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2016-07/08/content_5089572.htm

打造人才生态最优省份 浙江出台 25 条人才新政

【2016-7-13】“浙江人才新政”近日发布。新政提出 5 个方面、25 条举措，包括调动用人单位引才积极性、构建市场化的引才体系、降低引进人才居留落户门槛、鼓励科研人员到一线创业创新、转变人才评价导向、推进人才管理简政放权等十大亮点。

相关链接：<http://n.cztv.com/news/12134121.html>

http://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/zjxw/201607/t20160712_1722488.shtml

领英发布 2016 中国人才趋势报告

【2016-7-14】领英发布《2016 中国人才趋势报告》。报告显示，当前我国职场人士呈现开放、跨界和目标驱动三大核心特征。高达 95% 的人士会对新的工作机会感兴趣，比例高于世界平均水平，此外只有 13% 的人士从事本行业超过 20 年。

相关链接：<http://www.199it.com/archives/494811.html>

江苏省“十三五”人才发展规划出炉

【2016-7-15】江苏省“十三五”人才发展规划近日出台。规划提出培养聚集科技企业家、科教苏军、新兴产业高端人才和高技能人才四支队伍，推出十大配套工程，同时将通过建设省

级人才公寓、设立人才定点医院，为人才提供优质的生活服务。

相关链接：http://www.js.xinhuanet.com/2016-07/14/c_1119214922.htm

中办国办印发两类公务员管理规定

【2016-7-18】中办国办近日印发《专业技术类公务员管理规定（试行）》和《行政执法类公务员管理规定（试行）》，对两类公务员职位设置、职务级别与升降等方面进行规定。其中，专业技术类公务员的通用职务名称为总监、高级主管、主管等。

相关链接：

<http://www.zuzhirenshi.com/dianzibao/2016-07-15/1/202327f3-e0d3-41d2-a403-c85dcd368b05.htm>

教育部：创新创业能力将成为评价高校培养人才质量的重要指标

【2016-7-19】《教育部关于中央部门所属高校深化教育教学改革的指导意见》近日发布。意见要求各高校修订专业人才培养方案，将创新创业能力作为评价人才培养质量的重要指标，教授、副教授要更多承担本科教学任务，不断提高高校教学水平。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/politics/2016-07/18/c_1119238289.htm

上海居国内职场发达榜首 海外人才多高端研究人才少

【2016-7-20】上海徐汇区政府联合领英近日发布《上海市科创中心人才报告》。报告指出，上海在高居国内职场发达程度榜首的同时，也呈现出管理专业人才和海归人才多的“两多”，以及资深人才少和高端研究型人才少的“两少”现象。

相关链接：<http://sh.sina.com.cn/news/b/2016-07-19/detail-ifxuapvw2353443.shtml>

公安部出台 16 项出入境政策 支持广东自贸区建设

【2016-7-21】公安部近日推出支持广东自贸区建设及创新驱动发展的 16 项出入境政策措施。措施主要针对外籍高层次人才、留学归国创业外籍华人、外籍青年学生和投资人员四大类外籍群体的需求，涉及签证、停留居留证件、永久居留证签发等方面。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/local/2016-07/18/c_1119238268.htm

上海首个创业研究智库平台成立 政校企三方优势协同创新

【2016-7-22】上海市首个由政府、高校、企业共同发起筹建的创业类研究机构——上海创业研究中心近日成立。中心将致力于打造全球视野下的创业研究体系智库平台，开展创业学术研究、研究发布创业指数、推动创业交流合作、培养创业专业人才。

相关链接：http://orig.cssn.cn/gd/gd_rwhd/gd_zxjl_1650/201607/t20160720_3128887.shtml

绍兴重磅推出 20 条人才新政 最高可享 200 万房票补贴

【2016-7-25】绍兴近日出台“人才新政”20 条，其内容涉及人才创业、成果转化、政府采购、编制保障、户籍管理、子女入学、评价激励等多个方面。针对“高精尖缺”人才，新政最高给予 200 万元房票补贴，并向其子女发放“教育绿卡”。

相关链接：<http://society.huanqiu.com/shrd/2016-07/9217088.html>

山东发布“十三五”人才发展规划

【2016-7-26】《山东省“十三五”人才发展规划》近日发布。根据规划，山东将实施四大计划引进培养海外高层次人才、科技领军人才、急需紧缺人才和优秀青年人才，并根据人才不同类别改进评价考核方式，例如对基础研究人才以同行学术评价为主。

相关链接：http://www.rcsd.gov.cn/zixun/gongzuodongtai/201607/t20160725_74271.html

杭州将认定 30 名“杭州工匠” 每人奖两万元

【2016-7-27】杭州将首次在全市各级各类所有制经济、社会组织的一线岗位直接从事技能工作的优秀技术人才中认定 30 名“杭州工匠”。被认定为首届“杭州工匠”的人员，将被授予“杭州工匠”荣誉称号，并颁发证书、奖牌和一次性奖励两万元。

相关链接：http://yuqing.cyol.com/content/2016-07/26/content_13317953.htm

浙江出台新政补科技创新短板 最高支持 3 千万元

【2016-7-28】浙江近日出台《关于补齐科技创新短板的若干意见》，在研发机构建设、引进培育重大创新项目方面给予重大财政支持，最高 3 千万。此外，意见还对扩大人才科研自主权、加强知识产权保护和完善创新驱动评价考核体系等方面做了说明。

相关链接：<http://biz.zjol.com.cn/system/2016/07/26/021242429.shtml>

武汉出台“鼓励创新宽容失败”决定 鼓励大胆创新创业

【2016-7-29】《武汉市人大常委会关于鼓励创新宽容失败 促进全面改革创新试验的决定》近日获得通过。《决定》充分体现审慎原则，对于宽容失败有明确的界限区分；《决定》坚持问题导向，解决改革创新过程中思想观念和体制机制障碍等问题。

相关链接：<http://news.cjn.cn/24hour/wh24/201607/t2862346.htm>

<http://news.cjn.cn/sywh/201607/t2862296.htm>