

卷首语

2018 年，我国人才领域风起云涌，一方面，全国各地对人才的争夺更加激烈，“人才大战”引起社会各界高度关注；另一方面，中美贸易战正酣，国际人才竞争出现了很多新的态势。针对这些新情况、新问题，2018 年 12 月 13 日，浙江省委组织部和浙江省人才发展研究院联合举办了第五期“浙江人才发展圆桌论坛”，题为“人才与发展：新时期人才战略再思”。此次论坛聚集了来自省内外人才研究领域的三十余位专家学者和政府人才工作者，大家围绕“新时期人才与发展战略思想”的主题进行了深入探讨，十余位专家和政府领导作了专题报告。

本期《人才政策研究动态》共选取了 5 位与会专家的报告。其中，浙江省公共政策研究院特邀研究员蓝蔚青教授主要分析了我国在人才集聚、人才培养、人才计划绩效评价、人才智库建设等方面面临的新情况，存在的主要问题，并提出了建设性意见。浙江省人才发展研究院执行院长陈丽君教授从国际、全国和浙江三个层面分析了人才竞争的新态势，重点分析了人力资本对我国国际竞争力的影响，并针对浙江省下一步人才工作提出了对策建议。浙江大学公共管理学院的范柏乃教授则对新时代的浙江人才计划提出了系统的看法，认为人才计划迫切需要实现“从条块式碎片化管理走向统筹式的系统化管理”，“从注重财政收入计划管理走向财政预算的绩效管理”等七大转变。此外，浙江省信息化发展研究院首席专家卓勇良教授重点探讨了我国在人才发展理念方面存在的问题，提出了人才培养需要建立的四大环境。浙江大学管理学院的谢小云教授则从企业微观观察的角度切入，与大家探讨了如何正确发挥政府这只“手”在人才发展中的作用，如何更加有效地发挥产业、企业和企业家的作用，如何释放普通人的企业家精神等问题。

2019 年注定是不平凡的一年，我们将在今年迎来建国七十周年和中美建交四十周年。同时，我们也将面对更加纷繁复杂的国际环境和国内环境。在新的一年里，人才工作和人才研究需时刻把握社会脉搏，深入开展学术研究，踏实推进实践工作，积极迎接机遇和挑战。

面对人才工作新形势、新问题的新思考

浙江省公共政策研究院特邀研究员 蓝蔚青

今年的国际形势给人以风云突变的感觉，人才问题在这个背景下显得尤为重要。**首先是吸引人才的问题。**一些国家可能会通过控制人才流动给我们引进和发展高科技制造障碍，特别是阻碍海外华人中的高端人才为国做贡献，以后要去海外留学学习高端技术的难度也会增加。另一方面还有国内环境。前段时间习总书记对民营企业家的讲话引起了强烈反响。在这之前民营企业家的担忧很多，甚至有些人心惶惶，其实对创业人才来说影响也同样存在，因为他们建设的是民营科技企业，不少还刚刚起步。前几年一些涉及办企业的科学家的案件影响不亚于最近平反的物美、科隆等案件，造成的内伤不可低估，因为它增强了高端人才的风险恐惧。我们过去考虑得比较多的是怎么样使人才得到的报酬和他的贡献相匹配，而这几个案件造成的担心不是报酬太低的问题，而是弄不好可能会坐牢的问题。特别是在改革初期摸着石头过河的过程中，存在很多政策甚至法律边界模糊的地带，把握不好，以为这不是问题，或者不是大的问题，事后一追究可能是个大问题，甚至可能追究刑事责任。所以这个问题如果不能解决不能消除的话，恐怕对吸引人才来说影响也是很大的。

当然我们现在吸引人才也有不少有利条件。比如说前些年的留学潮必然带来这几年的归国潮，出去多回来肯定也多。而且前几年有一个有利条件，国外的经济复苏乏力，中国一枝独秀，大家觉得最大的发展空间是在中国。而现在我们经济在下行，美国经济复苏，吸引力增强，印度、越南、柬埔寨这些国家发展势头也不错，跟我们形成了对人才的争夺。过去技术移民比较多的，但现在国外也有所限制，比如说澳大利亚发现这些年来移民 90%以上是去悉尼、墨尔本，所以现在规定移民要先到边远地区干几年再能进大城市，当然也区分专业，高端人才不一定受限制，真正优秀的研究生也能留下来。还有国外民族主义的泛滥对移民也形成精神上的压力，国外的环境恶化使得华裔人才愿意回来。但是有些发达国家的政治条件恶化，迫使他们回国还是去其他一些条件相对比较好的发展中国家，这个也很难说。国际形势存在一些变数，需要我们认真对待，特别是为回国创业

的人才提供安全感和确定性，是一个非常重要的问题。

从国内来看，这几年人才争夺战打的非常激烈。杭州前几年是展现出优势的，甚至高居榜首。但是昨天看到报道，营商环境的评价刚刚出来，杭州排第八位。为什么是第八位，到底有哪些方面的问题，首先想到是不是房价问题。还有高校始终是浙江的一个短板，特别是 985、211 大学太少。高校是人才愿意集聚的一个重要平台，因为高校比较稳定，人才在高校可以参加企业的创新创业，如果到企业去还有点担心不稳定，在高校搞科研搞成果转化可能是比较稳定、比较理想的平台。但是浙江这样的平台比较少，进展比较缓慢。像杭州市，浙大国际化校区最后落到海宁去了，今后海宁发展的一个重要亮点就是国际化校区。能不能吸取深圳的经验，在与国际国内名校联合办学方面取得大的进展？省里领导是非常重视的，但是怎么落实，这是一个值得思考的问题。还有一个问题，现在大力鼓励创业，但创业的成功率很低，原因到底何在？怎样进一步完善年轻人才的成长道路，提高创业的成功率？这是值得思考的。另外，人才的生活环境、生活成本恐怕也是会影响杭州吸引人才的一个重要的原因，特别是这两年的拆违整治、城中村改造，一方面对城市国际化来讲是必要的，但是带来的一个问题就是生活成本明显提高，包括居住成本，以及传统服务业就业人员居住成本提高以后，影响到整个城市的生活成本。这也会影响到杭州对人才的吸引力，需要进行进一步考虑和研究。

第二个方面是培养人才。首先是培养人才的平台问题，特别是合作办学的问题。我们今后要突破一些国家对我们在人才培养上的封锁，合作办学是一个可行的途径，把那边的教授吸引过来在国内帮助我们培养人才。在培养人才的数量和结构问题上，现在数量急剧增加，以至于高校毕业生的就业现在成为重点要解决的问题，甚至是一个难题。因为明年会有更多的大学生毕业，但是经济下行，会不会形成一个就业的难题？同时新经济、新业态的发展和原来的人才培养结构明显是错位的，首先是已经培养的人才，怎样通过一些培训使他们能够很好地适应新业态、新经济的发展，这是我们值得思考的。浙江对职教是比较重视的，但是职教本身的结构和业态也存在错位的问题，重要的是怎么能够有效调整专业设置来适应新的形势。

第三个方面就是人才计划的绩效问题。现在人才计划很多，最近参加了社科

界万人计划人才的评审,感到人才计划存在明显的马太效应,你是什么样的人才,才能申报什么样的人才,这样造成了少数人身上重重叠加,而一些“小荷才露尖尖角”,真正需要扶持的人才也许什么也拿不到。我们锦上添花的事情做的多,雪中送炭却少。当然对人才管理部门来说这是一个合理的选择,因为“摘桃”比较容易,容易显示政绩,雪中送炭却有不确定性。对现有的人才搞马太效应,看上去绩效非常明显,但是投入的边际效应是递减的,这个问题带有一定的普遍性。这跟考核指标也有关系,我们考核指标特别是一些硬指标,很突出培养了多少人才,包括现在考核智库造就人才的数量一定要把长江学者放进去,其实研究人才和智库人才还是两个套路,智库人才完全不同于基础研究、工程技术人才的考核标准。但是因为长江学者是很能吸引眼球的,智库如果培养出一个长江学者能够得 10 分,其他的就 1 分,所以队伍建设很容易受考核指标的影响,最后弄成政绩工程。现在为什么会形成跳槽风,一些学者跳一次拿一次优厚的待遇,因为各个单位能吸引多少高端人才就是你的政绩,如果达不到这个标准,考核就不能过关,最后逼着大家抢人才,实际上人才总量并没有增加,无非是在单位间互相流动而已。有些是必要的,在原单位发挥不了作用,换一个好一点的环境。而有些无非是被更高待遇所吸引,反而影响原来团队的稳定性。其次,影响团队发展的还有我们一些人才的心态,就是宁为鸡头,不为凤尾,总是希望自己当头,所有难以形成强强联合。

另外就是对人才的考核间接指标过多,发表了多少论文,出了多少专著,包括评审万人计划也还是看这些指标,不是看最终的转化。有些东西你发表的数量再多,可能不如人家一个研究成果,一个报告。现在我国对人才的支持力度比较大,一个智库一年给 150 万,进入万人计划一年资助 50 万,但是真正用在人才事业上,用在他的发展上、培养上的到底有多少?投入绩效到底怎样?这值得我们反思。包括我们的财务管理制度,是不是和人才发展的规律相适应,跟人才对资助的实际需求相适应,还是完全是因循守旧、从别的领域照搬过来的或者拍脑袋想出来。一些反映多年的合理不合规的问题能不能解决?这也值得我们思考。

第四,智库人才也是一个很重要的方面。现在智库多如牛毛,但是智库人才普遍感觉还是缺乏。这两年我去讲课,最主要就是讲怎么写内参简报,很多学者写出来的东西不适合给领导看,包括研究内容也是这样。学者这个套路跟智库的

套路是不一样的。但是现在就缺乏培养智库人才的专门渠道。一些退休的党政干部，机构改革以后没地方安置的干部，如果去搞智库非常合适，但是现在政策上缺乏这样的安排。我们提倡学习发达国家的“旋转门”制度，但是实施起来很难。

最后一点就是社会治理人才。社会治理现在压力很大，开支也很大，其实社会治理中退休人员是宝贵财富。杭州更是藏龙卧虎之地。机关企事业单位的管理人员退休后都在社区生活。还有很多外地领导干部因为子女在杭州工作或学习，退下来以后就长住杭州了。怎么把这些人才挖掘出来参加社会治理？现在提倡“乡贤”参与社区治理，而“城贤”比“乡贤”要多得多，怎么通过制度安排让这批人能够在社会治理当中充分发挥作用，这也值得我们进一步的思考。

（根据录音整理）

国内外人才竞争新态势和新时期浙江人才战略

浙江省人才发展研究院执行院长、浙江大学公共管理学院教授 陈丽君博士

思考新时期浙江人才战略的一个重要路径，是要将浙江省人才发展与国际人才发展以及与其它省市进行比较，探寻浙江省人才发展状态处于什么位置。

第一，国际人才竞争新态势。关于国际竞争力和人才状态，2018 年发布的两个榜单值得关注。一个榜单是世界经济论坛发布的全球竞争力报告，今年的全球竞争力报告提供了一个新算法，我们称之为研究方法 4.0。研究方法 4.0 总共有 12 个维度 98 个指标评估国际竞争力，包括机构（行政效率）、基础设施、采用信息通信技术、宏观经济稳定、健康与教育、技能、产品市场、劳动力市场、金融体系、市场规模、商业活力以及创新能力。在新兴数字化技术加速推动世界转型的大背景下，经济竞争力性质的变化对政府和企业提出了一系列新挑战，所以，新评估捕捉了第四次工业革命中的全球经济形态（一系列拉抬生产力和长期增长的动力），引入众多有望在未来推动竞争力发展方面产生重大影响却未成为主要政策焦点的因素，包括商业活力中的创意、企业文化、开放性和灵活性。这些新增要素的更细三级指标包括，比如开放性涉及低关税、非关税壁垒、外国劳工雇佣便利性及专利申请合作；包容性指我们不仅需要拔尖的人才，我们更要包容所有人，涉及完善再分配政策、社会保障体系，人力资本的投资和解决收入不平等的累进税等；企业文化则考量其创业文化、公司对颠覆性理念的接受程度、多方利益相关者的合作、批判性思维、精英管理和社会信任等。按照这些指标，综合排名前十的国家有美国、新加坡、德国、瑞士、日本、荷兰、香港地区、瑞典、丹麦，中国排名第 28 位。但中国在与人才资本以及人才环境关联的指标都处于更靠后的位置，比如“技能”在第 63 位，“劳动力市场”第 69 位，“政府行政效率”排在第 65 位，“商业活力”在第 43 位。新评估版本强调了第四次工业革命对全球经济动态的影响，数字化技术对经济社会的影响，尤其凸显了人力资本的要素是中枢枢纽性的要素，可解读出持续创新以及时刻应对变化的文化和机制、公共部门效率对竞争力的重要性。比较一下，我们能知道我们在全球的位置，我们的短板在哪里，而浙江又可能处于什么态势。

专门针对人才发展，我们可以看一个榜单，洛桑管理学院每年发布的“世界人才报告”，它评估了全球他们所关心的经济体人才竞争态势。该评估用了“投入与发展，吸引力和技术就绪度”这三大类的指标，前两个因素反映一个国家获得并留住人才的能力，就绪度则着眼于国家大环境的评价。全球不同国家被分为几个区域，显而易见，中国不在第一梯队，我们在第二第三梯队里。中国排名第 40 位，从 2013 的第 48 位到当前的第 40 位，中国总体处于上升趋势看，但也揭示了我们的人力资本状况跟不上经济社会的发展，而且在人才综合实力上与别国也有很大的差距。

三大评估指标中，我们排名最靠后的是吸引力指标（当前处于 54 位），这也成了中国人才总体排名上升的主要阻力。而吸引力要素靠什么来吸引呢？从评估指标上来看，重点考察国家吸引国外高技术劳动力的能力、企业吸引和留住人才的主要方式、人才外流对国家竞争力的影响，以及人才的积极性等。它重点关注当地劳动力情况、海外人才挖掘情况，以及特定经济体的生活成本和生活质量；鉴于工资和税收对于一个经济体能否保持有效的人才流动。所以，企业给人才工资高低，税收等一系列因素对它有影响。按照我长期跟踪我国人才研究经验，可以解读到，中国对人才的吸引力，我们做得好的是那些政府的手大力在做的，而市场的这个机制发挥的作用还不够，通过市场配置导致的对人才吸引和居留的力量依然不足。它提示我们的着力点应该放在哪些方面，从全球比较来看，国家推动因素对人才发展的作用有了长足进步，但市场推动因素需实现进一步提升，我们要加大通过市场的力量来吸引人才到中国来。

第二，当前国内人才竞争新局面。我们做了一个 2018 年江苏、上海、北京、浙江、广东和湖北六地市的人才政策比较研究。各地市的人才竞争呈现了竞争空间全球化、竞争对象多层化、竞争手段多元化、竞争模式趋同化和竞争态势持续化的格局。从政府着力的角度上来说，区域人才竞争有一些共同特点，比如在坚持党管人才的原则下，大家都开始转到体制机制改革，鼓励多方共同参与人才服务；激发人才创新活力，更多推动构建人才发展长效机制；还有在区域的人才供需矛盾里面，大家都开始先做好基数，相对于经济社会发展来说，各地都认为人才总基数还是不够。但是各区域人才竞争的政府着力点也有不同的地方，（1）人才需求类别存在差异，各地人才需求存在需求惯性，与其产业结构和其经济社会

发展特征有关。北京、上海更多的政策聚焦在海外人才和创新创业的科技人才，江浙粤的政策聚焦在企业家人才、青年人才和高技能人才。(2) 人才平台建设的重点存在差异。各区域都已经将聚焦于个体的人才激励转向做平台的营造，江苏、上海更多重视产业平台的搭建，北京更加重视产学研合作平台建设，浙江对各类平台建设都投入了极大关注。(3) 体制机制创新的突破方向存在差异。上海注重金融服务系统，构建以创业创新项目为中心的融资服务机制（促进产业链和资金链结合）；北京发展京津冀人才一体化建设；江苏推动各类人才支持计划的统筹、考核和退出机制；浙江则着力于“最多跑一次”改革带动下的政府行政效率提升等人才服务机制。

第三，新时期浙江人才发展的挑战与机遇。从挑战上来说，首先海外人才流动壁垒增加，海外人才引进难度加大（尤以柔性引进人才的难度加大）。海外引才一方面是涉及到美国的新政策，另一方面是我们跟欧美人才需求的结构越来越接近、竞争同质化了。其次，对浙江来说非常大的短板是高端人才紧缺，战略科学家差距很大。高等教育规模仍需扩大，人才培养体系亟需完善。高等教育是浙江的短板，浙江省高校总数少于江苏、湖北和广东，且双一流高校数是六省市中最少的，若将普通在校本科生和常住人口比值作为衡量高素质人才供给指标，浙江（1.09%）仅比广东省（0.98%）稍微好一点，比江苏、湖北和北京上海都低得多，但广东现在高等教育的投资非常大，这对浙江是非常大的挑战。(3) 本土人才不公平感加剧，留才用才机制有待完善。近年来我们加大引才力度，但政策也造成了本土人才的不公平感。以浙江大学为例，一方面浙大引才成效显著，我们的千人计划，尤其是杰出青年排在全国第一位，但是各类人才持续流失的现象也存在，2006-2017 年间，浙大国家百千万人才工程人才流失率为 18.29%、求是特聘教授流失率为 7.14%、文科领军人才 6.67%、国家杰青 7.64%、国家优青 2.36%，在有政策模式下，人才在流动中求增值成为新常态，只有流动了才能够变成另一个地方的人才。(4) 知识产权保护意识增强，法治规范建设尚不完备。人才立法对浙江来说是一个非常紧迫的问题。从机遇和优势来说，浙江省行政效率走在全球前列，营商环境和人才生态环境相对良好。浙江的人才政策兑现，2018 年以来做得不错。其次，浙江省虽然农村可支配收入排在第一位，但人才的城乡均衡程度有待提高，人才城乡均衡发展和一体化建设大有可为。另外，市场主体的人才

需求萌发强劲，我们不需要干预它的行为，我们需要更多的诱导，需要多元合力来提升对人才的吸引。最后，浙江这两年一直在创新人才工作的容错机制，在这个容错机制下面，党委和政府人才工作的重视度越来越高。我们也率先建设了人才诚信机制，为人才工作法治化奠定了基础。

第四，新时期浙江人才战略新思路。进入新时期，浙江亟需高站位布局人才工作，秉持抓大放小的原则，实施战略转型，做好“抓重点人才抓平台抓体制机制和抓宏观环境”四方面人才工作。具体地：（1）寻求突破海外引才的壁垒，积极引进高端科研人才（战略科学家）。增强对海外涉及人才法律法规研究的投入，适时成立海外引才法律顾问团队，更多加入国际组织，在国际范围里用通用框架来进行人才工作。（2）重视教育短板问题，**抓好以高等教育为主的平台建设，构建多元开放的全方位立体化人才培养体系。**要从重引进到重培养的转化，多主体、多手段、多类型地培养人才，要构建多类型的政校、校企和校研等合作平台。（3）**继续推进城乡融合发展，深化城乡人才一体化的战略。**城乡一体化战略对浙江来说非常必要，需要以城市群建设为契机构建一体化人才体系。**最后一个问题是，持续深化留才和用才的体制机制改革。**其实人才发展最最重要的就是所有人都能够在这样一个宽松的环境下发展。政策的着力点应该更多针对市场主体，发挥他们的能动作用，这是最重要的。要发挥和增强市场对人才的吸引力，政府要做更多是搭建环境。总之，我们还是要继续推动体制机制的改革，降低本土人才的不公平感；要尽快启动和实施人才工作立法，构建区域人才诚信体系；充分发挥和增强市场对人才的吸引力，全力打造人才生态最优省。

（根据录音整理）

新时代浙江人才计划迫切需要实现的七大转变

浙江大学公共政策研究院副院长
浙江大学公共管理学院教授 范柏乃博士

人才的发展在新时代要有新的需求，新的形象，新的面貌和新的作为，新时代浙江人才计划迫切需要实现七大转变。

第一，从条块式的碎片化管理走向统筹式的系统化管理。目前，我国人才称号泛滥，其中，国家层面上的人才称号有 80 多个，省部级有 600 多个，县市级有 6000 多个。浙江省的人才称号在全国算是比较多的，浙江省级层面的人才计划有 15 个，如长江学者、千人计划、特殊计划、青苗计划，所谓 151 工程等。此外，11 个地市还有 40 多个人才计划，县市区各类人才称号超过一百个。我们国家是条块式管理，导致省里面有很多计划，地市有很多计划，每个县市区也有很多计划，浙江省的 54 个部门，每个部门又有不少的计划。另外，企业也有计划，这个计划更是千姿百态。所以，在今天这个新时代，我们必须要根据新时代习近平中国特色社会主义思想，对这些人才计划进行统筹管理。

第二，从注重财政收入计划管理走向财政预算的绩效管理。2018 年 9 月 1 日，国务院专门发布了一个关于全国实施预算绩效管理的意见，提出了三个方面的管理，即全方位的管理，全覆盖的管理和全过程的管理，并且要求从中央到地方，所有的财政项目都必须纳入绩效管理，从头到尾整个过程也都要进行管理。同时要做到全覆盖，包括公共预算，政府基金预算，国有资本金预算，社会保障金预算，人才计划的预算和“五个一”工程，这些计划项目都必须要对预算进行绩效评估。人才计划项目究竟产生哪些成果是没有人知道的，所以我们要强调预算管理，从投入型管理转向预算绩效管理，花钱必问效，无效必问责。国家既然规定了预算要进行全覆盖、全方位、全过程追踪式的管理，我们研究人才同样也需要这样。

第三，从行政化管理走向法制化管理。现在很多地方采用行政方式来管理人才，相关管理制度以通知、意见、办法、计划等等形式出现，因此不具有权威性、

持续性、稳定性和强制性。我们党的十八届四中全会提出建设“法治中国、法治政府、法治社会”的战略目标，到了今天我们再也不能以某个领导的意志、某一个政府的职能需求来推动各种各样的计划，因此必须要立法。浙江省很多企业，很多部门，通过 40 年艰难的探索，人才计划实施方面都积累了或多或少的宝贵经验，人才部门、人才研究院有必要走到基层去，好好开展调查研究，把浙江宝贵的地方经验上升到法律的意志。浙江省的“最多跑一次”改革在 2018 年 11 月 30 日已经立法，原来仅仅是一个政府的文件，现在上升到地方法律，立法速度非常快，从车书记提出立法的建议到最后通过这个法律只用了六个月的时间。这中间的过程，就是把我们的地方经验进行了一个系统的总结，制定出一个浙江省的关于人才计划管理的法规。

车俊书记强调，浙江省的立法工作必须要走在全国前列，要勇立潮头方显担当。组织部应该在这个方面做一些探索，人才工作既然这么重要，强调是第一生产力，为什么还是按照红头文件、领导的意志去管理，而不能进入立法的层面呢？浙江省提倡率先立法并不是说每个地方想制定一个计划就制定一个计划，必须要有程序，计划的目标是什么，额度是什么，财务计划是什么，都需要通过人民代表大会，这些内容都需要纳入立法程序。

第四，从物质驱动管理走向精神激励。物质驱动在今天已经过时，不但不能驱动，反而会成为高层次人才成长的一个阻力，所以还是要以精神激励为主。最近我去莫斯科，专门去了莫斯科大学，看了 1957 年 11 月 7 号毛泽东主席在莫斯科大学里面的演讲，他说“世界是你们的，也是我们的，但归根到底是你们的，因为你们是年轻人，你们朝气蓬勃，是兴旺时期，你们像八九点钟的太阳，希望寄托在你们身上。”毛泽东主席就是这么简单的一句话，激励了一代代的留苏学生，为共和国的两弹一星贡献了一辈子的心血，可见，领袖的激励力量是非常巨大的。同样，各级领导需要多到基层走走看看，和各类人才合个影、吃个饭、敬个酒，这个投资不大，但是对于普通的人才来说很有感召力，这是一种无形的感召力，使他们愿意把自己宝贵的青春奉献给可爱的祖国，这种动力不知不觉就产生了。还有，各层领导人如果能多到人才公寓走走，多到大学生中间去，哪怕握

个手，对他人的人生也会留下非常大的激励力量。所以，我们要回到本质上去，这就是我们设立人才计划需要强调的东西。

第五，从政绩驱动管理走向战略引领的管理。以往为什么会设立这么多的人才计划，一个很重要的原因就是政绩驱动。但政绩驱动，对人才的激励非常薄弱，现在应该走向战略的引领。党的十九大报告指出，中国特色社会主义经过长期的努力进入了一个新的时代，中国的经济从高速增长进入了高质量发展的新时代，所以我们一切工作的制定都是围绕经济高质量的发展。推动经济高质量发展是以后一切战略支点、政策布局和统筹配置的战略出发点，浙江省的人才计划也应该聚焦高质量发展。浙江改革开放 40 年，经济发展走在全国前列，农村居民可支配收入连续 33 年排在中国省区市第一位，我们以 1.1% 的国土生产了 6.2% 的 GDP，这是好的方面。但是，浙江省的 GDP 总量与标兵广东、江苏、山东距离越来越大了，广东已经达到 8.9 万亿了，江苏 8.7 万亿，山东 7.6 万亿，浙江只有 5.6 万亿，与后面的几个追兵，如四川、河南的距离越来越近了。经济高质量发展必须要有高层次人才做支撑，今后浙江省要着重加强对战略科学家、杰出企业家、风险投资家、大国工匠和教育大师这五类人才的培养。目前，浙江省最缺乏的就是战略科学家。浙江发展中最突出的一个短板就是高等教育，因为浙江战略科学家太少了，使得原创的创新动力不足；第二个短板是杰出企业家太少了，像马云、宗庆后、南存辉这类企业家很少；第三个短板是风险投资家的缺乏，最近国务院推出了税收优惠政策，这就是为培养风险投资家准备的；最后一点是缺乏大国工匠，我们现代化经济体系的建设，经济高质量的发展离不开科学家、企业家，同时也需要一批大国工匠和熟练技术工人。未来浙江省人才计划的发展，要聚焦聚力战略科学家、杰出企业家、风险投资家、大国工匠和教育大师这五类人才的培养，其他人才也需要实现市场化、企业化，要充分发挥市场在资源配置中应当发挥的决定性作用。

第六，从单一项目的经费支出走向全方位的生态环境的管理。最近我写的一篇文章，是关于如何建设一支高素质的企业家队伍，引起了省委领导的重视，重点讨论了如何营造良好的生态环境和加强高素质企业家的队伍建设。人才培养是

一项复杂的系统性工作，只靠某个方面的支撑肯定是不够的，需要营造一个比较好的生态环境。

第七，浙江人才计划迫切需要从政府主导走向市场引领。在改革开放的初期，我们强调政府的引领，政府的强大推动是有必要的，但实际上市场的力量太薄弱了，长期以来，我国市场在资源配置当中并没有发挥决定性的作用。改革开放发展到今天，浙江省各方面都已经走在全国的前列了，习近平总书记在浙江工作时提出了“八八战略”。“八八战略”是八大优势，八大举措，八大优势的第一个优势就是体制机制的优势。目前，浙江有 200 多万家中小微企业，500 多万名个体工商户，这就需要充分发挥市场在资源配置中的作用。在未来驱动人才高质量发展的过程当中，浙江省绝不能忽视体制机制的优势和市场的力量，政府除了抓住五大人才以外，人才计划应该加快走向市场，加快实现市场化。只有这样，浙江省的人才计划，新时代的战略计划和战略体系才能够建立起来。

新时代浙江人才计划如果能够实现这七大转变，人才计划工作才能更有效地服务于现代化经济体系的建设，才能为浙江经济高质量的发展提供强大的支撑。

（根据录音整理）

人才紧迫性及加快人才环境建构

浙江省信息化发展研究院首席专家、教授

浙江省发展和改革委员会前所长、研究员 卓勇良

当前技术贸易与交往的难度正在增加，且这方面困难很有可能是长期性的。由此而言，中国发展或将再次遭遇严重的人才瓶颈。

经济社会发展的全部问题都是人才问题。美国经济学家保罗·罗默正是因为研究经济增长中的人力资本、知识和思想等要素，获得了 2018 诺贝尔经济学奖。然而长期来，我们缺少对于人才及其机制的应有重视，尤其是至今仍对此缺少科学全面的认识和建构。

一、人才问题的重大紧迫性

中国经济是基于发达经济体历史累积的物质文明和部分精神文明，实现快速发展的。“就算是今天中国经济突飞猛进，很可能即将回归霸主地位，基础仍然是欧洲的生产和金融模式”¹。正因缺少内生的自我支撑，说中国经济是“沙滩上的大厦”亦不为过。中兴、华为事件进一步表明，中国经济大厦底下的这个沙滩有相当大的概率是流沙。

中国制造不仅仅是大而不强，更确切地说是大而脆弱。中国集装箱出口占全球 90% 左右，是典型的傻大笨重产品；纺织品出口占全球近 40%，是典型的低附加价值的古老产品；办公和通信设备出口虽占全球 30% 多，但以组装加工为主，是典型的劳动密集型产品。汽车出口仅占全球 4% 左右，药物出口占全球不到 3%，欧盟药物出口占全球比重高达 60% 多。

而在另一方面，90% 以上的高端工作母机、高档成套设备，以及几乎绝大多数高端核心部件和元器件，包括 90% 以上的高端芯片，均依赖进口，甚至汽车发动机上小小的密封圈和螺栓亦依赖进口。而且，中国经济高度依赖进口能源原材料。国内所需的 3/4 铁矿石和 2/3 的原油依赖进口，2018 年 1 至 11 月份，进口原油是国产原油的 2.4 倍，换言之同期原油进口率高达 70.8%。

当今世界是典型的互为需求的世界。尤其是没有哪一个后发国家，可以置身

¹ 尤瓦尔·赫拉利，赫拉利，林俊宏。(2014). 人类简史:从动物到上帝. 中信出版社，第 271 页

于全球化之外而能独自提高本国人民的福祉和增强综合国力。习近平总书记在纪念改革开放 40 周年时也指出，“中国的发展离不开世界，世界的发展也离不开中国”。也正因是互为需求，我们只有具有自己较强的科技能力，才能通过各种交易方式引进我们所不具有的先进技术和产品。

我们当下面临三个方面的人才紧迫性。一是经济社会全面转型对于人才需求的紧迫性；二是大批人才外流对于重构人才环境的紧迫性；三是与发达经济体发展差距缩小对于自主知识产权需求的紧迫性。

尤其是上述第三方面问题更为现实紧迫。当中国经济发展水平较低时，引进不太先进的实用技术即可。当前越来越需要引进最新技术，但理论而言没有哪一个发达经济体会无端地将最新技术拱手相让，我们自己又何尝不是如此。且需指出的是，这无关乎技术封锁和技术壁垒，这是全球技术贸易及其交往常态。有鉴于此，越发反映出当下人才问题的紧迫性。

浙江因为与发达国家差距更小，人才问题尤显紧迫。浙江经济转型发展和高质量发展，如缺乏一大批宽大的金字塔基座的人才，就不可能有一大批能把浙江带向未来的超一流顶尖人才。

二、人才理念落后

1、基本理念缺乏符合时代要求的人文精神

“尊重人才”这一提法非常值得商榷。难道不是人才的人就不应被尊重？这是典型的“按下葫芦浮起瓢”一类的缺少深刻逻辑思维、似是而非的提法。当“尊重”尚为稀缺资源时，我们不得已只能把它分配给最为紧缺的人才。而当十七大和十八大提出“以人为本”，十八大和十九大进一步提出“以人民为中心”后，尊重人才这样的提法显然应与时俱进。切实落实好十七大以来关于以人为本等精神，真正实现对所有人的无差别的尊重，才是关于我们这个时代，关于人才的基本的人文原则。

科技是第一生产力也值得商榷。这样的提法是历史的产物，是普遍不重视科技时的一种过渡性提法，当前已不适应实际。这一提法的主要症结是只见树木不见森林。科技的主体是人，科技的支撑是人，促进科技进步的是人，没有千百万大写的科技人的艰辛探索，就不可能有科技这个第一生产力。且这个提法注重聚

焦到具体的科技活动、科技成果、科技应用，没有突出科技人的主体作用。这也是为什么这个提法说了那么多年，人才问题依然突出的一个原因。

政府直接用钱引进人才更值得商榷。政府是市场经济创造环境的主体，不是市场经济创造财富的主体。政府实施宏观调控、市场监管等，应该为所有的个人营造环境，但原则上不应为特定的个人营造环境。且就长期言，政府事实上也做不到、做不好这一点。

关于具体引进人才的事，还是让市场主体去实施吧。政府所要做到的，就是不要有人群、城乡、性别、职称、年龄等歧视，准备好简易审批程序，普惠的可拎包入住的人才公寓，提供人人都可享受的高质量的教育、卫生、文化等公共服务，同时也积极促进为特殊需求服务的教育等产业的市场化发展。

2、错把人才举措作为速效救心丸

人才培育必须隔代努力。如果缺少长期的历史文化沉淀，是不可能形成一大批超一流人才辈出的局面的。我们现在培养人才的努力，要到一代人后甚至更长时间后才能见效。人才培育是必须从其父母辈抓起的跨代工程，日本 20 世纪 60-70 年代快速发展，一大批具有较高学历的全职“知识妈妈”功不可没。

人才培育必须全覆盖。人才能不能脱颖而出是一个概率问题，基本取决于四重因素，即智商、情商、努力商和运气，而这四者是相乘关系。为了让每一个人都有机会展示其特质，就必须为每一个人创造同样好的条件，使每一个具有无限潜质的特定个人，一生之中，总能遇上好运气，从而极大提高人才脱颖而出概率。这既是中国传统文化“有教无类”的现代应用，也是现代人文精神在培养人才上的基本原则。

人才培育必须有通识教学。社会科学和人文科学的学者，应具有起码的自然科学知识，18 世纪的欧洲大哲学家都是大数学家，甚至没有读过欧几里得《几何原本》的学者连学术圈子都进不去。自然科学大家通常都具有极高的社会科学、人文科学和艺术修养，爱因斯坦拉了一辈子的小提琴；苏步青是数学大师，也是一位文学大师，写作大师和诗人。人文精神必须自小培养，这样才能避免出现严重违反人伦的发明创造。

人才培育必须自由宽松。英国 18 至 19 世纪产生了一大批自然科学和哲学人文科学的开创性的大家，此中的一个重要原因是 1689 年的光荣革命后，英

国成为欧洲学术氛围最为宽松的一块土地，马克思就是在伦敦写出《资本论》，日不落帝国的炼成绝非偶然。而当时欧洲不少国家都缺少宽松的学术氛围，康德曾接到普鲁士威廉二世的内阁令，指责他歪曲和贬低《圣经》，威胁他如一意孤行，必将遭致不愉快的处置。好在康德此时已年过 70，已经说出了自己想说的话，且威廉二世很快就死了。

3、人才使用落后

人才考核是人才培育成长的一大阻碍。最顶尖的大科学家和大学者，没有一个是通过考核成长的。重重考核之下，只能出一些滥于充数的低水平成果，至于我们大量的发明专利究竟有多少实际价值，只有天知道。前不久听一位长期研究教育的大学校长坦言，我们的论文很多，但用境外人士的话说，是一种低水平的快速增长，实际是考核指挥棒下的大量垃圾文章。

当前对于政府及高校研究机构的管理，正在影响其发展。高端智库应有众多高素质人才，但相关部门机械地卡住职称评聘数量，严重不符合高端智库实际，严重影响对于科研人员必要的精神激励。另一方面又缺少灵活的薪酬机制，严重影响对于科研人员必要的物质激励。名和利的路子均不畅通，人才激励何在？

国有企业既是高校学子的向往，夸张一点说，亦是埋葬人才的坟场。大批出不了国的优秀学子挤向国有企业，但国有企业份额小，扭曲大，20%多的国企占了 70%多的银行贷款，占了一块好地，GDP 贡献却甚少。

民营企业因为大量采取拿来主义，以及长期以低层次产业及组装加工为主，缺少对于人才的迫切需求。或许今后情况将有较大改变，但鉴于民营企业地位需要周期性重申的“妾身未分明”状况，加之民营企业当前事实上在主动收缩，仅就当下而言，其人才状况不容乐观。

三、加快建构促进人才辈出的四大环境

如缺少下述四方面环境建构，或下述四环境比较薄弱，是难以造就一大批能把国家民族带向未来的人才的。进一步要指出的是，这四大环境之间，是一种缺一不可的相乘关系。

1、自然而然的学术环境

所谓“自然”，康德指出并不是自然本身，而是一切可能经验之表象的总和。康德还指出，“如果我们把自然这个词理解为本应以正当的、合理的方式发生的

事，那也就没有比这更自然的了”。斯宾诺莎说，“一切事物都由最神圣的自然的必然性决定”。

“自然而然”简单而言就是实事求是。客观是一个什么样的状况，我们就应按学术准则和规范，挖掘事实，深入分析，如实地得出结论。这里大致应遵循三方面准则，一是以基本事实为研究出发点，二是以自然法则为衡量标准，三是以遵循逻辑为基本规范。只有满足这些要求，才能建构良好的追求科学和真理的学术氛围。任何不符合事实，不符合自然法则，不符合多重逻辑的研究成果和结论，都是不具有科学性的。

西方学术起源于古希腊的自然哲学，具有朴素良好的开端。然而直至 14 世纪，神学大施淫威，自然而然的学术氛围是一个稀缺要素。15 世纪欧洲发生的三件大事，催生了西方学术的重新崛起。德国人古登堡的铜活字印刷术，促进了知识普及发展；奥斯曼土耳其人攻陷东罗马的君士坦丁堡，激发了欧洲人对于生存约束的紧迫认知；拿破仑的美洲发现，导致了欧洲发展激励的增强和发展函数的改写。正是在“自然而然”学术环境下，一系列改变世界的重大科学和制度发现应运而生。其中有 1543 年哥白尼《天体运行论》，1687 年牛顿《自然哲学的数学原理》，1776 年亚当斯密的《国富论》，1859 年达尔文的《物种起源》等，奠定了全球现代化发展的科学和制度基础。

2、自由自在的成长环境

每一个孩子都有奇思妙想，每一个孩子都有某种特质，每一个孩子都有成才的可能，关键是环境。有利于孩子们自由自在的成长环境，是培育一大批能把国家民族带向未来的超一流人才的关键。

自由自在，无拘无束；嬉笑自如，率真自然，这是人才成长的最佳状态。约束肯定是有的，这就是道德、习俗和法律约束，这连《圣经》亦十分强调。然而对于孩子们偶尔的一些淘气的过失来说，即使是一些起码的法律约束，如有两可的酌情状况，也应尽量取其宽松而不取其严峻。适当的压力肯定是要的，毕竟人无压力轻飘飘，但应建立在因材施教基础上，而这在相当状况下是一门艺术，这就又给培育最尖端人才平添了相当的难度。我们终究还是需要因循善诱，尽量让孩子们在较少压力的游戏中成长。

自由自在包括思想自由和行为自由。国际歌就强调思想自由，“让思想冲破

牢笼”，爱因斯坦觉得教育最根本的要求是“思想自由”。行为自由当然是必选项，如果爱因斯坦不具有在伯尔尼的瑞士专利局的那段自由自在的美好时光，也许就不会有狭义相对论的横空出世。

3、应有所有的物质环境

缺少最起码的物质环境，即使再优秀的人才亦将一事无成。尤其是随着人类财富泉涌式的增长，以及科学技术的爆发式发展，相应的物质条件越来越不可或缺。就象一位从小与汗牛充栋的古今书籍绝缘的人是成不了伟大的学问家一样，一位从小与计算机绝缘的人绝无可能成为比尔盖茨式人才，一位从小与天文望远镜绝缘的人也成不了哥白尼式人才。就现代人的生存发展言，那种要求学者和求学问的人应安于清贫、甘于奉献的说辞，应该是过去式了。

相应的物质条件和环境之下，才能出相应的大师级人才。英国库克船长 1768-1771 年的第一次环球航行，船上有一位名叫约瑟夫·班克斯的乘客。此人 18 岁时继承一大笔遗产，25 岁时向英国皇家海军缴纳巨款搭乘库克船长的努力号三桅帆船环球航行，成为著名植物学家。约瑟夫·班克斯 1778-1820 年任英国皇家学会会长，长达 42 年。达尔文也是因为搭乘英国海军的贝格尔号舰，奠定了撰写《物种起源》的基础。如果此二人没有跟随英国海军所作的环球航行，英国和世界发展或将改写。

尽可能给孩子们创造较好的物质环境，是人才培养的基础工程。我们 2011 年研究山区发展，曾提出至少给山区学校的孩子们每天一块大排、一个鸡蛋，冬天能洗上热水澡，不知现在情况如何。

4、自创自立的制度环境

千里马常有而伯乐不常有，但这是一种消极的被动式的人才观。把人才脱颖而出建立在不稳定的伯乐基础上，本身就是缺少现代精神。现代社会需要造就的是人才自我成长、自我发展，自我脱颖而出的积极主动的稳定机制，而这需要系统的制度建构。

建立和完善遵循习俗和法律基础上的利益机制，才有可能形成人人都是伯乐的稳定的人才机制；才有可能即使没有伯乐，人才也能脱颖而出的自我发展机制。同时需要加强法治，如专利制度，反垄断机制，打击假冒伪劣机制，以及其它必要的监管机制等。完善的现代企业制度也是一个重要方面，因为只有在这一制度下，史蒂夫乔布斯才能梅开二度。

从企业微观观察的视角谈新时期人才战略

浙江大学管理学院副院长、浙江大学管理学院教授

浙大管理学院-阿里云数字经济研究院院长 谢小云博士

在座各位做宏观政策研究的同事为主，我是做微观企业研究的，所以在政策制定方面我是外行，谈点微观视角的看法，抛砖引玉。

随着我国经济的发展，今天中国经济总量确实达到一个世界范围内举足轻重的地位，产业链延展的范围也是与全世界深度嵌入，经济总量是大的，但是大而不强：已经有少数是在“领跑”，出现了一批“并跑”，还有一大批在“跟跑”的产业分布格局。这个追赶与超越追赶的背景下，我们的人才竞争一定会逐渐跟国际上主要的工业化国家形成直接的竞争关系，我们再继续升级需要的是高端人才，而高端人才是非常有限的。

多年来，我们人才工作越来越受到重视，但是也需要重视一个现象：人才政策的高度同质化。每一个城市的定位、资源禀赋、经济地理完全是不一样的优势，如果人才政策日益同质化只会带来恶性竞争和大量的投机和寻租行为，地方政府出价越来越高，盲目攀比引进人才数量和补贴高低。这样的情况只要是从事人才工作的人肯定都遇到过。

从分工的角度上来说，政府在人才培养方面应该做长远的、环境支持服务；企业才应该是引进人才的主体，我们的人才工作应该从这个分工和定位来出发。但是，现实中经常是反过来的，人才工作部门一写总结的时候就会提到我引进了多少 A 类人才、B 类人才、C 类人才、D 类人才等等。之前我去某地调研，当地政府部门召集了当时这个地方的百强企业董事长开会，企业家最集中的意见不是要政府帮我引进多少人，或者是政府帮我梳理清楚如何给人才分类，或者政府帮我梳理清楚如何评定人才的贡献；企业要的是政府能不能把公共的事情解决好，教育医疗能不能做好，还有人才公寓是否可以更加宜居、人才安居乐业的公共服务能否流畅；这些问题解决好了，就足够了。所以我们应该考虑政府的“手”应该放在什么地方，发挥什么作用，不要“越位”。

关于对未来人才工作的几点思考：

第一，在全球化的背景下，我们原来传统的对于高端人才去砸重金猎头这种

模式在今天其实越来越不可行了,我认为**我们政府的人才战略重点应该放在一流的事业平台建设上**。这句话在各个地方的人才规划中都写到过,但是真正落实到实地的还是比较少。真正高端的人才即使给他一百万、五百万的补贴也不一定会来,但是如果给他造了一个世界上最领先的大科学装置,那么可能一大批相关的高端人才都会来,因为这是他的事业。和大科学装置类似的还有大产业生态,比如说今天跟互联网应用有关的,不需要市政府补贴,人家一定会到杭州来,因为大产业在这里会锁定这些人才,他到了这里才能够快速成长。所以我认为不应该再像原来猎头式地挖掘人才,围绕具体的人给予多少补贴等等。我发现一些地方政府在与我们浙大谈合作的时候,已经特别注意这点。

第二个方面,就是一流的基础设施。这个基础设施有的是有形的,刚才说到教育、医疗、卫生。政府应该重视教育资源的发展和教育设施的建设,人才工作这方面去配套。浙江这几年做得非常好,像“最多跑一次”改革,虽然这个过程会比较艰难,但是将来老百姓的获得感会明显提升。但是还有两个层面我觉得没做好,也不叫浙江没做好,就是我们要继续努力。第一个加强法治,因为我认为一个地方的创新跟一个词非常密切相关,叫企业家精神,企业家精神不是创办一个企业,包括了创新承担风险,行动领先,这个地方一定要有法治,要持续加强法治,才能孕育企业家精神。就是对于民营企业,或对于高端人才的管理或者等等这些方面,当经济环境不利的时候,不要把民营企业家的一些过错,动辄往刑责上靠,或者往黑恶这方面靠,要依法办事,这是非常重要的。因为如果企业家精神一旦受到扼杀,可以说这对于区域的经济发展、社会的长期发展来说都是致命性的。

第三,需要建设一流的产业生态集聚。这些我认为可以做的,比如说产业生态系统。如果我们打造产业集聚生态,比如,今天跟互联网应用有关,跟大数据应用、AI 应用场景有关的,我们市政府不用出一分钱,人才会想到杭州来。如果你做跟通讯产业的硬件有关,深圳市政府不用出一分钱人才就会往那里跑,因为那里有最好的产业生态系统;因此政府就应该重视产业生态集聚方面的建设。

今年是改革开放 40 周年,40 年来我们国家可以说取得了非常伟大的成就和奇迹,不管是按照哪一种意识形态的体系来说,全国七八亿人脱贫,农村贫困人口从 97.5%下降到 5%,都是举世瞩目的成就。有人认为,中国模式取得这样的

成功，是因为政府深度参与经济活动，我认为这个观点是不完整的，因为在改革开放之前，政府更深度参与经济活动。我认为可能更重要的是我们党和国家伟大的决策释放了普通人的企业家精神。而普通人的企业家精神是怎么来的？改革开放前几十年做这些创新创业我们也没有给这些人才奖励各种各样的头衔荣誉，我们也没有多少政策是去把一个人拎出来说你是特殊重要的人才。这是我们制定人才政策需要反复思考的问题。

最好的政策永远是去释放普通人的力量。所以我今年以来在管理学院办的所有活动都会强调一点，我们要向改革开放四十年致敬，我们需要致敬的除了党和国家的伟大决策，还应该向这个时代背景下，每一个普通人的企业家精神致敬。人才战略也许是一样的：普惠包容的人才政策更重要。有一天我们这些政策变得更加具有普惠包容性的时候，我们才能够真正的更好更均衡的发展，人才工作才能够获得更重大的成就。

（根据录音整理）

手机人才时讯信息汇编

(2019 年 1 月)

关于 2018 年杭州市“百千万”高技能领军人才遴选结果的公示

【2019-01-02】[人才时讯]近日，杭州市遴选产生了 30 名“百千万”高技能领军人才（拔尖技能人才）建议人选。本次“百千万”高技能领军人才培养工程，重点支持在技术革新、发明创造中作出较大贡献，或在培养技能人才和传授技艺等方面业绩突出，在生产和工作一线起到示范带头作用的优秀高技能人才。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://www.zjhz.lss.gov.cn/html/zwzx/gsgg/pxjdg/80170.html>

宁波市出台《关于实施“甬智回归”工程的若干意见》

【2019-01-03】[人才时讯]近日，宁波市出台《关于实施“甬智回归”工程的若干意见》，“甬智回归”工程，着力用好甬籍院士智力资源，鼓励甬籍高层次人才回乡发展，加快推动乡贤回归。该工程力求更大力度集聚在外宁波籍人才、成长于宁波的人才、曾在宁波学习工作的人才等“甬智”人才资源。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：http://www.nbedu.gov.cn/art/2018/12/1/art_18_97179.html

省人社保厅开展选树技能人才自主评价引领企业活动

【2019-01-04】[人才时讯]近日，浙江省人社保厅在全省部署开展了选树技能人才自主评价引领企业活动。经企业自荐、各市人社保局考察遴选、公示推荐、省级引领企业选树工作委员会评审、公示，确定 30 家单位为浙江省技能人才自主评价省级引领企业，并授予“浙江省技能人才自主评价省级引领企业”称号。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1621410655821580046&wfr=spider&for=pc>

2018 年“春晖杯”人才项目宁波行创业创新政策推介会举办

【2019-01-07】[人才时讯]近日，2018 年“春晖杯”人才项目宁波行创业创新政策推介会暨人才项目对接洽谈会举办，80 余名大赛获奖项目人才以及留创园和部分投融资机构相关负责人参加活动。获奖项目负责人与宁波市 13 家留创园、

50 余家企事业单位、投融资机构进行了现场对接，并赴海曙区、镇海区、保税区等 8 个区县（市）进行实地对接考察。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://www.zj.chinanews.com/2018-12-25/detail-ifzaxhvi3740478.shtml>

浙江省党委（党组）书记抓基层党建和人才工作述职评议会在杭举行

【2019-01-08】[人才时讯]1月7日，浙江省党委（党组）书记抓基层党建和人才工作述职评议会在杭州举行。省委书记车俊在会上强调，抓党建聚人才，要把政治建设摆在首位；积极探索抓党建聚人才促重大任务落实的路径机制；持续推动组织优势、人才优势转化为发展优势；加快市场化、精准化引才，全力打造最优人才生态。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：http://www.zhejiang.gov.cn/art/2019/1/8/art_41146_2301122.html

中共中央国务院隆重举行国家科学技术奖励大会

【2019-01-09】[人才时讯]1月8日，中共中央、国务院隆重举行国家科学技术奖励大会。习近平、李克强等党和国家领导人出席会议。李克强在会上指出，要扩大科研人员在技术路线选择、资金使用、成果转化等方面的自主权，弘扬科学家精神，加强科研诚信和学风建设，不拘一格大胆使用青年人，把科技人员创新创造活力充分激发出来。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://news.yongzhou.gov.cn/2019/0108/454509.html>

温州向全球招录人才

【2019-01-10】[人才时讯]近日，温州市面向全球全国招录优秀人才，温州市委组织部、温州市机构编制委员会办公室和温州市人力资源和社会保障局联合组织 46 家市属和在温省属事业单位，推出岗位 293 个，面向全球引进录用博士、硕士研究生和全国“双一流”高校 2019 届本科毕业生 589 人。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：http://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/wznews/201812/t20181226_9091956.shtml

舟山大力引育海洋“高精尖”人才

【2019-01-11】[人才时讯]舟山市聚焦海洋生物和海洋电子信息产业，大力引育“高精尖”海洋人才。目前，全市已集聚海洋生物和海洋电子信息这两个产业领域海内外院士、国家“千人计划”专家、浙江省特级专家等“高精尖”创新人才近 50 人，市“5313”科技创业领军人才（团队）90 个、博士 125 人。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1621783126082302286&wfr=spider&for=pc>

人社部印发通知启动职业技能等级认定试点

【2019-01-14】[人才时讯]为加强技能人才评价工作,促进劳动者就业创业,近日人社部根据技能人才评价“放管服”改革要求,拟建立职业技能等级制度,做好与职业资格制度的衔接,为劳动者提供职业技能评价服务。为稳慎推进技能人才评价制度改革,人社部日前印发通知,依托企业等用人单位和第三方评价机构开展职业技能等级认定试点工作。(时讯详情请关注微信号:rencaianjiu)

相关链接:

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201901/t20190108_308589.html

宁波大学两大高端智库成立

【2019-01-15】[人才时讯]1月12日,宁波大学人才强国战略研究院、宁波市人才发展研究院成立仪式在宁波大学举行。宁波大学人才强国战略研究院、宁波市人才发展研究院的基本定位为高端智库型研究机构,将深入研究人才强国战略的重大理论与实践问题,为中央和省市领导科学决策提供咨询,同时承担国家和省市的重大研究与咨询课题。(时讯详情请关注微信号:rencaianjiu)

相关链接: http://difang.gmw.cn/nb/2019-01/14/content_32348885.htm

浙江积极打造产教融合新格局

【2019-01-16】[人才时讯]1月12日,由浙江省经营管理研究会和浙江省应用型高校联盟主办的产教融合高层论坛在杭州举行。会议指出,紧密结合浙江经济社会发展需求和创新驱动发展战略的深入实施,深入产教融合利于促进教育链、人才链与产业链、创新链的有机结合,是新形势下实现应用型人才培养模式改革的重要途径。(时讯详情请关注微信号:rencaianjiu)

相关链接: http://biz.zjol.com.cn/zijjbd/ycxw/201901/t20190113_9234439.shtml

浙江省深化高考综合改革试点工作调研座谈会在温州大学召开

【2019-01-17】[人才时讯]近日,浙江省深化高考综合改革试点工作调研座谈会在温州大学举行。会上,与会专家们交流了新高考改革背景下人才培养的新特点、新举措、新经验,对高考综合改革进行了多角度、全方位审视,提出应进一步深化和完善高考改革方案,充分发挥高考改革对人才培养的导向功能,努力探索创新人才培养新机制。(时讯详情请关注微信号:rencaianjiu)

相关链接: <http://www.gx211.com/news/20190114/n15474312786771.html>

浙江地质科技创新创业园开园

【2019-01-18】[人才时讯]近日，浙江省地质勘查局在杭州举行“浙江地质科技创新创业园”开园暨首批入驻机构园区揭牌仪式。地质科创园将聚焦地质科研创新重点领域，引进和培养地质科研创新“高精尖缺”领军人才，建立人才交流合作机制，鼓励地质科研人员参与国家重大项目研究，把地质科创园打造成为高科技人才聚集的高地。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：<https://www.mining120.com/news/show-htm-itemid-350276.html>

浙江省委书记给海外高层次人才发“招贤帖”

【2019-01-21】[人才时讯]1月18日，海归学子创新创业座谈会在杭州举行。省委书记车俊在会上发出“招贤帖”：新时代的浙江发展机遇无限、干事舞台很大，对高层次人才求贤若渴。希望广大海归学子扎根浙江、服务浙江，在投身“两个高水平”建设中展现才华、实现梦想。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：http://news.hangzhou.com.cn/zjnews/content/2019-01/19/content_7135398.htm

宁波三部门联合发文打造技能强市

【2019-01-22】[人才时讯]近日，宁波市委组织部、市人社局、财政局就加强技能人才队伍建设打造技能强市联合发文，到2022年，力争培育10名“杰出技能大师”、百名“拔尖技能大师”和千名具备发展潜力的“优秀技能大师”。同时，自今年起到2022年间，每年都将选拔一批优秀技能人才和职业（技工）院校骨干教师进行培训提升。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：

<http://news.eastday.com/eastday/13news/auto/news/csj/20190111/u7ai8316736.html>

共建浙江大学温州研究院

【2019-01-23】[人才时讯]近日，温州市人民政府、瓯海区人民政府与浙江大学三方签署战略合作协议，共建“浙江大学温州研究院”，研究院将围绕科技成果产业化和高层次人才创新创业的目标，引进和培育一批高端的产业化项目和高层次人才创新创业项目，打造高层次人才创新创业和高科技成果产业化的集聚区。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：<http://news.wzsee.com/2019/0122/286547.html>

杭州举办 5G 创新应用高峰论坛

【2019-01-24】[人才时讯]1月20日，5G创新应用高峰论坛暨中国（杭州）5G创

新园启动仪式在杭州未来科技城举行。会上，中国移动浙江公司与余杭区政府签订了加快推进数字经济发展战略合作协议，根据协议，中国移动浙江公司将在余杭区积极布局智慧产业研发，构建数字经济人才体系，组织实施数字化人才“千人计划”，形成跨界人才联合培养制度。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：http://www.sohu.com/a/290484535_100294596

习近平主持召开中央全面深化改革委员会第六次会议

【2019-01-25】[人才时讯]1月23日，中共中央总书记习近平主持召开中央全面深化改革委员会第六次会议，会议审议通过了《关于鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动的意见》等文件，鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动，坚持党管人才原则，完善人才培养吸引流动和激励保障机制，畅通人才流动渠道，健全人才帮扶协作机制。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：

http://paper.people.com.cn/rmrb/html/2019-01/24/nw.D110000renmrb_20190124_2-01.htm

浙江出台高教强省战略意见

【2019-01-28】[人才时讯]近日，浙江省委省政府正式发布《关于全面实施高等教育强省战略的意见》。《意见》提出，到2022年，基本建成高等教育强省，优质高等教育资源得到有效扩充，高校办学水平实现跨越式提升，高水平人才培养体系初步形成，高层次人才培养数量有较大增长，高等教育对经济社会发展的贡献率明显提高。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：http://edu.zjol.com.cn/jyjsb/jyfb/201901/t20190123_9313245.shtml

南方科技大学台州研究院揭牌成立

【2019-01-29】[人才时讯]近日，南方科技大学台州研究院正式揭牌成立，研究院以科技成果产业化为导向，依托南科大人才、科技、教育等资源优势，以“政产学研合作、汇聚创新资源、搭建高端平台、打造人才高地、孵化高新企业”为手段，采用“1+1+X”模式（一个研究院、一个实体运行公司、X个项目公司），创建具有科技特色的一流研究院。（时讯详情请关注微信号：rencaiyajianjiu）

相关链接：http://www.zitz.gov.cn/art/2019/1/19/art_15_1427093.html

浙江省十三届人大二次会议在杭开幕

【2019-01-30】[人才时讯]1月27日，浙江省十三届人大二次会议在杭州开幕，省长袁家军作政府工作报告，提出了2019年的目标任务和重点工作。2019年浙江省将坚持创新引领制造业高质量发展，实施重大技术改造升级工程、百千万高

技能领军人才培养工程。全面实施数字新政、科技新政、人才新政、生态文明新政，全力打好高质量发展组合拳。（时讯详情请关注微信号：rencaiyANJIU）

相关链接：http://news.dzwww.com/shehuixinwen/201901/t20190128_18342879.htm

人社部印发《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》

【2019-01-31】[人才时讯]日前，人社部印发了《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》。这是近年来人才工作领域首个关于人才流动配置的改革性文件。《意见》从健全人才流动市场机制、畅通人才流动渠道、规范人才流动秩序、完善人才流动服务体系四个方面提出了 16 条有针对性的措施。（时讯详情请关注微信号：rencaiyANJIU）

相关链接：<http://news.enorth.com.cn/system/2019/01/29/036721659.shtml>