

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2022 第 4 期 【总第 147 期】

浙江省人才发展研究院

2022 年 4 月

哲学社会科学人才研究专题

◆卷首语.....1

研究专题

◆中办印发《国家“十四五”时期哲学社会科学发展规划》.....4

◆浙江省哲学社会科学人才发展规划(2021-2025 年).....6

◆新时代哲学社会科学国际化人才培养路径——基于扎根理论的分析.....18

人才时讯

◆手机人才时讯信息汇编(2022 年 4 月份).....27

卷首语

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央将哲学社会科学工作哲学社会科学人才队伍建设放在党和国家全局工作中的重要位置。2016年5月17日,习近平总书记在哲学社会科学工作座谈会上发出“加快构建中国特色哲学社会科学”的进军号令,强调“构建中国特色哲学社会科学,要从人抓起,久久为功”,要求“构建种类齐全、梯队衔接的哲学社会科学人才体系”;2021年9月27日至28日,习近平总书记在中央人才工作会议上指出,“要培养造就大批哲学家、社会科学家、文学艺术家等各方面人才”,为深入实施新时代人才强国战略,全方位关心好、培养好、使用好哲学社会科学人才队伍提供根本遵循和行动指南。

哲学社会科学是人们认识世界、改造世界的重要工具,是推动历史发展和社会进步的重要力量,哲学社会科学人才是人类社会跃进、人类文明发展的知识变革者和思想先导者,两者的发展水平、思想水平反映了一个民族的思维能力、精神品格、文明素质,体现了一个国家的综合国力和国际竞争力。立足“两个大局”,当今世界国家综合国力的竞争实质上是人才的竞争,哲学社会科学发展水平的较量实质上是哲学社会科学人才的较量。科学回答中国之问、世界之问、人民之问、时代之问,决定了现阶段我国亟需培养一批堪当大任、能做大事的哲学社会科学优秀人才,在解决事关党和国家全局性、根本性、关键性的重大问题上拿出真本事、取得好成果。

习近平总书记在 5.17 讲话中一针见血地指出“总的看，我国哲学社会科学还处于有数量缺质量、有专家缺大师的情况”。一方面，我国基本形成了较为完善的哲学社会科学人才培养体系，哲学社会科学人才发展取得较大成效，哲学社会科学领域人才济济。但另一方面，现阶段我国哲学社会科学人才队伍整体水平还难以满足我国哲学社会科学发展的迫切需要，哲学社会科学人才队伍建设还存在一些问题和短板，如人才结构不合理、在国内外具有重大影响力的哲学社会科学领军人物相对匮乏的等。当前，我国正经历着历史上最为广泛而深刻的社会变革，进行着人类历史上最为宏大而独特的实践创新，这为哲学社会科学理论创造和学术繁荣提供了强大动力和广阔前景，也为哲学社会科学人才的成长与发展带来了新机遇。培养出一批有理想有抱负的优秀哲学社会科学人才，建设高质量哲学社会科学人才队伍的意义重大。

2022 年 4 月，中共中央办公厅印发了《国家“十四五”时期哲学社会科学发展规划》，围绕贯彻落实党中央提出的加快构建中国特色哲学社会科学的战略任务，对“十四五”时期哲学社会科学作出总体性规划。这是第一部国家层面的哲学社会科学发展规划，也是我国“十四五”时期发展规划体系的重要组成部分。2021 年 9 月，浙江省出台了《浙江省哲学社会科学人才发展规划（2021-2025 年）》，是首部国内省级层面出台的哲学社会科学人才发展专项规划。该规划的编制出台是为了高水平推进哲学社会科学强省建设，加快提升浙江省哲学社会科学人才队伍的整体水平，打造一支与建设“重要窗口”相

匹配的哲学社会科学人才队伍。其中客观分析了社科人才工作面临的形势及存在的短板，提出要坚持党管人才、政治引领、重点突破、改革创新，实施人才培育、人才引进、人才激励、人才评价机制优化、学风建设五大重点计划。《新时代哲学社会科学国际化人才培养路径——基于扎根理论的分析》一文以建设中国特色哲学社会科学为导向，运用扎根理论研究方法，提出构建个人、教育、学术、支持、制度五位一体的国际化人才培养生态体系，要重视强化家国情怀和政治立场、完善全球视野和国际化能力、加强创新精神与能力、优化以贡献度为标杆的激励机制等四个培养环节。本期动态围绕以上政策和文章，对当前哲学社会科学人才队伍建设进行探讨，重点关注国家哲学社会科学发展中长期规划和浙江省哲学社会科学人才队伍建设具体举措，并从哲学社会科学国际化人才培养的研究视角，多方位探析哲学社会科学人才的政策理论和实践指导。

中办印发《国家“十四五”时期哲学社会科学发展规划》

新华社北京 4 月 27 日电 近日，中共中央办公厅印发了《国家“十四五”时期哲学社会科学发展规划》（以下简称《规划》），围绕贯彻落实党中央提出的加快构建中国特色哲学社会科学的战略任务，对“十四五”时期哲学社会科学作出总体性规划。

《规划》要求，哲学社会科学工作要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚持立足中国、借鉴国外，挖掘历史、把握当代，关怀人类、面向未来，以加快构建中国特色哲学社会科学为主题，以提升学术原创能力为主线，以加强学科体系、学术体系、话语体系建设为支撑，以重大项目、重点工程、重要平台为牵引，以体制机制改革创新为动力，努力建设学科布局优、学术根基牢、科研水平高、服务能力强、国际影响大的中国特色哲学社会科学，为全面建设社会主义现代化国家提供有力思想和智力支持。

《规划》明确，哲学社会科学工作必须坚持党的全面领导，把党的领导落实到工作的方方面面；坚持“二为”方向、“双百”方针，树立以人民为中心的研究导向；坚持内涵式发展，增强哲学社会科学持续发展能力；坚持守正创新，增强哲学社会科学的主体性、原创性；坚持统筹协调，形成统一领导、分工合作、科学高效的哲学社会科学工作格局。

《规划》强调，要切实发挥马克思主义对哲学社会科学的引领作用，深入实施马克思主义理论研究和建设工程，深化拓展习近平新时代中国特色社会主义思想研究阐释，形成党的创新理论学术支撑体系。要坚持把马克思主义基本原理同中国具体实际相结合、同中华优秀传统文化相结合，继续推进马克思主义中国化时代化，发展当代中国马克思主义、21 世纪马克思主义。

《规划》指出，要加快中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系建设。按照突出优势、拓展领域、补齐短板、完善体系的要求，促进基础学科健全扎实、重点学科优势突出、新兴学科和交叉学科创新发展、冷门学科代有传承，打造具有中国特色和普遍意义的学科体系；创新学术理论体系、学术研究组织体系、学术平台支撑体系、学术评价考核体系，增强我国哲学社会科学的主体性、原创性、本土化和竞争力；坚持以中国传统、中国实践、中国问题作为学术话语建构的出发点和落脚点，提炼出具有中国特色、世界影响的标识性学术概念，加快中国学术走出去步伐，深化人文交流，在博采众长中形成中国学术的大视野、大格局。

《规划》提出，要加强中国特色新型智库建设，着力打造一批具有重要决策影响力、社会影响力、国际影响力的新型智库，为推动科学民主依法决策、推进国家治理体系和治理能力现代化、推动经济社会高质量发展、提升国家软实力提供支撑。

《规划》提出，要加强新时代哲学社会科学人才队伍建设，坚持党管人才原则，实施以育人育才为中心的哲学社会科学整体发展战略，建设种类齐全、梯队衔接、结构合理、专业突出的哲学社会科学人才体系。

（来源：新华网）

浙江省哲学社会科学人才发展规划

(2021-2025 年)

根据中央和省委关于加快构建中国特色哲学社会科学的意见精神,以及《高水平建设人才强省行动纲要》《关于建设高素质强大人才队伍打造高水平创新型省份的决定》《浙江省人才发展“十四五”规划》《浙江省哲学社会科学“十四五”规划》等文件,为高水平推进哲学社会科学强省建设,加快提升我省哲学社会科学人才队伍的整体水平,打造一支与建设“重要窗口”相匹配的哲学社会科学人才队伍,特制定本发展规划。规划期限为 2021 年至 2025 年。

一、发展现状及面临形势

(一)总体情况

哲学社会科学人才是推动理论创新、制度创新、文化创新的重要力量,是繁荣发展我省哲学社会科学的重要基础和支撑。近年来,我省认真落实中央和省委关于繁荣发展哲学社会科学的有关精神,高度重视哲学社会科学工作,尤其是重视人才对哲学社会科学发展的支撑作用,始终将加强政治建设放在人才培养的首要位置,积极组织广大哲学社会科学工作者深入学习马克思主义理论和习近平新时代中国特色社会主义思想,持续优化各项人才政策,积极拓宽引才渠道、搭建育才平台、完善用才环境,采取多种举措大力加强哲学社会科学人才队伍建设,高端人才不断集聚,优秀后备人才不断涌现,基本形成了较为完善的哲学社会科学人才培养体系,哲学社会科学人才发展取得较大成效。

——**人才总量和高层次人才数量稳步提升。**据统计,截至 2020 年底,浙江省在职在编、具有中级及以上专业技术职务的哲学社会科学研究与教学人员 3 万余人,主要集中在各高等院校、各级党政研究机构和各级党校、社科院等单位。在不断扩充哲学社会科学人才总量的同时,各地各单位也高度重视高层次人才对

哲学社会科学发展的引领作用,大力加强高层次人才引进培育工作,为我省“双一流”建设和哲学社会发展水平的持续提升,提供了有力的人才支撑。截至2020年底,我省哲学社会科学领域共入选国家“万人计划”人才36人,教育部“长江学者”52人,文化名家暨“四个一批”人才19人,浙江省特级专家18人。

——青年后备人才培养力度进一步加大。近年来,我省各地各单位高度重视青年哲学社会科学人才培养,积极组织中青年学术骨干到基层挂职锻炼,接触实际,增长才干,大力培养青年后备力量,组织实施“之江青年社科学者行动计划”共遴选四期452名青年学者,通过项目扶持、导师引领、研修培训、学术研讨等方式,促进青年哲学社会科学人才加快成长,初步形成了一支具有创新激情、富有学术潜质的青年哲学社会科学人才生力军。遴选培养的学者中,入选教育部青年长江学者9人,国家“万人计划”青年拔尖人才10人,浙江省“万人计划”青年拔尖人才19人,省“151”第一、二层次培养对象46人。

——人才发展支撑平台不断完善。近年来,我省各类研究平台和学科平台不断丰富完善,有力地支撑和推动了哲学社会科学人才成长。截至2020年底,我省共有哲学社会科学重点学科89个。在全国第四轮学科评估中,我省人文社科领域获得A区的学科达到15个,占A区学科总数的34.2%。在“双一流”建设中,浙江大学“管理科学与工程”和“农林经济管理”中国美术学院的“美术学”等3个学科成功入选全国一流学科建设名单。在平台建设上,大力推进高校马克思主义学院建设,实现了本科院校马克思主义学院全覆盖;遴选培育了28家省哲学社会科学重点研究基地、21家省高校人文社科重点研究基地、24家省新型重点专业智库和重点培育智库、41家省高校新型智库,浙江大学区域协调发展研究中心成功入选国家高端智库试点单位,集聚了一批在国内有较大影响的基础理论研究和咨政研究团队。同时,充分发挥国家社科基金项目、浙江文化研究工程、省哲学社会科学规划课题、软科学项目等的引导作用,积极组织开展一系列重大理论和现实问题研究,促进哲学社会科学人才研究水平不断提升。

——人才扶持和激励力度持续加大。近年来,我省持续加大各类科研经费投入,拓展经费投入渠道,五年来全省获得各类课题经费同比增长 112.85%。出台《浙江省哲学社会科学专项资金管理办法》《关于横向项目劳务报酬有关问题的通知》《关于进一步完善省属事业单位绩效工资政策推动人才创业创新的若干意见(试行)》等制度,加大对人文社科项目平台的支持力度,较大幅度提高科研经费中的绩效激励比例,放宽对横向项目的经费使用限制。增加省哲学社会科学优秀成果奖奖金额度等,有效激发了科研人员的活力和创造力。各单位对入选各类高层次人才项目的人才给予专项补贴,对获得高级别研究项目、高层次奖项的人才给予配套奖励,对新引进的青年人才启动资金扶持,为优秀人才在职称评定等方面开辟绿色通道,加快推动了哲学社会科学人才成长。

(二)面临形势

“十四五”时期,我省哲学社会科学发展和人才成长面临良好机遇。中央和省委对哲学社会科学工作和哲学社会科学人才队伍建设高度重视。习近平总书记在哲学社会科学工作座谈会上的重要讲话和中共中央《关于加快构建中国特色哲学社会科学的意见》,为促进哲学社会科学优秀人才不断成长提供了根本遵循;省委《关于加快推进哲学社会科学发展的实施意见》《关于建设高素质强大人才队伍打造高水平创新型省份的决定》,以及《浙江省哲学社会科学“十四五”规划》。为推动我省哲学社会科学人才队伍建设提供了行动指南:打造新时代文化高地和高水平推进哲学社会科学强省建设,对建设与“重要窗口”相匹配的高素质哲学社会科学人才队伍提出了现实要求。

面对新形势新任务新要求,当前我省哲学社会科学人才队伍整体水平还难以满足我省哲学社会科学发展的迫切需要,主要表现在:人才数量不够多,我省哲学社会科学人才的总体规模还有待壮大,与北京、上海、江苏、广东、湖北等哲学社会科学发达省份相比还存在较大差距,特别是在国内外具有重大影响力的哲

学社会科学领军人物还不多,尤其缺乏掌握学界话语权、引领学科新方向的名师大家。人才结构不够合理,我省哲学社会科学人才老化问题比较严重,且中青年学者成长没有跟上哲学社会科学事业发展的要求,中青年优秀哲学社会科学人才和未来拔尖人才的储备还不够。人才学科领域分布不平衡,世界历史、民族学、国际问题研究、考古学、宗教学和人口学等学科领域人才密度相对较低。激励优势不够明显,我省哲学社会科学人才待遇优势在发达地区并不明显,与中西部地区相比优势弱化,哲学社会科学人才政策支持力度不足。评价机制不够完善,目前还缺少符合哲学社会科学自身规律的科学考评体系,不利于产出重大成果、发现真正的学术大家。对哲学社会科学人才重视不够缺少哲学社会科学人才队伍建设的系统规划和顶层设计,重科技创新、轻理论创新,重自然科学人才、轻哲学社会科学人才的现象在一定程度上依旧存在。因此,必须高度重视哲学社会科学人才队伍建设,不断优化体制机制、完善支撑平台、强化政策保障,大力推动人才引进、人才培养、人才激励等各项工作,加快补齐人才短板,为建设哲学社会科学强省提供强有力的人才支撑。

二、指导思想与发展目标

1. 指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻习近平总书记在哲学社会科学工作座谈会上的重要讲话精神,深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神,深入实施人才强省、创新强省首位战略,遵循哲学社会科学人才成长规律,牢固树立价值导向、问题导向、需求导向、质量导向,发扬学术民主、鼓励学术创新、产出重大标志性成果,以用为本、精准施策,积极推进重点人才计划,优化人才工作体制机制,强化人才发展平台,加快引进、集聚、培养一支具有“四个自信”学术功底扎实、勇于开拓创新的哲学社会科学人才队伍,努力开创我省哲学社会科学事业繁荣发展新局面,基本建成具有鲜明时

代特征中国特色浙江特点、与“重要窗口”相适应、总体实力位居全国第一方阵的哲学社会科学强省,为忠实践行“八八战略”奋力打造“重要窗口”,争创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高水平人才支撑和智力支持。

2.基本原则

——**坚持党管人才**。坚持党对哲学社会科学人才工作的统一领导,树立强烈的人才意识,抓好哲学社会科学教学与研究单位党的建设,配齐配强哲学社会科学人才工作管理和服务力量,创新党管哲学社会科学人才方式方法,加强人才工作述职考核,健全人才工作容错免责机制,完善人才荣誉体系,进一步落实联系服务哲学社会科学专家学者制度,善于培养、团结、服务哲学社会科学人才,为建设哲学社会科学强省提供强大人才支撑。

——**坚持政治引领**。深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,不断加强人才队伍的政治建设,不断巩固马克思主义在哲学社会科学领域的指导地位,着力构建中国特色中国气派中国底蕴的话语体系,努力使广大哲学社会科学人才成为先进思想的倡导者、学术研究的开拓者、社会风尚的引领者、党执政的坚定支持者。

——**坚持重点突破**。围绕中心、服务大局,突出“四个服务”和“三个面向”,聚焦我省哲学社会科学发展和新时代文化浙江建设的重大战略和重点任务,聚焦哲学社会科学人才发展的关键、核心和急需,重点解决高层次人才引进中青年人才培养、人才发展平台建设、人才评价激励等问题,不断激发人才发展潜力,夯实人才发展基础。

——**坚持改革创新**。遵循哲学社会科学研究和人才成长规律,体现人才工作的区域性特点和阶段性特征,进一步提高政策措施的精准性和实效性,以尊重人才价值和实际贡献为导向,着力探索创新更加科学合理的引人育人用人留人机制,

坚持数字赋能、改革破题、创新制胜,坚持“双百”方针、发扬学术民主,鼓励创新、宽容失败,尊重差异、包容多样,努力为哲学社会科学人才发展营造良好氛围。

3.发展目标

到 2025 年,形成体制机制充满活力、保障激励充分有效、平台载体丰富完善的哲学社会科学人才工作格局,全国知名、具有国际影响的高层次领军人才数量显著增加,中青年人才培养取得显著成效。人才队伍的整体水平、竞争力和影响力得到显著提升,稳居全国第一方阵。

浙江省哲学社会科学人才队伍建设主要指标

主要指标	数量	备注
新增国家级高层次人才(人)	80	指入选各类国家级(或相当于国家级)人才工程,年均 16 人
高层次人才智力引进(人)	50	年均 10 人
新增“浙江省特级专家”(人)	10	两批
新增省“万人计划”人才(人)	125	年均 25 人
新增省宣传文化系统“五个一批”人才	40	两批,每批 20 人
培育之江社科领军人才(人)	150	年均 30 人
遴选之江青年社科学者(人)	200	两批,含拔尖学者
开展哲学社会科学人才培训(人次)	5000	年均 1000 人次以上

其中,全省哲学社会科学人才总量增长 5%以上;新增国家级高层次人才 80 人左右;高层次人才智力引进 50 人左右;新入选“浙江省特级专家”不少于 10 人;新入选省“万人计划”人才 125 人左右;新入选省宣传文化系统“五个一批”人才 40

人左右;培育之江社科领军人才 150 人左右,新遴选之江青年社科学者 200 人左右(含之江青年拔尖学者);累计培训哲学社会科学人才 5000 人次以上。

三、重点计划

(一)人才培育计划

实施哲学社会科学人才培养工程,完善需求导向、质量导向的人才培养机制,打造人才队伍培养链,构建种类齐全、梯队衔接的人才体系,着力提升哲学社会科学人才培养质量。加大对高层次哲学社会科学人才的推荐选拔力度。加强哲学社会科学领军人才培养,围绕我省哲学社会科学重点优势学科、具有较高成长性的新兴交叉学科以及在全国具有领先地位的重点研究方向,遴选培育高水平哲学社会科学创新团队,培养团队领军人才和团队核心骨干,形成未来我省哲学社会科学发展的中坚力量。进一步加强对中青年后备人才的培养。大力实施青年人才培养工程,继续推进之江青年社科学者培养工作,创新完善项目研究、集中研修、省情调研、学术交流、导师引领等培育机制和支持政策。选拔一批之江青年拔尖学者加以重点培养,努力培养一批哲学社会科学后备领军人才。实施高水平学者结对培养青年人才计划,延请全国各学科顶尖学者作为学术导师,结对培养青年英才。支持中青年学者参与各类国际学术研究和交流。在省哲学社会科学规划课题中继续深化青年研究专项,加大对青年哲学社会科学人才的科研项目支持力度,支持青年学者提升研究水平。积极吸纳优秀青年人才参与重大项目攻关,进一步提升青年学者在省哲学社会科学规划学科组专家中的比例。进一步优化人才发展平台。继续推进省哲学社会科学重点研究基地、新型智库、文科实验室、创新团队等科研平台和团队建设,更好发挥各平台在支撑人才发展中的重要作用。完善哲学社会科学人才协同创新机制,积极搭建哲学社会科学与自然科学、哲学社会科学各学科间的跨领域、跨学科研究、交流平台,努力打造一批文理兼容、学科交融的复合型研究人才。围绕优先发展领域与门类,推进哲学社会科学重点学科及关键领

域的人才引育工作。加大基层哲学社会科学人才培养力度,推动高校社科联与市县社科联的合作,注重对地方热心社科研究和社科普及工作者的组织联络和培养服务,打造地方哲学社会科学人才队伍体系。加强人才培训工作。针对研究、教学、管理、宣传普及等不同类型的哲学社会科学人才,定期组织开展科研方法培训、科研项目申报辅导、备课授课等集中研修以及科研项目管理、宣传普及等业务培训,举办高层次哲学社会科学人才研修班,不断提升哲学社会科学人才的学术交流频率、研究水平和业务能力。

(二)人才引进计划

坚持高才优先、高位引领,加大对国内外高层次哲学社会科学人才的引进和支持力度。加快哲学社会科学高层次人才引进。支持用人单位采取保障事业编制、灵活薪酬、住房补贴、柔性合作等多种措施,按照特人特招、特事特办的原则,引进急需的高层次哲学社会科学人才。加快引进领军人物和名家大师,实施浙江省哲学社会科学领军人才培育(引进人才支持)专项课题,支持各高校、科研单位设立高层次人才津贴和科研启动金。大力推进“浙籍学者”回归,建立高层次“浙籍学者”人才库。鼓励海外高层次人才引进。将社科理论人才纳入海外高层次人才引进工程,在支持政策上一视同仁。积极鼓励各高校、科研单位面向全球公开招聘院(所)系负责人、学科带头人;引进优秀海外博士,加大海外英才引进力度。支持各高校、科研单位设立海外访问学者制度,吸引海外优秀学者研究中国问题、浙江问题,传播中国故事、浙江故事。强化紧缺专业人才引进。引导各用人单位重点面向马克思主义等基础学科、具有重要文化价值和传承意义的冷门学科、具有重要现实意义的新兴学科和交叉学科、适应地方经济社会发展的应用学科,加强精准引才。加强高层次人才柔性引进。鼓励支持各高校、科研单位柔性引进一批国内知名哲学社会科学学者,参与我省重大科研项目攻关、牵头组建科研团队、担任青年学者导师等,为我省哲学社会科学研究、人才队伍成长等提供智力支持。

(三)人才激励计划

完善哲学社会科学人才奖励体系,形成激发哲学社会科学人才活力的良好激励机制,促进优秀人才不断成长。探索形成以政府奖励为导向、用人单位和社会力量为主体的哲学社会科学人才奖励体系。加大对哲学社会科学优秀人才及其重大标志性研究成果的表彰奖励力度,调整完善省哲学社会科学优秀成果奖奖项设置,加强青年学者优秀成果激励。表彰在推动哲学社会科学理论创新、服务党委政府决策、服务浙江经济社会发展方面作出突出贡献的专家学者及团队,切实增强广大哲学社会科学工作者的荣誉感、责任感和获得感。深入贯彻落实中央和省委关于实行以增加知识价值为导向分配政策的意见精神,进一步加大对哲学社会科学人才的激励力度,推动科技人才政策向哲学社会科学人才延伸。完善高层次人才特殊薪酬政策,探索实行长聘制及年薪工资、协议工资、项目工资等多种薪酬分配制度。鼓励社会公益捐助、市场化要素等参与支持哲学社会科学研究及人才培养,设立相关基金会及奖励项目。探索建立文科一级教授制度,支持各高校、科研单位设立高层次人才工作室,赋予首席专家充分的人财物自主权。完善哲学社会科学研究项目资金使用和管理办法。进一步提高科研经费中的绩效激励比重,强化科研项目资金的激励引导作用。改变科研经费管理行政化倾向,在经费开支范围和使用比例上增强灵活度,进一步扩大科研项目经费使用自主权,提升科研经费管理水平和效率。完善哲学社会科学研究成果政府购买服务制度,推进党政机关积极吸纳研究成果服务决策。推进咨询类、服务类研究项目经费按合同约定管理使用。实行哲学社会科学研究成果后期资助和事后奖励制度。

(四)人才评价机制优化计划

打破“唯论文、唯帽子、唯职称、唯资历、唯奖项”的“五唯”人才评价标准,建立符合哲学社会科学人才特殊性和发展规律的分类评价体系。探索建立人才分类评价机制。探索建立以学术质量、社会影响、实际效果为衡量标准的学术

评价体系,推进代表作评价制度。基础理论研究人才以重大理论创新成果为主要评价依据,突出同行学术评价;应用研究人才以成果实际应用价值和社会影响力为主要评价依据,突出用户评价和社会效益。对特殊领域优秀人才、冷门绝学人才实行单独评价,畅通人才高级职称评审绿色通道。重视对应用对策研究成果、教学业绩、社科普及工作的激励,提高相关工作在绩效分配、成果奖励、职称评聘、岗位晋级考核中的比重。完善人才考核机制。针对哲学社会科学不同领域、不同学科、不同研究类型的特点,科学设置考核周期和考核标准,引导教学科研人员潜心研究、铸造精品。产出重大标志性研究成果。强化人才评价荣誉激励,不把人才荣誉性称号作为承担人才项目、获得人才奖励、职称评定、岗位聘用、薪酬待遇确定的限制性条件,使人才称号回归学术性、荣誉性本质。

(五)学风建设计划

进一步加强哲学社会科学领域的学风建设,引导哲学社会科学人才坚持正确的政治方向、价值取向、学术导向。大力弘扬调查研究之风。推动哲学社会科学调研基地建设,组织广大哲学社会科学人才深入基层,深入实践,开展调查研究,摸清省情国情,积累研究素材,提升理论联系实际能力。加强优秀典型宣传。加强对学术水平高、学术修养好的优秀专家学者的宣传,大力宣传推介其学术成果、学术贡献和治学精神,大力弘扬追求真理、实事求是、严谨治学、潜心钻研的优良学风。加强科研诚信建设。完善科研诚信管理工作机制和责任体系,加强科研活动全流程诚信管理,进一步推进科研诚信制度化建设,严肃查处严重违背科研诚信要求的行为,教育引导广大哲学社会科学工作者强化诚信意识、创新意识、精品意识,营造风清气正、积极向上的良好学术生态。

四、保障措施

1.加强组织领导。要把人才队伍建设作为哲学社会科学强省建设的一号工程,加强党对哲学社会科学人才工作的领导,在省委人才办指导下,省哲学社会科学工

作领导小组统一协调全省哲学社会科学人才工作,审定哲学社会科学人才发展规划和相关人才政策,决定哲学社会科学人才工作中的重大事项,明确相关任务分解和责任分工;省哲学社会科学工作办公室负责全省哲学社会科学人才的推荐和日常服务工作,确保各项工作落到实处。完善领导干部联系高层次哲学社会科学人才制度,定期走访听取高层次人才的意见建议,及时帮助解决其在工作 and 生活中遇到的困难。建立健全党委政府重大决策专家咨询制度,进一步提升哲学社会科学人才参政咨政的深度和广度,充分发挥哲学社会科学人才队伍的思想库、智囊团作用。开展规划实施年度监测、中期评估和总结评估,把监测与评估贯穿于规划实施的全过程、全周期,对苗头性的问题及时发现、提醒并督促整改到位。促进并保证人才队伍建设工作高起点、高标准、高质量推进与完成。

2.强化政策保障。建立健全多元化的人才工作资金保障机制,将哲学社会科学人才队伍建设列入省哲学社会科学工作专项资金支持范围。突破不同级别支持政策不可叠加的限制,支持各地各单位加强对哲学社会科学人才的引进、培养和使用,鼓励并引导用人单位、社会组织和个人出资对不同等级的人才项目进行差异化配套补助。建立健全人才保障政策,提高政策措施的精准性和实效性,重点加强对引进的高层次人才和青年人才的住房、医疗、子女教育、家属就业等配套服务保障。加强对哲学社会科学创新成果的知识产权保护探索建立知识产权援助和保护机制。

3.完善管理服务机制。构建权责清晰、高效运转的人才管理机制。进一步明确党委政府各相关部门和各用人单位在哲学社会科学人才工作中的职责定位,明确任务分工,构建推进哲学社会科学人才队伍建设的协同机制。推进浙江社科中心建设,打造为人才提供优质公共服务的社科之家。建立全省哲学社会科学人才数据库,联合相关部门每年开展哲学社会科学人才统计,依托信息技术加强对哲学社会科学人才的系统化、规范化管理。进一步加强对哲学社会科学人才工作

队伍的政治和业务培训,强化人才工作部门和科研管理部门的服务意识和服务能力,切实为哲学社会科学人才发展提供服务保障。

4.营造良好氛围。各级领导干部要认真贯彻党的知识分子政策,以科学的态度对待哲学社会科学,牢固树立哲学社会科学与自然科学同等重要、哲学社会科学人才和自然科学人才同等重要的理念,大力宣传哲学社会科学优秀人才和优秀成果,扩大哲学社会科学人才的社会影响力和知名度,为人才发展营造良好的舆论氛围和社会氛围,坚持“以用为本”的根本导向,实现人尽其才、才尽其用、用有所成,充分发挥哲学社会科学人才在忠实践行“八八战略”、奋力打造“重要窗口”。争创社会主义现代化先行省,高质量发展建设共同富裕示范区中的重要作用。

(来源:浙江省社科联)

新时代哲学社会科学国际化人才培养路径——基于扎根理论的分析

浙江大学教育学院 徐小洲 浙江传媒学院 冯建超

摘要：哲学社会科学国际化人才是建设中国特色哲学社会科学的核心力量，是推动中华优秀传统文化走向世界的主力军。运用扎根理论研究方法，提出着力构建个人、教育、学术、支持、制度五位一体的国际化人才培养体系，通过强化以家国情怀为根本的素质培养、完善以国际视野为导向的教育教学体系、加强以创新为核心的支撑体系、优化以贡献度为标杆的人才激励机制等路径，培育适应新时代需求的哲学社会科学国际化人才。

关键词：哲学社会科学；国际化人才；扎根理论；培养路径 *

哲学社会科学是中国特色社会主义的思想宝库。在新的发展时期，哲学社会科学国际化人才承担着新时代中国特色社会主义理论创新与国际文化传播的历史使命，是促进人类思想文化繁荣的核心力量。2016 年 5 月 17 日，习近平总书记在哲学社会科学工作座谈会上指出：构建中国特色哲学社会科学，要从人抓起，久久为功 [1]。当前国际形势错综复杂，构建新时代全面对外开放新格局迫切需要培养一大批哲学社会科学国际化人才。因此，研究哲学社会科学国际化人才的影响因素与成长规律具有重要的理论价值与现实意义。

一、哲学社会科学人才培养的研究趋势分析

20 世纪 80 年代以来，我国对哲学社会科学人才培养开展了一些不同主题的研究。笔者根据中国知网检索平台对相关研究主题进行检索（检索时间为 2021 年 3 月 9 日），以“哲学社会科学人才”“社会科学人才”“社科人才”为关键词，文献篇名中包含 3 个关键字的文献共 206 篇。其中，2017 年 18 篇，达到峰值。其论文发表趋势如图 1 所示。

从关键词共现网络看，研究主题比较分散。关键词中出现较多的高频词为：人才培养（34 次）、高层次人才（15 次）、人才创新（14 次）。2016 年 5

月哲学社会科学工作座谈会以来，学界对哲学社会科学人才培养的相关研究进入活跃期。其中，以下五个研究趋势值得关注。

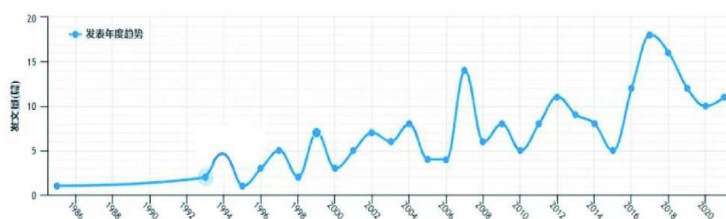


图 1 20 世纪 80 年代以来哲学社会科学人才培养论文发表趋势图

1. 哲学社会科学不同领域的人才培养研究。哲学社会科学领域广泛，不同领域的学科与人才培养各有特点。为此，有学者对不同领域的哲学社会科学人才培养开展了研究。如卢代富 [2] 对法学类，梁东兴 [3] 对军事学类，陈俊峰 [4] 对社会学类，邵荣荣 [5] 对农业类社科人才培养做出分析，并从人才培养目标定位、模式选择、平台搭建、课程设计、质量评价等方面提出了建议。

2. 哲学社会科学不同区域的人才培养研究。我国哲学社会科学发展具有区域性特点，人才分布不均衡。湖南省社科联课题组 [6]、童素娟 [7]、张桂兰 [8]、尹洁 [9] 等对湖南、浙江、济南、合肥等省市哲学社会科学人才培养进行了专题调查研究，并提出思想观念更新、体制机制创新、队伍结构优化等政策建议。

3. 不同国家哲学社会科学人才培养的比较研究。哲学社会科学人才培养具有国际共性与民族特性。宋颖 [10] 介绍了瑞士哲学社会科学人才培养经验，提出了瑞士学界的学术主导性、技术先进性、保障完善性等措施有利于青年人才的成长与发展。唐晓菁 [11] 认为，法国“大校”开设的田野课程有益于提高其社会科学的创造力。哲学社会科学培养的共性规律可为我国哲学社会科学高端人才培养提供可资借鉴的经验。

4. 哲学社会科学人才培养的理论与政策研究。21 世纪以来，许多学者对哲学社会科学人才培养的理论与政策问题开展研究。黄洁 [12]、李航 [13]、李阎 [14]、张珩 [15]、刘利民 [16] 等对人才培养的体制机制、评价体系、培养路

径、资源配置、困境及出路、体系构建、人才评价等问题上从不同视角开展研究。这些研究为优化哲学社会科学人才成长环境提供了较多启示。

5. 哲学社会科学人才培养的实证研究取得突破。实证研究是提高教育研究科学性的重要途径。哲学社会科学人才培养的实证研究出现了一些研究成果,如萧鸣政 [17] 对长江学者,郭名 [18] 对“百人工程”,赵媛 [19] 对女性社会科学研究人才开展实证研究,探究人才政策、评价体系、学科设置等外部条件对人才成长的影响。

哲学社会科学人才培养的前期成果为探索新时代哲学社会科学人才培养奠定了有益基础。但从整体看,对哲学社会科学国际化人才培养的研究缺失,立足中国特色的实证研究不足,理论与实践指导的契合度不够。

二、哲学社会科学国际化人才培养的实证分析

1. 研究对象。本研究访谈对象主要选择具有国家级、省部级人才称号的专家以及社会高端人才。其中,参与访谈的国家级人才主要包括长江学者特聘教授、青年长江学者、百千万人才工程人才和教育部新世纪人才;省级人才主要是获得省部级学术称号的学者,如省社科领军人才、有突出贡献的中青年专家等;社会高端人才是指由组织和同行专家推荐,在所属学科或领域具有较大影响的人才。参与访谈的样本共 55 人,分别来自北京、黑龙江、河南、湖北、浙江、广东等省市,受访对象涉及哲学社会科学相关领域,其中人文学科包括文、史、哲、艺术等学科,社 科学科包括经、管、法、教等学科。访谈样本信息如表 1 所示。

学科	国家人才	省部级人才	社会高端人才	总计
人文	6	15	9	30
社科	8	11	6	25
总计	14	26	15	55

表 1 访谈样本基本信息

2. 研究方法与操作程序。本研究根据 Glaser 和 Strauss 提出的质性研究方法 [20],采用生成性归纳法从原始数据中提炼核心概念和范畴。研究过程主要采用半结构访谈、焦点小组访谈、小型座谈会等方法。本研究使用 ATLAS. ti

7.5.16 质性分析软件进行访谈资料的编码和分析，并采取两阶段编码的方法，考察理论的饱和度。访谈资料采用三级编码，逐级进行开放性编码、主轴性编码、核心编码。具体操作程序为：研究者仔细阅读资料，对每一个句子进行识别、命名，并通过不断比较形成具体概念和范畴。在此基础上，将不同概念或范畴进行分类，提炼出主要的概念或范畴，分析不同的主概念或范畴之间的关系，确定核心概念或范畴。

3. 研究结果分析。将访谈资料初步整理后进入 ATLAS.ti 7.5.16 质性分析软件进行分析，根据制度层面、支持系统、教育层面、学术层面、个人层面五个维度，其编码结果如表 2 所示。编码结果显示，访谈对象对哲学社会科学国际化人才培养的基本观点可大致归纳为以下五方面。①制度层面：访谈对象强调国际化人才培养的管理制度、激励制度、评价制度三个核心概念。在第三层表现特征上，出现频次较高的概念有：改革评级体系、专业化的行政服务、重视影响力、改进激励机制等。②支持系统：访谈对象强调国际化人才培养的工作环境、国家支持、社会文化环境、学术环境、以人为本五个核心概念。在第三层表现特征上，出现频次较高的概念有：营造自由开放创新的环境、信任、减少对人才的干涉、良好的工资待遇、文化多样性等。③教育层面：访谈对象强调国际化人才培养的培养体系、教学、能动性三个核心概念。在第三层表现特征上，出现频次较高的概念有：重视基础教育、充分发挥自主创造能力、加强团队合作、从小培养情感体验能力等。④学术层面：访谈对象强调国际化人才培养的研究方法、学术研究能力、尊重学科规律三个核心范畴。在第三层表现特征上，出现频次较高的概念有：注重理论基础的研究、提出原创性概念、知识的综合运用能力等。⑤个人层面：访谈对象强调国际化人才培养涉及立足本国、放眼世界、价值取向、个人品质等四个核心范畴。在第三层表现特征上，出现频次较高的概念有：加强国际交流、解放思想、坚定的政治立场、发出中国声音等。

	核心编码	主轴编码	开放性编码
	制度层面	激励制度	改进激励机制；设立国家级奖项
		评价制度	实行分类评价：建立信用评价体系；注重学术影响力；注重社会贡献；实行同行评价制度；改进考核期限

国际化人才培养	支持系统	管理制度	专业化的行政服务；关注大项目；体制机制松绑；改革聘用制度；灵活的管理；改革经费报销制度
		国家支持	良好的生活保障；搭建学术平台；引进高水平资源；加大经费支持力度
		学术环境	营造自由开放创新的环境；学术自由；研究氛围浓厚
		工作环境	减少对人才的干涉；简化工作流程；给人才充分的时间空间
		社会文化环境	文化多样性；宽松包容的环境；多元化竞争
		以人为本	信任；尊重；自尊自信
	教育层面	教学	重视基础教育；教学与科研任务相平衡；完善课程体系；加强教学跟踪；改革教学方式
		能动性	充分发挥自主创新能力；从小培养情感体验能力；尊重人才成长规律；主动学习；自然秉性的释放；尊重个人兴趣
		培养体系	加强团队合作；重视质量把控；注重人才的过程培养；打造实践平台
	学术层面	研究方法	问题导向的研究方式；学习先进研究方法
		尊重学科规律	尊重学术规律；科研的持续性；突出学科特色
		学术研究能力	注重理论基础的研究；提出原创性概念；知识的综合运用能力；跨学科研究能力；跨学科合作交流；拓宽知识结构
	个人层面	立足国本	发出中国声音；立足本民族、国家；重视国家战略需求；解决社会问题；研究中国现实
		放眼世界	拓宽国际视野；了解领域前沿；了解国际规则；加强国际交流合作；加快国际化进程
		个人品质	解放思想；适应性强；大胆探索；创新精神；多维度思维能力
		价值取向	坚定的政治立场；价值自信；理论自信；为学术献身精神

表 2：哲学社会科学国际化人才培养质性分析五维三级编码结构表

从上述五个维度的内容看，访谈专家对人才培养的政策建议覆盖面广、问题意识强、针对性强，体现出高层次人才的高度责任感、使命感。但第三层表现特征的总体聚合程度比较离散，反映出受访哲学社会科学专家的多元思维、多重视角与学科差异。

根据访谈，哲学社会科学国际化人才是指精通外国语言、了解多元文化、通晓国际规则、掌握高深知识、具有国际影响的高层次专业人才。

三、构建五位一体的国际化人才培养体系

根据访谈分析,哲学社会科学国际化人才培养的要着力构建个人、教育、学术、支持、制度五位一体的国际化人才培养生态体系,促进国际化人才健康成长,发挥其学科与社会作用。在国际化人才培养过程中,个人、教育、学术、支持、制度要素是相辅相成、互为补充的生态系统。其中,个人努力是成才前提,教育环境是成才基础,学术培育是成才关键,支持系统是成才依托,制度机制是成才保障。根据访谈内容的主要观点,哲学社会科学国际化人才培养要重视以下四个环节。

1. 强化以家国情怀为根本的素质培养。家国情怀与政治立场是国际化人才的首要特征。①立足中国大地。其主要内容包括:胸怀民族与国家,关注国家战略需求,解决社会发展问题,发出中国声音。②坚定理想信念。其主要内容包括:拥有坚定的政治立场,具有价值自信、理论自信。③坚持学术追求。其主要内容包括:具有学术献身精神,锲而不舍地开展研究,重视精神价值。

习近平总书记指出:“在家尽孝、为国尽忠是中华民族的优良传统。”[21]国际化人才应为家国情怀与国际主义精神兼备的爱国之士,而非“长着中国脸、没有中国心”的亡国之奴。新时代哲学社会科学国际化人才培养必须以家国情怀为基础,不能因强调国际化而忽视中华民族的文化精髓和国家利益。

2. 完善以国际视野为导向的教育教学体系。全球视野与国际化能力是国际化人才的基本要求。①加强国际化教育。其主要内容包括:通过国际化教育与国际交流合作,拓宽国际视野,追踪国际学科前沿,了解国际规则。②注重过程培养。其主要内容包括:基础教育阶段要从小培养情感体验能力,尊重个人兴趣,提倡主动学习,引导自然秉性的释放。高等教育阶段要学习先进研究方法,提倡问题导向的学习方式,培养多维度思维能力与自主创造能力。教育过程要完善课程体系,改革教学方式,打造实践平台,开展有针对性的教学跟踪。③尊重人才成长规律。其主要内容包括:职后培养要尊重学术规律,注意教学与科研任务相平衡,加强团队合作,提倡质量导向。培养新时代哲学社会科学国际化人才是系统工程,而非朝夕之功,必须从娃娃抓起,从教育入手,从整体把握。

3. 加强以创新精神与能力为核心的支撑体系。创新精神与能力是国际化人才的重要特征,是体现国际竞争力的核心指标。①解放思想、大胆探索。营造自由开放创新的工作环境,打造浓厚的研究氛围,培养创新精神。提倡学术研究无禁区、课堂教学有纪律,鼓励持续性的学术自由研究,提高创新能力。②重视基础、激励原创。夯实研究基础,提高理论功底。突出学科特色,提出原创性概念、理论与方法。③交叉融合、搭建平台。通过跨学科合作交流,拓宽知识结构,发展跨学科研究能力,提升知识的综合运用能力。搭建学科交叉平台,引进国际高水平学术资源。

在理论与实践创新上,哲学社会科学与自然科学技术同等重要,哲学社会科学人才与自然科学技术人才同等重要。从根本上说,国际化人才水平的高低、竞争能力的强弱取决于其创新精神与能力。中华民族伟大复兴进程中的哲学社会科学国际化人才培养必须以创新能力为核心,为其成长营造世界一流的环境、打造世界一流的平台、提供世界一流的服务。

4. 优化以贡献度为标杆的人才激励机制。激励机制是人才成长的动力源,评价制度是人才成长的指挥棒。①优化评价制度。评价方法实行分类评价,提倡同行评价制度,建立信用评价体系。评价过程注重学术影响力,强调注重社会贡献度,改进考核方法。②改进管理体制。加大经费支持力度,以绩效为导向,改革经费报销制度,放宽经费管理限制。改革人才聘用制度,营造宽松包容的工作环境,实行人才管理体制机制松绑。尊重学科多样性,鼓励多元化竞争。③提供人性化服务。简化工作流程,减少对人才的不必要干涉,给人才以充分的信任与尊重。开展专业化的行政服务,提供良好的生活与工作保障。

中国特色社会主义制度的优越性决定了我国哲学社会科学及其国际化人才培养拥有比世界上任何国家更好的发展环境。为进一步激发国际化人才的创造力、影响力、贡献力,我国哲学社会科学国际化人才激励机制改革的着眼点要建立在三个“有利于”的基础上,即有利于国家国际经济社会发展,有利于人才健康成长,有利于哲学社会科学繁荣发展。这是新时代哲学社会科学国际化人才激励机制改革如何推进、是否成功的风向标。为进一步激发哲学社会科学国际化人才的贡献度,必须进一步优化评价制度,完善管理体系,提高服务能力。

参考文献

- [1] 习近平. 在哲学社会科学工作座谈会上的讲话 [N]. 人民日报, 2016-05-19.
- [2] 卢代富, 杨青贵. 法学类人文社科研究基地法治人才培养的需求错位与机制创新 [J]. 经济法论坛, 2017(2).
- [3] 梁东兴, 刘霏, 郑芳. 军队院校社科人才队伍军民融合建设模式的思考 [J]. 学习月刊, 2017(12).
- [4] 陈俊峰, 张锐. 高校社科人才培养模式的思考与探索——以社会学专业“四位一体”教学改革为例 [J]. 湖北函授大学学报, 2017(23).
- [5] 邵荣荣, 李学坤, 王亚茹. 农科类人文社科专业人才培养研究——来自云南农业大学的调查 [J]. 中国集体经济, 2017(23).
- [6] 湖南省社科联课题组. 新形势下湖南社科人才队伍建设与管理研究 [J]. 湖南社会科学, 2018(1).
- [7] 童素娟, 殷宝庆, 陈丽君, 等. 哲学社会科学人才队伍建设的问题与对策研究——基于浙江省的实证研究 [J]. 杭州学刊, 2018(4).
- [8] 张桂兰. 哲学社会科学人才发展体制机制改革探讨——以济南市为例 [J]. 山东广播电视大学学报, 2018(3).
- [9] 尹洁. 新时代哲学社会科学人才队伍建设研究——基于合肥的调查与思考 [J]. 合肥学院学报(综合版), 2018(3).
- [10] 宋颖. 瑞士人文社科类青年人才培养经验与启示——以苏黎世大学为例 [J]. 西部学刊, 2019(21).
- [11] 唐晓菁. “田野”作为教学方法: 以法国“大学校”社科人才培养的研究性教学为例 [J]. 中国高教研究, 2020(11).
- [12] 黄洁. 哲学社会科学高端人才培养体制机制研究 [J]. 中国高等教育, 2020(13/14).
- [13] 李航. 我国社科拔尖人才评价研究 [D]. 太原: 山西大学, 2020.
- [14] 李阎. 哲学社会科学人才培养路径探究 [J]. 人民论坛, 2020(4).
- [15] 张珩. 高校哲学社会科学人才资源配置研究 [J]. 南京理工大学学报(社会科学版), 2017(1).
- [16] 刘利民. 加快构建种类齐全梯队衔接的高校哲学社会科学人才体系 [J]. 中国高等教育, 2016(12).
- [17] 萧鸣政, 唐秀锋. 哲学社会科学人才如何评价——基于长江学者成长影响因素的实证研究 [J]. 行政论坛, 2018(5).
- [18] 郭名, 朱心田, 袁宝宝. 人才政策对哲学社会科学人才成长影响的实证研究 [J]. 北京交通大学学报(社会科学版), 2018(3).
- [19] 赵媛, 杨孝丽, 郝丽莎. 中国女性社会科学研究人才的学科及空间分异研究——基于 2000-2015 年国家社科基金项目 [J]. 干旱区地理, 2016(6).
- [20] STRAUSS A, CORBIN J M. Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques [J]. Modern Language Journal, 1990: 77(2): 129.
- [21] 习近平在 2019 年春节团拜会上发表重要讲话 [EB/OL]. (2019-02-18 [2021-02-26]) https://politics.gmw.cn/2019-02/18/content_32519664.htm.

(来源: 《中国高教研究》2021 年第 6 期)

手机人才时讯信息汇编

(2022 年 4 月)

衢州龙游出台“暖心留才”十条意见

【人才时讯】【2022-4-1】近日，衢州龙游出台“暖心留才”十条意见。《十条意见》以持续优化人才结构、强化人才支撑、全力打造“人才无忧城市”为目标任务，适用于《龙游县高层次人才分类目录》中县级及以上（A-H 类）高层次人才，从政治引领、服务提速、购房特权、子女就学、配偶安置、医疗保健、休闲娱乐、交通出行、金融服务、联系慰问等十方面出台留才意见，为人才提供组织保障如建立人才服务赛马比拼机制等。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1835502>

台州开启“才涌东海·同台竞发”2022 台州云招聘融媒大直播系列活动

【人才时讯】【2022-4-2】近日，台州开启“才涌东海·同台竞发”2022 台州云招聘融媒大直播系列活动。本次活动旨在通过融媒大直播推介台州优质企业和岗位，方便人才在线求职择业，助力企业与人才“无接触、无局限”精准对接，实现数字化引才。台州共安排 10 场专场直播，包含医药医化、汽车及零部件、航空航天及缝制设备、模具及塑料等专场直播。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1835598>

四川省发布《2022 年浙川东西部协作和对口支援干部人才工作重点任务》

【人才时讯】【2022-4-6】近日，四川省发布《2022 年浙川东西部协作和对口支援干部人才工作重点任务》，对今年浙川东西部协作和对口支援干部人才重点工作进行部署。《重点任务》从完善落实工作对接协调机制、常态开展干部人才挂职锻炼、统筹做好教育培训智力帮扶和切实强化管理监督服务保障 4 个方面，明确 10 项年度工作重点。这是四川省首次在全省层面对东西部协作和对接支援干部人才的年度重点工作进行统一部署和安排。

相关链接：http://sc.china.com.cn/2022/toutiao_0404/443295.html

“千企万岗”2022 湖州青年人才云聘会正式启动

【人才时讯】【2022-4-7】近日，“千企万岗”2022 湖州青年人才云聘会正式启动。此次活动以“共筑理想城 一起向未来”为主题，由湖州市委人才办和市人力社保局承办，依托湖州“人才数字大脑”，开发“引才云”小程序，实现人岗智能匹配和双向选择。截至目前，已有 204 家企业报名参加云聘会，提供 5281 个优质岗位，涵盖分子机械设计制造、汽车电子、生物学和细胞生物、视觉传达等多个专业领域。

相关链接：<https://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/huzhounews/202204/t2022040724047944.shtml>

国家能源局、科学技术部近日联合印发了《“十四五”能源领域科技创新规划》

【人才时讯】【2022-4-8】近日，国家能源局、科学技术部近日联合印发了《“十四五”能源领域科技创新规划》。《规划》提出“十四五”时期能源科技创新的总体目标，围绕先进可再生能源、新型电力系统、安全高效核能等方面，制定了中国能源发展与项目布局的技术路线图；围绕创新协同机制、创新平台体系、成果示范应用、企业主体地位、技术标准体系、规划资金支持、科技国际合作、科技人才培养等 8 个方面，提出了相关保障措施。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/3ToI5UMRCKVVCx9agnS1mA>

“智汇丽水·共富同行”全国大学生空中双选会（丽水）直播带岗活动举行

【人才时讯】【2022-4-11】近日，“智汇丽水·共富同行”全国大学生空中双选会（丽水）直播带岗活动举行。现场，丽水学院、丽水职业技术学院、丽水市中心医院、丽水技师学院（筹）、纳爱斯集团有限公司等 10 家重点企事业单位开展空中宣讲，“云”端揽才。据统计，此次“直播带岗”活动现场累计点播 20.8 万人次，评论区留言 1300 多条，简历投递 1500 多份。

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

科技部印发《关于开展科技系统法治宣传教育的第八个五年规划（2021—2025 年）》

【人才时讯】【2022-4-12】近日，科技部印发《关于开展科技系统法治宣传教育的第八个五年规划（2021—2025 年）》。《规划》以习近平法治思想引领科技系统普法工作，明确科技系统普法重点内容，持续提升各群体科技法治素养，提高科技普法针对性实效性，围绕“加强组织领导”、“全面落实普法责任制”、“加强普法能力建设”、“加强评估总结”等方面加强组织实施。

相关链接：http://kjt.zj.gov.cn/art/2022/4/12/art_1229080136_2400663.html

2022 年金华市“双龙计划”全球引才公告发布

【人才时讯】【2022-4-13】近日，2022 年金华市“双龙计划”全球引才公告发布。“双龙计划”引进对象为纺织服装、五金制造、芯光电、生物医药等重点产业领域，能够突破关键技术、提升传统产业、引领新兴产业的高层次人才及团队，包含科技创新团队、创业领军人才、创新领军人才三类申报条件，通过综合评审和直接认定两种方式进行申报和遴选，还为人才提供资金支持、基金支持、子女入学、医疗服务等支持保障政策。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/xGdJ4XsL6iNhdSIOUZTilw>

浙江省 2022 届“寒门学子”线上专场招聘会举行

【人才时讯】【2022-4-14】近日，浙江省 2022 届“寒门学子”线上专场招聘会举行。此次招聘

会由浙江省教育厅主办，目的是在当前疫情形势下，为广大家庭经济困难且就业有困难的高校毕业生搭建就业平台。此次招聘会提供岗位数 2190 个，招聘人数约 3 万人。其中参会企业累计达 510 家，其中国有企业、上市公司和事业单位 200 余家。参加本次专场招聘会的学生共有 1745 人，简历投递量 5362 份。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1729337131591967586&wfr=spider&for=pc>

浙江省出台《大力培育促进“专精特新”中小企业高质量发展的若干意见》

【人才时讯】【2022-4-15】近日，浙江省出台《大力培育促进“专精特新”中小企业高质量发展的若干意见》，提出到 2025 年，将累计培育省级“专精特新”中小企业 1 万家以上、国家级专精特新“小巨人”企业 1 千家等。创新方面，《意见》明确，要发挥省企业创新发展联合基金作用，鼓励“专精特新”中小企业与高校开展科研合作。人才方面，《意见》提出，经认定为高层次人才，在人才评价、住房、子女教育等方面按规定给予支持。

相关链接：http://www.zj.gov.cn/art/2022/4/13/art_1229017139_2400863.html

台州市举办首场“直播带岗”网上招聘活动

【人才时讯】【2022-4-18】近日，台州市举办首场“直播带岗”网上招聘活动。台州市人才发展（集团）有限公司通过“直播带岗”招聘模式已开展 9 场专项云招聘活动。截至目前，参与企业超 300 家，岗位需求人数达 4110 人，累计浏览量超 100 万人次。在“直播带岗”基础上，台州将以高校为单位，陆续组织 60 多场“空中双选会”，从多所高校引才。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1844903>

浙江省人民政府办公厅印发《关于开展未来乡村建设的指导意见》

【人才时讯】【2022-4-19】近日，浙江省人民政府办公厅印发《关于开展未来乡村建设的指导意见》。《意见》以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以“有农村区域的县（市、区）每年开展 1-3 个未来乡村建设。自 2022 年开始，全省每年建设 200 个以上未来乡村。到 2025 年，全省建设 1000 个以上未来乡村”为总体目标，围绕“强化组织领导”、“强化实施推进”、“强化要素保障”、“强化落地落实”等方面打造政策体系。

相关链接：http://www.zj.gov.cn/art/2022/2/7/art_1229019365_2392197.html

杭州市举办“走进春天 杭向未来”2022“人才山乡荟”活动

【人才时讯】【2022-4-20】近日，杭州市举办“走进春天 杭向未来”2022“人才山乡荟”活动。本次活动由杭州市委人才办主办，临安区委区政府、杭州市农业农村局（乡村振兴局）承办。活动发布了保险助力乡村人才振兴“春暖计划”，对杭州市乡村振兴十佳农创客、数字乡村“景

秀计划”优秀应用场景进行表彰，并发布第三届全球农创客大赛。

相关链接：<https://www.163.com/dy/article/H5AM57CO0552ADWT.html>

“宁聚英才 共赢未来”长三角地区数字经济产业高校毕业生网络招聘会成功举办

【人才时讯】【2022-4-21】近日，“宁聚英才 共赢未来”长三角地区数字经济产业高校毕业生网络招聘会成功举办。本次招聘会由南京市人力资源和社会保障局主办，杭州、上海、合肥、苏州等多个长三角城市参加，主要面向长三角地区的高校毕业生。截至目前，已有 499 家企业报名参与，筹集招聘职位 4050 个，岗位需求人数 17000 余人。

相关链接：http://www.yuhang.gov.cn/art/2022/4/7/art_1229511743_4029254.html

浙江创新中心“长三角招才引智”高层次人才项目云路演顺利举办

【人才时讯】【2022-4-22】近日，浙江创新中心“长三角招才引智”高层次人才项目云路演顺利举办。活动现场，专家们遴选出 8 个项目，以线上“项目展示+互动答辩”的方式进行路演，参赛项目汇集生命健康、高端装备、数字经济、新材料、信息技术等领域。会后，宁波甬江科创走廊指挥部相关领导参观了宁波诺丁汉大学博士生科研成果展，对浙江创新中心携手宁波诺丁汉大学打造的科技成果转化新模式给予充分肯定。

相关链接：<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1730704287727888854&wfr=spider&for=pc>

台州市 2022 年度“500 精英计划”引才公告发布

【人才时讯】【2022-4-24】近日，台州市 2022 年度“500 精英计划”引才公告发布。台州市对入选该计划的创业人才，给予 200 万元至 3000 万元的创业扶持资金，新引进的高层次人才还可享受最高 300 万元的房票补贴等。今年台州力争新增 5 家自主认定企事业单位、新培育规上人才企业 15 家，力争到 2025 年新增自主认定企事业单位达到 20 家以上、新培育资本市场挂牌和上市企业 3 家以上。

相关链接：http://www.zjtz.gov.cn/art/2022/4/19/art_1229511882_59057636.html

绍兴市举办“留在绍兴”系列活动

【人才时讯】【2022-4-25】近日，绍兴市举办“留在绍兴”系列活动。绍兴市市直共举行了 4 场留绍专题招聘会，474 家企事业单位参加，线下进场和线上浏览量达到 8.7 万余人次。线上举行了“留在绍兴”上市公司招聘直播专场、2022“留在绍兴”本地高校毕业生春季线上综合招聘会，线下还首次尝试了无接触招聘会。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/8nYIUuOxQ5TlJxb9Cbcc1g>

“千博助千企”数智平台应用正式上线

【人才时讯】【2022-4-26】近日，浙江省科协召开全省“千博助千企”数智平台上线视频会，正式上线启用“千博助千企”数智平台应用。此次会议以线上线下相结合的形式进行，会议回顾总结了前一阶段全省“千博助千企”促共富行动实施情况，研究探讨了下一阶段的发展目标、思路及重点工作。会上正式启动了“千博助千企”数智平台应用的上线试运行，并对数智平台应用操作进行了专题演示和培训。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/wKuGly_2LNxW2w_HCx9Oog

“青春‘甬’不散，一起向未来——2022 宁波云端人才日·毕业奋斗季”活动启动

【人才时讯】【2022-4-27】近日，“青春‘甬’不散，一起向未来——2022 宁波云端人才日·毕业奋斗季”活动启动，启动仪式上宁波赴山区 26 县大学生发布青春倡议书，率先探索人才助力共同富裕的“宁波路径”。过去 3 年，宁波为山区 26 县发展建设输送了 4617 名宁波高校优秀毕业生，与山区 26 县密切开展人才科技交流合作，与丽水市、舟山市等地共同出台人才一体化发展、“智汇山海·才助共富”人才联合行动等工作方案。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1847852>

国家专业技术人员知识更新工程指导协调小组会议在京召开

【人才时讯】【2022-4-28】近日，国家专业技术人员知识更新工程指导协调小组会议在京召开。会议指出，知识更新工程必须紧紧围绕中央人才工作会议确定的目标任务，紧贴党和国家事业发展需要，紧贴实施新时代人才强国战略，在新一代信息技术、生物技术、新能源等战略性新兴产业领域，开展大规模知识更新继续教育，每年培训 100 万名创新型、应用型、技术型人才，加快人才自主培养，壮大高水平工程师队伍。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/zeIKLm6SokQ-N324J9jZuA>

丽水市市委人才科技工作——招才引智战略性先导工程再推进大会召开

【人才时讯】【2022-4-29】近日，丽水市市委人才科技工作——招才引智战略性先导工程再推进大会召开。会议发布了《丽水市关于加快新时代人才科技跨越式高质量发展的实施意见》和《丽水市人才科技发展“十四五”规划暨产业发展人才科技支撑规划》，审议通过了《市委人才科技工作领导小组 2022 年工作要点》。会议强调，要全力全速推进人才科技工作，为建设社会主义现代化新丽水提供坚实人才科技支撑。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/IX1CwzOsszt2eUyYIF6s1g>



人才政策研究动态



主办：浙江省人才发展研究院

主编：胡旭阳 陈丽君

编辑：苗青 周含笑

联系电话：(0571) 88273037

邮 箱：zjsrcfz@163.com

地址：浙江省杭州市天目山路 148 号

浙江大学西溪校区教学主楼 407 室

邮政编码：310028