

研究专题

编者按：改革开放四十年来，人才作为推动经济社会发展的第一资源越来越得到重视，中国政府不断制定和完善各类人才政策，积极创新人才工作机制，稳步提升人才服务，经过四十年发展，中国的人才资源总量稳步提升，人才素质全面提高，人才生态环境也更加优良。本期《人才政策研究动态》选取了“第四期浙江人才发展圆桌论坛”上四位专家的发言稿，回顾改革开放以来我国人才发展的历程，总结经验，发现问题，为继续推进我国人才发展体制机制改革，加快浙江人才生态最优省建设提供参考。其中，蓝志勇教授回顾了我国过去 7 次政府机制改革的重心、特点、经验和不足，并从价值理念的视角深度解读了 2018 年“党政领导制度综合改革”的新特点、新任务。陈丽君教授团队运用政策文献的网络分析法，研究了改革开放四十年浙江人才政策的变迁过程与特征，并为中国地方政府未来开展人才工作和出台人才政策提出了方向性建议。周佳博士总结了改革开放四十年浙江人才发展路径，同时对浙江地方人才工作的经验进行了总结。卢红菊副部长则基于台州市人才工作的实践经验，畅谈了开展地方人才工作的四点体会。

从价值理念视角理解“党政领导制度综合改革”

清华大学公共管理学院教授 蓝志勇

我从“价值理念”视角来谈谈对 2018 年的党政领导体制的综合改革的体会。分几个部分：

一、改革动因

十九大提出了深化改革、提高党和国家政策执行力的新要求，认为，现有的一些领域党的机构设置和职能配置还不够健全有力；一些领域党政机构重叠、职责交叉，责权错位；一些政府机构设置和职责划分不够科学，职责缺位和效能不高；一些领域中央和地方机构职能上下一般粗，权责划分不尽合理；基层机构设置和权力配置有待完善，组织群众、服务群众能力有待提高；军民融合不足：群团松散；事业单位定位不准、职能不清、效率不高；一些领域权力运行制约和监督机制不够完善，滥用职权、以权谋私等问题仍然存在；机构编制管理科学化、规范化、法定化相对滞后，编制管理方式有待改进；这些存在的问题是进行党政体系综合改革的动因。

二、“理念”主导

这次改革由一系列价值理念主导，它们有过去的思想传承，也有新的提法和重点，包括：坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，推动国家治理体系现代化。四大意识（政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识）、五大发展理念（创新，协调，绿色，开放，包容）、和以人民为中心、全面依法治国、推进党和国家机构职能优化协同高效、积极构建系统完备、科学规范、运行高效的党和国家机构职能体系、全面决胜小康等等，**方向和方法都有清楚的表述。**

三、改革是承上启下的努力

十九大将建党以来中国走过的道路分为三大阶段：第一，毛泽东同志领导中国人民推翻了三座大山，站了起来。这一阶段的中心任务是国家和政权建设（1921-1949-1980）；第二，邓小平同志领导中国改革开放推动市场经济，富了起来。这一阶段的中心任务是经济发展（1978-2012）；当下，习近平同志在领导中国人民深化改革，追求强起来。中心任务是制度创新、全面构建现代治理体

系、促进以民生为中心的高质量发展。理念变化了，执行领导功能的组织机构自然需要调整。是遵循历史的发展规律，继往开来的努力。

四、过去的 7 次政府机构改革，有四大重心

80 年代以来共有七次政府机构改革，1983，1988，1993，1998，2003，2008，和 2013. 每五年一个推动，围绕四大重心。

第一个重心是小平同志主领导的**分权改革**，包括 1983、1988、1993 年的干部年轻化、精简机构、党政分工、政企分离、市场化、双轨制、权力下放、合同承包、双轨制、招商引资政策、收支两条线，分税改革，主要是服务于放活市场、放活基层、发展经济的目的，使得经济活跃了起来。

第二个重点是在继承行政改革的基础上开始**财税和金融体系改革**，1993 年开始分税改革，1998 和 2003 推动了国企改革、金融体系改革，和转变政府职能，增强地方政府绩效考核、地方干部选拔公推比选等改革。中心工作可以说是财税金融体系改革。这些改革由邓、江、胡支持，以朱镕基总理为主要推手。

第三个重点是胡锦涛、温家宝时期的大部制改革、包括 2008 和 2013 年的改革，重点有大部制改革、服务型政府改革、改革重点包括事业单位改革、和行政审批制度改革。在提高政府效能的同时，推动市场发展。

这些改革放活了地方和市场，推动了中国的经济发展，取得了巨大的成效。同时，也增加了系统的复杂性和管理的难度，也出现了许多新问题，需要进一步的改革来解决。遂有 2018 年的党政领导制度综合改革。

五、2018 年的党政领导制度综合改革刚刚起步，有很多要做的工作

2018 年的机构改革算起来可以是第八次，但这次不仅仅是行政改革，强调的是党政合一的领导执行机制改革，这次改革的重点与过去七次不一样，但却与对小平同志发动第一次改革前的重要讲话有相通之处。

回顾邓小平同志 1980 年 8 月 18 日在中共中央政治局扩大会议上的讲话，题目就是“党和国家领导制度的改革。”想的也是党政制度的综合改革，但执行时实施时确是分开来改的。党里面改了四次，政里面改了七次。这次的综合改革，主要目标是增强党的领导力和政的执行力，可以算第八次行政改革和第五次党的体系的改革。

小平同志当年推动党政分工改革是基于过去中国自身的历史经验之上的。他提出，一是权力不宜过分集中。权力过分集中，妨碍社会主义民主制度和党的民主集中制的实行，妨碍社会主义建设的发展，妨碍集体智慧的发挥，容易造成个人专断，破坏集体领导，也是在新的条件下产生官僚主义的一个重要原因。他其实很清楚，不是党不能管政，而是“该怎么管政的问题必须解决”。二是兼职、副职不宜过多。一个人的知识、经验、精力有限，左右上下兼职过多，工作难以深入，特别是妨碍选拔更多更适当的同志来担任领导工作。兼职过多，妨碍集体智慧发挥。副职过多，效率难以提高，助长官僚主义和形式主义。三是着手解决党政不分、以党代政的问题。中央一部分主要领导同志不兼任政府职务，可以集中精力管党，管路线、方针、政策。这样做，有利于加强和改善中央的统一领导，有利于建立各级政府自上而下的强有力的工作系统，管好政府职权范围的工作。四是从长远着想，解决好交接班的问题。老同志是党和国家的宝贵财富，责任重大，而他们现在第一位的任务，是帮助党组织正确地选择接班人。这是一个庄严的职责。让比较年轻的同志走上第一线，老同志当好他们的参谋，支持他们的工作，这是保持党和政府正确领导的连续性、稳定性的重大战略措施。这些思考源于多年中国革命与发展的历史经验，是伟大的智慧。但现在看来，前面的党政“分工”的改革，似乎分得不太好，还没有找到科学的、在党的领导下发挥行政效率的好方法。也没有合得好，很多干部兼职过多，资源、信息和机会过于集中，个人精力有限，该做好的工作也没有做好。所以这一改革，既要统，也要分。

如何处理好党政关系，其实是一个很深的学问，也是复杂的政治实践，在不同的制度和社会发展阶段，需要不同的方法，需要理念的与时俱进和操作方法运行中的政治智慧。“党政关系改革，”国外也一直有讨论和实施。二十世纪初美国开始工业化后的城市管理改革和行政制度改革，提出要科学、进步、改革和良好生活的口号，其中一个重要的讨论议题，就是党政关系。当时他们提出的口号是“党政两分”改革，核心是党要成熟、规范化管理；政要专业化，科学决策。

“两分法”的目标是推动各自对自己的工作负责，但前提还是很清楚的，就是，党是人民意志的表达者、决策者；政是执行者；党政关系有冲突的时候，政应该服从于党。党政两者分工的目标是各自问责，防止瞎指挥，党要管党，提高党的

认知水平和决策能力，同时也要管政，方法不是越俎代庖，而是通过决策、监督、和问责，寻求执行公平公正和高效。

我们过去的改革，注重了“党政分开”，忽略了问责，是对西方理论的误读和借鉴过程中的偏差。结果是提高了经济发展效率，却忽略了政治领导，也没有提高政治决策、监督和问责水平。本次综合改革重提“党和国家领导制度改革，”算是对过去经验的回顾和提升，但方法上，看来还只是第一步。这个改革，重新关注难题，战斗正未有穷期。

六、过去改革的经验、特点和不足的回顾

继续改革需要对过去的经验有所总结。回首过去的经验，我们改革的特点很鲜明，包括：改革从农村开始、上推下动、地方试点、经济发展为主、逐渐推进、运动型执行。从中国的发展结果来看，这些改革非常成功，大踏步推动了中国经济社会的发展。但改革也还依然有没有解决好的问题。表层的、程序性和方法性的改革多，深层次的制度性的改革少。细究起来，我们一直在政企关系，政社关系，央地关系，党政关系，党群关系，城乡关系六大关系中犹豫和徘徊；在传统与现代之间徘徊；在民族主义和国际主义之间徘徊。有进步，有踌躇，有思考，有反复，有顿悟，也有困惑。

当年李鸿章把资本主义列强入侵后中国的变化称为“数千年未有之变局”或“三千年未有之大变局。”指的是，我们面对的，是一系列世界级的大变化：是 1840 年就完成工业革命的英国；1856 年克里米亚战争后，在 1861 年实行农奴制改革的俄国；1868 年明治维新推动的日本；1865 就打完南北战争，强势崛起的美国；1866 年打败了奥地利的普鲁士和 1871 年普法战争后的欧洲，整个西方世界在向近代发展迈步，对几千年的古老的中华文明形成了前所未有的挑战。所幸的是，中国 20-21 世纪中站起来和富起来的努力，没有给中国丢脸。但从传统到现代的转变过程，并没有完成。当前的全球化趋势，也就是财富、市场、资源、人力资源、社会经济观念包括文化的全球化冲击，依然在挑战中国，敦促中国进行更深层次的改革。2018 年的党政领导制度综合改革，只是这个更深层次改革的开始。

七、这次党政体制综合改革与过去七次改革的不同

从第一到第七次改革，我们的价值诉求和对改革的理解有几个鲜明的倾向，包括：经济理性第一、经济效率优先、政治行政应该两分、行政体系要价值中立、私比公更有效率、分比合更有效率、测评比不测评更有效率、执行比理念更有用、前置严管比后续追查好、领导意志比法律条文更重要。而最新的党政领导制度综合改革，提出了一些新的价值取向，包括：讲政治维护党的领导，讲初心以人民为中心，讲全面推行强调综合合理性的全景式的公共政策决策和执行，讲创新推动务实性制度重构，讲科学推动合理性，讲法制追求规范，讲协同注重均衡发展，讲生态注重环保和谐，讲开放鼓励学习交流与通商，讲包容推动共享式发展。

通过这次改革前后的价值倾向比较来看，中国已经从注重单一经济发展指标到注重综合全景的发展指标，也就是新要求提出的现代性、全面性、和包容性。发展的目标不仅是经济增长，也包括社会发展和人的能力与自由的发展。要求的创新不仅仅是公共政策创新，还牵涉到更深层次的文化创新。

十八大以来，党中央国务院提出创新、协调、绿色、开放、包容的施政方针，提倡的社会价值观是富强、民主、文明、和谐，自由、平等、公正、法治，爱国、敬业、诚信、友善。但通过调研、访谈和观察，我们看到，到目前为止，大众文化中若隐若现但根深蒂固并真正影响人们行为的想法是：昔日的辉煌就是追求目标（克己复礼为仁），蛮夷之族必为中华宿敌，朝中有人好办事，在位受尊重，职级是官员生命线，权位、晋级和利益是做官的基本福利，政策空子赶快钻过期作废，多一事不如少一事，有钱能使鬼推磨，多干事多出错，哪有那么多公平公正？

同时，现实的存在也每每不合情理，做芯片的不如倒房地产的、搞科学的不如做小买卖的，大学毕业生收入不如保姆护工；等等。

政府改革需要面对政府提倡的价值观与社会上真正存在的价值观之间的矛盾。机构改革不仅仅是建立国家领导能力，确定发展方向，不仅仅是编制和组织结构管理，而是要明确动态的公共价值追求，通过政府分工和官员激励机制管理，通过有效施政，来弘扬健康文明新型国家理念和社会发展的核心价值，改造旧文化，寻求政府价值、社会价值和公共价值的融合，使之成为政策制定与执行的依据、国家制度的基石、公务员的动力、社会行为的规范。本届政府，任重而道远。

改革开放四十年浙江省人才政策演进和启示（节录）

浙江省人才发展研究院执行院长 陈丽君

浙江大学公共管理学院行政管理专业硕士生 王雪玲

我国改革开放四十年创造的“中国奇迹”离不开持续创新的人才工作和卓有成效的人才政策的贡献。这四十年来，浙江省也出台了大量的人才政策文件，经历了从单纯的解放劳动生产力，到越来越重视人才的观念转变。本研究我们希望通过系统梳理和量化分析改革开放四十年浙江省出台的人才政策文件，探讨浙江人才政策是否发生了有迹可循的系统变迁，这些变迁是否表现出阶段特征，体现了不同发展时期治理理念和手段的转变，并分析四十年的演变为未来提供了哪些政策展望。

一、政策变迁研究简要回顾

现有的政策变迁研究大多探究政策变迁的呈现方式、动力机制和因果过程，西方学者提出了倡导联盟理论、多源流理论、间断均衡理论、政策网络理论和制度理性理论等（John P, 2003; Compston H, 2009）来解释政策变迁的全过程。国内学者基于三源流模型等理论构建了分析框架，并在此基础上对宏观的人才政策变迁过程做了解释性研究，包括高层次人才政策、科技人才政策、海外科技人才政策等多个领域（郑代良&钟书华，2012；杜红亮&任昱仰，2012；李丽莉，2014）此外，萧鸣政和韩溪（2009）、陈丽君（2010）和王丽娜（2012）等学者通过对政策文本进行内容分析的方法对**改革开放三十年来的人才政策变迁过程**按不同阶段做了梳理和总结。

国内**现有研究大多以对关键事件和关键政策文献的解读为主**，主要采用质性研究方法，研究本质上是建构主义的，研究结果往往依赖于研究者的知识结构和价值立场（黄萃，2015b）。而政策文献量化分析的研究方法在人才政策变迁研究中最大优势在于其分析结论是客观的、可重复的、可验证的，可减少质性研究的主观性、不确定性和模糊性（黄萃，2015）。除此以外，这一方法还能解释文献解读方法不能观察到的阶段特征，如政策主体合作模式、政策扩散方式（张剑等，

2016) 等。

二、数据基础和分析方法

(一) 数据基础

借助于浙江省人才发展研究院创建的全国首个人才政策数据库的——“中国人才政策数据库”，我们对发文部门名称等信息进行标准化处理，最终选定了 1978-2017 年浙江省级政府机构制定的 826 份人才政策文件，包括包括法律、法规、决定、通知、公告、意见、通报、函等形式。广义上，浙江省级政府机构包括浙江省人民政府、中共浙江省委，以及浙江省人民政府和中共浙江省委的直属机构、部门和委员会等。依据重大事件与重要文件，我们将 1978 年以来中国人才政策划分为五个阶段，分别以 1993 年、2003 年、2010 年和 2016 年为界（年代和标志性政策文件见表 2.1）。

表 2.1 1978 年来中国人才政策演变阶段划分

政策演变阶段	标志性政策及事件	政策数量
1978-1992 年	十一届三中全会 改革开放	7
1993-2002 年	中共十四大 市场经济体制深化改革	97
2003-2009 年	《关于进一步加强人才工作的决定》	337
2010-2015 年	《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》	282
2016 年至今	《关于深化人才发展体制机制改革的意见》	103

(二) 分析方法

1. 政策主题词选取

政策主题词是由政策制定者确定、用以表征文献核心内容的特征词汇（李江等，2015）。通过选择样本、确定编码单元、指定编码表并预编码、信度检验等环节，我们研究团队于 2015 年编制完成了《中国人才政策主题词库》，本研究中采用此主题词库，为每份政策确定 2-6 个主题词。

2. 网络分析方法与 CNM 聚类算法

本研究采用网络分析方法，并使用 NodeXL 软件进行可视化呈现，最终得到的网络均由角色（节点）和相关关系（连接线）组成，节点的大小代表角色在网络中的出现频次，连接线的粗细代表合作关系的紧密程度，即每两个角色间的共现频次。我们将把每个主题词或每个发文机构作为节点，将两个主题词间的共现频次或两个发文机构的合作发文次数作为连接线来构建网络（见表 2.2）。

表 2.2 网络分析图表说明

图表	图例	含义
政策主题分布图（如图 4.2）	节点	主题词
	节点大小	主题词频次
	节点颜色	同一颜色聚为一类
	连接线	主题词间存在共现关系
	连接线颜色为红色	主题词共现频次高（于 10）

为了使主题词共现网络更加突出各阶段的政策核心内容，我们借鉴黄萃(2015)的方法，剔除了低频词（在政策文件数量高于 200 时，剔除了单独出现频次为 5 以下的主题词，但保留共现频次高于 4 的主题词）。此外，借助 NodeXL 提供的聚类算法，使主题词依共现关系分类呈现，以显示不同的政策重心。我们选用 Clauset-Newman-Moore 算法（简称 CNM 算法）。CNM 算法是一个基于模块性 Q 的层次聚合式聚类算法（范超&王厚峰，2014），能快速识别出网络中的核心模块，以便 NodeXL 最后呈现出“同一类主题词（/节点）以同一种颜色显示”的效果。同时，为了突出频次极高的共现关系（本文以共现频次为 10 次以上为高频共现关系），高共现关系被用红色着重标出（如图 3.3 等）。

三、浙江省人才政策四十年变迁的实证结果

（一）人才政策颁布量持续增长

1949 年至 2010 年期间，浙江省人才政策数量总体呈增长态势（如图 4.1）。1993 年社会主义市场经济体制改革后小幅增长，2003 年《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》颁布之后，浙江省人才政策文件数量显著增长，于 2011 年达到峰值（73）。2003 年后，各阶段的年均政策数量稳定在 50 份左右，迅速超越了前两个阶段。人才政策数量的增长反映了浙江省级政府机构越来越重视人才问题，人才资源的战略性地位越来越突出。

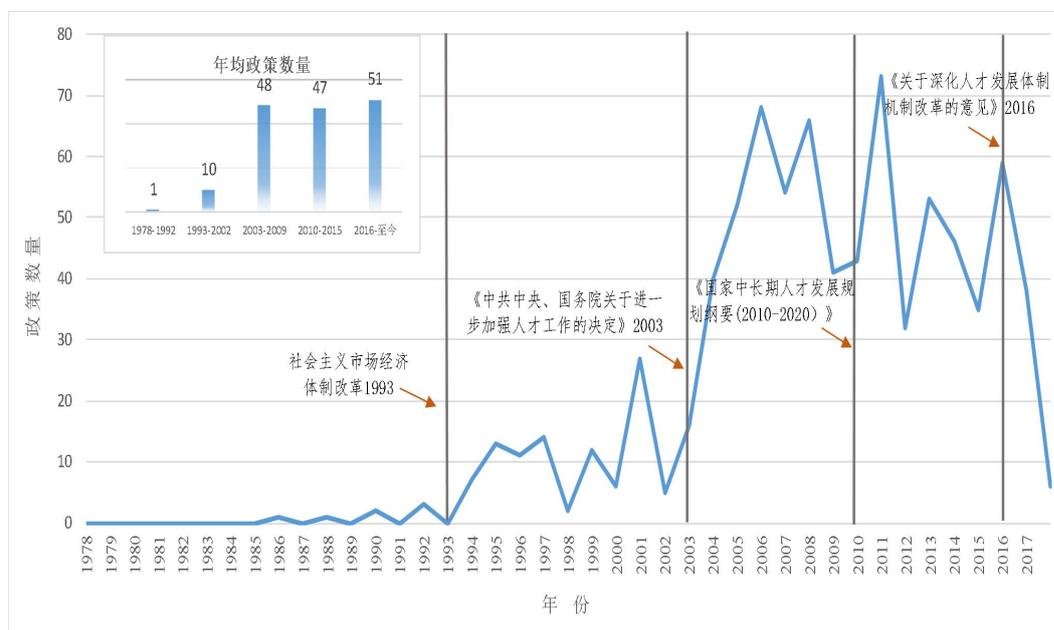


图 3.1 浙江省人才政策的不同阶段和时间序列分布（1978 - 至今）

（二）浙江省四十年人才政策五阶段的特征

从 826 份政策文件的分析中，我们可以发现改革开放以来浙江省的五阶段人才政策分别呈现出下述特征：

1、“释放人才活力”的战略调整阶段（1978-1992 年）

基于《关于贯彻国务院对高级专家离休退休有关规定的若干意见》（浙政办[1986]54 号）等 7 份政策文件的聚类结果显示，1978-1992 年间浙江省人才政策的重点主题包括：事业单位先行的专业技术人员评聘制度改革、职工权益保障、高级专家离退休规定等。在这一阶段，改革开放方兴未艾，市场经济如火如荼，面对新型经济社会环境和快速攀升的管理需求，浙江省从专业技术人员评聘制度（G1）和职工权益规范（G2）两个方面做出了回应。同时，机关事业单位内部管理开始响应“四个现代化”和“干部四化”的号召，积极推进非适龄高级专家离退休工作（G3）。在这一阶段（1978-1992 年），人才政策更针对的是体制内人才，其核心主题在于解放人才，打破阶层桎梏，实现“拨乱反正”。从政策部门

来看，人力资源社会保障厅在这一阶段做了许多工作，且浙江省级层面在此阶段尚未有自主政策，更多是承接了中央的政策导向。

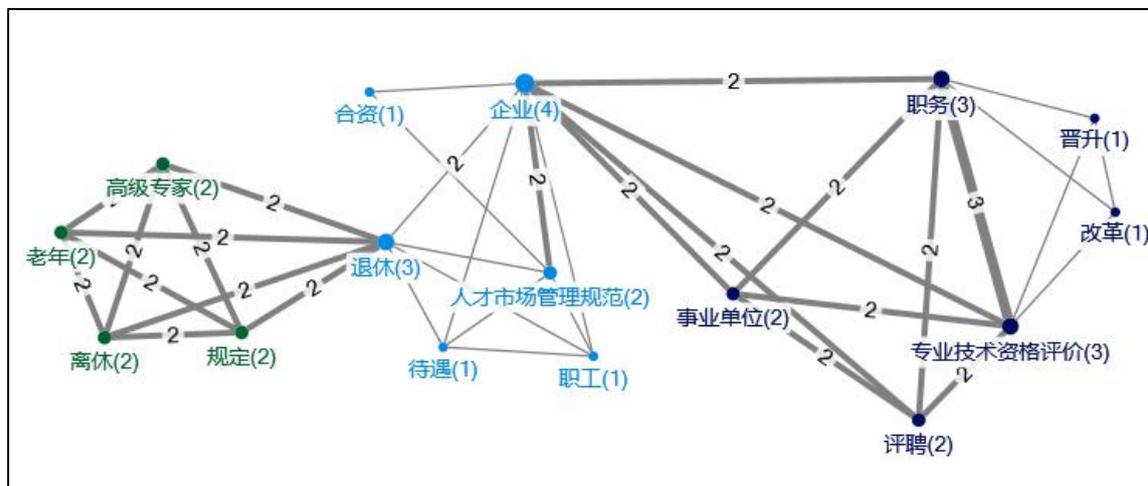


图 3.2 1978-1992 年浙江省人才政策主题分布

4.3 “人才地位提升”的实验性调整阶段（1993-2002 年）

随着中共十四大市场经济体制深化改革，浙江省人才政策的目标对象和手段路径更加多元化。1993-2002 年期间浙江省人才政策主题包括：机关人事制度改革、事业单位薪酬福利制度改革、医疗机构为主的专业技术人员评聘制度改革、公立院校人事制度改革。从图 3.3 我们可以发现，**第二个阶段（1993-2002 年）**诞生了更多的政策主题词和词族，表明这些政策回应了机关人事制度、事业单位薪酬福利制度、专业技术人员评聘制度等方面的改革需求。这一阶段仍没有出现现在意义上的“人才”管理，甚至连“三支队伍”都没有，只更多关注了专业技术人才等。在发文部门分布上，发文部门数量显著增加，已经开始出现“政出多门”的现象（此时省人才工作领导小组和省人才办还未诞生，这两部门诞生后将带来一系列变化）。第二个阶段的核心主题集中在**激励体制内人才**。

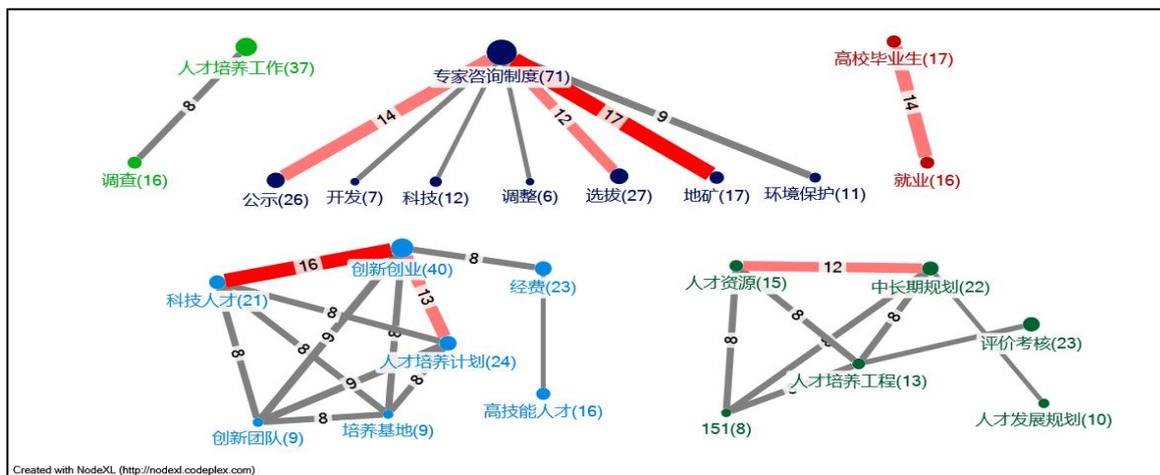


图 3.5 2010-2015 年浙江省人才政策主题分布

4.6 “强化生态优势”的深化改革阶段（2016-至今）

2016 年至今期间浙江省人才政策主题包括：（1）科技人才创新创业环境建设、（2）中青年拔尖人才支持计划、（3）海外高层次人才支持计划、（4）国外创新经验学习培训项目、（5）专业技术人员继续教育。相比前两个阶段，2016 年至今不同种类的政策主题关联度较高，各类政策主题间有表意重复现象，这可能与政策数量较少（102 份）有关。2016 年后我国经济迈入“新常态”，“创新驱动发展”战略应时而出，创新创业人才备受重视。但是，创新创业环境与创新创业成功间存在很强的相关性（肖为群&樊立宏，2014），能否为各类人才提供友好的创新创业环境是国家和浙江省这一时期人才政策的核心命题。在此阶段（2016 年-至今），我国人才管理进入深化改革期，标志性的文件是中央出台了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》。浙江省也已于 2014 年率先提出“打造人才生态最优省”的口号和政策目标，人才工作进入了全新的营造良好人才生态环境的阶段，浙江省推出了人才新政，突出了居留便利、融资渠道、孵化平台等人才服务项目，打造了“最多跑一次”等服务品牌。这一时期的发文部门中，省委省政府和组织部是重要的发文机构，许多方向性政策由这些部门出台。此外，科技厅作为独立的发文部门出台了大量政策。

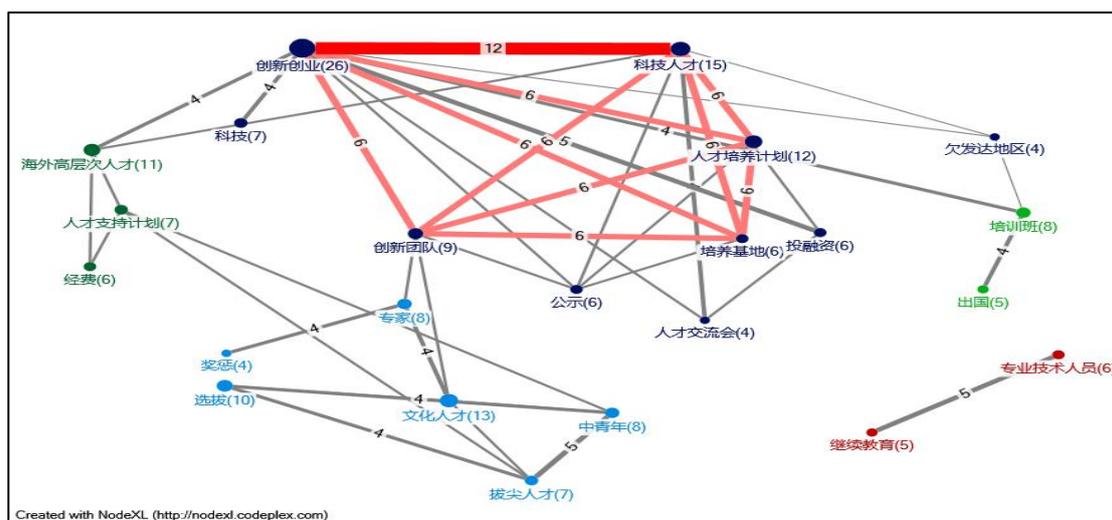


图 3.6 2016 年-至今浙江省人才政策主题分布

四、浙江省人才政策四十年变迁启示及未来政策制定展望

纵观浙江省四十年人才政策变迁，我们可以发现政策重心从体制内人才转向体制外人才的演变。政策手段手段从单纯性的激励政策，越来越到体制机制的改革，再到生态环境的营造。总括起来，它体现了**五方面政策演变特征**：（1）**政策目标群体不断扩大**。体制外人才逐渐成为政策制定的主要目标群体；（2）**政策重心方向契合环境变化**。越来越紧随国家的发展战略和经济社会发展的需求目标；（3）**统领性政策地位提升**。在一、二阶段中，人才政策往往遵照“先试点、后推广”的颁布过程，但自第三阶段开始，“人才资源发展规划”和“人才支持计划”兴起，人才政策迫切要求前瞻性和延续性，统领性政策作用强化，省委和省政府办公厅等机构对阶段性人才政策进行宏观设计。省委省政府及组织部的作用越来越重要，毫无疑问，我们经历了从“党管干部”到“党管人才”的转变。（4）**政策手段从“行政干预”为主转为“经济激励”为主**。在第三阶段之前，人才资源的调配以行政手段为主，激励手段为辅。但是，随着政策目标群体的不断扩大，行政干预手段的管理强度趋弱，经济激励手段成为新兴的人才资源调配手段，人才政策的导向作用更加显著。（5）**政策响应机制从“应急性”为主转为“前瞻性”为主**。在人才资源被视为战略性资源之前，人才政策的制定总是处于“解决问题”的框架之下，但是自“人才资源发展规划”出现在阶段性政

策焦点开始，人才政策的“前瞻性”和“延续性”要求不断提升。2010年后，前瞻性的人才规划和人才支持计划已持续成为人才政策的重心。

因此，总结四十年浙江省人才政策经验，它体现了在促进人才集聚和利用上从政策拉动和市场拉动的角力到逐渐发展到互促的进程，从这些演变趋势中我们可以对浙江省未来人才政策制定进行展望，以期在更高站位更前瞻理念指引下制定出更科学有效的人才政策，从而实现高水平建设人才强省。**首先，政策模式应从原有的“滴灌”模式向“普灌”模式转变**，推行更多的普惠性人才政策，让本土人才外来人才都享受到人才政策红利，最终营造一个对所有公民都开放包容的人才生态环境。而在人才队伍建设中，科技人才的重要性值得关注。**其次，体制机制改革一定是未来人才政策制定必须抓住的焦点和趋势**。。政策施力将有望从以“加”为主将逐步过渡到以“减”为主，以资金激励为主的激励性政策将被**以破除体制机制障碍（如破除单一评价机制、破除短聘短考机制）的政策变革所代替**。而当前各地引才中经常被视为引才法宝的户籍制度未来其作用应当被进一步削弱，身份证和居住证制度期待得到加强，社保等公共服务与户籍的绑定有待破除，以更好地促进各区域人才均衡发展。**第三，在人才区域竞争中，应避免政策的同质化竞争，推动错位竞争的人才战略和人才政策**，将引进的目标人才与区域产业特征及城市战略相匹配。**第四，要精准施策**，研究区域特征和目标人才的需求，以人才需求作为政策制定出发点和回应点。**坚持竞合理念，推进区域一体化的人才政策**。最后，要营造一个致力于激发市场主体的活力和动机，致力于营造**宽容失败的软环境**。

改革开放四十年浙江人才发展路径和经验总结

浙江省人才发展研究院浙江理工大学 周佳

改革开放四十年来，浙江的人才发展情况大致可以分成五个阶段：第一个阶段是人才解放时期（1978 年-1991 年）。这一时期持续的时间很久，实际上直到今天我们仍然在讲为人才松绑。“人才解放”是改革开放初期的重要特征，因为改革开放之前我们国家经历了文化大革命，那个时候知识分子被称为臭老九，地位很低。改革开放之后，邓小平提出来要尊重知识，尊重人才。1978 到 1991 年之间，国家层面共出台跟人才相关的法律政策 40 余件，其中跟科技人才相关的是 5 件，当时出台的人才政策数量还不及现在政策的 1/10 甚至 1/20。虽然那个时代制定的人才政策数量不多，但是非常重要，这些政策提高了知识分子的地位，强调不但要改善我国知识分子的社会地位，而且要改善知识分子的生活待遇。那个时期还将科技人才培养提上日程，开始改变文化大革命遗留下来的科技人才青黄不接的问题。总体上，这个时期的主要转变就在于提出了“尊重知识、尊重人才”的思想，提升了知识分子的地位，这是一个很重要的变化。

第二个阶段是 1992 年到 2002 年，国家层面开始将人才作为一种重要的资源，提出了“人才是最宝贵资源”，各级政府的人才意识真正开始树立。1992 年开始，浙江省开始实施科教兴省战略，出台了大量文件，这些文件都有一个特点，就是开始真正认识到人才对于浙江经济转型的重要意义，将人才的发展和经济的发展联系在一起，很多文件都提出要提高劳动者的素质。第二个阶段特征就是重视高端人才的引进。我们院陈丽君老师之前做过一个研究，可以发现在 1989 年的时候，和高层次人才有关的政策占所有人才政策的 33.3%左右，到了 1999 年，高层次人才的政策占所有人才政策的比例已经达到 72.7%，翻了一番。所以，在这个十年间，实际上出台的人才政策很多是跟高层次人才有关的，比如《浙江省跨世纪学术和技术带头人培养规划（1996-2010）》、《关于引进海外高层次留学人才的意见》、《关于鼓励出国留学人员来浙江工作的意见》、《关于实施新世纪人才工程的决定》等。对高层次人才的集中关注不仅是浙江的特点，而是当时全国都如

此，直到进入 21 世纪以后，对其他层次人才的关注才多起来，高层次人才政策的占比开始下降。

第三个阶段是 2003 年至 2009 年，浙江踏上人才强省建设新征程。2003 年 12 月，我省在全国各省区市中第一个召开了人才工作会议，提出和部署实施人才强省战略。2004 年初，以中共浙江省委浙江省人民政府印发《关于大力实施人才强省战略的决定》为标志，浙江的人才工作进入了一个新阶段。这个阶段的特点有三个：一个是浙江开始进行人才工作体制的创新，2003 年，浙江成立省人才工作领导小组，2004 年，全省 11 个市 90 个县市区全部都建立人才工作领导小组。之后开始人才工作目标考核体制，提出“一把手”抓第一资源。

二是重视多支人才队伍统筹均衡发展。2004 年之后，浙江开始推进党政人才、专业技术人才、企业人才、农村实用人才、社会工作人才等队伍建设，出台了《关于进一步加强高层次专业技术人才队伍建设的若干意见》、《关于加强非公有制经济组织人才队伍建设的若干意见》等系列文件，并开始实施“万名公务员公共管理培训工程”、非公有制企业人才工作推进工程、5511 培训工程、“千万农村劳动力素质培训工程”、“阳光工程”等人才培养提升工程。此外，针对欠发达地区，浙江在 2004 年制定出台了《关于加快欠发达地区人才队伍建设的若干意见》和“希望之光”计划，提升全省人才素质。

三是使人才发展更具规划性，科学性，系统性。2006 年浙江首次编制并实施省“十一五”人才发展规划，《人才发展规划》成为浙江省“十一五”国民经济和社会发展规划的重要子规划。2008 年，开始部署编制全省《人才队伍建设中长期规划纲要（2009-2020 年）》，对浙江今后的人才发展开展长期战略规划研究。

第四个阶段是 2010 到 2016 年，这一阶段的浙江人才工作主要呈现稳定发展与改革创新并进的特征。一方面，这是我省人才工作稳步推进的重要时期。浙江开始人才工作长期布局，正式印发了《浙江省中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》等文件，提出加快建设人才强省；另一方面，全面推进人才发展体制机制改革的开始，人才发展体制机制改革在全省各地积极开展，全省人才发展环境呈现出一派新气象。此外，在海外人才引进方面，这一时期浙江继续加大

引进海外人才的力度，除了继续出台海外人才相关政策外，也开始更积极地建设海外人才创业创新平台建设，开展了大量海外引才活动。同时，大学生村官工作也得到稳步推进，出台了《关于进一步加强大学生村官工作的意见》等文件，大学生村官制度逐渐完善。

第五个阶段是 2017 年到现在，浙江开始进入人才生态建设的新时代。2017 年 9 月 20 日，浙江召开第三次全省人才工作会议，会议将“打造人才生态最优省份”作为全省未来人才工作的主要方向。浙江省人才工作进入 2.0 阶段，从早期单纯地依靠大投入、拼政策抢人才，向通过打造最优人才发展生态吸引人才，培养人才转变。比如说现在在推“最多跑一次”，提高政府工作效率和服务水平，这都是人才生态环境的打造，当然，人才生态环境也不光是制度环境，也包括文化环境、自然环境等。2017 年开始，浙江省委省政府印发《高水平建设人才强省行动纲要》，不仅提出要培养紧缺急需人才和造高规格的人才平台打，而且还提出了高层次参与国际竞争、区域人才协同发展和高效率人才服务等内容，浙江的人才工作有了更广阔的视野和更高的格局。

总结浙江人才工作 40 年的历程，也经过多年对全省各地的调研，我们发现，浙江人才工作的开展依靠的是从上到下和从下到上两种途径，一方面，各级地方党委政府能认真贯彻落实省委省政府人才政策，从上到下有序开展工作；另一方面，地方政府主动发展，敢于创新突破，提供了很多人才发展的新思路新方法，形成了从下到上，由点到面铺开的新路子。浙江地方人才工作具有以下几个特点：

一是敢于突破，勇于创新。这和浙商精神很像：具有冒险精神，勇于突破创新。比如宁波海外工程师的例子。宁波市北仑区在 2016 年的时候已经有 7000 多名海外专家，常驻的有 880 多人，是全国首个引进国外智力的示范区。为什么北仑区这么早就可以吸引到这么多的外国专家？而很多其他地方政府也想引外国专家却没有那么成功？很重要的一点是北仑区海外工程师的发展开始是基于当地企业的需求，企业引人积极性高，而其他有些地方发展不起来，是因为地方政府一头热，但是企业积极性不高，企业主体作用没有发挥。北仑区有一家海伦钢琴的企业，是比较早开始引进海外工程师的，因为钢琴领域的工程师西方比较多。海

仑引进海外工程师以后在钢琴产业得到了突破性的的发展，起到了很好的示范作用。当然，开始只是少部分企业这样做，后来通过政府宣传，以及企业家之间的交流，导致越来越多的企业看到引进海外工程师带来的好处。同时，政府也通过很多方式，比如说产业链延伸，高端引领，消化提升等方式，去实现外国人才智力引进的转化模式，他们创新了很多模式以实现洋为中用。因为企业找人和引人的成本很高，宁波北仑区政府就开始帮助搭平台。所以北仑海外工程师计划的第二个特点是它的人才是通过平台批量引进供给的，不是一个一个引的，比如北仑在 2015 年引进意大利综合技术研发服务中心，这个中心有意大利专家一千多人。再比如说北仑和日本工程师协会建立联系，所以引日本工程师一引就是一批。企业怕引才成本高，也可以几个企业共用一个工程师，企业共同分摊工程师的费用。海外工程师的薪水可以用年薪，也可以用项目计费，可以人不过来通过网络视频提供技术服务，政府也非常支持企业柔性、灵活使用人才，是为了用人去引人，而不是为了完成上级的考核目标而引人，所以整个海外工程师计划就发展得比较好。2017 年 7 月份的时候，省委组织部、省人力社保厅、财政厅出了《浙江省扩大海外工程师引进计划暂行办法》，在全省范围推行宣传海外工程师计划，加大省、市、县财政对企业引进海外工程师的支持。这是地方开创人才引进新模式，然后在全省铺开的例子。

第二，立足本土，以用为本。比如台州一直以来在人才工作上都非常踏实，他们人才办的工作人员对人才工作的热情非常高涨。第一，他们意识到这个工作是重要的，因为认为工作很重要，所以做起来就比较有成就感；第二，他们工作做久了以后觉得有意义，有价值，而且有成就感。浙江省很多地方都是这样，做了很多人才工作，不是纯粹去为了完成上级的任务，很多事情跟任务是没有关系的，而是出于地方的发展去做。台州专门研究每一个县（市）需要什么样的人，进行特色人才队伍的建设。比如说仙居，大家都知道仙居旅游产业发达，但是仙居也缺旅游人才，比如导游、酒店的经营管理人才等，所以他们就加强旅游人才队伍的建设，特色人才队伍的打造是按照地方的产业链要求来进行的。

第三，紧跟时代，保持前列。举个关于杭州市人才国际化的例子，杭州近三年的人才净流入量排名全国第一，2017 年海外人才净流入量也是排第一。领英（LinkedIn）做过一个大数据分析，评出了对于国际人才来说最有魅力的十个城市，杭州排第五，前四名分别是北、上、广、深。杭州为什么对国际人才有吸引力？当然一个是时势造英雄，这跟时代有关系。一些大的城市人才饱和，有溢出效应，另外通过 G20 开会，杭州的知名度又提高了很多，所以这个肯定是导致杭州人才流入的原因。二是因为杭州在很早的时候，就已经开始着眼于去引进国际人才。2005 年开始杭州大量地组团开展海外引才活动，开始举办国际人才项目交流大会，把人才引进来，积极建立海外人才引进体系，到现在很多已经很成熟了。而且不仅是市一级，下面的所有区县都有专门的海外人才引才工程，机会来临的时候已经有了很成熟的引才体系，所以刚好抓住了这个机会才能把人才引进来。最后，也不得不提一下，杭州虽然人才国际化做的很好，但是在我们做人才国际化研究的时候发现，相比于其他国际化的大城市来说杭州还差很多，比如有一个标准是在国外出生的人口占本地人口的比例，洛杉矶是 41%，纽约 36%，新加坡有 33%，伦敦、巴黎也好都比较高，但是我们国家只有香港有 7.3%，上海只有 0.7%，杭州更低。所以虽然说人才国际化，但是我们离真正意义上的人才国际化的距离不是一点点，而是遥遥无期。

所以现阶段，我们既要充满信心，又要清醒认清问题，继续前进。

抓好人才第一资源 再创台州民营经济新辉煌

台州市委组织部副部长 卢红菊

台州地处浙江的“南北中心点、海陆交界处”，城市特点可以用“山海水城、和合圣地、制造之都”这 12 字来概括。作为我国民营经济的发源地，台州一直以实体经济为主体、以制造业为主业，打造了 50 多个国家级产业基地，拥有 52 家上市公司，A 股上市企业数居全国地级市第四，中小板上市企业数居全国地级市第二。

近年来，台州的人才工作紧紧围绕民营经济的改革发展展开，坚持抓好人才“第一资源”不放松，保持政治定力，大力推进人才强市建设，全力打造“政策生态、创新生态、市场生态、服务生态”四位一体的人才生态最优市，奋力跻身全省人才工作第一方阵，为再创民营经济新辉煌提供强大的人才支撑。截止目前，全市人才资源总量达到 157.46 万人，累计引进“千人计划”专家 117 人，其中自主申报的国家“千人计划”专家 36 人，列全省第四。在这个过程中，主要有以下四点体会。

一、产业是人才工作的基础

人才工作，以业为本，产业是对人才最强的吸引力。在与“千人计划”专家交流过程中，我们强烈感到，人才愿意放弃国外优厚的工作待遇、良好的生活环境，甚至远离家人回国创业，最看重的就是可以在产业领域实现自己创业创新的梦想，实现自己的人生价值。台州这几年引进的国千、省千等高端人才看重的主要也是台州的产业基础。可以这么说，**产业是吸引人才、留住人才的第一法宝。**产业就是我们非对称竞争优势。因此在开展人才工作的过程当中，首要就是要研究当地的产业结构、产业现状以及未来的发展趋势，根据产业链来布局人才链。当然，在具体实际工作过程当中产业和人才的有效对接也并不是一帆风顺的，其中存在一些不对称的问题。从政府层面来看，主要从以下三个方面发力。

第一，提升人才工作的专业性。产业的分类非常庞杂，一个人可以熟悉一个或某几个产业，不可能各行各业都是专家。因此，让党委政府的人才综合部门指

导具体的产业领域人才是不合适的。浙江省提出“管产业就要管人才、抓项目就要抓人才”的理念，解决了人才工作队伍配备和人才工作者的专业性问题。

第二，运用新技术提升产业人才对接的精准度。随着大数据、云计算等互联网技术的飞速发展，在产业人才领域的应用前景变得非常广阔。比如我们现在开发的生物医药领域的智慧产业大脑，可以构建面向全球的人才全景信息库，根据台州产业实际进行智能化的招才引智，极大提高了产业人才供需的精准对接。因为这个系统涉及到庞大的企业、人才数据，目前只能由政府牵头去做，这是政府提供公共服务的重要方式。

第三，建立分产业的引才机制。定期到企业调研，排摸企业人才需求情况，编制产业人才的紧缺目录。围绕产业建立市场化的引才机制，探索一些分产业、分专业、分领域的小分队引才活动，从目前实施情况来看，效果可观。

二、发挥企业主体作用是引才的关键

对北上广深等一线城市或者区域性门户类的城市，像杭州、南京、成都等，依托高校院所集聚高端人才可能是更有效的方式。但是对绝大较多数城市而言，没有这样的先天优势，通过量大面广的企业去引才育才仍然是更符合实际的路径。据统计，目前台州引进的 117 名“千人计划”专家，有 111 名专家是在企业任职工作，占比高达 94.87%。

一是更好发挥政策导向作用，调动企业内部的积极性。台州市政府在对人才进行奖励资助的基础上，更注重对引才主体的奖励支持。去年更是探索出人才工作积分制的形式。企业人才工作成绩突出的，可以在入学、人才公寓等公共资源的分配方面享受更多的优惠政策。今年还计划将享受范围进一步拓展，在工业经济、用地指标、科技项目等方面进一步提升人才工作的含金量。

二是建设创新平台，增强企业的人才集聚功能。从政策和行动计划里面鼓励企业建立各类创新平台，未来三年，将以 52 家上市公司为主体，推动省级以上创新载体在上市企业全覆盖。

三是完善“人才项目+民企民资”的创业合作模式，引导企业与人才“嫁接联姻”。针对高层次人才创业中碰到的融资难、管理难、市场开拓难等问题，我市充分发挥民企的资本优势与高端人才的项目科技优势，搭建好民企和人才洽谈交流的平台，实现人才与民企精准对接。

三、人才政策是打造人才生态系统的核心

要发挥市场在资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，“两只手”不能偏废。在人才工作领域，政府“有形之手”的最主要形式就是人才政策。政策是方向，是党委政府在统筹考虑工作大局后对人才工作的精准定位，具有先导性、基础性作用，既是人才流动的方向，也是人才工作部门、用人单位的工作方向。好的人才政策，可以调动各方面的积极性，起到“四两拨千斤”的效果。以台州为例，去年我市出台《人才新政三十条》后，助推多项主要人才工作指标取得了历年最好成绩，其中市级人才政策资金兑现首次超过 1 亿元，比上一年度增长了 3 倍多。今年以人才发展大会召开为契机，我们又出台了《高水平建设人才强市行动计划（2018-2020）》《高水平建设工匠人才队伍行动计划（2018-2020）》，与《人才新政三十条》形成有机配套，更好发挥新政效用。

第一，政策是一个生态系统。政策以人为本，而人才创业创新的需求是多方面多层次的，不单单是资金的支持，还包括创业场所、金融扶持、营商环境、居住条件、医疗水平等等，是一个生态系统。因此，去年台州市委市政府在制定《人才新政三十条》时，一个重要原则就是把对人才创业创新的扶持从单一要素调整为生态系统打造，构建涵盖创业创新全周期的服务链条。

第二，政策兑现本身就是“含金量”。政策兑现的过程是检验一个地方公共服务水平、营商环境、政府效能的重要窗口。便捷、高效、愉快的兑现过程，能极大提高人才对一个地方的归属感和向心力。台州市政府一直专注于政策兑现服务的改革，以“最多跑一次”为牵引，不断优化服务流程，确保人才“只进一个门、最多跑一次”。目前，我们正在创建“智慧人才”综合服务云平台，探索人才评定申报、政策兑现、管理服务“全程电子化”，力争实现“一次都不用跑”。我们还积极探索更有温度更有品质的举措，特别是针对人才最关心的教育、医疗、住房等问题，提供“妈妈式”的暖心服务，把服务做到人才心坎上。

第三，政策的生命在于落实。针对能不能落实的问题，大力构建“最后一公里”运行机制，把人才工作力量延伸到最基层，并跟进考核督促机制，杜绝科层体制下执行力层层衰减的问题。同时，在落实的过程中，根据反馈不断对政策进

行调整完善，使政策永葆生机活力。今年，在人才新政实行一周年之际，我们已经着手邀请专业的第三方机构对我市的人才政策进行科学评估。

四、“党管人才”原则是有力保障

人才工作是一项系统工程，必须要党委统一领导来推进落实。党管人才不是事无巨细，而是我们从大处着眼，管方向、管格局、管氛围。**首先是方向**，体现为两个层面，一个是政治方向。台州历来注重对人才的政治引领和政治吸纳，加强对人才的爱国主义教育、社会主义核心价值观的教育，注重从基层一线专家中推荐先进模范人物担任“两代表一委员”，起到了很好的示范引领作用。另外一个**是产业方向**。传统产业往那个方向优化升级，战略性新兴产业从哪里打开突破口，人才要在其中起到牵引作用，人才政策就是要在产业主攻方向上添砖加瓦，甚至冲锋在前。**其次是格局**，就是要形成各级各部门齐抓共管人才工作的大格局，充分调动各方面的积极性，重中之重是落实“一把手”抓“第一资源”的职责。把一些人才工作涉及到的一些土地指标、财政资源、重大项目争取等诸多的难题交由一把手综合协调，帮助解决。台州市委、市政府在全省率先实行了县委书记抓人才工作的专项述职评议制度，每年年底组织各县（市、区）委书记向市委常委会汇报履行人才工作“第一责任人”职责情况，接受市委书记现场点评，进一步健全完善“一把手”抓“第一资源”的责任链条，推动“书记抓、抓书记”真正落到实处、形成生态。同时，建立“月通报、季例会、年考核”机制，推动压力层层传导，使“人人都是人才工作者”蔚然成风。强化人才工作年度考核结果运用，作为市县乡三级领导干部实绩评价的重要依据。**最后是氛围**，对人的工作不单单是物质的激励，还需要春风化雨、润物细无声。台州市委市政府大力实施人才文化工程，充分利用各种媒体宣传人才优秀事迹，建立人才荣誉激励体系，建设人才主题公园、人才大道、人才林，开展系列联谊活动，切实提升人才获得感和归属感。用文化留人、感情留人。

手机人才时讯信息汇编

(2018 年 6 月)

温州（瓯海）召开创新设计与智能制造产业高端论坛

【2018-06-01】[人才时讯] 5 月 21 日至 23 日，“2018 海上丝绸之路创新设计温州峰会暨首届中国温州（瓯海）智能制造产业高峰论坛”在温州瓯海举行，中国工程院潘云鹤、徐志磊院士参加并作主题发言。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：http://z.ineews.zjol.com.cn/z.ineews/wznews/201805/t20180523_7332527.shtml

中关村硅谷初创企业“宁波行”活动在海曙区举行

【2018-06-04】[人才时讯] 5 月 26 日，中关村硅谷初创企业“宁波行”活动在海曙区举行。海曙区着力开拓新的海外合作平台，在中关村硅谷创新中心内设立“宁波海曙硅谷创新中心”，全面深化与中关村硅谷创新中心的合作，引进一批符合宁波产业发展方向的硅谷高科技人才项目。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：<http://baijiahao.baidu.com/s?id=1601796276366224772&wfr=spider&for=pc>

浙江舟山群岛新区全球海洋经济创业大赛新闻发布会暨启动仪式

【2018-06-05】[人才时讯] 5 月 29 日上午，第二届中国浙江舟山群岛新区全球海洋经济创业大赛新闻发布会暨启动仪式在上海再度拉开帷幕。来自复旦大学、中科院上海光精密所、航天 804 研究所等高校院所，ICT 产业链俱乐部、上海财经大学科技园等孵化器，高特佳投资等投资机构的代表出席了发布会。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：http://www.sohu.com/a/233326386_651967

浙江高端人才集聚政策新闻发布会

【2018-06-06】[人才时讯] 6 月 6 日上午 10:00，省新闻发布厅举行浙江高端人才集聚政策新闻发布会。省委组织部副部长温暖、省人社保厅副厅长刘国富、杭州市委组织部副部长陈键、宁波市委组织部副部长金彦等领导出席发布会介绍有关情况并回答大家提问。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接: <http://www.zj.gov.cn/col/col41757/index.html>

中国科协海外人才创新创业大赛宁波行活动

【2018-06-07】[人才时讯] 5月28日上午,第十六期海智宁波之旅——中国科协海外人才创新创业大赛宁波行活动举行,15位海外专家携高科技创新项目现场推介,并赴宁海生命产业园、杭州湾生命科技园、浙江千人计划余姚产业园等实地考察。(时讯详情请关注微信号:rencaiyanjiu)

相关链接:http://www.ningbomerchants.com/cn/news_detail.php?id=1577

国务院召开人才称号过多过滥治理座谈会

【2018-06-08】[人才时讯] 近日,中央领导同志对《人民日报》报送的“高层内参”(由省人才院顾问委员会主任浙江大学范柏乃教授团队撰写)《加强人才称号过多过滥问题统筹治理的建议》作了重要批示。国务院于6月5日下午3:00在中南海召开人才称号过多过滥治理的座谈会,范教授应邀出席了座谈会。国办领导介绍,内参获得了习近平总书记,孙春兰副总理和刘鹤副总理等领导重要批示。(时讯详情请关注微信号:rencaiyanjiu)

相关链接: http://chisa.edu.cn/news1/rencai/201803/t20180306_1012224.html

2018 中国-湖州全球高层次人才创新创业大赛正式启动

【2018-06-11】[人才时讯] 5月30日下午,2018中国-湖州全球高层次人才创新创业大赛启动仪式在上海国际会议中心举行。本次大赛是浙江湖州市首届针对高层次人才创业项目的全球性赛事活动,围绕湖州科技城产业导向,重点引进新能源与新能源汽车、生物医药、电子信息、高端装备、人工智能等领域的高层次人才创业项目。(时讯详情请关注微信号:rencaiyanjiu)

相关链接: <http://baijiahao.baidu.com/s?id=1602421341650030619&wfr=spider&for=pc>

千人计划福山行活动正式开幕福山区人才政策对外发布

【2018-06-12】[人才时讯] 6月9日,“千人计划”福山行活动在福山宾馆正式开幕。此次活动是烟台市福山区面向海内外诚邀各方英才投身到福山这方发展热土,共享发展机遇。国家“千人计划”专家,在福山区投资世界500强、大型央企以及福山区的重点企业主要负责

人等 100 余人参加活动。(时讯详情请关注微信号: rencaiyanjiu)

相关链接: http://news.ifeng.com/a/20180611/58662734_0.shtml

嘉定召开人才工作大会构筑新时代嘉定人才新优势

【2018-06-13】[人才时讯] 6 月 11 日下午, 上海嘉定举行人才工作大会, 发布一系列人才举措, 全面响应市人才工作大会吹响的“上海要聚天下英才而用之”冲锋号, 打造满足嘉定现在和未来发展需要的高水平人才队伍, 率先确立人才竞争比较优势, 率先建成人才强区。

(时讯详情请关注微信号: rencaiyanjiu)

相关链接: <http://news.sina.com.cn/o/2018-06-11/doc-ihcufqih1378693.shtml>

台州多举措招揽海外英才

【2018-06-14】[人才时讯] 6 月 10 日下午, 台州举行 2018 海外高层次人才智力项目对接洽谈会, 本次洽谈会有 34 家外国专家组织、人力资源中介机构以及海外高校科研机构代表共 63 人受邀参加, 与台州全市 117 家企事业单位的 208 位代表进行了现场对接。(时讯详情请关注微信号: rencaiyanjiu)

相关链接: http://www.sohu.com/a/235189379_687677

四川出台海外人才新政

【2018-06-15】[人才时讯] 近日, 四川省委、省政府印发《关于大力引进海外人才、加快建设高端人才集聚高地的实施意见》, 推出海外人才引进“升级版”, 打出让优秀人才引得进、用得好、留得住“组合拳”, 这也标志着四川从西部内陆走向开放前沿迈出新步伐。(时讯详情请关注微信号: rencaiyanjiu)

相关链接: <http://www.gzz.gov.cn/10000/10276/10718/2018/05/25/10637603.shtml>

浙江全面下放卫生高级职称评聘权限

【2018-06-19】[人才时讯] 6 月 15 日, 浙江省召开卫生人才工作会议, 将全面下放卫生高级职称评聘权限, 推进医疗卫生单位自主评聘改革。新政从今年 7 月 18 日起开始实施, 这是浙江职称改革又一重大举措, 直接影响着全省 30 多万卫生专业技术人才。(时讯详情请关注微信号: rencaiyanjiu)

相关链接: <http://bbs1.people.com.cn/post/129/1/2/167858556.html>

杭州市发布高层次人才分类目录修订版

【2018-06-20】[人才时讯] 近日, 杭州市发布《杭州市高层次人才分类目录(2018 修订版)》。经主管部门受理、审核部门审核、人力社保部门和人才办批准后认定为相应类别的高层次人才, 并享受相应的住房补贴、居留落户、子女入学、医疗保障等政策待遇。这是继 2015 年出台《目录》以来的首次修改, 修订后的人才分类目录, 覆盖面进一步扩大。(时讯详情请关注微信号: rencaianjiu)

相关链接: http://www.hangzhou.gov.cn/art/2018/5/30/art_1256345_18394338.html

宁波市与大连理工大学签署战略合作协议

【2018-06-21】[人才时讯] 6 月 19 日, 宁波市与大连理工大学签署战略合作协议。浙江省委副书记、市委书记郑栅洁与中国工程院院士、大连理工大学校长郭东明座谈并见证签约。根据协议, 双方将推进五大领域合作, 按照“一次规划、分步实施”的思路, 制定实施方案, 努力实现高水平的共赢发展。(时讯详情请关注微信号: rencaianjiu)

相关链接: <http://www.sel66.com/repo/show/19355/>

浙江达成国际人才智力项目 271 项拓全球引才引智渠道

【2018-06-22】[人才时讯] 近日, 在第 20 届浙江投资贸易洽谈会期间, 国际人才智力项目洽谈对接活动在浙江宁波举行。活动共邀请来自美国、德国、日本、南非等 21 个国家的 43 个外国专家组织、知名大学、国际人才中介机构代表参会, 据初步统计, 活动当场共达成合作意向 271 项。(时讯详情请关注微信号: rencaianjiu)

相关链接: <http://baijiahao.baidu.com/s?id=1602798718875387856&wfr=spider&for=pc>

鄞州第二届国际化人才甄选洽谈会

【2018-06-25】[人才时讯] 6 月 23 日上午, 鄞州区第二届国际化人才甄选洽谈会在宁波开元名都大酒店举办, 鄞州区 33 家重点企业推出了 150 余个中高端岗位(最高年薪 100 万元), 吸引了 350 余名国际人才前来求职。其中, 海归留学生 280 余人, 外籍人才 70 余人。(时讯详情请关注微信号: rencaianjiu)

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news/970439.html>

浙江省首届外国优秀留学生招聘会在浙师大举行

【2018-06-26】[人才时讯] 6月23日,我省首届外国优秀留学生供需见面专场活动在浙江师范大学举行。这场针对外国学生的招聘会吸引了45家用人单位,近420位留学生参与。最终有56名硕士达成意向,当场录用博士1人、硕士3人。(时讯详情请关注微信号:rencaiyajian)

相关链接: http://www.zjhrss.gov.cn/art/2018/6/25/art_1454507_18843496.html

北仑区引进落地北航宁波创新研究院及研究生院

【2018-06-27】[人才时讯] 6月26日上午,北京航空航天大学宁波创新研究院、北航宁波研究生院在北仑正式揭牌,科技部空间科学与技术国际合作研究中心(宁波分中心)、国家航天局中英空间科学与技术联合实验室(宁波分室)也同步揭牌落户。北航宁波研究生院计划于2021年开始招生,招生规模预计达2500人。(时讯详情请关注微信号:rencaiyajian)

相关链接: <http://blnews.cnnb.com.cn/system/2018/06/26/011879652.shtml>

中德智能制造创新研究院在湖州南浔区成立

【2018-06-28】[人才时讯] 6月21日上午,德国联邦经济发展和对外贸易联合总会(BWA)-浙江智能制造创新研究院暨南浔智能电梯产业发展战略合作意向签约仪式在湖州南浔区举行。研究院将围绕大数据、物联网等产业,深化开展智能人才培育、工业4.0专家库建设等领域的应用合作。(时讯详情请关注微信号:rencaiyajian)

相关链接: http://www.sohu.com/a/237050512_100012135

德清举办全球高层次人才“双创”大赛

【2018-06-29】[人才时讯] 6月27日,中国·莫干山第二届全球高层次人才创新创业大赛在德清启动。本届大赛由中共德清县委、德清县人民政府、湖州莫干山高新技术产业开发区管理委员会联合主办,将前往美国硅谷、日本东京及国内北京、武汉等高层次人才聚集地,向全球征集200余个优秀人才创业项目。(时讯详情请关注微信号:rencaiyajian)

相关链接: <http://baijiahao.baidu.com/s?id=1604416652459797039&wfr=spider&for=pc>