

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2021 第 12 期 【总第 143 期】

浙江省人才发展研究院

2021 年 12 月

新时代浙江人才战略研究专题（二）

◆卷首语.....	1
-----------	---

研究专题

◆中央人才工作会议五个关键词.....	4
◆新时代浙江人才发展思考与建议.....	8
◆人力资源大数据和现代人才治理.....	10
◆“新时代人才战略”及价值竞争变化.....	12
◆深入贯彻中央人才工作会议精神，破解人才工作难题.....	15
◆构建多元异质协同优势，创新驱动区域高质量发展.....	18
◆人才强国战略中世界重要人才中心和创新高地的建设.....	20
◆面向 2035，深化科研教育事业单位改革创新，涌现出一批世界顶尖的科研人才.....	22

人才时讯

◆手机人才时讯信息汇编(2021 年 12 月份).....	25
--------------------------------	----

卷首语

2021 年 11 月 5 日，由浙江省委人才工作领导小组办公室、浙江省社会科学界联合会主办，浙江省人才发展研究院、浙江省人才开发协会人力资源与人才开发专委会承办的“‘新时代浙江人才战略’——学习贯彻中央人才工作会议精神”圆桌论坛暨第六届浙江省社会科学界学术年会分论坛在浙江省杭州市成功举办。

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

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

本期《人才政策研究动态》摘选了此次论坛八位专家的演讲报告。中国人民大学劳动人事学院院长杨伟国教授用“党的领导”、“创新”、“战略人才力量”、“人才制度”、“人才自主培养”五个关键词分享了自己对中央人才会议的体会,并提出了对新时代浙江人才战略的思考。浙江大学航天航空学院教授、国家杰出青年基金获得者、科学探索奖得主李铁风结合自身科研工作者的工作经历,提出在人才的发展和整个过程中,要有培养人才的自信,同时在拥抱智能时代的同时,要守住基础科学和人文精神。复旦大学管理学院教授、复旦大学全球科创人才发展研究中心主任姚凯发言强调浙江省的人才工作要立足于拥有发达民营企业、充足市场活力的“草根经济”特点,从人才工作市场化的方向进行探索,并分享了关于人力资源大数据和现代人才治理研究方向的思考。上海社科院政治与公共管理研究所研究员、人力资源研究中心主任汪恽细致梳理了国内人才发展阶段、地位、任务、格局的四个新转变,并提出深入实施“新时代浙江人才战略”中要坚持全面性的党的领导、牢固树立人才引领发展的优势、坚持高质量的人才供给、深层次的人才开放及坚持现代化的人才治理等具体建议。江苏省社科联科研中心主任徐军海对破解人才工作难题提出四点具体思考,其一,深化科教融合,产教融合,自主培养国家战略人才力量,其二,推进校地协同、区域协同,构建创新人才高地的雁阵格局,其三,坚持以用为本,人才为本,全面激发人才创新创造活力,其四,

加强省市联动，部门联动，集成创新，打造最优人才生态。广州大学管理学院谢洪明教授结合区域创新和人才战略，具体阐释区域创新发展的持续动力来源于信息、资源、人才等方面的多元异质协同优势——“杂交优势”，指出区域创新和人才发展应该一盘棋，实现创新资源的跨区域跨部门整合、协同利用。浙江省发展规划研究院副总经济师、省发规院经济研究所所长朱李鸣强调建设创新高地和人才中心首先要建立良好的创新生态，完善软硬件设施，提出浙江省应对标国内外先进科创中心，先行探索完善机制和建立生态优势，并为全国人才中心和创新高地的建设提供先进经验。中央党校（国家行政学院）公共管理教研部人力资源教研室副教授、绍兴市人社局副局长（挂职）易丽丽发言指出面向 2035 深化科研教育事业单位改革创新的紧迫性，结合浙江调研实际分析新时代浙江创新面向世界科技前沿的挑战和问题，并就深化科研事业单位改革战略举措提出建议。

中央人才工作会议五个关键词

中国人民大学劳动人事学院院长 杨伟国

第一，党的领导。关于党的领导有三个方面，一是此次会议是新世纪以来第一次中央人才工作会议。从“全国”到“中央”，这两个字的变化能够体现出会议的重要性，鲜明体现党中央将人才工作摆在治国理政全局中重要位置的深刻考虑。二是坚持党管人才，三是坚持党对人才工作的全面领导。党管人才和坚持党对人才工作的全面领导要有所区分，党管人才包括在我们党的百年奋斗历程当中培养人才、团结人才、引领人才、成就人才，团结和支持各方面人才，而坚持党对人才工作的全面领导涉及到多个层面，在习近平总书记讲话当中提到，做好人才工作必须坚持正确政治方向，特别是在人才工作本身设计上体现更加清晰。

第二，创新。中央人才工作会议中的重点就是创新的问题，这既与国家目前的发展阶段有关系，也与现在遇到的大变局有关系，特别是近期中美关系一系列的事件。创新有三个概念，其一是创新战略。这次人才会议不是停留在人才工作本身的层面，更是要考虑到人才战略的终极目的是什么。习总书记的讲话很清晰，在提炼人才强国战略的新理念新战略新举措中，至少有如下方面都是直接和创新联系在一起，包括坚持人才引领发展的战略地位、“四大面向”、坚持聚天下英才而用之、坚持弘扬科学家精神等，都是创新战略层面。其二，创新逻辑。这样的思考与国家宏伟的伟大复兴目标有关系，目标中最核心的问题就是高水平科技自立自强问题。这不是一个面面俱到的讲话，而是在特定时间段内要解决国家向伟大目标进发时最核心的问题，“卡脖子”的问题是什么。要解决高水平的科技自立自强的问题，核心是人才，而要解决人才问题必须要建设世界重要人才中心和创新高地，这是逻辑层面上的考虑。其三，创新力量与评价。解决这个问题要有创新的力量，在创新力量层面上，包括 2025 年、2030 年的目标，包括如何去确定创新力量的机构和载体等，以及建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。创新有战略层面上的考虑，也有逻辑层面上的思考，也有力量和评价层面上的解决。

第三，战略人才力量。其中也包含了多个层面，其一目标层面。实现我们的

奋斗目标，高水平科技自立自强是关键，人才是衡量一个国家综合国力的重要指标，在这个阶段重点讨论的就是战略人才问题。其二，布局层面，雁阵格局包括的站点，包括地区和载体的问题，布局都非常清晰。其三，哪些人属于战略人才力量，重点提到了战略科学家，既包括战略科学家现在的队伍，也包括战略科学家成长的梯队。第二类的战略人才力量就是一流科技领军人才和创新团队，包括大的国家队以及人才梯队的配套。其中特别需要注意的是要优化领军人才发现机制和项目团队遴选机制，我们国家目前人才项目主要是申报机制。第三个是青年科技人才与卓越工程师，要调动好高校和企业的两个积极性。据我了解，浙江现在的产学研深度融合在国内走在最前列，但还需要更加进一步的加强融合。

第四，人才制度。制度问题在整个新理念新战略新举措中已经被提及，即坚持深化人才发展体制机制改革。到 2030 年的目标中就有明确的适应高质量发展人才制度体系基本形成这一目标。在加强建设世界重要人才中心和创新高地的战略布局中，一个是属于地理上的布局，包括北京、上海和粤港澳，包括人才集聚的城市，一个是制度的布局，还有一个是载体布局，包括国家实验室、新型研发机构，还有国际大科学计划等，但是讲话中间多次提到核心点在于人才发展体制机制即人才制度的布局问题。具体到用人主体上，最核心的问题就是对两个主体一松一紧，对用人主体和对人才个人放松担责，用人主体充分授权、履职担责，人才个体积极松绑、确保成效。此外，要精准施策，对待急需紧缺的特殊人才要有特殊政策，建立以信任为基础的人才使用机制，优化人才表彰制度等。

第五，人才自主培养。在当前阶段，我们所面临的环境需要我们挖掘人才自主培养的潜力。关于人才自主培养的目标，讲话中明确提出，到 2025 年，人才自主培养能力不断增强。到 2030 年，创新人才自主培养能力显著提升。既要有教育培养，又要有干中学，我国拥有世界上规模最大的高等教育体系，有这样的力量去培养人才。除高等教育外，也要制定实施基础研究人才专项，作为青年人才的培养路径，更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。伯特兰·罗素在书中写到，“从诸多方面来看，中国是我见过的最伟大的国家。据我所知，除中国以外，世上已无其他文明拥有如此开阔的胸襟，如此脚踏实地、心甘情愿地面对现实，而不是将现实扭曲为特定的模样。”我们也有这样的决心与自信做好人才自主培养。

李克强总理在主持会议的时候说,习近平总书记的讲话是新时代人才工作的纲领性文件。王沪宁同志做总结讲话时不仅对讲话本身评价,更指出要推动党中央关于新时代人才工作各项决策部署落地生效,抓好会议精神的学习宣传贯彻落实。对于浙江新时代的人才战略,现在的人才工作更多的是在“面”上,人才问题如何能够像科技问题一样去研究可能是摆在我们面前最重要的任务。

第一,人才测量的问题。到目前为止关于一个人是否有才,逻辑联系还是基于传统的自我陈述或者一些绩效去衡量。人的血型与其性格有关系,也有科学家在研究面相是否与犯罪倾向有关系,现在都需要重新以科技发展的视角去看待这样的问题。

第二,人才培养的问题。大学系统和五大贯通,包括家庭教育与学校教育、国民教育与社会教育、普通教育与职业教育、学校教育与终身教育、线下教育与在线教育。浙江有很多好的大学,但是总体来讲浙江大学统领整个浙江的高等教育,可以把美国大学系统和中国的体制优势结合起来,发挥浙江大学在整个浙江高等教育人才培养当中的作用。中国的高校最大的问题就是方差特别大,探索如何采用一个大学系统的方式在保持各个学校法人地位的同时,能够把科学研究和人才培养在浙大的优势溢出来,可能能够产生更好的培养人才的结果。

第三,人才使用的问题。关于人机匹配下的人才开发机制,最核心的问题就是人才本身有物理的边界属性。人才对于一个地方的价值特别大,所以当没有办法把人挪到一个物理的环境中间去时,现在的科技已经能够满足回应使用他的知识能力的手段,能够在人才使用的层面上,把传统的人和岗位在物理上结合,现在可以把它从物理结合到任务交付的结合。这样可能在中国目前虽然人才取得巨大成就,但是高层次高水平的人才还是稀缺的情况下,把人才的潜能更好的充分利用起来。

第四,人才服务的问题。在人才工作格局里面有特别重要的一句话,叫社会力量广泛参与,但是目前为止社会力量广泛参与的程度还不够。人才使用有四种类型,其一是自给型,个体户,不属于任何人。其二是比较主流的雇佣型,属于一个组织。其三是合作型,例如我属于这个组织但是我给另外一个单位干活。其四是平台型,我在这个平台上,哪个地方有活我就注册一下,是一个综合性的。

如何把这四种类型通过社会力量广泛参与去回应浙江新时代人才强国战略，回应共同富裕示范区，或是回应浙江自己的“十四五”长期发展的目标，这是需要考虑的关键问题。人才肯定这个时代最稀缺的资源，不仅仅是最优配置的问题，还有最充分利用的问题，由于科技的发展，现在通过在线交付的方式，很多地方都在成立人才集团，这可能是一个很好的机制。但是我更关心的事情是到底想干什么、能干什么、采取什么样的机制，才能够回应浙江新时代发展对人才的需求。

（本文根据杨伟国院长论坛发言整理）

新时代浙江人才发展思考与建议

浙江大学航天航空学院教授李铁风

我从 16 岁从湖南考到浙江来读书，从一个本科生现在到国家的杰青，在浙江读的书、在浙江做的研究，现在是从事科研的一名工作者，基于这些经历有以下感想。我是公派留学到了国外，在哈佛三年，我回国后也没有相应的头衔。我的体会是，其实有很多基础的科研工作者或者各行各业的人才，可能在“帽子”上最开始不一定有很大的优势，但是依然可以在他的领域中长期努力，非常踏实的工作。其实我们土生土长的科研工作者应该有信心的，我最近作为一个科研工作者，为中国在机器人尤其是海底软体机器人，争了一口气，我们非常自豪的一点是我们文章发到了最好的《自然》杂志的封面，完全是原创，所有都是中国的材料，因此我们应该有这样的自信。同时，新闻联播也专门报道了我们团队，我们的工作现在也正在祖国的大地，在祖国的海洋上开展，在为国家作努力。我是从浙江土生土长成长起来的，我们的工作背后有浙江的很多支持，之江实验室给予了我们资金支持，有来自浙工大、农林大学、西湖大学等人才分别在机器工程、材料、海洋等方面的努力，浙江省和国内的人才都应该有这种自信在基础科研上做到顶尖。

在人才的发展和整个过程中，第一要有对自己教育的自信，人才完全可以自己来培养。同时，需要联合各种力量的时候，其实仅在浙江省内就可以找到各种各样相应的能人。我是一个在象牙塔里的教授，在整个研究过程中有很多人才高手在民间，比如很不起眼的一些电气工程师非常厉害。第二，我们总在说找人才，人才都去哪里了？从我自己的专业领域的研究来说，我想提出我们怎么在拥抱智能时代的同时，要守住两个很难守住、但是对于国家发展关键的要点，一是基础科学，另一个是人文精神。这是我现在建设团队、培养学生时也在思考和苦恼的事情，我个人有一些不成熟的建议。首先，给人才搭“台子”要好于只是给“帽子”。有些有了“帽子”但是没有“台子”，施展不起来，同时有一些给了“台子”没有“帽子”，能够发展的很好。另外，给学生四个信，给信仰和信心，做科研要有科学的信仰，要有能够做到最顶尖的研究的信心，你不要觉得我们非哪里时髦跟哪个。同时，要给学生足够好的信息，尤其很多做基础科研的会非常专

注于一块，包括我现在对于人才方面的研究还要更多努力去了解。此外，还要给学生信用的概念。很多人才非常优秀，但是单位的变动频繁，要做好的研究是需要长期稳定的。

（本文根据李铁风教授论坛发言整理）

人力资源大数据和现代人才治理

复旦大学管理学院教授，复旦大学全球科创人才发展研究中心主任 姚凯

关于中央精神的学习，尤其是中央提出来的建设雁阵格局，上海、北京和粤港澳大湾区领头雁，如何去做好一个领头雁的问题，其实也是一个领导力的话题。例如上海作为一个创新中心，同时又是一个人才中心，实际上要有一个顶层设计，要有所为、有所不为，要把边界划清楚。所以需要讨论上海作为一个创新中心它的主攻方向是什么，邀请一些顶尖科学家共同探讨，定下来主攻的主轴，然后再定下来战略科学家和领军人才的组成方式。我认为浙江作为“两翼”，实际上也要找对自己的定位，“两翼”扮演的是什么样的角色，还是要思考一下浙江的核心优势在哪里。浙江第一个优势就是草根经济，民营企业很发达，市场活力很足，所以我认为在人才工作市场化方面可以继续探索，为全国积累更多的经验，这一方面浙江已经有了一些做法，但是如果从整个浙江的特色上看，现在还不是特别明晰。同时，如果是市场的话，现在很有必要去强调大数据的功能，大数据参与人才治理。因为通过大数据可以把整个市场能级提高，市场机制技术性含量比较高，所以在促进人才工作、加强对人才的服务方面有一些工作的空间。

结合人力资源大数据和现代人才治理，我认为，传统的人才管理向多主体的人才治理转化是一个比较大的趋势，人才大数据有助于改变人才治理的逻辑和运行方式，人才治理现代化和人才工作数字化转型也成为人才治理的重要研究方向和实践领域。总书记的讲话中提到的要实现人才的治理现代化，我认为通过人才大数据的基础来实现治理现代化是一个必要的途径，主要有以下六个方面。第一，要做一些人才大数据的基本原理和理论体系建构的工作。从人才工作者的角度来讲，人力资源大数据理论不是很健全，因为它涉及到多学科，如大数据科学、心理学、社会学、管理学等等，要形成这方面的基本原理，包括领域的主体功能、课题、技术实现等等的人才资源和人才大数据理论还没有实现。第二，大数据对人力资源开发与管理的功能创新的研究。大数据本身对传统的人才资源开发与管理的职能发挥了很大的影响，传统的招聘、培训、考核、薪酬等职能有很大的变化，同时大数据对人才工作方式的转变机制有一个根本逻辑、底层逻辑的转变，另外人才大数据对人才管理活动的价值链及其价值创造的效能也有影响。第三，

现代人才治理理论的建构，包括现代人才治理的主体、治理方式、治理体系。第四，人才大数据对现代人才治理的影响机制。其中包括人才大数据作为新的生产要素，直接参与到人才治理，我们现在建立了很多的大数据库、人才库。同时，通过影响人才开发管理参与到人才管理，这个工作正在探索仍不成熟。此外，通过激励人才使人才本身发挥主动性，积极参与人才大数据参与治理。第五，人才大数据参与人才治理路径。路径包括人才的吸引、培养、选拔、自用、管理、交流全价值链的平台服务，还有数据安全、人才隐私等。第六，现代人才治理体系的建构和对策，包括各方面治理因素的相互影响和整体的治理效能，提高现代人才治理体系的对策。

人力资源大数据和人才治理作为一个学科领域，它要解决的问题，一个是人才治理机制和治理的模式如何创新，其二，它的背景是一个大数据背景、大数据驱动，包括两个方向，一个方向是基于人力资源大数据的整体的 talent 资源开发管理功能的创新，另外一个方向是现代人才治理体系的建构和机制。在层次层面可以分为宏观层面、中观层面跟微观层面研究，解决六项内容，主要是人才大数据的基本原理和理论体系建构，基于人才大数据的功能创新，现代人才治理理论的建构研究，现代人才影响的机制，人才大数据参与人才治理的路径和现代人才治理体系的建构与对策等。

雁阵格局最后还是要通过像长三角一体化、京津冀协同战略等这些区域性的人才计划，把雁头跟两翼能够联系起来。真正实现一体化，还要实现经济的一体化，包括组织的一体化，最近我提出成立长三角人才集团，各省都能够有一些成员参与其中，参与到治理，可能会有助于将来真正实现一体化，而不是一种焊接性的而非真正整体的一体化。最后，执行的时候还是要设立考核机制，通过利用平衡计分卡能够有一个定期的监测，衡量总书记的讲话精神在未来的三个阶段每个阶段人才的满意度、人才质量的科学性效应，以及对经济的贡献等等。未来既要保证领导力的问题，雁头要有力，又要通过长三角一体化等等这些纽带，联动各地的人才战略，达成“两翼”特色的配合，最后要确保它的执行，通过一系列的监测工具使其能够落地。

（本文根据姚凯教授论坛发言整理）

“新时代人才战略”及价值竞争变化

上海社科院政治与公共管理研究所研究员，人力资源研究中心主任 汪悒

当前人才强国战略和中央人才工作会议所处的时间阶段有几个大的变化，其一是战略格局的变化，包括政经、科技、空间格局发生剧烈的变化过程当中，中国在这个特殊的阶段扮演什么样的角色？首先要关注到外部的变化，其中包含如下关注要点：第一是人才战略的价值在发生很大的变化，更加凸显，第二是人才供求矛盾更加尖锐，第三是人才流动的形态更加多样，以及人才竞争对抗的形势变得更加激烈，这是这次中央人才工作会议所处的时间阶段的大的变化。

首先从人才战略价值的变化角度来看，不仅是中国关注到人才的重要性，其实包括美国、英国、韩国等，都提出了一些很重要的战略价值。在创新的阶段，中国成立了人才工作领导小组，英国建立了人才首相办公室，最近韩国 2030 年的人才战略也在实施。在整个变局下，人才越来越重要，这是一个很重要的方面。但与此同时，可以发现人才的供求矛盾是越来越尖锐，从供求的角度看，有真实的需求，也有潜在的需求，还有冗余的需求，这是一个非常大的变化，人才的需求供给方面也存在一些很大的矛盾。此外，人才流动的形态也在发生变化，有人才一起动的，还有人才都不动的，还有虚拟的流动包括混合流动，这些态势都是我们所面临的情况。除外，还有人才的竞争格局、对抗格局，特别是 2017 年美国国家安全战略实施之后，现在做的人才工作与 40 年前的人才工作发生了很大的变化，人才竞争的形式、竞争的性质、竞争的目的和竞争的内容都发生巨变。在推进落实中央人才工作会议过程当中，面临着外部深刻的变化，在推进人才工作，特别是深入实施新时代人才强国战略必须要先关注这一部分。

国内人才发展也有新转变，结合这次中央人才工作会议精神梳理可以总结为，人才发展阶段在变，人才发展地位在变，人才发展任务也在变，同时人才发展格局也在变。两次全国人才工作会议和这次中央人才工作会议中的变化，首先是发展阶段之变。前两次的全国人才工作会议是回答全面建成小康社会中人才怎么支撑、怎么发展，而这次在建党百年的核心关键时期，我们提出的人才战略其实是要回答 2030 年和 2050 年怎么进入新的发展阶段、怎么强起来的问题，人才在强

起来过程当中扮演什么样的角色，人才怎么强，人才怎么推动强，这是很重要的变化。

第二，这次中央人才工作会议给我们的启示是人才发展的地位有了很大的变化。人才工作者们都很熟悉，以前是人才支撑发展，2010 年提出的是人才优先发展，但是这个阶段要关注的是人才引领发展，这也是一个巨大的变化。从支撑发展、优先发展，两个词意都是服务发展，在人才与发展过程当中发展是主体，人才是从属地位，到这次的中央人才工作会议提出人才引领发展的位置凸显，确定人才发展的道路以及确定人才发展的路径的角度，怎么真正让发展依靠人才，让发展听从人才，让人才决定发展的方向，决定发展的道路，决定发展的路径，这是需要深入思考的。

第三是人才发展的任务也有很大的变化，其中包括目标、任务和重点的变化。2003 年、2010 年全国人才工作会议当中提出人口大国到人才强国的问題，包括提出世界人才强国行列的问题，在这次的中央人才工作会议当中目标更聚焦，同时目标要求更高，提出了世界重要人才中心和创新高地的要求。我认为尽管这次没有提到进入世界人才强国的问題，但是扮演重要人才创新和高地的角色其实相比于进入世界人才强国前列是更为突出、更为核心的要求，如果行列是前 20 名，前列是前 10 名，作为世界人才中心和创新高地肯定是前 5 名或者是前 3。所以人才发展任务的目标中非常重要的改变是不仅仅是看人才，而是把人才和创新高度融合在一起。从发展的任务角度来说，从 2003 年提出要实施人才强国战略，到 2010 年全面整体推进的角度，我认为 2021 年的中央人才工作会议当中，我们人才强国战略是向纵深发展。我们不是全面推进，而是关注到了最为核心的几个战略，核心人才和青年人才方面要做巨大的突破，所以与传统的既有的方式有很大的不同。人才强国战略一以贯之的是不变，变的是纵深发展，是“卡脖子”的领域，或者是战略的关键领域。从发展任务的重点即人才队伍的角度看，此次会议的队伍建设和人才强国战略纵深发展相关，重点是创新相关的战略科技人才、一流科技领军人才和创新团队以及规模宏大的青年科技人才队伍等。

第四是发展格局变化。此次会议重要的一点是提出了雁阵格局，仔细梳理 2003 年、2010 年全国人才工作会议，在空间的概念上面相对是弱的。2003 年提

出合理流动，2010 年提出了区域协调的问题，但是这次讲话当中提出了与世界重要人才中心与创新高地相适应的格局，即雁阵格局，是一个战略支点，同时把全球的网络、国家的网络和地方的网络统筹在一起。高水平的人才高地不仅仅是一个简单的高地问题，是一个要作为重要的人才中心战略支柱来推动的，同时又是整个网络当中的雁阵格局的一个核心推动，也需要各种支点来支撑。各种战略的支点也不仅仅是一个点，应该有不同的地域根据自身的禀赋来添加前缀，例如是国际化的、市场化的、专业化的、战略链接的、中心的枢纽的等，实际上战略格局不是由一个点，而是一群格局在推动。

从推动发展的角度来说，深入实施“新时代浙江人才战略”过程中，一个是要坚持全面性的党的领导，第二个是牢固树立人才引领发展的优势，怎么从支撑发展到优先发展到真正把人才作为主体引领发展，让发展依靠人才。同时，还需要有高质量的人才供给，这是当前非常重要的问题，现在缺人才核心问题是高校科研机构甚至是供给机制出了很大的问题，这样是难以适应到强起来、高质量发展的要求。此外，要深层次的人才开放，以及坚持现代化的人才治理，包括治理体系、人才的法治、以及深化体制机制改革等方面都需要继续突破。放权松绑包括新型举国体制背后其实不是人才体制机制的问题，是整个事业单位的体制机制改革的问题，甚至于是整个国家的行政体制改革的问题，这是需要来突破的。所以既要关注到人才内部的体制机制问题，还要去破解或者是推动人才相关的整体的体制机制的问题，建构友好型的人才发展机制。

（本文根据汪恽研究员论坛发言整理）

深入贯彻中央人才工作会议精神，破解人才工作难题

江苏省社科联科研中心主任 徐军海

中央人才工作会议开了以后，全国各地都如火如荼学习相关的精神，这次会议有四个里程碑的意义。第一个是思想认识进入了新境界，深刻回答了为什么建设人才强国，怎么建设人才强国的问题。第二，总结人才事业发展八个精神。第三，实现了系统布局，提出世界重要人才中心和创新高地。第四，提供了行动纲领，分三步走，有任务书、路线图、时间表。我认为当前如何把握中央人才工作会议精神来破解人才工作难题，有如下几个方面的突破口。

第一，深化科教融合、产教融合，自主培养国家战略人才力量。这里面涉及到两个问题，把人才培养的问题和国家战略力量培养师资队伍的问题放在一起看，我们提出了四支国家队的力量，从人才质量方面这是一个贯穿的，是一个梯队的，从学生培养开始，用产教融合和科教融合，我认为可以把这四支人才队伍和目前高校的人才培养分成两种类型、一个梯队去抓。对于科教融合，科教是基础人才的问题，从学生的培养研究型人才开始，我认为打造一流高校的创新空间是提高人才培养能力的重要抓手。对于培养基础研究人才，高校从本科生到硕士、博士一直到青年科技人才，到战略科技人才一直到战略科学家的梯队上来以后，其中要破解很多问题、有很重要的点，除了高校里面的试点，基础人才怎么去探索深化的问题。在战略人才层面提出了关键核心技术攻关的特殊调配机制，如何贯彻落实，跨部门、跨地区、跨行业、跨体制的组织攻关团队上面需要探索，设立一些机制，浙江也可以作为一个重要的点去抓。对于产教融合，重点是卓越工程师和技能人才。有很多熟悉的方式，例如通过校企融合、新型学徒制等培养方式，浙江方面的探索本身就是超前的，在学校培养有浙江工程师学院，在职的人员当中成立工程师协同创新中心，从源头上建立工程师选调的培养计划，解决毕业生“不愿意去一线企业”的问题，从源头上做顶层设计。

第二，推进校地协同、区域协同，构建创新人才高地的雁阵格局。雁阵格局中，国家在部署三个人才高地之外，从方法论的角度来说，有领头雁到战略支点到雁阵格局，是体系性。对浙江来说，除了把杭州建成自己的人才城，更重要是

帮国家共同去探索人才城。什么是人才城，人才城的要素有哪些，如果国内这些人才城之间的一些问题不处理，新一轮的人才竞争或者会成为恶性竞争格局，同时在核心指标的评价上面，要探索机制要素，对人才城的要素与其内涵形成更深度的理解。对于浙江来说，除了杭州这个单点以外，如何形成的自己雁阵格局，包括第二梯队、第三梯队，通过省级人才一直到县区，对各个梯队的城市赋予什么样的自主权和使命。在习近平总书记讲话里面提到人才城是两个途径，一个是建立标志性的平台，一个是开展人才的综合试点。浙江的标志性平台，相比上海、北京、广东，也是一个短板，要思考这个标志性平台怎么构建、有些负面清单、怎么去做一些尝试。在人才城雁阵格局以外，如何推进区域协同。世界三大湾区，高科技湾区、产业湾区及金融湾区背后都是有核心的人才，因此要发挥辐射带动作用，建立各具特色的区域高地，在浙江不同城市之间结合区域的差异化定位，形成错位发展的雁阵格局。

第三，坚持以用为本、人才为本，全面激发人才创新创造活力。其中主要是关于放权、授权、赋权的问题，怎么放好权、授好权、接好权，这里难点在于建立授权清单、放权清单、负面清单。现在的基层实践过程当中，各个部门也觉得好像该放的都放了，人才改革过程当中就人才本身而言 16 年以来做了很多，但下一步如何做好其他经济社会发展领域的协同改革。授权方面，除了通常说到的高校院所基本的一些编制使用、职称评审、岗位聘用等，要更突出企业的创新主体定位，这是理论和实践当中都要继续探索的，现在政府人才工作做的很多、很细，但是企业对政府政策的满意度却偏低。未来主要需要关注负面清单的问题，这是一个改革的新的路径，换一种负面清单也许是一种新的渠道。更重要的是这次会议提出来的，在授权、放权之后要有问责机制，要探索容错、纠错机制在改革创新当中如何建立协调机制。

第四，加强省市联动、部门联动、集成创新，打造最优人才生态。省市联动强调方法论，现在讲究顶层设计，讲究自上而下的部署任务，但是一定要利用好自下而上，发挥基层首创的精神，特别市级层面探索的东西要建立一种反馈机制。在一些标志性平台打造上面，在一些头部平台，例如探索人才创新联合体或标志性平台时，不能单靠市里面来解决，国家实验室的建立、四个国家战略科技力量的建造都需要协同。部门协同是指政府、高校、科技界、企业界建立紧密合作，

部门加强统筹协调，浙江数字化改革是一个很好的探索，加强数据共享、业务协同、流程再造、制度重塑。

（本文根据徐军海主任论坛发言整理）

构建多元异质协同优势，创新驱动区域高质量发展

广州大学管理学院教授 谢洪明

第一，我们有一个基本的假说，区域创新发展的持续动力来自于信息、资源、人才等方面的多元异质协同优势，也称为“杂交优势”。可以看到深圳的创新强，但也可以看到深圳的省外人口占比 70% 左右，华为、大疆、腾讯、华大基因这些企业雇佣了很多的外籍人士，土著在深圳完全是“弱势”群体。深圳最早提出来“来了就是深圳人”，民间也有说“深圳赚钱深圳花，一分别想带回家”。但是在深圳旁边的汕头市，建设经济特区已经有 40 年，现在是二线城市，那里曾走出来李嘉诚、马化腾、黄光裕等著名的商人，但是在当地完全治理的架构是情理大于规则，外地人很难融入当地的人情网，区域的杂交优势体现不出来，发展也很难。虽然杂交优势这个假说缺乏严格的理论验证，但是大体上是可靠的。现在浙江的高校发展不够好，很重要的问题是杂交优势不够强。杭州的省外人口占比约 48% 左右，可能还需要引进更多的外地人，武汉外地人占比 18%，成都只有 13%，这些城市想要更大的发展未来的路还很长，不仅仅是籍贯，外来人口的学历、专业、能力是主要考量的因素。

第二，就粤港澳大湾区而言，它有任何其他区域无可比拟的杂交优势，大湾区的地理位置优越、经济基础非常雄厚、经济活力强、对外开放程度高，被国家赋予了多个窗口的角色。在粤港澳大湾区涉及到两种制度，三个单独的关税区，三种货币制度和三个法律体系，具有创新基因突出、人才供给充沛、产业链配套能力强这样一些优势。所以，粤港澳三地的政府，特别是广东省政府在创新人才战略层面以及政策供给层面的着力点主要是强化区域自主创新以及合作，还要着眼于要素的流动，打破壁垒的在大湾区内流动的障碍。政府希望形成合力，开辟一条具有中国特色区域的跨境创新人才合作新路子，可以看到广东比较早推出人才优越卡，广州市还有自己的人才绿卡。广东正在借势粤港澳大湾区发展的战略契机，利用香港在全国制度、经济、文化领域的独特的优势，持续深化国际合作，破除企业在各类主体在开展国际科技合作、产业合作、人才交流、资源跨境使用方面可能面临的一些制度障碍。浙江没有广东这样的周边多元要素供给的优势，在推动长三角区域一体化的进程中，上海和浙江并不是互补关系，一定程度上还

是竞争关系。因此，浙江在高质量发展建设共同富裕示范区过程当中，有必要或者有意识来吸引更加多元的高层次人才，吸引更多地域人才到浙江来参与建设。

第三，区域创新和人才发展应该是一盘棋，这次中央人才工作会议也特别强调了这点，要建立省市部门的联席会议制度，实现创新资源的跨区域跨部门的整合、协同利用。创新工作和人才工作一般是在一个省域有两个部门在推动，好像创新有创新的规划，人才也有自己的战略，本来应该是左右手，但是往往在很多时候没有很好的相互照应，所以创新和人才这两项工作也需要协同。不管在广东还是浙江，各个省市部门之间人才与创新工作之间都有条块分割、资源内耗的现象，需要打破区域部门之间的资源、信息、行政的壁垒，解决创新政策和人才的政策协同不足、碎片化以及“玻璃门”的问题，定期召开会议实时沟通信息，统一思想、统一行动，共同研究制定满足新时期省域经济社会需要操作性强的人才和集成性创新的措施，战略性的布局一些创新体系要素和架构，保证省域资源高效提升，形成合力。需要整合省域资源和力量，面向全球引进一批产业发展急需的国际一流的战略科学家、创新领军人才、领军企业家。最重要的还是要建立一些人才能够施展才华的创新平台、产业平台、市场平台，以及信息平台等等，来带动这些新技术以及新产业的落地，补齐省域创新系统的短板。

（本文根据谢洪明教授论坛发言整理）

人才强国战略中世界重要人才中心和创新高地的建设

浙江省发展规划研究院副总经济师，省发规院经济研究所所长 朱李鸣

首先，我们现在提到创新高地和人才中心，其逻辑是否在于，强调的是要攻克这些“卡脖子”技术，最后实际上还是人才体制机制和人才是否有充分激发出他的创新能级的问题。这样的逻辑使我们讲的布局有几个中心，我认为，有很多历史上讲的科学、科技中心，现在讲的创新中心，背后应该是人才的创新生态有一个制高点。我们在建设城西科创大走廊时研究对标的这些世界科创中心，看到的是他们有一种相对完善、演进多年的机制，这些机制和生态的优势是我们真正要去比对的，甚至我们通过自身的一些努力能够超越的。

第一，要树立人才投资。对科技投资是一个战略性的、长期性的投资，其积累的效应可能是很持续的，虽然现有的经济学理论、人力资本理论都没有对其解释得很到位，但确实存在这种长期效应的积累，中国到了这个时点上要加强这方面战略性的长期投资。对于浙江来说，通过对基础研究和财政的投入数据分析，R&D 投入提升很快，有结构性问题，也有政府总体投入，但几个中心地区不足的问题。此外，浙江的优势之一体现在社会力量、民间资本，社会创投资本在整个创新链和产业链上、人才链上结合比较好，其中包括很多机制、机构，政府建立了各种类型的引导基金，可以在完善创新生态当中当作一个比较好的重点去探索完善这种机制。

第二，新型举国体制要解决的是“卡脖子”问题。共同富裕方案当中也提出了探索浙江路径，我认为更多的体现于浙江的民营经济优势，民间的市场化的优势，民间资本充裕的优势，这种创新的潜在能力是非常好的，如何把这些优势链接到实现举国体制当中解决“卡脖子”问题，目前来看有以下几点还是比较欠缺的。真正“卡脖子”技术解决国家重大关键的科技项目当中，浙江承担的数量与成果还是比较弱的。同时，针对企业的力量，现在“卡脖子”技术的项目可能更多的要发挥一线企业家在其中的优势。要让他们更多的出题目，他们的感知力相较政府、研究机构可能更先进，要更好地组织这种优势。

第三点，人才特区要思考特在哪里。目前自贸港的理念已经延伸到人才税收

的问题上，在自贸区得到了很好的响应，重要的是能否在后端，尤其是产业创新阶段引进国际上的类似硅谷银行、创投基金等概念，赋能区域真正成为创新中心。其次，要探索类似斯坦福大学与硅谷共生起来的机制在浙江能否比较好的落地，把这些机制引进来以后进行突破。我们也在尝试着引进类似硅谷银行的模式，包括现在探索人才银行，其中的精髓是人才，人才最后是以成果作为标志的，这个成果在后期有一套非常市场化的机制，这些机构起到了市场的筛选作用，要相信市场的力量。浙江在打造创新生态一流的高地过程中，要思考能否在这方面率先去完善，给全国提供比较好的案例和经验。

（本文根据朱李鸣所长论坛发言整理）

面向 2035，深化科研教育事业单位改革创新，涌现出一批世界顶尖的科研人才

中央党校（国家行政学院）公共管理教研部人力资源教研室副教授易丽丽

面向 2035 深化科研教育事业单位改革创新具有紧迫性。深化科研教育事业单位改革是一个战略问题，在前期研究人才问题的过程中，我深刻感觉到如果事业单位不改革，现在的改革创新中好的战略部署就会付诸东流。为什么说深化科研教育事业单位改革是一个战略问题，首先第一个问题，科学家的时间去哪里了？比较中国和美国、中国和欧洲的科学家，经过大量的调研，包括访问了中科院上海分院的科研研究所所长，行政职务的所长只有三分之一时间做科研，科技部战略院最新的研究也表明科技工作者用于科研的时间是 53.5%，相比 2011 年，行政事务增加了 4.4% 的时间，其背后是我们体制机制方面的差距，与现在的发达国家相比还是有明显的劣势。第二，事业单位管理体制机制利于基础科研人才创新吗？我们现在基础科研投入还是竞争性的投入，但是科研有时候不知道未来在哪里，如果没有稳定长期的投入，是不可能实现的。基础科研现在是项目支持，但是发达国家的基础科研越是面向科技前沿越是支持人。第三，跨组织交叉学科合作攻关能实现吗？尽管现在有科研团队能够实现跨学科和跨组织的合作，但是大多数的科研院所和高校合作缺乏动力。

结合在浙江调研的实际，以下是我在“新时代浙江人才战略”面向世界科技前沿的挑战与问题的思考。四个面向中第一个面向是基础性、关键性的，是战略性的，所以如果说浙江的今天是中国明天，那么浙江未来的人才工作必须要在面向世界科技前沿方面做努力。但是浙江的现状是基础科研薄弱，在国家战略科技力量筹备上离中央的期望有差距，一流的高校科研院所比较少，这是浙江相对来说有努力的空间。第二，面向市场经济主战场，浙江民营企业家比较多是一个优势，但是实际上反过来也是一个劣势，我们所有的投入都是希望面向经济主战场，马上要有效益，如此工作都会有一种路径依赖。第三，我深刻体会到，去年在浙江调研过程中也感觉到考核指挥棒倒逼急功近利的趋势。因为有人才工作目标责任制，人才工作的队伍非常精干，能力非常强，但是有些地方却把人才工作臆化为引才，引才工作臆化为人才项目申报工作，这种趋势不改变的话，不利于

浙江在国家层面做贡献。最后，浙籍的科学家社会资本盘活不够，浙江宁波市院士已经超过 100 位，绍兴市有 77 位，但是我们发现绍兴的院士并没有在绍兴或者在浙江为浙江服务，背后就是因为我们的基础科研投入不够，院士这里很难有平台和载体。面向世界前沿，我们浙江可以做什么？回到公共管理基础中科研作为一个公共物品的属性，基础科学如果让政府去做，或者让市场去做，都有可能失灵。我们应该把政府的优势和非盈利机构及民办非企业的优势结合起来去探索才有可能让我们有一些作为。

针对浙江的情况谈，浙江迫切要在人才体制机制改革、综合改革中要重点去探索有如下几个方面，当然国家层面也要努力去探索。

第一个方面，我认为要先行试点改革。要探索国有民营，这个“民营”指的是民办非企业运营，针对事业单位和国有民营的单位要一视同仁科研投入，采用现代法人治理结构，例如西湖大学和之江实验室都是在采用现代法人的治理机构。首先，建议稳定包干支持一流科研教育机构，投入强度与中长期评估挂钩，法制化保障。日本在短期内有那么多诺贝尔奖科学家，其实与独立法人的设置是密切相关的，两个支柱就解决了问题，一是独立运行解决了用人单位、科学家自主科研的问题，二是加强评价，日本中期的计划一般都是一次性拨款，但是对考核抓得很严。评估也要考虑国际化的评估，而不是只由政府组织的评估。要将投入强度与中长期评估挂钩，当研究出好的成果可以增加投入，当研究成果与预期相符可以继续投入，但是做的不好也有一个退出机制。

第二个方面，基础科研岗位面向全球选准人，给予体面有尊严的年薪待遇，科研经费随人走而不是项目且稳定支持，具有全球影响力的基础科研 PI (Principle Investigator) 终身雇佣制。

第三是科研教育事业单位行政人员职员制、国际化、企业化机制，择优全力服务保障科研创新。科研做得好坏取决于科研管理能否现代化，但是现在的高校和科研院所的行政人员都是在想怎么管好老师、科学家和科研工作者，要聘用行政服务做的好得复合型人才。

第四，浙江一定要战略布局，不可能什么都做，但其前提是盘活现有的事业

单位，优化整合科研教育事业单位，协同不同性质机构攻关创新。例如宁波在建甬江实验室，也要建立东方理工大学，但是新的机构声誉不够，政府可以通过财政和政策的引导让浙江大学和宁波材料所结合优势共同进行重点领域攻关。

最后是针对浙江人才工作考核，考核是双刃剑，如果用得好利于工作开展，用得不好会有负面的作用。浙江的人才工作考核也要转型升级，一定要有效激励地方政府创新科研教育事业单位改革，在出人才、出成果、出机制方面设定指标。现在只是考核引了多少数量得顶尖科学家，会忽略人才的培养，也会忽略体制机制的改革探索的可能，在人才考核方面要多做些探索。

总结来说，第一，探索新型科研院所体制机制是突破口，中央也会非常支持浙江先行先试。第二，一定要用足事业单位集中力量投入保障和民办非企业国际化、专业化、企业化机制运营优势的叠加效应创新。第三，面向 2035，我们一定要争取科研教育事业单位改革的试点，为人发展体制机制综合改革获得更大行动空间。

（本文根据易丽丽副教授论坛发言整理）

手机人才时讯信息汇编

(2021 年 12 月)

以“绿色智慧、开放共享”为主题的浙江湖州南太湖新区第三届投资贸易与科技人才洽谈会开幕

【人才时讯】【2021-12-1】近日，以“绿色智慧、开放共享”为主题的浙江湖州南太湖新区第三届投资贸易与科技人才洽谈会开幕。南太湖新区是浙江省大湾区建设首批“四大新区”之一，举办投洽会是新区融入长三角一体化发展国家战略、推进大湾区建设的重要举措。市有关领导、世界 500 强企业、行业龙头企业、签约项目代表等参加。开幕式上，总投资 53 亿元的简仪高端轴承及总成项目等 30 个项目集中签约。

相关链接: http://www.most.gov.cn/dfkj/zj/zxdt/202111/t20211130_178274.html

第三届世界科技与发展论坛在京举行

【人才时讯】【2021-12-2】近日，第三届世界科技与发展论坛在京举行。本届论坛以“开放·信任·合作”为主题，汇聚来自约 20 个国家和地区的 200 多位嘉宾以线上线下结合形式积极参与，其中包括丁肇中、安德烈·海姆等多位诺贝尔奖科技奖得主。本届论坛取得了“发布《260 家科技共同体发布“开放、信任、合作”倡议》”、“发布‘2021 年度人类社会发展十大科学问题’”等丰硕成果。

相关链接: https://mp.weixin.qq.com/s/ssh2MGOBJM0mBEH_4opKiQ

绍兴市出台人才新政 4.0

【人才时讯】【2021-12-3】近日，绍兴市出台人才新政 4.0。绍兴市深入实施人才强市、创新强市首位战略，迭代出台《关于加快建设新时代“名士之乡”人才高地的若干政策》及 75 项实施细则、140 个人才政策“最优颗粒度”事项。新政包含人才招引政策、人才激励政策、创业发展政策、服务保障政策四方面内容，可通过搜索登录“越快兑”、申领“绍兴人才码”获得相关人才政策兑现项目。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/QRkigKCg2e33M1rZ1Os6IQ>

2021 中国浙江“舟创未来”海洋经济人才峰会在舟山正式开幕

【人才时讯】【2021-12-6】近日，2021 中国浙江“舟创未来”海洋经济人才峰会在舟山正式开幕。本次峰会以“舟创未来·智汇东海”为主题，设置 1 场开幕式、5 类配套活动以及多场子活动。现场进行了“发布全国海洋十校招聘‘一校一码’”、“举行浙江舟山人才创

业园揭牌仪式”、“举行‘舟创未来’海纳计划落户人才（团队）颁证授牌、海洋经济工程师聘任仪式”、“举行‘舟创未来’院士专家报告会”等流程。

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1770877>

“创响全球·遇建未来”2021 第二届中国·建德高层次人才创业大赛总决赛在建德举行

【人才时讯】【2021-12-7】近日，“创响全球·遇建未来”2021 第二届中国·建德高层次人才创业大赛总决赛在建德举行。本届大赛瞄准生物医药、智能制造、通用航空、新材料等重点领域，向全球发出“求贤令”，共征集项目 274 个。经过激烈角逐，10 个项目最终获一、二、三等奖，其中约翰霍普金斯高通量蛋白质芯片中国产业化等四个获奖项目成功签约落地建德。

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1771205>

宁波举办第二十三届高层次人才智力引进洽谈会

【人才时讯】【2021-12-8】近日，宁波举办第二十三届高层次人才智力引进洽谈会。今年“高洽会”迁至云端，依托宁波市引才用工综合服务平台，为求职者打造全方位“一站式求职服务”，吸引了单项冠军企业、龙头企业、三大科创高地企业、国有企业、医疗卫生单位、高校科研院所等参会，共有 875 家单位在线推出 25845 个岗位需求人数，累计参会人才 41022 人次，在线视频面试 2677 人次，直播间同时在线观看人数 12.2 万。

相关链接: http://rsj.ningbo.gov.cn/art/2021/11/30/art_1229114053_58923983.html

浙江省委人才工作会议在杭州召开

【人才时讯】【2021-12-9】近日，浙江省委人才工作会议在杭州召开。省委书记、省委人才工作领导小组组长袁家军出席会议并讲话，强调要加快打造世界重要人才中心和创新高地的战略支点。王浩主持会议。葛慧君、黄建发等人出席。会议开展了分组讨论，进行交流讨论。省委组织部负责人作了总结讲话。各设区市委书记、组织部部长，省直有关部门负责人，有关高校、科研院所、企业主要负责人参加会议。

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1773265>

第四届“最美浙江人·最美科技人”发布仪式举行

【人才时讯】【2021-12-10】近日，第四届“最美浙江人·最美科技人”发布仪式举行。该活动为省委宣传部“最美浙江人”系列活动之一。第四届“最美科技人”评选活动自启动以来共有 184 人参评，共投票产生 10 位获奖者，分别是丁巍伟、王克剑、西特里维（Sitlivy Dmitry）、刘文超、刘旭、孙钧、杨华勇、周则威、姜宝珍、裘云庆。发布仪式上，还成立

了“最美科技人”理论宣讲团。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/Mc6gfE7iGmWKV1ZCp0vGEw>

中央经济工作会议在北京举行

【人才时讯】【2021-12-13】近日,中央经济工作会议在北京举行。中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平,中共中央政治局常委李克强、栗战书、汪洋、王沪宁、赵乐际、韩正出席会议。习近平在会上发表重要讲话,总结 2021 年经济工作,分析当前经济形势,部署 2022 年经济工作。李克强在讲话中对明年经济工作作出具体部署,并作了总结讲话。

相关链接: <http://cpc.people.com.cn/n1/2021/1210/c64094-32305207.html>

浙江创新中心长三角一体化发展飞地园正式启用

【人才时讯】【2021-12-14】近日,浙江创新中心长三角一体化发展飞地园正式启用。浙江创新中心是省级人才科创平台,也是甬江科创大走廊的重要支撑点和先行先试区。飞地园同时发布了服务体系 2.0 升级版。本次新飞地园的开启和服务体系的全面升级标志着浙江创新中心在贯彻新发展理念、推动高质量发展方面开启新征程,朝“服务浙江省融入长三角”的目标又迈出坚实的一步。

相关链接: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1717908882897013109&wfr=spider&for=pc>

浙江省民政厅发布浙江省首批社会工作领军人才名单

【人才时讯】【2021-12-15】近日,浙江省民政厅发布浙江省首批社会工作领军人才名单。经各地推荐、资格初审、专家评审、社会公示等环节,最终认定首批入选名单,张露娜等 10 人入选。入选者将被列入浙江省社会工作高层次人才信息库,并优先推荐参加全国专业社会工作领军人才评选。此外,省民政厅还会给予一定经费支持其成立领军人才社会工作室。

相关链接: <https://i.ifeng.com/c/8Be4EeC9A5b>

浙江省首届中医药高质量发展峰会在杭州举行

【人才时讯】【2021-12-16】近日,浙江省首届中医药高质量发展峰会在杭州举行。大会以“传承弘扬中医药文化创新发展中医药事业”为主题,采用线上线下相结合方式。此次大会发布了浙江省中医药发展指数和《2018-2020 年浙江省中医药发展报告(蓝皮书)》。这是浙江首个关于中医药发展评价的指数和蓝皮书,也是国内首个省域范围内的中医药发展评价指标体系及成果。此次峰会还公布了首届“浙江省中医药传承创新十大事件”名单。

相关链接: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=171852223227334692&wfr=spider&for=pc>

丽水市举办“浙丽送岗·职等你来”直播带岗招聘活动

【人才时讯】【2021-12-17】近日，丽水市举办“浙丽送岗·职等你来”直播带岗招聘活动。本次活动与丽水公共求职招聘网、指尖丽水 APP 等主流平台形成互动，为求职者提供便捷、高效精准的求职就业平台。本次活动有近 150 家用人单位参加提供就业岗位 3500 余个。主办方筛选了 70 余家企业，提供就业岗位 1650 余个，面向四川泸州求职者。直播过程中，市人力社保局还将解读人才、就业创业相关政策，为广大求职者答疑解惑。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/0mFvmwZ2gw-k5TIw0c-adA>

第一届全国博士后创新创业大赛开幕

【人才时讯】【2021-12-20】近日，第一届全国博士后创新创业大赛开幕。此次大赛是我国博士后制度实施 36 年以来举办的规模最大、层次最高、覆盖面最广的全国性博士后创新创业赛事。大赛由人力资源社会保障部、广东省人民政府主办。大赛以“博采科技精华、创新引领未来”为主题，共分四个组别：创新赛、创业赛、海外（境外）赛和揭榜领题赛。经过层层选拔，约 1400 个高水平项目脱颖而出，将在总决赛中一决高下。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/TL-8BUdSYr0Uwa5Jjt7gkA>

2020 中国·绍兴第五届海内外高层次人才创新创业大赛总决赛顺利举行

【人才时讯】【2021-12-21】近日，2020 中国·绍兴第五届海内外高层次人才创新创业大赛总决赛顺利举行。本届大赛自启动以来共有 307 个项目参赛，最终 18 个项目进入总决赛，涵盖人工智能、新材料、生命健康、电子信息等领域，均与柯桥达成了落户意向。经过激烈角逐，亿耳智能助听耳机项目和新基建下的中科 NEAP 自然生态环境监测与综合应用大数据云平台两个项目脱颖而出，荣获本届大赛一等奖。

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1586045>

中国科协公布 2021-2025 年度第二批全国科普示范县（市、区）创建单位名单

【人才时讯】【2021-12-22】近日，中国科协公布 2021-2025 年度第二批全国科普示范县（市、区）创建单位名单。其中浙江 15 个县（市、区）入选。此前，宁波市鄞州区、嘉兴市海盐县成功创建 2021-2025 年度第一批全国科普示范县（市、区）。该活动是落实《全民科学素质行动规划纲要（2021-2035 年）》的具体举措，有助于提高区域全民科学素质、实现地区经济社会可持续发展。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/md1nqP1HmuVOptRGvM0-JQ>

丽水市高级人才联合会传媒专家委员会成立大会正式召开

【人才时讯】【2021-12-23】近日，丽水市高级人才联合会传媒专家委员会成立大会正式召开。会议通过了传媒专家委员会工作定位，确定了传媒专家委员会首批会员人选。传媒专家委员会的成立，意味着丽水市高级人才联合会有了第 11 支专家队伍。丽水市高级人才联合会从 100 位推荐人选中优选出 22 位传媒专家委员会首批专家建议人选。成立大会上，推选产生了传媒专家委员会会长 1 名，副会长 6 名，并确定了常务秘书长等名单。

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1779650>

2021 中国浙江·宁波人才科技周正式启动

【人才时讯】【2021-12-24】今日，2021 中国浙江·宁波人才科技周正式启动。启动仪式上进行了“组织新一轮人才政策发布”、“首批甬江引才工程入选人才（团队）颁证暨新一轮甬江引才工程启动”、“人才工作数字化改革平台上线”、“第一届宁波技能大赛金奖颁奖”、“宁波市杰出人才颁奖”、“重大人才科技项目签约等活动”等流程，集中展现宁波人才科技成就，营造尊才爱才良好氛围。

相关链接: <https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1783075>

浙江省政府办公厅印发《浙江省全民科学素质行动规划纲要实施方案（2021—2025 年）》

【人才时讯】【2021-12-27】近日，浙江省政府办公厅印发《浙江省全民科学素质行动规划纲要实施方案（2021—2025 年）》。《实施方案》明确了我省“十四五”全民科学素质工作目标；提出在“十四五”时期实施科学素质合作促进工程等五项科普基础工程，并明确了重点任务牵头单位，细化了 32 项具体任务；从组织保障、机制保障、经费保障等方面作出规定，强化工作举措。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/wNb4P8U5L042839ut3pk9Q>



人才政策研究动态



主办：浙江省人才发展研究院

主编：胡旭阳 陈丽君

编辑：苗 青 齐瑞芃

联系电话：（0571）88273037

邮 箱：zjsrcfz@163.com

地址：浙江省杭州市天目山路 148 号

浙江大学西溪校区教学主楼 407 室

邮政编码：310028