

弘扬大禹精神 创新人才机制

葛斐

摘要：大禹治水之所以能够取得成功，除了他超乎常人的奉献和担当精神外，另一个更为重要的原因是他的创新精神，他在父辈失败的基础上，不拘一格、因地制宜、开拓创新、变“堵”为“疏”，开创了治水的新局面。在绍兴市人才引进、培养和发展问题上，我们需要学习和弘扬大禹的创新精神，加大政策创新力度、激发社会资源作用、完善公共服务配套、加强本地人才培养，营造良好人文环境。

关键词：大禹 创新 人才 体制 机制

一、大禹的创新精神和绍兴市人才体制机制

大禹治水之所以能够成功，除了他那超乎常人的奉献精神和担当精神外，另一个更为重要的原因是他的创新精神。在“汤汤洪水方割，荡荡怀山襄陵，浩浩滔天”的洪水灾害之前，禹的父亲鲧在“四岳”的竭力推荐之下，担负了治水的重任。“我闻在昔，鲧堙洪水”、“洪水滔天，鲧窃帝之息壤以堙洪水”、“鲧障洪水而殛死”，但鲧是用堵塞、阻隔的方法来治理水患，结果“九载绩用弗成”。而大禹“使大章步东西，坚亥度南北”，察六扈，脉地理，“畅八极之广，旋天地之数”，在调查思考的基础上，改“堵”为“导”，“因水之力”，“泻流沙于西隅，决弱水于北汉，青泉、赤渊分入洞穴，通江东流之于碣石；疏九河于滔渊，开五水于东北；凿龙门，辟伊关。平易相土，观地分州”。大禹正是在父亲失败的基础上，重新审视地理形势，根据水土流向特点，变阻为导，因水之力，才开创了治水的新局面。大禹能够不拘一格、因地制宜、开拓创新，这正是大禹治水的成功之处。

大禹的创新不仅表现在水利事业上，也体现在农田开发上。他除了在治水上导流入海之外，还有就是对海涂的开发利用。《越绝书》云“（禹）尚以为居之者乐，为之者苦，无以报民功，教民鸟田”。所谓鸟田就是岛田。大禹率领古越居民对水中孤丘进行平整，开垦稻田，同时根据水中孤丘不断变迁的规律和岛田贫瘠尚未开发的特点，不断地从一块孤丘开垦种稻转移到另一块孤丘，实行种一年、养一年，种一丘、荒一丘的办法，进行轮荒制的耕作，使开垦范围不断扩大，岛田数量不断增加。对于这种海涂开发的创举，《越绝书》以充满激情的笔调记述道“大越海滨之民，独以鸟田，小大有差，进退有行，……教民鸟田，一盛一衰”。可以说，这种创新是大禹对越地乃至全国海滨地区农业生产、社会进步的巨大推动。绍兴与大禹有着特殊的情缘，大禹“葬会稽”、“禅会稽”、“朝群臣于会稽”，绍兴理应大力弘扬大禹的创新精神，将大禹精神播撒到社会经济生活的方方面面，本文主要从绍兴市人才体制机制创新方面来进行探讨。

2010年，绍兴市制定了第一个中长期人才发展规划，即《绍兴市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，提出了人才强市战略，开启了绍兴市人才

工作的新局面。但从城市规模和经济总量等一系列指标来看，绍兴仍属于三线城市，且处于城市竞争极为激烈的长三角地区，相较于一二线大城市，区位优势并不明显，对人才特别是高层次人才的吸引力不强；具有大学以上学历的人才密度（6997人）低于全省（9330人）、全国（8930人）平均水平，这与绍兴市经济发展水平和当前城市发展战略极不协调。当前绍兴正全面实施“重构绍兴产业、重建绍兴水城”战略，正处于提高经济发展质量和效益、推动产业转型升级、加快大城市和现代水城建设的关键时期，进一步创新绍兴的人才体制机制，优化绍兴人才发展环境，以吸引更多的人才来绍工作，对于绍兴经济社会重构战略的实施具有重大意义。

课题组通过对绍兴市相关部门的走访调研和对绍兴市各类人才的问卷调查，获得绍兴市人才发展环境建设的第一手资料，并对绍兴、嘉兴、温州三市的人才政策进行了横向比较，以此提出对绍兴创新人才发展体制机制的若干政策建议。

二、绍兴市人才发展中存在的问题

（一）人才集聚“雁阵效应”尚未形成

截至目前，全市共有187名海外高层次人才引进落户，其中自主申报入选国家“千人计划”10人、省“千人计划”38人，直接引进国家、省“千人计划”项目21个。全市拥有国家青年拔尖人才1名、省特级专家4名、省突出贡献中青年专家15名、国务院特殊津贴专家71名、省151人才工程第二层次以上人才65名、市高级专家26名、市第八批专业技术拔尖人才120名，市重点创新团队120个，其中16个入选省级重点创新团队，高层次人才集聚初具规模。

但与嘉兴、温州等同类城市相比，绍兴对高层次人才的集聚力仍需提升。截至目前，绍兴市入选国家“千人计划”的人才有12名，入选省“千人计划”的人才有38名；而嘉兴市入选国家“千人计划”的和入选省“千人计划”的人才均在80名以上；温州市入选国家“千人计划”的人才有18名，入选省“千人计划”的人才有87名，存在着一定差距。

1. 高层次人才的规模尚不能满足主导产业发展需要。当前绍兴市产业格局仍以第二产业为主，第二产业中又以轻纺产业为主，高新技术产业占比不高，尚未完成从劳动密集型向技术密集型的转变，制约了人才的集聚。今年绍兴市重点推进“八大”重点产业提升发展工程，但当前全市战略性新兴产业尚处于培育阶段，尚未培育和孵化出有影响力的新兴产业，人才引进的领域较为分散，领军型人才和创新团队的质量远不能达到引领主导产业发展的要求，尤其缺乏在某一产业内能引领发展的泰斗级领军人才和具有行业领跑地位的高科技企业，掌握共性技术和核心技术的研发人才也严重不足，“一名领军人才、引回一批专业人才、引进一组招商项目、引来一批高端技术、引用一套管理经验”的“雁阵效应”尚未形成。

2. 以企业为主体的引才机制有待加强。绍兴市企业主要以民营企业为主，长期以来依赖由劳动力、土地等要素价格带来的低成本优势，近年来经济形势不尽如人意，企业在高新技术研发、创新驱动方面积极性不高，存在着“不创新死、

创新死得更快”的思想包袱，缺乏引进高层次人才、开发新项目的主动能动性，“330海外引才计划”实施5年来，全市共引进落户187名海外高层次人才，大部分是创业人才，企业引进的创新人才仅占25%。

（二）人才政策竞争力有待提升

2012年绍兴市出台了《高层次人才创业创新若干政策意见》和《高层次人才住房保障办法》这两个重大人才政策，人才政策力度在当时处于全省前列，但随着各地对高层次人才的竞争日趋白热化，近两年来，宁波、金华等地市出台了更大力度的人才政策，特别是今年以来杭州、温州先后出台了具有较大影响力的“人才新政”，嘉兴也在谋划新的人才政策，绍兴市的人才政策优势已不再明显，在日趋激烈的人才竞争中将处于不利局面。

1. 政策相对滞后。在问卷调查中，有60.41%的人才认为“政策优惠幅度不够、吸引力不强”是目前绍兴市现有人才引进政策存在的第一大问题；31.83%的人才认为目前“工资待遇偏低”；62.53%的人才认为“工资待遇”是影响引进和留住高层次人才的关键。目前来讲，绍兴市人才薪酬水平相对不高，人才潜心创造的驱动力不足。主要体现在三个方面：（1）领军型创业创新团队引进政策滞后。绍兴市政策资助最高为1000万元（目前尚未兑现过），而杭州、温州分别给予60万-2000万元、200万-3000万元资助，对顶尖团队的特别重大项目最高给予1亿元的项目资助。（2）国内高层次创新创业人才引进政策滞后。目前停留在2008年出台的“三个一百”政策^[1]（100万元创业科研启动资金、100平方米工作用房和100平方米左右的生活用房），与海外人才政策差距较大，也缺乏有效的政策兑现机制。而温州市在今年刚出台的“人才新政十条”中，对国家级领军人才最高给予800万元的奖励资助，对省级领军人才，最高给予400万的奖励资助，对市级领军人才，最高给予200万的奖励资助；嘉兴市2013年出台的“创新嘉兴·精英引领”计划，给予国内创新人才和高层次外国专家同等待遇，一次性给予100万-300万创业启动资金，同时给予第一年10万元、第二年20万元、第三年经考核合格后30万元的补助，在税收优惠、配偶就业、子女就学等方面都享受与高层次外国专家相同的待遇条件。（3）高学历、高职称人才引进政策滞后。温州市将“具有正高级职称的专业技术人才；获得博士学位人才；具有副高职称、硕士学位，并获得市级以上重点资助或成果获市级以上奖励的人才；经评审认定的市重点发展产业的技术、管理优秀人才或急需紧缺人才”列入“E类”高层次人才，给予最高100万元的奖励资助，对于优秀大学毕业生的优秀创业项目给予5万-50万元的资助。而绍兴市对“带高新技术成果、项目来本市科创中心、创业园实施转化的博士或副高级专业技术资格以上科技人才”的政策待遇是“可申请最高为10万元的创业科研启动资金”，对于具有副高级专业技术资格或全日制硕士研究生学历的人员仅给予“500元/月租房补贴”。两者政策差异较大。关于这一点，在调研中很多海外创业人才认为这直接导致了他们遇到了“招聘优秀人才较为困难，高技能人才流动过快”的问题。而如果这一局面没有扭转，势

[1] 市委市政府《关于促进人才创新发展的若干意见》（绍市委发〔2008〕85号）。

必影响这些新兴企业的可持续发展以及长期驻扎绍兴的动力，影响绍兴的产业转型升级和人口结构优化。

2. 政策创新相对不足。在各地的人才引进政策力度不断加大，且越来越趋于同质化的形势下，绍兴市近年来在人才政策的创新方面显得动力不足，例如，温州市在今年出台的“人才新政十条”中，明确提出对引进“国内顶尖人才”企业事业单位给予 60 万元奖励，对引进“国家级领军人才”的企业事业单位给予 30 万元奖励，对引进“省级领军人才”的企业事业单位给予 10 万元奖励，而这在绍兴市还是政策上的空白；另外温州对于引进人才的中介组织、有关机构和个人最高也给予 60 万元的奖励，而绍兴对于引进 A 类“330”海外英才的中介组织和机构的奖励仅为 20 万元。可见，绍兴对于鼓励企业高薪引才、充分发挥中介市场的作用方面的政策，仍有较大的创新空间。

3. 政策兑现不够及时。在调查中，有 47.18% 的人才认为“政策落实不够及时”，在可以享受人才引进政策的 153 名受访者中，优惠政策得到完全兑现的只占 37%，部分兑现的占 48%，尚未兑现的占 15%。

（三）人力资源市场不够成熟

调研表明，目前绍兴市在发挥市场在配置人才中的决定性作用方面尚存在一定的差距。

1. 市场化的中介服务不足。“市场化的中介服务不足”是调研中人才普遍反映的问题。问卷调查显示，制约市场配置人才决定性作用发挥的主要因素前三位分别是人才中介机构作用发挥不足（45.3%）、人才供需信息不对称（38.6%）、人才市场体系建设不完善（29.7%），人才中介机构作用发挥不足与人才供需信息不对称是制约市场配置人才决定性作用发挥的主要瓶颈。目前，绍兴市知识产权保护与技术转让服务、投融资服务、法律服务、财务服务和人力资源服务等方面的人才较为缺乏。调研中发现，大部分海归企业创业初期都存在着资金短缺、融资困难等问题，成为制约企业发展壮大的重要瓶颈。而总体上绍兴投融资市场活跃度和政府扶持力度较为薄弱，突出存在“三个难”：银行贷款难，贷款门槛较高，要求有抵押或担保，一般处于初创期的高层次人才项目很难获得贷款；民营资本对接难，绍兴民营资本充裕，但民营企业股权投资海外人才项目或合作创办企业的屈指可数；创投跟进难，政府创业投资引导基金没有发挥撬动社会资本、风投资本的作用，创业投资风险补偿机制尚未建立。

2. 高端人力资源服务机构缺乏。绍兴市人力资源服务业离高端化、专业化尚有一定的差距，尤其是在高技能人才招聘方面不能满足高新技术企业对特殊人才的招聘需求。在调研中，很多自主创业的企业提到了在人才招聘方面存在着较大的困难，引进的高层次人才是否能够长期驻扎绍兴，并在事业上取得成功，为绍兴经济发展做出贡献，很大程度上取决于企业自身的人才队伍建设，人才的招聘困难、流动性过高对高层次人才的长期稳定具有很大影响。

（四）人才服务体系尚待完善

问卷调查中，谈到“政府在引进高层次人才中需要做的工作”这一问题时，

61.63%的人才提到了“建立完善的人才服务体系”；在谈到“对绍兴市在吸引高层次人才来绍工作方面需要做出的努力”时，81.26%的受访人提到了“营造尊重人才、爱护人才、包容和谐的社会文化环境”，可见，完善的人才服务体系和尊重包容的社会文化环境，对于人才能否长期留在一座城市，会产生重要的影响。

1. 行政服务的效率和透明度亟待提高。从对绍兴市各类人才评选具体操作的调查看，不满意度排在前三位的分别是程序太复杂(60.8%)、政策太原则(33.4%)和评审不透明(29.1%)，在问卷调查中，关于政府在引进高层次人才中需要做的工作，有48.98%的人才认为应该“完善公平合理的立项程度与审批制度”，关于高层次人才在创业创新过程中需要提供的主要支持，有46.28%的人才认为应该“净化创业环境，减少行政干扰”。

2. 人才住房保障政策门槛太高。问卷调查中，37.7%的人才认为“住房待遇”是引进和留住高层次人才的关键。人才引进后，住房是最大的现实问题，目前绍兴市对人才住房政策的门槛较高，企业引进的博士也难以享受到政策，引进大学生、硕士住房保障政策更是滞后，远低于诸暨、上虞等区县的扶持力度，对企业引进所需人才造成了较大的不利影响。

3. 对人才的人文关怀不够。问卷调查显示，有33.41%的人才遇到了“高层次人才交流平台缺乏”这一问题，这在非党政人才中回答率高达38.10%；在走访中，很多高层次人才反映在绍兴发展缺少精神上的“知音”，缺少在同一层面进行精神互动、思想碰撞和成果交流的场所和平台，这对于重视精神交流和获取本领域最前沿信息的高层次人才来说，无疑是比较痛苦。此外，在问卷调查中，有12.42%的人才提到了“抚养老人不便”的问题，这在非绍兴籍的引进人才中比例在20%以上，有引进人才提出，由于平时工作繁忙，单位往往忽略了外地人才的家庭生活，缺少主动的关心和体恤，特别体现在年休假、探亲假等得不到兑现，如果能给予高层次外地人才比本地人才更长的年休假期，对于重视家庭的高层次人才是一种较大的吸引力。

三、对策建议

(一) 建设招才引智载体

1. 围绕产业转型升级吸引人才。引进人才必须围绕产业转型升级，达到两者协同推进的效果。市委七届九次全会提出，要推进“八大”重点产业提升发展，促进产业转型升级。建议成立专门的招才局，根据每年发布的绍兴市重点产业人才需求信息，精准引进具有国内领先水平的高层次人才、创新型科技人才、技能型人才等，突出产业发展对人才集聚的引领作用。同时，加强部门之间的联动，把人才团队作为招商引资的重要因素，构建“项目+资本+团队+技术”的招商引资模式，团队式引进高层次创业创新人才，提升产业和企业核心竞争力，着力打造优质产业、领军企业。

2. 依托重大科技平台集聚人才。近年来，各地大力推动重大科技平台建设，如杭州未来科技城(海创园)、青山湖科技城，宁波新材料科技城、嘉兴科技城、舟山海洋科学城等。建议整合资源打造重大科技平台，制定重大科技平台人才引

进和培育的支持办法。在经费、政策、服务等方面加大力度扶持海外高层次人才创新创业基地、博士后设站单位和创新实践基地、市以上重点实验室和工程技术中心的建设。

3. 充分发挥企业引才主体作用。企业是人才开发的真正主体，要进一步研究完善以企业为主导的政策体系，综合运用财政补贴、减免税收、优化服务等办法，引导企业重视加强人才引进和培养工作，加快建立以企业为主体、市场为导向、产学研用紧密结合的人才开发体系。一是引导企业加大人才开发投入。建立企业综合效益评价体系，将人才开发奖金纳入企业生产成本预算，明确要求企业按经营产值份额抽取一定比例的经费作为人才开发经费。二是引导企业加强人才引进和培养力度。对企业引进一定类型的优秀人才和培养紧缺急需的人才，财政可以给予一定的奖励。三是引导企业加强各类平台建设。综合运用相关优惠政策鼓励企业建立院士工作站、企业研究院、博士后科研工作站、海外工程师院等平台，为人才发挥作用提供舞台。四是加强宣传引导。要把人才工作优劣作为企业评价的重要指标之一，对人才工作先进企业，要给予大力宣传。

（二）加大政策创新力度

1. 聚焦人才紧缺产业，实施差异化人才开发策略。在问卷调查中，有 46.95% 的人才认为政府应该“完善各级各类人才的差别化激励政策”，在该题的 13 个选项中选择率位列第三。目前，在短期内大环境难以改善的情况下，绍兴应以重点发展产业的急需紧缺人才为抓手，为紧缺人才提供更具竞争力的政策配套和发展环境，满足重点产业领域经济发展需求。建议针对八大重点产业，跟踪分析各产业内人才状况，定期发布“人才紧缺指数”^[1]，在此基础上，实施差异化的人才开发策略，制定人才差别化政策，向重点产业领域的紧缺人才进行政策精准奖励，避免一刀切，不要让“人才紧缺指数”的发布只是昙花一现、流于形式、止于名声。

2. 降低政策门槛，提高对一般高学历人才的关注。只有当科技转化为生产力，才能为绍兴带来切实的经济效益。目前，绍兴市给予引进人才的住房、医疗、子女教育等优惠政策倾向于项目的核心团队或者博士以上专业人士，而企业需要甚至紧缺的一般研发人员和高技能人才因其自身条件限制，不符合现行政策补贴标准，这导致了很多新兴创业企业遇到“招人难、流动快”的尴尬局面，如果这种局面得不到扭转，势必影响企业的长期健康运行及在绍兴落地生根的积极性。经济结构转型、经济快速发展、支柱产业变革、新兴产业起步不仅离不开城市整体科研创新能力的提高，更离不开企业的蓬勃发展，政府作为人才引进的领航者，建议制定多元人才安居计划，让大学生和高学历人才也能享受到政策的阳光。

3. 打破身份界限，完善人才流动政策。研究制定推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才流动的政策，打破身份界限，促进党政机关之间、企业之间、事业单位之间及其相互之间各类人才有序流动、合理配置。改进科技人才薪

[1] 宁波市在全国首创的“人才紧缺指数”做法行之有效，能够基本满足人才紧缺预警信息服务经济转型的需求，近年来上海、杭州、青岛、苏州等都已经发布了类似的紧缺人才指数。

酬和岗位管理制度，允许事业单位科技人员带着科研项目和成果、保留基本待遇到企业开展创新工作或创办企业，鼓励有创新实践经验的企业管理和科技人才到高校、科研机构兼职，建立健全企业与事业单位之间的社保体系有效衔接制度，促进人才双向自由流动。

（三）催化社会资源作用

1. 大力发展人力资源服务业。一方面，支持人力资源服务业企业发展壮大，整合社会之力引进经济社会发展所需的各类人才。鼓励社会资本以独资、合资、收购、参股等多种形式进入人力资源服务领域，促进人力资源服务业积极参与承办政府组织开展的人才开发研究、人才引进与培养、咨询服务等具体业务。鼓励社会中介机构、猎头公司开展人才推介服务，探索建立高层次人才引进奖励机制。另一方面，加强人才中介组织和人才资源开发管理者队伍建设。绍兴市的人才中介组织建设还十分薄弱、人才资源开发管理者队伍整体素质不高，要制定人才服务业发展指导意见，培育和扶持“猎头”公司、职业资格认证机构、培训机构等各类专业机构以及人才行业协会、人才社团等社会组织的发展，鼓励发展人才猎头、创业孵化、人事代理、人才培训、人才规划、人才评估、人才绩效、薪酬体系、人才创业指导和服务等人才服务中介产业，加强对人才资源开发管理者队伍的培养教育。

2. 加强人力资源市场建设。尊重价值规律，完善人才市场价格、供求、竞争机制，形成统一规范、信息互通、功能互补、竞争有序的人力资源市场。建立人才开发的宏观监测和预警系统，完善人才供求信息和薪酬行情发布制度，引导各类人才合理有序流动。

3. 加强创业投融资服务。在创业投融资方面，绍兴与苏南、上海、杭州等地相比差距巨大。如江苏镇江设立规模不小于2亿元的市科技创业贷款担保基金，为创业型科技企业贷款提供担保；政府创业投资基金对领军人才创业企业最高给予1000万元的投放；杭州市对获得风险投资的人才创业企业，给予不超过投资额50%、最高不超过2000万元的政策性担保。建议学习借鉴先发地区的经验做法，由金融办牵头，会同相关部门研究完善高层次人才创业投融资扶持政策，提高财政资金间接扶持比例，引导民营资本、风投资本投资人才项目，并设立一定资金规模的科技创业贷款担保基金，缓解人才创业初期贷款难题。

（四）完善公共服务配套

1. 完善基础设施建设。在制定、调整、修改各项引智政策的同时，我市要切实加快城市建设，提升生活配套设施规划建设，尤其是高层次人才较为集中的开发区生活配套设施建设，切实改善交通环境和生态环境，提升城市生活便利度和城市品味度，建设一个更加现代化的“时尚绍兴”，以吸引各类人才来绍生活。

2. 提升人才软环境。推动基础教育优质均衡发展，包括推进基础教育开放、开展国际合作交流和引进国际高水平教育机构创办国际学校。强化医疗卫生服务质量提升，除了加大医疗卫生事业投入度和进一步完善医疗卫生设施外，也要引导社会资金参与发展卫生事业。搭建高层次人才的交流平台，成立类似“人才交

流促进会”之类的交流促进平台，通过线下、线上两种方式创建实体和网络相结合的高层次人才交流机制，扩展同层次人才的“朋友圈”，为人才更好地融入环境创造条件。

3. 优化政府服务。要注重细节管理，强化政府人才公共服务建设。建议借鉴宁波市，成立人才服务中心，为人才提供“保姆式”的“一条龙”服务，定期走访引进人才聚集的企业，听取人才意见和建议，改进和完善各项服务工作，从细节方面花功夫、下力气，提高服务层次和服务水平。还可以借鉴宁波人才服务中心的做法，设立专业的期刊，如《绍兴人才工作》期刊，使之成为全市人才政策的窗口、英才展示的舞台、工作交流的桥梁，提高全市人才对绍兴人才工作的知晓度和认同度。又如许多引进人才提到的“照顾老人不便”的问题，建议通过完善和落实年休假、探亲假制度予以改进，帮助解决高层次人才的后顾之忧。

（五）加强本地人才培养

1. 提高绍兴高等教育质量和水平。目前，绍兴拥有 11 所普通本科院校和高职专科学院（2014 年有 9 所）。2014 年，9 所高校的在校生累计在 8.03 万人左右，占户籍人口比率的 1.81%，低于浙江省平均水平（1.99%）。而且高校总体层次不高，导致绍兴本地高中培养的毕业生 90%以上都到绍兴市外的高校读书。所以，绍兴应进一步提升高等教育的质量和水平，尤其要把绍兴文理学院申办绍兴大学作为重点工作为抓手，力争早日达到教育部大学设置的标准。同时，绍兴应凭借毗邻省会杭州以及长三角的上海和南京高等教育强市的优势，进一步开展同北京及上述几个大城市的重点高校和科研院所的合作，采取聘请兼职教授、合作办学、联合培养某些专业的硕士生乃至博士生，或者继续争取国内著名院校在绍兴设立分校、分院、分重点实验室等办法，在扩大绍兴市高等学校影响的同时，促进本地高层次人才量与质的提升。

2. 加强人才培养同社会需求相衔接。通过市场与高校的紧密结合，使高校与企业成为优秀人才创新能力、创业能力的培养基地。打破高校的封闭模式，向社会开放资源，根据社会与市场的需要设置专业，结合本地重点产业需求，走产学研合作之路，加强实用性、技术性较强的职业教育，培养技能型人才。发展“订单式”教育模式，按需培养，形成以产业提升为导向，以行业、企业为主导的校企合作办学体制，以能力培养为本位，突出应用性、实践性，培养实践能力强的实用性人才。

3. 鼓励大学毕业生本地就业。绍兴每年高校毕业生约 2 万人，毕业后留在绍兴就业的约占三分之一，比例并不算高。此外，根据相关研究显示，在外求学的绍兴籍大学生学成后回绍兴工作的约为 50%左右。因此，一方面要制定相关激励政策，鼓励更多本地培养的优秀大学生留在绍兴就业；另一方面，要积极开展绍兴籍优秀大学生寒暑假返乡社会实践活动，并制定激励人才返乡就业创业的相应优惠政策。

（六）营造良好人文环境

1. 树立求贤若渴的城市形象。提炼新的绍兴精神，利用绍兴历史文化名城的

优势，优化人文环境，将绍兴打造成极具包容度、创新性、市场化和国际化的魅力城市。加强城市品牌宣传，进一步提升绍兴的城市知名度、美誉度和对外影响力，增强城市发展的聚集效应。加大、加密绍兴引进人才频率，在海内外人才群体中树立绍兴求贤若渴的形象。从引人、引才到引智，不求所有，但求所用；不仅求传统人才，更求高科技人才；不仅求成熟型人才，同时求成长型人才。

2. 营造重才爱才、开放宽容的社会氛围。光引人还不够，还要营造关心人才、爱护人才、宽容失败的社会氛围。要“用爱来交换爱，用信任交换信任，用尊重交换尊重”。鼓励标新立异、开放宽容、无拘无束、充分交流的创新氛围，充分信任人才、尊重人才，最大限度宽容人才的失败，这样人才对城市的责任感和忠诚度也会随之增加。

（作者单位：中共绍兴市委党校）