

人才事业发展这10年 聚天下英才 筑强国之基

截至2021年年底,全国技能人才总量已超过2亿人,高技能人才超过6000万人。

目前,我国人才资源总量已达1.75亿人,稳居全球首位。

2021年,我国研发人员总量预计为562万人年,连续9年稳居世界首位。

伟大事业呼唤人才 伟大时代造就人才

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央立足中华民族伟大复兴战略全局和世界百年未有之大变局,全面深入推进人才强国战略,高瞻远瞩谋划人才事业布局,大刀阔斧改革创新,广开进贤之路、广聚天下英才,推动新时代人才工作取得历史性成就、发生历史性变革。

目前,我国人才资源总量已达1.75亿人,人才资源规模、科技人力资源以及研发人员数量等指标居全球首位。2021年,我国全球创新指数排名已从2012年的第34位快速上升到第12位。

在实现中国梦“关键一程”上,人才对党和人民事业发展的支撑作用前所未有,中华大地正成为各类人才大有可为、大有作为的热土。

新思想指引人才强国建设 步入快车道

2022年5月14日,中国商飞公司即将交付的首架C919大飞机圆满完成首飞试验。国产大飞机事业的喜人成就,离不开大批顶尖人才的持续爱国奋斗,折射着我国人才驱动创新发展的光辉历程。

办好中国的事情,关键在党,关键在人,关键在人才。“我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标,我们也比历史上任何时期都更加渴求人才。”2013年10月,在欧美同学会成立100周年庆祝大会上,习近平总书记对时代发展大势作出科学判断,深刻阐明了人才工作与实现中华民族伟大复兴中国梦之间的内在联系。

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央站在实现民族复兴、赢得国际竞争主动的战略高度,把人才作为支撑发展的第一资源,持续释放加强人才工作的强烈信号,推动我国人才事业蓬勃发展,不断开创人才工作新局面。

10年来,我国科技工作者奋力攻关,科技成果不断涌现,自主研发的大量先进技术装备和系统进入实

用,成为推进产业快速升级的“利器”。超级计算机、高速铁路、智能电网、第四代核电、特高压输电技术等进入世界先进行列。

“国家发展靠人才,民族振兴靠人才。我们必须增强忧患意识,更加重视人才自主培养,加快建立人才资源竞争优势。”2021年9月,在中央人才工作会议上,习近平总书记把人才工作重要性提到了一个新的高度。

“党的十八大以来,习近平总书记提及人才频率之高,对人才事业思虑之远,凸显了人才事业和人才工作在党和国家工作全局中分量之重。”中央党校(国家行政学院)一级教授许耀桐说,“这些关于人才工作的重要论述,丰富了马克思主义人才理论宝库,写就了习近平新时代中国特色社会主义思想‘人才篇’,指引人才强国建设步入快车道。”

春风护航,飞舟破浪。这10年,是我国人才事业发展最快、科技实力进步最大的10年,建成了一大批世界级的工程。北斗卫星全球组网、“天问”探火星、“嫦娥”登月球、“神十三”和“天和”核心舱成功对接、“神十四”成功飞天,“天鲲号”、“深海勇士”号、“奋斗者”号、“海斗一号”相继研制成功,中国高铁、中国大坝、中国桥梁、中国港口更是成为享誉全球的“中国名片”。

体制机制改革 让“人才红利”加速释放

“决不能让科技人员把大量时间花在一些无谓的迎来送往活动上,花在不必要的评审评价活动上,花在形式主义、官僚主义的种种活动上!”在2021年5月28日召开的“科技三会”上,习近平总书记的这番话,引来台下掌声雷动。

党的十八大以来,习近平总书记对人才事业发展和人才队伍建设作出一系列重要指示,反复强调要建立集聚人才的体制机制,聚天下英才而用之。

一场人才发展体制机制改革的大幕,在中华大地徐徐拉开。2016年,中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》,全面发力加快推进人才培养、评价、流动、激励、引进等关键环节改革,为人才发展注入强大动能。

在中央政策指引下,北京市布局和培育了北京量子信息科学研究院、北京脑科学与类脑研究中心、北京干细胞与再生医学研究院等一批高水平国际化的新型研发机构,在深化人才发展体制机制改革方面做

出有益探索,成功激发和凝聚科学家精神,让科研人员的创新活力倍增。

首次发现超导块体内的马约拉纳任意子、抗肿瘤创新药全球首发、世界最大的超大规模人工智能模型发布……越来越多的“全球首例”“世界纪录”在北京这片科研沃土诞生。

春来无处不花香。党中央的运筹谋划,带动各地各部门积极推动人才工作领域改革,以政策突破促进体制机制创新。2017年,国家外国专家局等三部门启动实施人才签证制度,为高层次人才来华开辟“绿色通道”。2018年2月,中办国办印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》,提高评价的针对性和精准性。2019年,中办国办印发《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》,破除妨碍人才流动的障碍和制度藩篱。2021年,国办印发《关于改革完善中央财政科研经费管理的若干意见》,赋予科研人员更大的经费管理自主权,为创新“松绑”。

体制新,人才聚;机制顺,活力增。从2018年开始,广西贺州聚鱼粤港澳大湾区人才富矿,创新推出“科研、孵化在大湾区,转化、生产在贺州”的“人才飞地”,成功破解欠发达地区发展地区引智瓶颈,柔性引进15位院士、3位诺贝尔奖获得者和52位国家级重点项目专家人才,成功吸引“孔雀西南飞”。

持续深入的人才发展体制机制改革,为育才、引才、聚才、用才打牢了坚实基础,彰显了党和国家识才爱才用才的诚意,人才引擎为推进高质量发展提供了澎湃动力,有力推进中国特色社会主义伟大事业不断夺取新的胜利。

新征程吸引更多“千里马” 竞相奔腾

2020年9月11日,北京人民大会堂东大厅,习近平总书记邀请来自不同领域的科学家面对面交流,就“十四五”规划听取意见建议。这是一场凝心聚力的动员会。在“两个一百年”的历史交汇点,向着全面建设社会主义现代化国家新征程,更须汇聚起包括广大科学家在内的各类人才的合力。

“创新之道,唯在得人。得人之要,必广其途以储之。”在2018年全国组织工作会议上,习近平总书记明确指出,要加快实施人才强国战略,确立人才引领发展的战略地位,努力建设一支矢志爱国奉献、勇于创新创造的优秀人才队伍。

人才队伍建设,是人才工作的中心环节。党的十

八大以来,习近平总书记把科技体制改革作为全面深化改革的重点,亲自领导、亲自部署,许多重大科技体制改革议题都指向激发科研工作者的积极性、创造性。

西安炬光科技股份有限公司创始人、首席科学家刘兴胜,亲眼见证了这一历史性变革过程。2018年,他创办的炬光科技成为首家在材料处理与增材制造领域获得“光子行业的奥斯卡”——棱镜奖(Prism Awards)的中国公司。

“炬光科技虽处于西北地区,但在党和国家人才政策的鼎力支持下,成功会聚了众多具有国际视野和跨国研发合作能力的专家,为企业保持行业前沿科研实力提供了源头活水。”刘兴胜说。

济济多士,乃成大业。报告显示,截至2018年年底,我国科技人力资源总量达10154.5万人,规模继续保持世界第一。2021年,全国研发人员总量预计为562万人,稳居世界第1位。截至2021年年底,全国技能人才总量已超过2亿人,高技能人才超过6000万人。

当“中国号”巨轮向着实现中华民族伟大复兴的目标加速航行,人才发展对于国计民生和民族复兴的重要意义也有了更深刻、更真切的体现。在神舟十四号载人飞船上,不仅有各种最新科研成果,其逃逸系统固体发动机的燃料药面,也离不开“大国工匠”徐立平团队的精雕细刻。在粤港澳大湾区,中科院深圳先进技术研究院累计输出各类人才超1.3万人,有效推动和支撑了区域产业发展。在内蒙古锡林郭勒盟阿巴嘎旗的草原牧场,近300名涉农涉牧科技特派员来到牧民身边提供专业化服务,以科技助力乡村振兴。

从高端领军人才,到技能人才、乡土人才;从自然科学人才,到哲学社会科学人才、文艺人才;从本土培养人才,到海外引进人才……党的十八大以来,各地各部门坚持“高端引领、整体开发”,不同专业特长、不同职业岗位、不同能力水平的各方面人才各得其所、各展其长。各类人才日益与党和国家事业同频共振,源源不断的人才优势正加速转化为澎湃不竭的发展优势。

千秋基业,人才为先。中华民族伟大复兴中国梦的实现,归根结底靠人才、靠创新、靠科技。在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下,日益壮大的人才大军必将以自立自强的磅礴伟力,驱动中国号巨轮向着中华民族伟大复兴的光辉彼岸加速前行。

(光明日报 罗旭)

拿出勇于担当的改革气魄

龙岩市探索事业单位岗位聘用“能上能下”动态管理机制

科学合理进行岗位设置,合理确定内部的岗位分布是实施“岗位聘用能上能下”的重要环节。目前,事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能三类岗位,在这次改革实践中,按照“因事设岗、主辅有别、精简效能”原则,结合各单位主要职能,对管理、专技和工勤岗位进行优化设置,合理确定三类岗位比例,对专业技术岗位进行重新“洗牌”,确保不同专业在总的专技岗位中的区别对待。

——考评指标由“综合考评”转为“量化积分”。评价指标体系的设置,关键在于建立一套可量化、可操作的考核制度。实施过程中,先对三类岗位分别制定《岗位说明书》,明确岗位职责;然后结合单位实际,分行业、系列、岗位等类别分别制定考核评价指标。量化考核的方式有效解决了事业单位考核“不严格、不科学”“群众互不服气,领导难以拍板”等问题,最终推动考核结果的正确运用。

——考核机制由“论资排辈”转向“全员竞聘”。事业单位岗位竞聘普遍存在以资历作为竞聘人员界定的重要条件,这种竞聘人员的“论资排辈”现象,导致部分年轻的、有突出成效的技术人员很难争取相应职称和岗位,也容易形成不良用人导向。新机制实施以来,龙岩市实行全员竞聘,把履职时间长为主界定范围改为重点依据竞聘期的业绩成果,在岗位职数范围内开展竞聘上岗,实现岗位聘用的重新洗牌。全员竞聘的实施,让一部分有突出贡献的技术人员得到了相应的职位。

——岗位职数由“核定比例”扩充“统筹激励”。除以实绩竞聘外,龙岩市还建立向投身全市“三重”(重点产业、重大项目、重要工作)工作、扎根基层的优秀人才倾斜的评聘激励机制。一是业绩显著、作出突出贡献的优秀人才,可打破原有晋升条件给予破格晋升。设立优秀人才专项职数指标,对引进的各类高层

次人才、抽调到龙岩市重点项目、援疆援藏工作的专业技术人员以及在本地区本行业领域作出重要贡献产生较大影响的人才给予不占职数竞聘。二是扎根基层的专业技术人员可破格晋升。对在农村工作累计满22年或在县级工作累计满27年的专业技术人员,业绩突出或获得表彰奖励的,可允许不占职数参评;取得相应资格后,仍在农村工作满25年或者在县级工作满30年后,直接聘任。

——结果运用由“只上不下”转向“能上能下”。实行全新的事业单位岗位聘用模式最大的亮点就是打破了事业单位人员重点是专业技术人员职称“能上不能下”传统,突出“奖勤罚懒”,从而推动解决待遇“能高不能低”,人员“能进不能出”等突出问题,进一步推动形成良好的干事创业的氛围,促进经济社会各项事业长足发展。

推行创新机制的经验启示

——要拿出勇于担当的改革气魄。体制机制改革创新牵涉到资源的重新分配和利益的重组调整。龙岩市通过积极探索事业单位技术人员岗位评聘的创新和突破,打破人事管理“终身制”,建立“能上能下”的用人机制,体现的就是改革创新的勇气担当,这是推动改革能否顺利推进的前提。

——要建立公平公正的科学评价体系。岗位聘任必须经过多方调研论证,才能制定出一整套科学有效、公平合理的评价体系,保证改革的顺利实施。严谨细致的实施方案,岗位设置、量化积分、范围确定、职数配置、结果运用等每个操作环节均公开透明,特别是具体量化指标的设计上,反复考量单位各方面的实际情况,让干部职工都知道聘用的具体内容,让每一位竞聘者都知道具体操作流程,岗位竞聘切实做到内容公开、程序公正、结果公平。

——要坚持走群众路线。改革创新的基础就是群众基础。人事管理体制机制改革与单位人员密切相关,牵一发而动全身,处理不当很容易激化矛盾,必须做好做深做细群众工作,要依靠群众、相信群众。在事业单位岗位评聘工作中,认真处理好改革和稳定的关系。深入发动和征求单位干部职工意见,分类制订应对措施,调和化解存在矛盾。

——要加强统筹协调,形成工作合力。事业单位人事改革不仅是人社部门的责任,而且与各单位息息相关、紧密相连。龙岩市在事业单位岗位聘用改革过程中,党委、政府多次组织召开会议研究部署,组织有关部门开展深入细致的调研工作,下发政策性文件,协调处置重点难题,形成了工作合力,确保了改革工作顺利推进。

(吴红芳)



科技创新要做好资金投入 和人才培养相结合的文章

日前,中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平在武汉考察时强调,科技自立自强是国家强盛之基、安全之要。我们必须完整、准确、全面贯彻新发展理念,深入实施创新驱动发展战略,把科技的命脉牢牢掌握在自己手中,在科技自立自强上取得更大进展,不断提升我国发展独立性、自主性、安全性,催生更多新技术新产业,开辟经济发展的新领域新赛道,形成国际竞争新优势。

十八大以来,我国科技事业发生了历史性、整体性、格局性重大变化,成功进入创新型国家行列,走出了一条从人才强、科技强,到产业强、经济强、国家强的发展道路。2021年,我国创新指数升至世界第12位,在一些重要领域实现了很多历史性跨越。

这离不开科研创新投入的持续增长和科研人员基数的逐年提高,更离不开高端科研人员的不断涌现。数据表明,我国全社会研发投入从2012年的1.03万亿元增长到2021年的2.79万亿元,研发投入强度从1.91%增长到2.44%;根据日前发布的《中国科技人力资源发展研究报告(2020)》,截至2020年年底,我国科技人力资源总量为11234.1万人,继续居世界首位;也正

因许多具有世界顶级水平科研人员的引领作用,才使得我们取得了建立自己的空间站等重要成果。

虽然如此,我国在科技创新方面仍面临着不少短板,突破“卡脖子”关键核心技术刻不容缓。科技创新一靠投入二靠人才,两者缺一不可;同时,做好两者结合的文章又会产生事半功倍的效果,科研资金产出将更加高效,人才使用和培养的基础更加牢固。

在投入方面,国家各方面资金的支持力度会持续加大,也更应该发挥好社会主体的重要作用。有数据表明,当前,企业科技投入力度不断加大,占全社会研发投入比例达到76%以上;全国高新技术企业数量从十多年前的4.9万家,增加到2021年的33万家,研发投入占全国企业投入的70%。

企业加大对科研创新的投入有其自身发展的要求,政策上也要加以积极扶持,减轻企业负担并提供更多的便利条件。企业研发费用加计扣除比例已从2012年的50%、2018年的75%,提升到目前科技型中小企业和制造业企业的100%。科创板的设立、北交所的成功运行,也都为科技创新型企业融资发展提供了丰富的空间。

支持科技创新的基础是科技人才。过去十年,科技体制改革都是围绕人来进行的,人才培养、使用、评价、激励、引进体制机制更趋完善,其中包括“揭榜挂帅”等措施的出台等。

“揭榜挂帅”可以使初出茅庐的科研人员在资金方面获得支持,这是基础和源泉。在科研成果转化对科研人员带来的具体收益环节,各方也陆续出台了诸多措施。比如,此前国务院常务会议明确,特殊规定外,财政资金支持产生的科技成果及知识产权由新型研发机构依法取得、自主决定转化及推广应用。5月国资委下发的《提高央企控股上市公司质量工作方案》提出,统筹运用上市公司股权激励以及科技型企业股权和分红政策,加大对科研人员的激励力度。

总之,正如习近平总书记在武汉考察时强调的那样,如果我们每一座城市、每一个高新技术开发区、每一家科技企业、每一位科研工作者都能围绕国家确定的发展方向扎扎实实推进科技创新,那么我们就一定能够实现既定目标。这需要投入的持续加大,也需要对科研人员有更加有效的激励机制。

(第一财经)