

# 海峡人才报



指导：中共福建省委人才工作领导小组办公室

主管主办：中国海峡人才市场

2023年3月15日

本期4版

总第1591期

国内统一连续出版物号 CN 35-0053

邮发代号 33-37

网址: http://rcb.hxrc.com

## 厦门成立驻京国际化人才工作站

本报讯 近日,厦门市“驻北京国际化人才工作站”在京揭牌,吸引集聚天下英才来厦创新创业。这是厦门市主动向北京人才高地借智借力的创新实践,也是厦门积极“走出去”,主动链接全球人才资源,进一步提升城市国际影响力的重要举措。

同时,厦门市还在北京举办国际化人才工作座谈会,为首批六位国际

化人才工作顾问颁发聘书。

接下来,驻京国际化人才工作站将与中国科学院、工程院和各类知名高校、科研院所保持密切联系,建立人才储备库,搭建人才招引“快速通道”;促进京厦顶尖院所开展产学研合作,强化人才共同培养,促进技术成果转化。

(通讯员 杨鸿杏 陈媛)

# 为科技自立自强汇聚磅礴力量

## 代表委员热议加快建设世界重要人才中心和创新高地

3月5日下午,习近平总书记参加江苏代表团审议时强调,加快实现高水平科技自立自强,是推动高质量发展的必由之路。我们能不能如期全面建成社会主义现代化强国,关键看科技自立自强。要为创新人才脱颖而出、尽展才华创造良好环境。

强起来靠创新,创新靠人才。实现高水平科技自立自强,归根结底要靠人才。如何深入实施新时代人才强国战略,全方位培养、引进、用好人才,加快建设世界重要人才中心和创新高地,为实现高水平科技自立自强汇聚磅礴力量,代表委员们围绕这一话题展开热议。

### 铸强“磁场” 打造战略支点和雁阵格局

“我跟一个澳门的青年创业者交谈过,他们最初在澳门创业,但是很难找到合适的研发人才。几年前,他们把公司研发部门搬到横琴粤澳深度合作区,现在已经拥有一支中等规模的研发团队。”全国政协十四届一次会议第二场“委员通道”上,澳门中华总商会理事长、澳区省政联会会长马志毅分享了一则粤港澳大湾区青年创业的故事。

水深则鱼聚,林茂则鸟集。中央人才工作会议召开以来,各地积极探索实践的的步伐,北京、上海、粤港澳大湾区重点布局,一些高层次人才集中的中心城市也梯次推进,着力建设吸引和集聚人才的平台,加快形成人才强国的战略支点和雁阵格局。

什么样的平台才能更好地吸引和集聚人才?全国人大代表、浙江工业大学党委书记蔡袁强认为,重点科研机构、高水平研究型大学和创新要素集聚的领军企业是吸引和集聚高水平人才的主要平台和阵地。“要加强统筹布局,做精重大科技创新平台,持续支持重大实验室科研机构、科技领军企业、新型研发机构、大科学装置等平台建设,提升创新策源能力。”

怎样提升平台的创新能级,放大人才聚集效应?全国人大代表、航天三江党委书记、董事长冯杰鸿提出,主动融入地方人才中心建设,与重点高校联合组建创新研究院、实验室、实践育人基地,协同推进卓越工程师学院建设,打造校企协同培养新型产学研实体平台,拓展人才发展空间。作为我国发展航天事业、建设航天强

国的骨干力量,航天三江以武汉建设“世界光谷”为契机,瞄准未来“光制造”发展趋势,打造以光源为核心的创新策源地。截至目前,共拥有10个国家级创新平台、35个省部级创新平台,与高校联合组建5个创新研究院和实验室。

人才区域只有合理布局、协调发展,才能形成雁阵格局。两会上,人才资源分布不均衡的问题引起多位代表委员关注。

“云南要打造面向南亚东南亚人才新高地和区域性人才中心,需要找准定位、发挥优势、突出特色。”立足云南实际,全国人大代表、昆明理工大学党委副书记、校长王华建议,充分发挥云南丰富的战略金属资源、生物多样性以及高原特殊的地理、气候和人文优势,精准引进适应产业发展需求的高层次人才和创新团队;对内加强与长江经济带、珠三角、西南地区的人才交流,对外持续探索与东盟等组织的协同合作,促进多边人力资源的合作共享。

合作共赢,是破解人才数量不足、分布不均衡的一把“钥匙”。“实施重庆英才大会、‘蓉漂日’等一批牵引性的人才合作活动,做强成渝综合性科学中心、西部科学城、重点实验室等一批支撑性平台,开展人才服务卡互认共享等一批关键性事项,共同发布急需紧缺人才目录,强化川渝人力资源库、高层次人才数据库等共建共享共用,推动人力资源高效互动、有效集聚,共同做大人才资源‘蛋糕’。”紧扣成渝地区双城经济圈建设这个重大战略部署,全国政协委员、重庆市人社局党组书记、局长黎勇建议,两地进一步加大人才协同发展力度。

中国发展需要全球人才的参与,中国发展也为全球人才提供机遇。全国政协委员、广州市科技局局长王桂林建议,以全球化人才政策铸就顶尖人才“强磁场”。比如,借助支持来华科学家按国际通行的人才评价标准,从海内外引进同领域的专家组建研究团队、实验室,拓展人才“朋友圈”;建设支撑自立自强的海外人才政策法规体系,设立外籍高精尖人才永久居留“直通车”,完善外籍科技人才服务保障制度,建设世界重要人才中心和创新高地。

### 着眼长远 走好人才自主培养之路

“氢弹之父”于敏、“嫦娥之父”欧阳自

远、“天眼”首席科学家南仁东……回顾我国科技自立自强的历程,一位位“土生土长”的人才扛起了科技强国的时代重任。

能否自主培养高质量人才,关系世界重要人才中心和创新高地能否长期维系。“党的十八大以来,我国在深海、深空、深地、深蓝领域不断抢占科技制高点,涌现出一大批大师和战略科学家,其秘诀就在于自主培养人才最可靠,也最管用。”王华说。

战略科学家是科学帅才,是国家战略人才力量中的“关键少数”。全国人大代表、复旦大学党委副书记、校长金力建议,探索超常规、长链条、开放的未来顶尖人才培养模式,下探基础教育、上接高水平人才,把教育链与创新链、人才链融合起来,合力造就“大师”。王华提出,聚焦高水平科技自立自强,大力发现和培养一批站在科学技术发展最前沿,能够进行方向性、全局性、前瞻性思考,具有卓越科技组织领导才能的战略科学家,支持他们在引领重大原始创新、参与教育和科技战略顶层设计、推动学科交叉融合和创新发展、突破关键核心技术等方面发挥帅才作用。

青年人才是国家战略人才力量的源头活水。全国政协委员、北京工业大学材料与制造学部教授王璞建议,针对不同岗位体系,建立健全青年科技人才培养激励机制,支持青年科技人才挑大梁、担重任。近年来,北工大对接国家和首都战略需求,聚焦重点产业布局和重大需求研究方向,在校园里挂出路演榜、需求榜,支持鼓励青年科技人才承担重大科技任务,一大批青年人才由此脱颖而出。

博士后是青年科技人才队伍的重要生力军。围绕战略人才选培引育,去年江苏创新实施卓越博士后计划并遴选产生首批900名卓越博士后。全国人大代表、江苏省人社厅党组书记、厅长张彤表示,“今年将重点向企业博士后倾斜,面向重点产业链企业发布博士后招收‘揭榜领题’需求,提升企业博士后入选比例,引导博士后人才投身企业‘卡脖子’核心技术攻关。”

“作为顶尖工程技术人才,新时代卓越工程师是实施国家重大战略责无旁贷的重要力量。”全国政协委员,中核集团副总工程师、中国核电工程有限公司党委书记、董事长徐鹏飞认为,要在企业和高校间架起桥梁,将科技攻关、成果转化、校企人才交流有机结合起来,聚力打造卓越工

程师联合培养平台。把握科研创新和工程总包的重大机遇,充分利用好人才在重大专项、重大工程、重点科研推进中的宝贵锻炼机会,在科研、工程项目中培育卓越工程师。

技能人才是支撑中国制造、中国创造的重要力量。着眼经济社会发展大局,服务产业转型升级,张彤提出,大力实施制造业技能根基工程和高技能领军人才培养计划,依托制造业龙头企业、“链主”企业等建设高技能人才培训基地,大规模开展制造业职工技能提升行动,打造技能人才高地。全面推行技工院校“工学一体”技能人才培养模式,完善企校“双导师”“双基地”联合培养机制,推进专业与产业对接、课程与岗位融通,为制造强国夯实技能人才力量。

### 向改革要动力 用改革增活力

“支持基础研究和应用基础研究,全国基础研究经费5年增长1倍。”“改革科研项目经费管理制度,赋予科研单位和科研人员更大自主权,努力将广大科技人员从繁杂的行政事务中解脱出来。”今年的政府工作报告中,有关体制机制改革、激发创新活力的表述让代表委员们深感振奋。

改革出动力,改革增活力。加快建设世界重要人才中心和创新高地,必须真正建立起既有中国特色又有国际竞争比较优势的人才发展体制机制。

作为重庆市重磅打造的国家级国际化新型研发机构,联合微电子中心成立仅3年时间,就自主引进人才350名,其中,海外人才占比约30%。“这是因为我们坚持‘破’‘立’并举,构建授权规范的人才管理机制,授予用人单位‘引育留管用’自主权,推动用人单位主体作用进一步显现。”黎勇举例说。

人才评价是指棒。“关注学术有余,综合评鉴不足;顶层设计有余,精准评价不足;建章立制有余,试点落地不足。”民盟中央的一份提案提出,近年来,尽管从中央到地方出台了破除“四唯”倾向等一系列改革举措,但人才评价改革还存在落实难、落实不到位等问题。为此,民盟中央建议,评价体系改革应聚焦激发科研工作者的个人潜能,聚焦协同进行重大科研任务攻关,注重德才兼备综合评价。建立以能力水平和业绩成果为导向的评价体

系,对基础研究人才、青年科技人才重点推行聘期评价、长周期评价,包容“十年不鸣”,静待“一鸣惊人”。应用大数据、人工智能、区块链等新兴技术,提高科技人才评价体系的客观性、准确性、全面性。

王璞建议,推进多维度评价,设立破格晋升通道。“比如,面向潜心教学、教学质量突出的公共基础课教师开设‘教书育人’绿色通道;面向取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会各项事业中做出重大贡献的科研人员开设‘揭榜挂帅’绿色通道。”

“只有建立有利于人尽其才的使用机制,才能最大限度激发高端人才创新创造的活力。”冯杰鸿说。航天三江建立以科研生产任务为中心的人才使用机制,针对“卡脖子”难题和关键核心技术,探索“揭榜挂帅”组织管理模式,对顶尖人才充分信任放手使用,由其担任相关产业公司的首席技术顾问或总工程师,在核心技术团队组建、技术路线确定等方面赋予专家人才充分的决定权,大力支持高端人才创新创业。

“健全激励机制,推进员工能上能下、薪酬能高能低,更好激发创新活力。”徐鹏飞提出。中核工程建立了系统总师、科技带头人等职业发展序列,将职称评审与职业资格评价相结合,完善考核制度体系,推进能上能下。同时,采取多样化的薪酬激励模式,实行项目收益分红激励方式,推动科技成果转化,对科研创新团队中的关键成员实施契约化薪酬,与考核结果刚性挂钩,突出对科研人员的强考核、强激励。

激发创新活力,还需要优化人才生态。全国人大代表、中国科学院院士、云南大学教授张克勤呼吁:“营造鼓励创新、宽容失败的环境,让科研人员能潜心做原创性的研究。”近40年来,张克勤扎根云贵高原,专注有害线虫生物防治研究,为解决线虫防治的世界性难题以及农业生产实践做出重要贡献。“科学研究有自己的规律,应该尊重规律,建立科学合理的人才评价机制,营造宽松包容的环境,让人才不被短期利益所束缚,全身心地投入到科研中去。”

着眼于优化人才公共服务体系,蔡袁强建议:“推进人才创新全周期‘一件事’改革,建立人才诉求‘一窗受理’、人才发展‘一帮到底’、人才服务‘一站供给’的服务闭环;协同解决好住房、子女教育、配偶就业、交通医疗等高频事项,积极营造有利于人才干事创业的良好环境。”

东方大国,与日俱新;巍巍巨轮,破浪前行。代表委员们提出,要牢牢把握加快建设世界重要人才中心和创新高地的战略目标,积极抢占人才竞争和创新发展新高地,形成天下英才聚神州、万类霜天竞自由的生动局面。

(中国组织人事报 吴叶柳)

# 让青年科技人才挑大梁当主角

## 代表委员为减负松绑创新活力支招

全国政协委员、广州市政协副主席、广州市科学技术局局长 王桂林:  
赋予青年人才更多从0到1的攻坚任务

培养人才要搭建干事创业的平台,人尽其才、才尽其用、用有所成。我国在载人航天、先进战机、核工业、新能源等领域已建立国际领先优势,要继续深化独立自主,拓展更多优势赛道。除最前沿的基础科学以外,要聚焦重点产业

领域“卡脖子”问题,组织国家重大战略工程,予以大力度资源倾斜,让更多人才在重大任务中得到锻炼、脱颖而出。赋予青年人才更多从0到1的攻坚任务,构建有利于青年人才崭露头角的制度体系,形成战略科学家成长梯队。

全国政协委员、南通大学校长 施卫东:

### 让有才华有潜力的青年沉下心做科研

当前在资源分配和评价方面存在一些负面因素,如资历、年限,成为青年人才早日脱颖而出的阻碍;用人单位只重引进,不重培养和服务,也无法为青年提供良好的干事创业环境。此外,一些急功近利的不良社会思想也会影响青年人才的成长。解决好这些问题,才能更好地让青年人才“挑大梁”“当主角”。我们要改变“一刀切”的评价标准,

破除年龄、资历的束缚,合理调整职称、绩效等指标与实际贡献的权重,让有才华、有潜力的青年,能沉下心来做科研。

在基础研究领域,要加大对青年科技人才初期科研、基础科研经费支持力度,要给青年科技人才的发展提供更多机会,鼓励青年人才敢于提出新理论、开辟新领域,探索新路径,在独创独有上下功夫,在原创新发上有突破。

全国人大代表、中国航天科工航天三江科技委常委 袁斌:  
让青年员工踏实工作减少后顾之忧

当前青年科技工作者已成为我国航天事业的主力军,然而青年员工在工作、生活方面面临着不小的压力,如何让青年员工踏实工作、减少后顾之忧,这是亟待解决的问题。

在人才使用方面,要不断挖掘、发现青年科技人才,建立以信任为基础的人

才使用机制,赋予领军人才更大的技术路线决定权、经费支配权和资源调度权。

在人才评价方面,可以尝试建立以基本信息、业绩贡献、工作经历及人才培养等为内容的综合积分指标体系,并应用在职称评审、岗位能力等级评定等领域。

全国政协委员、哈尔滨工程大学教师 张阿漫:  
帮助解决成长过程中面临的困难

提高对青年人才科研经费的资助力度和广度;优化国家重大人才项目的年龄分布,重点提高青年人才的入选比例。

进一步简化各类项目的申报材料 and 评审流程,适当删减、合并人才荣誉称号和科研项目类型,增加网络评审,减少会议评审和答辩程序,简

化申报和评审环节。破除重申请、轻结题等现象,尝试从客观成果、学术声誉、社会影响等方面进行综合评价和认定,鼓励青年科技人才在原始创新、理论突破等方面为国家做出更大的贡献。

(综合自光明日报、中国青年报、科技日报)



近年来,我国青年科技人才队伍建设和人才发展体制机制改革成效显著,但青年科技人才“担纲机会少、成长通道窄、生活压力大”等问题依然存在。

今年的全国两会上,为青年科技人才减负松绑,打造具有创新活力的青年科技人才队伍,依然是代表委员们关注的重要议题。如何让青年科技人才“挑大梁、当主角”?一起听听代表委员们的看法。

全国人大代表、中国科学院院士、南方科技大学校长 薛其坤:  
加强对青年科技人才的普惠性支持

在科研经费资助方面,对博士毕业5年内的青年科研人员,给予普惠性的科研启动经费支持。同时,工资增长和福利房等应向青年科技人才倾斜,切实帮助青年人才解决生活困难。

全国人大代表、中国工程院院士 肖伟:  
增设国家青年科技奖

国家科学技术奖励是促进科技创新创造、激发人才能动性、营造良好科研竞争环境的重要手段。建议进一步优化国家科学技术奖励提名制,严把提名关;建立健全评审专家库,实行参与评审专家对获批奖项跟踪的终身负责制,把好评审关;增设国家青年科技奖(40岁以下)。优化报奖流程,减轻“报奖”和“评奖”负担,注重工作实效,将更好发挥科技奖励正向激励作用。