



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

2024年8月7日

本期4版

总第1658期

国内统一连续出版物号 CN 35-0053

邮发代号 33-37

网址: <http://res.hxrc.com>

“院士专家八闽行”活动走进三明

本报讯 近日,2024年“院士专家八闽行”活动在三明市建宁县举行。14位院士与多位专家开展实地调研走访,为推动三明“中国稻种基地”高质量发展、服务乡村振兴建设把脉问诊、牵线搭桥。

针对调研情况,中国科学院院士谢华安表示,三明市必须打牢种业基础,跟上现代农业绿色、安全、高效发展的

要求。全国农业技术推广服务中心首席专家王玉玺提出“扩大基地田块、实施技术升级,提高产量质量、优化产业发展环境”等三明种业发展建议。

据悉,“院士专家八闽行”活动是习近平总书记任福建工作期间亲自倡导、亲自推动的创造性实践,已成为我省实施科技兴省、人才强省和创新驱动发展战略的重要载体。(本报通讯员)

谱写新时代人才强省战略新篇章

深入实施新时代人才强省战略 让福建成为各类人才大有可为的热土

福建省委组织部

致天下之治者在人才。

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央全面深入推进人才强国战略,推动新时代人才工作取得历史性成就、发生历史性变革。2021年9月召开的中央人才工作会议,发出加快建设人才强国的动员令;党的二十大报告提出“强化现代化建设人才支撑”,对深入实施新时代人才强国战略作出全面部署。

新时代新征程,福建始终沿着习近平总书记指引的方向,深入贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想,坚持人才引领发展的战略地位,深入实施新时代人才强省战略,全方位培养、引进、用好人才,全省人才事业发展不断焕发新的生机与活力。

坚持党管人才

构建人才工作“大格局”

党管人才是人才工作的根本原则,也是做好新时代人才工作的最大优势和根本保证。2022年1月,省委人才工作会议召开,这是我省第一次以省委名义召开的人才工作会议,也是我省人才事业发展进程上的重要里程碑。会后,《关于实施新时代人才强省战略的意见》《福建省“十四五”期间人才发展规划》先后印发实施,对新时代全省人才工作作出了战略谋划、系统部署。

省委始终把人才工作放在全局工作的突出位置,“升格”省委人才工作领导小组,省委主要领导亲自担任组长,成员单位充实到31家。印发《省委人才工作领导小组成员单位人才工作职责》,进一步明确各方面人才工作职责,引导做好人才宏观管理、政策制定、服务保障等工作。省委组织部切实履行牵头抓总职能,各成员单位充分发挥积极性主动性,立足本行业领域大兴调查研究,梳理制约各领域人才发展的具体问题,制定实施针对性举措,确保各项措施立得住、行得通。

坚持实干争效,用好考核“指挥棒”。2016年起,我省连续8年组织开展人才工作目标责任制考核,客观评价人才工作实效,并将结果纳入省政府对各地各部门绩效考核评价体系,有效落实“一把手”抓“第一资源”责任。各地各部门各司其职、各尽其责、密切配合,不断凝聚齐抓共管的人才工作强大合力。

坚持“财为才用”,保障人才优先发展。2012年起设立省级人才专项资金,资金投入稳步增长,充分支持重点领域人才和团队,有力保障各项政策待遇落实。同时,注重完善多元化人才投入机制,引导社会资本、金融机构支持人才创新创业。

将人心凝聚在党旗下。建立健全领导干部联系服务专家制度,各级领导带头当人才的“服务员”,密切交流联系,及时解决问题。大力弘扬科学家精神,分层分类开展教育培训、国情研修、休假疗养等活动,加强政治引领、精神激励,引导广大人才深怀爱国之心,砥砺报国之志。

树牢“大人才观”

全方位推进人才队伍建设

实现高质量发展,离不开高质量人才队伍的支撑。我省立足高质量发展首要任务,牢固树立“大人才观”,把建设战略人才力量作为重中之重,坚持高端引领和整体推进相结合,大力培养造就各行各业优秀人才。

建设富有福建特色的人才集聚平台。支持福州、厦门加快建设高水平人才平台,建立省市协同联动机制,着力打造海峡两岸人才融合发展先行区、海内外创新创业人才集聚区、数字经济人才创新发展试验区。发挥福州、厦门联动辐射作用,引导其他地市因地制宜打造特色人才平台,构建富有福建特色的人才发展“雁阵格局”。

引育并重集聚科创人才。以重点人才计划(项目)为牵引,针对人才发展不同阶段给予接续支持,构建梯次化的人才培养引进体系。实施特级后备人才项目,聚焦我省一流科学家不足问题,着力自主培养院士等特级人才;实施省引才“百人计划”,聚焦创新链、产业链需要精准引才,近千名入选者中90%以上属于我省科技、产业急需紧缺领域人

才;实施产业领军团队项目,聚焦培育“单项冠军”“专精特新”企业,支持高水平人才团队开展关键技术攻关和产业化……目前,省级层面支持的人才已突破2万人,2023年全省新增“两院”院士5名,创历史新高。

支持青年人才挑大梁、当主角。省级人才计划设置“雏鹰计划”青年拔尖人才项目,每年遴选支持一批40周岁以下、有潜力入选国家级项目的青年人才。聚焦培育青年科技人才后备力量,出台《关于进一步加强博士后工作的七条措施》,启动优秀博士后支持专项。持续拓宽视野,2012年至今,面向重点高校选拔超过1500名优秀博士、硕士毕业生,到我省乡镇基层一线和企业、高校、医院、规划建设单位等工作。着力延伸工作链条,深入实施大学生实习“扬帆计划”,2023年吸引4.8万名高校学子来闽实习、实践。

工程师和技能人才是支撑产业发展的重要力量。我省印发《关于加强高水平工程师队伍建设的若干措施》《关于加强新时代高技能人才队伍建设的实施意见》,出台工科类青年专业人才培养办法,持续完善科教协同育人机制,努力培养引进更多高水平工程师和大国工匠、高技能人才。截至2023年底,全省专业技术人员达311万人,高技能人才达246.39万人(占技能人才总量的33.2%)。

10年前,习近平总书记给我省企业家回信,希望广大企业家继续发扬“敢为天下先、爱拼才会赢”的闯劲,为国家经济社会持续健康发展发挥更大作用。我省牢记嘱托、发挥优势,始终把民营企业和民营企业家当作自己人,推动新时代民营经济强省战略与人才强省战略有机结合。积极推荐民营企业参评省级重点人才计划(项目),大力培育具有良好科学素养、具备一流前沿技术背景的科技型企业家;常态化组织优秀人才与民营企业对接,出台专项政策支持民营企业引进优秀毕业生。2016年以来,省级人才政策支持民营企业人才近1.5万名。

在抓好战略人才力量建设的同时,各地各部门发挥优势、汇聚合力,稳步推进教育、宣传文化、卫生健康、乡村振兴等各领域人才队伍建设,全省高水平人才队伍总量持续扩大,结构日益完善,人才发光发热的舞台更加宽广,成长发展的路径更加通畅。

激发人才活力

深入推进人才发展体制机制改革

“抓创新不问‘出身’,只要能为国家作出贡献,国家就会全力支持。”2021年3月,习近平总书记在考察时的一席话,在全省各行各业人才队伍中引起强烈反响。近年来,我省用好改革“关键一招”,突出问题导向,坚持向用人主体放权、为人才松绑,以钉钉子精神推动一系列改革举措落地落实。

围绕深化人才评价改革,坚持“破四唯”和“立新标”并举,建立健全以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。2020年,印发实施《福建省高层次人才认定和支持办法(试行)》,将省级高层次人才划分为特级、A类、B类、C类四个层次,设置具体资格条件,人才只需符合其中任意一项就可申请认定为相应层次高层次人才,享受安家补助以及住房保障、子女就学、医疗保健等13项工作和生活待遇。在认定过程中,坚持不问“出身”、以用为本,授予用人单位人才评价自主权,按实绩多少、贡献大小评人才、论英雄,将技术创新、成果转化、发明专利、标准制定以及所创造的经济社会效益等一并纳入评价体系。截至目前,共认定和支持省级高层次人才11920人。

重大科创载体是集聚人才的“强磁场”,也是激发人才活力的“助推器”。聚焦光电信息、能源材料、化学工程等领域,高标准布局建设7家省创新实验室,试点开展人才发展体制机制改革,印发《关于支持福建省创新实验室人才队伍建设的若干措施》,推出设立编制池、自主确定用编条件等有含金量的举措。支持省创新实验室实行更加灵活的用人机制,通过固定与流动结合、专职与兼职结合、长期与短期结合的方式,汇聚科研人才近1900名。

习近平总书强调,要增强系统观念,深化教育科技人才体制机制一体改革。福建坚持点面联动、一体推进,为教育科技人才综合改革探路破

题。出台人才周转编制管理办法,给予重点科创平台及重点领域人才特殊用编保障;出台公办普通高校人员控制总量管理办法,着力破解高校编制紧缺问题;出台加快推进科技创新发展的政策措施,在高校、科研院所全面推开职务科技成果赋权改革;以厦门大学为试点,授权开展省级高层次人才自主认定、优秀博士后自主评价,以“一校一策”方式,支持重点高校推进教育科技人才综合改革。

在用好用现有人才的基础上,秉承“不求所有、但求所用”,持续深化柔性引才育才。选派干部赴国内十余所知名高校科研管理部门挂职,建立人才科技产业项目对接机制,有效汇聚高校人才智力资源。支持省政府驻北京、上海等办事机构建设人才工作站,进一步推动引才育才端口前移。着眼人才资源优化配置,深化科技服务团选派、科技特派员选认,常态化开展“院士专家八闽行”、“师带徒”引凤计划等活动,加大教育、医疗人才对口帮扶,建立更加务实紧密的人才区域协作机制,引导人才在基层一线和艰苦地区建功立业。

人才有活力,创新发展才有动力。随着路径的不断探索、改革的持续推进,“聚天下英才而用之”的图景正在八闽大地渐次展开。

优化人才环境

营造识才爱才敬才用才浓厚氛围

环境好,则人才聚、事业兴。我省始终聚焦人才需求,用心用情做好全方位、全过程优质服务,持续优化人才发展环境,让人才既有用武之地、又无后顾之忧。

省级层面制定出台关于加强人才服务工作的八条措施,设立省级高层次人才服务专窗和市级“一站式”窗口,全省累计建设“人才驿站”857家。按照“省市单位三级协调,分级分类分办”原则,各级各部门建立重点人才服务“网格化”协同机制,开辟绿色通道,优化办理流程,构建人才服务闭环。

积极推进海峡两岸人才融合发展。率先支持台湾同胞到事业单位工作,率先开展对台职业资格直接承认,率先推动台湾专业技术人员职称自主聘任。落实落细同等待遇,面向台湾人才开放公共租赁住房、限价房等保障性住房,完善就业、就医、养老服务等制度保障。

人才环境的改善,需要直面问题、精准发力、久久为功。近年来,我省探索构建全省人才发展指数指标体系,通过定量方式评估人才发展环境,深入分析各地优势、短板及动态变化,为优化人才环境提供指引。面向重点人才服务单位、省市高层次人才开展人才工作公众评议,将结果纳入人才工作目标责任制考核,剖析短板弱项,督促各地各部门做好优化提升。

聚焦人才所思所盼,各地精准施策、靶向发力,着力打通人才服务“最后一公里”。福州配套建设榕博小学、幼儿园等人才主题学校;厦门设立全国首个“外国人人才服务站”“移民事务服务站”二合一联动平台;漳州组建人才一体化服务中心、台湾人才一站式服务窗口;泉州实行办事无忧、教育无忧、安居无忧等八条人才服务措施;三明制发“麒麟山英才卡”,提供交通出行、医疗保健等配套服务;莆田推行毕业生“一件事”全周期服务、“一站式”事项办理;南平上线“智汇武夷”系统,探索人才政策“免申即享”服务;龙岩依托社保卡推出人才服务“一卡通”;宁德出台人才公寓分配、配偶就业安排的专门办法;平潭建设台胞职业资格一体化服务中心……各地拿出识才爱才敬才用才的最大诚意,实打实解决人才诉求、贴心回应人才关切。

济多士,乃成大业。今年是新中国成立75周年,是实现“十四五”规划目标任务的关键一年,是习近平总书记亲自擘画“机制活、产业优、百姓富、生态美”新福建宏伟蓝图10周年。站在新的历史起点上,全省人才工作要在服务党和国家大局中展现新担当、新作为。我们将全面深入贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想,担当好习近平总书记和党中央赋予的重要使命,把握战略主动,抢抓发展机遇,树牢“大人才观”,以更加积极、更加开放、更加有效的政策,做好人才聚、育、用、留文章,集聚天下英才之力,为推进中国式现代化福建实践提供坚实支撑。

(下转2版)

释放人才创新创造活力

党的二十届三中全会着眼于提升国家创新体系整体效能,对深化人才发展体制机制改革作出部署。体制顺、机制活,则人才聚、事业兴。要坚持系统集成、守正创新,着力破除人才培养、使用、评价、服务、支持、激励等方面的体制机制障碍,充分释放人才创新创造活力。

做好党管人才“加法”。党管人才是人才工作的根本原则,也是方向所在、力量所在、优势所在。要健全高位推动人才工作领导小组机制,完善党管人才的组织体系,优化机构建设和力量配置,加强宏观把控、政策支撑、组织协调和服务保障,确保人才发展体制机制破得深、立得稳。人才工作是一项系统工程,涉及面广、关联度高、耦合性强,要打造权责明晰、多级联动、纵横打通的人才全协同推进机制,充分发挥各级党委(党组)总揽全局、协调各方的领导核心作用,防止和克服各行其是、相互掣肘,构建各职能部门和各用人主体整体联动、数据共享、业务协同、齐抓共管的工作格局。要坚持人才工作目标责任制考核,完善人才工作专项述职评议、党委联系服务人才工作等制度,加大人才工作在年度目标责任考核中的权重,推动“一把手”抓“第一资源”,切实将党管人才工作落到实处。

做好放权松绑“减法”。没有用人主体的积极性,就没有人才的积极性。人才怎么用、用得怎么样,用人单位最有发言权。要坚持向用人主体放权,充分发挥用人主体在人才培养、吸引和使用中的主导作用,积极探索“正向赋权+负面清单”的方式,将编制使用、绩效工资、岗位竞聘、科研经费等管理权限适度下放,提高用人主体的话语权和自主权,推动人才尽其能、展其才、不束缚才能大展拳脚,轻装上阵才能活力迸发。要积极为人才松绑,完善人才管理制度,做到以人才为本,信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才。科学研究具有灵感瞬间性、方式随意性、路径不确定性等特点,要遵循发展规律、留足试错空间,完善创新免责尽职免责、容错纠错等机制,鼓励人才敢于探索发现、勇于改革创新。要赋予人才更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权,以管理的有所为、有所不为换来人才的大有可为、大有作为。

做好激励赋能“乘法”。人才犹如磁石,越激发越能放射火花。要强化正向激励,建立健全人才创新激励机制,在重要项目课题、技术攻关、实践中推广“揭榜挂帅”“赛马制”“军令状”“英雄帖”等竞争性模式,打破论资排辈,真正做到“谁有本事谁上、谁能干事谁上”。要健全政府、社会、单位多元化人才投入机制,完善科研成果转化、知识产权归属、利益分配机制,探索引入基金、信贷、保险等金融工具,综合运用财政、税收、金融等多种手段支持保障人才,以“真金白银”为人才创新创造蓄力赋能。要加强对人才的政治引领和政治吸纳,大力弘扬科学家精神、企业家精神、工匠精神,及时奖励取得重大创新突破、重大科技成果的创新企业和人才,大力推广“人才日”“人才周”“人才驿站”“人才公园”等做法,常态化选树优秀人才典型,不断提升人才的获得感与职业荣誉感。

做好机制障碍“除法”。障碍不除,发展不顺;常规不破,大才难求。要坚持价值导向、能力导向,破除唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项的思维桎梏,加快建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系,发挥领军人才“伯乐相马”、行业组织业内评价、用人主体自主评价、其他市场要素社会评价等的作用,多元化、多维度评价人才,让更多千里马在各自的赛道上崭露头角、竞相奔腾。要注重从人才身边事、贴心事、具体事中寻找改革的发力点和突破口,建立保障科研人员专心科研的制度机制,解决兼职多、会议多、填表多、检查多等问题,减少参加非学术性、应酬性、非必要的评审活动,清除“繁文缛节”对人才的干扰,让人才潜心科研、安心创造。要用心用情用力提升人才服务水平,聚焦住房、就医、子女入学等急难愁盼,强化数字赋能,集成改革,推动人才等需求侧精准匹配,切实消除后顾之忧,不断激发创新创造的内生动力与活力。

(来源:中国组织人事报)

