



以人才引领发展新质生产力

- 发展新质生产力,必须培育一大批大家大师和国际一流人才,产生一批改变人类工作生活的颠覆性科学技术,涌现一批具有全球引领性、影响力的领军型企业,进一步建成世界重要人才中心和创新高地
- 从增强教育、科技、人才适配性的角度,把服务高水平科技自立自强、培育发展新质生产力的最高目标,体现到资源配置的全链条、各环节,实现教育、科技、人才“三位一体”良性循环

□孙锐

面对新一轮科技革命和产业变革,对标高质量发展目标,构建匹配新质生产力发展要求的人才创新体系势在必行。要畅通教育、科技、人才的良性循环,大力培育国家关键战略人才力量,完善科学家本位的科研组织体系,为新质生产力、推动高质量发展奠定人才基础、提供智核能量。

人才驱动是新质生产力的本质要求

新质生产力代表着产业变革的新趋势、生产力发展的新方向,而人才引领、人才驱动是发展新质生产力的本质要求和内在意涵。与之匹配的是与研发、创新密切关联的科技型人才,特别是能够作出原始性发现、颠覆性创新、“0-1”技术突破,走入科技“无人区”的战略科学家、领军人才、卓越工程师和优秀青年创新人才,也包括掌握技能和工艺诀窍的大国工匠和高技能人才。

国家赶超的历史经验表明,一个处于加速追赶进程中的经济体,特别是由高精尖人才水平、人才发展质量、人才发展活力形成的人才资本,对其实现战略赶超产生着效率倍增效应。根据世界银行测算,在发达经济体的要素贡献率当中,人力资本包括专业型人力资本的贡献度达到70%。可见,高水平人才对新质生产力的发展将产生正向作用,还会产生贡献递减效应。

当前,数字经济、人工智能、量子技术、生物医药等蓬勃兴起,人才资源作为经济社会发展第一资源的特征和作用更加明显,确立“人才引领”战略思维至关重要。

我国人才工作近年来取得巨大成就,但与新质生产力的发展需求相比仍有不足。人才队伍结构性矛盾突出,能够创造新质生产力的高水平、战略人才力量支撑度不够,特别是原始性、颠覆性创新人才、解决“卡脖子”问题的专门人才存量稀缺,增量不足、活跃度不够。这说明人才工作与科技创新、产业升级之间,与新质生产力发展之间存在协同性偏差。

发展新质生产力,必须培育一大批大家大师和国际一流人才,产生一批改变人类工作生活的颠覆性科学技术,涌现一批具有全球引领性、影响力的领军型企业,进一步建成世界重要人才中心和创新高地。为此,应在大规模培养、集聚、使用全球高端人才智力,有效配置、利用国际创新创业要素和产业资源方面达到世界一流水平,形成服务于新质生产力的人才创新整体系统。

畅通教育、科技、人才良性循环

立足系统观念,既要从教育、科技、人才三个子系统看待其功能,也要从全局看待大系统的总价值。从增强教育、科技、人才适配性的角度,把服务高水平科技自立自强、培育发展新质生产力这一目标,体现到资源配置的全链条、各环节,实现教育、科技、人才“三位一体”良性循环。

聚焦战略目标,从协调机制、政策供给、资源配置、绩效评价等方面厘清一体化推进的基本路径,构建教育、科技、人才三位一体运行体系和协调机制。

突出需求牵引,分析创新链、产业链、教育链、人才链的关键节点,理顺教育、科技、人才资源的需求和供给关系,创新各链条间资源配置方式,切实推进教育、科技、人才资源精准对接和有效配置。

强化目标凝聚,以一体化目标加大教育、科技、人才政策创新和统筹力度。推动相关部门共同实现教育政策、科技政策、人才政策整体协同,加快构建覆盖全面、指向精准、竞争有力的教育科技人才政策体系。

完善战略规划,增强教育、科技、人才条块管理的互动性。针对核心战略议题,进行通盘谋划、一体部署,因地、因时、因需统筹配置资源。

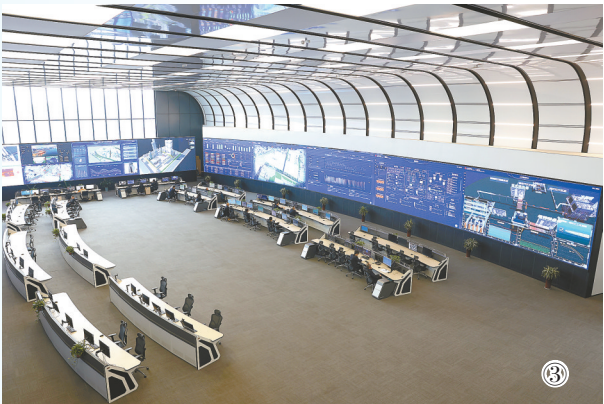
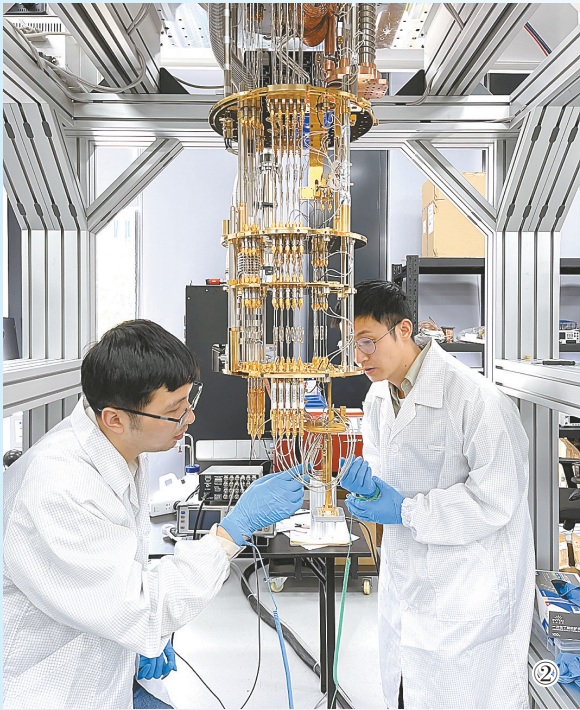
开展绩效评估反馈,建立教育、科技、人才“三位一体”统筹协调过程监测、效果评估、效能反馈机制,为协调部门发挥作用提供实践依据。

坚持系统观念,推动创新链产业链资金链人才链深度融合,重科教融合、科教融汇人才协同开发体系,充分发挥头部企业和产业联盟作用,建立前沿项目、人才发现机制,构建新型人才培养机构和服务平台。

建立政府部门、产业企业、社会组织、行业院校联动机制。通过搭建产业人才开发基础工作协作平台,相关主体在培养方案制定、专业教材编写、师资队伍培养、实习实训基地建设等各方面实现深度融合。

建立行业院校师资开放式交流机制。加快打通校企“旋转门”,鼓励学校设置流动岗位,吸引产业教授到校任教,建立高校教师与产业企业常态化交流通道。探索制定企业兼职教师相关激励保障政策,以及高校开放办学相应的职称制度、事业单位人事管理制度改革路径。

建立世界级人才集聚中心。鼓励龙头企业投入建设世界一流技术机构、前沿研发平台,开展“无人区”探索,多措并举推动国际间政府、工商界、产业界、教育界、学术界广泛交流、合作,构建市场化跨境跨界人才开发使用新体系。



- ① 国产万吨级电动集装箱船“中远海运绿云01”。
- ② 在位于苏州的量子科技长三角产业创新中心,科研人员对量子计算机进行量子芯片的安装调试。
- ③ 江阴兴澄特种钢铁有限公司数智运行中心。
- ④ 工人在天光光能(宿迁)科技有限公司生产车间忙碌。

(本版图片:新华社 发)

大力培育国家关键战略人才力量

发展新质生产力,不仅需要战略科学家、卓越工程师和高技能人才,更需要进行产业升级、改变生产生活面貌的战略企业家。这要求我们推动各类人才面向世界科技前沿、经济主战场、国家重大需求和人民生命健康创新突破,构建起面向国际、面向市场、面向未来的分层分类人才开发体系,以人才高地和平台建设为引导加快培育壮大新质生产力。

首先,推动实施战略科学家队伍培育支持计划,卓越工程师队伍建设计划,新基建、新动能、新经济产业骨干人才培养计划,“天才少年”培育计划,战略企业家培育计划,名家大师培育计划,“大国工匠”培育计划,博士后创新支持计划,高质量现代服务业人才队伍建设工程等重点人才工程项目。

其次,以产业行业需求为核心,以龙头企业和产业联盟为辅助,改革完善教育机制。在双一流及科研实力雄厚的科研院所,推动建设高等理工研究院和大师授课培养机制。推广“清华姚班”经验,实施“天才少年”书院制培养试点,实施“大师带徒”人才定制培养机制,打通高潜力青少年中小学、大学贯通渠道。完善应需化、多样化的继续教育新体系,提供与科技发展、产业实践和新技能需求密切结合的

继续教育内容。

再次,探索建立人才培养与工程项目、建设资金有机结合的人才开发机制。在国家科技计划、重点工程项目经费中,安排一定比例用于人才吸引、培养和保障用途,将其作为评价计划(项目)实施效果的重要指标。在重点基地、平台建设项目中强化青年创新人才开发任务,将其纳入考核指标。在国家重大项目中实施结对子“师带徒”活动,对资深专家设置培养人才任务指标。推动构建工程师认证制度,形成以认证工程教育为起点、以能力标准为基础、以等级晋升为台阶、以继续教育为保障、以能力提升为目标、以国际认可为结果的工程科技人才开发制度体系。

同时,加快培养大国工匠和高水平技能人才。以行业需求为重心的,推动建立各方面有效协同、互动协作的高技能人才培养体系。深化产教融合、校企合作,进一步突出“订单式”人才培养模式,推进企业新型学徒制;贯通技能人才成长发展通道,落实高技能人才的年薪制、协议工资制,加大对高技能人才的奖励表彰力度。在战略人才力量建设中,进一步突出企业主体地位,采取税收等措施引导各类用人单位加大对人才开发的重视。

完善科学家本位的科研组织体系

在发展新质生产力、推动高水平科技自立自强的背景下,人才是自主创新的关键,顶尖人才具有不可替代性。世界人才强国之间的竞争,也是顶尖人才价值创造能级的竞争,“一流人才”量级决定着国家创新能力和水平的上限。

首先,大力推动实施新型举国体制,创新国家实验室引才育才机制,推动建立更加灵活的新型研发机构,用好用活人才调配机制。对不同层次的高校院所建立任期分层达标考核制度,建立相应机构理事会制度,使机构领导班子能上能下。建立形成国际一流人才主导的人才发展体系和科研创新体系,进一步扩大领衔科学家全权负责制和“PI”负责制(科研组织管理模式)范围,为顶级科学家发挥作用、高潜力人才成长发展提供支持,为战略科学家和拔尖领军人员提供保障。

其次,继续深入打破“四唯”评价,深化“三评”改革,针对从事基础研究、重大攻关任务、应用研究和技术开发的人才,加快建立体现其具体创新价值、能力、贡献的分类人才评价体系。推动建立健全适应基础科研、临床医疗、仪器开发、工程创新、检验实验、技术维护和青年科技人才的评价机制,解决简单以人才“帽子”对标薪酬待遇和科研资源分配的问题。

再次,推动人才创新支持、激励制度改革,以推动科技成果向现实生产力转化为基本导向,建立健全科技成果利益分享和收益机制,强化原始创新知识产权保护制度,尝试探家技术经理人制度;按照科研规律优化科研经费支出项目,实行科研经费“打包制”等改革试点。改革优化高校院所绩效工资体系,建立健全动态调整和优化机制,大幅提升基础科研人才薪酬保障水平。

同时,建立科学家本位的科研组织体系,推动建立以信任为基础的人才使用机制,完善科研任务“揭榜挂帅”“赛马”制度,建立健全责任制和目标导向的“军令状”制度。改革科研项目管理,优化整合人才计划,让人才静心做学问、搞研究。赋予科学家更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权。

此外,改革高校科研和医疗教学事业单位管理体制,加快构建与现代科研院所、现代大学制度和公共卫生卫生制度相适应的人事人才管理制度。加快推动政府简政放权,进一步推动高校院所所在编制、岗位结构、授权履责改革方面尽快破题,建立更加开放、公平、清明的专业人才发展环境。(据新华社电)

