

# 深化人才发展体制机制改革大家谈

本报记者 周琼 通讯员 勇祖轩



编者按

“致天下之治者在人才。”在经济社会全面转型升级的今天，人才的位置更加突出。如何解放思想创新机制，为人才发展畅通“绿色通道”？今年2月，中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，在全社会可谓“一石激起千层浪”。

“多士成大业，群贤济弘绩”。随着人才发展体制机制改革的方向明确，我市如何贯彻中央《意见》的落地，最大限度地激发人才创新创业活力，更好地吸引人才、留住人才、用好人才，为全市经济社会转型提供强有力的人才支撑，让我们倾听来自社会各界的声音共议人才大业……



## 改革人才评价方式需抓住“三要素”

鄞州区委常委、组织部长 郑坤法

人才评价是人才开发管理的关键环节。《关于深化人才发展体制机制改革的意见》提出，要创新人才评价机制，改进考核评价方式。笔者认为，改革人才评价方式，需要抓住“问”“看”“找”三大要素。

人才让谁评？务必要“问东家、问专家、问大家”。调研反映，当前各地人才评价机制“行政色彩”仍较浓，存在评价标准不够科学、体系不够健全、导向不够明确等问题。改革人才评价方式，政府要敢于简政放权，将精力投入到引入多元评价的开放式环境制度建设上，努力构建起与市场、用人单位、专业组织联动的多元评价主体机制。赛马而不相马，遵循市场法则，由此提高人才评价科学化、社会化、市场化水平。

人才评什么？重点要“看能力、看实绩、看德行”。过去，人才评价更注重学历、职称、论文等硬性指标，存在求全责备、按图索骥等现象，往往是“管用的评不

上，评上的不一定管用”。改革人才评价方式，就要走出“学历崇拜”“论文导向”等误区，通过品德、能力和业绩来评出“可用之才”。与此同时，也要提高评价标准的针对性、评价方法的调适性，针对人才不同的层次和类型，注重从学术、经历和同行等多方面开展评价，避免“一把尺子量到底”。

我们怎么做？关键要“找短板、找对策、找突破”。所谓“天下大事必作于细，古往今来必成于实”，改革人才评价方式，不能光停留在口头上，而是要找准短板、勇于实践。鄞州区民营企业量大面广，为引导企业更好地引才育才留才，近期我们推出了《鄞州区企业实用人才评价暂行办法》，通过上述的“多元”评价和评价重点，使那些工作在企业一线、实际能力强、贡献较大但学历、职称不高的人员，也能享受人才政策“红利”，积极营造人才普惠制环境。这种有益的突破，将在下一步我区深化人才发展体制机制改革过程中，被更多地探索与深化。

## 人才资源配置也要供给侧改革

江东区委常委、组织部长 陈杰农

人才是第一资源，是重要的创新供给要素。但当前人才供需错位、结构失衡问题突出，亟待破解和改革。人力资源服务产业，是市场化配置人才资源的“晴雨表”“风向标”，理应成为人才供给侧结构性改革中的“急先锋”“主力军”。结合近年来江东工作实际的经验和启示，关键是引导人力资源服务产业发挥业务优势，提高人才供给的质量和效率，持续把好“源头关”、提供“活力源”。

要回应发展导向，突出特色化，紧扣区域产业需求聚才。人才工作的生命力在于服务经济社会发展，这决定人力资源企业引才聚才要走特色化、差异化路子，尤其要聚焦关系本地经济发展的主导产业，加强人才链与产业链的联结，促进人才发展与经济社会发展深度融合。对于江东来说，要聚焦现代服务业高端人才，对于宁波来说，要聚焦建设现代化国际港口城市紧缺人才，这是聚才育才的大局、大背景，也是根本要求。

要抓牢企业主体，突出实用性，紧贴用人单位需求引才。企业是引才育才的主体，对人才是否被使用、够用、适用最具发言权。要引导人力资源企业，围绕用人单位需求进行内生改革，如在深化与高校人才管理服务合作中保障人才源头质量，在运用移动互联网、云计算和大数据等技术中改进人才服务手段，在优化派遣、外包、培训、招聘、测评、猎头等产品中升级人才服务质量，从而更好地适应用人单位人才需求向“知识化、智能化、综合化”为主转型的趋势，实现人岗精准匹配。

要适应双创趋势，突出个性化，紧跟人才成长需求育才。当前人才创业创新如火如荼，服务他们的成长壮大，倒逼我们既要引导人力资源企业向“人才+资本+互联网”的全生态链创投企业转型，也要加快建设“梧桐小镇”等孵化园区，大力吸纳科技、金融、法律等人力资源服务产业的上下游服务业，积极构建个性化、综合性、全链条的人才服务体系，助力人才创新创业圆梦。

## 理清人才工作权力清单 推进人才管理体制改革

象山县委常委、组织部长 陈兴立

近日，中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，明确要求，要转变政府人才管理职能，推动人才管理部门简政放权，消除对用人单位主体的过度干预，建立政府人才管理服务权力清单和责任清单。

在基层落实人才工作中，党管人才的工作格局虽已基本形成，但统分结合、协调高效的人才工作运行体制还不完善。部分成员单位职责履行“失位”，结合工作、附带实施的多，系统考虑、整体谋划的少；人才工作过程管理“缺位”，布置任务、实施考核的多，重点监管、督促跟进的少；人才管理责任主体“错位”，部门、乡镇条块推进的多，精细分工、精准服务的少，导致人才工作有多头管理、分工不明的倾向。

要通过简政放权，拆除各种有形无形的栅栏和围墙，让创新创造源泉充分涌流，必须坚持党

管人才原则，健全既有统一部署又有分工协作，既有宏观把握又有微观协调的人才工作领导体制和运行机制。党委要“统”得起，完善人才工作目标责任制，提高各级党委、部门综合考核指标体系中人才专项工作的权重。建立全委会听取人才工作专项报告制度，不断增强各地各部门抓好人才工作意识。组织部门要“牵”得住，要找准牵头，抓总定位，分清主次，不大包大揽，聚焦分析人才形势、研究人才政策、服务人才需要、加强人才思想教育、营造人才发展环境等方面，牵住人才工作的“牛鼻子”。部门职能要“分”得清，要克服部门利益、局部利益对人才资源的不合理分割，克服部门之间人才政策相互脱节、相互掣肘的现象，科学划分人才工作职能部门职责，解决职责不清、多头管理、力量分散等体制问题，形成推进人才工作的整体合力。

## 建立健全以项目为中心的评价激励机制

杭州湾新区党工委副书记、组织部长 陶尧士

中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》提出：择天下英才而用之，用好用活人才是人才工作的核心环节。解决“用”的问题，必须建立健全以项目为中心的评价激励机制，实行有效的后续管理。

首先，确立以用为本、效应先导的人才理念。人才有真才实学的，也有虚有其表的，还有不接地气的。捡到篮里的不一定是菜。我能用上、为我所用，用其所能、增我所益，是人才工作的出发点和落脚点。人才工作应以此为主线，从重“文凭帽子”向“能力贡献”转变，从重“拥有人数”向“所用才数”转变，把目光聚焦到发挥人才项目的效应上。

其次，建立围绕项目、量化评估的指标体系。项目是体现人才能力的载体，也是人才与资本结合的纽带。抓住项目就抓住了人才工作的牛鼻子。英雄可以不出处，但不能没有标尺。明确的量化指标体系，既可为评估项目提供标准，也可作为衡量人才能

力贡献提供依据。应从经济、社会、科技效益三个方面，分类细化共性指标和个性指标，设置评分办法，按照项目性质特点、期限目标，分期评估项目。

第三，落实多方参与、权责对应的考评职责。要改变走马观花考查的方式，按照项目等次、归属，实行分级分类考评。人才、科技部门要联动经信、财税、工商、金融等单位，项目主管方，分指标考评。要给予企业重要投资人、风险投资机构考评话语权，探索引进第三方专业机构参与考评，并给予相应约束性要求。

第四，形成绩效挂钩、长效动态的激励机制。形成奖励政策分阶段、分等次落实的机制，与每阶段项目考评结果挂钩。项目提前实现预定的期限目标，可提前足额兑现政策，并根据后期目标制定追加奖励政策。实行项目帮扶、退出机制，对考评不达标的项目要落实单位帮助共同推进，对确实“水土不服”的项目，要退出政策奖励序列。

## 工业研究人才盼来“制度伯乐”

国家“千人计划”专家

宁波瑞能环境能源技术有限公司董事长、总经理 刘科

工业研究的重要性在于，它决定着一个企业乃至一个国家在国际产业链竞争中的地位，中国制造长期处于产业链低端，其根源就在于中国工业研究上不去，内在原因是缺乏适合工业研究人才的发现机制，其中关键是长期以来形成的唯论文的人才评价方式。我们一旦提到人才，往往只是发表了多少论文，这些都是衡量基础研究人才的标准，不是衡量工业研究人才的标准。

最近，中央下发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，提出“坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价人才，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向”，直接回应了当前人才评价面临的现实问题。这种方向性的调整，既是

对我国传统人才评价标准的回归，也是评价标准、方法上的与时俱进，对工业人才来讲，应用研究和技术开发人才更加突出市场评价，这将改变工业人才流向，有效促进人才由基础研究向工业研究流动，由科研院所向企业研发中心流动，从而逐渐改变优秀研发人员集中在科研院所的格局。我相信，有了好的标准必将引导人才，中国的工业研究水平必将加速提升。

对我们这些海外归国的创业者来讲，这也更有利于发挥海外人才的作用，是一粒定心丸、一剂强心针。这些举措，既接轨了国际人才市场，也将有助于中国在国际人才竞争大潮中站稳脚跟，吸引更多的海归、海外高层次人才到中国创业、创新。

## 人才发展需要部门同心协力

国家“千人计划”专家

慈溪爱立示信息科技有限公司总经理 谈建

中央号召形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。人才发展更需要各部门同心协力。

人才支持政策落实，需要部门通力合作。让人才发展充分享受政策红利，关键在于各项改革政策得到有效落实。因为人才与创新科研活动紧密相关，而相关激励政策却是由组织部之外的其他部门在负责，那么相关政策的落实，就需要跨部门通力合作。笔者有个在外地创业的朋友不久前就发生过这样一件事：上级部门有产业发展专项资金支持，可是地方部门因为不了解情况，等到申报截止前2天才通知，他来不及申报，错过了这次机会。每年引进这么多创新创业人才，又有那么好的政策，如果不突破部门界限、忽视与人才紧密相关政策的落实，怎么能真正支持人才发展呢？

人才发展的空间，需要部门共同营造。对引进人才充分信任、放手使用，支持他们深度参与国家计划项目、开展科研攻关。坚持人才发展与实施重大国家战略、调整产业布局同步谋划、同步推进。很多人才专长涉及网络安全与信息化、中国制造2025、大数据、云计算等国家重大战略和重点方向。如果这些方向体现着需求，那么相关专长的人才就可能在供给侧提供技术、产品和解决方案。重点方向人才发展的供给侧结构化改革，不仅要确保人才引得进、留得住、用得好，还要在需求侧努力创新，跨部门为人才发展营造更实际的空间。如果相关部门正在推动上述重点战略项目，本地又有领先并在技术和市场上逐步获得认可的专业人才，就可以多一点先行先试、充分信任、放手使用。

## 产教融合培养双师双能型人才

宁波工程学院副教授 郑祥明

作为一名高校教师，同时还是公司的技术顾问，和全校其他教师一样，在学校推进人才发展体制机制改革、促进产教融合、建设应用型高校背景下，我一直在思考要不要、能不能、该不该走出去？到企业去能够收获什么？

实践告诉我这样一些道理。走出去是应用型高校建设的必由之路。“庭院里练不出千里马”，宁波工程学院是应用型高校，我们的专业是应用专业，必须深入经济、社会第一线，解决实际的技术、经济问题。高校是知识库，也是人才库，长期以来的条块分割使大多数教师局限在学校内部，由于科研资源的缺乏以及与社会互动的不足，很大程度上造成了人才的大量浪费。宁波地处长三角地区，经济发达、中小企业众多，人才供给不能满足经济快速发展的要求，高校教师为企业服务大有用武之地。

走出去是教师个人的成长之路。我2006年到宁波乐歌视讯科技股份有限公司挂职，与乐歌的

技术团队一起，每年开发新品10多个系列、100多款产品，申请国内外专利近100项。其间不可避免地碰到了不少的技术问题，实际问题涉及的知识面往往较宽，解决问题的过程也是知识运用和经验积累的过程，虽然有时很煎熬，但是也很有成就感，每解决一个问题，都觉得自己学有所长、学有所用，解决问题的过程也是增长才干的过程。

走出去是更好培养人才的反哺之路。走出去是第一步，更重要的是要回来，反哺教学。高校教师在服务企业的过程中，会直接或间接地推动人才培养。比如建立学生实习实训基地，为学生生产实习和毕业实习提供更广阔的实践平台；追踪和了解行业发展的新技术和新成果，及时调整或更新课堂教学内容；引入企业实战方法，将产品研发体系、流程、原则和方法等“干货”带入课堂，厂校联合培养应用型毕业生，毕业设计过程中安排企业技术人员做指导，学生驻厂实习，真题真做。



诺贝尔生理学或医学奖得主、英国皇家科学院院士理查德·罗伯茨(Richard Roberts)博士作为首席研发顾问，加盟我市一家民营企业。



阮殿波博士在“中国南车”生产线上和员工交流生产技术问题。