

宁波新论

编者按

兴国之要，人才为先。习近平总书记在中央人才工作会议上强调，要深入实施新时代人才强国战略，加快建设世界重要人才中心和创新高地，把各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来。如何扎实推进新时代人才强国战略重点任务在宁波落实落地？市委人才工作会议提出，宁波要加快建设世界重要人才中心和创新高地战略支点城市，打造具有国际竞争力、人才引领力、全省带动力的高水平人才首选地、创新策源地、产业集聚地。如何把握新时代人才发展态势特点、优化调整分类标准、激发活力精准施策？本期“宁波新论”约请市内外三位专家学者，对此作了探讨。



题图来源：浙江新闻

吹响新时代人才强市建设嘹亮号角

准确把握新发展阶段人才工作的新趋势新特点

王振

当今世界百年未有之大变局加速演进，科技创新成为国际战略博弈的主战场。人才是创新的第一资源，是引领发展的战略资源。创新驱动本质上是人才驱动。随着人工智能、仪器装置等软硬件的进步，顶尖人才的不可替代性更加突出，人才的高度和广度决定发展的上限和可能性。面对人才发展的新形势新要求，必须深入学习贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措，准确把握人才工作的新趋势新特点。

1、市场化

一是市场配置导向更加明确。《深化人才发展体制机制改革的意见》提出要突出市场导向，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用。

二是市场主体地位更加凸显。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央坚持以“放权、松绑”为重点，运用市场化手段打通人才流动、使用、发挥作用中的体制机制障碍，突出用人单位主体地位，完善人才评价体系，释放人才活力。

三是市场体系建设更加健全。作为人才领域市场化发展的重要支柱，人力资源服务业发展进入快车道。截至2020年底，全国共有各类人力资源服务机构4.58万家，年营业收入突破2万亿元。同时，随着《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》等政策文件出台，人才服务市场化体系不断创新完善。

2、国际化

我国逐步从世界最大人才流出国转变为主要人才回流国，正成为创新人才高度集聚、创新要素高度整合、创新活动高度活跃的全球人才高地。

一是人才“走出去”步伐加快。国家公派出国留学项目累计派出18万余人，教育部、人力资源和社会保障部选派高校教师、博士后海外访学1.7万余人，科技部支持科技人员“走出去”110余万人次、出国（境）培训超过23万人，对提高人才创新能力、增强人才竞争力发挥了重要作用。

二是人才来华更加便利。2013年，我国增设“人才签证”（R签）类别，面向国家急需紧缺的外国高层次人才和专门人才发放。2017年，全面实施外国人来

华工作许可制度，实行外国人分类管理，建立健全统一、权威、高效的海外人才管理体制。

三是海外人才工作平台、生活保障得到进一步加强。针对海外来华人才反映的医疗、养老、住房、子女教育等问题，中央和各地各部门纷纷制定出台具体举措，着力营造具有国际竞争力和吸引力的环境条件。

3、数字化

人才工作数字化是对人才治理的体制机制、组织架构、方式流程、手段工具进行全方位、系统性重塑的过程，从整体上推动人才工作质量变革、效率变革、动力变革，从根本上实现人才工作整体智治、高效协同。

随着经济社会持续快速发展，传统的治理模式和“人海战术”已越来越难以适应现代治理的需要，运用数字化手段，对人才业务流程优化再造，做到量化闭环，实现政府决策科学化、人才治理精准化、公共服务高效化，更好满足各类人才对更高层次公共服务需求，更好激发制度优势、转化人才治理效能、形成人才发展胜势，提升人才全球竞争力。

当前和今后一个时期，在人才

治理技术手段上，将更加注重发挥大数据等新技术作用，实现数字赋能、整体智治，数字技术在人才工作中的运用范围将更广、程度将更深。

4、组织化

随着体制机制改革进入深水区，以“放权松绑”为主要特征的普惠式改革进入瓶颈期，头部单位吃不饱、底部单位接不住等问题日益突出，“最后一公里”难以打通，迫切需要向以“授权松绑”为特征的精准式改革转变，通过差别化政策建立更加有效的激励约束机制。

同时，改革存在一放了之、无序生长等倾向，导致工作目标、人才政策、工作体系、创新资源碎片化等问题，制约了创新体系的整体效能。新时代人才工作要把关注重点从“重不重视”向“专不专业”转变，以提升工作的组织化、精细化、科学化水平为重点，构建适应新发展阶段的组织动员体系，寻找提高组织化水平和保障创新创业活力的最佳结合点，促进“产学研用金、才政介美云”等要素充分链接、集聚裂变。

（作者为上海社会科学院副院长、研究员）

进一步优化调整人才队伍分类

李政

人才队伍分类是人才工作最基础性工作，也是推动人才工作的重要抓手。《国家中长期人才发展规划纲要2010-2020》提出了党政、企业经营、专业技术、高技能人才、社会工作和农村实用人才六支人才队伍的分类，为近十年来的人才工作提供了框架基础。进入新发展阶段，人才引领发展的作用将更加明显，地位更加突出，要根据经济社会发展实际需要，及时优化调整我国人才分类，为加快建设人才强国奠定更加坚实的制度基础。

一、新发展阶段须及时优化调整人才分类

笔者从一线工作实际出发，建议在新发展阶段，我国人才队伍分类，具体可区分为产业发展人才、科技创新人才、社会治理人才和海外人才四大类。

1、产业发展人才

产业发展人才是指各类产业领域的人才，具有一定的知识和技能，能够为产业发展作出创造性贡献的人才。具体可根据国民经济一、二、三产业的分类，区分为农业人才、制造业人才和服务业人才，还可以按照国民经济产业分类体系进一步细分，分别统计各个产业领域的人才情况。在产业发展人才分类中要进一步细分经营管理人才和生产操作人才。经营管理人才不唯学历，只要处于企业中层以上经营管理岗位的，都纳入经营管理人才范围，采取全口径统计。生产操作人才要统计生产操作一线中具有一定的知识和技能，能够作出创造性贡献的人才。

2、科技创新人才

科技创新人才是指能够进行科技创新活动的相关人才，是人才资源中具有创新意识和研发精神的人才队伍。从人才从业领域来看，科技创新人才可能同属于产业发展和社会治理领域，但根据人才的工作性质，尤其是人才的本职要求，能够进行科创的角度出发，要对科技创新人才进行单列，单独统计。科技创新人才的统计，建议按照每万人研发人员的统计口径和渠道进行，值得注意的是，目前统计的研发人员数量区分为研究机构、高等院校、工业企业和其他部门，而对于大量存在的服务业领域和社会治理领域的模式创新人才，也应当纳入人才统计体系，有针对性地加以引导开发，壮大我国科技创新人才队伍。

3、社会治理人才

社会治理人才是指就职于党政机构和其他非营利性组织机构的，主要承担社会治理职能的各类人才。包括党政机关、教育、医疗、养老健康、文化、社工、社区治理、乡村治理和公益机构等人才，这是提升治理能力和治理体系现代化、推进社会发展的重要力量，也应该是我们需要重点关注的人才队伍。社会治理人才的统计，应区分营利性和非营利性这一重要标准。

4、海外人才

海外人才是一支单独的人才队伍，是我国经济社会发展和对外开放发展的有力支撑力量，体现了我们择天下英才而用之的广阔胸怀，有必要在人才统计的时候予以单列。纳入统计的海外人才应以取得

国内就业许可为判断标准，另外也要统计在国内的海外留学生和海外高层次人才数量。同时注重统计常住外籍人口等相关指标，用于考察各地利用海外人才资源和城市国际化发展情况。

二、加强人才分类优化后的配套建设

人才分类调整是一项重大的改革举措，关系到人才工作的着力点和方式方法的调整，必须慎重对待、稳妥推进，并同步配套相应的制度建设。

1、优化职能分工，统筹人才工作合力

坚持党管人才原则，进一步加强党委领导，组织部门切实发挥牵头抓总职能。要重点发挥产业、科技、人社等部门的人才开发职能，推动人才开发落地。科技创新和社会治理发展规划要同步研究谋划人才发展规划，实现同规划、同落地。产业主管部门牵头主导产业人才开发，根据农业、工业、服务业等三次产业发展特点和人才实际，制定不同的人才引育方式、评价办法和激励机制。科技主管部门主导科技创新人才开发，要抓住政府研究机构、高等院校、工业企业和服务业企业的研发人员，分类推进人才评价机制。人社部门要重点加强对社会治理人才的统筹开发，科技部门会同公安出入境、高校等部门，加强对海外人才统筹开发，及时掌握动态。对产业发展、科技创新和社会治理人才可继续沿用目前人社部门实行的专业技术和技能人才等级认定工作，但要会同各类人才开发牵头部门，制定更加精准的等级认定和评价标准。

2、完善统计体系，形成精准有效引导

人才分类调整要达到目标必须配套科学的统计体系。新的人才分类调整后，建议由统计部门汇总统计，纳入国民经济和社会重要统计指标体系，及时公布各地权威人才数据。具体来说，产业人才按照产业分类进行统计，沿用目前人才资源统计分类，区别企业经营管理、大专以上学历和初级以上技能人才。科技创新人才采用现行研发人员数量统计方法，但对于其他门类的统计要涵盖服务业和新兴产业的研发人员。社会治理人才，由各主管部门分别统计，如教育、医疗、社工等由不同主管部门进行分类统计，再由人社部门汇总。海外人才由科技部门汇总统计，重点统计持证外籍人才，汇总国内留学生、外籍常住人口等情况。

3、强化数字赋能，精准开发人才资源

人才分类调整后，要建立一套自上而下的数字化人才资源系统，按照新的人才分类，对人才队伍规模、结构素质、区域分布、流动状况等实施数字统计分析、趋势研判，实时掌握相关情况。通过与第七次人口普查数据进行数据比对等方式，定位人才资源情况，精准绘制人才地图。要加强人才资源与人力资源的数据共享，推动人才资源数字化平台与就业服务系统的贯通，从优化人力资源公共服务角度出发，加强数字化分析研判，破解人才资源错配、结构性失业的问题。

（作者为宁波大学研究员）

加快打造世界重要人才中心和创新高地战略支点城市

王明荣

建设世界重要人才中心和创新高地战略支点城市，是今后一个时期宁波人才发展的目标定位，是全市人才工作的根本遵循。在这个过程中，要深入学习贯彻习近平总书记关于人才工作的重要论述，按照中央、省委、市委人才工作会议部署要求，围绕新时代人才发展的形势要求，抓住人才开发重点领域，奋力加以推进。

一、始终坚持并不断丰富人才事业发展规律

规律是事物发展的内在必然性，必须始终坚持并顺应规律发展。中央人才工作会议总结了党的十八大以来我国人才工作的8条规律，一是坚持党对人才工作的全面领导，二是坚持人才引领发展的战略地位，三是坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，四是坚持全方位培养用好人才，五是坚持深化人才发展体制机制改革，六是坚持聚天下英才而用之，七是坚持营造识才爱才敬才用才的环境，八是坚持弘扬科学家精神。

对于我市来说，要始终坚持并不断丰富发展这8条人才工作规律，认真研究分析市情，深化把握人才工作的发展特点和趋势，使我市的人才工作符合中央对人才工作的规律概括和指示要求。

二、进一步深化人才发展体制机制改革

人才创新发展的关键在于人才制度优化，人才制度优化的关键在于深化人才发展体制机制改革。对于我市来说，大力推进人才发展体

制机制变革，是形成具有竞争比较优势的人才制度体系、实现弯道超车的关键抓手。

充分调动企业人才开发积极性。我市是产业大市，企业主体超过40万，绝大部分人才集聚在企业。必须充分发挥企业等用人单位主体作用。要不断壮大企业人才开发主阵地，引入总部型企业，支持企业设立企业研究院、工程技术中心等创新研发机构，集聚高层次科技创新人才。支持企业开展内部人才管理模式创新，推广舜宇、奥克斯等企业人才管理模式，开展人才成长规划管理，更大力度赋予企业人才评价自主权。

为科学家和领军人才放权松绑。遵循人才成长规律和科研规律，赋予科学家和领军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，建立稳定的人才经费支持机制。推动科技人才激励政策扎实落地，着力破解经费管理繁杂问题，全面推行项目经费包干制，扩大经费使用自主权，切实为人才松绑。

创新市场化人才开发机制。充分发挥市场在人才资源配置中的基础性地位，设立引才伯乐专项奖励，支持各类引荐人为我市引入高层次人才人才。运行好市人才发展集团，贯通人才和人力资源政策体系，整合人才工作资源，创新行之有效的管理模式，打造国内行业领先的人才发展服务企业。

三、大力集聚国家战略人才力量

必须着眼高质量发展要求，按照培养壮大国家战略人才力量的要求，集聚品质好、能力强、专业精、眼光远的高素质人才队伍。

集聚一批战略科学家人才。依托甬江实验室、宁波大学和新建高水平研究型大学等平台，用好顶尖人才计划，为国家、为宁波经济社会发展，发现并培养若干具有深厚科学素养、长期奋战在科研第一线，视野开阔，前瞻性判断力、跨学科理解能力、大兵团作战组织领导能力强的战略科学家。

集聚更多科技领军人才。深化甬江引才工程，实施“鲲鹏人才专项”，支持其申报省“鲲鹏行动”计划。创新科技领军人才遴选机制，深化拓展人才举荐认定机制，赋予甬江实验室等更大的科技领军人才和团队引进权限。要重视领军人才团队建设，对领军人才实行人才梯队配套、科研条件配套、管理机制配套的特殊支持政策。

集聚更多优秀青年人才。深化青年友好城市建设，完善青年人才集聚专项政策体系，集聚以青年科技人才为核心的青年人才队伍。掌握大学生择业意愿和规律，加大赴外校招力度，引入更多优秀大学生，确保实现今后5年集聚百万大学生的目标。

加快打造卓越产业工程师队伍。工程师红利将是下个阶段最大的人口红利，我市具有悠久的工程师传统，要旗帜鲜明地提出打造卓越产业工程师高地。要凝聚多方力量，大力建设产业工程师协同创新中心等重大平台，合力推进产业工程师人才队伍建设。

四、全方位培养、引进和用好人才

习近平总书记多次强调要更加重视人才自主培养，大国博弈的根本是自立自强，卡脖子技术实质是人才培养的瓶颈，可以说没有自主培养就没有自立自强。

加大人才自主培养力度。重点要升级我市领军和拔尖人才计划，该计划实施10年来已集聚培养了2300多名本土优秀高层次人才，是各行各业的领军型人才。要升级“一圈四中心”的人才培养平台，扩大领军人才朋友圈，让更多本土人才更快更好成长。加大高校人才培养力度，支持宁波大学和新建高水平研究型大学。大力提升产教融合水平，深化国家产教融合试点城市建设，提升高校和企业两个方面的积极性，尤其是企业的积极性，让人才培养真正满足地方发展需求。

大力引进紧缺急需人才。坚持以用为本、按需引进的要求，科学编制宁波人才开发指引，围绕制造业高质量发展、现代服务业发展、乡村全面振兴和社会治理现代化要求，引进各类紧缺急需人才。深化实施揭榜挂帅制度，推出一批实验室首席专家、技术研究院负责人等岗位，面向全球引进能够解决产业技术难题和科技“卡脖子”技术的高精尖人才。

用好用活各类人才。建立以信任为基础的人才使用机制，才能真正用好用活人才。评价要灵活，对待紧缺急需的人才，要有特殊政策，让有真才实学的人才英雄有用武之地。流动要畅通，打破人才流动中的旋转门、玻璃门、弹簧门等隐形障碍，畅通高校与企业之间的人才流动制度，通过甬江人才创新研究院等平台，引导体制内人才去企业一线创业创新。激励要实在，建立体现知识价值为导向的激励分配机制，深化科技成果转移转化机制改革。

（作者为市政府发展研究中心人才所所长）