



王辉耀



# 为建设创新型国家提供人才保证

人才是经济社会发展的第一资源。创新则是推动一个国家和民族向前发展的重要力量,也是推动整个人类社会向前发展的重要力量。破除体制机制障碍,让人才创新创造活力充分迸发,为建设创新型国家提供人才保证,是“十三五”时期我国人才工作的一个重要内容。

回顾历史,我国各个时期人才工作布局,均是基于对国际国内形势的分析判断作出规划。20世纪初期,我国急需培养集聚更多的专业技术人才。我国“十五”时期的人才工作以人才总量的增加作为一个主要目标。经过10年发展,我国人才工作按照人才强国战略的增总量、调结构、培养各类人才队伍的方向持续推进。“十二五”时期,我国出台《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,将人才工作推向新高度。进入“十三五”时期,我国面临的国内外形势有了新的变化。对内,我国GDP增速放缓,转型压力增大,需要加大科技创新力度。对外,我国实际对外投资已经超过利用外资的规模,面临更加激烈的国际人才竞争。我国“十三五”时期的人才战略,必将放眼于全球,不仅以人才培养为主线,更要辅之以人才集聚、人才引进等措施。

眼下,我国在国际人才竞争中依然处于弱势地位,国际人才集聚能力依然落后,而发达国家人才政策不断开放,国际人才竞争愈加激烈,这些将进一步影响我国国际人才的集聚和发展。比如,日本参议院

通过新修正案,规定拥有高技术的外国人,只要在日本居住满3年,就可以申请永久居留权。2014年,加拿大正式对中国公民开放10年赴加多次往返签证,每次可停留长达6个月;2015年,又与中国互发10年有效签证……这一系列的改革措施都在向我们传递着一个信号:各国对于吸引外来人才的热情依然高涨,人才政策的开放度不断提升,而相比之下,我国人才政策开放程度还有更大的提升空间。

面对激烈的国际人才竞争,服务于国家改革开放的大局,“十三五”期间,我国需要站在全球视野高度,加快人口红利向人才红利转变,加快建立创新型人才队伍,聚天下英才而用之,为建设创新型国家提供人才保证。从“十三五”规划纲要可以看出,人才优先发展战略的举措与创新息息相关,以人才作为未来5年经济社会转型的根基与希望。

其一,更强调人才制度创新。党的十八大报告提出,形成激发人才创造活力、具有国际竞争力的人才制度优势,开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。党的十八届三中全会提出,加快形成具有国际竞争力的人才制度优势,完善人才评价机制,增强人才政策开放度,广泛吸引境外优秀人才回国或来华创业发展。近年来,我国进行了一系列的国际人才制度改革。以外国人才制度为例,我国人才制度改革力度非常大。比如,《中共中央国务院关

深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》指出,实行更具竞争力的人才吸引制度,制定外国人永久居留管理的意见,加快外国人永久居留管理立法,规范和放宽技术型人才取得外国人永久居留证的条件,探索建立技术移民制度。《关于加强外国人永久居留服务管理的意见》提出,实行更加积极有效的外国人永久居留服务管理政策,进一步理顺体制机制,健全政策法规,优化申请条件,简化工作流程,落实资格待遇,加强日常管理,形成更为科学合理、开放务实的外国人永久居留服务管理工作格局。此外,2015年,公安部还扩大了申请在华永久居留外国人工作单位范围。同时,一些新的、极具创新性的政策,已经开始在国内试点。在相关部门推动下,未来,中国的人才市场中将有越来越多的外国面孔。

其二,主基调更加开放。国家要走创新发展之路,首先要重视创新人才的聚集,聚天下英才而用之。“十三五”规划纲要中,不仅强调“把人才作为支撑发展的第一资源,加快推进人才发展体制和政策创新,构建有国际竞争力的人才制度优势”,而且提出“培养一批讲政治、懂专业、善管理、有国际视野的党政人才”,“完善外国人永久居留制度”、“扩大来华留学规模”,等等。这些国际化制度的改革,将是“十三五”时期人才制度改革的一大亮点。

其三,重视打破人才跨界流动的壁

垒。鼓励和支持人才流向西部地区和基层岗位一直是我国人才工作的重要方面。“十三五”规划纲要中提出,建立健全人才流动机制,提高社会横向和纵向流动性,促进人才在不同性质单位和不同地域间有序自由流动。“十三五”期间,推进事业单位和国有企业人事制度改革,将是一项重要的工作。

其四,重视“高精尖”人才的推动力和高技能人才的支持力。一方面,高层次人才需要在本土加大培养,同时也需要开发外来智力。目前,我国高层次人才流失问题依然严峻。有数据指出,我国目前共有海外华侨华人专业人士400多万人。这部分海外人才大部分为高学历人才。如何吸引这些海外高层次人才回国服务和为国服务,是我国人才政策面临的重大课题。另一方面,高技能人才是我国创新过程中不可缺少力量。高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分,是技术工人队伍的核心骨干。据麦肯锡的预测,到2020年,如果劳动者的技能不能进一步得以提升,中国将面临2400万的人才供应缺口。当前和今后一个时期,要进一步健全和完善以培养、评价、使用、激励为重点的高技能人才工作体系,营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的良好氛围,形成有利于高技能人才成长和发挥作用的制度环境和社会氛围,推动技能劳动者队伍的发展壮大和整体素质的提高。(作者系国务院参事室参事、中国与全球化智库主任)

# 加快培育造就创新人才队伍

河南省中国特色社会主义理论体系研究中心

“创新驱动实质上是人才驱动”,习近平总书记的这一重要论断,深刻揭示了人才与创新的关系,这为我们进一步实施创新驱动发展战略指明了方向。借鉴国内外的成功经验,创新驱动发展最为有效的做法之一就是充分发挥人才在创新驱动发展中的引领作用,加快培育造就规模宏大、结构合理、富有创新精神的人才队伍。

人才是创新实践的主体和主导者,也是科技创新的根基和关键。当今世界,综合国力的竞争说到底就是人才的竞争。

为了抢占未来发展制高点,占据竞争优势,世界各国纷纷制定实施新的人才战略,策划出台重要人才措施和制度,采取各种措施加大对他国创新人才的吸引留置力度。一场世界性的人才争夺战正在拉开序幕。主要体现在:典型的移民国家不断调整移民政策,越来越突出吸引人才战略。比如,美国参议院通过《移民改革法案》,提出取消科技、工程等领域人才移民配额,获得博士学位的外国人取得绿卡可以不受数额限制等一系列优惠政策。而

人才兴则民族兴,人才强则国家强。人才是第一资源,人才优势是最有潜力、最可靠的竞争优势。当今世界,新一轮科技革命和产业变革正在孕育兴起,全球进入一个创新密集时代,人才与科技实力日益成为大国角逐的决定性力量。无论是历史的教训,还是现实的趋势,都昭示我们,唯有抢占人才竞争的制高点,才能立于产业和科技革命的不败之地。

新中国成立以来,党中央高度重视人才和科技事业,人才队伍不断壮大,科技创新能力大幅提升。同时我们也必须清醒地看到,当前我国科技创新能力特别是原创能力不强,关键领域核心技术还受制于人,与全面实现创新驱动发展目标相比还有一定差距。究其根本,就在于我国高层次领军人才和高技能人才匮乏。可以说,我国科技队伍的主要问题是水平和结构,解决这一问题的关键是要改革和完善人才发展机制。回望30多年前,深圳率先破冰急行,创立的体制机制优势引得“孔雀

东南飞”,集聚了大批创新人才。实践证明,改革创新是引领发展的第一动力,只有大力推进人才发展体制改革和政策创新,才能形成具有国际竞争力的人才制度优势,“聚天下英才而用之”。当前和今后一个时期,如何培养、使用、吸引人才?这需要我们既充分运用好、发挥好现有人才资源的作用,也要敞开大门招四方之才,吸引国际人才。我们要深刻认识到,实现创新驱动发展关键是要创新人才体制机制。

一是创新人才培养机制。要积极推动教育创新,改革人才培养模式,推动教育与产业需求相结合的人才培养,加强普通教育与职业教育衔接,全面提高人才培养质量。同时积极实施领军人才培养工程,坚持培养与使用相结合,通过项目带动等

形式,培养造就一批具有国际水平的科技领军人才。

二是创新海外高端人才引进机制。广纳四方英贤、引进人才是解决高层次和短缺人才问题最为便捷有效的途径,也是人才竞争中各国普遍采用的最经济、最有效的一项措施。《关于深化人才发展体制机制改革的意见》提出,“构建具有国际竞争力的引才用才机制”,明确“完善海外人才引进方式,健全工作和服务平台,扩大人才对外交流”。要制定更加积极的创新人才引进政策,采用多种人才引进方式,广泛吸引海外人才尤其是引进海外科技领军和拔尖人才。引进的方式则要讲究灵活多样,可以采用调入式、聘用式、邀请式、借调式、租用式、兼职式及合作式(如技术入股、资金入股、双向交流、合

作研究)等引进高层次人才。

三是创新人才使用机制。要打通人才评价、使用、流动、发挥作用的体制机制障碍,进一步强化利益导向和激励机制,提高科研人员成果转化的收益比例,积极为人才提供脱颖而出、施展才华的机会和平台,形成有利于创新人才成长的良好工作环境。同时要建立更为灵活的人才管理机制。要发挥市场在人才资源配置中的决定性作用,推动人才管理部门减政放权。要转变政府职能,加快构建管理规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系,形成具有国际竞争力的人才制度优势。要着眼于最大限度激发人才创新创业活力,让科技行政管理与服务工作在培养创新创业人才中发挥出更大的积极作用。

四是创新人才激励机制。要打通人才评价、使用、流动、发挥作用的体制机制障碍,进一步强化利益导向和激励机制,提高科研人员成果转化的收益比例,积极为人才提供脱颖而出、施展才华的机会和平台,形成有利于创新人才成长的良好工作环境。同时要建立更为灵活的人才管理机制。要发挥市场在人才资源配置中的决定性作用,推动人才管理部门减政放权。要转变政府职能,加快构建管理规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系,形成具有国际竞争力的人才制度优势。要着眼于最大限度激发人才创新创业活力,让科技行政管理与服务工作在培养创新创业人才中发挥出更大的积极作用。

五是创新人才评价机制。要完善人才评价机制,健全工作和服务平台,扩大人才对外交流。要制定更加积极的创新人才引进政策,采用多种人才引进方式,广泛吸引海外人才尤其是引进海外科技领军和拔尖人才。引进的方式则要讲究灵活多样,可以采用调入式、聘用式、邀请式、借调式、租用式、兼职式及合作式(如技术入股、资金入股、双向交流、合作研究)等引进高层次人才。

六是创新人才使用机制。要打通人才评价、使用、流动、发挥作用的体制机制障碍,进一步强化利益导向和激励机制,提高科研人员成果转化的收益比例,积极为人才提供脱颖而出、施展才华的机会和平台,形成有利于创新人才成长的良好工作环境。同时要建立更为灵活的人才管理机制。要发挥市场在人才资源配置中的决定性作用,推动人才管理部门减政放权。要转变政府职能,加快构建管理规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系,形成具有国际竞争力的人才制度优势。要着眼于最大限度激发人才创新创业活力,让科技行政管理与服务工作在培养创新创业人才中发挥出更大的积极作用。

七是创新人才评价机制。要完善人才评价机制,健全工作和服务平台,扩大人才对外交流。要制定更加积极的创新人才引进政策,采用多种人才引进方式,广泛吸引海外人才尤其是引进海外科技领军和拔尖人才。引进的方式则要讲究灵活多样,可以采用调入式、聘用式、邀请式、借调式、租用式、兼职式及合作式(如技术入股、资金入股、双向交流、合作研究)等引进高层次人才。

八是创新人才使用机制。要打通人才评价、使用、流动、发挥作用的体制机制障碍,进一步强化利益导向和激励机制,提高科研人员成果转化的收益比例,积极为人才提供脱颖而出、施展才华的机会和平台,形成有利于创新人才成长的良好工作环境。同时要建立更为灵活的人才管理机制。要发挥市场在人才资源配置中的决定性作用,推动人才管理部门减政放权。要转变政府职能,加快构建管理规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系,形成具有国际竞争力的人才制度优势。要着眼于最大限度激发人才创新创业活力,让科技行政管理与服务工作在培养创新创业人才中发挥出更大的积极作用。

九是创新人才评价机制。要完善人才评价机制,健全工作和服务平台,扩大人才对外交流。要制定更加积极的创新人才引进政策,采用多种人才引进方式,广泛吸引海外人才尤其是引进海外科技领军和拔尖人才。引进的方式则要讲究灵活多样,可以采用调入式、聘用式、邀请式、借调式、租用式、兼职式及合作式(如技术入股、资金入股、双向交流、合作研究)等引进高层次人才。

## 让党的旗帜

## 在党校高高飘扬

李城外

全国党校工作会议召开以后,各地党校进一步认真贯彻落实党的十八大和四中、五中全会精神,党校形象展示出现新的风貌,教研水平出现了质的提升,校园建设呈现出大的变化。由中共中央党校出版社推出的《春潮——十八大以来党校事业大发展纪实》(上、中、下)一书,对这一过程作了翔实记录,也是对“党校姓党”最有力的诠释。

2015年12月召开的全国党校工作会议,意义重大,全国党校人普遍感到“党校发展的春天来了”。党校因党而立,姓党天经地义。党校体系培养造就了一大批高素质的领导干部,这是支撑我们党成功的政治优势之一。这些年来,全国出现了省级党校齐头并进、地市县级党校百舸争流的可喜局面。总览全书,鲜红的党旗迎风招展,多角度呈现出党校人争先恐后、奋力拼搏的景象。

其一,党委重视力度大。全国各省市纷纷召开党委常委会议和党校工作会议,专题研究部署、落实中央精神。各地党校纷纷建成新校区,并对老校区进行了改扩建。相关部门在政策扶持、项目立项,经费保障、机构建立、编制审批等方面,对党校都是大力支持。

其二,质量立校亮点多。有的省市展开“为什么要办党校”、“党校是什么”和“如何办好党校”等大讨论,推出《关于加强理论教育和党性教育的实施意见》,努力做到党委政府的工作重心在哪里,就把教学培训、科研咨政、理论宣传的重点放到哪里。许多地方精心编写教材,组织精品课评选,与高校联合成立地方文化研究中心。更多的党校打出了自己红色品牌,吸引了全国兄弟党校前来设立教学基地。

其三,从严治校效果好。党校作为干部教育培训的主渠道,为了适应新形势需要,必须从严管理正风纪,树立把纪律挺在前面、制度作为根本等理念。有的党校通过自律和他律相结合,突出自律,打造学员管理“升级版”;有的对学员在校期间的课堂纪律、生活纪律和廉洁自律等,提出严格要求。学员普遍反映,现在进党校进修,收获比从前更大了。

其四,人才强校成果丰。各地党校日益注重招贤纳士并留住人才,不惜代价选送教师到海内外进修,推荐做访问学者,鼓励读在职研究生,安排年轻人到基层挂职。近几年来,党校的专家学者长期活跃在理论宣讲第一线,得到社会各界广泛好评。有的省级党校还组建了院校及党校行政学院智库联盟,举办培训班,出台相关文件。上海从2012年起,国家课题立项连续几年为全国省级党校第一。

其五,展望未来前景美。仅以几所省级党校为例,“全国文明单位”广西壮族自治区区委党校着力打造“学习创新型、清廉服务型、民主和谐型、健康平安型、环境友好型”五型校园;宁夏公布建设一流党校的实施意见,提出“全国有特色,西部有地位,西北创一流”的发展目标;安徽、江西等地出台了相关发展规划,这些既是规划图,又是军令状,更是宣言书。

中央党校常务副校长何毅霖在序言中指出,组织编写本书“目的在于交流十八大以来党校事业的发展成就,使大家增强信心;在于展示各级党校奋发有为的精神状态,在全国党校系统进一步营造创先争优的良好氛围”。入选本书的党校共62所,均为经验介绍文章,其中中央党校1篇,省级及新疆生产建设兵团、铁道党校33篇,省会及副省级城市14篇,中直机关4篇,地市级5篇,县级5篇。既考虑了全覆盖,又体现了代表性。编写者以高度的政治敏锐、严谨的编辑态度和主动作为的责任心,及时推出这套分量厚重的书籍,很有意义。我们相信,随着它的出版发行,全国广大党校人将进一步增强文化自信,不忘初心,坚定跟党走,教育中继续发挥自己独特的作用,让党的旗帜永远在党校高高飘扬!

(作者系中共威海市委党史研究室主任)