
无锡实施人才战略助推 经济社会发展的实践启示

杨红

习近平总书记指出，人才是第一资源，创新是第一动力。今日世界，经济社会发展所有领域的竞争，归根结底都是人才竞争，人才就是生产力，是最富价值、最具潜力、最可持续的战略资源。面对全球社会经济发展激烈的竞争和挑战，无锡迫切需要广开进贤之路、广纳天下英才，自觉从战略和全局的高度推进人才工作。

一、全面深刻把握人才在助推经济社会发展中的重大作用

古往今来，人才是富国之本、兴邦大计，始终是推动历史进程、促进经济社会发展的首要决定因素。“得人者兴，失人者崩”，谁拥有了人才，谁就拥有了先进的技术和先进的管理，谁就能在激烈的竞争中占据制高点。

（一）历史地看，人才是创造中华民族灿烂文明的重要助推力

中华民族历来具有尚贤爱才的优良传统。“选贤任能”“能者多得”等思想源远流长，深刻影响了国人的价值观和人才观。如商周的伊尹和姜尚、秦朝的商鞅和李斯、汉代的张良等。翻开历史的书卷，几乎可以看到每个王朝的开创时期，对于人才君主都给予了很高的礼遇，求贤若渴的理念从古至今就有，这些王朝也往往因为优秀人才而成就霸业、开创盛世。历史告诉我们：身处乱世，重视人才与否事关当权者的兴衰荣辱；太平年间，重视人才与否事关国家的长治久安。在悠悠历史长河中，正是因为有一代代华夏人才精英的百花齐放、百家争鸣，才孕育出中华民族上下五千年的灿烂文明。

（二）现实地看，人才是建设中国特色社会主义事业的强劲牵引力

中国共产党在领导中国革命和建设的进程中，不论是在革命战争年代还是在社会主义建设时期，乃至改革开放 40 多年后的今天，历代党和国家领导人都高度重视人才的培养、选拔和任用，始终把人才作为事关党和人民事业的根本问题来对待。“举贤不避亲”“唯才是举”成为中国共产党迅速发展壮大的关键，在当前各地经济社会高速发展的大形势下，人才的重要性更是被反复强调。党的十九大报告指出：人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。回顾中国特色社会主义发展史，正是因为中国共产党实行了更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，把党内和党外、国内和国外各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大事业中来，才成就了我国在经济、社会、科技等方面取得的辉煌成就。

（三）前瞻地看，人才是实现中华民族伟大复兴的核心驱动力

中华民族伟大复兴的中国梦是亿万群众追求幸福美好生活的夙愿，是新时代治国理政短期目标、中期目标和终极目标的有机统一。圆梦大业，人才是最重要最关键的力量。面对世界百年未有之大变局，习近平总书记告诫我们，实现中华民族伟大复兴，人才越多越好，本事越大越好；我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，我们也比历史上任何时期都更加渴求人才。梦想只有一步一步才能实现，在建设现代化强国、实现中华民族伟大复兴的漫漫征程中，迫切需要一大批优秀人才。只要择天下英才而用之，在全社会大兴识才、爱才、敬才、用才之风，党和国家的事业才能够与时俱进、兴旺发达，中华民族伟大复兴的中国梦才能够实现。

二、充分借鉴运用无锡实施人才战略助推经济社会发展的有益经验

党的十八大以来，无锡市认真贯彻习近平总书记关于人才工作的一系列新思想新观点新论断，积极借鉴吸收先进地区的经验做法，紧密结合经济社会发展阶段性特征，大力实施招才引才育才工程，与时俱进完善提升人才招引、人才创新创业平台建设、人才生态环境打造等配套政策措施，为打造国内一流、具有国际竞争力的人才高地提供了坚实支撑。

（一）坚持规划引领，绘制“路线图”

牢固树立人才工作政策引领，产业发展政策和科技人才政策“并抓”，注重加强顶层设计，大力推进建章立制，通过人才政策的持续创新加大支持力度。面对全球人才竞争日趋激烈的新态势，无锡先后制定出台《中长期人才发展规划纲要》《优秀人才贡献奖实施办法》《人才柔性流动管理办法》等政策法规；制定实施《关于引进海外留学人才来锡创业服务的若干规定的实施细则》《太湖人才计划》及其升级版等配套措施，跟进做好住房保障、配偶就业、子女入学等服务保障。特别是近些年，无锡市政府以产业转型促进人才升级，接连出台《关于进一步支持以物联网为龙头的新一代信息技术产业发展的政策意见》《关于进一步支持集成电路产业发展的政策意见》等精准产业利好政策，对无锡物联网、大数据和集成电路等重点产业项目，给出了更加细化的导向意见和政策依据，为以物联网为龙头的新一代信息技术产业的高速发展搭建起了高效、有序、务实、协调的政策法规体系。2019年发布的《无锡市进一步优化营商环境的实施方案》，围绕“宜居宜业”提出更精更暖举措，构筑无锡“双招双引”工作新优势。

（二）创新发展机制，立起“风向标”

无锡作为长三角几何中心、G42的重要节点，在人才发展体制机制改革方面一直走在全国前列。近年来，无锡市深入贯彻中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，加快实施《太湖人才计划》、升级版2.0及其配套细则，纵深推进人才发展体制机制改革，一些重要领域和关键环节取得突破性进展，一系列束缚人才脱颖而出的体制机制“坚冰”逐步消融，人才满意度、获得感不断增强。一是创新人才引进机制。组团到名校招聘优秀高校毕业生，到国外招揽创新型、创业型海外留学人才，鼓励科研院所、高校和企业合资合作兴办研发机构，促进相互间产学研交流合作。二是创新人才评价机制。确立以能力和业绩为基本导向的评价标准，建立不同行业、不同职位和职业要求的人才评价指标体系。三是创新人才支撑机制。无锡在“太湖人才计划”升级版2.0政策的实施中，注重为人才发展加入金融支持。2019年，与上交所、深交所和江苏高投集团的全面战略合作，初步形成了立足苏南、辐射全国的人才科技项目路演中心，共同举办太湖人才科技金融路演暨江苏人才创新创业路演，打通了“人才+金融+项目”对接。2亿元太湖人才基金正式启动，拓展“人才贷”“人才投”等人才金融服务产品，建立创业项目风险补偿资金池，重点支持高层次人才创业项目产业化进程。积极探索新路径、新形式、新方法、新举措，形成了无锡人才高地独具特色的创新发展机制。

（三）善于筑巢引凤，搭设“大舞台”

党的十八大以来，无锡各类引才载体构建创新持续扩大，质量不断提升。一是打造高端聚才平台。以2018、2019年两届“才交会”为例，共吸引1100余名高层次人才参加主题峰会，247个人才项目现场签约。无锡紧紧抓住苏南国家自主创新示范区建设、G42人才创新走廊建设的机遇，搭建内外交融一体协同的聚才平台。二是吸纳高新创业团队。2017年无锡GDP迈入万亿时代，上榜全球潜力城市排行榜前100名，中国小康指数排名第五，蝉联内地宜居城市第一名。越来越多的高端人才被吸引到无锡就业定居。截至2019年，无锡引进16位诺奖得主、36位外国院士与企业牵手合作，已建成164家市级院士工作站、66家省级院士工作站，柔性引进两院院士174人，院士团队及专家两千多人；在无锡创新创业的国家“千人计划”专家达245人、江苏“双创计划”人才407人，“双创团队”43家。三是构建创新实践载体。无锡地处长三角地区，经济体量大，城市群群效应明显。借助这一特有区位优势，1334家高层次人才创业企业在无锡蓬勃发展，其中正式挂牌新三板的企业有33家、上市企业2家，涌现出了远景能源、药明康德等一批具有行业领先地位和广泛影响力的人才创业企业，在智慧能源、生物蛋白、医学影像、

智能制造等领域取得突破性进展。

三、前瞻思考谋划实施人才战略助推经济社会发展的对策思路

习近平总书记强调，“实现‘两个一百年’奋斗目标以及中华民族伟大复兴，归根结底要靠人才。”站在“两个一百年”奋斗目标的历史交汇点，各级党委政府要充分认清实施人才战略的重大意义，切实加强党对人才工作的统一领导，以无锡经验为启示，着力破除束缚人才发展的思想观念，推进体制机制改革和政策创新，坚定不移沿着习近平总书记亲自擘画的宏伟蓝图奋勇前进。

（一）精准把脉引人才

骏马能历险，力田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。人才工作亦是如此，不同领域、不同层次、不同专业的人才适合不同的发展方向和发展战略，必须坚持按规律办事，才能取得最佳效果。一些地方在引才时，过分注重人才的数量，忽视了地方发展所需，出现了“漫天乱枪打鸟”“捡到篮子都是菜”的现象。因此，引进人才要坚持需求导向和发展导向，突出“精准”二字，本着“缺什么补什么”的原则，因地制宜、因时制宜、按需制宜，决不能贪大求全、盲目跟风。要充分做好前期的调研工作，真实掌握地区发展所需的人才类别、人才数量等关键信息，根据自身能力、区域发展和地方特色，合理分配指标任务，科学制定引才方略。同时，要树立世界眼光，站在世界之巅选人才、选优才，实行积极、开放、有效的人才引进政策，加大对国家“万人计划”“千人计划”人才引进力度，努力形成高端人才引领、基础人才扎实的队伍结构。

（二）用活政策育人才

人才的活力需要靠好的政策来激发，人才竞争的背后是制度机制的较量。只有大胆解放思想，积极构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，建立完善有利于人才公平竞争、脱颖而出、发挥作用的政策环境，才能破除人才发展的体制机制障碍，进一步厚实人才资本存量、激发人才内生动力。在总体设计上，要制定人才发展规划，不仅要落实国家、省市的人才政策，更要制定具有地区特色的人才政策；在激励导向上，要创新完善“能力优先、贡献取酬”的市场型激励机制，根据工作的科技含量、劳动强度、工作绩效合理拉开收入档次，树立“让有为者有位、无为者无位”的鲜明导向；在评价体系上，要坚持德才兼备，注重凭能力、看实绩、讲贡献来衡量人才，克服唯学历、唯职称、唯论文、唯身份等倾向，避免“一把尺子量到底”；在人才挖掘上，要遵循人才成长规律，根据人才战略需求制定长远、系统、完善的培养方案，真正给人才插上“腾飞的翅膀”。

（三）优化环境留人才

环境与人才，犹如鱼与水、鸟与木的关系。环境好，则人才聚、事业兴。能否吸引人才、留住人才，与人才环境息息相关。“硬环境”建设上，要瞄准“痛点”、对标一流，优化人才公共政策，完善配套服务措施，建立“一站式”综合服务平台，健全高效便捷的线上线下人才服务模式；优化住房资源配置，大力推进公寓和安居房建设，分层分类向人才提供安家补贴、租房补贴，逐步建立“购、租、补”三位一体的人才安居体系；优化教育医疗供给，进一步畅通入学、就医渠道，加快建设高水平学校和医院，切实为人才当好“后勤部长”。“软环境”建设上，加强宣传造势，通过多种形式广泛宣传实施人才战略的极端重要性，动员全社会来关心人才、关注人才、关怀人才，形成识才爱才敬才用才的社会舆论环境；加强文化创建，结合区域特点提升文化层次和水平，营造浓厚文化氛围，适应和满足人才多层次、多元化需求；加强价值引领，大力倡导“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”，鼓励创新、宽容失败，建立容错机制，最大限度地释放人才创新创业活力，使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、得到社会认可的荣誉感。

（四）尽展其能用人才

“治国之要首在用人”。用人得当，事半功倍；用人不当，事倍功半。习近平总书记指出，用人得当，就要科学合理使用人才，也就是说要用当其时、用其所长。但在现实中，少数人对人才工作的重要性认识不足，只重视引进人才，却不注重人尽其才，甚至把费大气力引进的人才当成摆设。如此一来，即使能够在一时吸引人才，最终也会“鸡飞蛋打”失去人才。为此，必须把“用”作为人才工作的根本出发点和落脚点，充分激发个体优势，挖掘人才潜能，精准合理进行人才配置，避免人才资源浪费或闲置，杜绝“引进热、使用冷”的现象。一方面，要用其所长，通过科学的竞争择优和配置机制，把人才配置到最合适的岗位上，做到因事择人、量才适用，人岗匹配、能岗相宜，最大程度发挥人才的聪明才智去谋事、去创新、去创业，使得个体的优点长处和个性特征得以充分挖掘。另一方面，要用当其时，就是要在人才发挥作用的最佳时期、关键阶段适时使用，把握好人才使用的时机，尽力实现人才价值与人才效益最大化，避免“冯唐易老，李广难封”的悲剧，真正形成“人尽其才、才尽其用”的生动局面。