

构建具有竞争优势的江苏人才制度体系

孙占 张玉赋

习近平总书记指出，办好中国的事情，关键在党，关键在人，关键在人才，要加快构建具有全球竞争力的人才制度体系，聚天下英才而用之。江苏是经济大省，更是科教人才大省。面对日趋激烈的国际人才竞争态势，必须加快完善人才培育、引进、评价、使用等政策机制，构建凸显江苏特色、具有全球竞争力的人才制度体系，为高质量发展走在前列提供强劲人才支撑。

江苏人才制度体系建设基础与挑战

人才制度体系不是传统的人才理论名词，而是基于改革开放以来的人才工作实践，从应用角度提出的新概念。广义上看，人才制度体系应包括人才实践中所有人为设定的规则，以及执行、维护这些规则的机制和机构。狭义上看，人才制度体系集中体现为覆盖人才培育、引进、评价、使用等关键环节的政策体系。

江苏历来高度重视人才工作，坚持人才优先投入、人才优先发展，在全国较早提出实施人才国际化战略，初步构建了具有较大影响力的人才制度体系。在人才引进方面，以省“双创计划”为引领，各地竞相行动，合计出台了近 100 项引才计划，支持政策包括创新创业经费资助、个人生活补助、计划项目扶持、生活配套服务等，仅省级层面就累计引进海内外高层次创新创业人才 8000 多人、团队近 400 个。在人才培育方面，实施“333 工程”，围绕自然科学、工程技术、哲学社会科学等学科领域，定期大规模遴选培养中青年拔尖人才，累计 2 万多名培养对象中 60 多人成长为两院院士，成为极具江苏特色的人才培养品牌工程。在人才评价方面，重点人才与科研计划实施主要采取同行评议、考核评比等方式，企事业单位人才评价主要由用人单位依法依规自主开展。在人才使用方面，实施产业教授、科技镇长团、科技副总等系列人才计划，推动科技人才到基层和企业一线创新创业，同时不断完善各类人才创新创业激励政策，建立了政府引导和市场作用相互促进的人才使用机制。

站在新起点上构建具有全球竞争力的人才制度体系，我省面临“一带一路”建设、长江经济带、长三角一体化等多个国家战略交汇的机遇，拥有经济实力雄厚、制造业体系完备、科教平台资源丰富等多重优势叠加的基础，但也存在不少问题挑战。一方面，全球人才竞争空前激烈，在外有美、德、日、韩等发达国家和地区的竞争，在内有北京、上海、浙江、广东等兄弟省市的强劲竞争。另一方面，人才开发和发展的法律制度不完善，各地人才政策的错位竞争不足，企事业单位育人、引人、用人的主体作用尚未充分发挥，各类创新创业激励政策繁多但落实不够等问题，依然是当前亟待解决的沉疴痼疾。需要不断学习借鉴国内外有益经验，深化改革、推陈出新，打造江苏人才制度体系。

国际人才制度体系建设新做法新举措

人才发展自有规律。单纯的“给钱给物”在短期可能改变局部人才流动状况，但适应人才发展规律的制度“软环境”，才是支撑一个国家或地区持续集聚人才的根本保障。近年来，海内外主要创新国家和地区纷纷采取新政策，建设完善更具竞争力的人才制度体系。

推出精准引才的政策法规。美国一直把吸引各领域顶尖人才、高技能人才和急需人才作为重要移民政策，使其成为公认的全球人才流动最大受益国。特朗普上台后，美国移民政策总体收紧，但引进高端人才

的政策力度不减反增。日本社会传统文化上比较排斥外来移民，但 2017 年初也优化实施引进国外高端人才积分制度，对高水平创业者给予加分优惠，吸引国际人才。我国北京、上海、广东等兄弟省市，也纷纷针对外籍人才在华工作、生活和申请“中国绿卡”出台优惠政策，增强国际人才吸引力。

推出职业技术人才培养新政。德国是开展职业技术教育的成功典范，以国家《职业教育法》为根本制度保障，实行双元制职业教育模式，为德国工业提供了源源不断的高素质人才供给，支撑“德国制造”品牌享誉全球。目前，德国正在推动《职业教育法》的第三次修订，以适应科技进步及其带来的生产生活方式变化。2018 年，美国总统特朗普签署实施《加强职业与技术教育 21 世纪法案》，将每年提供总计 10 亿美元推动各州加强职业技术教育，培养高技术工人，满足现代工业发展需要。

建立市场、行业评价人才机制。美国建有比较完善的人才市场，通过市场竞争评价人才、配置人才。根据美国职工协会数据，2017 年美国拥有大概 2 万家猎头公司，合计运营 3.9 万家服务机构（办公室），每年为超过 1500 万人提供优质岗位机会。在人才与科研项目实施中，注重发挥同行业评价作用。比如，美国国立卫生研究所（NIH）实行极具特色的双重评议制度，第一轮评议由研究所科学评价办公室组织所外同领域专家，按照统一标准、规范评议打分，第二轮评议则由相关专家咨询委员会进行，并最终决定是否立项资助。

建立依托高端平台聚才用才机制。根据《全球科学家“理想之城”调查报告 2018》来自全球 600 多位科学家的调查数据，科学家选择工作城市的首要考虑因素是“全球领先的科研机构”。美国善于利用世界领先的高校、科研机构等平台，集聚使用全球高端人才。哈佛大学、斯坦福大学、麻省理工学院等每年接受数千名外籍教师和访问学者，劳伦斯伯克利、橡树岭等一批顶尖实验室集聚全球顶尖人才，为美国创新领先提供支撑。

多措并举增创人才制度优势

要实现高质量发展走在前列的目标追求，我省必须大力实施科教与人才强省战略，深化人才培育、引进、评价、使用体制机制改革，加快构建具有全球竞争力的人才制度体系。

优化国际顶尖人才精准引进机制。持续推进国家“千人计划”、省“双创计划”等人才引进计划，优化人才遴选、支持、服务措施。定期发布人才需求导向目录，针对重点领域急需人才，安排专项资金，单列人才引进项目。探索推广举才、荐才、带才新模式，定向精准引进高端人才。加快完善海外人才在苏工作就业、居住生活、医疗保健、子女教育、出入境便利等服务政策，为引进海外高端人才提供保障。

完善青年领军人才和职业技术人才培养机制。加大人才培育投入力度，扩大省“333 工程”规模，设立更多青年人才计划。明确鼓励和支持青年人才的具体措施，促进青年科技人才脱颖而出。借鉴国际职业教育经验，推动校企深度合作，针对产业发展需要，培养适应智能化、数字化、网络化生产管理模式的现代产业工人队伍。探索建立高等职业教育与普通高等教育分层次衔接、对等机制，增强职业技术教育吸引力。

健全专业化、市场化人才评价机制。进一步优化省重点人才计划评审机制，建立推广统一规范、公平公正的同行评议制度，避免外行评价内行、“项目投机”等不良现象。支持企事业单位自主评价认定人才，对用人单位自主评聘的高层次、高技能和急需紧缺人才，作为有关人才计划评审的重要参考。发展人才市场，鼓励猎头公司等高端人才中介机构发展，不断完善识别人才、评价人才、配置人才的市场通道。

强化机构平台聚才用才机制。高标准建设苏南国家自主创新示范区，赋予科研人员充分的科研自主权和经费使用权，保障科研人员在科技成果转化中的权益利益，最大限度激发各类企事业单位科技人才的创新创造活力。发挥江苏高校、科研机构众多的优势，鼓励南京大学、东南大学等省内名校与国际知名高校合作建设联合教育中心、国际研发机构，依托重大项目、平台、联盟、基地等，集聚使用国际顶尖人才。

人才制度体系建设是一项复杂的系统工程，涉及不同部门、不同领域、不同层级的管理主体。省有关部门和单位积极协同，省地、政企和产学研充分联动，才能构建形成契合江苏发展需要、具有国际竞争力和影响力的人才制度体系，打造国内外一流的人才环境建设高地、人才价值实现高地和人才驱动发展高地。