

以高端人才发展趋向引领评价机制创新

赵曙明



党的十九大报告指出：“中国特色社会主义进入新时代，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。”而人才是推动国家和社会发展的第一要素。推动新时代经济高质量发展，优化人才评价机制是关键。

习近平总书记在党的十九大报告以及中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会、全国教育大会等系列讲话中为人才评价机制创新指明了方向。中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》《关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》，对人才评价机制创新作出了具体部署。认真贯彻落实中央部署要求，破除“四唯”，建立科学、合理、客观、公正的人才分类评价机制及人才选、育、用、留导向，激发人才创新创业的主动性和创造性，才能加快人才强国战略的实现。新时代，无论是建设“一带一路”还是推进“创新驱动”；无论是东南沿海地区加速发展，还是西部落后地区开创局面；无论是东北等地区老工业基地再崛起，还是中部地区踏上新征程，都需培养、开发、聚集更多创新人才，激发创造活力。要实现创新人才培育目标，必须革新人才评价机制，加快推进人才评价的分类化、科学化、社会化、市场化，建立有效可行的分类评价机制、方式、措施和办法。

加快推进人才的分类评价机制改革，逐步建立健全符合各类人才特点和需求的知识结构、技术水平、从业能力、成长进度与评价制度，确保“人人皆可成才、人人尽展其才”已经成为新时代的重大课题。“围绕用好用活人才，着力破除思想障碍和制度藩篱，加快转变政府职能，保障落实用人主体自主权，发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，营造有利于人才成长和发挥作用的评价制度环境”，这是行业部门、行业协会、专业组织、用人单位等各类组织参与分类人才评价、提供政策建议的根本保证。

习近平总书记指出，要不断改善人才发展环境、激发人才创造活力，大力培养造就一大批具有全球视野和国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队。起点高、视野宽、专业性强的人才成为现阶段我国的核心需求人才，其发展趋向引领着人才评价机制创新的方向。

从更高起点认识人才评价机制创新

经过改革开放 40 年的经济社会发展，人才格局发生重大变化：成千上万的中国人才在本土和跨国企业中不断学习和提升管理技能；创业公司业绩不再逊色于拥有数十亿美元规模在华业务的跨国企业；本土人才获得了施展拳脚的广阔天地；更年轻、更精通新技术的新一代正在成长。

在这一背景下，中国商界高端人才逐渐形成如下特征：从学历上看，中国企业领导者普遍具有高学历。总监及以上级别领导者中，逾 60%具有研究生或更高学历，跨国企业领导者中研究生人数是普通企业的两倍。从年龄上看，中国企业领导者的平均年龄为 39 岁。相比跨国企业，中国本土公司中 35 岁以下的领导者占比更高。可以说，时代背景赋予年轻人更多的机会和舞台。从经历上看，中国企业领导者跳槽频繁，近五年内有过离职经历的超过 40%，其中 50%以上是跨界跳槽。而且，从跨国公司向本土企业的回溯式跳槽趋势日益明显；从从事岗位上看，除“全民数字化”互联网企业外，设有与数字化业务相关的领导职位的企业占 41%，包括电子商务、数字战略、数字业务、大数据管理以及线上营销。其中，餐饮、公共关系和专业服务是积极开设相关岗位的三大行业；从区域影响力上看，中国企业领导者中有 5%担任亚太/亚洲区域领导岗位，包括供应链、运营、工程、销售等；在华跨国企业中，担任亚太/亚洲区域领导职位的中国人占 60%；而本土企业中，约 90%的领导职位由中国人担任。中国本土领导者承担着三分之二的亚太/亚洲区域领导职位。中国对外输出管理人才和管理智慧的趋势也更加凸显。

当前，人才评价应以更高层次、更具活力的商界高端人才为标准，打破性别、职业背景等教条的人才评价制度藩篱，以学历、年龄、工作阅历为重点考虑和关注的内容，突出“四高”人才评价的导向和要求。具体来说，一是高自律性，在履行职能、行使权力的过程中保持高度的自我管理和自我控制意识。二是高素质，具备在不同情景下高效完成工作的能力。三是高积极性，能够以更强的创造性与能动性去提出解决问题的新观点、新思路，面对挫折与困难时更有弹性和韧性。四是高协作性，能够运用集体智慧和力量解决经济社会发展中的问题与困难。总之，我们要充分认识转型期人才的新标准和新要求，构建适应高端人才发展的评价体系，这也为当前人才评价树立了新标杆和新定位。

从更宽视野理解人才评价机制创新

在改革开放进程进一步加深的背景下，“一带一路”建设的实施助推了中国国际化人才的发展趋向。根据统计，中国企业领导者中有 20%具备海外工作经验，逾 60%就职于在华开展业务的跨国企业，一半以上曾在海外留学，中国企业领导者的国际化程度日益增高。国际化高端人才日益成为未来人才培育和发展的重心，人才评价机制创新需予以倾斜性考虑。

当前，实体经济的发展离不开新时代国际化人才的持续供血，我们面临的最大挑战是缺少全球视野的管理者和跨文化管理人才。中国企业面临的国际化人才挑战集中在“质”而非“量”上。66%的企业有较大的高级人才缺口，40%的企业未能招到所需的特殊技能人才。就招聘岗位而言，中国企业海外招聘重点岗位为运营、生产、销售，对跨文化适应力、洞察力以及开拓能力的要求更胜于对知识、工作背景及经验等固化能力的要求；而最重视的是海外销售渠道、市场网络建设人才，以及了解行业和产品国际化人才。这为国际化人才评价维度和内容提供了参考。就招聘行业来说，交通运输人才需求主要分布在东南亚、南亚、东非南非地区；建筑行业人才需求主要分布在北非、南亚地区；能源行业人才需求主要分布在俄罗斯及中亚、东南亚地区；信息通信行业人才需求主要分布在西欧、东南亚地区；金融行业人才需求主要分布在西欧、东南亚地区。不同区域分布也为不同行业人才的评价机制创新提供了标准和思路。

因此，在经济全球化的背景下，人才评价要有更宽视野，站在人才国际化的高度引进和培养“四通”人才。具体来说，一是语言畅通，重点培养“多语种+”的国际化人才。二是文化融通，重视跨文化、多文化管理和沟通。三是知识贯通，打破专业、学科壁垒，强化专业知识、社会知识有机融合。四是视野达通，强调认识上要有大境界、理念上要有大格局、行动上要有大作为。总之，顺应新时代对人才的召唤和要求，培育“会语言”“通全球”“精领域”“善自省”的卓越国际化人才，为当前人才评价指明了新思路和新指标。

从更专业标准看待人才评价机制创新

《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》指出，要以职业属性和岗位要求为基础，根据不同职业、不同岗位、不同层次人才特点和职责，分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，科学合理、各有侧重的人才评价标准。

现在国际最缺的人才是什么？人们普遍认为是科技人才。中国经济的快速发展为中国互联网及高科技企业的腾飞插上了翅膀，对科技人才提出了更高要求。以当前最热门的 AI 领域人才为例，基础层研究人才成为最大人才需求点，该领域人才需求量急速增长。从行业细分领域来看，软件、算法、机器学习等基础层领域人才需求量最大；从技术层面来看，计算机视觉和自然语言处理领域对人才需求较大；在应用层面，机器人行业相关人才需求量最大。根据中美 AI 人才的比较，从年龄上看，美国的 AI 人才各年龄段分布与中国相比更加平均，48 岁以上的资深人才占比（16.5%）远高于中国的 3.7%，说明激发年轻人的活力是 AI 人才发展的关键；从教育背景上看，中国 AI 人才中具有研究生及以上学历的占比为 62.1%，高于美国的 56.5%，说明该领域对人才的学术能力要求较高；从从业经历上看，中国信息技术行业拥有 10 年以上从业经验的人才只占 15% 左右，而美国的占比超过 70%，拥有更多资深 AI 领域从业者。中国的 AI 人才大部分聚集在基础层，包括软件、算法、机器学习等；而美国则主要聚集在语音识别、计算机视觉和自然语言领域。

实际上，人才评价要充分考虑职业、岗位间的共同点和差异性，要从胜任力的高度，突出“三力”融合，以更专业的标准设计人才评价指标体系。一是品德胜任力，突出科学精神、职业道德、从业操守导向。二是工作胜任力，突出知识、能力和业绩导向。三是发展胜任力，突出潜质和创新导向。总之，着力解决评价标准“一刀切”问题，鼓励人才在不同领域、不同岗位作出贡献、追求卓越，这为当前人才评价提供了新方法和新工具。

从更系统全局角度引导人才评价机制创新

人才评价机制创新是人才管理工作改革的重点与难点。结合目前我国发展所需的三大核心人才趋向来看，人才评价机制创新需要平衡好“帽子与里子、品德与才能、基础与应用、本土与国际、个人与团队、共性与个性、质量与数量、定性与定量、短期与长期”九对矛盾，积极发挥政策指挥棒的作用，变革并创新原有的人才管理理念和人才管理实践体系。

具体而言，需要注意以下几个问题。提高品德方面的评价权重。以德为先，加入人才的政治品德、学术道德和社会公德方面的评价，倡导人才德行，形塑职业精神、敬业精神和企业家精神，杜绝高端人才的非伦理行为。制定分类人才评价指标体系。打破“标准化”传统，分类设置人才评价指标体系，有机结合准入性指标和绩效性指标，实现保健功能+激励功能的有机融合。设置合理的评价周期。发挥人才评价的导向作用，要遵循人才成长规律。十年树木，百年树人，人才成长需要时间，至少一个工作周期才能凸显才能与绩效。因此，对人才进行评价，应以一个工作周期为时限。这是兼顾基础与应用、数量与质量、长期与短期矛盾的关键。构建分类人才评价机制。创新人才评价实施机制和方法，合理运用过程和结果相结合、主观与客观相结合、单一和多元相结合，以及结合现代技术，引入大数据、网评等第三方评价方法。健全人才评价保障机制，规范内部操作流程、设计外部监督机制，设立同行信誉制度，做到自律与他律相结合。优化人才评价环境建设，建立公平公正、常态宽松的评价环境，善待失败、宽容失败、消除偏见的包容理念是人才评价环境建设的新思路。

管理学大师德鲁克曾言：重视贡献是人才发展最大的动力。人才强国战略必须有坚实的体制机制基础。要以高端人才发展趋向引领人才评价机制创新，让人才评价成为引领各类人才成长的“风向标”，发现人

才、培养人才、塑造人才、成就人才，最终实现民族振兴与国家富强。