

更高质量提升江苏人才国际竞争力

王 坤

“为政之要，惟在得人”，决胜全面小康、实现民族振兴、赢得国际竞争主动权，归根结底要靠人才。江苏历来是人才大省，一直保持较强的人才国际竞争力。近年来，江苏在人才培养、政策保障、社会综合环境及人才市场配置等方面取得了诸多成效，为进一步提升江苏人才国际竞争力奠定了坚实基础。

多方协同人才培育机制正在形成。江苏积极推进人才培养支持计划改革，通过改进双创计划、“333工程”等人才培养支持方式，推行以奖代补、跟奖跟补，实现奖励与贡献实绩挂钩。创新人才教育培养模式，结合高等教育改革和布局调整，加快推进高校“双一流”建设和高水平大学建设，强化大学生创新创业意识和能力培养。铸造新型企业家队伍，大力弘扬企业家精神，加强文化引领；建立企业家培训制度，开办“苏商大讲堂”，支持优秀企业家赴境外学习交流，促进企业家能力提升。随着政府、高校及企业的联系互动日益密切，以教育系统为主体，企业和社会用人需求为导向的多方协同人才培育机制逐步形成。

政策保障力度不断加大。江苏高度重视人才制度建设。从《关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》到《关于深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策》，再到《江苏省贯彻〈知识产权对外转让有关工作办法〉（试行）实施细则》，江苏一直着力破解制约科技创新的体制性障碍、结构性矛盾和政策性问题。通过不断完善相关政策，充分激发了科技人员创新创业活力，大大提升了江苏参与人才国际竞争的政策水平。

人才发展综合环境日益优化。江苏聚力创新，深化改革，努力打造具有国际竞争力的人才发展环境。加大人居改善力度，通过建设人才周转公寓、购买或租赁商品住房向人才出租、发放购房租房补贴等形式，多渠道解决人才阶段性居住需求。对于人才聚集的大型企事业单位、开发区，在符合土地利用总体规划和城乡总体规划的前提下，鼓励利用自有存量土地建设人才公寓（公共租赁房）。建立人才健康档案和补充医疗保险，优先为高层次人才配备家庭医生，适当提高诊疗待遇。入选中央、省级重点人才计划的，享受所在城市高层次人才购房、教育、医疗等方面的同城待遇。支持有条件的地方建设外籍人员子女学校，中小学接收外籍人才子女入学。不断完善人才奖励制度，加大对有突出贡献人才的褒奖力度，努力营造尊才重才的社会环境。

人才配置市场机制不断完善。目前，江苏已初步构建了就业市场一体化、招聘活动特色化、就业服务公益化、培训指导系统化、服务手段信息化、信息服务普惠化、代办服务远程化、预约服务自助化、咨询服务网络化、上报数据实时化、统计分析科学化等具有江苏特色高校毕业生就业服务体系。公务员面向社会公开招录。2018年，全省约32.96万人参加公务员考试，公开考录公务员7438人。同时积极推进事业单位人事制度改革，事业单位选人用人全面公开，全省实施人员聘用制度的事业单位和签订聘用合同的人数均超过90%。与此同时，江苏成立江苏省海外高层次人才交流协会，统筹设立了一批江苏省海外引才引智工作站，聘请一批江苏引才引智大使，创建省博士后创投中心，新建一批省外专家工作室、省级留创示范基地、省级高技能人才专项公共实训基地、省级技能大师工作室，高水平建设人力资源服务产业园区。

当前，全球化人才争夺日趋激烈，国际化人才队伍建设迫在眉睫，提升国际人才竞争力是人才工作的重中之重。江苏要充分利用自身的发展环境和区位优势，以服务人才为宗旨，同时学习和借鉴发达国家和地区人才培养的成功经验，以制度创新为核心，推动人才队伍建设，为江苏高质量发展走在全国前列提供

有力人才支撑。具体可从以下方面着手：



一是坚持党管人才原则。充分发挥党委（党组）总揽全局、协调各方的领导核心作用，深化组织部门人才工作牵头抓总职能，坚决贯彻落实省委下发的《关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》。将人才工作质量纳入各级领导班子和领导干部综合考核，落实主管领导第一责任人责任，杜绝形式主义，强化人才工作目标责任制考核。各单位建立人才工作小组，明确责任分工，加强人才工作力量配备，安排专职人员，每年进行季度人才目标考核。

二是破除体制机制壁垒。培养和引进具有国际竞争力的人才，体制机制是保障，要大胆创新，敢于探索，努力营造宽松氛围。在保障和落实用人单位自主权方面，可以通过引才奖补制度激发用人单位的引才活力，让用人单位拥有人事管理权、人才评价权和经费使用自主权，引进高层次人才的事业单位，可以在引才经费等方面进行配套支持。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，对户籍、地域、身份、人事关系等制约适时调整，让人才能够更加健康地流动起来，免除他们的后顾之忧，清除人才流动、评价、创新创业等方面的障碍。还要注重知识产权保护体系，避免人才成果遭受侵犯，积极性遭受打击，保护用人单位和人才的创新权益。

三是注重培养本土人才。本土人才的培养不可忽视，要积极发掘和培养隐藏于街巷的民间艺人、能工巧匠，发挥乡土人才优势，引导他们在传承技艺的同时带动相关产业链，把非物质文化发扬光大，让更多人富起来，也为“走出去”做好准备。与此同时，要进一步强化人力资源国际化能力素质建设，构筑现代国民教育体系和终身教育体系。

四是构建多元投入机制。积极构建多元投入机制，足额安排人才专项资金，加大对省内高校国际化专项资金的投入，让人才发展资金后盾更加雄厚。充分发挥高校育人平台的优势作用，以点带面，通过政府、企业、社会、家庭等多种渠道来保证人才培养投入，同时注重增长机制的建立。加大特殊领域人才的培养引进资金支持，同时加大对人才创新创业的信贷支持，重点培育一些有高端人才的新兴产业，积极落实有关税收支持和风险分担政策，鼓励地方政府建设人才创新创业基地，让更多符合条件的人才企业挂牌上市。

五是大力引进高端人才。江苏人才一直以来存在“有高原无高峰”的现象。有鉴于此，可以围绕一些存在发展瓶颈的产业，或者某些关键技术领域，有针对性地发布招聘信息，公开招贤纳士，提供一批需要高水平管理和能够显著提升产业能级的专业技术岗位。鼓励企业与高校、科研院所强强联合，强化产学研

合作，共建产业技术创新联盟，共享科研设备设施，共同引育人才，让他们同呼吸、共命运。建立人才资源库，并通过一定介质实现企事业单位的互联互通，可以引进发展一些规范的国外高层次人才中介机构，形成政府驱动、企业主体、市场运行的人才配置新格局。

“致天下之治者在人才。”凝聚人才、用好人才，是实现人才强省的实践路径。千秋基业，人才为要，只有不断深化改革，推行更具活力和竞争优势的人才培育机制，才能把更高质量提升江苏人才国际竞争力的任务落地落细落实，为建设“强富美高”新江苏提供强大人才支撑。