

创新建设“G42+”人才人事综合改革试验区

朱从明

民营企业是江苏科技创新的主动力。随着民营企业的发展壮大，企业成长的主动力已从资金驱动向人力资本驱动阶段过渡转型，对人才要素的需求更加迫切。2020年，江苏省人社厅在G42沪宁沿线南京、苏州、无锡、常州、镇江5市及南通市，遴选12家重点民营企业作为全省首批民营企业人才人事综合改革示范基地，赋予职称技能等级评审、人才项目申报、人才载体建设等人才人事政策集成支持，最大限度地鼓励、支持、推动企业改革创新、转型升级，促进健康发展，在全国率先打造“G42+”人才人事综合改革试验区。

在谋篇布局上突出“定向式发力”

民营企业对人才需求量大，但在构建人才培养发展机制、争取人才资源和人才政策支持上，却相对弱势。江苏推进这一改革，就是要在帮助民营企业健全完善企业人才管理体系，为民营企业提供公平人才政策支持上作出探索。

民营企业是我省科技创新的“主动力”，表现为“三个90%”：承担了90%的省科技计划项目、占全省高新技术企业总数的90%、高新技术产值占全省的90%。随着民营企业的发展壮大，企业成长的主动力已从资金驱动向人力资本驱动阶段过渡转型。党的十九届五中全会明确提出，要提升企业技术创新能力，强化企业创新主体地位，促进各类创新要素向企业集聚。人才是最重要的创新要素，创造有利于人才要素向企业特别是民营企业流动的体制政策环境，为民营企业营造更加公平、更有活力的人才发展环境，提供更有效率、更加精准的人才服务，必然构成当前及今后一段时期人才工作的重要发力点。

打造试验区建设，是助力民营企业人才队伍建设的有力推手。人才作为第一资源，处在连接产业链、创新链、资金链等各个环节的关键位置，是民营企业成长发展的基础资源。近年来，民营企业在人才队伍建设上取得了不小的进步，但总体而言，还存在人才培养发展机制不够健全、人才评价体系不够完善、人才引进渠道不尽畅通、高层次特别是顶尖人才短缺、人才“重用轻养”等问题。推进民营企业人才人事综合改革示范基地建设，就是要聚焦上述堵点、难点、痛点，发挥政府人才综合主管部门在高层次引才渠道资源、人才平台载体资源、人才评价体系资源等方面的优势，主动对接企业需要，定向精准支持服务，帮助更好引才、育才、留才，为民营企业创新发展提供人才资源的不竭动力。

打造试验区建设，是着力优化公平竞争市场环境的有为实践。习近平总书记强调，要为民营企业打造公平竞争环境，给民营企业发展创造充足市场空间。江苏省委省政府在《关于营造更好发展环境支持民营企业改革发展的实施意见》中指出，在要素资源配置和行政管理行为等方面，不得因所有制形式不同设置不平等标准或条件，确保民营企业平等获得要素资源。民营企业高质量发展，离不开人才资源要素和政策要素的保驾护航。一直以来，民营企业在信息获取、要素使用等方面仍处于弱势地位，特别是人才工作政策性、专业性都很强，信息不对称所引发的问题更为突出，往往面临政策内容不掌握、不熟悉，政策惠及不平等、不及时等问题。在这一背景下，推动试验区建设，就是要打破体制界限的“卷帘门”“玻璃门”“弹簧门”，积极引导各类人才要素向民营企业集聚，让民营企业公平享有各类人才资源要素和政策要素支持，更有获得感，更有创业兴业的信心和底气。

在政策举措上突出“集成式支持”

“G42+”重点民营企业人才人事综合改革试验区建设是江苏G42沪宁沿线人才创新走廊建设的一项重要内容。2019年，中共江苏省委组织部等6部门联合发布建设G42沪宁沿线人才创新走廊行动方案，鼓励在G42沪宁沿线城市推动人才改革先行先

试。考虑到改革的示范带动效应，江苏省人社厅在企业自愿前提下，将企业实力、社会贡献、人才队伍基础以及与省重点产业契合度等维度作为遴选首批示范基地企业的标准。

为推进试验区建设，江苏省人社厅在政策上突出“集成式支持”，内容涵盖职称评价、技能评价、国际职业资格认定、技能培训、人才引进、人才项目计划等方方面面，几乎容纳了人社部门人才领域可提供的全部政策资源。具体包括：

职称评价。授权符合条件的企业组建高级职称评审委员会，自主评审企业内部技术人才主系列高级职称，允许企业在不低于省定标准基础上，建立符合技术人才评价改革方向和企业实际需求的职称评价标准，把技术人才的专业性、创新性和履绩效、创新成果、实际贡献作为重要评价内容。

技能评价。将企业纳入职业技能等级认定机构目录开展技能人才自主评价，并允许示范基地自主确定评价范围。具备条件的企业还可作为社会培训评价组织，面向同类中小微企业开展技能人才评价。此外，对企业发展过程中出现的新职业，企业可在指导下自行编制行业企业评价规范或专项职业能力考核规范，条件成熟的优先推荐为国家职业技能标准立项。

国际职业资格比照认定。允许企业探索开展国际职业资格与职称、职业技能等级比照认定工作，对其技术技能人才取得的国际职业资格，经专家论证、业内评估，符合相应职称比照认定条件的，优先纳入省（境）外职业资格职称比照认定目录和职业技能比照认定目录。

技能培训支持。将示范基地纳入推荐面向全省开展职业技能培训单位目录，支持其开发特色鲜明的培训项目，线上线下开展各类企业职工技能培训，按规定给予职业培训补贴。允许示范基地以年度培训计划形式直接向省人社厅申请技能培训一次性备案。支持企业与技工院校深度合作，开展技能人才订单式培养。

人才引进服务。建立示范基地人才信息发布制度，定期整体编制发布示范基地急需紧缺人才需求信息，在江苏人才信息港开辟示范基地人才信息发布窗口。不定期专项组织海内外人才招引活动，协助建立示范基地技术技能人才省内外直供基地。建立示范基地人才中介服务制度，组建品牌人力资源机构示范基地服务协作联盟，助力企业更好引进配置人才智力资源。支持全国知名高校科研院所在示范基地建立大学生实习基地、人才培养基地，优先组织优秀大学生、高层次人才到示范基地开展实习和人才合作。

人才计划（项目）支持。示范基地申报国务院政府特殊津贴人员、中华技能大奖、全国技术能手、省有突出贡献的中青年专家、江苏技能大奖、企业首席技师等国家和省人才计划（项目），实行计划单列，不受所在设区市或县（市、区）申报名额限制，同等条件下优先支持。示范基地申报建设国家级博士后科研工作站、省示范博士后工作站、省博士后创新实践基地、国家级和省级专业技术人才继续教育基地、国家级高技能人才培训基地、省级高技能人才专项公共实训基地、国家级和省级技能大师工作室、世界技能大赛实训基地等各类人才载体平台，同等条件下优先支持，符合条件的应建尽建。

考虑到政策涉及面较广、影响度较大，尤其是一些具体改革举措尚处于探索性阶段，此次江苏在选择改革对象上采取了小范围“试点”的做法，即先期围绕一小批重点民营企业先行先试，在形成一批可复制、可推广的制度性成果后，再视情扩大试验区遴选范围。可以说，这一定向民营企业提供人才人事政策集成式支持的做法，既是江苏首次尝试，也在全国首开先河。

在落地见效上突出“融合式贯通”

截至目前，首批12家企业全部纳入江苏省职业技能等级认定机构目录和推荐面向全省开展职业技能培训单位目录，博士后工作站已实现全覆盖。与此同时，符合条件的企业也在陆续创建国家（省）级专业技术人才继续教育基地、国家级高技能人才培训基地、省级高技能人才专项公共实训基地等等平台载体，计划用3年时间实现主要平台载体覆盖率达到50%以上。特别是来

自苏州的亨通集团率先被授权自主开展正高级职称评审，成为国内首家获得正高级职称评审权的民营企业。在其首次高级职称自主评审中，有 15 名员工获评高级职称，其中 1 人获评正高职称。今后，省人社厅将持续向符合条件的试点企业下放高级职称评审权，进一步提高民营企业高级职称自主评审覆盖面。

一方面，要在政策效果上推动“产业链、创新链、人才链深度融合”。打造“G42”重点民营企业人才人事综合改革试验区，是江苏人社系统适应新形势推动人才工作服务实体经济的一项重要举措。此次改革的主要目的，除了力求改善民营企业总体营商环境，为民营企业提供公平的人才创新要素支撑外，更重要的是将改革性的人才政策直接赋能企业，让民营企业成为人才资源的主要开发者、评价标准的重要制定者、科研转化的积极推动者，切实做到以企业为主体推动产业链、创新链和人才链的深度融合。比如，授权支持企业开展人才自主评价和自主培训，其目的不仅仅在于简单地向用人主体“放权松绑”，其更大的意义在于让行业龙头标杆企业充分发挥牵头引领和辐射带动作用，依托产业发展实际、职业（工种）发展实际，自主制定技术技能评价标准和培训内容，使企业成为人才评价、人才培养与人才使用相统一的主体，实现人才评价培育和产业需求的高度匹配。

另一方面，要在政策推进上强化“政企双向贯通”。为确保各项改革支持举措落地见效，江苏省人社厅突出“政企双向贯通”机制，成立了统筹推进改革工作的领导小组，并配套联席会议制度、服务专员制度，系统构建了保障改革工作有序推进的组织领导、协调沟通以及服务保障机制。特别值得一提的是，“政企双向贯通机制”明确要求各级人社部门凡制定涉及民营企业、人员政策文件，需听取示范基地意见并将示范基地作为发文对象，凡召开综合性及涉企专门会议，需邀请示范基地参加。同时，各级人社部门为每家示范基地安排 1—2 名服务专员，为示范基地提供“一对一”的服务，包括宣传解读人才人事政策，抓好改革工作督促指导，反馈协调解决示范基地反映的相关问题和诉求。通过构建“双向贯通机制”，省、市、县三级人社部门层面均与企业层面实现了信息直连、直通，改变了传统依托系统条线逐级向下输送政策资源的模式，缩短了民营企业与政策制定层的距离，让民营企业获得人才政策支持更加便利、高效。

江苏正着力构建与“一中心、一基地、一枢纽”建设相适应，与扬子江城市群、江苏自贸区、苏南国家自主创新示范区等重大平台相策应，与长三角区域人才创新共同体、G42 沪宁沿线人才创新走廊相呼应的人才布局，建成若干集聚能力强、辐射领域广、创新创业活跃的人才高地。下一步，人社厅将在“一企一策”推进各项改革举措落实落地的同时，加强共性研究，总结通用经验，形成一批可复制、可推广的制度性成果。并视改革推进成效，扩大示范基地遴选范围，吸收容纳更多重点民营企业加入示范队伍，切实用好“加”的杠杆，实现“乘”的效应，进一步释放政策红利，让改革的成果惠及更多民营企业，把示范品牌做好，把改革声势叫响。