

## 卷首语

习近平总书记指出综合国力竞争说到底就是人才竞争，强调要把《关于深化人才发展体制机制改革的意见》落到实处，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。人才发展体制机制改革是全面深化改革的重要组成部分，也是进一步提高我国人才竞争力，更好应对新形势下深层挑战的关键突破口。为深入研讨新时代人才治理体系改革议题，浙江省人才发展研究院特别邀请中国人事科学研究院前院长、亚洲公共行政科学学会主席吴江教授于 2019 年 7 月 3 日来院做“新时代人才发展体制机制改革的使命与担当”专题讲座。本期《人才政策研究动态》重点分享吴江教授此次讲座内容。

吴江教授结合国内外形势变化，从建设社会主义现代化强国的新征程、不平衡不充分的社会主要矛盾、国际人才竞争的新态势新特点等方面出发，分析了牢固树立人才引领发展的战略新定位的必要性和紧迫性。新时代人才引领发展战略面临五个方面的新任务，要从政治站位的高度坚持党管人才原则；从深度融合国家发展战略建立人才新体制新机制；从集聚天下英才而用之的全球广度，实施更加积极、更加开放、更加有效的政策；从未来“两步走”的现代化建设跨度，做好人才战略储备；从优化人才生态环境的效度，全面提升人才治理能力现代化。与此同时，新时代人才发展治理体系还面临着“韧性”治理能力提升、法治化建设、市场化与放管服改革、区域人才一体化

发展,以及加强党对人才工作全面领导的新挑战。基于上述研究分析,吴江教授详细阐述了实施更加积极更加开放更加有效的六个新机制建议,一是要精准引才,靶向施策,更大力度、更高质量地实施重大人才工程;二是要重点培养,多元投入,以深度融合国家战略发展为导向,完善创新人才培养支持机制;三是要分类评价,以用为本,以职称制度改革为突破口,推动分类人才评价机制改革;四是要合理流动,倾斜基层,以提高人才横向和纵向流动性为核心,建立人才顺畅流动机制;五是要强化激励,鼓励竞争,以扩大人才股权期权激励为切入点,强化人才创新创业激励机制;六是要深化改革,科学治理,以建立人才工作目标责任制为重点,完善党管人才领导体制和工作格局。

围绕这一主题,我们还选择分享了另外两篇研究论文。其中,第二篇文章分析了进一步提升我国人才制度体系全球竞争力的战略意义,充分肯定了我国人才制度体系的特色优势,同时也指出我国人才制度的最大短板是市场机制作用发挥不够。文章提出,要从创新人才培养理念、分层别类培养模式,推动高等教育大众化和人口人才化,加快人才供给侧结构性改革等方面提升我国人才教育培养的 global 竞争力;要坚持全球视野和战略眼光,继续开放引才,通过抓紧制定出台中国移民法案,引进国外优质教育、科研资源,构建国际人才虚拟集聚平台,探索放宽团队成员条件限制以整建制引进创新创业人才团队等举措增强我国人才吸引的 global 竞争力;要着力破除体制机制障碍,向用人主体放权,为人才松绑,提升用人主体和高层次人才的全

球竞争力；要理顺政府部门、基层社区、社会组织人才治理边界与作用，完善法治保障，推进人才治理体系和治理能力现代化。

第三篇文章聚焦新时代人才评价机制改革，对《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》等文件作了重点分析和解读。人才评价机制建设的目标是在评价过程中凸显各类人才特点，激发其内在活力，使其得到更好的开发与发展。对人才进行科学分类是开展评价工作的基础，要按照不同职业、不同岗位、不同层次人才的特点和职责，建立各有侧重的人才评价标准，实行差别化评价；还要充分考虑人才发展规律，科学设置人才评价周期，如对青年人才、基础研究人才等延长其考评考核周期，鼓励持续研究与长期积累。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，有助于解决我国人才评价机制中的“一刀切”问题。要改革人才评价管理体制，引入社会评价与市场评价，丰富评价手段，使评价主体更加多元，评价过程更加客观；同时要重视法制建设和文化建设，营造良好的新时代人才评价环境。

# 新时代人才发展体制机制改革的使命与担当

中国人事科学研究院原院长 吴江

## 一、新时代人才引领发展的战略新定位

十九大以后，从“第一资源”转为“战略资源”，从人才优先发展到人才引领发展，人才资源有了新的历史定位。习近平总书记在全国组织工作会议上强调：“我们必须加快实施人才强国战略，确立人才引领发展的战略地位，努力建设一支矢志爱国奉献、勇于创新创造的优秀人才队伍。要深化人才发展体制机制改革，最大限度把广大人才的报国情怀、奋斗精神、创造活力激发出来。我们有党的全面领导的政治优势，完全有信心有能力建立优于发达国家的人才发展体制机制。”这也就要求我们的人才制度和体制机制不能只讲中国特色，还要优于发达国家，能在全球竞争中将人才吸引过来。当前新的全球化背景下，我国与发达国家的博弈将是长期的，我国的创新活动也必须从追赶向引领转变，但是冷静客观地说，我国科技创新仍然是追赶型而不是引领型的。目前，我国科技创新能力全球排名二十左右，人才竞争力全球排名四十左右，还有很大的进步空间。

总体来看，十八大以后我国大力实施了各类重大人才工程，在人才发展方面取得了一些成绩，突出表现为“三个现象”：**一是科技创新成果“井喷”现象。**实施重大人才工程极大地调动了人才创新创造活力，国家创新能力大幅提升，重大科技成果呈“井喷”现象，我国在全球创新版图中位势节节攀升。**二是最大“海归潮”现象。**“千人计划”实施以来，引进海外高层次人才 8000 多人，并带动各地实施引才工程项目，吸引 5 万多海外高层次人才，由此带动了更多的海外留学人员归国创新创业。**三是人才发展指标“提前达标”现象。**国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）中期评估统计表明，截至 2015 年底，《规划》确立的 2020 年人才发展主要指标基本上接近目标值，有的已经提前实现。**具体表现为——第一，人才资源总量稳步增长。**截止到 2015 年底，全国人才资源总量达 1.75 亿人，人才资源总量占人力资源总量的比例达 15.5%，基本实现 2020 年 1.8 亿人、16%的规划目标。**第二，人才队伍素质明显增强。**每万劳动力中研发人员达 48.5 人，超出 2020 年规划目标 5.5 人；主要劳动年龄人口受过高等教育的比例 16.9%，高技能人才占技能劳动者的比例达 27.3%，接近 2020 年规划提出

20%和 35%的目标。**第三，人才投入与效能显著提高。**人力资本投资占国内生产总值比例达到 15.8%，超出 2020 年规划目标 0.8 个百分点；人才贡献率达到 33.5%，接近 2020 年规划提出的 35%的目标。

因此我们要牢固树立人才引领发展的战略新定位——

**第一，建设社会主义现代化强国的新征程要求确立人才引领发展战略新定位。**我国近十年的人才工作效果是明显的，但是各级政府的出发点仍然在围绕 GDP 转，现在的新定位要着眼于实现现代化和建成社会主义现代化强国的“两步走”战略安排，按照国家部署一步一步去抓。战略资源要有战略眼光，要思考如何让人才真正引领科技发展，吸引人才对社会做出贡献，把中国梦变成人才梦。

**第二，不平衡不充分的社会主要矛盾要求人才发展实施战略性调整。**我国社会主要矛盾的变化是关系全局的历史性变化，对党和国家工作提出了许多新要求。我们要在继续推动发展的基础上，着力解决好发展不平衡不充分问题，大力提升发展质量和效益。人才发展不平衡不充分的问题，就是说明人才效率使用不高。人才集聚效应是一种自然法则，人才工作在某种程度上是有“马太效应”和“回弹效应”的，效率本身会刺激需求增长，所以要引导人才向基层流动。

**第三，国际人才竞争新态势、新特点需要主动参与构建全球人才智力网络。**总书记强调要抓教育和科技。我们以前靠兼并、收购，国际的合作平台还不够，现在我们和国际还是两个话语体系。综合国力竞争归根到底是人才竞争，哪个国家拥有人才上的优势，哪个国家最后就会拥有实力上的优势。中国人口众多，教育上去了，将来人才一定会井喷，这是最有竞争力的。从全球范围看，人才已经进入全球共享时代，人才的获取、使用和占有的方式将发生根本性改变，智力流动将是创新人才价值体现和保值升值的主要方式。此外，日趋激烈的国际人才竞争常态化、制度化，对我国的人才安全提出严峻挑战。全球化对人才跨国流动产生了巨大影响，人才供给的质量已经是决定全球化价值链提升的关键因素，是全球激烈争夺人才关键。全球城市人才竞争力的趋势和特点主要体现在促进人才、吸引人才、发展人才、留住人才和全球化人才方面，其中政府和企业均发挥重大作用。

## 二、新时代人才引领发展的五个新任务

一是从政治站位的高度坚持党管人才原则。践行人才引领发展战略，首先要

打好政治优势这个牌。政治优势要考虑从战略高度看党管人才的问题。加强党的全面领导，是十九大报告的核心思想。以往讲人才是第一资源，更多是从经济发展角度强调其重要支撑，很少从政治角度看问题。人才工作缺少政治站位，就是缺少了战略高度。习近平总书记强调“人才是国家发展最宝贵的战略资源，我们党要科学执政、长期执政，必须直接掌握这一重要战略资源，把尽可能多的人才团结凝聚到党和国家事业中来。”人才工作是党的建设新的伟大工程的重要内容，涉及面广、影响力大、任务艰巨，必须在党的领导下动员各方面力量共同完成。对人才的政治引领和政治吸纳尤为重要。

二是从深度融合国家发展战略建立人才新体制新机制。新时代人才工作，要围绕着解决社会主要矛盾，做好“聚”的这篇文章，要把人才集聚到解决社会主要矛盾上去。要牢记使命担当推进人才发展与经济社会发展深度融合。紧紧围绕实施创新驱动发展、“一带一路”建设，打赢脱贫攻坚战等国家重大战略，同步谋划人才发展战略规划，大力实施各类重大人才工程项目，着力解决人才发展中的不平衡不充分不协调的问题。要针对科技创新、产业发展、社会建设等需要，将人才发展嵌入经济社会发展，将人才改革嵌入全面深化改革，加快推动以优秀人才引领创新发展的进程。

三是从集聚天下英才而用之的全球广度，实施更加积极、更加开放、更加有效的政策。美国的人才制度体系建立在包括一套以四个“高”为标志的成熟的具有美国特色的人才价值制度模式上：（1）高普及性的高等教育与社会培训体系；（2）高门槛的人才移民政策；（3）高竞争的市场配置机制；（4）高效率的企业用人制度。我们要借鉴美国等国家的先进经验，把人才要聚到国家重大战略方面去，使国家资源在人才发展中发挥引领作用。现在考虑到整体的人才工作，包括人力资源管理工作，要围绕战略来变，以保证国家战略的实施。要从全球的角度，实施更加积极、开放和有效的政策。

四是从未来“两步走”的现代化建设跨度，做好人才战略储备。“青年兴则国家兴，青年强则国家强。青年一代有理想、有本领、有担当，国家就有前途，民族就有希望。中国梦是历史的、现实的，也是未来的；是我们这一代的，更是青年一代的。中华民族伟大复兴的中国梦终将在一代代青年的接力奋斗中变为现实。全党要关心和爱护青年，为他们实现人生出彩搭建舞台。”目前我国人

口老龄化形式严峻，据测算，至 2050 年我国人口年龄中位数将达 46.3 岁，而俄罗斯为 41.6 岁，美国为 40.6 岁，印度为 36.7 岁，亟需做好人才储备。

**五是从优化人才生态环境的效度，全面提升人才治理能力现代化。**经过近些年人才发展体制机制改革的纵深推进，我国人才政策网络基本健全，关键是能否落地。落实的效果如何，考验着各级领导干部和人才工作者的专业素质。中央已经提出建立科学规范、开放包容、运行高效的人才治理体系的要求，今后应该通过制度建设、加大培训等途径提升我国人才治理专业化水平。

### 三、新时代人才发展治理体系的五大新挑战

习近平总书记提出中国特色国家“治理”的新定位。我国人才体制还没有与国际接轨，主要是人才本位的思想还没有确立起来，政府还需要深化改革、简政放权。治理是多中心的概念，尽管和管理一字之差，但体现的是系统治理、依法治理、源头治理、综合施策等导向。

#### （一）人才引领发展与现代治理能力的挑战

**一是我国的人才本位思想没有确立。**人才不平衡不充分状况是“官本位”体制的结果，必须坚持人才本位的治理思想，通过深化改革、放权松绑，确立人才市场主体地位，把人才从繁文缛节的管理体制桎梏中解放出来。**二是法治化的问题。**人才未来 30 年发展更多的矛盾将是面临国际上的激烈竞争，而我国许多方面还停留在传统的管理思维和方法之中，很不适应国际环境下人才争夺的规律性特征，必须以新理念新方法构建具有国际竞争力的制度优势，推进我国人才发展治理体系走向现代化。**三是人才生态。**人才的多样性、多元性、多变性要求整个人才生态环境要具有包容性。

#### （二）新时代人才发展法治化建设的新挑战

目前人才法治化存在较多问题，如人才工作缺乏法律依据和法律约束，法律规范严重不足，存在政策碎片化、政策知晓率不高等问题。我们要改变“一人一政策”、“一事一政策”、“一时一政策”和“一地一政策”的状态。用法治推动人才制度的国际接轨，形成具有国际竞争力的人才制度优势；用法治明确政府的权力与责任、用人单位和人才的权利与义务，促进人才发展的社会化和人才配置的市场化；用法治约束政府行为，规范人才政策的制定和人才工程的实施；用法治维护公平正义，推动人才公共服务的均等化。

### （三）新时代人才市场化与放管服改革的新挑战。

具体要解决当前突出存在的主要环节的用人自主权问题。一是逐步放开编制的僵化管理。二是逐步放开岗位设置管理。要改进事业单位岗位管理模式，建立动态调整机制。三是逐步放开薪酬差别管理。探索高层次人才协议工资制等分配办法。四是人才分类评价机制改革，破除唯论文、唯学历、唯资历倾向，干什么评什么。五是科研经费管理的繁文缛节问题。构建统一、开放的人才市场体系，关键在人才市场的体制分割问题，行政过度干预、管办不分再加上行业垄断行为是问题的症结。因此要进一步减少行政审批项目，放宽人才服务业准入限制；积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。

### （四）新时代区域人才一体化发展的新挑战

区域人才一体化发展是促进人才自由流动与避免人才流失的双重影响制衡结构，即人才虹吸效应与人才木桶效应并存的博弈局面。一体化不是政府一体化，而是市场一体化，政府只是在政策和服务标准上起约束作用。

区域人才一体化发展需要解决以下三个难点。一是如何处理好政府积极干预与市场作用的平衡关系。实现区域人才一体化的主要障碍，即地方保护主义的根源在于现行的体制和结构。难点问题一个是解决好政府干预和市场左右的平衡关系。通过构建一个强有力的区域政府合作机制，促进人才大市场的健康有序发展，是在现行体制下实现中国区域人才一体化发展的理性选择。二是如何构建区域间的政府组织的合作共赢关系。体制转轨过程中地方干部考核制度、政府机构庞大与地方财政困境，以及计划经济时代遗留的产业人才布局，共同造成了区域人才一体化的体制障碍。能否自觉地通过区域间政府联手进行市场化的制度创新，才能打破传统体制的制度均衡，从而推动区域人才朝一体化的方向发展。三是如何为企业松绑，使企业真正成为市场主体，实现要素的自由流动。

### （五）新时代加强党对人才工作全面领导的新挑战

怎么发挥好社会作用，发挥好人才自身的作用，各级党组织在这方面要发挥作用。一是要健全党管人才领导体制。全面落实《关于进一步加强党管人才工作的意见》，切实加强党对人才工作的领导机构建设，积极推动建立党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职



的重要内容，充分发挥各级党委总揽全局、协调各方的领导核心作用。二是**创新党管人才运行机制**。加强领导小组自身建设，明确党委人才工作领导小组工作职责，制定工作规则，实行重大事项报告制度、重要信息通报制度、工作督查制度和人才工作联络员制度。推进人才法律法规建设，不断提升人才工作制度化、规范化水平。三是**完善党管人才工作格局**。各级党委着重抓好总体规划制定、全面改革推进、重大政策统筹、重大工程实施、重大典型宣传等。更加科学发挥组织部门牵头抓总作用，完善工作运行机制，政府职能部门认真落实抓人才工作主体责任，各司其职、各尽其责，形成齐抓共管的良好局面，形成全党全社会抓人才工作的整体合力。四是**要坚持团结引领服务的工作方针**，加强对人才的政治引领和政治吸纳，确保国家人才安全。

#### 四、实施更加积极更加开放更加有效的六个新机制

##### （一）精准引才，靶向施策。更大力度、更高质量地实施重大人才工程。

我国要赢得竞争比较优势，必须坚定不移、更高质量地实施重大人才工程。要针对人才工程项目实施中存在的重复支持、评审不规范、缺乏衔接配套等问题，加强顶层设计，加大统筹力度，全面提升重大人才工程实施质量与效益。要优化整合人才工程项目，分层分类建立定位清晰、梯次分明、相互衔接、覆盖不同领域人才和人才发展不同阶段的人才工程项目体系，建立统一的人才工程项目信息管理平台，消除项目多、基地多、评审多对人才的负面影响，避免重复支持和人才无序流动，为人才心无旁骛创新创业、发挥作用营造良好环境。

##### （二）重点培养，多元投入。以深度融合国家战略发展为导向，完善创新人才培养支持机制。

强化创新人才的培养要从四个方面着手——一是建立需求导向的人才培养结构动态调整机制；二是完善产学研用结合的协同育人模式；三是建立基础研究人才培养长期稳定支持机制；四是完善符合人才创新规律的经费管理办法。总体来说，对于这方面的改革不可太盲目，尤其需要将人才培育和国家战略或一些机制结合起来，例如现在博士生和博士后就缺少这类平台。

##### （三）分类评价，以用为本。以职称制度改革为突破口，推动分类人才评价机制改革。

一是建立以同行评价为基础的业内评价机制，发挥市场、社会等多元主体在

基础研究、应用型研究、哲学社会科学人才评价中的作用。二是丰富人才评价手段，结合不同人才特点，科学灵活采用不同评价办法。三是打破户籍、地域、所有制、身份、人事关系等限制，畅通非公有制经济组织、社会组织、新兴职业等领域人才申报评价渠道。完善引进海外高层次人才、外籍人才等申报参加评价办法。四是遵循人才成长发展规律，科学设置评价考核周期，探索实施聘期评价制度，适当延长基础研究人才、青年人才评价考核周期。五是深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革，精简评审数量，简化评审环节，改进评审方式，加强结果共享，支持人才潜心研究、长期积累。

#### **（四）合理流动，倾斜基层。以提高人才横向和纵向流动性为核心，建立人才顺畅流动机制。**

一是发挥产业和科技项目集聚效应，搭建人才到艰苦边远地区和基层一线干事创业平台。畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道，发挥产业和科技项目集聚效应，鼓励艰苦边远地区和基层一线依托本地特有自然人文资源、特色优势产业和有关科研项目积极打造事业平台。二是完善人才管理政策，畅通人才向艰苦边远地区和基层一线流动渠道。坚持从艰苦边远地区和基层一线实际出发，因地制宜、分类施策，完善编制管理、职称评审、人才招录和柔性流动政策，为人才引得进、留得住、用得好提供制度保障。三是发挥人才项目示范引领作用，加强艰苦边远地区和基层一线人才帮扶协作。实施好艰苦边远地区和基层一线人才支持项目，健全人才帮扶协作机制，重点围绕产业优势和民生项目加大人才支持力度，进一步吸引和补充当地经济社会发展急需紧缺人才。四是留住用好本土人才，培育艰苦边远地区和基层一线持续发展内生动力。激发艰苦边远地区和基层一线积极性主动性，把留住和用好本土人才作为破解当地人才匮乏的根本任务，进一步完善政策措施，创造条件满足人才的发展需求，让更多人才真正愿意在艰苦边远地区和基层一线扎根工作。

#### **（五）强化激励，鼓励竞争。以扩大人才股权期权激励为切入点，强化人才创新创业激励机制。**

用好科研人员，既要用事业激发其创新勇气和毅力，也要重视必要的物质激励，使他们“名利双收”。名就是荣誉，利就是现实的物质利益回报，其中拥有产权是最大激励。要让科技人员和创新人才得到合理回报，让他们在自己专利产

业化的过程中，通过技术股权收益、期权确定、在资本市场上的变现，增加合法收入，甚至实现“一朝致富”。完善知识产权保护制度，加快出台职务发明条例。建立创新人才维权援助机制。建立人才引进使用中的知识产权鉴定机制。

**（六）深化改革，科学治理。以建立人才工作目标责任制为重点，完善党管人才领导体制和工作格局。**

发挥好党委统揽全局、协调各方的领导核心作用，加强党对人才工作统一领导，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责，形成人才多元治理主体的责任共同体。改进党管人才方式方法，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。

（本文根据吴江教授“新时代人才发展体制机制改革的使命与担当”讲座内容整理）

## 从特色到优势：进一步提升我国人才制度体系的全球竞争力<sup>1</sup>

中国（南京）人才发展研究中心 赵永乐

**【摘要】** 综合国力的竞争说到底就是人才竞争，人才竞争的背后则是制度的较量。作为中国特色社会主义制度体系的重要组成部分，中国人才制度的鲜明特色是中国特色，最大优势是党管人才。进一步提升我国人才制度体系的全球竞争力是实现全面深化改革总目标的一项重要任务，要坚持中国特色，增强国际竞争优势，以人才培养为基础，以全球吸引配置为突破口，以发挥市场决定作用为导向，深化人才发展体制机制改革，完善和发展中国特色人才制度体系，为夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利提供坚强的人才制度支撑。

**【关键词】** 中国特色；竞争优势；人才制度体系；全球竞争力

党的十九大报告将新时代中国特色社会主义思想概括为八个“明确”，其中第四个“明确”就是“明确全面深化改革总目标是完善和发展中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化”。十九大报告又指出“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。”结合学习习近平总书记就深化人才发展体制机制改革所作出的重要指示，“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”，深感进一步提升我国人才制度体系全球竞争力是新时代交给我们的具有深刻理论意义和深远战略意义的重大课题。

### 一、价值意蕴：新时代中国人才制度体系的应有之义

综合国力的竞争说到底就是人才竞争，人才竞争的背后则是制度的较量。完善和发展我国的人才制度是完善和发展中国特色社会主义制度不可或缺的重要组成部分，不仅是深化人才体制机制改革的目标，也是实现全面深化改革总目标不可或缺的重要组成部分。判断我国人才制度是否得到完善和发展的重要标志就是要看我国是否建成具有全球竞争力的人才制度体系。因此，进一步提升人才制度体系的全球竞争力，是夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利的重大现实要求。

<sup>1</sup> 本文是中央人才工作协调小组办公室 2016 年下达的全国人才理论研究基地研究项目“具有全球竞争力的人才制度体系研究”最终研究报告基础上形成的理论成果。该项目由国家首批人才理论研究基地（河海大学）和中国（南京）人才发展研究中心承担，赵永乐执笔。在研究过程中，叶南客、张宏如、张新岭、李海东、张书凤、卢愿清、陈培玲、刘忠艳等多次参与研讨。

### （一）应对提升全球竞争力的科学回应

近年来，世界经济虽然缓慢复苏，但增长乏力；保护主义抬头，贸易摩擦不断，金融危机隐伏，增长动力不足，投资持续低迷。各国都在寻求解困之道，目光不约而同地集中到战略性创新资源的开发和争夺上，人才成为全球竞争的焦点。毫无疑问，谁拥有优质健全的人才制度，谁就能抢占先机登上人才争夺的制高点。

在这个世界上，美国的人才制度被公认为最具有全球竞争力：获得诺贝尔奖人数最多，超过诺贝尔奖获奖总数的 1/3；争夺的优秀人才最多，吸引了中国、印度等国的大批最优秀的顶尖人才；代表人才产出的科技实力最强。而我国获得诺贝尔奖人数凤毛麟角，即使将华侨华裔算进来也只有美国的零头；优秀人才流失也最多，大部分流向美国；科技实力虽有很大提升，但在很多领域还处于追赶状态。由此可以判断，我国的人才制度在很长一段时间里尚不具有很强的全球竞争力，或是说全球竞争力较弱。21 世纪之初，我国的人才制度建设突飞猛进，国家“千人计划”的实施不仅在很大程度上提升了我国的人才竞争力，而且作为一项先进制度的设计在世界上也被誉为是了不起的创举。但是我们不能不看到，我国人才制度的竞争力与我国大国的地位并不相称，远远不能满足我国改革开放发展的需要，与美国相比不论是强度还是成熟度都有很大差距。面对着全球范围内愈演愈烈的人才竞争，我们还不具有相应的优势。以高层次人才引进为突破口，建设世界上最先进、最具竞争优势的人才移民制度，进一步提升我国人才制度体系的全球竞争力，这是摆在我们面前非常急迫的必须抓紧完成而且做好的工作任务。

### （二）全面深化改革的目标要求

我国全面深化改革的总目标，就是完善和发展中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化。习近平总书记指出，摆在我们面前的一项重大历史任务，就是推动中国特色社会主义制度更加成熟更加定型，为党和国家事业发展、为人民幸福安康、社会和谐稳定、为国家长治久安提供一整套更完备、更稳定、更管用的制度体系。中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》在指导思想中提出要求，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，形成具有国际竞争力的人才制度优势。到 2020 年，我国在人才发展体

制机制的重要领域和关键环节上要取得突破性进展，人才制度建设必须紧紧跟上，要完善和发展我国人才制度，推进人才发展治理体系和治理能力现代化。通过深化人才发展体制机制改革，发展和完善我国人才制度，要达到两个方面的效果：对内要能够很好地服务国家发展大局，实现人才发展与经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设的深度融合；对外要能够满足扩大人才开放的需要，增强全球竞争力，主动参与国际人才竞争，使我们的人才培养、吸引和使用机制更加开放、更加灵活，更大程度地吸引各国优秀青年到中国来学习、工作和创新创业，使我国成为世界人才仰慕之地，聚天下英才而用之。

### （三）加快建设人才强国的战略需要

早在 2003 年，中共中央、国务院就指出，新世纪新阶段人才工作的根本任务是实施人才强国战略，实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务，要把人才作为推进事业发展的关键因素，把我国由人口大国转化为人才资源强国，大力提升国家核心竞争力和综合国力，完成全面建设小康社会的历史任务，实现中华民族的伟大复兴。建设 2010 年发布的《国家中长期人才发展规划纲要》在建设战略目标中提出，到 2020 年，我国要确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列。经过多年的努力，实施人才强国战略的任务已经获得了多方面的实质性成效，但是确立国家人才竞争比较优势的制度体系建设还有很多工作需要我们去完成。“十三五”时期是加快建设人才强国的关键时期，要从战略的高度加快推进人才发展体制和政策创新，有机整合与人才发展密切相关的教育（人才培养）资源、科技（人才创新）资源和产业人才使用资源，形成与社会主义市场经济体制相适应、人人皆可成才、人人尽展其才的政策法律体系，构建有国际竞争力的人才制度优势，提高人才质量，优化人才结构，加快建设人才强国。

## 二、内在逻辑：我国人才制度体系的特色优势

尽管我国人才制度的全球竞争力还不是很强，但是我国的人才道路已经打通，人才制度已经形成体系，具有鲜明的特色和优势。对此，我们要从道路、理论、制度和文化上坚定我们的人才自信，理清我国人才制度体系的本源和归宿，坚持特色，增强优势。

### （一）中国特色社会主义制度体系的重要组成部分

建国 69 年来，我国形成了中国特色社会主义制度体系。这个制度体系涵盖

政治、经济、文化、社会等各个领域，包括人民代表大会的根本政治制度，中国共产党领导的多党合作和政治协商制度、民族区域自治制度和基层群众自治制度的基本政治制度，以公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度，中国特色社会主义法律体系，以及建立在基本政治经济制度上的其他政治制度、经济制度、文化制度、社会制度。人才制度也是中国特色社会主义制度体系中不可或缺的重要组成部分。

改革开放 30 多年来，特别是新世纪以来，我国人才事业蓬勃发展，人才规模跃居世界首位，人才体制改革持续深化，人才制度体系建设不断推进，人才活力和效能愈加彰显。到今天，覆盖人才发展和人才治理全方位的具有中国特色的人才制度已初步确立，在人才的生产、吸引、流通、使用等领域基本形成了一整套系统全面、衔接有效的制度体系。我国人才制度集中体现了中国特色社会主义的性质、特点和优势，坚持党管人才原则，服务发展大局，成为我国人才事业发展和建设人才强国的根本制度保障，对我国人才事业的发展、改革、开放乃至全国经济社会的发展都起到了保驾护航的作用。

改革开放 40 年来我国人才发展的历程，也是中国特色人才制度不断完善和发展的历程。毋庸置疑，中国特色人才制度符合我国的历史和现实国情，是我国人才事业发展的伟大创举，也为我国人才事业发展的实践所检验，得到了中国人民和广大人才的拥护，具有古往今来从不具有的强大生命力。

## （二）“中国特色”是我国人才制度的鲜明特色

众所周知，“人才”一词为国语所特有，“人才学”是改革开放初期我国独创的一门新鲜学科，“人才强国战略”是新世纪以来中国共产党确立的并写进党章的我国顶级战略之一。毫无疑问，与中国特色社会主义制度一样，我国人才制度的最大特点也是“中国特色”。我国既不能照搬世界上发达国家现成的人才制度，也没有现成的人才制度可照搬。中国人才制度植根于我国改革开放的土壤，是历代中国共产党人和全国人民在我国长期的人才发展实践过程中，坚定不移高举中国特色社会主义伟大旗帜，对人才制度进行审慎选择的结果。中国特色人才制度是中国历史的选择，是中国人民的选择，是中国人才的选择。

1949 年建国以来，我国的人才制度建设在实践探索中经历了正反两个方面的艰难曲折。建国之初，我国实行的是与计划经济相匹配的人才制度，人才的计

划调配和集中使用对当时的国民经济恢复和社会主义建设曾起到相当程度的积极作用。但是随着时间的推移,这种人才制度的弊端显露无遗,配置僵化、效率低下、浪费惊人,单位所有制滋生,人才积极性遭受严重压抑。改革开放之初,人才流动的巨浪无情地摧毁了传统的人才制度,伴随着经济体制改革的不断深化,与社会主义市场经济体制相适应的新的人才制度从无到有,从散到全,从弱到强。到今天,我国已经形成了符合中国国情涵盖人才管理体制和培养支持、评价、流动、激励、引才用才、发展保障六大人才机制的一整套人才制度雏形,党管人才领导体制和工作格局制度化,政府人才管理职能转变,用人主体自主权逐步得到保障和落实,人才创新创造创业活力得到激励和释放,人才服务体系市场化、社会化,人才法制建设不断加强。当然,中国特色新的人才制度构建时间还不长,还远不够成熟和定型,在人才治理体系和治理能力方面还有许多亟待改进的地方,在提高制度的系统性、规范性、全球竞争性和实施有效性等方面还需要下更大气力。

### （三）党管人才是我国人才制度的最大优势

党的领导是中国特色社会主义制度的最大优势,也是中国人才制度的最大优势。自党的十四大开始,中央对人才工作的重视日趋升温,逐步提升到战略的高度。一些经济比较发达的省份,已经在探索通过人才知识分子工作领导小组的制度形式来实现党管人才的路径。2003年5月,中央政治局会议提出了人才强国战略和党管人才原则,决定成立中央人才工作协调小组,加强对全国人才工作的宏观指导。经过十多年的努力,党管人才的内涵逐步清晰,党管人才工作体系自上而下得以建立,党管人才工作运行机制不断完善,党管人才工作的实践取得丰富的经验,中央确立的人才工作基本思路和宏观布局初步实现,党管人才的原则逐步深化为党管人才工作。2012年,中央印发了《关于进一步加强党管人才工作的意见》,对党管人才工作的背景意义、指导思想、总体要求、领导体制、工作格局、运行机制等作了进一步明确和深化,标志着党管人才工作制度化逐渐成熟。

党管人才既是我国人才发展和人才工作必须坚持的根本原则,也是包括领导体制、工作格局和运行机制在内的人才工作行之有效的形式和体系,更是我国人才工作基本制度的核心。党管人才原则的提出和贯彻实施,为充分发挥党的思想



政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，保证党管人才工作的指导思想、总体要求顺利实现和党管人才工作领导体制正常运转，做好人才工作和更好实施人才强国战略提供了坚强的政治保证和组织保证。坚持党管人才原则，加强和改进党管人才工作，不仅强力地推进了人才强国战略的实施，在很大程度上确立了国家人才竞争比较优势，而且巩固和扩大了党的执政基础，提高了党的执政能力。

党管人才所发挥出的优势比较好地解决了我国人才发展的方向、战略、格局问题，但是这个优势还有待于进一步地挖掘和发挥，深化人才发展体制机制改革，使市场在人才资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用，全面形成具有国际竞争力的人才制度优势，进一步解决人才发展的成本和效率问题。

### 三、外在透视：我国人才制度体系的全球竞争力

无论承认还是不承认，我们每时每刻都面临着国际竞争。不要说因我国崛起而引起一些国际势力和国家的刻意打压与封堵，就是国与国之间天生就存在着国家利益的争夺和竞争。一个国家在世界上如果缺少或丧失了全球竞争力，就会沦为别国的附庸或处于被动挨打的境地。对于一个国家来讲，真正的竞争力不外乎三个层面：一是全球范围内名义的竞争能力，二是能占据全球竞争战略制高点左右竞争态势的能力，三是与竞争对手捉对厮杀的拼搏能力。一个国家的全球竞争力指的其实就是这三个层面综合国力的竞争力，而综合国力的竞争说到底就是人才竞争，人才竞争背后则是制度的较量。

#### （一）全球的人才竞争

总部设在日内瓦的世界经济论坛近年来发布的年度《全球竞争力报告》一直都强调，在决定世界最具竞争力的经济体方面，创新、人才开发和制度保障继续发挥着决定性作用。2017-2018 年《全球竞争力报告》显示，瑞士连续多年稳居全球竞争力榜首，美国和新加坡并列第二。中国排名第 27 位、继续领跑金砖国家。世界经济论坛大中国区首席代表艾德维认为“中国在技术开发运用和人才培养方面的热情与行动力是有目共睹的。同时，商品市场效率方面的进步也反映出政府在推行职能改革，激发市场活力，促进企业家精神方面取得了成效。”世界经济论坛创始人兼执行主席克劳斯·施瓦布表示“创新能力在越来越程度上决定着—国的全球竞争力，其中人才发挥着最为关键的作用，也可以说，我们正在进入一个‘人才资本主义’时代。”从世界经济论坛发布的《全球竞争力报告》

可以粗略地看出各国人才竞争力的轮廓，但《全球竞争力报告》里所言的竞争力毕竟只是名义的，因为排名第一的瑞士和第二的美国由于体量的原因，其真正的竞争实力是不可比的。

一个国家要想占据全球竞争战略制高点来左右竞争态势，仅靠一般性人才是远远不行的，必须拥有一支由在全球范围内能称得上超一流的人才组成的顶级人才队伍。多年来，美国在全球范围内网络了大批的超一流科学家和企业家，依靠这些超一流顶级人才占据了全球经济科技竞争的各个战略制高点，使得美国能够在世界上称王称霸，成为世界最强的人才强国。改革开放以来，我国保持了四十年的持续快速发展，特别是近十多年，我国实施科教兴国战略和人才强国战略，培养汇聚了一大批顶级的科学家和企业家，综合国力迅速提升，经济总量位居世界第二，多个高技术领域领先世界，华为、阿里、腾讯等一大批企业成为世界范围内行业的龙头老大。但必须承认，我国拥有的超一流人才数量还是偏少，占领的经济科技竞争战略制高点不多，更谈不上从全方位左右竞争态势。

美国是当代第一大经济体，第一科研大国。美国怎么会拥有超一流的顶级人才？无疑是美国的人才制度体系具有全球最强的竞争力。美国的人才制度体系建立在包括一套以四个“高”为标志的成熟的具有美国特色的人才价值制度模式上，即高普及性的高等教育与社会培训体系、高门槛的人才移民政策、高竞争的市场配置机制和高效率的企业用人制度。高普及性的高等教育与社会化培训体系和高门槛的人才移民政策所形成的两个并列的制度组成了人才价值获取制度系统，高竞争的市场配置机制和高效率的企业用人制度则组成了人才价值实现制度系统。美国就是靠这个具有全球最强竞争力的人才制度体系而成为当今世界第一人才强国。相比之下，在这四个方面我们中国与美国相差的距离都相当大，尤其是在制度的成熟度上距离更大。

## （二）中国人才的全球竞争力

和美国相比，我国人才竞争力虽然相对逊色，但也不是逊色到一无是处，我们有我们的优势。上届美国总统奥巴马任职期间多次表示要向中国学习。学什么？在奥巴马提出的几个领域中有两个方面与人才有关：一是要向中国学教育，二是要向中国学加大对科研的投资。在很长一段时间里，在不少中国人的心目中，美国的教育和科研是我们的榜样，可曾几何时，我们的教育和科研却成了奥巴马

的榜样。奥巴马曾经这样抱怨美国改革的落后：华盛顿的改革已经让我们等了几十年，即使问题变得越来越糟。而中国在修正其经济时没有等待。言下之意，中国的优势在于政府的大力推进，而美国的劣势恰恰在于政府。其实这正是中国特色社会主义制度的最大优越性。

中国特色的人才制度为充分发挥国家的组织优势提供了不可模拟复制的充要条件。国家的组织优势集中体现在国家“千人计划”和“万人计划”的实施上。国家“千人计划”自 2008 年启动以来，共有 14 批 7000 多名海外高层次人才回国来华工作，仅 2017 年一年就有 1202 名海外高层次人才入选“千人计划”。“千人计划”的实施引发了前所未有的海外人才回国、来华创新创业热潮，彻底扭转了海外留学人员归不敷出的尴尬局面。与“千人计划”并行的国家“万人计划”实施五年来，已有 3100 多名国内高层次人才入选，极大地激发了本土人才潜心研究和创新创业热情。在“千人计划”和“万人计划”的带动下，各地各部门纷纷出台实施了各自的人才计划或工程，形成了覆盖全国各区域领域各层次的人才计划网络，为大批的海内外高层次人才创新创造创业提供了良好的平台和环境。

在充分肯定优势的同时，必须充分认识我国人才制度的最大短板是市场机制作用发挥不够。虽然我国初步形成了与社会主义市场经济体制相适应的中国特色人才制度体系，但由于与人才相关的市场经济体系还不健全、现行人才发展方式还带有明显的粗放痕迹、人才发展的市场机制发育还不充分，特别是政府和市场关系还有待进一步理顺等原因，我国人才制度短板突出，体系也有疏漏，导致市场在人才资源配置中的作用有效发挥受到诸多制约。“政府热、市场冷”的局面没有得到根本性扭转，政府管了大量管不了、管不好和不该管的事情，人才服务尤其是能够为高端人才创新创造创业提供的服务还远没有形成产业，用人主体和人才的活力远未被激发出来。这种状况既表现为我国人才制度的欠缺，也限制了人才制度的完善，使得我国人才制度的全球竞争力大打折扣。

#### **四、路径策略：进一步提升人才制度体系全球竞争力**

为构建具有全球竞争力的人才制度体系，在明晰我们竞争对手的优劣势和我们自己的长短板之后，就要从基本思路和实现途径上考虑进一步提升我国人才制度体系的全球竞争力。

##### **（一）基本思路**

深刻学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想,充分认识加快构建具有全球竞争力的人才制度体系是实现全面深化改革总目标的一项重要任务,深化人才发展体制机制改革,完善和发展中国特色人才制度,以特色增强优势,进一步提升我国人才制度体系的全球竞争力,加快建设人才强国,为实现“两个一百年”目标和中华民族伟大复兴的中国梦奠定坚实的人才基础。

进一步提升我国人才制度体系的全球竞争力,要坚持中国特色,坚定制度自信,以人才培养为基础,以全球吸引配置为突破口,以发挥市场决定作用为导向,以实现价值为核心,深化改革,巩固优势,补齐短板,引领创新驱动,为经济社会发展提供坚强的人才制度支撑。

完善和发展中国特色的人才制度体系,制定和健全人才投资制度、人才培养制度、人才流动制度、人才激励与保障制度、人才安全制度、人才法治制度、人才服务产业制度、政府人才管理服务制度和各类人才制度以及包括留学制度、移民制度、财产制度、专利制度、知识产权制度、诚信制度、产学研合作培养人才制度等在内的人才相关制度。

## (二) 培育和加强人才生产的全球竞争力

一个国家的人才生产指的是通过一次生产和再次生产大规模地培养能够满足国家经济社会发展的人才需求的过程,人才生产培养制度在中国特色人才制度体系中处于基础地位。大批量生产人才资源的主体渠道在教育,我国教育是否具有全球竞争力直接决定了人才生产的全球竞争力。在充分肯定我国人才培养成绩的同时,需要认真寻找差距,借鉴发达国家培养人才的先进经验,努力强化和提升我国人才培养的全球竞争力。一是创新人才培养理念,开启人才培养新模式,分层别类地培养学术人才、工程师人才和技师人才,培养大批高素质涵养、有创新意识和创新能力的一代新人。二是推动高等教育大众化和人口现代化,努力扩大就业人员中受过高等教育人数的比例,提高就业人员平均受教育年限和提升高等教育毛入学率,实现新一代人口人才化,开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。三是加大教育投资力度,提高教育投入占 GDP 的比例,使之逐步达到世界较高水平。四是加快人才供给侧结构性改革步伐,加大教育改革力度,创新教育培养模式,调整高等教育专业结构,培养能够满足经济社会发展需要的具有全球竞争力的人才资源。五是提高中国大学对各国学生的吸引力,鼓励外国学

生来华留学、实习、创新创业，使中国成为亚洲乃至世界各国青年求学的首选之地。

### （三）凝聚和增强人才吸引的全球竞争力

能否在全球范围内集聚一流人才，是判断我国人才制度是否具有全球竞争力的试金石。吸引外国的优秀人才到中国来工作，可以省去培养环节，是低成本扩大高价值人才规模的捷径。这就要求我们树立全球视野和战略眼光，提高人才对外开放水平，开创人才对外开放新局面，吸引海外高层次人才回国来华创新创业和工作。一是当前当务之急，继续实施“千人计划”和相关政策，吸引留学海外的学子回归创新创业报效祖国。二是抓紧制定出台中国移民法案，整合人才签证、居留、国籍、社保、教育等相关政策规定和法律制度，大批量吸引外国高层次人才和紧缺人才到中国工作定居，加入中国国籍。三是吸引国外优质教育资源、科研资源到中国落户或设立分支机构，创新中外合作办学、合作科研模式，借此引进高层次教育、科研专家来华工作。四是建立国际人才虚拟集聚平台，推进全球网络空间中的协同创新、离岸创业和柔性流动，采用各种灵活方式柔性吸引汇聚高层次人才来华工作、讲学、交流、合作科研攻关、创新创业。五是探索整建制引进创新创业人才团队办法，团队中只要有一定比例以上的人才符合引进条件，其余人员可以放宽准入门槛，不受学历、职称、年龄等条件限制。六是走出去，通过在海外设立办学机构、研发机构、工作站、人才寻访机构等形式网罗当地优秀人才为我所用。

### （四）塑造和提升用人主体和高层次人才的全局竞争力

习近平总书记在谈到把《关于深化人才发展体制机制改革的意见》落到实处时一针见血地指出，要着力破除体制机制障碍，向用人主体放权，为人才松绑。用人主体和人才是运行于人才市场上的供需主体，放权松绑是突出市场导向的标识。为此，一是要转化政府职能，有关行政部门要进一步简政放权，放开用人主体手脚，充分保障企事业单位编制管理、人员聘用、职称评定、绩效工资分配以及激励等方面的用人自主权。二是遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，积极稳妥地培育和健全人才市场体系，从广度和深度上推进人才市场化改革，突出市场导向，推动人才资源配置依据市场规则、市场价格、市场竞争实现效益最大化和效率最优化，激发各类人才的创造活力和各类用人主体的用人活力。三是

鼓励和引导中国的企业、高校、科研院所走出国门，以宽眼界、强决心和大气度积极参与全球人才竞争，采用包括柔性流动等方式在全世界范围内选才和配置人才，在竞争中培养人才、锤炼人才和提升人才使用效用。四是保障人才个人的成才权、流动择业权和创业权，鼓励人才在国际环境中提炼素质和能力，引导高层次人才参与国际竞争与合作，提高创新创业的效率和成功率。五是扶持壮大高端人才服务业，引进国际知名的人才服务机构和企业，培育和扶持国内的现代人才服务机构，为人才和用人单位提供国际化的中介服务或为人才创新创业提供全要素组合与孵化的服务。

### （五）推进人才治理体系和治理能力现代化

应该看到，我们在人才治理体系和治理能力方面还有许多不足，有许多亟待改进的地方。推进人才治理体系和治理能力现代化，必须完整理解和把握全面深化人才发展改革的总目标，既要充分认识推进人才治理体系和治理能力现代化的重要性和紧迫性，又要充分认识完善和发展中国特色人才制度的长期性和艰巨性。一是提升政府人才治理能力和水平，限制政府的权限，调整政府的管理方式，严格控制政府有关部门拓展管理边界的冲动，建立人才发展与经济社会发展适应机制，保证人才安全，推动简政放权，突出市场导向，激发用人主体用人活力和人才创新创造创业活力，强化法治意识，改进治理方式，运用科学治理手段，推进社会治理精细化、准确化。二是增强社会服务功能，完善基层社区人才治理体制，在各类园区因地制宜地建设海外人才开放创新集聚试验区、人才服务产业集聚区、人才特别社区和人才管理改革实验区，改善创业、居住、学习和工作环境，促进国际化的公共服务、便利服务和一站式服务。三是发挥社会组织作用，培育人才自治新组织，健全法人治理结构，建成自主、自为、自律主体，承接政府转移职能，起到政府和市场都不能起到的综合监督、信息流通、资源整合、自我协调和自我服务等作用。四是以法治保障来完善和发展中国特色人才制度、推进人才发展治理体系和治理能力现代化，加快制定《人才促进法》，适时出台单项人才法律法规和相关法，推进立法进程，加大执法力度，确保我国人才制度体系的全球竞争力不断得到提升，稳居国际前列。

**参考文献:**

- [1] 中共中央办公厅印发《关于进一步加强党管人才工作的意见》，《人民日报》2012 年 9 月 27 日。
- [2] 中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，《人民日报》2016 年 3 月 22 日。
- [3] 徐泽洲：《加快形成更加开放更有国际竞争力的人才制度优势》，《党建研究》2015 年第 10 期。
- [4] 王振：《构建具有国际竞争力的人才吸引政策研究》，《国家行政学院学报》2016 年第 3 期。
- [5] 赵永乐：《人才管理政府与市场关系研究》，《国家行政学院学报》2016 年第 3 期。
- [6] 余兴安：《党管人才旨在爱才兴才聚才》，《光明日报》2016 年 3 月 29 日。
- [7] 吴江：《开启迈向人才强国的决胜阶段》，《光明日报》2016 年 4 月 12 日。
- [8] 陈颀、徐惠喜：《2017—2018 年全球竞争力报告：中国全球排名 27 位》，《经济日报》2017 年 9 月 28 日。
- [9] 汪恽：《面向全球科技创新中心建设的人才政策评估及发展对策》，《科学发展》2017 年第 11 期。

（原文 2018 年 6 月刊登于《南京社会科学》）

## 新时代人才评价机制建设与实施

北京大学政府管理学院 萧鸣政 北京大学国家治理研究院 张湘姝

**【摘要】**2016 年以来，中共中央、国务院颁发多个文件并且在党的十九大报告中，多次对人才与人才评价体制机制问题进行了专门论述。党和国家把人才提高到前所未有的战略资源地位，以抓铁有痕与钉钉子精神系统地推进了人才评价机制建设工作，解决人才评价机制中存在的问题为重点，从评价方式、评价标准、人才分类、管理体制机制等方面，对重点领域的人才评价工作进行了重大决策部署与改革指导。与以往相比，出台的政策既一脉相承，又更具有战略性与突破性。

**【关键词】**人才战略；人才分类；评价机制；政策解读

党的十八大以来，党和国家比以往任何时候都更加重视人才评价工作，连续多次、非常密集地颁发关于人才评价方面的重要文件。例如，2016 年 3 月，中共中央、国务院颁发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（以下简称《深化改革意见》）、2017 年初颁布了《关于深化职称制度改革的意见》，习近平总书记在党的十九大报告中将人才视作战略资源，对人才工作与评价提出了一系列新的重要思想、重要论断，特别要求党的领导干部加强人才选用本领学习<sup>1</sup>，做好人才评价工作。2018 年 2 月 26 日，中共中央、国务院专门颁发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（以下简称《分类改革指导意见》）。2018 年 7 月 3 日，中共中央办公厅、国务院办公厅又印发了《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》（以下简称《评价改革意见》）。对于新时代的人才评价工作，党和国家明确要求要充分关注当下我国人才结构多元化、人才发展战略化、人才流动畅通化等特点，着力解决以往人才评价工作中存在的评价标准单一、评价过程“官本位”、评价方式落后、评价手段趋同等问题。因此，做好新时代人才评价工作，我们必须认清新时代人才评价工作的新特点，把握人才评价机制建设的核心和重点，创新人才工作模式。

### 一、尽显其才、激发活力是新时代人才评价机制建设的战略目标

<sup>1</sup> 习近平：《决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告十九大报告》，北京：人民出版社 2017 年版，第 63-65 页。



人才评价机制,是为实现人才评价功能、推进人才战略、发挥人才价值的各评价要素及其持续联动的运行系统<sup>1</sup>。人才评价机制建设的根本目标在于在评价过程中凸显各类人才的特点,激发其内在活力,使其得到更好的开发与发展的。从近年来各地、各部门的人才评价工作具体实践情况来看,评价目的仅仅停留在考核与选拔,主要针对被考评人现有的能力素质进行评价的阶段。2003 年中央出台的《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》(以下简称《人才工作决定》)与 2010 年出台的《国家人才发展中长期规划纲要(2010-2020)》(以下简称《中长期规划》)中,对人才评价工作虽有专门篇幅来论述,但并没有具体指出人才评价机制建设的目标。2018 年 2 月 26 日中共中央、国务院出台的《分类改革指导意见》对人才评价机制建设的目的进行了明确界定,指出人才评价机制建设的目的是围绕实施人才强国战略和创新驱动发展战略“激发人才创新创业活力”,并将人才评价、人才发展、社会经济发展三者进行有机结合,强调要充分发挥人才评价的“指挥棒”作用。这就使得人才评价机制的建设具有了更加突出的战略意义。

## 二、科学分类、客观公正是新时代人才评价机制实施的工作基础

我国人才结构日益复杂,各行各业人才辈出,若不对人才进行科学分类,便可能出现评价指标设置不科学、评价过程混乱、评价结果不真实的情况。因此,对于人才进行科学分类是开展评价工作的基础。2003 年《人才工作决定》将人才划分为党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三类。2010 年《中长期规划》将人才划分为党政人才、企业经营管理人才队伍、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才六类。在此基础上,2016 年《深化改革意见》将人才划分为九类,其将《中长期规划》中的专业技术人才具体划分为战略科学家与创新型科技人才、哲学社会科学人才、基础研究人才、应用研究与技术开发人才。由此可见,人才的科学分类问题已开始逐步被重视。但是,在具体实施过程中,仍存在“一把尺子量到底”、人才分类不够细化等问题。2018 年 2 月新出台的《分类改革指导意见》中多次提到人才分类问题,强调要按照不同职业、不同岗位、不同层次人才的特点和职责,建立各有侧重的人才评价标准,实

<sup>1</sup> 萧鸣政:《人才评价机制探析》,《北京大学学报》2009 年第 3 期第 33-38 页。

行差异化评价<sup>1</sup>。

值得注意的是，除了按职业属性对人才进行分类外，还提出要按照发展规律对人才进行分类。例如，科学设置人才评价周期，对青年人才、基础研究人才等延长其考评考核周期，鼓励持续研究与长期积累，体现出对青年人才成长的重视、对等待基础研究人才取得成果的决心。这一项改革有助于改变目前人才评价“短视化”，尤其是科研领域唯“论文量论”、唯“科研项目论”的现象，使得人才评价工作更接地气、更加客观公正。

### 三、党管人才、服务发展是新时代人才评价机制建设的基本原则

历史经验表明，一个国家的发展，尤其是发展中国家的发展离不开一套稳定的、持续的、具有前瞻性的人才战略的支撑，而其中最为关键的问题在于将人才的发展意愿与国家发展意愿相统一，使各领域的人才在基本的文化价值观上观点趋同。如若不然，可能会出现人才发展意愿与国家发展意愿相悖、海归人才“水土不服”，人才作用得不到充分发挥等问题。中国共产党始终代表最广大人民群众的根本利益，坚持党管人才原则，能够更好地统筹整合和规划人才发展与国家发展之间的关系，使我国的人才工作具有战略性与整体性。

2003 年《人才工作决定》，在提出实施人才强国战略的同时，强调必须坚持党管人才原则；2012 年 8 月 6 日，中央办公厅印发《关于进一步加强党管人才工作的意见》，进一步明确了加强党管人才工作的重要意义；2018 年《分类改革指导意见》再次提出，将党管人才的原则贯穿到人才评价机制建设的工作当中，要“加强党委和政府改革完善人才评价机制的统一领导”。党的十九大报告中也明确提出，中国特色社会主义进入了新时代，新时代“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”。将人才在国家发展中的作用进行更高层次的定义，无论从我国的现实国情看还是从长远发展机遇看，都是国家人才工作中的重要一环，人才评价机制的建设必须坚持党管人才这一基本原则。

### 四、细分专业技术人才、引领务实创新是新时代人才评价机制建设的核心

2018 年 2 月出台的《分类改革指导意见》，内容共分为五个部分，其中第四部分篇幅最长，涉及到重点领域专业技术人才的分类与改革。在这一部分，《分类改革指导意见》对专业技术人才进行了细致的分类，特别是对科技、哲学社会

<sup>1</sup> 中共中央办公厅、国务院办公厅：《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》，2018 年 2 月 26 日。

科学、文化艺术、教育、医疗卫生、技术技能等重点领域的专业技术人才进行了细致分类。

以科技人才为例，细分为基础研究人才、应用研究和应用开发人才、社会公益研究、科技管理服务和实验技术人才，并且对每一类科技人才的评价侧重点均按照“干什么，评什么”的原则提出了不同要求。相比 2016 年的《深化改革意见》中将专业技术人才分为应用型人才与研究型人才，这一分类更加深入细化。

如此细致地将专业技术人才进行分类并提出不同的评价侧重点，这在我国尚属首次，主要因为：一方面，“术业有专攻”为专业技术人才的显著特点，同一研究领域、不同研究层次的人才具有不同的核心工作目标，因此对其进行评价也应当有不同的侧重点；另一方面，细分专业技术人才能够更好地将评价结果运用到人才培养环节，有助于挖掘出更多优秀专业人才。

尤其是党的十九大对经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设等作出新的全面部署，新时代需要更多的高质量专业技术人才作为改革的主力军，为了避免让“不合身”的评价机制禁锢专业人才的发展，对专业技术人才进行细致分类尤其显得重要和必要。可以说，细分专业技术人才、引导人才务实创新是新时代人才评价机制建设的核心。

## 五、解决“一刀切”问题、突出品德标准是新时代人才评价机制建设的难点

2018 年 2 月出台的《分类改革指导意见》指出：“我国人才评价机制仍存在分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同、评价社会化程度不高、用人主体自主权落实不够等突出问题。”长久以来，“一刀切”问题作为我国人才评价机制中的沉痾宿疾，其造成的不良后果在不同行业领域都有所显现。例如，教育人才评价中过多强调论文，以发表论文数量为主要考核标准，弱化了教学质量及师风师德建设考评标准；文化艺术领域以“流量”为王，作品质量与价值导向大打折扣。

针对这些问题，《分类改革指导意见》中明确指出要“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”，“改变片面将论文、专利、项目、经费数量等与科技人才评价直接挂钩的做法”，“着力解决评价标准过于追求学术化问题”<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 中共中央办公厅、国务院办公厅：《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》，2018 年 2 月 26 日。

由重视“量”向注重“质”转变，旨在建立更加公平、合理的人才评价机制，正向引导专业技术人才、创新型科技人才的发展。同时，提出要把品德放在人才评价指标的第一位，要对人才评价中的品德标准探索制定相关的惩戒制度，这将有利于从源头上整治各个领域因弱化品德考评而带来的弄虚作假、学术不端、腐化堕落等问题。

## 六、遵循人才成长规律、创新人才评价方式是新时代人才评价机制建设的重点

在人才评价的方式方法上，《分类改革指导意见》既有传承又有创新。第一，它提出建立以同行评价为基础，引入社会评价与市场评价的评价机制。这与 2016 年《深化改革意见》中的相关提法一脉相承。第二，它提出要丰富评价手段。例如考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等方法，对于不同职业、不同岗位，要采用更加具体、精准的测评方式。第三，提出打破户籍、地域限制，依托行业协会、专业学会、公共人才服务机构进行人才评价，使评价主体更加多元，评价过程更加客观。第四，提出将人才评价贯穿在项目评审、科技计划，急难险重工作中，简化评审环节，加强结果共享，让人才能安心研究，不被多头人才评价所累。第五，尊重人才发展规律，按不同人才的成长途径设计不同的人才评价方法，延长青年人才、基础研究人才的考核周期，给人才成长留时间、留空间<sup>1</sup>。

## 七、管理体制变革、优化评价环境是新时代人才评价机制建设的突破点

人才评价工作及机制体制的建设涉及到多个部门的相互配合。因此，改革人才评价机制必须改革目前人才评价的管理体制，厘清各部门权责，为人才评价工作创造良好环境。长久以来，高校、医院等事业单位，在人才的管理方面受党政部门的影响较大，人才评价工作中出现行政化、“官本位”的倾向。近年来，党和国家针对这些问题出台一系列的相关政策，例如，提出取消高校及医院的事业编制，建立以合同管理为基础的用人机制。

2016 年《深化改革意见》提出要“政社分开、政事分开和管办分离”，“保障和落实用人主体自主权”<sup>2</sup>；2018 年出台的《分类改革指导意见》进一步明确要“推动具备条件的高校、科研院所、医院、文化机构、大型企业、国家实验室、

<sup>1</sup> 中共中央办公厅、国务院办公厅：《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》，2018 年 2 月 26 日。

<sup>2</sup> 中共中央：《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，2016 年 3 月 20 日。

新型研发机构及其他人才智力密集单位自主开展评价聘用（任）工作”，发挥市场、社会等多元主体评价作用。此外，《分类改革指导意见》还提到要优化公平公正的评价环境：一方面要从法制建设入手，规范评价程序，从“申诉”“回溯”“回避”“轮换”制度保证评价的公平公正；另一方面，重视人才评价的文化建设，构建对不同学术观点、批评建议的包容机制，营造良好的新时代人才评价环境。

总而言之，新时代的人才工作着力于破除束缚人才发展的体制机制障碍，需要魄力与勇气。各地区、各部门要联动起来，在《分类改革指导意见》等人才评价机制改革重要文件的指导下，制定符合本地区、本部门实际的人才评价机制，最大限度激发各类人才的潜力与活力。

（原文 2018 年 10 月刊登于《前线》）

## 手机人才时讯信息汇编

(2019 年 7 月)

【2019-07-01】近日，“新时代人才强国战略理论与实践研讨会”在宁波召开，国内知名猎头公司“猎聘智库”发布了《中国制造业高质量发展人才白皮书》。数据显示，近年来宁波吸引了大量制造业人才。其中，25 岁至 30 岁的人才比例高达 39.31%，智能制造人才占比高达 62.55%。2018 年，宁波市制造业人才净流入率达 7.56%，位列全国城市之首。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：[http://daily.cnnb.com.cn/nbwb/html/2019-06/22/content\\_1172308.htm?div=-1](http://daily.cnnb.com.cn/nbwb/html/2019-06/22/content_1172308.htm?div=-1)

第二届“一带一路”国际经贸合作活动在衢州举行

【2019-07-02】6 月 28 日，第二届“一带一路”国际经贸合作活动在衢州举行。期间，300 多名海内外知名专家学者、商界精英参加了数字经济发展论坛，听取了衢州数字经济创新人才政策推介，见证了衢州与阿里《未来社区数字化操作系统白皮书》发布，以及“智慧长三角应用示范基地”和“智慧长三角产业示范基地”揭牌。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://finance.sina.com.cn/world/gjcyj/2019-04-26/doc-ihvhiewr8267675.shtml>

2019 中国杭州国际人力资源峰会在下城召开

【2019-07-03】近日，第二届杭州国际人力资源峰会在杭州下城区召开。开幕式上，下城区政府与国际高端猎头公司斯坦顿大通国际签署意向入驻协议，还与两家国家级小微企业园代表签署了合作协议。借助此次峰会契机，下城区政府举行了项目对接会和人才政策推介会以吸引海外高层次人才和创新创业人才。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：[http://www.hangzhou.gov.cn/art/2019/6/28/art\\_812270\\_35123883.html](http://www.hangzhou.gov.cn/art/2019/6/28/art_812270_35123883.html)

人社部印发《关于深化经济专业人员职称制度改革的指导意见》

【2019-07-04】近日，人力资源社会保障部印发《关于深化经济专业人员职称制度改革的指

导意见》，强调要健全制度体系，增设正高级职称，知识产权、人力资源管理专业的职称名称直接以专业命名，其他专业在职称名称后标注；要动态调整专业设置，对现有经济专业，及时整合、取消、增设、合并。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201906/t20190618\\_321026.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201906/t20190618_321026.html)

浙江实现快递行业高级工程师零突破

【2019-07-05】根据国家邮政局和浙江省职改委的工作部署，经企业申报及各地中评委推荐并在省政务网公示后，近日浙江省快递业高级工程师职务任职资格评审委员会召开首次评审会议，对 16 名参评人员进行评审。经专家组评审，7 名人员获得浙江省首批快递业高级工程师资格，实现了快递行业高级工程师“零的突破”。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：[http://zj.spb.gov.cn/dtxx\\_13999/201906/t20190627\\_1862217.html](http://zj.spb.gov.cn/dtxx_13999/201906/t20190627_1862217.html)

教育部负责人表示将增强家政服务人才培养

【2019-07-08】7 月 5 日，教育部相关负责人在吹风会上表示将贯彻落实好《关于促进家政服务业提质扩容的意见》，进一步完善专业结构，扩大家政服务人才培养规模，每个省份原则上至少有一所本科高校和若干所职业院校开设家政服务相关专业，并启动实施“学历证书+若干职业技能等级证书”人才评价制度试点工作。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：[http://www.xinhuanet.com/2019-07/05/c\\_1210181133.htm](http://www.xinhuanet.com/2019-07/05/c_1210181133.htm)

德国颁布《专业人才移民法》

【2019-07-09】据《欧洲时报》报道，德国日前审议通过第一部《专业人才移民法》，并将于 2020 年开始实施。新移民法突破了现有法律涵盖的大学本科以上学历的人才，进一步拓展到所有受过正规职业技术培训的人才。新移民法还取消了“优先审核”制度，今后欧盟内外的专业人才在申请来德工作签证时将享受同等待遇。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：[http://news.dayoo.com/world/201907/08/139998\\_52681112.htm](http://news.dayoo.com/world/201907/08/139998_52681112.htm)

人社部印发《职称评审管理暂行规定》

【2019-07-10】日前，人社部印发了《职称评审管理暂行规定》，自 9 月 1 日起施行。《规定》明确了职称评审管理的主要规定和程序，对职称评审的全过程进行规范管理。要求职称评审面向全体专业技术人才和用人单位。还应考虑地区、部门实际，赋予一定的自由裁量权。此外推广在线评审，探索实行职称评审电子证书。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）  
相关链接：[http://www.mohrss.gov.cn/wap/xw/rsxw/201907/t20190709\\_323280.html](http://www.mohrss.gov.cn/wap/xw/rsxw/201907/t20190709_323280.html)

BOSS 直聘职业科学实验室发布《2019 新招聘趋势洞察》

【2019-07-11】近日，BOSS 直聘职业科学实验室发布了《2019 新招聘趋势洞察》。内容显示杭州平均薪资已经逼近北上深，达到 9859 元；南京以 8097 元领跑第二梯队，成都、东莞、苏州的平均薪资逼近广州。此外，随着产业互联网的推进，人工智能相关人才需求将迎来新的高速增长期，但金融行业人才流失明显，持续六个季度流出大于流入。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）  
相关链接：<https://www.tmtpost.com/nictation/4053233.html>

衢州举办海内外高层次人才数字经济会

【2019-07-12】今日上午，第三届“衢时代”杯海内外高层次人才创新创业大赛在杭州未来科技城衢州海创园正式启动。现场 7 个路演项目，聚焦大数据、人工智能、智能制造等热点领域，未来有望成为行业新锐。本届大赛旨在挖掘海内外数字经济领域优质项目，助力衢州打造全国数字经济第一城副中心城市、四省边际数字经济发展高地。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）  
相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1241298>

“海聚英才·创汇娥江”2019 海外人才国际创业大赛在沪启动

【2019-07-15】7 月 13 日，由浙江省外专局和绍兴市委组织部指导，上虞区委区政府主办的



2019“海创人才”国际创业大赛启动仪式暨上海城市分站赛在沪举行，智慧农业、智慧楼宇、大数据可视化等 22 个人才项目进行路演。此外，上虞区发布了曹娥江科创走廊规划，并与北京海创智库签署共建“海创人才长三角产业技术协同创新基地”合作协议。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：[https://mp.weixin.qq.com/s/ojjCNvh4pITwrk\\_xDtYkYg](https://mp.weixin.qq.com/s/ojjCNvh4pITwrk_xDtYkYg)

2019 年中国国际海员论坛浙江宁波举行

**【2019-07-16】**近日，2019 年中国国际海员论坛在浙江宁波举行。会议指出，海员队伍面临着质量下降、数量短缺、职业吸引力不足等危机。同时，海员是全球化的职业群体，使我国海员在全球化竞争和海上命运共同体构建中处于公平地位、体面工作势在必行。宁波高度重视高素质海运人才队伍建设，已计划推出高素质海员人才培养引进政策。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://zj.people.com.cn/n2/2019/0711/c186327-33132856.html>

衢州市数字经济专家委员会 2019 年度会议召开

**【2019-07-17】**近日，东南数字经济发展研究院衢州海创园分院揭牌仪式暨衢州市数字经济专家委员会 2019 年度会议在杭州未来科技城举行，旨在有效对接杭衢两地的数字经济资源。据统计，今年 1-5 月份，衢州市规上数字经济核心产业主营业务收入同比增长 6%，增幅位列全省第六；数字经济从业人员近 1.5 万人，同比增加 6%，增幅位列全省第一。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://www.cecc.org.cn/news/201907/539292.html>

浙江省人社厅印发《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的意见（试行）》

**【2019-07-18】**7 月 14 日，浙江省人社厅印发《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的意见（试行）》，支持在一线岗位从事技术技能工作、能够进行创

造性劳动并作出贡献的技能劳动者参评助理工程师等工程技术职称。这标志着高技能人才与专业技术人才职业发展的壁垒将被打破，两类人才深度融合发展。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：[http://www.zjhrss.gov.cn/art/2019/7/14/art\\_1442999\\_9341.html](http://www.zjhrss.gov.cn/art/2019/7/14/art_1442999_9341.html)

公安部将推广 12 条移民与出入境政策

【2019-07-19】7 月 17 日，公安部在北京召开新闻发布会，通报公安机关服务经济社会发展、服务群众、服务企业 60 项措施，并将在杭州、舟山等地试点实施的基础上，推广复制鼓励、支持、便利外籍人才、外国优秀青年和外籍华人来华在华创新创业、投资兴业、学习工作的 12 条移民与出入境政策，于 8 月 1 日起在全国范围内实施。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：[http://www.gov.cn/xinwen/2019-07/17/content\\_5410621.htm#1](http://www.gov.cn/xinwen/2019-07/17/content_5410621.htm#1)

浙江省总工会启动 2019 年“浙江工匠”评选活动

【2019-07-22】近日，浙江省总工会正式启动 2019 年“浙江工匠”评选活动。面向省内从事技能（技术）工作 10 年（含）以上、一线在岗的中国籍职工，重点聚焦制造业、现代服务业和具有地方特色的历史经典产业，选树掌握高超技能、体现领军作用、作出突出贡献、竞赛成绩优秀的 100 名“浙江工匠”。此次评选将坚持向制造业技能人才和创新型人才倾斜。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://acftu.worker.cn/28/201907/17/190717084330765.shtml>

浙江省举行省属企业人才工作推进会 奋力打造“产才融合”新高地

【2019-07-23】近日，浙江省国资委组织召开省属企业人才工作推进会暨巨化“人才强企”推介会，邀请院士专家、省属企业负责人及科技人才代表共商“人才强企”，打造“产才融合”新高地。会上，巨化集团分享了其通过试点经营层持股、核心人才投资，共担风险、共享收益的经营模式达成“平台聚智、柔性引智、项目用智、培训育智、服务惠智”成效的先进经验。

（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<http://zj.people.com.cn/n2/2019/0719/c186806-33158904.html>

打破唯学历唯资历唯论文框框，余杭创新推行人才“举荐制”

【2019-07-24】近日，杭州市余杭区正式实施“举荐人”制度，创新人才等级认定途径。该制度是通过专家、企业负责人的举荐来确定人才层级；举荐人包括“两院”院士、国家级高层次人才计划入选专家、相关行业上市公司董事长或总经理等。余杭区还根据人才的不同职业、不同岗位、不同层次，制订个性化、差别化评价方式，畅通人才升级通道。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/0YVbd2729euIeNrB8J8MLQ>

中国研发人员总量连续六年居世界首位

【2019-07-25】7月23日，国家统计局发布新中国成立70周年经济社会发展成就报告。报告显示，按折合全时工作量计算2018年研发人员总量为419万人年，是1991年的6.2倍；我国研发人员总量连续6年居世界第一；至18年年底，我国发明专利申请量连续8年居世界首位；当年通过《专利合作条约》（PCT）提交的国际专利申请量居世界第二。（时讯详情请关注微信号：rencaianjiu）

相关链接：<https://finance.sina.cn/china/gncj/2019-07-23/detail-ihytcerm5603210.d.html>

长三角全球科技创新百人会暨秀洲人工智能科创项目路演圆满举行

【2019-07-26】【人才时讯】7月25日，以“AI赋能 智创秀洲”为主题的长三角科技创新百人会暨秀洲人工智能科创项目路演活动在嘉兴市秀洲区举行，涉及智能化、计算机智慧应用、大数据、软件开发、芯片开发等领域的52个国家级高端科技人才项目同台竞技，最终评选出金奖2项、银奖3项。金奖项目将直接进入今年“直通乌镇”全球互联网大赛半决赛。

相关链接：<http://www.cnjxol.com/2019/07-25/99914573.html>