

三重制度为高质量发展聚才汇智

吴义强

综合国力的竞争，归根到底是人才的竞争。随着全球新一轮科技革命和产业变革蓬勃兴起，国际人才竞争将更加激烈。2022年11月，全球化智库(CCG)发布的《全球人才流动趋势与发展报告(2022)》显示，当前世界人才流动呈现三个特点：一是欧美国家与亚洲国家数量平分秋色，世界人才中心在从欧美向亚洲扩散；二是全球人才跨领域、跨行业向数字经济领域流动的趋势愈发明显；三是各国对高层次人才争夺日趋激烈，采取多种措施加大对技能人才的引进。在人才竞争力指数上，美国仍大幅度领先，中国位列第八，随着中国人才强国战略的深入推进，中国的人才竞争力和吸引力正不断提升，成为中国经济发展的强劲引擎。

党的二十大报告强调：“要坚持教育优先发展、科技自立自强、人才引领驱动，加快建设教育强国、科技强国、人才强国，坚持为党育人、为国育才，全面提高人才自主培养质量，着力造就拔尖创新人才，聚天下英才而用之。”党中央立足时代和发展大势，为我们抓好人才工作提供了行动指南和根本遵循。湖南省“十四五”规划纲要明确提出瞄准人才高地打造人才高地。人才是第一资源，人才的培养、评价和使用，是关系人才成长的关键环节。推动湖南人才强省战略，达成湖南“一中心一高地五区”人才建设目标，必须创新人才培育、评价和使用机制，以机制创新构筑人才集聚高地，为建设现代化新湖南聚才汇智。

人才战略是富民强省之要。党的十八大以来，湖南大力实施人才强省战略，打造湖湘人才高地，推动湖南高质量发展。据统计，湖南省科技创新人才项目支持经费从“十三五”初的1380万元上升到2021年的1.8亿元，翻了13倍；人才资源总量超730万人，遴选的省级人才从2015年的70人增加到2021年的1300余人，其中，263名省级人才跻身“国家队”。

湖南人才建设成绩突出、成效显著，但放眼全国、面向未来，仍存在一定的短板和不足：一是人才评价体系“破而未立”。表现在“四唯”(唯论文、唯学历、唯职称、唯奖项)已破，多元人才评价理念已成共识，但“评什么、谁来评、怎么评、怎么用”的问题还没得到根本解决，新的体系如何构建还在探索中。二是拔尖人才建设“精而未强”。近年来，用人主体在人才引进、培养、评价、使用中的自主性得到增强，但还未完全“归位”，特别是事业单位在编制管理、岗位设置等方面还有一定的“放权”空间。三是拔尖人才建设“精而未厚”。湖南高层次人才引育力度很大，近年来先后实施“芙蓉人才行动计划”“三尖”人才计划等，人才队伍数量和质量显著提升，但仍存在着结构性矛盾，战略科学家、领军人才缺乏，创新型拔尖人才总量还显不足。以两院院士数量为例，湖南集聚了在湘两院院士44人，同属中部省份的湖北、河南的两院院士人数分别为81、78人，人才

核心提示

创新之道，唯在得人；得人之道，必广其途以储之。聚四海之气、借八方之力，方能形成众多英才聚三湘、万类霜天竞自由的创新局面。体制机制创新是人才建设的保障，破解人才瓶颈关键是深化人才体制机制改革。必须积极探索创新人才培养、评价和使用的新机制、新办法，以时代之为构筑人才集聚高地。



长沙经开区的智能柜员机生产线。

湖南日报全媒体记者 李健 摄

资源总量分别为911万、1201万人，都大幅领先我们，这也表明湖南人才建设仍任重道远。

创新之道，唯在得人；得人之道，必广其途以储之。聚四海之气、借八方之力，方能形成众多英才聚三湘、万类霜天竞自由的创新局面。体制机制创新是人才建设的保障，破解人才瓶颈关键是深化人才体制机制改革。必须积极探索创新人才培养、评价和使用的新机制、新办法，以时代之为构筑人才集聚高地。

创新培育，耕耘沃土待芬芳

产学研紧密“耦合”能为创新要素集聚搭建通道，建立完善产学研协同创新、协同育人机制是基础。企业要以产业发展需求为导向，将行业体系、企业人才引用标准融入高校人才培养之中，积极参与高校专业规划、教学设计、课程设置、实习实践，形成需求侧牵引供给侧的良好局面；高校以高水平人才培养为导向，围绕轨道交通、工程机械、中小航空发动机及航空航天装备三大世界级产业集群，以及电子信息、新材料、新能源与节能3个国家级产业集群等湖南重点优势产业集群，加强数学、材料科学与工程、冶金工程、矿业工程、交通运输工程化学、机械工程、电气工程、信息与通信工程、计算机科学与技术、航空宇航科学与技术等优势学科特色学科建设，以高校“双一流”建设“催化”产业技术变革，实现教育与人才链、产业链、创新链的有机衔接。建立完善拔尖创新人才培养机制，是向前沿发力的关键。“为什么我们的学校总是培养不出杰出人

才？”著名的“钱学森之问”是关于中国教育发展的一道艰深命题，对我们破解领军人才短缺和长远发展瓶颈问题具有重要启发意义。湖南拥有全国“双一流”建设高校5所，学科15个，是名副其实的科教大省。我们应该积极对接国家人才培养战略，在政策、资金等方面予以重点支持；高校主动作为，在学科建设上打破传统学科专业壁垒，促进学科专业深度交叉融合，统筹推进新工科、新医科、新农科、新文科建设；在培养模式上，学校要突出个性化培养，积极开展教学理念、模式、内容和方法改革，培养创新精神，提高实践能力，造就一大批能够适应和引领新一轮绿色科技革命和产业变革的技术原创性人才。

多元评价，忌一把尺量到底

人才的多元化决定了评价标准的多元化，没有一种标准可以评价所有人才，因此，创新人才评价机制必须破除一把尺子量到底的僵化评价方式和制约人才活力的固化评价制度，建立以创新价值、能力、贡献为导向的多元化分类评价机制。一是对基础研究类人才重点评价其科学价值，要聚焦论文质量，实行学术代表作制度。根据基础研究周期长的特点，适当延长科研成果评价周期。据国家科技奖励办公室统计，获得国家自然科学奖一等奖的项目，平均研究周期为14年，如国家自然科学奖一等奖项目“介电体超晶格材料的设计、制备、性能和应用”就做了20年才获得突破。给基础研究人才较多的时间和空间去从事周期较长的研究，鼓励他们安心坐“冷板凳”，成为科研

工作的“扫地僧”；二是对研发攻关类人才重点评价其技术贡献，要聚焦关键问题突破和技术研发，如新技术、新发明、新创造等。如甘肃对研发攻关人才评价侧重技术成果转化、科技创新和参与智库研究等方面的考核，规定省部级科学技术奖、国家级动植物新品种审定证书、发明专利等可代替核心期刊论文。三是对成果转化类人才重点评价其经济价值，要聚焦其在提供系统解决方案、形成战略产品和战略产业中的贡献值。如浙江在海外工程师的遴选中，坚持不唯学历、资历、职称、身份，不搞评审，而是以人才创造市场价值作为遴选的评价依据。四是对公益服务类人才重点评价其社会贡献、文化价值，要聚焦其在持续改善民生、创新管理制度、优化社会治理、传播科学文化等方面的贡献，侧重成果的公益性、思想性、前瞻性和建设性。同时，建立杰出人才评价机制，对助力国家战略项目有天赋和潜力的人才，设立超常规的“特殊”评价体系，在政策和资金层面提供长期稳定的支持，使其无成果产出压力和考核压力，在相当宽松的环境中潜心锤炼、厚积薄发。

完善使用，不拘一格纳人才

使用是人才引进、培育和发展的基础，也是对人最大的激励。要进一步完善人才使用机制，不拘一格用人才，通过使用来培养、激励和成就人才。一是充分授权。在强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能的基础上，充分发挥用人单位主体作用，实现人才资源配置的市场化、社会化、自主化。湖北出台政策对企事业单位急需紧缺人才和特殊贡献人才，允许其不受基础职称限制，直接申报高级职称。在某些领域，我们可以参照学习，打破不合理的制度束缚，建立更为灵活的选拔、晋升、奖励和考核机制，让真正想干事、能干事、干成事的青年人才能涌现出来，让真正有能力的人才有发展的绿色通道。二是创新事业单元岗位管理模式。河南等省份借鉴国外高校做法，设置学术副校长，就是对选优配强领导班子、营造学术氛围，破除“官本位”观念、推进大学章程实施、提高高校治理水平的有益尝试。如此建立岗位动态调整机制，鼓励高等院校、科研院所根据规定和实际需要灵活设置岗位，岗位就能作为吸引、培养和锻炼人才，促进高质量发展的重要阵地，发挥引才、聚才的重要作用。三是加强平台建设。创新平台为各类人才提供了干事创业的舞台和实现人生价值的机会，深圳正是以建设世界级的科技创新平台吸引到了颜宁等一批顶级科学家。湖南要以“三高四新”战略定位和使命任务为导向，以优势产业学科和国家重点学科为基础，重点打造岳麓山实验室、岳麓山工业创新中心、湘江实验室、芙蓉实验室“四大实验室”，再布局一批与湖南“三大支撑八项重点”相关的科研平台，以平台吸引人才、留住人才、成就人才。

(作者系中国工程院院士、中南林业科技大学校长)

四招破题，解儿科人才荒

王可为

“宁看十男，不着一妇，宁看十妇，不看一儿”，长期以来儿科医生一直如此自嘲。大数据显示，儿科医生平均12分钟就需要接待一名患者，到了冬季呼吸道疾病高发期，一名儿科医生一天甚至要看超100名儿童，高强度的工作同时，还面临来自患者家属的压力。根据《中国儿科资源现状白皮书》调查，我国儿科医生流失人数为14310人，占儿科医生总数的10.7%。

截至目前，国家卫健委全国医师电子化注册系统的统计显示，我国儿童医院有228家，医疗机构的儿科执业医师数量23万人，每千名儿童床位数2.22张，每千名儿童拥有的儿科执业(助理)医师数为0.92名，与美国等发达国家的每千名儿童拥有儿科执业(助理)医师1.5人，有一定差距。培养、留住儿科人才，缓解儿童医疗供需矛盾，亟待解决。

着眼“补短板”，让院校培养成为儿科人才队伍建设的源头活水。从1999年到2016年，我国儿科学本科专业停办17年，造成了儿科专业源头之“荒”。在儿童养育更加科学、精细的大背景下，专业儿科医生越来越稀缺，尤其在农村地区更突出，应在源头上加快推进院校儿科学教育，各省儿科学专业也应积极联动院校推动儿科学科建设。加大对儿科学住院医师规范化培训的招生政策倾斜，积极开展农村订单定向免费医学培养项目，落实编制和财政补助实施儿科定向免费医学培养项目，吸引更多优秀卫生人才加入儿科医生队伍，壮大基层医疗卫生机构儿科人才队伍。与此同时，加大力度开展儿科转岗医生培训及国家执业医师考试增设儿科加试科目，考核合格后变更或增加注册儿科执业范围，引导其他专科卫生人才从事儿科医疗保健服务。

突出“合纵连横”，解决儿科人才结构性短缺矛盾。2013年，北京儿童医院牵头，成立北京儿童医院集团(后更名为福棠儿童医学发展研究中心)，现有成员医院52家，辐射全国31个省、自治区、直辖市，以城市医疗集团协作方式，开展诊疗共识、多中心科研合作、医疗同质化管理，加强人才培养、基层巡诊、精准健康扶贫、国际合作等相关工作，逐步形成了国家—省—市—县—自治区四级跨区域儿科诊疗服务网络。我省人民医院、儿童医院均积极构建儿科联盟、儿科医疗联合体。通过共享模式，下沉优质资源，能够极大弥补基层医院儿科医疗服务能力之“荒”，部分缓解大医院在儿科医生的诊疗压力。与此同时，基层卫生院开启自我调节模式有助于缓解基层儿科医生缺口。比如，湘潭市雨湖区长城乡卫生院就通过返聘退休医务人员等方式，扩充队伍。基层优质儿科服务能力发展不均衡不充分是儿科看病难看病贵的关键，设立基层儿科人才专项培养计划，通过各种渠道将儿科资源导入基层，是缓解儿科人才结构性短缺的重要举措。

聚焦“科技前沿”，建设高水平儿科医学人才队伍。医学科技进步日新月异，人才是创新的根基，是突破技术瓶颈的关键，要围绕儿童面临的突出健康威胁方面，围绕国家医学中心、国家医疗中心建设任务，引进一批医学领军人才和拔尖人才，加快集聚一批能够推动学科能力提升、带动医学科技发展的创新团队。聚焦儿科医疗领域关键核心技术重点领军人才，建立适合国情基于实际的自主培养体系，加快培养疾病预防、健康管理、中医药、儿童心理等各领域的骨干人才队伍建设。尤为重要的是，带动医联体开展区域内多中心儿科疾病研究，大力推进儿科适宜技术推广，引导高水平儿科专家到基层医疗机构成立工作室等，将最新成果引入基层，全面提升儿科人才服务能力和水平。

完善“评价机制”，增强儿科专业的岗位吸引力和荣誉感。儿科医生之所以缺少足够的岗位吸引力，严重供不应求，说到底主要是两个因素：第一，工作压力大；第二，付出和回报不成正比。在提高人才培养数量、提升质量的基础上，还应该考虑怎么留住人才，让儿科成为人才可以精耕细作的领域。建立科学的考核评价体系为当务之急，加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的儿科人才评价体系，通过创新儿科卫生健康人才评价模式，增强儿科专业吸引力、影响力和稳定性，营造拴心留人、爱岗敬业、持续发展的乐业生态。建立公平的激励分配机制是关键，探索适应儿科行业特点的薪酬制度改革和科学调整儿科服务价格，进一步完善以业绩为核心、以贡献为标尺、以体现人才价值为根本、以维护人才权益为基础的薪酬分配激励机制，适当向重点关键岗位、高层次人才和急需紧缺人才倾斜，营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。建立灵活的选人用人机制是长期保障，应该进一步规范按需设岗、竞聘上岗、以岗定酬，逐步做到人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低。营造有利于各类人才公平竞争、脱颖而出、发挥作用的政策环境。

(作者系湖南省儿童医院副院长)

阅见

照见新科技革命下的人类未来

读邵春堡《未来引擎》有感



谭浩

科技是经济增长的主推力，是经济社会发展的决定性力量。党的二十大报告明确提出，必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力，深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，开辟发展新领域新赛道，不断塑造发展新动能新优势。

邵春堡博士最近出版的《未来引擎》一书，让我们犹如听到未来引擎的巨大轰鸣。该书提纲挈领探讨了驱动未来发展的若干科技领域。太空探索、量子力学、生命技术、深海探测、新能源、新材料和信息智能技术……这些都是正在发生科技革命的潮头阵地。作者对这些前沿领域的逐个分析，引人入胜且关注科研新成就，进而有利于集中资源推进重点领域的深入探索。作者在详述科技多领域群发展的基础上，又将激情、即用、融合、领先作为新科技革命的特征，让人们理解了这次科技革命与以往的不同。比如，阐述科技“激增”就历数激增的速度、内容、效率等现象，并明白了推动激增的背后力量，诸如范式突破、厚积薄发、灾难刺激、投资拉动等，这些颇具洞见的精辟论述，让人眼前一亮。

基于长期深邃的思考，作者对科技研发、创新和产业化以及对未来驱动中面临的伦理问题做了深入思考。科技很多时候由人类的某种需求推动酝酿和诞生，但是“技术的逻辑”有时也会背离人类的初衷，偏离预设的轨道，挣脱人类的控制，导致公开或隐蔽的反主体效应。科技的复杂性和不确定性也可能带来异化、负效应和潜在风险，科技的锋芒和任性需要伦理的平衡和引导，实现科技“能够的”与“伦理”的“相统一”。科技与社会关系的本质联结依然在人，坚守科技伦理原则，通过伦理引导、依法治理和风险监控，就可能将消极因素压缩到最小，并将其正能量扩展到最大。

我相信，正如作者邵春堡所期望的那样，《未来引擎》一书犹如一根魔棒，轻轻一点那令人眼花缭乱的的未来，帮助我们在这轮新科技革命中看清朦胧的新世界，使更多的人能够更加理性认识新科技革命带来的利好和挑战，顺应数字化转型，适应新的生产方式、工作方式和生活方式，在迈向未来的道路上早日做出自己的准备和选择。

(作者系经济学院博士，高级经济师，吉林电信公司党委委员、纪委书记)

以城乡融合为突破口 助推县域经济蓬勃发展

李琳

县域经济是省域经济的基石。2022年，湖南县域以占全省90%的面积、71%的人口和54%的GDP，成为稳住我省经济大盘的“压舱石”。近日，赛迪顾问县域经济研究中心在北京发布的“2022赛迪中部百强县”榜单显示，湖南20县(市)上榜“2022赛迪中部百强县”，长沙县、浏阳市、宁乡市位列前三甲。推进以县城为载体的城乡融合，是实现乡村振兴的重要途径，这三个名列前茅的百强县也是城乡融合的“排头兵”，可见城乡融合对于拓展高质量发展空间具有重要意义。

放眼全省，我省城乡融合发展尚面临空间融合不完善、产业发展不协同、公共服务不均衡、要素流动不畅通等突出问题。应聚焦短板精准发力，以空间融合为载体、产业融合为支撑、要素融合为动能、公共服务融合为保障，走出一条以城乡融合为突破口，推动县域经济高质量发展的湖南路径。

以规划一体促进城乡空间融合为引领，拓展县域经济发展新领域

规划一体是城乡融合发展的前提与先导，旨在构建城乡功能凸显、优势互补、形成田园乡村与现代城镇交相辉映的城乡空间形态。统筹城乡发展规划，关键是推动县域实施“多规合一”的空间规划体系，统筹规划城乡交通、水利、信息等基础设施，实现“一张蓝图绘到底，一张蓝图干到底”。支持县域探索“多镇合一”“镇村合一”“多村合一”的片区乡(镇)村规划编制模式，优化县域经济地理版图。同时，打造多层次城乡融合发展节点。深入推进以县城为重要载体的新型城镇化建设，提升县城综合服务能力，强化集聚功能；以乡村振兴示范创建村为重点，打造中心村，强化乡村承接功能，构建以县城为龙头、中心镇为枢纽、中心村为重要支撑的空间体系。

以推动城乡产业融合为主路径，开辟县域经济发展新赛道

产业融合是城乡融合的核心支撑，构建城乡产业协同发展平台，可以培育出乡村经济新模式新业态。特色小镇是城乡融合的“大口袋”，应吸纳产业向小镇有序集聚。如支持长株潭都市圈县域以工业园区标准化建设为抓手，规划打造城乡产业协同发展先行区，创建一批城乡融合典型项目；以园区驱动城乡产业融合，鼓励洞庭湖区和湘南地区县域探索“园区联动镇村发展”模式；推动大湘西县域聚焦生态优势，集中连片打造文旅融合型美丽乡村，共建生态文化旅游合作区。同时，着力培育乡村经济新模式新业态。支持长株潭乡村聚焦长株潭都市圈市场、湘南地区乡村瞄准粤港澳大湾区需求，跨村

组建乡村振兴联合体，发展都市休闲农业，共建科技创新的第二空间、都市人的第二居所；鼓励洞庭湖湖区乡村依托生态资源、大湘西乡村立足文旅资源，创新实施“乡村CEO计划”，探索“共享稻田”“共享厨房”“共享康养”新模式，推动乡村经济多元化。

以完善城乡社会融合为着力点，优化县域经济发展新环境

基本公共服务均等化是推动城乡融合发展的重要保障，旨在构建全民覆盖、普惠共享、城乡一体的基本公共服务体系。一是推动城乡教育医疗资源共享。深入探索城乡学校发展共同体、城乡教育联合体、教育集团等模式，促进优质教育资源城乡共享；深化县域医共体建设，共建医疗资源共享中心，打造“县强、镇活、村稳”的整合型医疗卫生服务体系；建设“编制周转池”，如中小学教师“县管校聘”，乡村医生“乡聘村用”，疏通乡村教育医疗人才堵点。二是促进城乡公共文化服务普惠。构建覆盖县、镇、村三级公共数字文化服务网络体系，探索推广一站式、菜单式的文化供给模式。三是着力推动数字乡村建设。加快“数字县城”“数字乡镇”“数字乡村”建设，弥合城乡“数字鸿沟”；可借鉴浙江未来乡村建设体系，支持花垣、双牌、韶山等国家数字乡村试点县聚焦“一统三化九场景”，率先开发“乡村小脑”数字乡村综合服务平台，打造中西部未来乡村示范样板。

以畅通城乡要素流动为主措施，激活县域经济发展新动能

消除阻碍城乡要素自由流动的体制机制壁垒。畅通城乡人口双向流动渠道是首要任务，可借鉴山东城乡户籍制度改革模式，全面畅通“农民变市民、市民变农民”双向渠道；推动县域落实“人地钱挂钩”机制，以居住证为载体，完善农业转移人口市民化配套服务；充分发挥平江、慈利等全国农民工等人员返乡创业试点的示范带动作用，吸引新农人、新乡贤、新艺人、新移民“四新”群体投身乡村振兴。完善农村土地制度改革是关键。总结浏阳农村土地制度改革试点经验，完善“三权分置”，探索“点状供地”“混合用地”模式，提高土地利用效率；借鉴义乌“集地券”经验，支持县域探索“台账登记+政府兜底回购+交易流转”模式，实现宅基地自愿有偿退出；推广“共享农屋”模式，激活闲置农房使用，发展乡村旅游、民宿、养老等多元化业态。推动工商金融资本下乡挖潜能。立足资源禀赋，采用“工商资本+合作社”“工商资本+土地流转”等方式吸引工商资本下乡；深化农村信用体系建设，推动“整村授信”，探索“银行+村企合作基金+企业+农民”等金融模式，创新“纳税信用共富贷”“乡村E贷”等金融产品，破解农村资本供给瓶颈。

(作者系湖南省政府参事，湖南大学经济与贸易学院教授，民建经贸研究院院长)

