

聚焦“十四五” 专家笔谈

优化配置、完善评价机制 持续激发人才创新活力

观点

人才是第一资源,是创新的关键。创新驱动的高质量发展必须深化体制机制改革,持续激发人才创新活力,使人尽其才,才尽其用。要优化人才配置,更好地激发人才的创新活力,释放人才红利。完善人才评价和激励机制,使优秀人才脱颖而出。此外,要弘扬科学家精神和工匠精神,营造浓厚的创新氛围。

赖德胜

“十四五”时期是中国特色社会主义伟大事业承上启下的关键五年,必须立足新发展阶段,贯彻新发展理念,构建新发展格局。为此,十九届五中全会提出,要坚持创新驱动发展,坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位。人才是第一资源,是创新的关键。创新驱动的高质量发展必须深化体制机制改革,持续激发人才创新活力,使人尽其才,才尽其用。

优化人才配置 更好释放人才红利

没有足够的人才,创新将会是“无米之炊”,聚天下英才而用之是促进创新的有效途径。因此,要遵循人才成长规律,培养、引进和集聚更多一流人才,不断增加人才数量,扩大人才供给。应该说,经过基础教育、职业教育和高等教育多年的扩张和发展,我国的人才储备已经数量巨大,不仅有数以亿计的高校毕业生,还有数以亿计的技能人才,这是创新引领的源泉所在和底气所在。

但人才的创新活力不仅仅取决于人才数量,还取决于人才配置,即人才配置在不同部门和不同地区之间的比例关系。简单来说,我们的经济可分为生产部门和非生产部门,有研究表明,人才配置到生产部门和非生产部门,对于整个国家创新的影响是不一样的。如果人才更多地配置到生产部门,则更有利于创新和增长,如果人才更多地配置到非生产部门,他们不直接创造财富,只是参与财富的分配,则更有可能成为寻租者,不利于创新和增长。与资金脱实向虚相类似,近些年来,我国人才配置也存在着脱实向

虚现象,大量人才不愿意去生产部门和实体经济部门。这种现象在经济学中被称为“人才错配”,即人才配置错位了,这会抑制人才创新活力的激发和人才红利的释放。我国人才数量虽大,但创新不足,人才错配是原因之一。

之所以会产生人才错配,一个重要原因是生产部门和非生产部门的要素市场化配置不平衡,前者市场化配置比较充分,后者竞争机制和价格机制的作用发挥不够。这样部分地导致了两个部门的薪酬待遇有一定差距,非生产部门收入更高,工作更稳定,对人才更有吸引力,因此,聚集着更多人才。深化供给侧结构性改革,就是要改变这种不平衡,使市场在要素的配置中发挥决定性作用,使人才更多流向生产部门,更好地激发人才的创新活力。

此外,由于创新要求有更多的观点交流和碰撞,人才在空间上的集聚更有利于创新,或者说人才的空间密度与创新高度相关,这样有利于减少观点交流和碰撞的成本。事实上,很多创新中心都分布在人口比较稠密、科研院所比较集中的地方。因此,优化人才配置一方面要鼓励和引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动,推动乡村振兴战略更好实施;另一方面,又要创造条件,使人才集中在一些创新基础条件较好的城市和区域,形成人才高地和科研创新高地,产生重大科技创新成果,成为科技创新的重要源泉,推动产业链价值链迈向中高端,提升我国产品和服务的国际竞争力。为此,要畅通人才有序流动渠道,特别是要推动超大、特大城市调整完善积分落户政策,推动在长三角、珠三角等城市群实现户籍准入年限同城化累计互认。同时,进一步推动形成基本公共服务按常住人口配置的机制,为人才集聚和形成更多创新中心提供保障。

完善人才评价和激励机制 使优秀人才脱颖而出

评价激励是“指挥棒”。科学的评价激励机制会使优秀人才脱颖而出,创新活力不断迸发,不科学的评价激励机制则不利于调动人才的积极性、主动性和创造性,使创新活力的激发大打折扣。

虽然我国不断完善人才评价激励机制,但仍然存在不少问题,突出表现在几个方面。一是评价激励实施过程中唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项倾向比较严重。二是评价激励机制的行政色彩比较浓,评价标准比较单一,甚至一刀切,重数量、轻质量,重短期、轻长期,科学化、社会化、多元化评价激励机制还没有形成。三是评价和激励衔接不畅,存在着有评价没激励,或者重评价轻激励现象,没有根据

人才成长规律制定出合理有效的人才利益保障机制。

上述评价激励机制所存在的问题已成为激发人才创新活力的障碍。我国虽然已成为论文和专利大国,但不是科技创新强国,科技对经济增长的贡献度还不高,在某些科技领域还存在着“卡脖子”现象。为了完善评价激励机制,2018年2月,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》,提出要用科学设置评价标准,坚持凭能力、实绩、贡献评价人才,克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向,进一步明确了人才评价激励改革的方向。

实行分类评价和多元评价。要根据不同职业、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、创新能力、质量、贡献等要素,科学合理、各有侧重的人才评价标准,并要与时俱进、动态调整。多元评价指评价主体和评价方式的多元,要平衡好同行评价、市场评价和社会评价的关系,基础研究人才要发挥好同行学术评价的作用,加强国际同行评价。应用研究和技术开发人才要突出市场评价的作用,要加强用户、市场和专家等相关第三方评价。

统筹好人才评价和教育评价。教育的重要使命是努力培养担当民族复兴大任的时代新人,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。为完善立德树人体制机制,扭转不科学的教育评价导向,去年10月,中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》,在提出要改革党委和政府教育工作评价、改革学校评价、改革教师评价、改革学生评价的同时,强调要改革用人评价,为教育发展营造良好环境。人才培养和人才使用紧密相连,教育培养出越多具有国际竞争力的人才,创新的人才基础就会越强,创新活力就会越足。反过来,用人评价和激励导向越正确,就越有可能使教育培养出更多具有国际竞争力的人才,从而形成良性循环。因此,要将科学的人才评价激励机制更好地传导到人才培养环节。

完善按要素分配政策制度,健全各类生产要素由市场决定报酬的机制。合理的分配机制会形成正向激励,激发创新活力,反之,则会形成逆向激励,抑制创新活力。现在正处于以人工智能、大数据、区块链等为代表的新科技发展阶段,不仅技术越来越重要,而且数据也成为一种独立存在的生产要素,并发挥着引领作用,其多寡成为国家软实力和竞争力的重要标志。要进一步健全土地、劳动、资本等传统生产要素参与分配的机制,同时,要积极探索技术、数据等新生生产要素参与分配的机制,加强知识产权保护,使技术和数据的创造者、所有者得到合理的、足够的经济回报,推动我国成为技术强国和要素强国。

弘扬科学家精神和工匠精神 营造浓厚创新氛围

对于创新活力的持续激发,有两种精神特别重要,即科学家精神和工匠精神。新时代科学家精神是胸怀祖国、服务人民的爱国精神,勇攀高峰、敢为人先的创新精神,追求真理、严谨治学的求实精神,淡泊名利、潜心研究的奉献精神,集智攻关、团结协作的协同精神,甘为人梯、奖掖后学的育人精神。这种精神是新中国成立以来历代科学家在扎根祖国大地,面向经济建设主战场和国家重大需求,探索未知,追求真理过程中逐渐铸就的。现在的科研条件与老一辈科学家所处时代相比,有了巨大变化,所面临的任务也有很大不同,但科学家精神的价值是永恒的。新形势下弘扬科学家精神,就是要胸怀两个大局,不忘初心,牢记使命,把自己对科学的追求和个人事业的发展融入建设社会主义现代化国家的伟大事业之中。要坚持“四个面向”,聚焦主责主业,不断开拓创新,集腋成裘,协同作战,提高原始创新能力,在关键核心领域取得重大突破。要恪守科研诚信,戒骄戒躁,淡泊名利,甘于寂寞,板凳不怕十年冷,让创新成为一种习惯。

工匠精神则是一种执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越的精神。我国自古就有崇尚工匠精神的传统,工匠精神也成就了我国在瓷器、丝绸、工程建造等领域在世界的领先地位。新中国成立以来,“两弹一星”、载人航天、大飞机、高铁等大工程,也凝结着工匠精神。现在虽然机械设备、人工智能等越来越多地参与到生产过程中,有些产品的生产制造甚至出现了无人车间,但工匠精神的价值是永恒的。新形势下弘扬工匠精神,对于将巨大人力资本转化为创新源泉,推动从制造大国迈向制造强国,实现高质量发展和第二个百年奋斗目标,具有重要意义。

无论是弘扬科学家精神还是弘扬工匠精神,在本质上都是要弘扬劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的社会风尚,形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围,使辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动成为每一个人的自觉行为。若此,人才得以形成,人才创新活力得以持续激发。

(作者为中央党校(国家行政学院)社会和生态文明教研部副主任、教授)



策划/制图:张菁

G 前沿观察

让老年人的生活有“数字”无“鸿沟”

王天玉

老年人因不会使用电子支付而无法购票,因不会操作健康码而遭遇出行难题……诸如此类的社会问题在疫情以来愈加凸显,我们在拥抱数字时代带来的快捷和便利之时,众多老年人则未能完全适应数字化的生活方式,挡在他们面前的像是一道难以逾越的“数字鸿沟”。

今年的政府工作报告中提出,推进智能化服务要适应老年人需求,并做到不让智能工具给老年人日常生活造成障碍。帮助老年人跨过“数字鸿沟”将成为政府智能化服务的组成部分。

“数字鸿沟”问题的出现主要是由于不同社会群体在数字化浪潮中的接受速度不同。如果说数字化是技术进步带来的红利,虽然这一红利是普惠性的,但获得与分享这一红利仍有一个隐性的“门槛”——熟练应用智能手机及相应的软件。这个“门槛”对于在电脑普及及年代成长起来的中青年人来说似乎是不存在的,是一种“自然而然”形成的技能。他们既是数字化和智能化的推动者、受益者,同时也在一定程度上也是数字化和智能化的定义者。

但是,生活方式数字化并不是社会协商的结果,老年人并未参与到数字生活的定义过程中,对于需要怎样的数字化和智能化几乎没有话语权。由中国互联网络信息中心(CNNIC)发布的第47次《中国互联网络发展状况统计报告》显示,截至2020年12月,我国网民规模达9.89亿,其中60岁及以上网民占比为11.2%,约为1.1亿人。然而,官方数据显示,我国60岁以上老年人数量已经超过2.5亿,说明至少还有1.4亿老年人尚未接触互联网。由于接受新技术、新应用的能力相对较弱,使得老年人由于社会群体只能成为技术进步的跟随者。数字化和智能化虽然代表着社会进步的方向,老年人跟上数字化大潮对他们来说也是有利的,但真正让老年人能够参与其中或许还需要用他们能够适应和接受的方式。

技术变革导致的各种社会问题背后仍是人与人之间的关系。当我们问如何解决老年人的“数字鸿沟”这一问题时,应该思考整个社会在数字时代应当为老年人做些什么。

一方面,要给予老年人保持其生活方式的权利。老年人在某种程度上是被“裹挟”着进入了数字时代,技术的强大支配力重新塑造了整个社会共同体的生活方式,这一塑造过程是不区分社群与代际的。尽管数字化有各种好处,但我们仍然要给予老年人有按照其意愿和习惯生活的权利。这并不是说让老年人在数字时代掉队,而是让他们用能够接受的方式享受数字技术给生活带来的便利,即打破唯一的数字化生活模式和社会运行规范,给老年人自己定义数字生活的机会,让他们也能够享受到社会进步带来的福祉。

另一方面,要把数字技术的便利内化到老年人的生活方式之中。社会各方要“扶助老年人跨过数字鸿沟”,对策可以是优化老年人网上办理业务程序,开发适合老年人的平台、对老年人进行培训等。这种思路的前提是要把老年人当作“被服务者”,而不是一味要求老年人跟上来。公共服务的智能化内化到老年人的生活方式上,一边在开发新技术时考虑到老年人的需求,一边鼓励和帮助老年人适应数字生活。

(作者为中国社会科学院法学研究所社会法室副主任)

G 问题探讨

试析社会工作助推工会组织服务力提升的路径

观点

在工会组织增“三性”、创新基层工作方式的改革过程中,社会工作主要从提高服务水平、打造服务新模式两个层面助力工会服务力提升。应不断完善工会社会工作专业人才培养顶层建设,通过购买服务规范化建设形成工会与社会组织之间的良性互动关系,工会组织引领社会组织不断优化服务职工的方式、提升服务效能。

原会建 孟宪红

构建联系广泛、服务职工的工会工作体系是工会改革的主要任务之一。在此背景下,如何彰显工会组织的群众性,强化基层工会组织服务职工群众的专业性,成为工会组织改革的重要着力点。

在工会组织增“三性”、创新基层工作方式的改革过程中,社会工作主要从提高服务水平、打造服务新模式两个层面助力工会服务力提升。当前,工会组织通过“聘用一合作一孵化”等方式多渠道引入社会组织,对接多元需求,推动形成多元共建社会治理格局。

提升工会组织服务力,应不断完善工会社会工作专业人才培养顶层建设,通过购买服务规范化建设形成工会与社会组织之间的良性互动关系,工会组织引领社会组织不断优化服务职工的方式、提升服务效能。

社会工作助推工会组织服务力提升的两个作用层面

工会组织服务力是指工会构建覆盖广泛、快捷有效的职工服务体系的能力。工会组织通过引入新的工作方式和工作机制,推动建设形式多样的职工服务场所,完善职工服务基础设施,开展多样化、定制化的职工服务活动,必然能够提高职工服务工作的专业化水平,提升职工满意度,从而实现工会工作的组织化创新。

作为工会改革的探索,引入专业社会组织是工会组织提升服务力的重要途径。目前,工会引入专业社会组织服务的实践已在北京、上海、深圳等全国多个地区工会扎实开展,成为工会为职工群众提供更专业、更精准的服务项目、创新社会管理方式、优化服务提供方式的有效途径。

实践中发现,社会工作可以从提升服务水平、打造服务新模式两个层面提升工会服务力。

一方面,通过专业化程序与方法,提升工会服务水平。社会组织通过专业程序精准评估职工、企业、工会的需求,科学规划服务方案,通过风险防控和监督机制保障服务供给的专业性。社会工作者运用个案工作、小组工作、社区工作等专业方法,围绕职工心理与社会层面的需要提供多元化服务,同时可以为企业发展需要提供中间服务。

另一方面,可以从不同维度出发,打造工会服务新模式。从各地的服务实践可以总结出当下社会组织提供服务的四种模式,即以单个大型企业及其职工为服务对象的企业模式,以独栋商务楼宇的中小企业及其职工为服务对象的楼宇模式,以产业和企业集聚的

园区及高新技术开发区的大企业及其职工为服务对象的园区模式,以及以社区范围内的职工和居住在社区的职工为服务对象的社区模式。

社会工作助推工会组织服务力提升的经验

当前,工会组织引领社会组织对接职工多元需求,形成了多元共建社会治理格局。“聘用一合作一孵化”的行动路径。建设一支高素质的工会社会工作专业人才队伍对于推动工会组织改革创新、提高工会服务职工群众能力水平,构建和谐劳动关系具有重要作用。目前,工会领域引入社会工作开展职工服务的主要做法有:工会招聘录用社会工作专业人员;工会购买社会组织专业服务;工会孵化社会组织。

“多元需求对接”的行动策略。主要表现为,对接职工服务成长需求,增强工会组织的凝聚力、吸引力;对接企业稳定发展需求,扩大工会组织覆盖面;对接社会组织专业领域拓展需求,增强工会组织服务职工的专业性;对接社区治理需求,增强工会组织的影响力。

在实际开展过程中,也存在诸如工会社会工作者队伍专业性不足、流动性大,工会组织在购买专业社会工作服务、孵化培育社会组织等过程中有一定偏差错位等问题需要加以关注和解决。

首先,当前,社会化工会工作者在增强基层工会活力,提升工会服务力的同时,存在着一定自身队伍建设的不足,职业发展空间受限,薪资水平偏低,流失率高;专业性不足,缺乏系统培训;管理制度不健全,岗位职责不明确,地域发展不平衡等问题。其次,

在购买社会组织服务方面也存在一些问题,如工会组织购买服务的内容和过程存在一定程度的错位,工会组织与社会组织间的互动关系存在一定偏差。

工会组织可以采取孵化培育专业社会工作机构的方式,能够避免合作互动过程中出现的一些偏差,有助于引领推动其提升服务职工效能,提升工会组织的服务水平。

推进社会工作参与职工服务,提升工会组织服务力的建议

完善顶层设计,拓展工会社会工作专业人才发展空间。针对加强工会社会工作专业人才队伍建设出台相应的实施细则及配套政策,在岗位设置、经费支持、薪酬保障等方面为工会社会工作者队伍提供有效支持;制定工作标准,明确工会社会工作者应具备的核心能力,提高准入条件和专业化培训力度;完善工会社会工作者考核激励机制,理顺职业晋升通道。

加强信息化建设,减少组织行政消耗。在工会组织与社会组织之间搭建便捷的沟通合作通道,精简行政工作流程,使社会组织能够将精力集中于提供服务,最大化发挥社会工作专业力量的专业角色。

通过购买服务规范化建设推动良性互动关系建立。在工会组织与社会组织之间形成稳定的制度化服务契约关系,明晰双方职能角色,划定权责范围,确保社会组织在职工服务参与过程中的相对自主性,使社会工作在助推工会组织服务力提升中回归其职业本位、专业本位,推动工会组织和社会组织的良性互动。

(作者单位:中国劳动关系学院社会工作学院)