



## 激发人才创新活力 助力人才强国战略

2021-07-02 来源:《社科院专刊》2021年7月2日总第565期

作者: 赵渊博 (中国社会科学院评价研究院)

分享到:

字号: [大] [中] [小] [关闭] [打印]

国家“十四五”规划提出,要激发人才创新活力。深化人才发展体制机制改革,全方位培养、引进、用好人才,充分发挥人才第一资源的作用,是当下人才工作的重心。激发人才创新活力,对于提升我国创新创造水平,提高综合人才竞争力,加快人才大国向人才强国迈进具有重要意义。

### 激发人才创新活力的现实考量

大国竞争既是科技创新实力的竞争,也是创新人才的竞争,优化人才创新环境、提升人才创新能力是大国提升综合竞争力的需要。当前,科技创新水平是各国综合能力的主要衡量指标,而人才作为实现科技创新的要素,正在成为各国激烈争抢的目标。在这种背景下,如何更好地激发人才创新活力,是快速提升综合创新能力的关键。放眼国际,一些拥有较强科技创新实力的国家都有较高的人才创新活力。可见,激发人才创新活力、提升科技创新水平,是我国提升国际竞争力的有效途径。

激发人才创新活力,是当前我国高质量发展的要求。改革开放40多年来,我国不断释放改革红利,充分发挥制度优势,广泛积累人才资源,释放人才创新创造潜力,实现了科技创新水平的快速提升。当前,我国正转向高质量发展,科技创新成为高质量发展的核心驱动力,激发人才创新活力可以为科技创新提供人才保障。

激发人才创新活力,可缓解当前高端人才缺失问题。回望过去,我国通过不断积累人才资源,在一定程度上弥补了人才缺失的问题,为提升科技创新水平提供了重要保障。当前我国正在深入实施创新驱动发展战略,对高端人才供给提出了更高要求。激发人才创新活力,可以催生更多高端人才,有助于培养造就高水平人才队伍。

### 激发人才创新活力面临的困难

人才管理体制有待完善。首先,管理主体的单一化导致人才个体的价值追求和个人选择在一定程度上被忽视,人才无法充分发挥才能。企业、高校、科研院所人才管理方面参与度不足,也容易导致人才使用和人才价值相背离。其次,用人自主权缺失引起人才管理效率不高。用人主体更清楚何时用人、用什么样的人、用多少人,缺失用人自主权容易导致人才管理混乱,也会抑制优秀人才的成长。因此,必须促进人才管理主体由单一化向多元化转变,让用人主体积极参与到人才管理中,给予用人主体更大的用人自主权,根据自身需要选择、培养和使用人才。

人才评价机制较为单一。人才评价是科技人才管理的风向标,对于各类人才应使用差异化评价标准。当前,“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的评价标准忽略了创新成果的理论价值和社会价值,导致重数量轻质量、重名誉头衔等不良导向,不利于营造尊重知识、尊重人才的科研生态。因此,必须完善人才评价机制,激励人才更好发挥作用。

人才激励机制尚不健全。知识产权法能够有效保护创新成果的归属,是激励人才创新的重要动力。知识产权立法不完善使创新产生的效益无法有效回馈给作者,从而导致人才创新动力不足。因此,应完善知识产权保护立法,实行以增加知识价值为导向的分配政策,构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制。

### 激发人才创新活力的路径

提高人才培养质量,扩大人才引进力度。人才培养和人才引进可以有效扩大创新人才队伍规模。在人才培养方面,需要培养一批高精尖创新人才,以高精尖人才推动原创性引领性科技攻关,

热点

弘扬

中共  
体育

习近  
会议

目前  
季正  
最新

最新

创新

为人

为社

保产  
与国

提升创新人才整体创新水平。一要以经济社会发展需求为导向，以国家重大发展战略为基础，加强紧缺型人才培养。二要加强基础学科人才培养，建立基础学科人才培养基地，扩大基础研究的人才供给。三要完善产学研合作培养创新人才模式，建立以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研联合培养体系，实施“人才+项目”培养模式，依托国家重大科研项目，调动企业积极性，通过实践培养创新人才。在人才引进方面，要实行更加开放的人才政策，通过优化科研创新工作环境、完善外国人在华永久居留制度和技术移民制度等方式鼓励国际高端人才来华工作和交流，为海外科学家在华工作提供具有国际竞争力和吸引力的环境。

健全人才评价机制。一要建立科学的人才评价指标，形成以职业道德、价值创造、社会贡献为导向的评价标准，引导人才专心于科研创新，全身心地从事投入时间长、难度大的科学研究。二要建立多元化人才评价体系，对不同类型的人才采取差异化的人才评价标准。对于基础研究类人才，要重点关注其成果的创新价值；对于应用研究类人才，要重点关注其成果对解决现实问题的贡献和产生的社会价值。三要强调用人主体的人才评价自主权。鼓励用人单位根据自身实际建立人才分类评价指标体系，实现人才使用和人才价值相统一。可尝试将职称评审权限下放到高校、科研院所和企业等用人主体，扩大用人主体的人才评价自主权。

营造良好的创新创造创业环境。一是加强知识产权保护，完善科技成果的归属和利益分配机制，明确发明人的权益，为创新发明成果转化建立服务平台。二是建立市场化的人才管理服务体系。在党管人才的原则下，推动政府职能转变，由“人才管理”向“人才服务”转变，由以政策措施为中心转向以人才发展需求为中心。同时，鼓励市场主体参与人才管理服务，积极培育人才服务中介机构。三是大力弘扬科学家精神，开展多种形式的科普活动，营造崇尚科学和鼓励创新的氛围，提升创新人才的社会认同感。四是依法保护企业合法权益，发挥企业在吸引人才和科研创新上的重要作用，为人才参与创新活动提供平台保障。

责任编辑：张月英

[学部主席团](#) [职能部门](#) [直属机关党委（直属机关纪委）](#) [派驻机构](#) [直属事业单位](#) [直属企业](#) [代管单位](#) [文哲学部](#) [历史学部](#) [经济学部](#) [社](#)

[学部主席团](#)

[关于我们](#) | [法律顾问](#) | [广告服务](#) | [网站声明](#) | [联系我们](#) | [版权声明](#) | [人才招聘](#)



院部总机：010-85195999

地址：中国北京建国门内大街5号 邮编：100732

版权所有：中国社会科学院

京ICP备05072735号

京公网安备11010502030146号



站长统