

新时代人才强国战略的总体框架、时代内涵与实现路径

徐 明^{1,2}

(1. 中国社会科学院大学商学院, 北京 102488; 2. 中国社会科学院大学国家治理现代化与社会组织研究中心, 北京 102488)

摘 要:新时代中央人才工作会议全面总结了党和国家人才事业的发展规律, 并从战略高度谋划推进新时代人才工作。基于文献研究和理论推演, 构建“理念-体系-能力-战略”整合型的理论分析框架。研究发现: 人才治理理念为人才工作提供方向先导和价值依循, 包括坚持党对人才工作的全面领导, 坚持人才引领发展的战略定位, 坚持四个面向, 坚持聚天下英才而用之; 人才治理体系是新时代人才工作的制度载体, 包括不断深化人才发展的体制机制改革, 营造识才爱才敬才用才的环境; 人才治理能力是人才治理体系的外在表现, 包括全方位培养用好人才, 弘扬科学家精神。以人才治理理念现代化引领人才治理体系和能力现代化, 不断推进完善新时代人才工作的理论体系, 为新时代人才强国战略提供具有中国特色的理论基础和科学规律。人才强国战略内涵于人才治理现代化框架, 国家人才战略是对人才治理现代化愿景的长远谋划和分步执行, 从汇聚人才、培育人才、激励人才、造就人才等方面来把握新时代实施人才强国战略的时代内涵和要求。应在以下方面落棋下子, 打好主动仗, 下好先手棋: 建设世界重要人才中心和创新高地, 既要明确布局, 又要“点”“阵”结合; 构建和塑造国家战略人才力量, 既要“质”“量”协同, 又要梯次配置; 深化人才发展体制机制改革, 既要授权“松绑”, 又要“破”“立”兼顾; 全方位培养引进用好人才, 既要“内”“外”统筹, 又要“领”“育”结合。将各行各业各领域各方面的优秀人才汇聚到党和人民的伟大事业中来, 形成全面建设社会主义现代化国家的时代伟力。

关键词:新时代; 人才强国战略; 人才治理现代化; 国家战略人才力量

中图分类号: C960; C961.9 **文献标志码:** A **文章编号:** 1671-4970(2022)06-0088-14

2021 年注定会以其特殊的历史印记而彪炳史册。经过全党全国各族人民持续奋斗, 这一年我国完成了全面建成小康社会的历史性任务, 脱贫攻坚战取得了全面胜利, 新冠肺炎疫情防控阻击战取得战略性成果, 我们实现了第一个百年奋斗目标^[1]。

这一年我们迎来中国共产党成立一百周年, 这一年更是“十四五”规划开局之年, 也正式开启了全面建设社会主义现代化国家的新征程。中央人才工作会议于 2021 年 9 月 27—28 日在京召开, 习近平总书记在這一具有重大战略意义的会议上全面回顾了党

基金项目: 中国社会科学院大学卓越研究项目 (2021-KYLX02-04)
作者简介: 徐明 (1974—), 男, 教授, 博士, 主要从事人力资源开发管理与人才发展、社会治理、公共安全与应急管理研究。E-mail: dx-xuming@cass.org.cn

的十八大以来人才工作取得的历史性成就和变革,总结了党和国家人才事业的发展规律,尤其是新时代十年来党在人才工作领域提出的一系列新理念、新战略和新举措,并从战略高度谋划推进新时代人才工作。此次会议不仅要求继续遵循人才事业发展规律,更对未来15年乃至今后一段时期党和国家的人才工作进行战略布局和目标定位。在刚刚胜利闭幕的党的第二十次全国代表大会上,习近平总书记在报告中进一步明确“深入实施人才强国战略。培养造就大批德才兼备的高素质人才,是国家和民族长远发展大计。”^[2]因此,全面、准确、系统、完整地把握新时代人才强国战略的总体框架、时代内涵,探究其实现路径,对于深刻领会、理解、学习、贯彻党的二十大精神和中央人才工作会议精神,为全面建设社会主义现代化国家、实现第二个百年奋斗目标厚植坚实的人才基础、提供强大的人才保障具有重要的理论意义和实践价值。

一、新时代人才强国战略总体框架

1. 文献研究及理论分析框架

2013年,党的十八届三中全会吹响了新一轮全面深化改革的号角,首次提出“推进国家治理体系和治理能力现代化”;2017年,党的十九大明确了国家治理的地位、目标、途径等核心问题;2019年,党的十九届四中全会汇集了我国全面深化改革以来的理论成果、实践成果、制度成果,提出了推进国家治理体系和治理能力现代化的总体目标,对新时代全面推进国家治理现代化作出更加清晰的顶层设计。这一系列对于国家治理现代化愿景的表述和理论构建均是建立在持续探索的基础上。

国家治理是为了增进国家利益,降低治理成本,国家政权的所有者、管理者、参与者等开展的一系列治理工作和活动^[3]。①在国家治理活动中,治理理念是治理活动所遵循的基本原则和价值指向^[4],是国家治理活动的先导性理论集成和系统性整体构架,来源于长期的实践探索和文化积淀,为各级国家治理活动的决策者和参与者的行为和行动提供方向指引。回答“为什么治理”的问题,具有先导性和方向性,是治理活动的政治灵魂和价值遵循。②治理体系是国家政治、经济、社会等秩序建构、运行规则、操作机制和策略,在国家治理活动中为增进公共利益,维护公共秩序,确保本国存续以及与他国有效竞

争合作的一系列体制机制、政策法规等制度和策略安排^[5]。国家治理体系涉及国家治理中各组织的功能定位、基本结构、运行规则、运行机制及策略^[6]。回答“怎么治理”的问题,具有明确的规定性、约束性、协同性、层次性和关联性^[7],是治理活动的制度基础。③治理能力体现了国家制度的执行力和实施力,是国家实现治理目标的实际能力^[8],体现了社会整体教育水平、社会认同力及凝聚力等一系列“软”能力^[9]。回答“如何有效治理”的问题,是治理活动的效能基础。④战略是组织为了追求使命、实现目标,依据外部环境和自身条件的状况及其变化,从宏观、长远和全局的立场出发,制定并实施的未来一定时期的工作目标、方向、计划、策略并组织实施的过程^[10]。国家战略治理是为维护国家利益,综合发展、合理配置和有效运用国家力量和各种资源的总体方略^[11]。习近平总书记指出,“战略问题是一个政党、一个国家的根本性问题。战略上判断得准确,战略上谋划得科学,战略上赢得主动,党和人民事业就大有希望……战略是从全局、长远、大势上作出判断和决策。”^[12]回答“治理的总目标和何时达到这一目标”的问题,具有全局性、长远性、可优化性、前瞻性和引领性,是治理活动中为达成目标而做的长远设计、整体谋划和实践执行。治理理念指引治理体系和治理能力的建设和变革,而治理体系和能力作为实践的活动遵从马克思主义以实践为基础的认识论,反作用于治理理念,促进理念的变革和飞跃。治理体系是治理能力的内在载体,治理能力则是治理体系的外在表现,治理理念、治理体系和治理能力是国家治理现代化的基础性要素,我国学者以此构建“理念-体系-能力”三角研究框架^[4]。治理理念、治理体系和治理能力共同构成了国家治理现代化的愿景^[13]。国家治理现代化的核心是如何选择最佳治理战略的问题^[14],而国家战略治理是对国家治理现代化愿景的长远谋划和分步执行^[15],内涵于国家治理理念、治理体系和治理能力所组成的国家治理现代化框架。

人才是具有较强影响力、较高维护能力、善于处理比自身更为复杂问题的人群,集能力、责任、贡献于一身^[16-17]。其中,能力即个人拥有的知识、技能及价值观,责任即努力做好自己的本职工作,贡献即在工作中发展价值意义和目标^[18]。人才资源是促进国家经济社会发展的一种潜在的、关键性的、可持

续发展的资源^[19-20],已成为国家发展的重要战略资源,其核心功能在于围绕国家战略形成核心竞争力^[21]。人才治理水平反映了国家治理水平^[22],而人才工作是国家治理的重要组成部分,是国家治理现代化的基石,对国家治理意义重大^[23]。只有将人才工作与国家治理活动有机融合,才能有力推进国家治理现代化^[24],为建设社会主义现代化强国提供人才保障和支撑。

基于上述理论分析及推演,在“理念-体系-能力”三角研究框架和国家战略治理理论的基础上,本文构建了“理念-体系-能力-战略”整合型的理论分析框架(图1),从人才治理理念、人才治理体系、人才治理能力3个维度为新时代人才强国战略提供理论指引。

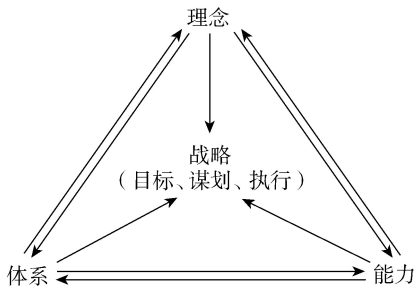


图1 “理念-体系-能力-战略”
整合型的理论分析框架

在这一分析框架中,人才治理理念对人才工作的行动和实践具有明确的方向先导和价值依循,是新时代人才强国战略前瞻性、长远性和全局性的理论基础和来源;人才治理体系及其变革为新时代人才强国战略的实施提供制度保障,并在因应内外部环境变化中对相关治理资源进行有效配置和统筹谋划;作为治理体系的外在表现,人才治理能力及其建设提升为新时代人才强国战略提供执行保障,确保在执行战略时不跑偏、不走样,在既定的时空范围内逼近并最终达成战略目标。人才战略内涵于人才治理理念、人才治理体系、人才治理能力构成的人才治理现代化框架,是从国家战略的顶层设计层面对人才治理体系和能力现代化的目标进行整体设计和规划执行。

习近平人才观是马克思主义人才理论中国化时代化的最新成果,是新时代中国共产党人才思想的关键内核^[25]和集大成者,凝聚着全党全社会价值共识的成熟的人才治理理论,为新时代人才强国战略和人才工作提供理论依循与根本原则,主要内容包括坚持党对人才工作的全面领导、坚持把人才放在

引领发展的战略地位、坚持“四个面向”和坚持聚天下英才为我所用等。具体来讲,一是坚持党对人才工作的全面领导。这体现了人才工作的全局性、人民性,是人才工作的方向盘和指南针^[26],更是新时代人才工作的根本保证和根本要求。有了这一条,人才工作就有了“定盘的星”,在党的全面领导这一根本原则指引下,站稳政治立场,为党和人民的事业开展人才工作。二是坚持把人才放在引领发展的战略地位,这体现了人才工作的科学性、战略性。人才不仅为发展提供保障,更可以引领高质量发展^[27]。这一战略地位的确立从理论和思想上厘清人才与创新、创新与发展、人才与发展之间的底层逻辑关系,有利于深入理解新发展理念五大主题“创新、协调、绿色、开放、共享”的内在关系和丰富内涵,更准确地把握人才作为第一资源的地位作用和极端重要性。三是坚持“四个面向”,就是坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康,这体现人才工作的方向性、针对性,是人才工作的目标方向和根本任务。科技创新引领时代发展,经济主战场是发展的生命线和重要基础,国家重大需求是国家在重点领域掌握发展主动权的战略安排和需要,人民生命健康则是应对风险社会中的各种突发事件,筑牢风险危机防火墙,及时精准地化解危机,全方位保护人民生命健康^[28]。这4个方面是在新发展阶段实现高质量发展和高水平安全的关键领域,是统筹发展和安全的重要因素,也是坚持以人民为中心思想的具体体现。四是坚持聚天下英才为我所用。这体现了人才工作的价值性和目标性,是人才工作的基本要求和最终目标,为新时代人才强国战略提供了目标指向和方法论指南^[29]。以上四条站在全局和战略的角度,从理念维度对新时代人才工作明确了布局 and 遵循,为新时代人才强国战略提供了定位、方向和原则。

人才治理体系是在人才的生产、吸引、流通、使用等领域的一整套系统全面、衔接有效的制度集成,包括了领导体制、管理体制、运行机制以及人才服务体系和人才法律法规等不同层面^[30]。人才治理体系构成了新时代人才工作的制度载体,为人才工作和活动的开展提供制度保障。具体来讲,一是不断深化人才发展的体制机制改革,这体现了方法性和问题导向性,是人才工作的重要保障和制度要件。虽然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,符合我国的历史和现实国情,通过了我国人才事业发展的实践检验,具有强大的生命力和制度优势^[31]。但是也应当清醒地认识到,人才治理体系,尤其是人才发展体制机制还存在着人才政策精准化水平不高、人才评价机制中“四唯”现象突出、“最后一公里”不畅通等问题,为此需要对人才成长发展中长期存在的体制、机制、制度等问题进行重新校准、破旧立新、优化升级和改革创新,为激发人才创新活力、促进人才合理流动、多出快出创新成果而提供制度保障。二是完善人才发展的政策环境体系,营造识才爱才敬才用才的环境,这体现了人才工作的务实性、规律性,是人才工作的社会条件和政策氛围。认真总结人才发展规律,以伯乐之于千里马之眼识别人才、以刘备之于孔明之诚爱护人才、以刘邦之于张良之义尊重人才、以唐太宗之于魏征之心任用人才,打造并不断完善使人才脱颖而出、激发活力的政策体系。以上两条从体系维度就新时代人才工作的体制、机制、制度、政策、法规等方面明确了发力方向和具体目标。

人才治理能力是人才治理体系的外在表现,也是新时代人才工作中利用人才治理和人才制度体系管理人才、激发活力、提升人才质量和促进人才发展所需要展现的制度效能。人才治理能力主要包括政治吸纳人才的能力、专业服务人才的能力以及人才引进培养使用的政策执行能力等不同方面^[16]。具体来说,一是全方位培养用好人才,这体现人才工作的主体性和流程性,是人才工作的重点任务和实践路向。对人才的主体结构加以划分,针对领域、特点的不同对其进行全方位的流程设计和生涯考量,确保培养质量和使用效果,家庭教育、学校教育和社会培养共同发力,全方位、全过程、全流程地培养用好人才。二是弘扬科学家精神,这体现人才工作的精神性和思想性。毛泽东同志曾指出:“人是要有一点精神的,无产阶级的革命精神就是由这里头出来的。”^[32]科学家精神在党和国家的事业中起到了至关重要的作用,透射着无穷的精神力量,感召、激励后来的科技人才和青年才俊在新时代中国特色社会主义的伟大事业中担当责任,挥洒汗水,建功立业。

2. 新时代人才强国战略总体框架

国家人才战略内涵于人才治理理念、人才治理体系和人才治理能力所组成的人才治理现代化框架,是对人才治理现代化愿景的长远谋划和分步执

行。我国的人才战略,也即人才强国战略的发展演进与所处的时代背景、国情和社情密切相关,是党和政府在正确分析国内外形势的前提下,立足国情,吸取经验教训,不断探索和总结出来的^[33],其形成是一个渐进明晰的、实践认识再实践再认识的发展过程(表1)。

人才强国战略缘起于2000年的中央经济工作会议,会议提出要制定和实施人才战略。在此之前,我国的人才治理主要是单一计划管理模式,治理责任集中于科技部、人事部等少数单一职能部门,采用统一的计划式、管理型治理手段^[23]。虽然这种模式有利于集中统一选拔、培养、调配人才资源,但弊端也很明显。单一计划管理模式使得我国缺乏高层次、复合型、创新型人才,且人才质量难以满足国家的发展需要^[34]。2002年,中共中央、国务院制定下发了《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》,首次提出人才强国战略,明确指出要走人才强国之路。2003年12月,第一次全国人才工作会议召开,通过了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》,明确提出“把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好”,阐述了人才强国战略的科学内涵、指导思想、根本原则和基本要求^[35]。我国人才治理模式从单一计划管理模式逐步走向分工赋权治理模式,以政府为主导,以发展战略和任务为导向,注重部门的分工和协同。2010年第二次全国人才工作会议召开,发布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,确立了人才优先发展的战略布局,启动了世界最大规模的人才开发活动^[36]。

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央作出人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源的重大判断,作出全方位培养、引进、使用人才的重大部署,推动新时代人才工作取得历史性成就,发生历史性变革^[37]。党的十九大报告提出“全面建设社会主义现代化强国”这一总目标,并作出了“两步走”的战略安排^[11],我国人才治理步入统筹协调式治理模式。在中央深改组(委)的顶层设计下、在中央人才工作协调小组的统筹部署下,各部门统筹协调开展人才工作。2021年,我国实现了第一个百年奋斗目标,开启了全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程。在这一背景下,中央人才工作会议召开,从理论、目标、

表 1 我国人才强国战略发展的主要战略目标、治理模式及基本特点

年份	重要会议	现代化目标	国家战略	人才治理模式	主要治理权责部门	基本特点
1997	十五大	21 世纪第一个十年实现国民生产总值比 2000 年翻一番,使人民的小康生活更加宽裕,形成比较完善的社会主义市场经济体制;再经过十年,使国民经济更加发展,各项制度更加完善;到 21 世纪中叶,基本实现现代化,建成富强民主文明的社会主义国家。		单一计划式管理模式	科技部门、人事部门	治理责任集中少数单一职能部门;统一的计划式、干部化、管理型治理模式
2002	十六大	2020 年全面建设小康社会目标,21 世纪中叶基本实现现代化,建成富强民主文明的社会主义国家。	人才强国			
2003	第一次全国人才工作会议	明确提出实施人才强国战略	把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好			
2007	十七大	2020 年全面建设小康社会。	人才强国、人力资源强国	分工赋权式治理模式	中央人才工作协调小组	战略导向、任务导向的部门分工赋权型、参与式治理部署;政府主导型分治治理模式
2010	第二次全国人才工作会议	培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍,确立国家人才竞争比较优势,进入世界人才强国行列,为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。人才优先发展的战略布局				
2012	十八大	2020 年全面建成小康社会;2050 年建成富强民主文明和谐的社会主义现代化国家。	人才强国、人力资源强国、社会主义文化强国、海洋强国			
2017	十九大	2035 年,基本实现社会主义现代化;2050 年,把我国建成富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国。	社会主义现代化强国,新时代人才强国、制造强国、科技强国、质量强国、航天强国、网络强国、交通强国、世界一流企业、海洋强国、贸易强国、文化强国、体育强国、教育强国、强军			
2021	中央人才工作会议	到 2025 年,全社会研发经费投入大幅增长,科技创新主力军队伍建设取得重要进展,顶尖科学家集聚水平明显提高,人才自主培养能力不断增强,在关键核心技术领域拥有一大批战略科技人才、一流科技领军人才和创新团队;到 2030 年,适应高质量发展的人才制度体系基本形成,创新人才自主培养能力显著提升,对世界优秀人才的吸引力明显增强,在主要科技领域有一批领跑者,在新兴前沿交叉领域有一批开拓者;到 2035 年,形成我国在诸多领域人才竞争比较优势,国家战略科技力量和高水平人才队伍位居世界前列。	新时代人才强国、加快建设世界重要人才中心和创新高地	统筹协调式治理模式	中央深改组(委)、人才工作协调小组及成员单位	强调放权松绑,发挥市场决定作用;党管人才框架下跨部门“牵头—配合”协同治理模式
2022	二十大	全面建成社会主义现代化强国,总的战略安排是分两步走:从 2020 年到 2035 年基本实现社会主义现代化;从 2035 年到本世纪中叶把我国建成富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国。	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			

资料来源:根据党的十五大以来历次党代会报告整理而成。

任务和举措等方面明确了新时代人才强国战略的战略思想、战略目标、战略阶段、战略重点和战略举措^[37]。这一系列战略要素^[38]将理论与实践相结合,是一个从思想,到方案,再到落地的过程,共同构成新时代人才强国战略的总体框架(图 2)。

一是战略思想:以习近平新时代中国特色社会主义思想为根本指引,在习近平人才观这一当代中国共产党人才思想的引领下,以人才治理理念现代化带动人才治理体系和能力变革提升,这是新时代人才强国战略的理论基础和科学规律。

二是战略目标和战略阶段:根据“到 2035 年我国进入创新型国家前列、建成人才强国”^[37]这一目标,以 2025 年、2030 年、2035 年为时间节点,分 3 个阶段

擘画了新时代人才强国战略的阶段目标,从而为我国建设中国特色社会主义现代化强国提供人才保障^[37]。

三是战略重点:新时代人才强国战略的重点任务包括加快建设世界重要人才中心和创新高地,深化人才发展体制机制改革,加快建设国家战略人才力量,全方位培养、引进、用好人才^[37]。

四是战略举措:在战略思想的指引下,对战略目标、战略重点逐级分解后的具体执行举措。

二、新时代人才强国战略的理论基础

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央关于人才强国提出了包括坚持党对人才工作的全面领导、人才引领发展的战略地位、“四个面向”、全

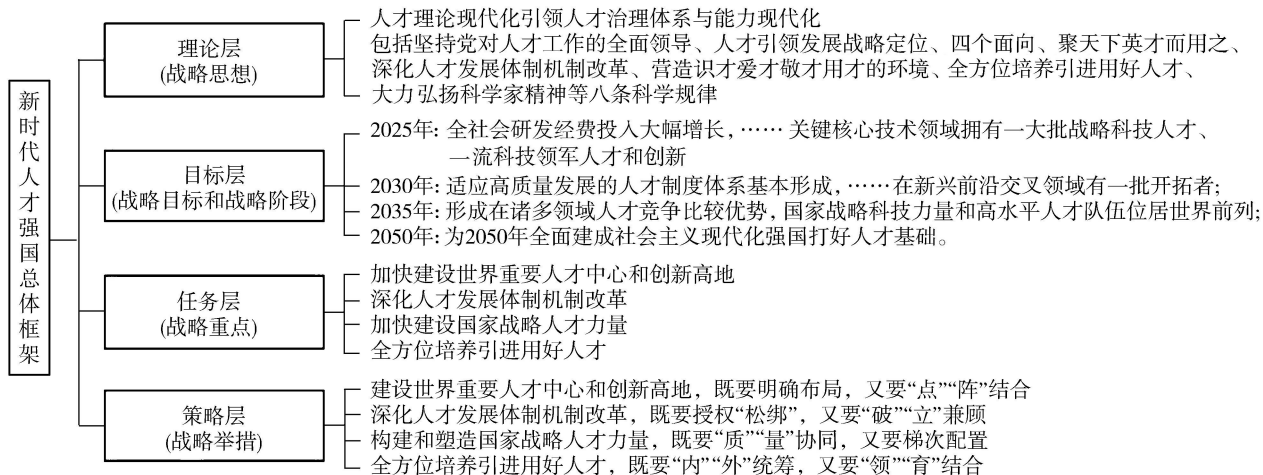


图2 新时代人才强国战略的总体框架

方位培养用好人才、深化人才发展体制机制改革、聚天下英才而用之、营造识才爱才敬才用才的环境以及弘扬科学家精神等八条新理念、新战略和新举措^[37]。这八条内容遵循实践(理论事实)到认识并总结规律(科学规律),到理论假设(科学假设),再到实践检验的马克思主义实践认识论^[39]。以理念现代化引领体系和能力现代化,不断推进完善新时代人才工作的理论体系,经历了从实践-认识-再实践-再认识的百年积淀,共同构成了新时代人才强国战略理论体系的“四梁八柱”,为新时代人才强国战略提供具有中国特色的理论基础和科学规律(图3)。

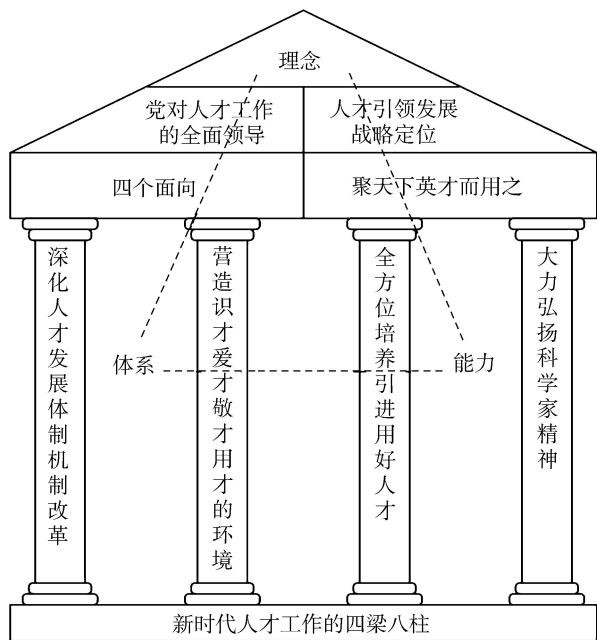


图3 新时代人才强国战略的理论基础和科学规律

1. 以人才治理理念现代化引领新时代人才工作

(1)党的全面领导,是人才工作的根本保证和根本要求

坚持党对人才工作的全面领导是人才工作的根本保证、原则和要求,是新时代推动人才强国建设最重要的顶层建构和制度安排之一,确保了人才选用育留各方面拥有正确的政治方向^[40]。党的二十大报告强调,要坚持党管人才原则,坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造^[2]。党管人才的目的是为了更好发挥人才引领发展、促进经济社会高质量发展、保障总体国家高水平安全中的战略作用,培养好、团结住、汇聚起各领域各类别各层次人才勇于担当责任使命,不断把中国特色社会主义伟大事业推向前进。坚持党对人才工作的全面领导,不断完善人才工作领导机构,构建落实各项攻坚任务的高效人才工作体系,以更高层次、更切合实际的要求、更大范围内领导团结和动员各级政府、各方力量、各条战线、各个领域汇聚起强大力量,统筹推进新时代人才强国战略。

党对人才工作的全面领导主要体现在把方向、谋大局、定政策和促改革等4个方面。把方向,是指坚持正确的政治方向、科学的人才培育选任方向和实事求是的人才体制机制改革方向。政治方向是党生存发展第一位的问题,也是人才事业发展的首要问题。坚持正确的政治方向,对人才工作起着政治指南针作用。“旗子立起了,大家才有所指望,才知所趋赴。”^[41]党对人才工作的领导,不仅是中国共产党惜才爱才重才的体现,也是做好人才工作,落实人才强国战略的制度优势和重要制度保障。坚持党对

人才工作的全面领导,不断发掘培养有爱国之心、报国之志的优秀人才更加紧密地凝聚在党的周围,响应时代召唤,主动担负起时代赋予的责任,全身心投入并致力于中国特色社会主义伟大事业。谋大局,是对“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局所需、所涉及的人才工作进行的总体谋划和战略部署。“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局是党中央对新时代坚持和发展中国特色社会主义进行的全局考量、整体谋划和战略布局。党的人才工作必须与“五位一体”和“四个全面”这两大布局的实现和推进协调互动、同频共振,对所涉及的人才和人才队伍建设等一系列人才工作加以统筹谋划。定政策,是在对人才工作实践不断总结、将其规律不断深化形成人才思想理论体系的基础上,对人才工作中所涉及的主体、标准、发展、任用、价值、评价、生态等全过程人才体制机制存在的不合时宜、因循守旧、阻碍创新等问题加以剖析、校准、调整、优化和改革,并制定与新时代、新环境相匹配和相适应的人才制度体系。促改革,在改革整体推进过程中,人才应发挥领头羊的作用,不断促进人才领域和人才工作的体制机制改革,特别是要突出党对各项重大人事人才改革事项“总体设计、统筹协调、整体推进、督促落实”的顶层设计作用,增强人才领域各项改革的系统性、整体性、协调性和科学性,推动改革全面发力、多点突破、纵深推进。

(2)人才引领发展的战略定位,是人才工作的核心定位和重要基础

人才引领发展这一战略定位,进一步明确了人才作为第一资源在发展中的引领地位和作用。与其他资源相比,作为战略性资源的人才在发展中具有更重要、更核心、更根本的作用:高水平的创新成果出自高素质高质量的创新人才,拥有这些人才就能拥有对于创新的主导权^[37];人才为高质量发展提供支撑,掌握尖端科技的人才能够引领甚至决定科技发展的走向,进而提高和解放生产力;创新作为人才的重要能力,也是推动发展的不竭动力^[42]。当前,世界已进入新一轮科技创新周期,以大数据、物联网、人工智能、纳米科技、生物科技、量子通信、认知科学等新科学新技术为引领的第五次技术革命迅猛发展,新科学技术领域的突破创新需要大批高质量的、掌握高新技术的人才^[43]。

人才引领发展是国家发展、经济社会进步的

要基础。国与国的竞争体现在科技、教育、产业和文化等多个方面,但归根到底还是人才的竞争。如果不能形成人才的竞争优势,就难以为高质量发展为主体的新发展阶段提供人才支持和保障,就难以为推进建设中国特色社会主义提供源源不断的动力。因此,高质量发展本质上是以创新驱动的内源性发展,以人才推动创新,以科技支撑发展,这样的发展具备高价值性、可持续性和不可复制性,这样的发展才是对“创新、协调、绿色、开放、共享”这一新发展理念最好的注解。在建设世界科技强国的进程中,我们比历史上任何时期都更需要广开进贤之路、广纳天下英才。实施创新驱动发展战略,不断推进经济社会实现高质量、可持续的发展。唯此,我国才能在激烈的国际竞争中站稳脚跟,掌握发展的主动权。

(3)“四个面向”,是人才工作的目标方向和根本任务

人才工作的价值和意义体现在立足时代,为国家在发展中所迫切需要解决的问题以及需求提供解决方案和服务支撑。坚持面向世界科技前沿、经济主战场、国家重大需求和人民生命健康^[37],这些均是国家发展的所急所需,是为“国之大者”,为做好人才工作提供了方向指引和根本任务。

坚持面向世界科技前沿:纳米科学和纳米技术、生命科学和生物技术、信息科学和信息技术以及认知科学等领域引领着世界科技前沿的发展,只有掌握世界科技前沿技术,我们才能赶上新一轮技术革命的浪潮。只有培养出一大批前沿科技专家和世界级领先科研人才,我们才能领先世界,提升国家竞争力。坚持面向经济主战场:《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》擘画了我国未来5年乃至2035年的远期目标,蓝图已经绘就,贵在真抓实干。实现第二个百年目标不仅需要自然科学领域、工程技术领域的人才,也需要哲学社会科学领域的人才来谋划执行,这是面向经济主战场人才培养的重要工作之一。坚持面向国家重大需求:国家重大需求是指国家目前急需解决的难题或国家重大战略需求,如远洋科考、深海探测,外空探险、国防现代化建设、区域一体化建设等,这些领域都应注重高精尖人才的培养,让骨干人才担负起历史责任,让国家重大战略需求造福全体人民,成为国家的重要力量支撑。坚持面向人民生命健康:现代社会,财富的社会化生产与

风险的社会化系统相伴,风险的因果链和损害圈进一步扩展,这些风险相互交织叠加、相互作用,逐渐形成“风险综合体”^[44]。我国已进入风险社会,各种力量因素交织在复杂的社会系统,各种突发事件以其突然性、灾害性使人类难以独善其身。在这些大灾大难大疫等公共危机面前,我们党坚持“人民至上”的执政理念,全国上下一心,排除万难,帮扶济困,打赢了一场场抗震救灾战、抗洪抢险战、抗灾救援战、疫情阻击战,向人民交上了一份份圆满的“抗灾答卷”。这些成果和成绩的取得必须以人才作为支撑,因此,为保障人民生命健康,要大力培育医学药学、公共安全治理、应急管理相关领域的人才。

(4)聚天下英才而用之,是人才工作的基本要求和最终目标

聚天下英才而用之是人才工作的基本要求和最终目标。针对如何聚天下英才而用之,习近平总书记指出:“要实行更加开放的人才政策,不唯地域引进人才,不求所有开发人才,不拘一格用好人才,在大力培养国内创新人才的同时,更加积极主动地引进国外人才特别是高层次人才,热忱欢迎外国专家和优秀人才以各种方式参与中国现代化建设。”^[45]历史和经验告诉我们,国家的兴盛发展与人才息息相关,更与能否招揽天下英才为我所用密切相关。

聚天下英才而用之展现了我国的开放胸襟,这种胸怀来源于我国优秀传统文化,同时又富有新时代内涵。做好人才工作,能够为我国构建新发展格局,实现第二个百年奋斗目标提供人才基础和保障。坚持引进来和走出去并重、引才和引技引智并举,协同协作开展科技攻关,以“人岗匹配、人事相宜、事业第一”作为引才引智的重要原则,打破人才选用的“小范围”和“小圈子”,从过去只在本部门本领域本地区选人用人,到跨部门跨领域跨地区选人用人;从过去只在国内选人用人,到全球范围选人用人,我国正逐步形成人才竞争的比较优势,为推进中国特色社会主义伟大事业、实现中华民族伟大复兴中国梦打好坚实的人才基础。

2. 以人才治理体系变革推动新时代人才治理体系现代化

(1)深化人才发展体制机制改革,是人才治理体系建设的重要保障和制度要件

人才的发展与科技的发展有着深刻的内在逻辑联系,人才发展、人才活力的激发归根到底需要制度

要件加以保障。这些人才成长发展的体制机制问题既是人才发展的主要阻碍,也是人才活力得不到有效激发的症结所在。新时代的人才工作应以促进经济社会高质量发展为重点,面向科技前沿、经济主战场、国家重大需求、人民生命健康等领域持续发力,在如何更好地激发激励人才创新活力上下功夫,对于“科学家想当官”“研而优则仕”等现象背后的行政权力通吃的利益分配体制引起高度重视,逐渐从人才发展、科研管理的体制机制上改变行政资源凌驾于学术资源之上的问题;处理好行政部门、用人单位和科学家之间的关系,明确各主体责任,使行政部门管服务保障、用人单位自主使用评价、科学家搞科研出成果;向用人主体、科学家放权赋能,使用人主体在引、用、育、留各环节有更多的自主能动性,按照市场规律实现人才资源的高效配置;“以科学家为本”,使科学家有更大的技术路线决定权,按照科研规律不断深化科研经费、团队组织、人才评价使用、绩效分配和人才生态环境建设等人才发展重点体制机制改革。通过多种方式使人才发展体制机制及相关制度体系更尊重人才、更关爱人才、更团结人才、更激励人才、更汇聚人才。

(2)营造识才爱才敬才用才的环境,是人才治理体系建设的政策环境和生态氛围

人才是建设社会主义现代化强国和实现中华民族伟大复兴中国梦的主体,而政策环境则是造就人才、吸纳人才、充分发挥人才作用的基础,努力营造识才、爱才、惜才、用才的宽松环境,这是人才工作的政策条件和生态氛围^[46]。能否实现人人皆可成才、人人尽展其才,关键是要营造一个有利于人才发展、人才成长的制度政策环境,完善人才流动、发展的制度政策体系,“在全社会大兴识才、爱才、敬才、用才之风,破除一切束缚人才发展的思想观念和制度环境,加快体制机制改革和政策创新,形成知人善任、人尽其才、才尽其用的良好局面。”^[47]做好人才工作,必须遵循人才发展规律,重视和营造慧眼识才、真心爱才的政策环境,良性竞争、胜任优选的工作和用人环境,市场导向、人文关怀的生活环境,为人才营造识才、爱才、用才、容才的社会氛围和人才生态环境^[48]。让人才安心创业干事,集聚起越来越多的优秀人才,以真心诚意、项目课题、事业待遇等吸引人才,激发创新创造活力,主动担当时代赋予的责任,攻关科技前沿难题,创造科技成果,实现人生理想。

3. 以人才治理能力提升推进新时代人才治理能力现代化

(1) 全方位培养用好人才,是人才治理能力建设的重点任务和实践路向

人才的培养有其自身规律性,从家庭教育到学校教育、从职场培育到社会实践,都离不开培、用二字。一方面,要建设终身教育、终身学习的全阶段育人体系,贯通家庭、学校、职场、社会全阶段的育人路径,使全社会力量成为人才培养的多元参与主体;另一方面,人才只有在使用中才能体现价值,只有在使用中才能检验人才培养的效果。我国不仅拥有世界上规模最大的高等教育体系,也有着体量巨大的企事业单位,更有施展才华的广阔舞台^[37]。因此,我们完全有能力、有实力全方位自主培养用好人才,走出一条中国特色的人才自主培养之路。拥有大批战略科学家、科学家、科技领军和创新人才、青年科技人才以及后备人才是打造和建设世界重要人才中心和创新高地的重要指标之一,这就要求在培养人才时注重梯次培养和重点培养相结合。战略科学家、科学家、科技领军和创新人才、青年科技人才均来源于我国庞大的人才队伍,这是我们巨大的优势,如何将这些优势最大程度地发挥出来,需要以“金字塔型”来建立我国的科技人才层次结构,以精准的人才规划来指引人才结构中各类人才数量和质量的生长和变化,有计划地使战略科学家(塔尖)、科技领军人才(塔中)、青年科技人才(塔基)、各级人才队伍(塔座)等得以梯次培养。

(2) 弘扬科学家精神,是人才治理能力建设的精神引领和思想保证

科学家精神是我国科技工作者在长期实践中积累的宝贵精神财富。从“两弹一星”到“嫦娥”探月、从第一艘核潜艇到“华龙一号”,从武汉长江大桥到港珠澳大桥,从“南优一号”到籼型杂交水稻,从“神舟”飞天到“蛟龙”深潜、从5G网络技术到“复兴”号高铁^[49],一代又一代的科学家和科技工作者们用责任和担当、智慧和汗水、赤诚和热血铸就了辉煌的科技成就。支撑他们不畏困难、勇往直前的正是求真务实、爱国奉献、协同合作、淡泊名利、甘为人梯的科学家精神,科学家精神是中国共产党精神谱系中独具特色的精神,在中国共产党精神谱系中居于重要地位,是伟大建党精神在科学技术领域的赓续体现,有着与生俱来的红色基因和血脉^[50]。建设世界

重要人才中心和创新高地,向科学技术的广度和深度进军,必须充分发挥广大科技工作者的作用,大力弘扬科学家精神,形成尊重知识、崇尚创新、热爱科学、献身科学的社会氛围,尊重和保护其独立人格和自由精神,凝聚精神力量、激发创新动力,为建设世界重要人才中心和创新高地提供源源不竭的人才资源。

三、新时代人才强国战略的时代内涵

十九届六中全会通过的党的第三个历史决议指出:“党和人民事业发展需要一代代中国共产党人接续奋斗……要坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想教育人,用党的理想信念凝聚人,用社会主义核心价值观培育人,用中华民族伟大复兴历史使命激励人,培养造就大批堪当时代重任的接班人。”^[51]新时代实施人才强国战略必须从汇聚人才、培育人才、激励人才、造就人才等方面来把握时代脉络和要求,为党和人民的事业提供思想过硬、作风顽强、素质强大、爱国创新的优秀人才。

1. 坚持以正确的政治方向领航汇聚人才

新时代人才强国战略有效满足国家发展需要和社会需求。百余年来取得的巨大成就离不开一代代杰出人才的不懈努力和辛苦付出,而这一代代的人才正是在中国共产党人才思想的召唤和指引下,团结带领全国各族人民在不同历史时期,在不同战线、行业、领域建功立业。在建设社会主义现代化新征程上,我们应坚持党对人才工作的全面领导,引导人才以老一辈科学家为榜样,继承和发扬以爱国、创新、求实、奉献、协同、育人^[52]为核心的科学家精神,胸怀“国之大者”,在做学问上拿得出,更在做人上立得住,逐渐成长为国家科技前沿领域的担纲者和领军者,致力于成为世界人才强国的中国贡献智慧和力量。

2. 坚持以长远的战略谋划培育用好人才

新时代人才强国战略是党中央积极把握战略主动,时刻保持忧患意识,以未来三个五年作为衡量人才自主培养和人才队伍建设效果的时间标尺,擘画了从现在起至2035年这15年推进人才强国战略路线图,这一路线图显示:到2025年,在新一代信息通信、新能源、新材料、航空航天、生物医药等关键核心技术领域拥有大批战略科技人才、领军人才和创新团队;到2030年,在生命科学、智能制造与能源环境、基础科学、先进材料、能源环境、农业科技、公共

安全、交通运输、空天科技等主要科技领域和新兴前沿交叉领域有一批领跑者和开拓者^[53]；到2035年，国家战略科技力量 and 与之相匹配的国家战略人才力量位居世界前列，在诸多科技前沿、关键核心领域人才竞争中占据比较优势^[37]。党中央还以我国诸多高层次人才中心城市为战略支点，不断改革人才发展体制机制，为我国尖端人才提供广阔的成长平台，吸引世界优秀人才进入中国，展现了我党的战略眼界和恢宏气度，更体现了百年大党时不我待、求贤若渴的时代担当精神。

3. 坚持以科学的人才理论团结激励人才

新时代人才强国战略最大限度实现“聚天下英才而用之”。百余年来，我们党在人才领域的理论和实践已经形成了一套完整的人才理论体系：中国共产党人才思想^[46]。在这一理论体系的指引下，各级用人主体应坚持以思想政治教育作为人才发展和成长的基本途径，坚持以理论与实践相结合来培育人才，坚持不拘一格的选才之道和德才兼备的用人标准。做到以人为本、爱护人才、团结人才、激励人才，让战略科学家、技术领军人才、创新团队以及哲学社会科学领域的各级人才想干事、能干事、敢担当、善作为，全社会形成感恩前辈、尊重人才、弘扬学术、激励后学的气氛。

4. 坚持以深化改革的人才制度服务成就人才

新时代人才强国战略不断推进“人尽其才，才尽其用”。党中央多次强调要以人才为本，任人唯贤，鼓励用人主体在人才培养、引进、使用中积极作为，克服“四唯”“五唯”等倾向，搭建专业人才和高水平复合人才培养基地；引进人才中以需求为导向，实现人才的物质和精神需求的多元化供给服务^[54]；使用中创新评价、流动和激励机制，将更多技术、经费、资源权利赋予科学专业人才，实现用人主体搭建平台尽心、人才干事创业安心、人才体制机制改革过程顺心。

四、新时代人才强国战略的实施重点和实现路径

1. 建设世界重要人才中心和创新高地，既要明确布局，又要“点”“阵”结合

人才中心和创新高地是指汇聚了大批一流的创新创业人才以及高水平人才团队，在科技创新、产品研发和产业变革中引领潮流的人才密集区^[55]，世界

重要人才中心和创新高地的形成与科技革命有着密不可分的关系^[56-57]。作为世界上最大的发展中国家，我国必须抓住此次技术革命机遇，统筹谋划、积极布局，在关键核心技术领域和新兴前沿交叉领域不断取得突破性进展，逐渐占据智能化时代的一席之地^[58]，并缩小与世界发达国家在诸多领域的差距，加速建设世界重要人才中心和创新高地，促进世界科技创新中心从西方向东方转移^[57]。现阶段，我国加快建设世界重要人才中心和创新高地正当其时^[37]。党的二十大报告中指出要“加快建设世界重要人才中心和创新高地，促进人才区域合理布局 and 协调发展，着力形成人才国际竞争的比较优势。”^[2]为此，既要明确布局，又要“点”“阵”结合，即以北京、上海、粤港澳大湾区为“头雁”，逐步建成世界重要人才中心，在新时代人才强国战略布局中形成全局性战略支点，相应带动战略区域圈层范围内外的重点中心城市逐渐打造区域级、国家级重要人才中心，形成头雁引航、中雁支撑、尾雁紧随的整体性雁阵格局。

战略支点：北京以国际科技创新中心为核心加快建设世界重要人才中心，牢固确立人才引领发展的战略地位，集聚了90多所高校、1000多家科研院所、128家国家重点实验室和近3万家国家高新技术企业^[59]，A类“双一流大学”占全国总数超过22%，国家级科研院所占全国四分之三，“两院”院士767名、占全国的47%，入选国家“海外高层次人才引进计划”专家占全国四分之一，入选国家“万人计划”专家占全国三分之一。而上海加快建设具有全球影响力的科技创新中心，积极引进人才，优化人才服务和环境，给用人单位“加动力”，使人才“添活力”。上海人才资源总量达到675万人，在沪工作外籍人才达28万人，共有高等学校77所，49家机构年招收全日制研究生5.27万人，有44家企业在科创板上市，数量为全国第三^[60]。粤港澳大湾区拥有150余所高校，其中，香港大学、香港中文大学、澳门大学、中山大学、华南理工大学等均属于高水平大学。各城市相继开展引进高层次人才计划，如香港和澳门地区的“科技人才入境计划”、广州“广聚英才计划”、深圳“孔雀计划”、珠海“珠海英才计划”等。大湾区的开放程度高、经济动力强，吸引了海内外的优秀人才汇聚于此创新创业。由此可见，北京、上海、粤港澳大湾区三地人才济济，产学研用一体化深度融合，建设世界重要人才中心和创新高地的基

础稳实、资源丰富、优势明显,已成为国家战略科技力量以及战略人才力量的集中承载地。

雁阵格局:第一阶段,即从现在到2025年,北京、上海、粤港澳大湾区顶尖科学家集聚水平明显提高,三地初步建成世界重要人才中心和创新高地。第二阶段,从2026年到2030年,北京带动京津冀城市群,上海带动长三角地区城市群,粤港澳大湾区整体带动粤港澳城市群建成一批国家级人才中心和创新高地,雁阵格局初步形成。第三阶段,从2031年到2035年,京津冀城市群、长三角地区城市群、粤港澳城市群国家级人才中心和创新高地进一步成熟,加快建成一批世界级人才中心和创新高地。同时,京津冀向北向西辐射东北城市群、黄河流域城市群,长三角向西向北辐射长江经济带城市群、黄河流域城市群,粤港澳大湾区向西向南辐射西南城市群(图4)。

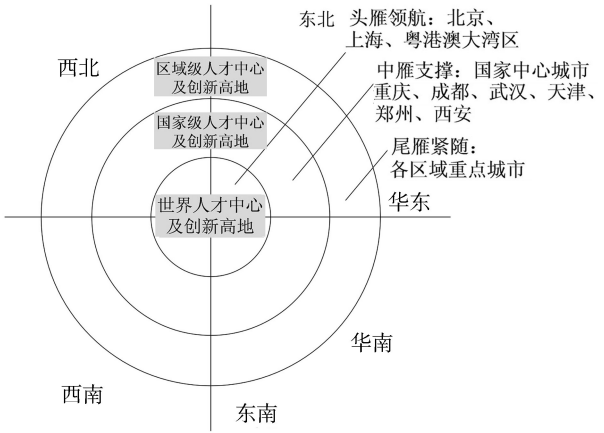


图4 主要人才中心与创新高地的战略支点与雁阵格局

2. 构建和塑造国家战略人才力量,既要“质”“量”协同,又要梯次配置

关键人才智力资源和人才创新活力所代表的国家典型人才资本使国家实现科技突破和战略赶超的效率倍增^[61],国家战略人才力量包括战略科学家、科技领军人才和创新团队、青年科技人才队伍和卓越工程师等^[37]。在构建和塑造国家战略人才力量的过程中,既要“质”“量”协同,又要梯次配置。相比一般科学家,战略科学家更具战略能力,即拥有以科学规律为核心战略能力的同时又具备了对科技前沿引领领航能力、前瞻性预测判断能力、跨学科科研能力、战略决策能力和大兵团作战组织领导能力^[37]。科技领军人才则突出在某一领域掌握最新科学技术,是具有独到见解且有代表性的科学家,更侧重于战术层面。一流的科技领军人才通常能够汇

聚一流的创新团队,这个组合也是战略科学家能够脱颖而出的丰厚土壤。青年科技人才队伍是科技领军人才的源头活水,卓越工程师队伍则是我国制造业的活的灵魂(图5)。

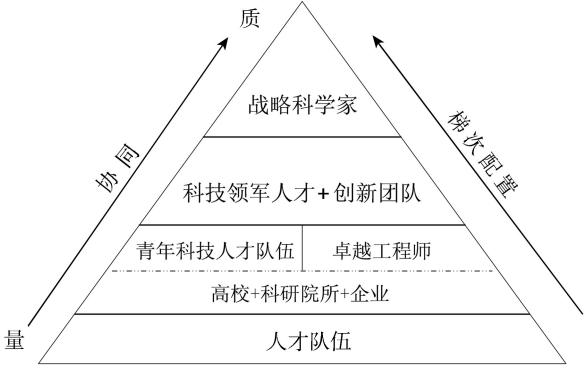


图5 国家战略人才力量结构

无论是战略科学家、科技领军人才、创新团队,还是青年科技人才队伍和卓越工程师队伍,“质”要达到强的层次,“量”要达到强的水平,才能为新时代人才强国战略形成基础保障。为此,应当吸纳世界一流人才,打造一支高质量、高水平的人才梯队,无论是人才数量还是人才质量,都要在国际上占据优势。世界一流人才主要来源于引进和培育。在新时代,人才培养能力更为关键,应以“赛马”替换“相马”,变“单赛道”为“多赛道”,使优秀人才竞相涌现^[62]。加快建设和塑造国家战略人才力量,大力培养使用战略科学家,要坚持以实践为标准,坚持长远眼光,有意识地培育发掘具有深厚科学素养、前瞻性判断力、跨学科理解能力、大兵团作战组织领导能力并且长期奋战在科研第一线的科学家,发掘更多具有战略科学家潜质的高层次复合型人才^[37];建设一流科技领军人才和团队,培养大批卓越工程师,以产学研协同促进国家重点领域、重点产业的发展;同时,将培育国家战略人才力量的重心放在打造青年科技人才队伍上。

3. 深化人才发展体制机制改革,既要授权“松绑”,又要“破”“立”兼顾

建设人才强国必须深化人才发展体制机制改革,不断激发制度活力、创造制度动力进而形成制度合力,构建具有中国特色的人才制度体系。从社会经济、教育等制度政策上进行优化变革,进而吸引留住人才^[63]。深化人才发展体制机制改革,既要授权“松绑”,又要“破”“立”兼顾:一方面,要着力破解

人才发展长期存在的难题,向用人主体和科研人员放权赋能,使用人单位能够以充分的自主权进行人才资源的有效配置,使科研人员能够按照科技项目自身规律自主设置团队内部组织架构、治理规则、用人形式、人员数量、人员聘期、薪酬福利等。为人才“松绑”,将人才评价制度作为“指挥棒”,发挥其对于人才激励约束的“双刃剑”作用,对于有重大突出贡献的科研人员不仅给予物质和精神奖励,还应在子女入学入托就业等方面提供便利,使其安心科研,无后顾之忧。另一方面,积极推进完善人才领域“一规三制”法律法规制度体系建设,即在国家层面制定人才中长期战略规划,此为“一规”;加快推出并不断完善以《中国共产党组织工作条例》、《人才发展促进法》为代表的人才发展的体制、机制和法制“三制”建设。在地方层面,各省、县市、基层按照“一规三制”并根据资源禀赋和区位情况来构建完善地方人才发展法律法规制度体系^[64]。

深化人才发展体制机制改革,行政部门、用人单位以及科研人员作为人才发展治理主体,应协同发力,构建人才发展治理共同体。行政部门要做好“放”与“管”,用人单位要做好“接”与“用”^[65],切实解决行政资源凌驾于学术资源之上、利益分配行政权力通吃的问题,合理有效下放权力,使用人单位充分发挥主观能动性和创造性,以行政权力的“减法”换取用人单位选人用人并不断激发人才活力的“加法”。建立有效的自我约束和外部监督机制,确保下放的权限接得住、用得好;对科学家应建立健全责任制和军令状制度,赋予其更大的技术路线决定权、经费支配权、资源调度权,确保科研项目取得实效^[37];推行用人单位人才工作责任制,完善人才管理制度。对切实落实人才主体责任,推进人才发展和科研项目卓有成效的用人单位应予以奖励和更大范围的自主权,同时对用不好授权、履责不到位的应严肃追责问责。

深化人才发展体制机制改革,释放人才创新创业活力。科研学术资源一旦被行政权力“绑架”,将会呈现学术异化现象,为此要遵循人才成长规律和科研规律,破除“官本位”和行政化思维,将学术资源、科研资源与行政资源分离,改变行政权力统领科学家的传统体制,打破束缚人才活力的条条框框;深化科研经费管理改革,用活用好科研项目经费“包干制”,使科研经费用在“刀刃”上,同时“包干到人”

和“包干到责”;深化人才管理制度改革,完善科研人才激励体系,从“管理”向“激励”转型,明确科研人员的权、责、利、绩,给予科研人员责任时也应同时赋予其对应的权力,处理好利益与绩效成果之间的关系,使科研人员能够权责对等,以利促绩。

深化人才发展体制机制改革,完善人才评价体系。在人才评价使用中,“多唯”现象仍不同程度存在,各种“帽子”“头衔”满天飞,且表现形式呈多样化、复杂化。因此,要建立和完善符合市场和社会需求的人才评价制度,鼓励和促进科研人员的科研成果转化,使科研人员与企业结合、科研成果与市场结合,提高科技成果转化率。积极发挥多元主体评价人才作用,对各级各部门管理平台整顿提升,建立健全符合科研活动规律的人才评价制度,吸纳社会力量参与人才评价,进一步探索社会化人才评价方法和模式。

4. 全方位培养引进用好人才,既要“内”“外”统筹,又要“领”“育”结合

建设人才强国,全方位培养引进用好人才,就要“内”“外”统筹,走好自我培养之路。以自我培养为主,国际人才、海外人才为重要补充,即“内”“外”统筹。在国内人才培养方面,加大自主培养力度,为其提供脱颖而出、施展才华的平台,遵循人才培养和成长规律,提升人才培养效率和效能,统筹推进各类人才队伍建设。对于国内不同地域人才的引进和使用,要充分信任、大胆使用,使其愿意来、留得住、发展好;对于国际人才、海外人才的引进和使用,可发起国际大科学计划,以高层次平台“筑巢引凤”,开展国际交流合作,将在核心关键领域和前沿交叉领域的全球高水平人才吸引来、用得着、汇聚好。

建设人才强国,全方位培养引进用好人才,还要“领”“育”结合。一方面,坚持高端引“领”,即以重大人才工程和重点人才计划作为“风向标”和“指挥棒”引领人才队伍建设,统筹中央部委、地方、国有企业等主导的人才工程和人才计划,按照战略科学家、科学家、科技领军人才、青年科技人才、后备科技人才的人才层次进行梯队培养,形成国家战略科技和人才力量培养网络体系^[66]。另一方面,坚持按需“育”才。新一轮技术革命的浪潮已露端倪,我国今后的人才培养目标和任务应与新一轮技术革命的发展趋势相匹配、与产业结构升级调整需求相匹配,加速推进教育改革,尤其是高等教育改革,搭建政产学研用平台,推进校企、研企合作,以人才培养推动科

技创新,以科技创新带动人才培养,推进科技成果转化成为现实生产力,加快产业化规模化应用。

当前,进入新时代的中国正在以崭新的面貌开启社会主义现代化强国建设的新征程,中国式现代化需要人才,呼唤人才,渴求人才。在习近平新时代中国特色社会主义思想的指引下坚持党对人才工作的全面领导,以人才治理理念引领人才治理体系变革和人才治理能力提升,不断深入推进新时代人才强国战略,以“致天下之治者在人才”的深邃洞见和“聚天下英才而用之”的博大胸怀,将各行各业各领域各方面的优秀人才汇聚到党和人民的伟大事业中来,形成全面建设社会主义现代化国家的时代伟力。

参考文献:

[1] 习近平.在庆祝中国共产党成立 100 周年大会上的讲话[N].人民日报,2021-7-2(002).

[2] 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M].北京:人民出版社,2022.

[3] 何增科.理解国家治理及其现代化[J].马克思主义与现实,2014(1):11-15.

[4] 钟开斌,薛澜.以理念现代化引领体系和能力现代化:对党的十八大以来中国应急管理事业发展的一个理论阐释[J].管理世界,2022,38(8):11-25.

[5] 薛澜.顶层设计与泥泞前行:中国国家治理现代化之路[J].公共管理学报,2014,11(4):1-6.

[6] LEVI-FAUR D. From “ Big Government ” to “ Big Governance ”? [M]// LEVI-FAUR D. Oxford Handbook of Governance. New York:Oxford University Press, 2012.

[7] 张树华,王阳亮.制度、体制与机制:对国家治理体系的系统分析[J].管理世界,2022,38(1):108-117.

[8] 宋世明.推进国家治理体系和治理能力现代化的理论框架[J].中共中央党校(国家行政学院)学报,2019,23(6):5-13.

[9] MERILEE S G. Good enough governance: poverty reduction and reform in developing countries [J]. Governance, 2004,17(4):525-548.

[10] 徐明.战略人力资源管理:理论与实践(第二版)[M].大连:东北财经大学出版社,2020:35-45.

[11] 王洪川,胡鞍钢.国家战略治理演变特征、运动方向及逻辑[J].学术界,2020(8):17-24.

[12] 习近平.更好把握和运用党的百年奋斗历史经验[J].求是,2022(13):4-19.

[13] 于建嵘,张正州.理念、体系、能力:当前县域治理的转

型困境与发展方向[J].学术界,2019(6):83-89.

[14] LINDBLOM C E. The science of “ Mudding Through ” [J]. Public Administration Review, 1959,19(2):79-88.

[15] 胡鞍钢,王洪川.中国开启强国时代[J].求是学刊,2018,45(2):1-8.

[16] ROBERTSON A, ABBEY G. Managing talented people [M]. London:Pearson Education Limited,2003.

[17] BEECHLER S, WOODWARD I C. The global “ war for talent ” [J]. Journal of International Management, 2009, 15(3):273-285.

[18] DAVID U. The talent trifecta [J]. Workforce Management,2007(10):32-33.

[19] KENNETH E P, BENJAMIN Y, THERESITA V A. National human resource development in transitioning societies in the developing world: the Philippines [J]. Advances in Developing Human Resources,2006,8(1):46-61.

[20] SUSAN A L, PETER W C. National human resource development in transitioning societies in the developing world: concept and challenges [J]. Advances in Developing Human Resources,2006,8(1):116-135.

[21] WRIGHT P M,SNELL S A. Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management[J]. Academy of Management Review,1998,23(4):756-772.

[22] 孙锐,吴江.创新驱动背景下新时代人才发展治理体系构建问题研究[J].中国行政管理,2020(7):35-40.

[23] 吴江.以人才治理现代化夯实国家治理现代化基石[N].光明日报,2019-12-08(07).

[24] 任瑞升,黄维.论人才发展与国家治理现代化的逻辑理路及实践路径[J].人文杂志,2021(12):8-15.

[25] 许光.习近平新时代人才思想的科学体系与价值内涵[J].科学社会主义,2018(3):73-78.

[26] 沈荣华.习近平人才观的核心:聚天下英才而用之[J].人民论坛,2017(15):13-15.

[27] 徐明.推动人才工作取得更大成就[N].光明日报,2022-8-15(06).

[28] 盛辉.“四个面向”:科技创新的实践遵循和理论导向[J].人民论坛,2021(26):52-54.

[29] 杨伟国.聚天下英才而用之:探索新人才方法论[J].国家行政学院学报,2018(4):15-20.

[30] 赵永乐.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[J].南京社会科学,2018(6):75-81.

[31] 中共中央关于坚持和完善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若干重大问题的决定(2019年10月31日中国共产党第十九届中央委员会

- 第四次全体会议通过)[N]. 光明日报,2019-11-06(01、05).
- [32] 中共中央文献研究室. 毛泽东文集(第7卷)[M]. 北京:人民出版社,1999:162.
- [33] 郭庆松,柳恒超,杨国庆. 实施人才强国战略:国内外研究述评及研究趋势展望[J]. 上海行政学院学报,2011,12(3):80-89.
- [34] 人才强国战略课题组. 人才强国战略——新世纪民族复兴的重大抉择[J]. 国家行政学院学报,2004(2):26-30.
- [35] 谢辛. 人力资本与人才开发的历史纵深及传承:基于人才强国战略[J]. 改革,2011(8):112-122.
- [36] 付春生. 论马克思主义人才观与我国人才强国战略[J]. 学术论坛,2010,33(10):20-23.
- [37] 习近平. 深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地[J]. 求是,2021(24):4-15.
- [38] 王建国,包安. 论十八大以来党中央治国理政战略体系的构建[J]. 社会主义研究,2018(1):62-71.
- [39] 韩庆祥. 哲学思维方式与领导工作方法[M]. 北京:红旗出版社,2018:106.
- [40] 韩升. 新时代人才引领发展的战略地位、关键环节与实践路向[J]. 深圳大学学报(人文社会科学版),2021,38(6):35-41.
- [41] 中共中央文献研究室,中共湖南省委《毛泽东早期文稿》编辑组. 毛泽东早期文稿(一九一二年六月——一九二〇年十一月)[M]. 长沙:湖南人民出版社,2008:497—498.
- [42] 徐明. 中国共产党人才思想的理论来源、逻辑理路与当代启示[J]. 人民论坛·学术前沿,2021(24):24-32.
- [43] 光明日报评论员. 牢固确立人才引领发展的战略地位——五论学习贯彻习近平总书记两院院士大会重要讲话[N]. 光明日报,2018-06-02(01).
- [44] 乌尔里希·贝克. 风险社会:新的现代性之路[M]. 张文杰,何博闻,译. 南京:译林出版社,2018:22.
- [45] 中共中央文献研究室. 习近平关于科技创新论述摘编[M]. 北京:中央文献出版社,2016:115.
- [46] 徐明. 中国共产党百年人才思想的理论进路与实践向度[J]. 北京社会科学,2022(2):4-15.
- [47] 本书编写组. 聚天下英才而用之——学习习近平关于人才工作重要论述的体会[M]. 北京:中国社会科学出版社,党建读物出版社,2017:145.
- [48] 徐明,陈斯洁. 新时代人力资源管理创新发展的逻辑、问题和实现路径[J]. 中国人事科学,2022(5):24-33.
- [49] 杨玉良,黄庆桥. 中国科技之路总览卷:科技强国[M]. 北京:科学出版社,2021:19,264,60,351,70,307,105-106,220,229,337,258.
- [50] 徐明. 新时代赓续伟大建党精神的实践重点和基本路径[J]. 国家治理,2021(38):2-7.
- [51] 中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议(2021年11月11日中国共产党第十九届中央委员会第六次全体会议通过)[N]. 人民日报,2021-11-17(01、05-08).
- [52] 王新清. 从“好老师”到“大先生”:高校师德师风建设的基本路径[J]. 中国高教研究,2021(9):31-37.
- [53] 詹媛. 我国科技领域有哪些“硬骨头”[N]. 光明日报,2018-6-19(08).
- [54] 郝悦沛. 把握新时代人才强国战略服务发展大局的深刻内涵[EB/OL]. 人民政协网. [2021-11-04]. <http://www.rmzxb.com.cn/c/2021-11-04/2978345.shtml>.
- [55] 薄贵利. 论打造世界级和国家级人才高地[J]. 中国行政管理,2019(6):6-11.
- [56] 富金鑫,李北伟. 新工业革命背景下技术经济范式与管理理论体系协同演进研究[J]. 中国软科学,2018(5):171-178.
- [57] 陈强,王浩,敦帅. 全球科技创新中心:演化路径、典型模式与经验启示[J]. 经济体制改革,2020(3):152-159.
- [58] 金灿荣. 第四次工业革命是中国巨大的历史机遇[N]. 北京日报,2019-08-19(13).
- [59] 北京全面建设高水平人才高地和国际科技创新中心[EB/OL]. [2021-10-01]. http://www.gov.cn/xinwen/2021-10/01/content_5640643.htm.
- [60] 陶庆华. 建设高水平人才高地 加快形成战略支点和雁阵格局[EB/OL]. [2021-10-22]. <http://politics.rmlt.com.cn/2021/1022/628894.shtml>.
- [61] LUNDVALL B A. National systems of innovation: towards a theory of innovation and interactive learning [M]. London: Anthem Press,1992:56.
- [62] 孙锐. 新时代人才强国战略的内在逻辑、核心构架与战略举措[J]. 人民论坛·学术前沿,2021(24):14-23.
- [63] LAVENEX S. The competition state and highly skilled migration[J]. Society,2007,44(2):32-41.
- [64] 崔建民. “十四五”期间深入实施人才强国战略研究[J]. 青海社会科学,2021(1):50-54.
- [65] 本报评论员. 深化人才发展体制机制改革[N]. 人民日报,2021-10-01(002).
- [66] 王小凡,张赞. 以完善人才计划为抓手 推进我国人才强国建设[J]. 中国科学院院刊,2018,33(6):539-543.

(收稿日期:2022-07-09 编辑:高虹)