

从机构改革看精准服务科技人才的重要性

程城今

市科学技术情报研究所，四川乐山，614000；

摘要：文章结合新一轮科技体制改革，成立科技人才的专设服务机构，从政府部门角度着重阐述了精准服务科技人才的重要性，包括实行精准服务的重要意义、存在的普遍性问题和下一步的工作建议，旨在为新时代背景下的科技人才创新管理与高效服务提供理论支持和实践指导，为培养优秀科技人才奠定基础。

关键字：科技人才；政策；机构改革；服务

DOI：10.69979/3029-2700.25.03.081

引言

随着新一轮科技体制机制改革的纷纷落地，许多地方科技部门开始专设科技人才工作内部工作机构。那么，立足专设机构，如何更好的开展科技人才工作，提升科技人才服务质量，也是当前与今后需要积极面对的问题。习近平总书记曾经指出，“要树立强烈的人才意识，做好团结、引领、服务工作”。因此，成立专设机构，精准服务科技人才，既是促进科技人才成长成功的内在要求，更是提升人才发展效能的客观需要。

1 科技部门对人才实行精准服务的重要意义

1.1 是建设世界重要人才中心和创新高地的客观要求

党的十八大以来，习近平总书记多次对人才工作和科技人才队伍建设作出重要指示，要求加快建设世界重要人才中心和创新高地，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。构建具有国际竞争力的人才服务体系，加强对各类人才的精准服务，为人才提供国际一流的创新平台，能充分激发广大科技人员的积极性、主动性、创造性。

1.2 提升人才政策效果的重要措施

随着人才第一资源在高质量发展中的重要作用日益凸显，我国各地各部门对科技人才队伍建设的重视程度不断提高，先后出台了一系列人才政策，形成了涵盖人才培养、引进、使用和服务等各个方面各个环节的人才政策体系。但在人才政策不断完善的同时，政策落实效果却仍然存在一定的提升空间。其原因之一没有具体部门专职抓人才工作落实，精准化和细致化程度不够。成立专设机构，加强人才精准服务，可以全过程、全阶段、全方位服务人才，从而提升人才政策实施效果。

1.3 促进人才成长成功的根本手段

人才是科技创新中最具活力的要素，特别是战略科技人才引领科技自主创新、承担国家战略科技任务，是支撑我国高水平科技自立自强、提升国家创新体系整体效能的重要力量。我们实行的“党管人才”制度，加强人才精准服务，为科技人才营造宽松氛围，让他们安心工作、潜心科研，有利于持续提升人才发展效能，持续帮助科技工作者成长成才，这也正应该成为服务型政府部门的工作重要职能。

1.4 发展新质生产力的必然要求

党中央做出的全方位培养、引进、使用人才的重大部署是做好人才工作、打造人才新质态的重点任务。而科技人才又是创新要素集成、创新成果转化的生力军，是技术应用的实践者、制度变革的推动者，所以发展新质生产力，人才是决定性因素。要按照发展新质生产力的要求，下大气力全方位培养、引进、用好科技人才的艰巨重任必然落在政府科技部门身上。只有坚定人才培养自信，创新人才培养理念，开启人才培养新模式，建设科技战略人才储备力量，才能培养造就更多战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才。

2 机构改革前科技人才服务存在的普遍性问题

近年来，从中央到各地各部门都加大了对科技人才的服务力度，探索形成了一些具有良好效果的人才服务品牌项目和工作机制，促进了科技人才队伍的整体发展。但机构改革前，科技部门内部仍以“科技大人才”观念开展工作，未设专门机构针对性开展科技人才服务工作，与科技人才的个性化需求相比，人才服务的精准度和有效性还略显不足，科技人才的获得感亟需提升。

2.1 政策实施的有效性亟需提升

近年来，无论是国家层面还是地方层面，都出台了一系列人才政策，形成了支持人才发展的完整政策体系，

但部分政策的针对性和有效性仍需提升,甚至因为没有专职人员推动,一些政策未能较好的落地落实,甚至缺乏实施细则或相关配套措施,政策效果难以满足人才需求。例如,在人才评价方面,以人才“帽子”衡量人才水平等现象还存在。此外,人才政策的知晓率、受益面都尚有提升空间。有的地方科技人才政策“大盘子大杂烩”,虽然通过宣讲会、发放政策汇编等进行大力宣传,但由于宣传的精准性不足,导致“需要政策的不知道政策”,也没有统一的政策出口“口径”。

2.2 政策对象的覆盖面需要拓展

有的人才政策在设计和服务中存在明显的“重外、轻内”“重高端高层次人才、轻基层中青年人才”“重个体、轻团队”等不良倾向,人才政策的覆盖面和人才服务的普惠度都需要进一步提升。例如,在求职就业、职称晋升、项目申报等方面,具有海外留学背景的科技工作者有时会被“优先考虑”,一定程度上给本土人才造成“外来和尚好念经”的错觉。又如,有的人才政策对一般科技工作者特别是基层科技人才的关注明显不够。在人才引进方面,用人单位通常会给予团队负责人或首席科学家在住房、科研启动资金、职称聘用等各方面的优惠政策,但对团队中的其他人才不够重视。

2.3 政策结构设计需要更加科学

目前,政府引导性已经基本上完成科技人才激励体系的粗线条全覆盖,这套体系对于近年来国内科技创新的迅猛发展功不可没。好的激励体系应该与科技人才的创造力区间相匹配,但是现有的激励体系存在结构性的负匹配问题,即现有的激励机制侧重于人才链条的顶端而忽视中低端,在目前的评价体系下处于顶端的科技人才早已过了创造力高峰期,这势必造成赢者通吃与资源使用效率降低的困境。因天才是不可计划的、也无法培养,只需发现即可,因此,当所谓的高端人才在能力层次上也无非是“二流人才”的时候,这种功利主义的政策取向会导致激励出现效率损失。与其这样,还不如扩大人才激励的规模,用“田忌赛马”的话说,既然没有一等马,我们至少可以多培养一些二等马,这总比硬把二等马当成一等马去培养合理得多。这种努力至少对于科技人才生态环境的改善有重要作用,这为未来科技天才的出现提供了适合生长的空间。

2.4 优质服务的精准供给不足

当前,很多地方和单位比较多的从项目申报、平台管理、成果转化等方面“附庸”着开展科技人才工作,往往对科技人才成长发展没有投入过多的关注,导致制定出的人才政策也得不到足够的重视。这些政策虽然对人才发展至关重要,但对处于不同发展阶段的人才来说,

其边际效用也会逐步递减,在某种程度上还可能造成不公平竞争现象,甚至对科技人才队伍的整体发展形成“挤出效应”。与此同时,一些针对不同领域、不同发展阶段的科技工作者的个性化服务显得不足。例如,针对创新创业人才,风险资本、天使基金比较缺乏,导致部分有潜力的科技成果转化项目“胎死腹中”。又如,由于缺少专门面向青年科技人才的科研计划,一些青年才俊难以成长为独当一面的战略科技人才。再如,高校和科研院所等事业单位的科技工作者,受到岗位编制和绩效工资的限制,其收入水平与其科研强度、科研贡献往往不相匹配。

目前人才服务主要以事业单位属性的人才服务中心等为主,缺乏专业化、正规化的业务主管部门专职服务科技人才,随着科技人才工作逐渐得到更多认可和重视,专设科技人才服务机构已经成为一种必然趋势。

3 从上到下进一步提高科技人才服务的精准度

进一步加强科技人才的精准服务,要坚持需求导向、问题导向。通过政府牵头,面向科技工作者调研等途径,厘清不同领域、不同类型、不同层级科技人才的多元化、个性化需求。要坚持党管人才,强化人才部门服务,持续加强对科技人才的贴心精心服务,充分激发科技人才干事创业的积极性和内动力。

3.1 推动科技人才政策实施效果提升

3.1.1 完善政策体系,进一步提升政策的针对性和操作性

政府相关部门应加强协同联动,对已出台的各项人才政策落实情况进行定期跟踪了解,重点对基层难以落实的政策进行优化细化,完善实施细则,促进操作流程的科学化、公开化。持续完善人才政策体系,加强不同部门之间的融合融通,形成人才服务合力。

3.1.2 创新服务方式,积极探索“菜单式”“定制化”服务

通过问卷调查、走访调研、座谈交流等方式,加强人才需求排摸,针对青年人才、领军人才、基层人才等不同层次不同领域人才在工作和生活等方面的需求制定人才“需求菜单”“服务清单”,让科技人才“点菜下单”。加强政策宣传,进一步提高知晓率、受益面。

3.1.3 创新政策宣传方式

通过精选政策干货编制“政策一点通”,发布政策宣传图解,在高校、科研院所、科技园区、企业设置“政策宣传角”,开展主题宣讲活动、“面对面”答疑等,让政策“随时可享”“触手可及”。坚持线上线下联动,夯实“集中学习+上门宣讲+网络推送”宣传机制,全面构建人才政策宣传体系。

3.2 推动普惠性人才服务更加强化

3.2.1 强化本土人才服务

在政策和服务理念上,要将本土人才与引进人才同等对待,在引进人才的同时,注重培育本土高素质人才。对入选国内相关人才计划或符合一定条件的本土人才给予相应的政策支持,使他们能够在科研项目申报、子女就学、税负差额补贴等方面享受到对标同等层次引进人才的同等待遇。

3.2.2 强化青年人才服务

深入贯彻落实《关于进一步加强青年科技人才培养和使用的若干措施》,支持青年科技人才在国家重大科技任务中“挑大梁”“当主角”。持续推进减负行动,减轻青年科技人才非科研负担,加强对青年科技人才的关怀爱护,探索建立学术休假制度,营造有利于青年人才成长的良好氛围。

3.2.3 强化基层人才服务

坚持精神奖励和物质奖励相结合,对长期在基层工作、贡献突出的专业技术人才在表彰激励方面给予一定比例的倾斜。例如,在全国杰出专业技术人才表彰、享受国务院政府特殊津贴和行业部门人才表彰奖励等推选工作中,适当提高基层专业技术人才比例。以绩效考核为中心,进一步搞活基层事业单位绩效工资分配,体现优绩优酬。

3.3 推动增值性优质服务得到拓展

3.3.1 加强科技金融服务

针对科技人才融资难、资金缺等问题,要加大政府财政对科研项目特别是基础性研究项目的支持力度,充分激发市场和资本对人才发展的赋能,促进科技金融有机结合。大力发展早期投资、天使投资,鼓励投早投小,探索设立知识产权基金,为科技人才提供优质的科技金融服务。

3.3.2 强化科技型知识型服务

充分发挥科协组织等科技社团的作用,通过开展“科创服务直通车”“创新集市”等活动,为科技人才提供继续教育、专业知识培训、知识产权、科技成果评价与鉴定、论文发表、学术交流等方面的知识型服务,助力科技人才的职业发展。

3.3.3 强化个性化服务

坚持需求导向,建立人才成长全生命周期的跟踪服务机制,针对科技人才的不同成长阶段,提供个性化服务。探索设立“人才服务周”等,加强对科技人才的“点对点”“一对一”个性化服务。深入实施人才安居工程,努力打造宜居宜业的人才发展环境,让各类人才甩开膀子、迈开步子,勇敢地闯、大胆地创、放心地干。

3.4 推动专业化社会化科技人才服务体系更加完善

3.4.1 培育发展枢纽型人才服务机构

大力发展人力资源服务业,为社会化市场化人才服务机构发展营造良好环境。统筹运用财税、金融等政策工具,为人才服务机构提供政策服务,引导人才服务机构培育品牌、提升能力、扩大影响,培育发展一批具有广泛行业影响力的枢纽型人才服务机构。

3.4.2 集聚一批高素质专业服务人才

精准化的人才服务需要专业化的服务人才。要加强人力资源、人才服务等行业专门人才的培育和集聚,鼓励支持高校、科研院所加强人力资源服务专业方向的人才培养。依托各类培训机构,加强面向人才服务机构从业人员的多层次培训,提升从业人员的综合素质和服务能力,建设一支专业化高素质的人力资源服务业人才队伍。

3.4.3 加快建立人力资源和人才服务统一大市场

充分发挥市场配置人力资源的决定性作用,更好地发挥政府引导作用,进一步打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约,加快人事档案管理服务信息化建设,完善社会保险转移接续办法,构建统一人才大市场,为人才有序流动、合理配置提供便利条件。

4 结语

精准服务科技人才,促进科技人才成长发展,是一个复杂而且长期性的工作,需要政府、社会和专家本人的共同努力。政府应加大对科技人才的扶持力度,在科研环境、平台搭建等上提供政策支持;社会应逐步形成爱才、尊才、崇才的良好风尚;人才本人应对自身成长发展有良好规划和不懈的努力。相信通过多方共同努力,才能推动构建起科技人才良好成长环境,为新质生产力提供强有力的人才保障和支持。

参考文献

- [1]甘宇慧,侯胜超,邹立君.政策工具视角下我国科技人才评价政策文本分析[J].科研管理,2022,43(3).
- [2]陈水媛.科技人才管理影响因素与促进机制探究[J].科技创新导报,2022,19(02):149-151.
- [3]王敏,杨帅帅.河北省科技人才信息管理研究[J].合作经济与科技,2022(05):115-117.

作者简介:姓名:程城今 1985(出生年-),性别—男,民族—汉,籍贯—湖南岳陽,学位本科,职位,职称,研究方向—人才管理