

破立并举评英才 实绩导向育新林

▶ 本报记者 李争粉

今年政府工作报告明确提出:深化人才发展体制机制改革,完善以创新能力、质量、实效、贡献为导向的评价体系,畅通人才交流通道,促进各类人才竞相成长、各展其能。

从破除“五唯”(唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项)顽瘴痼疾到构建多元评价机制,从地方基层创新破题到各方建言献策,我国人才评价改革以“破立并举”为核心,让实干者出彩、让创新者有为,为各类人才厚植安心成长、潜心创造的沃土。

实干实绩为标尺

近年来,地方政府紧扣产业需求,大胆创新人才评价模式,以鲜活实践打破学历、资历、地域、身份等壁垒限制,让人才价值在一线彰显、在实绩中兑现。

在浙江省丽水市青田县这一山区县的油竹街道,每到午餐时刻,这里的幸福小酒馆便客流如潮,不少游客专程前来品尝正宗法式大餐。幸福小酒馆主厨花健表示,他选择扎根青田,既

源于与投资人的理念契合,更得益于当地的人才评价体系的有力支撑。凭借此前在上海市的工作经历,由此被认定为中级“青田西餐大师”,在青田县享受了F类人才待遇,这让他在这里投资兴业更有底气。

不唯学历、不唯资历,青田县以积分制为实用型人才打通成长通道。钢一控股集团在一项工作16年的老师傅张跃,凭借扎实的实操经验与多项技术革新成果,经企业自主推荐获评青田县E类人才;浙江科泰阀门有限公司柔性引进的专家李海山,虽社保关系在外地却以缩短研发周期30%、年节约成本超180万元的突出贡献,获认定青田县高层次人才。青田县聚焦打造以6条工业产业链、2个重点发展方向、5个支撑保障或融合领域为代表的“6+2+5”现代化产业体系,率先构建“目录认定+积分提级”实用型产业人才积分评价体系,推动评价从“唯学历、唯资历”向“重能力、重实绩”转变,上述案例成功入选2025年全国人才工作创新最佳

案例。截至目前,青田县已通过积分制认定各类人才372人,实现人才与产业双向赋能、协同共进。

江苏省苏州市瞄准产业链技能人才评价堵点,率先打破评价壁垒。苏州通富超威半导体有限公司作为当地链主企业,面向产业链上下游12家企业职工统一开展技能等级认定,认定证书全链互认通用,彻底解决标准不一、证书认可度低、技能对接不畅等难题,形成链主引领、企业增效、人才成长的多方共赢格局。这一模式让技能评价从“企业内循环”迈向“产业大协同”,为制造业高技能人才队伍建设提供了可复制路径。

科研领域改革同样蹄疾步稳。教育部在卓越工程师培养中历史性突破“唯论文”限制,研究生可凭实践成果、专利、报告申请学位;中国科学院物理研究所对新入职的青年人才实行6年免考核、不计论文的年薪制,为基础研究注入“耐心资本”;中国临床案例成果数据库收录超12万篇规范病例,让

一线医生凭诊疗实绩晋升职称;中国电子科技集团公司第二十九研究所多维度评价机制,让一批“85后”和“90后”科研骨干凭硬核攻关成果崭露头角。

业内人士表示,基层实践清晰地表明,人才评价的标尺正从“看帽子、看学历、看头衔”转向“看能力、看实绩、看贡献”,产业工人、科研人员、柔性人才、本土匠人,都能在专属赛道上发光出彩。

分类施策优生态

当前,“五唯”倾向尚未彻底根除,“第一学历”歧视、“唯帽子”固化、评价“一刀切”等问题,仍在制约青年人才成长与原始创新突破。

如何优化人才评价体系?今年全国两会期间,记者就此采访了以下院士专家。

中国科学院院士、北京大学工学院教授魏悦广认为,对人才评价体系应一分为二,为基础研究与应用研究“量体裁衣”。基础研究重学术影响力、理论突破性、长期价值与学科支撑度;应用研究重技术创新、自主可控、

经济效益与社会效益。他呼吁为优秀中青年人才提供长期稳定的薪酬支持,减少各类“帽子”评比干扰,让科研人员心无旁骛深耕钻研。

魏悦广表示,应通过合理优化人才评价体系,激发青年学者的奋斗热情,让人才生活无忧、一心一意从事科研工作。

中国科学院院士、中国数学会原理事长袁亚湘建议坚决破除“第一学历”歧视,禁止财政拨款企事业单位设置学历门槛;推行以5-10年代表作与实际贡献为核心的评价制度,大幅度削减“帽子”权重;改革高校评估方式,严禁将“帽子”数量、顶刊论文作为核心指标,为基础研究留足成长空间。

中国科学院院士、中国科学院上海天文台原台长沈志强表示,应对科研、工程技术、实验等不同岗位实施分类评价,配置专属评审标准,让各类人才专心本职、各展所长。

破藩篱方能聚英才,立新规才可兴创新。业内人士表示,立足“十五五”新起点,随着以创新能力、质量、实效、贡献为导向的评价体系持续完善,各类人才必将竞相成长、各展其能,为科技创新、产业升级、高质量发展注入源源不断的人才动能,为加快建设科技强国筑牢坚实根基。



悉心栽“梧桐” 引来“金凤凰”

——记海口高新区营商环境建设局局长张静

▶ 赵汶 麦正为

绘制产业与人才供需地图;发起创新人才沙龙;搭建政、校、企合作平台……7年时光,2500多个日夜,她为海口高新区主持搭建一个又一个引才、育才、留才平台,栽种一棵棵“梧桐树”,为园区引来一只只“金凤凰”。她就是海口高新区营商环境建设局局长张静,先后被评为2021年度“海口市优秀党务工作者”、2025年度海口市营商环境建设先进工作者。

产教融合栽种“梧桐树”

在海口高新区,当张静看到正加足马力生产的一家企业里,年轻人个个步履匆匆,她的内心欣慰又满足。这些年轻的身影,是园区发展的希望,也是张静投入人才工作的美好见证。

回忆起2018年最初接手人才工作时的情景,张静说,那时,她对海南自贸港背景下如何引才的理解,还停留在一条条招才引才的政策宣传折页上。

随着海南自贸港政策红利逐渐释放,企业数量快速增长,人才需求急剧上升,海口高新区开始推行“产业链招商+人才招引”

联动机制。这时,已将各项招才引才政策熟记于心的张静主动站出来,带领团队联动招商部门走访企业,在一线探寻引才破局之法。

第一次拜访一家生物医药企业时,张静记得该公司人力总监说的一句话:“各地都在比政策,我们更看重人才能不能留下来。”正是这句话,令张静对人才工作有了深刻的思考与认识——海南自贸港建设背景下,人才工作绝不能“等靠要”,唯有主动对接、精准服务,才能让人才真正落地生根。

带着这份思考,张静和同事们绘制了产业与人才供需“地图”,逐家走访企业、逐个梳理需求。同时,海口高新区也建立起招商与人才部门协商机制,推动“双招双引”同步推进——每个招商项目协议里,都嵌入招才引智政策。

这为张静负责的招才引才工作提供了强有力的支撑。

“产教融合就像鸟之双翼,招商引资带来产业,招才引智注入灵魂。”令张静开心的是,近年来,依托产教融合模式,一批世



崔秋燕/摄

界500强企业签约落地海口高新区,导入项目57个,引进产业人才1.7万人。与此同时,越来越多的女性人才也沿着园区铺就的道路前来工作。近3年,海口高新区引进的高层次人才中,女性占比超过四成。

搭建平台留住“金凤凰”

招才引智工作,既要引得来,还要留得住。为此,针对科研人员缺乏沟通渠道的问题,张静发起了“创新人才沙龙”,邀请各类人才不定期开展分享交流,

让人才在互动中碰撞思想、链接资源。

针对本土人才培养问题,张静与团队积极推动海口高新区与中国药科大学等32所高校合作搭建政、校、企合作平台,促成齐鲁、海灵等15家企业与院校达成人才培养合作关系。与此同时,张静积极搭建创新创业平台、技能生态平台、党建+人才平台等一系列平台,让人才留得住、发展好。

人才能够留得住,不仅要靠政策作支撑,还需要有温度的服

务。在人才工作一线深耕多年的张静,始终把关乎人才切身利益的一件件小事放在心里,落到实处。

多年来,张静及其团队的努力付出,变成了海口高新区悄悄开出一丛绚烂花朵:她们服务的人才,接二连三地站上了领奖台。她的办公桌上是一封又一封的感谢信。在海口高新区,人才总量从几千人增长到4.2万人,高层次人才从几十人增长到1200多人,开发科研助理岗位占海南省总量的比重超过50%,构建起“顶尖人才引领—骨干人才支撑—青年人才储备”的梯队化人才体系。

“每一个细微之处的改善,都是人才扎根的理由。做好每一件平凡的小事,才能让更多人才走进海口高新区、留在海南省。”张静坚定地说,海口高新区要打造“1个千亿+4个百亿”(千亿元级生物医药产业集群,百亿元级节能环保产业集群、新能源汽车产业集群、装备制造产业集群和现代食品加工产业集群)高新技术产业集群,还有很长的路要走。她表示将继续做好人才的知心人、贴心人、引路人,聚天下英才而用之,为海南自贸港核心引领区和“六个之城”(自由便利开放之城、产城融合创新之城、时尚消费活力之城、低碳绿色生态之城、全龄宜居幸福之城、魅力海岛人文之城)建设贡献“她力量”。