新发展格局下人才供给侧结构性改革的思考

戴玉珍¹ 郭祥林²

(1. 河海大学环境科学与工程学院, 江苏 南京 210098;

2. 河海大学法学院, 江苏 南京 210098)

摘要: 深化人才供给侧结构性改革, 是对我国对人才新发展格局发展思路和工作着力点的重大调整。抓住这条主线, 市场功能要充分、政策供给要有为、培养供给要到位、引进供给要灵活是有效的改革思路和策略。

关键词: 新发展格局; 人才; 供给侧改革

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》提出, “以推动高质量发展为主题, 以深化供给侧结构性改革为主线, 以改革开放为根本动力”。在新发展格局过程中, 牢牢把握人才供给侧结构性改革这条主线, 不断改善供给结构, 是促进人才高质量发展的关键之举。从目前的人才市场上看, 一方面, 岗位需求还不充分, 尤其是适合高校毕业生的岗位需求还不充足, 2020年政府工作报告中39次提到“就业”, 并指出要优先稳就业保民生, 千方百计稳定和扩大就业。另一方面, 人才供给的质量与需求之间有一定的差距, 部分高校毕业生专业技能水平、创新创业能力与市场和企业的用工需求存在较大差距, “就业难”与“招工难”并存。这也说明我国的人才培养和发展还有很多落后的地方, 人才培养并没有很好地以市场需求为导向, 社会和经济环境的发展并没有得到很好的响应, 人才市场存在结构性的失衡, 同时存在着“供大于求”和“供不应求”的现状, 必须加大人才供给侧的结构性改革。正如习总书记指出: “供给侧结构性改革, 重点是解放和发展社会生产力, 用改革的办法推进结构调整, 减少无效和低端供给, 扩大有效和中高端供给, 增强供给结构对需求变化的适应性和灵活性, 提高全要素生产率。”以人才供给侧结构性改革为主线, 是对我国对人才新发展格局发展思路和工作着力点的重大调整, 是化解我国人才新发展格局面临困难和矛盾的重大举措, 也是培育增长新动力、形成先发新优势、实现创新引领发展的必然要求和选择。

一、市场功能要充分

在人才供给侧结构调整过程中, 不可回避地涉及两个主体“政府”与“市场”。“供给侧结构性改革”包含两个不同含义的“结构”。一是指经济结构, 也就是资源配置的结构, 二是体制机制的结构。这两种“结构”不可混淆。如果混为一谈, 就会用经济结构的调整去取代体制结构的改革。我国的历史经验表明, 这样做会造成十分消极的后果。由政府直接“调结构”不但无效, 还会产生诸多的问题和负面效应。只有发挥市场在资源配置中的决定作用, 才能实现“结构性调整”。但是, 政府在人才供给侧结构调整中的作用也不可忽视, 在把握政府、市场的关系时, 需要坚持一个基本思路, 就是“有为政府”“有效市场”。对政府的基本要求是有为的, 起决定作用的市场必须是有效的。有为政府是宏观和微观的辩证统一。宏观上, 政府作为本区域内国家的代表, 通过规划、政策、投资、消费、价格、税收、社会基本保障、公共服务等公权力和经济调控手段, 确保区域的社会稳定和社会发展。微观上, 政府成为本区域经济社会微观利益的集中代理,

与其他区域开展竞争, 以获取本区域利益最大化。现代市场体系的有效市场是指完善的市场机制, 重视市场经济的内在竞争秩序、主体秩序、交易秩序、法治秩序和道德秩序, 增强市场主体对市场需求变化的反应和调整能力, 提高人才资源要素配置效率和竞争力。

(一) 要遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律

积极稳妥地培育和健全南京人才市场体系, 从广度和深度上推进人才市场化改革, 突出市场导向, 推动人才资源配置依据市场规则、市场价格、市场竞争实现效益最大化和效率最优化, 激发各类人才的创造活力和各类用人主体的用人活力。

(二) 推动人才供给侧结构性改革

紧扣企业用人、产业发展、科技研发等实际需求, 有针对性地促就业、聚人才, 进一步为用人单位放权, 为人才松绑。激活和支持用人单位, 使人才工作的着力点真正落到各类用人单位主体身上, 通过用人单位聚才用才, 形成人才高地。

(三) 以产业发展需求引导人才发展

紧贴区域规划布局、打造主导产业, 围绕产业链发展需求, 着力推动人才链与产业链、创新链、资金链有机衔接, 鼓励相关科技研发企业、众创空间、企事业单位等用人单位主体开发更多岗位, 储备一批青年人才。

(四) 建立市场化、社会化的人才认定机制

进一步完善并大力推行人才“举荐制”, 以才引才, 以才助才, 以才聚才, 为非共识性人才在创新创业过程中开辟绿色通道。发挥高端领军人才的创新力、影响力和带动力, 集聚全球一流的资源和高端要素。

(五) 是运用市场规律充分激发各类人才创新创业的热情

引进和扶持各类市场高端人才服务业, 为人才创新创业提供国际化中介服务或全要素组合与孵化服务。围绕企业用人招聘、见习、上岗、管理、服务等全流程各环节, 制定出台支持服务政策。

二、政策供给要有为

深化供给侧结构性改革、推动人才高质量发展, 不仅要充分发挥市场的决定性作用, 有为政府的宏观调控、政策引导必不可少。在此过程中, 需要遵循社会主义市场经济规律和人才成长发展规律, 不遵循这两个规律的人才政策, 就难以推动人才创新创业和作用发挥, 甚至产生人才发展的“逆效应”。构建现代人才发展治理体系, 转变政府人才管理职能是关键所在, 解放和增强人才活力是重要一环。要保障和落实用人单位自主权, 解决人才管理中存在的“多头管理”、行政干预多、限制过多、协调不足等问题。进一步转变政府职能, 推动政府人才工作从直接介入、干预人才具体工作转变到营造充满活力的区域创新创业生态系统、公正公平的人才竞争环境上来, 转变到完善人才公共服务、完善人才权益保障, 建立公开透明的市场监管机制上来。

(一) 加快需要人才高质量发展的宏观调控体系建设

转变人才宏观调控的目标, 从总量调控向结构调控转变, 从

速度调控向效率调控转变,从对人才个体调控向对用人主体调控转变;转化政府职能,有关行政部门要进一步简政放权,放开用人主体手脚,充分保障企事业单位编制管理、人员聘用、职称评定、绩效工资分配以及激励等方面的用人自主权。

(二) 提升政府人才治理能力和水平

以法治保障来完善和发展人才制度、推进人才发展治理体系和治理能力现代化,适时出台单项人才法律法规和相关法律,推进立法进程,加大执法力度,确保人才新发展格局制度体系不断完善。建立人才发展与经济社会发展相适应的机制,保证人才安全,突出市场导向,激发用人主体用人活力和人才创新创业活力;运用科学治理手段,推进社会治理精细化、准确化。

(三) 加快服务型政府建设

人才的供给均衡离不开人才管理服务业,但是当前人才管理服务业发展仍然滞后,专业性、创新性、服务性都存在较大的不足。要想通过供给侧结构性改革降低人才的制度性交易成本,人才管理部门首先要进行改革,提升从业人员的水准和价值水平,并在此基础上进行人才管理各职能方面的技术和产品创新。要围绕重点领域人才需求,制定发布紧缺急需人才目录。加强人力资本价值统计、分析和应用,支持设立人力资本价值交易机构,创新人才价值交易机制,构建人才价值交易新体系。建立权责清单和服务的清理规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项,为高层次人才量身定制服务政策,促进便利服务和一站式服务,减少面对面审批,利用信息技术,实现网上审批和申请,减少中间环节和时间成本,构建多元化、精细化的管理制度。

三、培养供给要到位

培养供给是实现人才双循环发展的主渠道,高质量的人才供给,就是要求人才培养体系更加突出经济社会发展需求导向。创新人才培养离不开创新人才合理使用。企业、政府、高校等用人单位,要能够实现人才的价值,必须为人才提供良好的实践平台,真正将人才的价值发掘出来;同时,用人单位要能够体现人才的价值,对人才做出相应的回报,这种回报包括了薪酬、福利、机会等。通过建立“人尽其才”的实践平台和“人获其‘财’”的价值平台,用人单位才能够获得人才的有效供给。有了“人”这一最重要的资源,用人单位才能够真正获得发展,并进一步推动人才的供需均衡。

(一) 充分发挥高等教育资源优势

建立高校学科专业、类型、层次和区域布局动态调整机制。引导高等教育以市场为导向,适应社会发展需求的需要,构建应用型、复合型、技能型、创新型等多重人才培养模式。加强应用型人才培养,壮大高水平工程师和高技能人才队伍。积极鼓励高校推进高层次人才供给侧结构性改革,优化不同层次学生的培养结构,适应需求调整培养规模。

(二) 加强校企合作

让高等院校的人才和创新成果走出去,让地方的创新成果走进来,在推进科技成果落地的过程中,将高校的人才资源优势发挥出来。深入实施创新型企业家支持计划,构建有利于企业家参与创新要素集聚的制度机制。

(三) 突出经济社会发展需求导向

统筹产业发展和人才培养开发规划,加强产业人才需求预测,推动人才供给结构与经济发展更好匹配。加快培育软件和信息服

务、新医药与生命健康、人工智能、新能源汽车、集成电路、智能电网、轨道交通、智能制造装备等重点行业、重点领域、战略性新兴产业人才,同时注重人才创新意识和创新能力培育,探索建立创新创业为导向的人才培养机制,完善产学研用结合的协同育人模式,不断提高人才培养质量,扩大有效的人才供给,适应经济社会发展需要。

(四) 探索建立以创新创业为导向的人才培养机制

完善产学研用结合的协同育人模式;大力培养高精尖急需人才,发挥优势集成多方教育资源,制定跨学科人才培养方案,探索建立政治过硬、行业急需、能力突出的高层次复合型人才培养新机制。同时,强化科研育人,结合国家重点、重大科技计划任务,建立科教融合、相互促进的协同培养机制,促进知识学习与科学研究、能力培养的有机结合。发挥企业重要办学主体作用,鼓励有条件的企业特别是大企业举办高质量职业教育。

四、引进供给要灵活

突出精准和柔性引进人才,增强人才供给结构对需求变化的适应性和灵活性。“凤非梧桐不栖”,这是人才聚集的基本规律。精准引才的首要前提是精准识别“梧桐树”。

(一) 围绕主导产业的人才需求构建靶向引才模式

打造聚财活动系列品牌,及时发布用人单位对高层次人才的需求信息,为高层次人才与重点培育单位对接牵线搭桥、穿针引线。支持用人单位根据工作需要,采用刚柔并济的引才模式在全球市场集聚高层次人才,并且对引进的高端人才给予激励和配套服务。

(二) 量身定制事业发展平台,高标准打造源头创新载体

聚焦国际前沿技术领域,为战略科学家搭建原始创新和产业创新平台。支持企业牵头组建创新联合体,滚动实施“揭榜挂帅”攻关计划,推行“人才十项目”“人才十产业”“人才十课题”等创新引才模式,支持企业采取载体引进、团队集体引进、核心人物带动引进、高新技术项目开发引进等方式,并对优秀人才及团队给予税收减免扶持政策。

(三) 拓展海外人才引进方式,探索柔性引才机制

瞄准世界科技前沿,健全海外人才联络网络体系,全面延伸引才触角;建立海外高层次人才信息库,运用大数据、云计算等技术绘制海外人才分布图,为人才供需精准对接提供支撑。大幅度提高从海外引进急需紧缺特殊人才的资助强度,对于顶尖人才“一人一策”“一事一议”,综合运用联合引才、就地用才、离岸创新等方式共享全球智力资源。

参考文献:

- [1] 张建涛. 陕西省深化供给侧结构性改革更好服务和融入新发展格局的思考[J]. 中国经贸导刊, 2022(1): 4.
- [2] 杨贺, 马微, 徐璋勇. 新发展格局下如何协调推进稳增长和稳杠杆——基于金融供给侧结构性改革的视角[J]. 经济学家, 2022(01): 11.
- [3] 李本松. 以供给侧结构性改革为主线构建新发展格局研究[J]. 武汉商学院学报, 2022, 36(2): 6.
- [4] 黄群慧, 陈创练. 新发展格局下需求侧管理与供给侧结构性改革的动态协同[J]. 改革, 2021(3): 13.
- [5] 王延华. 供给侧结构性改革背景下的工程勘察企业发展思考[J]. 中国勘察设计, 2021(02): 1.