

信任人才：解除束缚人才发展的“枷锁”

高俊杰

2021年9月，习近平总书记在中央人才工作会议上强调，“要积极为人才松绑，完善人才管理制度，做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才。要赋予科学家更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权，同时要建立健全责任制和军令状制度，确保科研项目取得成效”。

近年来，党中央坚持为人才“松绑”，强调以改革创新精神破除不利于人才成长、流动和使用的体制性障碍，健全有利于人才培养、评价、流动、激励、引进、保障的机制，最大限度把广大人才的创造活力激发出来。信任人才是为人才松绑中要遵循的根本原则，只有建立起以信任为基础的人才发展体制机制，才能做到为人才松绑。

充分认识人才尤其是战略科技人才的作用

当今世界正经历百年未有之大变局，创新成为影响和改变全球竞争格局的关键变量。我国已转向高质量发展阶段，积极应对各种风险挑战和瓶颈制约，对科技创新提出了更高更迫切的要求。我国科技发展2035年要进入创新型国家行列，并乘势而上在本世纪中叶建成世界科技强国。

人才引领创新，人才引领发展。中央人才工作会议上，习近平总书记强调要深入实施新时代人才强国战略，为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑，为2050年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。

中央人才工作会议上，习近平总书记强调了战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才和卓越工程师四支国家战略人才力量。深入实施新

时代人才强国战略，更需要深刻认识人才尤其是战略科技人才的重要作用，以人才引领创新、引领高质量发展。

战略科学家在前沿领域技术创新面临挑战时，能够领衔重任、前瞻布局。“一个钱学森抵得上五个美国海军陆战师”，就是战略科学家价值的最直观体现。“十四五”时期，我国要在人工智能、量子信息、集成电路等前沿领域实施前瞻性、战略性的重大科学研究，这些研究复杂性、系统性、协同性极强，要求原创性、引领性、颠覆性的技术创新。战略科学家运用其长期在科研一线的丰富经验、开阔的视野、前瞻性的判断力、跨学科的理解能力和大兵团作战的组织力，在前沿领域技术创新中发挥极其重要的作用。

一流科技领军人才在突破“卡脖子”关键核心技术时，展示出卓越的创新能力和非凡的领导能力。在科技创新的国际竞争格局中，我国科技实力正处于由点的突破向系统能力提升的关键时期，急需大批一流科技人才和创新团队围绕国家重点领域、重点产业，组建团队协同创新，突破攻关基础技术和关键共性技术，发挥创新创造、组织引领的关键作用。

青年科技人才是国家战略人才力量的源头活水。从跨越星辰大海到探索未知奥秘，从科学实验室到企业研发中心，青年科技人才已在各个领域开始担当、有所作为。青年科技人才的发展关系着未来，为长期积蓄我国战略科技力量，必须组建一支规模宏大的青年科技人才队伍。

卓越工程师善于解决复杂工程问题，掌握工程设计建设关键技术，具有突出技术创新能力。制造业是我国立国之本、强国之基。作为世界上唯一拥有全部

工业门类的国家，摆脱我国制造业总体处于全球价值链中低端的境地，需要能彰显中国特色、具备世界水平的工程师。广大卓越工程师通过开拓创新、精巧构思和笔雕斧凿，建设成举世惊叹、匠心独具的大工程、大项目，成为中国经济高质量发展的重要驱动力。

站在新的历史起点上，加快建设国家战略人才力量，充分发挥人才引领发展的重要作用，都需要在现有基础上进一步完善以信任为基础的人才使用机制。

信任人才、为人才松绑是人尽其才的前提

党的十八大以来，各地各部门在人才改革上下了很大功夫，取得了积极成效。但仍有诸多不足之处，仍然存在着一些让人才多年困扰、反映强烈的问题，以致难以充分激发人才创新创造活力。

从科研人才反映来看，我国人才发展体制机制主要存在以下痛点难点问题：

针对人才的政策措施有待优化。长期以来，一些部门和单位倾向于管住人才，采取的政策措施大部分集中在人才管理方面，面向人才的服务、支持和激励措施相对不足。同时，人才管理措施僵化、行政化，无视人才成长规律和科研规律，为人才的科研工作造成了很多困扰。

科研经费管理模式有待创新。一些部门和单位科研经费管理模式不尽合理，科研项目预算设置非常细，经费所能使用的科目十分受限。多头监管和重复检查的问题仍然存在，经费缺乏自主支配权影响到科研项目的正常进展。

帅才型科学家整合科研资源机制不够健全。帅才型科学家权力与职责界定不清晰，赋予帅才型科学家人、财、物等方面自主决定权相对不足，特别在整合不同性质单位科研资源、人才时，面临阻碍比较大。

项目分配方式有待改善。一些部门和单位未有效建立“揭榜挂帅”制度，缺乏发榜、揭榜、挂帅、支持、考核的配套措施。项目分配依赖传统分配方式，以行政为主导，凭“帽子”分任务。

科技人才评价机制、激励机制有待完善。针对不同领域科技人才，缺乏科学合理的分类、评价机制，评价过程中没有广泛吸纳同行、市场意见。对人才的激励，缺乏社会力量市场力量的广泛参与。

深化人才发展体制机制改革，为人才松绑，关键



深化人才发展体制机制改革，为人才松绑，关键是要建立以信任为基础的人才使用机制，赋予人才尤其是战略科技人才更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权。



是要建立以信任为基础的人才使用机制，赋予人才尤其是战略科技人才更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权。只有这样，才能有效激发人才创新创造活力。

信任人才与责任制紧密结合

人才发展体制机制改革强调信任人才、为人才松绑的同时，也明确要建立健全责任制和军令状制度，两者是紧密结合的。从政策措施和效果看，信任人才、为人才松绑表现为“松”“弛”，强调赋予科学家更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权；责任制和军令状制度表现为“紧”“张”，强调科研项目取得实效。两者紧密结合构成了松紧有度、张弛有道的人才使用机制。

信任人才与责任制以及军令状制度紧密结合，有两层内涵：一是信任人才不等同于纵容人才。在充分信任、充分授权的基础上，建立健全责任制和军令状制度，制度面前人人平等，严格按照制度评价、监督、修正错误和惩罚违纪，确保科研项目取得成效。二是责任制以及军令状制度是建立在信任基础上。客观规律决定了科学研究周期长、经费高，因此要包容人才“十年不鸣”，信任他们可以“一鸣惊人”。对无可避免

的科研失败，不求全责备。

信任人才与责任制以及军令状制度紧密结合，在古今中外都有很多成功的案例可供参考。

1949年，钱三强向组织提出趁去巴黎参加保卫世界和平大会的机会，购置中型回旋加速器的电磁铁和其他一些仪器、图书、资料等。在当时经济十分困难的背景下，周恩来总理欣然同意，为其提供资金，并安排设备运回。正是周总理的信任，才有了我国原子核技术的萌芽。钱三强也实现了自己的“军令状”，领导近代物理研究所、物理研究所和原子能研究所，在发展我国国防工业及培养原子能科技人才方面发挥了举足轻重的作用。

我国载人航天工程一次次成功的背后，是一支高质量的、年轻的航天人才队伍，这支队伍中，45岁及以下的科技人才占83.1%。航天系统充分信任青年人才，把他们放到工作一线，承担产品的实际研制工作，“大胆使用”的同时通过技术指导和风险管控进行“小心把关”。正是航空系统对青年科技人才的充分信任和“小心把关”的责任制，才造就了一支年富力强的航天人才队伍，为中国航天事业的蓬勃发展打下坚实基础。

进一步深化改革 为人才松绑

深入实施新时代人才强国战略，需要继续坚持深化人才发展体制机制改革，精准化制定实施人才政策，充分信任人才，松开制约人才尤其是战略科技人才发挥作用的“枷锁”。

制定符合人才成长规律和科研规律的人才政策措施。要让科技创新人才可以潜下心来做学问、搞研究。高校和科研院所管理要符合其特点，充分尊重人才成长规律和科研规律，做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才。要彻底转变“官本位”“一刀切”的传统管理模式，不能简单套用行政管理的办法对待科研工作，不能像管理行政干部那样管理科研人才。

按照“让经费为人才创造性活动服务”的理念创新科研经费管理模式。一是深化科研经费管理制度改革，采取“负面清单”方式落实科学家科研经费自主使用权力。由财政、科技、审计、纪检等多部门共同研究制定科研经费管理的“负面清单”，明确科研经费

“不能为”底线，打消科研人才顾虑。杜绝多头监管和重复检查问题，明确部门间经费使用检查权责。二是建立“里程碑式”科研项目资助机制，按照项目进展，分阶段拨付经费。三是强化科研经费使用的专业服务，解决使用经费过程复杂、报销困难的问题，真正为科研人才实现减负。

建立健全支持帅才型科学家整合科研资源和实施重大科研任务的机制。坚持实践标准，在重点国家重大科技任务担纲领衔者中发现和培养具有战略科学家潜质的复合型人才，在实施新的国家重大科技任务中委以重任，明确权责清单，充分赋予其调度人、财、物等方面的自主权。建立帅才型科学家有效整合不同类型科研机构创新资源、人才资源的机制，为帅才型科学家提供中间协调配合工作。

探索落实“揭榜挂帅”制度，建立清晰的发榜、揭榜、挂帅、支持和考核机制。以需求为导向，围绕关键核心技术攻关难题，进行“张榜”，保证“张榜”信息传播范围。要确保科技人才充分参与“写榜”过程，科学设定考核指标和完成时限，要符合科研规律。鼓励企业、高校、科研院所等多种类型机构人才揭榜，促进体制内外政策共享，对体制内外人才一体化支持使用，不论资排辈，让有真才实学的人才有用武之地，实现以目标为导向的“军令状”制度。

落实科研项目责任制度，改革科技人才分类评价机制。注重引入同行评价、市场评价和社会评价，建立评审专家负责制和奖惩机制。坚持市场导向，鼓励社会力量参与设立针对科技和人才的奖励。为如约完成“军令状”的科学家提供符合市场化水平的激励和支持。对涉嫌违法违规行为的，要移交司法机关严肃处理。在科学合理评估责任制的基础上，也要充分允许失败，宽容失败，对待人才不求全责备。

只有解开了束缚，“千里马”才能竞相奔腾；只有充分信任人才，尊重人才，才能让人才创新活力竞相奔涌。■

（作者单位：北京人才发展战略研究院）