深化人才工作“放管服”改革的现状、问题及对策

徐　明　白海琦

[摘　要] 目前我国在深化人才工作“放管服”改革方面取得了重大进展，确立了人才工作“放管服”改革的主体政策框架，通过推进简政放权、强化放管结合、优化服务体系，更好地激发了人才活力。但在人才配套管理体制机制、放管方式、工作监管力度和服务模式等方面仍存在不足。在向第二个百年奋斗目标迈进的新征程上，我国亟需健全人才工作体制机制，坚持党管人才原则，完善政策法规体系，以“管”促“放”改进人才培养方式，“放”“管”适度持续释放用人活力，建立科学化多元化的人才评价体系，创新人才引进和流动管理办法，强化人才服务意识，改进人才服务工作，更好地培养、引进、使用、评价和激励人才。

[关键词] 人才；人才工作；“放管服”改革；评价

[中图分类号] D63　　[文献标识码] A　　[文章编号] 1674-7453（2023）05-0058-10

党的二十大报告提出，深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，开辟发展新领域新赛道，不断塑造发展新动能新优势。强调要“用好用活各类人才”，“深化人才发展体制机制改革”。这些重要论述从战略高度为做好新时代人才工作指明了前进方向，也为深化我国人才工作“放管服”改革提出了更高要求。人才是劳动力生产要素的重要组成部分，是建立创新型国家和科技强国的基础保障力量。高校、科研院所和企业等重要人才载体必须坚持党管人才的原则，优化人才发展体制，从人才培养、人才引进、人才使用、人才激励、人才评价、人才流动等方面全链条深入推进人才工作“放管服”改革[1]，助力开启全面建设社会主义现代化国家新征程。

一、人才工作“放管服”改革现状和进展

近年来，我国积极推动人才强国、创新驱动

[基金项目] 国家社会科学基金项目“‘产—才—城’适配视域下长三角人才一体化发展”(21BGL016)；河北省社会科学基金项目“河北省农村家庭养老的社会支持政策体系研究”(HB21SH004)。

[作者简介] 徐明，中国人民大学书报资料中心“复印报刊资料”责任编辑、工会副主席；白海琦（通讯作者），河北地质大学区域制度研究中心教授。

发展战略，坚持以马克思主义人才理论与中国具体实践相结合，对人才事业发展和人才队伍建设提出了一系列新思想、新观点、新要求，在人才工作“放管服”改革方面取得了显著进展。

（一）完善管理体制，为人才选用提供政策保障

党和国家历来高度重视人才工作，坚持以“放权、松绑”为核心，切实解决人才在发展中

表1 2016—2022年关于人才工作“放管服”政策汇总

序号	政策名称	颁布机构/时间	级别	政策内容					
				人才培养	人才引进	人才使用	人才评价	人才激励	人才流动
1	《国家创新驱动发展战略纲要》	中共中央 国务院/2016年	国家级	放	放			放	
2	《关于深化人才发展体制机制改革的意见》	中共中央/2016年	国家级	放、管	放、管、服	放、管、服	放、管	放、管	放
3	《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》	中共中央办公厅 国务院办公厅/2018年	国家级	管、放	放、管	放、管、服	放、管	放、服	放
4	《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》	中共中央办公厅 国务院办公厅/2018年	国家级	管			放、管	放	
5	《关于完善科技成果评价机制的指导意见》	国务院办公厅/2021年	国家级				放、管、服		
6	《关于进一步弘扬科学家精神加强作风和学风建设的意见》	中共中央办公厅 国务院办公厅/2019年	国家级			放、管	放、管		
7	《关于进一步支持大学生创新创业的指导意见》	国务院办公厅/2021年	国家级			放、管、服			
8	《关于营造企业家健康成长环境弘扬优秀企业家精神更好发挥企业家作用的意见》	中共中央 国务院/2021年	国家级	放、管		放、管、服		放	
9	《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》	中共中央办公厅 国务院办公厅/2022年	国家级	放、服		放、管、服	放、管、服	放	
10	《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》	教育部、中央编办、国家发展改革委、财政部、人力资源和社会保障部/2017年	部级	放		放	放		
11	《关于扩大高校和科研院所科研相关自主权的若干意见》	科技部 教育部 发展改革委 财政部 人力资源和社会保障部 中科院/2019年	部级			放	放		
12	《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》	人力资源和社会保障部/2019年	部级						放、管
13	《关于改革完善技能人才评价制度的意见》	人力资源和社会保障部/2019年	部级			管	放、管		
14	《关于破除高校哲学社会科学研究评价中“唯论文”不良导向的若干意见》	教育部/2020年	部级	管			放、管		
15	《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》	人力资源和社会保障部 教育部/2020年	部级				放、管	放、管	
16	《关于切实做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间技能人才评价有关工作的通知》	人力资源和社会保障部办公厅/2020年	部级				放、管、服		
17	《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》	人力资源和社会保障部办公厅/2020年	部级				放、管、服		
18	《关于深化实验技术人才职称制度改革的指导意见》	人力资源和社会保障部 教育部/2021年	部级				放、管、服	放、管	
19	《推进技工院校工学一体化技能人才培养模式实施方案》	人力资源和社会保障部办公厅/2022年	部级	管					

资料来源：笔者自制。

存在的问题，着力破除人才选用中各个环节的体制机制障碍。[2]2016—2022 年，国家层面先后出台 9 项有关人才工作“放管服”改革的指导性政策，这些政策涉及“放”的方面比较多，说明党的十八大以来，我国深化行政体制改革、推动简政放权的重大举措对人才工作产生了深刻影响，有利于中央政府下放行政权，提高人才工作的自主性。此外，人力资源和社会保障部、科技部、教育部等部门也先后出台了 10 项有关人才工作“放管服”改革的具体政策，进一步细化和落实中央政策，对特定领域人才工作的“放管服”改革进行规范引导。相关政策文件印发后，各地积极贯彻执行，相应出台了本地配套政策，在全国掀起了人才工作“放管服”改革的热潮。[3] 至此，我国基本确立了人才工作“放管服”改革的主体政策框架。人才工作“放管服”政策内容涉及人才培养、人才引进、人才使用、人才激励、人才评价、人才流动等六个方面，其中每项政策都涉及“放”“管”“服”的一方面或多方面，政策内容具体见表 1 所示。

从目前情况看，全国各地人才工作积极主动，尤其是在国家一系列与人才相关的“放管服”政策出台后，我国人才资源和经费投入都有较大增长。中央组织部 2022 年发布的数据显示，截至 2021 年 12 月底我国人才资源总量达 2.2 亿人，实现了从人口数量大国到人才资源大国的转型。各类研发人员达到 572 万人 / 年，技能劳动者已经超过 2 亿人，高技能人才超过 6000 万人，居世界首位。科技部 2022 年发布数据，全社会研发投入总量达 2.79 万亿元人民币，全社会研发投入占国内生产总值的比重由 2012 年的 1.91% 提升到 2.44%，研发经费投入居世界第二，科技进步贡献率超过 60%，比 2012 年提高 8 个百分点，发明专利授权量 69.6 万件，比 2012 年增长 2.2 倍，国际专利申请连续 3 年居全球首位。此外，我国还建成了世界上规模最大的高等教育体系，科学的人才发展体制机制正在逐步形成并发挥作用。[4]

（二）推进简政放权，为激发人才活力创造条件

近些年，各方面大力推进人才管理的简政放权，使人才活力得到有效释放。在人才培养方面，教育主管部门已开始按照审批和备案两种方式对专业设置权限实施分类管理，高校可以根据市场的需求，自主决定大部分专业的新设和取消。同时针对北大、清华和上海等教育改革试点高校和地区，开始试点由高校在专业目录之外自主设置新专业。[5] 在人才使用方面，上海市不断“放权松绑”，在高校、科研院所用人时，在编制限额内可根据岗位空缺情况和自身需求，自主组织公开招聘，不用到人社部门进行备案 [6]；辽宁省在科研领域进行的“放管服”改革，通过简化科研项目申报、检查评审以及项目验收的程序和材料报表等，下放了项目管理、科研经费、科研平台建设、科研成果的使用权、经营权和处置权，给予从事科研的单位及科研人员更多的科研自主权，从而调动科研人员的积极性和创造性；中科院战略性先导专项新立项项目明确规定，项目负责人中 45 岁以下的青年科研人员比例不低于 50%，在中科院新开工建设的国家重大科技基础设施工程指挥部中，新设立副总师岗位，由 45 岁以下青年科研人员担任，国家重点研发计划 40 岁以下青年人才担任项目（课题）负责人和骨干的比例提高到 20%。在人才评价方面，浙江开始推行企业人才自主评价模式，从多个维度对人才进行评价，以提高人才评价的科学性；深圳市逐步将职称评审权下放给用人单位、行业组织等，引导建立由行业组织或龙头企业牵头，不同所有制、不同类型企业共同参与的职称评审委员会。[7] 此外，一些科研院所通过加强后期管理、评价与绩效考核，强化了项目承

担单位法人管理责任，简化了各项检查评审，减轻了科研人员非必要的工作量，减少了监管中的交易成本。

（三）强化放管结合，为促进人才流动提供支持

党的十八大以来，为适应“以国内大循环为主体、国内国际双循环”的新要求，党中央通过创新和完善人才管理机制和制度，如人才流动引智机制，通过政策引导，充分发挥市场的“双向选择”作用，使人才突破地域、户籍、身份、人事关系等限制，不断畅通人才流动的渠道。此外，完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才交流和挂职锻炼制度，扩大党政机关和国有企事业单位人员的任职范围，建立从企事业单位和社会组织选拔人才制度，夯实人才流动聚才平台，实现跨地区跨部门交流。2017 年 3 月，人力资源和社会保障部印发了《关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》，允许科研人员离岗创业，并在 3 年内保留人事关系，打破了禁锢事业单位已久的体制内外壁垒，政府、企业、智库融合的人才流动样态正在变成现实。[8] 上海市“人才 30 条”以薪酬评价、投资评价和第三方评价等市场化方法引才聚才，同时充分发挥户籍政策在人才引进和集聚中的激励导向作用，并逐步取消职称与福利待遇相挂钩的机制，使职称不再作为申请科研项目和人才计划的限制性条件。重庆市的“鸿雁计划”聚焦产业需求引才新坐标，在“谁来引”问题上构建起政府引导、企业为主、市场配置的企业引才新计划。江西、四川、陕西、山东等地先后改进完善基层事业单位公开招聘办法、优化基层单位岗位管理制度。

（四）加大服务力度，为激发人才选用效能提供依托

党的二十大从深化人才发展体制机制改革的高度，进一步强调“把各方面优秀人才集聚到党和人民事业中来”。各级人力资源和社会保障部门、高校以及企业在服务人才方面做了很多努力，建立国家荣誉制度、实施国家知识产权政策、研究制定人才补充保险办法、做好包括人事档案管理服务信息化建设，完善社会保险关系转移接续办法等大数据基础平台建设工作，为科技人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。山西、重庆、河南等地畅通特殊人才晋升通道，对取得重大科研成果和发明专利的人才实行破格评聘，且不受名额限制；上海市建立了职称评审评价责任和信誉制度，加强了评审专家数据库建设[9]；此外，一些高校和科研院所建立了科研财务助理制度，建立了专门的科研财务助理队伍，帮助科研人员完成预算编制和调剂、经费支出、财务决算和验收、项目管理等繁杂的事务性工作，让科研人员能够潜心从事科学研究。在待遇方面，一些部门在科研间接经费中提高了列支绩效工资比例，将其和科研人员在项目工作中的实际贡献挂钩，体现了科研项目研发过程中对人员创造力的认可，对科研人员起到了很好的激励作用。[10]

二、人才工作“放管服”改革中存在的问题

当前，随着社会人才意识的不断增强和管理技术的不断进步，人才管理已经发展成为全方面、系统性的人才治理体系，目前我国虽然在人才工作“放管服”改革上取得了阶段性进展，但是依然面临一些亟待解决的现实问题。

（一）人才管理配套政策不够协调完善

目前人才管理缺乏统一的人才服务平台，导致受户籍、人事档案关系等因素制约，审批手续繁琐，跨地区、跨行业、跨体制人才合理

流动的体制机制障碍还不同程度地存在，体制内外的门槛“拦住”了人才的合理布局和流动。用人单位因自身权限不足，在自主引进人才时，无法制定更为有效的按贡献参与分配的制度来吸引人才，相关人才政策缺乏有机衔接和协调配合，高层次人才市场化、科学化、规范化的薪酬体系尚未完全建立，对高层次人才的科技成果使用、处置和收益管理办法已经不能适应成果转化需要。同时，人才激励政策针对性不强，主要表现在：一是部分地区制定人才使用相关优惠政策时，在一定程度仍存在着“唯学历”“唯职称”倾向，导致企业的技能型、应用型专业人才因学历、职称不达标而无法享受到相关政策优惠[11]；二是政策落实不到位，以科技人员为例，部分省份虽然出台了一系列有利于调动科技人员积极性的政策，但是在实际执行过程中，相关部门未能“一致”，大多仍按原来本系统的政策标准执行,科研自主权“松绑”下放难以兑现，使得一些高校科研院所仍处于等待观望状态，科研经费“松绑”下放改革变成“空头支票”。

（二）人才放管体制机制不够科学健全

人才工作“放”的问题主要体现为：一是政府下放人才评价权配套管理体系不够完善。自国家颁布人才工作“放管服”相关政策以来，在人才自主评价相关配套制度，如同行评议制度、业绩和社会贡献标准衡量制度、破“五唯”具体实施办法等未有效建立的情况下，各地人事主管部门过急过快地把人才评价权下放给相关单位，导致一些单位在人才评价时仍变相存在“五唯”情况，影响了人才评价和考核方面“放管服”改革应有的效果。同时，人才评价缺乏科学的评价体系，评价标准较为单一。[12]二是高校、科研机构的职称自主评审体系还存在缺陷。自从全面启动“放管服”改革以来，政府把职称评审权下放到高校和科研机构，确实提升了用人单位的自主权，用人单位都建立了自己的评委库或学术委员会，但这些评委们往往来自不同学科，对非本学科的成果不甚了解，在职称评定时难免出现偏差[13]，还有部分用人单位缺乏高水平专业性评委和人才，不具备承接单独评审职称的能力，或对某几个学科不具备承接单独评审职称的能力。此外，一些用人单位仍存在着行政力量干预职称评审的情况。[14]

人才工作“管”的问题主要体现在：一是专业技术人才与党政人才身份相互转化的管理通道没有打通。人才在体制内流动是提升人才配置效率、调动人才工作积极性的重要手段，学而优则仕是一些知识分子根深蒂固的传统思想，高校、科研机构、医院等事业单位和大型国企是人才资源的重要载体，在这些单位中，一部分是专业技术人才，走职称序列，另一部分是党政人才，走行政序列，两者难以互通。二是海外人才引进管理制度不够完善。随着大国科技竞争的加剧和人才需求的扩大，我国吸引海外高端人才的国际形势更加严峻复杂，我国海外引才的战略、结构、方式及服务都亟待调整。一方面，我国引进、使用全球人才的经验不足，相关制度体系仍不完善，尚未开发出具有本国特色的引才用才制度，在全球人才争夺中优势不明显；另一方面，世界各国非常注重全球人才大数据建设，并纷纷加入人才数据跨境流通的双边或多边国际合作框架，如欧美依托《通用数据保护条例》《跨境隐私保护规则》建立全球人才数据网络。不仅如此，各国还利用 Linkedin 等国际职业社交平台掌握全球人才流动动态。由此看来，基于全球人才数据的全球人才流动和配置逐渐成为新趋势，而我国目前尚未融入全球人才数据网络，海外人才数据呈碎片化，海外人才需求及信息获取困难，引才规划制定缺少依据，且海外学历鱼龙混杂，

致使引才精准率不高。[15]

（三）人才管理模式方法不够灵活有效

目前“管理过度”现象不同程度存在，人才管理中的行政化现象仍然突出。在人才培养方面，由于政府是人才培养和教育经费的提供者、人才发展的评估者、监管者和督查人，在具体管理实践中，存在较为明显的行政化、“官本位”管理倾向，一定程度上抑制了人才培养的成效。人才使用方面，部分高校长期以来用管理行政人员的办法管理科研人员，行政审批事项繁杂，部分管理完全参照公务员文件执行。人才激励方面，科研单位一般受编制化影响，岗位数量限额，职称评聘自主性低，造成获得职称晋升的有能力的专技人员不能及时被聘用到相应岗位，影响了工作积极性。人才评价方面，在人才评价管理和评价实际运行中，有时为了彰显政绩，过多追求所谓“知识高地、学历高地、职称高地”，一刀切地以项目、基金、奖项等外在标准考核人才，导致创造性工作需要的科技、经济、社会和文化潜力没有被充分激发出来。人才引流方面，由于科研单位实行人事管理编制化，引进人才手续繁杂，报批程序历时较长，造成引才阻碍，同时受编制和财政限制，缺少足够资金作为引才条件吸引人才、留住人才。

（四）人才服务工作不够精准到位

在人才工作“放管服”工作中，一些人事主管部门存在服务意识不强、服务效率不高等问题。部分科研单位对人才政策宣讲普及服务不够及时到位，科研人员学习科研政策意识不强，许多科研人员不具备相关的财务知识，不熟悉有关项目的经费使用规定，对科研预算管理的意识比较弱，无法及时了解相关政策，在缺乏专业指导下，无法合理地编制经费预算。在引才服务上，对全球化人才的定位和使用经验不足，对待海外人才来华工作、学习的服务体系还不完善，不能为全球人才引进提供多元化的配套支持，同时从国外引才程序相对繁琐，政府行政管理部门重审批、轻监管、弱服务。此外，政府仍未建立有效的企业人才培养支持机制，政策服务水平有待提升。长期以来，国家一直非常重视高校和科研院所对人才的培养，但对企业开发培养人才等方面的优惠和帮扶政策不多，从国家层面出台专门针对企业人才培养的政策更少，企业人才培养的政策往往零散分布在企业家培养、技能型人才培养、实用型人才培养等方面，对企业人才开发培养缺乏长远规划和整体布局，且企业始终存在重使用、轻培养的情况。可以说，我国在建立遵循企业人才成长规律的科学有效的企业人才培养服务机制方面仍任重道远。

三、深化人才工作“放管服”改革的对策建议

新形势下，面对高端、专业、交叉领域人才需求的增加，人才竞争愈发激烈，人才工作的复杂性、系统性也不断提高，只有切实做好人才政策层面体系建构和顶层设计，强化人才引进和服务意识，扎实推进人才“放管服”工作，才能以高质量人才队伍建设赋能国家改革发展，推动人才强国战略的深入实施。

（一）坚持党管人才原则完善政策法规体系

党管人才是人才工作的根本原则，也是中国特色人才制度优势的集中体现。党管人才，主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，而不是由党委去包揽人才工作的一切具体事务。因此把握好“管”的边界更为重要，向科研单位放权，不是意味着放任不管，而是为了加强监管，强化协调服务。要实行更加开放的人才政策，需要进一步深入调研，广泛听取社会各界及专家学者意见，同时研究学习发达国家人

才工作经验，修改完善相关条款，形成既有一定的门槛要求，也能充分考虑我国国情特点和发展需要的人才选用法规，全方位做好引人、用人、留人的制度衔接，为推动我国全球引才、用才奠定坚实的法治基础。

人才体系建设是一项复杂的系统工程，包括培养、引进、使用、激励、评价、流动等一系列工作。应通过制定相关的法律法规，将这些内容在法律上予以确认，将政策上升到法律的高度，同时健全监督机制，加强人才的内部管理和外部监督，确保选人用人工作科学规范。此外，要强化人才配套管理体系建设。比如：完善财政科研项目经费管理平台，建立单位内部科研、财务部门和项目负责人共享的信息平台，促进科研信息有机融合，提高科研管理效率和便利化程度，由培养单位根据学科发展要求与社会发展需求，制定明确的人才招生考核标准与人才培养目标及实施办法，增强人才培养质量的实效性及满足社会发展所需，行政部门应做好政策引导与监督，使人才培养的权利和责任落到直接培养人身上。

（二）以“管”促“放”改进人才培养机制

其一，管放结合，科学布局专业设置。针对高校专业设置自主权问题，一是需要教育主管部门坚持“管放”结合的方式完善学科专业目录管理机制，根据国家和社会需求及时制定学科专业目录，缩短学科专业目录修订周期，指导高校和科研院所在学科专业目录自主设置专业。二是相关主管部门应进一步转变管理高校的模式，出台政策从根源上制约其功利性追求，引导高校完善内部治理结构，使其回归公共属性，同时指导学校根据自身定位进行学科专业调整，逐步提升高校自主性，以“管”促“放”从整体上推进高校自主办学。

其二，改进招生管理模式，完善研究生选拔制度。大学教育是专业教育，与以普适化教育为主要内容的高考有很大区别，研究生教育是本科教育的继续，重点院校不能因为学生高考成绩而忽视他们在大学的努力，人为设置“双非”院校学生考入重点大学的阻碍。教育主管部门应禁止“985”“211”“双一流”等重点院校私自提高招生门槛，不得歧视“双非”院校学生报考研究生，从而畅通专业教育人才选拔渠道。[16]

其三，创新管理方式，建构更加合理的人才培养机制。在现有学术教育体系下，存在少数人对学术资源、教育资源形成局部垄断的现象，这对我国教育体系的进步和发展产生了负面影响，阻碍了青年人才的培养和成长。相关部门需要改进项目管理模式，清除“学术垄断”现象产生的土壤，打通阻碍人才成长的通道：一是扎紧制度牢笼，除了完善高校行政权力制约与监督机制外，还要建立更加公开透明的高校招生制度、防范“近亲繁殖”的教师招聘制度和更加公平合理的科研项目评审制度；二是提升监督质效，加强对学术不端行为和科研项目评审不当行为的检举、调查、通报、处理，以及对学术伦理的评估、审核和学术制度的建设、完善等。此外，还应提高对企业人才培养的重视程度，从国家层面整体规划和布局企业人才培养方案，制定科学有效的企业人才培养政策。

（三）“放”“管”适度持续释放用人活力

一方面，对科研项目和经费管理松绑放权，创新管理模式，激发人才工作活力。一是对高校和科研单位下放预算调剂权，按照科研项目周期较长的特点，对某些科研领域采用概算管理模式[17]；二是根据“按劳分配”原则，提高科研人才科研费中的列支绩效工资比例；三是对科研项目和成果进行结果评价和事终评价，赋予科研人才对科研成果更多的支配权[18]；四是政府相关管理部门要帮助和督促高校、科研

单位等搭建和完善财政科研项目经费管理平台，建立科研部门、财务部门和项目负责人共享的信息平台，提高科研管理效率和便利化程度；五是高校、科研单位应构建科研财务助理制度，建立专门的科研财务助理队伍，帮助科研人员完成预算编制和调剂、经费支出、项目管理等事务性工作。此外，政府相关管理部门在把科研经费管理权和科技成果转化权下放到高校和科研单位后，还应加强后续保障措施与问责机制建设，对于下放的权力不愿接、不敢接的行为，以及未按规定对项目预算、预算调剂、资金情况进行系统规定管理的单位进行问责。

另一方面，打破“唯学历”“唯职称”倾向，构建以工作业绩和社会贡献为标准的衡量激励体系。在人才激励和考评中，强化“业绩＋贡献”的人才评价导向，可尝试将学历、职称、论文等评价指标调整为专利、个税、获得融资以及成果转化等体现市场成效的指标，或根据工作业绩认定、人才薪酬纳税、技能岗位工作年限、专利实际完成等予以认定，解决技能型、应用型以及其他各类专业人才因学历、职称不达标而无法享受相关优惠政策的情况。

（四）建设科学化多元化的人才评价体系

其一，建立健全同行评议制度。同行评议制度是指某一或若干领域的专家共同对涉及上述领域的知识产品进行评价的活动，其评议范围涉及科研项目的评审，以及论文、论著、新工艺、新产品、新材料等的评价。对人才的评价，本质上就是对人才掌握和创造的知识产品的评价。[19] 建立完善的同行评议制度，能够有效解决职称评审权下放、科研项目评审和破“五唯”等问题。完善的同行评议制度需要从以下几个方面着手：第一，完善同行评议专家数据库，要把真正具有相关专业素养的同行选入库中，要根据不同学科建立不同的评议专家数据库；第二，建立同行评议专家责任权力制度，尤其是责任制度，要使评议专家的权力和责任对等；第三，建立同行评议专家权力制衡制度，使得他们能够相互监督、相互制衡，避免一人独大或拉帮结伙的情况 [20]，可考虑适时推进开放式评价和自然评价，以人才成长的周期性来进行综合考量，通过大数据等数字技术，对人才信息进行收集、挖掘、分析，基于不同评价主体形成多元的评价数据进行聚合式分析，形成人才评价大数据。

其二，完善人才评价权配套管理体系。要在相关管理部门主导下尽快完善同行评议制度、业绩和社会贡献标准衡量制度、破“五唯”的具体实施办法。同时，健全监督机制，加强人才评价的内部监督和外部监督，确保人才评价工作科学规范。在此基础上，高校、科研院所和企业等人才载体可根据自身情况制定相应的考评体系，构建多元评价主体联动的人才评价体制，根据不同学科以及不同领域人才工作的特点，扩大不同评价主体参与评审的路径，充分发挥政府、市场以及社会的多方力量，使得人才评价更具权威性、公开性和透明性。

（五）创新人才引进和流动管理办法

人力主管部门要勇于自我革新，健全人才法制体系，打破束缚人才各种障碍和部门利益藩篱，消除各种有形无形的栅栏，使人才使用效率得到最大程度的提升。在人才引进和流动方面，政府要把人才引入和评选的权力下放给基层，从政府主导引才到市场主导用才，突出基层需求在引才过程中的作用。同时积极探索更加开放的人才合作共享机制，打造人才引智工程，合理放宽人事编制管理权限，积极落实用人单位自主权，鼓励各级各部门积极探索招聘模式，对于高层次人才畅通“绿色通道”，实行编制、岗位、职称聘任无障碍引进。

一方面，打通人才职称和干部职务相互流

通的通道，激发人才流动活力。为了拓宽人才成长渠道，畅通人才发展路径，创新人才工作机制，亟需打破职称和职务双通道发展壁垒。建议在高校、科研机构、医院和大型国企全面打通职业发展通道，以促进人才更加合理地流动和发展。同时建立一系列配套政策措施，如制定专业技术人才职称和党政人才干部职位各个级别相互对应转化的标准，设定专业技术人才和党政人才身份相互转化的条件等。

另一方面，对于海外人才引进，应尽快调整海外引才的战略、结构、方式及服务，积极融入全球人才数据网络，健全人才引进体系，构建具有本国特色的引才用才制度，提升海外引才的精准率。具体来说，一是成立统筹协调机构，建立定期海外人才培养与引进联席会议机制。二是打造信息综合服务平台，建立人才信息共享机制，建设集信息储存、沟通联络、信息发布为一体的国际化人才数据库，形成统一开放的全球人才信息交流平台，方便各地各部门进行有效对接。三是构建以市场为导向的海外人才引进机制，改变目前以政府为主导引进人才的现状，突出企业、科研院所、高校、产业园区等组织的主体地位，积极依靠市场为海外人才的引进和配置提供平台。

（六）强化人才服务意识助力人才服务工作

进一步优化人才发展环境，创新人才服务理念，构建集聚人才的强磁场。在吸引人才上，对于人才户口申办、家属随迁、子女就学等急难愁盼问题，相关单位要为其助力解决，打造“一站式”服务平台，为高层次人才创造良好的生活条件；同时积极推进人才市场、创新创业孵化平台、人才公寓等现代人才服务业建设，栽好吸引人才来栖的“梧桐树”。在服务人才上，要通过各种方式、途径，对科研人才加强政策的宣传服务，对科研财务助理加强业务培训，才能共同将“放管服”经费改革措施落到实处，营造以人为本的良好科研创新环境。在人才流动、使用和评价上，进一步规范人才引进、评价、流动等环节中的行政审批，建立人才管理服务权力清单和责任清单，理顺职责关系，减少职能交叉，明确办理机构，将每项职权的行使主体、办理流程、办结时限和监督方式等向社会公开并健全问责机制，简化优化服务流程，创新服务方式，做到程序简约、管理精细、时限明确。

[参考文献]

[1]何宪.深化人才发展体制机制改革[J].中国高等教育,2021(22).
[2]张小松.激发人才活力要推进“放管服”改革[J].中国人才,2017(3).
[3]张定安.关于深化“放管服”改革工作的几点思考[J].行政管理改革,2016(7).
[4]陈世香,黎德源.中国“放管服”改革研究的进展与前瞻[J].上海行政学院学报,2021(3).
[5]周霖,王澍.教育学本科人才培养的挑战与应对[J].国家教育行政学院学报,2022(3).
[6]景安磊.完善高校科研评价和人才激励体系[J].中国高等教育,2022(20).
[7]江轶,陈若松.全面考核和突出重点相结合科学开展高校人才评价[J].中国高等教育,2022(20).
[8]全守杰,周耀星.5W模式视角下大学高层次人才引进的政策分析——以三所高水平大学为例[J].教育探索,2021(8).
[9]蔡秀萍.拓宽青年人才职称职务晋升渠道[J].中国人才,2017(8).
[10]王平,郑成良.我国高校办学自主权运行逻辑与未来展望[J].上海交通大学学报(哲学社会科学版),2021(4).
[11]彭飞.高校“学阀”现象的成因及对策[J].产业与科技论坛,2022(16).
[12]陈嵩,安菲菲,张敏等.对完善我国科技期刊同行评议机制的思考[J].编辑学报,2022(1).
[13]牛风蕊.高校教师评价制度的改革困境及其张力[J].国家教育行政学院学报,2022(4).

[14]明健.“破四唯”“立新标”充分激发科技创新活力[J].创新世界周刊,2022(12).
[15]李石纯,杨婧.为加快建设世界重要人才中心和创新高地贡献高校力量[J].中国高等教育,2022(7).
[16]肖灿.研究生推免制度的要素、困境及举措——以社会学制度主义解析[J]. 高教发展与评估，2022（4）.
[17]刘丽敏.“放管服”背景下科研院所经费管理改革存在的问题与应对建议[J].纳税,2018(24).
[18]闫治国.高校高层次人才发展体制机制改革研究[J].中州学刊,2017(10).
[19]姜睿雅.以完善的人才评价机制激发人才活力[J].中国人才,2019(11).
[20]何颖，李思然.“放管服”改革：政府职能转变的创新[J].中国行政管理,2022(2).

责任编辑：张世贵

The Current Situation, Problems and Countermeasures of the Reforms to “Streamline Administration and Delegate Power, Improve Regulation, and Upgrade Services ” in Talent Work

Xu Ming & Bai Haiqi

[**Abstract**] At present, China has made great progress in deepening the reform of government functions in talent work, and has established the main policy framework of talent work reform and better stimulated the vitality of talents, by streamlining administration and delegate power, improving regulation, and upgrading services. However, there are still problems in the talent supporting management system and mechanism, talent management methods, talent supervision efforts, and talent service models. On the new journey towards the second centenary goal, China urgently needs to improve the talent development system and mechanism. Under the framework of party-led talent management system, we need toimprove the talent training mechanism through streamlining administration and delegate power and improving regulation, to moderately and continuously release the employment force. We need to build a scientific and diversified talent evaluation system, and innovate the systems of talent introduction and talent flow. We also need to increase the awareness of talent service and improve the work of talent service, to better cultivate, introduce, use, evaluate, and motivate talents.

[**Key Words**] Talent; Talent Work; the Reforms to"Streamline Administration and Delegate Power; Improve Regulation; and Upgrade Services "; Evaluation