本版编辑：曾西雅
E-mail：t8@studytimes.cn
Tel：010—62806245

“担当”精神的实践感悟

□ 陈代平

党的十八大以来，习近平总书记发表的100余篇重要讲话中，至少有30多次讲到“敢于担当”问题。重庆市委也一贯强调，低调务实，少说多干，敢于担当，积极作为。这里的关键词也是“担当”，“担”就是双肩承载、负重前行、任劳任怨；“当”就是当官担责、理所当然、首当其冲、当仁不让。担当，最需要最可贵的有“五个硬”。

“肩膀硬”。当年，李大钊“铁肩担道义，妙手著文章”，唤起民众觉醒和民族自强，告诉了我们什么是共产党人的担当。现在，在党长期执政条件下，全面建成小康，全面深化改革，全面依法治国，全面从严治党，维护社会公平正义，也是新时代的铁肩担道义。比如，党中央坚定不移惩治腐败，猛药去疴、重典治乱，“老虎”“苍蝇”一网打尽，重塑“山清水秀”的政治生态，极大地振奋和凝聚了党心、军心、民心。再比如，全党全国众志成城扶贫攻坚，想老百姓所想、急老百姓所急、办老百姓所盼，上下总动员，列时间表、立军令状、下任务书，筹专项款，实施精准扶贫，全面小康不落一人。这些体现的正是共产党人的宗旨情怀和道义担当。共产党的干部不是当官做老爷，而是人民勤务员，拒绝官场油子和官场混子，不能患得患失耍滑头，想东想西为自己。正如习近平总书记所说，领导干部对名利得失一定要想得透、看得淡、放得下。放下了身外之物，才能承载起为民之责，肩负起使命之重。

“腰杆硬”。打铁还需自身硬，“担当”关键在自强。领导干部自身形象差，遇事就说不起话，“担当”就成了空话。想干事、能干事、干成事，关键还要不怕事。《论语》讲，其身正不令而行，其身不正虽令不从。各级领导干部都要以身作则、身体力行、一以贯之，在严守党的政治纪律和政治规矩上率先垂范，在贯彻执行党的民主集中制上率先垂范，在把中央大政方针与自身实际紧密结合创造性落实上率先垂范，在求真务实、正风肃纪、干事创业上率先垂范。实践告诉我们，“担当”不是做官样子，不是耍嘴皮子，不是摆花架子，领导腰杆硬、行得正，此处无声胜有声，不令而行就是无言的担当、最好的担当。

“脚跟硬”。头重脚轻根底浅，难以担当起大任。“担当”的能力素质，根植于群众实践，来源于实干历练。谋事要实、创业要实、做人要实，关键是要脚踏实地，坚持实践第一、实践唯一、实践归一。党的十八大以来，重庆市委、市政府从实际出发提出的“五大功能区”发展战略，随着时间的推移愈发显现出这一发展战略的前瞻性科学性和生命力、创造力，对社会经济发展起到了强劲的牵引推动作用。领跑领先来源于对市情的深刻把握，厚积薄发才有优势后发。这也启示我们，没有脚踏实地，就没有改天换地，更没有顶天立地，敢于担当就无从谈起。

“作风硬”。持续深入反“四风”，从当前部队纠治“四风”的进展情况看，享乐主义和奢靡之风已大大收敛了，但形式主义、官僚主义的一些顽症还习以为常、久治不愈。比如，“五多”问题纠而不治，用“五多”反“五多”越反越多。“担当”就要向形式主义、官僚主义宣战开刀。“担当”必须树起“三严三实”新风，力戒“三表”假大空。摒弃克服工作表态化，各项工作务必落地见效、跟踪问效，防止口号大于行动，表态成为状态和常态，习惯于用会议贯彻会议，用文件贯彻文件，用讲话贯彻讲话，用形式主义反对形式主义。摒弃克服工作表面化，一切工作往深里走、往根上抓、往实处做，力戒大而化之不具体，笼而统之大呼隆，应时应景一阵风，不搞面子工程、概念翻新和数字游戏。摒弃克服工作表功化，人在做天在看，用不着邀功请赏去炒作。不能急功近利上项目、好大喜功忙造势、哗众取宠捞政绩。“三表”顽症积弊不破除，“三严三实”难立，“担当”之风难树。

“法治硬”。过去一提到“担当”，往往从领导干部的个人修养、个人行为、个人角度谈得比较多。其实，“担当”是个大概念、大视野、大课题。“担当”不仅是个人单打独斗，而且是团队共同奋斗；不仅是自身修养反省，而且是集体涵养觉醒；不仅是道德行为要求，而且是法治信仰追求。个人担当能管一时一事，法治担当才有常态长效，才能长治久安。党的十八大特别是古田政工会议以来，全党全军经历了一个拨乱反正、除疴治弊的特殊时期。我们坚决贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，团结一致向前看，正本清源再出发，坚持把党对军队绝对领导的优良传统法治化，使大家从由乱到治、扶正祛邪的艰难历程中真切看到：纲纪法治不硬，权力可以任性；纲纪法治不张，干部可以疯狂；纲纪法治不兴，潜规则可以盛行；纲纪法治不立，军魂可以变异。我们紧密结合单位实际，坚持用法治信仰和法治办法解决那些有悖于、有碍于、有害于党对军队绝对领导的深层问题，着力根治“跟人不跟党”“认权不认法”“信跑不信干”和“党委权力部门化”“基层党建形严实软”等五个方面的积弊顽症，靠民主集中制把方向立规矩、统班子带部队、管权力用权力、正风气严纪律、解难题担重任。实践让我们彻悟，奉法者强，废法者弱。法治立不住，担当靠不住。

（作者系重庆市委常委、重庆警备区政委）

改革与完善人才顺畅流动的体制机制

□ 江 龙

通过改革，把长期束缚人才流动的“单位人”转变为“社会人”，让人才释放新活力，实现由“人口红利”向“人才红利”升级，寻求新的社会人力资源平衡。

人才是创新之本，人才健康成长的核心在于顺畅流动。党的十八届三中全会《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中特别强调，“完善党政机关、企事业单位、社会各方面人才顺畅流动的制度体系”。习近平总书记指出“要着力完善人才发展机制，用好用活人才，建立更为灵活的人才管理机制，打通人才流动、使用、发挥作用中的体制机制障碍”。

目前，我国人才流动还存在许多的体制机制问题，突出表现为“单位人”现象，它束缚了人才手脚、妨碍了人才的顺畅流动，不利于创新驱动战略的实施。突破人才管理体制机制弊端，必须勇于创新、率先改革，实现人才由“单位人”变为“社会人”的顺畅流动。

当前人才顺畅流动的主要体制机制障碍——“单位人”现象严重

最影响人才流动的体制性因素，就是那些与时代要求不相适应的人才管理制度，核心是“单位人”制度。所谓“单位人”，是指依附在人身上的社会属性，包括社会地位、身份、工资福利、职务职级、户籍、档案、编制等手段，将个人的成长、晋升、评价完全和单位捆绑在一起，把人“标签化”“禁锢化”，这种具有典型计划经济时期特征的人事管理，是与“人才流动化、市场化”的理念相悖的一种表现。这种管理方式的严重弊端突出表现为削弱了人才的竞争性和创造性，阻碍了人尽其才和个性发展，窒息了人才活力与创新。尽管我国已经改革开放30多年，但是在人力资源管理领域，却仍然存在着僵化的“单位人”现象，严重妨碍了人才的顺畅流动。

“单位人”导致的人才质量结构畸形。突出表现为我国是人才大国而不是人才强国，呈现“数量优势”和“质量劣势”并存的状况。近年来，随着国家对教育投入力度的加强，接受过高等教育的人口逐年增加。2014年，我国高校毕业生达到了727万人，比改革开放初期增加了几十倍，数量可谓庞大。但要实现经济的创新驱动转型，除了基础性人才，更需要高端人才，但在高端人才方面，我国却缺少大师级人才、领军人才、尖端人才。导致此种现象的原因是多方面的，一个重要因素就是“单位人”观念的主导和制度约束，没有促进人才顺畅流动的体制和机制，导致高端人才由于不能流动，而无法实现思想和创新理念的交流碰撞，人才禁锢于自身的“一亩三分地”，损坏了产生大师级人才和领军人才的土壤，客观上导致了人才质量结构畸形。

“单位人”导致的人才选拔机制僵化。一方面是选拔的局限性，重本单位、本行业的纵向选拔，忽视跨部门、跨专业、跨区域的横向选拔。无论是在行政事业单位，还是在企业，都存在较为严重的重本单位、本行业的现象。在人才的选拔上缺乏灵活性，必然导致一些人才无法流动，长期被禁锢在一个单位，不能发挥其最大价值，也使一些部门“近亲繁殖”现象严重，影响了部门及相关事业的长期发展。另一方面是“唯身份论”，忽视人才的多样性。过于重学历、重背景，“身份论”意识严重。当前，一些企业和部门在选拔人才时，设置了过多的背景、出身条件。如毕业院校必须是“211”“985”，学历必须是硕士、博士等，人为设阻使人才由于“身份”因素而局限于某个行业，一生困于某一个单位，无法流动，大大削弱了人才的竞争性，忽视人才的多样性和特殊性。

“单位人”导致的人才流动渠道狭窄。突出表现为人才的小范围流动，而缺乏大范围或社会流动，更谈不上市场化流动。人才质量的提升，往往是伴随着人才的流动过程，但是当前的人才管理机制，却在很大程度上限制了人才的流动，导致了人才流动渠道狭窄。受“单位人”人事管理观念影响，人才在“产权”上，往往是归部门所有、单位所有，人才的众多社会属性和单位牢牢捆绑在一起，可谓一荣俱荣、一损俱损，“单位”成了人才安身立命的基础。同时过于僵化的档案管理、编制管理等滞后于时代发展的人事管理制度，则进一步强化了“单位人”对人才流动的禁锢。

“单位人”导致的人才成长激励不足。主要表现为：缺少人才管理的市场机制，缺乏活力与约束激励，人才长期禁锢于单位，成长渠道狭窄，活力缺失；缺乏人才的竞争性标准，人才的评价往往因“单位”而异，不同单位存在不同的评价体系，标准的不一致进一步固化了人才的“单位属性”；过度行政化，削弱了专业性标准和要求，使专业人才的成长受到限制，出现外行领导内行的情况，极易滋生压制人才的现象；忽视了人才的个性化和特殊人才的“脱颖而出”，评价体系的僵化和范围的限制，导致对“单位”以外的人才不能有效利用，进一步阻碍了人才的流动。

“单位人”导致的人才评价体系割裂。突出表现为：人才标准部门化，缺少人才的专业化与社会化标准，如教师职称评聘，“课时”是重要标准，这样便排除了学校以外的人才；“申报”局限于部门（单位），使人才竞争范围缩小，而出现“武大郎开店”现象，排除了更优秀者，使人才标准和水平降低；局限于部门或单位，科班出身或专业背景，遏制了创新人才的成长，使人才单一化、同质化，缺乏交叉学科、跨专业人才和特殊人才的进入机制。

改革人才“单位人”管理，向“社会人”管理体制转变

改革开放30多年来，我国取得举世瞩目成就的一个重要原因就是劳动力人口的释放与充分流动，尤其是低成本廉价劳动力的贡献和驱动。而今，人口红利趋于衰退，廉价劳动力优势渐去，据有关资料分析，从2011年开始，我国人口结构已经迎来拐点，劳动力人口比例开始下降，老龄人口占比加速上升。进一步激发和释放人口红利的重要举措是不断加强培训和专业化的同时，积极推进和实施能使人才顺畅流动的体制机制，通过改革，把长期束缚人才流动的“单位人”转变为“社会人”，让人才释放新活力，实现由“人口红利”向“人才红利”升级，寻求新的社会人力资源平衡。

打破人才“单位管理”的体制壁垒，优化人才的市场化管理。打破体制壁垒，扫除身份障碍，建立党政机关、国有企事业单位和社会组织人才之间的互通机制。消除人才流动的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等限制，敞开城乡之间，企业与行政事业单位之间，各行业之间的人才流通渠道，落实用人单位自主权、市场自主择人、自主择业。健全人才市场体系，加强人才要素市场建设，建立人才网络服务、中介服务和自律组织。完善公开平等、择优选人的导向机制，革除旧体制在选人上的弊端，为优秀人才的流动提供可靠的制度保障。优化人才成长环境，重点加强创新型人才、高层次人才、国外引进人才等优势人才培养、引进、使用、激励和退出等政策。通过淡化“单位”“编制”等机制创新措施，打破人才“单位管理”的体制壁垒，实施人才登记注册制度，加强社会化的保障措施，以激活人才市场，实现对人才的市场化管理，以利于人才的“多点执业”，促进人才价值的自我实现。

健全人才“资格（质）”评审机制，实现人才社会化评审。职称是衡量人才的标准，打破“出身论”对人才成长的桎梏，消除“单位”对人才评聘的障碍，实现人才的社会化评聘。不再把单位性质、工作岗位、学历、毕业院校等条件作为约束，而要重视专业能力、科研成果、技术专利等结果导向原则。不再根据计划安排的职数约束单位申报，而应自主申报。不再将人员身份区别申报、不再根据单位性质、人事档案不同而差别化申报，而是以专业类别自行申报。不唯出身，只以能力水平、科技专才、科研成果、发明创造、技术专利等要求和条件来申报。在进行人才评审时，应通过专门的人才服务机构和平台，面向各类人才公开资格评审条件，采取符合条件自愿申报的原则，确保评审的公开、公正、透明，进行第三方社会权威性评审颁发人才“资格（质）证”，为“单位”人才真正成为“社会化”人才提供基本通行证。

完善人才的跨区域、跨单位选聘制度，实现人才的无障碍流动。人才流动的介质是人才资格证，人才流动的价值体现是竞争与价格机制。构建多方位、立体化的人才流动竞争机制，既存在横向左右流动、上下纵向流动，也存在基层倾斜流动。改变以往人才流动按部门单位性质、身份、户籍关系，论资排辈，站队选边，而代之以“资格”（资质），竞争择优、合理选聘。探索人才流动的价格机制，通过充分竞争形成人才价格与价值相适应，工资待遇、保障相一致，有利于人才发挥作用和成长的良性机制。健全人才流动的法律维护机制，包括知识产权、合同管理、服务年限、教育培养、服务配套、社会保障、进入退出机制等，通过对制度的完善，实现人才的无障碍流动。

（作者系财政部驻广东省财政监察专员办事处党组书记、监察专员）

加快建设具有全球影响力的科技创新中心

□ 寿子琪

推进以科技创新为核心的全面创新

我国经济发展要突破瓶颈、解决深层次矛盾和问题，根本出路在于创新，关键是要靠科技力量。上海建设具有全球影响力的科技创新中心，根本是要增强自主创新能力，依靠科技创新转换发展动力，加快培育创新型经济。

提升科技原创能力。以建设综合性国家科学中心为先导，瞄准世界科技前沿和顶尖水平，选准关系国家全局和长远发展的战略必争之地，集中布局和规划建设国家重大科技基础设施群，实施若干面向未来的重大科技任务，建设一批创新功能型平台，力求在国家急需的若干基础科技和关键核心技术领域取得重大突破，抢占全球科技制高点。

培育更具活力的创新型经济。以推动科技成果转化和产业化为重点，把握绿色、智能、泛在、“互联网+”等发展趋势，共同推动产业结构调整和转型升级、服务社会民生发展和城市建设，培育创新“引擎”企业，推动更多产业企业迈进全球价值链中高端。以建设众创空间为抓手，培育发展科技服务业，引导更多社会力量参与，形成大众创业、万众创新的生动局面。

培育创新生态环境。构建符合科技创新规律、匹配科技创新中心建设需求的法规制度体系，加强知识产权保护。系统设计创新政策，进一步优化普惠财税政策，探索新型公共技术采购政策。完善城市创新创业基础条件，加强公共数据的共享开放，加快公共信用体系建设。发挥上海建设国际金融中心的有利条件，加快推进金融产品和服务创新，创设上海证交所“战略新兴板”和股权托管交易中心科技创新专板。营造良好创新文化，加强科学普及和基础教育，形成尊重创造、注重开放、敢冒风险、宽容失败的社会氛围。

抓住体制机制改革这一核心

建设具有全球影响力的科技创新中心，必须从科技领域和经济社会领域同步发力，瞄准各类瓶颈难题和各种制约，争取国家全面创新改革试验的机会，抓住重点、深化改革、有序推进。

发挥市场配置资源的决定性作用。破除一切制约创新的思想障碍和制度藩篱，加快政府职能转变，简政放权，改进管理与服务。对于市场导向明确的创新活动，减少政府的直接干预。对于市场机制能实现或有社会组织能替代的服务功能，为之腾出空间，大力发展市场化、专业化、社会化创新服务机构和组织，切实做到相信市场、尊重主体、各司其职、多元共治。

构建供需有力的科技成果转化机制。充分激发创新主体活力，建立健全动力机制。建立健全供给端的动力机制，打通高校、科研院所的转移转化通道，破除成果权益归属、转化便利性，以及人员顾虑等关键瓶颈制约。建立健全需求端的动力机制，强化企业技术创新主体地位，提高企业创新管理能力，引导企业成为产学研合作的“引擎”。

优化政府创新管理。强化顶层设计，改革完善财政科技投入制度，加强统筹协调，加强评估监督。深化科研院所改革发展，建立现代科研院所分类管理体制，推行“价值观引领、章程式管理、机构式资助、第三方评估”的管理考核模式。改革完善创新驱动导向评价机制和考核办法，把创新业绩纳入对领导干部考核范围，探索建立经济发展的创新效益评价机制，将科技创新作为区域、行业、企业发展评价的关键衡量标准。实施对重大创新工程和项目的容错机制，引入任期激励、股权激励等创新导向的中长期激励方式。

发挥对外开放和国际化优势

建设具有全球影响力的科技创新中心，要最大限度发挥上海对外开放和国际化优势，开放再开放，集聚全国力量、全球力量参与，不断提升科技创新国际化的水平，加快融入全球科技创新网络。

充分发挥“双自联动”效应。支持张江国家自主创新示范区和中国（上海）自贸试验区开展人才、财税、金融、管理体制等方面的先行先试，发挥政策叠加和联动优势。扩大张江示范区范围，推进创新要素和创新资金流动便利化，探索负面清单管理，推进科技服务业发展。

建设全球创新创业人才高地。建立更加符合人才成长规律的人才制度，以更加开放的政策集聚海内外人才，健全以居住证为核心的国内人才引进政策。完善居住证积分、居住证转办户籍、直接落户的人才引进政策体系，促进人才合理有序流动，强化人才创新激励，以“名利双收”效应激发人才创新创业活力。

加强科技创新国际合作。深化多种形式的国际和地区间科技合作与交流，不断提高国际科技合作计划的规模和能级。大力吸引知名科研机构和创新服务企业来沪设立区域总部、分支机构，吸引国际科技组织入驻上海，进一步集聚外资研发中心和开放式创新平台。支持本土企业“走出去”创新发展。在上海建立跨国技术转移平台，发展浦江创新论坛、工博会、上交会等国际科技创新合作服务平台，提升品牌影响力。

打造区域发展的辐射引领极

全球科技创新中心不是孤立存在的，而是在所在区域创新体系的互动、竞合中形成的，融入和引领了城市群的发展。上海建设具有全球影响力的科技创新中心，必须自觉服务于国家发展战略，在区域发展战略大构架中予以谋划，深化区域间创新协同，承担起辐射引领极的角色。

落实国家区域发展战略。以科技创新促进“一带一路”、长江经济带协同发展，全面加强与“一带一路”沿线国家和地区的科技和经济、贸易、金融合作，联合长江经济带沿线地区进行人才培养、重大技术创新和成果转移转化，构建鼓励创新要素在区域内自由流动的环境机制。

聚焦建设若干科技创新集聚区。全面深化张江国家自主创新示范区建设，深化功能布局、产业布局和空间布局的融合。聚焦紫竹、杨浦、漕河泾、嘉定、临港等重点区域，突出各自特色、发挥比较优势，建设上海南部、北部、东部等区域的科技创新创业集聚区。

推进“长三角”科技创新协同发展。充分发挥以“长三角”世界级城市群为广阔支撑腹地的区位优势，加强区域间顶层设计和统筹协调，围绕科技创新形成城市群分工与协作体系，加快实现“长三角”从全球生产网络节点向创新网络节点转型。加强创新型城市、科技园区、创新平台基地间的协同联动，不断优化“长三角”地区的产业链、创新链布局，在全国发挥高端引领和辐射带动作用。

（作者系上海市科委主任）

社址：北京市海淀区大有庄100号 邮政编码：100091 总编辑：钟国兴 社长：许宝健 广告部电话：（010）62805980 发行部电话：（010）62806227兼传真 总编室电话：（010）62806228 62805368 电子信箱：zbs@studytimes.cn
定价：全年180元 邮发代号：1—267 国外发行代号：W3970 开户银行：建行北京中关村分行 户名：中共中央党校报刊社 账号：2613000456 广告经营许可证号：京海工商广字0301号 承印：人民日报社印刷厂