

申论预测

申论预测 5：人才强国

一、话题介绍

党的十九大报告提出，人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。要坚持党管人才原则，聚天下英才而用之，加快建设人才强国。实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，把党内和党外、国内和国外各方面优秀人才聚集到党和人民的伟大奋斗中来，鼓励引导人才向边远地区、边疆民族地区、革命老区和基层一线流动，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。2018 年政府工作报告中也强调：要深化人才发展体制改革，推动人力资源自由流动，支持企业提高技术工人待遇，加大高技能人才激励，鼓励海外留学人员回国创新创业，拓宽外国人才来华绿色通道。集众智汇众力，一定能跑出中国创新“加速度”。

二、写作素材

二三线城市愈演愈烈的“抢人大战”中，南京再一次“加码”。近日，南京市推出旨在引进大学毕业生的“宁聚计划”，在创业和就业上予以支持。其中，外地高校毕业生来宁面试，可报销相关费用，标准为生均 1000 元。目前，南京是国内首个对应届大学生开出“面试补贴”的城市。

人才是支撑发展的第一资源，人才优势是一座城市最根本的优势。近年来，不少二线城市出台史上最给力的人才政策，在住房、户口、创业扶持等方面给予优惠，不拘一格地大量抢夺人才。

抢夺各类人才。近年来，一些二线城市坚持全面招才引智。不仅招纳国内外顶尖人才、重点产业急需紧缺人才，还招纳普通的技能人才和高校毕业生。这些城市唯才是用，希望把高、中、低端各类人才都尽量招揽过来。城市的发展需要各种各样的人才。二线城市坚持招才引智全面化，是希望发挥高层次人才在经济社会发展中的关键性作用，发挥其他人才在经济社会发展中的基础性作用。当前，我国正由制造大国向制造强国嬗变，二线城市要迈向“制造强市”，需要大批技艺成熟、过硬的技能人才作支撑，因而技能人才成为一些二线城市引才的重点。

抢夺年轻人才。许多二线城市广揽人才，有意向年轻人才抛出橄榄枝。一些城市对高校毕业生、职业(技工)院校毕业生、留学归国人员和技能人才实行“零门槛”落户，郑州提出“每年吸引 20 万名高校毕业生”，武汉提出“5 年留住 100 万大学生”，成都大力实施“蓉漂”计划。二线城市青睐年轻人才，至少有两方面的考虑。一方面，一座城市的活力主要是靠年轻人来体现，吸引和留住更多的年轻人才，能够增强城市的活力。另一方面，年轻人才可塑性强，可以培养和历练成为高端人才，招揽年轻人才是着眼城市长远发展的考虑。

抢夺全球人才。新加坡资政李光耀曾说过，中国是从 13 亿人中挑选人才，而美国是从 70 亿人中挑选人才。这一情形已经被打破。近年来，不仅我国一线城市能够从全球引才聚才，二线城市也注重增强人才政策开放度，敞开大门招四方之才，彰显面向全球引才聚才的博大胸怀。二线城市在引进国外人才上，注重引进支柱产业、优势产业和未来产业方面的外国专业人才，简化外籍人才停居留手续，建立市场认定外籍人才申请在华永久居留机制，畅通外籍华人申请在华永久居留渠道。招才引智全球化，对于二线城市形成具有较强竞争力的人才优势，发展未来型、成长性的产业，具有积极的意义和作用。

经济的竞争、市场的竞争，归根到底是人才的竞争。谁拥有了一流的人才，谁就在竞争中赢得了主动。二线城市不唯地域引进人才，不拘一格抢夺人才，必然带动人才聚集与经济社会发展同频共振，带来城市更加繁荣与美好。

近来，随着一线城市落户政策逐渐收紧、房价高企、生活成本上升，人才溢出效应逐渐显现，原本处于第二梯队的二线城市迎来人才单向流出的历史拐点。属于二三线城市的“机会窗口”已然开启，然而从一线城市溢出的人才，并不会雨露均沾惠泽每个城市，二三线城市间的“马太效应”也将随之加剧。这场人才争夺战打什么、怎样打，如何让人才“来了不想走”，显然不是靠几个政策红包就能完胜的，更需要城市的远见卓识和综合实力。

人才竞争的本质是制度竞争。当今世界，人才竞争格局正在发生深刻变化，人才竞争已不仅是单纯的薪酬待遇比拼，而日益演变成人才发展治理体系的较量。城市人才竞争已从 1.0 时代跨入 2.0 时代。“吸引人才靠广告，留住人才靠制度。”优惠政策有利于人才向二线城市集中，发挥人才的集聚效应，但简单地拼资金、拼优惠政策，已很难形成持久的人才吸引力，决定人才流向和作用发挥的因素，越来越体现为政策环境、发展空间、文化认同、人居环境等综合性实力。人才政策极易被模仿复制，优势很难长久保持。而人才发展治理体系的形成，需要更大的智慧，更长的时间，也更难复制模仿。落户、住房、现金补助这些优惠政策固然诱人，但从长远看，城市对人的吸引力更体现在看不见的层面，如“清”“亲”政

商关系、完善的公共服务、公平的竞争环境、开放包容的文化等，这些因素才是真正构筑人才洼地、投资盆地、技术高地的决胜密码。

人才竞争的基础是产业竞争。产业与人才之间是一种相互依存、相互促进的关系。产业结构决定人才需求结构，产生“拉力效应”；人才结构是产业升级的内在动力，产生“推力效应”。目前二线城市纷纷制定发展规划，大都以金融业、科技产业、信息技术、游戏娱乐业等为主，这些产业的技术含量高、专业性强，对人才的综合素质要求高。城市“抢人”既不能好高骛远、贪大求洋，也不能“捡进篮子都是菜”，必须紧扣产业链、创新链布局人才链，人才政策与产业政策有机融合，形成“人才驱动—产业发展—人才集聚”的良性循环链。人才引进不能再像过去那样，拼政策拼重金，忽视环境营造和服务提升，要打破以往政策仅注重物质奖励的支持模式，更加注重政府支持的精准化，从“大水漫灌”到“精准滴灌”，根据人才创业的不同阶段提供有针对性的服务。

人才竞争的核心是环境竞争。成就人才的环境，比物质待遇更宝贵。硅谷创新之所以能够长盛不衰就是因为形成了最具活力的创新生态系统。有人把硅谷比喻为热带雨林，有充足的阳光、空气和水分，既有领军企业“大树”，也有新生企业“小苗”。衰老的“大树”或“小苗”死去，留下的人才和技术资源又会形成深厚的“腐殖质层”，催生和滋养新生的创业“种子”。环境竞争的核心就是“给老虎一座开阔的山，给猴子一棵舒适的树”。城市发展要聚焦创新创业生态系统，围绕产业形成一个生态链，培育聚焦产业、开放多元、活跃互动的人才群落，建立创意交换社区、知识社区、人才社区，推动市场、政府和社会资源有机互动，创意、创新与创业活动有机萌发，实现人才与产业、人才与城市共生共荣的生态系统，以强大的“人才气场”使创新企业高度集聚、创新资本充分涌流、创新活力持续迸发。

人才竞争的根本是文化竞争。文化的力量最深沉而持久。专门研究创新人才的美国学者佛罗里达认为，创新人才喜欢的居住地不一定是有大机场、大超市的地方，而是文化氛围良好、具有浪漫情调、便于生活的地方。最近几年，浙江的特色小镇风生水起，就很好迎合了创新人才的这种心理需求。开放包容的文化氛围，对人才最具吸引力。前几年“逃离”北上广的都市白领，这几年又悄悄“逃回”北上广，有专家指出，大城市往往更加开放、相对公平，而一些二三线城市往往更讲关系、论人情。每个城市都必须深刻认识到，一个“拼爹拼妈拼背景”的故事，足以产生抵挡万千人才步伐的破坏力。要树立开放包容的理念，破除“武大郎开店”的心态，容得下比自己强的人，不能搞“说你行你就行，说你不行就不行”的潜规则，把人才驯成“听话”的奴才。要营造公平竞争、自由拼搏的氛围，打破论资排辈、迁就照顾的陋习，形成能者上、平者让、庸者下的机制，让人才安下心来埋头苦干，有全身谋

事之心而无侧身谋人之虞。要营造鼓励创新、宽容失败的社会氛围，让每个创新创业创优的思想和行动都能得到鼓励和支持，让每个人的创造力量充分释放。