

创新驱动的实质是人才驱动

习近平总书记在中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会上的重要讲话中指出,要牢固树立人才引领发展的战略地位,全面聚集人才,着力夯实创新发展人才基础。

国以才立、政以才治、业以才兴。创新驱动的实质是人才驱动,科技创新最重要、最核心、最根本的是人才问题。只有拥有一流的创新人才,才能产生一流的创新成果,才能拥有创新的主导权。在建设世界科技强国的进程中,我们比历史上任何时期都更需要广开进贤之路,广纳天下英才。

近年来,全国上下高度重视人才工作,各地纷纷制定政策措施吸引和培育人才,打造人才高地,开通引进人才的“直通车”,“抢人才”成为一道风景线。

但是,毋庸讳言,很多地区人才的结构性矛盾也很突出:一是传统产业的人才利用率下降,新型的高层次、高技术复合型人才匮乏。二是人才分布不均衡。从产业角度看,农业领域人才不足,成为农村经济发展的制约因素;工业人才集中在几个支柱产业,中青年技术骨干流失较为严重,高级专业技术人才后继乏人;服务业人才主要集中在传统领域,现代服务业人才较为缺乏。从行业角度看,事业单位人才比重偏高,主要集中在教育、卫生系统,其他领域人才比重偏低。从地域分布看,人才主要集中在大中城市,其他地方人才数量少而且处于净流出状态。

人才的结构性矛盾的背后是人才的理念和体制性障碍。在人才的选拔和使用上,论资排辈、求全责备,人为限

制太多,使用和吸引人才的政策还有待于创新,人才管理的法规体系建设亟待加强,人才管理没有形成合力,鼓励干事创业、支持干成事业、帮助干好事业的环境还没有真正形成。

人才市场覆盖面较窄,功能不完善,社会化服务程度不高、管理不规范,相当数量的人才和用人单位游离于人才市场之外。

在引才、用才观念方面,有“三多三少”:讲“利益驱动机制”过多,讲事业留人、感情留人和鼓励奉献的过少;讲“市场经济作用”过多,讲思想政治作用过少;讲高工资、高待遇过多,讲人才发展的软环境建设过少,不注意研究和满足人才的多层次需求,“引才不留才、留才不留心、留心不知心”。

在处理引才和用才关系问题上,也有“三重三轻”现象:重吸纳增量,轻盘活存量;重引进外埠人才,轻现有人才稳定和潜在人才挖掘;重人才高薪招聘,轻本地区、本部门现有人才的充分使用,被戏称为“招来女婿,冷落儿子”“引进住持,气走方丈”。人才的“灯下黑”现象使人才边引进边流失。

在优秀青年人才的选拔和使用上,存在着“四重四轻”:重洋轻土;重“海龟”,轻“土鳖”;重学历、资历和辈分,轻能力;重白领人才,轻蓝领人才。人才的选拔和使用人为限制较多,求全责备严重,面向社会、面向市场广纳贤才,人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制还没有建立起来。

从上述分析可以看出,人才问题的根本症结是市场化程度低,市场在人才

资源配置中的决定性作用发挥不够,人才资源开发的体制性障碍尚未消除,引才、用才方面的观念还较落后。

加强和改进人才工作是建设世界科技强国的根本保证,也是实施创新驱动和人才强国战略的重要任务。必须正确认识并解决好当前面临的人才矛盾,以调整人才结构为主线,把人才工作纳入科技创新和结构调整的总体布局,牢固树立科学的人才观,实现人才工作的观念、体制和机制的全面创新。

牢固树立人才资源是第一资源的观念。强化人才工作的“一把手工程”,有爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺、育才之力,满腔热情地为人才服务,在全社会形成尊重人才、重视人才、大胆使用人才的浓郁风气。

牢固树立人人皆可成才的人才观。拓展识才、用才、育才的范围,做到唯才是举,广纳群贤,打破人才的属地禁锢和所有制束缚,既凝聚一般人才,又凝聚高层次人才;既凝聚体制内的人才,又凝聚体制外人才;既凝聚国内的人才,又凝聚境外海外的人才;既凝聚存量人才,又凝聚增量人才;既凝聚党政领导人才,又凝聚企业管理和科技人才,最大限度地把各类人才集聚到全面建成小康社会的伟大事业中来。

牢固树立以用为本的人才使用观。人才作为一种特殊资源,只有使用才能创造价值。做好人才工作要坚持“以用为本”,围绕用好活活这个核心去培养、引进、配置、激励和保障人才。最大限度地发挥人才作用贯穿于人才发

展始终,为各类人才搭建事业平台,使各类人才各得其所、各尽其才、才尽其用。

牢固树立科学的人才评价观。建立健全以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价体系,体现人才的发展性、多样性、层次性和相对性,不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度。

要营造良好创新环境,加快形成有利于人才成长的培养机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于竞相成长各展其能的激励机制、有利于各类人才脱颖而出竞争机制。

以改革的精神全面推进人才引进、培养、流动、激励等工作的体制创新。实行劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配,真正使人才资本的价值得以体现。劳动者、技术人员、管理人员、发明者等创造了较高的价值,就要得到较高的报酬,使之具有充分的成就感和光荣感。完善科技奖励制度,让优秀科技人才得到合理回报,释放各类人才创新活力。

通过改革,改变片面将论文、专利、资金数量作为人才评价标准的做法,正像习近平总书记所讲的,“不能让繁文缛节把科学家的手脚捆死了,不能让无穷的报表和审批把科学家的精力耽误了”。

真正培植好人才成长的沃土,让人才根系更加发达,形成天下英才聚神州、万类霜天竞自由的创新局面。

梁启东

完善国有企业履行社会责任机制

行为和员工个人行为的重要价值取向。

完善履行社会责任的相关制度。完善的制度是国有企业更好履行社会责任的重要保障。要建立健全国有企业业绩考核评价制度,把履行社会责任纳入企业业绩考核评价之中,增强企业履行社会责任的内在动力。加快制定与完善企业履行劳动保护、职业安全和职业健康、环境保护、社会公益、慈善、扶贫等方面社会责任的制度体系,为企业履行社会责任提供制度保障。构建企业履行社会责任的标准化流程体系,如建立质量管理体系、环境管理体系和职业健康安全管理体系“三合一”的标准化管理体系,推动企业更好履行社会责任。

明确履行社会责任的行为规范。行为规范是企业履行社会责任的行动指南,是企业文化的具体体现。要加快

构建国有企业履行社会责任的行为规范,促进企业形成积极履行社会责任的工作方式和行为方式。以中建科工集团有限公司为例,公司根据中国建筑集团制定的相关行为规范,结合自身实际制定了相关制度规范,倡导诚实守信、品质至上、持续创新、绿色人文等理念,指导和规范企业员工的礼仪和行为,引导企业和员工自觉履行社会责任。

丰富履行社会责任的方式方法。国有企业履行社会责任,需要依托一定的载体、建好相应的平台、丰富渠道和形式。要明确国有企业履行社会责任的范围,在此基础上不断丰富方式方法。比如,可以通过捐资、捐物、捐建学校、修建警务室和文化大礼堂等方式对贫困地区进行定点扶贫帮扶,为当地经济社会发展贡献力量。善于总结提炼企业以往履行社会责任的实践经验和

方式方法,将其中行之有效的方式方法品牌化,形成企业履行社会责任的具体品牌、项目,不断扩大企业在履行社会责任方面的影响力。

推进履行社会责任的信息发布。向公众公开透明地展示企业履行社会责任的经验 and 成效,既有利于增强企业的知名度和公信力,也有利于企业更加积极主动履行社会责任,推动企业和社会良性互动。因此,要建立国有企业履行社会责任信息发布机制,公开企业年度社会责任报告,提升企业社会公信力;建立国有企业信息公开机制,鼓励企业之间相互交流借鉴履行社会责任的成功经验和做法。通过推进国有企业在履行社会责任方面的信息发布工作,形成有利于国有企业履行社会责任的良好舆论环境。

刘清泉

运用系统论构建制度哲学

的持续努力和艰辛实践。毛泽东同志指出:“社会主义制度的建立给我们开辟了一条到达理想境界的道路,而理想境界的实现还要靠我们的辛勤劳动。”这表明,社会主义制度的价值目标绝没有停留在理论设想中,而是具有鲜明的实践意义和行动价值,需要不懈拼搏和艰苦奋斗才能实现。

中国特色社会主义制度和国家治理体系具有鲜明的价值目标。例如,坚持以人民为中心,坚持人民群众的主体地位,坚持为实现人民对美好生活的向往而奋斗;坚持和发展马克思主义、坚定共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想,践行社会主义核心价值观,构筑并弘扬中国精神;推进国家治理体系和治理能力现代化,建设社会主义现代化强国,实现中华民族伟大复兴,坚持独立自主和对外开放相统一,积极参与全球治理,为构建人类命运共同体不断作出贡献;等等。这些价值目标,决定了中国特色社会主义制度和国家治理体系的性质和发展方向。

制度的组织结构

社会制度是一个复杂系统,具有多个层次和多重治理架构,按照一定目标和程序运行。从形成过程看,社会制度是人类在长期生产生活和实践中不断建立和发展起来的。从发展规律看,社会制度的组织结构与国家的历史传承、文化传统、经济社会发展水平紧密关联。一般来讲,社会越发达进步,社会化程度越高,社会制度的组织结构就越趋向成熟、功能就越齐备、运行就越有序。

习近平同志指出:“制度更加成熟更加定型是一个动态过程,治理效能现代化也是一个动态过程,不可能一蹴而就,也不可能一劳永逸。必须突出坚持和完善支撑中国特色社会主义制度的根本制度、基本制度、重要制度,着力固根基、扬优势、补短板、强弱项,构建系统完备、科学规范、运行有效的制度体系。”中国特色社会主义制度和国家治理体系的形成和发展,既有历史传承的因素,更基于党和人民在制度建设和社会治理实践中的不懈探索与经验总

结。推动各方面制度更加成熟更加定型、把我国制度优势更好转化为国家治理效能,具体到组织结构来说,就要推动我国国家制度和国家治理体系的组织更优化、结构更合理、体系更完备、形态更稳定。坚持和完善中国特色社会主义制度,推进国家治理体系和治理能力现代化,必须坚持改革创新,努力加强系统治理、依法治理、综合治理、源头治理,通过组织结构的系统优化不断提升制度效率和治理效能。

从制度体系的结构看,党的十九届四中全会把中国特色社会主义制度中起四梁八柱作用的制度,明确为根本制度、基本制度、重要制度。根本制度是指那些反映中国特色社会主义制度本质内容和根本性特征、体现中国特色社会主义本质规定性的制度,是立国的根本。例如,党的领导制度、人民代表大会制度、马克思主义在意识形态领域指导地位的根本制度等。基本制度是指那些体现我国社会主义性质,框定国家基本形态、规范国家政治关系和经济关系的制度。例如,中国共产党领导的多党合作和政治协商制度、民族区域自治制度、基层群众自治制度和社会主义基本经济制度等。重要制度是指那些由根本制度、基本制度派生的国家治理各领域各方面的主体性制度,如经济、政治、文化、社会、生态文明、军事、外事等领域的主体性制度。根本制度、基本制度、重要制度有机衔接,构成严密完整的制度体系。

制度的功能耦合

制度的生命力在于执行。制度执行和落实的过程,也是制度功能得以发挥、产生效果的过程。制度功能一方面指制度系统运行所发挥的作用,另一方面指制度系统内部各子系统之间相互作用的关系。制度功能转变为治理效能,主要表现为制度规范的内在价值转化为治理活动现实效用的过程。在这一过程中,制度的功能耦合发挥着重要作用。

从系统论的角度看,制度功能能否达到最佳状态,主要取决于其耦合程度,即各项制度之间是否兼容互补、制

度的内在规范是否契合相睦、制度执行和治理过程是否存在掣肘和抵触。制度的功能耦合程度关系制度是否具有优越性,以及优越性能否得到充分体现。健全合理的制度,其功能耦合主要表现为以下几个方面:在决策层面,制度的规范性与治理体系的价值取向高度统一,这有利于制度规范与治理目标协调一致;在秩序层面,制度的建构性与治理体系的目的性高度统一,这有利于制度维护与治理协调在程序上相一致;在组织层面,制度的指导性与管理体系的行动性高度统一,这有利于制度权威与治理实践在过程中达成一致;等等。制度功能耦合的关键,是要在释放制度活力、化解治理矛盾的过程中,找到制度系统与治理实践的最佳结合点和平衡点,有效解决制度失控、制度失灵等问题,避免出现议而不决、决而不行、行而不实现象,避免出现制度与治理相互掣肘、效率低下的问题。

习近平同志强调:“我国国家治理的一切工作和活动都依照中国特色社会主义制度展开,并在这一过程中不断积累经验、提高水平。”发挥治理效能与发挥制度功能密不可分,制度优势的发挥离不开治理环节;同时,治理效能的发挥有赖于制度体系的完善和发展。中国特色社会主义制度和国家治理体系是以马克思主义为指导、植根中国大地、具有深厚中华文化根基、深得人民拥护的制度和治理体系,是具有强大生命力和巨大优越性的制度和治理体系,是能够持续推动拥有14亿人口大国的进步和发展、确保拥有5000多年文明史的中华民族实现“两个一百年”奋斗目标进而实现伟大复兴的制度和治理体系。构建制度哲学,应从系统角度、总体视野和全局观念出发,全面把握中国特色社会主义制度和国家治理体系运行的内在机理、一般规律、方式方法,研究阐释这一制度和治理体系的系统性、协同性、实践性,掌握其要素结构与目标层次,为坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化提供智力支持。

宇文利

企业文化是竞争对手无法复制的优势

尽管企业文化难以捉摸,但却需要加以衡量和管理,以帮助您达成成功。您的竞争对手永远无法复制的可能就是您的文化,因此,文化可能是巨大的竞争优势。

确保价值清晰且贴切

在衡量文化和价值观之前,需要确保员工都明白这些文化和价值观。笔者了解到,大多数公司的价值观不过是通用列表上一些语意不清的词语,没有人会反对这些词语,但恐怕也没有人懂其含义。笔者在黄铜牌匾和钱包卡片上看过的一些毫无实际意义的价值观包括:领导力、毅力、信任、诚信、团队合作、客户至上、敢于冒险、多元化、交流、增长、胜任、卓越等。

如果您的公司与大多数公司一样,几乎没有深思过自己的价值观和文化定义,上面可能也列出了您的价值观。要确保员工明白您的价值观含义,即他们可以轻松识别出与价值观不符或不相符的行为和决策,就需要对价值观进行清晰的表述,如:民主、健身、培训、古怪等。

汤姆布鞋(Toms Shoes)便是一间拥有清晰、独特文化的公司——他们将之称为“买一捐一”。也就是说,公司每MAI出一双鞋,就会为有需要的儿童捐赠一双鞋。

而普瑞纳(Purina)的企业文化则非常清晰明确地表述为:宠物先于利润。普瑞纳是笔者曾经合作过的运营最佳的公司之一,它是食品业巨头雀巢(Nestlé)旗下的公司。几年前发生的美国大批猫狗因为变质宠物食品而死亡的事件中,普瑞纳将其所有产品下架。但之后发现他们的宠物食品几乎没有变质。这一举动令公司损失了数百万美元,但公司总裁Terry Block并不希望有猫狗因为公司担心金钱损失而死亡。这个决策清楚有力地指向所有员工和顾客传达了公司的价值观。

抛弃无用的文化尺度

有些公司会使用记分卡来衡量与价值观或文化有关的任何事情,但结果却并不理想。

1996年,零售商西尔斯(Sears)急切地想要改进其傲慢和固步自封的文化,于是他们创立了新的价值观——“三个P:热情待客(Passion for the customer)、员工增值(People add value)、绩效领导(Performance leadership)。”他们对文化的衡量基于员工参加其“文化振兴培训”的比例。换句话说,他们通过计算坐在椅子上的员工人数来衡量文化。很明显,这个方法没有取得好的效果,公司现在

激发制度创新的内生动力

制度创新既是一个理论问题,也是一个实践问题。党的十八届三中全会提出“推进国家治理体系和治理能力现代化”的重大命题,并把“完善和发展中国特色社会主义制度,推进国家治理体系和治理能力现代化”确定为全面深化改革的总目标。党的十九届四中全会从新的历史高度对坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化进行系统总结,提出

与时俱进完善和发展的前进方向和工作要求。进一步激发制度创新的内生动力,把我国制度优势更好转化为国家治理效能,不断推进国家治理体系和治理能力的现代化,是一个需要深入思考和探索实践的重大课题。

制度创新的内生动力一般有两个来源,一个是实践层面的问题导向,另一个是理论层面的顶层设计。问题导向为制度创新带来活力,顶层设计为制度创新确定框架。纵观我国改革开放40多年的发展历程,我们正是以实践中存在的突出问题为突破口,不断解决改革开放中的一个又一个难题,而在此基础上的系统梳理和总结升华,又为理论突破、顶层设计奠定基础;在顶层设计的引领下,改革开放以更坚定的步伐向前推进。正是始终坚持“摸着石头过河”与顶层设计相结合,改革开放取得巨大成就,中国特色社会主义制度不断完善和发展。

坚持问题导向推进制度创新,是坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化的重要动力机制。一方面,从小范围的自发探索开始,由点及面、以小见大,及时总结实践中的好经验好做法,将成熟的经验和做法及时上升为制度、转化为法律,这是中国制度创新的重要路径。另一方面,制度创新通常以解决问题为导向,在这个过程中,渐进试错、不断尝试和学习,最终走向成功。例如,公共卫生属于典型的市场经济失灵领域,需要通过合理的公共财政投入来健全公共卫生体系。这次抗击新冠肺炎疫情,让人们认识到现有公共卫生体系存在应急管理体系的改革与完善提供了重要契机。坚持从我国国情出发,继续加强制度创新,加快建立

的规模比20世纪70年代时还小。2013年第四季度,这家著名零售公司巨亏4.83亿美元。

另一个衡量文化的常见尺度是对员工进行调查,检验他们是否明白和支持价值观——当然,如果他们想要保住工作,则一定会给予肯定的回答;笔者通常看到的一个常见但毫无用处的文化尺度是:计算与价值观文化有关的交流次数。这可能包括:悬挂的价值观牌匾数量(一个客户甚至把牌匾挂在洗手间里和小便池前),分发的钱包卡片数量,以及参加价值观检讨会的数量。

创建衡量文化的几个纬度

迈向维持和改善文化的第一步是拥有准确的文化衡量方法。然而,请勿浪费时间在价值观培训、会议、海报和钱包卡片上。如果要衡量公司文化是否被员工所接受,可参考以下纬度:

知悉

员工是否清楚您的价值观内容,他们能够识别出您的行为和决策是否符合这些价值观?这个方面最好通过匿名测试来进行衡量。您不是衡量个别员工,只是衡量价值传达的效果如何。

认知

通过匿名调查或由公司外机构在工作场所外主持的焦点小组,收集有关公司真正价值观和文化内容的观点。问题应当集中于确定真正的价值观念和优先次序,而不是陈述的内容。例如,许多公司热烈讨论多元化,但却往往雇用长相、思维都与他们类似的人,以及雇用他们通常招聘的那几所大学的毕业生。

行为

与价值观有关的正确和错误决策事件以及员工行为。例如,如果健康和健身是您的价值观之一,您可能会衡量有多少员工每年进行体检或去公司的健身房健身。如果您的价值之一一是工作生活平衡,则您可能会衡量有多少员工在休假时工作。如果您的价值是问责,则您可能会跟踪有多少员工因表现不佳而受到处分或解雇。

根据这三个方面中每一个方面的相对重要性和各类数据的完整性,为其指定百分比权重。每个季度至少进行一次文化衡量,也是很重要的。

成功的公司在招募人员时,会通过行为面试来确定该人员价值观和性格特点。其他公司则会利用社交媒体来向潜在的员工传达其文化和价值观,这样,他们就能够吸引那些拥有相同信念和价值观的人。

闻哲

健全国家治理急需的制度、满足人民日益增长的美好生活需要必备的制度,这是今后的努力方向。

同时,以理论突破为基础的顶层设计至关重要。改革进入攻坚期和深水区,遇到的阻力越来越大,发展中的问题和发展起来后的问题、一般矛盾和深层次矛盾交织叠加、错综复杂,这就必然会碰到更深层次的体制机制问题,碰到更多牵一发而动全身的问题。习近平同志指出:“相比过去,新时代改革开放具有许多新的内涵和特点,其中很重要的一点就是制度建设分量更重,改革更多面对的是深层次体制机制问题,对改革顶层设计的要求更高,对改革的系统性、整体性、协同性要求更强,相应地建章立制、构建体系的任务更重。”制度创新是一个复杂的系统工程,确保各个子系统之间的协调互动越来越重要。在新时代推进国家治理体系和治理能力现代化,更加需要在战略思考的基础上进行顶层设计和总体规划。

每一次理论突破都会给制度创新带来新动力。以社会主义市场经济体制为例。社会主义市场经济体制是我们党领导全国人民一步一步探索出来的,是适应全国国情和时代发展要求的制度安排。党的十八届三中全会把市场在资源配置中的“基础性作用”改为“决定性作用”,同时强调更好发挥政府作用,标志着我们党对社会主义市场经济体制的认识达到了新高度。党的十九届四中全会对社会主义基本经济制度作出新的概括,把社会主义市场经济体制纳入基本经济制度,这是改革开放理论创新和实践创新的重要成果,必将进一步激发市场活力和改革创新动力,推动中国经济稳步迈向高质量发展阶段。

问题导向与顶层设计相辅相成,二者是动态平衡、辩证统一的,体现的是实践—认识—再实践—再认识的逻辑过程。新时期的制度创新,要继续坚持加强党的领导和尊重人民首创精神相结合,坚持“摸着石头过河”和顶层设计相结合,坚持问题导向和目标导向相统一,坚持试点先行和全面推进相促进,既鼓励大胆试、大胆闯,又坚持实事求是、善作善成,确保改革开放行稳致远。

薛澜