

图前沿观察

聚四方之才 建开放之港

——海南省引才用才一线见闻

本报记者 耿磊 孙海天

“我们的征途是星辰大海！”望着火箭尾焰喷薄而出的火光，年轻的工程师徐慧仰起头，脑海里回想起来学时听过的这句话。

这是中国首个商业航天发射场。几年前，这里还是一片沙地与椰林。如今，它已成为无数航天人梦想启航的地方。

近年来，海南持续打破制度壁垒，加快构建更加开放的人才机制，先后实施“百万人才进海南”行动计划，启动“百万英才兴海南”行动计划。无数像徐慧一样的人来到这片热土创新创业。

12月18日，海南自贸港全岛封关运作将正式启动。日前，记者深入园区、企业一线，探访海南推进人才体制机制改革的进展成效，倾听各类人才干事创业的故事。

为高端人才提供广阔舞台

徐慧的工鞋边缘，总是沾着泥沙。

她是土生土长的海南人，2018年大学毕业后曾在杭州工作，拿着高薪，但心底始终牵挂着家乡：“想回家，但海南有我的舞台吗？”

2023年的一天，海南商业航天发射场开建的消息传来，徐慧激动不已。“国家战略、专业对口，又是家乡，这正是我一直在等的机会！”她毅然选择回到海南，一头扎进了文昌的建设工程。

初创时期，条件远比想象中艰苦。“有一次皮卡车陷进泥里，轮子空转，泥浆溅得满车窗都是，大家只能一起推车。”徐慧回忆。

“过去觉得工作只是打工，现在觉得这是一份事业。”徐慧负责液氢加注工作，她指着不远处的加注供气室说：“这种参与历史进程的成就感，是任何高薪都换不来的。”

为想来的人搭建舞台，正是海南引才的关键举措。如今，聚焦主导产业、面向未来产业，海南依托资源与政策优势，建设了一批重点园区，引进了一批“国字号”科创平台，为高端人才落地提供了有效载体。

在中国热带农业科学院热带生物技术研究所周研究员吕培涛看来，科研既需要扎根产业的“土壤”，也需要托举事业的“平台”。

“我选择来海南，很大程度上是被这里的平台吸引。”坐在实验室里，吕培涛语气平静而坚定。他所说的“平台”，正是位于崖州湾科技城高新区的热带作物生物育种全国重点实验室。

2019年，吕培涛博士后出站，先是前往福建，利用功能基因组技术研究果实成熟机制。当时，他选择了技术相对薄弱但产业急需的香蕉果实作为研究方向。

“香蕉毕竟是热带水果，我一直希望能在一个更适合香蕉产业发展的地方继续搞科研。”吕培涛坦言。一次学术会议，中国热带农业科学院热带生物技术研究所向抛出橄榄枝，让他看到了海南的独特优势：完整的香蕉产业体系、适宜的热带作物研究环境，以及国家级实验室的资源支持。

“科研平台级别高，又有产业支撑，关键还地处热带地区。”吕培涛果断选择来到崖州湾。海南省的支持让他倍感踏实：“专项基金很到位，每名项目负责人的经费都有保障。”这使他更能专注于探索香蕉成熟机制的奥秘，推动产品品质提升。

吕培涛形容，这个平台“就像磁铁一样”，不仅吸引了自己，也吸引了他曾指导的几名博士生。毕业后，这些年轻人同样选择来到崖州湾科技城，追寻科研理想。

“以建设人才荟萃之岛、技术创新之岛为目标，海南省对标国家高水平人才高地和吸引集聚人才平台建设要求，聚焦‘五向图强’，大力集聚创新资源，着力建设高水平创新载体，引进培养一批重点产业所需人才，切实发挥人才支撑引领作用。”海南省委人才发展局副局长周汝伟说。

把人才当家人一样服务

走进位于三亚的中国农业科学院国家南繁研究院，大厅陈列着种业科技的最新成果。这些成果背后，凝结着一支700多人专家团队的默默耕耘。

队伍中，有123位柔性引进的“候鸟”专家，跨越千里而来。南繁研究院副院长刘记，也曾是“候鸟”之一。然而，一次难忘的经历让他不再远行，选择在这里扎根。

2023年，他突患罕见病，需要高昂的手术费。这对一名工薪阶层的科研人员而言，是一个沉重负担。

出院不久，手机“叮”的一声，短信提示：理赔款已到账。“我没填表，没申报，甚至不知道有这笔钱，是不是诈骗？”刘记惊愕之余去核实，才发现这是三亚市通过后台数据比对，自动为高层次人才兑现的商业健康保险，且免申即享。

“把人才当家人一样服务，真的是满满的归属感。”刘记

说。如今，南繁研究院的许多专家像他一样，把户口迁到了三亚，把家安在了这里。

刘记的经历，正是海南精细化人才服务的缩影。通过设立全省统一的人才服务平台和“天涯英才卡”等制度，海南为人才解决落户、安居、医疗等后顾之忧，并创新实施高层次人才服务联络员制度，主动上门送服务解难题，全方位营造安心、暖心的发展环境。

在海口，海南飞行者科技有限公司创始人陈鋆对此深有感触。2016年，他带着3个人在出租屋创业做无人机，最困难时连工资都发不出。“政府产业基金雪中送炭，海口科学技术和工业信息化局专员主动服务，还帮我们对接高校人才资源。”他说。

“以前企业想咨询专家，但缺少门路。现在政府主动把专家请过来。”陈鋆说。得益于产学研无缝对接的用才环境，飞行者科技公司承接了全省反走私社管平台的态势预警项目，迅速成长为国家级专精特新“小巨人”企业。

在儋州洋浦保税港区，余喆正与当地海关就企业诉求探讨政策细节。她本是海口海事法院的法官助理，如今的身份是人才特派员。

这是海南2025年推出的一项创新举措。从机关、企事业单位选派520名干部人才，不占编制、不转关系，直接下沉到重点园区和企业，组团解难题。余喆与来自高校、企业的其他3名特派员组成“跨界小组”，专门攻坚洋浦口岸封关运作的压力测试。

“以前在法院是坐堂工作，现在在一线是服务上门。”余喆说。海南自贸港即将封关运作，系列政策中存在复杂的法律规则和流程堵点，很多企业在实践中感到困惑和棘手。小组成员便各展所长，帮助不少企业解决了急难愁盼问题。

充分激发干事创业热情

海南省技师学院教研室主任郝晓飞最近心情不错。让他高兴的，不是因为自己，而是因为他的学生王冠森。

在郝晓飞的指导下，王冠森苦练数控技术，在全国技能大赛中取得优异成绩。前不久，留校任教的王冠森兴奋地告诉郝晓飞，凭手中的技能证书，他申请到了与本科生同等标准的人才住房补贴。“老师，这下我在海口能安家了！”

“以前，职业院校的学生总觉得发展天花板低、职业前景不明朗，毕业了也留不住。”郝晓飞说，“人才政策大多向高学历人员倾斜，一线技工往往无缘。”《“技能自贸港”三年行动方案（2023—2025年）》的出台，打破了唯学历论，技师、高级工可同等享受人才待遇。

眼下，海南正构建更加开放的人才机制，推出人才分类评价改革，打破唯学历、唯论文倾向，将薪酬水平、技能等级等市场化指标纳入评价体系，划分为A、B、C、D、E五类高



②



③



层次人才。目前，全省认定的五类高层次人才已超过7.6万人次。

“享受补贴，还受人尊重，既有面子也得实惠。”郝晓飞感叹。如今，他自己也凭技能被认定为“D类高层次人才”。这种评价体系的健全，让工匠精神在自贸港有了实实在在的价值。

海南在人才评价与使用改革中抓住“破题之钥”，通过优化高层次人才分类标准，引入市场和社会认可的双重评价体系，并下放认定权限。同时，在编制、岗位、经费等方面大幅“放权松绑”，充分激发人才干事创业的内生动力。

在海口国家高新区，海南华研胶原科技股份有限公司研发中心内，企业负责人赵子方正带领团队攻关一项“胶原蛋白环二肽”的国际前沿技术。2020年，他放弃稳定工作南下海南，带领企业攻克多项技术难关，几年间拿下100多项专利。

“我们是民营企业，以前最怕在职称评定、项目申报上‘陪跑’。”赵子方坦言。痛点是改革的发力点。海南省委人才发展局综合处处长陈万杰介绍，海南出台支持人才发展“授权松绑”清单，赋予用人单位在编制使用、岗位设置、工资分配等方面更大自主权。

“谁是人才，市场说了算。”海南将评价权下放给市场、企业。依据纳税和科研投入，华研公司可直接认定高层次人才。这让赵子方能大胆从省外引进30多名专职科研人员，积累起研发优势。如今，华研公司已成为行业内的“链主”企业，带动上下游产业集体跃升。

夜色渐浓，海口湾灯火璀璨，各类人才正在海南自由贸易港建设的广阔天地中施展其才、竞相奔腾。“我们要不断深化人才体制机制改革，着力构建一种‘全岛一盘棋’的开放人才生态，为自由贸易港建设提供有力人才支撑。”海南省委组织部相关负责同志说。

图①：陈鋆（左）和同事调试设备。
王 慧 摄

图②：三亚崖州湾科技城高新区，种业科研人員正在做分子生物学实验。

图③：三亚崖州湾科技城高新区俯瞰图。
图②③均为三亚崖州湾科技城融媒体中心提供

以考促干 以考选人

本报记者 沈童睿

岁末，考核季再度到来。但在西藏自治区山南市扎囊县委组织部，工作人员感受到的不再是往年那种准备大量迎检材料的紧张。“考核方式优化了，更注重实地查看和工作实绩。”一名干部坦言。这一变化，源于西藏自治区近年来大力推进的年度考核改革。

西藏自治区坚持“凭能力用干部、以实绩论英雄”，以考促干、以考选人，建立起一套覆盖全面、导向清晰、精准差异的综合考核评价体系。改革的关键在于“归并”与“精简”：制定出台地市、区直单位、区属高校、区管国有企业和寺管会5个综合考核办法，用综合考核归并党建考核、干部考核、业务考核，并对地市实行“自治区年度考核+推进乡村振兴战略实绩考核”的“1+1”考核体系，实现考人与考事相统一。西藏自治区累计精简地市考核指标32.7%，指导地市大幅精简县区考核指标78.8%。

如何确保考核真正反映实绩、区分优劣？西藏自治区突出重点、精准画像。年度考核考核改革紧扣稳定、发展、生态、强边“四件大事”，充分考虑不同地区功能定位、资源禀赋和发展阶段，以及各单位的职责特点，差异化设置考核指标和权重。

昌都市类乌齐县在确定2024年度考核考核指标体系之前，面向县直单位和乡镇征集意见，统筹不同单位的规模体量、工作职能，结合共性工作、个性工作，有针对性设置量化考核指标。农牧林水、卫生健康、社保就业等不同行业部门，根据性质特点和重点任务实行差异化考核。

为确保考核结果客观真实，西藏自治区在方式方法上大胆创新。除了常规测评，还引入政治素质考核、自治区领导评价、群众满意度调查、随机家访等手段，并将考核与巡视巡察、审计监督等工作结果相互印证。

“考”是手段，“用”是关键。西藏自治区将考核结果与干部选拔任用、管理监督、激励约束紧密结合，树立“能者上、优者奖、庸者下、劣者汰”的实干导向。

每年，西藏自治区对考核优秀的地区单位通报表扬，其领导干部在同等条件下优先晋升。对评定为“一般”等次的，进行集体约谈并限期整改，整改到不到位班子成员不予提拔。尤为重要的是，年度考核考核与优秀干部调研工作紧密结合，在考核中同步开展优秀干部推荐，对表现优秀的逐人形成现实表现材料，动态调整优秀干部库。

林芝市聚焦“干部能力如何鉴别、工作实绩如何评价”，创新“沉浸式”调研，深入工作岗位和履职现场，从“乡语口碑”中了解干部实绩，通过见人见事、推优比选等方式，发现掌握工作实绩优、群众评价好的干部。

“为进一步提升考核工作科学化、规范化水平，我们及时跟进全面总结年度考核考核实践成效，完成对7地市、74县区考核工作的全覆盖指导，从责任落实、制度建设、方式方法、等次评定、结果运用等方面持续完善。”西藏自治区考核办相关负责人说。

4年来，西藏自治区累计通过考核发现掌握优秀干部1200余名，自治区党委提拔使用的干部中90%以上是考核发现的优秀干部或评为“优秀”等次的干部。随着考核“指挥棒”不断优化，崇尚实干的导向日益鲜明，广大党员干部精气神持续提振，推动西藏各项事业保持良好发展势头。

湖南省郴州市加强干部队伍建设

精准画像 选优配强

本报记者 何昭宇

“该同志责任心较强，面对群众来访，总是热情相待”“该同志思维活跃，不循规蹈矩，面对新问题善于找寻新思路”“该同志长期扎根基层、经验丰富，虽临近退休，但工作热情不减”……翻看湖南省郴州市委组织部的考核调研报告，一段段记述清晰描绘出各类干部的“画像”。

“识别干部，考察在日常、研判在经常。”郴州市委组织部干部一科科长陈润林说，当地统筹日常调研、考察考察、纪检监察、巡视巡察、基层党建述职评议等情况，综合性格、专长、不足等要素，对市管班子成员、表现优秀的正科级干部进行精准画像。

填写一张表，画准一个像，建好一个库，归齐一个档……近两年，郴州市推行干部选任全程纪实工作，归整干部选任全程纪实档案461人次，努力做到干部选任有据可依、全程可查、责任可评，不断提升选人用人规范化、科学化水平。

“一人强不算强，团队强才是强。”郴州市委组织部分管日常工作的副部长首弟阳参与调研分析各县（市、区）班子配备状况，对班子结构的重要性深有感触：北湖区缺年轻干部，资兴市缺产业科技干部，桂阳县缺财政金融干部，安仁县、临武县本地干部偏多……“班子结构失衡，往往是制约一地发展的重要因素。”首弟阳说。

近年来，郴州市围绕推动高质量发展、调动干部积极性等设置12个要素，选配各类干部110多名，调整不适宜担任现职干部7名，增强班子选配系统性、精准性、科学性，提高组织工作服务大局的有效性。

“下一步，我们将完善‘当面谈、一线听、现场看、综合研、建库备’的知事识人办法，聚焦领导班子配备要素加强分析研判，确保各级干部及领导班子素质好、结构优、功能强、活力足。”郴州市委组织部有关负责同志说。

本版责编：吴储岐
版式设计：蔡华伟

图金台潮声

坚持党建引领 激发共治活力

刘 健

超大城市治理，需要应对复杂挑战，治理效能很大程度上取决于能否形成合力。党建的一个重要作用，就在于把分散的治理资源、多元的参与主体、交错的职责分工，整合为方向一致、协同有序的体系。近年来，上海市金山区深入学习贯彻习近平总书记关于基层治理的重要论述，坚持党建引领，持续探索构建人人参与、人人负责、人人奉献、人人共享的城市治理共同体。

针对街镇层面治理幅度较大、难以精细，居村层面工作难以统筹、资源相对不足的问题，金山区在街镇与居村之间设置37个综合

网格，依托网格党建联席会议机制，探索构建党建引领、部门协同、多元参与、源头治理、法治保障、数智赋能的工作法，开展共性难题“揭榜共答”，将党的组织优势转化为治理优势。

治理效能的提升，常受制于治理场域的地理边界和治理主体的职能分割。金山区聚焦文明养宠、绿化管理、噪声扰民等跨区域、跨部门、跨层级难题，推动区级职能部门制定工作指引，持续强化“块呼条应”的快速响应和协同处置，促使资源、力量、服务精准下沉一线。此举打通了基层治理的“神经末梢”，

让群众急难愁盼问题在“最后一公里”得到有效回应。

党建引领，绝非简单的组织覆盖，还要提供系统集成的思维与方法。金山区推动“一号一码”智慧工作平台建设，就是通过党建引领，推动治理数据的互联互通和业务流程的再造，高效实现群众诉求“有人听、马上办”。为进一步提升治理效能，金山区还积极从“治已病”向“防未病”转变，深入开展“四百”大走访，建立“走访联系不诉自办、预警分析未诉先办、民意直通接诉即办”工作机制，抓实高频事项源头排查、综合研判、矛