

人才评价机制改革激活企业发展“一池春水”

福建龙岩市创新建立企业特殊人才职称评价机制,充分激发和释放民企专业技术人才创新创造活力

□ 翟风采 郭书贤

深化企业人才发展体制机制改革,是构筑发展新质生产力的坚实人才根基。如何让企业特殊人才竞相涌现?福建省龙岩市以“评”破题,创新建立企业特殊人才职称评价机制,破解“学历与能力之辩”难题。目前,龙岩市已开展3批评审,共有82名特殊人才获评中级职称,其中包括4名台籍人才,充分激发和释放了民企专业技术人才创新创造活力。

“评什么” 从以“帽”取人到以择样人

李伟良是龙岩宏贵路桥公司的一名机械设计师,主要负责钢结构画图、设计院工程分解等工作。去年,他通过特殊技能人才评价机制,晋升为中级职称工程师。

在机械设计这个岗位,计算机软件专业的李伟良已经埋头钻研了14年。从一线调试员到现在熟练地运用CAD计算机绘图,他逐渐掌握了精湛的专业技术,还带出了七八个徒弟。

“如果按照正常程序和专业要求申报,我一下就被卡住了。”李伟良说,按照原来的评定标准,他是无法参评专业技术中级职称的。

龙岩市人力资源和社会保障局通过多次调研发现,龙岩企业许多在关键岗位上具有专业技术的人,因各种因素,按照原有的专业技术评价条件,很难获得相应的职称。

企业有所呼,政府有所应。龙岩市

在福建省率先出台《建立特殊人才中级专业技术职称评审绿色通道的实施意见(试行)》(以下简称《意见》),一系列以破除“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”为鲜明指向的人才评价改革新政密集出炉。

龙岩市把获得过标志性成果或取得工作业绩、技术创新、获得专利、成果转化等突出贡献,作为“特殊人才”职称评价重要内容,开辟专业技术人才评价“绿色通道”;把原本不符合相应系列(专业)职称申报要求,但在本市上市企业、省重点上市后备企业、省工业龙头企业及专精特新“小巨人”企业工作,并解决重大工程技术难题、得到业内和社会认可、在经济社会发展中作出突出贡献的专业技术人才,纳入“特殊人才”职称评价范围。

“龙岩为我们台胞提供了一个实现梦想的 platform。”来自福建德科科技公司天甫公司的李文斌说,他2019年来到龙岩,是一位在设计开发、工艺研发方面有技术专长的人,近期通过龙岩对在本市工作的港澳台专业技术人员以及持有外国人永久居留证或人才签证的外籍专业技术人员“绿色通道”,成为中级职称人才。

“党的二十届三中全会提出‘完善促进两岸经济文化交流合作制度和政策,深化两岸融合发展’,我们把在龙岩工作的台湾人才纳入职称评审范围,进一步畅通成长空间,有利于激发台湾人才的创新创造活力,也为台胞创造良好的创业就业环境。”龙岩市政改办负责人说。

“谁来评” 当好人才评价“主角”

“才者,德之资也;德者,才之帅也。”龙岩严把德才标准,坚持公正用人,建立“事前审查+事中管理+事后监督”机制,把人才的政治素质、职业道德等方面作为“特殊人才”职称评价硬性要求,对管理期内出现政治素质不过关、弄虚作假、信用不良等实行一票否决制,取消评审结果及取得的任职资格。

这场打通企业特殊人才晋升通道的变革,很快“一石激起千层浪”。截至目前,82名获评中级职称的特殊人才均来自民营企业。

“《意见》将原人社部门的相关权限下放到具备认定资质的企业手中,我们成立了以专业技术人员为主、技术主管与人事专员共同参与的考核组,对申报人员任职以来的职业道德、工作业绩、创新成果等进行考核后推荐。”龙合智能装备制造有限公司人事科负责人说。

除了依托“东家评”、提升用人单位话语权外,龙岩市还建立“专家评”和“大家评”的多元评价机制,明确“谁来评”。通过评审专家数据库随机组成临时评审小组,动员广大群众和社会各界积极主动参与监督,有效破除了职称评审行政化倾向,提高了评审权威性、精准性、公正性。

“怎么评” 释放正向激励内生动力

“我印象比较深的是申报流程特别快,当时我从龙岩人社微信公众号下载

报名表,按照相关要求准备好材料,专家组评审通过后,龙岩市人社局迅速‘一站式’办理。”提起申报过程,李伟良对龙岩人社的“一站式”办理赞不绝口。

在“怎么评”上,龙岩市人力资源和社会保障部局也同样做足了功夫。

除了简化申报流程外,围绕企业专业技术人员取得的科研成果和项目效益等,龙岩市建立多元化分类评价指标体系,明确考核推荐标准,强化激励机制,将中级职称特殊人才纳入“才聚龙岩”人才系列体系当中,给予相应人才优惠政策和待遇,并引导企业建立职称与待遇相衔接的内部分配制度,提高特殊人才的获得感。

这一破格机制让一个个特殊人才脱颖而出,获得“实至名归”的晋升。他们为之兴奋的不仅是薪酬待遇的提升,更有荣誉感的激励、进取心的增强。德尔科技股份有限公司取得特殊人才中级职称的李嘉磊、陈施华,在2023年第五届中国先进技术转化应用大赛中获得银奖;龙合智能装备制造有限公司有10名职工获评中级职称,企业资质得以提升,获评省级新型研发机构、国家企业技术中心、“福建省第三批产业领军团队”等。

“此项创新机制实施以来,获评中级职称的特殊人才不仅在企业内部实现了技术岗位级别、职位岗位级别的‘双提升’,还提高了企业自主创新能力和经济效益。”龙岩市人力资源和社会保障局党组书记、局长袁伟天说,人才活力的充分释放,为龙岩革命老区示范区高质量发展凝聚起蓬勃创新的动力。

不同品种的丝瓜和苦瓜。

打破信任壁垒。新技术的推广,同样面临村民的信任壁垒。上洋村党支部探索在佛手瓜架下种植红托竹荪的立体套种模式,村“两委”委员在自家佛手瓜基地先行试点,农技专家全程跟踪指导,定期组织种植户在科技小站探讨存在问题。

打破产业壁垒。2023年,泮洋乡积极对接康亿达银耳产业研究院,引进高山有机银耳品牌金燕耳,选在风竹村试点推广。村支书带头与康亿达公司签订合作协议,以“企业+村集体+合作社+农户”的模式推行订单式服务。新模式下培育的银耳产量、价格显著提高,销售渠道更稳定,大大提高了村民的积极性,村民们纷纷跟进,建成了3个基地。

畅通沟通渠道 建立长效机制

深入了解农户难点。收集全村农户在种植过程中产生的问题,提供及时、高效、稳定的沟通渠道,解决了科技人才与农户间信息不对称问题。今年4月,炭洋村一菇农在菇棚内发现银耳烂蒂、病虫害等情况,立即上报科技小站。站长调研发现全村有6户、10间菇

棚出现了类似问题,急忙请教挂钩专家。专家指导菇农调整菇棚间隙,减少喷水量,购买灭虫灯,为菇农挽回了3万筒银耳的损失。

畅通联系渠道。近年来,泮洋乡积极对接引进科技特派员、农技专家、乡村振兴助理员等农技人才,引进的新品种在前期实现了短暂的规模效益,但科技人员两三年轮驻任期结束后,引进的新品种出现根茎腐烂、虫害、结果率低等问题时,农户因无法联系到科技人员,逐渐丧失种植信心,产业一蹶不振。科技小站成立后,党支部与科技特派员建立起后扶持机制,原先引进的一些项目,在农技专家驻站任期结束后仍通过党支部牵头联系相应专家继续指导,保障了新品种成果转化的可持续性。

培育科技人才。各村通过专家队伍带动,结合乡村振兴人才需求实际,依托新型职业农民培育工程,培养了一批有文化、有技术、有梦想、有情怀的年轻“新农人”,与专家长期对接,切实提高新型职业农民培育的针对性、规范性和有效性,打造了一支“带不走”的科技人才队伍。

(古田县委改革办供稿)

南平延平区用好改革“关键一招”破解发展难题

本报讯 近年来,福建省南平市延平区坚持把全面深化改革作为破解难题、增强活力、厚植优势的“关键一招”,直面制约延平发展的矛盾问题,让改革成为推动发展的强大引擎。

启动工业体制改革。面对辖区规上工业仅占15.19%、区本级仅占5.02%的薄弱底子,坚持不破不立、先立后破,成立延平区工业发展中心,围绕与南平工业园区相配套,进一步明晰区属四大平台定位,夏道园区致力发展物联网电池、新材料产业,炉下园区深耕机械装备制造产业,南山园区做大做优冶金建材产业,大横园区创新打造绿色食品和竹木加工业。经过一年的努力,总投资2.3亿元的金豆源食品项目、总投资3.16亿元的华农恒青饲料加工项目、总投资2.08亿元的中晟新能源锂电池生产项目等一批差异化、特色化发展项目相继落户。

实施区属国企改革。面对单家公司债务高企、违约风险系数日益增大、系统性金融风险濒临爆发的严峻局面,推动全面“体检”,清退关闭一批僵尸企业、空壳公司、挂靠单位;依法依规成立国有资本投资、产业投资、文化旅游教育“三大集团”,党组织领导机制、经营决

策机制、内控监管机制全面建立和规范,融资风险和债务压力得到有效纾解。2023年成功发行5.4亿元非公开发行公司债,创下福建省区县同类别私募债票面利率历史最低,走出了原区属国企难以为继的困局。2024年9月区国运公司成功发行0.6亿元私募公司债,创福建省同期限同评级私募债和发行人债券融资票面利率历史新低。推进财政体制改革。面对区县级财力极端困难的局面,成立金融服务等“四个中心”,推进预算绩效、项目预算评审和零基预算“三项改革”,从业主负责制、主管部门责任制、举债融资规范机制、项目资金全流程管理机制、国有资本国有资产监管制度等方面综合施策,防范遏制新增政府隐性债务,防止国有资产流失和重大风险事件发生。延平区财政预算绩效管理评价从2020年全市倒数第一,一年一个台阶,2021年位居全市第三,2022年、2023年连续两年位居全市第一。出台向上争取资金奖励办法,累计争取资金近82亿元。区财政投资评审中心自2022年成立以来,完成工程预算评审项目78个,审减工程造价5530万元,大大提高了政府投资资金使用效益。(陈雅鑫)

宁德蕉城区试点“粮耕保姆站”护航粮食生产

本报讯 福建省宁德市蕉城区创新农业社会化服务机制,从2022年起在福建全省率先探索开展“粮耕保姆站”试点工作,在9个有条件的乡镇成立11个“粮耕保姆站”,为农户提供从种到收、从技术服务到农资供应等全程“保姆式”服务,切实提高农户种粮收益,促进粮食生产稳步发展。

服务模式探索创新。“粮耕保姆站”通过整合机械化服务主体、农机手、科技特派员等资源力量,每年为10亩以上的规模化经营户托管粮食种植机耕1.1万亩、机种0.3万亩、机防1万亩、机收0.9万亩。在洋中镇北洋村建立1个工厂化集中机育示范点,每年完成机育20亩,可用于机插服务2000亩。

服务能力提档升级。粮食托管服务主体从原来的2家发展到目前的11家,服务面积从1万亩增加到1.4万亩,并为全区1400户经营主体提供服务。服务示范效应凸显。2022年带动全区撂荒地复垦种植粮食面积0.87万亩,推动50亩以上高产优质粮食示范片建设37个,流转面积0.3万亩。

服务助农节本增效。为农户提供种粮“好帮手”“好保姆”,有效减轻农户劳动强度,节约种植成

本。以种植水稻为例,人工种植成本每亩约2300元,采取全程机械化服务每亩仅1000元,每亩可节约成本1300元。

在“粮耕保姆站”试点工作中,蕉城区通过创新农业社会化服务机制,在“粮耕保姆站”组建农业专业机械化服务队、种粮技术服务队、科技服务队三支队伍,引导农户相对集中规模化种植粮食作物,为粮食生产保驾护航。

同时,蕉城区持续壮大农业社会化服务组织,建立健全服务主体名录库,每年组织服务主体负责人、农机手进行项目实施部署、各服务环节及全程机械化农业技术培训 and 现场演示活动;摸清全区粮食农机设备存量、农机手分布等情况,引导农机手与服务主体交流对接,逐步实现区域化、专业化生产托管服务新格局。

2022年至2023年,蕉城区每年安排“粮耕保姆站”专项资金335万元,推广粮食机械化生产托管服务示范片7000亩,并制定财政资金补助标准,分别补助给接受农业机械化服务的经营主体、承担农业机械化服务的服务队伍和协助农业机械化服务的农机手,以解决种粮效益低、无人种、不想种、无法种的问题,进一步激起全区农民种粮热情。(黄宇青)

厦门翔安区创新实践“三力”推动政协文史工作发展

本报讯 近年来,福建省厦门市翔安区创新实践,深挖文史工作方面特色资源,通过编撰文史书籍、策划特色展陈,讲好政协故事、策划特色展陈,讲好政协故事、增强文史工作的引领力、传播力和影响力。

2022年,在党的二十大召开之际,翔安区政协编撰了《翔安红色文化资源图录》,激励新老翔安人弘扬伟大建党精神,增强历史自信;2023年,翔安区迎来建区20周年,翔安区政协策划了《协商翔好——政协委员讲述翔安二十年发展》,通过20位委员的履职故事,展示了翔安在跨岛发展战略下的显著变化。

“在厦门市政协和翔安区委的支持下,翔安区政协深入挖掘大嶝田垵旧民居的文化特色,筹备建成政协文史馆。”翔安区政协相关负责人介绍,依托距离金门最近、辖区内的大嶝街道是金门县政府旧址及厦门新机场所在地的独特区位,从“人民政协”“翔安政协”

“文史资政”“学习空间”四个方面,在文史馆内展示翔安的历史与文化,成为政协委员履职的重要平台,并依托政协文史馆形成了“在大嶝打造对台融合发展高地”“加强大嶝与金门文化交流”“发挥新机场优势,助推两岸融合”等履职成果。

翔安区政协以丰富的历史文化资源为基础,坚持守正创新,不断增强文史工作影响力。组建了文史顾问和特约研究员队伍,致力收集翔安历史文化资讯,编撰《翔安历史名人》《名胜古迹》《民间习俗》等系列丛书,力求在文史工作中做到“出一本好书、团结一批人、影响一代人”。

与此同时,翔安区政协积极探索文史工作与协商履职的深度融合,通过“政协民主监督+检察监督”方式,参与金门县政府旧址历史建筑盐兵楼修缮公益诉讼,促进文物有效保护,相关案例获得最高人民检察院的肯定与推广。(谢代文)

霞浦:打造城市党建社创中心,解锁基层治理“密码”

近年来,福建省宁德市霞浦县创新街道管理体制,打造城市党建社创中心,融入街道“大工委”、导师帮带工作室、党内帮扶促进会三项创新工作,提升基层精细化治理效能。

坚持党建聚力 推动“大工委”运行机制“创新”

破除行政壁垒,打通层级障碍,把机制优势转化为城市基层治理优势。

供需匹配定要素。每季度收集基层困难和群众诉求,形成“需求清单”;结合社区小区反馈问题,归纳共性需求,整理形成“问题清单”;成员单位立足部门职责权限,每季度牵头认领1~3项任务问题,形成“服务清单”。

联席会商解难题。该中心召开街道“大工委”党建联席会议12次,推动联席会议成员单位政策共享、信息互通、业务融合,压实责任链条,协调解决闲置土地盘活利用、老旧小区电梯加装

审批等要素保障问题50余个,实现问题共答、难题共解。

动态跟踪办实事。通过召开群众诉求征集会、设立群众意见箱、建立民情联络点等形式载体,广泛收集群众反映强烈的“急难愁盼”问题,统筹协调职能部门“力往一处使、劲往一处用”,重点攻克违章搭盖、停车困难等“老大难”问题170余件,营造共治共享新格局。

坚持导师帮带 推动社区干部培养体系“创优”

提升理论素养,强化实践锻炼,把干部优势转化为城市基层治理优势。

思想帮带强信念。聘请党校教师、本土专家作为理论教学“导师”,通过“现场讲解+视频观摩+问题解答”的方式,组织社区干部开展党性教育5批176人次,引导社区干部不断增进对党的创新理论的政治认同、思想认同、理

论认同、情感认同。

业务帮带强能力。发挥“陈培仙导师帮带工作室”作用,围绕党建发展、基层治理、矛盾调解等方面,采取“理论教学+案例分析+情景模拟”的授课模式,创新开发基层治理“剧本杀”,强化逻辑分析研判,有效提升社区干部业务水平,有20余名社区工作者调整进入社区“两委”。

实践帮带强服务。打造“一线课堂”,由帮带导师带领社区干部深入睦邻茶室、居民议事厅等民主议事场所,组织开展邻里议事会、恳谈夜话等活动81场次,有效破解物业管理难、联系服务群众难、矛盾纠纷化解等问题200余个,不断织密社区干部“成长网”。

坚持党内帮扶 推动社会服务治理格局“创建”

秉承以人为本,突出行动至上,把服务优势转化为城市基层治理优势。