

以智提质：人才赋能新质生产力发展的作用机理、现实困囿和实践进路

蓝敏馨

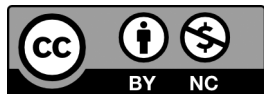
中共兰溪市委党校，金华

摘要 | 千秋基业，人才为先。人才作为最活跃、最具决定性意义的生产要素，是形成和发展新质生产力的决定性力量。加快形成新质生产力，要依托“新”的人才发展理念和工作体系来提升人才创新效能的“质”，把人才真正融入促进经济发展质量、动力、效率全面改革的全过程中。但我国人才工作推进新质生产力发展方面还存在供给和需求错配、工作机制僵化、教育体系不够健全、人才流动失衡等现实问题。因此，需要创新人才发展理念，完善人才培养体系，丰富人才资源战略储备，提升人才创新效率，将人才嵌入促进经济社会高质量发展的过程中，为新质生产力的发展注入新动能，以人才的“智”促进生产力“质”的发展。

关键词 | 新质生产力；人才；发展

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



2023 年 9 月，习近平总书记在黑龙江考察调研期间提出新质生产力这个全新的命题。2023 年 12 月，中央经济工作会议指出，“要以科技创新推动产业创新，特别是以颠覆性技术和前沿技术催生新产业、新模式、新动能，发展新质生产力”。推进高质量发展，加快形成新质生产力是培育竞争新优势、抢占发展制高点、积蓄发展新动能的先手棋。2024 年 1 月，习近平总书记在主持中共中央政治局第十一次集体学习时强调，为发展新质生产力、推动高质量发展培养急需人才。人才是加快形成新质生产力的关键因素，培育和发展新质生产力，创新驱动是关键，人才驱动是本质。浙江省 2024 年新春“第一会”聚焦“人才”主题，提出“大人才观”理念，高水平打造“三支队伍”，也充分体现了对“人才”第一资源的重视。进入新时代，国际国内环境变化复杂深刻，我们要着力培养更多的科技创新人才，变“人口红利”为“人才红利”，加快形成人才国际竞争的相比较优势，加速形成新质生产力。

基金项目：本文系浙江省委党校 2024 年度“学习贯彻‘新春第一会’精神 全面加强‘三支队伍’建设”专项课题立项的研究成果、2024 年金华市党校系统立项课题“新质生产力赋能金华共同富裕示范建设的未来路向”（JDXY24023）的阶段性研究成果。

作者简介：蓝敏馨，中共兰溪市委党校讲师，研究方向：社会学、管理学。

文章引用：蓝敏馨. 以智提质：人才赋能新质生产力发展的作用机理、现实困囿和实践进路 [J]. 社会科学进展, 2024, 6 (4): 965-974.

<https://doi.org/10.35534/pss.0604095>

1 人才赋能新质生产力发展的理论动因

1.1 人才赋能新质生产力发展理论溯源：从马克思主义生产力理论视角看

马克思认为人是重要的生产力要素。生产力是具有劳动能力的人同生产资料相结合而形成的利用和改造自然的能力。一般都认为生产力包括劳动者、劳动资料、劳动对象三要素，还包含科学技术，其中任何要素的发展应用，都会引起生产力的变化甚至变革。其中，生产力的核心要素取决于人类主动行为在一般生产力基础上的转化。实际上，所有生产力的形成都是通过人类的自觉活动实现的，无论是在生产过程中使用的工具、劳动的对象还是其他被转化为人类所用的自然物。这些转化过程都是人类生命活动的积极体现，也是人作为主体通过自主活动发挥能力的直接结果。在社会生产过程中，人既是需求者又是创造者，各种生产活动的内驱力是满足人的需要。另外，人力资本具有层次性，因为体力、技能、心理、学识等差异会导致劳动者素质的不同。马克思认为劳动不仅可以区分为复杂劳动和简单劳动，还可分为智力劳动和体力劳动，这也体现来人才的重要作用。最后，马克思指出“为了占有和使用生产资料，我们需要有技术素养的人才”，表明了人才在国家建设中的重要作用，体现了马克思、恩格斯对人才在推动社会变革和社会建设中发挥重要作用的肯定。

1.2 人才赋能新质生产力发展理论意涵：从当代中国马克思主义理论视角看

习近平新时代中国特色社会主义思想是当代中国马克思主义，21世纪马克思主义，实现了马克思主义中国化时代化新的飞跃，包含了非常丰富的内涵。新质生产力思想是习近平新时代经济思想的又一创新成果，继承和发展了马克思主义经典作家生产力思想。习近平认为人才是创新的发起者，也是技术应用的实践者，是形成新质生产力最活跃、最具决定意义的能动主体。习近平新时代人才观认为人才是第一资源，是发展路上的排头兵，是创新驱动的领头羊，对整个社会的经济发展都有着举足轻重的作用。十八大以来，习近平同志将人才工作提到了更高的高度，认为人才是推动产业转型升级和社会高质量发展，实现中华民族伟大复兴的重要力量，充分肯定人才的重要作用，人才对于社会发展进步的至关重要。从整个世界的历史发展看，人才都是国家发展变革的重要因素，谁掌握了一流的技术和顶尖的人才，谁就掌握了更多的主动权和话语权，从历史上每一次科技革命也可以看出，世界格局的变化多是开始于人才聚焦地区。习近平指出，“时代越是向前，知识和人才的重要性就愈发突出”。表明了人才在社会发展中的重要性，要发展新质生产力，实现中华民族的伟大复兴必然需要一个庞大的人才资源支撑。

2 人才赋能新质生产力发展的作用机理

新质生产力本质上是一种代表新兴科技、前沿科技，指向于创新性、高效能、高质量发展的先进生产力质态。^[1]“特点是‘创新’、关键是‘质优’，本质上是先进生产力”。^[2]与传统生产力不同的是，以科技创新为主的新质生产力，摆脱了传统增长路径、符合更高质量的发展要求，通过技术创新推动生产力“劳动者、劳动对象、劳动资料”三大要素大变革，是数字时代更具融合性、更体现新内涵的生产力。马克思认为，劳动者是生产力的基本要素，“工人的平均熟练程度”影响着生产力的发展。^[3]其中，

人才因为拥有先进的技术、前沿的理念，专业的能力等成为最具创新性和能动性的生产要素，并通过生产过程产生高质量的先进生产力。

加速形成新质生产力，就是要以人才发展理念和人才工作体系发展之“新”，促进人才队伍结构和人才创新效能之“质”，把人才切实融入推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革的全过程中。^[4]人才本身就是一种先进生产力，直接推动生产的发展进步，同时也是生产力发展的间接推动力量。“人才是创造第一生产力的生产力，发展先进生产力的生产力”^[5]，“人才是最活跃的先进生产力”。^[6]人才的鲜明特征是创新，创新驱动本质上是人才驱动，人才作为新质生产力发展过程中最活跃、最具决定性意义的能动主体，是生产要素中最具生产效率的能动要素，也是形成新质生产力的主体性力量，在推动新质生产力发展中起决定性作用。

高素质人才供给是新质生产力发展前提。劳动者是生产力要素中最活跃的要素，决定着多种要素组合配置的效能和生产力质态提升程度。新型劳动对象的改造，新型劳动工具的使用都离不开高素质的人才。因此，人才是科技创新的主体和根基，对经济高质量发展具有创造性贡献，是新质生产力形成的根本支撑和主体力量。

人才驱动的核心是生产力创新发展。更新的生产力概念更加重视革命性技术和尖端技术。为了吸引和聚集创新人才，重点应放在提升原始创新能力并以此作为引领。这包括专注于基础通用技术的突破性创新，探索新兴领域，形成新的理论，开发新的方法，以及实现更多重大的原创性成就。通过基础研究，我们能够促进技术的不断升级和迭代，加速将科技创新的成果转换为实际生产力。

新兴产业领域核心人才是新质生产力形成的关键。战略性新兴产业和潜在的未来产业构成了新型生产力的主要平台，这主要体现在含有高科技要素的新行业、新模式及新形态上。这些领域所需的是精通关键技术的优质人才以及能够熟练运用先进生产工具的实操型人才。其核心使命包括联合专业人才攻关以解决升级传统产业时遇到的技术瓶颈问题，并在新兴的前沿交叉领域进行创新型人才的前瞻性部署。

人才是创新的主要承担者，是形成新质生产力的根本支撑和核心要素。而人才培养则需通过现代化的教育来实现，只有通过教育培养，不断提高劳动者素质和技能，为社会培养人工智能、数字经济等新兴产业和未来产业发展需要，符合新质生产力发展要求的人才，构建现代化建设的人才支撑，才能提高生产效能，实现生产力提升，从而推进中国式现代化进程，如图1所示。

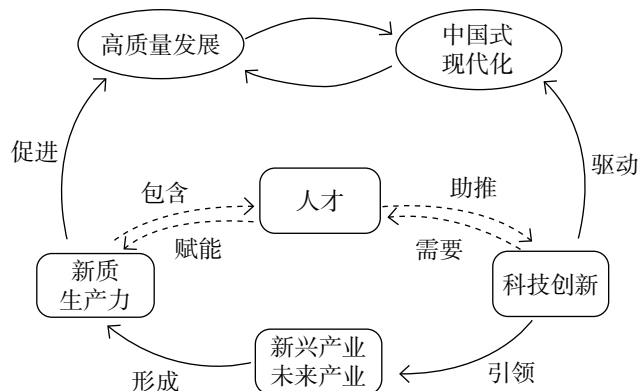


图1 人才赋能新质生产力关系

Figure 1 The relationship between talents promoting the development of new productive forces

3 人才赋能新质生产力发展的现实困囿

习近平总书记对于“创新人才”在生产力发展中的重要性高度重视，指出：“人才是创新的根基，是创新的核心要素”^[7]“人才是创新的第一资源，人才资源是我国在激烈的国际竞争中的重要力量和显著优势”^[8]。新质生产力是“以全要素生产率大幅提升为核心标志，特点是创新，关键在质优，本质是先进生产力”。^[2]其中，人才是创新的主体，是“最具生产力的因素和最具价值增值的要素，是新质生产力最具决定作用的主体性因素”。^[1]因此，加快形成新质生产力，离不开创新型人才的智力支持。但在世界百年未有之变局下，国际形势复杂多变，人才在新兴产业和数字化产业的竞争日趋激烈，我国人才队伍建设的短板也日趋显现，在一定程度上阻碍了新质生产力的形成和发展。

3.1 人才供给与需求错配，产业结构转型升级难实现

新质生产力发展的目标之一是推动产业结构转型升级。有针对性的高层次、高素质、高技能的人才供给是产业结构优化升级的内驱力，对于产业结构转型升级意义重大。截至2020年底，中国科技人力资源总量已超过1.1亿人^[9]，人才数量规模为世界第一，为推进高质量发展提供了必需的人才保障，但是人才质量才是新质生产力发展的重要基础。当前，以人才赋能新质生产力发展时，明显存在人才教育培养体系不够健全的问题。一是人才培养规划缺乏一定的前瞻性。发展新质生产力也意味着产业结构转型升级，但人才培养规划体系与当前产业发展需求存在严重脱离现象。在服务国家急需的学科领域方面能力不够强，如集成电路、人工智能、生物医药、“双碳”理论与学科等领域布局起步晚、突破不明显。在一些重点领域的学科交叉融合的“催化剂”功能未能有效发挥，如人工智能、数字经济、“双碳”理论、生物医药等领域布局起步较晚，专业建设不够，缺乏交叉学科人才，导致培养的人才在专业知识和技能方面无法满足新兴产业发展所需，无法有力支持产业结构的转型升级。二是人才技能培养体系和市场需求契合度不够。现如今针对技术型人才的技能提升培养体系还无法适应新质生产力的发展所需，无法提供较多的专业化和多样化人才，这种不匹配既会限制生产力跃升又会限制新质生产力发展。从生产力向新质生产力发展的过程必然导致对人才需求的变化，但是，现阶段我国对技能人才的培养体制机制还保持原有的模式，未进行及时调整，以致培养的技术型人才与新质生产力发展所需存在一定的差距。大多数地区的人才培养工作依旧根据传统产业发展所需的技能知识培养体系展开，这在很大程度上束缚了人才专业知识与技能的拓展，所以，随着市场环境的变化，人才的专业技能往往无法充分发挥其最大潜力，更难以推动新质生产力的创新和发展。

3.2 人才教育体系不够健全，创新型人才诉求难满足

创新型人才是重要的生产要素和资源，产教融合使人才资源与先进的科技理论资源、企业的工程资源结合，一方面通过人才培养向行业企业输出优质劳动者，另一方面促进技术创新，带来资源整合的溢出效应。^[10]人才培养的产教融合体制机制存在壁垒。新质生产力的形成需要加强资源的整合利用，因而产生未来产业。但对于人才培养，职校、高校与企业之间存在一定的壁垒。一是理论和实践存在一定分离。新质生产力的发展需要人才具备更高的创新能力和实践能力。但当前人才培养机制更倾向于理论学习，对应用实践的重视程度不够，导致两者存在一定脱节。且高等教育人才联合培养的实践平台较少，

导致深入项目一线进行实践不够，以致培养的人才理论知识丰富，创新能力和实操能力缺乏，无法提供新质生产力发展需要的创新型人才。二是高等教育课程设置有待优化。当前我国人才培养主要依赖于高等教育学习，但是作为我们高等教育的主要载体，职校和高校的市场意识不足，在专业课、课程设置等方面缺乏论证，课程内容未充分考虑未来产业发展需求，人才知识和技能结构与产业发展和企业需求存在一定的脱节，专业设置与当地数字产业、新兴产业、重点产业发展方向匹配度不够，缺乏引领当地产业转型升级、高水平发展的人才。

3.3 人才工作机制僵化，生产要素创新性配置难推动

高质量人才工作是赋能新质生产力发展的必不可少的因素。随着生产力的转型升级，对高质量人才的需求不断增加。高水平创新型人才，能够为新质生产力的发展提供持续的智力支持。然而，当前人才工作机制存在不足，成为人才赋能新质生产力发展的阻碍之一。一是人才评价体系存在弊端。我国对科研人才的评价体系存在以发表的论文数量来判断个人成就，采用外语能力作为统一的门槛标准，以及单纯依据学位和教育背景来评估科研能力等不足之处，明显不利于人才的创新成长。根据相关公开信息报道，当下我国以论文发表数量尤其是SCI录用论文数来作为评价科技工作者学术成就的主要指标，轻视论文质量、科学意义、经济价值等重要因素，从而使得较多的科技工作者急功近利，弄虚作假，坐不住“冷板凳”，脱离实践为了论文而论文，盲目追求论文数量而忽视科研成果真正的价值，出不了真成果，也污染了认认真真做学问、扎扎实实搞研究的学术氛围和学术环境。另外，我国对科研成绩的评比也存在不够公开、透明等问题，以致结果的客观性存在一定的影响。二是人才引进工作存在欠缺。当前各个单位吸收人才的方式手段还比较传统，招聘方式较为单一，招聘渠道不够宽泛，对于一些新兴产业和高级技术专业人才的吸纳有限，无法满足新质生产力对高级人才的需求。理想的人才引进应当秉承“但求所用”的原则，然而目前的地域性因素一定程度上阻碍了人才的自由流动，导致人才市场出现分散和独立现象。这不仅使得某些地区在社会发展中存在人才匮乏的困境，也使得生产关系难以适应生产力的发展需求。调查显示，“在国内人力资源分布中，新疆与青海地区被视为‘冷点区域’，属于人力资源较为匮乏的地区”^[11]。另外，目前许多新兴产业在发展中，被行业规范和传统观念所限制，各领域间人才的沟通流畅变得难以实现。这种情况不仅制约了人才的多样化发展和跨领域创新，也束缚了新质生产力在不同领域的融合发展。

3.4 人才流动流失加速，新质生产力发展格局难优化

新的发展阶段，世界各国对于高层次人才争夺日趋激烈，主要国家人才战略和引才政策的加快调整加剧了全球人才竞争，国际人才全球化流动格局正在发生新的变化。我国各个省也加入争夺人才的大战，人才流动频繁，对社会生产格局的发展产生了巨大的冲击，也影响了新质生产力的发展环境。一是国内人才流动失衡，分布不均。一方面，我国中西部地区长期以来的发展受到恶劣的自然条件，薄弱的工业基础以及较低的城市化水平等多方面因素的制约，这不仅使得这些地区难以吸引外部资源，而且还导致了人才和劳动力的外流现象日益严重，成了人才净流出地，呈现出“孔雀东南飞”和“一江春水向东流”的现象。另一方面，从宏观来看，人才流动主要呈现出从西部欠发达地区流向东部发达地区，这

种人才流动在优势地区形成了显著的“人才磁场”，产生了强大的人才集聚效应，使这些地区和产业在人才竞争中占据主动优势。相反，在人才流出的地方在人才流动中处于相对弱势地位，在人才竞争中陷入被动局面。人才流动的“两级分化”现象使人才流动的极差波动加剧，进而割裂了地区生产格局的有机联系，阻碍了地域层面上生产要素的优化组合，这对生产秩序、生产格局的循环发展和平衡发展带来一定的冲击，也影响了新质生产力的有序形成。二是高级人才流失国外较为严重。人才培养、晋升机制是否科学完善，是否能支持人才的成长是留住人才的关键。当前，我国学术氛围较为浮躁，科研机构大多存在官僚主义、形式主义等问题，官本位，论资排辈等思想较为严重，对人才的包容度不够，导致科研人才无法专心致志进行深入的学术研究，有能力、有抱负的科研人才得不到应有的回报和上升空间，据《美国博士学位调查》数据，我国出国留学的博士生中近80%的人有意愿留在国外发展。在新质生产力不断发展的今天，由于人才培养的动态调整和体制机制不够完善，以致出现了结构性人才短缺问题。^[12]

4 人才赋能新质生产力发展的实践进路

改革开放以来，数量型“人口红利”是推动中国经济迅速增长的重要因素。在经济由高速增长向高质量发展转变的时代背景下，维护国家人才安全和保障我国人力资源优势的关键在于，推动数量型“人口红利”向质量型“人才红利”转化。^[13]现阶段，我国具备形成“人才红利”的外部环境和内部环境，从原始的人力资本积累进入了人力资本的快速提升，人才是科技进步的核心，是经济高质量发展的主力军，是新质生产力生成的驱动力，我们要坚持“大人才观”，优化教育体系，调整教育资源供给结构，形成人才储备，以高素质人才推动新质生产力发展。

4.1 推动人才培养机制改革，提高新质生产力发展的人才效能

发展新质生产力必须根据经济产业的发展变化特点、国际国内形势变化，总结概括新时达对人才的要求，推进高校人才培养机制的改革创新，加强对人才发展的应用型和实践型培养。一是加强产学研融合发展的顶层设计。在现行法律的基础上，制定一些下位性的校企合作、产教融合的政策法规，鼓励各级地方政府依据国家政策和法律，结合区域经济发展和教育发展实际，在合理规划、科学布局的思路下制定保障产教融合各主体合法利益的地方性专项法规及相应的实施细则。^[14]相关政府部门可牵头搭建合作平台，设立校企服务合作机构，成立校企合作联盟，做深产业融合。同时，建立更加完善的政府、院校、企业等多主体参与的对话交流机制以及信息交流平台，推进校企合作管理智能化、信息化建设，提高人才资源的透明度。二是坚持产学研协同推进。不断完善创新产业需求驱动的人才培养模式，推动行业、领军企业深度参与人才培养，促进企业与高校、职校实现共同招生、共同培养、共同选题、共享成果和师资互通、课程融通、平台联通、政策畅通的“四共”“四通”机制^[15]，做深做实产教融合的人才培养共同体。根据高校、职校的特色、区域的发展定位、产业优势及对人才的技能需求，成立开放共享的产教融合人才联合培养基地。出台一系列惠企政策，调动企业参与人才培养的积极性和主动性。支持职业院校、高等院校与海外高水平院校开展技能人才培养合作，支持长三角、京津冀、粤港澳大湾区等经济发达地区形成高校、职校人才区域统筹，校际、城际合作，联合培养，资源共享，打造引进性的全国人才培养高地，形成难题技术攻关，科技创新成果转化，产业转型升级的新业态。三是突出需求

导向。积极选聘优秀企业家、高级技能型人才为导师，与院校老师组建联合导师团队，以当地产业发展、行业发展、企业实际需求为导向，根据数字经济等新兴产业的要求，以企业科技创新项目为支撑，制定“双导师”制度，高校、职校与实践单位协同推进，将企业导师丰富的实践经验与校内导师科研创新有机结合，致力于培养能够正在解决实践问题和具备较强创新能力的未来产业领军人才。同时，结合“新兴产业和未来产业+企业”的技术需求对接方式，有效建立“产业-企业-大学（科研院所）”的创新人才培养闭环，进一步丰富头部企业和大学（科研院所）的创新联合培养方式，提高人才培养的实用性。

4.2 丰富人才资源战略储备，壮大新质生产力发展的核心力量

国家高层次稀缺战略人才力量是新质生产力的核心要素之一，也是推进国家战略实施，实现中国式现代化的重要人才基础。我们要加强高层次稀缺战略人才的重点培育，进一步扩充并强化尖端科技人才队伍。一是强化高精尖人才的有效供给。发挥重大项目引才聚才的引领作用，发挥战略科学家、高水平科研领军人才的科技领航作用，聚焦带动形成一批多层次、多领域融合的高水平创新团队，大力培养具有创新资源集聚力、科技前沿引领力、学术影响力的世界一流人才，为新质生产力的形成发挥中坚力量。完善战略科学家全权负责制，坚持为科技创新人才松绑的改革方向，以“科学家本位”“人才本位”为导向优化科研组织体系，赋予科技创新领军人才和创新团队更大的技术路线选择权和人财物支配权，带动建设高水平人才梯队。二是加快建立高层次人才培养平台。加大创新高层次人才选拔机制和对高层次人才的支持力度，以“高精尖缺”导向，以全国重点实验室、院士工作站、博士后科研工作站、高层次人才工作室等为平台和载体，支持青年人才在基础科学、人工智能、数字技术、交叉前沿战略性新兴产业等重大任务中“挑大梁”“当主角”，鼓励其开展国际科技交流合作，推动青年人才担任重要科研岗位，加强青年科学家培养，以培养出更多的科技创新领军人才和顶尖创新团队，提升人才的培养质量，以高层次复合型人才推进新质生产力发展。三是加强人才的科研自主创新能力。习近平总书记曾说关键核心技术是要不来、买不来、讨不来的。我们要加强关键核心技术的研发，坚持国家战略高科技的自主性与独立性，积极应对外部对我国技术发展的制约和潜在的威胁，解决关键核心技术的“瓶颈”问题。鼓励支持科技人才勇敢探索科研的未知领域，加强对前沿技术领域、高精尖领域的人才培养和使用，注重“高精尖缺”领域的战略人才储备，实现国家核心科技、高端科技和前沿科技的自主发展，确保新质生产力的形成与发展具有充分的自主性和独立性。

4.3 培育爱才聚才沃土，焕发新质生产力发展的活力

“人材者，求之则愈出，置之则愈匮。”唯才是举的诚意越足、渠道越宽，人才涌流的活力就越强，人才推动生产力发展提质的成效就越好。一是完善人才评比激励机制。人才是推动新质生产力形成的智力来源，而创新型人才是生成新质生产力过程中最活跃的主体性力量。提高人才创新的主动性，建立以贡献为导向、以能力为依据、以实绩为标准、以公平为原则的科学合理的人才评价和激励体系，提高人才待遇，合理确定人才的收入水平和分配方式。^[16]减少对科研人员的量化考核，减少对科研项目进行中的各式检查评活动，强化对创新能力、社会效益和创新成果的评价。杜绝“官本位”式奖励评比机制，营造一个鼓励创新、公平包容的深厚创新氛围和良好的创新氛围，激励科研人员求真学问、做真问题，

提高创新人才的责任感、荣誉感和使命感。优化科研人员的科研环境，建立更有利于科研人员“出成果”“挑大梁”的机制政策，从根本上推动“数量型”科技创新由“质量型”科技创新转变，让科技创新人才获得与其创造价值和实际贡献相匹配的物质回报和精神激励，最大限度激发各类人才的创新活力和潜力，进而以更多的科技创新促进新质生产力的发展。二是加强人文关怀，拓宽人才发展空间。“茂材需沃土，良禽择良木。”加强人文关怀，拓宽人才发展空间是吸引人才“近悦远来”，促进人才实现自我价值最大化的前提，要倾力打造与人才“相与为一”的良好发展生态。一方面，地方政府要深入关注并全面满足人才的多元需求，积极提供高质量的人才服务，以集成化、信息化推动人才服务高效化、便捷化，推广“专区、专窗、专线、专网、专员”人才服务模式，实现工程项目申报、福利待遇申领等人才事项一站、一网通办。为人才提供包括住房、子女教育、健康保障在内的全方位生活支持，以减轻人才的后顾之忧，增强他们的生活质量和满意度，提升人才安居乐业的信心，激发他们的创新动力，为新质生产力的发展注入新的活力。另一方面，我们要满足人才的文化和专业发展需求，持续完善人才文体服务，合理打造城市生活休闲中心、人才共享中心、人才公园等城市人才打卡点。大力开展科研交流活动，人才联谊活动，定期举办“人才节”“科研日”等系列活动，创新各种工作模式，建立高水平的实验室、推动产学研合作，满足人才生活发展的多样化需求，也吸引顶尖人才的聚集，从而以人才的智慧生产力和社会生产力发展促进新质生产力的形成发展。

4.4 加大人才吸纳力度，促进新质生产力有序发展

人才本身既是先进生产力，能够直接促进生产发展进步，又是促进生产力变革发展的不可或缺的力量，可以通过技术转化等形式促进生产力变革，然而，人才流动的“两极分化”失衡现象和“上下位”波动困境导致生产力发展变革难以实现。所以，要构建人才交错流通的新格局。一是要加强人才集聚效应。不断加强东西部交流协作，在政府层面推动省市县结对帮扶，突出人才“上下位”双重属性，以“两栖型”“候鸟型”的人才柔性流动促进人才、技术等向中西部地区流动，有助于打通沿海与内陆、东部与西部之间人才流动的障碍。通过畅通人才交流渠道，将人才流动的分散效应转化为聚集效应，使人才流动不再受到高位势与低位势的限制。这种纵横贯通的人才流动机制，有助于破除人才流动的困境，推动人才资源的优化配置和高效利用，为我国新质生产力的国内良性循环发展创造一个优质的人才环境。二是加强国际人才的引进。在经济全球化背景下，人才全球化也日益突出，且我国近些年高级人才流失较为严重，我们要“扩大高水平对外开放，为新质生产力营造良好的国际环境”。^[2]统筹政府和市场两种资源，用好国内和国际两个市场，加大人才的引进培育力度，为新质生产力的形成和发展注入原动力。^[4]要实行更开放、更包容的人才引进政策，坚持“聚天下英才而用之”的人才引进观念，注重搭建人才引进的平台，优化海外人才引进的方法策略，以开放包容的姿态加强人才“引进来”，邀请全球人才来华交流工作。鼓励支持发达地区率先建成具有全球竞争力的世界人才枢纽和国际人才高地，以更具吸引力的科研环境，更大的支持力度，更积极有效的政策精准靶向引进一流顶尖人才、战略性科技创新人才和高水平、高成熟度的创新团队，从整体上提升我国创新人才队伍实力。同时，我们还要坚持“走出去”策略，推动国内人才走出去，与国际人才加强交流合作，促进双方在协作交流中共同成长进步，从而实现从单纯的人才吸引到充分利用和发展人才的转变，打造一个包容开放有序的全球人才发展新格局，以人才的

“智”促进新质生产力“质”的发展。

5 结语

进入新时代，要实现经济高质量发展，必须加快形成新质生产力。加速培育新质生产力既是推进发展的必然要求，也是深化改革的紧迫课题。为此，我们必须致力于培养顶尖的创新人才并推广应用高精尖的专业知识，消除限制人才创新和发展的障碍。只有确保人才发展的质量高效提升，我们才能为我国科技转型进步以及满足国家战略需求的关键新兴产业和未来产业的发展赢得更广阔的战略机遇，才能推进新质生产力的发展。因此，未来在人才培养方面，我们还需紧密围绕加速形成新质生产力的目标，主动适应国家的重大战略需求，努力实现将更多常规劳动力转变为高素质的劳动力，并将深厚的技术知识进行有效再生产，为中国式现代化进程的推进提供持续的动力支持。

参考文献

- [1] 吴江, 冯定国. 加快形成新质生产力的人才驱动策略[J]. 当代经济管理, 2024(5).
- [2] 中国政府网. 习近平在中共中央政治局第十一次集体学习时强调: 加快发展新质生产力扎实推进高质量发展[EB/OL]. [2024-02-01]. https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202402/content_6929446.htm.
- [3] 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局. 资本论: 第1卷[M]. 北京: 人民出版社, 2004: 53.
- [4] 徐军海. 人才驱动新质生产力的路径选择[J]. 中国人才, 2024(2): 20-22.
- [5] 叶山土. 论发展人才主体生产力[J]. 生产力研究, 2005(9): 66-68.
- [6] 吴江, 黄欢. 人才是最活跃的先进生产力[N]. 中国组织人事报, 2012-06-01(6).
- [7] 中共中央文献研究室. 习近平关于科技创新论述摘编[M]. 北京: 人民出版社, 2016: 119.
- [8] 习近平. 深入实施新时代人才强国战略加快建设世界重要人才中心和创新高地[J]. 求是, 2021(24).
- [9] 《中国科技人力资源发展研究报告(2020)》发布[EB/OL]. (2022-06-25)[2023-12-20]. https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_18820612.
- [10] 申妍瑞, 胡纵宇. 新质生产力与产教深度融合双向赋能: 现实困境与实践路径[J]. 中国高校科技, 2024(5): 1-10.
- [11] 李松霞, 吴福象. 我国新质生产力发展潜力及驱动因素[J]. 技术经济与管理研究, 2024(3): 7-12.
- [12] 罗良文, 梁圣蓉. 新时代高质量发展实体经济的焦点难点、战略设计及路径选择[J]. 新疆师范大学学报(哲学社会科学版), 2023(6): 36-45.
- [13] 徐政, 郑霖豪, 程梦瑶. 新质生产力赋能高质量发展的内在逻辑与实践构想[J]. 当代经济研究, 2023(11): 51-58.
- [14] 郭轶锋, 高珂. 新质生产力条件下技术技能人才能力培养的挑战与对策分析[J]. 中国职业技术教育, 2024(10): 1-7.
- [15] 王顶明, 黄葱. 以博士生教育高质量发展促进新质生产力形成[J]. 学位与研究生教育, 2024(4): 1-8.
- [16] 沈坤荣, 金童谣, 赵倩. 以新质生产力赋能高质量发展[J]. 南京社会科学, 2024(1): 37-42.

Improving Quality with Wisdom: The Mechanism, Realistic Dilemma and Practical Approach of Talent Empowering the Development of New Quality Productive Forces

Lan Minxin

The Communist Party of China (CPC) Lanxi Municipal Committee Party School, Jinhua

Abstract: Talent comes first. Talent, as the most active and decisive factor of production, is the decisive force for the formation and development of new quality productivity. To accelerate the formation of new quality productive forces, we must rely on the “new” talent development concept and work system to improve the “quality” of talent innovation efficiency, and truly integrate talents into the whole process of promoting the comprehensive reform of economic development quality, motivation and efficiency. However, there are still some practical problems in promoting the development of new quality productivity in China’s talent work, such as mismatch between supply and demand, rigid working mechanism, imperfect education system and unbalanced talent flow. Therefore, it is necessary to innovate the concept of talent development, improve the talent training system, enrich the strategic reserve of talent resources, improve the efficiency of talent innovation, embed talents in the process of promoting high-quality economic and social development, inject new kinetic energy into the development of new-quality productive forces, and promote the “qualitative” development of productive forces with the wisdom of talents.

Key words: New quality productivity; Talent; Develop