

新兴领域高质量科技与高层次人才珠联璧合 为中国式现代化建设注入强劲动能

程 豪

创新研究

本栏目由中国科协创新战略研究院协办

高质量科技与高层次人才是国家重要的科技战略资源和支撑产业发展的重要力量,是实现科技自立自强和高质量发展的重要保障,尤其在人工智能等关系国家创新发展、具有重要社会影响的新兴科技领域,高质量源头科技供给,以及高层次人才的集聚和培养至关重要。各国非常重视人工智能发展,自2013年开始,世界主要国家不断发布人工智能战略和政策报告,并将人工智能发展上升至国家战略。自党的十八大以来,我国逐渐重视人工智能发展,人工智能被列为“十四五”期间的重要发展领域。但我国人工智能人才供给尚不能满足人工智能产业的发展需求,“中国制造”的关键核心技术也有待进一步突破,科技与人才成为影响我国人工智能可持续发展的因素。

高质量科技与高层次人才供给至关重要

习近平总书记在2021年9月27日中央人才工作会议的讲话中强调,“人才是自主创新的关键,国家发展靠人才,民族振兴靠人才”。从世界上看,为保持竞争力,各国政府都在大力培养和吸引全世界的人工智能人才。当前全球人工智能人才数量持续增长,人才跨部门、跨地域流动性强,但

缺口较大。在人才培养方面,跨学科培养、产学研深度融合培养、产学研跨界流动培养模式成为新趋势。党的二十大报告指出,未来五年是全面建设社会主义现代化国家开局起步的关键时期。其中主要目标任务包括经济高质量发展取得新突破,科技自立自强能力显著提升,构建新发展格局和建设现代化经济体系取得重大进展。高质量科技和高层次人才合力迸发,对于中国式现代化建设阶段性任务的圆满完成至关重要。

加上新一轮科技革命和产业变革,中美贸易摩擦迭代升级为科技战、人才战,西方国家对我国新兴领域科技人才的培养、交流、合作采取了一系列的限制政策和措施。新形势下科技人才工作面临的现实需求和挑战,要求我国重视和加强应对策略方面的研究,厘清人才成长规律,实现人才国际化与自主培养并举。基于此,分析和探明全球人工智能高层次人才的流动规律和分布,世界主要国家人工智能人才发展的战略与政策措施以及我国人工智能人才培养存在的问题,提出新形势下我国人工智能人才培养的路径和措施,对我国人工智能发展和科技创新至关重要。

四方面发力推动新兴领域高质量科技与高层次人才发展

全面建设中国式现代化国家,前途光明,任重道远。尤其在新兴领域,高质量科技力量和高层次人才资源的发展和壮大,具有非常重要的意义。具体来说,可以从以下四个方面持续

发力。

一是聚力攻克“卡脖子”关键核心技术,抢占高质量科技创新战略制高点。长期以来,高质量科技创新成果都是彰显一国科技实力、为人民健康提供保障的有力证据。比如,人工智能等新兴领域是否与世界先进水平同步,新冠疫苗和药物研发是否取得成功,均可以作为评价一个国家国际影响力和综合形象的重要依据。把握世界科技前沿方向,不断进军科学技术的广度和深度,将科技成果应用在中国式现代化建设的伟大事业中。把关键核心技术作为当务之急,改变关键领域受制于人的局面。以国家战略需求为方向,有组织地打造国家战略科技力量,以目标导向和自由探索为路径,建设具有国际一流水平的重大科技基础设施,以高质量科技和高层次人才为协同,推动中国式现代化建设行稳致远。

二是构建良性科研流动生态和机制,有利于科研绩效提升和科研人才成长。高层次人才作为一种重要的战略科技资源,有效流动能促进整个科研系统的健康运转,提升科研产出效率。在我国的一些人才流动研究中,发现人才流动对科研绩效呈现短期内增量、长期减量效应,看似流动对科研绩效具有不利影响,与全球人工智能领域高层次人才流动与绩效的研究结果相悖,这主要是因为我国的人才流动并非遵循市场规律,出现了无序流动和争夺人才的情况,人才与环境之间的适配性差,从而导致人力资源配置不当、人力资本总价值和效用降低的现象。因此,应营造良好的科研生态,引导高层次人才科研人员良性、有序流

动,充分发挥高层次人才资源对科技经济的贡献。

三是完善评价和考核体系,在新兴领域探索建立科学界和产业界互动的评价和晋升机制。在人工智能等新兴领域,产业需求常带动科技前沿,创新体系的发展已从产学研协同逐渐向产学研融合的方向发展,从而更好地实现创新链和产业链融合。作为重要的科技资源,科技人才要素频繁流动逐渐模糊了产业界和学术界两个系统的边界,从而提升创新体系的整体效能。然而,如果两个系统不能在价值体系上形成较为一致的认识,很难实现真正的融合。因此,应完善现有的科研绩效评价和考核体系,建立面向产业链和创新链融合发展的价值体系,降低科研人员的流动成本;同时,也应注重人工智能人才培养的产学研协同机制。

四是深耕全球人才流动治理,合力人才流动与国际合作稳中求进的发展态势。人才国际流动是全球化发展的重要特征之一。在世界各国的背景下,科学制定国际人才管理和移民规则,通过互惠共赢的国际合作机会,引导人才流动朝着良性健康的方向发展。在全球化人才流动治理中,要注重与全球经济治理、全球安全治理等相关工作同步推进,不断挖掘全球人才流动治理尚待解决和可能存在的难题。在当前情况下,人才流动与国际合作的发展能否保持稳定的发展状态,并在复杂环境中激流勇进,需要世界各国守望相助,共克时艰,坚持走团结合作、互联互通、共同发展之路,为全球抗疫合作和经济复苏作出重要贡献。

(作者系中国科协创新战略研究院副研究员)



举案说法

企业工会主席任期未满 劳动合同不得终止

王 瑶

案例:

2013年6月13日,李某到某陶瓷公司工作,担任管理职务,双方订立书面劳动合同,劳动合同期限至2017年6月11日。2015年10月8日,镇总工会根据陶瓷公司工会的选举,同意李某任职陶瓷公司工会主席,任期三年。同时李某仍然继续担任公司管理职务。2017年5月6日,陶瓷公司发通知给李某,决定劳动合同期满后不与其续签劳动合同。李某对此提出异议,认为其担任公司工会主席的任期未满,公司不应与其终止劳动合同。陶瓷公司未听取其意见,劳动合同期满后,与李某终止了劳动合同。

李某申请仲裁,要求陶瓷公司支付违法终止劳动合同的赔偿金。

解析:

《劳动合同法》第四十五条规定:劳动合同期满,有本法第四十二条规定情形之一的,劳动合同应当延续至

相应的情形消失时终止。

由此可见,劳动合同期满,用人单位终止与劳动者的劳动合同是受到一定限制的。

《工会法》第十五条规定:基层工会委员会每届任期三年或者五年。

第十八条规定:基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起,其劳动合同期限自动延长,延长期限相当于其任职期限;非专职主席、副主席或者委员自任职之日起,尚未履行的劳动合同期限短于任期的,劳动合同期限自动延长至任期期满。

故李某与陶瓷公司的劳动合同至少应当自动延长至2018年10月7日。因此,陶瓷公司以“劳动合同期满”为由终止与李某之间的劳动合同,明显违反《劳动合同法》和《工会法》的相关规定,应当认定为违法终止。

陶瓷公司违法终止与李某的劳动合同,应当向李某支付违法终止劳动合同的赔偿金。



就业问答

问:仲裁申请撤回后,能再次仲裁吗?

答:根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十五条,仲裁处理结果作出前,申请人可以自行撤回仲裁申请。申请人再次申请仲裁的,仲裁委员会应当受理。

如果申请人收到书面开庭通知,无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的,按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十九条规定,可以按撤回仲裁申请处理;申请人重新申请仲裁的,仲裁委员会不予受理。

(来源:人力资源社会保障部政务微信公众号)