

沈阳在职级认定、人才待遇、人才使用方面打破条条框框——

捅破选人用人“天花板”

本报记者 孙潜彬

人才是第一资源。党的二十大报告提出，深化人才发展体制机制改革，真心爱才、悉心育才、倾心引才、精心用才。近年来，沈阳以开放的胸襟拥抱人才，创新改革人才评价体制机制，不拘一格选人才、用人才，在职级认定、人才待遇、人才使用等方面打破条条框框，形成更有吸引力和竞争力的人才制度体系，营造出人才与城市“双向奔赴”的良好生态。

“要是在以前，评上高级技师后就碰到职业‘天花板’了。现在，我不但向上突破连升两级，评上了特级技师、首席技师，最近还递交了参评高级工程师的申请表。”中航工业沈飞公司钳工方文墨说自己一直努力“向上蹦高”。方文墨有“大国工匠”、全国技术能手等诸多荣誉在身，却依然坚守钳工岗位，他觉得值，“现在当工人有干头、有奔头，我们赶上了重视技能人才的好时代”。

功以才成，业由才广。作为人才大市，辽宁沈阳竭诚“内育外引”各类人才。沈阳市委常委、组织部部长闻然表示，沈阳采取扎实举措吸引青年人才、海外人才、高校毕业生来沈留沈创新创业，专业技术人才达到110万人、高技能人才达到75万人。沈阳连续两年进入国内应届毕业生、硕士及以上人才流入占比20强城市，居东北地区首位。

沈阳为何拥有吸引人才的“强磁场”？不拘一格选人才、用人才的“天花板”是怎样被捅破的？

打破晋级天花板

“国家把职称评审、人才认定权下放到企业，我感觉技术工人晋级的空间更大了，比拼的赛道更宽了。”中车沈阳机车车辆公司气焊高级技师申广胜说。

高级技师+高级工程师，申广胜称自己是“双赛道并行奔跑”。“咱们工人大多都是‘无帽子’人才，没文凭没论文，可是有本事。”申广胜认为国家及地方正在推进的职称改革，贯通了产业工人职业发展通道。

破除唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项，对许多一线工人来说等于捅破了“天花板”，上升空间豁然开朗。

那现在看重什么？“看能力、看业绩、看贡献。”沈阳市总工会党组书记、主席顾少清精简概括。沈阳把构建技能体系作为推进产业工人队伍建设改革的重要抓手，在全国率先开展产业链企业工程系列技能工人职称评审，全市39家产业链龙头企业已有63名一线工人获得专业技术职称。

这些工人中的“土专家”个个身怀绝技。像申广胜发明的“等离子自动精确切割机”，是企业乃至全行业“揭榜挂帅”项目，曾多年未有“揭榜”突破。像华晨宝马里达工厂涂装车间的张宏博，其带领的创新工作室获得了29项国家专利，参与撰写的《PVC机器人培训教材》能够在宝马集团交流分享。

“改革，就是让评审标准更加贴近实际。”沈阳市总工会劳动和经济工作部部长王海涛说，企业一线有很多高手，具有解决复杂技术问题的能力，却不能“跨界”参评工程师，现在职称评审权从人社局等政府部门落到企业，标准不是降低了，而是更符合用人单位实际了。

刘颖是沈阳三生制药公司研发部经理，研发的新药取得了临床批件，曾获辽宁科技进步奖二等奖，却因涉及企业研发机密无法发表论文，职称始终定格在中级。“如果没有好政策，我可能一直都没有勇气去评职称。”刘颖说的好政策，是沈阳市2022年9月份以来向民营中小型科技企业开出的职称评审“直通车”服务。正是评审专家认可了企业投出的关键一票，使刘颖顺利获评副高级职称。

“点对点上门评审的‘直通车’，好处太多了。”沈阳市人社局改革处工作人员李峻龙介绍，专家上门“一站式打分”有几个特点：评价结果

“立等可取”，评价标准贴近实际，评价方式灵活多样，评价注重企业话语权。

“企业获得感特别明显。”三生制药公司总经理靳征说，以前民营企业给科技人员的职称认定都是盖企业章的“内部粮票”，社会并不认同。现在企业借助职称评审“直通车”打破了原来“唯论文”等框框，多家企业的312名科研人员获得辽宁省人社厅颁发的相应专业技术职称，及时填补了民营企业科技人才的职称鸿沟。

“直接、自主评职称，已经成为企业招聘人才的‘金招牌’。”靳征越说越兴奋，“以往公司几年都招不到一名博士生，2022年已有6名博士生签订了入职协议，还有不少海外博士后从网上发来求职简历。”

沈阳市委组织部副部长王义东说，沈阳探索在人才评价上向企业放权，至今已向195家企业、25家院所等用人单位主体授予人才自主认定权。在高层次人才选拔上，沈阳还试行举荐制，目前用人单位自主认定高层次人才已达397人。

给力待遇真引才

“说实话，‘协议工资制’真的很吸引我。”清华大学应届博士生刘伟建说，中航工业沈飞公司开出的几十万年薪符合他的预期。

记者在采访时，向中航工业人力资源部职业发展室主任魏洪义抛出疑问：薪酬议价所引发的“溢价”是否切占了别人的“蛋糕”？

答案是没有。原来，中航工业集团为积极引进人才，打破了旗下沈飞公司工资总额限制，这才有了待遇“一人一议”的灵活性。

博士可议价，工人也不差。比如拿奖拿到手软的钳工方文墨，不仅每月有6000元的职业津贴，每年还有可观的技术入股收入，这还没算获得中华技能大奖后沈阳市给予的50万元奖励等。“安心做好一名工人，收入也能实现上不封顶。”方文墨感慨。如今，中航沈飞达到技能专家收入水平的技工已有40多人。

技工荒，待遇高了就不荒。王海涛说，增强产业工人的职业自尊心和自豪感，既要能力建设，也要待遇跟进。沈阳正不断优化政策支撑环境，积极引导企业通过项目工资、岗位分红、专项特殊奖励、创新成果入股等激励办法，让有突出贡献的技能人才腰包鼓起来。

“更给力的待遇在企业围墙外。”沈阳市委组织部人才处处长周宏波告诉记者，这几年，沈阳一般公共预算支出逐年压减，但人才专项资金预算逐年递增，由3000万元增加至全口径10亿元。对企业按照《沈阳市急需紧缺人才需求目录》引进的人才，择优分三年给予6万元至30万元的奖励。沈阳还构建了市区两级高层次人才服务体系，实行“管家式”贴身服务，优化人才配偶随迁、子女就学、医疗服务等保障，加大人才公寓品牌化建设力度，实现年均7.5万套的人才住房保障能力。同时，开展市优秀专家、市政府特聘、盛京大工匠等荣誉表彰，切实让各类人才在沈阳安身立业。

记者在沈阳国际软件园遇见的采访对象李博士，是经6位院士评价、举荐确定的A类顶尖人才。沈阳市对其兑现了1500万元资助（1000万元项目资助、500万元购房补贴），还积极为其搭建事业发展平台，对接高等院校成立了生物入侵研究中心，提供近3800平方米的独栋科研实验楼。这家新型研发机构性质的公司已集聚40余名海归博士为主的科研团队，成立仅两年就被

认定为种子独角兽企业。

记者走访了沈阳多家具有代表性的国企、外企、民企以及高等院校，各用人单位对沈阳人才新政营造的外部环境纷纷点赞。

禾丰食品股份有限公司副总裁王振勇认为，沈阳对企业自主评定的高层次人才，实实在在地兑现购房补贴和生活补贴，提升了民营企业招聘高端人才的魅力指数，激发了技术人才创新创造的动力和活力。

沈阳大学人事处副处长王敬涛作了相关统计：2018年以来，沈阳大学招聘了157名博士，相应获得安家费补贴1100万元，生活补贴530万元。借力沈阳的政策支持，学校还吸引了奥运冠军等各领域的拔尖人才。

用人思维破执念

引人用人，必须依靠高薪吗？

“想要招揽大师级科学家，必须先打破思维的‘天花板’。”辽宁材料实验室副主任王京阳举例说，实验室已建设的六大颠覆性技术研究所都由院士及国际顶尖科学家领衔，如国际研究中心就由“纳米之父”格莱特带队。“大师级专家思考的是如何超越自己，推出原创性、颠覆性的领跑技术。哪里会谁砸钱多就跟谁走呢？”

“来我们这里的外籍专家看重的是稳定可持续的事业发展平台，在技术前沿实现自己的职业理想。”华晨宝马公司人力资源部运营部高级经理金鹰说，配套环境也是人才关注的重要因素，沈阳为外籍专家落户想得周到，国际社区、国际医院、国际学校等配套设施让来沈国际人才很安心、很舒心。

人总要活出精神的。沈阳鼓风机集团公司高级技师张腾蛟这样看，“电焊对我来说是谋生职业，更是实现自我价值的平台。我觉得精神力量给我的鼓舞比物质更重要”。

谈到提高技能人才地位，顾少清说，近年来，沈阳落实思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等改革措施，将弘扬工匠精神作为产业工人凝心聚力的重点工程。2021年，沈阳市劳动模范评选表彰中生产一线劳模的比例提高了11.2%，一

线工人被推荐为国家级、省级劳模比例达到80%。沈阳积极拓宽工人参政议政渠道，增加了一线产业工人代表、委员比例。2022年有81名产业工人当选为市人大代表，较上届增加了27名。

人才，能否智力共享？能否按事按项目取酬？不拘一格用人才，王义东认为用人思维还应打破“为我所有”的执念。“沈阳人才新政4.0版”规定，突破地域、档案、社保、人事关系等限制，柔性引进人才，不论是否全职在沈阳工作，均纳入沈阳人才认定范围，按实际服务期限兑现相应奖励政策。

辽宁成大生物公司建立了候鸟型人才工作站，柔性引进国药中生集团首席科学家沈心亮、长春生物制品研究所所长金于兰作为进站专家，与企业合作进行甲型肝炎灭活疫苗等产业化项目。在“外脑”协助下，企业在技术攻关、人才培养等方面均取得重大突破。

围绕解决重大科技攻关课题输出智慧，常设但不一定常驻的院士工作站作用更为明显。2020年以来，沈阳市新建院士工作站5家，进站两院院士5人（其中1名中国科学院外籍院士），资助总计600万元；新建专家工作站77家，进站专家116人，资助总计770万元。

“高端人才在哪里都是稀缺资源，而智慧创造力不分地域边界。沈阳以开放的心态拥抱人才，不唯所有，但求所用。柔性用人也包括走出去，鼓励企业、科研院所在国内科技高地设立研发中心。在新领域、新赛道凝聚战略科技力量，就是沈阳吸引高端人才的磁场密码。”王义东说。

还有哪些“天花板”

深化职称及用人制度改革，重在以激发人

破“唯”也是破“维”

人才评价，改革不改革，会有不同的风向标。沈阳探索的人才评价改革，在当地一石激起千层浪。人才雀跃，活力涌流。沈阳也成为东北地区人才净流入最多的城市，事实给改革以积极热切的呼应。

如果沿用老办法，唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项，那么大家容易在过去的成绩单上躺平、熬资历，或者挖空心思搞论文、评奖项，摆一些华而不实的“塑料苹果”，经不起市场“不看广告看疗效”的检验。看似啥都“唯”，就是不唯实。那么多无文凭、无论文的工厂“土专家”、农村“田秀才”，有真本领、大贡献却难评职称，如此风向标，难道不该上前扭一下它的脖子吗？

“破四唯”归根到底是“破思维”，破掉不顾实际的思维定势。不唯，并非不管不顾，而是柔化一把尺子量到底的刚性标准。其实，企业等

充分市场化的用人主体素以实绩论英雄，早已树立不唯论文看业绩、不唯文凭看水平、不唯资历看能力、不唯奖项看强项的评价导向。任人唯贤唯能，用工人的话讲，就是“能不能多出活、出好活”。改革，朝着主流民意，朝向现实需要，就不大会跑偏。

思维一变天地宽。沈阳以开放的胸襟拥抱人才，不分畛域但求所用，营造出城市与人才双向奔赴的创新生态。

新思维是一种大思维：任天下之智力，以道御之，无所不可。何必抱着“必唯所有”的执念？只要是给国家作贡献，即使跳槽外乡，决不吝惜培育、奖掖人才的投入。只要是给当地作贡献，即使身在外乡，也定然

兑现与贡献匹配的报酬。

调查手记



试参数

华晨宝马研发中心的工程师在讨论

资料图