

# 人民日报优秀范文

## 让数字人才前途无“量”到不可估“量”

功以才成，业以才兴。步入数字时代，我们比以往任何时候都更加渴求数字专业人才、呼唤数字技术人才、亟需数字领军人才。各级党员干部要主动适应新形势、新变化，准确把握新阶段、新格局下数字人才发展的“时与势”，以“需求定量”求解“引才变量”，以“平台变量”，求解“成长容量”，以“环境变量”，求解“沉淀重量”，让数字人才前途无“量”到不可估“量”，切实激活数字人才的“一池春水”。

把握“时与势”，以“需求变量”求解“引才数量”，破解“引”的难题。随着大数据产业的高速发展，各行各业对数字技术人才的需求不断攀升，数字技术人才也出现了供给速度跟不上需求增速的脱节现象。俗话说“巧妇难为无米之炊”，面对数字技术人才严重匮乏的现状，各级党员干部要立足新发展阶段，以“需求变量”求解“引才数量”，破解“引”的难题，有力激活人才发展的“活水源”。一方面，寻觅人才求贤若渴。要立足地区产业发展和功能定位，通过发挥驻外人才工作站的桥梁纽带作用，招引一批带项目、带团队、带技术的数字技术龙头企业，力求柔性或全职引进一批数字技术领军团队、创新人才，实现以“产业链”加强“人才链”；另一方面，既要多措并举夯实本土数字技术人才的“存量”，也要拓宽渠道，通过深化校地企合作，探索联合开办双向培养数字技术人才的新路径，做大做强数字人才发展的“增量”，让数字人才一批接一批“孵化出来”，一茬接一茬“成长起来”，进一步充实数字技术人才基础库。

把握“时与势”，以“平台变量”，求解“成长容量”，突破“育”的瓶颈。数字技术有着发展速度快、技术含量高等新情况、新特点，这意味着数字人才不能按照传统的模式来培育，也不是一蹴而就，以解决燃眉之急而目光短浅。各级党员干部要贯彻新发展理念，以“平台变量”，求解“成长容量”，突破“育”的瓶颈。首先，要有慧眼识才的眼力。看到数字领域内的“好苗子”“金种子”，给予长周期的“培土施肥”，让其破“土”而出，茁壮成长，成为甘霖当前数字人才紧缺的“及时雨”；其次，要发挥“政策礼包”的激励作用，以“破立并举”的方式挣脱唯学历唯资历唯论文唯奖项的“帽子至上观”，形成以贡献值作为考核值的评价机制，努力给人才描绘好一幅德才表现的“全景像”，制定好一张科学考核评价的“说明书”，实现人人成才、人尽其才；再次，要坚持“长链条”育人理念，放大时间尺度考核，放宽包容心态容错，防止人才在追求发论文、报课题的“过度内卷”中贻误发展的“黄金期”，为真正干事创业的人才吃上“定心丸”；最后，要用好产业园区、国有企业、科研院所等平台，积极给数字技术人才尤其是青年数字顶尖人才让位子、搭台子、铺路子、送梯子，让各类人才在创新创业一线有机会、有舞台、有空间，逐渐成长为数字行业里的台柱子、领域内主心骨，实现人才脱颖而出、厚积薄发。

把握“时与势”，以“环境变量”，求解“沉淀重量”，解决“留”的硬伤。无论是引进数字人才，还是培育数字人才，如何“留得住”才是重中之重、关键之关键。各级党员干部要融入新发展格局，以营造好尊才爱才重才的良好氛围，完善好人才爽心舒心暖心贴心放心的服务保障机制，才能解决“留不住”的硬伤。通过创新人才分配体制，鼓励人才通过成果转化获取更多收益，切实将政策红利释放到最大、吸引到最大，让人才既有面子上的“幸福感”，也有里子上“获得感”，使人才根系“扎得更牢”“延得更深”，打造数字人才留得住、不愿走的“强磁场”。通过发挥党委联系人才示范作用，为人才提供“一站式”综合服务，主动纾解人才关心最多、反映最强的户籍、入学、医疗、就业、签证等问题，切实为人才解决后顾之忧，真正让人才安心留下来，精心治学；通过大力开展人才宜居提升工程，着力完善人才生产生活的基础设施和入住条件，努力把“宜居地”变“乐居地”，打造“山明水秀、宜居乐业”的致业环境，让人才“近悦远来”。