营造创新生态 让年轻人有盼头、有干劲

图片由人机协同生成

□ 王钟的

不久前发布的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》（以下简称《建议》），重申一体推进教育科技人才发展，提出“建设具有全球影响力的教育中心、科学中心、人才中心”，并强调“营造具有全球竞争力的开放创新生态。支持青年科技人才创新创业”。新征程上，打造具有充分吸引力和包容性的人才环境，对于科技创新、产业发展、文化繁荣，实现国家各项战略目标具有十分重要的意义。

筑牢人才根基，关键在为青年人才提供良好支持。青年时期是人才的黄金创造期和成果高产期，诸多数据显示，科学家的平均创造力峰值出现在30岁到40岁之间。爱因斯坦创立狭义相对论时不过26岁，杨振宁获得诺贝尔物理学奖时年仅35岁，我国“嫦娥”探月工程、“北斗”卫星导航系统等重大项目中，青年科研人员也已成为核心力量。这些实例无不印证着青年人才在创新创造中的独特优势。

现实中，青年人才发展仍面临一定制约。比如，在一些领域、一些单位，人才“论资排辈”的现象仍然存在，青年人才即便有突破性的思路和成果，也可能因资历尚浅难以获得项目主导权、资源调配权，创新活力被层层束缚；在部分高校科研单位，青年科技人才面临“非升即走”等制度压力，为了满足考核指标不得不追求“短平快”的研究成果，难以沉下心来开展周期长、风险高但潜力巨大的基础性、原创性研究；与此同时，住房、婚恋、子女就学等现实问题，也像一道道“绊脚石”，让不少青年人才在大城市打拼时备感压力，影响着他们融入环境、发挥聪明才智的积极性与持续性。

制度创新是破除壁垒的关键，要坚决打破“论资排辈”的陈旧观念，建立以创新能力、质量、实效、贡献为评价导向的人才评价体系。例如，在科研项目申报中，推行“揭榜挂帅”“赛马制”等机制，让青年人才凭实力获得机会；在职称评定、成果认定等方面，放宽对资历、论文数量的限制，重点考察成果的实际价值和创新贡献，让真正有实力的青年人才脱颖而出。

优化科研生态是释放创新活力的前提，要为青年人才营造“宽容失败、鼓励探索”的创新氛围。针对“非升即走”带来的短期化倾向，可完善考核评价周期，对从事基础研究的青年人才实行“长周期考核”，给予3-5年的成果孵化期，避免急功近利的评价导向；同时加大对青年科研人员的稳定支持，设立专项青年科研基金，保障其基本科研经费需求，允许青年人才自主调整研究方向，让他们能够心无旁骛地投身创新创造。

解决现实关切是留住人才的根本，要把“以人为本”的理念落到实处，织密民生保障网络。各地可结合实际推出人才安居工程，建设一批性价比高的人才公寓，对青年人才给予住房补贴、购房优惠等政策；积极协调教育、医疗等部门，解决青年人才子女就近入学、配偶就业、医疗保障等问题，让人才不用为生活琐事分心。此外，还应加强人文关怀，通过举办青年人才沙龙、学术交流论坛等活动，搭建沟通交流平台，增强人才的归属感和认同感。

营造开放创新生态，要为青年人才搭建对接全球的交流合作平台。支持青年科技人才参与国际学术会议、联合研发项目，鼓励企业、高校与海外顶尖机构建立合作机制，为青年人才提供国际化的成长通道；同时优化营商环境，简化创新创业审批流程，设立青年创业孵化基地，提供技术支持、资金扶持、市场对接等全链条服务，让青年人才的创新成果能够快速转化为生产力。

人才兴则国兴，青年强则国强。《建议》为人才发展指明了方向，唯有以制度创新破除障碍、以优质服务解决关切、以开放生态搭建舞台，才能让青年人才的创造力充分涌流，为建设具有全球影响力的教育中心、科学中心、人才中心注入动能，让每一个年轻人都能在自己的岗位上发光发热、建功立业。

图片由人机协同生成

人才引进不能“口惠而实不至”

□ 马 亮

在科技创新驱动经济社会发展的时代，得人才者得天下。近年来，很多地方都认识到人才的重要性，并开启了一轮轮“抢人大战”。但一些地方在人才引进方面存在名不副实的现象，政策的连续性与服务的衔接性都有待提升。部分部门对人才作出的承诺待遇“半程即止”，让人才陷入进退两难的困境。

比如，有的部门和用人单位承诺的安家费、住房补贴、启动经费等难以足额及时兑现，导致人才无法安家立业。再如，一些地方高调宣传的人才服务项目和配套政策，表面看起来光鲜亮丽，但在真正解决人才配偶就业、父母随迁、子女入学等“关键小事”时，却大打折扣。

此外，一些地方在前期招揽人才时许诺提供创业就业平台，到了后期则偃旗息鼓，导致人才招得来，却留不住、用不好。与此同时，部分用人单位会同人才签订条件苛刻的劳动合同，导致人才二次流动面临严重阻碍。

上述“口惠而实不至”的做法，不仅有损地方信誉，长此以往也会影响区域人才生态。如何落实好引才政策，让人才安心、可持续发展，是值得关注的问题。

一些地方之所以会出现一方面求贤若渴，另一方面却无法有效服务人才的情况，原因就在于人才观上出了问题，对人才的需求识别和响应不到位。未来，要实现有效的人才政策衔接和服务对接，就应端正人才观，聚焦人才的真实需求，加强政策兑现和服务保障。

首先，要树立正确的人才观，将人才工作提升到战略高度，全方位支持人才引进与服务。错误的人才观无视人才的价值，对人才工作也带来误导。比如，一些地区只是将引进人才视为“装点门面”的形象代言人，并没有真正将人才纳入实质工作并发挥其作用。这种错误的人才观，自然会使人才政策和服务都变形走样。

再如，一些用人单位一味将人才流失归结为人才自身的问题，而不反思本地政策和服务是否有不到位的地方。其实，引进人才无法施展才华，背后有多种原因。有些时候，并不是“人才水土不服”的问题。特别是一些高层次人才，可能会有一些个性化的思维特征和行为习惯。用人单位不应对人才求全责备，让人才削足适履地适应本地，而是要为人才提供宽松、包容的成长环境。

其次，要加强对人才需求的调查与摸底，为人才政策与服务提供科学依据。人才需要什么，哪些需求应该优先满足，这些问题不是“拍脑袋”决定的，而需要有针对性地进行调查了解，真正识别人才的需求，并积极响应和满足。比如，独木不成林，人才发展离不开强有力的团队支持，而不少用人单位在人才队伍建设方面投入不足，致使招引的人才难以充分发挥潜力。

不少地区对人才的评定存在“唯学历”“唯帽子”等方面的偏见，并未真正做到不拘一格降人才，这导致用人单位急需的紧缺人才难以被认定。建立“唯才是用”的用人观，打破人才评定的条条框框，才能端正并满足人才需求。这也有助于用人单位在选人用人时注重人才的真才实学，推动人才工作脱虚向实。

最后，人才工作涉及人才的招引、选留和任用等方面，重视人才不应停留在口头和表面，而是要做好对人才需求的精准把脉和全流程服务，使人才感受到政府部门和用人单位的温度，并愿意将心比心地贡献智慧和力量。大数据、人工智能等新兴技术为精准匹配、及时兑现和全面满足人才需求提供了潜力，应在人才服务中善用这些技术，不断创新模式、改进方式和优化流程。要加强对人才服务工作的监督和评估，及时识别其中存在的问题和不足，并通过强化问责推动人才工作落到实处。

人才工作涉及多个部门，如果牵头部门和相关部门协调不力，就可能导致因“各管一段”造成的政策割裂，使人才只能享受纸面上的待遇。如果涉及人才的政策经常调整，政策执行跟不上，就会使人才服务得不到接续衔接，造成人才引进体验不佳。为此，应加强对人才工作的战略协调与跨部门统筹，使相关部门劲往一处使，让人才能够得到全方位的呵护和关爱。

（作者系北京大学政府管理学院教授）

国考打破“35岁上限”，推动全社会告别“以龄取人”

□ 席聪聪

10月16日发布的2026年度国考公告明确，一般报考者的年龄限制由过去的“35周岁以下”放宽至“38周岁以下”，应届硕士、博士研究生的年龄上限也由“40周岁以下”调整为“43周岁以下”，两类人群的报考年龄门槛均较以往提升了3岁。

这是国考30多年来首次对报考年龄作出调整。从1994年《国家公务员录用暂行规定》实施开始，“35周岁以下”便作为一项基本的报考要求被确立下来，初衷是为选拔更多年轻人才进入公务员队伍，有着鲜明的时代背景。过去这30多年间，中国社会经历了深刻变迁，特别是随着人口老龄化加剧以及人均受教育年限不断延长，适时放宽报考年龄，已经成为回应现实需求的必要举措。

上述政策一经公布，迅速引发广泛讨论。为何社会对国考年龄门槛的放宽如此关注？其背后折射出的，其实是公众对打破“年龄天花板”的普遍期待。一个不能否认的现实是：很长一段时间以来，“35岁门槛”早已越过体制范畴，成为不少行业的常态——无论是明列于招聘条件之中，还是作为心照不宣的潜规则。这种现象不仅加剧了从业者的年龄焦虑，也在一定程度上强化了整个社会的“赶时间”心态，使个人的职业发展路径显得急促与狭窄。

根据中央财经大学人力资本与劳动经济研究中心发布的《中国人力资本报告2024》，2022年我国劳动力平均年龄已达39.72岁，相比1985年的32.25岁提高了7.47岁。可见，35岁及以上年龄段的从业者，是当前劳动力结构中的关键力量。而从个人发展轨迹来看，35岁左右通常处于职业成长的黄金阶段。这一年龄段的人群大多积累了较为丰富的工作经验与专业能力，同时也普遍面临“上有老、下有小”的家庭责任与生活压力。因此，无论是从稳定就业大局，还是从促进人才发展的角度出发，帮助35岁及以上人群实现充分就业和价值释放，都是一项亟待重视的社会课题。

好在，国考已在打破“年龄天花板”上率先迈出重要的一步，为社会作出良好示范。作为全国性的选拔考试，国考的这一调整未来有望带动更多地方招录与企事业单位招聘逐步松绑年龄限制，以“放宽一小步”的探索，推动社会观念“前进一大步”，逐渐扭转对年龄的刻板认知，让“人尽其才”的价值理念真正落地生根。

当然，也要听到当前社会的另一种声音：从35岁到38岁，未来是否可能固化成新的“38岁门槛”？这恰恰是在提醒我们，对放宽年龄限制的讨论，重点绝不应该局限于“放宽几岁”，而在于推动全社会形成“不以年龄论英雄”的共识。人才评价的标准是多元的，能力、专长、贡献都可以成为衡量的依据，唯独年龄，不应该成为阻碍人才发展的硬性门槛。

2024年9月，《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》正式发布。其中，在“提升劳动者就业权益保障水平”部分，文件专门强调要“消除地域、身份、性别、年龄等影响平等就业的不合理限制和就业歧视，畅通社会流动渠道”。这份被外界称为“就业二十四条”的重磅文件，首次从中央层面将“年龄歧视”纳入就业权益保障的重点整治范畴，为打破“年龄天花板”提供了顶层设计支撑。

方向已然明确，要将“反年龄歧视”从文字条款转化为职场中的真实权益，关键在于构建“全社会协同落实”的闭环。其一，在监管层面，各地可以探索建立就业年龄歧视投诉与惩戒机制，为劳动者提供清晰的维权路径；其二，用人单位要转变用人逻辑，推动用人标准从“年龄导向”转向“能力导向”，将岗位评价体系细化为可量化指标，打破“论资排辈”与“年龄设限”双重桎梏，让资深员工的经验沉淀与青年员工的创新活力形成互补；其三，劳动者自身也要保持终身学习的态度，使持续提升的专业能力成为抵御年龄焦虑的“硬通货”。

总之，一个尊重人才的时代，从不以年龄划分“可用”与“不可用”，只以实干衡量“能为”与“有为”。让人尽其才成为职场常态，让所有的努力都找到绽放的舞台，这不仅关乎千万劳动者的职业尊严，更关系整个社会的人才活力。

允许“做自己”：城市对年轻人的宝贵包容

□ 施毅敏

“给同事打电话，对方接起来第一句话通常是上海话。开会也是，说着说着就切换成了上海话，我听不懂。虽然他们不是故意的，但我还是感觉自己被排除在外。”

提起一年前在上海一家银行的实习经历，我的朋友冯尚对办公室里的“方言文化”仍印象深刻。她是北方人，在上海读了本科和研究生。到工作的关口，冯尚一开始还是想留在上海，找到了“上海人密度极高”的银行实习，有很大概率留用。但是，方言的隔阂让她难以融入。

更让她不适的是，带教老师指导她工作的方式——让她在保洁人员休息的时候擦桌子。她试图反驳，前辈则称，“我之前都是跪在地上把线整理好”。虽然她在上海待了6年，有多段实习，但和这位带教老师的相处还是让她身心俱疲。

冯尚在这家银行待了22天就结束了实习，今年春天在北京找到了新的实习。“我很恋家，还是想离家近点。”

然而，她这么跟我说完的一周后，又回到上海一家金融贸易类国企正式入职。起决定性因素的是恋人，次要因素是她已经习惯了上海。

语言问题慢慢地没那么重要，新的工作里大家来自各地，普通话是主要的沟通方式。在生活场景里，街头巷尾的上海话则带上了地域性的烟火气，构筑起她对一座城市的经验。

无论如何，生活成本始终是影响年轻人能不能“留下来”的重要因素。冯尚的房租一个月4000元，餐费一天最少50元，如果出去玩就上不封顶，一个月的工资除去基本花销所剩无几。

“一两年内还不会离开，但是再过10年、20年，能不能留在这里，有一套属于自己的房子，我不是很有信心。”冯尚说。

我的另一个朋友刘昊也在上海工作，他的房租一个月800元。

刘昊入住的是浦东低租金青年公寓，是浦东区落实“浦东青创15条”推出的政策，实行“企业让利一点、财政补贴一点”，符合条件的青年人才实际租赁价格不高于2000元/月·套（间）。入住需要符合的条件有：高水平大学本科及以上学历、毕业3年内、40周岁及以下，且2025年1月1日以后来浦东工作，同时需要满足名下无房、所在单位属于浦东重点产业领域等要求。

房租低了之后，刘昊觉得在上海生活的成本也降低不少。他对买房没有执念，但正在考虑买一辆车。刘昊研究生就读的学校符合直接落户上海的条件，所以他买车相对便利。

“有恒产者有恒心”。对于刚步入社会的我们，有一间舒适且租金不要近乎工资的一半的房子，就已经算是“恒产”了。来自地方政府或者工作单位的住房补贴，对刚工作的毕业生无疑是“及时雨”和“寒冬柴”。冯尚知道刘昊的房租后，也赶紧去查询了相关政策。不过，因为报名时间晚，她现在必须排队等待才能住进交通相对便利的公寓。

物质方面有政策托底后，上海在精神生活方面的优势就体现出来。刘昊说上海“给人发光的机会很多”，而且“向上和包容”。他喜欢摄影，从读研的时候就经常探索这座城市。他觉得上海的包容直接体现在大街上，打扮得时尚精致的人、穿T恤和洞洞鞋的上班族、各种动漫角色的coser……“所有人都川流不息的，没人在意你是怎样的人，你做自己就可以了。”他说。冯尚同样提到上海的包容，她解释说在上海不管你是什么样子，都不会有人对你指指点点，她的家乡则相反。

“做自己”是对城市气质和文化氛围的抽象感受。刚工作的年轻人初步形成的自我还不稳固，容易受到外界影响。城市需要包容他们对自我的继续探索，无论是他们的外在形象、爱好，还是观念与生活方式。这一点是城市与居民共同互动形成的，也会因地区发展程度而有所不同。但地方想要留住人才，共通的一点是既需要完善的基础设施和多元丰富的城市空间，也需要一种尊重个体、包容多样选择的氛围。

刘昊是江西人，来上海读研究生后，他对这座城市有了更多的认识。他了解到上海儿童友好城市建设的成果，城市“天际线”（老旧电线）治理……他有了经常光顾的小店，知道哪里有好吃的，记得很多条经常换乘的地铁路线，并一次又一次在4号线上错车。

“我没有觉得融入上海，上海也不需要去融入吧。”尽管刘昊已经称上海为“第二故乡”，他还是不觉得自己融入了上海。或者说，上海并不需要刻意融入，这座城市允许和包容这种“不融入”。青年公寓的使用期限是3年，刘昊认为这给了他很好的一个缓冲机会，可以趁这段时间攒攒钱，“掌控自己的生活”。

那么，3年后呢？刘昊说，除非有特别喜欢的工作，而且工作氛围特别好才会考虑离开。他说自己不会被家人、户口、买的车子这些因素困住，工作是他的主轴。

刘昊用他的一个朋友举例，那位朋友也在上海，她非常喜欢看音乐剧。为了音乐剧，她换了几次工作都还在上海。但她目前的工作前景有限，深圳刚好有一个不错的机会，几番纠结之后，她还是去了深圳。刘昊说：“她去了深圳之后，朋友圈再也没发过音乐剧相关的了，不过她拓展了新爱好，经常出去旅游。”

冯尚在考虑去离家更近的城市工作。我问她，为什么那么想回家，她说因为人都会美化未走过的路。

（冯尚、刘昊为化名）

在“十五五”新征程上奋楫争先

（上接1版）

全国“青马工程”少先队工作者班学员、湖北省咸宁实验外国语学校大队辅导员阮智芝说：“党的二十届四中全会再次昭示了坚持党的全面领导的重要性。作为一名少先队辅导员，践行政治忠诚的首要任务就是引导少年儿童听党话、跟党走，确保红色江山永不变色。”

全国“青马工程”金融班学员、审计署重庆特派办一级主任科员高瑞说：“唯有紧跟党的步伐，才能锚定正确航向。我将进一步深刻领悟‘两个确立’的决定性意义，以高度的政治责任感和使命感，为党和国家事业蓬勃发展添砖加瓦。”

全国“青马工程”乡村振兴班学员、新疆伊宁县义腾农民专业合作社理事长马红英说：“党的二十届四中全会将扎实推进乡村全面振兴放在突出位置，充分展现了我们党建设农业强国的坚强决心，为我们新农人注入了强大的发展动力。”

“十四五”成就励初心

“十四五”时期我国发展历程极不寻常、极不平凡。过去5年，我国经济实力、科技实力、综合国力跃上新台阶，中国式现代化迈出新步伐，为第二个百年奋斗目标新征程奠定了坚实基础。“青马工程”学员一致表示，大家深刻感受到祖国繁荣发展的巨大变化，深刻感受到党的创新理论所蕴含的真理力量和实践伟力。

全国“青马工程”科技专项班学员、河南科技大学科技处副处长、龙门实验室智能系统研究院院长冀保峰说：“作为青年科技工作者，我们亲历了从关键核心技术突破到创新体系优化的历史进程，见证了国家创新能力的跃升和新质生产力的加速形成，更加深刻体会到唯有坚定科技自立自强之志，才能托举民族复兴之基！”

全国“青马工程”国企班学员、中国能建电力规划设计总院副处长程晨璐说：“回望‘十四五’，我国逐‘绿’而行，西北的风点亮东部城市的闪烁霓虹，西南的水激荡起粤港澳大湾区的创新浪潮，这些正是对‘绿水青山就是金山银山’理念的生动实践！”

全国“青马工程”税务班学员、国家税务总局巴中市恩阳区税务局四级主办谢念珂说：“税收征管实现‘经验管税’到‘以数治税’的智慧飞跃，结构性减税降费政策赋能科技创新型企业轻装上阵，我国税务在‘十四五’时期实现了高质量发展。”

全国“青马工程”金融班学员、交通银行宁波中兴支行行长陶阳说：“作为扎根宁波这一开放型经济标杆城市金融一线的从业者，我深切感受到金融改革的澎湃动力，这些数字化、普惠化成果正化作企业车间的轰鸣声、农户获贷后的笑颜。”

全国“青马工程”文化与新闻传播专项班学员、漳州市八宝印泥有限公司副总经理杨煜说：“在国家文化强国战略和乡村振兴战略的引领下，古老技艺从‘纸上记忆’变为‘可触摸的生活’，文化遗产保护工作迎来了前所未有的发展机遇。”

全国“青马工程”新兴领域班学员、哔哩哔哩UP主李珮璠说：“从《中华人民共和国个人信息保护法》落地生根，到资本市场法治建设日趋完善，我亲眼见证了法治护航下营商环境的持续优化，目睹了数字经济、平台经济在规范中走向更高质量的发展。”

全国“青马工程”全球治理专项班学员、广西师范大学团委副书记韦斯门表示：“5年间，直面各种风险挑战和不确定性，以习近平同志为核心的党中央一次次在紧要关头把舵领航，引领中国号巨轮穿越惊涛骇浪。中国顶住了压力、经受住了考验。”

挺膺担当赴新程

党的二十届四中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》，系统擘画了国家高质量发展蓝图。“青马工程”学员一致表示，蓝图已经绘就，关键在于实干，大家必将开拓创新、锐意进取，以青春作笔，绘伟业新篇，以行动作答，铸复兴荣光。

全国“青马工程”青年发展规划专项班学员、共青团大连市委员会一级主任科员刘喜悦说：“作为一名团干部，我将主动担当作为，积极参与高质量编制地方青年发展规划的工作。通过完善青年政策体系，不断增强广大青年的获得感与使命感。”

全国“青马工程”科技班学员、齐鲁工业大学计算学部副主任、山东省计算中心（国家超级计算济南中心）副主任赵大伟说：“‘十五五’时期是以新质生产力引领高质量发展的关键阶段。我们要深入贯彻创新驱动发展战略，推动关键核心技术攻关，助力产业体系现代化重塑。”

全国“青马工程”国企班学员、东风汽车研发总院先进材料与先行技术研究中心氢能技术（电堆）主任工程师覃博文说：“我将立足岗位，聚焦新能源前沿领域，勇于突破关键核心技术的‘无人区’，争当技术革新的‘先锋队’！”

全国“青马工程”高校班学员、北京邮电大学2023级人工智能专业硕士生吕守晔说：“我将牢记科技报国使命，始终聚焦国家战略需要，努力为信息领域的创新突破积蓄力量。”

全国“青马工程”乡村振兴班学员、湖南省衡阳县台源镇台九村党总支书记朱霞说：“我将以全会精神为指引，藏粮于技，锚定产业创新，攻坚农艺与种业，把科技成果送田间，以实干夯实粮食安全根基。”

全国“青马工程”新兴领域班学员、北京饿了么外卖骑手郭凌江说：“学习全会精神后，我心里满是期待。作为每天奔跑在城市里的外卖小哥，公报里关于加大保障和改善民生力度的内容，让我特别有共鸣。我会积极传播正能量，用实际行动践行社会主义核心价值观。”

全国“青马工程”文化与新闻传播专项班学员、徐州市雨生百谷文化传播有限公司总经理田惜羽说：“全会提出要激发全民族文化创新创造活力，繁荣发展社会主义文化。我将努力推动‘非遗+智能制造’融合发展，让千年技艺在新时代绽放华彩。”

全国“青马工程”全球治理专项班学员、北京第二外国语学院校团委兼职副书记刘晨阳表示：“‘十五五’时期是基本实现社会主义现代化夯实基础、全面发力的关键时期。我们将持续提升专业能力，积极参与全球治理，推动落实‘四大全球倡议’，在更高更广的舞台上发出中国青年声音。”

新蓝图指引新航程，新征程呼唤新作为。“青马工程”学员将以习近平新时代中国特色社会主义思想为根本遵循，深入学习贯彻党的二十届四中全会精神，锚定青春航向，勇担青春使命，为基本实现社会主义现代化而共同奋斗，不断谱写以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的青春华章！