“不拘一格地选拔人才”

■上接第1版

1982年3月至1985年5月，习近平同志先后任河北省正定县委副书记、书记。新闻记叙的是他在正定工作期间，推出广招贤才的“人才九条”，为当地发展破局开路。

40年后的今天，“人才九条”仍具有重大的现实意义。

让我们把目光投向那段历史，追寻习近平同志在正定工作期间关于人才工作的实践足迹，感悟习近平同志为河北留下的弥足珍贵的精神财富，增强做好新时代人才工作的行动自觉。

“人才九条”震动全国

“习近平同志当年为什么要推出‘人才九条’？”

采访中，“人才九条”的知情者都坦言：跟正定当时的县情有关。

1982年9月召开的党的十二大，明确提出从1981年到20世纪末，力争使全国工农业年总产值翻两番。

习近平认为，没有人才，县不能富，民不能强，翻两番无从谈起。

当时正定全县总人口45万人，但大专以上文化程度的仅有379名，自学成才或中专毕业后取得技术员以上职称的仅有256名。

全县大多数企业和单位都不同程度地存在科技人才和技术骨干力量不足问题。例如县色织厂，全厂400多人，仅有一名大学生技术员，新产品没有力量搞，设备坏了没人能修。全厂111台织机，经常有二三十台停机，导致厂子出现亏损。

“对人才问题早认识、早重视、早去抓，我们的经济工作就早主动、早搞活、早见效。”习近平说。

人才的聚集和人才积极性的调动，靠什么？

靠政策，一个有吸引力、有感召力、有推动力的政策。

时隔40年，《正定县为有志之士敞开大门》的作者李乃毅，对“人才九条”的出台过程记忆犹新。

1983年3月的一天，习近平约河北日报记者李乃毅到办公室长谈。

一间十多平方米的办公室，一张办公桌，两个板凳支的木板床，上面铺着带补丁的褥子。

“就在这样一个简陋的办公室兼卧室里，我俩面对面，打开了话匣子。”李乃毅回忆。

习近平介绍，正定虽是一个产粮大县，但经济并不富裕，必须通过改革开放改变这种状况。农业不能“单打一”，要发展多种经营。工业要发展企业、创新项目、引进技术，尽快把效益搞上去。要搞好农业、搞活工业、搞大企业，最重要的是要有优秀的企业领军人物，而县里恰恰缺乏这方面的人才，现在当务之急就是怎样把人才引进来。正定打算出台一些吸引人才的政策，希望通过报纸宣传出去，把那些懂经营、会管理、有技术的人才请过来。

习近平开诚布公，李乃毅也知无不言。他把在采访中所接触到的知识分子特别是科技人员的处境、困难、顾虑、期盼等一一道来。

习近平认真倾听，详细记录。此后，他又在忙碌的工作中，抽出三个半天时间同李乃毅深入探讨。

“树立新时期的用人观点，就是要解放思想，打破框框，消除偏见，任人唯贤，不拘一格地选拔人才。”谈话中，习近平对于人才工作的战略眼光和创新思维让李乃毅印象深刻。

“但当‘人才九条’真正摆到我面前时，我依然感到十分震惊。”李乃毅表示。

“人才九条”的全称是《树立新时期的用人观点，广招贤才的九条措施》。内容如下：

一、热烈欢迎我县所需的外地各种科技人员来正定帮助发展县、社、队企业。对搞成的每个项目，只要产品有销路，其利润由双方商定比例分成，或给一次性总付酬。贡献突出者，县委、县政府将予以记功、记大功、晋级、晋职。在农村的家属户口优先转吃商品粮，并给家属、子女安排适当工作。

对我县技术人才更应充分重视，发挥其专长。对有发明创造、做出突出贡献者，其待遇和招聘外地技术人才同等对待。

二、大胆起用和广泛接受各种人才。其中包括出身不好，社会关系复杂，过去犯过错误已经改正的；曾当作“资本主义”典型批判至今仍不被重视的；由于社会上的偏见，使其科研工作遭受压制的；没有学历而自学成才的。

三、千方百计为人才的调动提供方便。凡需要调入我县者，组织、人事、劳动部门要积极予以办理，若一时办不齐手续，可先来后办，原工资照发，粮食定量不变（全部细粮），工龄连续计算，今后根据贡献大小另行确定工资数额；对不能调入我县工作者，可短期应聘或兼任我县某方面的经济技术顾问。

四、愿为全国各地技术人员提供试制新产品、推广新技术所需要的工作、生活条件。新产品一旦被本县采用，即付重奖；收到经济效益后，利润按比例分成或给一次性总付酬。同时也允许研究项目失败，不追究责任，工资报酬、往返车费照付。

五、调入的人才，由县委、县政府统一安排使用，出现问题，县委、县政府领导亲自加以解决。

六、兴建“人才楼”“招贤馆”，积极为调入人才解决住房。设立人才服务处，对人才统一管理。对我县和国家有突出贡献者，配备助手、车辆，做到搬煤到屋、送粮到户，解决生活上的后顾之忧。各部门都要按照省委文件精神，积极落实知识分子政策，为我县中级以上知识分子和自学成才者，提供良好的工作条件和生活条件。

七、成立人才技术开发公司，吸收人才，接受新产品、新技术；对科研人员和自学成才者正在业余研究的有前途的科研项目，若愿意给予本公司，而又被本县所采纳者，将尽力协助解决经费困难。对本县技术干部要合理使用，充分发挥其特长。

八、积极鼓励、扶持城乡团体和个人自筹资金和外地大、中专院校签订教学、代培合同，定向培养人才。教授、学者、工程师及有技术专长者应聘来县讲学，指导企业经营管理，车接车送，热情接待，并发津贴费。

九、实行人才流动。调入本县的科技人员来去自由。本人一旦感到自己的技术专长不能有效发挥时，可以申请调到所向往单位，县委、县政府不加阻拦，并给予提供出走方便。

1983年3月，几天之间，2000张一米多长、半米来宽的大布告贴到了正定各个生产队、学校、机关、工厂门口。布告上的大字十分显眼——“正定县招揽人才的九条规定”。

“出身不好也能被重用，贡献突出的给记功，家属还能‘农转非’，看这政策，县里是动真格了！”

“这一条一条的，可真实诚啊！”

一时间，街头巷尾热议声四起。

利润提成触及分配制度，人才流动关乎人事体制，细粮供应突破粮食政策，“农转非”涉及户籍管理……“人才九条”字里行间皆是破冰之举。

比如人事调动，当时政策是不允许各省市间自由流动的，工厂管理者、科技人员属于国家干部，不能自主选择供职单位。档案是每个干部职工所有的证明文件，如果非要走，不给档案，党籍、公职、工龄、工资在新单位接不上，户籍在异地落不了，口粮在粮店买不到，生活都成了问题。

“针对这种情况，习书记大胆提出，凡是正定急需人才，派人员与原单位友好协商，以最大的诚意争取理解支持；本人决意到正定工作，原单位坚持不放，档案不给，县委、县政府责成组织人事部门重新建档接续关系。这一做法，突破了人才调动的瓶颈，确实是需要眼光和胆识的。”李乃毅回忆。

当时，包括习近平在内的所有干部、职工，都是吃60%的粗粮、40%的细粮，给引进的人才供应100%细粮，有的人不理解；在分配方面，干部职工每月工资几十元，技术人员的技术转让费却有几万元，有了利润还给提成，有的人难接受；用的人万一出点毛病怎么交代？请来了“外地和尚”，“本地和尚”不念经了怎么办？有的人有顾虑……

面对种种质疑，习近平召开全县干部动员大会，讲形势、谈发展、绘蓝图、论人才，通过相互交流，统一思想，形成共识。

习近平觉得，在县里发布还不够，希望通过报纸把“人才九条”向全省、全国发布，在更大范围为正定招贤引智。

很快，李乃毅采写的这篇消息摆上了时任河北日报社总编辑林放的办公桌。林放看后当即拍板：“这政策观念创新，完全符合中央精神，发，突出发！”

当夜排版，林放还特意叮嘱：“头版头条加边框着重处理！”

1983年3月29日，以“人才九条”为主要内容的消息《正定县为有志之士敞开大门》在河北日报刊发。省内外媒体纷纷转载报道，一时间引起强烈反响。

“人才九条”，震动全国。

求贤若渴广揽人才

“人才九条”公开发表后，不到一个月，县里就接待来信来访150人次，其中具有工程师、助理工程师或相当职称的46人。

一些正定老干部还记得，当时要求来正定的人才络绎不绝，全国20多个省、自治区、直辖市的科技人员来信咨询、提供项目、联系工作调动，许多人是拿着报纸找到正定县政府的。

研制化妆品的能人武宝信，就是“人才九条”吸引到正定的人才之一。

当时，石家庄车床附件厂工程师武宝信研发的三露（粉刺露、亮肤露、增白露）已畅销全国，但他和厂领导在利润分配上产生了矛盾。武宝信看到“人才九条”眼前一亮，托人捎信给习近平，表示愿意到正定工作。

得知武宝信的情况，习近平马上来到时任正定县县长程宝怀的办公室。

“程县长，走，咱们今天夜访武宝信！”

“今天晚了，咱们明天再去吧？”

“今天必须找到武宝信！”

习近平只知道武宝信家住石家庄市谈固小区，他带着程宝怀等人在小区找了很久，还是没能打听到武宝信的家具体在哪儿。几十栋楼的谈固小区实在太大了。

看看手表，已经过了晚上10点，迫切想见武宝信的习近平决定试试“笨办法”，“这样吧，我从南往北喊，你们从东往西喊，今天必须找到他。”

双手并拢合成喇叭状，习近平放开了嗓门：“武宝信！武宝信……”夜深人静，喊声在小区里响起。

“我正在屋里做实验，忽然听见窗户外有人大喊我的名字。”武宝信回忆起40年前的那个晚上，每一个细节都历历在目，“我赶忙跑了出来，领头的小伙子见到我，兴奋地握住我的手。一定是在外边待得久了，他两手冰凉。”

这人就是习近平。

见面后，习近平和武宝信长谈至深夜。习近平对人才的渴望和尊重，深深打动了武宝信，他答应把新研制的爽脚粉配方无偿提供给正定。

1983年4月4日，习近平亲自主持的爽脚粉项目技术转让会在正定县招待所举行，新城铺乡的第一个引进项目就此落地。几个月后，爽脚粉试制成功。项目投产不到一年，就盈利30万元。

“就在县委门口，习书记亲手把一辆轻骑摩托车交给我。”武宝信说，那是县里给人才的重奖，当时价值1100元。

对正定发展急需的人才和项目，习近平果断拍板，大胆引进，并帮助解决实际困难。

正定油泵油嘴厂原属省管，一年赔了27万元。后来下放给石家庄地区管，一年赔了9万元。地区又把这个亏损企业给了正定，当年又赔了7万元。

转机出现在1984年。这年五六月间，习近平带队赴江苏省考察乡镇企业发展情况。

“出发前，习书记特意交给我一封前段时间收到的来信，信封上写着‘正定县委书记收’，习书记让我提前与写信的人联系一下，约对方在当地见面。”时为正定县委办公室干事的李亚平回忆。

写信的人是无锡机械局农机供销公司原经理邱斌昌。原来，因在家乡无法施展才华而苦闷的邱斌昌，辗转得知正定正面向全国招揽人才，便主动写信表达了自己想来正定工作的强烈愿望。

李亚平按照信中所附的联系方式，拨通了邱斌昌的电话。“如果你们不是马上要来无锡，我可能直接就跑到正定了。”电话那头，邱斌昌想来正定的意愿十分迫切。

一边是求贤若渴，一边是迫不及待。利用考察间隙，习近平和考察团全体成员一起见到了邱斌昌。

那天晚上，在无锡市政府招待处，邱斌昌非常激动，双手紧紧抓着一个人造革文件夹，拉了几次，才打开拉链，拿出自己亲手抄录的一份正定“人才九条”。

听完习近平介绍县里的有关情况后，邱斌昌当即表示，可以到连年亏损的油泵油嘴厂工作。他还特别提到，自己可以带一个成熟的柴油发电机项目到正定，马上就能出产品。

邱斌昌提出的唯一要求是工资由原来的行政17级提至16级，一年后厂里产值翻一番，再由16级提至14级。

习近平和考察团成员认真商讨后，又通过长途电话和程宝怀等县领导商量，最终决定聘请邱斌昌到正定工作。

没过多久，邱斌昌到正定报到。

“一见面，我就告诉他，‘你的工资已经从17级涨到16级了。明天我在厂里的大会上宣布，你就是县油泵油嘴厂的厂长’。邱斌昌很感动，当时眼睛就湿润了。”88岁的程宝怀至今记得，到油泵油嘴厂没几天，邱斌昌就把积压产品全部卖了出去，他还带人开发出一批新产品推向市场，不到一年工厂产值就翻了一番。

求贤若渴，广揽人才，仅一年多时间，200多名人才落户正定。

“星”耀古城启人深思

“人才九条”的制定，为当时正定的发展注入了生机和活力。

1984年，正定县10项经济指标均创历史最高水平，工农业总产值达到3.8亿多元，比1980年翻了一番。

对人才的重要性，习近平有深刻而长远的认识：“贤才者，国之大宝也，县亦然。古人云，国之所以不治者三，不知用贤，此其一也；虽知用贤，求不能得，此其二也；虽得贤，不能尽，此其三也。”

知用贤，求其贤，尽其才，这样的人才观催生了“人才九条”。其中的创新探索，给我们做好新时代人才工作提供了宝贵经验和深刻启示。

做好人才工作，必须坚持党对人才工作的领导。

“人才九条”明确规定，“调入的人才，由县委、县政府统一安排使用，出现问题，县委、县政府领导亲自加以解决。”

“各级领导班子要把加强人才队伍建设提到重要议事日程上来，把既搞活经济又出人才作为自己的双重任务共同抓好。”习近平在全县“放开政策、振兴经济”三级干部会议上指出，各级党委要加强对科技人员和技术骨干的思想工作，及时解决他们的思想问题，引导他们树立正确的世界观，充分调动他们的积极性。同时，也要认真帮助他们解决生活上的实际困难，解除他们的后顾之忧，使他们“八仙过海，各显神通”，为振兴正定经济做出更大贡献。

正定县柴油机厂技师陈国启刚到正定时，由于户口一时没办妥，家里缺粮少煤。柴油机厂领导找有关部门给他解决了家属户口和子女上学问题，还提着粮食、拉着煤块送上门。陈国启感动不已，原本给他的16天假期一天也没休息，报到的当天就上了班。厂里的工程师张松游，家属“农转非”、小孩就学等问题解决了，还入了党、提了干，他感慨地说：“碰上这样的好政策，献出我的生命也报答不完党对我的恩情。”

“人才九条”出台后，习近平带领县委、县政府领导和有关部门、乡镇干部，热情接待应聘人员。他说：“依靠一乡一县的人才毕竟有限，社会才是无限的智能宝库。”

为做好人才管理工作，正定县成立了人才技术开发公司和人才服务处，组成专门班子招揽人才，上上下下都为招揽工作出智出力。

县委、县政府还依照“人才九条”精神，积极挖掘本地人才，对2300多名大中专毕业生学修专业、业务特长、工作经历、个人爱好等方面逐项摸底，建起正定第一本“人才账”。根据知识分子的德才情况，先后给543名科技干部评定了技术职称，31人调整到对口专业岗位，基本做到了人得其所、才适其用。同时，与全国32所学校、21家科研单位建立协作关系，引进人才和项目，创办了131家乡镇企业。

“当年，正定县委、县政府把开发人才作为战略重点和经常性工作任务，制定了主要领导亲自抓、各级干部一齐抓、条条块块分头抓的具体措施，最大限度把人才团结凝聚在党的周围，这样才打开了人才开发工作的新局面。”时任正定县委宣传部通讯组组长的高培琦说。

做好人才工作，必须敢于冲破藩篱、改革创新。

“人才九条”发布后，县里有些同志对此持有不同看法。既有赞成支持的，也有怀疑反对的。一时间在本地、本省引起一场大讨论。

“在当时的环境下，习书记面临的压力可想而知。但他不惧非议，一步一个脚印去做，全面落实各项承诺，用事实证明‘人才九条’是可行的，最终赢得了人们的理解、支持、拥护。”李乃毅说。

贾大山和郝月普便是两个例证。

作家贾大山，成熟稳健，刚直正派，有管理才干，对文化事业有着近乎痴迷的热爱。习近平在多方听取意见后大胆起用，打破非党人士不能担任正职的惯例，贾大山连升三级，直接当上县文化局局长。上任伊始，贾大山就下基层、访群众、查问题、定制度，几个月下来，便把原来比较混乱的文化系统整治得井井有条。

工程师郝月普，是南开大学毕业的高材生。“文革”期间，他被错扣了帽子，判了刑。平反后，他回到原来的工厂，但厂里有些人依然把他视为“异类”，一身本领无处施展。

这样的人才，敢不敢用？

“你来正定参加四化建设，我们举双手欢迎。”习近平说。

正定县破例为郝月普上户口、接工龄、上浮工资，并委以乡镇企业局副局长、化工实业公司经理的重任，上任后不到半年，他就为正定引来了11个项目。

“识才求才、聚才用才，无一不是开创性的工作，无一不需要敢闯敢干。只有敢于改革、敢于创新，才能构筑吸引人才的制度优势，以优良的生态让人才近悦远来。”河北省委党校（河北行政学院）副校（院）长孟庆云对记者说。

做好人才工作，必须具备战略眼光、系统思维。

在正定人才工作实践中，习近平胸怀大局、把握大势，既有广阔的视野，又有周密的谋划。

他总是从战略的高度看待人才问题。

“没有人才，我们的经济就不会振兴；没有人才，我们的现代化目标就会化为泡影。”他要求领导干部在对待人才的问题上，要有“五百金买马骨”的态度，有求贤若渴、爱才如命的精神。

他总是用系统的方法开展人才工作。

习近平强调，“在选拔人才时，讲文凭也要讲水平，不拘一格包括不拘文凭，无论是大、中、小学学历，还是‘千里马’‘百里马’‘一里马’，还是二十、三十、四十、五十、六十各种年龄的人，都使用起来、跑起来、积极性调动起来，只有这样，我们的事业才能人才济济、兴旺发达。”

内用、外招、上请、下挖、近补、远育，这是习近平引才育才用才的“十二字真经”。在他发现的人才中，既有各有所长的“外来和尚”，也有崭露头角的县内人才；既有全国知名的大学者，也有乡野田间的“土专家”。

岸下村青年农民黄春生，文化程度不高，只是高小毕业。他自学成才，十几年刻苦钻研，培育出“冀棉二号”优良品种，先后被全国14个省市引种，省内外推广近百万亩。县里录用他为国家干部，评定授予其助理农艺师职称，上调县农科站专业从事优种繁育工作，更好地发挥了其业务专长。

在习近平的大力推动下，正定县决定成立顾问团，广泛吸收社会各方面的才智。1984年新年刚过，一封封落款“学生习近平”的信，寄给了全国100多位著名专家学者。数学家华罗庚、经济学家于光远、眼科专家张晓楼等各领域的50多位专家欣然应聘，成为顾问团首批成员。

他们广泛开展讲学活动，进行技术攻关，为正定经济起飞献计出力。在于光远的建议下，中国第一个农村研究所在正定成立；张晓楼多次到正定，给2000多人做了复明手术，使正定一跃成为全国7个防盲先进县之一……

动员如此多的顶级专家为一个县献智献力，全国少见。一时间，你来我往，“星”耀古城。

人才工作，基础在培养，难点也在培养。习近平支招：坚持常抓不懈的原则，老、中、青、幼立体开发，建立多级梯形人才队伍，使适用之才源流不断、常用不竭。

正定县大力改善教学条件，多渠道开展民间办学，积极组织在职干部文化补习，党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、农村实用人才建设齐头并进，人才队伍结构日益完善。

“通过当年正定人才工作的实践，深刻感悟习近平同志的人才观，就是要不拘一格、各尽其能地把人才用起来，为人才施展才华、实现抱负创造良好环境，让各类人才创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流，使他们真正成为社会发展的重要推动力量。”孟庆云表示。

做好人才工作，心里要时刻装着人民、装着事业。

1982年，习近平主动放弃北京的优越条件，来到古城正定，与群众“一块苦、一块过、一块干”。

“我渴望尽自己的微薄力量，亲手为他们做一点实在事情，但在远离他们的地方作愿意为他们献身的清谈，我心里觉得空，不踏实，我感到了一种呼唤。”

“在生我养我哺育我的人民身边，和他们一起为理想、事业奋斗，那就是我在生活中的位置。于是，我来了，在人民中间来寻找我的价值。”

……

正是因为这样的初心，面对“人才九条”推进过程中的一些不同意见，他始终能够坦然面对。

他力排众议，召开知识分子“诉苦会”，倾听知识分子心声。说得激动了、委屈了、气愤了，参会的知识分子有抬高嗓门的，有拍桌子的。习近平并不生气，“我们领导者的责任，就是帮他们排难解忧，努力使他们处于最佳竞技状态！”

习近平求才用才，更真心实意爱才敬才。

一次，他和县委办公室的几位同志到永安公社下乡。在一块棉花试验田里，全县闻名的种棉能手冯玉明正在地里忙碌。习近平支好自行车朝他走过去，一把握住冯玉明的手说：“冯伯伯，您好，我今天是来跟您学习种棉花的！”

听了随行人员的介绍，冯玉明顿时有点手足无措，忙不迭地说：“别别别，你是领导，可不能这样称呼。”

“冯伯伯，您别跟我客气，以后您就是我的老师了。”

后来，习近平跟着冯玉明学习种棉花的技术，他们也成了忘年交。

习近平尊重人才的故事，许多正定老干部至今印象深刻。

他逢年过节经常去看望慰问技术人才，把关怀温暖送到他们身边。得知县机械厂工程师刘玉仲过年没回南皮老家，1983年农历大年初一，习近平和几名干部提着点心来看望他，从日常生活到工作细节，一一询问。说起这一幕，已84岁高龄的刘玉仲两眼湿润。

他厚爱青年人才，书信往来中尽显关爱鼓舞。“家乡的40多万父老乡亲都在翘首以待，盼望着你们早日以优异成绩成就学业，为祖国的四化建设挑梁扛柱，竭智尽才……”1983年12月，习近平写给51名河北农大正定籍大学生的一封信，让这些学子倍感温暖振奋，他们中有26人先后回家乡工作。

“习书记在正定的人才工作实践，处处体现出思人之苦、谅人之难、容人之量、成人之善。”回忆往事，许多正定老同志认为，“正是这种善政为民、厚德待人、求贤若渴、敬士如宾的人格力量，使有志之士心甘情愿汇集到正定，为共同的事业贡献自己的力量。”

1985年5月，习近平离开正定。但“人才九条”带来的引才聚才效应，多年后仍持续释放。

人才强冀再启新程

新时代的正定人才工作实践，或许可以从一个“飞雁归巢”的故事说起。

2022年8月，离开石家庄到省外发展十多年的农业产业化国家重点龙头企业同福集团，将总部迁回正定。

究竟是什么原因，让同福集团在众多热门城市抛来“橄榄枝”时，选择了正定？

同福集团董事长刘山国说：“尊重！省市县对企业家、对人才的尊重。”

石家庄市委专门为同福集团召开专题会议，研究服务支持政策措施。两天时间，给同福总部腾空一处交通便利、3万多平方米的办公区。同福集团第一次在正定召开全国经销商大会，县四大班子领导一起前来为企业“站台”。

以人才引进人才，人才“朋友圈”不断扩大。

目前，同福集团正快马加鞭推动“同福共享”千亿级产业园项目落地，已与30余家上下游配套企业达成入驻意向，引进食品科技研发、线上平台运营、仓储物流等各类人才1500余名，吸引了中国农大、中国农科院等科研院所150余名专家开展合作。

如何引来更多“刘山国”？

2022年8月，在河北自贸试验区正定片区，《关于引进高端人才支持企业发展的若干措施》刚一亮相，就引起广泛关注。

年收入100万元以上，个人所得税超过15%的部分全额奖补给个人；税收贡献1亿元以上，企业税收贡献地方留存部分的60%奖补给高管团队……细看这份文件，多条含金量十足的措施，彰显出正定对高端人才的最大诚意。

功以才成，业由才广。

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央统揽伟大斗争、伟大工程、伟大事业、伟大梦想，广开进贤之路、广纳天下英才，推动新时代人才工作取得历史性成就、发生历史性变革。

沿着习近平总书记指引的方向前进，河北省委以深化人才发展体制机制改革为动力，以实施人才强冀工程为抓手，全方位培养、引进、用好人才，人才工作不断迈上新台阶。

如何破除人才发展的体制机制障碍，把各方面优秀人才集聚到党和人民事业中来？

2022年11月，第一学历只有中专、没有发表过论文和著作的技术人员崔平永，通过晨光生物科技集团股份有限公司评审，获得轻工工程专业高级工程师职称资格。

“如果不是企业有了自主评审权，像我这样的条件评正高，做梦都不敢想。”入职晨光20年来，崔平永从操作工、组长、班长，一直干到色素营养事业部生产部经理，参与省部级以上科技项目2项，获国家发明专利6项。

位于邯郸市曲周县的晨光集团，是河北省首批获得职称评审自主权的民营企业。截至目前，河北共有149个用人单位开展高级职称自主评审。2018年以来，15358名专业技术人才通过自主评审取得高级职称。

不仅要放权松绑，更要用好用活人才。

从2022年9月开始，河北面向全省专精特新“小巨人”企业选派科技特派团。位于保定市定兴县的河北智同生物制药股份有限公司，与中国药科大学、天津科技大学等高校专家组成的科技特派团“结缘”。

“谭博士，我们的项目在脑蛋白纯化、水解以及调味等方面还有很多困惑，您给提提建议，让产品质量再上一个台阶。”近日，智同生物副总经理李喜全向上门指导的科技特派团成员、天津科技大学生物工程系副主任谭之磊请教。

每月一次视频例会，询进展，定计划，出主意，特派团定期深入企业解难题。“仅这一个项目，改良提升后预计可为企业带来经济效益1200万元。有了智囊团，我们发展的底气更足了。”李喜全信心满怀。

“一对一”结对帮扶，面对面“把脉问诊”，推进创新链、产业链、人才链深度融合。截至2023年3月，河北266个科技特派团帮助企业完成成果转化144项，攻克关键核心技术123项，搭建技术创新平台143个。

修订河北省科学技术奖励办法，将推荐制改为提名制；指导企业对高级管理人员、行业领军人才等实施股权、期权、分红等中长期激励措施……一项项改革举措环环相扣，打破体制壁垒，扫除身份障碍，人才活力持续释放。

如何营造识才纳才聚才的良好生态，让燕赵大地成为各类人才大有可为、大有作为的热土？

2023年3月16日，中科院雄安创新研究院临时办公园区光电子农业实验室，蔬菜在LED灯光照射下静静生长。

一支平均年龄31岁的科研团队，正在这里努力推动高产值生态友好型农业模式的研发和落地转化，未来将构建节水型高产值光电农场模式，向全国推广和应用。

研究员张伟是团队成员之一。2022年初，他从北京大学现代农业研究院辞职回到家乡，“雄安一系列喜人变化和良好科研环境，让我相信在这里大有可为。”

全面深入实施“雄才计划”，以雄才卡为载体建立涵盖教育、医疗、住房、税收奖励等在内的“菜单式”政策包；启动“百千万人才进雄安”行动……近年来，雄安新区先后选录招聘清华、北大等“双一流”高校人才3000余名，新增各类创新创业人才2.5万余名。

以一流平台集聚人才，更要以一流服务吸引人才。

“如果人才服务跟不上，企业很难发展这么快。”河北汇金集团股份有限公司技术副总经理欧智华深有体会。

2021年，汇金集团找到中国石家庄人力资源服务产业园，希望能帮他们引进一名国际高端人才，解决在智能制造物联网领域遇到的问题。根据企业需求，专业服务团队很快提出引才方案，一揽子服务帮助企业达成意愿。

中国石家庄人力资源服务产业园，是河北首家、全国第20家国家级产业园，已引进嘉驰国际、58集团等人力资源服务机构218家。2022年，服务人才50.89万人次，营业收入37.41亿元。

目前，河北已有22家人力资源服务产业园。这些产业园充分发挥市场化、专业化优势，为区域经济高质量发展提供人才支撑和智力保障。

梧高凤必至，花开蝶自来。一支规模宏大、素质优良、梯次合理、作用突出的人才队伍正在加速集结——

人才质量不断提高。党的十九大以来，河北邀约海内外230万余名人才开展对接引进交流，全职引进国家知名科学家、国家高层次创新型人才76人。

人才服务更加优化。完善燕赵英才服务卡制度运行机制，逐人建立电子信息档案，截至2022年底，全省共发放燕赵英才服务卡5万余张；累计建设人才公寓3.4万余套，惠及人才4万余人；聚焦人才普遍关切的“关键小事”，在生活服务、子女入学等方面提供更多便利……

人才效能持续增强。人才在服务京津冀协同发展、雄安新区规划建设等重大国家战略中作用越来越凸显，对经济社会发展的贡献逐年提升。

行走燕赵大地，处处洋溢着创新的激情，澎湃着创造的活力，活跃着创业的身影，铺展开一幅加快建设经济强省、美丽河北的壮美画卷。

新时代新征程，一定是波澜壮阔的时代，一定是奋斗逐梦的征程。

聚人才之力，让更多千里马竞相奔腾，必将为推动高质量发展、推进中国式现代化建设提供持久动力。

（新华社北京6月12日电）