



“惟楚有材”底蕴厚积人才强省底气

中国式现代化要靠科技现代化作支撑。深入实施科创引领战略,统筹推进教育强省、科技强省、人才强省建设,加快打造具有全国影响力的科技创新高地,更好服务高水平科技自立自强,不断催生新质生产力。

——《中共湖北省委关于制定全省国民经济和社会发展的第十五个五年规划的建议》提出



湖北在校大学生近200万人,图为今年华中科技大学本科新生开学典礼。(湖北日报全媒记者 何宇欣 摄)



2024年度湖北省科学技术奖获奖团队在武汉洪山礼堂前合影。(湖北日报全媒记者 何宇欣 摄)

一体推进教育科技人才发展

- 健全一体推进的协调机制
- 强化规划衔接、政策协同、资源统筹、评价联动,促进科技自主创新 and 人才自主培养良性互动
- 完善“71020”高校创新体系
- 深入推进高校“双一流”建设,统筹学科专业设置,深化产教融合、科教融汇
- 深入实施战略人才力量“十百千万”行动
- 面向海内外加快引育一批高层次人才,培养造就更多战略科学家、科技领军人才、卓越工程师、湖北工匠、高技能人才等各类人才
- 深化推进项目评审、机构评估、人才评价改革,畅通高校、科研院所、企业人才交流通道,落实以增加知识价值为导向的分配政策,健全科技创新尽职容错免责机制,激发科技人才创新创业创造活力,着力打造全国重要人才中心

“惟楚有材”的湖北底气

- “两院”院士超过**90人**,高层次人才总量稳居全国**第一方阵**
 - 集聚中央所属科研机构、高校、国家“双一流”建设学科,在校大学生近**200万人**
 - 拥有国家实验室、湖北实验室、大科学装置、国家级创新平台和新型研发机构
- (文字整理 雷巍巍 制图 徐云)

访谈嘉宾

张祚

华中师范大学公共管理学院副院长、教授

建设人才强省 赢得未来竞争主动权

湖北日报全媒记者:湖北“十五五”规划建议将“人才强省”与教育强省、科技强省并列,这样安排有何深意?它们之间有着怎样的内在逻辑?

张祚:教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑,三者相互嵌合、不可分割。将“人才强省”与教育强省、科技强省并列提出,本质上是对新时代国家创新驱动发展范式的一次结构性呈现。当前,创新驱动的内涵不断丰富。从我国“十四五”规划纲要要坚持创新驱动发展提升到“在我国现代化建设全局中的核心地位”,到“十五五”规划建议提出要“加快高水平科技自立自强,引领发展新质生产力”,强调中国式现代化要以科技现代化作支撑,全面增强自主创新能力,抢占科技发展制高点,创新驱动的内涵,已经由以技术进步为主要表征的工具性命题,深化为重塑发展方式与治理方式的系统性能力工程。

科技的本质是创新。科技创新,教育为本,而教育赋予在特定情境下难以被他人取代的价值属性,成为人才作为“第一资源”的核心优势。教育更多解决的是“人从哪里来、具备怎样的知识结构”,科技对应的是“问题在哪里、依靠什么手段实现突破”,而人才则始终是两者循环交互作用下的结晶,把教育所形成的能力基础与科技所提供的技术条件持续转化为现实的创新行动。任何一环的偏弱,都会在实践中放大为整体效率的“最短板”。

湖北“十五五”规划建议将“人才强省”与教育强省、科技强省并列,既是对中央重大决策的具体落实,也是立足湖北由科教大省迈向人才强省、科技强省的主动选择。这种“并列安排”,实质上是把人力资本、知识创新和制度供给统一到“一个更高层次的创新发展战略之中,引导湖北在“十五五”阶段更加自觉地用教育之“基”、科技之“力”,塑造人才之“先”,真正实现由要素驱动、投资驱动向创新驱动、人才驱动的结构转型。

湖北日报全媒记者:从科教大省到人才强省,湖北有哪些优势,哪些方面还需努力?

张祚:的确,湖北省具有先天的科教优势。作为中部地区科教资源最为密集、创新要素最为完备的省份,湖北在连接东部沿海创新高地与中西部腹地的知识流动、技术扩散中,居于枢纽地位。

从现实基础看,湖北集聚中央所属科研机构、高校、国家“双一流”建设学科,在校大学生近200万人;“两院”院士超过90人,高层次人才总量稳居全国第一方阵;还拥有国家实验室、湖北实验室、大科学装置、国家级创新平台和新型研发机构。这些既是湖北的底气,也让湖北面向未来更加硬气。湖北在基础研究、应用研究与技术转化各环节所具备的系统

性支撑能力,为湖北由科教大省迈向人才强省提供坚实且难以复制的基础条件。

从“科教大省”迈向“人才强省”,关键在于资源是否充足,而在于制度机制是否顺畅、要素配置是否高效、成果转化是否充分、人才是否会扎根生长。

在前沿探索层面,有必要为“非共识”科研方向提供更具包容性的制度空间,使少数高风险、长周期研究能够摆脱短期绩效约束,为原创性突破保留必要弹性。

在技术赋能层面,应将“人工智能+科研”“人工智能+产业”作为重塑创新方式的重要抓手,推动人机协同从效率工具,走向知识生产与工程创造层面的深度嵌合。

在空间组织层面,需要通过科研平台、产业载体与人才社区的协同布局,缩短“人才—科研—转化—应用”的空间链路,提高创新要素配置的整体效率。

在人才使用层面,要推动用人机制授权松绑,构建多元协同的人才治理模式,坚决破除“唯帽子”“唯称号”的路径依赖,转向以价值创造为导向的动态使用与灵活管理。

“三重机制” 推动人才培养良性互动

湖北日报全媒记者:科技自主创新和人才自主培养相辅相成,在您看来,湖北在建成支点的征程中,二者如何实现良性互动?

张祚:从创新范式的生成机制看,科技自主创新与人才自主培养共同构成同一国家创新体系内部的“高度耦合的共同体”。其中,科技自主创新决定了知识生产的方向、问题域与技术边界,人才自主培养则决定了这一创新体系是否具备持续演化所需的人力资本结构和能力分布。二者之间并非简单的“供需关系”,而是一种以教育为链接、以高等教育为关键枢纽的双向交互的共生过程,体现为“互为前提、互为动力、互为检验”三个不同层级上的系统性关系。

互为前提,关键在于简单叠加科技平台与高校资源,而在于依托东湖科学城、光谷科技创新大走廊、湖北实验室等高能级创新载体,并以人工智能、新一代信息技术等关键领域的持续“问题牵引”为抓手,推动实验室、企业一线与课堂教学由“相互关联”走向“结构嵌合”。在这一进程中,科技将逐步转化为人才培养不可回避的现实前提,而人才也将日益成为科技创新稳定可依赖的内生条件。唯有当这种结构性前提被真正建构起来,良性互动才具备长期成立的制度基础。

互为动力,是科技自主创新与人才自主培养必须转化为一种内生演化机制,而不是依靠外部行政力量“推着走”。真正具有生命力的状态,应当是科技的浪潮不断将更加复杂、更加不确定的问题和挑战推入眼前,倒逼人才在应对过程中能力结构持续升级,而人才能力的升级,又反过来推动科技进入更高阶的问题区间。无论是面向“51020”现代产业集群的技术攻关布局,还是以“71020”高校创新体系为牵引的学科结构重塑,其更深层的潜在价值,并不只在于形成若干标志性成果,而在于能否把“学科跃升”与“产业跃迁”嵌入同一动力结构之中。如果在这一过程中,技术问题持续来自真实复杂场景,科研任务的组织能够不断抬升不确定性强度,人才培养不再停留在低风险、可预测的“舒适区”,那么科技就会在“逼近前沿”的过程中不断生成新问题,人才也会在

“逼近极限”的过程中不断重塑能力结构,持续保持“不可替代性”。

互为检验,则是这种互动是否真实成立。一方面,要看标志性、原创性成果是否越来越多地由自主培养的人才完成;另一方面,要看青年人才是否越来越多地成长于高风险、高不确定性的原始创新过程中,而不是只在成熟赛道和低风险路径中“顺利晋级”。正是在这个意义上,对“非共识研究”“长周期评价”等制度安排的持续完善,其根本目的并不是简单“宽容失败”,而是在为这种真实的相互检验保留必要的空间、必要的周期,使科技创新与人才成长能够在同一现实场景中经受反复验证,这本身就是对科学的尊重。

当这三重机制在同一时段、同一空间内被系统性建构并稳定运转,科技自主创新与人才自主培养不仅会实现良性互动,也将转化为支撑湖北加快建成中部地区崛起重要战略支点的内生“原动力”,不可复制、不可替代,持续不竭。

敢创新会创新 激活人才关键变量

湖北日报全媒记者:人才是赢得竞争主动的战略资源和推动发展的关键变量,如何充分发挥人才创新创业创造活力?

张祚:当下创新的一个重要变化,是知识形态正由分散走向融通,由单学科推进走向跨领域重组,这也决定了激发人才活力,不能再停留在“就人谈人”,而必须放在更大的知识体系与技术范式中来理解。人才的创新、创业与创造活力,既不是天然自发的,也不是单靠外部激励“推”出来的,而是扎根于制度环境、知识结构、技术条件与创新空间共同作用的“有机生态体”中。

制度与政策为人才提供“敢闯敢试”的底层安全垫。无论是科研评价、成果转化,还是人才流动、团队组建,本质上都需要一种对不确定性的制度性包容。只有当制度不再只奖励“稳妥路径”和“短期最优解”,而是为原创探索、非共识研究和跨界试错保留合理空间,人才才会真正敢于走向未知、走向前沿。从这个意义上说,政策和制度的功能,并不只是“给资源”,更重要的是为人才卸下对失败的心理和成本负担。

学科边界的消解、知识技术的交叉融合,成为激发人才活力的重要源头。20世纪以来,自然科学的关注重点已从寻找单一基本规律,转向对复杂系统的整体性认知。一个非常典型的现象是,近年来相当一部分诺贝尔奖成果,本身就诞生于物理、化学、生物、信息等多学科的深度交叉之中,这从一个侧面说明,当代最具突破性的原始创新,已经越来越难以在单一学科内部完成。对人才而言,如果长期在单一学科内“画地为牢”,其创造力往往会随着路径固化而逐步收缩;一旦置身于多学科共振环境中,其问题意识、思维方式和解题路径都会被持续“扰动”和重塑,这种结构性的“扰动”,本身正是创新活力的重要来源。

而在知识融通的基础上,人工智能正在重塑知识生产方式,它不仅提升效率,更在重构“人能思考什么、能做到什么”的能力上限。当人才能够在更高维度的问题空间中,与算法、模型和算力形成协同,其创新能力本身就会呈现出跃迁式放大。同时,创新并不只发生在正式机构与既定团队之内,很多原创性想法恰恰诞生于非正式交流场合与跨界互动

之中。通过打造融合科研、产业与生活的复合型创新空间,让不同背景的人才能够高频“相遇”、自由“碰撞”,这种低成本、高密度的思想交互,会在很大程度上激活个体创造潜能,并将其持续转化为现实的创新能力。当“敢创新”在制度上可承受、“会创新”在能力上可进阶、“易碰撞”在空间上可实现,人才活力才会从潜在变量,真正转化为支点建设的现实动能。

涵养人成就人 聚天下英才而用之

湖北日报全媒记者:人才是支点建设的重要支撑,请问湖北如何聚天下英才而用之?

张祚:今天的人才竞争,已不再是单位间、产业间的竞争,而是城市间,乃至城市发展方式间的竞争。中央城市工作会议明确提出,要建设创新、宜居、美丽、韧性、文明、智慧的现代化人民城市。这一表述揭示了一个深层变化——城市不再只是集聚资本、项目和要素的简单容器,而是承载人才成长、创新发生和生活意义的“共生体”。谁能在“宜创”与“宜居”的统一中构建起高质量城市生态,谁就更有能力在新一轮人才竞争中形成长期优势。

“聚天下英才而用之”不只是一个政策操作问题,而是一个关乎地方创新能力和发展方式的系统命题。真正有黏性的人才战略,不是靠一次性补贴和短期政策“抢人”,而是靠稳定、可预期、可成长的创新生态“涵养人”“成就人”。

首先,能不能“吸引来”,根本取决于有没有高密度、高水平的问题场景。对具备原创能力的人才而言,最有吸引力的不是“我在这里能得到什么级别”,而是“我在这里能解决什么级别的问题”。湖北的优势恰恰在于拥有国家级实验室、大科学装置、完整产业体系和超大规模应用场景,形成了从基础研究到工程转化、从技术突破到产业落地的完整链条。在这样的问题密集型环境中,人才不是被“安置”进岗位,而是被持续“牵引”向更高阶的创新前沿。

其次,能不能“留得住”,关键不在待遇高低,而在制度是否理性、预期是否稳定。很多人并非因为条件不够优厚而流失,而是因为科研评价、团队稳定性、成果转化回报等方面缺乏长期确定性。当“不怕失败”成为一种预期的制度状态,人才才会愿意在一个地方安居乐业,将职业生涯投射无限远。

再次,能不能“用得好”,在于创新体系能否从“个体配置”转向“网络嵌入”。湖北正处在从“要素集聚”向“体系协同”跃升的关键阶段,这要求在科研平台布局、产业组织模式和人才团队结构上,推动更加紧密的交织结网,让人才进入的是“创新网络”,而不是“孤立节点”。只有在连通度更好、效率更高的网络型结构中,个体能力才会被放大为系统能力。

从更深层看,“聚天下英才而用之”并不在于一时引进了多少高层次人才,而在于一个地方是否形成能够不断孕育人才、尊重人才、使用人才、再生新才的有机创新生态。当人才成长不再依赖偶发机遇、不再苦等“伯乐”,而是成为一种可复制、可延续有内生力的制度结果,人才优势才会从增量优势转化为存量优势,从存量优势转化为结构优势,进而转化为支点建设征程中最具持续性的动力源。

(湖北日报全媒记者 雷巍巍)