

新质生产力建设背景下网络安全人才引育新途径

郑艺

湖北省武汉市，武汉大学国家网络安全学院，430000

摘要：发展新质生产力的核心要素是科技创新，科技创新要靠人才，人才是第一资源，是推动科技创新转化为现实新质生产力的主体力量。人才是推动科技创新转化为现实新质生产力的主体力量。新质生产力的提出为我国在新发展阶段构筑国家竞争新优势给出了战略发展新方向，也为我国网络空间安全学科的发展和人才引育指明了新的途径。

关键词：新质生产力；网络安全；人才引育；新途径

DOI:10.69979/3029-2735.24.5.042

2023年9月习近平总书记在黑龙江考察调研期间首次提到“新质生产力”。发展新质生产力的核心要素是科技创新，科技创新要靠人才，人才是推动科技创新转化为现实新质生产力的主体力量。

高校作为人才汇聚重地，应自觉担当服务发展新质生产力的重要使命，准确把握新质生产力“以新促质”的核心要义，坚持教育，科技，人才“三位一体”统筹推进，协同发展，激活人力资源“强引擎”，为培育和发展新质生产力增势赋能。

新质生产力的提出为我国在新发展阶段构筑国家竞争新优势给出了战略发展新方向，也为我国网络空间安全学科的发展和人才引育指明了新的路径。

1 什么是新质生产力

“新质生产力”是创新起主导作用，摆脱传统经济增长方式，生产力发展路径，具有高科技，高效能，高质量特征，符合新发展理念的先进生产力质态。它由技术革命性突破，生产要素创新性配置，产业深度转型升级而催生。以劳动者，劳动资料，劳动对象及其优化组合的跃升为基本内涵，以全要素生产率大幅提升为核心标志，特点是创新，关键在质优，本质是先进生产力。

2 激活引领新质生产力发展的人才引擎新途径

在新质生产力建设的背景下，网络安全人才的引育面临着新的机遇和挑战。人才是第一资源，是创新的关键。高校作为高层次人才的聚集地，要坚持党建引领，深化体制机制改革，持续激发人才创新活力，不断完善人才引进，人才培养，人才发展，人才评价，人才激励等机制，以体制机制改革破除限制人才科技创新的思想障碍和制度藩篱，提升人才创新效能，激活引领新质生产力发展的人才引擎。

2.1 党的建设是引领人才工作方向的根本保证

习近平总书记指出，要把握住以党的理想，信念，担当，创新的精神，深入推进人才的理念，把人才的理念贯彻到实践中。应将培养良好的思想政治品质放在人才评估的核心位置，积极开展培训，激发干事创业的热情，培养他们拥有正确的道德观念，有能力担当经济社会发展的使命，积极参与经济社会公正正义的斗争。同时，应当建立健全失信行为记录与处罚体系，将诚信原则融入到人才评估的全过程，坚决打击学术欺诈，欺诈骗取财物的违法犯罪，确保“靶心”的精神得以落地生效。应当积极弘扬优秀榜样，引领全民共同追求尊崇和珍视人才的文明理念。

党建引领是确保高校人才工作始终沿着正确政治方向前进的重要保障，确保人才工作的各项政策，措施与党中央的决策保持高度一致。党建引领能够强化人才的思想教育，引导人才树立正确的世界观和价值观，增强人才的使命感和责任感。高校要坚持党管人才的原则，确保人才工作始终沿着正确的政治方向前进，实现党的意志在人才的思想引领，工作引导领域的全覆盖，同时积极发挥基层党组织在人才工作中的战斗堡垒作用，形成强大的人才工作合力，为人才发展提供坚实的组织保障。

2.2 坚持深化人才发展体制机制改革

坚持深化人才发展体制机制改革是做好人才工作的重要保障。深化人才发展体制机制改革，旨在破除束缚人才发展的体制机制障碍，是新质生产力背景下持续推动人才工作与时俱进，激发人才创新活力的重要举措。

国家要向用人主体授权，为人才松绑，把我国制度

优势转化为人才优势,科技竞争优势,加快形成有利于人才成长的培养机制,有利于人尽其才的使用机制,有利于人才各展其能的激励机制,有利于人才脱颖而出的竞争机制,把人才从科研管理的各种形式主义,官僚主义的束缚中解放出来。

高校要进一步深化人才评价体系和激励机制改革,统筹好国家和学校的人才发展计划,构建适应发展新质生产力需求,与学校发展目标相适应的人才评价体系和激励机制。一是要探索建立多元化的人才评价机制,提高人才评价的针对性和精准性。要破除人才培养,使用,评价,服务,支持,激励等方面的体制机制障碍,建立科学的人才评价体系,加快建立以创新价值,能力,贡献为导向的人才评价体系,破除唯论文,唯职称,唯学历,唯奖项的“四唯”现象。要鼓励和引导高校科研人才从国家战略需求和经济社会发展所面临的实际问题中,凝练基础研究关键科学问题。把解决“卡脖子”问题,服务国家战略需求作为最高追求,根本目标,从源头和底层开展原创性,引领性科技攻关。要构建科学,多元化的评价机制,关注理论本身的先进性,重要技术问题的解决效果,科学衡量科技工作者的贡献,有效激发他们的创新活力。通过对科技人员的全面考核,建立一套具备创新价值,能力,贡献的,全面的,客观公正的,具备可持续发展性的人才评估体系,从而促使他们更加积极地投身到科学发展的过程中。评价方案应该包括工作量,完成质量,绩效考核等因素,确保公平公正。评价方案应当具备可操作性,并具有一定的灵活性;二是进一步完善人才激励机制。要积极探索物质激励,精神激励,事业激励等多元模式,全方位优化人才激励机制。积极鼓励创新,积极行动,宽容失败,以此来实现通过正向激励与反向容错的有机结合积极推动科学家和工匠的精神发展,培养一批具有高超技能的优秀人才。

2.3 为人才开展科技创新营造宽松软良好环境

人才最终产出推动社会发展,生产变革的‘原始创新’和‘颠覆性创新’都具有偶然因素,创新过程中的高投入,高风险都需要良好的环境来支撑。高校要进一步完善人才管理制度,做到人才为本,信任人才,尊重人才,善待人才,包容人才,为人才开展科技创新营造宽松软良好环境。其中‘宽’指能提供由多学科,多领域碰撞的平台,‘松’指对人才的充分包容度,‘软’指能够为人才托底的承受力。一方面只有为从事研究的人才提供宽松自由的教学科研环境和稳定充足的经费投入,合理赋予科研人员更多的技术路线决定权,经费

支配权,资源调度权,才能更好的激发和释放人才的创新活力;另一方面通过建立长周期考核机制,确保科技创新的延续性,可持续性,优化成果转化收益分配和激励制度,同时以体面的生活保障消除其后顾之忧,才能让广大科研人员潜心研究,大胆探索,敢于从事基础研究和原始创新,也才能建立良好的科技成果转化生态。

3 新质生产力建设背景下对网络安全人才引育的思考

网络空间安全是建设网络强国,数字中国的底座,在未来的社会发展中承担托底的重担,是关乎着国家安全的交叉学科。在新质生产力建设背景下对网络安全人才的引育面临着新的机遇和挑战。下面结合武汉大学国家网络安全学院多年来人才引育经验,从以下从几个方面探讨新质生产力背景下网络安全人才引育的新途径:

3.1 要加强党对网安人才工作的全面领导

要加强党对人才的政治引领和政治吸纳,完善人才工作目标责任制度,将人才工作落实情况作为干部考核的重要组成部分。要教育和引导引进人才特别是青年高层次人才始终把国家和人民放在心上,增强责任感和使命感,着力培养担当民族复兴大任的网络安全时代新人。领导干部要时刻牢固树立人才资源是第一资源,人才工作责任是第一责任的战略理念,带头联系人才,把做好人才的思想政治工作作为人才工作的重要内容,用心用情做好人才“引,育,留,用”各环节工作不放松。

3.2 聚焦网络安全国家战略目标引进高端人才

要统筹网络安全战略,关键核心技术,湖北网络安全产业发展核心需求,一流网络安全学科建设等多元目标,凝练和明确未来一个阶段内重点人才的引进方向,利用大数据信息化等技术手段,建立目标人才库和人才画像系统,有方向,有标准,有体系地引进契合网络安全发展战略,湖北省网安人才需求战略的网安高端人才;要进一步拓展引才视野,不限于网络安全理论人才的引进,同时开辟多元渠道加大网安高层次人才引进的宣传广度和力度,围绕湖北网络安全产业发展趋势,重点引进一批网络安全产业技术专家;要积极寻求和协调地方政府给予相关支持,现阶段因受人工智能和信息技术产业的挤压,高端网络安全人才招引极其困难,因此亟需地方政府部门对人才引进政策的加持以及对网安高层次人才,尤其是对顶尖人才,学科带头人引进的宣传力度;要继续做好对现有人才和教师的优惠政策和支撑能力的持续性工作,让各类人才和教师在各自的岗

位发挥最大的作用，为党育才。

3.3 明确网络安全人才在新质生产力建设中的重要地位

发展新质生产力的核心要素是科技创新，科技创新能够催生新产业，新模式，新动能，是发展新质生产力的核心要素。科技创新驱动的本质是人才驱动，结合网络空间安全学科的特色，为网络安全人才提供广阔的发展空间和职业前景；要落实“网络强国”战略对我国网信人才事业发展规律性认识的深化，积极争取各级网信部门支持，建设各类技术创新中心，重点实验室和研发机构，围绕创新链布局产业链，鼓励和支持网络安全科技人才对标一流水平，紧跟世界科技发展大势，坚持面向国家网络安全重大需求的创新研究和技术开发，敢于提出新理论，开辟新领域，探索新路径，多出战略性，关键性重大科技成果，不断攻克网络安全“卡脖子”关键核心技术，推动新技术，新产品，新服务在网络安全领域的应用与推广。

3.4 建立健全网络安全人才支持计划体系

要在党委领导下不断强化人才引进，培养，使用的战略谋划和顶层设计，构建党委领导，系统推进，主动作为的人才工作体系。打造“学科带头人+创新团队+学科平台”的学科队伍，有计划的实施“战略科学家引领工程，一流学科领军人才汇聚工程，青年人才未来工程，优秀博士后储备工程”等一揽子人才支持计划实施网络空间安全学科领域重大人才工程；要着眼网络安全人才培养的长远大计，将人才培养质量和参与国防建设这两个维度，纳入新的网络空间安全学科高层次人才体系的重点考查范围等。

3.5 健全建强人才工作机制

要有计划有步骤的制定人才引进管理办法，确定选材标准，岗位条件，招聘方向，设置“伯乐奖”，对在落实人才引进工作方面做出突出贡献的教职工予以奖励；要进一步完善人才选聘和评价机制，资源供给和配置机制，人才发展生态和服务保障机制，为人才引进工作提供制度和机制保障，促进人才工作取得显著成效；要以一流网络安全学院建设示范项目为导向，以高层次人才工作为牵引，注重学科交叉团队和网安智库团队建设，紧抓科技创新原创新，颠覆性的发展方向，立足我国现实需求，打造好网络空间安全领域的新技术，新业态，新模式，服务国家高端化，智能化，绿色化的产业

发展升级，发挥基础性，保障性，兜底性的重要作用。

3.6 持续做好联系服务人才工作

要建立一站式人才服务工作机制，加快出台相关工作制度，通过职能部门和学院的紧密配合，整合校内资源，分工明确，各司其职，为人才到校后提供自报到，体检，证照办理，居住用房，科研用房，博硕士招生指标，子女教育等系列服务，解除人才后顾之忧，共同努力为高层次人才的建设创造良好的生活条件，宽松的工作环境和浓厚的学术氛围，从而夯实网安人才“愿意来，稳得住，干得好”的人才引育目标。

4 结束语

人才是第一资源，是推动科技创新转化为现实新质生产力的主体力量。在新质生产力建设背景下，要进一步明确网络安全人才在新质生产力建设中的重要地位，通过加强党的领导，健全建强人才工作体制机制，建立健全网络安全人才支持计划体系，持续做好联系服务人才工作，同时积极争取政府和社会各界的共同努力与支持，才能不断提升我国网络安全人才引育的数量和质量，为推动我国网络安全事业的高质量发展提供有力的人才保障。

参考文献

- [1] 马骁，尹雪聪. 新时期高校人才引育工作的导向探析[J]. 文教资料, 2020(17).
- [2] 王晶. 城校携手共奋进—我市厚植人才沃土加快构筑科创高[J]. 晋中日报 2024(1).
- [3] 中共中央组织部人才工作局编. 放权松绑 激发活力：人才发展体制机制改革创新实践. 北京：党建读物出版社，2017.
- [4] 光明网. 张平文：从三个维度为培育和发展新质生产力增势赋能 <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1798629142338497448&wfr=spider&for=pc>
- [5] 人民日报. 习近平的新质生产力“公开课”. 2024-03-07. http://news.cyol.com/gb/articles/2024-03/07/content_lbJXzvHWoG.html
- [6] 央视新闻. 一图全解—“新质生产力”. 2024-02-03. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1789868012477491949&wfr=spider&for=pc>
- [7] 中廉导刊网. 柯晓波. 健全评价体系，完善激励机制，激发人才新活力. 2023-07-18. <http://www.dzzkw.org.cn/show-31-38295-1.html>