

# 我国科技人力资源开发的现状、问题及对策

李燕萍, 孙 红

(武汉大学 经济与管理学院, 湖北 武汉 430072)

摘 要:介绍了我国科技人力资源开发的现状,并着重分析了现阶段存在的一些问题。在深入探讨日本科技人力资源开发经验的基础上,结合我国国情提出了建议和对策。

关键词:科技人力资源;科技人力资源开发;政策建议;日本

中图分类号:G316

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)04-0143-04

## 0 引言

当前,全球经济正经历着深刻的历史性变革,知识密集度的提高和经济行为的全球化已经成为了经济活动的显著特征。高新技术产业的产值在世界总产值中所占的份额不断扩大,知识密集型服务业发展迅猛,技术贸易额在国际贸易总额中所占比重逐年增加。在此背景下,一个国家的经济竞争力已与其科技实力息息相关。经济社会的发展,也正越来越依赖于掌握先进技术和知识的科技人力资源。

回顾相关的经济增长研究文献,可发现科学技术、人力资源向来都是经济增长理论模型中的重要变量。早在1776年,亚当·斯密<sup>[1]</sup>就认为,劳动者通过后天学习而拥有的知识和技能是构成资本的一部分。虽然随后的古典经济学为了简化研究的需要,将生产要素简单分为土地、劳动和资本,但是随着研究的深入,研究者已逐渐又将科学技术和人力资源重新引入经济增长模型,并赋予越来越多的权重。Solow<sup>[2]</sup>首先将技术进步变量引入经济增长模型,从理论上说明了技术进步对经济增长的重要作用。Arrow和Uzawa<sup>[3,4]</sup>则在技术进步内生生化方面进行了开创性的工作,其思想由Romer<sup>[5]</sup>等人发展为内生经济增长理论。随后,Shultz和Becker<sup>[6]</sup>等则研究了人在推动技术进步和经济发展中的特殊作用,提出了人力资本理论,认为人力资本在经济增长中发挥了重要的作用。Lucas<sup>[7]</sup>在此基础上,构建了以人力资本为核心的新经济增长模型。他用人力资本投资去解释持续的经济增长,认为专业技术化的人力资本是推动经济增长的重要动力之一。根据《堪培拉手册》的定义,科技人力资源指的是,实际从事或有潜力从事系统性科学和技术知识的生产、促进、传播和应用活动的人力资

源<sup>[8]</sup>。因此,一个国家要想促进其经济稳定快速地发展,就不能不考虑到科技人力资源的因素。

改革开放以来,我国经济飞速发展,科技人力资源起到了非常重要的支撑作用。但随着现代化进程的推进,我国在科技人力资源开发过程中出现了一些问题。如:科技人力资源总量增加,但结构不合理;专家众多,但国际一流人才匮乏等。它们导致我国科技竞争力近年来呈现下滑趋势。

## 1 我国科技人力资源开发的现状和存在的问题

### 1.1 我国科技人力资源开发现状

我国政府一直都十分重视科技人力资源的开发工作,在改革开放后提出的“两个战略”,更是将其提升到国家战略层面的高度。1995年5月,在《中共中央、国务院关于加速科学技术进步的决定》中首次提出科教兴国战略,2002年5月,《2002~2005年全国人才队伍建设规划纲要》再次提出人才强国战略。从科教兴国到人才强国,不仅体现了国运的日益昌盛,也彰显了以人为本的思想。科技人力资源开发已成为关系到国家发展全局的重大任务。《国民经济和社会发展第十一个五年规划》,则进一步明确了科技进步和创新的重要作用,并提出建设创新型国家和人力资本强国的历史使命。

在此背景下,我国政府出台了一系列支持科技人力资源开发的方针政策。在教育培训方面,国家人事部、国家科委、国家教委、财政部、国务院办公厅于1995年3月20日联合发布了《关于培养跨世纪学术和技术带头人的意见》,提出要通过各种办法,尽快培养出一批能进入世界科技前沿的学术和技术带头人。同时,从1995年开始,人事部等七部

收稿日期:2008-04-20

基金项目:中国科学技术协会重大课题(0608209)

作者简介:李燕萍(1965-),女,湖南常宁人,武汉大学经济与管理学院教授、博士生导师、副院长,研究方向为战略管理、人力资源管理;孙红(1981-),男,湖北天门人,武汉大学经济与管理学院博士研究生,研究方向为人力资源管理。

门联合实施了以培养年轻学术、技术带头人为目的的专项计划——“百千万人才工程”，并于2002年5月会同有关部门制定了《新世纪百千万人才工程实施方案》，确定了2002~2010年选拔培养工作的重点。2001年6月19日，中央办公厅、国务院办公厅又联合发布了《关于加强专业技术人才队伍建设的若干意见》，提出要对人才队伍实行分类管理，加速培养专业技术骨干和青年人才，加速专业技术人才骨干队伍建设，加大优秀青年人才的培养力度。除了这些纲领性的政策文件之外，我国政府还针对各类教育主体，如高校、培训机构、继续教育学院等颁布了各种具体的政策。在人才引进方面，2006年2月9日，国务院办公厅发布的《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006~2020年)》指出，要通过各种政策优惠，加大吸引留学和海外高层次人才的工作力度。人事部于2006年11月15日发布《留学人员回国工作“十一五”规划》，强调应积极借鉴国际人才资源开发的先进经验，不断提高工作效率和服务水平，培养建设一支具有高度责任感和事业心、有较高业务能力和服务水平的留学人员工作队伍，吸引留学人员回国工作。

随着以上政策的实施和相关法律法规的逐步完善，我国科技人力资源开发的成效初显。科技人力资源的主要构成成分——R&D人员和科技活动人员总量稳步增加(见表1)。

表1 全国R&amp;D人员和科技活动人员数据

年份	人员										
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
R&D人员	75.2	80.4	83.1	75.5	82.2	92.2	95.7	103.5	109.5	115.2	136.5
科技活动人员	262.5	290.3	288.5	281.4	290.5	322.3	314.1	322.2	328.4	348.2	381.5

数据来源：中国科技统计年鉴(2006)。

## 1.2 我国科技人力资源开发存在的问题

虽然我国在科技人力资源开发方面取得了一定成绩，但如仅仅只是科技人力资源总量的增加，并不一定能够有效地支撑我国经济的持续增长，还必须对其进行深入开发、合理配置和有效管理。在这些方面，我国现有政策存在诸多不足，从而导致在现阶段的科技人力资源开发中存在以下问题：

### 1.2.1 科技人力资源的产业需求结构和供给结构失衡

经过多年高能耗、粗放式地发展，我国迫切需要实现经济增长方式的转型，调整产业结构，促进产业链升级，进入集约式的发展轨道。产业结构调整对科技人力资源的供给结构提出了新的要求，迫切需要科技人力资源结构进行相应的转变和升级。但目前，我国科技人力资源开发还没有摆脱粗放模式，产业导向作用还不明显，过于追求总量上的突破。分产业、分层次、分系统的，有针对性的科技人力资源开发还未能深入开展，导致部分产业人才过剩，而部分重要产业人才非常稀缺，产业需求的科技人力资源结构和其供给结构之间存在较为严重的不匹配现象。以中部六省为例(如表2)，河南省第一产业在GDP中所占比重才

17.87%，但就业人员比重却达到了55.43%；安徽省第三产业在GDP中所占比重为40.70%，但就业人员比重才27.08%。失衡现象比较明显，导致现有的科技人力资源存量较难支撑产业结构的升级<sup>[9]</sup>。

表2 产业在GDP中所占比重和各产业就业人员比重

类别	各产业在GDP中所占比重			各产业就业人员比重		
	第一产业	第二产业	第三产业	第一产业	第二产业	第三产业
湖北	24.27	43.10	40.31	42.37	19.50	38.13
安徽	17.98	41.32	40.70	51.03	21.89	27.08
江西	17.93	47.27	34.80	45.9	22.03	32.07
湖南	19.57	39.88	40.55	53.63	17.48	28.89
河南	17.87	52.08	30.05	55.43	22.11	22.46
山西	6.28	56.30	37.42	43.47	26.13	30.39

数据来源：中国科技统计年鉴(2006)。

### 1.2.2 科技人力资源的层次结构失衡

虽然我国的科技人力资源总量不断增长，但低层次、初级科技人才占大多数，国际一流科技人才较为匮乏，存在层次性结构失衡问题。目前，我国在低层次科技人力资源的培养上存在重复建设现象，高校、培训学校等教育机构不断培养出大量同类型初级科技人员，导致低层次科技人员竞争白热化，有些地方甚至存在刚毕业就失业的现象，造成了科技人力资源的极大浪费。另一方面，我国对高层次科技人力资源的培养却力度不足，高端人力资源特别是领军型人才、创新型人才异常缺乏，迄今为止还没有在诺贝尔奖、鲁斯卡奖、加德纳奖等国际一流奖项中获奖的科技人才出现。这些问题导致了我国高层次科技人才引领科技、文化、教育发展的能力不足，相关产业的国际竞争力不强，长期处于产业链低端，从而只能在低附加值的产业链节点上进行激烈竞争。这与我国的人才强国目标有较大距离。

### 1.2.3 科技人力资源的区域分布结构失衡

由于区域经济发展不平衡，不发达地区与发达地区之间在产业基础、经济实力、基础设施、公共服务、社会保障和法律保障等方面存在较大差距，导致二者对科技人力资源的吸引力大相庭径。如图1所示，根据相关统计资料可以看出，我国科技人力资源的地区分布极为失衡，大部分科技人员集中分布在广东、浙江等沿海、沿江经济发达地区，而青海、宁夏等西北不发达地区的科技人员数量非常稀少。这种失衡现象又进一步加剧了区域间经济发展的差距，对我国的宏观经济发展是非常不利的。

以上问题，既是我国现阶段科技人力资源开发中存在的主要问题，也是一些不发达国家在迈向发达国家道路上碰到的普遍性问题。如战后的日本，在经济腾飞过程中也曾经碰到过类似的问题。因此，要解决我国现阶段的这些问题，借鉴它国的成功经验非常重要。

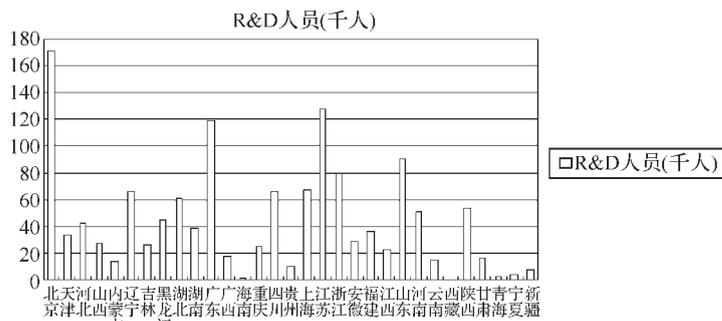


图1 我国R&amp;D人员区域分布

## 2 战后日本科技人力资源开发经验

### 2.1 概况

日本是目前仅次于美国的世界第二大经济强国,拥有世界顶尖的制造业,在微电子、半导体等多个高技术领域处于世界领先地位。其国民教育发达,人口素质排名世界前列;科技实力雄厚,竞争力世界一流。日本经济从二战后到2001年,可大致划分为3个时期:高速增长期(50年代至60年代,增长率2.34%)、持续增长期(70年代至90年代初,增长率1.04%)和萧条期(90年代,增长率0.33%)<sup>[9]</sup>。高速增长期,是日本科技人力资源开发战略和重要政策形成的时期。笔者将调查聚焦于高速增长期,通过分析日本在此期间制定的科技人力资源开发政策的特点,总结其成功经验。

### 2.2 日本高速增长期的科技人力资源开发经验

日本的经济发展堪称奇迹,在短短几十年间,就从战后的百废待兴发展成为了全球第二大经济体。这种成就的取得,与其实施的一系列科技人力资源开发政策是密不可分的。战后,日本的第一产业和第二产业遭到重创,第三产业几乎停滞,固定资产投资稀缺,科技人才效能低下。为了发展经济,日本政府开始了艰难的经济转型历程。日本经济转型主要体现在3个层面的变化上:一是第一、二、三产业结构转变;二是支柱产业的更新换代;三是主要产业内部产业链的调整<sup>[11]</sup>。为了确保在经济转型中有充足的科技人力资源支撑,日本政府提出了科技立国的治国战略,并制定出各种配套的科技人力资源开发政策。笔者将其政策经验归纳到教育培训政策和人才引进政策两大类中。

#### 2.2.1 教育培训政策

日本政府出台的一系列教育培训政策,都是切实为经济转型服务的。为了保证科技人力资源能支撑第一、二、三产业结构转变和支柱产业的更新换代,日本政府将科技人力资源开发和产业政策紧密结合,保证科技人力资源的结构和产业结构相匹配,从而实现科技人力资源在各产业中的有效配置。与此同时,为了支持主要产业内部产业链的调整,日本政府在产业内部尽力培养高素质的一流人才和基础人才,形成合力的人才层次结构,让高层次科技人力资源带动日本的企业在产业链上不停往上游攀登。

战后,日本的一系列科技人力资源教育培训政策的出台,开始于池田内阁1961年制定的著名的《国民收入倍增

计划》。该计划认为,教育培训机构必须紧密配合产业结构调整进行教育目标调整<sup>[12]</sup>。随后,日本经济审议会发表了对日本教育发展影响深远的《关于开发人的能力政策的咨询报告》,该报告提出了两条教育改革建议:其一,建立产业中的企业、政府与学校的合作制,即后来成为日本科技发展核心模式的“产学官”模式;其二,在学校教育中推行“实际能力主义”教育,在学校中尽早发现具有高素质的高级技术人员进行精心培养<sup>[13]</sup>。根据这两条建议,日本政府出台了一系列的教育制度和政策。如产业界和文部省根据当时产业结构的变化情况,调整高等学校教育的内部结构、系所设置和课程设置,大力实施高等教育制度改革。文部省实施了积极的财政政策,投入巨资,按产业结构的升级方向和产业链的攀升方向,加大各类学校理工科招生名额,培养出大量的科技人力资源,他们在战后日本经济的高速增长中发挥了巨大的作用<sup>[14]</sup>;文部省还实施了积极的税收和货币政策,如1967年制定了试验研究经费的减免税制度,1968年制定了日本开发银行技术振兴贷款制度,确保高校和企业中的科技人力资源的研究经费充足。同时,日本政府还全面推行“产学官”政策,要求各类学校的教学与企业内部的职业训练进行互动交流、合作发展。这些都是日本政府贯彻科技立国战略精神的典型教育培训政策。

#### 2.2.2 国际人才吸引政策

除了教育和培训政策以外,日本政府还出台了一系列国际科技人力资源吸引政策,努力吸引海外科技人才到日本工作,填补日本重点发展产业和支柱产业的人才缺口。同时,积极利用国外高层次的科技人力资源,带领日本企业向产业链上游攀登,获取更高附加价值。具体有<sup>[15,16]</sup>:其一,实施交流合作政策,通过举办国际性学术会议,邀请国外科学家到日本工作、参观、讲学或旅游,广泛吸引国际上各学科之精英;其二,运用各种财政政策、货币政策和社会保障等手段,以高薪或提供优厚的生活、研究条件聘请支柱产业的外国专家,再以他们为点,带动该产业的整个面上科技人力资源水平的提高;其三,通过政府、高校或跨国企业在海外建立研发机构,再利用这些研发机构中的科技人力资源,吸收国外先进科学技术等。

通过这些政策的实施,日本获得了经济高速发展所需的充足、结构合理的科技人力资源。通过表3可以发现,日本的科技人力资源结构在逐年发生变化:第一产业所占比重逐年减少,第二产业基本维持平稳,第三产业所占的比例则逐年增加。由此可见,科技人力资源的变动方向与其经济转型和产业结构调整方向是一致的。同时,在日本各类产业中,国际顶尖科技人力资源的数量也在增加。高速增长期间出台的相关政策,导致了后几个经济发展时期的顶尖科技人力资源稳步增加。据日本科技政策研究所统计,在1985~2002年间获取诺贝尔奖、鲁斯卡奖、加德纳奖等国际一流奖项的国家排名中,日本名列第五。顶尖的科技将帅人力资源,带动了日本整体科技人力资源水平的提高,使得日本企业在产业链上不断向上游攀登,获取的

经济附加价值也越来越高。

表3 日本高速增长期中各产业科技人才所占比例 (%)

年份 产业	年份				
	1955年	1960年	1965年	1970年	1975年
第一产业	41.1	32.7	24.7	19.3	13.8
第二产业	23.4	29.1	31.5	34.0	34.1
第三产业	35.5	38.2	43.7	46.6	51.8

总而言之,所有这些政策确保了日本科技人力资源供给能够满足其经济发展需要,支撑了日本经济的高速增长,成就了日本经济发展的黄金世纪。

### 3 我国科技人力资源开发政策建议

我国目前还是发展中国家,经济环境、国内条件与战后的日本比较类似,发展路径也有共通之处。因此,借鉴日本的科技人力资源开发经验,帮助我国制定科技人力资源政策是切实可行的。结合我国的现状和日本的经验,笔者对我国科技人力资源开发提出以下建议:

(1)国家和地方应携手完善产业布局,切实落实产业政策。“欲致鱼者先通水,欲致鸟者先树木;水集而鱼聚,木茂则鸟集”。只有产业发展起来了,科技人力资源才能有地可栖,尽展所长。国家应该和地方一起,按照各区域的资源禀赋、经济水平、产业基础等制定和完善各区域的支柱产业和产业集群的发展计划,并通过各种政策手段来督促地方切实落实产业政策,为科技人力资源的开发和配置营造先决条件和奠定坚实基础。

(2)转变科技人力资源开发政策制定观念。科技人力资源开发的政策制定观念,应从简单供给型向需求导向型转变,摒弃盲目追求科技人力资源供给总量增长的思想,以经济发展对科技人力资源的需求为向来制定开发政策。首先,要结合经济转型中的产业政策,从产业结构调整的角度出发,明确需要重点开发哪些产业中的科技人力资源。其次,要从产业链升级的角度出发,明确需要重点开发一个产业中的哪一类、哪一层次的科技人力资源。在具体手段上,可充分运用各种财政政策、货币政策、社会保障政策等引导资源流向重点产业、重点机构和重点人才的培养和引进上。这样才能有针对性、有目的地出台相关政策,以开发国家需要的人力资源,从而保证科技人力资源开发结构和需求结构的一致。

(3)加强高、精、尖科技人力资源的培养、引进和交流,优化科技人力资源层次结构。在确实需要顶级科技人力资源的行业,要舍得花重金和提供非常优厚的条件,去吸引国际顶尖科技人才来我国工作、培训或交流。在重点行业和支柱产业,要投入资源培养自己的学科带头人和技术领军人,以便使这些科技领军人人才尽早和国际接轨,从而带动整个行业水平的提高。除此之外,还要保证基础教育的投入,尽量优化科技人力资源层次结构,确保高、精、尖人才的输送源源不断。

(4)大力促进“产学研合作”。政府应鼓励和促进各类

学校、科研院所与企业进行互动交流、合作发展,共同推进科技人力资源的开发、优化和配置。可制定相关政策将学校、科研院所与企业绑定为利益共同体来促进“产学研”合作,如:设立专项的项目和基金,由产学研三方共同开发;用非市场手段来调整学校的专业设置,以满足产业需求;设立互访机制,企业的高级人才可从事学校的教学工作,学校的高级教师可在企业挂职;支持大学与研究机构、大学与产业界合作创办研究中心和研究生院;加强、加快知识成果产业化等。总之,政府应采用各种手段,来保证各类学校培养出来的毕业生能够紧贴产业,为产业所用。使科技人力资源在总量增加的同时,其有效供给量也能快速增长。

(5)有形之手和无形之手并举,调配科技人力资源区域分布结构。政府应该出台相关政策,大力培育人才市场,为科技人才的流动提供一个更完善的市场体系,促进他们的市场化流动,用“无形之手”优化科技人力资源在各区域、各领域和各机构之间的配置。同时,应逐步加强不发达地区的政策倾斜力度,出台优厚的项目基金支持政策、税收减免政策、薪酬福利政策和社会保障政策等,用“有形的手”去调控区域之间科技人力资源发展的不平衡,保证其在全国的合理配置。另外,一些不发达地区也应该通过完善相关服务和保障政策,为科技人才提供一个比较稳定、优良和健康的工作生活环境,以便留住和吸引科技人才。

21世纪是知识经济的世纪,更是科技人力资源主导的世纪。我国应把握这一发展良机,尽一切可能营造一个好的政策环境,大力开发可满足我国经济增长需求的科技人力资源,从而推动我国经济的高速、稳定发展。

参考文献:

- [1] 亚当·斯密.国富论[M].北京:华夏出版社,2005:205-206.
- [2] SOLOW R M. Technical Change and the Aggregate Production Function [J]. Review of Economics and Statistics, 1957,139: 312-320.
- [3] ARROW K J. The Economic Implications of Learning by Doing[J]. Review of Economic Studies, 1962,129:155-173.
- [4] UZAWA H. Optimum Technical Change in an Aggregate Model of Economic Growth. [J]. International Economic Review, 1965,6:18-31.
- [5] ROMER P M. Increasing Returns and Long-Run Growth [J]. Journal of Political Economy, 1986, vol94: 1002-1037.
- [6] GOMULKA S. The Theory of Technological Change and Economic Growth[M]. London:Routledge,1990:223-256.
- [7] LUCAS R E. On the Mechanics of Economic Development [J]. Journal of Monetary Economics, 1988,22: 3-41.
- [8] 经济合作与开发组织,欧盟统计局.弗拉斯卡蒂-科技人力资源手册[M].北京:新华出版社,2000.
- [9] 李燕萍,施丹.中部六省科技人力资源创新能力的比较研究 [J].科技进步与对策,2008(1).
- [10] 薛军.论日本战后不同时期经济周期的特征演变[J].世界

# 企业粘性及其对大学科技园成长的影响研究

秦远建, 顾忠海

(武汉理工大学 管理学院, 湖北 武汉 430070)

摘 要: 在大学科技园成长的过程中, 各企业并不是孤立存在的。由于知识的粘性以及其溢出的空间局限性, 导致它们之间也存在一种粘性。在提出企业粘性概念的基础上, 分析了它的形成机理以及其对大学科技园成长的影响。

关键词: 企业粘性; 大学科技园; R&D溢出

中图分类号: G644

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2009)04-0147-03

## 1 企业粘性的概念

### 1.1 粘性的物理解释

粘性, 是施加于流体的应力和由此产生的变形速率, 是以一定的关系联系起来的流体的一种宏观属性, 表现为流体的内摩擦。

粘性的大小用粘性系数(即粘度)来表示, 不同物质的粘性大小不同。以气体为例, 若相邻两部分气体团以不同的宏观速度运动, 由于它们之间有许多分子相互交换, 从而带来动量的交换, 使得气体内部分子与分子之间产生一种联系, 这便是气体粘性的由来<sup>[1]</sup>。

### 1.2 企业粘性的概念

笔者认为, 企业间也存在类似于自然界的粘性, 即企业粘性。它是指知识、信息、资源、技术等因素在一个地理区域内的企业间相互流动, 相互交换, 产生摩擦效应, 从而使企业之间存在一定的关联性。

在大学科技园这样的高新技术聚集区, 企业粘性表现得更为突出。同物理概念的粘性类似, 企业粘性也有大小之分。在不同的园区内, 由于知识、信息、资源、技术等共享度不同、开放性不同等原因, 企业粘性的大小也不一样。可通过公式(1)来反映企业粘性的大小:

$$\tau = \frac{\mu \cdot k \cdot i \cdot r \cdot t}{\delta} \quad (1)$$

其中,  $\tau$  表示企业粘性,  $\mu$  表示企业开放度,  $k, i, r, t$  分别表示知识、信息、资源、技术共享度,  $\delta$  表示园区产业差异度。

从以上表达式可以看出, 企业粘性和企业开放度, 知识、信息、资源、技术共享度成正比, 和园区产业差异度成反比, 即园区企业间的产业差异度越小, 越容易形成集聚。

## 2 企业粘性的形成机理分析

### 2.1 知识的粘性

根据特点不同, 可以将知识分为以下几类, 如图 1 所示。

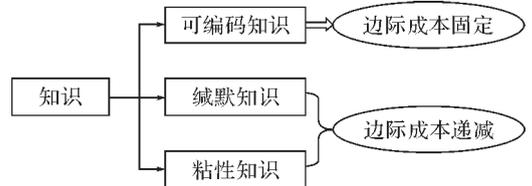


图 1 知识分类

可编码知识, 是指容易编码并具有单独的含义且能释义的知识, 其传播的边际成本趋于固定。缄默知识是指在

经济与政治, 2005(11): 76-80.

[11] 丁敏. 日本产业结构研究 [M]. 北京: 世界知识出版社, 2006:14-15.

[12] 于洪波. 日本经济高速发展时期的教育政策述评[J]. 河北大学学报(哲学社会科学版), 2003(2): 26-29.

[13] 钟启泉选编: 日本教育改革 [M]. 北京: 人民教育出版社, 1991:222-223.

[14] 陈颖健. 人才·科技: 战后日本经济高速发展的首动力[J]. 中国科技信息, 1997(1): 41-42.

[15] 国家科委综合计划司. 日本科技白皮书: 走向国际化的日本科学技术 [M]. 北京: 科学技术文献出版社, 1991:37-52.

[16] 于安义, 刘葆文. 日本开发海外科技人才方略 [J]. 人才开发, 1994(11): 44.

(责任编辑: 赵 峰)

收稿日期: 2007-10-11

作者简介: 秦远建(1959-), 男, 湖北恩施人, 武汉理工大学管理学院教授、博士生导师, 研究方向为战略管理; 顾忠海(1984-), 男, 湖北恩施人, 武汉理工大学管理学院硕士研究生, 研究方向为营销管理与创新。