

科技进步管理研究

湖南省科技人员流动态势及其对策建议

——关于科技人员外流情况的调查报告

谭权 刘光君

(湖南省科委 邮编:410001)

时下,“孔雀东南飞”的议论几乎随处可闻,有的甚至惊呼:不仅“孔雀东南飞”,连“麻雀”也东南飞了!可见,人才外流现象已成为人们普遍关注的“热点”。但科技人员流动的实际情况到底如何,迄今尚缺乏完整和确切的统计资料。鉴于此,最近,我们对全省79个省属和中央在湘科研院所、35所高等院校和19个规划设计院(含长沙市3家)共133个单位进行了一次问卷调查和典型调查,收回有效调查表115份,其中科研院所71份、设计单位16份、高等院校28份,回收率为86.5%,可以基本反映我省科研设计单位和高等院校科技人员流动的情况。

一、科技人员流动的总趋势

1、调入调出总量大体平衡

“七五”期间,这些单位共调入科技人员4444人(含新分配的大专文化以上毕业生),调出3369人。其中,71个科研单位调入836人,调出899人;16个设计单位调入358人,调出616人;28所高等院校调入3350人,调出1854人。其中,高等院校调入比调出多1496人,主要是新建、扩建院校调入比例较大所致。由此可见,全省科技人员调入和调出的总量大体平衡。

但应看到,随着时间的推移,调出有日益增加之趋势。1991年这些单位调出数多于调入数11人,尤其是科研设计单位,外流更为明显。

2、进出人员素质差异明显

近几年,115家单位调入人数虽大于调出数,但调入与调出人员结构的变化则严重影响科技队伍的整体素质。“七五”期间,这些单位调入的科技人员中,具有中、高级技术职务的仅占调入总数的15.5%,其中高等院校最低,为12.1%,有近2/3为新分配的毕业生。而同期这些单位调出的中、高级科技人员占调出总数的44.2%。两相比较,中、高级科技人员净减少约800人。结构的差异在科研院所中更为突出,调出的中、高级科技人员占了调出总数的58.5%,大大高于高等院校的36.5%和设计单位的46.8%。1991年,这些单位调入人员结构有所变化,中、高级人员比例上升,但仍比调出数低

18.7个百分点,净减少中、高级人员141人。中、高级科技人员流动的不平衡,尤其是中青年科技骨干的外流,势必加重目前的人才断层现象。

3、外流去向主要是“东南飞”

这次调查表明,“孔雀东南飞”并非危言耸听,而是客观事实的反映。“七五”期间,115家单位调出本省共1769人,为调出总数的52.5%,其中调往东南地区(含广东、广西、上海、江苏、浙江、福建、海南等)1334人,占调出数的75.4%。1991年调出科技人员的比例略有下降,为49.7%,但调往东南地区的比例明显上升,达到调出数的86.3%,其中高等院校、科研院所、设计单位调往东南地区的比例分别为81.4%、95.7%和86.9%。

二、科技人员外流原因剖析

我省科技人员外流的原因是什么?我们拟出“工作条件”、“生活条件”、“子女就业”、“两地分居”、“调回原籍”、“政策环境”等12条原因进行问卷调查。从调查结果看,导致我省科技人员外流的主要原因首推工资待遇和生活条件问题;其次是子女就业难;再次是政策环境及技术职务等问题。

1、为致富而“飞”。在这些被调查的单位中,有72家(占63%)和66家单位(占58%)分别认为工资待遇低和工作条件差这两项是科技人员外流的主要原因。其中尤以科研院所和高等院校反映突出。

2、为了孩子而“飞”。子女就业问题长期困扰着科技人员。不少科技人员不为工资低而离弃自己为之奋斗几十年的事业,但子女上学难、就业难使他们寝食难安,无可奈何,只好“走为上计”。用他们的话说,“苦了自己认了,但不能再苦了孩子”,这反映了相当一部分科技人员的心态。

3、为寻求宽松的政策环境而“飞”。近些年湖南改革开放成绩很大,但往往慢别人半拍。科技方面,虽然颁发了一系列优惠政策,旨在放活科技人员,但这些政策很难得到落实。“门敞开了,但岗哨林立”,一些部门管得过多,统得过死,卡得过严。在政策因素中,技术职务是又一个很敏感的问题。由于现行职改政策存在的弊

端,一批有真才实学的科技人员评不上相应职称。他们正处于科技创造的“黄金”时期,技术职务评聘的不如意,促使他们加入了外流的行列。

4、无事生“飞”。在这次调查中,不少单位反映工作任务不足,使相当一部分科技人员深感“报国无门”。其中又以科研院所较为突出,一半以上的科技人员没有科研任务或任务不饱满。苦于“英雄无用武之地”,不少科技人员便“东南飞”了。

此外,“回原籍”、解决“两地分居”、“人际关系”等问题,也是一部分科技人员外流的原因。

三、有关对策的建议

关于稳定人才、吸引人才的问题,根据调查的情况,我们谨提出如下对策建议。

1、树立并强化人才忧患意识

当今世界,争夺人才已愈来愈成为各个国家和各个地区的奋战目标。在我国,一场人才争夺战正在各地激烈而又悄悄地展开。过去我们常讲“唯楚有才”,湖南有人才优势,然而现实不容乐观。1990年,全省每10万人拥有大学文化程度的人数为1141人,远低于全国1422人的平均水平,居全国第19位;全省10万人口拥有自然科学科技人员741人,比全国平均水平少211人,居全国第20位。我省科技人才不是多了,而是相当匮乏。可以说,我省经济发展不快的原因,归根结蒂是人才的奇缺。因此,必须尽快更新人才整体观念,树立人才危机忧患意识,千方百计稳定人才、吸引人才。既防止“孔雀东南飞”,又争取“孔雀东南回”。

2、建立稳定和吸引科技人员的社会机制

“人往高处走”,这是客观存在的社会规律。强行阻挠科技人员外流无疑是徒劳的,即使是留住了人也留不住心。而行之有效的办法,就是按照系统工程原理,从外部环境到内在联系,全面设计和建立对科技人员有较强凝聚力的社会机制。这种机制,我们认为至少包括以下五个方面:

一是全社会的人才需求机制。要留住人才,首要的是为他们提供施展才华的舞台,提供实现其价值的机会和条件。进一步扩大对外开放,深化体制改革,实现转轨变型,致力经济建设,这是建立人才需求机制的前提。经济的发展,就能为科技人员提供更多“发光发热”的机遇;经济发展越快则对人才需求强度越大,人才的密集势必加快经济建设步伐,从而形成经济、社会与科技人才协调发展的良性循环。

二是科技法律保障机制。目前我国已先后颁发了《专利法》和《技术合同法》等科技法规,现在的问

题,一是一些部门的法律观念不强,有法不依;二是科技法律体系尚欠完整,无法可依。因此,在确保现行法律有效执行的同时,加快制定地方科技进步法、科研单位法、科技人员合法权益保障法、农业技术进步法、企业技术进步法、科技投资法(或条例)等一系列科技法规,逐步完成科技人员流动与管理,由“无序”向“有序”,从“人治”向“法制”的质的飞跃。

三是政策激励机制。我省地处内陆,没有区位优势,没有经济优势,面对东南地区的强大引力,必须采取更为开放、更为灵活、更为优惠的政策,以稳定人才和吸引人才。当前,要进一步完善“双放”的有关政策,真正落实“科技兴湘”若干政策规定,同时在子女就业、家属“农转非”、卫生保健、住房交通、工资奖金等方面执行向科技人员倾斜的优惠政策,尽快改变“脑体报酬倒挂”的状况。对有突出贡献的科技人员实行重奖,让一批科技人员通过为社会创造财富自己也富起来,重奖政策要长期化、规范化。搞活科技单位是稳定人才的重要一环,要扩大科技单位自主权,允许科技单位享受国家高新技术产业开发区有关政策,在深化体制改革中,不断增强科技单位自我发展的活力。

四是科技投资支撑机制。各级财政要增加对科技投入的强度,力争“八五”末科技三项经费占财政总支出的1%—2%;建立湖南省自然科学基金和青年科技发展基金;各级金融部门较大幅度增加科技开发的信贷规模,并建立科技开发风险基金;鼓励科技单位通过技术开发、技术转让、技术服务等创收,并采取股份、债券等多种形式,广泛筹集社会资金,发展科技事业。

五是完善公平竞争机制。运用价值规律调节人才运筹行为,打破论资排辈陋习,不拘一格选拔人才、使用人才,特别是重视发挥中青年科技人员的作用,重视培养学科带头人,努力给他们创造进一步深造的条件。要积极开拓人才市场,实行人才“双向选择”,使科技人员学以致用、用其所长,最大限度地开发人才资源。

3、引导科技人员合理流动,进入经济建设主战场

现在我省科技人员大多集中在长沙、株洲等城市,集中在科研设计单位和高等院校,越到基层科技人员越少,呈倒锥形的不合理分布。因此,要大力引导科技人员向基层、向经济生产单位流动,不仅引其流,还要畅其流。要鼓励并促使科技单位实行工作重点与人员的分流,集中一部分精干力量完成国家下达的科研教学任务,另一部分则从事科技开发、技术推广(下转第40页)