

面向WTO的湖北科技人才 竞争战略——借鉴与创新

周祝红

(武汉大学 政治与公共管理学院,湖北 武汉 430072)

摘要:中国入世后所遭遇的最为严峻的挑战莫过于世界范围内的人才争夺战。在分析湖北自身科技人才现状、借鉴国内外成功范例的基础上提出,湖北科技人才竞争战略的制定应从创建一个能发现人才、吸引人才、留住人才、用好人才的人才生态环境入手。

关键词:人才竞争;人才环境;WTO;湖北省

中图分类号:G316(263)

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2004)09-0100-02

0 前言

中国加入WTO之后,人才流失的压力和人才资源本身的问题更加严峻。而湖北地处中原,面对东部沿海发达地区的经济优势,以及西部大开发后西部地区的政策优势、资源优势,湖北处在“东西夹击”之中,因此加入世界贸易组织以后,我们无疑将面临国际和国内全方位的激烈人才竞争。要想在这场激烈的人才大战中立于不败之地,发现自身的弱点,有针对性地借鉴国内外的成功经验是必要的。依据2002年度中国统计年鉴、湖北省统计年鉴、中国科技统计网的有关数据,目前湖北科技人才资源的数量、质量、创新活力等都屈居国内中等水平,较为突出的问题是:

科技人才资源结构不合理。据《中国统计年鉴2002》载,到2001年底,湖北三大产业专业技术人员的比例为3.2%、22.2%、81%,其中教育、卫生两大行业科技人员所占比例高达50%以上,真正从事制造、电讯、金融等新兴产业的科技人员极少,而高新技术人才——包括信息科学、生命科学、新能

源与再生能源科学、新材料科学、空间科学、环保科学等领域的人才,以及IT、金融、保险、旅游和通晓国际规则精通外语又学有专长的高素质、复合型、外向型高级经营管理人才严重短缺。

科技创新活力不足。科技创新活力体现为科技活动成果,科技活动的直接成果主要以专利申请量、专利授权量和三大系统(SCI、ISTP、EI)论文收录数为指标。2001年湖北每万R&D人员专利申请量全国排名第13,不但落后于沿海诸省,还落后于黑龙江、吉林、四川、陕西。最直接的原因是科技投入不足,2001年我省R&D人员人均R&D经费为8.33万元,低于全国平均水平(10.9万元)。

1 人才观念的创新

要营造一个适合人才生存和发展的生态环境,首先是人才观念的创新。要彻底摒弃那些传统的旧观念,尽快确立与当今时代相适应的人才新观念。

(1)确立“人才资源是第一资源”的观念。随着科技革命浪潮的汹涌澎湃,作为经

济发展基本要素的人才已成为最富活力的“第一资源”,成为决定胜负的关键所在。谁占领了人才高地,谁就能占据事业的制高点,就能在国际市场的竞争中立于不败之地。要认识到当今世界人才竞争无国界(零距离)的趋势,增强人才需求的紧迫感,积极应对和参与国际人才竞争。

(2)确立“大人才观”。十六大报告指出:在社会变革中出现的民营科技企业的创业人员和技术人员、受聘于外资企业的管理技术人员、个体户、私营企业主、中介组织的从业人员、自由职业人员等社会阶层,都是中国特色社会主义事业的建设者。这一论述拓宽了我们认识人才的思路。何为人才?首先能满足社会需要、愿为社会所用者方为人才;其次,要从价值创造能力来认识人才;第三,要从稀缺程度来认识人才。同时,还要积极倡导人才的流动开放意识,促进人才资源的社会共享。必须彻底打破传统的所有制、身份、地域、行业、部门的限制,正确处理引进人才与引进智力的关系。要树立“不求所有、但求所用”的观念,在人才有序流动的大背景下,不断优化我们的引才留才环境。

收稿日期:2004-03-30

基金项目:湖北省科技厅软科学计划项目(2002AA401B05)

作者简介:周祝红,女,科学哲学博士,主要从事科学哲学研究

(3)确立“大环境观”。只有栽好梧桐树,才能引来金凤凰。综合环境因素对人才的影响越来越重要。十六大报告指出,要营造鼓励人们干事业、支持人们干成事业的社会氛围,放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发,让一切创造社会财富的源泉充分涌流。我们的人才环境创新既要考虑硬环境,更要注意软环境。物质环境、社会环境、人文环境等等,都应该是在这个大环境的一部生态的环境观——也就是系统的、可持续发展的环境观来整合我们的环境资源,将感情留人、事业留人和待遇留人有机地结合起来,形成一个综合的、配套完善的人才环境。只有树立了这样的“大环境”观,我们的人才环境才能真正实现综合治理,人才环境的创新才能有新的突破。

2 人才政策环境和法制环境的创新

创造能真正吸引人才、留住人才、用好人才的生态环境,人才政策和法规的不断创新是重要的。中央对干部人事制度改革工作一直高度重视,从《深化干部人事制度改革纲要》到《2002~2005年全国人才队伍建设规划纲要》,以及《党政领导干部选拔任用工作条例》,体现了我党正在加快干部人事制度改革步伐、大力推进人才管理制度的创新。近年来,我省出台了《湖北省鼓励海外高层次人才留学人员来鄂工作和为鄂服务的意见》等多个政策性文件,省政府表彰了一批“湖北省杰出专业技术人才、优秀留学回国人员和优秀博士后”,这些都是创新湖北人才环境的重要举措。我们的创新就是要按照《人才规划纲要》的精神,同时参照国内外的成功经验,在人才分配政策、职称改革、奖励机制、人才培养、保障制度以及知识产权保护等方面积极探索、大胆尝试。如:

(1)灵活的人事和户籍管理制度。变户籍管理为身份管理。

(2)活化量才标准。要依据本地的人才的竞争条件和人才需求的具体情况,吸纳所需的各类人才。可以考虑实施人才分层政策。首先明确高端人才的划分方法和划分标准,提出针对高端人才的特殊政策。其次从绩效角度,提出一般的人才标准,如高级技术工人、能工巧匠、种田能手、养殖专家等做出突出贡献的劳动者。

(3)变人才引进为智力引进。要扩大人

才的活动空间,实行带项目带岗位定向引进,“通过兼职、讲学、科技合作、技术入股”等柔性流动方式,引进一批“两栖型”、“候鸟型”拔尖人才,“只求所用,不求所有”。

(4)创办留学人员创业园。设立留学人员创业专项资金,积极营造鼓励创业,宽容失败的创新环境。降低科技创业门槛,完善风险投资体系,壮大风险投资基金,鼓励国内外人才来湖北创业。

(5)加大立法力度,保障人才的各类权益。法制环境是人才环境创新的重要基础性工作。应该说,人才进入湖北省后,除了收益权保障系数较大外,其他方面包括社会保障权、知识产权等保护力度还存在很大欠缺,如果在人才权益保障方面(如:知识产权、合理流动、继续教育、带薪休假、协议工资等等)不超前发展,就更不具备与发达地区和国家进行人才竞争的条件了。

入世以后,尤其是要学习WTO规则,在人才立法、执法过程中自觉地运用法律武器趋利避害。在严格履行义务的同时,积极地、充分地享有权利,做到“以我为主,为我所用”。

(6)加快人才信用法制建设。社会信用是一个大家普遍关心的问题。目前,在一些省市和地区的人才市场上出现了“假学历、假档案、假招聘”等现象,严重地扰乱了人才市场,不仅增加了市场交易的成本,也严重危及到整个社会的信用体系建设。加快人才信用体系建设是推进人才环境创新的重要内容,当务之急是要健全法制,建立人才信用档案,构建社会诚信体系,完善失信惩罚机制。

3 人才管理体制和机制的创新

人才管理体制和机制的创新要以用好人才、用活人才为目的。使优秀人才脱颖而出。

(1)创新用人机制。要完善人才分类管理、优胜劣汰、人才评价和分配激励等制度,丰富、发展新形势下党管人才的方式方法。探索年薪制、股权制和期权制等分配方式,鼓励技术、知识、管理等要素参与分配,借鉴国际经验,研究人才的个人收入直接投入社会再生产部分予以免征或抵扣个人所得税的办法。

(2)建立统一的人才市场体系。人才市

场作为重要的生产要素市场,对人才有着基础性的配置作用。作为资源,人才需要运用市场法则优化配置。通过改革人事管理制度,实现人才资源的社会化,资源配置的市场化。应加紧建立高级人才市场,专门为高学历、高职称、海外留学人员以及学科技术带头人等高层次人才提供精品服务;鼓励国外著名的“猎头”公司来湖北省设立分支机构。积极创建无形人才市场,即网络人才市场,充分利用现代化信息技术,建立覆盖湖北省并与国内外联网的人才信息网络和信息库。

(3)创新人才培养机制:加强以信息、生物、新材料为主的高新技术人才以及高级经营管理人才、国际法律和会计人才、国际资本运营和金融保险人才的引进与培养。强化继续教育,提高专业技术人员、管理人员的创新能力和适应能力,培训重点向高层次管理人员、创新型人员、复合型人员转移。为适应入世后对国际化人才的需求,扩大出国培训的规模,鼓励国外知名大学、企业及其他职业培训机构来湖北投资或合作,充分利用他们先进的管理方法、手段和理念,扩大各类高层次人员的培训机会。

4 人才人文环境的创新

(1)人才政策要体现以人为本。要做到这一点,湖北省今后有两个方面需要改革,一是改革人才评定制度,落实“能力本位”;要打破“学历唯一标准”和任职条件的“工作年限标准”,增加人才评定和任用的弹性;二是禁止用人单位对引进人才和人才调出设置不合理的附加条件。湖北人才辈出,长期是人才净输出地区,只要我们制定出富有湖北色彩的人才政策,笼络人才感情,仅仅是我省在外人才都有很大利用潜力。

(2)事业、感情、待遇三管齐下。对待人才的态度通过3个方面体现:一是留足开创事业的空间,让人才觉得能在这里干一番事业;二是从感情上关心人才,使其产生“士为知己者死”之心;三是给予相应的待遇,使其觉得自己的价值被认知。对于这三者,我们都不能忽视。

(3)创新人才服务机制。要努力为人才提供优质高效服务。实行政务公开,建立完善的“一站式”窗口服务,缩短工作流程,减少公共行政成本,提高行政效率。坚决防止

湖北省高新技术产业化人才积聚对策研究

赵付民¹, 沈玉春¹, 陶建康²

(1.华中科技大学 管理学院,湖北 武汉 430074;2.湖北省科技厅,湖北,武汉,430071)

摘要:根据高新技术产业发展统计资料,论述了人才积聚与高新技术产业化发展的关系,就湖北高新技术产业及人才方面存在问题进行了分析;提出了以建立按职业分层、以能力绩效为分配基础的薪酬体系及人力资本产权制度为核心的相应对策措施。

关键词:高新技术;人才积聚;对策

中图分类号:F276.44(263)

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2004)09-0102-02

1 高技术产业化发展与人才积聚

人力资源的开发利用及人才的积聚是一定区域高新技术产业化发展的基础性条件。随着生产资料市场、货币资本市场的发展与完善,生产资料、货币资本等要素的可获得性及获取成本不断下降,这些因素在区域高新技术产业化发展中的制约作用开始逐步下降,人力资本(人才)市场的发育相对滞后已成为影响我省创新、高新技术产业化

发展的关键制约因素,探索我省人才市场发育发展中存在的问题及成因,提出推动我省人才市场进一步发展完善的对策措施,推动我省人才的积聚,对于我省高新技术产业化发展具有重要的理论及实践意义。

在经济增长的“孕育期”,科技人才资源的规模和发展速度必须适当超出经济发展的规模和速度,才能达到经济腾飞期所需的人才阈值。根据国外专家测算,经济腾飞期的人才阈值,科技人力密度约为6%~8%。作

为知识、智能密集的高新技术产业,人才在一定区域内的集聚及相互作用直接推动创意的产生、完善,引致各种商业机会产生,进而对相关辅助活动、扩展应用活动方面产业、人才产生吸附效应,使外围人才、产业向吸附源集聚,形成智力产业密集区。

广东、江苏、上海等地高新技术产业体系已基本建立,企业数、从业人员数都已具有相当规模基础,已基本形成科技人力投入和产业发展的良性互动,其科技人力密度指

压制人才、打击人才的现象发生,要保证每一位在湖北省工作和创业的人才能够自愿选择发挥自己特长的岗位,获得舒心满意的生活、工作待遇。

参考文献:

[1]刘全,董英华.祖国大陆与台湾吸引海外华人人

才措施之比较[J].华侨华人历史研究,2003,(1).

[2]陈宏伟,鲍伯·科卡伦:我这样做GE人力资源工作[N].中国经济时报,2002-05-08.

[3]许宗衡.让深圳成为优秀人才向往的热土[J].求是,2003,(8).

[4]黄津孚.WTO与人才战略[J].经济管理,2002,(5).

[5]叶晓明.人才战略出现新特点,我省不可等闲

[J].经济蓝页,2001,(129).

[6]沈荣华,张子良.迈向21世纪上海人才发展战略研究[J].中国软科学,2000,(4).

(责任编辑:焱 焱)

The Competitive Strategy for Hubei Province's Sci.&Tech. Talent after Entry into WTO

Abstract: The austere challenge, against which china is coming up after China's accession to the WTO, is contest for scientific and technologic persons. This paper brings forward that the strategy of competition for scientific and technologic personnel of Hubei should establish an environment for qualified personnel, which can discover personnel, attract personnel, retain personnel and use personnel well.

Key words: competition for personnel; environment; WTO; Hubei province

收稿日期:2003-12-24

基金项目:湖北省科技厅软科学研究计划资助