

基于新农村人才开发的科技特派员 制度运行模式创新

柴剑峰

(四川省社会科学院 人力资源研究所, 四川 成都 610071)

摘 要: 建设新农村, 人才是根本。科技特派员制度是以人才为载体, 将科技导入农村, 解决“三农”问题的制度创新。在新农村建设过程中, 科技特派员制度必须进一步创新运行模式, 在农村人才开发中扮演更为重要的角色。

关键词: 新农村建设; 人才开发; 科技特派员; “三农”问题

中图分类号: F324.3

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2008)08-0128-03

0 引言

“小康大业, 人才为本”。科学地规划农村人才开发工

作是新农村建设的关键所在。科技特派员制度是近年来通过科技人才把知识带给农民, 将科技导入农村, 解决“三农”问题的有益尝试。随着科技特派员制度的成功实践, 其

在政府采购资金额度中设置支持国内自主创新企业的专项基金, 加大对企业创新的支持力度。

4.3 丰富政府采购支持企业创新活动的工具选择

我们前面分析了政府采购在支持企业创新活动中的4种角色——需求倡导者、合作者、领先用户以及忠诚顾客。我国现行的政府采购实际上只充当了“顾客”这一角色, 并且这种角色还谈不上“忠诚”, 我国的政府采购并没有体现出“优先”原则。

完善我国的政府采购政策, 要通过一定的制度设计丰富政府采购支持企业创新的工具组合。政府采购既要扮演好“忠诚顾客”的角色, 也要履行好“需求倡导者”、“合作者”和“领先用户”的角色, 从而为企业创新活动提供全方位、多层次的支持。我国现在已经对此进行了富有成效的改革。

国务院2006年发布的《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006-2020年)的若干配套政策》中, 制定了涉及科技投入、税收激励、金融支持、政府采购等10个方面的60条配套政策, 其中有5条与政府采购直接相关。配套政策明确规定要建立激励自主创新的政府首购和订购制度, 国内企业或科研机构生产或开发的试制品和首次投向市场的产品, 符合国民经济发展需要和先进技术发展方向, 具有较大市场潜力并需要重点扶持的, 经认定, 政府进行首购; 配套政策还要求改进政府采购评审方法, 给予自主创

新产品优先待遇, 对于自主创新产品, 要根据科技含量和市场竞争程度等因素, 给予一定幅度的价格扣除。政府首购及优先采购创新产品等政策的实施, 可以促使政府成为企业创新的“领先用户”和“忠诚顾客”。

总之, 在今后我们要更有效地运用政府采购这一具有明显价值取向的政策工具, 为企业创新活动提供更坚实的保障, 更好地巩固企业在创新体系中的主体地位。

参考文献:

- [1] 杨占武. 科技创新中的政府采购政策问题[J]. 宁夏社会科学, 2006(9): 36-39.
- [2] 郭爱芳, 周建中. 美国政府采购支持技术创新的做法及其借鉴意义[J]. 科学学与科学技术管理, 2003(1): 49-51.
- [3] Robert Dalpe, Chris DeBresson and Hu Xiaoping. The Public Sector as First user of Innovation [J]. Research Policy, 1992, 21: 251-263.
- [4] 吴叶君. 加快我国高新技术产业发展的政府采购政策研究[J]. 中国软科学, 1998, 10: 48-52.
- [5] 杨占武. 科技创新中的政府采购政策问题[J]. 宁夏社会科学, 2006(9): 36-39.
- [6] 沈木珠, 徐升权. 促进技术创新的政府采购政策研究[J]. 中国政府采购, 2006(1): 24-26.

(责任编辑: 万贤贤)

收稿日期: 2008-01-22

基金项目: 国家哲学社会科学基金项目(02CJY010); 四川省社会科学院2005年度青年课题

作者简介: 柴剑峰(1975-), 男, 河北邯郸人, 四川省社会科学院助理研究员, 四川大学经济学院博士生, 研究方向为科技管理、人力资源管理。

经验已被推广至全国 24 个省 598 个县,并由科技部和人事部联合发文在全国范围内大力推广。新农村建设的提出,无疑将使科技特派员制度在新农村人才开发中面临更多的发展机遇和挑战。如何因势利导、因地制宜地引导大批科技人才到农村担当催化传统农业与现代经济接轨的特派员,在科技与农民之间建立起一个直接联系的机制与平台,在充分挖掘并发挥科技人才作用的基础上,培养新型农民,为现代农业发展和新农村人才开发发挥更大的作用,将是科技特派员制度发展的重要取向。

1 新农村人才开发与科技特派员制度的内在契合分析

建设社会主义新农村落脚点在“村”,重点在“村民”;为的是村民,靠的也是村民(曾业松,2006)。然而作为新农村建设主体的农民,其科学文化素质偏低、技术能力低下、市场意识淡薄等直接制约了新农村建设的进展。农村各类人才总量不足、层次不高、结构不合理、分布不均衡进一步影响了新农村建设。实践证明,新农村建设中的人才开发仅仅依靠内部力量是没有出路的。

科技特派员制度正是通过科技特派员乃至其背后的科研团队这支农村系统之外的人才队伍,将知识和技术通过政府和市场的作用带给农民的一套行为规范。该制度适应了新农村建设提出的“农村经济增长更加依靠科技进步和劳动者素质的提高”,通过科技特派员来推动科技进步,提高劳动者素质,努力将传统农民培养成为有文化、懂技术、会经营的新型农民。同时,“当科技特派员在其原来的科技业务范围之外向农户提供有偿服务,并取得良好的效益时,科技人员实现了向科技人才质的转变,由此而启动了科技人才市场的发育”^[1],这为该制度持续推进提供了市场支撑。如图 1 所示。

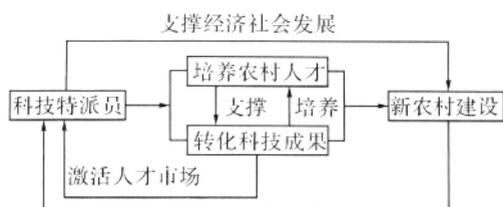


图 1 科技特派员与新农村人才开发的对接

2 基于新农村人才开发的科技特派员制度运行模式创新

面对全新的宏观环境和历史条件,新农村人才开发工作的内涵、地位、作用、任务已经远远超出了开发“乡土人才”、用好“实用人才”这一传统理念。当前,科技特派员制度重点强调了农民增收,相对忽略了对农民技能、意识等无形资产及思想的培养。为此,该制度应在新农村人才开发方面进一步拓展发展空间,在运行模式上实现创新。

2.1 微观运行创新

新农村人才开发成功与否,关键取决于如何发挥农民和科技特派员的积极性与创造性。因此,科技特派员制度

应利用新农村建设对农业、农村以及农民培训方面的资金投入和政策倾斜,在微观组织上注重整合资源,顺势而为。如在合作类型上,特派员可通过“技术、资金、信息、市场等多种生产要素入股,与农民群众和专业大户、龙头企业结成经济利益共同体,实现利益共享、风险共担”^[3],从而理顺科技特派员与农民之间的关系,充分激活供体和受体两大系统的积极性,实现在农村人才开发上更大的突破。

(1) 强化科技特派员自身的整合。一方面,特派员在管好自己“责任区”的同时,可以实行跨村、乡、县服务,扩大活动范围,并努力强化特派员制度在更大的范围内开辟区域合作的“绿色通道”。另一方面,鼓励科技特派员交叉服务,合理分工,有效合作,形成科技人才聚集,实现特派员团队合作,从而更好地进行科技成果转化和人才培养。

(2) 在组织操作中将实体创业与技术指导、技术培及其他无偿服务整合起来。结合“百万农民科技培训”,围绕特派员所选项目,采取入户(田、场)指导、示范引导、技术讲座、广播会、宣传栏、广播、电话服务等多种传统方式(牛凤民,2005),同时引入农村现代远程教育网络,将培训育人嫁接在创业的各个环节中,构建符合当地实际的多层次、全方位的综合培训体系。一方面以实际收益来带动更多科技特派员以及各种服务组织进入农村;另一方面,通过培训从农村内部系统培养一批留得住、用得上的乡土人才,并不断滚动发展,形成农村内外系统人才的交互作用,合力推动新农村人才开发工作。

(3) 特派员还需注重传播党的声音,弘扬科学精神,普及科学知识,倡导科学方法。通过该制度的实施,努力在农村形成学科学、用科学、爱科学、讲科学的社会风气和民族精神,^[3]并在农村“努力形成全体人民各尽其能、各得其所而又和谐相处的局面”,在农村营造人才创新创业的良好氛围。

2.2 中观选择创新

新农村建设中的人才开发,必须根植于新农村建设的具体实践。科技特派员制度在操作上必须因地制宜,在主体选择上争取国家层面的支持,反梯度跨越推进,并实施动态监测,使其在新农村人才开发中发挥更大的作用。

(1) 特质塑造。各地农村发展水平的不平衡及地理、历史、文化上的差异,决定了新农村建设中的人才开发必须坚持因地制宜、分类指导。这也要求科技特派员在人才开发上必须结合当地的自然地理条件、历史文化条件以及其它因素,综合决定科技项目、培训内容等。如针对不同地区农民在区域文化、思想观念、市场化意识、科学文化综合素质等方面的差异,针对不同区域农村基础设施、信息化程度、财政实力等方面的差异,采取不同的措施,强化科技特派员制度在新农村人才开发中的作用。总体来看,在人才开发上,应在遵循人才开发的总体要求和一般规律的前提下,因地制宜,因时制宜,因人制宜,形成有自身特色的发

展模式和运行机制。

(2) 逆向选择。新农村建设有赖于有效的人才开发。科技特派员制度作为政府主导的制度创新,必然受到区域资源的限制,特别是发展相对滞后的地区,客观上更需要引入科技特派员。但囿于资源有限、环境不成熟、资金缺乏等,落后地区很难引入懂技术、会管理的高层次的科技特派员。因此,科技特派员制度应在管理模式和主体选择上打破常规。应积极争取国家的支持,在落后地区创造条件,选派高水平的科技特派员,实施科技特派员制度的“反梯度”推进,为新农村人才开发注入具有催化作用的新元素,在科技成果转化过程中培养人才。

2.3 宏观推进创新

新农村人才开发是一项长期而又复杂的社会系统工程,科技特派员制度建设也是一个不断发展的过程,在运行中必须克服众多困难。如农民与市场、政府以及科技特派员之间的信息不对称,现有农村科技推广陷入“网破、线断、人散”的困境,基层组织无钱办事、无人办事和无能力办事等等。农村人才培养任务的艰巨性和区域发展环境的复杂性,决定了在推进人才开发工作的过程中必须循序渐进,切忌盲目冲动。

(1) 早期为推动阶段。在这一阶段,科技特派员制度宜采取“政府主导、个体特派员主体、农民零星参与”的推进模式。早期阶段农民参与的规模不大,只是整合政府在新农村建设中的资金和政策优势,强化政府的原动力,通过个别特派员的典型示范,率先带动零星参与其中的那些综合素质较高的农民,提高其综合素质,为新农村人才开发奠定初步的基础。

(2) 中期为互动阶段。在这一阶段,科技特派员制度宜采取“政府引导、法人科技特派员主体、农民大众广泛参与”的推进模式。此阶段政府以提高公共服务水平、增强制度设计与执行能力、培训社会相关机构为重点,层次更高的法人科技特派员以提高项目的技术含量为突破口,让农民在获益的过程中提高参与的热情,使新农村人才开发的基础不断夯实。

(3) 成熟期为自动阶段。在这一阶段,科技特派员制度宜采取“政府指导、科技特派员组织主体、农民全面参与”的推进模式。在此阶段,政府职能进一步转变,以制定规划、协调服务、宏观指导为主要职责,形成以科技特派员组织为载体的农村区域创新服务体系,使科技特派员与农民“水乳交融”,使农民在自身受益的过程中不断自动、自发、自觉地提升综合素质,全面参与其中,使新农村人才开发

的综合效应进一步显现。

从微观、中观到宏观,从早期、中期到晚期,科技特派员制度的推进遵循“骨刺”模型。如图2所示。

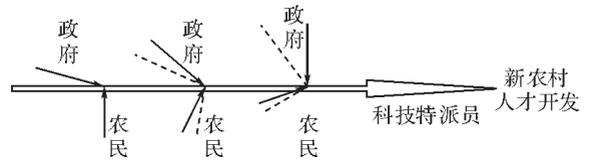


图2 科技特派员制度推进中的“骨刺”模型

2.4 动态监测创新

新农村人才开发是一个长期的过程,要实现人才开发工作的持续推进,就必须在科技特派员制度的设计上强化管理的连续性。为此,应对新农村人才开发工作进行动态的评估,以便及时发现问题,调整策略。

(1) 对科技特派员制度进行实施前、实施中和实施后(如以一年或几年为一个实施周期)的三阶段动态监测,避免因个人偏好和县乡一级领导频繁变化造成的影响,最大限度地利用科技特派员在培养农村人才中的作用,努力构建有利于新农村人才开发的长效机制。

(2) 监测内容不仅应包括农民经济效益提高的情况,更应涵盖农民综合素质提高的情况,目的是要培养更多有文化、懂技术、会经营的新型农民。

(3) 在监测方法上,应围绕培养农村各类人才这一根本目标,采取定性与定量相结合、定期与不定期相结合、政府与民众相结合、科技特派员与所在单位相结合及专家评估等多种方式,构建全方位的监测服务体系。

3 结语

政府部门应高度重视科技特派员制度在新农村人才开发中的重要作用,努力消除新农村建设中的科技管理体制障碍,摆脱传统人事人才工作方式的束缚。应以科技特派员模式创新为突破口,挖掘和发挥社会力量在人才开发中的重要作用,最大限度地放大科技特派员在新农村人才建设中的乘数效应。

参考文献:

- [1] 简小鹰.我国科技特派员制度与农村科技体制改革[J].科学管理研究,2005(3):55.
- [2] 专题调研组.“科技特派员制度”成农民致富金钥匙[J].人民论坛,2006(6A):46.
- [3] 杨如鹏.科技进步与精神文明建设[J].求是,2002(3):50.

(责任编辑:高建平)