

节约型社会的科技人才节约对策研究

王 庆^{1,2}, 赵 慧³

(1天津商业大学 管理学院, 天津 300134; 2.天津市重点研究基地管理创新与评价中心, 天津 300134;
3.天津航海仪器研究所, 天津 300131)

摘 要: 科技人才节约是我国构建节约型社会的必然要求。分析了我国实施科技人才节约的必要性, 指出了科技人才浪费的表现形式, 并总结了科技人才节约的特点, 最后提出了科技人才节约的对策。

关键词: 节约型社会; 科技人才; 科技人才节约

中图分类号: G316

文献标识码: A

文章编号: 1001- 7348(2007) 10- 0191- 04

0 前 言

毫无疑问, 构建节约型社会是我国当前最为引人注目、影响最为深远的一项重大国策。科技进步、科技创新是构建节约型社会的重要手段。“十一五”是我国全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化的关键时期, 必须充分利用科学技术, 统筹协调经济社会发展与人口、资源、环境的关系, 转变经济增长方式, 在生产、建设、流通、消费各领域节约资源, 提高资源利用效率, 减少损失浪费, 以尽可能少的资源消耗, 创造尽可能高的经济社会效益, 加快建设节约型社会的步伐。

人力资源是生产力中最活跃的因素, 科技人才更是一个国家和地区进步发展的核心要素。改革开放以来, 科技人才在我国得到了前所未有的开发和利用, 为我国的经济发展和社会进步作出了举世瞩目的贡献。但是, 我国科技人才的利用还存在许多问题, 其中最典型的的就是科技人才浪费。可以说, 科技人才浪费是一个不容回避、不容否认的客观事实。因此, 科技人才节约是我国构建节约型社会不可忽视的焦点问题。所谓科技人才节约, 是指在科技人才配置和利用的过程中, 遵循科技人才自身的特点, 为科技人才提供发挥才能的舞台, 并通过合理配置和优化组合, 让科技人才发挥最大的作用。

1 我国科技人才节约的重要性

我国是世界上人口最多的国家。2005年1月6日, 我国迎来了13亿人口日^[1]。2006年1月5日, 中国社会科学院对外

公布了2006年《世界经济黄皮书》和《国际形势黄皮书》。“黄皮书”的实测结果表明, 我国的综合国力排名世界第六, 人力资本排名世界第一。面对充裕的人力资源, 我国还有必要节约科技人才吗? 答案是肯定的。我国不仅需要节约科技人才, 而且今后面临的将越来越重。

1.1 资源的属性决定了我国科技人才节约的重要性

节约资源是人类社会发展的永恒主题。在经济学中, 把可以投入到生产中去创造财富的一切生产条件通称为资源。资源是财富的本源, 按形成方式不同, 可以分为自然资源和非自然资源, 非自然资源按经济性质又可分为物质资源和人力资源。人类需求的无限性与资源的有限性之间的矛盾是人类生存的永恒矛盾, 建立资源节约型社会是由资源的有限性决定的。基于科技人才的稀缺性及其在各类资源中的重要地位, 必须大力节约科技人才。对于我国来说, 由于存在科技人才数量少、人才结构不合理等一系列问题, 因此节约科技人才更显其重要性。

1.2 未来经济发展和人口发展决定了我国科技人才节约的重要性

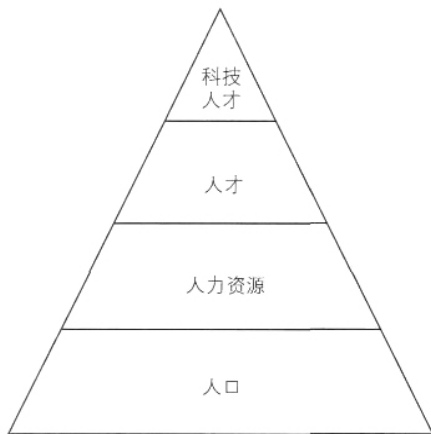
我国人口众多, 人力资源丰富, 但是人才缺乏、人才结构不合理、劳动者素质偏低的现象普遍存在。我国在全面建设小康社会的进程中, 经济规模逐步扩大, 工业化不断推进, 已成为世界经济发展最活跃、最快的地区。因此, 科技人才需求将保持持续增长。与此相对, 2005年后的未来数年内, 我国新增劳动力将迅速下降。每年新增加的16岁人口, 将在2~3年内下降到2 000万以下, 每年净增加的劳动力人口也会在2~3年内降低到1 000万以下, 并长期保持在800万~900万的水平上^[1]。这一方面预示着青壮年劳动力

收稿日期: 2006- 09- 20

基金项目: 国家社会科学基金项目(02BJY041); 国家软科学项目(2006GXQ3D167); 天津市教委科研计划项目(200621221); 天津市教育科学“十一五”规划课题(G114)

作者简介: 王庆(1972-), 男, 博士, 天津商业大学管理学院副教授, 研究方向为人力资源管理、管理信息系统; 赵慧(1965-), 女, 天津人, 硕士, 高级工程师, 天津航海仪器研究所第五研究室副主任, 研究方向为科技管理、空调制冷。

的供给数量会逐渐下降,另一方面也预示着劳动力人口的平均年龄会迅速上升。从人口与科技人才的层次关系(如附图所示)不难看出,未来我国的科技人才供给量将急剧下降,科技人才供需矛盾将越来越大。未来的经济发展和人口状况决定了我国节约科技人才的重要意义。



附图 人口与科技人才的层次关系

1.3 我国的人均GDP水平决定了科技人才节约的重要性
 人均GDP既能反映一个国家创造价值和拥有财富的能力,也能够反映一个国家科技人才的利用效率。2004年我国国内生产总值(GDP)现价总量为159 878亿元,居世界第六位。人均GDP在世界上仍排在100位之后,只有全球人均GDP的1/5(资料来源:国家统计局)。影响人均GDP的因素很多,科技人才利用效率是其中的一个重要因素。我国的人均GDP水平深刻地反映了自身低效率的科技人才利用状况。所以,提升我国科技人才的利用效率,实施科技人才节约是非常必要的。当然,从另一个方面来看,我国提升科技人才利用效率的空间还很大。

1.4 全球范围内的科技人才资源争夺决定了科技人才节约的重要性

当今世界,科技人才国际化日益明显,科技人才资源配置方式更趋市场化、全球化、多元化,“科技人才资源无国界”的特点也日益突出。国际科技人才资源流动日渐频繁,并且呈现出从发展中国家流向发达国家的特点。大量数据表明,我国的科技人才资源流失是非常严重的。全球人才争夺战已经从企业行为上升为国家行为,为争夺高科技人才,西方发达国家相继制定和不断完善相关吸引人才、开发人才和使用人才的政策。对此,我国要在积极培养和吸引科技人才的同时,严格控制科技人才流失。同时,应尽量避免科技人才浪费,节约利用一切科技人才。

1.5 建设节约型社会决定了科技人才节约的重要性

节约型社会是指在社会生产、流通、消费的各个领域,通过采取综合性措施,提高资源利用效率,以最少的资源消耗获得最大的经济和社会效益,保障经济社会可持续发展的社会发展模式。科技进步、科技创新是提高资源利用效率,创造更多的经济和社会效益,建设节约型社会的重要手段^[2]。科技人才是科技进步、科技创新的主体,也是构建节约型社会的生力军。所以,只有节约科技人才,合理使

用科技人才,才能不断增强我国的综合国力,才能加速实现节约型社会的建设目标。

总之,人口众多、劳动力素质低,经济发展迅速而需要更多的科技人才是我国的基本国情。建设节约型社会必须节约科技人才,这是我国实现现代化的必然选择,是我国全面建设小康社会的必然选择,是我国健康、可持续、和谐发展的必然选择。

2 科技人才浪费的表现形式

浪费是指“对人力、财物、时间等用得不得当或没有节制”。根据不同的分类标准,科技人才浪费可分为显性浪费和隐性浪费;直接浪费和间接浪费;短期浪费和长期浪费;故意浪费和过失浪费。本文按照成因和形式将科技人才浪费分为:流失浪费、闲置浪费、配置浪费、“霍桑”浪费和结构性浪费5种。

2.1 流失浪费

科技人才流失浪费指由于科技人才由一个国家、地区或组织流动到其它国家、地区或组织所造成的浪费。这种浪费往往是很难补救的。改革开放以来,我国有几十万学生出国留学,但回国的不到1/3;中国科学院物理研究院的科技人员由700人减到400人,其中多数流向跨国公司;清华、北大涉及高科技领域的毕业生每年出国的比例达到6成^[3];许多国有企业的科技人才被外资企业高薪挖走。

2.2 闲置浪费

科技人才闲置浪费是指因科技人才得不到合理使用所造成的浪费。科技人才闲置浪费可以分为显性浪费和隐性浪费。显性科技人才闲置浪费是指一个具有很高素质的科技人才因找不到工作或者不愿工作而待业所造成的浪费。这种浪费现象比较突出,如北大毕业生卖猪肉、卖糖葫芦现象,以及高等学校“校漂族”现象等。隐性科技人才闲置浪费的典型表现是“有工作无事做”。这种浪费到处都有,但不易被发现,不易为社会所关注。一些单位脱离本地区、本单位的实际,不注重科技人才使用的时效性,往往不惜重金广招人才、储备人才,结果造成人才过剩,一部分科技人才被闲置起来,造成使用性浪费。科技人才闲置浪费还有一种极为常见的表现:因为制度刚性化,大量具有很强能力和丰富经验的科技人才被迫离退休,导致他们的知识和才能得不到有效发挥。

2.3 配置浪费

科技人才配置浪费是指由于人才供需不均、人事不匹配而造成的浪费,即员工个体知识结构的广度与岗位要求要求的深度之间存在不和谐,使他们的智力水平和智力生产能力的发挥总是处于不充分的状态^[4]。其具体表现是:科技人才专业不对口,所用非所学。“大材小用”。比如一些用人单位违背科技人才使用中“适才适所”的原则,盲目追求所谓的“人才品牌轰动效应”和科技人才的“高学历”,造成“人才高消费”。特别是在一些工厂企业中,一方面是研究生、本科生扎堆,另一方面是技术精湛的高级技工紧

缺。“小材大用”。“小材大用”会使当事人感觉勉为其难,心理压力,导致自身能力的发挥打折扣。同时,这种“小材大用”、“能上不能下”的现象会使其他同事不服,引发消极情绪。

2.4 “霍桑”浪费

科技人才的“霍桑”浪费是指因科技人才的创造性、积极性不能得到有效发挥,没有做到人尽其才、才尽其用所造成的浪费。这种浪费有时也会因为消极抵触或故意破坏而造成。科技人才具有很强的社会性、能动性、动态性的特点。按照人力资源管理理论,如果人际氛围和工作环境不佳,组织激励和约束不力,就会挫伤员工的主动性和创造性,影响其才能的发挥。而消极情绪往往具有极强的传染性,一旦传播开来,就会造成组织的整体低效。

2.5 结构性浪费

科技人才最大的浪费是结构性浪费,包括宏观和微观两个层面。宏观科技人才结构性浪费是指由于经济结构、产业结构、行业结构的不合理变化所造成的浪费。当前,我国正处于经济转型时期,产业结构面临调整和升级。由于人才的知识更新滞后于产业结构的变化,因此出现了用人单位人才引进难与科技人才就业难并存的尴尬局面;同时,我国教育结构的调整滞后于产业结构的变化,并且高校连续多年扩招,造成大学生就业难。微观科技人才结构性浪费是指由于组织结构和业务流程不科学、不合理所造成的浪费。许多组织机构臃肿、结构复杂、流程繁琐、效率低下,极不利于科技人才作用的发挥。

3 科技人才节约的特点

构建节约型社会,除了需要对能源、淡水、土地、矿产等自然资源实施节约以外,还必须节约科技人才。与自然资源相比,科技人才具有社会性、能动性、再生性、增值性、时效性等特点。

(1)社会性。自然资源节约是人与自然之间使动与被动的关系,并且受自然规律的制约。科技人才节约是人类自身的社会关系,完全是一种社会活动,受社会经济条件的影响。在构建节约型社会的过程中,自然资源只作为开发利用的对象和客体,而科技人才不仅是开发的对象和客体,也是开发的动力和主体。所以,科技人才节约是一种社会性很强的活动。

(2)时效性。科技人才是有生命的物质实体,以人类自身的再生产为存在方式,存在着生命周期和知识、技能更替的问题。科技人才如果不被适时地开发、利用,就会随时间的流逝降低甚至丧失其作用。所以,科技人才节约具有很强的时效性,必须实时进行。

(3)动态性。科技人才自身具有自我学习、自我提升等特点,所以其价值是变化的。同时,科技人才的使用受心理、环境、状态等因素的影响,其在不同的时间所表现出来的能力、业绩也是动态的。并且科技人才较之自然资源,其流动性更大,更加不确定。所以科技人才节约的过程和结

果更具有动态性。

(4)人本性。相比较而言,自然资源节约刚性,科技人才节约柔性强。所以,科技人才节约必须坚持以人为本,必须把关心人、爱护人、尊重人作为科技人才节约的重中之重。科技人才节约必须对人的思想、心理和行为进行恰当的引导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使事得其人,人尽其才,人事相宜,从而最大限度地发挥科技人才的作用。

(5)复杂性。科技人才节约需要综合运用人类学、社会学、心理学、管理学、经济学、信息学、系统科学等众多学科知识,科技人才节约关系到人类社会的所有领域,其在实施过程中所表现出来的渠道、层次、方法、方式都是多样的。同时,科技人才的节约必须与自然资源的节约综合协调起来。

4 科技人才节约的对策

节约型社会的科技人才节约是一个复杂而长效的系统工程,需要全社会的关注和努力。

4.1 转变思想,树立良好的科技人才节约观

观念是行动的先导。科技人才节约观是指从节省原则出发,克服浪费,科学合理地使用科技人才的观念和意识。科技人才节约观作为客观存在的反映,是建立在对科技人才重要性和稀缺性认识基础上的。节约科技人才,首先必须树立人才忧患意识和节约意识,形成良好的社会风气。全民动员是建设资源节约型社会的基础,必须加强宣传教育,广泛开展多种形式的科技人才节约活动,使科技人才节约成为全社会的自觉行动。

同时,在强化全社会科技人才节约意识的基础上,必须树立良好的就业观、用人观,培养全社会可持续发展的科技人才观,使科技人才正确评价自己,正确判断就业形势,以一种良好的心态追求生活,选择工作。用人单位应当从工作实际需要出发,根据各岗位的特点制定相应的标准,选拔真正适合本岗位需要的人才。必须改变过去片面的高学历消费模式,在全社会范围内建立起有利于节约科技人才的就业和用人方式。

4.2 发挥市场在科技人才配置中的基础性作用

完善社会主义市场经济体制,建设统一开放、竞争有序的现代市场体系,完善宏观调控体系,更大程度地发挥市场在科技人才配置中的基础性作用。这是节约科技人才、提高科技人才使用效率的根本所在。必须加强科技人才市场机制建设,促进政府职能转变,提高科技人才市场的整体服务水平,使科技人才合理流动,实现科技人才资源的全社会共享。

要节约科技人才,提高科技人才的使用效率,就必须发挥市场这只“无形的手”的作用,使科技人才公平竞争、自由选择。同时,必须加大对科技人才市场信息网络建设的投入,抓好信息网络建设,逐步实现全国科技人才市场信息共享,充分发挥科技人才供求信息在市场调节中的作

用,为政府决策、单位用人和个人择业,以及科技人才培养提供准确及时的信息反馈和指导。

4.3 注重科技人才人事匹配的科学性和动态性

人事匹配的科学性决定着科技人才的使用效率,是构建节约型社会,实施科技人才节约的重要内容。合理的人事匹配即根据科技人才的能力大小安排适当的岗位,大材大用,小材小用,使人尽其才,才尽其用。在选用人才时,要任人唯贤、唯才是举,做到扬长避短、发挥优势。必须注重人事匹配的动态性,按照事业发展需要和人才能力变化,采取竞争上岗的方式,对科技人才的岗位进行动态调整。

4.4 以人为本,创造科技人才施展才华的良好环境

彼得·德鲁克说过:现代人事管理的主要任务仍是创造或者建立一个良好的人事环境。构建节约型社会,需要提高科技人才的使用效率,需要以人为本,充分调动科技人才的积极性、主动性和创造性,为科技人才施展才华创造良好的环境。因此必须突出以人为本,要真心实意地信任人,尊重人,留住人;要提高人力资本运营的效率,创造一种尊重劳动、尊重人才、尊重知识、尊重创造、崇尚科学的人际氛围和工作环境,不断激发科技人才的创造热情;要从组织上抓好落实,为优秀科技人才的脱颖而出搭建良好的舞台。

4.5 加强对产业结构优化的前瞻和规划

构建节约型社会,必须提升、优化经济结构、产业结构,从而提高生产系统的各种资源利用效率,降低国民经济发展对紧缺资源的依赖程度。产业结构的优化升级势必影响到科技人才的分布和配置。但是科技人才的培养、开发和供给具有一定周期性和前置性,二者之间是不同步的。因此,要根据经济发展趋势,搞好产业结构优化的前瞻和规划,为科技人才需求的分析与预测提供依据,引导科技人才的行业流动,形成合理的科技人才结构,减少科技

人才浪费。

4.6 加强创新,提升科技人才的使用效率

创新是人类社会永恒的主题,是提升科技人才使用效率、构建节约型社会的重要手段。要通过创新来减少单位产出的科技人才消耗,提高科技人才使用效率,做到产出大大高于投入。科技人才节约必须与自然资源节约相结合,与节约型社会建设相统一。要强化自主创新能力建设,力争在技术进步、科技创新方面取得重大进展,促进全社会科技资源的高效配置和系统集成,提高科技人才和自然资源的利用率。

4.7 开发与节约并重,加强科技人才开发

构建节约型社会,既需要节约科技人才,也需要开发科技人才。应积极构建面向市场经济的科技人才开发系统,多层次、多渠道、多形式地进行科技人才开发,提供与经济结构、产业结构相适应的科技人才。要大力推进教育体制改革,促进教育为经济发展服务,提供经济建设急需的各种科技人才,使教育成为科技人才开发的重要方式。在强调传统在校教育的同时,要强化终身学习、终身教育的理念,促进人力资本保值增值。要大力构建学习型政府、学习型组织、学习型企业,使更多的科技人才得到开发。

参考文献:

- [1] 张翼.当前中国人口的优势与未来难题[EB/OL].中国人口信息网,2006-01-05.
- [2] 王克群.论构建资源节约型社会[J].求是,2004,(4):54-56.
- [3] 周大平.人才培养大国的人才短缺[J].瞭望新闻周刊,2005,(7):42-44.
- [4] 王玉华,王美华.效率来源于人力资源的优化配置[J].科技进步与对策,2003,(2):116-118.

(责任编辑:高建平)

Research on Economizing Human Resources in Conservation-minded Society

Abstract: Economizing science & technology talents is a necessary link in the course of China's constructing conservation-minded society. This paper analyzes the necessity that China economizes science & technology talents. The forms of wasting science & technology talents are pointed out. The characteristics of economizing science & technology talents are summarized. The countermeasures of economizing science & technology talents are presented to construct conservation-minded society finally. Key Words: conservation-minded society; science & technology talents; economizing science & technology talents saving