

海归人才创新创业现状及对策研究

——以常州市为例

杨月坤

(常州大学 经济管理学院, 江苏 常州 213164)

摘要:随着我国经济的蓬勃发展,我国正日益成为吸引海外人才创新创业的沃土。分析了江苏省常州市海归人才创新创业的现状,剖析了海归人才创新创业中存在的主要问题,并以此为样本探讨了促进海归人才创新创业的对策建议,以期为其它地区的海归人才创新创业提供可资借鉴的经验。

关键词:海归人才;创新;创业;政策建议

DOI:10.6049/kjbydc.2012020332

中图分类号:C969;G3

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2013)01-0146-04

0 引言

近年来,国家和各级地方政府都出台了一系列支持政策,以吸引海外高层次人才回国创新创业,有力激发了留学人员的回国创新创业热情,取得了积极成效。有关调查结果显示:对于创新人才回国后的工作,86.1%的用人单位领导明确表示满意;对于创业人才回国后的工作情况,89.4%的创业企业表示发展良好^[1]。当然,由于当地环境不匹配、文化存在差异等原因,也致使海归人才在创新创业过程中遭遇种种尴尬。江苏省常州市作为一个快速发展的新兴城市,正在加快创新型、创业型城市建设,其海归人才创新创业状况具有一定的代表性。本文在分析常州市海归人才创新创业现状、存在的主要问题的基础上,探讨促进海归人才创新创业的对策,以期为其它地区的海归人才创新创业提供可资借鉴的经验。

1 海归人才创新创业现状

1.1 海归人才引进情况

“十一五”以来,常州通过先后组织实施两轮“千名海外人才集聚工程”和“龙城英才计划”,组织开展9批领军型创新创业人才引进工作,共有来自23个国家和地区的3500多名海外高端人才注册申报表明来常州创新创业的意向,经过严格审核,最终遴选出772名领

军型创新创业人才签约落户。在这些海归人才中,81.5%具有海外留学经历,75.5%具有博士学位,且都具有科研机构、高等院校、知名企业关键岗位3年以上工作经历。由此,带动汇聚各类高层次人才12500多名,其中海外高层次人才2400多人。目前,有45人入选国家“千人计划”,108人入选江苏省“双创计划”,6人获“江苏省海外高层次人才居住证”。

1.2 海归人才创新创业成果

提升科技创新整体水平。通过领军型创新创业人才的引进,不仅直接带动引进1250多项专利成果来常州转化及产业化,而且打造了一批具有世界水平的创新团队,攻克了一批制约产业发展的重大关键技术,取得了一批标志性的原始创新成果,创造了460多项专利成果。引进的领军型海归人才承担了全市1/3以上的国家、省中小企业创新基金资助项目,先后获得各类科研资助经费1.7亿元,成为常州科技创新、自主创新的一支重要力量。

促进新兴产业快速发展。目前,到常州创新创业的领军型海归人才,已领办、创办390家科技领军企业,涉及常州7大战略性新兴产业,其中生物技术和新医药占21%,物联网和新一代信息技术占15%,新材料占14%,新能源占8%,不仅填补了常州产业空白,完善了产业链,推动了常州高新技术企业的发展壮大,而且提升了常州产业层次,增强了产业竞争力。2011年,全市领军型海归企业年销售额已超过20亿元,其中销售

收稿日期:2012-03-14

基金项目:常州市自然科学基金软课题项目(CZKX2011003)

作者简介:杨月坤(1966—),男,江苏泰州人,常州大学经济管理学院系主任、教授,研究方向为人力资源管理。

额超500万元的有60多家,超1000万元的有30多家,并呈现出强劲的增长势头,成为常州经济快速发展的新增长点、转型升级的新动力源^[2]。

2 海归人才创新创业存在的主要问题

2.1 既缺资金又缺人才,市场开拓乏力

(1)缺少创业资金。海归人才在国外求学或创业期间没有积累起用于创业的资本,加上投资商的要价过高或要求过高,政府虽然提供了一些启动资金,但数量相对较少,创办一家有一定规模的企业较难。

(2)缺乏高级人才。很多海归企业反映,在本地寻找高级人才包括高级管理人才、技术人才等相对困难,有的只是普通技工,而对于处于创业阶段的海归人才来说最缺乏的是高级助手。

(3)市场开拓乏力。海归人才大多数缺乏市场开拓经验,而且现行的引才政策在招录海归创新创业人才时往往比较倾向技术型人才,而忽视企业管理、市场开发等综合团队。超过60%的海归企业反映目前企业的最大难点之一是市场对企业产品的认可度不够。

(4)创业风险较大。有些海归人才直接从海外购买1~2个专利就回国创业了,有些还不是其熟知的领域,这就存在非常大的风险。有些则打着归国创业的旗号行欺骗之实,签约落户后出现“空巢现象”或处于“身在曹营心在汉”的状态。

2.2 产业集聚不明显,海归企业游离于主导产业之外

(1)产业布局比较混乱。各辖市区之间产业布局雷同,经常出现多个地区争抢一个海归项目的现象,没有形成差别化竞争的发展态势。主导产业规模小、产业优势不明显,行业不集中,产业链条发展不够完善,上下游企业衔接不紧密,企业间的关联性较弱,没有形成产业集群发展。同一区域内的企业集聚程度低,企业之间互相交流、互通信息、互相配套或共用试验平台较少。

(2)游离于主导产业之外。由于缺乏政府对产业导向的引导和培育,海归企业基本都是企业导向,自己能做什么就生产什么,不仅产业游离于主导产业或支柱产业之外,而且相关产品的竞争力也不强,难以逾越“达尔文之海”,不仅加大了市场竞争的风险,而且降低了创新创业活动的存活率和成功率。由于没有相应的创新载体和平台,海归企业也难以带动现有产业的发展,更谈不上引领高新技术产业的发展。

2.3 重引进轻考核淡激励,引才和用才管理相背离

(1)重引进轻考核淡激励。近几年来,常州通过大力实施以“千名海外人才集聚工程”、“龙城英才计划”等为标志的海归创新创业人才引进工程,确实吸引集聚了不少海外创新创业人才,取得了较大的引才成绩。然而,如何科学评价海归创新创业人才的实际工作绩

效、如何尽最大可能为海归创新创业人才提供发挥作用的舞台、如何最有效地调动海归创新创业人才的主动性、积极性和创造性等追踪、评价、激励机制没有建立。

(2)引才用才管理相背离。引进人才和使用人才的“两张皮”现象客观存在。政府负责招才、引才的部门更多着眼于如何通过各种渠道、各种措施把海外人才吸引进来,以彰显自己的政绩,遵循的是招聘导向而不是市场(产业)导向,而用才部门或用人主体(企业)可能还没有做好相应的准备,还没有一个系统的产业规划和清晰的产业定位,不清楚如何去引导海归人才(引领高新技术产业的发展方向或服从服务于主导产业的需要),而任由海归人才能干啥就干啥。引才部门(政府)和用才部门(企业)“一头冷一头热”,甚至出现政府推荐的人才企业不要的窘况。

2.4 外部环境有待改善,配套服务参差不齐

(1)基础管理工作滞后。政府对海归创新创业人才的管理,部门不明确(组织部门、人事部门、科技部门都有涉及),职能不集中,工作不到位。政出多门,政策的“碎片化”现象严重,政策效用不明显、难以形成合力。支持海归企业发展的管理体系和包括技术、管理、市场、资金等内容的科技服务体系都有待建立或完善。

(2)外部环境有待改善。有关海归企业的创业平台及载体建设比较滞后。海归人才的户籍管理、子女入学、社保医保、养老保险等服务有待加强。海归人才创新创业的政策环境、法制环境、市场环境、社会环境等有待改善。

(3)配套服务参差不齐。鉴于各地地理位置、自然禀赋、财政状况等差异,各地执行的补助标准和配套的公共服务差距较大。有些辖市区不能提供足够的厂房用于创业企业,或者土地和厂房的产权问题无法解决。有些辖市区公共基础设施不完善,水、电、气等设施配套率不高,管线接入费用全由企业承担。有些辖市区配套资金兑现迟缓,造成企业研发资金或运营资金短缺等。

3 促进海归人才创新创业的对策建议

3.1 大力推进“人才+资本”的创新创业模式,解决海归企业融资难题

(1)健全科技金融体系。完善的科技金融服务体系是海归人才创新创业的重要支撑和保障。要结合海归企业发展的实际需要,逐步建立符合市场规律、市场化运作的多元化、多层次、多渠道的科技投融资服务体系,真正解决海归人才从科技研发到科技创业再到市场化成长过程中的资金需求问题,促使海归人才尽快完成由“科学家/工程师”到“企业家”的角色转换。

设立投资引导基金。按照“政府引导、市场运作、科学决策、严格管理”的原则,引导创投资金投向新兴

产业,重点投向处于初创期的海归企业。根据“引导但不主导”、“支持但不干预”、“参股但不控股”的要求,解决政府政策扶持与被扶持对象在市场机制上的接轨。整合政府相关资源,撬动各类资本对海归企业进行聚集式投资。

(2)引导规范产权交易。构建多层次资本市场,搭建产权交易平台。加快建立三大主体,即以创投为代表的直接投资主体、银行跟进的间接融资主体、以创业板上市为主的上市培育主体。鼓励民间资本通过天使投资、风险投资、股权投资等方式进入海归人才创新创业领域。促进知识产权质押融资、创业贷款等业务的规范发展,完善知识产权、技术等作为资本参股措施,积极运用税收、贴息贷款等优惠政策,支持和鼓励海归人才创业。

(3)推进项目资本对接。创立创业投资服务中心,推动技术与资本的深度融合,为资本和项目对接提供方便的一站式服务,以实现“为项目找资本、为资本找项目”的目标。一方面要做好项目的收集、筛选、辅导以及项目与投资机构对接过程中的考察、跟踪、协调等工作;另一方面,要为海归企业提供投融资培训、辅导,为海归企业设计合适的融资模式和方案,并帮助海归企业和投融资资本进行对接。

3.2 加大各类人才的引进力度,满足海归企业用人需求

(1)突出以需招才。突出围绕支柱产业和战略性新兴产业发展需求招才揽才,不断提升人才引进与产业发展的匹配度和人才引进的针对性、有效性。加快引进紧缺型人才,推动急需的中高级技术人才和管理人才的规模化引进,尽快形成人才梯队效应和规模效应。

(2)突出以资引才。继续加大各类资金的投入,促进政府引导性投入稳步增长,引导企业主体性投入持续增长,推动社会多渠道投入大幅增长,提高对各类人才的吸引力。

(3)突出以市选才。创新人才项目的评审、遴选机制,由重点企业、创业投资企业选定重大、重点人才项目,以政府股权投资撬动创投机构投资,增强项目发展的爆发力。通过做大做强一批科技领军型企业,放大“引进一批人才、发展一项大产业、培育一个经济增长点”的链式效应。

(4)突出以企聚才。积极鼓励重点企业引进人才、集聚人才,不断优化人才的性别结构、年龄结构、专业结构和层次结构。在支持重点企业投资海归人才创业项目的同时,积极支持重点企业掌握关键核心技术、培育实现产业技术跨越的领军型创新人才和团队。

(5)突出以策助才。进一步完善人才发展政策体系,着力打造技术公共服务、技术成果交易、创新创业融资服务和社会化人才服务“四大平台”,以企业为主体、项目为载体,尽最大可能为引进的各类人才提供发

挥作用的舞台,并在创业启动、项目研发、政策配套、成果转化等方面助推海归人才创新创业,努力营造“引进进、留得住、用得好、出成果”的创新创业环境。

3.3 打造差别化竞争优势,强化产业集聚效应

(1)均衡区域经济发展。站在全市产业发展的战略高度,深入分析了解各辖市区的自然禀赋、产业特色、文化特征以及发展优势、发展潜力,加强分类指导,认真做好各辖市区的产业定位,合理布局各类资源,努力形成各具特色、优势互补的区域创新格局。充分发挥各辖市区的资源优势、人才优势、资金优势,引导海归人才创新创业,以逐步形成差别化竞争优势。

(2)强化产业集聚效应。以项目带动为抓手,以基础设施建设为支撑,以体制机制创新为动力,围绕主导产业,按照“竞争力强、成长性好、关联度高”的原则选择引入并着力发展与主导产业关联度高的企业,加快构建特色产业链,使产业集聚区发展由企业集中布局向产业集群发展转变,加快主导产业发展,突出产业特色,强化产业集聚效应,促进产业健康快速发展。

3.4 完善海归人才评价体系,做到引进、使用与考核并重

(1)创新人才激励机制。建立健全鼓励海归人才创新创业的政策措施和激励保障机制,最大限度地激发海归人才的创新活力。调整政府科技奖励制度,从注重科技项目的奖励转变为更加注重海归人才的奖励,改变科研工作围绕奖励转的局面。建立海归人才产权激励制度,通过实施股权激励计划等,将海归人才拥有的专利、非职务发明和专有技术价值,量化后转为个人拥有的股份。鼓励企业为海归人才建立补充养老保险制度等。

(2)加大考核评价力度。引入淘汰机制、退出机制,优胜劣汰,激发海归人才的创新创业激情。“科学发展以人为本,人才发展以用为本”。海归人才参差不齐,海归企业也各有优劣。因此,要尽快出台科学规范的海归人才评价方法,从知识、能力、品德、性格等方面综合测评,客观地评价海归人才。要坚持人才和科技目标责任考核制度,完善以人才效益为核心的区域人才发展指标体系,强化人才工作的量化考核和绩效导向,在全社会形成上下联动、同频共振的人才工作格局。政府引才部门和管理部门要经常关心海归企业的经营情况,了解他们的技术研发、产品生产、市场销售等状况,并提供力所能及的指导和帮助,同时也可以及时发现问题,以加强监控,避免“空巢现象”发生。

3.5 创新海归人才创新创业政策,不断提高服务水平

(1)出台吸引政策。在现有的吸引和鼓励海归人才创新创业政策的基础上,继续出台或完善包括创业资助、科研条件、落户居留、工商注册、薪资报酬、社会保险、职称评定、子女入学、住房申购、签证办理等方面的政策文件。选树典型,大力宣传优秀海归人才的成

功经验,大力倡导支持创新、鼓励创新、保护创新、宽容失败的社会舆论环境,积极营造尊重人才、尊重知识、尊重创造的浓厚氛围。

(2)拓展引智渠道。构建开放式引才机制,将招商引资、境外培训与招才引智统筹兼顾,密切联系海外留学生社团、学术机构和华人团体,在国外高层次人才集聚区设立人才联络处,积极开展定点招才、驻点招才、重点招才活动,实现人才引进的常态化、高端化。

(3)搭建创业平台。通过加快重大公共研发平台建设,增强产业自主创新能力、加快重大公共服务平台建设,提高科技服务能力与水平、加快企业创新研发平台建设,提升企业持续创新能力、加快科技创业载体建设,促进科技成果转化和产业化等措施大力推进创新创业载体建设。按照布局合理、错位发展、优势互补的原则,加快专业园区和产业基地建设,为海归人才创新创业搭建平台。

(4)优化创业环境。不断优化“创业、学术、融资、生活”等环境,积极主动、满腔热情地帮助海归人才解决工作和生活中遇到的困难,在企业注册、税务登记、住房交通、子女入学、家属就业、医疗保险等方面提供“一站式”办公、“一条龙”服务,不断提升“拴心留人”的人才服务档次,增强海归人才的稳定性,降低流失率,

让海归人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

(5)提高服务水平。整合各方资源,通过科技项目支持、知识产权保护、政府采购引导、政策法规辅导、创业导师引路等方式,为海归人才提供全方位的创新创业助推服务。在创业初期不仅提供创业启动资金和贷款担保等,还提供保姆式服务,千方百计帮助海归企业解决日常生活之忧。创业中期积极推进产学研合作,吸引国内外高校、科研机构等设立产学研基地、开放实验室,邀请创业成功者、大中型企业家、经济顾问等组成专家服务团,为海归企业提供咨询服务。创业后期退出企业的日常监管等工作,帮助海归企业把好正常的生产关、发展关。

参考文献:

- [1] 李可.“千人计划”:对中国发展影响深远[N].光明日报,2011-09-28(15).
- [2] 常州市政府.“龙城英才计划”新闻发布会[EB/OL].(2011-08-19)[2012-02-15].http://www.changzhou.gov.cn/art/2011/8/19/art_1587_179218.html.

(责任编辑:赵可)

Study on Present Situation and Countermeasure of Returnees Talent Innovation; Taking Changzhou as an Example

Yang Yuekun

(School of Economics & Management, Changzhou University, Changzhou 213164, China)

Abstract: With the rapid development of Chinese economy, China is increasingly attracting overseas talents innovation pioneering fertile soil. This article has analyzed the Jiangsu province Changzhou City returnees talent innovation present situation, analyzes the returnees talent innovation problems, and as a sample to discuss promoting returnees talent innovation countermeasure proposal, with period for other areas of returnees talent innovation provides valuable experience.

Key Words: Returnees Talent; Innovation; Entrepreneurship; Countermeasure