

试论西藏科技人才开发

刘 恒

(西藏自治区党校,西藏 拉萨 850000)

摘 要:西藏经济社会发展过程中存在人力资源匮乏、人才梯队不完整、高层次人才稀缺,而这些因素又反过来进一步制约和阻碍西藏地区整个经济社会的长远发展。本文通过对西藏科技人才现状进行了描述,发现在科技人才开发的观念、发展条件、教育、开发机制等方面存在一定的问题,并试图从更新观念、制定规划、创新模式、创新培养体系等方面提出对策建议。

关键词:西藏 科技人才 开发

随着全球经济一体化进程的不断加快,和国家创新发展战略的实施,产业结构的调整和升级成为必然。科技型企业、高新技术企业凭借其独特的产业价值取向、广泛的覆盖领域和快速的成长方式,已经成为衡量一个国家或地区综合实力的标志。综合实力的竞争,最终是人力资源管理水平的竞争。2003年,第一次全国人才工作会议讨论通过的《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》,坚持以人为本和科学的人才观,明确提出实施人才强国战略,建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍,把我国由人口大国转化为人才资源强国。2011年党的六中全会指出:“推动社会主义科技大发展大繁荣的关键是人才,要树立尊重劳动、尊重知识、尊重创新和尊重人才的思想,建设一支结构合理、德才兼备、锐意创新、规模宏大的科技人才队伍,实现人才强国富民的战略目标”。在第六次西藏工作座谈会上,俞正声同志强调西藏应加大人才培养力度,培养更多当地急需的各类专业人才。而在各类专业人才中,科技人才又处于主导地位,已成为先进生产力和先进科技的重要创造者、传播者和推动者。目前,西藏科技人才远远不能满足经济社会发展的需要,自治区对科技人才的开发与管理还缺乏切实可行的策略措施。

1 西藏科技人才现状

科学技术是第一生产力,科技人才就是西藏经济和社会发展的关键因素。科技人才的质量、数量及产业结构都关系着西藏经济社会的兴衰成败。

近年来,西藏科研技术水平有了很大的发展。2013年西藏自治区共筹集30892万元用于各项科技

活动,科技活动经费支出28427万元,科研机构16家,科研人员796人,实施科研课题120个,创造科技活动收入30891.5万元,研究领域包括自然科学、农业科学、工程科学与技术、社会人文科学等。2013年,西藏从事科技活动的人员共有1292人,科技人才数量占61.6%,大学本科以上学历者有480人,其中具有博士和硕士学历的人共147人,占总人数的11.38%。高级职称的人员共198人,占总人数的24.87%。从总体来看,西藏科技人才数量相比312.04万人口来看,远远不足。从区域分布来看,西藏科技人才绝大部分分布在拉萨市,占科技活动人员总数的86.45%。这一方面导致在科技推广与研究方面,拉萨远远高于西藏其他地区,造成西藏各地区经济发展水平不均的现象明显。另一方面也不利于拉萨以外的其他地区科技人才的培养和科研积极性的提高。从研究领域分布来看,西藏科技人才大部分从事农业科学研究,占到57.66%。但随着西藏经济产业结构的不断改进,第二和第三产业在国民经济中所占比例的加重,对工程科学与技术、自然领域和社会人文科学领域的科学技术需求也越来越大,需要更多的科技人才来从事这些方面的研究。

2 西藏科技人才开发中存在的主要问题

2.1 科技人才开发观念落后

西藏科技人才的培养较多偏向公共事业性单位。对科技人才在生产创造过程中的关键作用认识不足,致使没有形成科技人才开发、培养的新理念。较多采取行政命令式的人力资源管理方法,缺乏有效的激励机制和评估机制,导致科技人才的能动性和创造性难以发挥,从而造成了科技人才的流失和专业技术人才

严重短缺。

2.2 复杂的自然环境,难以吸引科技人才

在科技人才资源开发过程中,自然环境因素所带来的影响也是不容忽视的。一方面,复杂的自然环境对西藏各地区之间、西藏与外部省市之间的经济联系和社会联系形成了一定的阻碍,对西藏的经济、社会、科技等方面的发展和对外交流设置了屏障,较为严重地阻碍了西藏科技和人力资源开发的进程;另一方面,恶劣的自然地理环境也影响了西藏边远地区交通、通讯、医疗、教育等公共基础设施建设和质量。高寒、低压、缺氧的高原环境对人们的身体健康和智力发展有较大的影响,在恶劣的自然环境和较低的生产力水平的双重影响制约下,生活条件普遍较差,缺乏吸引科技人才和稳定科技人才队伍的物质条件。因此,也已经成为制约该地区科技人才开发的一个重要因素。

2.3 经济发展落后,制约人才开发

经济环境是西藏科技人才开发重要的外部环境,经济环境的优劣,对吸引人才、留住人才、发展人才具有重大的影响。近年来,西藏经济虽然发展迅速,但由于底子薄、基础差、产业结构单一、经济总量小、交通运输不便等多种不利因素的制约和影响,在全国分地区生产总值的排名上都一直是最后一名,不仅同北京、上海、广东、浙江等经济发达地区差距悬殊,同西部十二省(市、自治区)中排名靠后的新疆、甘肃、宁夏、青海相比也同样差距较大。由于经济发展落后,西藏地区经济和社会进步主要依靠中央财政的扶持和其他各兄弟省市的援助,这使得西藏在教育、科技、医疗卫生、社会保障等方面的投入力度均相对不足,较难形成能够吸引人才和留住人才的大环境。

2.4 缺乏区域特点的科技人才开发规划

随着经济社会的快速发展,西藏自治区政府对西藏科学技术事业发展的重视程度也越来越高,但较多关注基础硬件设施的投资和改进,没有形成较为系统的科技人才开发规划和执行方案。并且各相关部门缺乏战略性的指导和部门间的协调合作,比如财政、教育、科技等部门没有进行有效的协同、配合。在科技人才的引进、培养、保持等方面的政策制度仍有不足,许多政策和措施缺乏针对本区域实际情况的前瞻性、全局性、长远性的科技人才开发规划。除了政府对西藏科技人力资源基础性开发的规划不足外,西藏科技型企事业单位人才培养意识不够,缺乏战略性的员工开发计划。大部分的科技型企事业单位还仅仅停留在目前缺什么人就招什么人的阶段,没有从自身发展目标

出发,在人力资源储备和人才战略规划上还存在很大的漏洞。

2.5 教育培训体系不完善

人力资源开发通常主要采取教育和培训这两种形式。通过培训和教育不仅能够增强科技产业人力资源的智力、知识、技能和体能等素质能力,而且可以培养人力资源的创新能力,为西藏经济社会的发展提供强大的智力支持。虽然西藏人力资源教育培训体系在不断完善,但关于科技人才的培训教育还有很多不足。

西藏共有6所普通高等学校,130所中等学校(其中普通中学124所),“211”大学仅有西藏大学一所。目前,西藏的教育主体大都以事业体制的高等院校和中等职业学校为主,师资力量不足,科研能力不强,西藏的高校教育尤其是职业技术学校中对科技相关人才的培养大都还停留在初级技能培养,学生接受的培训大多是技能方面的提高,而在科研理论和科技创新能力方面,缺乏进一步创新意识和开发能力,这远远无法满足西藏经济社会长远发展的需求。

2.6 开发机制不完善

西藏科技人才大部分都集中在机关事业单位,采用事业编制的模式,人事管理多以传统的行政命令式管理方法为主,在人才开发机制上还不够完善,主要体现在人才引进、激励方面。

西藏对于区外人才进入区内就业存在户籍、生源等方面的限制,造成很多有意愿在西藏就业的区外人才资源大量荒废。虽然西藏开始实施区外人才引进计划,但仅仅是一小部分企事业单位参与到该计划中,但对区外科技人才的吸引度仍然不够,无法完全解决西藏的科技人才需求问题。而且,大部分的科研单位仍然按照过去行政规划、指派性任用的方式,难以根据市场需求自由的调整人力资源的配置和组合,导致需要人进不来,不需要的人又难以流动出去。

西藏科技人才管理方式的僵化,大多数科研单位并不以个人的贡献程度来决定利益分配和提拔,而是根据级别的高低来决定,不仅影响到员工能动性和创造性的发挥,而且导致科研单位中人才的流失现象严重。

3 西藏科技人才开发对策建议

3.1 更新西藏科技人才开发观念

长期以来,西藏政府和相关单位在思想观念上对科技人才开发重视不够,对科技人才培养、开发等方面的投入较少,使西藏科技人才资源的整体开发水平较低。因此为促进科技人才资源开发,政府和各相关单

位都需要更新科技人才开发观念。一是要充分认识到科技人才资源对促进西藏经济增长,发展西藏各项社会事业的重要性。二是要树立以人为本的科技人才发展观念,加大科技人才开发投入的比例;改变过去只重视物质基础建设,忽视人才培养与开发的传统观念,建立新的人才培养观念,实现人才和院校、实验室、企业等的“双赢”。三是更新科技人才经营管理观,树立公平、公正的用人观,改变传统的科技人才人事管理中重身份、讲级别的管理思想,消除科技人才资源的各种编制和身份界限,建立市场化的人才评价标准,实现人力资源同质化竞争,努力营造优秀人才进得来、留得住、用的上的人事管理制度环境。

3.2 制定科技人才资源开发规划,打造西藏“科技人群”

制定科技人才资源开发规划,是打造西藏“科技人群”的首要环节,也是科技人才开发活动的起点。西藏政府应该根据西藏科技资源特点、科技人才人力资源现状以及西藏科技发展的未来趋势,立足于西藏科技发展的现实需要,制定西藏科技人才资源开发的战略性规划。高度重视科技人才资源开发在科技事业发展过程中的重要地位,不仅要从全区层面制定加强科技人才的培养和教育的全局性规划,而且相关的从事科技方面活动的单位也要根据全区的全局规划,结合本单位发展目标和市场需求制定适应自身发展的科技人才资源开发计划。另外,要将科技产业从传统的制造业、服务业、批发零售业等行业中脱离出来,建立一个单独的产业体系,建立起系统化、战略化的西藏科技人才资源开发的思想意识,确定未来一个阶段西藏科技人才结构、开发形式和素质要求,指明西藏科技人才资源开发方向、实施重点及具体步骤,从战略上为西藏科技事业下个阶段的发展提供人才保障,打造适合西藏科技事业的“科技人群”队伍。

3.3 创新多元结合的人才引进模式

大多数的单位引进人才的方式有两种:一是通过熟人举荐,二是通过网络和其他媒体广告的形式来招聘人才。虽然这两种方式有一定的优点,但科技产业和其他生产型产业相比,对人才资源的要求有所不同,这两种人才引进模式无法满足科技产业对引进特殊人才的要求。因此,需要建立以市场为主体的多渠道的人才引进机制,将科技产业内部人才市场和外部人才市场进行对接,通过市场不断优化人才配置。打破人才引进的区域和行业限制,利用多个信息服务平台和专业性的人力资源服务公司进行广泛的人才筛选,有

针对性的引进所需人才。另外,通过与政府和行业协会的合作,利用一些等级层次较高的人才交流洽谈会,扩大人才选拔的范围和提高人才引进的层次。还可以利用校园招聘或是通过与学校合作开展联合培养,获得所需要的专门人才。除了拓宽人才引进的渠道之外,最重要的还是用“什么”来吸引人才愿意加入到组织单位中来,对高层次的创新型人才和技能人才,除了利用高薪待遇外,还应该以企业对员工的职业规划、组织科技精神等来吸引人才,落实人才引进前后的各项工作,尤其是人才引进之后的配套服务,避免人才引进后又流失的现象。

3.4 建立多元化的科技人才资源培养体系

西藏存在科技产业从业人员数量不多,素质水平整体不高的情况。这一情况造成西藏科技产业严重缺乏关系到西藏科技产业未来发展方向和竞争力的专业素质水平较高的管理人才、创意人才、技术人才、经营人才、策划人才和综合素质较高的复合型人才。但是由于西藏高等教育培训机构数量少,针对科技专业的专业分类不全,培训内容不科学等的制约,难以在短期内开发、培养这些高级人才。应充分利用中央和各兄弟省市对西藏的人才援助,发挥援藏人力资源的作用,不仅在短期内可以填补部分科技产业高级人才的缺失,还可以为西藏科技产业人力资源提供区内培训和经验传授。同时,充分利用援藏省市为西藏科技产业人力资源培养提供的各种专业化培训和教育机会,将区内科技方面的人才派往发达的省市学习专业知识和积累工作经验,从而弥补了区内科技产业教育培训资源的不足。

教育作为人力资源开发最有效的手段和提高人力资源科技素质层次水平最根本的途径。一是要进一步增大对科技人才高等教育的投入力度,可以通过设立“科技创意专项基金”、开展创意设计比赛等方式支持高校科技人才培养和人才创新能力的转化;二是西藏高校要根据西藏科技产业的发展需求,完善科技产业相关学科建设和专业设置,加强和完善相关专业的师资配备和培训,充分发挥高校优势培养西藏科技产业发展需要的策划、创意、管理等方面的高层次科技人才;三是科技企业要加强与高校的合作,依托高校教育资源培养综合科技素质水平高、专业技术能力强和拥有创新思维的高层次复合型科技人才。最后,通过政府、高校和企业的相互合作充分发挥高校教育在科技产业人力资源开发中的积极作用。

科技型企业想要壮大发展,对企业人才进行合理

高效地培养,建立“内外”结合的人力资源培养机制尤为重要。科技企业一是通过导向性的培训使新进员工了解企业科技和管理制度,培养员工对企业的认同感,从而激发员工的工作热情。二是综合多种培训方式让员工形成终身学习的习惯,增强员工自主学习、独立学习的能力,促进对科技产业人力资源开发。企业也可以同教育培训机构合作,采取订单培养方式,向教育培训机构提出科技产业人力资源的培养订单。使订单人才的知识结构和技术水平更加符合企业的发展要求。

3.5 创新科技人才激励机制

根据科技人才市场供求状况,对根据工作性质和特点将科技产业中的高级管理人才、技术型人才、创意型人才、科技产品营销人才同普通员工区别开来,采取差别化的薪酬机制。如高级管理人才由于工作业绩的间接性和长期性特点,可以采用年薪制的方式根据企业整体效益来进行薪酬激励。对技术型和创意型人才,可以采取技术入股或项目承包的方式激励人才充分发挥创造性。对科技产品销售人才可以采用“保底+提成”的薪酬方式,激励员工的工作积极性。此外,根据科技企业整体效益,调整全体员工的福利待遇,在效益优先的同时兼顾公平。

科技产品和科技服务不同于其他物质产品的生产,具有自身的特殊性,其产品和服务的品质不仅有赖于人的知识水平、技术能力、创新观念,而且受到人在生产过程中的健康状况和心理状况的影响。因此,除了利用薪酬来激励员工主观能动性的发挥,还需要利用情感激励,疏通员工在工作上的思想障碍,使员工感受到被尊重和被信任,从而提高工作的主观能动性;另外利用群体激励,提高员工对企业的认同感和归属感,保持人才稳定和避免人才流失。

3.6 促进西藏科技产业发展,形成科技人才集聚效应

资源具有向使用效率较高的地方流动的特性。科技产业作为创新能力较强的产业,是具有作推动性作用的产业,它的健康发展不仅能带动其他产业的发展,并对资金、技术、人力等要素具有吸附能力,形成聚集效应。但是,在科技产业发展初期,科技产业的基础设施建设尚未完善,投资者往往不愿意对这种“新区”进行投资,要形成“增长极”难度较大。因此,在科技产业发展初期更多需要依靠政府财政的大力支持来完善基

础科技设施建设,并通过政策优惠等措施吸引投资者投入资金、技术和大量的科技人才促进科技产业的迅速发展,使之成为该领域的“增长极”,对科技产业人力资源产生吸引力,从而形成科技人才集聚效应。

西藏科技产业正处于发展的初级阶段,要想形成科技人才的集聚效应,不仅需要政府加大对科技基础设施建设的投入,利用西藏科技产业发展政策优势和资源优势通过设立科技项目,打造科技产业园区和基地,扶持特色明显、创新能力较强的科技企业来促进本地区的科技产业发展,而且还要通过各种优惠政策吸引社会各界的投资者和区外优秀的科技企业加入到西藏科技产业发展的行列中来,从而优化西藏科技产业的结构和发展模式,促进西藏科技产业的迅速发展,使之成为西藏经济的“增长极”产业,吸引周边地区和行业的优秀科技人才投入到西藏科技产业的发展中来。

面对日新月异的信息社会,随着西藏科技产业的不断发展,新兴科技产业发展趋势明显,必须要提高科技产业从业人员特别是关键部门创意人才的创新意识,并将创新意识提升到科技产业人力资源开发的战略高度。树立以创新为核心的人力资源开发理念,并将创新意识融入到科技产业人力资源开发的整个过程当中,解决西藏科技产业的人力资源开发中存在的问题,促进西藏科技产业人力资源开发水平的提高。因此,需要西藏科技产业系统内部与系统外部组织力量的协同作用,采取“交叉培养,有所倚重,二元并重,区域对接,特色取胜的开发方式”,充分调动和发挥西藏各界力量发展科技产业的主动性和创造性,创新西藏科技产业人力资源开发模式,培养西藏科技产业专业人才,提升西藏科技产业人力资源的整体素质水平,从而推动西藏特色科技产业发展,实现科技强区富民的战略目标。

参考文献

- [1] 西藏自治区统计局编.西藏统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2014.
- [2] 毕文芹,周威.基于灰色关联的西藏科技人才开发影响因素分析[J].西藏科技,2015(4).
- [3] 张友臣.关于我国科技人才培养的忧思[J].东岳论丛,2006,02:71-74.

编校 土登达杰