

论重庆市人才机制的创新

王可俐,刘仁龙,罗家富

(重庆大学人事处,重庆 400030)

摘要:西部大开发,人才是关键。作为西部地区唯一的直辖市,重庆要实现跨越式发展,就必须切实做好人才工作。为此,笔者分析了重庆人才现状及存在的突出问题,探索性地提出了优化重庆人才环境,创新人才培养培育及引进机制等措施,在充分发挥现有人才作用的同时,努力吸引海内外人才来渝效力,使重庆成为西部人才乐园。

关键词:西部大开发;人才;制度创新

中图分类号:C96 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2004)01-0117-06

On System Innovation of Talent of Chongqing

WANG Ke-li

(The Personnel Division of Chongqing University, Chongqing 400030, China)

Abstract: Talents are vital to the great development of the western China. Chongqing, as unique municipality directly under the Central Government in western China, should do a good job about talents so as to realize tremendous strides in western development. This paper analyzes the present situation and extrusive issues of talents in Chongqing, and puts forward some measures such as the circumstance should create greatly and harmoniously for all kinds of talents to work and live, innovation of talent cultivation and utilization leads to the possession of more talented persons in Chongqing, inauguration of prompting mechanism makes talented persons sufficiently have a effect in employment, creation of introduction mechanism attracts talents all over the world to come to Chongqing.

Key words: western development; talent; system innovation

重庆作为中国西部重要的工业基地,在西部大开发中起着举足轻重的作用。重庆要在西部大开发中实现跨越式发展,抢占科技和经济制高点,人才是关键因素。为此,笔者拟就重庆市人才现状、人才环境以及人才创新机制等进行研究。

一、重庆人才现状及存在的问题

(一)人才总量不足,结构不合理,高精尖人才严重缺乏

西部地区人口占全国总人口的2/3,而乡村人口则占75%。从东西部人才比较看,综合人才差距为10:1,每千人初中以上文化程度人口比为388:251,中专以上学历人数比不到10:1(西部每万人中仅为90人左右),平均每一百人拥有科技人员之比为9:1,国有企事业单位的专业技术人员之比为3:1^[1]。而重庆的情况更不容乐观,全市大专以上人口只占人口总数的约1.3%,仅高于云南和西藏,人才总量

严重不足。

从人才结构和层次看,除具有我国人才队伍结构传统产业人才多,高新技术领域人才少;中初级人才多,高层次人才少;低学历人才多,高学历人才少;熟悉计划经济人才多,熟悉市场经济人才少等普遍缺陷外,重庆人才结构还具其特殊性缺陷:(1)高新技术产业人才和复合型人才相对短缺。与大开发密切相关、迫切需要的新材料、新能源、电子信息人才、国际贸易、生物技术、生态建设、环境保护等方面的专家和工程技术人员严重不足。(2)地区、行业分布畸轻畸重。从区域分布看,科技人才主要集中在大中城市,生产第一线严重缺乏。从不同所有制人才分布来看乡镇企业较少。从人才行业结构看,专业技术人员60%集中在国有事业单位,企业特别是国有企业的技术力量相对薄弱。高层次人才比例偏

收稿日期:2003-09-02

作者简介:王可俐(1966-),女,四川渠县人,重庆大学人事处管理干部,主要从事人力资源管理研究。

低,高级人才仅占专业技术人员总数的5.5%^[1]。而非公有制企业和直接从事工农业生产、科技推广和应用型科技研究的人员比较匮乏。从重庆市人事局专业技术人员管理处获悉,截止2001年底,我市占总人口1/10的300多万知识分子中具有副高以上职称的仅有5万人左右;全市160多名博士后中,高校和科研院所就占了4/5强,在企业从事科研工作的仅20余人;国家“百千万人才工程”第一二层次仅15人;国家有突出贡献中青年专家65人,只占知识分子总数的1/5 000。(3)断档现象严重。一个时期以来,一定程度上,由于高等教育专业设置不尽合理和人才评价论资排辈等因素影响,在高学历、高层次人才中已经出现年龄结构断档现象,年龄偏大的数量较多,中年层次的偏少,而青年人才却大量流失。据统计,重庆市科研院所80%以上的科研人员在5年内将退休。

(二)人才流失与浪费十分严重,企业整体创新素质不高

从近几年情况看,从西部流往沿海地区的科技人员超过3.5万人,其中很多人才的“原产地”是重庆。大量优秀人才的流失造成重庆人才队伍总体素质明显低于东部地区,人才短缺日渐成为重庆发展的“瓶颈”。据调查,重庆市一所著名高校每年毕业的硕士、博士70%以上去了广东、深圳、上海、北京等地,留在本土的很少。

目前,在西部少数几个城市和地区拥有数量不菲的科技人员。西安、成都、兰州、重庆等几个大中城市的科研院所、大专院校和大企业集结的科技人才数量,在全国排序中多处在前十位,然而这些城市的工业竞争力排序近年来一直远在前10位之外甚至在最后几位,这是因为一半以上科技力量游离于企业之外,企业缺乏高层次技术创新人才,并且拥有一些科技人才的企业也没有很好地发挥现有人才的创新作用,珍贵的人才资源被白白浪费掉了。机械工业协会的调查显示,科技人员认为自己在现有岗位上较好发挥作用的只有25%。

(三)人力和科研投入严重不足,缺乏有力培育机制,人才引进机制落实不力

投入不足主要体现在教育总支出占国民生产总值的比重较低和人均教育投资水平低。1999年11月25日国家教育部公布了我国1998年各级政府教育投入的数字:1998年国家财政教育经费支出占国内生产总值的2.25%,较上年有所增长,但这一比例

仍未达到《教育法》规定的国家财政性教育经费占当年国内生产总值4%的比例,更不能与美国等发达国家相比(美国已经达到7%)。就国内各地区看,处在东部的上海市人均教育经费和科研经费是处在西部的贵州省的10倍和53倍。东部人平均受教育时间达10年零8个月,而西部只有3年零6个月。重庆各行业也普遍存在重设备投入,对人才却吃老本、将就用、轻投入、少培育。不少单位虽然制订了人才培养方案却缺乏总体和长远规划且培养方式单一、受培面窄。

近年来,以重庆市名义组团去外省市或国外招揽人才的行动不多,多数单位除了一年一次引进少量的大中专学生外,根本没有引进高层次人才计划及配套政策,或者说政策力度不够,不但不能引进紧缺人才而且连现有人才特别是一些年轻人才也人心思走。另外,由于一些单位引进人才与现有人才相关政策差异较大,又出现了“招来女婿气跑儿”的现象。与西部省市如西安、成都、兰州及东部的上海、南部的广州、深圳比较,重庆市现有引进人才机制有一定力度,但配套措施不完善,实际操作部门和单位不能切实有效地执行市政府有关政策,在一定程度上打击了有志来渝创业的人们的壮志豪情。

(四)人才环境不够宽松,人才待遇偏低

重庆社会舆论环境方面,尊重知识、尊重人才的风气不浓,思想不够解放,观念意识比较陈旧,压抑人才的现象在一定范围内存在;体制、机制、观念意识及思维方式等人文生态环境落后,对具有创新、创业、实干精神的人才造成伤害,遏制人的创造力、独创性和创新精神,也遏制各产业各行业生产力的发展,制约经济发展的步伐,致使人才大量外流,形成恶性循环;政策法规环境方面,体制比较僵化,制度建设滞后,机制不够灵活,人才配置市场化程度低,人才使用缺乏竞争,人事监管保障差,人事管理法制缺乏;现有政策难以真正使拔尖人才脱颖而出,更难以发挥政策优势,吸引大批人才投身重庆建设;工作环境方面,待遇比较低,待遇过低是重庆人才大量流失的重要原因,重庆人才待遇只相当于经济发达地区相应人才的1/2甚至仅及1/3,而且区域差异大;硬件服务环境方面,投入少,档次低,硬件建设欠账大,体系不健全,服务功能弱。由此,导致一方面人才成长慢,不能引进人才和有效使用人才,无法满足经济建设需要。另一方面,现有人才流动不畅,作用发挥不好,人才的闲置浪费与人才短缺并存的

结构性矛盾突出,同时也直接影响投资环境,影响改革发展大局。据有关部门的专题调查显示,85%的人才认为用人环境是人才潜力得以充分发挥的首要条件,外来人才对重庆用人环境有如下体会:用人环境不够理想,才能得不到充分发挥,未得到合理使用,职称难评,唯‘从’是举,论资排辈现象较为严重。

二、优化重庆人才环境,营造西部人才乐园

(一) 营造优良的硬环境和优秀的生态环境

重庆市加强基础设施建设投入力度较大,交通状况大有改善。此外,还应大力抓好生态环境建设。好的生态环境是指城市环境优美,空气清新。好环境是一张无形的品牌,能够产生生产力,好环境昭示好政策。近年来,重庆的空气质量有所改善,但与其他城市相比仍然存在一定差距。

(二) 营造优良的人文环境和体制环境

优良的人文环境就是在全社会形成尊重知识,尊重人才,奋发向上,追求知识,鼓励创新,社会和谐,治安状况,生活条件好,工作关系融洽的良好氛围。知识分子比较关心知识能否有用武之地,是否有一个心情舒畅的工作环境。因此,必须切实树立人才价值新观念——科技、人才是第一生产力和第一资源,是第一把手的工作,是经济发展的第一增长点;树立“大开放才能大发展”和“科教才能兴渝”的坚定信念及“三求”(不求所有、但求所在、但求所用)人才所属新观念;通过多种形式、开辟多种渠道,大力宣传人才政策,宣传优秀人才典型,宣传企事业单位引才、育才、用才的先进经验,营造良好的政治社会生活软环境,从每一件小事做起,尊重知识、尊重人才;建立与市场经济相适应的管理体制和运行机制,包括用政策、用市场环境来为人才提供用武之地。建设好人才开发、使用、交流的市场体系,使优秀人才慕名而来,使重庆成为“人才向往,乐此不疲”的西部人才乐园。

(三) 创造良好的法制和行政环境

在实施西部大开发战略中,重庆市实施了“1+6”工程和综合整治发展环境“十个一批”系统工程,制定了《重庆市引进人才优惠政策规定》及“服务西部大开发20条”措施等,但仍然存在优惠政策落实难,执行过程走样,因人而异;存在主动服务差,“门好进,脸好看,但事难办”及“我有权,你咋办”;存在执法环境欠公正,立案难结案难执行更难等现象。

“行政部门的审批经济”生产巨大内耗。重庆市可以在政府审批制度上实现创新。事实上,太多的

审批程序必定造成办事效率低下,滋生腐败。同时,在公务员队伍中应大力倡导树立“优政”、“窗口”、“服务”意识,提供优质服务。西部大开发呼唤现代行政精神,树立“创新的精神”(你创新我支持)、“服务精神”(你投资我服务,你发展我扶持,你困难我解决)、“务实精神”(开发热情要与科学态度结合起来,力戒浮华而不实,搞花架子做表面文章,多办实事,扎实工作)、“竞争精神”(观念、制度、技术、管理及整个改革开放两大层面上的大竞争)及民主精神、务实精神、开放精神、艰苦奋斗精神等。

三、创新机制,做好重庆人才工作

(一) 创新教育、培育、使用机制,使重庆拥有更多自主人才

对于重庆,通过教育改革,培养更多的高科技人才是长期的任务。除了加大教育投入外,改革教育培育体制刻不容缓。

其一,基础教育,从小孩子抓起,加强素质教育,培养创新能力。各级中小学和科协应定期在少年儿童中开展别开生面的科普活动,邀请科学家、院士进行科学启发教育或者专题指导,鼓励他们大胆设想发明创造。

其二,高等教育,加大培养高科技人才力度。(1)大学应调整专业结构,培养适用人才,加强大学基础教育,改善学生在自然科学、人文和社会科学以及经济、管理、法学等学科领域的基础知识结构,增加学生根据社会需求和个性发展特点选择后续研究方向的机会。(2)发展现代远程教育,建成计算机互联网、卫星数字网和有线电视网“三网合一”的远程教育传输系统,学生创新教育环境的完善将使以素质教育和以创造性为核心的各类实践活动更加活跃。(3)加大学科建设力度,特别是国家教育部在指标上向有关国民经济方面和西部大开发急需的专业倾斜,在硕士、博士招生中增大比例。重庆大学为了适应西部大开发和知识经济时代对创新人才的需要,不断深化教学改革,建立起人才培养新模式——弹性教学制。建立弹性知识结构,强化学生基础,增加选修课,提高综合素质,让学生自主构建知识平台,造就各类创新人和复合型人才。重庆大学城市学院、重庆职业技术学院和渝西学院的建立对于培养实用性人才有很大推动作用。

其三,企业与社会力量联合抓好继续教育工程,提倡全民教育和终生教育,抓好企业办教育。20世纪70年代人类知识每5-7年更新一次,21世纪是知识爆

炸的时代,新知识日新月异,终身学习是必然趋势;企业对在职人员进行继续教育是知识更新的较好途径。其方式主要有:(1)定向培养。选送优秀在职中青年人才赴国内高校和科研机构攻读硕士博士学位,选送优秀学科带头人到国外深造。(2)合作培养。与国内重点高校合作开办紧缺急需专业硕士班和研究生课程进修班,开设“名牌大学远程教育站”;企业通过与大学、国内外研究机构合作研究开发项目,在研究中学习,在学习中研究,达到人才培养目的。(3)结对培养。将重庆“十百千万”人才工程人选与国内高级专家结对。(4)在企业内部进行远程教育或现身教育,进行“立体培训”,提高培训的针对性。

(二)创新使用和激励机制,使现有人才充分发挥作用,在西部大开发中建功立业

目前人才使用有四难:用人体制上,人才自动呈现(自我表现)难;技术手段上,准确度量人才本事难(特别是人才素质测评、企业人事诊断、咨询业务在重庆还不成熟);个人价值取向上,人是否“适其事”,用人单位评价及自我评价难;人才浪费大也是一难,人才本身得不到合理使用是最原始最低级的浪费。劳动定额、工时定额、技术定额若没有科学考评制度,能者就可能不能多干甚至不会多干。为此,使用人才必须遵循一定原则:(1)能级原则,根据人才能力的大小将其放在相应的岗位和职位上,量才录用,避其所短;(2)鼓励原则,物质和精神鼓励同样重要;(3)协调原则,突出专业与专业的结合,形成一个正三角形,分高中初级人才,同一单位里,高中初级人才按1:3:6呈金字塔结构,这样队伍发展最平衡和协调;(4)动态原则,人才能级与岗位能级动态对应,使多面手人才在更加广泛的范围内活动。

必须建立健全激励机制,并科学地使用人才,才能使人才发挥最大能量。美国著名制度经济学家诺思教授认为,对经济增长起决定性作用的是制度性因素而非技术性因素。他认为如果一个国家或地区经济没有增长或较落后,那就是该国家和地区没有为经济方面的创新活动提供激励。因此在分配制度上,必须彻底打破现有的档案工资制,实行岗位工资、谈判工资、协议工资、项目工资、效益工资等多种工资制度,使知识、技术、信息、资格(国家统一考试取得的)进入分配领域;建立项目负责人承包一揽子工程,科技人员参与项目研究、成果转化及产业化全过程,科技成果作为技术资本投资入股,使科技人才的技术成果成为有价值的商品;设立单位科技、管理

进步奖励制度;建立优秀人才培养机制,有目的有计划从优秀中青年中选拔一批行业技术带头人、学科技术负责人,工作上压担子,待遇上给予倾斜,使他们在科研开发、经营管理中带头发挥创新作用;建立量才录用的用人机制,激励各类人才自觉进取,充分发挥作用,为西部大开发作出贡献。

(三)创新科技成果转化机制,推进产业化,实现人才价值

目前我国每年通过鉴定的3万多项成果中,只有15%-20%能够被转化,最终形成产业的不到15%,远远低于发达国家60%-80%的水平^[2]。据重庆市科委统计,重庆市每年进行的科研项目有5000余个,年均均有150多项科研成果获得国家或地方各项大奖,但其中只有1/10转化成了现实生产力。

首先,资金投入不足是科技成果转化难的严重障碍。因此,要使重庆市科技上水平,经济上台阶,成果转化工作任务繁重且刻不容缓,重要的工作之一就是拓宽资金来源。根据重庆现实情况,可采用:(1)在项目研发之初,设立“种子基金”。主管研发资金的相关部门要最大可能了解世界科技前沿,在项目支持上坚持理论与实践相结合。对经过一定程序论证具有发展前程的项目进行跟踪资助,加大高新技术研究与开发力度,增加高新技术的有效供给,鼓励企业与高等院校、科研院所挂钩,在科研开发、成果产业化等方面开展广泛合作等等。(2)产业化过程中,设立“风险投资基金”。这些资金的来源除了增加政府投入外,以市场机制来运作是必然趋势,理顺流通过程、投资过程中的各种关系,广泛吸纳企业、外来投资资金、民间资本等多元资本加盟,除了国家试点建立股份制的高技术开发银行及加大对高新技术企业进行现代股份制公司改造优先安排上市,运用资本市场筹资外,更重要的是大力发展风险投资,促进高新技术产业化,实行投资主体多元化,努力使民间资本在风险投资中扮演主要角色,同时规范风险投资的营运机制。(3)逐步建立和完善“企业创新服务中心”。建立成果转化网络平台,专门解决成果产业化中的市场、资金及有关问题,发展以科技成果转化为核心的中介服务。沟通国内外企业资讯与产品信息,建立成果和技术经济信息检索咨询方面的服务网络。坚持引用外来成果与自主开发相结合,重点加强自主开发,以提高产品的技术含量和市场竞争能力。引用外来成果要注重消化吸收,最终形成自己的优势,减少对外来成果的依赖。对成果、转

化情况进行实时统计和分析,为下级部门制定有关科技和产业政策,为科研单位确定未来的科研方向和选题提供依据。

其次,实施“职工期股”制度。中国加入WTO后,靠提高工资和进入的外国公司争夺人才是不可能的。因为就中国目前的效益状况,大幅度提高工资是不现实的。只有靠给股权。让高级管理技术人员入股,让企业职工购股,给创造出科技成果并转化为生产力的人才奖励期股。由于是股票期权,股票几年后是否升值要靠每一个人的努力,把每个人的收入挂起钩来,会极大调动和激励科技人员不断创新。期股占总股本比例可以突破25%~35%的限制。广州则允许科技人员持股30%~40%。

再次,实施“科技成果转化股份合作制”。2001年5月,由重庆市国人电讯产业有限公司研发的两项科研成果成果作价1350万元,占45%的股份,是一次较大突破,给重庆科技人员以极大振奋。

最后,探索“多职多薪”思路。对科技人才在完成本职工作和保守工作单位技术商业秘密、不侵害工作单位或所从事相关研究课题的知识产权和合法权益的前提下,支持其充分发挥个人潜能,跨单位兼职,多职多薪,并制定相应管理办法。

(四) 创新引进机制,吸引更多人才来渝作贡献

对于吸引海外人才,世界各国可谓各出奇招,不遗余力。有重金收买的如发达国家通过“猎头公司”在全球争夺有价值的人才;有变相网罗人才的,如美利用援菲项目选拔菲律宾国专家去参加项目,结果人才一去不回。韩国、泰国制定“回归计划”,吸引本国在外人才回流。日本正在实施“人类新领域计划”,将从国外引进其短缺人才的1/3。美国公司为吸引人才,通常采取加薪、升迁、红利、带薪年休假、解决配偶工作等方法,甚至对高科人才实行高额配股制度、特别税收制度、发放“金卡”、兴办科技园区等。

上海市早在六、七年前就开始在全国率先构筑“人才高地”。九五期间,共引进国内各类优秀人才2.78万余人,是10年前的1.14倍,引进海外留学人1.5万多人,占全国回国留学人员的1/5。重庆市现有留学归国人员1300多人(大多集中在高校,机关企业寥寥无几),与其他省市相比数量太少。除了人才政策方面原因外,宣传力度不够也是一个重要原因。因此,要利用现代传媒如互联网、卫星电视及国际研讨会等形式在全球范围内广泛宣传推销重庆,让海外学子了解重庆;除了通过网络招贤纳士外,可

以政府名义组团赴英、美、德、法、日以及软件业相当发达的印度等国,宣传重庆的人才优惠政策,进而招揽人才。同时,逐步建立相关国家中国留学人员信息网,做到有的放矢。目前,美国经济有所放缓,人才去向并不稳定,这对重庆是一个很好的机会。尤其对一流的海外人才,如果因各种原因暂时不能完全回来,也可实行“柔性流动”,只要有利于科技创新、学科发展和国际间的交流与合作,可允许国内外两边兼顾,不求所有,但求所用。

从策略上,还可以采取多种措施。从国际层面看,通过外交努力,争取国际舆论的支持和配合,做好留学人员回国去西部的动员工作;从政策层面上看,坚持“鼓励出国、欢迎回国、来去自由”的既定方针,保证政策的开放性和稳定性。同时实施优惠政策,鼓励留学人员在国内从事高新技术产品的研制、开发和生产,进行科技成果交流、推广和转化;从社会层面上看,加快西部地区建设步伐,完善民主与法制,建立良好的社会政治生活环境,努力改善工作条件,创造适宜人才建功立业的学术环境。严格划清学术与政治的界限,按“学术无禁区、政治有原则”的方针,在学术上让人才有充分发挥首创精神的广阔空间;从个人层面来看,采取政治信任、精神鼓励、利益驱动、文化吸引、亲情联络等措施及进行爱国主义教育等方式吸引人才回国为西部大开发重庆大发展献出智慧和力量。另外,可建立“留学人员创业园”,跟踪和消化世界最新科技成果的重要窗口,这是实现科技成果转化的重要基地,是引进、培养和发挥海外人才作用的重要途径。

引进国内中东部人才也十分重要。现在东部地区占全国人才总量的43%,但其中有344万人处于闲置状态,相当于全国3年大学毕业生培养量。因此,从东部引进紧缺人才必要而且可行。可实施引才、引智、引项目“三位一体”全方位推进的战略,采取:领导引才,市领导带头实行引才指标责任制;筑巢引才,与国内外重点高校院所建立校(院)市合作关系,建立科技开发、成果转化和研究生来渝挂职的工作基地;搭台引才、腾岗引才、智力引才,实行“柔性流动”政策,突出以项目、岗位吸引人才;网络引才,通过用人方式的创新,为各类人才尤其是高层次人才跨地区、跨国界的“流动”创造一种简便、易行、高效的新模式。重庆市现约有16万个企业,上万名外来人才(具有中级职称以上)为重庆的发展起到了不可估量的作用。重庆市人事局、公安局、教委已联

合发文在渝实行“外来人才工作证”制度,这一吸引人才的制度,使外来人才有了“绿卡”。这一举措解决了人才后顾之忧,留住人才,使人才得到合理使用,在西部地区走在了前列。

(五)创新高级人才管理机制,建好高精尖人才蓄水池

其一,建立高级人才动态跟踪网络。市级人事部门充当“人才猎头”角色,以各类人才和用人单位需求为导向,完善人才管理、人事法规、人才市场体系,引导人才培养和流动,对人才的专业、层次及流量、流速和转向进行宏观指导,从而实现有效的人才开发,最大限度地为用人单位和人才提供良好的公共服务。提升人才资源配置规模化、市场化、社会化和法制化,凸显重庆人才服务环境优势。

其二,制定高级人才规划和需求专业目录。我国现有专业技术人才近4 000万,在企业工作的各类专业技术人员还不到全国总数的40%,企业特别是非国有企业的技术力量相对薄弱。而美国在企业从事研究开发的科学家和工程师占其总量的80%左右^[1]。据人事部专业技术人员管理司有关信息,到2005年,我国专业技术人员队伍总量将达到5 400万左右,到2015年将达8 800万左右,博士后培养达12 000~15 000名,建成1 000个博士后科研流动站和企业博士后工作站,实现高科技成果5 000项,加大博士后科研项目转化力度达30%(现还不到10%)。制订上述管理对象范围内的人才规划是对重庆市现有跨世纪高层次人才(高层次党政领导干部、高层次经营管理者、高层次科技专家)规划的补充,并且更加结合实际。

其三,启动重庆市“十百千万”人才工程。近年来,我国为优秀人才制订的工程项目可谓不少:“跨世纪优秀人才工程”、“百千万人才工程”、“百人计划”、“国家杰出青年科学基金”这些措施旨在为优秀人才提供充足的科研经费和更好的科研环境,“长江学者计划”和由教育部发起香港著名实业家李嘉诚捐资设立的“特聘教授”年津贴10万的奖励制度,

面向海外招揽人才第一次给教授“明码标价”,体现了知识和人才升值的价值取向。应启动重庆“十百千万”人才工程,在重庆市财力允许的情况下(或吸引企业财团)分不同层次、不同研究领域给予研发经费资助和生活补贴,可以更好地凝聚重庆经济建设的骨干力量。建立人才公平竞争机制,破格晋升的专业技术人员,不拘一格选拔人才。

其四,对各类人才实行明码标价,重奖科技功臣。目前,重庆市人才市场的价格明显低于其他地区,企业高级职称人员月工资通常在1 500-2 000元之间,普通高校副教授以上教师工资也不不过在2 000-3 000元之间,只是发达地区的1/3或1/2。因此要采取切实有效措施,对各类人才明码标价,缩小待遇差距,以吸引和留住人才。采取“待遇留人、事业留人、感情留人”政策。重点是待遇,待遇上去了,事业留人才可以实现,感情留人才有基础。同时,完善人才贡献评价体系,对确有突出贡献的科技精英实行重奖制度,尊重知识、尊重人才落到实处。

其五,加大政府投入,加强“三园两站”(大学科技园、留学生创业园、博士创业园及高校博士后流动站、企业博士后科研工作站)建设,使之成为高技术发源地和高级人才的摇篮。博士后流动站和工作站是引进高层次科研和技术开发人才的重要途径,将对促进人才队伍的知识更新,推动高校和企业资源有机结合和成果转化、科技创新,有着不可替代的作用。

参考文献:

- [1]汤华. 构筑新世纪我国人才制高点[J]. 瞭望新闻周刊, 2000,(3):3-5.
- [2]杨灿英. 对我国高新技术产业发展的一些思考[J]. 山东财政学院学报,1999,(4):32.
- [3]深圳市人事局. 深圳市政府代表团赴美招揽人才[J]. 重庆人事信息,2001,(4):19.
- [4]陈艳,胡鸥. 西部人才资源现状分析及对策探讨[J]. 南京人口管理学院学报,2000,(6):10.