

Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.zs.2021.06.001

欢迎按以下格式引用:李志,曹雨欣.我国西部地区柔性引才困境及路向研究[J].重庆大学学报(社会科学版),2022(3):14-24. Doi: 10.11835/j.issn.1008-5831.zs.2021.06.001.



Citation Format: LI Zhi, CAO Yuxin. A study on the dilemma and direction of flexible talent introduction in China's western region[J]. Journal of Chongqing University(Social Science Edition), 2022(3):14-24. Doi: 10.11835/j.issn.1008-5831.zs.2021.06.001.

我国西部地区柔性引才 困境及路向研究

李 志,曹雨欣

(重庆大学 公共管理学院,重庆 400044)

摘要:“人才强国”是我国“十四五”时期一大重要发展战略,体现我国对人才的高度重视,也是我国对人才发展的高要求。我国把“坚持聚天下英才而用之”作为做好人才工作的基本要求,实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,鼓励引导人才向边远地区流动,形成良好的人才发展新局面。人才引进是人才发展的重要环节,也是人才集聚的重要方式,对于高素质人才的引进以及各地区间人才的合理流动都有着重要的推动作用。在人才引进政策上,我国鼓励多方式引才并努力满足人才多样化需求,给予引进人才多方面的优惠待遇,以满足各地区对人才的需求。当下我国区域经济竞争日趋激烈,归根到底,各地区间的竞争是人才的竞争,“抢人大战”的势头从未减弱。而目前人才的缺失是不少地区存在的共性问题,西部作为我国经济相对落后地区,人力资源远不如东部地区,人才的刚性引进方面劣势明显,要想弥补其在东西部人才争夺中的不足,西部地区必须加快转变引才方式,将柔性引才作为开展人才工作的重要手段。就柔性引才的价值诉求看,实行柔性引才是发达国家解决人才问题的成功经验,是全面建设社会主义现代化国家的需要,更是西部地区高质量发展的需要。柔性引才方式对西部地区的必要性体现在以下几个方面:西部经济社会发展需要大批高素质专业化人才,但人才引进难、集聚效应差;人才国际竞争、区域竞争越来越激烈,西部地区刚性拥有充足的人才越来越困难;柔性引才是国内外解决人才问题的普遍方法,尤其值得西部地区学习。研究发现,西部地区在人才的柔性引进方面存在以下问题:柔性引才的基础条件薄弱;刚性引才惯性突出、柔性引才意识明显不足;国内外人才管控力度强,人才柔性引进空间小;“柔性新人”与“单位旧人”存在矛盾。为此,西部柔性引才需要加强以下路向研究与实践:一要创新人才观念,增强柔性引才意识;二要进一步优化引才政策,拓展柔性引才空间;三要挖掘西部资源,丰富柔性引才方式;四要借助互联网,打造“互联网+”智慧型人才柔性引进新模式;五要抓住成渝双城经济圈建设等国家重大战略机遇,进一步打造柔性引才的良好环境。

关键词:柔性引才;刚性引才;人才;人才强国;人才政策;人才环境;西部地区

中图分类号:C964.2

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2022)03-0014-11

基金项目:重庆市科委技术预见与制度创新项目“重庆市构建‘近悦远来’人才生态研究”(2020RCKT04)

作者简介:李志,重庆大学公共管理学院教授,博士研究生导师,Email:lzmx@cqu.edu.cn。

人才是具备专业知识与技能,拥有较高素质和能力,能创造性地对社会做出贡献的劳动者。人才的引进、流动和激励政策的发展变化反映了党中央对人才工作的高度重视,也体现出我国社会主义现代化建设中人才的重要价值。早在2016年,中共中央就印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》,着眼于破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍,解放和增强人才活力,形成具有国际竞争力的人才制度优势^[1]。2017年,习近平总书记在党的十九大报告中指出,要“坚定实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略、乡村振兴战略、区域协调发展战略、可持续发展战略、军民融合发展战略”^[2]。其中“人才强国战略”“区域协调发展战略”已成为重中之重的国家战略。2019年,党的十九届四中全会通过的《中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度 推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定》强调,要“尊重知识、尊重人才,加快人才制度和政策创新,支持各类人才为推进国家治理体系和治理能力现代化贡献智慧和力量”^[3]。2020年,党的十九届五中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》提出,到二〇三五年基本实现社会主义现代化远景目标,“建成文化强国、教育强国、人才强国、体育强国、健康中国”^[4]。2021年9月,习近平总书记在中央人才工作会议上发表重要讲话,强调“要深入实施新时代人才强国战略,全方位培养、引进、用好人才,加快建设世界重要人才中心和创新高地,为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑,为2050年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础”^[5]。可以认为,加强人才及人才引进机制的规律研究既有利于适时回应党和国家的重大战略关切,也是探寻人才发展规律的价值旨归。近年来,一些地区为有效弥补刚性引才缺陷纷纷实施“不为所有、但为所用”的人才问题解决思路,走柔性引才的道路,并成为人才引进的普遍共识。西部作为国内经济发展相对滞后地区,必须在借鉴国内外成功引才经验的基础上拓展人才引进思路,探讨柔性引才的科学路径,切实解决社会经济发展人才集聚乏力问题,为西部地区的全面发展创造丰富的人才与智慧资源。

一、柔性引才研究及其学术进展

柔性引才是相对于刚性引才而言的。刚性引才是用人单位与人才建立固定期限劳动关系合同的引进形式,而柔性引才则是突破国籍、地域、身份、学历等限制,人才可以跨单位在各地区间自由流动,通过兼职、挂职、项目合作、人才租赁等方式为人才引进地区所用,在不改变原隶属关系前提下,以智力服务为核心,注重人、知识、创新成果等有效开发与合理利用的人才流动方式^[6]。

20世纪70年代,国外就开始了柔性引才研究,最早有关“人才柔性流动”的文献认为,处于高度动荡中的企业,要使员工和组织能与动荡的企业竞争环境相适应,“柔性引才”十分有必要且是提高企业组织效率的重要措施^[7]。新中国成立初期,我国柔性引进苏联专家的实践,开创了我国柔性引才的先例。改革开放后,南方地区一些国有企业人才到乡镇企业兼职,解决了乡镇企业技术专家缺乏的问题,著名的“星期天工程师”现象也在那时出现。之后,国家政策条件放宽,技术人员兼职得到认可,人才可以自由兼职^[8]。1983年邓小平同志发表“利用外国智力和扩大对外开放”的重要讲话^[9],引智问题逐渐得到国家和社会的认可。此后,“海外青年学者归国访问计划”“百人计划”“春晖计划”等引才引智计划不断增多,柔性引才政策得到了社会的广泛接纳。

近年来,柔性引才越来越受到专家学者的重视,人才观念的转变应由“以才引人”转向“以用留人”,让高端人才因“人尽其用”而长久居住,而不是依靠“比价拼高”短暂流入^[10]。我国学者对柔性引才的研究进展主要集中在以下方面:(1)引才对象方面,着重探讨对高层次人才和海外人才的柔

性引进问题。苏立宁等认为,欠发达地区要以高层次人才为突破口,搭建创新服务平台实施柔性引才战略,破除欠发达地区人才难、找合适的高层次人才更难的瓶颈^[11];戈艳霞提出,招才引智既要立足国内也要放眼全球^[12];钱佳也认为,新时代地方政府要放眼全球,进行海外引智^[13]。(2)引才主体方面,主要探讨了高校、科研院所的柔性引才。张益川等认为,高校引智面临诸多挑战,但对区域建设发展有推动作用,比如可以带动“一带一路”和“双一流”高校建设等^[14]。(3)引才方式方面,学者们探讨了多种柔性引才的方式,如招商引智、项目合作、组建智库团队,建设引智基地、“候鸟式”计划等。卢文超提出,政府引智也可向智库借智,形成官员与智库专家的双向交流与转换^[15];郑远强等针对海南自贸区人才引进困境,提出要将人才引进广义化,以落地项目引才为导向,使产业与人才“互适”,人才引育并举^[16];范家璐等提出,可依托引智基地培养跨学科人才^[17]。显然,学者们的已有研究为柔性引才研究深化提供了丰富的理论支撑,但学术界对西部等相对贫困地区如何有效进行柔性引才则探讨不足,这也正是本文的学术期待。

二、柔性人才的价值诉求

(一) 柔性引才是发达国家解决人才问题的成功经验

美国、日本等西方发达国家很早就开始了智力引进活动,在重视本国智力资源开发及人才交流的同时,注重加强国外智力资源的引入,形成了国际间、大范围、高强度的人才引进文化。

事实上,由于顶尖人才稀缺,发达国家对人才的争夺十分激烈,“不为所有,但求所用”的柔性引才理念逐渐成为共识,共享人才、合作互赢的新理念是柔性引才的新趋势。发达国家主要通过平台载体、学术交流活动、开办科学研究所、利用国际局势等方式进行柔性引才。借力跨国公司和国际顶尖研究机构,能够充分发挥平台载体的聚才作用^[18],尤其利用互联网平台进行全球人才的配置。根据本国经济发展需要,发达国家还特别重视学术交流,柔性引进留学生和访问学者,给予他们优厚的政策待遇;再通过几年的学习交流,给优秀人才施以更优厚的待遇促使他们留在本国。不仅如此,发达国家还会有选择地聘请国外专家学者来本国工作,解决本国经济社会发展中面临的问题^[19]。此外,较为成功的方式是到国外办科学研究所和技术开发中心,或者投资国外的大学、企业等,利用国外当地的人才智力和技术进行研发^[20]。日本就常常把一些高新技术实验室设立在国外知名大学或者技术中心附近,在当地雇佣外国科学技术人才为其开展研究生产。实践中,也有一些较为特别的引智方式,如美国早期利用不稳定的国际局势吸纳人才,暂时性地给予人才较为稳定的工作环境,在帮助他们摆脱政治迫害的同时也引进了人才,实现了对人才的争夺^[18,20]。

(二) 柔性引才是全面建设社会主义现代化国家的需要

解决我国社会主义现代化建设面临的诸多问题离不开人才。随着经济社会的不断发展,人才的重要性越加凸显,不仅仅要有“为我所有”的刚性人才,也要有“不为所有,但为所用”的柔性人才,柔性引才成为我国社会主义现代化建设人才体系的重要补充。

改革开放前,我国实施的是用人单位人才刚性拥有政策,缺乏人才柔性流动的机制,不允许人才兼职更不能兼薪,否则会被认为“不务正业”。党的十一届三中全会后,人才政策开始松动,职工利用业余时间从事第二职业得到允许,之后又出台了一系列鼓励科技人员兼职的政策文件。1981年印发《科学技术干部管理工作试行条例》规定,经所在单位同意,可以接受其他单位的临时聘任^[21]。1983年颁布了《关于科技人员合理流动的若干规定》,放宽了人才流动规定,引导人才合理流动^[22]。1985年中共中央印发的《关于科学技术体制改革的决定》提出,必须要改变积压、浪费人才的情况,使得科学技

术人员合理流动,并且可以适当兼职,以促进知识的流动和人才潜力的发挥^[23]。

近年来,国家进一步加大对人才的开放力度。2016年中央印发的《关于深化人才体制机制改革的意见》强调,要“扩大人才开放,充分开发利用国内国际人才资源”^[24]。为充分发挥事业单位人才和技术资源优势,人社部于2017年印发《关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》规定,事业单位专技人员离岗创业3年内保留人事关系,并保留基本待遇^[25]。党的十九大报告也提出,“聚天下英才而用之”,实行更加积极、开放、有效的人才政策^[2]。从党中央连续出台的关于人才引进的一系列政策文件可以看出,改革开放至今我国人才开放与人才流动的步子越迈越大。

党的十八大以来,我国大力实施人才强国战略,人才队伍在经济社会发展中发挥了越来越大的作用。但是人才发展体制上的约束还没有完全解除,人才发展环境还需要进一步改善,人才队伍大而不强,人才结构不够科学合理,优秀人才流失依然突出,要切实发挥人才保障作用,就必须直面实施人才强国战略中的诸多问题,更新观念,强化柔性引才意识,以充分挖掘人才宝库,充分利用本地已有人才和其他可为我所用人才,切实发挥人力资源的引领和支撑作用。

(三) 柔性引才是实现我国西部地区高质量发展的需要

西部地区地域辽阔,资源丰富,但人才数量和质量难以支撑西部高质量发展的超重负荷,因此,必须大量积聚为西部发展所需要的人才。新发展阶段是西部大开发的新时期、新格局、新使命,为此必须创新人才观念,切实认识到柔性引才的困境和重要价值。

1. 西部经济社会发展需要大批高素质专业化人才,但人才引进难、积聚效应差

人才短缺会制约经济欠发达地区可持续发展,区域经济不平衡会导致人才“马太效应”,严重影响欠发达地区人才引进成效^[15]。与东部地区相比,西部地区人才引进的吸引力弱,高层次人才比例明显偏低。西部地区人才素质基础本就薄弱,加之东西部经济差异大,院士等国家级高层次人才主要集中在中、东部地区且西部地区高学历人才流失较为严重,人才集聚效应差。以西部唯一的直辖市重庆市为例,2017—2019年重庆高校毕业生留渝就业情况很不理想,硕博研究生连续三年留渝人数低于就业人数的一半,而本科生留渝人数只占到了50%多一点,总留渝就业人数也只占到了65%左右,人才流失较为严重,且高素质人才占比较小^[26]。就全国高端人才的流动情况来看,人才主要向东部地区流动,西部地区则是入不敷出^[27]。为响应国家政策的号召,更好地建设西部,尽管西部各地区也出台了一系列人才引进的政策,但成效不明显。据统计,西部地区各类人才在全国人才总量占比中有稳步上升,由15.8%(2000年)增至25%(2017年),提高了9.2个百分点^[28]。尽管如此,依然没有改变我国东部地区对大部分人才吸引力强、集聚度高的地区差异。

2. 人才国际竞争、区域竞争越来越激烈,西部地区拥有充足的刚性人才越来越困难

吸引更多的人才逐渐成为增强区域间竞争的重要手段。当前,国际之间的人才竞争越来越突出,国内区域间的竞争也越来越表现为人才的竞争。与发达国家相比,受经济实力和科技发展水平的影响,在吸引国际顶尖人才、跨国人才方面,我国尚缺乏应有的竞争力,西部地区的经济和科技发展水平决定了西部更加难以吸引国际顶尖人才。

在我国区域竞争中,与东部地区相比,西部地区处于明显劣势。一是地理位置上,地理环境越来越成为人才择业的主要因素,西部交通不便,人才数量少,东部在地理环境上更具引才优势;二是教育资源上,东部高等院校数量远超西部,为东部地区的人才积聚提供了供给优势;三是引才观念上,西部地区各部门大多存在刚性引才理念,要求人才必须在西部地区工作、落户,而西部在工资

薪酬、待遇福利上都弱于东部,人才吸引力不强;四是国家政策和财政支持力度上,尽管我国近年政策逐步向西部倾斜,对西部的财政扶持力度加大,但东部地区拥有更多的科研创新基地、高校研究中心和科技创新人才,国家给予的扶持力度依然更大,但西部地区可以在柔性引才上有所作为。

3. 柔性引才是国内外解决人才问题的普遍方法,尤其值得西部地区学习

“不求所有,但求所用”的柔性引才是一种“只用不养”的灵活用人理念与人才自由流动方式,越来越成为各地解决人才供需矛盾的办法。党的十九届五中全会提出,要激发人才创新活力,完善科技体制机制的创新,关键在于人才驱动^[29]。柔性引才方式具有成本低、效率高的优势,人才本身可不受工作单位的限制,能够有更丰富地发挥自我能力的平台;企事业单位通过提供人才工作平台促其贡献智慧,通过更为有效的市场资源合理配置,更好地发挥人才资源效能。

国外较早在经济、科技、教育、医学等领域使用了柔性引才方式。如美国佛罗里达州利用本地的宜居环境,延聘已退休的高级知识分子,按照他们自身的意愿决定工作的时间。在医疗合作上,美国与印度的医疗机构签订医疗协议,利用地区时差进行了良好的合作。我国整体上进行柔性引才较晚,但东部地区柔性引才苗头出现较早且运用成熟。近年来,海南自贸区的“候鸟计划”就实现了人才效用最大化,释放了“人才红利”,促成了人才由“引进来”向“主动来”的转变^[15]。东部地区柔性引进国外高层次人才,为我国经济科技的发展注入了活力,重视人才的理念得到增强。相较之下,西部地区有所欠缺,国内外柔性引才的方法值得西部地区借鉴学习。

三、西部地区柔性引才的现实困境

(一) 与东部地区相比,西部地区柔性引才的基础条件薄弱

柔性引才需要一定的基础条件,与东部地区相比,西部地区人才生活环境、工作环境、发展环境以及相关的人才配套的柔性服务措施均不够到位。西部地区柔性引才的实施情况很大程度上取决于高校、企业、政府等部门的具体激励措施。

西部高校和东部相比存在办学层次不高、办学条件较差、人才发展环境质量不高、资金财力激励不到位的情况^[30],人才“引、育、留”做得不到位,存在大量人才流失、引进人才水准不够高的问题。并且西部高校教师的薪酬水平和科研环境与东部沿海地区相比不具竞争力,人才智力引进的激励措施也不具吸引力。因此,一定程度上使得人才往东部地区集聚,形成东西部人才的“马太效应”^[31]。企业自身经济技术的发展离不开人才的引进,利用柔性引才的方式,可以借用人才智慧,汇聚人才智力资源^[32]。企业的工作平台、项目资金支持、奖励评选机会、生活补助、个税优惠等都是人才关心的问题^[33],是激励人才为企业项目服务的重要因素。西部地区由于自身条件的限制,且创新基础较弱,无法承接高层次人才^[34],对人才的吸引激励作用不大。西部政府在人才的引进力度上远不如东部地区,主要表现在人才柔性引进政策不到位、财政支持力度不强等。西部各省市计划引进的人才数量少,引进标准和待遇不及东部地区,引智质量不高,加大了西部地区人才“需求”与“支付”之间的矛盾,进而拉大东西部人才资源差距^[33]。在人才评价激励制度上,西部地区“唯学历、唯技术、唯知识”的人才引进理念还未完全转变,地方政府政策颁布施行力度不到位。

(二) 西部地区刚性引才惯性突出,柔性引才意识明显不强

西部地区经济社会发展水平较为落后,长期以来习惯于刚性引才,柔性引才意识不强。东部是

我国经济最发达的地区,同时也是率先实践柔性引才的地区。上海进行柔性引才最早,浙江、江苏等地也有柔性引才的案例,这对早期东部经济迅速发展起到了重要的作用。“不求所有,但求所用”逐步在东部沿海地区成为共识,而西部地区偏向“刚性引才”的观念使得其在用人机制上也产生了很多限制。

在人才引进理念上,西部地区“刚性”占有人才的思想较为根深蒂固。西部柔性引才的方式不如东部成熟,只是近几年人才柔性引进形式有所增加,且西部地区缺乏柔性引才的创新性,自主拓宽引才渠道的意识不足^[35],东部柔性引才的方式较为成熟,引才标准更为柔性。人才引进对象上,西部地区引才的对象主要是内地精英人才,“长江学者”“青年拔尖人才”等各种奖项获得者和杰出青年等;东部地区柔性引进人才不局限于内地人才,还广纳海外高层次人才^[15]。

(三) 西部地区面临国内外人才管控力度强等不利环境,人才柔性引进空间小

从世界范围内看,“人才争夺战”存在于全球,高层次人才成为国内外争抢的稀缺人才资源^[36]。美国学者表示,人才是资源和财富,柔性引才可以节约大量的人才教育培养费用,节省人才成本,而人才又能为国家和企业创造大量的财富和利润,因此美国对人才的柔性引进十分重视,利用各种人才引进措施、各种机会引进外国人才,对我国柔性引进外国人才也造成了一定的阻碍^[37]。

据统计,美国为防止人才被其他国家引进,利用联邦调查局对很多研究人员展开了内部调查,涉及是否获得外国资助、是否转移知识产权等行为,截至2020年4月,10多名“千人计划”专家遭到美国逮捕、起诉甚至被迫辞职,大量的科技精英受到质疑、刁难^[38]。面对西方国家的人才管控,使得人才柔性引进的空间明显变小。调查显示,2019年上海、深圳、苏州等地海外人才引进中的高端人才越来越少,部分已经和我国签约的外国专家要么被限制来华,要么受到美国的调查。面对国际竞争中出现的问题,东部地区把目光转向了国内西部地区,无论是企业还是高校人才的争夺,西部都处于不利的地位^[31]。由此,原国家教育部部长陈宝生曾发出“请东部地区对西部地区高校手下留情”的呼吁^[39]。面对国内人才争夺越来越激烈的形势,无论是东部还是西部地区都害怕人才在柔性引进中被对方单位“硬性挖走”,纷纷采取给帽子、给职位、给薪酬的方法,加大考核管控力度,确保人才不被其他单位硬性挖走或者被柔性引走。作为经济基础薄弱、人才集聚度差的西部地区,在这种情况下硬性引才变得更加困难,柔性引才也非常不易。

(四) 西部地区柔性引才面临“柔性新人”与“单位旧人”的矛盾,致使“柔性引才”难有大作为

西部地区由于受自身资源、环境等限制,原有人才的薪酬待遇水平不高,面对人才市场的变化,柔性引进人才必然要给出较高的待遇水平方能有所作为。为此必然导致柔性人才的待遇和已有人才待遇的落差,一定程度上加大了自有优秀人才流失的风险,从而使得招来“女婿”气走“儿子”现象时有发生,致使人才生态环境不佳,新人与旧人的积极性都难以有效发挥,“柔性引才”机制缺乏有效的组织环境支持。其中,薪酬待遇是最主要的问题,如何在新人与旧人之间进行平衡是人力资源管理的难题。新增人才往往会突破原有人才在薪酬待遇、事业发展平台上的限制,如果新增人才与存量人才的关系不能好好平衡,会形成“新老有别”的局面,挫伤城市存量人才的积极性,引起人才外流,柔性引才政策效果也会大打折扣^[37]。此外,“双轨制”下,柔性引进的新人工资待遇、编制等优于“老人”,更加激发“新老”人才之间的矛盾,很难平衡好“儿子”“女婿”间的关系^[22]。

四、西部地区柔性引才路向解析

(一) 创新人才观念,增强柔性引才意识

西部地区人才集聚能力不足,人才资源难以满足经济社会发展的需要,创新人才集聚理念,巧借人才智慧,活用柔性引才方式成为西部破解自身人才困境的良好途径。随着人才竞争的新变化及经济社会发展的需要,西部地区必须更新人才观念,根据自身特点不断解放思想,为人才柔性引进打下良好的思想基础。

西部地区相较东部经济水平落后,经济政策对人才的吸引力不强;与此同时,刚性引才意识还占据大部分人的思想观念,柔性引才意识明显缺乏。为此,西部地区要解放人才引进思想,明确柔性引才的重要性及意义,坚持“能用才是硬道理”的思路,牢固树立“不求所有,但求所用;不求常在,但求常来”的理念,通过柔性引才弥补西部人才的不足。

西部地区转变人才引进观念必须做到多方主体协同,使柔性引才成为共识。政府、企业、高校、人才自身都要转变观念,形成共识,建设西部。“今天的人才争夺战不仅是企业之间的,更是政府之间的”^[36],政府柔性引才意识的转变是第一位的,必须进一步放松人才政策,创造性地出台有关柔性引才的地方条例;企业观念的转变在于人才引进的要求,不应局限于人才引入企业“坐班”式工作,更应赋予人才工作安排的自主性;高校需举办更多样的人才交流会,借助交流学习引进人才智力;人才自身则要转变工作观念,逐渐适应多种工作形式,利用柔性引才渠道满足自身需要,也满足西部地区对人才的需要。

(二) 优化引才政策,拓展柔性引才空间

西部地区人才引进政策创新不够,人才引进乏力,成为西部地区经济社会发展的制约瓶颈^[40]。柔性引才是人才引进创新方式,离不开政策的支持和保障,通过政策强化柔性用人原则,引导和管理柔性引才,能有效避免人才柔性引进的随意与无序竞争。

我国要加大对西部地方政府柔性引才的支持,鼓励东部对人才松绑,让人才有时间、有权利被西部柔性引进。我国对于西部柔性引才的政策措施可以借鉴我国精准扶贫、精准脱贫的方式方法,实施东部对西部对口支援措施,东部以省为单位,帮助西部某省市柔性引进人才,使得西部地区有柔性人才流入的机会,促进西部地区人才引进。为增强柔性引才活力,地方政府和企业要加大对人才创新平台、设备、研发、薪酬奖励等方面投入,并给予一定的资金补助;为降低引才成本,规定企业柔性引进高层次人才所支付的奖励和劳务报酬,可在税前扣除,给退休返聘人员支付的工资薪金等劳动报酬,不计入企业缴纳基本养老保险缴费基数^[41]。

西部地区可以利用原本刚性引才成本,如安家费、子女教育费等,将其投资于柔性引才,并且扩大柔性引才宣传力度,增加招商引资及精英人才引进的宣传成本,拓宽柔性引才空间^[42]。还要注重“内外兼顾、引育并举”,注重“柔性人才”和“刚性人才”之间的项目对接,处理好现有“单位旧人”和柔性引进“新人”之间的关系;建立“双轮驱动”机制,确保现有人才培养与创新紧密联系,形成和完善人才全链条效应^[15];还要强化人才柔性引进的配套服务及环境营造,跟进后续保障措施。

(三) 挖掘西部资源,丰富柔性引才方式

西部地区的发展会受到自身条件的限制,但西部地域条件带来的丰富资源又是西部发展的一大优势。西部地区在柔性引才过程中,必须创新柔性引才形式,以充分挖掘自身优质人才资源,并

与地域资源优势一同打造属于自己的独特引才方式,以促进西部地区人才柔性引进的可持续性。城市质量政策和绩效评估等问题会为地方带来吸引人才和留住人才的城市亮点^[43],利用城市亮点打造本土独特的柔性引才文化,创新柔性引才方式。

西部可以利用地域特征构建“社会网络”,打“乡情牌”“亲情牌”,建构落叶归根式的柔性引才模式,呼吁广大退休人才衣锦还乡,延聘退休高级知识分子来本地工作,继续发挥才智作用;西部可以利用环境优势打“气候牌”,建立休闲式、候鸟式、度假式的柔性引才工程,以区域优越的气候环境为特色,吸引人才;利用国家重点项,打“项目牌”,通过项目征集、项目申报、项目立项等,利用项目式柔性引才工程、顾问式柔性引才工程,重点为企业引进国内外人才,解决关键技术和管理难题;利用东西部资源互补优势,打“资源互补牌”,充分利用所拥有的区域资源与人才资源对接,进行项目合作式柔性引才;利用国家对西部的政策支持,打“政策牌”,强化东西合作,如实施人才对口扶助工程、挂职工程;利用区域间政府、企业、高校三者的合作关系,打“合作牌”,建立以政府为指导,企业、高校、科研机构紧密合作的柔性引才工程,构建人才链与产业链。

(四) 借助互联网平台,打造“互联网+”智慧型人才柔性引进新模式

当今世界人才的流动更多是智慧和才能的流动,互联网便捷、无限、互动等特点恰巧可以弥补西部地区与世界人才交流甚少的不足,以此打造“互联网+”柔性引才新模式。西部地区利用互联网平台进行柔性引才,能为人才创造更多的工作机会,也能为西部地区提供更多的人才资源,给西部地区的发展带来无限的可能。

借助“互联网+”在线办公功能,突破工作单位时空的限制,鼓励人才网上办公,不仅能节省办公成本,也是企业拥有高绩效组织竞争力的条件,从而实施有效的人力资源管理^[44];利用“互联网+”技术,开展线上国际交流会,帮助西部高校、企业实时掌握国际先进知识动态、吸纳优秀知识成果,促进才智快速流通,为柔性引才提供更多的机会;利用“互联网+”促进企业开展更多的项目合作,使得更多的人才智慧往西部地区汇集,吸引人才为西部建设服务;利用“互联网+”创办网络人才服务平台,通过收集人才信息,在全国范围内建立人才信息互通平台,满足地区对人才的需求,为人才工作和西部柔性引才提供更多的机会。例如“猪八戒网”就是一个科技驱动的灵活用工平台,为大企业和中小微企业提供知识产权、品牌设计、开发建站、营销推广、游戏制作以及个人生活服务,为雇主提供“互联网+”行业解决方案,并提供智力外包等服务。西部地区要借助“互联网+”平台,加强同引智公司合作,借助猎头公司、人力资源服务公司等进行人力资源开发,并鼓励有条件的本地企业在人才聚集地建立企业、研究院或引智中心,利用东部或外国地区智力资源发展自身优势。

(五) 抓住成渝双城经济圈建设等重大战略机遇,进一步营造柔性引才的良好环境

国家重大战略对人才流动有着重大影响,“成渝双城经济圈”是我国进行西部地区经济建设的重大战略,对西部来说是良好的发展机遇,有助于发挥城市对人才的“推—拉”作用,吸引更多优秀人才。西部地区在柔性引才中必须抓住国家重大战略机遇,以此为牵引,吸引更多优秀人才。

“成渝双城经济圈”在打造一体化人才的同时,要转变人才引进观念,变“刚性”为“刚柔相济”,给予人才更多灵活的流动空间,争取为更多国内外人才提供贡献智慧的机会。同时成渝要唱好“双城记”、建好“经济圈”,就要进一步拓展柔性引才政策,双城联动、合作互补,构建人才协同发展平台,形成产业错位发展局面,双方能够互引优秀人才,联手打造成渝地区高端人才聚集区。在双城互联互通构建经济圈的同时,西部其他相对落后地区也要跟上发展步伐,抓住机遇,敢于突破传统、

狭隘的人才观念,牢固树立“重视本地、引进急需,注重实效、不图虚名,不求所有、但求所用”的引才观念。同时,要积极向员工宣传柔性流动观念,鼓励人才突破地域的限制,在西部工作的同时也能自由兼职东部的工作,有效预防西部人才外流。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》[EB/OL]. (2016-03-21) [2021-04-09]. http://www.gov.cn/xinwen/2016-03/21/content_5056113.htm.
- [2] 习近平. 决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[M]. 北京:人民出版社,2017.
- [3] 中华人民共和国中央人民政府. 中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度 推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定[EB/OL]. (2019-11-05) [2021-04-09]. http://www.gov.cn/zhengce/2019-11/05/content_5449023.htm.
- [4] 国家发展和改革委员会. 中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议[EB/OL]. (2020-11-30) [2021-04-09]. https://www.ndrc.gov.cn/fggz/fgdj/zydj/202011/t20201130_1251646.html.
- [5] 人民网. 金句来了! 习近平在中央人才工作会议上的重要讲话[EB/OL]. (2021-09-28) [2021-12-09]. <http://politics.people.com.cn/n1/2021/0928/c1001-32240919.html>.
- [6] 李福华,赵普光. 人力资本产权视野中的高校人才柔性流动[J]. 高等教育研究,2008(10):46-51.
- [7] CHANDLER A D. The visible hand: The managerial revolution in American business[M]. Harvard University Press, 1977.
- [8] 田子俊. 如何用好“柔性”人才[J]. 领导科学,2007(20):33-34.
- [9] 人民网. 邓小平“利用外国智力和扩大对外开放”重要谈话发表30周年座谈会在京举行[EB/OL]. (2013-07-11) [2021-12-09]. http://www.cfgw.net.cn/2013-07/11/content_8248022.htm.
- [10] 王世权,张伯瑞,姚钧瀚. 经济劣势下人才竞争如何破局高端人才困境:基于副省级城市的政策评价研究[J]. 软科学,2021(3):1-7.
- [11] 苏立宁,廖求宁. “长三角”经济区地方政府人才政策:差异与共性:基于2006—2017年的政策文本[J]. 华东经济管理,2019(7):27-33.
- [12] 戈艳霞. 当前我国“人才争夺战”的起因、潜在问题与对策建议[J]. 西南民族大学学报(人文社科版),2020(3):199-204.
- [13] 钱佳. 新时代地方政府海外引智的创新策略[J]. 人民论坛,2019(24):44-45.
- [14] 张益川,罗国良. 高校引智工作的机遇、挑战及对策研究[J]. 宏观经济管理,2017(S1):366-367.
- [15] 卢文超. 政府决策如何向智库借智[J]. 人民论坛,2017(12):46-47.
- [16] 郑远强,郭君,朱丽军. 海南自贸区引才困境及广义人才引进机理研究[J]. 海南大学学报(人文社会科学版),2019(6):46-51.
- [17] 范家璐,宋延杰,杨涛,等. 依托引智基地培养具有跨学科研究能力的创新型工程科技人才[J]. 高等工程教育研究,2020(6):50-56.
- [18] 孙林叶. 美国日本引智策略之比较研究[J]. 改革与理论,2002(12):36-39.
- [19] 郭哲,王晓阳. 美国的人才吸引战略及其启示[J]. 科技管理研究,2019(23):60-66.
- [20] 李昕,唐矿. 发达国家的国际引智模式[J]. 中国人才,1998(8):52-54.
- [21] 中共中央办公厅. 科学技术干部管理工作试行条例[EB/OL]. (1981-04-23) [2021-12-09]. <https://www.pkulaw.com/chl/075d1d386d520f30bdfb.html>.
- [22] 国务院关于科技人员合理流动的若干规定[EB/OL]. (1983-07-13) [2021-12-09]. <https://www.pkulaw.com/chl/075d1d386d520f30bdfb.html>.
- [23] 中共中央关于科学技术体制改革的决定[EB/OL]. (1985-03-13) [2021-12-09]. <https://www.pkulaw.com/chl/9853556e64aac4dcbdfb.html>.
- [24] 中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见[EB/OL]. (2016-03) [2021-12-09]. <https://www.pkulaw.com/>

chl/d10a76941fa627f1bdfb.html.

- [25]人力资源和社会保障部. 人力资源社会保障部关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见[EB/OL]. (2017-03-10) [2021-12-09]. <https://www.pkulaw.com/chl/a6986a9d775718eebdfb.html>.
- [26]就业蓝皮书:2019年中国本科生、高职高专生就业报告[EB/OL]. (2019-06-19) [2021-12-09]. <https://www.pishu.cn/zxzx/xwdt/533910.shtml>.
- [27]黄海刚,曲越,白华. 中国高端人才的地理流动、空间布局与组织集聚[J]. 科学学研究,2018(12):2191-2204.
- [28]倪好. 新时代西部地区高质量发展的支撑策略[J]. 宏观经济管理,2020(8):61-65,77.
- [29]完善科技创新体制机制(深入学习贯彻党的十九届五中全会精神)[EB/OL]. (2020-12-14) [2021-12-09] <https://m.gmw.cn/baijia/2020-12/14/34459609.html>.
- [30]俞杰龙,杨国勇. 创新人才柔性引进机制的探讨:以浙江地方高校为例[J]. 现代商业,2009(3):85-86.
- [31]甘晖. 破解西部高校人才队伍建设难题的战略思考[J]. 中国高等教育,2017(5):7-10.
- [32]吴志强,张志善. 实施人才强县战略 打造人才发展高地[N]. 运城日报,2020-08-26(7).
- [33]朱军文,沈悦青. 我国省级政府海外人才引进政策的现状、问题与建议[J]. 上海交通大学学报(哲学社会科学版),2013(1):59-63,88.
- [34]苏帆,刘佐菁,江湧. 欠发达地区人才队伍建设的现状与思考:以粤东地区为例[J]. 科技管理研究,2019(17):44-52.
- [35]高子平. 中美竞争新格局下的我国海外人才战略转型研究[J]. 华东师范大学学报(哲学社会科学版),2019(3):125-132,176.
- [36]HARVEY W. Victory can be yours in the global war for talent[J]. Human Resource Management International Digest,2013,21(1):37-40.
- [37]陈新明,萧鸣政,张睿超. 城市“抢人大战”的政策特征、效力测度及优化建议[J]. 中国人力资源开发,2020(5):59-69.
- [38]高子平. 美国网络舆情视阈下的中美人才战研究[J]. 华东师范大学学报(哲学社会科学版),2020(3):70-80,181.
- [39]辛斐斐,范跃进. “双一流”建设背景下高校人才流动失序的反思及矫治[J]. 高教探索,2017(10):25-29.
- [40]林蓉蓉. 中国干部选任制度化进程:基于首次干部代际更替的历史考察[J]. 理论与改革,2021(4):140-153.
- [40]辽宁省人才工作领导小组鼓励和支持柔性引进人才若干措施[EB/OL]. (2020-12-08) [2021-12-09]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1685470096151569066&wfr=spider&for=pc>.
- [41]EARLE H A. Building a workplace of choice: Using the work environment to attract and retain top talent[J]. Journal of Facilities Management,2003,2(3):244-257.
- [42]ESMAEILPOORARABI N, YIGITCANLAR T, GUARALDA M. Towards an urban quality framework: Determining critical measures for different geographical scales to attract and retain talent in cities[J]. International Journal of Knowledge-Based Development, 2016, 7(3):290-312.
- [43]HILTROP J M. The quest for the best: Human resource practices to attract and retain talent[J]. European Management Journal,1999,17(4):422-430.

A study on the dilemma and direction of flexible talent introduction in China's western region

LI Zhi, CAO Yuxin

(School of Public Affairs, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China)

Abstract: “Reinvigorating the country with talent” is an important development strategy in the 14th Five-Year Plan period of China, which reflects China's high attention to talent, and is also China's high requirements for talent development. China has made it a basic requirement to gather talented people from all over the world and put them to good use. It has adopted a more active, open and effective talent policy, encouraged and guided the flow of talented people to remote areas, and created a new situation in the

development of talented people. Talent introduction is an important link of talent development and an important way of talent gathering, which plays an important role in promoting the introduction of high-quality talents and the reasonable flow of talents in different regions. In terms of talent introduction policy, China encourages various ways to attract talents and tries to meet the diverse needs of talents, and gives various preferential treatment to the introduced talents to meet the needs of various regions. At present, regional competition in China is becoming increasingly fierce. In the final analysis, regional competition is the competition for talents. The momentum of “competition for talents” has never weakened. And at present the lack of talent is a common problem of lots of regions. As a relatively backward area in China’s economy, the western region is far inferior to the eastern region in terms of human resources, and the disadvantage in rigid talent introduction is obvious. To make up for the insufficiency, the western region must speed up the transformation of talent introduction methods and take flexible talent introduction as an important means. In terms of the value appeal of flexible talent introduction, it is the successful experience of the developed countries to solve talent problems, it is the need of building a modern socialist country in an all-round way, and it is also the need of the overall development of the western region. The necessity of flexible talent introduction to western China is reflected in the following aspects: the economic and social development of western China needs a large number of high-quality professional talents, but the talent introduction is difficult and the agglomeration effect is poor; talent international competition, and regional competition are becoming more and more fierce, and it is more and more difficult for the western region to have sufficient talents; flexible introduction is the universal way to solve the talent problem at home and abroad, especially worth learning for the western area. It is found that the following problems exist in the flexible introduction of talents in western China: the basic conditions of flexible introduction of talents are weak; the inertia of rigid talent introduction is prominent, and the consciousness of flexible talent introduction is obviously insufficient; there is strong talent control at home and abroad, and small space for flexible introduction of talent; there are contradictions between “flexible new person” and “old person”. Therefore, it is necessary to strengthen the research and practice in the following ways: first, to innovate the concept of talents and enhance the awareness of flexible talent introduction; second, to further optimize the policy of attracting talents and expand the space of attracting talents flexibly; third, to excavate western resources and enrich flexible ways to attract talents; fourth, to make use of the internet to create a new model of “internet plus” flexible introduction of intelligent talents; fifth, to seize the national strategic opportunities such as Chengdu-Chongqing economic circle and further create a good environment for attracting talents flexibly.

Key words: flexible talent introduction; rigid talent introduction; talent; talent power; talent policy; talent environment; western region

(责任编辑 彭建国)