

中国人才学研究

新进展

下

主编 叶忠海 裘克人

中国海洋大学出版社

中国人才学研究新进展 (下)

叶忠海 裘克人 主编

中国海洋大学出版社
· 青岛 ·

图书在版编目(CIP)数据

中国人才学研究新进展/叶忠海,裘克人主编. —青岛:中国海洋大学出版社,2006.12

ISBN 7-81067-681-4

I. 中… II. ①叶…②裘… III. 人才学 - 研究 - 中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 142025 号

出版发行 中国海洋大学出版社

社 址 青岛市香港东路 23 号

邮政编码 266071

网 址 <http://www2.ouc.edu.cn/cbs>

电子信箱 couljz@126.com

订购电话 0532 - 82032573(传真)

责任编辑 世青

电 话 0532 - 85902505

印 刷 文登市印刷厂有限公司

版 次 2006 年 11 月第 1 版

印 次 2006 年 11 月第 1 次印刷

成品尺寸 140 × 203 毫米

印 张 28.75

字 数 720 千字

定 价 (全套三册总定价)60.00 元

《中国人才学研究新进展》(下)

人才创新篇

编委会

顾问	徐颂陶	王通讯	夏文星		
主编	叶忠海	裘克人			
副主编	龙金玉	聂兴国			
编委	郑其绪	彭文晋	刘翠兰	赵永乐	
	马抗美	钟祖荣	罗洪铁	桂昭明	
	杨敬东	林孝诚	陆春炎	邱永明	

序

尊重知识、尊重人才是我们党的一贯方针,是对以崇贤尚能为核心的中国传统人才思想的丰富和发展。随着信息化社会和知识经济时代的到来,人才资源已成为经济社会发展的决定性因素。2003年全国人才工作会议的召开,把人才问题提到了重要的战略地位,也迎来了人才工作的春天。人才研究呈现出百花盛开、硕果累累的盛况。今天,奉献给广大读者的《中国人才学研究新进展》,由《人才价值研究》、《人才规律研究》和《人才创新研究》三部分构成,就是人才工作百花园中盛开的几朵奇葩。

人才价值、人才规律、人才创新三个命题,都是理论性、学术性和前瞻性很强的攻关难题。能把这些课题研究深透,并提出不同凡响的远见卓识,实属一件不易的事情。要真正把这三大课题从理论与实践两个层面研究通透,需要几代人坚持不懈的努力。我们的人才研究工作者,在当前历史条件下,对人才的价值、规律和创新问题,进行了深入的研究探讨,提出了很多精辟的观点和见解。这对于推动人才工作创新发展具有十分重要的理论和实践意义。

人才价值的丰富内涵,决定了人才价值的多元性,比如人才的经济价值、政治价值、审美价值等等。当前我们讨论人才价值,侧重于对经济社会发展的贡献,鼓励全社会形成一种尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的价值取向。要保护知识产权,允许和鼓励技术、管理等生产要素参与分配,使为社会作出较大贡献的人才,特别是发明家与企业家,能够获得与他们实际贡献相称的报酬。这种激励政策的创新,正是推动社会前进的一种重要动力。东欧学者指出:“人才激励”不到位,是前苏联垮台的一条重要原因。前车之鉴值得我们反省和深思,也突显了弄通弄懂知识经济时代人才价值问题的重要性。

人才规律的研究,具有较强的综合性和抽象性。要对古今中外纷繁复杂的大量人才现象、人才问题,进行周密细致的分析、研究,去伪存真、去粗取精,抽象概括出若干规律性认识。仅就现有研究成果看,都还缺乏一定的深度和高度。更多的只是一些规律性的描述,还缺乏提炼,也没有形成一个系统和体系。研究人才规律,要从宏观、中观、微观等不同层面,研究提出人才的成长、使用、评价、激励等规律,并找出它们之间的相互联系和区别。要合理界定和区分人才的个体规律、群体规律与社会规律。

创新是人才的本质属性,人才的可贵之处在于他们能够进行创造性劳动。因此,研究人才如何创新和怎样培养人才的创新能力就显得尤为重要。党中央提出要用15年时间建成创新型国家。创新型国家建设取决于创新型人才的培养。我们一定要在人才培养、人才选拔、人才使用、人才激励、人才竞争等方面有所发现、有所创新,提出带有规律性、建设性见解,制定一套相应的政策措施,创造人才公平竞争、公正评价、公正使用、公正激励的机制制度环境,营造一个人才荟萃、优秀人才脱颖而出的良好局面。

三本学术论文集的出版,体现了中国人才研究会第三届理事会期间的学术研究成果和全体会员的辛勤劳动。这套学术论文集的面世,要特别感谢华东师大叶忠海教授、南京政治学院上海分院裘克人和陆春炎教授,是他们的辛勤努力和多方筹措,才使这些成果得以编辑成册,让广大会员和读者分享。

衷心希望全国的人才研究工作更上一层楼,出现更多体现时代特征、时代水平的科研新成果,推动人事人才工作不断前进,不断创新。

徐頌陶

2006年10月

前 言

为贯彻落实党和国家关于“创新人才工作理论、体制和方法”的要求,促进中国人才学的新发展,推进人才工作开创新局面,中国人才研究会人才学专业委员会,接受中国人才研究会的委托,于2004年12月和2005年11月分别与河海大学人力资源研究中心、空军人才研究中心联合承办了首届和第二届中国人才学论坛。其论坛主题分别为“新时期新阶段中国人才价值研究”、“人才成长规律研究”。在中国人才研究会领导下,2006年5月,人才学专业委员会又与中共湖南省委人才工作领导小组办公室、湖南省人才研究会、中共株洲市委共同主办了以“自主创新和人才开发”为主题的论坛。上述三次论坛均得到了组织人事部门和社会有关方面的好评,具有广泛而长远的积极社会影响。

为了宣传人才学论坛,使该论坛的新理念在更大范围内传播,让更多的组织人事工作者和人才理论工作者共享论坛资源并从中受益,从而推进人才开发工作和人才理论研究的深入发展,经中国人才研究会领导同意,人才学专业委员会从三次论坛中共挑选了92篇论文,汇编成《中国人才学研究新进展》三卷,分别为人才价值篇、人才规律篇、人才创新篇。全书共约72万字。

由于三次论坛前后跨度3年,编辑的力量和水平有限,再加上编辑时间又较仓促,本书定有不足之处和局限性,恳切地希望业内同仁们和广大读者批评指正,并给予谅解。

在编辑和出版本书过程中,得到了中国人才研究会徐颂陶会

长、王通讯副会长的高度重视和大力支持,得到了解放军南京政治学院上海分院、空军人才研究中心、中共株洲市委组织部无私的资助,得到了中华家庭教育网首席执行官顾晓鸣的多方帮助,得到了中国海洋大学出版社鼎力的支持,在此一并表示诚挚的谢意!

编者

2006年10月

目 录

一

1. 创新、人才与环境	徐颂陶	1
2. 思维创新的理性探索	郑其绪	11
3. 人才自主创新能力系统结构分析	王新宇	19
4. 学术积累:科技英才原始创新的重要前提	吴东莞	34
5. 自主创新人才成长及培养开发的“三阶段”论	莫建秀	49
6. 自主创新动力分析及政府对动力源的培养	彭宏平	61

二

7. 创新型人才的培养与管理	王通讯	69
8. 建设创新型国家,发展人才继续教育	叶忠海	78
9. 实施国家高层次人才培养工程,建设创新型国家	赵永乐	90
10. 中国自主创新人才面临的挑战	沈荣华	99
11. 加快构建创新性人才培养的生态环境机制	沈邦仪 范 咏	106
12. 自主创新与人才自我开发方略	刘翠兰	118
13. 创新科研管理,激活人才自主创新活力	邱永明	125
14. 建立利于人才自主创新的绩效考评体系	李若忍	135
15. 运用“鲶鱼”效应,激活创新型人才	周 琪	143

三

16. 试论政治工作创新的特点及其对政工人才开发的要求
..... 裘克人 148
17. 军队自主创新的重点与人才培养的对策
..... 陆春炎 马建军 金 振 156
18. 打造军队高层次创新型人才团队 刘洪涛 邱圣宏 165
19. 对培养军事科技人才自主创新能力的几点思考
..... 沈国权 梁齐勇 181
20. 企业人才自主创新的激励机制探析 张 洁 188
21. 企业家的创新作用与企业家人才队伍建设 周少华 199
22. 浅谈创新型高技能人才特点及培养 韩秋黎 215
23. 当代中国大学生创造力培养状况与对策分析 马抗美 226
24. 大学创造教育及其实施途径研究 王 娟 236
25. 浅论中老年人才自主创新能力的开发 李风华 245

四

26. 增强自主创新能力 推动株洲跨越发展 肖雅瑜 256
27. 增强自主创新能力是时代赋予政府的重大使命
..... 颜石生 262
28. 以人才开发为根本 提升自主创新能力 夏文星 268
29. 老工业基地人才开发要坚持理念创新先行 龙金玉 275
30. 创新型人才:从“株洲制造”走向“株洲创造”的关键
..... 潘 庆 贺春福 282
31. 健全株洲区域创新体系的对策和建议 戴予民 293
32. 一个自主创新的国际化人才团队的聚才之道 杨敬东 303

创新、人才与环境

徐颂陶^①

自主创新和人才开发,是关系我国经济社会能否持续快速发展的关键问题,也是全面建设小康社会,实现中华民族伟大复兴的支撑点和动力源。正因为如此,以胡锦涛同志为总书记的党中央,号召全党全社会坚持走中国自主创新道路,努力建设创新型国家。下面,我就创新、人才与环境问题,讲几点个人看法。

一、创新是国家生存发展的命脉

一个多世纪以来,人类充分利用自身的聪明才智,以前所未有的迅捷步伐,推动科技革命,加快改造自己、改造世界。科学技术突飞猛进,经济社会飞速发展,人们的物质和文化生活水平得到了显著的改善和提高。人类进入 21 世纪,创新对于一个国家和民族的发展,具有更加特殊的意义和价值。有没有创新能力,能不能进行创新,已经成为当今世界范围内经济和科技竞争的决定性因素。可以这样说,创新已经成为一个国家、一个民族、一个地区乃至一个单位生存发展的命脉。

创新的重要性是不言而喻的。首先,创新是知识经济时代的本质要求,是打开未来社会的金钥匙。近 30 年来,人类所取得的科技成果,比过去 2000 年的总和还要多。据粗略统计,人类的科

^① 作者系中国人才研究会会长、全国博士后管理委员会主任,原国家人事部副部长。

技知识,19 世纪是每 50 年增加一倍,20 世纪中叶是每 10 年增加一倍,现在是每 3~5 年增加一倍。创新成果正呈现高速发展的趋势。在这样的时代里,一个缺乏创新的国家或民族,不用说发展,就是生存也会遇到种种困难。其次,创新能力决定着一个国家的竞争实力。世界历史证明,一个大国的兴起,都与重大的科技发明和生产力的大幅提高,有着直接的关系。没有四大发明和农业技术的发展,就不会有中国古代社会的长期兴旺;没有蒸汽机的发明运用和工业革命,就没有英国的百年兴旺;没有工业现代化和信息生物技术的创造,就没有美国持续长久的兴旺。至今美国的强大,仍然建立在其知识、技术创新基础之上的。我们作为一个发展中国家,要想在世界民族之林有一席之地,尽快赶上发达国家水平,必须靠提高创新能力来实现。光引进无创新,光制造无创造,是难以从根本上提高我国竞争实力的。最后,创新也是我国经济社会持续快速发展的必然要求和根本出路。

新中国成立以来,特别是改革开放以后,我国经济快速发展,社会财富大量增加,取得了“两弹一星”、载人航天、杂交水稻、基因测序等一批重大科技成果,带动了相关基础和战略产业的成长,培养了一批世界级的战略科学家和领军人物。

但是,我们也要清醒地看到,我国自主创新能力仍然相当薄弱,粗放型经济增长方式没有根本转变,技术创新和人才培养问题已成为制约我国经济持续快速发展的两大瓶颈。目前,大到飞机、汽车、重大装备,小到服装、日化用品,国外品牌和技术仍占据主导地位,我国仍处于国际价值链分工的低端。由于缺乏核心技术,我国企业不得不将每部国产手机售价的 20%、计算机售价的 30%、部分高级数控机床售价的 40% 支付给国外专利持有者。每生产一台笔记本电脑,我国厂家只能得到二三百元,而国外专利持有者仅凭专利就可得一千五六百元。这样的发展状况,使我国能源、材料大量消耗,环境污染,而企业只能拿到一点劳务加工费,利润率

过低,难以提高劳动者的工资水平。

创新能力薄弱,最突出的表现在知识产权上。没有知识产权,就谈不上自主创新。与国外特别是发达国家相比,我国知识产权存在三大差距:一是人均数量少。2005年,我国发明专利申请达到17万件,在世界排名第四,但人均专利排名则在八九十位。而且这17万件发明专利中,一半是外国公司,主要是跨国公司所有。二是质量差。专利分为发明专利、实用新型专利和外观设计专利三种。其中发明专利含金量最高。我国个人和企业申请发明专利只占专利总数的18%,其中主要是中药、非酒饮料、食品和中文输入法,这四种占发明专利总数的79%,真正的高科技发明创造很少。而国外申请发明专利占我国专利申报总数的86%,而且主要是高科技领域。三是许多企业没有专利技术。国内拥有自主知识产权核心技术的企业仅占万分之三,有99%的企业没有申请专利,60%的企业没有自己的商标,多数企业处在有产权无知识的状态,甚至靠仿造过日子。据2003年统计,我国85%的集成电路芯片、80%的石油化工、70%的轿车、70%的数控机床等装备都是依靠进口,有些设备几乎100%依靠进口。

我之所以列举这么多数据和情况,目的是让大家对我国自主创新能力有一个客观的全面的了解,认清经济繁荣背后存在的不足,激发我们的创新创造意识,把经济发展尽快转到依靠自主创新和科技进步上来。像我们这样一个发展中大国,引进一些先进技术是必需的自然的,问题是不能走引进→落后→再引进→再落后的错误道路。要知道,引进技术不等于引进创新能力。技术和技术创新能力是两个有着本质区别的概念。在一定条件下,技术可以引进,但技术创新能力不可能引进。技术创新能力是内生的,是需要通过有组织的学习、产品开发和实践获得的。自主创新也不是关门搞创新,而是在技术引进的基础上学习、消化吸收、再创造的过程。因此,自主创新包括三方面的含义:一是原始性创新,比

如新的科学发现、战略高技术发明等等,这是创新的基础和关键。二是集成创新,即把多种相关技术有机融合,形成具有市场竞争力的产品和产业。三是在引进国外先进技术的基础上,消化吸收和再创造。这是世界上大多数创新型国家共同走过的道路和形成的经验。

那么,什么叫创新型国家?标准是什么呢?按照科技部部长徐冠华的定义,主要有三条:一是创新综合指数明显高于其他国家,科技进步贡献率在 70% 以上;二是国家研发投入占 GDP 的比例在 2% 以上;三是对外技术依存度指标一般在 30% 以下。目前世界上公认的 20 个创新型国家所拥有的发明专利数量占全世界总数的 99%。这些国家主要包括美国,欧洲的芬兰、德国、英国、法国、瑞士等,亚洲的日本、韩国等。根据有关研究报告,2004 年我国科技创新能力在 49 个主要国家(占世界 GDP 的 92%)中位居第 24 位,科技部认为,中国大约排在第 28 位。按三项指标统计,我们都有较大的差距,如科技贡献率我国在 40% 左右,投入只占 GDP 的 1.3%。另据统计,目前全国规模以上企业开展科技活动的仅占 25%,研究开发支出占企业销售收入的比重仅为 0.56%,大中型企业也只占 0.71%;对外技术依存度也很大。我们要想在 2020 年初步或者说基本建成创新型国家,还要做出很大的努力,包括物质及资金的投入、全民创新意识的培养、自主创新开发平台的创建以及技术开发队伍的建设等,都要采取重大的政策措施,取得突破和进展,才能实现这个目标。我们必须尽快整合各种资源,充分发挥科研机构、高等院校和企业的作用,加快建设以市场为导向、以企业为主体的技术创新体系,使企业真正成为研究开发的主体、技术创新的主体和创新成果应用的主体,加快创新型国家的建设。

二、人才决定着自主创新的进程和质量

创新、创造都离不开人才。从某种意义上说,建设创新型国

家,实质是培养开发创新人才队伍,并通过人才的创新活动和创新成果转化,极大地提高生产力水平的过程。创新人才对一个民族、国家以至人类的经济社会发展,具有无可估量的作用。因此,创新人才的数量和质量,将决定着我国创新型国家建设的进程和成效,决定着我国在 21 世纪人类发展历史中的坐标和位置。关于人才问题,各方面谈得很多了,我想结合创新人才队伍建设,重点谈三点。

(一)要充分认识建设创新型国家的优势是人才优势

我国是一个人口大国,人口问题始终是我国可持续发展所面临的首要问题。但是,人口负担只是问题的一个方面,同时还应认识到,巨大的人口也是一笔巨大的财富。正如邓小平所说:“一个十亿人口的大国,教育搞上去了,人才资源的巨大优势是任何国家比不了的。有了人才优势,再加上先进的社会主义制度,我们的目标就有把握达到。”据 2005 年统计,我国专业技术人才总量已经达到 4200 万人左右,居世界第一位。其中研发人员总数达到 10 万人左右,居世界第二位。

目前,我国在校大学生总量达到 2300 万人,研究生接近 100 万人,人数规模已居世界第一,可以源源不断地向社会输送人才。这是任何国家无可比拟的,也是我国走创新型国家发展道路的最大优势。我们要进一步提高认识,加大投入,高度重视人才的开发培养,把人口负担转化为人力资本财富,把人口大国转化为人才资源富国,使我国成为真正意义上的人才强国。这是我国推进现代化进程、建设创新型国家的必由之路。

(二)要高度重视研究创新人才特别是尖子人才的培养

尖子人才往往决定着一个国家、一个研究机构、一支研究队伍的水平 and 实力。正因为这样,许多国家不惜一切代价网罗精英人才。

在第二次世界大战德国失败前后,苏联从德国抢运工厂里的

机器设备,而美国抢人才。美国从欧洲吸引了包括物理学家爱因斯坦、航天工业专家冯·卡门、核物理学家费米在内的数千个科学家,这直接导致了“曼哈顿工程”(即第二次世界大战末期,在日本爆炸的原子弹)的成功。现在美国拥有的物理学家、数学家和计算机专家中一半是外国出身者。我们也要放手培养和吸引大批优秀的专家。这样,我们才能在激烈的国际竞争中占据科学前沿、把握重大的科技发展方向,获得更多具有开创性的科技成果。

我们现在的人才结构不合理。一般人才结构都呈宝塔形,但我们的宝塔塔底太大,塔身特短,塔尖人物奇缺,或者说专家不少“大家”少。目前我们高层次人才仅占人才总数的 5.5%,太少了,国外特别是发达国家一般要占 15~20%。

我们对创新人才,特别是尖子人才的培养、使用、评价和管理缺乏个性和特点。在培养方式上,往往采用传统的运动式的方法,“工程”满天飞,帽子层层戴。一个人才做出一点成绩,层层搞表彰,桂冠层层戴,横向的、纵向的,名气越来越大,会越来越多,专业越搞越少,这不是培养创新人才、拔尖人才,这是在扼杀尖子人才。在使用上,常常用党政干部标准来对待、评价创新尖子人才,出了科研成果,就要提拔担任行政领导,以为这是对科技人才的重视。其实,恰恰抹杀了科研人才的特点,影响他们在攀登科技高峰上作出更大的成绩。在对待创新人才的禀性、行为方面,也有许多经验教训值得吸取。创新就意味着与众不同,尖子人才的思维模式和心智活动有其独特的地方。他们勤于思考,善于发现问题,直言不讳地表达自己的意见。这本来是创新人才的思维特点和优点,但是我们有些领导却往往不理解、不认同,喜欢用自己的思维定式去看待、管理创新人才。有些领导天天讲以感情留人,但他们往往不理解创新人才的感情和内心,甚至自觉不自觉地压抑他们的创造精神。我们应该认识和克服这些缺点,为创新人才的成长成功创造一个良好的平台,真正使创新人才有用武之地而无后顾之忧,真

正把精力放在刻苦钻研业务上,而不是在“内耗”上,让创新人才、创新成果势如泉涌地迸发出来。

(三)加快推进人才资源社会化

我们早就确定了社会主义市场经济体制和发挥市场对人才资源配置的基础性作用,但现行管理体制难以做到这一点。人才的单位所有、地区分割、所有制限制、户口制约等因素,造成人员难以流动。机关、事业单位人事制度与社会保障制度改革迟迟不出台,造成事业单位队伍庞大而人员不能向企业流动。由于思想观念束缚,对民营企业就业也普遍不看好,国有企事业单位人员超编,民营企业人才严重缺乏,但两者难以相互调剂。

特别是计划经济体制下形成的事业单位搞科研、企业单位搞生产的体制格局,严重影响了科技创新和人才培养开发,影响人才资源社会化和作用的发挥。我国专业技术人员,68.5%在事业单位,企业严重缺乏科技人员,影响技术开发。而国外恰恰相反,科技人员主要在企业,如印度 68%的科技人员在企业,美国则为 70%以上,科技创新和成果转化主要在企业里完成的。

因此,我们必须进一步改革现行人才管理体制,建立人才公共服务体系,打破人才单位所有、部门所有、地区所有,变事业单位管理为社会管理,实现人才资源社会流动。要加快现有人才市场管理制度改革,在加强政府调控的同时,注意人才配置的市场化操作。特别要注意发挥猎头公司的作用。我们真正需要的中、高级和特殊人才,是不可能在人才市场和网络市场找到的,也不可能用政府调配的方法解决。只有通过受企业委托的猎头公司,做大量的调查研究和艰苦细致的寻找,才能实现人岗的完美结合。要通过不断健全机制体制,更好地发现人才、网罗人才、挖掘人才。要坚持在培养中使用,在使用中发现更优秀的人才,用各种办法,促进他们更快成长,发挥更大的作用。