

贵州“两高”人才情况调研报告

中共贵州省委组织部人才工作处
贵州省政府研究室省情所
“两高”人才调研课题组

二〇〇四年二月

贵州“两高”人才情况调研报告

中共贵州省委组织部人才工作处
贵州省政府研究室省情研究所
“两高”人才调研课题组

二〇〇四年二月

贵州“两高”人才情况调研报告

前言

为了摸清我省高学历人才和高级专业技术人才的情况，省委组织部人才工作处与省政府研究室省情研究所组成课题组，对我省具有研究生以上学历和具有副高以上职称人才进行了调研。调研采取全面调查与典型调查、座谈与问卷相结合，对 34 个省直有关部门、高等院校、科研院所和重点企业进行了重点调查，对 46 名省管专家、博士作了问卷调查，并借鉴了江苏、浙江、上海等省市的经验，最后形成了一个综合调研报告和两个专题报告，送省委、省政府和有关部门决策参考。

目 录

一、综合报告

贵州“两高”人才情况调研报告

二、专题报告

- 1、对 34 个单位高层次人才使用情况的调研
- 2、对 46 位省管专家、博士的问卷调查分析

贵州“两高”人才情况调研报告

在我省经济社会发展中，“两高”人才是十分紧缺的人才，是人才队伍建设的重点。为了摸清全省“两高”人才的情况，分析存在的问题，有针对性地提出加强建设的对策措施。我们对全省博士、硕士研究生和副高以上职称人才（以下简称高学历人才和高级专业技术人才）进行了专题调研。

一、全省“两高”人才建设的现状及主要做法

（一）现状与特点

截止 2002 年，全省有高学历人才 2242 人，每万人口 0.58 人，其中事企业单位 1627 人；有高级专业技术人才 17680 人，每万人口 4.6 人，其中事企业单位 17278 人。全省“两高”人才呈现出以下特点：

总量：增长快。1995～2002 年，全省高学历人才由 1185 人增加为 2242 人，增长 89.2%，增长比例比大学本专科人才高 3.7 个百分点；比中专人才高 77.8 个百分点。高级专业技术人才由 11796 人增加为 17680 人，增长 49.88%，年均增加 840 人，增长比例比中级专业技术人才高 20.38 个百分点，比初级专业技术人才高 40.2 个百分点。

结构：不断优化。一是能级结构不断优化，呈“宝塔状”。1995～2002 年，全省高、中、初级专业技术人才的能级比由 1: 7.1: 28.8 变化为 1: 6.2: 21，初级专业技术人才比重下降了

7.8个百分点。二是学历结构和年龄结构进一步优化。全省事企业单位 17278 名高级专业技术人才中，具有研究生学历的占 4.08%；大学本科学历的占 90.58%；中专及其以下的占 5.34%。从年龄来看，35 岁以下的占 2.79%；36~54 岁的占 75%；55 岁以上的占 22.2%。学历结构与年龄结构均呈典型的“腰鼓状”，大学本科以上学历的中青年成为高级人才的主体。

分布：畸轻畸重。首先，行业分布不均，“两高”人才主要集中在文化、教育、卫生部门。全省事企业单位高级专业技术人才中，教学人员 9311 人，占 53.8%；卫生人员 2816 人，占 16.3%；文化广播新闻出版等部门 795 人，占 4.6%，合计占 74.99%。其次，地区分布差异明显。全省机关事企业单位高学历人才中，省直机关占 77.7%；地区机关占 14.2%；县以下仅占 8.16%。高级专业人才中，省直单位占 47.7%，贵阳市占 13.7%；其它 8 个市（州、地）仅占 38.5%。其三，企业人才少。全省企业单位仅有高学历人才 79 人，高级专业技术人才 2798 人，其中正高职称仅 6 人。

流动：“进大于出”。据对 34 个单位调查，2000~2002 年共引进“两高”人才 419 人，年均引进 140 人；共流出 305 人，年均流出 101 人。总体上“进大于出”，总量稳中有升。但流出中的一些新特征和趋势值得重视。一是流出人数逐年上升。2000 年 34 个单位流出“两高”人才 66 人，2001 年增至 107 人，2002 年达到 132 人。二是流出的多数是青年骨干。3 年中，34 个单位流进正高职称人才 18 人，流出 19 人；流进副高职称人才 163

人，流出 205 人。

使用：喜忧并存。喜的是。第一，“两高”人才学以致用，专长得到充分发挥。据 46 位省管专家调查，从事工作与所学专业完全一致的占 67.4%，基本一致的占 28.3%，不一致的仅占 4.3%。第二，德才兼备的“两高”人才得到重用。据 34 个单位统计：共有博士、硕士 1334 人，高级专业技术人才 7085 人，其中博士、硕士担任厅级领导的 48 人、处级干部的 165 人，两项合计占其同类人才总数的 15.96%；高级专业人才中，担任厅级干部的 198 人、处级干部的 1256 人，两项合计占其同类人才总数的 20.5%。第三，工作任务饱满。省管专家中，认为工作任务饱和或超负荷工作的占 76.1%，没事干的仅占 2.2%。在发挥作用上，34.8%的专家认为能充分发挥，56.8%的能较好发挥；不能发挥作用的仅占 8.7%。忧的是。“两高”人才的工作条件较差，收入较低，与外省区同类人才的差距较大。据对 46 名省管专家问卷调查：63%的人反映本单位没有解决过科研经费；52.1%的年收入在 2 万元以下，56.5%的住房面积为 60~90 平方米，8.7%的不足 60 平方米。

业绩：正高职称人才最优秀。据 34 个单位调查统计，2002 年 34 个单位“两高”人才共主持国家级、省级课题 3101 个，主持课题最多的是博士，人均 1.08 个。从获奖看，共获国家级、省级奖 1859 项，获奖最多的是正高，人均 0.49 项。从发表论文看：共发表论文 17270 篇，发表最多的为博士和正高，人均都是 4.4 篇。从出版著作看，共出版 590 部，出版最多的是正

高，人均 0.24 部。从技术开发创造的效益看：博士人均创造 9.3 万元，硕士 17.2 万元，正高 28.7 万元，副高 14.1 万元，正高职称人才创造的效益最佳。据此说明：“两高”人才都发挥了较好作用，尤其是正高职称人才业绩最好，为全省经济社会的发展作出了较大贡献。

（二）“两高”人才建设的主要做法及体会

近几年来，全省各级各部门以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，不断强化“人才资源是第一资源”的思想观念，采取了一系列加强人才工作的政策措施，促进了全省人才队伍、尤其是“两高”人才队伍的建设。一是加强对人才工作的领导，列入党委、政府的重要议事日程，作为目标任务考核，党政主要负责人亲自抓；建立和完善工作机制，党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其责、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局正在加快形成。二是不断完善人才工作政策，制定了有关人才、特别是“两高”人才职称评定、工资待遇、住房、考核与奖励、使用与引进等方面的政策措施，构建了具有贵州特色的政策框架。三是引才引智并举，建立“绿色通道”，引进了一批“两高”人才。四是不断创新竞争激励机制，评定职称重能力、实绩，分配向“两高”人才倾斜，对“两高”人才实行岗位补贴等，基本形成了有利人才公平竞争、脱颖而出、充分发挥作用的管理体制和运行机制。五是营造良好环境，积极打造“两高”人才创新创业平台，加大对优秀人才的宣传力度，初步形成了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊

重创造的良好氛围。

总结全省“两高”人才建设的成绩，有几点体会：

第一，完善政策，是推进人才队伍建设的重要动力。2000年来，结合西部大开发战略的实施，省委、省政府先后制定了《关于进一步加强和改进知识分子工作的决定》、《贵州省2001—2010年专业技术人才队伍建设规划纲要》、《关于贯彻〈西部地区人才开发十年规划〉和〈2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要〉的实施意见》等文件，这些政策措施的出台，不仅鼓舞了广大人才的工作热情，而且成为推进人才成长的重要动力，使全省“两高”人才进入了增幅最快的时期。

第二，立足于自主培养，扩大研究生招生规模，是促进“两高”人才增长的重要途径。1999年后，我省加大了研究生的招生规模，2000年—2002年全省高等院校毕业研究生752人，这3年机关企事业单位新增研究生以上学历人才832人，毕业研究生数占机关企事业单位新增研究生数的90.4%，说明我省毕业的研究生基本在贵州就业。由于研究生招生规模不断扩大，使全省高学历人才培养进入了快车道，我省高等院校在培养高学历人才中发挥了主渠道作用。

第三，大力引进人才，是高等院校“两高”人才增长的重要来源。随着各级各部门吸引人才的一系列政策措施的制定出台，使我省受到了省内外高层次人才的广泛关注，形成了引人引智的“磁场”，吸引了大批人才到贵州创业。据统计，2000年来，贵州大学、贵州工业大学、贵州师范大学等7所院校共引

进“两高”人才 454 人，其中博士达 35 人。引进人才已成为高等院校集聚博士人才的重要途径。

第四，实施重点培养工程，是促进人才增长的重要抓手。通过实施以“双五百”、“优秀青年科技人才”培养等为重点的“两高”人才培养工程，全省已培养选拔省管专家 232 名，跨世纪人才 47 人，享受国务院特殊津贴专家 865 人。

第五，各级党委、政府重视，各部门形成合力是做好人才工作的根本保障。只有始终坚持把人才资源作为第一资源，大力实施人才强省战略，加强宏观指导和综合协调，建立统分结合、协调高效的运行机制，不断增强工作合力，才能统一人才政策、规范工作导向、集成部门优势、整合资源效用，才能从根本上保证人才工作的全面有效开展。

第六，营造良好的环境、创新人才工作机制是做好人才工作的关键。只有大力营造良好的用才环境，对人才政治上关心、工作上支持、生活上服务，让人才心有所系、力有所聚、事有所成，才能使人才尤其是“两高”人才留得住、用得好、引得进。只有不断创新工作思路，推动观念、制度和机制创新，才能使人才工作实现新突破，取得新进展。

二、我省“两高”人才建设存在的主要问题及原因

我省“两高”人才建设虽然取得了很好成绩，但与经济社会发展和实施人才强省战略的要求还有很多差距，还存在很多亟待解决的问题。

（一）总量少，领军人才缺乏。全省每万人口仅有高学历

人才 0.58 人,高级专业技术人才 4.6 人。“两院院士”还未实现“零”的突破,具有国际、国内领先水平的人才十分缺乏。“两高”人才与外省区差距大。江苏省有高学历人才 3.4 万人,高级专业技术人才 13.1 万人,分别是贵州的 15.2 倍和 7.4 倍;浙江省有高级专业技术人才 9.89 万人,亦是贵州同类人才的 5.59 倍。

(二)与经济社会发展结合不紧密。一是高新技术产业、特色产业、重点产业人才缺乏。学科结构上,理科偏多,工科偏少,农科更少;社科领域,传统学科偏多,经济、法律、金融、贸易、中介等应用学科专家少。二是企业人才少,生产一线人才更少。如盘江煤电(集团)公司 259 名高级专业技术人才中,教师、政工、卫生、新闻系列 134 人,占 51.7%;企业生产急需的高级工程技术人才仅占 27%。国防工业系统 9.7 万名职工,高级专业技术人才仅 2300 人,占 2.4%。六枝工矿集团有 50 名高级专业技术人才,但在一线工作的仅 7 人。三是研究成果促进经济社会发展的效益较低。突出表现为“三多三少”。即科研成果多,成果推广少;发表论文多,获得专利少;研究课题多,技术开发少。

(三)需求量大,供求矛盾突出。据对 34 个单位预测:2004~2005 年共需“两高”人才 5057 人,年均需 2528 人;其中需博士 392 人,硕士 1541 人,正高职称人才 668 人,副高职称人才 2456 人,分别是 34 个单位现有同类人才总量的 2.26 倍、1.33 倍、75.7%和 39.6%;2006~2010 年,共需“两高”人才 8389

人，是全省现有“两高”人才总量的 42.1%，其中博士、硕士需求 2416 人，超过现有同类人才的总量，博士需求是现有的 3 倍。按照 2000~2002 年年均引进“两高人才”140 人计算，今后 8 年求大于供的矛盾十分尖锐。

分析影响“两高”人才建设的原因，主要因素是：

——培养不足。首先，培养高学历人才的教育资源不足，“两高”人才内生性弱。2002 年止，全省有博士授予单位 1 个，授予点 2 个；硕士授予单位 6 个，授予点 120 个；毕业研究生 303 人，高学历人才供不应求。其次，再教育工作不力，因经费紧缺、工作繁忙、一些领导不重视等原因，相当部分“两高”人才没有进修学习、进行国际国内学术交流的机会，导致“两高”人才知识老化现象较严重。据 46 位省管专家、博士调查，41.3% 的人反映工作后没有接受过专业培训，45.7% 的人因缺路费不能参加国际国内学术交流活动。其三，重点培养措施不落实，主要是：课题研究资源分散，课题和项目虽多，但重复交叉、“炒剩饭”的也多；岗位培养、项目培养不力，“两高”人才真正主持重要课题、重要项目的机会少；课题申报个人行为多，单兵作战现象严重，如何聚合优秀人才集体攻关，解决关键性和技术性难题是人才工作急需解决的一个突出问题。

——引进乏力。一是待遇低，对人才的吸引力差。从省内看，行政机关工资比事业单位高，高校“两高”人才的年均收入比企业高。2002 年全省行政机关职工年均工资 9245 元，比事业单位高 454 元。从全国来讲，贵州“两高”人才待遇与外省

区差距大。2002 年贵州事业单位人均工资 8791 元，排全国第 29 位，不到上海的 1/2，比青海、甘肃分别少 5513 元和 2255 元，比毗邻的云南省少 1599 元。据问卷调查，23.9%的专家认为贵州引进“两高”人才困难的原因是待遇低，30.4%的专家最不满意的是“收入太少”。二是工作条件差，科研经费缺乏。虽然每年科研项目不少，但资助额度太少，相当部分课题经费不足 1 万元。待遇差，难以对优秀人才产生聚合力；科研条件差，难以使优秀人才成就事业，制约了“两高”人才的引进。

——载体不发育。一是各类工程、技术中心等创新、创业载体建设缓慢，加之风险投资环境欠完善，融资渠道不畅，科技成果转化难，导致“两高”人才的作用难以充分发挥。二是企业整体实力不强，生产水平较落后，生产技术较粗放，新兴产业、高新技术产业发展较慢，企业对“两高”人才的需求不旺，不能成为集聚人才的主体。据对贵州茅台（集团）有限公司、贵阳卷烟厂、水城钢铁有限责任公司等 10 个重点企业调查，2000—2003 年 10 个企业仅引进研究生 6 人，副高职称人才 4 人。三是投入不足。以科技成果推广经费为例，省科技厅每年用于科技成果重点项目推广的经费仅 100 万元，很多重要项目、重要成果因经费缺乏难以转化。成果转化难、推广难已成为困扰“两高”人才的一个重要问题。

——机制不灵活。一是市场化的人才流动机制不健全，人才无序流动与流动不畅并存，“两高”人才、尤其是企业家、高层管理人才通过市场配置的较少。二是人尽其才的使用机制不

健全，公平竞争、优胜劣汰的机制没有完全形成。“官本位”意识较浓厚，“两高”人才从政的比重偏大，行政事务耗费的时间较多，专长得不到充分发挥。身份、学历、资历在很大程度上还是用人的主要衡量标准。三是与贡献相对应的分配激励机制不完善。激励、奖励措施虽然较多，但政出多门、条块分割、力量分散，资助和奖励力度不够，未能形成合力。分配上改革的力度不够，社会心理承受力不足，很多单位“两高”人才与一般员工的收入差距没有完全拉开，“两高”人才收入低的问题未得到有效解决。

——政策不配套。一方面政策多，但不配套，可操作性差。如在分配政策上因要素分配、智力增值等缺乏具体可操作的规定，造成管理、技术参与分配的政策，实行期权、股权的政策等难以很好落实。另一方面，政策出现“翘翘板”现象。如职称因强调论文的作用，使一些在生产一线工作的人才职称评定难；又使一些专家急功近利，工作浮躁，重论文的数量，不重视研究的质量，造成发表论文多，推广使用的效益差。

——社会环境较差。在调查中，有相当部分“两高”人才抱怨本单位工作、生活环境不够好。比如：忌能妒贤，“枪打出头鸟”；对引进的“两高”人才做出成绩的眼红，成绩平平的挖苦，失败的责怪等等，致使“两高”人才难以集中精力搞业务，抑制了他们创新、创业的热情，制约了作用和潜能的发挥。

综合分析上述原因，其深层次的因素是由于经济的、自然的、社会的因素和体制的、政策的因素交织造成的。这些问题

涉及机制、政策、项目、经费、职称、住房、培训等诸方面，又与贵州相对滞后的经济问题、观念问题和复杂的人际关系交织在一起，产生了不利优秀人才聚合的较为复杂的综合症，形成人才工作条件差与待遇低并存，生活条件差与人文环境差并存，政策措施与体制改革不配套并存、课题研究与经费不配套并存等等。如分配问题，政策上提出要推行年薪制、按要素分配等，但实际工作中往往因管人与管事、管事与管钱不协调，以及社会承受力不足等因素难以落实。又如人才市场化配置问题，因体制等原因，单位之间、“三支队伍”之间、国有企业和民营企业之间人才的流通渠道阻塞，难以正常流动。再如职称，因条块原因，同在贵州工作，有些中央条条部门评定的职称，得不到地方部门的承认等。这些问题综合交织的结果：一方面造成“两高”人才科研经费缺、工作条件差，在艰苦的条件下得不到优惠的待遇；另一方面，还要耗费大量的时间和精力跑项目、跑经费，花费大量的心思协调复杂的人际关系，使“两高”人才感到环境尤其是人文环境不宽松，谋事难、谋人难、成就事业更难，使贵州未能成为人才理想和向往的地方。

三、新时期我省重点加强“两高”人才队伍建设的特殊性和必要性

为什么要把“两高”人才作为人才队伍建设的重点？

（一）人才资源、尤其是“两高”人才缺乏，是全省经济社会发展的根本性矛盾之一。当今世界，随着科学技术的迅速发展和经济全球化步伐的加快，以知识为基础的产业逐步上升

为主导产业。在知识创新、科技创新、产业创新不断加速的时代条件下，人才资源已成为最重要的战略资源，其数量和质量是经济增长和社会发展的关键因素。贵州发展为何滞后？归根到底是科技落后，人才缺乏。当前，影响我省发展的一个重要因素是“两高”人才总量不能满足经济社会发展的需要，结构不适应产业发展的要求；人才工作面临着人力资源丰富与人才缺乏并存，人力供过于求与人才供不应求并存，越是需要人才的地方人才越缺乏等问题，尤其是“两高”人才总量少与需求量大的矛盾十分尖锐，可以说，“两高”人才缺乏，已成为制约全省经济社会发展的最大瓶颈，成为加快发展急需解决的一个关键性问题。新世纪加快贵州发展，一项十分紧迫的任务就是要优先开发人才资源，把“两高”人才作为人才队伍建设的重点，抓紧培养一批数量较充足、结构较合理的“两高”人才队伍。

（二）振兴贵州急需大批“两高”人才。“千军易得，良将难求”。一个尖子人才，可以把一个学科或一个产业带入全国、甚至世界先进水平。当前我省正处于加快发展、并力争在战略重点和关键环节实现新突破和跨越式发展的关键时期，我省调整经济结构，推进新型工业化，发展特色优势产业，建设能源大省、旅游大省、畜牧大省，最急需的是“两高”人才；加快重点高校和重点学科建设，急需的同样是“两高”人才；尤其在重点项目、重点产业、重点学科建设方面，“两高”人才比资金项目显得更重要、更急需。有了人才缺资金可引来资金，缺

项目可找来项目，有项目也能建设好。因此，围绕经济社会发展的需要，抓紧培养一批急需紧缺的“两高”人才实为当务之急。

（三）“两高”人才是“抢夺”的焦点。“两高”人才是珍贵稀缺的资源，是国际国内竞争的主要对象，亦是极易流失的对象。在激烈的竞争情况下，贵州因经济发展滞后，在竞争中处于弱势，“两高”人才留不住、引不进的问题加剧；加之自身人才存量少，“两高”人才“内生性弱”，人才队伍建设的形势严峻。我省要在竞争中争取主动，在竞争中发展，必须突出重点，集中人力、财力、物力，着力抓好“两高”人才队伍建设。

由于加快“两高”人才建设对贵州具有特殊重要意义，因此实际工作中，要从省情出发，创新工作思路，创新工作方法。

要把成就事业作为“两高”人才建设的重中之重。“两高”人才都是想干事业的。发达地区聚集人才的经验告诉我们：什么地方项目多、产业发达，聚集的优秀人才就多。全省要引进和使用好“两高”人才，成就事业、发挥其创造能力、实现自我价值是关键。同时，贵州财力薄弱，“三个留人”中，依靠提高待遇留人不现实，最明智的选择是在感情留人，适当待遇留人的基础上，重点搭建好干事创业的平台，让“两高”人才想干事、能干事、干成事。

工作方法上要实行“三个结合”：一是政策和市场相结合。这是调整人才资源配置和人才资本价值的“有形”和“无形”的两只手。在“两高”人才建设中，这两只手都要用，都要发