

人才资源 是第一资源

——湖北人才战略研究

赵光辉 著

Rencai Ziyuan Shi Diyi Ziyuan



湖北人民出版社

本书为湖北省软科学重点课题研究成果

人才资源 是第一资源

——湖北人才战略研究

赵光辉 著

Rencai Ziyuan Shi Diyi Ziyuan



湖北人民出版社

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

人才资源是第一资源:湖北人才战略研究/赵光辉著.
武汉:湖北人民出版社,2005.1

ISBN 7-216-03506-2

I. 人…

II. 赵…

III. 人才—资源开发—发展战略—研究—湖北省

IV. D964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 118062 号

人才资源是第一资源——湖北人才战略研究

赵光辉 著

出版: 湖北人民出版社
发行:

地址:武汉市雄楚大街 268 号
邮编:430070

印刷:武汉邮科印务有限公司
开本:850 毫米×1168 毫米 1/32
字数:348 千字

经销:湖北省新华书店
印张:14.125
插页:4

版次:2005 年 1 月第 2 版

印次:2005 年 1 月第 2 次印刷

书号:ISBN 7-216-03506-2/D·588

定价:28.00 元

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

序

人才强国战略是党和国家的一项重大战略,直接关系到经济社会发展的长远和全局,关系到社会主义现代化建设的成败,关系到党和国家的兴旺发达和长治久安。党中央、国务院作出了实施人才战略的重大决定,提出要把培养吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好,努力建设一支宏大的高素质的人才队伍,这是根据新世纪新科技革命和经济发展的要求,总结国际国内经验作出的重大决策,对我们湖北实现跨越式发展具有很强的现实指导意义,也是当前组织工作、干部工作、人才工作的一项重大课题。

纵观人类社会发展的历史,许多国家发展的成功经验告诉我们,人才资源的有效开发利用是实现经济发展和社会进步的重要源泉。人才资源是第一资源,人力资本是第一资本。第一把手要抓第一资源。当今世界,经济发展的主要约束已经开始由物的约束向人的约束转变,人才资源已经成为一个国家经济和社会发展最重要的战略资源,创造和应用知识信息的能力与效率,成为决定一个国家综合国力的主要因素。各国经济、政治、军事、科技的竞争,归根到底是对高质量人才资源的竞争,且进一步表现为企业技术创新和管理创新能力的竞争,这迫切需要一大批高素质专业技术人才、企业策划人才,加强科技攻关和企业战略研究,建立企业

自有的独特竞争优势；农业的产业化、市场化、国际化、生态化趋势进一步加快，迫切需要一大批现代农业人才从事农技服务和生产经营，增强农产品在国际市场的竞争力；干部队伍专业化、领导决策科学化的要求进一步提高，迫切需要一大批专家型人才进入领导岗位或参加决策、咨询活动，以提高各级党委、政府领导开放型经济的能力；对外交流进一步扩大，文化市场竞争日趋激烈，迫切需要一大批高素质专门人才从事精神产品的生产和传播，以坚定人民群众的社会主义信念，增强对西方不良文化的免疫能力。总之，能否适应新的形势，积极应对所面临的各种情况，关键在人，关键在于建立一支具有世界眼光、战略思维，精通国际经济规则，善用国际语言的高素质人才队伍。认真实施人才战略，努力建设一支宏大的高素质的人才队伍，是党中央、国务院审时度势作出的重大决策。研究人才战略，应对我们加入世贸知识后的机遇与挑战，以促进我省经济建设和社会进步的快速发展，是摆在我们面前的一项重要而紧迫的任务，也是一次全新的历史任务。

面对新的世纪，尤其是面对加入世贸组织后的新形势，要求我们尽快建设一支门类齐全、数量充足、结构合理、素质优良，适应人世新形势要求的宏大的人才队伍，其最根本的是要创造聚才、育才、用才的良好社会环境和建立充满活力的人才机制。办好中国的事情关键在党，关键在人。因此，领导干部、特别是党政一把手要高度重视，树立人才资源是第一资源的观点，促进尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造、鼓励创新的社会氛围的形成。要改善党委、政府对人才工作的宏观管理，抓紧清理和完善现行政策法规，进一步确定用人单位和人才在人才资源开发中的主体地位，以科学的政策导向和优质的服务，提高人才工作管理水平。加强人才工作法制化建设，保障用人单位和人才的合法权益，维护人才竞争的正常秩序。淡化身份管理，强化岗位管理，完善岗位聘用、职称评聘和收入分配制度，清除人才的体制内外差别，实行平等竞

争,强化人才激励。加强人才市场建设,扩大人事代理范围,促进人才由单位所有向社会所有转变和人才的合理流动。要把人力资源的供给与需求通过市场真实地反映出来。一方面,让人才进入市场,形成开放的人才资源市场,当然这要求人才所在的部门要逐步向市场开放,不能搞人才的单位所有制;另一方面,要让地方和企业根据自己的需求在市场中优选人才为其所用。

实施人才战略的核心在于用好人才,其落脚点在于发挥他们在建设、改革、发展、稳定大局中的独特作用。对人才而言,事业就是感召力,环境就是吸引力,服务就是凝聚力,因此,要积极鼓励和引导各类人才踊跃投身到经济建设第一线上来,大力开拓先进生产力,加大技术创新和技术攻关的力度,加快科技成果产业化步伐。用创造的机制培养人,用良好的环境吸引人,用真诚的感情凝聚人,用精彩的事业造就人。让人才创造愿望得到尊重,创造活动得到支持,创造才能得到发挥,创造成果得到肯定,以积极吸收经济、法律、科技等各类专家参与现行政策法规的清理修正、制定和其他重要管理工作,组织专家开展决策咨询、项目论证、问题会诊等活动,提高管理的科学化、民主化程度。进一步拓宽党政领导人才、企业经营管理人才和专业技术人才之间的出入通道,大胆吸收政治素质好、懂专业、会外语、善管理的专业技术人才进入各级领导班子,积极引导有条件的人才创办、领办经济实体,全面提高党政领导人才、企业经营管理人才和专业技术人才队伍的整体素质。大力培育和积极规范各类中方机构,鼓励各方面的专门人才,发挥专业特长,从事工商领域中介服务工作,提高各类经济活动的质量与效率。要重视专业技术人才在培养“四有”新人、维护社会稳定、加强精神文明建设等方面的独特作用,认真做好高层次人才工作和党派、专业社团工作,以共同的理想凝聚各方面社会力量,为全面建设小康社会,不断增强党的执政能力,建设社会主义强国而努力奋斗。

将理论研究转化运用于实践是每一名学者的天职。《人才资源是第一资源》一书是湖北省软科学重点课题《湖北人才战略研究》阶段性研究成果,也是理论与实践相结合的一次尝试。本书着眼于湖北在国际国内人才竞争中保持并发挥自身优势,客观分析了人才队伍的现状,重点对今后一个时期人才队伍建设进行了深入研究,并提出了具有操作性、可行性的措施。专门研究人才队伍建设,是一件具有开创性、战略性、针对性和实用性的工作,它是人力资源开发与管理理论在宏观人力资源管理实践中的进一步应用,同时将为省委、省政府关于人才队伍建设和人才战略的宏观决策提供科学依据。本书作为研究的成果,希冀能够用于指导具体的实践,为广大从事人才工作的同志提供理论依据与现实借鉴,开阔视野,拓展思维,为人才工作进一步科学化,以进一步推进人才强国、人才强省战略的实施作出应有贡献。

本书作者是我的一名博士生。本书是他在宏观人力资源管理研究方面取得的一个进展,这仅仅是一个开端。人才战略研究,包括从战略思想到战略实施,是一个随着形势不断发展而需要不断研究的永恒课题。在这方面,我希望更多理论研究者 and 人才战略的参与者,以更强的责任感和使命感参与进来,并更有所作为,取得更大成就。从这个意义上说,本书的出版仅仅是一个起点,一个阶段,还需要更多的专家学者和人才队伍建设的施工者共同努力。

武汉理工大学管理学院教授、博导: 陈国新

自序

在本书出版之际,以最近发表于《中国人力资源开发与管理》(2004年第7期)的一篇论文为序。

一、我国实施人才强国战略的主要成效

2004年元月1日,《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》在全国各大媒体刊出。《决定》指出,人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题,新世纪新阶段人才工作的根本任务是实施人才强国战略。这是2001年国家“十五”计划列专章提出“实施人才战略,壮大人才队伍”以来,对人才强国战略的再次强化,并将实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务摆在全国人民面前。

我国实施人才强国战略的成效主要在四个方面:一是人才总量明显增加。我国每年都有数以万计的优秀大学毕业生和海外学子回国,人才的迅猛增长,已为各地经济发展提供了重要人才保障。二是人才素质有所提高。人才门类逐步齐全。我国在诸多领域有相当丰富的人才队伍,而且还汇集了一批国内外知名的院士、专家和学者,为培养社会紧缺型人才。三是人才市场渐成体系。各省、市、县都设立了各类人才服务和中介机构,基本形成了人才

交流、交易、服务网络,开始向信息化、网络化方向发展。四是人才环境不断改善。全国的人才工作出现了与时俱进、蓬勃发展的良好局面。

二、我国实施人才强国战略存在的主要问题

(一)宏观管理调控不到位。

1. 布局不平衡。一是各省市不平衡。开放的省市多,西部省市少。一些发展快的、实力强的省市以丰厚的待遇将人才吸引、留住,而一些经济发展较缓慢。这种趋势呈恶性循环:经济发展越慢人才流失越严重,人才流失越严重经济发展越慢。二是城市与农村不平衡。相比之下,城市、中心人才多,农村、基层人才少。三是各产业不平衡。一般产业人才多,重点产业人才少。

2. 结构不尽合理。一是能级结构不合理,中、初级人才多,高级人才少。二是年龄结构不合理,年纪大的多,年纪轻的少。截止2001年,全国享有政府特殊津贴的专家共有14.3万人,但近11万人已到退休年龄,真正还能有所贡献的也就3万多人。三是专业结构不尽合理。传统人才多,高精尖专业人才少,湖北省仅教育和卫生两个行业就集中了人才总量的60%,加上经济、会计和工程人才,总量接近90%。

3. 优势转化不足。一是人才总量优势转化为经济发展优势效益不高。总量优势未能充分转化为支撑经济快速增长的优势。二是高新技术优势转化为高新产业优势效益不高。我国有不少专业居于世界领先水平,但这种优势并未充分转化为新的产业优势,导致高新技术产值在全国工业产值中的比重偏低。三是培育体系优势转化为支柱产业优势效益不高。我国相对完备的培育优势未能充分转化为壮大支柱产业的发展优势。

4. 配套改革不全。一是整体合力尚未形成。党政系统从事人

才工作的部门还未形成强有力的工作合力,整体效能不明显。二是人事管理相对滞后。一些人事管理方式依然在旧模式下运行,用工关系、行政关系、工资关系、户籍关系以及养老保险关系等机关事业单位与企业单位不同,基本沿用计划经济条件下的工作方式,在操作层面上滞后。三是中介服务机构不够规范。中介机构的管理体制基本沿用计划经济时的分口管理模式,中介机构独立性尚未完全确定。还有社会保障政策不配套,现代企业制度不规范等。

(二)用人主体机制不灵活。

1. 人才利用率不高。用人主体竞争机制不全。以学历和资历取人,或者过分依赖于“特殊照顾”,人才在待遇上没有真正形成优胜劣汰的竞争机制。用人主体评价体系不全。现行职称聘任的任职资格评价,大部分采用评审方式。而在评审中,重学历、轻能力,重资历、轻创新的问题较为突出。

2. 工作条件不善。用人主体提供工作条件困难,经费紧张仍是人才强国战略的一个重要因素。据调查,有 38.7%的人才认为经费不足,29%的人才认为获取经费困难,还有 12%的人才认为经费到位晚。有 46%的人才认为设备手段不配套和不足。用人主体科技成果转化困难。有 50.6%的专家认为科技成果转化难,用人主体因受到工作条件的制约,无力进行转化。出现了人才开发成果多,转化成果少的怪现象。用人主体提供生活待遇困难。据调查,有 44%的人才认为住房、工资、福利待遇不高。

3. 激励机制不活。一是利益分配上的平均主义仍然存在,尚不能体现人才的自身价值。现行分配制度无法体现人才价格市场化,按知识要素分配还未能成为按劳分配的重要内容。工资分配仍然采用与身份挂钩的“论资排辈”法。按生产要素分配原则受到很大阻力,不能真正拉开分配档次。二是重奖政策难以落实。一方面存在用人主体、重奖资金难以落实的问题,一方面政策执行缺

乏连续性,而政府的重奖行为又局限于极少数人,激励效果不明显。三是国有企业过去的优势逐渐丧失,工资待遇低、包袱重等劣势尚存。外资企业以国有企业无法比拟的分配激励优势吸引、留住人才,人才流失不断加剧,人才安全问题浮出水面。

4. 知识更新不快。一是用人主体重使用轻培训,不愿花时间和财力组织优秀人才参加教育。面对突飞猛进、日新月异的现代科学技术发展、人才深感知识折旧率加速。知识更新成为迫切需要,调查问卷中,48.8%的表示自己目前最大的需求是“知识更新”。二是培训内容散,培训体制乱,培训质量低。三是现有人才参加培训的渠道不足,对现有人才的继续教育跟不上发展趋势,高层次、国际化、复合型人才短缺。

5. 思想政治工作不力。用人主体对思想政治工作的新情况缺乏研究。对如何坚持思想建设与业务建设两手抓,引导人才面向经济建设主战场,树立正确的世界观、人生观和价值观缺乏深入研究。人才的思想政治工作缺乏针对人才特点和个性的方法和手段。落实“三支队伍”一起抓的精神有差距,如有战略无规划,有理念无落实,有人才无使用,该留的留不住,不该流的流走了。

(三)市场配置效果不明显。

1. 市场发育不全。市场主体没有完全到位。人才管理体制的改革相对滞后于经济体制改革,市场体系发育不完善,调控力度不够,机关政策法规出台及住房和户籍、社会保障等体制改革滞后。集聚人才的载体没有完全到位。企事业单位在人才需求上主要依靠政府推动,用人主体消极被动。市场管理没有完全到位。人才中介机构缺乏竞争、规范和监督,人才市场所必需的各种统计、分析和评价指标体系尚未完全建立,尚未形成适应发展需要和趋势的人才市场体系。

2. 市场功能不全。应有调控功能未充分发挥。大多数地方人事管理和人才供求信息资源不能共享,不能及时将相关信息收集、

整理、传播,引导人才的培养单位及时调整培养方向,引导人才根据自身条件正确选择。市场调控手段落后。我国人才市场从集市式市场起步,集式市场仍占主导地位。现有的人才市场在经验积累、服务手段、操作规范程度、工作效率、员工素质等方面均有很大差距。市场调控方式落后。人才市场等人才上门,主动组织人才及项目面向社会少,解决科技与经济结合的问题难,习惯于借助行政职能,政事不分,政社不分,创新能力差。

3. 市场机制不全。现有人才体系上流动机制不全。条块分割、所有制分割和行业分割阻碍了人流、技术流、物流、信息流的流动,我国在总体上的人才优势被分割成不同地域的静态优势。“一次分配定终身”,流动率极低,无法形成“大人才”观和“大人才市场”机制。调控机制不全,信息化水平不高,开发机制不全,对吸引、留住人才没有规划,措施无力,按部就班、安于现状。

三、我国实施人才强国战略的重中之重

(一)要明确人才强国战略的指导思想和战略目标。

实施人才强国战略要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,坚持党管人才原则,坚持以人为本,坚持“四个尊重”的方针,把促进发展作为人才战略的根本出发点,紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节;加强人才资源能力建设,深化人才工作体制改革,大力培养各类人才,加快人才结构调整,优化人才资源配置,促进人才合理分布,充分开发国内国际两种人才资源,努力把各类优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来,使我国由人口大国转化为人才资源强国,为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支持。

“三个代表”是实施人才强国战略的思想基础。实施人才强国战略,最广泛最充分地调动一切积极因素,是全面贯彻“三个代表”

重要思想的必然要求。各类人才是实践“三个代表”重要思想的重要生力军。通过实施人才强国战略,把他们的积极性创造性充分调动起来,把他们的作用更好地发挥出来,对我们党始终坚持“三个代表”重要思想至关重要。

“三个面向”是实施人才强国战略的发展方向。教育要面向现代化、面向世界、面向未来是培养社会主义人才的总方针,也是人才强国战略的发展方向。面向现代化,就是人才强国战略的实施必须着眼于社会主义现代化建设服务,不断培养造就一批又一批合格的社会主义现代化建设者;面向世界,就是必须着眼于参与国际激烈竞争,增强世界眼光,培养造就适应经济全球化要求的各类人才,同时根据世界的形势发展,广泛吸收世界上一切对我有用的人才,使社会主义现代化建设的各个方面都能达到世界先进水平;面向未来,就是着眼于党和国家的长治久安,增强前瞻性,不仅要面对我国和世界的现实,而且要根据 21 世纪的发展趋势,深谋远虑,实现人才的可持续发展,源源不断地培养和造就一代又一代各方面人才。

“三个解放出来”是实施人才强国战略的根本要求。人才强国战略是继科教兴国战略、可持续发展战略之后的重大国家战略,我们必须自觉地站在时代前沿和实践前列,自觉地把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制中解放出来,从对马克思主义的错误的教条式的理解中解放出来,从主观主义和形而上学的桎梏中解放出来,不断进行理论创新、制度创新和科技创新,谋划发展同时考虑人才保证,制定计划同时考虑人才需求,研究政策同时考虑人才措施。

“三支队伍一起抓”是实施人才强国战略的主要措施。要将党政人才队伍、专业技术人才队伍和企业经营管理者队伍作为战略布局,尊重人才成长规律,遵循人才供求的客观需要,有计划地培养各类人才,做到协调发展,各有不同。 要根据三支队伍的特点

和成长规律,根据不同人才队伍的状况,采取各种有针对性的措施,因地制宜,分类指导。

“三个留人”是实施人才强国战略的重要原则。用事业留人、感情留人和适当的待遇留人,体现了马克思主义的人才观,体现了我们党对人才工作的一贯思想,体现了现代人力资源开发与管理理论的最新成果。用事业留人,就是要使各类人才创业有机会,干事有舞台,发展有空间,变“藏龙卧虎”为“龙腾虎跃”。用感情留人,就是要真正从思想上重视人才,从感情上贴近人才,使各类人才都能心情舒畅地工作。用适当的待遇留人,就是要充分调动各类人才的积极性和创造性,使一流的人才得到一流的待遇,一流的贡献得到一流的报酬,为各类人才创造一切必需条件。

“三个有利于”是实施人才强国战略的检验标准。实施人才强国战略要把是否有利于发展社会主义生产力,有利于增强社会主义国家综合国力,有利于提高人民的生活水平,作为总的出发点和检验标准。不是就人才抓人才,其效果要通过小康社会建设表现出来。

(二)要树立人才强国战略的正确观念。

1. 要树立人才资源是第一资源的观念,克服“见物、不见人”和“重使用、轻培养”的倾向。人才是惟一可反复开发的取之不尽用之不竭的资源。不懂得人才资源的存在,发展步伐必然缓慢;懂得但不善于充分利用好这一资源,造成资源的大量闲置和浪费,也是一种极不负责任的表现。

2. 要树立经济发展优势与人才优势互相促进的观念。要树立人人都可成才的观念,小康建设为每一个人的发展创造了广阔天地,要把每一个人的潜能和价值都发挥出来,共同促进我国各项事业的全面发展。谁拥有人才优势,谁就拥有发展优势;谁拥有发展优势,谁的人才优势就会更加突出。拥有经济发展优势要投资,拥有人才优势同样需要投资。投资于人才资源的收益大大高于投资

于自然开发、物质资本和有形资本的收益,用于人才强国战略的投入,是战略性投入,也是高效益投入。

3. 要树立用得其所就是重用,不拘一格用好人才的理念。要立足于用好现有人才,靠发挥现有人才的作用来吸引、留住外来人才。将效益标准作为衡量人才的主要标准。吸引、留住、用好本地人才和外地人才、国内人才和国外人才。要树立有较高知识水平、创新能力的拔尖人才和有丰富实践经验与一技之长的实用人才都是人才的理念。

4. 要树立全社会尊重知识、尊重人才的理念。要针对人才的成长和工作特点,形成尊重特点、鼓励创新、信任理解的良好环境,倡导生动、活泼、民主、团结的学术氛围,形成鼓励创新、鼓励探索的良好环境,全社会都关心、爱护、理解、信赖人才,激励各类人才充分发挥聪明才智,创造人才辈出的生动局面。

(三)形成符合我国国情的人才战略体系。

1. 党委、政府:把解决结构性、机制性矛盾作为主攻方向,强化实施人才强国战略的宏观调控能力。

- 要不断完善和制定实施人才强国战略的各项政策。一是按照人才强国战略的要求,根据人才的总量、结构以及人才的地区行业分布状况,研究制定有效的宏观调控政策。根据实际需要保留对部分高级人才直接配置和使用的权力,对关系国家安全和国民经济命脉的重要领域的人才,各类高新技术人才,以及信息、金融、财会、外贸、法律和现代管理等专业人才,提出吸引、留住、使用的导向及宏观政策。二是制定人才流动政策。鼓励进,允许出,欢迎回,来去自由。进一步落实和完善吸引留住用好人才关于任职工资津贴、科研经费以及住房、保险、探亲、家属就业、子女入学等各项政策规定。三是制定分配制度改革政策。按劳分配与按生产要素分配相结合,使人才的收入与经济效益或工作业绩挂钩,允许知识、技术、管理等生产要素与分配,积极推行技术入股。鼓励民间

资金组成奖励基金,形成社会奖励体系。

要形成实施人才强国战略的格局和机制。与人才有关的各个部门要各司其职,密切配合,充分调动各方面积极性,凝聚各种力量,协调各项政策,集成各种优势,形成上下结合、横向配合、同心协力、齐抓共管的格局与合力。要加强对人才政策法规执行情况的督促检查,使各项政策、制度保持公开性、权威性和连续性,逐步实现人才管理工作的合理化、制度化、规范化和法制化。制定战略实施规划,在内容上突出与经济结构调整相适应的人才结构调整和与市场经济体制相适应的人才机制建设。改革、建立完善学科基金制度、科技奖励制度、科研成果效益提成制度,科技与知识产权保护制度、重奖有突出贡献人才制度等,形成公平竞争、重点支持、择优奖励的工作体系。

要大力推进干部人事制度和职称制度改革,从管理体制上为人才强国战略提供最优服务。进一步结合公务员录用制、事业单位聘用制、企业全员劳动合同制的推行,彻底打破人才单位所有、部门所有;打破地域、户籍、身份等诸多限制的状况,破除人才流动的障碍和壁垒。取消不合理限制,逐步建立符合国情的分类管理体制。完善配套进行户籍、档案等制度改革和辞职、辞退制度,确保个人依法辞职的权利,保障人才的合理、有序流动。按社会需求和人才的流向,以人才资源的市场配置启动自然资源和其他资源的优化配置。科学评定职称,将申报权交给个人,评审权赋予社会,聘任权留给单位。

要贴近实际,针对特点,做好新形势下各类人才的思想政治工作。针对人才的特点和要求进行党的基本理论、基本路线和理想信念、职业道德教育,引导人才树立正确的世界观、人生观、价值观,发扬爱国主义和求实创新、团结协作的精神。提高思想政治工作的针对性和有效性,利用多种媒体宣传优秀人才的事迹,形成良好的舆论环境和社会氛围。

2. 用人主体：落实用人单位的自主权，充分发挥用人主体在人才强国战略方面的积极性和创造性。

要提供发展机会，支持柔性流动。实行人才自由进出，提倡引进智力，通过调入、聘用、兼职、讲学、联合办学、短期工作、劳务输出、项目合作等灵活多样的人才流动方式引进人才，鼓励创办、联办经济实体、科研机构或承包租赁企业、从事技术开发、技术转让、技术入股、科技咨询等。对于关系经济发展社会进步的重大攻关项目，可以采取“高薪悬赏”的招标办法，面向全球引进。充分利用海外人才资源，鼓励人才流动传播知识、转让技术、交流信息、提供各种机会鼓励竞争各类技术项目。

要改革分配制度，健全激励机制。使知识的价值、技术的价值、人才的价值在分配上得到体现。通过按知识定酬、按劳定酬、按任务定酬、按职责定酬、按贡献定酬、自主决定内部分配制度以及技术入股、知识产权等生产要素参与分配等方式打破平均主义和大锅饭，建立一流人才、一流业绩、一流报酬的竞争激励机制，逐步形成重实绩、重贡献，向优秀人才和重要岗位倾斜，自主灵活的分配机制。保证人才的发展前途和预期经济效益。完善科技成果奖励制度。由政府重奖成绩特别显著、贡献特别突出、创造巨大经济效益或社会效益的优秀人才。支持企事业单位和民营企业对人才实行预期奖励，逐步建立政府主导、社会参与、多元化的优秀人才激励机制，奖励项目多元化，奖励形式多样化，奖励载体多元化。

要改善工作条件，营造优越环境。用人主体要集中用好各类科技基金，加快科技基础设施建设。高新技术企业要实行动态管理、定期评优，保持先进的强化投入，停滞落伍的要摘牌停办。要大力推行重大建设项目、科研项目招标制度，将人才、项目资金紧紧地结合在一起。要营造自由宽松的环境。包括创业文化环境、法制环境、学术交流环境、优越的人居环境和方便高效的工作环境，把本地区、本单位的发展目标同人才对事业的追求有机结合，