

# 基于湖北省中部崛起背景下的人才战略及对策研究

余淑均

(武汉科技大学 管理学院,湖北 武汉 430080)

**摘要:**中部崛起作为国家区域发展战略,为湖北省的发展带来了机遇,人才战略是实现湖北中部崛起战略的重要组成部分和关键举措。目前,湖北省人力资源存在高层次人才有效供给不足、人才收益分配和激励机制不协调、创新及创业环境有待优化等方面的问题。湖北省已经具有比较坚实的人才基础,要实现中部崛起,关键在于人才作用的充分发挥,因此要积极实施人才平台建设工程、完善人才激励机制、人才的流动与服务机制,把人才作为实现中部崛起的重要基础和坚实保障。

**关键词:**中部崛起;人才战略;对策

**中图分类号:**C964.2 **文献标识码:**A **文章编号:**1003-8477(2013)09-0072-03

## 一、湖北省中部崛起的战略背景及意义

2004 年十届全国人大二次会议的政府工作报告中首次明确提出“促进中部地区崛起”,意味着中部地区的经济发展终于获得了进入国家区域发展战略的历史性机遇。<sup>[1]p43-49</sup>2009 年 9 月 23 日召开的国务院常务会议,讨论并原则通过《促进中部地区崛起规划》。会议提出,争取到 2015 年,中部地区实现经济发展水平显著提高、发展活力进一步增强、可持续发展能力明显提升、和谐社会建设取得新进展的目标。会议要求,国务院有关部门要加强对规划实施的指导协调,有关地方要结合本地实际,切实抓好落实,确保规划目标顺利实现。<sup>[2]p52-54</sup>

湖北地处长江中游,交通便利,科教实力雄厚,产业基础良好。在国家实施中部崛起的战略背景下,湖北充分抓住国家批准武汉城市圈为两型社会综合配套改革试验区这一机遇,积极承接国际资本以及沿海产业的转移,努力把湖北建成中部乃至全国重要的先进制造业基地、高新技术产业基地、优质农产品生产加工基地、现代物流基地和综合交通枢纽。

早在 1995 年世界银行就把人才作为衡量一国财富的重要指标之一。人才优势能否充分发挥,关系着工业化的进程和质量,决定了中部崛起的进程。中部崛起,人才先行,因此要为中部区域人才合作搭建合作交流平台,加快中部人才高地建设,推动中部区域人才合作的不断深化和可持续发展,

为全面建设小康社会、实现中部崛起提供强劲的人才和智力支撑。湖北是重要的工业基地。要实现中部崛起,走新型工业化之路,必须大力发展制造业、高新技术产业和现代服务业,这就需要培养造就一大批数量充足、结构合理、素质优良的技术技能型、复合技能型和知识技能型高技能人才。

## 二、湖北省人力资源现状及问题分析

湖北省是一个教育大省,科教事业发达,拥有众多的大学和科研机构,近年培养的各类专业技术人员数、大专及以上学历学生数、在校研究生以及博士生的数量、教职工数、科技人员数、研究生培养机构都位居全国前列。从学历角度看,根据 2000 年第五次全国人口普查资料,湖北省人口中接受大学(指大专及以上学历)教育的有 232.06 万人,占 3.9%;接受高中(含中专)教育的有 749.39 万人,占 12.6%。与 1990 年第四次人口普查相比,每 10 万人中受教育程度的人数有如下变化:具有大学受教育程度的由 1566 人上升为 3898 人,具有高中受教育程度的由 8866 人上升为 12595 人。由此可见,1990—2000 年间,湖北省人才总量有很大程度的提高,特别是接受大学教育人数在 10 年间上升了一倍多,这与湖北省一直以来注重人口素质的培养和提高教育水平的努力是密切相关的。但湖北省经济发展却非常缓慢、人才流动率高,这主要是由于人才建设存在“三难问题”:缺乏吸引力,埠外人才难引进;缺乏凝聚力,本地人才难留住;缺乏驱动力,现有人才难盘活。<sup>[3]p155-157</sup>

作者简介:余淑均(1969—),男,经济学博士,武汉科技大学管理学院副教授。

基金项目:湖北教育厅人文社科基金项目“基于中部崛起的湖北省高等教育人才增量结构调整研究”(2007Y023)。

### (一)高层次人才有效供给不足。

近几年来,湖北省认真贯彻全国人才工作会议精神,不断加大自主创新和人才工作力度,高层次人才队伍建设得到了一定程度的重视和加强,规模不断扩大,创新创业能力有所提高。但是我们也应该看到,我省高层次人才队伍总量相对不足,特别是在国内外有影响的领军人才和拔尖人才匮乏;高层次人才的结构和分布与我省重点产业发展不相匹配;人才优势与产业结合不够紧密,创新成果转化率不高;有利于创新创业人才成长的体制机制和社会环境有待进一步优化。特别是与国家实施促进中部地区崛起战略、武汉城市圈“两型社会”综合配套改革试验区建设、承接沿海和东部产业转移的发展机遇和战略要求相比,我省高层次人才队伍建设面临新的挑战。

### (二)人才收益分配和激励机制不协调。

虽然湖北省设立了企业经营者年薪制度和持股激励机制,但是一般员工的薪酬弹性不足,科技研发人员和生产技术人员薪酬差距不大,大中型企业薪酬制度单一,这使得人才激励效果不明显。主要体现在:(1)薪酬分配不合理。相对于沿海发达地区,湖北省人才待遇偏低,武汉邮电科学研究院(烽火科技集团)是我国光通信的发源地,被形象地称为我国“光通信老大哥”,由于未建立有效的中长期薪酬激励机制,与发达地区企业薪酬水平存在较大差距,导致2008年年初一些人才集体跳槽华为,引发严重的人才危机。(2)个人成长空间有限。武汉软件业的人才流失问题严重,像天喻、华软等公司的一些软件技术人才,在经过一段时间的工作之后,希望自己创业,但由于湖北的整体环境很难培育出优秀的大企业,因此想要获得风险投资是一件非常困难的事情,这些技术人才在个人成长空间受限的情况下,不得不离开湖北,赴北京、上海、深圳等地创业。(3)人力资本出资入股政策还不健全。股权激励是当前企业特别是高科技企业常用的激励企业核心人才的手段。虽然湖北省科技厅出台了关于高新技术成果出资入股认定工作实施办法,但缺乏值得推广的成功试点企业经验,由于人力资本定价有一定困难,因此即使一些有条件的高新技术企业也仍然未能将以上实施办法很好地落到实处,这也直接影响了我省的科技成果转化。

### (三)创新、创业环境有待优化。

对人才来说,政府资助固然重要,但更重要的是创业发展环境。与国内其他省份相比,湖北在创新创业环境方面存在一定差距,特别是在风险投资方面。在我国现有的230多家中小板企业中,广东、浙江、江苏3省占60%以上。中部六省总共只有27家,总数不及江苏一个省,只相当于广东省的55%。这与中部地区的经济地位极不相称,中部六省的GDP总和相当于江苏省的2倍。根据专家意见,武汉可借鉴美国“硅谷”经验,加快建立较为完善的科技风险投资体系,以吸引更多社会资金投入科技企业。积极探索和建立风险投资,通过偿付协议安排、出售股权、公开上市等多渠道的退出机制。

因此,进一步加快我省人才队伍建设的步伐,造就一支素质精良、视野开阔、结构合理、创新能力强的人才队伍,是为落实“科教兴鄂”、“人才强省”和“可持续发展”战略,为建

设创新型湖北、促进中部地区崛起提供的重要保障。我们应该加大高层次人才供给,完善人才奖励制度、优化人才创新创业环境,<sup>[9]607-609</sup>营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好社会氛围。

### 三、湖北省中部崛起的人才战略分析

湖北省已经具有比较坚实的人才基础,要实现中部崛起,关键在于人才作用的充分发挥,把人才作为实现中部崛起的重要基础和坚实保障,积极实施人才强省战略,大力培养各类人才。

(一)改变资源投入观念,确立人力资源投资优先的战略。

树立“人才资源是第一资源”的观念,实施人力资本提升战略,加大经费投入,降低人才培养成本,进一步扩大人才规模总量,把人才建设提升到关系党和国家兴旺发达和可持续发展的高度来认识。加大对知识、教育和社会保障的投资,落实以人为本、促进人的全面发展。湖北省可以根据实际需要和人才适度储备原则,制定短期与中长期人才投资规划和人才建设规划。

(二)实施优势人才积聚战略,积极培养并吸引高层次人才。

为吸引高层次人才,缩短人才培养周期,缓解产业升级的人才结构性短缺,形成局部人才高地,湖北应建立符合本省经济社会发展、服务“中部崛起”重大战略的人才培养和引进制度,构筑具有中国特色的人才政策。鼓励和支持留学人员通过项目合作、技术入股以及兴办经济实体等多种方式来鄂创业或为鄂服务。进一步加大对留学回国人员科研项目择优资助的力度。有条件的地方或单位应设立留学人员创业专项资金,扶持他们在支柱产业、高新技术产业等领域研发创业。建立海外高级人才信息网,充分发挥湖北省留学人员联谊会、国际人才交流协会、海外交流协会、青年联合会以及各类海外侨乡会等组织的桥梁纽带作用,多渠道引进我省急需的海外高级人才。

(三)营造有利于人才集聚的机制和环境。

建立一种创新型的组织文化,营造一种自由创新的氛围,允许高层次人才自由选择创新领域,或者保持一定程度的自由选择权。以劳动契约和心理契约作为调节创新型人才与企业之间的纽带,造就学习型组织,培育和保持一种自主创新的企业文化,提高员工的活力和企业的凝聚力。<sup>[5]619-20</sup>同时企业要把“以人为本”的理念落实到各项具体工作中,在职业目标、事业发展、工薪报酬、精神奖励、教育培训等方面,切实体现对创新型人才价值的重视,努力营造宽松、自由、兼收并蓄、鼓励个性发展和创新的文化氛围,激发员工对企业的忠诚度和归属感。

(四)建立科学的人才评价和激励机制。

设立统一的、合理的、科学的绩效测评体系,使优秀人才能够脱颖而出。设立奖励基金,对产生显著的科研价值、经济效益、社会效益和生态效益的成果予以重奖。建立高校教师和科研人员合理的评价和使用机制,设立专门的科技成果转化专业技术职务系列,重点考核高校教师、科研人员从事技术开发或科技成果转化所产生的经济效益和社会效益。高校

教师和科研人员职称评聘、申报各级各类科技奖励和人才计划、重大科研项目结题验收要突出技术开发和科技成果转化相关指标考核,促进知识创新评价和技术创新评价相结合。

#### 四、湖北省中部崛起的人才发展趋势及对策

##### (一)实施人才平台建设工程。

1.推进高新技术产业开发区“二次创业”与武汉科技企业孵化城建设,打造人才发展创业平台。加快创建“光谷”国家高新技术产业开发区,以科技园区为基础,合理规划,创新机制,增强科技自主创新能力,加快各类研发机构和创新平台的集聚,实现高新技术产业开发区“二次创业”,形成高新技术产业集群优势。以企业、行业和区域代表经济为主体,以成熟的孵化器配套设施建设为特色,积极吸引国内外著名大学、科研机构、跨国公司来鄂设立分支机构。充分利用我省丰富的科教资源,鼓励高校依托学科、技术和人才优势创办,与企业、地方政府、工业园区联办专业化科技企业孵化器、大学科技园,使科技企业孵化器、大学科技园成为高等学校资源和社会资源结合与汇聚的平台。

2.发展高新技术企业和民营科技企业,打造人才的集聚成长平台。根据湖北重点产业发展导向,完善高新技术企业认定标准,鼓励企业积极争创高新技术企业,对新创建的国家级高新技术企业给予一次性补助,对市级评定的高新技术企业在生产要素配置上给予优先,对高新技术企业的重点研发项目给予相应的研发补助,对民营科技企业给予优惠的税收政策安排。抓好国家科技创新型试点和骨干企业的自主创新能力建设,国家科技计划和专项科技工作要把引进顶尖人才作为重要考评指标,对引进顶尖人才的单位和个人给予奖励,以此增强高新技术企业的人才集聚力和承载力,构筑人才高地。

3.实施重点实验室、学科创新的重点跨越,打造人才的知识创新平台。积极支持企业、行业创建工程中心,支持大企业创建国家级工程中心,支持与国内外科研机构、高等院校共建研发机构和重点实验室。支持省级以上重点实验室建设,鼓励企业与高校共建重点和优势特色学科、专业,企业相关经费投入可享受研究开发投入相关政策优惠。鼓励和支持企业与高校以高层次人才和创新人才培养为重点,以攻读工程硕士、工商管理硕士、农业推广硕士等专业学位为主体,突出新理论、新技术、新技能、新知识和新信息的补充、更新、拓展和提高,构建企业终身化、网络化、开放化、自主化继续教育网络体系和人才终身教育体系。

##### (二)完善人才激励机制。

1.加大人才的薪酬奖励力度。建立健全以考核评价为基础,与岗位责任、风险和工作业绩挂钩,短期激励与中长期激励相结合的企业薪酬激励体系,积极探索实行知识、技术、专利等生产要素参与分配的实现形式,逐步实施创新人才技术入股、知识产权入股,从而充实创新经费,完善创新体系。<sup>[9][10-11]</sup>推行创新人才津贴制度,探索对创新人才实行期权、股权激励。全方位激发各层次人才的创造潜力和工作热情,真正做到“一流人才、一流业绩、一流报酬”。

2.设立人才的科技成果转化专项基金,形成创新的良性循环机制。在加大人才薪酬奖励力度的基础上,进一步设立

科技成果转化的专项基金,确保科技成果转化的效率,加速科研成果商品化、市场化、产业化,促进知识创新和科技创新结合,使科技创新过程面向企业、服务地方,最终形成创新的良性循环机制。

3.营造健康和谐的工作环境和自主创新的企业文化氛围。建立一种创新型的组织文化,营造一种自由创新的氛围,允许人才自由选择创新领域,或者保持一定程度的自由选择权。以劳动契约和心理契约作为调节创新型人才与企业之间的纽带,造就学习型组织,培育和保持一种自主创新的企业文化,提高员工的活力和企业的凝聚力。

##### (三)完善人才的流动与服务机制。

1.建立科学、合理、灵活的人才柔性流动机制。牢固树立“不求所有,但求所用”的引才理念,大力建设和充分运用院士工作站、博士后工作站、留学生创业园、科技研发机构、研究生实践基地、重点实验室等柔性引才特色载体,建立首席专家制度和首席政府顾问制度,着重引进一批我省经济社会发展需要的国内外一流人才,特聘作为重大项目、重点学科和重点实验室的领军人物以及政府高级顾问,实现柔性引才的重大突破。

2.建立科学、合理、灵活的人才信息服务机制。大力推广人事代理制度,促进人才合理有序流动。加快开发建设高级专家、优秀企业家、高技能人才、农村实用人才等各类数据库,提高人才开发工作的效率和水平,为人才选拔、培养和使用提供即时信息服务,并依据其职业生涯规划,通过挂职锻炼、岗位交流等方式,进行针对性培养;为院士改善环境条件,从配齐助手、加强保健、拓宽理念推广途径等方面提供更好服务。

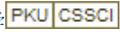
3.建立科学、合理、灵活的人才绿色通道机制。清理废除阻碍人才合理流动的体制性障碍,规范辞职解聘制度,畅通各类人才在地区、行业和所有制之间,在党政机关和企事业单位之间的合法、有序流动渠道,降低人才流动的机会成本和风险因素,促进人才有序流动。

#### 参考文献:

- [1]宋英华,李华威.中部崛起与区域科技创新体系建设[J].武汉理工大学学报(信息与管理工程版),2006,(10).
- [2]左汉宾.湖北省科技人才战略中期目标设想及政策建议[J].湖北社会科学,2005,(1).
- [3]韩雪松,陈维政,等.人才激励因素的实证研究与启示[J].统计与决策,2006,(12).
- [4]陈云娟.知识型员工激励模式新探[J].经济与管理研究,2004,(3).
- [5]骆品亮,司春林.专用性人力资本投资激励研究[J].管理科学学报,2001,(4).
- [6]文魁,吴冬梅.异质人才的异常激励——北京市高科技企业人才激励机制调研报告[J].管理世界,2003,(10).

责任编辑 王京

# 基于湖北省中部崛起背景下的人才战略及对策研究

作者: [余淑均](#)  
作者单位: [武汉科技大学管理学院, 湖北武汉, 430080](#)  
刊名: [湖北社会科学](#)   
英文刊名: [Hubei Social Sciences](#)  
年, 卷(期): 2013(9)

## 参考文献(6条)

1. [宋英华;李华威](#) [中部崛起与区域科技创新体系建设](#)[期刊论文]-[武汉理工大学学报\(信息与管理工程版\)](#) 2006(10)
2. [左汉宾](#) [湖北省科技人才战略中期目标设想及政策建议](#)[期刊论文]-[湖北社会科学](#) 2005(01)
3. [韩雪松;陈维政](#) [人才激励因素的实证研究与启示](#)[期刊论文]-[统计与决策](#) 2006(12)
4. [陈云娟](#) [知识型员工激励模式新探](#)[期刊论文]-[经济与管理研究](#) 2004(03)
5. [骆品亮;司春林](#) [专用性人力资本投资激励研究](#)[期刊论文]-[管理科学学报](#) 2001(04)
6. [文魁;吴冬梅](#) [异质人才的异常激励——北京市高科技企业人才激励机制调研报告](#)[期刊论文]-[管理世界](#) 2003(10)

引用本文格式: [余淑均](#) [基于湖北省中部崛起背景下的人才战略及对策研究](#)[期刊论文]-[湖北社会科学](#) 2013(9)