

浙江省高层次人才聚集的现状分析

鲁兴启

【摘要】浙江初步形成了一支具有一定规模、门类比较齐全、整体实力不断增强的高层次人才队伍，但人才供求结构性矛盾依然突出，创新源头不足，高层次人才管理模式相对落后，要根据浙江省经济社会发展需求，营造和谐的培养、吸引和使用高层次人才的社会环境。

【关键词】浙江;高层次人才;聚集

【中图分类号】F272. 92

【文献标识码】A

【文章编号】1006-5024 (2007) 01 - 0110 - 03

改革开放以来，浙江人民自强不息、坚韧不拔、勇于创新、讲求实效，走出了一条有浙江特色的发展路子，实现了由温饱到小康的历史性跨越。在这个过程中，浙江省高层次人才资源开发工作在浙江省委、省政府的领导下，坚持以经济建设为中心，紧紧围绕经济体制和经济增长方式两个根本性转变，大力实施新世纪人才工程，积极探索建立与社会主义市场经济体制相适应的高层次人才工作机制，致力于营造良好的人才环境，初步形成了一支具有一定规模、门类比较齐全、整体实力不断增强的高层次人才队伍，为浙江经济建设和社会发展提供了人才保障，发挥了重要的作用。

一、高层次人才聚集的成就

1. 高层次人才集聚能力不断增强。近年来，浙江省陆续出台了《关于加快人才引进促进人才合理流动的通知》、《关于鼓励出国留学人员来浙江工作的意见》、《浙江省大力引进国内外人才的若干规定》等一批地方性的人才工作方面的政策，很大程度上拆除了高层次人才聚集的屏障，为加快吸纳和集聚高层次人才开辟了绿色通道，高层次人才引进的广度和深度进一步拓展，集聚速度进一步加快，探索并形成了具有浙江特色的高层次人才聚集的新路子。一是畅通了人才引进的绿色通道。不断放宽人才引进政策，敞开省门，打开提门，在全国率先实行高校毕业生可以“先落户，后就业”的政策，吸引了大批大中专以上高校毕业生来浙江工作。二是积极推行人才柔性流动。根据高层次人才自身工作、科研、生活的特点，大力倡导“不求所有，但求所用”新理念。制定出台了《浙江省外来人才聘用证实施办法》，积极推行以柔性流动方式引进高层次人才，鼓励高层次人才在不迁户口、不转人事关系的情况下，通过兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业等方式来浙江工作、创业和服务，实现人才资源共享。如浙江工业大学、宁波大学、温州大学、浙江林学院、中国计量学院、浙江万里学院、宁波职业技术学院等校(院)长先后都是以人才柔性流动方式，由省政府任命担任校(院)长的两院院士。一大批外省籍两院院士加盟浙江，对提升我省众多领域的教学、科研和技术开发应用水平，起到了极大的推动作用。三是鼓励用人单位通过购买先进技术引进急需人才。许多企业凭借自身强大的经济实力，通过市场交换的方式，整体兼并、收购科技含量高的研究机构、生产企业或技术项目，引进一流的核心技术和人才。

2. 人才服务体系不断完善。目前，全省已建立省、市、县三级人才市场，人才市场体系框架初步形成。市场机制对人才资源配置发挥了重要作用，统一有序的人才市场体系正在建立完善，并向信息化、网络化发展。现在，“要人才找市场”已成为社会共识。各地人才市场一方面定期举办综合性人才交流活动，另一方面依托固定场所为用人单位和各类人才提供多方面的服务，培训、评价、保障、代理功能全面发展。服务的领域由国有经济扩展到整个国民经济;工作对象由传统的国家干部扩大到各级各类人才，包括乡土人才;工作方式由行政调配为主转变到人才预测规划、培养使用、配置管理为主的多层次的高层次人才资源开

基金项目：浙江省社会科学规划项目“浙江省高层次人才聚集与创新环境建设研究”(批准号:N03 GL9)成果之一。

作者简介：鲁兴启，浙江万里学院教授，研究方向为企业管理。(浙江宁波 315100)

发上来。

3. 提升“第一资源”，重点培养高层次人才。以高层次人才培养为重点，积极推进人才队伍能力素质建设。突出重点，培养造就一批跨世纪的高层次人才。一是加快实施“新世纪 151 人才工程”^①。二是加强留学人员和博士后工作。重点加强电子信息、生物工程与新医药、新材料、光机电一体化、现代农业、环保等学科的博士后流动站建设。留学人员创业园区和博士后工作站，已成为海外留学人员来浙创业和博士后科技开发的有效载体。三是培养一批中青年优秀经营管理人员。浙江制定了企业经营管理人员培养计划，建立并逐步完善适合本省企业特点，多层次、多形式、开发性的培养体系。2000 年以来，浙江省先后选拔了一大批高级经营管理人才到国外的大企业、大公司或商务基地进行中长期培训，学习国外先进经验，提高经营管理水平。四是在全国率先实行特级专家制度。浙江省特级专家是浙江省设立的最高学术技术称号，仅次于国家的两院院士。每三年评选一次，总人数控制在 100 名以内。参加评选的对象是在自然科学基础研究或应用性基础研究领域、在工程科学技术领域、在人文社会科学领域取得重大成果或成就，学术技术处于国内领先的专家、学者。实行这一制度的主要目的，是为了建立对高层次人才有效的激励机制。由于历史等原因，浙江省曾是全国少数几个没有国家级科研院所的省份，高校中也仅有浙江大学进入全国一流大学行列。但浙江省有一批在各自研究领域处于国内甚至国际领先水平并有较大影响力的专家学者。加大对这些专家学者的激励力度，将会极大地调动他们的积极性，发挥他们在浙江经济社会发展中的重要作用，同时吸引、集聚更多的高层次人才来浙江工作或服务，为浙江培养更多的高层次人才，在高层次人才“存量”和“增量”两方面都起到激活作用。

4. 发展高等教育事业，加快人才培养。浙江立足自身培养，通过创办高教园区，院校合并，鼓励民营资本参与办学，加强高等职业教育，扩大招生规模等途径，不断提高办学水平和办学规模。到 2005 年 8 月，全省本科院校增至 26 所（其中大学 8 所），专科和高职院校 47 所（含筹建 7 所），中外合作办学高校（宁波诺丁汉大学），所，普通高校总数达到 74 所。另外，有 22 所（含筹建 2 所）民办二级学院获教育部批准认可。2004 年招生接近 20 万人，普通高校在校生达 57.3 万人，在全省基本普及高中教育的情况下，每 100 名高考考生中有近 77 人能够升入大学，高等教育毛入学率达 300‰ 跃居全国省区第一位。高等教育的加快发展，有力地促进浙江人才资源的快速增长。

5. 积极参与建立高层次人才智力共享机制。随着长三角经济一体化的推进，人才共享成为共同呼声。2003 年 8 月，浙沪苏三省市人事部门签署了《关于建立高层次人才智力共享机制的协议》等 6 个合作项目协议，内容涉及建立人才共享机制，促进高层次人才智力交流与合作，以及建立三地博士后管理部门之间的定期联系制度，探索建立三地博士后科研流动站等，为浙江省培养高层次人才增添了一条新途径。

二、高层次人才聚集方面存在的不足

面对新的发展时期，经济全球化日益增强，新科技革命迅猛发展，全球性产业结构调整步伐加快，各国和区域间的综合国力竞争将更加倚重于科技进步和知识创新。当今和未来的竞争，说到底人才的竞争。为此，我们在充分肯定高层次人才资源开发取得成效的同时，也要清醒看到当前及今后人才资源开发还存在不少问题和差距，形势不容乐观。

第一，人才供求结构性矛盾依然突出。浙江的人才总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要，特别是现代化建设急需的高层次、高技能、创新型和复合型人才短缺；人才短缺与积压现象并存，传统性专业人才随着产业结构的升级和知识更新的加快出现过剩现象，而高层次、高素质、复合型的新兴产业人才、传统产业创新人才以及经营管理人才普遍紧缺。以初等教育水平为主的人力资源结构难以支撑经济转型需求，高层次人才的缺乏制约了经济的进一步扩张。不可否认，这是转型中的浙江经济面临的更深刻难题。

第二，人才集聚能力还不强，培养和吸纳高层次人才的能力比较薄弱。由于科研院所、高等院校、大型骨干企业相对较少，高新技术产业园区、留学生创业园区规模不大，因此吸纳人才的能力有限，加上现行人才管理体制不够合理，用人环境不够宽松，容易造成人才的流失。目前，世界 500 强企业已有 400 多家在长三角地区落户，而作为长三角地区经济大省的浙江，到 2002

年底只有 54 家世界 500 强企业来投资，同上海、江苏相比还有很大差距。到 2002 年底，浙江实际利用外资的总量仅为江苏的 27.3%，上海的 41.7%。特别在吸引世界 500 强企业投资方面，差距更为明显。到 2002 年底，世界排名 500 强的跨国公司中已经有 300 家在上海落户，170 多家落户江苏，开办了总投资额超 3000 万美元外资项目 656 个，其中超 1 亿美元的达 137 个，并在苏南地区形成了一批高水平、高密度外商投资集聚区。仅在苏州一地，就有 85 家世界 500 强企业投资设厂，共兴办项目 215 个，合同外资达 67 亿美元。据有关部门调查表明，世界 500 强企业冷落浙江的原因主要是浙江缺乏高科技人才。

第三，人力资本投资不足。近年来浙江省对人力资本投资有所增加，但还非常有限，除了对教育的投资外，用于培养、引进人才等人才资源开发经费的投入远远不够。作为浙江经济发展主体的中小企业人力资源管理职能缺损，只有求才和用才两个职能，基本管理理念是吸收人才，偏好人才“透支”，不进行人力资本投资，甚至还存在不为人才提供人身、医疗、失业和养老保险，延长劳动时间等现象。据调查，作为民营经济大省，浙江民营企业核心科技人才的年龄几乎都在 50 岁以上，从来源看，外地人才占科技人才总数的 67.4%，其中发挥核心作用的绝大部分是外来人才，但除个别核心人才外，一般科技人才的收入平均并不高，且福利少，交纳养老、医疗、失业、工伤保险及公积金的比例不到总数的 10%。

第四，科技经费投入低，创新源头不足，与经济大省的地位不相称。浙江省的科技经费投入也一直较少，在国内具有可比性的 R&D 活动经费投入占 GDP 比重一直处在较低的水平，2000 年，全省 R&D 经费总支出为 36.6 亿元，只占 GDP 的 0.61%，居全国第 15 位，低于全国平均水平的 1.09%。2001 年，全省 R&D 经费总支出为 41.1 亿元，只占 GDP 的 0.62% 不仅远远低于世界发达国家，而且低于我国的平均水平。这种状况，造成参与科技活动的科技人员数量不多，使区域创新能力受到影响。中国科技发展战略研究小组的专家们根据这一时期状况，将浙江的区域创新能力排在“第一集团”（北京、上海）和“第二集团”（广东、江苏）之外，成为“第三集团”的四个省、市（山东、浙江、天津、辽宁）之一。值得一提的是，反映企业技术创新能力的企业 R&D 投入这个分指标的排名变化，其波动幅度为各分指标变化幅度之首，从 2001 年的第 28 位上升到了第 17 位。这一年，浙江科技投入强度与人均 GDP 分别居全国第 15 位和第 4 位，表明其经济发展水平与科技投入强度不适应。2003 年、2004 年，浙江的创新综合能力综合指标跃居全国第 6 名、第 5 名，但这 2 年浙江的知识创新能力排名在全国仍为第 10，低于其综合指标的排名，R&D 活动经费投入居中等水平，与经济发展水平相比，科技投入的强度仍然较低。所以，浙江研发投入强度与经济发展现实之间出现了明显的“异动”，这种现象值得引起重视。

第五，高层次人才管理模式相对落后，开发机制不够健全，高层次人才的积极性、创造性还没有得到充分发挥。高层次人才单位所有、部门所有、区域所有的矛盾仍然突出，再加上户籍限制，高层次人才流不动与无序流动的局面并存，使用效率低下；单位人才管理缺乏分类，现有的招聘、使用、分配、培训、退休等政策大多数是“一刀切”，很不利于高层次人才的作用发挥。

第六，人才“极化”现象的影响。在东南沿海地区，正在加大的人才地区性差异已给区域经济产生了重要影响：当各类人才纷纷把上海等中心城市作为工作和生活的首选，这些城市周边地区的“引智”难度随之加大。这种人才“极化”现象最直接的后果就是“大树底下不长草”。目前，除了外资单位纷纷抢夺高层次人才以外，国内各省市为了在新一轮发展中获得优势，围绕科技进步、技术创新、发展高新技术产业，纷纷实施高层次人才工程，抢占人才制高点。沿海发达省市，引进人才力度极大，特别是上海、广东、江苏所采取引进人才的措施给浙江“造成极大压力”。

因此，要根据浙江省经济社会发展需求，进行高层次人才需求预测，科学地制订高层次人才发展规划，营造培养、吸引和使用高层次人才的和谐的社会环境。

注释：

① 151 人才工程一是根据浙江省委组织部、省人事厅、省科技厅等部门发出的《浙江省“新世纪人才工程”（2001 -2010 年）实施意见》精神，“151 人才工程”的具体内容分三个层次：培养 100 名国家学术带头人、培养 500 名省级学术技术带头人，培养 1000

名省级学术技术带头人培养对象后备人员。

参考文献:

[1]浙江省教育厅. 建设教育强省率先实现教育现代化[EB/OL].

<http://www.zjedu.gov.cn/gb/articles/news200s0809160230.html>. 2005—08—09.

[2]张卫. 世界 500 强企业在浙直接投资经营状况调查报告[J]. 浙江统计, 2003 (6).

[3]杨葦. 浙江如何应对科技人才的竞争[J]. 今日科技, 2003, (9).

[4]刘茂福. 闽浙民营企业人力资源管理的比较[J]. 发展研究, 2003(6).

[5]童毅华. 透视浙江民营经济中的科技人才现状与需求—以金华地区民营企业为例[J]. 兰州学刊, 2004, (3).

[6]中国科技发展战略研究小组. 中国区域创新能力研究报告(2003)[M]. 北京:经济管理出版社, 2004.