

武汉市东湖高新区“国际人才特区”建设探究

毛冠凤 周恒

(中南民族大学管理学院, 湖北, 武汉 430074)

【摘要】东湖高新区, 正面临“二次创业”的历史转折期, 希望通过高端人才的集聚, 把光谷打造成中部地区创业创新最为活跃、顶尖人才向往集聚的洼地。本文通过对东湖高新区“国际人才特区”建设现状进行的SWOT分析, 结合国际化人才的需求特点, 依据马斯洛的需求层次理论, 提出了提升“国际人才特区”建设能力的具体措施。

【关键词】东湖高新区; 国际人才特区; 建设措施

作为国家自主创新示范区的武汉东湖新技术开发区(以下简称东湖高新区), 正处于“二次创业”阶段, 其历史使命是引领中国产业的升级, 面向世界, 冲刺国际一流水平。人才, 尤其是高端人才, 作为生产力中最活跃的要素, 是推动高新技术产业发展的重要力量, 因此“人才特区”的开发和建设已成为各高新技术产业园区探索人才聚集发展的新模式。欲实现东湖高新区的“人才特区”战略, 需加大力度集聚和培养更多的高层次人才来实现历史使命, 进一步推动区域经济发展。

一、东湖高新区“国际人才特区”的内涵

2009年, 东湖高新区提出启动“人才特区”建设并提出了具体的“3551人才计划”, 以实现武汉经济社会又好又快发展、大力集聚和培育各类高层次人才。“人才特区”是指人才工作的特殊区域, 即在特定区域内、人才工作的政策保障、体制建设、机制运行、资金运行、环境营造和工作内容、工作模式等都具有比区域外的优先性和特殊性。东湖高新区提出在人才特区内要加快培养和引进一大批具有全球视野和战略思维、具有较强创业愿望和创新能力的高层次人才, 这就是国际化人才。东湖高新区建设“国际人才特区”, 就是要在高新区内, 通过先行先试和创新突破, 努力形成符合国际惯例、满足国际化人才需要的发展环境, 吸引更多更好的国际化人才到东湖创业发展, 培养和积聚一批优秀创新人才特别是产业领军人才, 形成一个有规模、高层次的国际化人才队伍群体。

二、东湖高新区“国际人才特区”建设现状的SWOT分析

高起点决定高标准。作为冲刺世界的高新区, 对人才素质的要求将是极为严格的。鉴于高端人才国内少、国外多的分布状况, 故而应当以海外高层次人才为重点。以下将从东湖高新区目前面临的机会与威胁以及拥有的优势和劣势四个方面进行现状分析。

1、机会。其一, 高层重视。为了让“人才特区”真正成为高层次人才的集聚地, 湖北省委、省政府对此重点关注, 积极支持。省委组织部会同省直有关部门研究制定了进一步支持东湖高新区“人才特区”建设的措施。武汉高新区也先后启动了“3551”人才计划、“百人计划”、“黄鹤英才计划”等针对高层次领军人才的招纳计划。其二, 海外抄底。受2008年金融危机的影响, 海外人才回归数量增加迅猛。从1978年中国开放留学以来至2007年, “海归”总人数近32万, 而仅2008年一年“海归”人数就将超过30年来的1/6。我国经济形势平衡发展, 为海外留学人员的就业创业提供了广阔的空间, 目前正是我国招纳海外人才的大好时机。其三, 政策鼓励。建设国家自主创新示范区, 创新是灵魂, 武汉市通过地方立法为“鼓励创新、宽容失败”护航。例如, 经修订的《武汉东湖新技术开发区条例(草案)》由市政府常务会审议并原则通过, 为开发区范围内实施的各种改

革创新特设失败“免责”条款，在很大程度上对各种创意的实施给予鼓励和支持。其四，初步走出国门。作为国内发展最快、地域产业规模最集中的光电子博览会，武汉“光博会”逐渐成为全球光电子产业界在中国的重要聚会，为武汉东湖新技术开发区开展国际交流与合作、展示与交易打造了重要平台。武汉“光博会”扩大了“中国光谷”在国内外的影响，充分使光谷的形象得以在海外高端人才的面前曝光，从而增大了海外人才了解光谷、从而进驻光谷的可能性。

2、威胁。其一，驱赶文化持续存在。武汉存在着两大“驱赶”现象，即“不积极的驱赶”和“积极的驱赶”。“不积极的驱赶”是指在整个湖北、武汉的社会、经济宏观环境和就业环境悲观的情况下，人才根本就没想到要在武汉就业，而是主动、积极地离开武汉；而“积极的驱赶”是指武汉不重视人才，用人机制死板，用人不惟才，不惟市场，而是惟“关系”等等。这种驱赶文化使得人才无法长期留用。其二，外国公司抢夺人才。“入世”以后，外国资本和技术涌进中国，外国企业先进的管理理念、优厚的工资待遇和良好的职业发展机会，吸引了大量的优秀人才。作为已经习惯了国外生活环境的海归，国外企业的文化理念、经营方式等对其无疑是具有相当诱惑力的因素。其三，与东南沿海地区形成竞争。改革开放以来，东南沿海经济的飞速发展武汉的经济形成强烈的比较效应。人才高地的武汉市开放时间较东南沿海晚，人力资本的需求市场要远小于东南沿海，因此，人才自然很自愿地流向经济高速发展的东南沿海地区。其四，与其他高新区形成竞争。我国的国家级高新技术产业开发区，除北京中关村之外，上海、深圳、江苏等地的高新区因其地理位置、经济水平、文化氛围以及产业基础等，都与东湖高新区形成了激烈的人才争夺关系。虽然各个高新区侧重的产业方向不同，但是经营管理人才、国际贸易人才等通用型人才却是共同争夺的对象。

3、优势。其一，产业优势。东湖高新区的产业特色是以光电子信息为主导，生物、环保节能、高端装备制造、高技术服务业竞相发展。2010年，光电子信息产业总收入突破千亿元，达到1144亿元；生物产业实现总收入248亿元，增长23%；高端装备制造业总收入达到414亿元，增长25%；环保节能产业完成总收入237亿元，增长30%；高技术服务业完成总收入192亿元，增长19%。作为东湖高新区五大重点产业之一的光电子信息产业起步较早，有着较好的工业基础，目前已形成一定规模，成为了我国光电子信息产业发展的高地。其二，智力支持。东湖高新区集聚了武大、华中科大等42所高等院校，中科院武汉分院、武汉邮电科学院等56所科研院所，10个国家重点实验室，7个国家工程研究中心，700多个技术开发机构，20多万名专业技术人员，54名两院院士，70万名在校大学生。科技、教育实力仅次于北京、上海，居全国第三，这为东湖高新的创业创新发展提供了源源不断的智力支持。同时对于产学研结合的发展模式而言，无疑就在先天具备了最为重要的一项人力资本。其三，“流”的优势。21世纪与以往的主要不同之处就在于经济发展的全球性，而这种全球性，便是通过各种物质流、能量流、人才流等等到达各国而对全球产生影响的。武汉目前已是国内“流”的集聚中心。中国铁路的京广、京九两大南北运输大动脉，通过汉麻和武九铁路在此交接，京珠和沪蓉两条国家主干国道在此交会，长江和汉江两条内河主干航线在此成三叉形汇合。这种集铁路、国道和内河三种干道交汇的优势，国内尚属首例。通过交通运输实现物质流、能量流、信息流、技术流、资金流的集聚与扩散，这是武汉的根本优势所在。其四，光谷品牌。2009年12月，东湖新技术开发区继北京中关村之后，被国务院批准为第二个国家自主创新示范区。园区内建成有大学科技园、光谷软件园、富士康武汉科技园，以及汽车电子、金融后台、武钢、武重、武锅等10多个产业园。拥有华工科技、武汉凡谷、烽火通信等21家在国内外资本市场上市的上市公司，上市公司数占湖北省的三分之一，是湖北乃至中部地区上市公司最密集的地区。其五，巨额补助。东湖高新区2009年以来，每年拿出2.22亿元，无偿资助高端人才在光谷创业，不惜重金打造人才特区，培养和聚集优秀创新人才特别是产业领军人才。迄今，共引进和培养高层次人才1000多人，吸引1万多名各类人才到光谷工作和创业，创办公司1900家。其六，配套设施逐渐完善。在东湖高新区内，各大配套机构和设施都已日趋完备。在金融设施方面，中国银行、工商银行、建设银行、农业银行、交通银行等均在开发区建立了支行；在公共设施建设方面，一批宾馆、酒店、写字楼可提供商贸、居住、办公、餐饮、娱乐等服务；在保税仓库方面，区内保税库为企业提供保税仓储服务；在客运方面，中南地区大型区域性客运中心已经建成；在居住方面，建有外国专家别墅区及度假村；在医疗机构方面，拥有5所医院和1所卫生防疫站。以上这些配套服务为东湖高新区的人才提供了便利的基础设施环境。

4、劣势。其一，薪酬相对不高。中国与发达国家的经济差距导致中国的薪酬水平远远低于发达国家。武汉又属于经济欠发达地区，整体薪酬水平不高。据纳杰人才猎头部研究数据结果显示，近七成的武汉高层次人才选择离开武汉，主要原因是武汉

企业薪资低，个人发展提升空间较小。其二，园内企业植根性较差。东湖高新区内尽管有了一定规模的企业空间集聚，但这大多是通过提供土地和税收等优惠政策来吸引企业进而形成。由于这种企业的空间集聚不是以其内在机制和产业关联为基础的，企业缺乏强烈的植根性。其三，企业融资机制欠佳。在创立阶段，由于风险较大，高科技企业更多的是通过创业资本进行融资。目前，东湖高新区没有形成成熟的创业投资体系，创业资本来源渠道单一，主要来源于政府、极少数的机构投资者和外资。这制约了高新技术企业的发展。其四，中介服务体系尚不完善。目前，海外人才创业所需的科技服务环境，如技术交易市场、专项咨询服务、无形资产评估、创业投资的金融体系等服务机构的集成体系尚未形成，无法完全满足其创业的需要。

三、国际化人才的需求分析

对于国际化人才来说，他们重视自身价值的实现，重视自身知识的获取与提高，把自己有无用武之地、作用能否发挥放在首要位置。他们追求终身就业能力而非终身就业饭碗，为了更新知识，他们渴望获得教育和培训机会，因此他们希望到更多更优秀的企业学习新的知识，以实现个人价值的增值。国际化人才之所以看重自身价值的实现，是因为其具备了丰富的学识和高超的技能，普遍不存在物质生活方面的困扰，因此，较低端的生理、安全等需要便已不能成为激励其行为的主要手段，优厚的物质待遇只能是保健因素。较高端的尊重需要、自我实现需要才应成为激励他们的主要手段。

据此，政府在筑巢引凤的战略行动中，应提供良好的津贴、配套设施、住房及子女入学等生活待遇，把打造事业平台和营造文化氛围作为工作重点。

四、提升东湖高新区“国际化人才特区”建设能力的对策

根据马斯洛的需求层次理论，基于SWOT分析的基础上，以自我实现需要和尊重需要为主，以情感需要、安全需要、生理需要为辅，从以下五个方面提升东湖高新区“国际化人才特区”建设能力的对策。

1、自我实现方面。其一，继续优化产业，以舞台吸引人才。形成产业集聚，通过优化产业环境，依托产业优势吸引人才。吸引相关产业的人才聚集，形成知识溢出效应，既可以加强高端人才自身的学习，弥补不足，又可以使整个产业链的知识衔接得到很好的融合。其二，多种形式解决企业融资问题。尽最大努力帮助海外人才创办的企业获得银行贷款，并为他们获得政策性科研基金创造条件，引导风险投资公司向有市场前景的海外人才创办的企业投资。同时，政府建立有实际担保能力的公司为企业贷款提供担保，为国内的民营企业与海外人才创办企业之间牵线架桥。其三，建立企业创办的绿色通道。准备好各种创办企业必须的申报资料，协同工商、税务、海关等相关部门，提供高效的完结新办企业的登记、核定营业执照、税收优惠、减免等一站式快捷服务。其四，搞好创业企业的指导工作。高新区政府不仅应重视企业的前期引入，同时也要加强企业入驻后的管理和服务。只有持续的跟进创业企业的经营状况，才能使创业企业实现可持续发展。其五，奖励扶持。对海外人才创办企业实行个税减免等税收优惠政策，推行奖励制度，鼓励出科研成果。这样既可以提高国际化人才的工作热情，又可以彰显其个人价值。其六，加强后续培养。聘用海外高层次创新人才来华开展合作研究、学术交流或讲学，资助一批优秀人才参加国际会议，帮助其不断更新自身知识；举办相关的联谊交流、学术研讨等活动帮助他们更好的根植于其生活工作的领域。

2、尊重需要方面。其一，鼓励归国留学人员积极参政议政。鼓励归国留学人员积极参政议政，聘请他们担任政府顾问和社会兼职，鼓励并支持他们进入政府管理层，这样既有利于政府管理层不断吸收新鲜血液，提高政府决策的科学化、民主化水平，同时又有利于提高归国人员的社会地位，并在海外人员中拥有良好影响，吸引更多的海外人士归国创业。其二，整合开放性优质教育资源。通过整合高校资源，积极倡导产学研合作。以高校、高科技园区和众多的研发机构为载体，多方吸引海外人才。设立海归人才到高校作兼职教授制度，一方面延续他们的学科影响，另一方面解决高校的师资问题，同时在任教期间，海归人才还可以在高校培养今后企业所需的高端人才。其三，营造宽容、尊重的创业文化。给国际化人才营造一个健康的工作环境，对其工作的成效、重要性等做出宣传和展示。对于那些一时工作或创业不利的人员，要抱有一种宽容的心念来对待，积极帮助解决其面临的困难，使其顺利地发挥自己所长，实现自我价值。

3、情感需要方面。其一，情感协调。协调帮助海外人才处理诸如子女就学等后勤事宜，解决其后顾之忧，将从情感上拉近距离，有利于心理契约的形成。同时，在工作中，要积极的为其创造一个情感归属的环境来加强海归与员工的相互了解、相互融合。其二，加强心理咨询的力度。人生数十年，不可能一帆风顺，或因感情，或因事业，总会遇到各种心理问题，如果不对国际化人才的心理卫生加以关注，那么一旦出现自己不能解决的心理问题，就会不可避免的影响其事业，甚至发生更为严重的事件。为此，加强心理咨询的力度，及时排解疏通高端人才的烦恼，建设起一个和谐的内心世界，将对其能力的正常发挥起到保驾护航的作用。

4、安全需要方面。其一，关心健康状况，不造成过劳损害。作为高端知识载体的国际人才，其价值都依附于健康状况。而国际化人才面对的都是极耗脑力体能的工作，对自身健康的损耗较大，其个人的健康就显得更为重要和迫切。因此，加强其身体健康的管理，从物理角度减缓整个高新区人力资源的损耗。其二，加强社会治安建设。良好的治安环境是社会得以稳定发展的前提，只有在个人的人身安全得到保障的前提下，国际人才才能集中力量投身于事业，为此，东湖高新区应该增加警务力量，打造安全示范区，充分解除国际人才对自身安全的忧虑感。其三，加强政策法规的稳定性。朝令夕改的政令，会令国际化人才因担忧丧失从优惠政策所取得的利益从而踌躇观望。只有确保各项优惠的长期有效性，才能解除其内心里的担忧，放开心理包袱于事业。

5、生理需要方面。其一，适当加强物质鼓励，建立合理的分配制度。针对经济条件欠佳的国际化人才，要努力降低其生活成本问题，如建设人才公寓等，减轻其生活压力。建立多元的工资分配体制，即把按劳分配和按生产要素分配结合起来，坚持按劳分配为主体多种分配方式并存的制度。给予科技人才与贡献相称的合理报酬和待遇，充分体现科技工作者的知识价值。其二，建立健全生活服务机构。鉴于国际人才的生活品味和自身需要，在家政服务、旅游、娱乐及住房等方面都有较高的要求，因此，完善各项生活服务机构，提供优质的后勤保障，将有助于解除国际人才的后顾之忧。

（注：此研究由武汉市2010年度社会科学研究基金项目（whsk10050）、教育部人文社会科学研究青年基金（11YJC630154）、武汉市软科学研究计划项目（201040333115）、中南民族大学人文社科青年项目（YSZ09012）资助。）

【参考文献】

- [1] 曾丽：浅议海归人才的管理[J]. 商场现代化，2009（6）.
- [2] 王礼燕：武汉市城市竞争力研究[J]. 学习与实践，2002（3）.
- [3] 陈晓芳、王喜、崔伟：武汉留学人员创业园发展的瓶颈因素分析及对策研究[J]. 理论月刊，2009（7）.
- [4] 陈昭锋：高新区海外科技人才创业集聚问题研究[J]. 中国人才，2001（6）.