

## 编首语 Preface

本期摘编了几位学者对创新驱动发展的人才观论述。

张向前、银丽萍教授《关于两岸四地创新型人才战略合作与中华区域自主创新发展研究》，通过对大中华区域创新型人才战略与自主创新现状分析、创新型人才战略与自主创新的关系分析、两岸四地创新型人才战略合作促进中华区域自主创新成因以及具体措施分析等，得出结论：自主创新是开放条件下的创新，是合作条件下的创新。应加强两岸四地的创新型人才战略合作，通过多方的创新型人才战略合作实现自主创新领域的互补，使具有优势的研发资源聚集在一起，共同研制开发高新技术产品，共享技术创新成果，实现中华区域经济发展由要素驱动转向创新驱动。

任采文在《创新驱动发展的关键在人才》一文指出：实施创新驱动发展战略，必须大力提升人才队伍创新能力和创新水平、优先培育战略性新兴产业人才以及鼓励和引导人才向企业和生产一线流动。

武维华教授在《阻碍创新人才成长的三个问题》中抨击了国内大学目前存在的一些不合理现象，提出：要给予大学充分的学科建设和专业设置自主权，政府要积极引导学校面向市场、面向社会、面向国际改进学科建设和专业设置，在此基础上，建立产学研联合创新的平台。

## 专题研究

# 两岸四地创新型人才战略合作与中华区域 自主创新发展研究

厦门大学教育研究院

张向前 银丽萍

创新型人才战略是指国家或地区为实现科技和经济的长远发展目标,把创新型人才作为一种战略资源,对创新型人才的引进、培养、使用等作出重大的、宏观的、全局性的计划和安排。国外创新型国家建设的成功经验告诉我们,只有拥有丰富的创新型人才资源才能实现自主创新,从而保持经济持续快速增长,形成强有力的国家竞争力和竞争优势。当前国家综合实力的竞争主要体现为自主创新能力的竞争,而自主创新能力的竞争归根结底是创新型人才的竞争。创新型人才在国家自主创新过程中起着决定性作用。现代科学技术发展具有知识高密集度和更新换代快等特点,其决定了各行业都离不开具备较高创新素质的人才。在世界范围内,主要的经济增长点是由科技革命推动的新兴产业,推动这些新兴产业发展的正是创新型人才。因此,创新型人才战略成为当今世界各国自主创新的支撑点。从另一个角度来讲,自主创新是一个系统过程,涵盖科技、人才、经济、文化等领域,自主创新体系只有在一定的区域一体化条件下才能发挥强大的作用。与此同时,人才资源的跨区域合作及流动与其价值和效能相对应,具有盘活功能、辐射功能、放大功能和推动功能。经济、科技、教育的合作往往伴随着人才的交流合作,它们是人才战略合作的重要构成部分。本文在前人研究的基础上,提出加强两岸四地创新型人才战略合作的措施,以期为中华区域自主创新提供参考。

### 1. 大中华区域创新型人才战略与自主创新现状

#### 1.1 我国内地自主创新现状和创新型人才战略

改革开放以来,我国内地经济社会发展取得了巨大进步,科技事业有了长足发展,自主创新能力逐渐增强,逐步形成了以企业为主体、高校和研究机构为支持、创新环境不断完善的自主创新体系。在自主创新人才投入方面,2012年研发人员总量达到288.3万人,其中在规模以上工业企业从事研发活动的人员

有 193.9 万人, 占总量的 67.2%。我国科技人力资源总量已经达到世界第一。在自主创新资金投入使用方面, 2011 年科技经费投入保持增长态势, 全年共投入研发经费 8 687 亿元; 投入强度(研发经费与国内生产总值之比)为 1.84%, 比 2010 年的 1.76% 有所提高。企业研发经费支出为 6 579.3 亿元, 所占比重提高到 75.7%。在自主创新成果产出方面, 2011 年国家安排了 952 项科技支撑计划课题和 524 项“863”计划课题; 累计建设国家工程研究中心 130 个、国家工程实验室 119 个; 专利数量和授权量保持较快增长, 全年受理境内外专利申请 163.3 万件, 授予专利权 96.1 万件, 其中境内授权 86.4 万件, 占 89.9%。在创新环境优化方面, 区域自主创新的总体环境逐步优化, 许多地区知识产权激励及保护制度逐步完善, 科学合理的知识产权交易制度正在形成。在自主创新政策支持方面, 2001 年将实施人才战略纳入国民经济和社会发展规划; 2006 年加强对人力资源开发的顶层设计和系统规划, 先后制定了《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006-2020 年)》、《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020 年)》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)》等, 确立了在经济社会发展中人才优先发展的战略布局。尽管取得了一定的创新成就, 但是内地整体创新能力不足, 缺乏高层次的创新型人才, 缺乏核心技术, 研发投入强度处于较低水平, 创新成果转化能力较差, 各区域间自主创新能力发展不平衡, 科技中介服务机构等创新载体的能力有待提高。此外, 创新资源在区域间配置不尽合理, 各区域发展不平衡, 存在较大差距, 缺乏自主创新能力整体提升的合力。

## 1.2 我国台湾地区创新型人才战略

我国台湾地区是较早实施创新型人才战略的地区。20 世纪 60 年代中期开始, 台湾就实施了一系列人力资源开发政策和规划。1964 年台湾成立了劳动力资源委员会, 将人力资源发展列为重要内容。20 世纪 90 年代中后期开始, 以创新为主的知识经济成为台湾产业发展的重点, 台湾当局更加重视创新型人才。在创新型人才培养上, 大力调整教育结构, 加强高等教育特别是工科教育发展, 重点培养本科和研究生层面的专业人才; 建立多元技职教育体制, 系统地培养高级技术人才。在人才引进方面, 积极实施海外人才引进计划, 加大对海外留学生的延揽。设立专门的引才机构“行政院青年辅导委员会”, 出台《加强培育及延揽高级人才方案》等鼓励政策, 并发动民间力量为海外人才回流提供有效的对接服务。在人才使用上, 20 世纪 70 年代就推出了一系列鼓励创新的政策, 构建了官、产、学、研相互支撑、相互带动的创新体系, 1980 年兴建的新竹科学园就是一个典型代表。台湾的创新型人才战略取得了显著成效, 促进台湾经济快速崛起。《2010 年全球竞争力报告》统计数据显示, 台湾在 139 个评比国家和地区(经济体)中排名已升至第 13 位, 在“创新与成熟度因素”方面排名第 7。

### 1.3 我国香港地区创新型人才战略

据瑞士洛桑国际管理学院发布的2010年《世界竞争力年度报告》，香港在全球竞争力排行榜上位居第二。香港自然资源匮乏，唯一的资源就是人力资源，香港经济之所以能迅速发展，在很大程度上取决于其创新型人才战略。香港优先发展高等教育，重视创新型人才开发。2010-2011年施政报告指出：政府非常重视教育，现时教育经费占政府整体经常开支的比例超过1/5，是最大的开支项目。另外，香港各种职业教育、就业培训也比较发达。香港的职业训练局每年培养19万人，毕业生受到广泛的欢迎，成为香港经济建设最雄厚的资本。香港在实施人才优先发展战略的同时，加大对创新型人才的引进。20世纪90年代，为适应转型期对创新型人才的需求，特区政府在1999年底和2001年6月份别推出“输入优秀人才计划”和“输入内地专业人才计划”，吸引具有资讯科技和金融服务业资历的内地专业人士。2003年7月“输入内地人才计划”取代了上述两个计划，并放宽了内地人才赴港工作的条件。继2006年6月面向全球推出“优秀人才入境计划”后，2008年5月又出台了“非本地毕业生留港/回港就业安排”政策，加大了吸收创新型人才的力度，以满足香港经济发展所需的创新型人才资源。另外，注重实用性是香港人才战略的一个显著特点，市场在香港的人才资源配置过程中发挥决定性作用。不仅高等院校根据经济发展设置专业，人才引进政策也强调社会需求和实用性，严格按需引进，较好地处理了人才开发与市场经济的关系。

### 1.4 我国澳门地区创新型人才战略

我国澳门地区在创新型人才培养方面起步较晚但是后劲较足。在澳门回归前，澳葡政府对教育的投入仅占年度财政预算总额的5%，占年度生产总值的比重不到1%。澳门的高等教育从20世纪80年代才起步，但在此后不到20年时间内迅速建立了11家高等教育机构。目前澳门大学升学率达到90%以上，选择就读境外大学(包括内地高校)，可申请政府负担大学教育学费，参加内地高考享受港澳台学生优惠政策。澳门政府还构建了较好的留人环境，澳门拥有十分完善的社会福利，鲜、寡、孤、独、残皆有所养，其永久居民享有失业救济金、养老金等社会福利，子女享受从幼儿学前班至高中3年级的15年免费教育。公立医院对市民开放，门诊、住院、手术等部分费用由澳门政府承担。加上极低的失业率，确保了外来人才只要努力工作就能获得良好的社会保障。目前，澳门正朝着知识型经济及高增值经济发展，但多年以来以发展劳动密集型产业为主，缺乏从事技术密集性产业的实践，其高科技领域还属空白，缺乏大批量多层次的创新型人才。澳门有关专家指出，为了澳门的长远发展，澳门必须尽快制定当前和长远的创新型人才战略。

## 2. 创新型人才战略与自主创新的关系

自主创新指创新主体依靠自己的智慧和力量创造拥有自主知识产权的独特核心技术并实现新产品价值的过程。从某种意义上说,自主创新的实质是培养创新型人才队伍,并通过创新型人才的创新活动和创新成果转化提高生产力水平。因此,自主创新以人才为本。自主创新活动由具有新思想采用新方法、新技术的创新型人才完成。创新工作具有高风险性和不确定性,要实现自主创新能力的提升,必须保证足够的创新型人才数量、质量以及创新工作的效率和效果,这有赖于创新型人才战略的实施。创新型人才开发战略、使用战略以及激励战略等是创新型人才战略的重要组成部分,为自主创新提供了强有力的支撑体系。

(1) 创新型人才战略为自主创新提供智力支持。自主创新需要大批具有超前科学思维的创新型人才从事基础科学研究和科学技术发明创造,需要大量具有较高转换和应用技能的创新型人才将科学技术转化为生产力,需要众多具有较高模仿和吸收技能的创新型人才对先进技术进行研究再创新,提高先进技术和产品在全社会的推广应用程度。自主创新对人才的数量和质量提出了很高的要求。创新型人才引进战略采用各种政策、措施达到集聚人才的目的,创新型人才培养战略就是不断地增加和提高创新型人才的数量和质量。美国经济快速发展的一个关键原因就是高度重视创新型人才的开发和引进,美国培养和汇集了世界上最多的创新型人才,2010年全球移民人数达到1.9亿人,其中近1/5的移民流入了美国。事实证明,哪个国家优先制定了创新型人才战略,哪个国家就能在自主创新进程上领先一步。

(2) 创新型人才战略为自主创新提供效率保障。不仅创新型人才存量影响自主创新能力的提高,而且创新型人才的努力程度对自主创新能力的提高有着决定性作用。缺乏创新型人才,创新能力不足,是我国自主创新面临的主要问题,要从战略上建立驱动创新的制度体系。通过建立完善的人才流动机制,靠市场手段调节人才供需;建立人才使用机制,严格按需引进、因职设岗、人岗匹配,保证人才队伍的优化;建立创新激励制度,加强知识产权保护,对创新风险进行管理;营造有利于创新的氛围和文化,充分调动创新型人才的主动性和积极性,发挥人才的最大价值,提高自主创新能力。

(3) 创新型人才战略为自主创新提供持续动力。创新型人才战略与自主创新相互推动、不断完善、螺旋上升。一方面通过创新型人才的集聚和有效使用促进自主创新能力的提高,另一方面在提高自主创新能力的过程中不断培养和引进创新型人才,提高人才效用。在创新型人才战略与自主创新互相推动的过程中,创新型人才战略为自主创新提供持续不断的动力,促进自主创新进入良性循环轨道,不断提高国家自主创新能力。

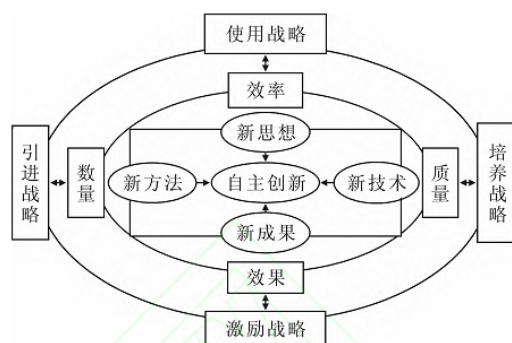


图1 创新型人才战略与自主创新的关系

### 3. 两岸四地创新型人才战略合作促进中华区域自主创新成因

#### 3.1 两岸四地人才结构优势互补

两岸四地经济发展状况不同，对人才的需求不同，而且存在一定的互补性，这是合作的基础。我国台湾地区人才结构呈“橄榄球”形，即中间大、两头小，初级劳动力和高级人才短缺，中级技能型人才相对过剩，人力资本结构与产业结构严重失衡，高科技产业的人才荒与传统产业的失业潮并存，这成为制约台湾经济发展的一大瓶颈。我国内地人才结构呈“金字塔”形结构，即初级劳动力相对充足但中级技能型人才短缺，高级人才总量相对较大。加强两岸人才交流合作，可以减缓两岸人才结构的不合理性，实现两岸人才的优势互补，对两岸自主创新产生积极推动作用。我国香港地区作为亚洲的金融中心、商贸中心、航运中心，集聚着众多的金融、商业服务、物流、旅游、司法服务等领域的高级专业人才，他们具有跨国机构工作经验，了解国际化公司运作惯例，是我国内地、台湾及澳门发展第三产业迫切需要引进的人才。香港作为商贸型城市，其面向市场的人才战略致使无论高等教育培养还是引进的人才都倾向于应用型、技艺型、操作型，与科技创新相关的科技开发人员及工程技术人员相当缺乏。香港势必要借助内地及台湾的科技人才队伍优势，推动和增强其科技实力，获取促进产业转型和升级的动力。我国澳门地区由于将经济过度集中在以博彩旅游为主的服务业，使得人力资源素质不高。2007年就业人口中，中学程度占整体就业人口的55.3%，其次是小学程度及以下，占24.50%。若人才结构继续失衡，将不利于推动澳门产业多元化发展，也将导致澳门经济受外围经济的影响，造成结构性失业。澳门没有必要依靠自我开发解决人才问题，应将特区置于大中华区域，合理利用内地及港台地区的人才优势。

#### 3.2 两岸四地产业有效对接

两岸四地处于工业化发展的不同阶段，经济社会发展水平存在较大差距，使得区域内客观上存在很强的互补性。内地经过30多年的改革开放，产业结构

日趋优化,形成了众多产业链,且具有广阔的腹地和市场。在分工日益细化、越来越强调合作与共生的今天,两岸四地产业的有效对接,也是实现中华区域自主创新的理性诉求。目前,台湾地区正在实施产业结构转型和升级,作为海岛型经济体,台湾岛内市场狭小,新兴产业配套能力弱,新兴产业高度依赖外部市场。随着台湾劳动力成本上升,制造业大规模内地转移,使生产性服务业失去载体,发展水平低下,台湾面临新兴产业能否填补外迁产业的问题。解决这些问题的有效途径是鼓励台商到内地投资,将内地作为台湾经济发展的腹地,同时加快与内地贸易往来。香港地区经济自20世纪70年代末期迅速转型,2010年以金融业为代表的服务业占GIMP的88%以上,就业人口达300多万,该产业中的优势行业,如金融、保险、证券、商贸、资讯、航运等不但具有较高的整体科技应用水平,而且拥有一支高素质的国际型人才队伍。香港的第三产业是两岸四地创新型人才战略合作的主要领域,第二产业尤其是高科技产业领域是香港应该首选作为两岸四地合作的主要领域。内地和台湾都拥有数量可观的专业技术人才队伍,科技力量雄厚,具有研究和开发高新技术产品的良好条件和基础,可以为香港的科技人才资源开发和发展高新技术产业提供强大支持。澳门为了缓解产业单一化越来越明显的局面,提出“以博彩旅游业为龙头、以服务业为主体,其它行业协调发展”的产业结构发展定位。要实现澳门产业的顺利转型,还需借助资源丰富、地广人多的内地,尤其是泛珠地区,充分发挥其外向型经济和自由港的优势。

### 3.3 两岸四地经济取长补短

随着经济全球化及区域经济整合持续发展,两岸四地应继续加强经贸合作,通过生产要素在合作区域的自由流动,达到资源合理分配和优势互补的目的。2011年5月召开的“第七届两岸经贸文化论坛”形成的共同建议提出:以内地“十二五”规划与台湾中长期经济发展构想为契机,扩大两岸经济合作领域,提升合作层次,完善合作机制,促进共同发展和繁荣。目前,内地经济发展不平衡,产业结构有待进一步升级,需要资本、技术和管理,这为台、港、澳地区的厂商提供了无限商机。随着海峡两岸经济合作框架协议签订,两岸经贸往来频繁,2011年台湾赴内地申请专利和商标的数量均呈上升趋势,说明台商开始积极在内地布局投资。改革开放以后,香港与内地,尤其是“珠三角”地区凭借“前店后厂”模式,共同创造了举世称羡的经济奇迹。对内地而言,香港完善的市场管理体制和法律制度具有强大的体制和资源互补作用。香港作为高度国际化的大都市,其经济发展的深度和广度已远远超出了自身的资源条件。从长远来看,香港要取得进一步的发展和繁荣,还需继续将内地作为可靠而长久的腹地背景。澳门虽然地方狭小,但背靠内地尤其是珠三角西部地区,面向国际市场,与欧盟及葡语系国家有悠久经济、文化联系。澳门1999年回归祖国之后,积极发挥区域贸易服务

平台的功能和中介作用,为全球华商打开了葡语系国家2亿多人口市场的经贸合作平台。除了与葡语世界的沟通外,澳门还定位为港台及其它地区中小型华商企业经营中国内地业务的后勤基地。这些都说明,两岸四地经济互补性强,共同发展是两岸四地多赢的选择。

### 3.4 两岸四地科技互利共赢

全球科技发展总体呈现区域不平衡。科技发展区域不平衡性是指科技发展水平在国家或地区之间不一致,或者在同一国家或地区中,由于政策调整、研究传统与基础、社会需求和文化传统的差异,不同领域的科技发展水平也不一致。台湾的高科技产业竞争力得到了国际的肯定,但是从台湾“智慧财产局”统计资料看,台湾2010年支出了48亿美元的海外知识产权费用,而海外知识产权收入费用只有约4亿美元,收入与支出的比率为0.08,说明台湾虽然拥有大量专利,但是核心技术及重要专利却不足。发展创新科技产业是香港的一个长远经济发展战略,也是香港保持可持续发展的动力所在。但是,香港的产业基础和经营传统以投资少、见效快为主要特色,在这样的社会经济基础上建立需要长期投资、具有高风险、高回报特征的创新科技产业有很大的难度。香港的优势在于作为国际金融中心,可以为发展创新科技筹集必要的资金;作为国际贸易中心,对创新科技公司具有相当大的吸引力;作为国际信息和航运中心,为创新科技产品的研制、开发和营销提供了优势。澳门的科技实力一直比较弱,面临与香港一样的问题。鉴于此,应将两岸四地的科技优势充分结合起来,合理配置科技资源,发挥局部优势的引领作用。

### 3.5 两岸四地教育资源共享

人才开发的区域理论表明,每一地域单元的人才开发均处在纵向多层次区域人才开发系统之中,受到高一层次区域人才开发战略系统的约束,又处在区域人才开发的网络之中,受到同层次区域人才开发战略的影响。人才开发的区域性特征从根本上决定了各地域单元人才资源必须整体协调开发,加之教育属于公共产品,决定了两岸四地教育资源共享的充分性和必要性。从现实层面来看,在办学方向上,内地高校长于基础理论研究,港澳台高校长于实践应用,可推动内地基础科学与港澳台实用技术的结合。在培养层次上,香港比较缺乏职业技校,这是发展知识型经济必须解决的问题。很多产业都需要熟练的高技术技工,如果没有职业技校,许多知识型产业的发展就上不去,成本也降不下来,而台湾及内地在职业技校方面的办学优势可弥补其不足。在专业设置方面,澳门的高等教育人才培养专业设置与供需脱节,如工商管理、计算机、经济等专业,超过澳门的实际需要,毕业后难以找到与专业相应的就业岗位,而这些人才正是内地需要引进的人才。澳门社会经济发展对专门人才的需求特点是“多品种、小批量”,对澳



门高等教育发展来说,小而全的高等教育结构是不可取的,应充分利用内地、香港和台湾高等院校及科研机构的优势。在生源问题上,近年来台湾大学数量明显增加,由于大学多、学生少,许多学校都面临招生不足的问题,造成高校资源浪费,也无法提升高校教学及科研水平。而内地却由于生源过多、学校数量不足,使许多还想继续深造的学生无学可上,开放台湾的大学赴内地招生,可以缓解台湾高校生源不足的问题。综上所述,两岸四地的教育资源可以优势互补,加强教育资源合作不失为两岸四地创新型人才战略的最佳选择。

#### 4. 两岸四地创新型人才战略合作推进中华区域自主创新的具体措施

##### 4.1 加强两岸四地创新型人才交流

创新型人才的流动性是世界创新型国家建设和发展过程中的普遍规律,人才的合理流动使国家汇集智慧资源,不断调整人才结构,充分发挥人才资源的智能优势,优化人才资源配置,推动技术创新和管理创新,促进国家自主创新体系建设。因此,两岸四地应加强创新型人才交流合作,实行必要的倾斜政策加以扶持,如在双方专业人才的出入境及居留权等方面给予必要的方便和优惠等。内地政府应该充分发挥人才流动过程中的宏观调控指导作用,放开对人才市场的直接干预,营造良好的用人环境,完善用人机制,制定相关政策及法规,保障两岸四地人才有序流动。内地及港澳地区应加强与台湾在科技领域的人才合作,推动科研机构学术交流合作,互派人员参与研究,定期开展科技交流互访活动,举办科学技术研讨会和科技合作展示会等。香港和内地的人才交流由来已久,1987年设立了京港人才交流中心有限公司,使香港和内地建立了更加紧密的人才交流与合作关系。透过这个窗口,香港与内地开展了“西部开发人才支持计划”、“中国工业企业高级人才培养计划”等惠及内地的人才交流活动。澳门现已积极与内地进行人才交流合作,其中包括联合办学、吸引人才等措施。港澳台经济的快速发展和优越的投资环境吸引了许多内地人才,而内地广阔的发展前景也吸引了许多港澳台高级人才。内地2005年颁布了《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》,使港澳台居民到内地的就业条件得到进一步放宽,并享有与内地居民一样的社会保险待遇,为港澳台居民到内地工作提供了很大方便。

##### 4.2 加强两岸四地教育合作

加强教育资源合作,共同培养创新型人才,是两岸四地创新型人才战略合作的重要内容。两岸四地的高校可以开展多种形式的交流合作,如联合办学、校企合作;互派交换生学习课程、互认学分;互派教师讲学,互派教学科研人员合作开展教学研究和其它科学研究;开设两岸教授学术论坛、校长论坛、学生论坛等研讨会。近年来,两岸关系出现重大转变,两岸“三通”全面实现,签订两岸

经济合作框架协议并实施,为推进两岸教育交流合作创造了难得的机遇。与台湾有着“五缘”优势的福建省抓住机遇,积极与台湾开展了“闽台高校联合培养人才项目”,福建共遴选福建师范大学、福建农业职业技术学院等 27 所高校与台湾的世新大学、朝阳科技大学等 37 所高校及 75 家台资企业联合培养产业发展急需的机械设计与制造、光电技术、园艺技术等 97 个专业的人才,办学规模达到 14 000 余人,为两岸四地的教育合作树立了典范。目前,香港的许多高校已经开始与内地高校联合招生培养人才,香港大学等 8 所香港知名大学已在大陆联合招生,并推出了资助内地优秀学生赴港上大学的奖学金计划,这有利于推动香港高校在内地的招生质量,使香港拥有更高素质的创新型人才储备。澳门也开始在内地招生,以解决生源不足等问题。两岸四地可以在继续教育、职业培训等方面加强合作。港澳台一些服务于企业的管理咨询机构,不但拥有致力于企业创新改革的经验,还汇聚了一批资深的管理咨询顾问,他们能为企业创新型人才开发提供宝贵的理论和实践经验。中国国际人才交流协会与香港理工大学等合作实施了“中国工业企业高级人才培养计划”,为内地管理人才素质的提升作出了重要贡献。两岸四地教育资源的合作交流、优势互补、互利双赢、共谋发展,必定会推动中华区域自主创新走上新的里程。

#### 4.3 促进两岸四地科技合作

目前,台湾产业正进行梯度转移,而内地市场广阔,劳动力数量众多,工业用地、建筑费用等生产成本价格比台湾低,具备台湾发展信息等新兴产业的物质资源和人力资源。台湾应抓住机遇与内地通力合作,投资兴建科技园区、产业园区和实验区,大力吸引海内外产业和科技人才入园进驻,进行联合技术攻关。科技园区不仅是两岸企业进行技术创新、产品研发的机构,也可以联合培养创新型人才,实现两岸科技合作互补双赢。随着知识经济的到来,香港的传统企业纷纷投资引进高科技产业,以适应新经济的竞争和挑战。但目前香港的产业结构调整缓慢,经济转型的任务还未完成,人力资源错配,失业率过高,因此,特区政府在推动创新科技发展的方向上应有长期规划。整体上,应积极利用内地经济发展的机会,比如与深圳实现人才和技术优势互补发展,与上海在信息科技方面通力合作,与内地其它地区在汽车领域、中药领域加强合作,在 CEPA 框架下与珠三角地区全面合作。可见,两岸四地的科技合作可以国际科技型产业项目作为突破,推动两岸四地科技创新进程。

#### 4.4 设立服务两岸四地人才机构

人才市场与中介机构在区域人才合作中作为人才资源流通载体,引导人才向特色产业和优势产业集聚,提升区域人才合作的运作效率和效益,传播科技合作知识、信息和技术,为区域人才合作牵线搭桥。实现两岸四地的创新型人才战

略合作,首先需要建立和完善开放有序的人才市场体系,加强和促进两岸四地人才市场服务的一体化,打破地域间壁垒,突破人才市场的封闭格局,强化四地人才市场之间的合作与互动。逐步实现人才招聘、信息咨询、毕业生和各类人才就业等信息的共享,打造互认有效的人才交流服务市场。其次,建立多个专门服务于两岸四地创新型人才的人力资源市场,不断拓展人事代理业务,积极开发和完善人才派遣、人才猎头、人才评估等新型服务项目,提升人力资源市场的服务层次和水平,进一步发挥供求、竞争机制在人才资源配置中的调节作用。最后,搭建人才市场信息网络平台,促进有形市场和无形市场共同发展。创建人才信息共享和信息联合发布机制,建立两岸四地高层次人才信息库,汇集人才供求信息并联动发布,形成人才信息、用人单位信息、人才招聘信息、薪酬信息、政策信息共享机制。把两岸四地的招募信息网、大学生就业网、科研院所的人才信息网等纳入联网范围,充分发挥各地网站技术优势和信息优势。通过人才信息互联互通,有效整合区域内人才信息资源,真正实现两岸四地人才信息资源共享。

## 5. 结语

21 世纪头 20 年是我国现代化建设的关键时期,也是实现我国自主创新能力的历史性跨越阶段,这一时期自主创新能力如何直接关系到我国能否在 21 世纪中期实现民族复兴的伟大目标。随着全球技术竞争的不断加剧,自主创新面对的问题越来越复杂,研发成本越来越高,研发风险越来越大,技术的综合性和集群性越来越强,尤其是高科技行业,即使是科技力量雄厚的地区也会面临资源短缺问题。自主创新是开放条件下的创新,是合作条件下的创新。应加强两岸四地的创新型人才战略合作,通过多方的创新型人才战略合作实现自主创新领域的互补,使具有优势的研发资源聚集在一起,共同研制开发高新技术产品,共享技术创新成果,实现中华区域经济发展由要素驱动转向创新驱动。

摘编自《科技进步与对策》2013 年 5 月。

作者:张向前,银丽萍,厦门大学教育研究院教授。

# 创新驱动发展的关键在人才

中国人才专栏

任采文

创新驱动发展战略是党的十八大提出的战略任务，是加快转变经济发展方式的重要举措。习近平总书记在“两会”代表和委员分组会议上强调，要更加自觉地把工作着力点放到加大创新驱动力度上来，加强科技人才队伍建设，为人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地。我们要认真学习和深刻领会习近平总书记的重要讲话精神，更加自觉地扎实做好人才工作，为创新驱动发展提供坚实的人才支撑。

实施创新驱动发展战略，必须大力提升人才队伍创新能力和创新水平。改革开放以来，我国人才队伍建设取得显著成效，但与建设创新型国家和创新驱动发展战略的要求相比，还有不适应的地方，主要是高层次创新型人才、一流科学家、科技领军人才缺乏，人才创新创业能力不强，有重大突破性的创新成果少，关键技术自给率低。推进创新驱动发展战略，必须打造一支规模宏大、素质优良的创新人才队伍。要依托国家重大科技项目和重大工程、重点学科和重点科研基地，国际学术交流合作项目，建设一批高层次创新型人才培养基地。要健全有利于创新的评价、使用、激励制度，营造有利于提升人才创新能力的良好环境。要加强领军人才、核心技术研发人才培养和创新团队建设，形成科研人才和科研辅助人才衔接有序、梯次配备的合理结构，提高自主创新能力。

实施创新驱动发展战略，必须优先培育战略性新兴产业人才。当前，我国人才在三次产业间的分布还不合理，传统产业人才较多，以新能源、节能环保、电动汽车等为代表的战略性新兴产业和现代服务业人才缺乏。解决这一问题，必须加大战略性新兴产业、先进制造业等领域人才的培养和引进力度，着力打造一批能够带动产业发展的世界顶尖人才，加大重点产业领域急需紧缺专门人才的开发力度，提升一、二产业人才质量，大力培养现代服务业急需的应用型人才，促进人才结构与创新驱动发展需求相适应，为创新驱动发展提供有力的人才支撑。

实施创新驱动发展战略，必须鼓励和引导人才向企业和生产一线流动。企业是技术创新的主体，也是培养创新型科技人才的主体。要鼓励创新型科技人才在创新创业实践中成才，将高等学校和科研机构产生的大量科研成果转化为现实生产力，在经济建设主战场上实现自身价值。要促进知识产权质押融资、创业贷款等业务的规范发展，完善支持人才创业的金融政策。要鼓励高层次创新型科技人才服务企业技术创新，并逐步向企业聚集，让人才更好地为企业创新发展服务。

群贤铸就创新驱动，人才谱写发展新篇。我们要牢固树立科学的人才观，

加快确立人才优先发展的战略布局，加大创新创业人才培养支持力度，努力营造创新智慧竞相迸发、创新人才不断涌现的良好氛围，不断开创以人才支撑和引领国家创新发展的新局面。

摘编自《中国人才》2013年5月号。

作者：任采文，中国人才专栏作家。

## 阻碍创新人才成长的三个问题

中国农业大学

武维华

### 一、“学而优则禄”的风气堪忧

专家兼职过多的问题一直为社会所关注。有的专家，一个人同时是好几个单位的教授，拿几个单位的“俸禄”；有的单位，为了摘掉没有院士或长江学者的帽子，采取“金钱诱惑战术”，招名人来兼职；有的省份，一个知名专家获得的科研项目投入，甚至可以占本省同行业科研项目投入的一半以上。

与先进国家相比，我国科技人才的总体收入水平本来并不高，又出现如此不公平、不平衡的现象，同一行业、同一职称的专业人员之间的实际收入可以相差几倍、甚至几十倍（从数万元到数百万元），这极大伤害了大多数科研人员的积极性，造成团队之间、个人之间的矛盾，滋生学术腐败，影响我国科技事业的健康发展。因此，建议由组织人事部门牵头，尽快改革和规范人才收入分配制度，扩大公开透明度，特别是加强对高级人才收入的监督监管力度。

### 二、集管、办、评于一身的政府部门评估体制阻碍发展

目前，在科研项目评估中，存在着重论文数量轻学术质量、重影响因子轻实际效用、重研究能力轻个人素养、重显示度大的研究轻基础性工作等问题，其根源就在于政府部门集管、办、评三重职能于一身。

这种评估模式，导致许多研究人员和单位领导者急功近利、工作浮躁，甚至弄虚作假，严重污染了人才培养和成长的环境。这种评估体系如不能彻底改变，不仅制约当代科技人才的创新创业，也极不利于我们下一代的健康成长。

因此，呼吁国家有关部门尽快研究制定分类型、分行业的人才评估标准体系，

建立政府、行业协会、社会中介、公众共同参与的多元化、规范化的人才评估体系和制度。

### 三、 学科建设和专业设置的开放度低下

近年来，高校在学科建设和专业设置上进行了改革，取得明显成效，但是，开放度低下的问题始终没有得到很好的解决。

一是学科和专业缺少对市场的开放，与企业的需求和经济的发展严重脱节，企业参与创新的积极性不高，产学研之间难以形成合力；二是学科和专业缺少对社会的开放，不能反映社会的急剧变化，不能满足社会上的各种新需求；三是学科和专业缺少对国际的开放，不能与国际接轨，紧跟国际科技教育的发展趋势。

为此，建议给予大学充分的学科建设和专业设置自主权，政府要积极引导学校面向市场、面向社会、面向国际改进学科建设和专业设置，在此基础上，建立产学研联合创新的平台。

摘编自《百名专家谈人才》。

作者：武维华，中国农业大学教授、中国科学院院士、长江学者特聘教授、国家自然科学基金委生命科学部主任、国务院学位委员会学科评议组成员、中国植物学会副理事长。

## 手机【人才时讯】信息汇编

(2013年5月)

**【2013-5-2】**近日雅虎宣布公司员工无任男女都可享受长达8周的全薪产假（其中女性员工的带薪产假还可再延长8周），使其带薪产假政策与硅谷一些同行更接，以更好地吸引人才。（Facebook向男女员工均提供16周的带薪产假；谷歌向生育后的女员工提供18周~22周的带薪产假）。

相关链接：<http://b2b.toocle.com/detail--6097719.html>

**【2013-5-3】**《华尔街日报》近日撰文称，过去几十年间，金融行业和科技行业之间的人才流动一直都非常活跃。而在最近几年，由于科技行业的繁荣发展和金融行业的不景气，双方的力量平衡正在向科技行业倾斜，金融人才流向科技行业的趋势将日益明显。硅谷正在人才市场上突袭华尔街。

相关链接：<http://www.vsharing.com/k/vertical/2013-5/683878.html>

**【2013-5-6】**近日,受疲软经济形势困扰的多个国家纷纷推出多重移民新政。新出炉的移民政策明确表态,我们只要“才”和“财”。美英法等国皆偏心高技能、高学历的职业移民。一些偏向招徕投资移民的国家,如澳大利亚,则吸引了不少华人投资移民。

相关链接: [http://news.xinhuanet.com/2013-05/06/c\\_124665310.htm](http://news.xinhuanet.com/2013-05/06/c_124665310.htm)

**【2013-5-7】**近日,在美国高科技人才聚集的旧金山硅谷,浙江举行民营资本与海外人才智力对接活动暨海外高层次人才洽谈会。来自全省各地的104家企事业单位,带着166个项目和1701个岗位需求,开出优厚条件向海外高层次人才伸出“橄榄枝”。现场签订33个人才引进和项目合作协议,达成319个初步合作意向,主要涉及环保、生物医药、智能制造、新材料等领域。

相关链接: <http://www.1000plan.org/qrjh/article/31510>

**【2013-5-8】**据统计,到2015年,中国物联网产业将达5000亿元的规模,全球物联网市场将接近3500亿美元,年均增长率接近25%。与此同时,企业开始高呼物联网精英人才难觅。教育部先后在全国59所高校开设了64个物联网相关专业,但仍然远远满足不了市场需要,未来三年物联网人才缺口约一千万左右。

相关链接: [http://t.hexun.com/19596480/25949349\\_d.html](http://t.hexun.com/19596480/25949349_d.html)

**【2013-5-9】**新加坡经济发展局副司长彭明光近日透露,作为国家战略的一部分,新加坡政府计划未来5年,培养2500名数据分析专业人才。为此,已经在新加坡国立大学开设了相关专业的硕士班。并且欢迎更多对大数据业务的数字娱乐企业来新加坡投资或设立分支机构。

相关链接: <http://cio.zdnet.com.cn/cio/2013/0510/2159035.shtml>

**【2013-5-10】**印度“低成本、高科技人才”的特征已吸引诸多欧洲公司在此纷纷建立研发中心。据印度软件和服务企业协会(NASSCOM)估计,在过去的一年内,至少已有20家欧洲公司“登陆”印度,建立研发中心。

相关链接: <http://tech.huangju.com/it/2013-05/3894513.html>

**【2013-5-13】**陆家嘴金融城是高学历、高水平人才汇聚之地,这一个个“人才蓄水池”连通起来,将构成一个巨大的“人才池”。近日,来自上海陆家嘴金融城内的100家金融、保险、证券及相关服务机构人力资源管理联合会首批会员,旨在促进人力资源管理者之间的沟通与交流,推广先进的人力资源管理实践经验。

相关链接: <http://www.huadongw.com/finance/china/139725.html>

**【2013-5-14】**来自Dice Holding与Linux基金会2013年的调查数据显示,在受调查的850家企业中,有93%的企业表示他们计划在今后的6个月内招聘具备Linux经验的系统管理员或者程序员。企业普遍认为大数据对提升企业竞争力来说是一个巨大的机会,而人才的短缺阻碍了将技术从测试状态运用到实际系统中去。

相关链接: <http://www.haogongju.net/art/2018448>

**【2013-5-15】**深圳市2013年人才引进工作将于今日启动。今年,深圳市对市外在职人才统一采用综合评价、量化积分的评价方式予以引进。新的积分制人才引进政策借鉴了香港优才

计划和加拿大移民评价系统，对人才开展综合评价，积分达到100分即可申办人才引进入户。**相关链接：**<http://2520.peixun360.com/news/91284/>

**【2013-5-16】**餐饮业近来都存在着“用工荒”。为吸引人才，麦当劳中国在今年的520全国招聘周中除了提供更具互动性的全景式招聘外，首次推出招聘专用APP和微信二维码，用信息时代的便捷方式吸引更多年轻人的参与。

**相关链接：**<http://finance.chinanews.com/life/2013/05-14/4814524.shtml>

**【2013-5-17】**当一个“趋势”变成业界的主流时，它就不再仅仅是“趋势”，而成为一种事实。比如，近几年来企业IT领域热议的IT消费化“趋势”。最近，石油巨头壳牌公司宣布，将允许全球135,000名员工自带设备到公司上班，同时对所有员工提供接入企业系统的权限，并且开放云端网络。公司认为此举对吸引更多人才有重要意义。

**相关链接：**<http://www.cioage.com/art/201305/101921.htm>

**【2013-5-20】**为中关村高端领军人才开通的职称评审直通车将扩大范围，由最初的中关村海淀园和亦庄园试点，覆盖到所有园区。符合一定条件的中关村高端领军人才可一步到位，直接申报教授级高级工程师职称，不必再逐级晋升，更不受外语、计算机水平测试、任职年限等限制。

**相关链接：**<http://www.beijing.gov.cn/tzbj/tzxx/kfqdt/t1310233.htm>

**【2013-5-21】**“中国公益慈善人才培养计划”首期培训20日在北京举行，50名来自基金会、慈善会系统和民间慈善公益组织的工作人员参加培训，其中，80%以上的学员来自非政府组织，这标志着我国公益慈善人才培养计划正式启动实施。2013-5-21

**相关链接：**[http://www.gov.cn/jrzq/2013-05/20/content\\_2406836.htm](http://www.gov.cn/jrzq/2013-05/20/content_2406836.htm)

**【2013-5-22】**金融英才网最新数据显示，信托类人才需求同比增长43.7%，势头强劲。基金子公司和券商资管两类机构纷纷瞄准信托公司的业务人才，不仅信托经理成为被挖脚对象，信托公司的研究人员也会接到“橄榄枝”。

**相关链接：**[http://finance.ifeng.com/a/20130521/8057686\\_0.shtml](http://finance.ifeng.com/a/20130521/8057686_0.shtml)

**【2013-5-23】**当前，全球企业已经进入供应链竞争阶段。平安银行开展的2012年中国供应链管理（金融）调查数据显示，中国90%的企业缺乏供应链管理专门人才，72%的中国企业没有设立供应链管理部门。正在升级发展的中国工商企业正面临着严重的供应链管理人才荒。

**相关链接：**<http://www.cnbm.net.cn/information/info156643477.html>

**【2013-5-24】**美联社的一项调查显示，2012年全美大型上市公司CEO的平均工资为970万美元，较去年上涨了6.5%。位列前10名的CEO中，有5位来自传媒行业。价位最高的是哥伦比亚广播公司CEO利斯莱（6030万美元）。许多公司表示，他们需要付给CEO们有竞争力的工资，才能吸引到最好的人才，这也是股东的最终利益。

**相关链接：**<http://news.cnfol.com/130523/101,1278,15168762,00.shtml>

**【2013-5-27】**3月份开始，新一轮金融人员大换班拉开帷幕。之后，金融界迎来一次密集人事调整，涉及国有大行、政策性银行、股份制银行等多家金融机构。决策层人士表示，基



层工作经验已是选拔金融人才的重要参考。对于众位“接棒者”来说，在接下来的银行业洗牌中制定怎样的战略至关重要。

相关链接: <http://www.cfi.net.cn/p20130527001108.html>

**【2013-5-28】**美国企业管理顾问公司万宝盛华公布的一份对全球4万家企业的调查结果显示，尽管欧洲等地区失业率屡创新高，但仍有超过1/3的企业难以雇佣到合适的人才，该比例为2008年以来最高；同时，54%表示这将对企业满足客户需求的能力有较大冲击。

相关链接: [http://www.p5w.net/kuaixun/201305/t20130528\\_172050.htm](http://www.p5w.net/kuaixun/201305/t20130528_172050.htm)

**【2013-5-29】**人力资源工作量化的重要性，对于现代企业的管理、转型而言，意义重大。据创智中国研究数据显示，2012年，绝大部分企业人力资源官最为头痛的问题依次是员工流失、招聘、员工成本上涨，分别占比为33%、30.64%、28.74%。

相关链接: <http://www.cqn.com.cn/news/zgzlb/diba/718733.html>

**【2013-5-30】**最近吉利、北汽集团、一汽集团、奇瑞汽车都出现了人事调整。随着这些自主品牌的快速发展，对高端人才的渴求与日俱增，而曾在合资企业打拼并拥有丰富经验的中方高管也出于职业理想的考虑纷纷加盟自主企业。行业人士表示，合资车企反哺自主品牌、自主品牌人才争夺日趋明显。

相关链接: <http://www.chexun.com/2013-05-30/101878545.html>

**【2013-5-31】**最近，中科院心理研究所公布了一份调查报告，显示在各行各业的年轻人中，公务员个人幸福感排名倒数第一。一时之间，青年人幸福感低、缺乏朝气成为青年人才建设面临的亟待解决的重要问题。青年正如活水，不仅要“活”的引入，更要“活”的使用，这才是保证一个组织的生命力的关键所在。

相关链接: <http://bbs.cntv.cn/thread-26439583-1-1.html>