

欠发达地区人才柔性引进的路径和策略

◆梁德深 王运武 赵会龙 潘道明 侯建明

摘要

人才管理制度的缺陷,严重制约着欠发达地区人才价值的实现,这是欠发达地区人才流失的关键。要解决基层人才“引进-流出-再引进-再流出”的魔性怪圈,必须以柔性引进机制创新为突破点。本文针对欠发达地区人才引进和使用低效的现象,分析探讨了制约基层人才价值实现的主要原因,尝试梳理了柔性引进与刺激人才价值实现的内在关系,并大胆提出只有柔性引进才能彻底激活基层现有人才存量。此外,还探索了搭建适合基层人才引进、培养、使用、评价和成果转化的有机体系,并在人才柔性引进模式的关键环节给出了相关策略和实现措施。

关键词:欠发达地区;柔性引进;人才价值

欠发达地区不遗余力地加入白热化的“人才争夺战”中,但在人才引进的背后却是保障性制度有效供给的缺失。必须认识的一点是,人才体制机制规划的失范和缺失才是欠发达地区存在的致命问题,这严重抑制着专业人才的深度发展,限制了其专业价值的合理兑现。于个体个人而言,则普遍表现出专业抱负不理想,获得感低下及难作为的焦虑。不可避免地陷入引进人才同时,人才流失和闲置问题依然严重的怪圈。按照创新型国家建设的总体部署,需要发挥地方主体作用,有效集聚各方资源和创新要素,形成上下联动、左右协同的创新机制,以人才机制创新为抓手,以一个社会经济功能相对完整的欠发达县(含县级市、区)为基本单元,探讨经济社会发展与人才引进培养的合理关系,探索欠发达地区提升引才用智实效的新模式,破解发展难题。

一、影响基层人才价值发挥的主要因素

“边引进边流失,再流失再引进”的现实早已

说明,传统的人才引进使用无助于扭转人才流失的局面,更不能对地区经济社会发展带来整体改观。因此,有必要从人才引进和管理的制度层面,来重新审视欠发达地区的人才观。

(一)专业工作的过程弱化抑制各类人才能力的实现

基层通常以编制年度重点项目来推进重要工作落实,但过度强调项目建设对经济发展贡献率和拉动力,忽视了技术力量有效介入,在项目实施过程中又侧重投资完成比例的检查,弱化过程忽略细节,不仅项目质量无法保障,还限制专业人才针对细节施展专业能力,抑制专业能力实现。

推动有效益的项目建设(或进行系统性改革创新),必须由包含项目实施主体在内的专业人才组成的研究(建设)团队,遵循规范严谨的程序,针对难题开展深入研究,以新颖构思提出明确目标,运用严密逻辑推导、论证,形成严谨科学的结论,制定步骤清晰、操作可行的实施方案,方

作者简介:梁德深(1967-),男,广东清远英德市人,中共韶关市曲江区委党校、韶关市曲江开放大学副教授、高级实验师,主要研究方向:远程教育、信息技术与管理模式创新。王运武(1980-),男,山东聊城东阿人,江苏师范大学智慧教育学院副教授,主要研究方向:创新创造力培养、教育信息化。赵会龙(1989-),男,河南滑县人,中共韶关市曲江区委党校、曲江开放大学硕士研究生,主要研究方向:政治学基本理论和方法。潘道明(1972-),男,广东韶关市人,中共韶关市曲江区委组织部常务副部长,主要研究方向:人才引进机制创新。侯建明(1969-),男,广东韶关市人,韶关市曲江区委人力资源和社会保障局副局长,主要研究方向:人力资源开发。

基金项目:广东省韶关市哲学社会科学规划项目《创新基层人才柔性引进的路径与策略研究》(立项编号:G2015015)。

能取得预期成果。

细节决定质量,更决定成败。推进复杂问题解决,应充分运用研究团队智慧,把宏观复杂问题程序化和具体化,通过分解,把复杂问题简化,更利于整体复杂问题的解决。可见细节难点解决对整体问题解决的关键性和重要性。显然,细节提供了人才专业能力施展机会,专业能力施展又促成了竞争,有竞争才能取得创新,有创新才有超值的投资回报。专业工作过程弱化,忽略项目落地基层配套的人才支撑,把大量资金投入项目引进建设中的发展模式必然缺乏提升力,也是不可持续的。

(二) 常规、鼓励和跨界研究制度不足抑制人才能力持续发展

人才在不断学习、研究和探索中历练成长、成材,期间的评价、评估和评奖相关制度和标准起到极其重要和关键的保障和引领作用。

首先,常规(事务性)制度不规范。各学科人才成长发展均有自身规律,学术规范支撑并维系其专业能力不断发展提升。然而,在缺乏学习精神和学术氛围的基层,长期形成重事务轻学术的习惯,领导按自身认知干预具体专业工作,不分政务与专技调换人员岗位,打破人才成长规律,必然阻碍人才专业发展。

2016年某县区对实施中的中小河治理项目各种难题检查督办时发现,虽然全国其它地区已通过研究提炼形成多项中小河治理的研究成果,提出科学解决治理项目各种难题的方案及措施办法,但该县却未能在同类项目规划、前期设计和实施难点等关键环节上及时参考借鉴,予以规避,造成无法挽回的损失。基层常规成果制度缺失直接导致人才浪费,造成国家资金的无谓损失。

一个行政区域中,一些承担着地区重要职能而体制机制存在弊端的单位,由于机构职弱化,社会效能呈虚化状,且职能越重要其负面影响越严重,而且由于社会职能涉及面广,还导致了问题复杂化。一些制约全局人才能力实现的制度难题无从解决,抑制了多行业部门人才专业能力发挥和释放,对地区经济社会发展的影响更是致命。复杂问题解决需要一个跨部门跨行业多领域的成果转化平台,没有稳定可靠的成果转化机制,直接导致饱含改革创新初衷,付出智力得来的成果没有转化的机会,专业价值也无从兑现。

其次,鼓励性评价制度不严谨、不合理。不当用人观导致了不正确的人才评价行为,如:重视对安排任务的完成而忽视完成质量,重视眼前工作结果,轻视长远作用影响和间接学术价值。评奖、评优中常混淆学术评奖与事务、政务性评奖区别,过度运用行政手段干涉学术性工作,不按程序,预设结果,主观主导过程的情况时有发生。在人才能力评价标准制定中,主观割裂内部制度与公认学术标准一致性、同向性,如对学术成果以刊载于“国家级”刊物而非更规范严谨的“核心”刊物认定质量水平。

评价标准不清,评价社会化程度不高,也导致人才价值和能力的无法评判,行为无以规范,其专业尊严难以维护。人才专业发展无序中耽误了最佳成长期。非公领域人才评价制度缺失。

再次,跨界研究机制制度性缺失。在国家实施区域协调发展战略,推进经济高质量发展现实背景下,“项目引才”是基层籍以安慰的引才手段,但相关部门普遍对国家鼓励跨界合作研究,落实产学研合作的精神认识不深,理解不透,对成果第一作者与参与者作用、价值及贡献的认识不到位,对合作研究存有偏见,必然使项目引才缺乏有效管理。跨界研究机制的缺失,不仅延误了欠发达地区想干事、懂干事人才的交流合作,阻遏了人才专业能力的深度运用,水平提升和价值持续实现,更严重的是阻滞了外界专家学者和乡贤才智为基层提供高水平指导,服务地方发展的可能性。

基层具备学术影响力的机构,其内部人力资源一大特点是自我意识很强,自我期望值、自我精神的需要很高,如果其人才主体地位被决策排斥,其意见不被倾听,而决策又要靠他们去执行,必定会产生冲突^③,尤其在其专业生命赖以依附,并寄予重望的常规、激励和合作研究相关制度缺失的环境里,冲突更频繁和剧烈。

另外,成果多样性的认识不足和转化的制度性偏差,还导致了人才结构分布短期合理性和中远期矛盾性,最终形成公共政策决策、人才结构和社会经济发展三者(见图1)关系的失衡。

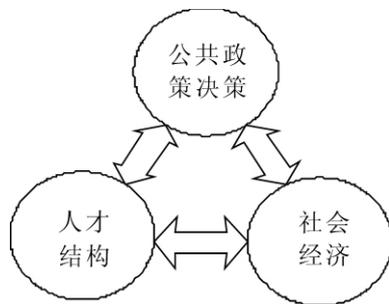


图1 公共政策决策机制、人才结构和社会经济发展三者关系

长此以往,人才结构持续不合理导致经济社会发展乏力,影响和制约了公共政策决策科学性和执行效力,进而直接影响地区(城市)核心竞争力^[1]。

二、柔性引进与基层人才价值的实现

欠发达地区要转变依赖人才引进,短期内改变各领域落后现状的思维定式,以新发展理念重构人才发展体制机制,创新形成高效人才管理运用新模式,以规范模式为人才提供施展才华的平台,以公开透明彰显竞争平等公正,以成果顺畅转化兑付人才智慧付出,实现人才价值,体现社会对人才价值的尊重,以尊重人才价值化解、排除人才焦虑,以提高人才使用效率,推动社会经济高质量发展。欠发达地区人才引进应该遵从如下价值导向:一是成本低。二是有利于人才引进与培养的结合,提升基层人才实力。运用系统思维和手段解决问题更合理、更科学、更有效,且参与者合作意识、协作能力和专业研究能力等关键素养得到更好培养,专业成长和发展也更有效。三是有助于打破行业壁垒,激发唤起本土人才潜能,更充分实现人才价值。四是人才引进有助于地方公共政策决策科学化水平提升。五是有利于各类成果顺利转化,为事业发展提供系统全面的理论支撑。六是有助于形成人才引进、培养、使用、评价和激励一体化的人才发展体系,推进人才评价科学化和社会化。七是有利于地方软实力稳步提升,形成独具特色的创新驱动发展模式。换言之,柔性引进或许才是欠发达地区人才管理的唯一出路。

(一) 柔性引才用智的逻辑路径构建

“项目引才”是当下基层普遍认同和大量采取的人才引进手段,相对于传统的刚性人才引进被称为“柔性引才”。但基层因人才质量不高和数量不足,主体参与项目前期可行性论证、规划设计等关键环节严重不足,造成项目致命的先天不足。遇到项目规划设计缺陷,或实施环节出现漏洞、突发技术难题时,也无法及时判定进行合理的变更和调整,导致项目质量达不到预期,推进缓慢,建成运行低效的情况。使资金不充裕的欠发达地区投入收益甚微。很显然,基层因技术力量参与不足导致项目前期规划设计不科学和实施过程低质化问题相当严重。“项目引才”的价值贡献由项目建设质量衡量,由项目实施主体重视过程和把握细节的能力和水平决定。

大学、科研机构、基层学术组织和项目实施主体,共同开展研发协同创新不仅是必要的,也是可行的,并且在协同创新网络的高校、科研机构、企业间和各主体内部单元之间均可形成网络化协作关系,最终达到 1+1>2 的目的^[4]。协同创新作为一项复杂的创新组织方式,其关键是形成以高校、研究机构、企业为核心要素,以政府、金融机构、中介组织、创新平台等为辅助要素的多元主体协同互动的网络创新模式^[5]。基层柔性引才机制创新正是针对“项目引才”虚化现象和“以项目培养人才”无从落实的问题提出,破解制约经济社会高质量的基层人才价值难以落实难题。

(二) 在多样化引才中把握柔性引才用智的现实路径

通过聘用、借用、兼职、参与课题研究、技术攻关研发、投资创办实业,以及基层政府普遍采用的覆盖多行业部门涉及多学科专业的重点建设项目和重要(点)工作,其研究建设实施所吸引的(外地)专业人才,都可以归类为“柔性引才”,其中存在大量上级立项基层负责实施项目,其研究建设实施难度较大,柔性引才管理更复杂,创新实效要求更高。以柔性引才带动多学科多层次人才参与为原则,推进有质量的项目研究和建设,分为普通项目和综合复杂项目两大类。使用专业学科知识,运用以高校、研究机构、企业为核心要素,以政府、金融机构、中介组织、创新平台等为辅助要素的多元主体协同互动的网络创新模式,可搭建专业项目(如图 2)和综合复杂项目的柔性引才模式(如图 3)。

综合复杂项目,由柔性引进专家和基层技术骨干组成团队,运用多学科知识进行研究和建设。在柔性

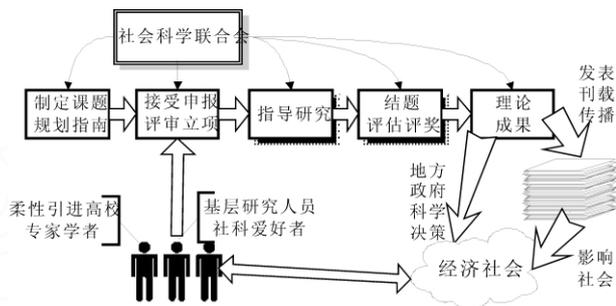


图 2 基层柔性引才用智的逻辑路径
(以人文社科项目为例)

引进高水平专家指导下,执行前期调研和规划、可行性论证、实施方案研制,合作研究形成理论成果,运用成果指导项目建设实施的全过程,并在期间精准高效培养地方人才,达到系统解决复杂难题,又为项目建成运行提供人才支撑的效果。项目管理过程对整体协同配合要求高,短期内能收到明显创新实效。

(三) 引才用智关键环节的策略运用

在课题项目、形成合作团队、规范立项、柔性指导、结题评奖、成果转化(指导现实改革)的网络机制中存在多个不同主体。兼顾不同主体间网络和各主体内网络,针对创新资源在网络组织中分布式存在的状态,使不同结点通过信息流获取创新资源的占用状态,并基于各自权限共享资源,实现优质创新资源在各结点间的整合、流动与共享^[5]。

高校、科研机构和企业之间存在资源和能力上的互补性以及利益上的非竞争性。高校和研究机构在知识储备、研究人才、基础研究等方面具备显著优势,能够提供前沿知识、技术以及科研人才,其在协作创新中的利益需求是将前沿知识和技术转化为“知识资产”,换取科研经费投入未来研究^[6];企业的资源和优势在于技术产品化、产品市场化的过程,体现为创新资金、生产设备、工艺和场所、技术能力、市场能力等,其在协同创新中的需求是前沿技术、科技人才^[7]。政府创新网络中与其它主体之间的关系体现在提供产业政策、研发经费、公共采购市场等方面^[8]。因此,应在六个环节重点形成相关策略:

1. 拟定课题指南。项目规划领导小组结合地方特色和资源禀赋、政府重要工作、重点项目,热点、难点和痛点编制选题。
2. 合作申报环节。专业互补,交叉融合,如在企业与地方职业院校的合作项目中,还可创新人才培养模式,如重塑“文工互补”知识结构,培养“文工互补”能力素质^[7],培养地方急需的各类文理兼备的高素质复合型实用人才。项目合作可以围绕地方政府重要工作或重点项目形成研究,长期制约地方经济社会问题的合作研究,以攻关项目为纽带的校企合作人才培养模式的研究。
3. 正式立项环节。鼓励合作研究、团队立项,对参研者实施分层培养。根据评审标准对项目实施分类立项:重点支助项目,重大项目、重点项目,一般项目,后期支助项目。研究项目立项向社会公开,以官方正式立项,给予合理经费支助并进行管理,对不能如期完成的运用退出机制。
4. 研究指导环节。精选行业权威专家学者对口柔性指导,甚至现场指导。
5. 结题评奖环节。组织聘请第三方专家评审,客观评价,发放证书,给予荣誉。
6. 成果转化环节。项目规划领导小组负责对成果转化实施督查、评价和跟踪^[7]。

为实现基层社会发展长远目标,政府在兼顾全局发展同时应制定优先发展战略,在困局中找准突破口,确立着力重点,对投入成本比例做出最佳判定,进而制定出台倾斜政策,抢先推行人才引进刚性与柔性并举、互相融合、相互促进的人才发展策略,创造人才充分成长的学科互补和能力互助合作空间,可起到事半功倍的效果。

三、欠发达地区柔性引才机制的制度和组织保障

必须看到,改革难以深化的根源不仅来自于体制机制的顽瘴痼疾,而且来自于落后的权力意识、陈旧的思维定式和狭隘的利益考虑。因此,必须以制度规范行为,以组织作保障。

经济欠发达地区各方面条件均劣于经济发达地区的情况下,一是要加大引进人才的力度,但注意量

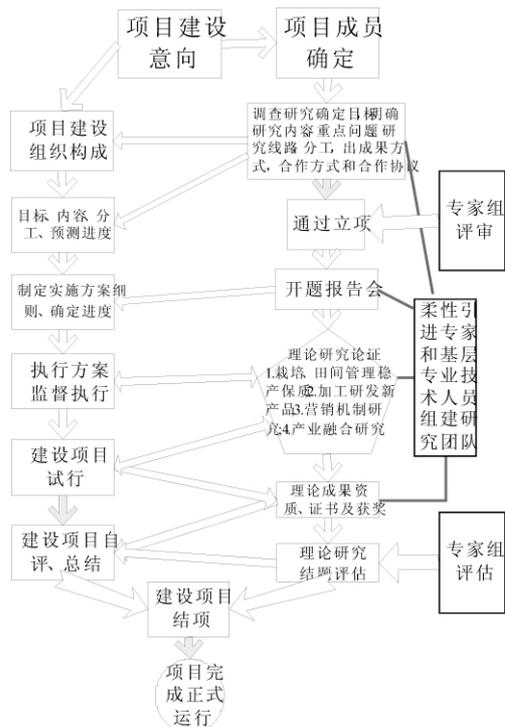


图3 综合复杂项目推进保障机制流程图
(以某农民专业合作社发展项目为例)

体裁衣,实施精准引进。二是要把引进人才与培养使用已有人才结合融合,不仅要摸清家底,还必须做到激活、盘活存量^[8]。以本土人才为主体,使用本土人才为重,激活已有人才的潜能和价值为目标,充分运用政策,在方式手段上创新,实施低投入柔性引才,高质量培养人才,推进人才引进、培养、使用和评价的一体化提升,实现人才引进与培养协同发展。

以创新平台常态化运行为抓手,在各个环节做好组织和管理工作的基础上,吸收社会资金参与协同创新平台的建设与发展,形成国家与地方、企业联合共建机制^[9],基层人才发展体制机制的创新模式必定产生实实在在的作用和影响,形成基层人才红利,全方位推进各领域各行业各部门问题的科学解决。

(一) 政府搭台,过程管理,引领提升

政府根据实际做好社会经济发展重点难点问题的编制和规划,成立项目(研究)建设基金,完善配套的项目落地机制,提升项目管理水平,规范项目团队(研究团队)过程管理。确认项目实施细则方案合理可行,保障项目经费落实主体,从细节入手掌握研究和建设进程,对柔性引才机制推进的高品质项目,赋予实施主体更充分的技术线路自主权和更大经费使用决策权,提高项目专家咨询、培训指导、合作研发等智力付出间接费用比例,客观评估项目质量,跟踪项目效益。

(二) 部门联动,规范平台,形成循环

基层以更高视角,更高格局对待部门(组织人事、教育培训、科技工业、企业管理等机构、协会和社会组织)行业间的业务联系,在人才引进培养模式上实现创新联动。建立基层智库,培植学术权威性,构建学术权力,繁荣学术文化,在人文社科、企业科技管理、行政、法律等专业领域多出高质量成果,增加成果库存,提升软实力。

(三) 突出地方,引才联动,协同发展

充分考虑地方产业发展特色,使人才与产业、人才与环境、人才与社会深度融合促进形成人才发展的生态链,同时也有利于创新创业平台载体的建设^[10]。建立柔性引才专家库,根据项目研究及建设的特殊要求遴选权威专家,实施网络和现场相结合,低投入又高效的精准指导。

(四) 突破壁垒,耦合专业,整合人才

针对基层存在“引不为用、用而不育、育不为用”的现象,优秀人才成长受挫、存量人才贡献率低^[11]的现实,政府要强化“人才是第一资源”理念,鼓励跨界交流,引导人才交叉学科“再次成长”“多次成长”,跨学科课程培养创新型人才^[12],注重阶段性、周期性、规律性、科学性的人才开发,做好人才能力提升的平台支撑。

(五) 管理到位,分门别类,动态掌握

分级分类建立人才数据库。动态跟踪,及时、全面地反映各类人才的发展概况,甚至具体到个人,特别是对高层次、拔尖人才的业绩、成果,在地区行业专业领域的影响力和贡献,做到一目了然。

高质量成果不断涌现的同时,也在培养高层次专业人才和不断繁荣基层文化事业,文化繁荣从另一个方面和角度又提高了人们的文化素养,促进了文明建设。依托奖励制度,使人才的创造成果和社会贡献得到社会尊重。所以,创新效益是联动全局的,是不断提升的。人才可贵、人才难得的观念就会自然而然,尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好风尚欣然流行。

四、结论

研究以基层为主体,以选优性、有效性和可行性为原则,提出柔性引进人才是当前欠发达地区人才工作的重要突破口的重要观点。以学术规范原则搭建了基层一体化的项目研究管理模式和机制,依托重点项目建设和重要工作为载体大力开展引才、育才、储才及优秀成果积累工作,实现项目建设和人才培养双赢^[13]。研究紧扣深化重要领域和关键环节改革的核心支撑要素——人才问题,以人才引进培养和使用评价一盘棋激活、盘活存量,针对人才贡献率低的关键痛点,以人才体制机制创新实现人力资源深度开发,充分释放基层人力资源,以稳步提升人才智力支撑深入推进基层教育科技、文化艺术、机关事业单位、企业及社会组织等部门的融合发展,支持科研院所、高校与企业融通创新,为基层依据资源禀赋部署和实施区域发展战略,加快创新成果转化应用,推进高质量发展,提出了创新性路径设计和破解(下转第 66 页)

信息平台,把所有证照数字化并集合在手机上,提高政府服务民众的效率,畅通民众诉求的表达渠道,推广非现金支付,为创新发展、反腐败、遏制各类犯罪活动和提高社会治理能力提供大数据支持。

(三) 抓住关键环节

数字经济的发展不仅取决于数字技术的突破,而且取决于采集、传递、整理、计算和开发信息能力的全面提升。为此,要努力抓好以下关键环节。

1. 实现信息共享。普及条形码、二维码和各类传感器,全面推进天网建设,大幅提高数据采集能力;设立大数据中心,规范信息管理;建立政府信息平台,实现公共信息共享;建立各类信息交易平台,发展脱敏数据有偿交易,使人口优势演变为数据优势。

2. 加快信息传递。以 5G 商用为核心,加快建设下一代互联网和物联网,带动新一代信息技术产业发展。

3. 重视信息整理。加强人才培养,大力发展数字技术和相关软件产业,全面提升文字、声音、图像等非结构性数据的数码转换能力,满足利用计算机整理信息的迫切需要。

4. 强化存储计算。增设大数据中心,开发超级计算机和大力发展云计算,大幅提高信息的存储和计算能力。

5. 发展人工智能。抓住数据、算法和算力三个关键因素,大力发展人工智能,显著提升信息开发能力。

(四) 争取早期收获

力争在经济发展、民生改善和社会治理方面尽快取得成效,使数字经济发展尽快步入良性循环。包括:

1. 发展智能制造。以智能汽车、能源互联网和机器人为重点,弥补突出短板,增强经济发展新动能。

2. 建设共享园区。通过搭建信息平台和机制创新,实现设施设备、技术人才等生产资源和创新资源的有偿共用,打造研发设计、检测试验和生产能力的共享服务体系,以产能共享弥补优质要素资源的不足。

3. 发展远程服务。发展远程教育和远程医疗,加快实现城乡基本公共服务均等化。

以数字经济为代表,信息化的快速推进使我国的规模经济优势、社会主义的制度优势和共产党领导的组织优势更趋明显。不但夯实了社会主义的经济基础,而且是建设社会主义现代化强国的底气所在。信息经济的时代东风,将强力助推中华民族实现伟大复兴!

(上接第 63 页)难题的策略抓手。该创新模式具有极强集成性、智能性和学科拓展性,通过组织实施和技术升级,其推广应用的便利性更大,功能效益更强。

实施区域协调发展战略,实施乡村振兴战略,推进新型城镇化,逐步缩小城乡区域发展差距,要把各地比较优势和潜力充分发挥出来。柔性引才机制运用了开放发展注重解决发展内外联动的思想精髓,充分运用基于网络的交互手段,搭建人力资源的内外联动平台和枢纽,创新高效规范的学术提升机制,构建欠发达地区以人才发展机制创新逆转经济发展乏力的跨越式发展的核心架构。

参考文献:

- [1] 马秀贞.城市核心竞争力的理论构建[J].现代城市研究,2007(09):44-49.
- [2] 刘淑芬.以挖掘城市文化底蕴提高城市竞争软实力的思考[J].才智,2017(18):31.
- [3] 周作宇.高校人力资源管理的几个理论问题[J].中国高等教育,2000(12):20-22.
- [4] 刘洋.人才体制机制创新:以人才管理改革试验区为例[J].行政管理改革,2017(10):60-64.
- [5] 李亚光,卢彬彬.基于网络组织的研发协同创新机制研究[J].科技管理研究,2017,37(03):1-8.
- [6] 陈劲,阳银娟.协同创新的理论基础与内涵[J].科学学研究,2012,30(02):161-164.
- [7] 方红.工科高校“文工互补”人才培养模式的思考[J].湖北理工学院学报(人文社会科学版),2017,34(01):78-81.
- [8] 余明远.基于欠发达地区环境的人才管理理念[J].管理科学文摘,2007(10):90-92.
- [9] 王见敏.深挖“先行先试”的政策潜力——发达地区人才管理改革试验区面临的困境与出路[J].中国人才,2017(6),24-25.
- [10] 朱晓枫,余丹.高校是创新人才和项目的摇篮——“养在深闺”的科研成果如何走向市场? [N].南方日报,2017-12-29.
- [11] 环县委组织部.环县以项目为载体创新人才培养模式 [EB/OL]. <http://www.qydj.gov.cn/index.php?m=content&c=index&a=show&catid=11&id=5934>, 2017-04-10.