

试论加强国有企业科技人才队伍建设的途径

徐志远

中国煤炭科工集团有限公司, 北京

收稿日期: 2022年2月14日; 录用日期: 2022年3月16日; 发布日期: 2022年3月23日

摘要

随着新一轮科技革命和产业变革深入发展, 为企业转型发展提供新的机遇, 也带来新的挑战。为保持企业自身高质量发展, 对科技人才队伍建设提出了更高要求。本文分析了加强科技人才队伍建设的重要意义, 讨论了当前科技人才队伍建设存在的问题和不足, 提出了加强科技人才队伍建设的手段和途径。

关键词

国有企业, 科技人才, 队伍建设

Discussion on the Ways to Strengthen the Building of Science and Technology Personnel in State-Owned Enterprises

Zhiyuan Xu

China Coal Technology Group Co., Ltd., Beijing

Received: Feb. 14th, 2022; accepted: Mar. 16th, 2022; published: Mar. 23rd, 2022

Abstract

The new round of scientific and technological revolution with industry change is developing deeply to provide new opportunities and challenges for the transformation and development of enterprises. Improved scientific and technical personnel (S & T personnel) construction will promote the high-quality development of the enterprise. This paper analyzes the importance of strengthening the construction of S & T personnel, discusses the problems and deficiency of the team development about current construction of S & T personnel, and proposes means and ways to strengthen the construction of S & T personnel.

Keywords

State-Owned Enterprise, Scientific and Technical Personnel, Team Developments

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

习近平总书记强调，“科学技术从来没有像今天这样深刻影响着国家前途命运，从来没有像今天这样深刻影响着人民生活福祉”。党的十九届五中全会，提出了坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位。在2021年两院院士大会上，习近平总书记进一步强调要打赢关键核心技术攻坚战，打造国家战略科技力量，明确科技领军企业是国家战略科技力量的重要组成部分[1][2]。面对世界百年未有之大变局，国有企业发展面临重大战略机遇，科技创新的重要性比历史上任何时候都更加凸显。因此，加强国有企业科技人才队伍建设的路径研究，对推动集团公司高质量发展具有重要意义。

2. 充分认识国有企业科技人才队伍建设的重要意义

2.1. 加强科技人才队伍建设是国有企业贯彻落实国家战略的必然要求

企业是集聚科技创新要素的天然载体，是开展科技创新工作的实施主体，担负着科技创新主要需求者、积极推动者、要素集成者和重要管理者等多重角色。国有企业是中国特色社会主义经济的“顶梁柱”，是国家战略科技力量的重要组成部分，已经成为国家科技创新的主力军。国有企业应自觉履行高水平科技自立自强的使命担当，持续加强科技人才队伍建设，努力成为原创技术“策源地”和现代产业链“链长”。

2.2. 加强科技人才队伍建设是国有企业推动实现高质量发展的必然选择

创新是引领发展的第一动力，人才是科技创新的第一资源。如何加强科技人才队伍建设，是国有企业在剧烈的国际国内市场竞争环境中得以生存的迫切需要，也是提升自身竞争力和行业话语权的关键要素[3]。同时，国有企业能否以科技创新为抓手，在实现高质量发展上尽早迈出实质性步伐，对我国建设现代化市场经济体系、推动我国经济实现高质量发展、推动我国经济由大变强具有深远影响[4]。

2.3. 加强科技人才队伍建设人才队伍自身发展的必然需要

马斯洛的需求层次理论将人类需求分为五级，由下至上分别为：生理需要、安全需要、感情需要、尊重需要和自我实现需要。科技人才对自身成长进步、实现自我价值需求迫切，更加关注自身的科研能力提升，因此需要通过加强科技创新平台建设，完善科技人才的培养体系，制定符合人才实际的考评机制，不断优化薪酬激励机制等手段为科技人才队伍建设保驾护航。

3. 国有企业科技人才队伍建设存在的普遍问题和不足

3.1. 对科技人才重要性认识还不够到位

高水平科技自立自强是实现中华民族伟大复兴的关键。实际中，企业存在将对人才的关注转向对资

本关注的现象，一定程度还存在“重项目、重地位、重资历、重利润，轻人才、轻贡献、轻能力、轻创新”的问题。部分企业对创新是发展之根本的重要性认识不够充分，在科技人才队伍建设投入相对不足，比如在人才梯队配套、科研条件配套、管理机制配套方面考虑不够，一定程度上阻碍了科技人才队伍的高质量成长发展。

3.2. 科技人才利用效能有待提高

在国有企业考核指标设定和工资总和管理中，产值、利润占比较多，企业以完成产值和利润为第一要务，经营压力较重，造成企业对现有科技人才在理论研究、技术开发、产品研制、技术服务、市场开发等活动中的职责界定不清，科研人员难以保证投入科研的时间和精力。“揭榜挂帅”“赛马”等制度有助于通过竞争激发科研人才动力，但竞争也使内部出现“内卷”情况，造成一定程度的研发资源浪费。

3.3. 科技人才发展通道有待拓宽和畅通

部分企业“官本位”思想依然存在，构建科技人才双通道发展体系的主动性不够，导致科技人才的职业发展通道较窄，上升空间有限。一些企业虽建立科技人才职业生涯发展通道，但是与领导人员晋升通道相比，科技人才发展通道无论是稳定性还是“优越感”上依然存在差距。科研能力强、学术水平高的科技人才转型到管理岗位发展的现象较为普遍，一定程度上影响了高层次科技人才作用发挥和战略科学家、一流科技领军人才队伍的建设。受“研而优则仕”大环境影响，基层科研人员，特别是青年科技人才难以安心开展研究工作，不利于科技人才梯队建设。

3.4. 科技人才分类评价和激励体系有待健全

当前，国有企业科技人才评价中论文导向、获奖导向还没有根本性扭转，“重短期、轻长远，重数量、轻质量，重形式、轻内容”的现象仍然存在，在“破四唯”背景下，急需建立适用于基础前沿研究人才、应用技术开发人才、成果转化人才等不同类型人才的评价体系。由于科研投入短期内难以见到成效，科技人员业绩难以及时足额兑现；加之对科技人才的中长期激励刚刚起步，部分科技人才绩效薪酬未能与真实业绩充分挂钩，一定程度仍然高水平“大锅饭”问题，制约了科技人才创新活力的有效激发。

4. 国有企业加强科技人才队伍建设的手段和建议

4.1. 坚定落实党管人才原则

国有企业应遵循人才强国战略，立足推进高水平科技自立自强，充分发挥企业党组织的领导作用，切实将人才工作作为“一把手”工程来抓，形成党委统一领导，组织人事部门牵头抓总，其他部门各司其职、密切配合的人才工作格局，实现人才发展与企业发展同步谋划，科技人才队伍建设顶层设计进一步完善，并通过健全工作机制，创新工作方法，从而激发人才活力。

4.2. 为科技人才营造良好环境，搭建载体平台

企业应大力弘扬科学家精神，鼓励和激励广大科技工作者争做重大科研成果的创造者，有效减少科技人员参加迎来送往、评审评价活动上的时间；塑造潜心研究、矢志创新、宽容失败、追求卓越的创新文化，形成内化于心、外化于行的强大动力。企业应聚焦本企业产业发展、转型、升级需要，充分依托国家重点项目、面上项目、青年项目、国际合作项目和自主研发项目等，同时充分利用企业已有的博士后流动站、研究生培养点、校企共建的科研实践基地、国家级省部级实验室等平台，让科技人员在攻坚克难中成长锻炼，为科技科技人员成长成才营造良好环境。

4.3. 加强科技人才体系和梯队建设

一是注重高层次科技人才的选聘要贯彻落实。要加强人才引进,注入科技发展的源头活水,同时,严把入口关,树立高层次科技人才的标准导向,通过优化高水平科技人才梯队建设,构建科技人才成长长效机制,从而建立能够适应本企业发展要求、梯次较为合理的企业科学家队伍。

二是注重青年科技人才的培养使用。让青年在重大科研项目中挑重担,给予其在组建团队、支配科研经费、享有科技成果等方面充分的自主权。推进建设适合企业特点和发展要求的科技人才体系,形成科技人员“H”型成长成才通道,为青年科技人员成长打开空间。

三是注重绘制科技人才地图。实施科技人才盘点,掌握科技人才的成果水平,测评得出从事科研工作的潜力指标,为靶向实施人才培养提供有力支撑。

4.4. 进一步优化人才评价、激励体系

一是科学设立人才评价指标。突出品德、能力、业绩导向,统筹考虑论文、职称、学历、奖项、专利、承担项目情况因素,推行代表作评价制度,注重标志性成果的质量、贡献、影响,对标志性成果“一票肯定”,对取得重大“卡脖子”技术突破、产生显著经济社会效益的科技人才,可直接给予重点支持[5]。

二是准确把握人才评价的现实规律。把握科学任务长期性、科研活动渐进性和科技成果阶段性的客观特点,加强对科技人才的中长期评价、项目后评价和项目成果回溯,破除条块分割的管理体制桎梏,打破短期行为的盲目观念瓶颈。遵循科研规律,从研发能力、协同合作、综合绩效以及开放共享等多方位评价科技人才,同时,针对科技领军人才、青年科技人才等采取不同的评价标准。

三是强化科技人才的激励保障在精准。在科学考核的基础上,做好考核结果和分配挂钩的制度设计,积极探索和实施对科技人才的中长期激励政策,以创造增量利润为基础,以增量价值分配为核心,扩大科技人才激励范围,加大激励程度,实现精准激励,有效提升科技人才创新活力。同时,要为科技人才营造待遇适当、保障有力的生活环境;做好对科技人才的人文关怀,解决其后顾之忧,增强科技人才的归属感;优化科技人才表彰奖励制度,加大对先进典型的宣传力度,在企业促进形成尊重人才的风尚[6][7]。

5. 结论与认识

在全球新一轮科技革命和产业变化背景下,进一步认识做好国有企业科技人才队伍建设的重要性,深刻剖析当前国有企业科技人才队伍建设中存在的问题,并从多个维度对加强科技人才队伍建设进行探讨,对于激发科技人才创新创造活力,提高我国高水平科技自立自强,从而推动国有企业高质量发展具有重要意义。

参考文献

- [1] 习近平. 深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地[J]. 当代党员, 2022(1): 3-7.
- [2] 李平辉, 邱若宏. 习近平人才思想述论[J]. 湖北经济学院学报(人文社会科学版), 2017, 14(12): 5-7.
- [3] 张艳, 陈莉, 蔡永华. 加强航天企业科技人才队伍建设的对策建议[J]. 企业改革与管理, 2017(16): 85-86.
- [4] 姚新武, 桂兴华, 于晓方, 陈高升. 能源化工领域国有企业科研单位青年科技人才队伍建设与实践[J]. 当代化工, 2019, 48(2): 380-383
- [5] 张羽, 王雪梅, 李欣. 关于创新型科技人才分类评价指标体系构建的思考与建议[J]. 中国科技人才, 2021(1): 7-17.
- [6] 艾昶宏, 王鹏. 新时代国有科研院所三项制度改革总体战略研究[J]. 中外企业文化, 2021(8): 51-52.
- [7] 梁瑞瑞. 浅谈科研院所青年科技人才的激励机制[J]. 人力资源开发, 2019(5): 9-10.