

<<科技人才开发战略及创新绩效研>>

图书基本信息

书名：<<科技人才开发战略及创新绩效研究>>

13位ISBN编号：9787030359483

10位ISBN编号：7030359488

出版时间：2013-1

出版时间：汪群、等 科学出版社 (2013-01出版)

作者：汪群

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<科技人才开发战略及创新绩效研>>

内容概要

《技术战略管理论丛:科技人才开发战略及创新绩效研究》内容简介：在我国经济发展必须依靠创新来支持的形势下，如何建设一支与提高国家创新能力相适应的科技人才队伍，已成为决定我国未来科技发展成败的关键问题。

然而，当前我国科技人才的发展状况还远不能适应创新型经济的需求，突出的问题是科技人才的开发利用效率低下、科技人才的创新精神与创新能力不强等。

究其根本原因，在于没有真正有效地建立起与我国社会主义市场经济体制发展相适应的、符合科技人才成长规律的开发机制与制度环境。

因此，《技术战略管理论丛:科技人才开发战略及创新绩效研究》将以国家创新体系的构建为着眼点，从科技人才开发主体的角度出发，分析我国科技人才开发现状，选取科技人才开发与培养不同发展阶段的代表性国家（美国、日本、印度等），提炼出对我国科技人才开发的诸多启示，针对我国的具体情况给出相应的对策建议，最后，提出并阐述了基于创新绩效的科技人才开发战略思想，以期对我国科技人才开发战略作出有益探索。

《技术战略管理论丛:科技人才开发战略及创新绩效研究》作为研究科技人才开发战略的专著，对从事科技人才管理工作的管理人员，以及相关领域的研究人员具有重要的参考价值，也可作为经济管理专业研究生和高年级本科生的补充读物。

书籍目录

总序前言第1章 概论1.1 背景及意义1.1.1 研究的背景1.1.2 科技人才开发的意义1.2 相关概念界定1.2.1 技术管理1.2.2 科技人才1.2.3 科技人才开发及战略1.2.4 创新与创新绩效1.3 科技人才开发的效果评估1.3.1 政府科技人才开发效果及其创新绩效评估1.3.2 科研院所的科技人才开发效果及其创新绩效评估1.3.3 企业的科技人才开发效果及其创新绩效评估1.4 研究述评及理论基础1.4.1 相关研究现状1.4.2 理论基础1.5 本书的结构安排第2章 我国科技人才开发现状和环境分析2.1 我国科技人才概况及开发现状2.1.1 我国科技人才总体概况2.1.2 我国科技人才开发现状2.2 我国科技人才开发环境及影响因素分析2.2.1 我国科技人才开发的环境体系2.2.2 我国科技人才开发的外部环境分析2.2.3 我国科技人才开发的内部环境分析第3章 基于国家科技创新体系的科技人才开发主体分析3.1 国家科技创新体系3.2 科技人才开发主体构成及其特征3.2.1 政府及其特征3.2.2 企业及其特征3.2.3 大学及其特征3.2.4 科研院所及其特征3.2.5 中介机构及其特征3.3 科技人才开发主体间的关系3.3.1 政府主导的主体间关系3.3.2 企业主导型关系模式3.3.3 大学主导型关系模式3.3.4 科研机构主导型关系模式3.3.5 技术创新战略联盟关系模式3.3.6 产学研结合第4章 我国科技人才开发战略及措施4.1 我国科技人才开发战略分析4.1.1 恢复与探索阶段4.1.2 体系初步确立阶段4.1.3 完善发展阶段4.2 我国科技人才开发措施4.2.1 我国科技人才的吸收与引进措施4.2.2 我国科技人才的培养与发展措施4.2.3 我国科技人才的激励和保留措施4.3 我国科技人才开发问题分析4.3.1 我国科技人才吸收与引进问题4.3.2 我国科技人才培养与发展问题4.3.3 我国科技人才激励与保留问题第5章 科研院所科技人才开发战略及措施5.1 科研院所科技人才开发战略5.1.1 科技人才开发的指导思想5.1.2 科技人才开发的总体目标5.1.3 科技人才开发的总体战略5.2 科研院所科技人才开发措施5.2.1 科研院所对科技人才的吸收与引进措施5.2.2 科研院所对科技人才的培养与发展措施5.2.3 科研院所对科技人才的激励与保留措施5.3 科研院所科技人才开发问题分析5.3.1 科研院所科技人才吸收与引进问题5.3.2 科研院所科技人才培养与发展问题5.3.3 科研院所科技人才激励与保留问题第6章 企业科技人才开发战略及分析6.1 企业科技人才开发战略6.1.1 企业科技人才开发的现状6.1.2 企业科技人才开发战略6.2 企业科技人才开发措施6.2.1 企业科技人才的引进措施6.2.2 企业科技人才的培养措施6.2.3 企业科技人才的保留措施6.3 企业科技人才开发问题分析6.3.1 企业科技人才引进问题6.3.2 企业科技人才培养问题6.3.3 企业科技人才保留问题第7章 典型国家的科技人才开发战略7.1 传统发达国家——美国的科技人才开发战略7.1.1 美国政府的科技人才开发战略7.1.2 美国科研院所的科技人才开发战略7.1.3 企业的科技人才开发战略7.2 新兴发达国家——日本的科技人才开发战略7.2.1 日本政府的科技人才开发战略7.2.2 日本科研院所的科技人才开发战略7.2.3 日本企业的科技人才开发战略7.3 发展中国家——印度的科技人才开发战略7.3.1 印度政府的科技人才开发战略7.3.2 印度科研院所的科技人才开发战略7.3.3 印度企业的科技人才开发战略7.4 各国的科技人才开发战略比较及对我国的启示7.4.1 各国科技人才开发战略比较7.4.2 各国科技人才开发战略对我国的启示第8章 基于创新绩效的我国科技人才开发战略8.1 基于创新绩效的我国科技人才开发的战略目标8.1.1 科技人才开发的总体目标8.1.2 科技人才开发的具体目标8.2 我国科技人才开发战略措施8.2.1 转换机制, 培养具有世界前沿水平的科技领军人才8.2.2 充分发挥教育在科技人才培养中的重要作用8.2.3 改革科技体制, 营造创新绩效的体制环境8.2.4 实施更加开放的海外科技人才引进政策8.3 科技领军人才的开发8.3.1 科技领军人才的特征分析8.3.2 科技领军人才的开发组织8.3.3 科技领军人才的开发政策8.3.4 科技领军人才的激励和考评8.4 科技创新团队的开发8.4.1 科技创新团队的特征分析8.4.2 科技创新团队的申报条件和选拔标准8.4.3 科技创新团队建设8.4.4 科技创新团队的开发政策8.4.5 科技创新团队的激励和考评第9章 我国科技人才开发对策9.1 我国政府的科技人才开发对策9.1.1 政府吸收与引进方面的对策9.1.2 政府培养与发展方面的对策9.1.3 政府激励与保留方面的对策9.2 我国科研院所的科技人才开发对策9.2.1 科研院所吸收与引进方面的对策9.2.2 科研院所培养与发展方面的对策9.2.3 科研院所激励与保留方面的对策9.3 我国企业的科技人才开发对策9.3.1 企业吸收与引进方面的对策9.3.2 企业培养与发展方面的对策9.3.3 企业激励与保留方面的对策参考文献附录 科技领军人才的申报条件和选拔标准

章节摘录

第1章 概论 1.1 背景及意义 1.1.1 研究的背景 1. 科学技术的作用越来越大在知识经济时代背景下,科学技术在经济增长中的作用越来越重要,科学技术已经成为最大的生产力,成为各国实现现代化的最大推动力。

一方面科学技术是科技竞争力的重要组成部分,另一方面它也是促进科技竞争力成长的重要手段,未来国家之间的竞争在很大程度上将体现为国家间科技实力的较量。

随着科学技术的迅速发展,科技对经济和社会的影响日益加深,渗透于企业和社会的各个方面,越来越成为获得竞争优势的关键因素。

例如,目前发达国家劳动生产率的提高,就主要是依靠科学技术的进步完成的。

许多国家的实践都证明,发展科学技术的关键在于充分发挥科技人才的创造性,使他们有良好的学习条件和工作环境,创造出更多的科技成果,并能尽快地在经济和社会的发展中产生巨大的作用。

2. 科技人才越来越受到重视经济繁荣靠科技,而科技发展则需要依赖人才,随着科学技术重要性的增加,科技人才已经成为企业乃至国家竞相追逐的对象。

在此形势下,如何建设一支规模、结构、质量适当并与提高国家创新能力、实现可持续发展目标相适应的科技人才队伍,已成为决定我国未来科技发展成败的关键性问题。

然而,目前我国科技人才发展的整体状况还远不能适应产业结构升级和新型工业化发展的需求,突出的问题是科技人才的开发利用效率低下、科技人才的创新精神与创新能力不强、存在人才浪费情况等。

究其根本原因,在于没有真正有效地建立起与我国社会主义市场经济体制发展相适应的、符合科技人才成长规律的开发机制与制度环境。

近年来随着我国经济的发展,我国科技人才需求大幅度增加,随之而来的是对科技人才开发的迫切需求,特别是近年来我国科技人才缺口量增大,我国各级政府也开始逐渐加大对科技人才开发的投入。同时科技人才开发也是提高生产力的一种方式,提高科技人才开发水平可有效地促进科技人才开发工作。

1.1.2 科技人才开发的意义 知识经济时代,市场竞争愈发激烈,但归根到底是人才的竞争。

科技人才成为获取竞争优势的核心因素,谁拥有顶尖的科技人才,谁就在竞争中获得了主动权与制高点。

在全球竞争日益激烈、科技发展日新月异的今天,要在创新型科技人才竞争中取得优势,必须重视科技人才的开发与培养,最大限度挖掘创新型科技人才的潜能,从而使其创新能力得到充分的发挥。

通过科技人才开发所获得的竞争优势会比通过其他手段所获得的竞争优势更为持久,且直接影响我国高科技产业的发展 and 建设科技大国的战略目标。

从这个角度来看,进行科技人才开发的现实意义是显而易见的,并体现在不同的层次上。

1. 从宏观层面来看,政府进行科技人才开发的意义 1) 优化我国人才结构 现代社会无论是科技创新、产业升级还是政府职能的重新定位,都要求重视人才队伍建设。

长期以来,我国是公认的人口大国,劳动力总量不少,但与数量相比,我国人才的质量和素质不高,人才作用没有得到充分发挥,结构性矛盾突出,缺乏高层次的科技和管理人才,导致我国企业的业务集中于制造业领域,处于国际产业链的末端,利润极低。

上述问题的产生与我国过去不合理的人才开发战略、使用机制以及落后的人才配置方式是分不开的。

因此,要使我国的人才资源由数量优势转化为质量优势,必须优化人才配置结构,加强科技人才的建设,改善人才配置的不合理状况。

科技发展的关键在于科技人才的培养与选拔,而我国在人才培养实践中,对科技人才的开发,一直没有引起足够的重视。

这种状况导致我国没有建立起开发科技人才的完整体系,不利于充分利用我国丰富的人力资源优势在21世纪参与国际竞争。

因此,我们应该重新审视我国的人才开发战略,在各行各业中开发一批具有国际视野的科技领军型人才,通过领军型人才的引领作用,促进相关产业结构升级,紧跟国际潮流,实现产业升级。

<<科技人才开发战略及创新绩效研>>

2) 促进我国产业升级改革开放30多年来,我国经济发展很大程度上是依靠廉价资源、人口需求和低成本劳动力的拉动,但这些要素现在已经难以支持我国经济的可持续发展。

在促进高新技术产业化和产业结构调整的过程中,科技人才是推动科学发展的第一要素,是先进生产力的代表,是核心竞争力所在。

在我国高新技术产业的兴起不到20年,其中绝大多数企业都缺少或尚未形成一套完整成熟的技术人才开发战略体系,这严重制约高新技术产业的国际竞争力,阻碍我国的产业升级。

只有实施科技人才开发战略,企业才能实现技术创新、产品创新、管理创新,行业发展才能得以保障,国际层面经济发展结构才能真正转型,从而达到扩大就业、保障民生、稳定社会的作用。

3) 实现我国科技跨越发展加入WTO后,我国的经济日益融入全球化的潮流中,经济全球化趋势为我国带来难得的发展机遇,同时也给我们带来了严峻的挑战。

把握机遇和迎接挑战都必须有人才作为支撑,但当前我国人才结构性矛盾突出,缺乏优秀人才,尤其是缺乏科技领军型人才,这已成为我国融入全球化的重要制约因素。

为此,我们应该努力采取多种措施,引进、培养和选拔一批高素质的科技人才,建立高素质的科技人才队伍,使我国能够抓住重要的战略机遇期,占领国际科技制高点,产生一批有核心竞争力的产业,实现科技跨越发展,从而扭转我国目前在国际竞争中的不利局面,推动我国综合国力质的飞跃。

4) 支撑我国创新型国家建设科技人才是进行创新、创造活动的载体,建设创新型国家,推动我国科技创新体系建设关键在人才,尤其在创新型科技人才。

一个国家或地区所拥有的科技人才的总量、结构以及人力资本的使用、运行机制、制度环境等决定了该国或该地区的创新能力。

要提升我国的企业技术创新能力,建设科技创新体系,制度建设是关键,即构建出一种制度环境和体制基础,能否创造出一种创新氛围,鼓励更多的人创新。

也就是说,构建出符合市场需要的激励和鼓励创造、创新、创业的高效机制。

因此,要全面贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,以建设创新型国家的需求作为基准,遵循创新型科技人才的成长规律,用机制激励人才,不断发展壮大科技人才队伍。

要全面提升我国的国民素质和创新能力,大力建设创新型人才队伍,在构建以企业为核心、产学研有机结合的技术创新体系的同时,建立有效的科技人才的开发管理体制,以支撑我国创新型国家建设。

2.从中观层面来看,科研院所和企业进行科技人才开发的意义1) 吸纳和留住各类科技人才通过加强和改进科技人才开发工作,可以培养、造就一大批善于创新的、掌握高新技术的科技人才,确保组织的管理、制度和科技不断创新。

组织只有加强科技人才的开发工作,才能逐步形成比较完善的留人、用人机制,才能帮助组织吸引各类科技人才,才能为科研院所和企业不断发展壮大提供技术支持和智力保障。

2) 提升组织核心竞争力组织要适应经济全球化,更大范围、更广领域、更高层次上积极参与国际经济技术合作与竞争,就必须在引进先进技术和管理经验的同时,大力开发科技人才,充分发掘人才优势,才能提高资源利用率,才能在激烈的国际竞争中立于不败之地。

面对日新月异的市场经济竞争环境和科学技术的不断发展,我国各类组织科技人才素质偏低,人才流失严重对企业和科研院所今后的发展和壮大造成了严重影响。

目前,众多企业和科研院所已经充分认识到科技人才的价值,认识到科技人才在企业发展中的基础性、战略性、决定性作用,并把人才问题与发展问题放在同等重要的地位,着力培养人才和引进人才,这有效提升了组织的核心竞争力。

3) 支撑组织的创新能力技术创新是一项充满风险的技术探索事业,没有良好的创新素质很难胜任这项工作。

科技人才开发对组织创新能力的支撑主要表现为:构建人才创新素质提升机制,通过提升科技人才创新素质加强对企业创新能力的支撑。

组织科技人才创新素质是企业人才完成一定创新活动或任务应具备的基本条件,是创新行为的基础和根本。

构建组织人才创新素质提高机制就是创造能够提高组织人才创新素质的条件。

科技人才开发在一定程度上满足了科技人才创新素质提高的需要。

<<科技人才开发战略及创新绩效研>>

1.2 相关概念界定1.2.1 技术管理技术伴随着人类的产生而出现，并为人类的发展做出了巨大贡献。

因此，对技术进行科学的管理就成为人类追求的目标，但技术管理作为一门学科和学术研究热点而兴起则始于20世纪80年代。

经过多年的研究，尽管在技术管理研究中已取得了一系列进展，但纵览该领域理论研究现状，我们发现，目前对技术管理的定义仍存在较大分歧。

其中，具有代表性的观点主要有以下三种。

第一种观点是以1987年美国国家研究理事会（NRC）发表的《技术管理：隐藏的优势》这一报告为代表。

该报告将技术管理定义为：“与科学、工程及管理理论相关的技术管理是通过对技术能力的计划、开发和实施，以规划和完成组织的战略性与操作性目标。

”该定义强调了对技术发展的计划。

第二种观点是以Betz为代表，侧重发明和技术创新。

该种观点认为技术管理是对企业产品和生产能力的及时创造和提高。

技术管理问题被分为两部分：鼓励发明和创新的成功。

第三种观点是以Badawy为代表，从战略管理的角度认为技术管理实际是公司将商业战略和技术战略集成的实践。

该集成需要研究、生产、市场、财务、人力资源等部门的细致协调。

我国的技术管理研究几乎与创新研究同时兴起，由于与国外存在差距，直到20世纪90年代后期我国学术界才真正开始技术管理的研究。

对比我国与国外的技术管理概念与内涵，可以发现两者之间存在较大差别。

刘海波（2006）等学者借鉴日本等国的研究成果，使用“技术经营”一词，把“技术经营”定义为：把研发力与经营力有机地结合起来，使其实现良性互动，以期达到实现提高企业和国家竞争力目的的一门学科。

陈劲等学者沿用“技术管理”一词，在我国传统的技术管理基础上赋予其新的内涵，认为技术管理的另一个重要的概念是主导设计，就是利用自身技术的优越性，使产品成为行业的标准。

但针对技术管理的内涵，目前国内学者多沿用的是1987年美国国家研究理事会的定义。

基于此，本书对技术管理的定义拟采用比较权威和公认的NRC的定义。

1.2.2 科技人才1.科技人才的概念尽管科技人才的发展问题正在引起广泛的关注，然而对科技人才的界定观点不一，至今还没有统一的定义。

国外对科技人才的界定主要体现了科技人才的两个特征：第一，专业性。

科技人才在某一领域受过科学的和专业的教育，在该领域具有较高的造诣，表现出较强的专业技术性。

Eisenbeis（1987）认为专业技术人才（technical professionals）是那些受过科学的以及严格的专业训练的人员。

Meiksins和Smith（1996）从劳动力市场定位、教育水平、技术水平和工作角色角度界定了传统工程工作，并以软件行业为例，认为技术人才（technical workers）需要具备一定的技能和个性，并受过高等教育，善于作规划，有良好的市场价值。

Barley和Orr（1997）从技术和社会学的角度，根据技术人才（technical workers）在企业结构中的地位以及工作内容，开发了有关技术人员（technician）的基础学科。

例如，工程与医疗技术人员的工作内容，是起到反冲作用的，他们同时将专业知识连接、隐藏于现实物质世界，通常被称为“专家”，体现出较强的专业性。

Whalley和Barley（1997）认为技术人员的工作就像工程师一样，是对物质世界的现实操作与符号处理进行整合，而且技术人员和生产人员与物质世界的关系不同，他们更具专业性。

Heifetz（2000）认为专业技术人才（professional and technical workers）能够以最大效率分析、设计、计划和管理生产与分配。

第二，高端性。

科技人才相对于其他人才来说，他们对工作待遇以及工作环境的要求一般较高，而且他们对待工作的

<<科技人才开发战略及创新绩效研>>

态度更倾向于“自己决定”，在人才层次中相对处于较高地位。

Andrew和Coombs（1999）认为专业技术人才（technical professionals）是指那些科学家和工程师。

国内对科技人才的界定主要有以下几种观点。

第一，从职称、学历角度进行认定，姜伟（2004）认为不能单纯地将科技人才限定于科学家和工程师两类具有高、中级技术职称或职务的人员和不具有高、中级技术职称或职务的大学本科及以上学历人员。

而将科技人才界定为所有正式或非正式从事科技工作并能在其领域做出一定贡献的科技工作者，而高层次科技人才是科技人才中的核心力量，主要是指院士、科学家和工程师、获得硕士及以上学历的科技人才，以及在科技领域做出突出成绩的优秀科技人才。

贺德方（2005）认为科技人才是具有大学以上科技专业学历证书的人。

王健和王树恩（2009）认为只将具有大学以上学历的科技人员纳入科技人才的观点忽视了在实践中锻炼成长起来的科技人才。

第二，从科技人才具备的素质角度，文魁和吴冬梅（2006）认为科技创新人才具有较高的科技创新能力，是直接参与科技创新活动并为科技发展和社会进步做出重要贡献的人才。

他们认为科技创新人才有别于其他类型人才的根本点在于他们具有较强的科技创新能力、学习能力以及强烈的成就欲望。

袁树军（2005）指出，技术创新的人员能力构成包括基础能力、行业能力和职业能力，其中职业能力不像知识那样可以通过课堂讲授就能够掌握，而是需要通过与职业相关的实践活动逐步培养。

第三，从从事的工作角度，郭强和张林祥（2005）认为科技人才主要是指具有一定专业知识和专门技能，在科学技术的创造、传播、应用和发展中做出积极贡献的人。

初军威（2006）认为科技人才是指从事或有潜力从事科技活动，有知识、有能力，能够进行创造性劳动，并在科技活动中做出贡献的人员。

根据此定义，我们认为具备从事研发活动条件和可能性的专业技术人员是科技人才的主要来源和基础（王楠等，2008）。

我国学者认为科技人才有别于其他类型人才的根本点在于他们具有稀缺性 高素质、高能力、高业绩特点，是人才中的稀缺资源；专业性 在某一领域有较高造诣，体现较强的专业性，而且直接参与科技创新活动并为科技发展和社会进步做出重要贡献。

综上所述，所谓科技人才，是具有创新意识和创新能力，能采用科学的思维方法，运用丰富的科学知识，借助于一定的设备和设施，通过探索、交流和应用等手段，去发现客观规律或发明（改进）产品，为社会经济发展创造极大地经济和社会效益的人才。

科技人才是尖端人才，他们是人才队伍中具有研发能力和创新作用的特殊群体，既是科技进步的主要推动力量，也是人才竞争的核心。

科技人才一般都经过高等院校培养，或经过专门训练等较大的人力资本的投入，具有某种专门知识和才学、某种能力和特长，能够以自己的科技活动为社会发展和经济做出贡献。

<<科技人才开发战略及创新绩效研>>

编辑推荐

汪群和邓玉林等编著的《科技人才开发战略及创新绩效研究》系统地梳理了有关技术人才的定义、特点以及内涵，全面分析了我国技术人才开发的现状，并从国家创新系统的角度设计了本书的框架，介绍了国家和企业技术人才开发的各方面。

主要内容包括我国技术人才开发的背景及意义、国家创新系统、技术人才开发战略目标、技术人才开发主体、技术人才开发功能、技术人才开发机制、美国、日本和印度的技术人才战略、我国科技人才开发战略的突破口和战略重点、创新绩效。

本书内容丰富，既有我国技术人才开发的各方面实践，又有国外先进的技术人才培养开发的经验介绍和总结。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>