

“校地企”合作办学模式下 科研人才双向流动的思考

● 吕蓉蓉

摘 要 科研人才在高校与企业间双向流动，可以充分发挥人才潜能，符合当前国家经济社会发展需要。对科研人才双向流动的优势和不足的分析结果表明，随着国家政策的支持和校地企合作办学模式的开展，双向流动可以带来高校师资队伍优化、人才效益辐射和人才环境改善，也可能造成职业价值冲突、人才集聚的“马太效应”等，需要社会、政府、高校、企业共同努力，规范引导，建立长效机制，实现科研人才双向、有序流动。

关键词 合作办学；科研人才；双向流动

作 者 吕蓉蓉，福州大学石油化工学院助理研究员 （福州 350116）

科研人才是我国科教兴国战略的核心能动因素。2015 年《中共中央国务院关于深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》指出，要重点解决科研人员流动问题，让科研创新人才“名利双收”。《福建省“十三五”规划纲要》把构建科学灵活的人才体系，推动科研人才双向流动作为实施创新驱动战略的重要突破口，提出要“推动科研人才双向流动……允许符合条件的科研人员带项目带成果、保留人事关系到企业开展创新工作或创办企业，鼓励有创新实践经验的企业家和企业技术人才到高校和科研机构兼职”^[1]。不管是国家还是地方，都已非常重视激发科研人才创新活力，实现科研人才资源优势向经济社会发展优势转化。

一、当前科研人才流动的现状与问题

当前，我国科研人才分布存在严重不平衡的情况。一方面，区域间分布不平衡。经济越发达、越富庶的地区对科研人才明显具有更强的吸引力，沿海东部地区科研人才体量较大，中西部地区人才短缺和人才流失严重；一二线城市引才相对容易，三四线城市存在较大科研人才缺口。另一方面，区域内分布不平衡。科研人才尤其是高层次人才更多地流向高等院校、科研院所、大型国有企业等单位，而中小规模企业尤其是民营企业很难获得发展所需的核心人才，“高薪挖角”现象频繁上演。

虽然国家和地方出台不少鼓励措施，推动科研人才流动到企业施展身手，但由于各种原因，国内

本文系福建省教育科学“十三五”规划 2016 年度重点课题“校地企合作办学模式下科研人才双向流动机制研究”（编号 FJJKCGZ16—344）的研究成果。

科研人才的正常流动受到很多约束,处于无序流动或不平衡状态,导致国内产学研活动中的科研人才呈单向流动、分布失衡的态势,造成人力资源浪费。一是流动的单向性。很多高校科研人才选择流向与目前所在单位相当或更好的高校或科研院所等比较稳定部门,而不愿选择到人才匮乏的中小规模企业。中小规模企业的科研人才存在流动频繁、留不住人才的现象。由于体制内外人才待遇的区别,这些企业科研人员往高校或科研院所等体制内单位流动的可能性很低,更多的是在上下游企业或竞争企业间流动。二是流动的频繁性。如,一个聘期换一个单位,每个单位待三五年,通过不断“跳槽”,抬高身价;盲目着眼高职位、高薪酬,而不顾诚实守信和做人底线,利用地区和高校“挖人大战”的契机,待价而沽,单方面违约,走人换单位。三是流动的集聚性。换言之,不自觉地表现出向一二线城市流动的强烈意愿。许多海归科研人员或高校博士毕业生,更愿意选择流向生活便利、配套设施较为完备的大中城市,而县区级及以下地区存在人才引进不进、留不住,科研人才比重低等突出问题。科研人才在地区间的流动处于失衡状态。单向、非理性的流动模式不仅不能有效促进科研人员创新动力的产生,而且不能在助力地方中小规模企业转型升级过程中发挥应有作用。

二、科研人才双向流动的优势与不足

场域是布迪厄(Pierre Bourdieu)社会学理论的概念,也是他从事社会学研究的分析单位。他认为,场域即为位置间客观关系的一个网络或形构,这些位置经过客观限定,每个场域都有一定的自主性,而自主性最强的场域是科学场域。“校地企”合作模式下,高校、地方政府、企业形成了一个场域,在这个场域中,人才流动可以带动思想、研究、资源和成果交流,促进创新与科学繁荣,但不规范的流动也会带来资源分配机制失效等问题。^[2]因此,剖析科研人才双向流动可能带来的优势和不足,可以帮助研究者更全面地分析新形势下人才流动的内外条件,从而抓住“校地企”合作办学带来的机遇,促进高校和企业科研工作发展,有力助

推高校发展和区域经济转型升级。

(一) 科研人才双向流动的优势

一是有利于教师队伍优化。“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。”建设一支高素质的教师队伍,集聚一批高素质的创造性人才,既是确保教学质量、培养创新人才的关键所在,也是当前世界一流大学和一流学科建设的根本保证。与当前国家对创新创业型人才的需求相比,当前我国高校仍存在缺少“双师型”教师,人才培养与市场需求脱节等问题。在一定准入机制的考核下,具有丰富行业实践背景的企业科研人才的流入,参与专业实践教学与管理,指导学科竞赛和创新活动,无疑将有效优化教师队伍结构,弥补高校教师队伍重理论轻实践的短板。他们拥有娴熟的专业技能、宽广的行业视野和活跃的市场反映能力,也将为创新创业型人才培养注入新的活力。

二是有利于人才效益辐射。众所周知,合理的人才流动是优化资源配置的必然要求。新加入人才的价值越高,越有利于群体增加创造性。^[3]高校和科研院所是我国高层次科研人才聚集的重镇,而许多企业却因“引不进人,留不住才”,没有核心技术人才的支撑,缺乏创新能力和应对风险能力。因此,鼓励和支持科研人才到企业兼职创新或离岗创业,不仅可以帮助企业构建起技术攻关和产品研发双连动的创新体系,转化科研成果,而且可以促使高校(科研院所)和企业科研人才的双向有序流动,盘活高校人才存量,发挥高校人才辐射作用,以提高对区域经济的贡献。

三是有利于人才环境改善。近年来,为有效推动区域产业转型升级,政府、企业、高校无缝对接,依托区域主导产业,打造产业园区,并在园区内开展校地企合作办学。一方面,引导高校科研人才向企业一线集聚;另一方面,推动企业物质资源向科研一线输送。与高新技术企业科研人才的“趋群”特征^[4]类似,高校科研人才更倾向于流入具有相对优越的工作环境、良好的创新氛围及有利于隐性知识学习的产业园区。高校与地方政府、企业共建的大学科技园、联合研发中心、人才孵化基地等

让企业科研人才的品格与能力近距离接受高校考核，成为担任高校本科生科研实践指导教师或研究生兼职导师的便捷通道。

（二）科研人才双向流动的不足

一是职业理念和价值选择的矛盾。科研工作的学术价值和商业利益是一对对立统一的矛盾体。高校科研，首先关注的是探求真理、发展科学，而企业科研更关注成果转化和获利。在这一价值导向影响下，高校科研人才通常将追求科学知识的增长和自身学术水平的提升作为科研工作出发点，而企业科研人员更倾向于应用型技术的研究、开发并将其转变为商业利润。在企业中，薪酬对企业科研人才来说不仅代表着物质报酬，而且是一个人身、地位的名片，诠释着一个人的工作价值和存在的意义。^[5]因此，高校科研人才流入企业，必须首先适应企业场域的职业理念和价值选择，将自身科研水平和成果能否为企业带来利润置于优先地位，而企业科研人才流入高校必须先把高校场域中人才培养和知识传承的责任置于物质报酬之上。

二是人才流动的“马太效应”。“马太效应”是一种强者更强，弱者更弱的社会现象。从长远看，科研人才在高校和企业间的适度流动，可以给高校和企业带来创新活力，但人才与单位相对自由的双向选择也将不可避免地造成人才流动的“马太效应”，即从实现自身价值的角度出发，企业科研人才将更多流向规模较大、层次较高的高校，如入选“双一流”建设的高校，有更好的科研平台和充足的科研经费支持其从事深入的学习和研究；而从实现商业价值的目标出发，高校科研人才也将选择规模以上企业作为转化科研成果的优先对象。这将加剧高校之间、企业之间人才资源配置的不平衡，导致人才积压、浪费与人才短缺、流失并存的局面。

三是社会制度不完善。社会保障制度是社会经济发展发展的安全阀，也是科研人才双向流动过程中的主要影响因素之一。在我国，高校科研人才的社会保障属于国家保险的福利型保障，主要由国家和高校共同承担。企业尤其是民营企业科研人员的社会保障待遇，包括住房、教育、医疗、养老保险

等方面与高校差别较大，跨地区、跨行业、跨所有制人员的参保标准不同，给流动性人员社会保障的转移接续增加了实际操作困难。这种不完善的社会保障制度，在一定程度上阻碍了高校科研人才向企业流动的积极性和，也导致企业优秀科研人才流失比较严重。

此外，改革开放 30 多年来，尽管人们接触了大量新观念、新思想，但传统“单位人”的观念仍有意无意地影响着人们在就业择业过程中的决定。以个人能力和实际贡献为本位的企业“契约人”身份对高校科研人才来说，意味着高收益、不稳定性与不确定的发展机遇并存。不少科研人员仍无法摆脱对“单位”的心理依附，希望留在体制内就业，选择稳定性较高、收入较稳定、个人发展空间较好的高校、科研院所等，而不会轻易选择离开高校到企业就业。

三、“校地企”合作办学模式下科研人才双向流动的对策建议

“校地企”合作办学，是学校与地方政府、企业结合产业经济发展，高校人才优势及企业人才需求，联合开展人才培养、资源共享和产学研用一体化，以提升高校服务区域经济发展能力的办学模式。党的十九大报告中明确指出：“完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作。加快一流大学和一流学科建设，实现高等教育内涵式发展。”加强校地企合作、推进产学研结合，是促进科技与经济在更大范围、更高层次、更宽领域紧密融合的有效途径，也是高校推进“双一流”大学建设、企业提高自主创新能力和地方政府实现区域经济转型升级的客观需要。促进科研人员在场域中合理有序地流动，需要多方共同努力，创造一个相对开放、自由的流动环境。

一要营造鼓励双向流动的社会氛围。布迪厄指出，场域中的竞争和策略不仅取决于符号商品的价值，而且取决于场域的自主性，场域越是从社会场域和权力场域中获得了自主性，其语言越具有科学性。可以说，高校不乏有流动意向的科研人才，但多数人缺乏可供选择的流动信息，对流动风险存在

疑虑。高校与地方政府、企业有一个交汇点,即如何解决人力资源的输出、吸纳以及产学研结合问题。^[6]“校地企”合作模式在高校与企业科研人才双向流动上起着“牵线搭桥”的作用,为实现科研人才双向流动提供良好契机。一方面,鼓励企业科研人才将自己丰富的实践经验与高校师生进行交流和碰撞,从中获得科技创新灵感;另一方面,鼓励拥有专利技术的科研人才到企业参与科技成果转化,充分享受创新成果,提升科研人才创新热情,营造双向流动的良好氛围。

二要完善鼓励双向流动的人才政策。政府在“校地企”合作中应真正落实服务精神和理念,整合产学研间的智力资源、生产资源等创新资源,建立高校、企业人才、项目对接的公共信息服务平台,通过为双方提供及时的人才信息和服务,有效调节人才流向,缓解人才流动不平衡现象。此外,要完善人才评价与管理体制,积极推进以保护知识产权为核心的分配机制,确保充分体现优秀科研人才价值,在人才保障和服务方面提供精准服务。国家层面虽然有政策支持,但在实际操作中制度性壁垒仍然存在,体制内外人才户籍、五险一金转移接续等问题仍需要政府部门出台特殊人才政策,帮助企业吸引拥有核心技术的高层次科研人才,减少高校科研人才离岗创业的后顾之忧。

三要拓展鼓励双向流动的工作环境。企业作为“校地企”合作中的重要主体,应通过提高企业的社会声誉吸引人才流入。与其他因素相比,“单位的社会声誉”更能代表组织的发展前景和个人价值的实现,因此高新技术企业研发人才择业时更看重“单位的社会声誉”。^[7]许多科研人才将在具有良好社会声誉的单位中工作作为社会对自身价值实现的一种认可。因此,要想在“校地企”合作办学中吸引更多拥有核心技术的科研人才加盟,企业必须创建和维护好自身社会声誉,将其与企业文化、企业目标、企业资源等因素结合,并将其提升到战略高度。此外,要加大科研投入力度吸引人才流入。企业应考虑建立企业博士后工作站或产学研合作技术中心,使自己具备将高新技术转化为经济利益的核心

人才和现实能力,以提高与高校合作的契合度,有效吸引拥有核心技术的高校科研人才到企业创新创业。

四要实施鼓励双向流动的聘任制度。高校应进一步解放思想,探索实行更加灵活的人事聘任制度。一是引进“合同制”,形成开放的人才流动机制,打破高校教师“铁饭碗”的传统观念,建立健康、明确的淘汰机制,促使高校科研人才有序流动,如目前不少重点高校实行“非升即走”制度。二是加强人才流动内驱力建设。内驱力是相对外部原因而言的,是个人驱使自己选择、去改变,以满足自身更高层次需要的内部动力。高校应制订相关鼓励措施,如,改变现有“重文章数量,轻技术贡献”的职称评价体系,把企业科研经历作为理工科教师职务晋升的必备条件,引导本校科研人才参与产学研合作的积极性。^[8]三是制订明确的科研人员准入机制。针对企业科研人才流入高校的学历学位、科研水平等资格条件做出具体规定,同时明确企业科研人员兼任导师必须承担的教学科研任务,确实选配强实践教师队伍,逐步建立起双向流动的长效机制。

参考文献:

- [1]福建省政府.福建省国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要(闽政〔2016〕12号)[A].2016—2—19.
- [2]郭洪林,甄峰,王帆.我国高等教育人才流动及其影响因素研究[J].清华大学教育研究,2016(1):69.
- [3]Choi H. S.,Thompson L. Old Wine in a New Bottle:Impact of Membership Change on Group Creativity[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes,2005 (9):33—37.
- [4][5][7]孟令熙.高新技术企业研发人才流动研究[M].北京:中国社会科学出版社,2012:72、123、124.
- [6]刘剑虹,熊和平.区域经济结构与区域高等教育的多元发展[J].教育研究,2013(4):58—63.
- [8]陈国政.上海科技人才队伍发展实证研究[M].上海:上海社会科学院出版社,2014:126—142.