

我国促进企业科技人才发展的政策及挑战

张文霞¹ 樊立宏¹ 程郁²

(1. 中国科学技术发展战略研究院, 北京 100038;
2. 中国科学院科技政策与管理科学研究所, 北京 100190)

摘要: 对企业科技人才培养的意义、现状、相关政策、主要问题进行分析阐述, 并提出政策建议。促进企业科技人才发展是提高我国自主创新能力、建设创新型国家的关键。近年来, 尽管政府采取了多项政策措施, 支持引导企业加强创新活动和人才培养, 但企业依然是我国科技人才队伍建设的薄弱环节, 对科技创新人才缺乏足够吸引力。因此应确定企业科技人才优先发展的原则, 国家人才政策和计划向企业倾斜, 加大投入, 深入推进相关改革, 促进人才向企业流动。

关键词: 企业; 科技人才; 人才政策

中图分类号: C962

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2011.05.002

The Policy and Challenge of Enterprise S&T Talent Development on China

Zhang Wenxia¹, Fan lihong¹, Cheng Yu²

(1. Chinese Academy of Science and Technology for Development, Beijing 100038;

2. Institute of Policy and Management, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100190)

Abstract: This text analyses signification, condition, related policy and key problem of enterprise's S&T talent train. Promoting the development of enterprise's S&T talent is the keys of increasing our country's independent innovation power and constructing innovation type country. In recent years, though the government has adopted several aspects of policy supporting and leading enterprise to train talent and strengthen creative activity, but the enterprises are still the weak link of the troops construction of S&T talented person on our country, and lack an enough attraction to S&T creative talented person. This text considers to confirm Should priority development fundamental of enterprise S&T talented person, and so on.

Keyword: enterprise, S&T talent, talent policy

1 引言

“科技创新, 关键在人才”^[1]。近年来, 我国出台了多项政策措施, 促进了企业科技人才的发展, 企业科技人才队伍建设也取得了显著进展, 特别是《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《中长期科技人才发展

规划》明确提出了推动科技人才特别是产业领军人才、工程技术人才向重点产业、向企业集聚的任务。但是有利于科技人才向企业流动和集聚的创新环境尚未形成。这影响到我国企业自主创新能力的提高, 制约着我国产业结构调整 and 升级转型。因此, 必须进一步完善企业凝聚和培养创新人才的机制, 在创新实践中培养造就一大批能够应对国际竞争、掌握产业核心技术和关键技术的

第一作者简介: 张文霞(1968-), 女, 副研究员, 研究方向: 科技政策、社会学。

收稿日期: 2011年9月1日。

科技创新人才。

从我国 R&D 人员的构成来看，企业 R&D 人员已经成为我国 R&D 活动的最主要执行者，但其素质质量则相对落后于高校和科研机构。而据中国科学技术发展战略研究院和中国科协 2008 年全国科技工作者的调查，企业科技工作者的学历和职称明显低于研究机构和高校的平均水平，尤其缺少高学历的人才。这说明，尽管我国企业在 R&D 人员的规模上十分可观，但高层次研发人才还比较缺乏，研发队伍的层次亟待提升。

相对政府机构、高校和科研机构，企业对人才的吸引力严重不足，大批优秀的科技人员不愿到企业去，提升企业科技人才队伍质量的任务面临极大的困境。前述的科技工作者调查显示，科技工作者心目中理想的工作单位排在前三位的分别为党政机关、高校、科研机构，企业、特别是内资企业乏人问津^[2]。由此可见，如何吸引科技工作者、特别是高学历科技工作者到企业服务是一个相当严峻的问题。

种种情况说明，相对于高校和科研机构，我国企业科技人才队伍在人员素质和高层次人才比重方面都处于相对弱势地位，企业科技人才队伍建设既是我国科技人才队伍建设的薄弱环节，也是关键环节。长期以来，我国企业广大科技人员普遍面临收入待遇和社会声望低、发展空间狭小等问题。这些问题制约了人才向企业集聚，不利于企业技术创新能力的提高，对国家创新体系的建设也形成了牵制。要切实发挥科技是第一生产力的作用，贯彻落实自主创新的国家发展战略，必须切实重视提升企业科技人才队伍水平，吸引大批高素质的科技人员到企业中去。企业科技人才队伍建设既要考虑量的增长，更要重视质的提高。

2 促进企业科技人力资源发展的主要政策及其挑战

近年来，我国政府高度重视产业人才培养和企业创新环境的建设，先后发布了《关于在重大项目实施中加强创新人才培养的暂行办法》、《关于进一步加强国家重点领域紧缺人才培养工作的意见》、《关于建立海外高层次留学人才回国工作绿色通道的意见》等一系列文件，通过创新平台

建设、科技项目支持、技术工程实施以及人才计划等政策措施，支持和引导企业加强创新型科技人才的培养。

2.1 推进企业创新载体建设，支持企业吸引和凝聚高层次人才

企业国家重点实验室、工程技术研究中心等创新基地建设是企业吸引和凝聚高层次科技创新人才的重要平台。为增强企业研发平台的创新能力，国家有关部门先后出台了支持企业建设国家重点实验室、国家工程实验室、国家工程技术研究中心、国家工程研究中心等创新基地的一系列政策措施，对一些技术创新能力较强、创新业绩显著、具有重要示范作用的企业技术中心进行了认定并给予优惠政策支持。到 2010 年底，我国累计建设国家工程研究中心 127 个，国家工程实验室 91 个；国家认定企业技术中心达到 729 家，省级企业技术中心达到 5532 家^[3]。我国还建有 94 个依托企业和转制院所建立的国家重点实验室；建有包括分中心在内的 245 个国家工程技术研究中心，国家工程技术研究中心人员数达到 51720 人（2009 年数据）^[4]。这些政策措施有力地推动了企业的研发工作，增强了企业吸引、造就高层次科技创新人才的能力。

在国家一系列优惠政策的大力扶持下，高新技术产业开发区、高新技术产业基地、火炬特色产业基地、大学科技园、海外高层次人才创新创业基地等快速发展，已成为技术创新人才聚集的重要载体。2009 年底，在我国 56 个国家高新区（2010 年已增加到 83 个）中企业达到 5.4 万家，从业人员 815 多万人^[5]；集聚了全国 50% 以上高新技术企业、700 多家工程（技术）研究中心和开放实验室、300 多家技术测试平台。大部分国家高新区建立了从技术研发、技术转移、企业孵化到产业集群的整套产业培育体系^[6]。2010 年 11 月，科技部修订的《科技企业孵化器认定和管理办法》，提出要以孵化器为载体，以培养科技创业人才为目标，构建并完善创业服务网络，从计划项目、财税、人才等方面完善政策措施，培养和引进具有创新精神和创业能力的创业领军人才。2009 年，全国 771 家科技企业超过 71%，留学回国人员 14953 人，留学生企业 7369 家，形成了科

技创业者和创业企业的集聚效应^[4]。

2008年,中央人才工作协调小组决定今后继续在企事业单位和创业园区等建设“海外高层次人才创新创业基地”,为海外高层次人才创新创业提供更为优越的环境和条件。2009年,国务院先后批复在中关村科技园区和东湖新技术开发区建设国家自主创新示范区。这些措施为自主创新优势企业吸引和集聚国际化高端领军人才提供了更加优惠的政策环境和更强大的发展平台。

2.2 国家科技计划加大对产学研合作培养企业科技人才培育的支持力度

国家科技计划不仅为企业开展自主创新活动提供了重要支持,而且通过强调“人才、基地、项目”协调发展,促进企业大力培养和集聚高层次科技人才。《关于在重大项目实施中加强创新人才培养的暂行办法》提出,对于有产业化前景的项目,优先考虑由具备条件的企业牵头承担,或由企业与高等院校、科研院所联合承担,促进企业创新人才的培养;重大项目课题申报书和任务书中必须包含创新人才培养计划。

有关数据表明,企业科技人才参与国家科技计划项目研发的机会大大增加,产学研合作研发培养人才的功能得到加强。“十一五”前三年,在科技部五大类计划项目中产学研合作项目达到20.4%,其中,在国家支撑计划项目中产学研合作项目中达到43.5%,在863项目中达到25.3%。2009年,国家支撑计划的95%、国家重大专项的50%、国家863项目的35%以上的项目都是由企业牵头实施的,各类计划80%以上的项目体现了产学研用相结合。2009年,我国研究型大学的科技经费中来自企业委托的横向科技经费已占到50%以上,大部分理工院校这一比重接近或超过70%;高校研发经费中来自于企业的已达到三分之一多^[7]。按照《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》的要求,要积极发挥各级科技计划的引导作用,支持企业开展技术创新,为科技人才构建创新平台,科技计划将进一步加强其对企业科技人才培养的功能。

2.3 实施国家技术创新工程,引导企业大力培养人才

2009年,科技部等六部门联合颁布了《国家

技术创新工程总体实施方案》,并在浙江、江苏等9个省市开展了国家技术创新工程试点,重点加强产业技术创新战略联盟、技术创新服务平台、创新型企业等载体建设,推动企业开展技术创新活动,为创新人才提供成长的机会和发挥作用的舞台。截至2009年底,全国有11个省市启动了本地技术创新工程。国家和地方通过开展创新型企业试点工作,引导创新型试点企业增加研发投入,重视研发组织体系建设,加强科技创新人才和团队的培养。有关部门与地方还共同推动开展了“动员广大科技人员服务企业”、“院士专家企业行”、“院士专家工作站”、“科技外交官企业行”等活动,不仅帮助企业引进了高层次人才智力,解决了技术难题,而且为企业培养了大批技术人才,带动了企业高层次人才的发展,增强了企业的人才和技术储备。

作为国家技术创新工程的重要抓手,科技型中小企业技术创新基金(以下简称创新基金)以贷款贴息、无偿资助和资本金投入等方式,支持了优秀科技人员的创新创业。至2008年底,创新基金共立项14450项,支持金额88.4亿元,平均每个项目61.18万元,带动地方、银行贷款和企业投入400多亿元,带动了相当部分高端人才的创业和就业,培育出一大批创新型中小科技企业。创新基金资助的企业80%以上是由大学本科以上学历人员创办的,其中34.2%是由具有硕士学位以上的科技人员创办的,博士创办的企业占到近10%,留学人员创办的企业为1099家^[8]。

2.4 实施高层次人才引进计划,支持企业吸引和培养创新型人才

目前,中央正大力推进实施的“千人计划”和“青年千人计划”,把支持企业高层次人才创新创业作为重要内容,依托高水平高校、科研院所以及高新技术开发区企业、国有骨干企业和设在企业的国家重点实验室等平台,引进了一批海外高层次科技人才。截至目前,“千人计划”已分6批共引进1510人,其中,创新人才1161人,创业人才349人,绝大多数为留学回国人员;建立海外高层次创新创业基地67个,其中有26个建在企业,19个建在各类园区,另有22个建在高等学校和科研院所;建成各级、各类留学人员创

业园 150 多家，入园企业 8000 多家，两万余名留学人员在园内创业。这些引进人才在突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科、推进教育科技人才机制创新等方面发挥了重要作用^[9]。

除“千人计划”外，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》提出的 12 项重大人才工程中有许多涉及企业高层次人才的引进和培养。比如，“创新人才推进计划”提出，瞄准世界科技前沿和战略性新兴产业，每年重点支持和培养一批具有发展潜力的中青年科技创新领军人才；着眼于推动企业成为技术创新主体，每年重点扶持 1000 名科技创新创业人才；依托一批国家重大科研项目、国家重点工程和重大建设项目，建设若干重点领域创新团队。“专业技术人才知识更新工程”提出，在装备制造、信息、生物技术、新材料、海洋等重点领域，开展大规模的知识更新继续教育，每年培训 100 万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才，到 2020 年，累计培训 1000 万名左右。这些重大人才工程的陆续实施将为我国企业高层次科技人才的发展开辟前所未有的空间。

2.5 加强对企业创新创业人才的激励和扶持

2010 年，国家分别启动了高新区和部分央企科技人才的股权激励试点工作。财政部、科技部联合发布的《中关村国家自主创新示范区企业股权和分红激励实施办法》以及国资委《关于在部分中央企业开展分红权激励试点工作的通知》提出在中关村国家自主创新示范区实施企业股权和分红激励政策，在中关村国家自主创新示范区内部分央属高新技术企业、转制院所及其他科技创新型企业开展分红权激励试点，通过股权奖励、股权出售、股票期权、岗位和项目收益分红权激励等多种激励形式，引导和支持企业完善分配制度，加大对科技创新人才的激励。

《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》进一步提出，要完善国有企业考核和分配激励办法，推动企业支持科技人才创新，提高科技人才待遇；积极探索和推行对企业科技人才的股权激励、项目收益分红和岗位分红等激励方式，提高技术成果转化和应用中主要发明人的收益比例；完善高等学校和科研机构的评价激励办法，

积极鼓励高等学校、科研机构的科技人才转化科研成果和离岗创业；推动科技人才向企业集聚。今后，随着人才规划纲要配套政策的逐步出台和落实，对企业创新创业人才的激励和扶持力度将进一步加大，企业科技人才的收入待遇和发展空间问题将有望得到改善。

2.6 进一步落实和改进相关政策

近年来，尽管国家和地方对企业创新的支持政策不断强化，并对企业人才培养给予了相当重视。但总体上看，我国支持企业技术创新和人才发展的政策还缺乏有效的衔接和系统化的思考，各类技术创新政策支持企业培养人才的政策功能需进一步强化。比如，政府对企业的教育培训支出欠缺强制性规定和力度较大的扶持鼓励措施。产业技术创新战略联盟作为国家技术创新工程的重要举措，主要关注点是联合技术攻关、承担国家项目和制定行业标准，而对于从全行业的长远发展出发，围绕产业创新链有目的地培养行业科技创新人才重视不够，难以发挥其一条龙式培养行业人才的重要功能。科技计划项目、重大工程等是实践培养科技领军人才和创新团队的重要平台，但在国家科技计划和财政项目的立项和组织实施过程中，企业参与不够，尚未形成对产学研合作优秀团队持续稳定支持的有效机制。为激励企业加大创新投入，对企业研究开发费用按照 150% 税前加计扣除的优惠措施，在许多地方还没有得到切实执行。

3 企业科技人才发展的主要问题

3.1 企业创新动力和创新平台普遍不足

我国企业对创新活动的投入普遍不足，有很多企业甚至缺乏必要的科研条件，难以支撑科技人员开展创新活动。据有关统计，2009 年，全国规模以上工业企业中，开展 R&D 活动的 36387 个，仅占 8.5%；大中型企业中开展 R&D 活动的也仅有 30.5%。设有研究开发机构的工业企业仅 29879 个，机构人员 155 万人。工业企业 R&D 经费投入强度为 0.7%，大中型企业 R&D 经费投入强度 0.96%^[10]。总的看来，我国有创新活动的企业比例过低，难以为广大科技创新人才提供足够的发展机会和空间，难以吸引和凝聚高层次科技

创新人才。

3.2 产学研合作中企业的主体作用不突出

我国对产学研合作非常重视,但许多合建的研发组织设在大学和科研院所,研发活动主要依靠大学或科研院所的科研人员承担,企业人员参与较少。一些高校和科研机构把精力和兴趣主要放在技术成果的自我转化和向企业有偿转移上,缺乏为企业培养人才的责任感。许多企业热衷于委托研发或购买成熟技术,对于人才培养缺乏兴趣和长远规划,企业科技人员的创新能力培养问题长期得不到应有的重视。这些因素都导致企业在产学研合作中的主体作用难以发挥,人才培养功能还有待加强。

3.3 相当多企业对人才培养重视不够

目前,我国许多企业在用人方面存在着“重使用、轻培养”的短视行为,急功近利行为较为普遍。一方面,大部分企业仍处于依靠低成本要素优势生存的阶段,总体上是依靠压低成本来获得利润,缺乏对人力资本投入的动力;另一方面,由于企业人才流动性大,企业更愿意花重金从外面聘用优秀人才而不愿花大力气对自己的人才进行培养。同时,我国在法律上缺乏对企业开展继续教育的强制性约束,政策上也缺乏有力的支持和引导措施,政府、行业协会、企业和个人各自的角色规范不明确,从而造成企业人力资源投入不足,影响企业科技人才的知识更新和能力提升。

3.4 相关人才管理体制机制不够合理

在我国,学术界以论文、经费为导向的科研评审机制,逐渐扩展到政府对企业人才的评价,使得企业科技人员在职称评定、科技项目申请、科技奖励评选和院士评选上都处于明显的劣势,不符合企业工作特征。而在国有企业,相关的激励政策落实效果情况并不乐观,在待遇、薪酬等方面尚未起到对研发骨干应有的激励作用,研发人员职业发展通道不畅,不同程度地存在“官本位”现象。同时,由于社会保障制度改革不到位,企业科技人才与机关、事业单位人员之间的社会养老保障待遇差距较大,再加上企业的职业稳定性相对较差,科技人才主观上不愿向企业流动。从目前我国科技人才流动的情况来看,一方

面,国家的发展需要更多的高层次人才服务企业、流向企业、扎根企业;另一方面,我国广大企业又确实没有足够的吸引力吸引到优秀的人才。

4 企业科技人才优先发展的建议

4.1 大幅增加对企业人力资源发展的投资

从国际经验来看,很多国家的政策制度对企业培养人才都非常重视,给予了强制性的约束和更直接的支持。美国、日本、德国、法国等国家通过职业教育或企业相关法律,强制性要求企业为员工提供必要的职业培训。而在我国,人力资源投入整体不足,企业更加严重。因此,应积极完善相关培训制度,健全企业教育培训体系,大幅提高企业人力资源投入,强化企业科技人才的能力建设。比如,加强政府对企业科技人才继续教育的扶持力度,把企业研发人员培训纳入相关部门的培训计划;允许承担单位从中列支相关人员培养经费,以支持企业科技创新人才参与培训、继续教育、国际合作交流等活动;鼓励企业设立人才培养专项资金,建立研发骨干的培训计划,为研发骨干人才提供必要的时间和经费支持;允许创新密集型企业提高税前计提教育经费比例,对企业职业技能培训实际发生支出超过计提的部分,允许当期在税前全额扣除,鼓励企业加大对员工培训和终身学习投入的力度。

4.2 深入落实国家创新政策,强化培育企业人才的功能

完善有关政策,进一步发挥国家科技计划、国家技术创新工程、政府资助项目等对企业创新人才培养的支持力度和引导作用。对于国家科技计划和政府项目,应进一步创新项目管理方式,应用类研究计划应优先支持以企业为主、以推动项目产业化为目标的创新团队,并择优予以稳定持续支持;鼓励依托项目研发过程,加强人才的实践培养,项目经费中允许列支人员培训经费和用于国内外学术交流的费用;加强产业技术创新战略联盟培养科技人才的功能,把人才培养作为对试点联盟设立审批、考核的重要内容和指标,鼓励试点联盟建立科技人才培养计划。对于政府支持的产学研合作创新、产学研共建创新平台等方式,应更加突出企业实践培养人才的主体地

位，完善相关考核评价体系，把校企间的人才交流、企业科技人员参与合作、高校为企业培养人才、成果应用等方面的情况纳入支持产学研合作的遴选条件和考核指标，并加强监督，防止假合作现象出现。

4.3 人才计划和人才基地建设向企业倾斜，加快企业高层次人才和团队的培养

针对产业发展的战略需求，深入推进“千人计划”和“青年千人计划”实施，大力支持有能力的企业引进一批能够开展关键技术攻关、形成自主知识产权的科技领军人才和创新团队，并引导企业提供必要的工作条件和配套设施。推动海外高层次人才创新创业基地和人才特区建设，探索建立与国际接轨的海外高层次科技创新创业人才和团队的管理模式。推进实施“创新人才推进计划”，加快探索建立企业科技创新人才的实践培养机制。

4.4 改进评价激励机制，加强对企业优秀创新人才的激励

完善国有企业考核评价机制，考核重心从保值增值向提升企业自主创新能力和资产长期收益能力转变，引导国有企业加大创新投入，重视科技创新人才的培养。在企业实现国有资产保值增值、完成相应经营指标的前提下，给予企业更大的分配自主权，对科技人才实施更加有效的激励。改进科研机构 and 高等学校的人才评价体系，鼓励应用类科研人员积极参与企业的研发活动和人才培养，在技术创新实践中不断丰富科研工作经验，加快优秀科研成果的转移和产业化。各级政府的人才计划，应加大企业人才的比例；对于优秀企业人才的选拔，应采取不同于高校和科研机构的评价标准，不计较其是否高学历和高职称，而应更多考虑实际的技术水平以及对于企业发展的作用和贡献。

4.5 加快推进相关社会管理制度的改革，促进科技人才向企业流动

社会管理制度是影响科技人才是否愿意向企业流动的关键因素。针对我国的现状，比较紧迫的是大力推进以下几个方面的改革：一是加快改革机关和事业单位社会保障制度改革，建立企事业单位互相衔接、保障水平相当的社会养老和

医疗保障体系；二是推进档案管理公共服务制度建设，建立区域、部门间相互贯通的公共服务平台，消除档案管理对人才向企业流动的制约；三是改进与科技人才引进相关的户籍管理制度，实行户籍指标与企业纳税等社会贡献指标相挂钩的户籍管理方式，鼓励企业引进优秀人才。

参考文献

- [1] Hu Jintao. Walking Independent Creative Road of Chinese Special Features, Struggling for Constructing a Creative Type Nation—In the Talk of the National Science and Technique Conference[EB/OL].[2006-01-10]. <http://cpc.people.com.cn/GB/64093/64094/4455445.html>.
〔胡锦涛·走中国特色自主创新道路 建设创新型国家而奋斗——在全国科学技术大会上的讲话[EB/OL].[2006-01-10]. <http://cpc.people.com.cn/GB/64093/64094/4455445.html>.〕
- [2] The Investigation Group of Nation S&T Operator's Status. The Second National Science and Technology Worker's Condition Investigation Report[M].Beijing: Chinese Science and Technique Publisher,2010:38,130.
〔全国科技工作者状况调查课题组·第二次全国科技工作者状况调查报告[M].北京：中国科学技术出版社,2010:38,130.〕
- [3] National Bureau of Statistics of China. The National Economy and Society Developed to Statistics Gazette in 2010 of the People's Republic of China[EB/OL].[2011-02-28]. http://www.stats.gov.cn/tjgb/ndtjgb/qgndtjgb/t20110228_402705692.htm.
〔国家统计局·中华人民共和国2010年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL].[2011-02-28]. http://www.stats.gov.cn/tjgb/ndtjgb/qgndtjgb/t20110228_402705692.htm.〕
- [4] The Ministry of Science and Technology of the People's Republic of China.The Chinese Science and Technique Development Report(2009)[M].Beijing: Science and Technology Literature Press,2010: 32,57-58.
〔国家科技部·中国科学技术发展报告(2009)[M].北京：科学技术文献出版社,2010: 32,57-58.〕
- [5] National Bureau of Statistics of China.Economic and Society Development Achievement Series Report of '11th five Years Plan' [EB/OL].[2011-03-11]. http://www.stats.gov.cn/tjfx/ztfx/sywcj/t20110311_402709774.htm.

- [国家统计局. “十一五”经济社会发展成就系列报告之十五 [EB/OL]. [2011-03-11]. http://www.stats.gov.cn/tjfx/ztfx/sywejt20110311_402709774.htm.]
- [6] Science and Technology Daily. The High New Development Area Becomes the Developing Important Strength of the National Economy and Society[EB/OL]. [2010-10-11]. http://www.stdaily.com/kjrb/content/2010-10/11/content_235863.htm.
[科技日报. 高新区成国民经济社会发展重要力量[EB/OL]. [2010-10-11]. http://www.stdaily.com/kjrb/content/2010-10/11/content_235863.htm.]
- [7] Wan Gang. Pushing Overall Cooperation of Production, School and Research, and Developing Strategic Newly Arisen Industry—Talk on China the 4th High Peak Forum on Production, School and Research[EB/OL]. [2011-01-04]. http://www.most.gov.cn/kjbgz/201012/t20101231_84058.htm.
[万钢. 全面推动产学研合作 加快发展战略性新兴产业——在第四届中国产学研合作(北京)高峰论坛上的讲话 [EB/OL]. [2011-01-04]. http://www.most.gov.cn/kjbgz/201012/t20101231_84058.htm.]
- [8] The Ministry of Science and Technology of the People's Republic of China. Opening of Tenth Anniversary Conferences the Creative Fund of S&T Type Small and Medium Enterprise[EB/OL]. [2009-12-28]. http://www.most.gov.cn/yw/200912/t20091227_74941.htm.
[科技部. 科技型中小企业创新基金实施十周年总结大会隆重召开 [EB/OL]. [2009-12-28]. http://www.most.gov.cn/yw/200912/t20091227_74941.htm.]
- [9] Chinese Broadcasting Network. Our Country's High level Talent Troops Is Continuously Strong, There Has Been 1400 Academicians for Engineering Institute for Research and Science Institute for Research[EB/OL]. [2011-09-21]. <http://www.1000plan.org/qjrh/article/17504>.
[中国广播网. 我国高层次人才队伍不断壮大, 已有 1400 两院院士 [EB/OL]. [2011-09-21]. <http://www.1000plan.org/qjrh/article/17504>.]
- [10] National Bureau of Statistics of China. Main Data Gazette of Second Resources Check on National Science Research and Experiment Development (Number 2) [EB/OL]. [2010-11-22]. http://www.stats.gov.cn/tjgb/rdpcgb/qgrdpcgb/t20101122_402684873.htm.
[国家统计局. 第二次全国科学研究与试验发展(R&D)资源清查主要数据公报(第二号) [EB/OL]. [2010-11-22]. http://www.stats.gov.cn/tjgb/rdpcgb/qgrdpcgb/t20101122_402684873.htm.]

探索·开拓·创新

——2011年博士后科技人才学术沙龙在京举行

本刊讯 2011年9月22日, 由中国博士后科学基金会指导、中国科学技术研究所资源共享促进中心与北京博士后联谊会共同举办了“2011年博士后科技人才学术沙龙”的学术交流活动。科技人才是中国科学技术信息研究所资源共享促进中心的主要研究方向之一。在中国高层次科技人才数据库建设的基础上, 开展科技人才信息共享与管理研究、科技人才评价研究、科技人才成长规律研究、科研团队研究。通过与北京博士后联谊会共同举办此次沙龙形式的学术活动, 希望能够与北京其他高等院校、科研院所交流相关的研究成果, 为未来深入研究和合作奠定基础。

中国博士后科学基金会基金管理处陈颖处

长、中国科学技术信息研究所资源共享中心彭浩主任等出席了本次活动。来自北京大学、清华大学、中国科学院、中国社会科学院、中国科学技术信息研究所、中国人民大学、哈尔滨工程大学、中国农业大学博士后设站单位的20余位博士后参加了本次沙龙活动。中国科学技术信息研究所、清华大学、北京大学、中国社会科学院的6位博士后就科技人才及相关研究进展和成果作了精彩的报告。报告结束后大家就科技人才的相关问题展开了热烈讨论。

此次沙龙活动充分体现了博士后科研工作的探索、开拓和创新的特点, 为未来的研究思维碰撞出新思路, 开拓了新视野。 (白晨)