

新疆科技人才发展制约因素的调查分析与对策建议

刘 玲 李慧萍

(新疆维吾尔自治区科技发展战略研究院, 新疆乌鲁木齐 830011)

摘要: 为了解新疆科技人才队伍建设中存在的问题, 文章采用问卷调查的方法, 对新疆重点的科研机构、高校和创新型企业进行调查分析, 并结合座谈会科技人才的讨论意见, 从科技人才的发展环境、发展机制和高等教育等方面分析了制约新疆科技人才发展的主要因素。针对存在的制约因素, 从高层次科技人才的引进、本土科技人才的培养、加大科技人才的投入、改进人才发展机制等方面提出了推进新疆科技人才发展的对策建议。

关键词: 新疆; 科技人才; 问卷调查; 制约因素; 人才队伍建设

中图分类号: C961

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2016.02.009

Suggestion and Investigation Analysis About the Restriction Factors of Science and Technology Talents Development in Xinjiang

LIU Ling, LI Huiping

(Xinjiang Academy of Science and Technology for Development, Urumqi 830011)

Abstract: In order to better understand the Xinjiang science and technology talent team construction in the existing problems, by the questionnaire survey method, this paper analyses the survey of Xinjiang key scientific research institutions, universities and innovative enterprises, and yet does main factors restricting the science and technology talent development survey in Xinjiang, which are combined the forum on science and technology talent views on the discussion, the environment for the development of technical personnel, development mechanism and higher education from. According to the restricting factors, puts forward some countermeasures and suggestions to promote the development of science and technology talents in Xinjiang from the high level talents introduction, local technical personnel training, increases investment in science and technology talent and to improve the mechanism of talent development.

Keywords: Xinjiang, science and technology talents, questionnaire investigation, restriction factor, talent team construction

1 引言

近年来, 新疆的科技人才呈缓慢增长态势, 2014年拥有专业技术人员46.77万人, 科技活动人员3.78万人, R&D人员1.57万人年, 高层次

创新型科技人才160余人, 科技人才的总量一直排在全国较后的位置。政府高度重视科技人才工作, 制定出台了一系列的人才发展规划, 包括《新疆中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》、《新疆中长期科技人才发展规划(2011—

作者简介: 刘玲(1978—), 女, 新疆科技发展战略研究院副研究员, 研究方向: 科技政策与战略研究; 李慧萍(1976—), 女, 新疆科技发展战略研究院助理研究员, 研究方向: 科技政策与战略研究。

基金项目: 新疆维吾尔自治区软科学计划项目“推进新疆科技创新人才发展对策研究”(201542117)。

收稿时间: 2016年1月20日。

2020年)》等,相继启动实施了“天山英才工程”、“青年科技创新人才培养工程”、“高层次紧缺人才引进工程”、“新型工业化保障工程”、“现代农牧业人才支撑工程”等科技人才培养和引进工程,为培养科技创新人才和创新团队提供支撑。然而,新疆科技人才短缺、结构不合理、创新能力薄弱等问题依然存在。如何完善科技人才发展机制、破解新疆科技人才发展中的各种障碍、推进科技人才稳步发展是政府和创新主体都非常关注的问题。对此,本文通过问卷调查,综合分析了制约新疆科技人才队伍发展的各种因素,并提出了相应的对策与建议。

2 问卷调查方法

为了解新疆科技人才队伍建设中存在的问题,对新时期壮大新疆科技人才队伍提出对策建议,为制定有利于科技人才创新创业的政策措施提供依据,项目组开展了科技人才问卷的调查工作。

问卷调查表设计有三种题型:填空题、选择题和问答题。填空题主要了解调查单位在科技人才数量、结构等方面的基本情况;选择题主要了解科技人才在科研工作中遇到的主要困难、急需

解决的问题以及推动科技人才发展的重点工作等内容;问答题主要包括调查单位在推进科技人才建设方面的主要经验做法,在科技人才的引进、培养、流动、激励等方面存在的主要障碍,以及为进一步吸引、留住和用好科技人才国家和自治区还应出台哪些政策、在科技人才发展体制机制方面有哪些对策建议等问题。

本次调查以单位调查的形式,向28家单位发放了问卷。有26家单位反馈了问卷,其中4所高校、11家科研机构和11家创新型企业,问卷回收率92.9%。调查问卷要求主管人力资源管理的负责人组织科研人员研究讨论,集中科研人员的意见后进行填写。

3 新疆科技人才发展制约因素分析

3.1 问卷分析

在分析制约因素中,选择了科技人员在科研工作中遇到的主要困难和急需解决的问题作为选项进行统计分析(表1,表2),为准确找出制约因素奠定了基础。

从科技人员在科技工作中碰到的主要困难来看,“科研经费不足”、“科研条件较差”、“国际交流机会不多”这三个选项排在了前三位,其应

表1 科技人员科研工作中的主要困难

选 项	应答次数百分比/%	应答人数百分比/%
很难争取到科研项目	9.6	25.9
科研经费不足	24.7	66.7
缺少科研和学术氛围	8.2	22.2
科研方向不被重视	1.4	3.7
科研工作不受重视	1.4	3.7
科技管理制度不灵活	8.2	22.2
工作流动困难	2.7	7.4
科研条件较差	13.7	37.0
国际交流机会不多	12.3	33.3
难以获取有效的科技资料和科技信息	8.2	22.2
科研工作时间无法保证	5.5	14.8
其他	4.1	11.1
总计	100.0	270.4

答人数百分比分别是66.7%、37.0%和33.3%，其他选项的比例都在30%以下。

从科技人员目前急需解决的主要问题来看，“工资待遇低”、“研究成果转化困难”、“继续深造机会少”这三个选项排在了前三位，其应答人数百分比分别是70.4%、51.9%和37.0%。

结合两个选项的分析，制约新疆科技人才发展的主要因素为：科研经费不足、科研条件较差、工资待遇低、国际交流和继续深造机会少以及研究成果转化困难。

3.2 综合分析

在问卷分析结果的基础上，新疆科技厅组织召开了4场科技评估座谈会、6场有关新疆创新驱动发展的座谈会，座谈会把科技人才发展作为主要议题进行了讨论。座谈会参会人员包括政府部门、科研机构、企业、乌鲁木齐市高新技术开发区的负责人，还有科技领军人物的代表。参会代表对新疆科技人才发展中存在的障碍发表了意见。结合问卷调查的结论和座谈会形成的共识，认为当前新疆科技人才发展的主要制约因素存在以下几个方面。

(1) 科技人才发展环境的制约

地理环境的制约。由于新疆地处偏远，自然

条件、生活条件与发达地区相比有明显差距，经济发展水平相对落后，加之近年来，新疆安全维稳环境压力较大，影响了高层次、高技能、高素质的科技人才来疆发展的积极性，高层次科技人才大多愿意选择到沿海经济发达省区或北京、上海等大城市就业，很少考虑到新疆就业^[1]。

事业发展环境的制约。从工作环境来说，一是科研经费短缺：在问卷调查中，选择科研经费不足的比例为66.7%，而从统计数据（表3）看，2010年至2014年新疆研发经费增长缓慢，2014年R&D经费投入强度仅为0.53%，远低于全国2.05%的平均水平，在全国排名倒数第三位，仅高于西藏和海南；二是科研条件差：从问卷调查，许多科研机构、企业等单位反映由于科研经费的短缺造成科研设施不完善，科研所需的仪器设备不齐全，也不够先进，科技创新平台建设滞后，不能满足科技人才的研究需要。因此，在同等条件下，高层次科技人才自然会选择事业发展环境较好的发达省区或城市。

生活环境的制约。与发达省区的收入水平相比，新疆工资水平普遍偏低，对于科技人才来说，与发达省区相比，收入水平、福利待遇也存在较大的差距。在调查问卷中，选择工资待遇低

表2 科技人员急需解决的主要问题

选 项	应答次数百分比/%	应答人数百分比/%
工资待遇偏低	28.8	70.4
住房条件差	10.6	25.9
子女升学和就业困难	0	0
配偶调动或安置困难	3.0	7.4
继续深造机会少	15.2	37.0
研究成果转化困难	21.2	51.9
职称晋升困难	7.6	18.5
工作调动困难	1.5	3.7
学术交流困难	10.6	25.9
其他	1.5	3.7
总计	100.0	244.4

表3 2010—2014年R&D经费支出情况

年份	R&D经费支出额/亿元	R&D经费投入强度/%
2010年	26.65	0.49
2011年	33.00	0.50
2012年	39.73	0.53
2013年	45.46	0.54
2014年	49.16	0.53

数据来源：中国科技统计年鉴(2015)。

的比例为70.4%。工资待遇低使得科技人才引进缺乏吸引力，当然也是导致科技人才流失的重要原因^[1]。

(2) 科技人才发展机制的制约

科技人才引进机制的制约。一是用人单位在人才引进方面缺乏自主权，人才引进和人员招聘需人事部门和上级主管部门的审核批准，程序复杂，时间长。二是许多科研单位和高校往往受编制、岗位设置等因素的限制，引进高层次科技人才因高级职务岗位较少而不能给予相应的岗位和工资待遇，造成人才的流失。三是引进人才成本高，特别是高层次科技人才，由于经费不足，很多科研机构或企业无法提供更高的待遇，造成高层次人才引进困难。

科技人才培养机制的制约。一是许多用人单位没有完全形成系统的、健全的各类科技人才培养机制，缺乏与各类科技人才发展相符合的培养计划和培养内容；二是科技人才培养途径单一，当前的培养方式主要以计划项目的形式培养人才，而计划项目又大多以提供科研经费为主，缺乏对青年科技人员其他成长需求的全面辐射；三是在科技人才培养中，产学研三者相互独立，联系不够紧密，造成成果实用性差，成果转化率，在问卷调查中，选择研究成果转化困难的比例为51.9%。四是在继续教育培训方面，继续教育机会较少，同时继续教育培训内容、方式与培训对象的实际需要结合不紧，培训内容没有契合科技创新人才最需要的知识，培训缺乏针对性和专业性，造成一些培训流于形式，没有真正使科

技人员的知识得到更新。

科技人才激励机制的制约。一是以绩效为主体、以贡献为标准的薪酬分配体系还不完善，业绩考核和收入分配方面的激励作用没有充分体现，其他如职称评定、职务晋升、科研项目、进修学习等方面的作用发挥尚待完善和提升，需要打造更具激励性的机制平台。二是缺乏薪酬激励机制，新疆部分科研单位，特别是公益一类科研单位没有灵活的薪酬激励机制，无法使科研人员在科研工作中体现多劳多得，严重影响了科研人员的研究积极性，造成科研人员流失。

科技人才投入保障机制的制约。科技人才队伍的发展需要充足的科研经费作保障，但目前新疆许多用人单位还没有设立专门的科技人才培养专项经费，科技人才经费的缺乏将不利于科学创新，不利于高层次创新人才的引进和培养。同时，在科研项目经费支出中对科研人员付出的科研劳动的费用仅占8%（技术开发类）和30%（软科学类），有些科研机构甚至不能列支人员经费，这在一定程度上影响了科研人员的工作积极性。

(3) 高等教育的制约

影响高等教育质量的主要制约因素，一是新疆高校数量和教职工人数较少，在全国排名27位，招生人数、毕业生人数均排在全国较后的位置，因此培养的科技人才数量更为有限。二是新疆高校由于经费不足，基础设施建设还不完备，师资力量薄弱，教育水平较发达地区落后，培养的人才的科研能力与发达地区仍有一定差距。三

是目前新疆高校专业设置落后于社会需求。新兴产业急需的科技人才没有设置相应专业,导致新疆缺乏新兴产业的专业人才。

4 推进新疆科技人才发展的对策建议

4.1 问卷分析

在研究对策建议时,首先也是通过问卷进行统计分析,了解在人才引进、培养等各方面的建议。问卷设计了5项多项选择题,分别是科技人才引进工作的关键问题、人才培养的有效途径、政府在科技人才队伍建设中最需要做的工作、激发人才创新激情最有效的手段、在科技人才队伍建设中政府的工作重点。

从引进人才工作的关键问题(表4)来看,“完善各级各类人才的激励机制”、“营造良好的人才成长环境”和“创新用人机制”排在前三位,应答人数百分比分别是85.2%、66.7%和55.6%。这也反映出人才的激励机制、用人机制以及人才成长环境对人才引进具有重要的作用,这也是制约新疆科技人才发展的重要因素。

从有效的人才培养途径(表5)来看,“政府和用人单位的科研项目资助”、“政府或用人单位的重点人才培养计划”、“单位支持攻读学位”排在前三位,应答人数百分比分别是85.2%、77.8%和44.4%。由此看出:科研项目资助、科技人才计划培养和攻读学位是当前新疆科技人才培养的有效途径。

从在科技人才队伍建设最需要做的工作(表

6)来看,“完善科技成果的评价和奖励制度”、“完善公平合理的科技立项程序与审批”、“促进人才的合理流动”排在前三位,应答人数百分比分别是81.5%、59.3%和40.7%。从表6可以看出:目前科研人员需要政府完善科技成果的评价和奖励制度、完善科技立项制度和出台促进人才合理流动的政策。

从激发人才创新的有效手段(表7)来看,“一次性货币奖励”、“提供培训机会”、“加薪”、“晋升”排在前四项,“加薪”和“晋升”比例相同。应答人数百分比分别是61.5%、46.2%、42.3%和42.3%。由此看出:奖励、培训、加薪和晋升是激发创新活动的有效手段。

从科技人才队伍建设中政府的工作重点(表8)看,“培养提升本土人才”、“完善各级各类人才的激励机制”、“创新用人机制”、“营造良好的人才成长环境”排在前三位,“创新用人机制”、“营造良好的人才成长环境”比例相同,应答人数百分比分别是80.8%、73.1%、38.5%、38.5%。

五项问题的前三位选项初步反映了在引进人才方面需要完善各级各类人才的激励机制、营造良好的人才成长环境和创新用人机制,在人才培养方面需要通过科研项目资助、重点人才培养计划和单位支持攻读学位加强本土人才的培养,在激发科技人才创新活力方面需要对科研人员进行一次性货币奖励、提供培训机会、加薪和晋升。政府在科技人才队伍建设中需要创新用人机制、完善人才评价和奖励机制、出台人才合理流动政

表4 引进人才的关键问题

选 项	应答次数百分比/%	应答人数百分比/%
完善各级各类人才的激励机制	32.4	85.2
完善和落实政府人才工作制度	15.5	40.7
创新用人机制	21.1	55.6
大力发展人才中介服务机构	0	0
营造良好的人才成长环境	25.4	66.7
建设便捷的基础设施	5.6	14.8
总计	100.0	263

表5 有效的人才培养主要途径

选项	应答次数百分比/%	应答人数百分比/%
政府和用人单位的科研项目资助	33.8	85.2
政府或用人单位的重点人才培养计划	30.9	77.8
单位支持的攻读学位	17.6	44.4
经常参加高层次学术研讨会	16.2	40.7
自学成才	1.5	3.7
总计	100.0	251.9

表6 政府在科技人才队伍建设中最需要做的工作

选项	应答次数百分比/%	应答人数百分比/%
完善公平合理的科技立项程序与审批制度	21.1	59.3
保护知识产权	9.2	25.9
完善科技成果的评价和奖励制度	28.9	81.5
建设便捷的基础设施	5.3	14.8
营造廉洁高效的科技创新服务环境	13.2	37.0
促进人才合理流动	14.5	40.7
完善公平公正公开的用人制度	7.9	22.2
总计	100.0	281.5

表7 激发人才创新激情最有效的手段

选项	应答次数百分比/%	应答人数百分比/%
一次性货币奖励	23.5	61.5
加薪	16.2	42.3
晋升	16.2	42.3
提供培训机会	17.6	46.2
股票期权	4.4	11.5
额外福利	8.8	23.1
授予荣誉称号	11.8	30.8
其他	1.5	3.8
总计	100.0	261.5

策、营造良好的人才成长环境。

才发展的对策建议。

（1）加大对高层次科技人才的引进

一是设立丝路人才计划。建议在国家千人计划中专门为新疆设立丝路千人计划，争取国家分

4.2 对策与建议

以问卷选择题分析为基础，结合问卷问答题与座谈会的讨论意见，提出以下推进新疆科技人

表8 科技人才队伍建设中的政府的工作重点

选 项	应答次数百分比/%	应答人数百分比/%
培养提升本土人才	28.0	80.8
引进外地和留学人才	10.7	30.8
完善各级各类人才的激励机制	25.3	73.1
完善和落实政府人才工作制度	9.3	26.9
创新用人机制	13.3	38.5
大力发展人才中介服务机构	0	0
营造良好的人才成长环境	13.3	38.5
总计	100.0	288.5

配给新疆更多的千人计划名额，允许新疆实行相对宽松的千人计划标准，从海外和中、东部地区引进人才，到新疆科研机构和重点企业工作，国家按照“千人计划”的支持方式给予支持。

二是建立灵活的高层次科技人才引进机制。第一，制定更积极、更开放、更有效的高层次人才引进政策，深入推进新疆高层次人才引进工程的实施，建立刚性引进和柔性引进相结合的机制，建议加大对《新疆高层次人才引进工作实施细则》的宣传力度，提高新疆各用人单位对政策的知晓度，指导各用人单位开展引才工作，同时针对引进中存在的问题，不断完善实施细则，为各类科技人才的引进集聚提供便利化服务，让政策更具吸引力。第二，给予用人单位适当的引进人才自主权，建立灵活的高层次科技创新人才岗位和编制制度，符合要求的高层次人才可以不受单位原有编制、岗位和工资总额限制，优先评聘正高级技术职务，给予相应的待遇；用人单位设置科技领军人才岗位，开展专题研究，进行项目研发、技术攻关，发挥高层次人才的优势特长，带动本企业、本行业、本领域的科技创新和人才培养^[2]。

（2）加强本土科技人才的培养

一是实施推进新疆各类重点人才工程，不断完善科技创新人才培养制度，推动科技创新人才培养结构性调整，促进科学研究、工程技术、科技管理服务、科技创业和服务人员的协调发展，

形成各类科技人才衔接有序、梯次配备的合理结构。同时，建立各类人才工程的跟踪评估机制，对创新人才培养的过程和取得的成效及时分析和总结，及时解决存在的问题。

二是建立系统化的科技创新人才培养制度。根据科技创新人才的实际需求，设立培训专题，由科技人才自主选择培训课题进行培训，避免与实际需求相脱节的“快餐式”的培训方法。建立高校与科研机构、企业联合培训机制。根据科研机构、企业对各类知识的需求，高校可设立短期培训班，针对某个领域进行专门培训，为科研机构和企业科技人员更新知识结构。科研机构和企业应鼓励科技人员进行硕士、博士的学历教育，提高科技人员的学历水平，对进行继续深造的科研人员给予学费的支持等优惠政策。

三是依托科技援疆机制建立培训制度和培训基地。加强与区外发达地区的科技培训机构、国家重点院校、科研机构和先进的大中型企业建立长期的科技人才培养合作，共建科技创新人才培养基地，定期不定期地开展前沿理论和创新技术培训。鼓励新疆科研机构与国内科研机构共建研究中心，以项目为纽带，培养新疆科技人才。有条件的高校和科研机构可以设立博士后流动站，联合培养博士生，培养高层次科技人才。

四是制定科技创新人才参加国内外培训和研讨资助政策。每年择优选择一批优秀的科技创新人才、研究团队，由财政给予培训、进修、研讨

交流资助，给他们创造更多的交流进修、提升能力的机会，提升科技人才创新能力，造就更多的领军人才^[2]。

(3) 加强科技人才的投入保障，提高科技人才收入水平

一是注重科技人才投入。在提高R&D的投入强度的同时，还应注重针对科技人才的投入，设立科技人才培养专项资金，把社会公益研究、科技基础设施建设、产业技术研究和战略产品研究的投入与科技人才队伍建设紧密联系起来。构建新型多层次科技投入机制，创新科技项目经费支持和科研管理方式，拓宽科技人员的培养渠道，激发科技人员的积极性。

二是鼓励企事业单位设立人才开发资金。允许企事业单位从上年度收益总额中提取一定比例的人才开发专项资金，作为人才培养、引进、激励、保障等方面的专项经费。对自治区重大科研项目，允许按建设资金总额的一定比例提取人才开发专项资金，更好地发挥企事业单位在人才培养、开发方面的主体作用。允许科研机构通过横向合作提高科研经费的收入，并用于对科技人员的奖励，提高科研项目间接费用的比例或允许科技人员在研发项目中提取项目经费预算范围内的人员费，以增加科研人员的收入，充分体现其创新价值，激发科研人员的创新积极性。

(4) 改进科技人才评价、分配和激励机制

一是改进科技人才评价方式。完善以创新和质量为导向的科研评价方法，建立以创新为主要价值取向与个性化发展相结合的评价体系，形成以岗位职责要求为基础，以品德、能力、业绩为导向，分类实施、客观公正、注重实效的科学评价体系，克服考核过于频繁、过度量化的倾向^[3]。

二是改进科技奖励制度。完善奖励评审办法，建立以政府奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会力量奖励为补充的多元化人才奖励制度。设立“自治区杰出青年奖”、“青少年科技创新奖”、“新疆青年创业奖”等奖项，奖励为新疆经济社会发展做出突出贡献的杰出人才及具有科技创新能力的青年优秀人才。

三是完善绩效工资制度。结合事业单位分类改革，完善事业单位绩效工资制度，健全鼓励创新创造的分配激励机制，给予高校、科研院所更多的经费使用自主权，进一步完善绩效奖励^[4]。各用人单位要建立健全有利于科技创新人才成长和发挥作用的分配制度，提高科技人才的薪酬待遇，要将提高个人收入、奖励股份、给予重用、奖励学习机会等作为奖励人才的手段加以实施。鼓励和支持用人单位、社会组织和个人设立人才奖项，允许各级政府、企事业单位对优秀人才给予多种形式的精神和物质奖励。

(5) 建立科技人才流动机制，促进科技人才的合理布局

一是建立灵活的人才流动机制。通过灵活的人才流动机制，促进人才在地区间、不同创新主体间的流动。建立高校、科研机构、企业高层次人才双向交流制度。企业或科研机构的科研人员可以到高校担任兼职教师，承担实践方面课程的教学任务，评聘相应的教师职务，享受相应的教师待遇，其业绩可以作为本人晋升专业技术职务的条件之一。企业或科研机构的科研人员可以有计划、分批到合作高等院校进行专业知识培训。高校教师也可到科研机构和企业进行实践培训^[5]。

二是建立柔性的人才流动机制。建立基层人才流动机制，借鉴柔性人才引进机制理念，建立自治区科研机构、高校与基层科技人才帮扶机制，自治区科技人才可以不转工作关系、不办调动手续、不迁移户口，采用柔性雇佣政策，帮助基层科技人员开展各项科技创新工作，提高科技创新能力。

5 结语

本文通过对重点科研机构、高校和创新型企业进行科技人才的问卷调查，初步分析了制约新疆科技人才发展的制约因素，并从加强高层次人才引进、本土人才的培养、强化科技人才的投入保障、改进科技人才评价、分配和激励机制等方面提出了对策建议。科技人才队伍建设是实施创新驱动发展战略的一项重要任务，是需要长期

关注的重点问题。今后,在如何提高新疆对高层次人才吸引力、减少科技人才流失、提升本土科技人才的科技创新能力、促进科技人才在全疆的合理布局等方面还需要深入地研究,为推进新疆科技人才的发展提供决策支撑。

参考文献

- [1] 高爽.新疆科技人力资源发展对策研究[D].武汉:武汉理工大学,2012:36-37.
- [2] 伍梅.广西高层次科技创新人才发展体制机制创新研究[J].广西教育学院学报,2013(2):46-47.
- [3] 孙健全,韩伯棠,孙树垒.我国科技人才队伍发展的环境状况、存在问题及对策[J].商场现代化,2007(5):296-297.
- [4] 上海市委,上海市政府.关于深化人才工作体制机制改革促进人才创新创业的实施意见[N].文汇报,2015-07-06(2).
- [5] 黑龙江省科技厅.黑龙江省实施产学研合作培养创新型人才的若干意见[EB/OL].(2012-02-24)[2015-12-01].<http://www.hljkjt.gov.cn/html/ZWKG/GFXWJ/rcdw/show-11686.html>.

第22届中国竞争情报年会征文启事

由中国科技情报学会竞争情报分会主办的“中国竞争情报年会”是情报和信息领域分享学术研究成果、交流竞争情报实践的盛会,已成为业界品牌,吸引了情报和信息界、咨询界及企业界的专家学者和实践者的积极参与,并引起了社会和媒体的广泛关注。第22届年会将于2016年10月底在重庆举行,主题为“竞争情报与国家战略”。大会内容包括:大会报告、多场专题报告、互动论坛、学术论坛和成果展示。本届年会举行征文活动,将组织专家对第22届年会应征论文进行评选,并设立一、二、三等奖若干。会议期间将设论文宣讲论坛,举行获奖论文颁奖仪式,并结集出版论文集。征文截止日期是2016年9月15日。

征文内容如下。

1. “长江经济带”建设与竞争情报
2. 国家发展战略(科技创新、“一带一路”、京津冀一体化、“双创”、制造2025、军民融合、互联网+等)的竞争情报支撑
3. 新形势下的竞争情报战略
4. 全球竞争情报进展与新趋势
5. 新常态下的竞争情报工作
6. 国家、产业、区域发展的竞争情报探讨

7. 战略、技术、市场竞争情报理论与实践
8. 竞争情报理论体系研究
9. 大数据环境下的情报处理技术
10. 反竞争情报与商业秘密保护
11. 专利情报挖掘、舆情监测分析方法、工具开发及其应用
12. 企业竞争情报实践与案例分析
13. 情报服务与智库建设
14. 中小企业竞争情报实践与服务
15. 情报咨询协同服务体系建设问题探讨

应征论文请发以下邮箱: scic@onet.com.cn 或 1085928917@qq.com (主题为“第二十二届中国竞争情报年会征文”)。

联系人:刘玉、殷锦红、戴侣红。

联系电话:(010)68962474(兼传真)、(010)68961820。

2016年9月30日开始以邮件方式给作者发论文录用函与会议邀请函。欲了解本次征文的内容要求、格式要求和有关事项以及第二十二届年会筹备进展情况,请登录中国科学技术情报学会竞争情报分会网站(<http://www.scic.org.cn>)。