

营造四川吸引 IT 人才的软硬环境机制

□梁奎 郭蜀燕 陆柱国 [电子科技大学 成都 610054]

[摘要] 本文主要论述了四川吸引 IT 人才应从优化软环境和硬环境两个方面营造机制,指出建设软环境机制是前提和关键,建设硬环境机制是基础和保证,提出了努力营造软硬环境,吸引 IT 创新人才的观点。

[关键词] 四川; 吸引 IT 人才; 软硬环境机制

[中图分类号] C969 [文献标识码] A [文章编号] 1008-8105(2003)03-0055-05

新世纪世界经济全球化、信息化浪潮日益高涨,面对世界 IT(信息技术)人才的激烈竞争,中国加入 WTO,西部大开发日益深入的新局面,我国政府也迅速作出反应,提出加速发展信息产业,大力推进信息化,改善软硬环境,开发人才资源,实施人才战略^[1]。四川省委、省政府更是把电子信息产业作为全省的“一号工程”来重点建设。发展电子信息产业必须以人才为先,信息产业是精英人才荟萃的产业,因而优化软硬环境,吸引 IT 创新人才已成为四川一个重要的课题。为此,本文就营造四川吸引 IT 人才的软硬环境机制进行分析研究。

一、优化软环境招才机制

软环境的优劣对于招揽人才起着非常重要的作用。如我国改革开放以来,东部沿海地区特殊的政策、优厚的待遇、良好的发展前景,对内地人才形成强大吸引力,使人们冲破长期束缚的劳动用工制度、户籍制度、工资制度、人事制度,形成滚滚而来的“孔雀东南飞”浪潮。据不完全统计,自 1978 年以来,向东南迁移的各类人员达 6000 万。正是这些从国内外各地涌来的人才群体,为深圳特区、浦东新区创造了一个又一个辉煌的跨越式发展奇迹。因此,力争成为西

部大开发领头羊的四川应借鉴我国东部沿海吸引人才的经验,着力营造以下软环境机制。

(一)塑造引才的政府形象

在我国入世和西部大开发的新形势下,四川各级政府应注重塑造政府形象。建设一个开明、敬业、高效、尊重科学的政府,造就一个高效、廉洁、乐于为事业、为纳税人服务和勇于奉献的政府公务员群体,使各级政府管辖的行政区成为廉洁、开放、快速发展的区域^[2]。同时,在加入 WTO 我国经济日益与国际接轨,市场经济日益深化的进程中,政府部门既不要“缺位”,也不要“错位”,更不能“越位”。要弱化计划指令,强化市场指导;弱化微观审批,强化宏观协调;弱化行政干预,强化依法管理;要坚持“小政府、大社会、小机构、大服务”方针,转变政府管理经济社会事务的方式方法,切实把政府职能转移到经济调节、市场监管、严格执法和公共服务上来;要理顺政府部门分工,防止互相推诿和无人负责,确保政令畅通;要加快行政审批制度改革,减少政府对经济活动的直接干预;要进一步减少行政审批事项,凡是国务院公布取消的审批事项都予以取消;对保留的审批事项,要简化审批程序,加强对审批行为的监督;要加快政府管理信息化建设,推广电子政务,提高工作效率和监督的有效性;要大力营造吸引 IT 人才的环境,做到“热情、诚

* [收稿日期] 2002-05-10

** [基金项目] 四川省科学技术厅软科学资助项目

*** [作者简介] 梁奎(1957—)男,四川西充人,电子科技大学管理学院副教授,硕士生导师;郭蜀燕(1959—)女,成都市人,电子科技大学光电信息学院总支书记,副教授;陆柱国(1973—)男,湖南望城人,电子科技大学管理学院工商管理(MBA)研究生。

信、宽松、高效”,真正实现“一个窗口对外、一条龙服务”,创造便捷务实、高效廉洁的投资服务和人才服务环境。

(二) 制定引才的优惠政策

IT 人才属于高科技人才、高科技人才的引进需要宽松的优惠政策。因此,四川应结合实际情况制定切实可行的户口、就业、入学、安居、福利、晋升、保障、交流、科研等一系列优惠政策。

1. 改革户籍制度

四川应对引进人员及其配偶和未成年子女随到随迁,所需入城指标由政府划拨专项指标解决,免除收取城市增容费或类似费用,并使引进人员及其配偶、子女享有正住户口公民同等的权利。同时,借鉴国内发达地区如上海、深圳实行的《引进人才工作证》,深圳地区实行的《留学人才来深证明书》等措施,推行《IT 人才证明书》等形式给予引进 IT 人才在户口办理、子女入学、社会保障等方面的优惠,另外实行“户口不迁,身份保留,来去自由”的人才柔性流动政策,大力吸引 IT 人才。

2. 优先就业入学

对引进人员的配偶及子女符合就业条件的优先推荐就业,符合“农转非”条件的优先办理,子女入托、入学、转学优先解决。借鉴某些地区实施的由当地政府部门与当地著名中学签定长期协议来确保引进人才子女进入高层次学校就学的作法,以解决引进 IT 人才的配偶及子女就业或入学的后顾之忧^[3]。

3. 落实安居政策

对引进人员优先购房,并享受本单位职工购房的优惠政策,一时无力付清购房款的允许分期付款;引进人员来川安家落户的,用人单位可发给一定数量的搬家补助费,所需费用,企业计入成本,机关、事业单位在单位预算收入和预算包干经费中列支。而 IT 人才是一种相对高层次人才,对于住宅的要求可能会相对高一些,一般性的住房对其吸引力正逐步减弱,在财政允许前提下,尽量提供一定的安家补助费,并创造条件为其提供一些高级住房、别墅等。

4. 多元福利报酬

较好的福利是人才获取高质量生活、高社会地位的保障,更是体现员工个人价值最重要的形式之一,因此,四川应实施多元的福利报酬制度来吸引 IT 人才。借鉴国内外吸引人才的待遇机制,对引进人员的工资分别按不同情况作不同的处理^[4]:一是引进人员到机关和全额拨款事业单位的,原则上按照同类同职

人员确定工资、对其中有特殊才能和业绩突出的,给予适当津贴;二是引进人员到企业和差额拨款、自收自支事业单位的,其工资按照报酬与贡献挂钩的原则,由用人单位自行确定;三是引进人员属于生产要素参与分配的,其福利报酬可实行股权化、产权化、期权化等多元化分配机制。若以高新技术成果出资的,给以 20% 以上到 35% 的股权比例,或给于每年享受不低于 30% 的股权收益政策。特别是针对 IT 人才的特殊性,还应不受工资总额限制,大胆实行高年薪制等报酬制度,如武汉等地对于出资入股的高新成果,若要突破 35% 的股权比例限制,可直接报请市以上科技部门批准后办理。

5. 破格晋升职务

对引进到企业单位的 IT 人员具备专业技术职务资格的,可聘任相应的专业技术职务,不受专业技术职务指标的限制,对确有真才实学,贡献突出的,可破格晋升或提拔^[5]。由于民营科技企业在经济发展中越来越重要,因此还应注重这类企业中 IT 人才的职称职务评定,为其提供公平、合理的职称职务晋升机制。

6. 完善保障制度

制定社会保障的系统政策,对于引进人才,特别是对 IT 人才的引进具有非常重要的现实意义。因为,社会保障制度的实施能使引进人才消除后顾之忧,安心为企业事业单位尽心尽力地工作。因此,四川各用人单位,尤其是 IT 企事业对引进人员要依法办理各类社会保障(养老、医疗、工伤、失业等),为引入 IT 人才提供社会保障。

7. 提供交流便利

对引进人员应提供出国培训、进修、考察、贸易洽谈和对外交流的机会;对有聘用合同、担任实职的引进人员,双方应严格履行合同约定,用人单位保证应聘人员有职、有权、有责,为其开展工作创造有利条件;对引进的留学回国人员在工作期间允许申请再出国(出境)探亲、参加学术会议;对引进人员完成工作任务或服务期满后可以自由流动,重新择业,调整工作,若要转赴其它地方短期或长期服务的,为其提供便利。

8. 设立专项经费

四川应大力鼓励人才技术创新,建立人才开发专项经费,创立 IT 人才创业基金。深圳在 2000 年以来,由财政每年投入 3000 万元设立创业资金,用以支持科技人员创业和贷款贴息,高新科技的所有者可以

获得 10—15 万元的科研经费资助,对深圳科技的发展起到了巨大的促进作用,同时又吸引了大量的科技人才。因此,设立 IT 人才开发专项基金是四川吸引 IT 人才的重要途径之一。

(三) 提高引才办事效率

1. 一站式服务

随着我国入世后与国际接轨日益深入,这就越来越要求办事要“高效率、低成本”,引进项目、引进人才要实行一站式服务:办理各项手续时,只要所需文件齐备,内容符合要求,就必须在规定时间内“一站式”办妥各项审批手续。同时,还要求强化政府公务员的服务意识,实行服务承诺,增强整体服务功能,特别是要为四川“一号工程”IT 人才开辟专门绿色通道服务。

2. 托管式服务

设立全方位劳动人事代理代办“托管式服务”的常职中心,可以很大程度减低企业运作成本,同时,民营企业还可以通过由政府倡导设立的劳动事务代理业的“托管式”专职机构来实现这种社会化的企业劳资管理服务,实现低成本运作。因此,四川在大力引入 IT 人才的过程中,应由政府倡导,通过市场化手段来改善托管式服务设施和环境,使之更好地为引进 IT 人才服务。

(四) 完善引才法规制度

重视人际关系,而轻视法律的社会调节功能,一直是传统体制法制薄弱环节之一。由于国内招商引资,IT 人才引进的激烈竞争,很多政府部门在引资和引才时一味的宣传,可以突破法规给予优惠,司法机构给以特殊保护,甚至可以列为警察重点保护的對象等等。其实对一个真正市场化的投资者而言,若在经济方面给予他们“国民待遇”时,将会很乐意接受;若是法律方面给以优惠,其反应则完全不同。更多的投资者看重的是严密的法规制度,高透明度的规章条文,低而明确的税率,低成本的交易、公平合理的纠纷解决机制等。一句话,评价一个区域的投资以及人才环境,是看当地社会运行的标准化、法制度度。因此,四川应按急用先立、逐步完善的原则,加快地方性涉外法规的制定和配套完善,废除与修改不适应我国入世、西部大开发和 IT 人才引进的规章制度^[6],加强对涉外法规贯彻执行情况的监督检查,促进行政机关严格依法行政,切实保护投资者合法权益,保障 IT 人才的引进。

(五) 抓好引才社会治安

社会稳定和社会安全,是加快经济发展的前提。没有安定团结,没有安全保障,就不可能引进急需人才,尤其是亟待需要的 IT 人才。因此,四川各级部门,特别是执法部门:一是全力维护社会稳定,深入开展基层安全创建活动。二是大力加强社会管理,严打刑事犯罪、严打贪污受贿、走私贩卖、骗税骗汇、金融诈骗等经济犯罪,以提供良好的社会治安,维护正常经济秩序;三是严格实行社会治安领导责任制;四是全面加强专政力量依法严打;五是着力营造引才良好的社会环境,简化手续,放宽限制,保证出入境畅通、快捷;六是提高治安执法人员的个人素质、努力推进执法队伍正规化建设。总之,四川要搞好社会治安综合治理,为引进人才创造一个良好的社会治安环境,使 IT 人才充分发挥才能,真正实现安居乐业。

优化的软环境,开放的软环境,是四川引才、招才的前提和关键,但是,引才、揽才的基础和保证还在于优化硬环境。

二、优化硬环境揽才机制

我国入世、西部大开发以及四川“一号工程”的启动和深入,对四川来说是一个千载难得的历史机遇,抓住这个机遇,首要的就是建设好硬环境。但四川基础设施较东部沿海地区薄弱,无论是人均还是单位面积综合交通线路长度都低于东、中部地区。^[7]所以,加快基础设施建设,不仅有利于扩大四川内需,拉动国民经济增长,而且有利于四川内外的信息流、人才流、资金流、物质流的畅通,为全面推进西部大开发,实施四川“一号工程”,优化 IT 揽才的硬环境服务。

(一) 建造引才基础设施

1. 加速引才的交通设施建设

四川人才的引入、经济的发展要求四川必须加快交通基础设施建设,以公路建设为重点,全面加强铁路、机场、水运等建设,形成水陆空并举、立体的、便捷的交通体系^[8]。在陆路建设上,到 2005 年,四川高速公路将达到 1700 公里,一、二级公路达到 1.2 万公里,今后几年按“内联市县、外接周边、通江达海”的要求,重点实施“通达、联网、通乡”三大工程,主要规划建设 9 条与周边 6 个省市相连的高等级公路,在省內形成以成都为中心、与各地市州中心连接的高速和高等级公路骨干网,形成各地市州中心之间高速公路网以及市到县的二级公路网。四川铁路应尽快实现全川干线铁路电气化,尽快建设遂宁至重庆、泸州至

纳溪铁路,做好隆昌至广西白色和兰州至重庆铁路建设的前期准备工作。在水运建设上,四川应加大港口建设,发挥水运优势,加强泸州、宜宾港口建设,发挥港口水运优势,结合金沙江下游水电开发,整治金沙江航道,实现攀枝花上海的水运运输。在空运建设上,要尽快建设干、支线合理布局的民用航空体系。重点完善成都双流国际机场,加快绵阳、广元、泸州、攀枝花机场建设,加紧新建九寨沟机场,尽快建设康定机场和乐山旅游机场等。以形成四川水陆空快速、畅通、立体的交通网络,为四川人才的引进,特别是 IT 人才的引进、外商的出入提供便利。

2. 加快引才的城市设施建设

引进 IT 人才,必须搞好四川城市建设,搞好成一德—绵—眉—乐城市带的设施建设,特别是城市供水、供气、供热等各项基础设施建设,同时,还应加大城市的环境建设、加强污水处理、垃圾处理、废气净化、噪声控制和城市绿化等,提高城市综合服务功能,解决城市公益设施配套完善问题,改善城市形象,加强城市美容、加快绿化建设,减少大气污染,为外来投资者和 IT 人才的引进创造良好的投资环境。

3. 加强引才的信息设施建设

四川 IT 产业的发展,迫切需要加快信息设施建设。到 2005 年,四川光缆长度将大幅度增长,电话普及率将达到 21.9%,广播电视覆盖率将达到 92% 以上,基本实现广播电视“村村通”,大中城市基本实现互联网、广播电视网和电话网三网合一。要实现四川信息产业的跨越式目标,首要任务就是加紧、加强信息设施建设,加快成都信息港建设,以引进优秀的 IT 人才。

(二) 营造引才居留环境

1. 改善引才工作条件

四川应积极改善引才的工作环境条件,尽可能为引进人才,特别是为引进 IT 高级人才提供必要的工作条件,如便利的交通工具,良好的办公场所,先进的实验设备,优越的工作环境,这些工作环境条件的改善对于引进 IT 人才是非常重要的。

2. 改善引才居住环境

四川在改善工作环境的同时,还应加强吸引 IT 人才的居住环境建设。如成都武侯区政府以远见超前的眼光,通过区域房地产品牌打造城南人居形象,不但创造了房产人居典范,还为全区经济良性持续发展创造了良好的人文居住环境和生态环境。因此,四川应大力改善引才的居住环境,大力兴建高尚、幽雅

的住宅小区,修建配套的邮电通信设施,集贸市场、医院、银行、学校、娱乐休闲场所、鸟语花香的绿化场地等,营造人居环境生态,以优美的居住环境吸引优秀 IT 人才。

(三) 抓好引才市场网络

1. 用活人才网站

四川应以人才网站为载体做好人才资源开发。这就要求成都人才市场要进一步做到:一是搞好网站基础建设;二是增加网站服务功能,开展人才论坛,网上测评,网上考试,网上政策咨询,网上求职指导等服务项目;三是加强网站间合作,特别是与本地网站的合作。目前,成都市区及各区(市)县,建立的人才网站已全面实现联网,其有效性、可行性、针对性很强,对于盘活本土人才,依靠本土人才促进本地开发已呈现出特别突出的现实意义。因此,四川要在此基础上进一步加强网站建设,用活人才网站,构筑 IT 人才引进的快速通道。

2. 建活人才市场

用活人才网络,还应建活人才市场。成都人才市场举办大型的人才招聘会,达成意向性协议的比例一般都在 20% 以上,有时更高,收到了良好的效果。因此,四川应通过成都等地人才市场进一步加快企业经营管理者“选聘市场化,任职职业化”的进程,健全“成都市企业经营管理者评荐中心”。建活中国成都人才市场,建好用好各类人才信息库,完善评估体系,改进招聘形式,为四川 IT 产业迅速引进亟需人才。

3. 设立人才投诉中心

要保证人才顺利引进、公平引进、合理解解决好人才引进过程中出现的各种纠纷,就应设立人才投诉中心,遵循公开、公平、公正的原则为四川 IT 人才的引进把好关口。

总之,四川吸引 IT 人才的环境机制,一是建设政府形象、优惠政策、办事效率、社会治安、法规制度等软环境;二是建设基础设施、居住环境、市场网络、投诉中心等硬环境。营造软环境机制是前提和关键,建造硬环境机制则是基础和保证,四川只有努力营造软硬环境,才能吸引 IT 创新人才。

参考文献

[1] 涂裕春. 中国西部的对外开放[M]. 北京:民族出版社, 2001.

[2] 曾培炎. 中国西部大开发高层论坛[M]. 北

京 :中共中央党校出版社 2001.

[6]唐公照等.西部大开发战略指南[M].成都 :

[3]吴德刚.中国西部大开发——西部教育[M].西南财经大学出版社 2000.

北京 :中共中央党校出版社 2001.

[7]杨长春.中西部地区的对外开放[M].北京 :

[4]石生泰.西部开发方略[M].兰州 :甘肃人民对外经济贸易大学出版社 2000.

出版社 2001.

[8]崔新恒.2001 四川经济展望[M].成都 :四川

[5]柳斌杰.西部大开发干部读本[M].成都 :西

南财经大学出版社 2000.

人民出版社 2000.

Building the Soft and Hard Environment Mechanism for Attracting Talents in Sichuan

Liang Kui

(UEST of China Chengdu 610054 China)

Abstract This article discusses Sichuan should create the mechanism from the aspects of optimizing the soft and hard environment which aims to attract talents. It points out it is premier and crucial to construct the mechanism of soft environment , basic and guaranteed to build hard environment. It proposes the viewpoint of making efforts to create soft and hard environment in order to attracting IT talents.

Key Words Sichuan ; Attracting IT talents ; Mechanism of soft and hard environment

·短 讯·

我校继续教育学院招生规模扩大

本学期开始 ,继续教育学院适应考生要求 ,针对就业市场 ,在成人教育部分增加电子信息技术、工业工程两个专升本专业 ,网络学院增加软件工程专业。

为了增强招生宣传力度 ,学院从 2 月份起就在成都六区招办设置了咨询点 ,分门别类制作招生简章 ,寄往各地市县招办的资料达到 3000 余份 ,积极参加成都市举办的两次大型招生宣传咨询活动 ,招生办公室还实行轮班制 ,中午和节假日派人值班 ,随时接待前来咨询的学生 ,改版完善继续教育学院网站 ,及时补充更新资料 ,安排专人对考生的网上咨询留言作回复。在成人高考报名前夕 ,学院主页每天点击率达到 1000 人次以上。

2002 年 2 月 ,我校经教育部批准成为现代远程教育试点院校之一。2003 年开始 ,继续教育学院积极扩大网络学院招生规模 ,为招生规模扩大到省外做好准备。学院领导还在外省的省会城市和中心城市物色具备条件的办学点 ,预计在今年 9 月份可增加 10 余个办学点 ,为 2000 名学生提供学习机会。

·宣 文·

作者: [梁奎](#), [郭蜀燕](#), [陆柱国](#)
作者单位: [电子科技大学, 成都, 610054](#)
刊名: [电子科技大学学报\(社会科学版\)](#)
英文刊名: [JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA \(SOCIAL SCIENCES EDITION\)](#)
年, 卷(期): 2003, 5 (2)
被引用次数: 1次

参考文献(8条)

1. [涂裕春](#) [中国西部的对外开放](#) 2001
2. [曾培炎](#) [中国西部大开发高层论坛](#) 2001
3. [吴德刚](#) [中国西部大开发--西部教育](#) 2001
4. [石生泰](#) [西部开发方略](#) 2001
5. [柳斌杰](#) [西部大开发干部读本](#) 2000
6. [唐公照](#) [西部大开发战略指南](#) 2000
7. [杨长春](#) [中西部地区的对外开放](#) 2000
8. [崔新恒](#) [2001四川经济展望](#) 2000

引证文献(1条)

1. [卫聚金](#), [冯套柱](#), [张国强](#) [区域人才承载力研究理论简述](#)[期刊论文]-[技术与创新管理](#) 2010 (2)

本文链接: http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxxb-shkx200302012.aspx