

数字赋能视角下辽宁省科技人才政策创新路径分析

索柏民, 刘 静

(沈阳师范大学 管理学院, 沈阳 110034)

摘要:以辽宁省科技人才队伍建设的相关政策为研究对象,采用文本分析的方法,梳理辽宁省科技人才队伍建设的现状,并从政策的完善性、覆盖性、可操作性、有效性 4 个方面对辽宁省科技人才队伍建设进行定性分析。研究发现辽宁省科技创新人才的政策方面存在分布比例失衡、未能充分发挥作用、适用性不强以及体系不完善等问题。依据数字赋能角度从重视人才需求、加强政策宣传、完善政策体系以及发挥政策价值方面探索辽宁省科技人才政策的创新路径。

关键词:数字赋能;科技人才;创新路径

中图分类号:C961.9 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2022)04-0108-04

数字赋能是借助数据知识化系统从组织自身和环境之中提炼和抽取对组织发展具有意义和价值的数据,再通过加工和处理后存储到组织的数据资源库之中,通过合理与有效的运营,形成一个可持续发展和不断螺旋提升的闭环生态体系,让数据真正成为组织生存与发展的财富与资产,给组织赋予能力,提升组织的产出效能、服务质量和管理水平,进而创造更大价值和效益的活动过程^[1-2]。

随着科技变革和产业升级的速度不断加快,大部分城市都在强化和扶持人工智能、大数据和区块链等新兴技术的发展,并使之成为助推经济转型、政府改革和社会治理创新的有效手段。党的十九大报告中指出要努力实现国家治理体系与治理能力的现代化,要致力于实现“网络强国、数字中国、智慧社会”的战略目标^[3]。党的十九届四中全会也制定并开始实施“数字政府治理”的战略部署^[4]。由此看来,数字赋能的时代已经来临。科技人才作为推动经济发展与社会进步的有生力量,在各行各业中发挥着核心和不可替代的作用,正在成为时代变革的内生变量。基于此,从数字赋能角度来思考辽宁科技人才的管理,探索新的发展路径,将具有十分重要的意义和价值。

1 辽宁省科技人才管理的现状

1.1 科技人才政策数量驳杂不全

2014—2021 年,辽宁省相关政府部门如省政

府、省委组织部、省委宣传部、团省委、省委办公厅、省政府办公厅、省人社厅、省科技厅、省教育厅、省财政厅、省评奖办公室(省人社厅代章)等 10 余家单位,先后出台了与科技人才管理有关的政策文件达 23 个。这些文件不仅数量较多,政出多门,而且政策文件类型较多,主要涉及通知、办法、计划、意见和政策措施等。从整体上看,这些政策文件显得数量较为庞杂且不够全面系统。

1.2 科技人才政策层次分布不均

2014—2021 年的科技人才政策的层次主要分布在辽宁省的高层次人才一部分,针对行业内的领军人才和杰出人才的政策较多。而针对高校毕业生和基层方面的人才政策相对较少,见表 1。

表 1 辽宁省科技人才政策层次分布情况

序号	人才政策层次	分布数量/份
1	高层次类人才政策	11
2	科学技术类人才政策	5
3	一般性人才政策	3
4	职业技能类人才政策	2
5	高校类人才政策	2

各类科技人才政策在数量上存在明显差异,从侧面反映了辽宁省对来自高校的科技人才和一般性科技人才的重视程度存在不足。

1.3 科技人才政策主题相对分散

对 2014—2021 年辽宁省科技人才政策进行梳

收稿日期:2021-11-26

基金项目:辽宁省教育厅项目(WFW202002)。

作者简介:索柏民(1971—),男,辽宁盘锦人,沈阳师范大学管理学院,党总支书记,教授,博士,研究方向为组织知识管理、人力资源管理和战略管理;刘静(1998—),女,辽宁朝阳人,沈阳师范大学管理学院,硕士研究生,研究方向为公共人力资源管理。

理,涉及的政策主题主要有:人才选拔工作、人才专项经费管理、引进国外技术和管理人才项目、促进科技成果转化和技术转移、优异人员专业技术资格评定、人才服务全面振兴、推进人才集聚、职业技能提升、科技人才支持计划预算、职工岗位技能提升培训补贴、“辽宁杰出科技工作者、辽宁优秀企业家、百千万人才工程”等称号、高校毕业生就业创业、百万青年技能培训、国际化高端会计人才选拔培养等等。主题较多,也相对分散。

2 辽宁省科技人才政策目前存在的问题及成因

2.1 目前存在的问题

2.1.1 政策的综合覆盖性不够全面

辽宁省科技人才政策覆盖性不全面主要表现在两个方面:一是各层次人才政策比例失衡;二是人才政策在主题结构方面分布不均衡。从人才政策的层次上看,辽宁省出台的人才政策主要集中在高层次人才,对其他层次人才政策涉及较少;从人才政策主题上看,人才政策主题分布也不均匀,人才服务主题涉及较多,企业政策主题以及综合性政策主题涉及较少。

2.1.2 政策的现实操作性存在不足

从政策的层次上看,辽宁省的科技人才政策主要针对高层次人才,个别人才政策存在“一刀切”现象,总体来说政策的可操作性不足。辽宁省科技人才政策的形式主要包括通知、办法、计划、意见和政策措施等。其中,通知形式的政策数量最多(16份),占比约70%,政策措施、办法和意见形式的政策一样均有2份,计划形式的政策最少,只有1份。

表 2 辽宁省科技人才政策形式

政策形式	通知	政策措施	意见	办法	计划
数量/份	16	2	2	2	1
占比/%	70	8.5	8.5	8.5	4.5

政策形式在一定程度上可以反映政策的可操作性。结合辽宁省科技人才政策的形式来看,办法、意见、计划和通知这4种政策适用于宏观指导,但这些政策的可操作性不强,这类政策共占21份,占比91.5%;而政策措施这种政策形式适用于微观指导,具有较强的操作性,这种政策有2份,占比仅为8.5%,由此可见,辽宁省的科技人才政策多为粗线条的政策,可操作的政策占比较少,进而导致辽宁省科技人才政策操作性不强。

2.1.3 政策运行的有效性没有到位

尽管辽宁省政府、人社厅、财政厅等相关部门

发布了一系列的人才政策,但在科技人才队伍建设方面,许多政策文件、规章制度以及办法尚在出台、颁布和实施的过程中,对科技人才队伍建设的实际作用不大。主要表现为人才政策分散、不集中,配套保障措施不到位,有效性未能充分发挥作用。另外,辽宁省科技人才招聘、职称评价、成果转化、管理服务、财政扶持等方面的政策存在落实不到位的问题。人才政策激励手段单一,只注重人才的经济需求,忽视人才的心理需求;只注重人才引进问题,忽视人才流动需求;只注重人才眼前利益,忽视人才长远利益。同时科技人才对政策的知情性也存在不足,影响了政策的有效性。

2.1.4 政策的整体完善性有所欠缺

从人才层次上看,辽宁省的科技人才政策多数针对高层次人才,对一般性人才涉及较少,所以人才层次方面还有待完善;从人才主题上看,涉及了人才引进、人才培养、人才激励、人才服务、企业政策、专项政策、综合性政策,企业政策、综合性政策较少,所以人才主题的结构上有待完善;从人才政策的形式上看,政策形式涉及了通知、办法、意见、计划和政策措施,未涉及实施方案,指导性政策形式占比较少。综上所述,科技人才政策层次、主题以及政策形式的完善性都有所欠缺。

2.2 具体成因分析

2.2.1 人才政策分布比例失衡

造成覆盖性不全面主要有两方面原因,一是各层次人才政策比例失衡,二是人才政策在主题结构方面分布不均衡。

从人才政策的层次上看,高层次人才政策有11个,占总政策的比重为48%;一般性人才政策3个,占比为13%;科技人才政策5个,占比为22%;职业技能人才政策2个,占比为8.5%;高校人才政策2个,占比为8.5%。由此看出高层次人才政策占比较大,接近一半,而职业技能人才和高校人才占比较少,还没达到10%,一般性人才政策和科技人才政策占比也不大,这就说明辽宁省科技人才政策大多数都集中在高层次人才、行业内的领军人才或杰出人才,反映出各层次的人才政策比例失衡。

从人才政策的主题上看,涉及人才引进政策的有3个,人才培养5个,人才激励4个,人才服务7个,企业政策1个,专项政策2个,综合性政策1个,辽宁省科技人才政策中人才引进、人才培养、人才激励、人才服务、企业政策、专项政策、综合性政策占文本总数的比例分别为13%、22%、17%、30%、4.5%、9%、4.5%。其中,综合性人才政策和

企业政策占比最低,人才服务政策占比最高。这就说明辽宁省科技人才政策在主题结构方面分布也不均衡。

2.2.2 人才政策制定的适用性不尽合理

造成政策可操作性薄弱的主要原因是科技人才政策在制定的过程中缺乏针对性和互动性,没有切实的考虑到人才的真正需求。根据理性模型的观点,政府依据综合的信息做出科学、理性的决策,选择最佳方案,使用最恰当的手段,达到最大的政策效果,从而解决实际问题。辽宁省科技人才政策在制定的过程中缺少科学的信息收集、市场调研和方案选择的环节,没有对辽宁省当前的科技人才状况进行全面分析。前面研究能反映出科技人才政策在制定的过程中存在一定的倾向性,并且目前辽宁省引进高层次人才的数量和制定的高层次人才政策不相适应,制定高层次人才政策多,而引进的人才数量少,因此在制定人才政策的过程中没有切实的考虑我省关于科技人才的真正需求,导致一些政策不能真实的反映客观现实。

2.2.3 人才政策实施效果不够显著

造成政策有效性不理想的原因主要存在于政策落实、政策文件的集中程度以及政策资源分配方面。政策资源是政策有效执行的基础。政策资源主要包括人力资源、技术资源、时间资源、信息资源、经济资源和物力资源等。而辽宁省目前在这些方面还存在一定问题,各市由于经济发展不平衡造成资源分配不平衡。根据统计分析结果显示(表 3),沈阳、大连两个相对发达的城市年财政一般公共预算支出均超过 1 000 亿元,其余城市的经济资源支持相对有所不足,缺乏足够的资金支持,缺少人力和相应的管理措施,使得政策的有效性尚欠理想,地区差异显著。这种资源失衡使政策的有效性未得到充分发挥。

表 3 2020 年辽宁各地区年财政一般公共预算支出情况
单位:万元

地区	数额	地区	数额
沈阳	10 476 460	营口	2 529 533
大连	10 162 849	阜新	1 781 731
鞍山	3 269 833	辽阳	1 854 741
抚顺	2 081 401	盘锦	2 329 156
本溪	1 648 167	铁岭	2 272 629
丹东	2 354 783	朝阳	3 007 201
锦州	3 609 910	葫芦岛	2 483 790

数据来源:《辽宁省统计年鉴 2020 年》。

2.2.4 人才政策体系不健全且缺乏宣传

在国家重视人才的大背景环境下,面对人才工

作新的机遇和挑战,辽宁省立足自身优势,不断调整定位,补齐短板,出台了不少人才政策,但在人才政策宣传和解读的工作上还存在欠缺。在辽宁省人社厅官网中只有招聘信息,没有政策解读和宣传,甚至有一部分人才政策没有向社会公开,政策宣传没有固定渠道,政策文件分散不集中,不利于人们的收集,政策透明度和知晓率低。其次,辽宁省具有国际竞争力的大企业较少,民营企业的发展速度较南部发达地区相对缓慢,经济较南方薄弱,缺少留住人才的事业和环境。这都是造成辽宁省科技人才政策的完善性欠缺的原因。

3 数字赋能下辽宁省科技人才政策的创新路径

3.1 以数字化平台保障科技人才政策的覆盖性

辽宁省所出台的一系列科技人才政策多数都是针对行业内的领军人才,给予了这些人才较大的发展空间,但是对于一般性人才的关注比较有限。一般性人才是辽宁省科技人才队伍建设的后备军,是未来辽宁省科技人才队伍建设发展的中坚力量。所以要想吸引科技人才,辽宁省应建设科技人才政策数字化平台,评估和调控政策的倾向性,多关注一般人才的成长,让一般性人才也能参与其中,激发一般性人才的积极性,促进科技人才队伍建设。

在政策主题方面,辽宁省运用数字化平台,合理分配资源,注重提高关于人才引进、人才服务和综合性人才政策的主题政策,扩大政策的覆盖性。并且为年轻人才适当给予政策扶持等方面的帮助,为他们提供良好的发展空间,让外来人才在这里安家落户^[5]。

3.2 借助数字化平台提升科技人才政策的操作性

为了更好地建设科技人才队伍,在科技人才队伍管理的过程中借助数字化平台建设科技人才全面电子化档案,加大对科技人才需求的全面了解,尽量满足人才需求,从人才需求的出发点合理地制定人才政策,增强政策的可操作性^[6]。政府在制定政策时,依托数字化平台提升政策措施和实施方案类似的政策形式的比重,减少制定粗线条式的政策。从人力、物力、财力各个方面加大投入力度。人力方面,全方位全区域的引进培养各类人才,满足辽宁省建设科技人才队伍多元化的需要,破除“唯学历”的倾向,在人才政策方面既要重视高精尖人才,又要重视实用型、管理型、服务型和技术型各类及各层次人才。物力方面,借助市场力量和企业优势,科学合理配置人才资源,采取市场化和开放性手段吸引外来人才,加大建设重点实验室的力

度,扩大支持范围,促进科技成果转化。财力方面,加大财政扶持力度和科研资金投入,吸引并留住科技人才,推动科学技术创新,在注重精神激励的同时加大物质激励,激发科技人才的积极性和活力。

3.3 依托数字化平台推进科技人才政策的落实

影响政策效果的很大一部分在于政策的落实。在政策落实的过程中,政府可借助数字化平台制定人才政策落实评估反馈机制,从人力、物力、财力3个方面定期对人才政策的落实进行评估,反复监督,及时发现政策落实过程中存在的问题并加以改进,更好地促进各地区、各部门的各项人才政策工作落实到位,为建设辽宁省科技人才政策提供智力支持^[7]。要想政策发挥价值,政府应该克服狭隘主义和地方思想,整合各方利益,以大局为主,加大对科技人才政策的政策资源投入,有针对性地对政策资源进行合理调配。及时调整政策内容,避免政策滞后,保证政策的前瞻性^[8]。应依托数字化平台每隔2~3年对政策重新审视与评估,确定哪类人才需要大量补充,加大投入;哪类人才已满足,减少投入;避免政策资源浪费^[9]。提高政策资源的使用率,尤其加大对本地区科技人才的培养力度,防止人才外流。提高本地科技人才的质量和整体素质,培养出相对稳定的科技人才队伍,为建设辽宁省科技人才队伍打下良好的人才基础。

3.4 利用数字化平台加强科技人才政策的宣传

辽宁省各级政府部门依托数字化平台在人才层次上,应加强对一般性人才的引进管理,多关注本地人才,培养现有人才,留住潜在人才;在人才主题上,多增加企业人才政策和综合性的人才政策,多区域覆盖;在人才形式上,多增加具有指导性的政策,如政策措施和实施方案,系统的对辽宁省人才进行指引;在人才服务上,尽量为人才解决安家落

户,子女教育和配偶就业等方面的后顾之忧;在人才政策实施过程中,多增加政策的互动性,收集各类主体对人才政策的建议,为建立完善的科技人才体系提供基础。

在政策的实施过程中,充分发挥数字化平台及各类数字媒体的作用,通过政府网站、微信公众号、电子报纸等这类“官方数字媒体”,加强宣传力度和宣传时间,开展长时间、大规模的宣传,不仅要让更多的优秀人才充分了解政策、知晓政策,还要让用人单位宣讲政策,让用人单位和人才对政策有更为充分的了解,促进科技人才政策有效落地^[10]。

参考文献

[1] 沈费伟,诸靖文.数据赋能:数字政府治理的运作机理与创新路径[J].政治学研究,2021(1):104-115,158.
[2] 沈思铭,李政.抢抓数字经济机遇 赋能人力资源发展[N].宁波日报,2021-06-10(008).
[3] 喻运鑫.关于数字赋能的几点思考[J].浙江人大,2021(4):36-37.
[4] 高华庚.数字赋能推动基层治理智能化[N].辽宁日报,2021-06-29(005).
[5] 缪沁男,魏江,杨升曦.服务型数字平台的赋能机制演化研究:基于钉钉的案例研究[J/OL].科学学研究;1-17 [2021-07-04]. <https://doi.org/10.16192/j.cnki.1003-2053.20210507.004>.
[6] 李天宇,王晓娟.数字经济赋能中国“双循环”战略:内在逻辑与实现路径[J].经济学家,2021(5):102-109.
[7] 林帅,马聪.数字经济赋能新发展格局的价值考量与路径探略[J].理论观察,2021(1):83-85
[8] 顾平安.数据治理赋能数字政府建设[J].社会治理,2021(4):30-35.
[9] 梅景瑶,郑刚,朱凌.数字平台如何赋能互补者创新:基于架构设计视角[J].科技进步与对策,2021,38(12):1-8.
[10] 沈费伟,叶温馨.政府赋能与数据约束:基层政府数字治理的实践逻辑与路径建构:基于“龙游通”数字治理的案例考察[J].河南社会科学,2021,29(4):86-93.

Analysis of the Innovation Path of Science and Technology Talents Policy in Liaoning Province from the Perspective of Digital Empowerment

SUO Baimin, LIU Jing

(School of Management,Shenyang Normal University,Shenyang 110034,China)

Abstract: Taking the relevant policy of the construction of science and technology talents in Liaoning Province as the research object, and using the method of text analysis, the present situation of the construction of science and technology talents team in Liaoning Province was combed out, and the construction of scientific and technological talents in Liaoning Province was qualitatively analyzed from the four aspects of perfection, coverage, operability and effectiveness of the policy. It is found that there are problems such as imbalance of distribution ratio, failure to give full play to the policy of scientific and technological innovation talents in Liaoning Province, weak applicability and imperfect system, and the innovative path of scientific and technological talents policy in Liaoning Province is explored from the perspective of digital empowerment, which focuses on talent demand, strengthens policy publicity, improves the policy system and exerts policy value.

Keywords: digital empowerment; scientific and technological talent; the path to innovation