

# 湖南省海外高层次人才引进效果研究

郭鲁, 关健

(中南大学商学院, 湖南长沙 410083)

**[摘要]** 湖南省海外高层次人才引进具有引进渠道和形式多样化、引进的人才进入到各个行业之中和来自海外多个国家等特点, 但引进的综合效果评价不是很高。政府应进一步做好政策导向工作, 建立有效的沟通渠道, 创造较好的人才工作生活环境, 开拓多种渠道去引进海外高层次人才。

**[关键词]** 湖南省; 人才引进; 海外高层次人才

**[中图分类号]** C96; F243.3      **[文献标识码]** A      **[文章编号]** 1674-117X(2014)03-0125-07

## Study on the Effectiveness of Hunan's Introduction of Overseas High-level Talents

GUO Lu, GUAN Jian

(School of Business, Central South University, Changsha 410083 China)

**Abstract:** The characteristics of overseas high-level talents introduction of Hunan province are diversified with its channels and forms, and the introduced talents are from different countries and enter into various trades, but the integral effect evaluation of introduction is still not very high. Government should do well in macroscopic readjustment and control, establish effective communication channels, create a better working and living environment for talents, and develop a variety of channels to introduce overseas high-level talents.

**Key words:** Hunan province; talent introduction; overseas high-level talents

随着改革开放的深入推进,我国各项事业的蓬勃发展为各方面优秀人才提供了前所未有的发展空间和广阔舞台,同样也对人才的需求数量和层次提出了更高要求。以湖南省为例:当前湖南省现代制造业基地正加快建设,现代服务业正在迅速崛起,而高层次人才供不应求的矛盾日益突出。据推算,未来五年,湖南省海外高层次人才缺口将达100名以上<sup>[1]</sup>。湖南省会长沙自2009年起由长沙市政府牵头开展了人才引进计划,芙蓉区更是由区政府名义开展了“235”计划,在5年内逐步加大人才引进的力度,争取人才广泛地分布在各个岗位,从机

关到基层,发挥自己的作用。对于引进的硕士和博士,每年分别给予1万、10万的安家费,连续3年<sup>[2]</sup>。近年来,湖南省的海外高层次人才引进工作始终坚持以科学发展观为统领,以富民强省为中心,以提升湖南省竞争力为战略目标,紧紧围绕全省经济社会发展大局展开部署,制订了一系列的方针、政策和规划,不断创新机制,大力引进国外技术,多渠道、宽领域引进海外高层次人才和稀缺人才,取得了比较好的成绩。但是,与建设创新型国家对各类高层次人才的迫切需求相比,湖南省人才引进工作还得继续加强,特别是要引进一批国际一

收稿日期: 2013-11-21

作者简介: 郭鲁(1979-),男,湖南益阳人,湖南工业大学讲师,中南大学硕士研究生,主要从事现代管理理论与实践研究。

流的战略科学家和科技领军人才。因此,研究其他国家科学管理经验,学习国外成熟人才引进模式,对于增强湖南省的综合竞争实力,加强科学技术革新和创新,发展高科技产业,建设一支富有创新创业能力的高层次、高素质人才队伍,都具有十分重要的战略意义。

## 一 工作特点

### (一)引进渠道和形式多样化

积极做好引进境外专家是我省引智工作的重中之重,应采取灵活多样的方式聘用境外专家。从2000-2011年境外来湘工作专家聘用方式看,以合同聘请、工程承包、其他方式聘请的境外专家呈上升趋势,项目技术服务方式聘请的境外专家呈下降趋势<sup>[3]</sup>,表明湖南对境外专家的聘用方式越来越规范,对境外专家的管理与服务工作越来越完善(图1)。

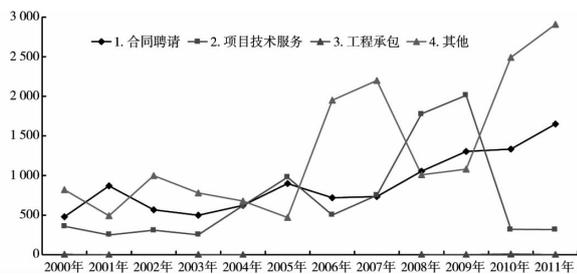


图1 2000-2011年境外来湘工作专家聘用方式及人数

从境外专家入境持签证情况看,2001年到2011年境外来湖南工作专家总人数从1488人增加到4485人,十年时间增长了两倍。在来湘签证情况中,其中访问签证人数增加了260%,而同期工作签证人数仅增加了130%,总体来看,每年持工作签证的专家人数逐年增多,持访问签证的专家人数逐年减少,持其他签证的专家人数所占比例最少。

### (二)引进的人才进入到各个行业之中

引进境外专家,最初几年是在传统行业,而且人数不多,大多数集中在制造业。2000年湖南省引进境外专家大部分是经济技术管理类的专家,教科文卫类、节能环保、电子信息、生物技术与新医药、新材料的高新技术产业及新兴学科的科技产业无人问津。2001年引智工作部门根据湖南省的

特点,加大引智工作力度,特别是近几年湖南的引智工作部门紧紧围绕省委、省政府加快“三化一基”进程的战略部署,引智结构不断优化,服务领域不断拓宽,国际人才交流与合作的层次不断提高,方式不断创新。工作思路明确,为湖南省机械制造、有色冶炼、生物医药、环保能源、软件信息、粮油林纸等优势产业提供国外智力支持,引进了一批经验丰富的境外专家。到2009年,经济技术管理类专家已达2468人次,各行各业都留下了境外专家的身影。2010~2011年经济管理类专家人数有所下降,但是值得一提的是,教育业引进境外专家速度发展很快,2001年只有385人次,2011年已达3308人次,增加2923人次,增长7.59倍<sup>[4]</sup>。

### (三)引进的人才来自海外多个国家

湖南省引智工作坚持以人为本,把对境外专家的服务和管理放到重要的位置,创造一个与国际接轨、公开透明的吸引海外人才的政策环境,使越来越多的境外专家来到湖南工作,其国别结构也发生了很大变化。据统计:2000年来湘工作的境外专家为1641人次,其中港澳台专家为710人次,占专家总数43.3%,外国专家931人次,占专家总数56.7%。外国专家中日本人居多,美国、英国、德国等发达国家的专家仅有几十人次。但以后港澳台专家人数逐年下降,外国专家人数逐年上升,到2010年外国专家已达到4164人次,占专家总数的94.0%,港澳台专家为265人次,占专家总数的6.0%。其中美国专家人数增长速度最快,达到907人次,比2000年的54人次增加853人次,增长15.8倍<sup>[5]</sup>。德国、英国、韩国、日本等发达国家专家人数增长速度也较快。现在来湘工作的境外专家遍及三湘四水,据调查,聘请美国专家较多的是教育部门,受聘单位普遍反映他们人性化的教育方法及丰富的教学经验深受学生喜爱,敬业精神强,工作态度好。

## 二 效果评价

由于海外高层次人才引进效果是一个模糊概念,因此本研究采用模糊综合评价模型来分析湖南省海外高层次人才引进效果。考虑到层次分析

法确定权重的合理性,文章采用层次分析法来确定各指标权重,再通过模糊综合评价模型展开各级指标综合评价。

### (一)各级指标权重确定

发放调查问卷 100 份给湖南省有关高校、企

业、政府及其他事业单位和科研机构从事人事管理工作的负责人,请他们打分,然后将获得的原始数据运用层次分析法,通过计算机技术处理,从而得出湖南省海外高层次人才引进的效果评价指标体系中的每一项具体指标的权重值(见表 1)。

表 1 效果评价指标体系的各个具体指标的权重

准则层	权重数	一级指标	权重数	二级指标	权重数		
高校海外 高层次 人才引进	0.4	教学效果评价	0.4	学生掌握知识主动性较好	0.4		
				学生熟练掌握专业知识	0.3		
				学生的创新意识提高	0.3		
		承担科学研究课题	0.3		发表的论文质量较高	0.2	
					出版专著	0.3	
					参与国家重大课题研究	0.5	
企业海外 高层次 人才引进	0.3	企业产品开发	0.3	参加国际重大研讨会	0.6		
				企业竞争力	0.2	开发新产品	0.3
						企业新市场开辟	0.2
		为企业开辟新的国际市场	0.4				
		工作效果	0.2	具有较好工作方法	0.4		
				较好完成工作任务	0.2		
				管理效果	0.1	促进企业经营利润提高	0.4
		提高企业内部管理效率	0.7				
		为企业发展提供新管理方法	0.3				
政府及事业单位 海外高层次 人才引进	0.1	政府及事业单位改革	0.4	促进政府及事业单位改革	0.3		
		社会治理	0.3	提出新的社会治理方法和理念	0.5		
		环境保护	0.3	提出新的环境治理方法	0.4		
科研机构 海外高层次 人才引进	0.2	发明专利	0.6	发明一系列专利	0.7		
				获得重大科研奖励	0.3		
		科研技术	0.1		技术上有新的创新和突破	0.5	
					促进专利成果转化	0.5	
科研水平	0.3	促进科学研究水平提高	0.2				

将三级指标的评语集设为  $Y = \{ \text{效果很好、效果比较好、不是特别好、效果不好} \}$ ,各个高校、企

业、政府及其他事业单位和科研机构的人事主管对三级指标的评分情况如表 2 - 表 5 所示:

表 2 高校人事主管对三级指标的评分情况

单位:%

第二层	第三层	很好	比较好	不太好	不好
教学效果评价	学生掌握知识的主动性较好	50	30	10	10
	学生熟练掌握专业知识	40	20	20	20
	学生的创新意识提高	20	40	20	20
承担科学研究课题	发表的论文质量较高	50	30	10	10
	出版专著	40	30	20	10
	参与国家重大课题研究	20	50	20	10
国际学术交流	参加国际重大研讨会	50	30	20	0
	出国讲学	30	40	20	10

表3 企业人事主管对三级指标的评分情况

单位:%

第二层	第三层	很好	比较好	不太好	不好
企业产品开发	开发新产品	50	30	10	10
企业竞争力	提高企业市场竞争力	40	40	20	0
企业新市场开辟	为企业开辟新的国际市场	30	50	10	10
工作效果	具有较好的工作方法	20	40	20	20
	较好的完成了工作任务	30	40	20	10
	促进企业经营利润提高	30	40	10	20
管理效果	提高企业内部管理效率	20	30	30	20
	为企业展提供新的管理方法	30	30	20	20

表4 政府及其他事业单位人事主管对三级指标的评分情况

单位:%

第二层	第三层	很好	比较好	不太好	不好
政府及事业单位改革	促进政府及事业单位改革	30	40	20	10
社会治理	提出新的社会治理方法和理念	20	30	30	20
环境保护	提出新的环境治理方法	30	40	20	10

表5 科研机构人事主管对三级指标的评分情况

单位:%

第二层	第三层	很好	比较好	不太好	不好
发明专利	获得专利	30	40	20	10
	获得重大科研奖励	30	30	20	20
科研技术	新的技术创新和突破	20	40	30	10
	促进专利成果转化	30	40	20	10
科研水平	促进科学研究水平提高	30	30	20	20

(二) 二级评价指标的单层综合评判

根据上述指标体系中各个指标的权重以及各个单位人事主管的打分情况,采用模糊评价计算方法,可以得到各个指标的评价结果,具体如下所示:

二级子因素集“学生培养”上各因素综合评价结果为:

算子为  $M(\cdot, \odot)$

$$B = A \odot R =$$

$$(0.4, 0.3, 0.3) \odot \begin{pmatrix} 0.5 & 0.3 & 0.1 & 0.1 \\ 0.4 & 0.2 & 0.2 & 0.2 \\ 0.2 & 0.4 & 0.2 & 0.2 \end{pmatrix} =$$

$$(0.38, 0.3, 0.16, 0.16)$$

二级子因素集“研究课题”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \odot R =$$

$$(0.2, 0.3, 0.5) \odot \begin{pmatrix} 0.5 & 0.3 & 0.1 & 0.1 \\ 0.4 & 0.3 & 0.2 & 0.1 \\ 0.2 & 0.5 & 0.2 & 0.1 \end{pmatrix} =$$

$$(0.32, 0.4, 0.18, 0.1)$$

二级子因素集“国际交流”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \odot R = (0.6, 0.4) \odot \begin{pmatrix} 0.5 & 0.3 & 0.2 & 0 \\ 0.3 & 0.4 & 0.2 & 0.1 \end{pmatrix} =$$

$$(0.42, 0.34, 0.2, 0.04)$$

二级子因素集“企业产品开发”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \odot R = (0.5, 0.3, 0.1, 0.1)$$

二级子因素集“企业竞争力”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \odot R = (0.4, 0.4, 0.2, 0)$$

二级子因素集“企业新的市场开辟”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \odot R = (0.3, 0.5, 0.1, 0.1)$$

二级子因素集“工作效果”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \odot R =$$

$$(0.4, 0.2, 0.4) \circ \begin{pmatrix} 0.2 & 0.4 & 0.2 & 0.2 \\ 0.3 & 0.4 & 0.2 & 0.1 \\ 0.3 & 0.4 & 0.1 & 0.2 \end{pmatrix} = (0.26, 0.4, 0.16, 0.18)$$

二级子因素集“管理效果”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \circ R = (0.7, 0.3) \circ \begin{pmatrix} 0.2 & 0.3 & 0.3 & 0.2 \\ 0.3 & 0.3 & 0.2 & 0.2 \end{pmatrix} = (0.23, 0.3, 0.27, 0.2)$$

二级子因素集“政府及事业单位改革”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \circ R = (0.3, 0.4, 0.2, 0.1)$$

二级子因素集“社会治理”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \circ R = (0.2, 0.3, 0.3, 0.2)$$

二级子因素集“环境保护”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \circ R = (0.3, 0.4, 0.2, 0.1)$$

二级子因素集“发明专利”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \circ R = (0.7, 0.3) \circ \begin{pmatrix} 0.3 & 0.4 & 0.2 & 0.1 \\ 0.3 & 0.3 & 0.2 & 0.2 \end{pmatrix} = (0.3, 0.37, 0.2, 0.13)$$

二级子因素集“科研技术”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \circ R = (0.5, 0.5) \circ \begin{pmatrix} 0.2 & 0.4 & 0.3 & 0.1 \\ 0.3 & 0.4 & 0.2 & 0.1 \end{pmatrix} = (0.25, 0.4, 0.25, 0.1)$$

二级子因素集“科研水平”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \circ R = (0.3, 0.3, 0.2, 0.2)$$

### (三) 一级评价指标的单层综合评判

根据上述二级指标体系的评价结果,同样采用模糊评价计算方法,可以得到一级指标的评价结果,具体如下所示:

一级子因素集“高校海外高层次人才引进”上各因素综合评价结果为:

算子为  $M(\cdot, \odot)$

$$B = A \circ R =$$

$$(0.4, 0.3, 0.3) \circ \begin{pmatrix} 0.38, 0.30, 0.16, 0.16 \\ 0.32, 0.40, 0.18, 0.10 \\ 0.42, 0.34, 0.20, 0.04 \end{pmatrix} = (0.374, 0.342, 0.178, 0.106)$$

一级子因素集“企业海外高层次人才引进”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \circ R = (0.3, 0.2, 0.2, 0.2, 0.1) \circ \begin{pmatrix} 0.50, 0.30, 0.10, 0.10 \\ 0.40, 0.40, 0.20, 0.60 \\ 0.30, 0.50, 0.10, 0.10 \\ 0.26, 0.40, 0.16, 0.18 \\ 0.23, 0.30, 0.27, 0.20 \end{pmatrix} = (0.365, 0.38, 0.149, 0.106)$$

一级子因素集“政府及其他事业单位海外高层次人才引进”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \circ R =$$

$$(0.4, 0.3, 0.3) \circ \begin{pmatrix} 0.3, 0.4, 0.2, 0.1 \\ 0.2, 0.3, 0.3, 0.2 \\ 0.3, 0.4, 0.2, 0.1 \end{pmatrix} = (0.27, 0.37, 0.23, 0.13)$$

一级子因素集“科研机构海外高层次人才引进”上各因素综合评价结果为:

$$B = A \circ R =$$

$$(0.6, 0.1, 0.3) \circ \begin{pmatrix} 0.30, 0.37, 0.20, 0.13 \\ 0.25, 0.40, 0.25, 0.10 \\ 0.30, 0.30, 0.20, 0.20 \end{pmatrix} = (0.295, 0.352, 0.205, 0.148)$$

### (四) 评价结果分析

根据上述评价结果,可以得知湖南省海外高层次人才引进的如下效果:

1. 湖南省海外高层次人才引进的效果,全省在高校、企业、政府及其他事业单位和科研机构从事人事主管工作的负责人认为:a.“效果很好”的比例为 34.51%; b.“效果比较好”的比例为 35.82%; c.“效果不太好”的比例为 17.99%; d.“效果不好”的比例为 11.68%。

2. 通过对一级指标和二级指标的计算,可以得到全省海外高层次人才在各个工作领域的如下引进效果:

(1) 高校海外高层次人才引进效果: a. “效果很好”的比例为 37.40%; b. “效果比较好”的比例为 34.20%; c. “效果不太好”的比例为 17.80%; d. “效果不好”的比例为 10.60%。

(2) 企业海外高层次人才引进效果: a. “效果很好”的比例为 36.50%; b. “效果比较好”的比例为 38.00%; c. “效果不太好”的比例为 14.90%; d. “效果不好”的比例为 10.60%。

(3) 政府及其他事业单位海外高层次人才引进效果: a. “效果很好”的比例为 27.00%; b. “效果比较好”的比例为 37.00%; c. “效果不太好”的比例为 23.00%; d. “效果不好”的比例为 13.00%。

(4) 科研机构海外高层次人才引进效果: a. “效果很好”的比例为 29.50%; b. “效果比较好”的比例为 35.20%; c. “效果不太好”的比例为 20.50%; d. “效果不好”的比例为 14.80%。

### 三 政策建议

通过实证分析可以看出,湖南省海外人才引进的综合效果评价不是很高,这进一步证明了前述提到的湖南海外高层次人才引进仍存在优惠政策欠缺、沟通渠道不畅、工作环境亟待改善、供需不均衡等问题产生了不良后果。针对这些问题,需要对现有湖南省海外高层次人才引进体系进行相应完善,也要对现有的人才引进政策进行改良。

(一) 政府应在客观上进一步做好政策导向工作

海外高层次人才引进工作,对于富民强省具有很高的战略意义。结合前述实证分析可以看出,企业在高层次人才引进方面的效果评价较高。因为企业本身存在的目的和动机是要追求利润最大化,其获利的冲动自然会需要引入海外高层次人才,这类群体能带来企业创新能力提高和直接的经济效益,因此其引进高层次人才的愿望比较强烈。而相对来讲,政府和企事业单位、科研院所带有更多行政色彩,故海外高层次人才引进的积极性不如企业。社会治理、高校科研等由于投入时间长、见效慢的特点,导致了这些领域海外高层次人才引进的效果评价不高。但是政府应在客观上进一步做好

政策导向工作,尤其是要通过好的海外高层次人才引进政策,去吸引人才,用好人才。

#### (二) 建立有效的沟通渠道

世界高科技工业园的创新体系一般包含四个要素:“大学和科研机构是区域创新体系的创新源,是知识发现、传播的主体;企业是创新主体;政府和创新体系中起着资源调配、引导和扶持作用;中介机构是主要结合点和联系管道。”纵观英美法日等国的高层次人才引进战略,它们均把高等教育的发展放在重中之重的地位;国内北京、深圳、上海、苏州、杭州等人才高地建设,无不依托众多高校作为人力资源后盾。湖南现有中南大学、湖南大学两所国家“985”重点高校,国防科技大学、湖南师范大学、长沙理工大学、湘潭大学四所国家重点高等院校,此外还有长沙矿冶研究院等一批国家重点科研院所和实验室,未来应进一步加大对这些海外高层次人才载体的建设投入和支持力度。同时应大力发挥长沙高新技术开发区、经济技术开发区等重点园区和三一重工、中联重科等国际性大企业对外高层次人才承载作用。

鼓励建立政府指导下的以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研战略联盟,通过共建科技研发平台、开展合作教育、共同实施重大项目等方式,大力引进和培养高层次人才与创新团队。实行“人才+项目”的引进和培养模式,积极有序地设立专家工作站,吸引各类人才团队创新创业,促进项目落地。建立高等学校、科研院所、企业高层次人才双向交流任职、兼职制度,制定推进高等学校、科研院所、企业合作培养人才的激励政策。大力实施项目带动战略,以项目引人才,以人才促项目。借助各类贸易洽谈会、成果交易会、博览会等平台,开展与知名高等院校、科研院所的交流合作,促进海外高层次人才与项目的有机融合,实现项目、技术、资本、人才的有效对接。

#### (三) 创造良好的人才工作环境

齐全的研究设备是专业技术人员从事科学研究的前提和基础,对科学技术的创新起至关重要的作用。湖南省政府应该出资购买必需的研究设备,或建立科研设备共享机制,对重点扶植的企业提供

设备和技术支持。健全数据库查询系统,鼓励举办各类学术讲座和进行技术交流,为海外高层次人才提供良好的科技环境。

同时要加快企业科技创新建设,积极发挥政府引导作用,加快国际科技园、中新科技城、生物纳米园、创意产业园等载体建设。加快博士后科研工作站的建设,明确今后的建设内容和定位。加快在新产业、新技术上的突破,打造自主创新的创新创业氛围。充分发挥公共技术服务平台在集成使用政府行政资源、降低企业运行成本等方面的作用,营造专业化、便利化、国际化的科研服务环境。

#### (四) 开拓多种渠道引进海外高层次人才

根据人才需求目标,拓宽政策宣传渠道,有针对性地引进海外专门人才。改变以往以面为主的宣传思路,结合湖南省重点行业、重点领域对科技人才的需求,采用点对点的宣传模式,选择专门的学术论坛、学术期刊杂志进行宣传,突出重点,广泛布局,有的放矢地进行宣传,力求获得最大的宣传效果。同时与具有海外联系广泛、资源丰富、网络健全等优势的海外学术团体、专业或行业协会、华人组织、留学生组织等机构建立联系,通过这类海外机构的成熟平台宣传湖南省经济发展的动态,发布需求信息,牵桥搭线,引进急需人才;将引进创新型项目的重点放眼于世界一流大学,或到国际排名数一数二的重点学科领域,去引进科研和技术攻关的人才,全方位开拓引进渠道,力争引进一批高水

平的学术大师和科学家。同时区别以往的单独引进核心人才模式,可采用海外高层次人才团队引进,整体引进成熟的科研团队去攻克技术难题,创办高科技企业,确保引进的人才能够较快地投入到生产研发中去。

#### 参考文献:

- [1] 李 璞.长株潭两型社会建设中海外人才与智力资源利用研究[D].湘潭大学,2009.
- [2] 杨诚则.中部地区人才引进政策设计研究[J].管理学报,2009(7):967-971.
- [3] 余海光.地方政府吸引海外人才政策研究[D].复旦大学,2011.
- [4] 王瑰曙.长株潭两型社会建设中海外人才与智力资源利用研究[D].湘潭大学,2009.
- [5] 杨 诚.吸引海外留学人才的政策与法律探讨[J].太平洋学报,2009(5):30-31.
- [6] 曹 蓉.人力资源开发与管理研究——基于人力资本的视角[M].北京:中国社会科学出版社,2008:58-60.
- [7] 杨 杰.中部地区人才引进政策设计研究[J].管理学报,2009(7):967-971.
- [8] 万学远.关于引进海外高层次人才的若干建议[J].国际人才流,2009(4):12-13.

责任编辑:骆晓会