

吉林省科技创新人才激励政策体系建设研究

边钰雅^{1,2},魏 阙^{1,2},刘 凯^{1,2},杨 璐^{1,2}

(1.吉林省科学技术信息研究所,吉林 长春 130000;2.吉林省科技资源基础数据重点实验室,吉林 长春 130000)

摘 要:本研究综合全国主要省份的科技创新人才激励政策体系建设情况,对于吉林省创新驱动发展战略的实施,创新的软环境的不断优化提出了有针对性的建议。研究结论对于改善吉林省创新发展具有重要意义。

关键词:科技创新;人才激励政策;各省政策对比;软环境建设

1 科技创新人才激励政策体系发展趋势

(1)强调创新资源分配的政策导向。各省科技创新人才激励政策强调创新资源分配的政策导向。部分省市在提高人才引进标准的同时,税收优惠主要以税收或企业所得税减免形式完成,它正在成为各地广泛采用的激励政策范式,被广为运用。与一次性奖励和税收优惠相比,绩效奖金和政治待遇也是重要的地方政策创新。例如,苏州规定,三年内年销售额超过5000万元的创新创业龙头企业将再获得100万元研究经费和1000万元以下的融资贷款担保。其负责人也能够获得相应的巨额资金鼓励。这样的鼓励政策确定了发展目标 and 评价指标,其效果要优于直接的财政补贴。

(2)外围政策不断完善。创新保障政策效果明显,创新人才激励政策的外围政策不断完善。很多海外人才回归中国首先涉及到的就是适应国内生活的问题,其中包括出入境的身份识别和作为当地人予以优待等问题。也有家庭的住房、医疗、教育等普遍性问题。虽然不同地区的创新人才激励政策基本相似,但与创新人才激励政策相配套的其他辅助类型的政策如人才的住房,户口登记,出入境,入学,配偶安置,社会保障和医疗等方面应该有更全面的安排。以住房保障的相关政策为例,各地普遍采用三种方案:一是放宽购房限制;二是筹资建设人才公寓;三是对购房、租房给予补贴。从目前各省的经验来说,保障政策的问题主要是不同职能部门之间能否在落实有关政策的过程中保持紧密联系。

(3)奖励的普惠上面仍有空间。创新人才激励政策奖励只有小众受惠,未来在奖励的普惠上面仍有空间。首先,从内容上看,当前制定的地方政策,主要集中在薪酬待遇、创新创业资金、人才评价和评估等方面,范围仍有待扩大。在薪酬方面,甚至有少数海外高层次人才薪酬标准越来越符合国际标准。其次,从奖励的手段来看,存在一定程度的路径依赖,而“奖励”的小众仍然比较强。创新人才激励政策的可持续性和“点对点”的作用的特征没有得到很好的反映。随着人才工作的深入,海外人才数量增加,水平提高,广泛地吸引海外人才的难度也不断增加。对于人才的评定和奖励标准仍然需要更科学的设计。

2 吉林省创新人才激励政策体系建设中存在的问题

(1)吉林省创新人才激励政策体系缺少直接的物质奖励。在吉林省培养创新人才和高级人才的政策中,制定了《吉林省培养引进百名中青年科技创新带头人实施方案》。以项目带动、推荐为更高级别的人才评定为奖励条件,缺少更多直接的物质奖励,而江苏省实施的“双创计划”管理办法,则直接与资金补助挂钩。与此同时,吉林省创新人才政策的水平和数量需要进一步细分,浙江省“关于支持海外高层次人才创新创业园区建设和发展的若干意见”中直接量化了各级人才的比例。

(2)吉林省创新人才激励政策与金融结合程度不够紧密。在对科技型中小企业的财政支持方面,吉林省的创新人才激励政策明显较少。这实际上反映了吉林省对中小企业的支持,主要是通过直接支持财政拨款和减税。政策支持是很多创新实体主要关注点,无法动员社会力量的话往往不足以帮助科技型中小企业解决初期的困难。缺少人才又往往是部分科技型中小企业面临的困难。通过财政补贴支持为基础的中小企业当然是有益和有效的,但财政能

力有限,支持的范围也比较窄。在这方面,天津通过对科技型中小企业人才的利益补贴和各种政策,充分调动了社会的金融力量。在这方面,少量的财政资金可以用来帮助更多的中小企业,另一方面,银行可以充分利用其在信用调查和风险评估方面的独特优势。

(3)在创新人才激励政策的制定上量化程度不足。吉林省的创新人才激励政策主要基于定性评价。部分省份在这一点上已经做到了定量评价。例如:天津的创新人才激励政策制定比较详细,也有资金来源和具体分工的安排的明细。因此天津的创新人才激励政策就更容易落实。从经济发展和财政收入的角度来看,吉林省可以使用的财政资源确实非常有限。由于不可能调动更多的财政资源,因此应该在资源有限的情况下应更加仔细地计算和利用。具体而言,每个特殊创新人才激励政策基金和特殊补贴都可以根据数量进行具体量化,从而使专项资金专用且有针对性和反馈财政拨款的有效性,从而更好地改善下一个金融周期的创新人才激励政策。

3 完善吉林省的创新人才激励政策体系的对策建议

不同地区的政策体系之间存在一定的不平衡,有必要保证创新人才激励政策的可持续性和科学化。一方面,有必要削弱创新人才激励政策的不平等性,全省各地区、各市应该有统一标准并严格按照标准选拔创新人才予以奖励;另一方面,有必要加大创新人才激励政策的创新力度。这里面,需要强调两点:首先,鼓励创新是可持续的,而“奖励”不是发展的方向。激励政策具有“强有力的刺激”特征,对人才流动有很强的激励作用。但是,鼓励创新政策并不意味着简单的创新奖励。吸引具有物质奖励的海外项目,尤其是一次性奖励,并不是一个长期的解决方案。其次,人才政策的引入是一项系统工作。人才工作的主要环节,引进海外高层次人才政策可分为激励政策,确保人才“引进”,确保人才“保障”。吉林省应该对创新和创业人才的不同活动给予不同的发展政策支持。对于创新型人才,除了现有的职称评估专项政策外,还可以在团队建设,产学研合作和项目管理自治方面进行不断创新。

参考文献

- [1]吉林省创新方法研究会[J].工业技术经济,2018,37(11):161.
- [2]魏阙,边钰雅,李兵,等.吉林省与浙江省科技创新软环境对比分析[J].科技经济导刊,2018(31):178-179.
- [3]宋永美,林瑜.绿色信贷引领县域产业升级的政策环境分析及业务创新路径探索——以吉林省延边州为例[J].吉林金融研究,2018(10):37-42.
- [4]刘爽,李彩霞.吉林省科技创新政策梳理与建议[J].中国科技信息,2018(18):15-16.
- [5]宋微.吉林省科技创新政策研究及对比分析[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2018(07):89-91.
- [6]张晶.关于创新驱动引领吉林振兴发展的思考[J].经济视角,2018(04):82-89.