

绍兴市柯桥区企业博士后科研工作的发展现状及对策建议

韩 或

(绍兴市柯桥区人力资源和社会保障局,浙江 绍兴 312030)

摘 要:企业博士后科研工作站是企业创新研发的重要平台,是促进产学研结合的重要载体,通过吸纳高技术人才对接学术前沿,进而为企业发展注入创新动能。本文以柯桥区博士后工作管理中面临的突出问题为切入点,从博士后站扩容增面、体制完善、人才激励等方面探讨推进地方博士后管理工作的有效途径。

关键词:柯桥区;博士后科研;问题;对策;建议

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.06.172

实施“人才强区、创新强区”的首位战略,打造柯桥区人才生态优势,关键是加强高层次人才队伍建设。企业博士后工作是企业集聚高层次人才和促进产学研结合的有效载体,有利于提升企业自主研发和转型升级能力。因此,推进柯桥区博士后工作建设,对发挥其“聚才吸智”和“创新引擎”效应具有十分积极意义。然而,就目前情况来看,柯桥区广大企业建站积极性不高,虽政府大力倡导,却仍处于“有政策无市场”的局面,导致博士后工作的优势无法在本区得到充分发挥。拟通过此文对柯桥区博士后工作的现状、问题等作简要剖析,初步探求对策建议,以期进一步推动后续工作的有效开展。

1 柯桥区企业博士后科研工作的基本情况及成效

1.1 企业建站引才,提升研发实力

柯桥区自 2005 年在绍兴县轻纺科技中心有限公司建立第一个企业博士后科研工作站以来,至今已累计建站 15 家,现有企业博士后科研工作站 10 家(国家级 2 家,省级 8 家)。累计招收博士 20 名,其中,在站博士 11 名,出站博士后 9 名。设站企业多为大型建筑和制造业的龙头企业,对于高端科研人才的需求十分迫切,企业内部研发基础也较为成熟,因而建站积极性较高,建站实效性也较好。

1.2 政府出台政策,搭建引智平台

柯桥区为推动企业博士后科研工作站建设,努力搭建“三个台”。一是舞台,通过挖掘优质科研基础和研发前景的企业,打造引智标杆,为博士人才项目落地搭建舞台;二是平台,柯桥区先后与西安电子科技大学等多所省内外高校建立了博士后人员培养机制,为柯桥区设站引博搭建交流合作平台;三是后台,柯桥区出台了一系列优惠政策,向设站企业和引进博士提供建站资助和人员补助,为博士后工作提供充足的资金保障和政策后台。

据统计,截止到 2021 年,柯桥区已核拨博士后工作专项经费 559 万元,其中,向各设站单位发放建站资助 303 万元,向进站博士发放资金补助 256 万元。

此外,针对出站以后企业继续留用的博士后人才,区政府还配备了人才公寓、生活津贴、购房补贴、租房补贴、人才公积金贷款、子女就学、配偶安置等一系列优惠政策。

1.3 博士专注科研,解决技术瓶颈

据统计,柯桥区企业博士后工作站历年来进站的博士共取得发明专利、实用新型专利 18 项,成果转化新增产值近 2 亿元。引进博士主持(参与)国家级科研项目 6 项,省(部)级项目 11 项,先后发表论文 60 多篇(其中 SCI 收录 5 篇,EI 收录 11 篇)。其中,宝业集团股份有限公司引进的博士恽燕春期满后继续留在企业,成为该企业的创新带头人,并先后荣获“浙江省优秀博士后”、“浙江省‘千人计划’”、“浙江省领军型创新创业团队负责人”和“绍兴市五一劳动奖章”等。

2 柯桥区企业博士后科研工作存在的问题

2.1 建站规模与经济发展需求还不相称

目前,绍兴市共有企业博士后科研工作站 101 家,而柯桥区仅有 10 家,且设站企业产业领域以传统的建筑、制造和医药化工工业为主,现代纺织、农业、食品酿造、互联网+、新能源等行业还是空白点。统计资料显示,2020 年,柯桥区实现 GDP1516.7 亿元,当年度全社会 R&D 经费支出占 GDP 比重超 3%,在全市领跑。柯桥区现有境内外上市企业 15

家,高新技术企业 369 家。但上市企业设站率仅 26.67%,高新技术企业设站率仅为 2.16%,由此可见,柯桥区的企业博士后建站数量还远未达到与其经济发展相适应的规模。

2.2 博士招收难度大,留才难度大

柯桥区博士后设站单位中除精工科技、三力士等与对口高校建立了合作引才的机制外,其余设站单位引才渠道较为单一,基本通过政府赴外招才、博士自荐或同行引荐等方式,现有博士期满出站后,不少单位会难以避免地陷入“青黄不接”的窘境,与周边区县市相比,博士后进、出站、留站人员的数量并不理想。

2.3 管理体制和机制不够完善

一是部分设站单位后期运作不好,累计撤站率高达 37.5%。个别企业仅把建站当成“软广告”,申建时非常积极,建站后又懒于管理。二是对博士后人员的日常管理流于形式,满足于完成开题报告、中期考核和出站考核等“规定动作”,且不少设站企业并未对博士后项目单独建账,难以明确计算该项目的投入与产出。

3 对策建议

3.1 部门联动,信息互通

运用大数据思维,切实掌握区内科研重点企业的信息和产业动向。通过人力社保、经信、科技、行业协会等部门协力互通,定期走访、动员区内重点科技企业,让科研实力雄厚的高新技术企业逐步建立企业博士后工作站,同时也积极关注具备科技实力的成长型中小微企业。

3.2 加强设站单位与高校的联系,建立长效引才机制

充分利用高校的人才池,通过高校宣讲、政策路演、博士自荐、导师引介、猎头定靶招聘等形式,为设站单位解决引才饥渴。通过校企联动,企博定向匹配的方式提高引进博士后人才的针对性和实效性。同时,也可依托博士后流动站实施企业高新技术产品的研发,实现资源共享、技术共研、成果互惠。

3.3 建立完善的博士后管理体制机制

政府和企业须强化对博士后工作站的考核评估,使企业博士后工作制度化和规范化。详细制定考核指标体系,合理化设置绩效测度标准,将博士的创新能力和日常表现纳入考核指标,重点以自主知识产权为评价指标(专利、版权、标准等)。

3.4 坚持培养与使用并重,并注重“外引内培”

设站企业应鼓励并协助进站博士在解决重大关键技术中成为专家和项目团队管理者。在提供良好的科研条件和生活待遇的基础上,组建企业内部研发团队,由博士带领企业技术人员进行全过程跟班作业,促进团队成员更好地吸收和消化先进技术,还通过讲座和培训的形式带出一批基本功扎实的专业人才,由此实现“引进一个博士,培养一批人才”,造就高素质的员工队伍切实提升企业的核心竞争力。

参考文献

- [1]袁广林.企业博士后:内涵特征、生成逻辑与培养机制[J].国家教育行政学院学报,2017(09):35-40.
- [2]杨木庆,郭君.安徽省博士后管理工作中的若干问题探讨[J].滁州学院学报,2020,22(01):89-92.
- [3]汪丽,胡海文.企业博士后工作站促进校企合作的认识与思考[J].山西农经,2016(12):112-113.