

Research on the Construction Path of Innovative Talent Team in Yulin Energy and Chemical Industry Base

Jianyong Lv Yuenan Guo

Yulin Vocational and Technical College, Yulin, Shaanxi, 719000, China

Abstract

The development of Yulin Energy and Chemical Industry Base is in the stage of structural adjustment and industrial upgrading, and there is a strong demand for innovative talents. Innovative talents are an important driving force for a knowledge-based economy and society. Strengthening the construction of innovative talents has a pivotal strategic significance for the long-term development of Yulin Energy and Chemical Industry Base. The team of innovative talents in Yulin has made great progress, but there are still many problems. A series of corresponding measures should be taken to solve the problems. A series of corresponding measures should be taken to further strengthen the construction of innovative talent team in order to promote faster and better economic and social development.

Keywords

innovative talent team; construction path; Yulin; energy and chemical industry base

Fund Project

This paper is the science and technology plan project of Yulin in 2016 "Research on the Construction Path of Innovative Talent Team in Yulin Energy and Chemical Industry Base" (Project No.: 2016CXY-23-3).

榆林能源化工基地创新人才队伍建设路径探究

吕建永 郭月楠

榆林职业技术学院, 中国·陕西 榆林 719000

摘要

榆林能源化工基地发展正值结构调整、产业升级阶段,对于创新人才有着强烈的需求。创新型人才是知识型经济社会的重要驱动力,加强创新人才队伍建设对榆林能源化工基地的长远发展具有举足轻重的战略意义。榆林市创新人才队伍有了长足的发展,但仍然存在诸多问题,应针对问题采取一系列相对应的措施,进一步加强创新型人才队伍建设,以便推动经济社会更快更好发展。

关键词

创新人才队伍;建设路径;榆林;能源化工基地

基金项目

本文是2016年榆林市科技计划项目《榆林国家级能源化工基地创新人才队伍建设路径研究》(项目编号:2016CXY-23-3)研究成果。

1 引言

人才资源是第一资源,是经济建设、社会发展的核心战略资源,在经济社会发展过程中的推动作用越来越突出,重要地位不断彰显。人才资源是基础,人才集聚是核心。“创新人才就是具有创新意识、创新精神和创新能力,并能够取得创新成果的人才。创新人才不同于一般的人才,他们位于各个领域、各个行业、各个组织人才金字塔的最顶端”^[1]。创新人才队伍的状况,代表了一个国家和地区的整体水平和综

合实力,创新人才直接关系到中国科技事业的前途,直接关系到国家和民族的未来。随着国际及国内人才市场的日益激烈,努力培养和建立适应经济发展战略需要的创新人才队伍已成为亟待解决的关键问题。榆林能源化工基地要不断实现创新发展,创新人才培养和队伍建设是关键和基础。

2 创新人才队伍建设研究的理论基础

2.1 适应人才竞争环境的变化

从适应人才竞争环境变化的现实看,人才竞争已成为中

国经济社会竞争的先导。以信息技术为基础的互联网造就了全新的工作岗位,对掌握尖端科技的国际创新型人才和精通经营管理的复合型人才的需求成为人才竞争的焦点。随着经济的快速发展,人才争夺已成为各个地区发展的当务之急,如果一个地区拥有一流的人才,特别是高层次创新型科技人才,那么这个地区就抢占了发展的制高点。当前,榆林能源化工基地正处在跨越式发展的关键阶段,必然需要一大批具有创新精神的高层次科技人才作为保障。高层次创新型科技人才竞争环境的变化告诉我们:要拥有人才,必须尽快转变观念,充分发挥科技人才的积极性、主动性和创造性;必须以提高创新能力为目的,大力加强创新型高层次科技创新型人才队伍建设。

2.2 创新型人才素质模型构建

完整的创新型人才基本素质应涵盖创新人格、创新意识、创新思维、创新技能。创新人格,指具有强烈的好奇心,善于探索和独立思考,有恒心,有毅力,不墨守成规,敢于挑战权威。创新意识,指从内心渴望创新、崇尚创新、勇于创新。创新思维,指具有敏锐的洞察力、恒久记忆力、天马行空的想象力。创新技能,指具有精深的专业知识和广博的多学科交叉的知识,具有动手操作能力和对信息的获取整合能力。这四个方面的素质内容构成了创新型人才素质模型。研究创新人才队伍建设,也需以此模型为基础,提出建设路径。

3 榆林能源化工基地发展与创新人才队伍建设之间的联动关系

榆林是中国陕西省经济发展的重要一极,能源化工基地是重要推动力量。在经济新常态背景下,客观分析榆林能源化工基地发展条件,利用资源优势,发挥区位比较优势,做好产业结构升级,加快发展步伐,实行调整人才培养结构、完善人才培养模式、高层次人才引进等措施,对榆林能源化工基地抢抓机遇、吸引和培养建设发展需要的创新人才具有重要作用。

借助陕西省大力将榆林市打造为陕甘宁蒙晋交界区域中心城市的良好发展势头,从区域协同发展的大格局入手,为榆林能源化工基地建设吸引高层次人才、创新科研团队,产生持续发展的力量。榆林能源化工基地需要进一步通过体制创新吸引和集聚人才,力争实现科技研究资源与人力资本

优化组合。同时,榆林高等教育领域也应抓住发展契机,着力调整人才培养结构和人才培养模式,破除阻碍高等教育资源自由流动的体制壁垒和制度障碍,建立高校产学研协同和成果转化基地,探索科研、教学、产业、人才、资本融合发展的创新之路,形成新模式的教育基地,快速大量培养符合榆林能源化工建设需要的创新人才。

4 榆林能源化工基地创新人才队伍建设路径

榆林能源化工基地创新人才队伍建设存在以下问题:“人才理念存在滞后性,对创新人才重要性认识不足;创新人才的相应政策不完善,激发人才潜力缺乏系统性;创新人才集聚效应不明显;创新人才的发展环境不甚理想”^[1],现提出以下建设路径:

4.1 完善政策建设,优化创新人才工作环境

榆林能源化工基地要加强创新人才队伍建设,必须牢固树立“人才资源是第一资源”的观念,营造良好的人才政策环境。从榆林能源化工基地经济结构转型升级出发,围绕产业需要引进人才。“营造良好的法制环境、人文环境和舆论环境,激发科技人员的创新潜力。打破传统用人思想的束缚,在全社会构建尊重知识、尊重人才、鼓励创新、宽容失败的氛围”^[1],创设政策,打造能留得住人才的工作环境。依据中国、陕西省和榆林市各项相关人事政策,制定完善符合榆林能源化工基地人力资源开发利用的政策体系,在人才待遇、职业发展及工作环境中创新政策,对人才落户、医疗、保险、住房、子女入学等问题妥善解决。物质与非物质政策有效结合运用,使之与西安等较发达城市有可比性,吸引并留住人才。设计建立有效的人才奖励机制,对于引进人才给予政策倾斜,促进技术要素参与收益分配,重奖有突出贡献的科技人员,形成政府奖励、用人单位和社会力量奖励相结合的人才奖励体系。精神奖励和物质奖励相结合,充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用,吸引、培育各类创新人才。创新人才队伍建设纳入政府年度绩效考核,量化为引进成功率、人才成果转化产出率、审批办理时长等考核指标并层层分解落实到各级政府,规范政府行为、提高行政效率,为创新人才提供公平、公正、舒心的工作环境。

4.2 提高教学质量,改革创新人才培养模式

榆林高校数量少,规模小,人才培养结构布局不合理,

培养质量不高。因此,要突出发挥现有高校人才培养、科学研究和社会服务作用,探索建立突出创新实践能力培养、提高综合素质的创新人才培养模式,不断深化教育教学改革,让创新人才脱颖而出。高校应以学生为中心,学习、推广、运用先进教育理念与模式,提高人才培养质量。在榆林能源化工基地建设发展的大背景下,高校应修订人才培养方案,梳理课程教学体系,持续改进教学质量,努力提高学生的实践与创新能力,增强学生各方面综合能力,切实提高人才培养与社会需求的适应性和针对性,培养后备高层次创新型人才。适应自主创新战略对创新型人才培养的基本要求,积极培养创新型人才,从根本上大力进行教学内容、教学方法及教学手段的改革,为学生创新人格、创新意识、创新思维以及创新技能的培养和发展提供良好的教育环境。

4.3 调整人才培养结构,服务经济社会发展

“高等教育要随经济发展方式转变和产业结构调整升级而改变”^[4],榆林区域内高校要认清当地人才需求变化的趋势和要求,以榆林能源化工基地产业结构转型升级对于人才的需求作为出发点,适时调整人才培养结构,加强创新人才培养,适应产业布局需求。各高校应该加强创新教育建设,加大实验室、实训室建设、创业基地的投入,加快建设具有创新能力的师资队伍,积极鼓励和指导学生进行创新,引导学生成为勇于创新、渴望创新、崇尚创新的人。对应相关企业和园区,共同制定人才培养方案和课程标准,构建立体化、多层次、开放式的创新实践教学平台,理论教学与创新实践教学相互渗透,课内教学与创新训练、课外科技竞赛紧密衔接,有效促进创新人才培养在各个教学环节的开展。在此基础上,各个高校要注重发挥自己在高等教育领域的比较优势,把专业优势和榆林能源化工基地产业发展相结合,积极做大做强与产业紧密结合的应用专业,发展与榆林能源化工基地产业体系需求符合的专业体系,提高教育服务榆林区域经济社会发展的能力。

4.4 推进资源融合,加强区域产学研合作

榆林能源化工基地所在区域内高校不多,在高等教育资源限制的背景下,榆林区域内高校应充分融合资源,打造产学研创新平台,积极开展产学研协同创新,“充分挖掘利用校内外、国际科研资源,加强与科研院所、企业等单位合作,促进科研与教学相结合,完善科教结合、产学研一体化的协

同育人机制”^[5],重视产学研协同创新及项目成果转化,不断提升创新人才自主培养能力,促进榆林能源化工基地创新人才队伍建设。鼓励支持企业建立研究开发机构,增加科技投入,完善榆林规模企业与高校的合作形式、合作范围,鼓励企业与高等院校、科研机构联合建立多种形式的产学研联合体,以市场为导向、资产为纽带,产学研紧密结合,实现技术合作、人才共享。产学研平台建设与人才培养相结合,优化利用企业、院校和科研机构的资金、人才、设备资源,形成优势互补,既出创新成果,又出创新人才。

4.5 确立公平机制,完善人才评价激励机制

创新人才队伍建设公平机制有利于创新人才进一步发展。人才评价与激励机制是否科学合理,对于创新人才队伍建设影响巨大。对于创新人才的评价,要摆脱传统思维,秉持理论导向、学术导向,单一强调著作、论文。建立公正科学的人才评价体系和评价标准,以科技成果转化生产力为主要导向,着重突出创新能力、科技产出、业绩贡献、人才培养和团队建设等。采用业内化、开放化和社会化等多方评价认可机制,分类分层考核,实施动态管理。利益分配是激励创新人才的必要手段,建立多元化的激励机制,体现一流人才、一流业绩、一流回报。建立有利于科技创新的企业内部管理制度,鼓励创新人才积极开展创新活动,允许参与开发和经营的科研人员以技术要素入股,或以期权形式给予奖励,通过期权、股权及知识产权作价入股等多种方式将高层次创新型科技人才的技术、知识产权等纳入收入分配范畴,以创新激发人才。

4.6 改善人才结构,建立高效的人才流动机制

从榆林能源化工基地产业结构优化升级的战略出发,依靠宏观调控与市场手段,引导知识要素、技术要素向优势产业和重点行业汇聚,优化配置稀缺人才资源,解决人才结构不合理的突出矛盾。提升人才公共服务体系建设,破除人才流动体制性障碍,完善人才“柔性流动”,引导和鼓励创新人才不转户口、工资、档案来榆林工作,从事科学研究、技术推广、产品开发,提供专业服务。加快人力资源市场服务水平提升,不断完善服务功能,充分发挥市场的基础性作用,加快各类专业人才市场的发展。促进人才市场、劳动力市场、毕业生就业市场、技术市场贯通,为用人单位和创新人才提供良好的社会化服务。

5 结语

促进经济社会发展,尤其是区域性高层次创新型人才队伍建设成为发展创新的关键。在榆林产业结构调整的重要机遇期,为了加快自身发展,提升自身竞争力,抢占技术高地,必须加快高层次创新型人才培养,为榆林能源化工基地的经济发展提供强有力的人才保障。

参考文献

[1] 陈晶瑛.基于人才素质模型构建的创新人才培养研究[J].成才之路,2017(34):1-2.

- [2] 吕建永.榆林能源化工基地创新人才队伍建设现状与方向研究[J].现代职业教育,2019(15):46-47.
- [3] 沈佳文.“十三五”时期科技创新人才队伍建设思考——以浙江省湖州市为例[J].湖南工业职业技术学院学报,2016(6):41-44.
- [4] 宋歌.京津冀协同视域下雄安创新型人才队伍建设探析[J].管理观察,2018(1):48-49.
- [5] 张雅光.加快推进拔尖创新型人才队伍建设[J].中国国情国力,2014(11):58-60.