

Reflection on Research Talents in the Era of Digital Economy

Chengkun Zhang

92228 Troops of the Chinese People's Liberation Army, Beijing, 100072, China

Abstract

The vigorous development of the digital economy has brought tremendous changes to society and fully stimulated economic growth. As the first resource, talents are particularly important in the era of digital economy. This paper mainly discusses and analyzes the problems of imperfect cultivation system, low development fault tolerance rate and low social recognition of research talents, and puts forward practical suggestions and feasible ideas to improve the innovative cultivation system, optimize the development mechanism and improve social recognition.

Keywords

digital economy; research talent; cultivation system; development

关于数字经济时代研究型人才的几点思考

张承坤

中国人民解放军 92228 部队, 中国·北京 100072

摘要

数字经济的蓬勃发展给社会带来了巨大变革, 充分拉动了经济增长。人才作为第一资源, 在数字经济时代显得尤为重要。论文主要探讨分析研究型人才目前存在的培养体系不完善、发展容错率低、社会认知度低的问题, 并针对性提出完善创新培养体系、优化发展机制、提高社会认可度的实用性建议和可行性思路。

关键词

数字经济; 研究型人才; 培养体系; 发展

1 引言

根据中华人民共和国国家统计局发布的《2020年国民经济和社会发展统计公报》, 2020年中国GDP实际增速为2.3%, 虽未达到预期, 但却在全球主要经济体中唯一实现经济正增长。值得注意的是, 根据中国信息通信研究院《中国数字经济发展白皮书(2021)》显示, 2020年, 中国数字经济增加值规模达到39.2亿元, 占GDP比重达到38.6, 保持了9.7%高位增长, 是同期GDP名义增速的3.2倍多。可见, 数字经济的蓬勃发展有效的增添了经济活力, 成为稳定经济增长的关键动力。论文主要针对数字经济时代研究型人才浅谈个人的几点思考。

2 数字经济时代研究型人才概念及必要性

2.1 概念

数字经济是以数字化的知识和信息为关键生产要素, 以数字技术创新为核心驱动力, 以现代信息网络为重要载体,

【作者简介】张承坤(1994-), 男, 中国山东济南人, 硕士, 从事经济分析、非线性积分等研究。

通过数字技术与实体经济深度融合, 不断提高传统产业数字化、智能化水平, 加速重构经济发展与政府治理模式的新型经济形态^[1]。事实上, 数字经济内涵较为宽泛, 凡是直接或间接利用数据来引导资源发挥作用, 推动生产力发展的经济形态都可以纳入其范畴。

研究型人才是指有硕士学位以上的教育水平, 具有坚实的基础知识、系统的研究方法、高水平的研究能力和创新能力, 在社会各个领域从事研究和创新工作的人才。在论文中, 研究型人才泛指从事研究和创新工作的相关人才。

2.2 必要性

当今时代, 大数据、物联网、云计算、人工智能等数字经济核心技术扮演着不可忽视的作用, 小到个人层面的衣食住行, 大到国家层面的方针政策, 数字经济正全面深刻地影响和改变着我们的生活, 数字经济时代对人才的能力水平也提出了更高更全面的要求。

2.2.1 数字经济技术发展的需要

数字化是数字经济时代的显著特征之一, 但无论是人工智能还是大数据挖掘, 都必须具备坚实的理论支撑和可靠的人才保障, 高楼大厦必须有坚实的地基, 高新技术的应用同

样要有扎实的理论作为支撑。同时，基础理论的深入研究也会带动新技术的突破与发展，人才在技术发展过程中扮演不可替代的角色。

2.2.2 数字经济时代稳定的需要

数字经济时代向全社会展现了“一切皆数据”的态势，人脸识别、瞳孔识别、数据的采集、挖掘、分析、智能家居、物联网等，涉及社会发展的方方面面，而信息本身具有其价值性，如何在智能化、数字化社会中确保数据的安全性、稳定性需要大量研究人才不懈努力。

2.2.3 国家转型发展的需要

人才是第一资源，创新是第一动力。古往今来，人才都是富国之本、兴邦大计，习近平主席指示，要更好地实施人才强国战略，努力建设一支能够站在世界科技前沿、勇于开拓创新的高素质人才队伍。国家经济体系方式转变、结构调整核心还是人才支撑。

3 数字经济时代研究型人才问题分析

3.1 培养体系不完善

3.1.1 研究型人才教育培养理念滞后

传统应试教育以分数作为唯一评价标准，其突出表现就是以课堂为中心、以教师为中心、以教材为中心，对如何培养学生创新性考虑不够充分，没有把培养学生创新思维和新品品质放到第一位。在学科交叉方面，目前中国学科交叉融合不充分，学科壁垒仍然存在，不同专业、不同学科之间交叉融合后的培养目标、课程理念等方面发展不够成熟^[2]。

3.1.2 高等院校课程教学安排不够合理

目前，大多数高等院校课程的教学安排基本沿用往年课程安排，根据相应学分授予学历，特别是专业课程学习方面，有的学生在部分课程上学习效果较差，未来从事领域甚至与该课程毫不相关。虽许多高校均已设置数字经济专业，但对新专业、新课程、新技术如何更好被学生接受实践较少，对学生个性发展考虑欠缺，没有跳出“流水线”型人才培养的课程设置体系。

3.1.3 研究型人才培养目标不明晰，校企匹配度不高

当前仍有许多高等院校对学生培养仅限于考试合格、修够学分、顺利毕业，对研究型人才的挖掘与培养浮于表面，导致部分有能力、有志向从事研究工作毕业生因其他因素偏离研究之路。同时，研究型人才目前供需仍处在不平衡状态，高校毕业生就业选择与专业学习契合度有待提高，出现毕业生求职专业不对口、单位招引专业人才难的现象。

3.2 发展容错率低

3.2.1 学生培养方面

许多高等院校，将发表第一作者论文作为学生毕业前提，同时要求数量和质量，硕士、博士培养阶段尤为明显，达不到相应要求则无法取得相应学历、学位证书。

3.2.2 人才引进方面

高等院校、科研机构基本都提供较为优厚待遇，但同时淘汰机制设置单一，部分高校将引进人才后3年或5年的科研成果作为研究型人才能否继续留任的评判准则，由此导致部分优秀博士毕业生望而却步及入职后被迫离职的现象发生。

3.2.3 职级晋升方面

高等院校、科研机构的研究型人才晋升渠道标准严苛，有关职级晋升的办法非常明确，在规定年限内，若没有相关科研成果，职称则无法晋升甚至会取消原职称，会间接地导致一定程度上论文投机行为。

3.3 社会认知度低

3.3.1 普通民众对研究型人才了解不足

从事研究和创新工作人才往往在办公室、实验室等科研场所，大多很难出现在公众视角，普通民众对研究型人才的了解仅限于“搞科研、做项目、写论文”，反观目前各大网络直播平台，抖音、快手等视频平台，铺天盖地的视频，花样百出的表演，形形色色的主播，反而成为了占据流量的制高点。

3.3.2 研究型人才薪资待遇吸引力不够强

需要承认的是，国家对研究型人才非常重视，但相较于企事业单位、互联网公司中应用型人才，研究型人才普遍平均薪资较低。在社会推崇上，民众对娱乐明星的追捧呈现盲目化、年轻化趋势，演员、歌手等明星动辄几百万的演出费远远超出研究型人才正常薪资水平，“长大后要当科学家”越来越多的演变成“长大后要当明星”，专注学术研究的人才占比较少。

3.3.3 研究型人才研究保障不到位

研究型人才从事的工作不仅限于研究和创新工作，还包括许多事务性、行政性工作，统计信息上报、业务部门审批等日常办公流程均需耗费一定时间精力，有的单位在项目课题申报、学术活动组织等方面存在审批难、流程慢的问题，一定程度上占据了研究型人才在学术研究、成果创新方面精力。除此之外，大型试验设备、高精尖仪器配置，标准化实验室建设存在滞后现象，对科学研究的正常开展会造成一定影响。

4 数字经济时代研究型人才的几点思考

4.1 完善创新培养体系

4.1.1 转变培养理念

从以“课堂为中心”“以教师为中心”“以教材为中心”逐步向“以学生为中心”转变^[3]，突出培养学生创新性思维和创新能力。鼓励学生创新学习研究模式，常态化开展课堂互讲互评、课题研讨交流等，在思维火花碰撞中提升学生自我认同感、获得感及对科研工作的浓厚兴趣。同时，避免“为了毕业而培养”的思想，要建立毕业生跟踪反馈机制，

通过毕业生就业情况,一方面可以体现人才培养阶段性成果,另一方面可以反映出社会层面需求度,借此更好地改进未来人才培养的方式方法。

4.1.2 完善培养体系

一是注重基础学科建设,加强普遍性教学。科研理论成果创新离不开扎实的基础理论知识,特别是数学、物理、化学等基础性学科,在数字经济时代的作用尤为突出。基础学科的学习应覆盖相关专业,使学生具备扎实理论基础。

二是优化培养体系,突出个性发展。在课程设置方面,满足培养方案要求的前提下,提高学生自主选择度,区分不同方向,鼓励学生多样化、专业化发展,激发学生自主学习性。

三是创新激励评价机制,鼓励科学研究。在毕业要求方面,破除“唯论文论”,增加课题项目研究、全国专业比赛等平行评价机制;在软硬件设备、师资力量方面,加大对有志向、有潜力、有能力从事研究工作学生的支持力度。

4.1.3 创新培养机制

一是要充分利用高科技。数字经济时代高精尖科技设备及产品层出不穷,培养阶段要注重了解前沿科技,加强理论的应用。

二是要充分结合社会需求和发展。高校、研究机构的培养应充分结合企事业单位等需求、结合国家产业需求,随时代发展,社会对大数据、人工智能等专精人才的需求度提高,且对学习研究应用交叉学科人才更为热衷,应鼓励学生跨专业学习,设置合理的跨专业培养机制。

三是探索人才联培制度。探索“政府、企业、学校、科研机构”联合培养模式,通过增设定点实习单位、校企合作等方式,帮助研究型人才拓宽视野、开阔思路。

4.2 优化发展机制

4.2.1 鼓励研究型人才多元化就业

研究型人才在科研院所较为集中,但企事业单位、军队院校对研究和创新工作也有大量需求,产品、技术的研究与创新,管理、运维方式的研究与创新等社会需求仍有很大缺口,应鼓励研究型人才多元化发展,在不同领域发挥自己的智慧和能力。

4.2.2 创新研究型人才发展及评价机制

研究型人才的发展与评价普遍与论文、项目、专利等有密切联系,但研究型工作的投入回报并非成正比关系,特别是在基础学科方面,理论和成果创新需要更多的时间和精力,应给予更多的包容度;在社会层面上,对研究型人才的评价不应仅限于毕业高校、论文的数量和级别、项目成果等,更多的应该在体现思维创新、社会贡献度上,在毕业生毕业要求、

招引人才后的留任、工作后职级晋升方面,对科研成果的评价机制需要进一步优化。

4.2.3 强化研究型人才管理

尝试建立研究型人才库,从高等院校、科研机构、企事业单位按照不同专业、不同领域分门别类建立人才库,尝试开展专业领域研讨交流及交叉学科融合发展研究,最大程度上为研究型人才的社会需求提供可视化、易操作的人才资源管理。注重竞争与合作相结合,促进人才资源合理有序流动。

4.3 提高社会认可度

4.3.1 提高研究型人才社会参与度、认知度

从国家战略发展、社会需求、个人成才等方面,通过研讨会、学术论坛、公开征文等方式在全社会招引人才,吸收借鉴优秀思想观点,并通过设立表彰、奖励等形式,激发研究型人才创新发展,提升活动参与度,进而在全社会形成研究型人才的推广。

4.3.2 落实创新研究基础建设

政府出台研究型人才配套支持政策,在科研仪器设备、经费保障等方面依托大数据为研究型人才的培养和发展提供完备的基础条件,整合教育资源,尝试在学术研究平台建立创新理论和技术交流平台,实现优质资源共享。

4.3.3 加强研究型人才舆论引导和宣传

人才是第一资源。要大力倡导“科学家精神”,通过新闻广播、报刊杂志、公众号、视频号等传播媒介,突出研究型人才的日常状态和社会贡献,抓好研究型人才典型宣传,打造典型宣传人物、发挥榜样示范作用,积极营造尊重人才、致敬科学研究的社会环境。

5 结语

总之,数字经济作为新时代的经济模式,深刻地改变了人们生产生活方式,也是全球各国竞争的新焦点。当下,研究型人才的培养、发展、社会评价都有很多可以改革创新、完善优化,从而形成合理竞争,团结协作,积极向上的科研环境和氛围,如此,研究型人才队伍会愈发壮大,创新理论成果竞相迸发,社会安全稳定得以保障,国家转型发展更加繁荣。

参考文献

- [1] 孙克.发展数字经济的思考[Z].中国通信年鉴,2018.
- [2] 常胜.后摩尔时代研究型微电子人才培养思考[J].教育教学论坛,2019(3):214-216.
- [3] 吕薇.美国一流研究型高校人工智能人才培养的经验与启示——基于“以学生为中心”的视角[J].大学教育科学,2019(6):102-123.