

把智慧和力量凝聚到创新发展上来

安徽省中国特色社会主义理论体系研究中心

编者按 党的十八大报告强调,要实施创新驱动发展战略,对于我国加快建设创新型国家、开启迈向科技强国的新征程,必将产生全面而深远的影响。实施创新驱动发展战略,是各地、各部门和全社会的共同任务。这些年来,安徽省以自主创新实现跨越发展,以自身的探索与实践对科教强省战略进行了有力诠释。安徽对自主创新道路的探索说明,自主创新是一个区域科学发展、加速崛起的必由之路,只要树立长远眼光,充分挖掘和整合资源,就能够把全社会的智慧和力量凝聚到创新发展上来。我们要认真学习领会,扎实贯彻落实党的十八大精神,总结推广各地的有效做法和新鲜经验,充分发挥科技创新在提高社会生产力和综合国力中的战略支撑作用。

党的十六大以来,安徽实现了从抓企业创新到抓产业创新、再到抓区域创新的三大跨越,涌现了一大批具有国际领先水平的创新成果,走出了一条独具特色的自主创新之路。安徽对自主创新道路的探索说明,自主创新是一个区域科学发展、加速崛起的必由之路,自主创新并非高不可攀,只要树立长远眼光,坚持把科技创新作为发展的主要驱动力,充分挖掘和整合资源,就能把全社会的智慧和力量凝聚到创新发展上来。

创新文化孕育创新浪潮

创新是创造性的劳动,需要良好的创新文化积淀。江淮大地一直是充满活力的创新热土,在科技等多领域有着悠久的历史传统,特别是在科技领域人才辈出,影响深远。如今,省会合肥是全国四大科教基地之一,中国科学技术大学、合肥工业大学、中科院物质研究院等高校、科研机构的科技资源丰富,科技要素完备,科技成果丰硕。

鼓励创新、宽容失败,是推进自主创新最可宝贵的土壤。安徽地处中部,融通南北、汇聚东西,形成了包容、厚德、争先、创新的地域文化。改革开放以来,安徽人以敢为人先的精神推动着农村改革、农村税费改革、农村综合改革等走在全国前列。今天的安徽更加注重加强创新文化建设,着力弘扬创业、创新、创优的精神,广泛宣传自主创新的先进典型和经验,形成了鼓励勇于创新、大胆质疑、宽容失败、敢为人先、和谐包容的创新文化氛围。

改革举措激发创新活力

创新意味着要打破常规、改变现状,这不仅是科研方法、手段的突破,也需要有与之相适应的体制机制,需要为创新力的释放提供更为广阔的空间。安徽坚持把自主创新作为

推进科学发展、加速安徽崛起的核心战略,注重加强对创新的政策引导,通过健全技术创新体系,加大科研投入力度,完善科技激励政策等举措,努力激发创新活力,整合自主创新资源,加快推进自主创新。2008年,合肥、芜湖、蚌埠三大区域中心城市联袂探路,引领安徽自主创新,努力打造成为全省加速崛起的主引擎。省财政设立了合芜蚌试验区自主创新专项资金,用于落实各类项目资金、资助等支出。

人才是自主创新的根本基础,而企业是创新的主体和载体,安徽抓住这两个关键来推进试验区建设。为挖掘人才这一自主创新的第一资源,安徽决定建设合芜蚌自主创新综合试验区人才特区,从市场化人才评价等10个方面给予政策支持,大力引进能够带动新兴学科、突破关键技术、发展高端产业的领军人才。2008年以来,合芜蚌试验区出台人才政策已有30多项,全省累计培养和引进高端人才2万多名,研发人员数增长了1倍;选拔学术和技术带头人及后备人选600余名,新增博士后科研工作站、流动站60多家。高端人才集聚,为建设创新型安徽组建起实力雄厚、带动力强的专家团队,科技创新成果井喷式涌现。安徽出台了一系列相关配套政策扶持创新企业,为创新企业的发展注入强大动力,涌现出一批依靠自主创新迅速崛起的行业小巨人。合芜蚌3市科技创新实力和区域带动能力较强,几年的探索效果显著,对全省的自主创新发挥了辐射带动作用。

加速崛起带来创新速度

创新是时代的要求,更是一个区域实现快速发展的必然选择,要紧紧围绕社会发展进步需要凝炼创新课题。通过对省情的分析,全省上下认识到,加快推进自主创新是顺

应形势发展、实施创新驱动战略的内在要求,是发挥科教优势、提升区域竞争能力的迫切需要,也是推进科学发展、建设美好安徽的战略选择。因此,服务加速崛起的现实需求成为安徽推进自主创新的强大动力,而附加值高、资源消耗少、带动作用大的战略性新兴产业成为战略重点。几年来,安徽电子信息、新能源汽车等一批新兴产业从无到有,从小到大,快速成长为百亿元乃至千亿元级的产业集群。2011年,全省共有战略性新兴产业规模以上企业1560家,电子信息、高端装备制造产业规模迈过千亿元大关。安徽的战略性新兴产业为稳增长、促转型作出了积极贡献,为安徽加速崛起注入了新活力。

协同创新探索创新路径

格外强调系统化、协同化,是由现代科技的复杂性所决定的。在自主创新的实践中,安徽坚持打破地区、行业和部门的局限,打通创新要素全链条对接的通道,着力提高自主创新的组织程度,逐步建立功能完备、运作高效的科技信息交流、成果转化和要素共享平台,建立利益共享、风险共担的合作机制,探索多种形式的协同创新,促进技术与资本、成果与市场的高效融合,促进高校、科研院所与企业的交流对接、互动双赢。把论文写在产品上、研究做到工程中、成果转化在企业里,已成为大家的共识,这也极大地释放了科教、人才、产业基础的优势和活力,实现各类创新资源的有效融合。与安徽发展同频共振,产学研实现了良性互动。合肥公共安全技术研究院、合肥语音技术研究院、合肥光伏光热研究院相继成立。中国科学技术大学除了与企业开展合作研发项目外,还面向省内行业龙头建设一批合作成果转化平台,参与近10家省级工程中心的共建,做实成果转化的中间环节。以

协同协作推进自主创新,这已成为安徽高校和科研院所的共同理念。

自主创新的关键,是要突出企业的技术创新主体地位,进而实现创新成果的有效转化。在合芜蚌自主创新综合试验区政策引领下,安徽的自主创新已发生深刻变化,从过去高校院所扛大旗转变为以企业为主体,80%以上的工业企业建立了产学研合作关系,70%以上的科研机构、科技人员、研发经费、专利申请数和省级科技成果来自企业。十一五以来,全省新建30多家产业技术创新联盟,80%以上规模以上工业企业建立了产学研合作关系;研发出汽车覆盖件生产成套装备、增程式纯电动汽车等一批技术含量高、牵动性大的新产品,有力提升了企业竞争力。在协同创新中,产学研的紧密结合促进了各类创新要素的集聚与整合,创新成果的不断涌现和有效转化,各类创新主体实现了共赢。

创新平台树立创新标杆

创新需要龙头带动,需要高端平台的示范引领,这个平台既是人才的集聚平台,也是技术的汇聚平台。从国内的实践来看,创新龙头的出现,既是一个区域自主创新阶段性总结,更是创新发展的新契机,会带来一个区域创新的新变化。2012年7月奠基的中国科学技术大学先进技术研究院,就是要进一步发挥中科院系统特别是中科大的创新资源优势,打造合芜蚌区域创新体系的重要公共创新平台,积极探索走出一条科技体制创新、产学研用结合的新路子。这一新标杆的辐射带动,将把江淮大地的自主创新带入新境界,使安徽不断形成新的战略态势,长期保持充满活力、持续向上的发展态势。

(执笔 洪永平 韩修良)

探索与实践

以改革创新精神推进廉政风险防控

对山东德州市中级人民法院建立廉政监察员队伍的调查与思考

徐安国

创新廉政风险防控机制取得的成效

德州市中级人民法院建立廉政监察员队伍,创新廉政风险防控机制,取得了良好的工作成效,具体表现在以下几个方面:一是开辟了上下顺畅的直通道。廉政监察员队伍是院党组和纪检组监察室的力量延伸,是连通各庭(室)、各岗位的神经网络,通过这个网络,能够把上级党委和纪委以及院党组关于纪检监察工作的部署要求迅速传达到各个庭(室)、各个岗位,使之得到较好的贯彻落实;另一方面,廉政监察员队伍使纪检监察的触角延伸到审判执行的各个岗位,出现任何情况,都会立刻传导到指挥中枢,使院党组和纪检监察部门更有效地开展工作。二是构筑了防范风险的监督哨。廉政监察员一方面做好业务工作,同时还要对廉政风险岗位发挥贴身防守和预警把关的作用,是设在审判、执行岗位的廉政监督哨。他们针对干警在思想和纪律作风方面出现的苗头性、倾向性问题及时进行提醒,构建起警示机制,同时,他们在掌握干警思想动态的基础上,有针对性地进行职业道德、纪律作风和廉政教育,引导干警树立为民、务实、清廉思想,落实好反腐倡廉任务,构建起自律机制,有效防止了岗位廉政风险的发生。三是实现了廉政风险防控的全覆盖。审判是法院的中心工作,每个工作在审判一线的法官都有审判权。一方面,法院工作人员权力分散,风险点分布面广量多;另一方面,专职纪检监察人员相对较少。针对这种情况,通过建立廉政监察员队伍,让他们分布在法院各个重要岗位,避免了纪检监察工作单独依靠纪检组监察室独立支撑的局面,在不增加专职纪检监察人员的同时,充分地壮大了纪检监察工作力量,对分布面广量多的风险点的防控达到了无缝覆盖。

创新廉政风险防控机制的几点启示

洞装上防火墙。其二,加强廉政风险防控,必须确保防控措施落到实处。在一些地方或单位,风险防控制度确实不少,甚至形成了制度汇编,但仅限于写在纸上、贴在墙上、放在橱柜里。德州市中院赋予廉政监察员充分的监督权,任何岗位、任何人员都必须无条件地配合监督,使廉政监察员得到干警充分敬重,说起话来有威信,行使监督有威力,防控措施能落实。这就启示我们,加强廉政风险防控,必须依靠有力的监督,确保防控措施落到实处。今后,加强廉政风险防控,应落到成为纪检监察工作的重点,我们应当继续在强化监督力、确保防控措施落实上不断探索和创新。其三,加强廉政风险防控,必须和部门业务工作相融合。在德州市中院,各廉政监察员既是本庭(室)的业务骨干,又兼职做好廉政风险防控工作。他们在开展司法业务工作的同时,自觉与反腐倡廉和风险防控结合起来通盘考虑、同步推进,做到权力运行

延伸到哪里,源头防腐的制度措施就延伸到哪里,风险防控始终与审判执行如影随形,时时、事事、处处有监督。这就启示我们,加强廉政风险防控决不能空对空,必须融入部门业务工作中,特别要深入到风险易发多发的重点岗位和薄弱环节,克服两张皮现象。其四,加强廉政风险防控,必须依靠严格的考核追究作保障。德州市中院不仅赋予廉政监察员充分的职权,更是建立了严格的管理考核制度,尤其是每年度的半年和年终考核,对积极履行职责、工作成绩突出的,进行表彰奖励,晋升提拔方面优先考虑,对履行职责不积极的,追究相应的责任,使他们工作起来有动力更有压力,行使职责不敢懈怠。这就启示我们,加强廉政风险防控,必须建立严格的考核制度和责任追究制度,只有动真格,依靠刚性的考核和严明的追究,才能确保廉政风险防控取得实效。(作者系中共德州市纪委派驻第八纪检组书记)

提示 党的十八大报告指出,深化重点领域和关键环节改革,健全反腐败法律制度,防控廉政风险,防止利益冲突,更加科学有效地防治腐败。学习贯彻党的十八大精神,就要把深化改革和制度创新作为推进反腐倡廉建设的根本举措,注重反腐倡廉实践创新、理论创新和制度创新,总结推广基层和群众创造的有效做法和新鲜经验。在这方面,山东德州市中级人民法院建立廉政监察员队伍、创新廉政风险防控机制的探索给我们带来了许多有益的启示。

审判权、执行权是人民法院的核心职权,也是廉政风险易发多发的重点岗位,历来为人民群众所关注。近年来,山东德州市中级人民法院围绕加强廉政风险防控,不断探索制度创新,在法院系统建立了廉政监察员队伍。廉政监察员由法院各业务庭(室)的中层副职担任,他们分布在法院系统各个岗位,从而实现了纪检监察工作人员的布控、监督的延伸、网络的形成,达到了廉政风险防控无缝覆盖,在实际运行中取得了较好效果。

创新廉政风险防控机制的基本做法

廉政监察员的主要职责就是严把廉政风险的防控关口。为此,德州市中院突出抓了建好队伍和发挥作用两大环节。一是抓住选人用人关,确保建立一支高素质的廉政监察员队伍。严把廉政监察员的选任条件,要求廉政监察员必须是各庭(室)副职,具有过硬的业务素质,思想政治素质高、廉洁意识强,热爱纪检监察工作,有较强的事业心和责任感。廉政监察员首先由本庭(室)民主推荐,经中院纪检组审核和政治部审查,最后由院党组研究同意后正式任命。目前,中院共有15名廉政监察员,分布在刑事、民事、行政审判庭、执行庭、审判监督庭、立案庭以及技术室、审判管理办公室等,对各业务庭室实现了全面覆盖。二是加强协调管理,充分发挥廉政监察员队伍的作用。廉政监察员队伍由院党组领导,法院纪检组监察室统一协调管理,把监督办案行为、防范司法风险、促进廉洁公正作为对廉政监察员队伍的总要求,通过发挥这支队伍的监督职能,督促落实各项纪律,确保干警不出问题,促进审判质量、效率不断提高。一是协助本庭(室)抓好反腐倡廉工作,特别是审判纪律、廉政纪律、工作纪律的落实;二是抓好本庭(室)干警的理想信念教育、

构建人力资源支持体系 推动高新技术产业发展

李仁

在高新技术产业竞争日趋激烈、人力资本越来越成为企业核心竞争力的状况下,建立促进高新技术产业发展的人力资源支持体系,不仅必要,而且非常迫切。根据我国高新区高新技术产业发展及其人力资源开发管理的现实,创新人力资源开发与管理的理论,可以提出推动高新技术产业发展的五大具有紧密联系的人力资源支持体系:

第一,基础性支持体系。工作分析系统、获取与再配置系统、绩效系统、薪酬系统和培训与开发系统,这是人力资源研究方面的基础性内容。但当这些基本理论原理同具有特殊性的高新技术产业或高新技术产业相结合时,其内涵和外延都会发生变化,形成高新技术产业人力资源特指性理论,即以高新技术产业企业、企业知识型员工其工作分析、获取与再配置、绩效、薪酬、培训开发等为研究对象,以形成适合高新技术产业发展的工作分析管理、获取与再配置管理、绩效管理、薪酬管理、培训开发管理为主要研究内容。基础性支持体系的重点是建立工作分析系统、绩效系统、薪酬系统,难点是在应用中这几个系统内部流程及相关要素的科学合理性,以及如何保持某种合适的联系,尤其是做到绩效评价与薪酬待遇等的一致性。

第二,创新性支持体系。创新是各类组织保持生机与活力的关键,而对于高新技术企业而言,新则是其灵魂,这是由高新技术企业及员工特点所决定的。但是,现行的企业创新大多局限于制度创新上,通过制度创新为企业、员工培育、成长、发展提供制度支持,这对高新技术企业缺乏针对性。因此,我们应针对高新技术企业及员工特点,不仅仅注重单一的制度创新,还注重知识创新和技术创新,构建基于知识创新、技术创新、制度创新的高新技术企业人力资源创新体系,把知识创新、技术创新、制度创新当作一个整体来指引人力资源方向和采取相应的对策措施、制定相应的政策等。换言之,创新与高新技术产业发展以及人力资源效应之间呈正相关关系,实现知识创新是基础,技术创新是关键,制度创新是保障的人力资源管理创新,是高新技术企业人力资源管理的重大突破,使人力资源管理上升到管理企业员工创新活动的层次,可以极大地丰富人力资源管理内涵以及引起管理方式的相应变革,这对高新技术产业的发展具有重要意义。

第三,战略性支持体系。产业集群、高新区管理模式、企业战略等,是现代企业理论的研究重点领域,也是高新技术企业关注的重点。研究推动高新技术产业发展的人力资源支持体系,还需要跳出这类研究束缚,尝试把高新技术企业人力资源同产业集群、高新区管理模式、企业战略等结合起来,确立立足于产业集群的人才集聚战略,立足于高新区管理模式的团队管理优化战略,立足于企业战略的战略性人力资源管理的支持系统。通过实现结构性优化的团队管理,建立好人力资源管理与企业经营发展战略的契合机制等,保证人力资源开发与管理的有效性及降低管理成本。

第四,平台性支持体系。有些高新区在科技中介能力建设,都把建设重点和评价标准放到科技中介服务和科技成果转化上,而没怎么关注科技中介自身人力资源能力建设方面,导致科技中介人力资源能力不强而影响到服务与转化能力。因此,需要加强科技中介人力资源能力建设,科技型中介机构应实现从只强调提供优质服务到更强调内部人才配置、结构调整的战略转变,建立起内部配置、外部服务、战略联盟、网络支持的人力资源运行新机制,使强化科技中介人力资源能力成为增强科技中介能力的有效途径。同时,突破高新区在专业孵化器人才问题上只注重吸引人才的局限,促使专业孵化器不仅注重吸引人才,而且也注重孵化人才,通过建立人才引进与人才孵化并进机制,重点采取人才租赁、交流沟通、高端培训、指导和监督等运行方式,来增强专业孵化器的人力资源能力,从而使创业服务中心、生产力促进中心及各类科技产业园等成为高新技术产业人力资源开发与管理的重要平台,形成支持高新技术产业发展的科技中介、专业孵化器人力资源体系。平台性人力资源开发与管理的提升,将对高新区科技中介、专业孵化器的发展产生重大影响。

第五,预警性支持体系。高新技术产业及人才的特殊性决定了必须进行人力资源危机预警管理,使规避人才各类风险及控制人力资源成本和保证人力资本投资效益成为可能或现实。高新技术产业人力资源危机预警指标体系主要有两类。一类指标体系包括员工满意度、员工保持率、劳动生产率、培训支出比、信息沟通效率、公司治理结构等。这一指标体系的特点在于,可以实现企业人力资源与企业财务、客户、业务流程、企业战略目标等的高度结合。另一类指标体系由人力资源总量决策预警体系、工资成本决策预警体系、人力资源结构决策预警体系、专业人力资源工作人员成本控制决策预警体系、人力资源部门工作效能预警模型、员工忠诚度预警体系、员工满意度预警体系等8大系统构成,这一指标体系的特点则在于量化度高、科学性强。人力资源危机预警管理可以区分为技术路线和实战路线两个方向,前者着眼于危机预警分析并依据分析结果提出预防对策;后者着眼于整体性人力资源整合、人力资源制度化管理等。采取技术路线和实战路线相结合的方式,可以使人力资源危机预警管理更为科学合理,因而也更为有效。

(作者单位 中国西部经济研究中心)