

企业内部博士人才培养模式创新与优化研究

李楚佳

中国石油化工股份有限公司茂名分公司 广东茂名 525000

摘要: 在新时期下,创新成为时代发展的主要潮流,也是各行业实现持续性发展的主要驱动力。企业研发能力的增强需要在创新中实现,同时科研成果转换效率也会在创新中得到提高。但现有教育体系培养出的人才虽然具有高素质,却与企业实际发展需要有一定差距,所以必须对企业内部博士人才培养模式进行创新,借助科学的人才培养模式培养出复合型的高素质博士人才。基于此,本文对企业博士创新人才的特质要求进行分析,提出企业博士人才培养模式创新与优化的科学路径,力求将我国企业博士人才培养水平提升到一个新高度。

关键词: 企业; 博士人才; 培养模式; 创新策略

科技创新一直是社会各阶段稳步发展的驱动力,而科技创新的关键则是培养高层次和高素质的新型科技人才。只有做好复合型科技人才的大力培养,才能为创新型国家的全面建设注入持续的活动^[1]。博士是高素质创新型社会人才的重要组成部分,而该类人才的科学培养是实现人才强国的重中之重,也是落实各时期发展战略的先决条件和促进社会生产力不断提升的紧迫任务^[2]。因此,我国企业内部博士人才培养模式必须做到创新与优化,才能培养出具有高层次、高素质和创新型的复合型人才,为经济稳步前行带来有力推动,更是为产业快速转型带来有力促进。可见,对企业内部博士人才培养模式创新与优化策略的探讨是十分必要的,同时也具有一定的现实意义。

一、企业博士创新人才的特质要求

(一) 创新意识

企业博士在新时期下成为高层次人才队伍建设的主要元素,也是实现我国科技创新能力不断提升的中坚力量。因此,创新型人才必须对各类新问题及新事物带来的刺激有一定敏感度,才能挖掘出当中不同之处,带着质疑去验证自身想法,同时也不会过于盲目地去接受他人观点。所以,创新者一是敢于大胆怀疑,坚定不移地对自身观点进行维护。二是带着强烈好奇心与热情去探索世界,同时不怕嘲讽,也不会带着有成见的眼光去观察世界。三是凭借浓厚兴趣去探索新事物发展中的规律,对任何复杂事物均带有浓厚的探索兴趣,同时沉迷于创新,从而得到心理上的满足^[3]。

作者简介: 李楚佳,女、汉族、1988.5.22、籍贯:重庆、学历:硕士研究生、职称:工程师、毕业院校:辽宁石油化工大学、研究方向:人才培养、干部管理及企业管理、邮箱:342149266@qq.com。

(二) 团队精神

重要工程的实现都需要技术方面的创新与支持,所以团结协作成为博士人才必须具备的能力。只有带着团队协作的精神才能完成不同难度的任务,因为没有系统的引导,就不可能实现宏伟的强国计划。在信息化社会,创造力的全面释放需要以独立自主为基础,而合作正是创造性活动当中不可缺少的精神^[4]。博士人才可以将自身想法共享,通过合作方式完成更多更好的发明与创造。可见,多方合作可以解决复杂问题,也是创新的源动力。因此,团队合作精神是企业博士人才必须具备的一种精神。

(三) 创新思维

企业内部博士人才的思维必须具备一定的活跃性,才能在面对新的问题时很快产生新的想法,从而寻找到解决问题的多条途径,而且可以快速走出固式思维模式,不会受到条框限制。因此,创新型人才的思维一定会具有发散性,观念也凸显出极高的先进性,思维会不断跳跃,同时将新知识快速融入知识结构之中并加以利用,使得问题得到快速与有效解决。

(四) 创新情趣

正常来讲,具有创新意识的人才同时也会带有一定的幽默感,所以才能在不同类型的境遇中依旧带着主动性去面对严峻形势,凭借自身智慧去解决难题,体现出一种创新情趣。在幽默感中,创新型人才会展示出自身的学识与智慧,从而放松心情,从平淡无奇的事物当中寻找到有价值的信息,而且其思维也具有开放性^[5]。除此之外,创新型人才不会因为独处而产生孤独感,反而可以在安静环境中与心灵对话,通过精巧构思实现创新,将获得的成果奉献给社会。

二、企业内部博士人才培养模式创新与优化路径

(一) 强化创新思维,发挥引领作用

企业内部博士人才必须具有一定创新意识,还应带着先见之明才能将各种具有冗杂特点的信息或者要素进行科学重组,在新的组合下进行反复实践与尝试,最终获得新的启发。可见,创新对企业未来各阶段的发展有深远影响,而博士人才培养也尤为重要,必须从创新思维的培养入手,将企业家精神融入博士人才培养方案。那么,一方面需要以创新为中心,重视创新思维的发展,使得博士人才可以借助推理方式对客观世界当中的事物进行全面分析,从而产生新的判断与认识,凭借新思路保证问题得以有效解决^[6]。另一方面敢于突破传统,对创新的思路进行收集,使得博士人才可以掌握创新思维的使用技巧,才能在求异中主动探索,保证知识结构不断重构,思维也具有一定的灵活性,自然会在企业创新活动中发挥出自身的引领作用。

(二) 创新激励机制,做好人才储备

人才管理机制的创新可以为企业各阶段发展注入足够的活力。因此,首先需要分析人才资源情况,以激励机制的创新为中心,对传统人才选拔机制进行大力创新,实现人才合理配置。在公平和具有择优特点的外部环境中,企业人才会产生一种危机感,从而努力对自身能力进行不断提升。企业还采用推选聘任方式对优秀人才做到全面选拔。其次,对人才发展机制做到全面创新,根据博士人才培养需要建立起相应的博士发展机制,采用双轨制实现技术与职务的分流。最后,人才效益的分配机制也应得到创新,将人才所创造的价值进行充分利用,同时将技术、贡献和报酬挂钩,使得人才发展获得足够空间,让博士人才培养力度不断加大。

(三) 根据总体部署,加大培养力度

为了拓展博士人才培养途径,应加大培养的整体力度,通过足够投入培养出高层次的创新型人才。具体而言,一是结合科技领域增长情况,对博士培养投入总量进行定期调整,使得博士培养投入具有针对性与合理性。二是地方政府应将高层次博士人才培养所需投入纳入财政预算,促进科教事业稳步发展。三是企业应结合博士人才培养的总体部署,通过自筹方式加大培养力度,使得博士人才招收规模逐渐扩大,让资金投入呈现出多元化。四是重视学术气氛的打造,优化投入资助计划,重视偏远地区企业博士人才培养,使得博士培养走入平衡发展。

(四) 完善考核体系,激发人才潜能

企业内部博士人才培养可以促进企业在竞争环境中的稳步发展,有利于人才管理工作效率的不断提升,从而将企业博士人才所具有的潜能全面激发,强化管理服务职能,最终实现工作方法创新。因此,考核体系必须足够完善,那么应结合博士人才管理现状对制度管理进

行针对性完善,考虑科学衡量指标的使用,对博士人才现有研究水平进行分析,从而将考核指标体系做到量化,力求将博士人才具有的发展潜能不断激发。

(五) 基于战略高度,开发人才资源

企业内部博士人才培养模式的大力创新需要与企业各阶段发展战略相契合,才能保证人才资源管理具有合理性与长远性,同时明确企业各时期发展对博士人才的实际需求。那么,博士管理规则、招聘制度和分配方案等制度的创新与优化可以为人才资源全面开发带来推动。一是对人才资源开发体系进行不断完善,从识人和选人入手,做到后续的育人与用人,保证实现留人,要求这五个环节紧密相连,保证博士人才具有适度流动性。二是从更深层次做好人才资源全面开发,例如,对博士人员进行系统性开发,凭借智力整合实现博士人才与其他人才的深度配合。三是拓展人才开发角度,保证从多个方面完成博士人才开发,将人才的潜在能力等资源充分挖掘,发挥出博士人才创新优势,做到才尽其用,确保博士人才培养模式创新与企业发展战略相契合。

三、结束语

现阶段,我国各行业之间的竞争已变成人力资源的竞争,人才战略的落实已成为行业发展的关键,更需要一个长期过程才能实现的主要任务。在创新型国家的建设中,带有创新意识的人才成为实现生产力持续提升和促进产业快速转型的第一要素。因此,相关部门必须带着前瞻性思维加快企业内部博士人才培养模式的创新,做好高质量人才储备,从而满足人才需求增长需要,使得年轻博士能够成长为合格,同时具有活力的青年科研学者。

参考文献:

- [1]陈一民,冯云,宗映涛.引进博士后高端人才促进企业管理和技术创新[J].经济研究导刊,2013(10):138-138,235.
- [2]王莹.创新型人才和企业的造就——访Intel公司全球副总裁、亚太研发中心总经理王文汉博士[J].电子产品世界,2008(10):20.
- [3]冯梦婷,张晓东.宁波促进博士人才优先向企业集聚的路径方法[J].商场现代化,2015(2):129-131.
- [4]杨毅,刘建勋,导延年.高新技术制造企业中博士学历科技人才绩效管理研究[J].人力资源管理,2012(10):128-131.
- [5]李勇,王丽,王金荣.企业博士后多余了吗?—基于博士后人才租赁的视角[J].中国博士后,2012(3):29-30.
- [6]李正,吴钰滢,焦磊.我国博士后人才培养政策的变迁逻辑及其展望——基于历史制度主义的视角[J].研究生教育研究,2021(4):78-84.