

《经济参考报》记者在江苏制造企业采访时获悉，作为工程机械龙头企业，徐工集团工程机械公司多年来想招收博士，无奈应者寥寥，而同城的大学却能轻松吸引博士任教。这一局面近来有所改善，但是博士愿意留大学、不愿进制造企业的现象仍然十分突出。

徐工机械董事长、党委书记王民告诉记者，高校培养的博士等高层次人才是科技创新的核心力量，日益受到企业青睐，但是现在大量博士毕业后不愿进制造型企业，又回流到高校，会不会出现“窝”工？

博士进企业意愿低

据江苏徐工工程机械研究院有限公司（以下简称“徐工研究院”）负责人赵斌介绍，徐工在20年前就开始引进博士，一直进展缓慢，每年只能引进一两个，到2011年只有5名博士，2019年引进10多个博士。对比徐工集团2万-3万员工的规模，博士数量显得太少。

最近几年，徐工受到国家、省市更多的关怀和重视，相关部门在徐工设立了高端研发机构。借助这些平台，徐工大力吸引博士人才加盟，截至2021年，已有博士人才53人（含企业自主培养），然而博士离职率依然明显高于本科、硕士学历的员工。比如，2018年之前徐工总共有博士42人，截至2021年9月末已离职11人，离职率高达26.2%。2018年至2021年，博士离职率是21.8%，远高于本科生和硕士生。

与企业引进博士难相比，高校招聘总是吸引大量博士报名，博士教师和行政人员逐年大幅提升。统计显示，地处徐州的某高校，截至2021年3月有1688名专任教师，其中拥有博士学位1052人，比例为62.3%。徐州另外一所偏重工科的高校，截至2021年3月有1989名专任教师，拥有博士学位1612人，比例高达81%。

相关统计显示，近年来我国每年毕业的博士数量不断快速增长，但是愿意去企业的博士比例始终徘徊在低位。我国博士毕业生数量从1982年第一批6人毕业，到2004年的2.34万人，增长到2018年的6.07万人。2018年双一流大学博士毕业生从事学术类工作的平均比例约为60%（包括进入境内外博士后流动站、高校及科研设计单位），其中毕业后直接进入高校任职的平均比例约40%，进入境内外博士后流动站的平均比例约17%，而到企业工作的平均比例只有16.68%。

进企业缘何成了“下下策”

多位博士以及高校人士表示，博士不愿意进企业的现象长期存在，根本原因在于培养体制与市场需求之间脱节。

首先，大学生生活压力相对小，企业科研开发压力大。徐工研究院机械专业博士陈新春介绍，他是哈工大本科、天津大学硕博毕业，因为一直想到企业做些实际工作，应聘来到徐工，并工作了5年。谈起高校与企业的不同，陈新春认为，能够适应企业创新要求的博士并不多。

“我国从小学到博士毕业接受的教育都侧重理论知识，博士通常具有较深的理论功底，写论文‘轻车熟路’。高校还为博士发表论文提供了良好的氛围：校园里思想活跃，可以跟踪最前沿的理论；学校有导师和图书馆，可以自由安排时间。现在博士进了高校收入待遇也不低。而企业为博士设定的项目涉及技术研究、新产品开发、解决生产工艺需求等方面。博士刚毕业时普遍对生产流程不了解，动手能力弱。去企业要履行合同，承担市场化的科研项目，风险大、压力大，是‘下下策’。”陈新春说。

其次，很多企业 with 高校的联系并不紧密，互相不了解。在徐工研究院工作的南开大学物理学博士黄建华认为，多年以来，高校与企业就像在两条平行线上各自开展工作，很少有交集。这几年，徐工主动对接高校做宣传。黄建华参与多次校招后发现，如果企业与高校更主动对接，许多博士可以在企业找到自己的空间。

再次，博士更愿意去一二线城市和新经济企业，不愿从事制造业。徐工集团工程机械有限公司品牌经理刘彬介绍，近年来徐工给予博士的待遇逐年提升，今后还将以薪酬加股权的方式给予激励，但企业在招聘过程中发现，多数博士还是希望去一二线城市，去互联网行业。比如，徐工每年都去某985高校校招，2020年对这所高校相关专业教师进行多轮拜访，并对毕业生现场宣讲，但在学生填报就业意向时发现，一家不知名的互联网游戏公司的吸引力丝毫不弱于徐工。

王民介绍，为了破解高层次人才引进难，徐工近年开始自主培养博士，企业选派员工参加博士学历（学位）取证。为了给人才成长营造好的氛围，规定选派员工读完博后不回徐工也没关系；读博期间，企业全额报销培训费用，如果员工与高校签订科研攻关项目，公司提供研发经费，并为员工按在岗支付工资。目前，徐工现有博士中，有在职博士12人，正在读博21人。此外，还批准员工自主申请读博18人。

“企业虽然比高校竞争压力大，可是博士获得的成就感也是不一样的。”徐工集团工程机械股份有限公司副总裁李锁云说，虽然徐工近3年因绩效考核末位淘汰了5名博士，但是也涌现出了以陈新春等为代表的一批博士，他们陆续在无人操控技术、同轴度检测技术、工程机械涂料涂装技术等攻关项目中取得丰硕成果，突破了工程机械领域一批“卡脖子”问题。

创新一线期待“金刚钻”现身发光

多位业内人士表示，博士回到高校从事理论研究和教学工作无可厚非，但企业是创新的主阵地，大量博士回流高校，势必削弱企业创新能力的建设。

西部一所大学的校长告诉记者，博士向高校聚集，原因是多方面的。一些高校受各种排名影响，行为过于功利化，博士大量集中在高校可能造成人才的浪费。

“高校的科研成果不少，有市场价值的不多。”某省一名科技局局长告诉记者，一项统计发现，该省两家高校科研机构拥有900多项科研成果，能够转化的只有18项，交易价格只有17万元，而为了这些科技成果，仅政府投入的财政资金就达六七千万元，还不包括高校自身投入的。“高校的科研与应用脱节，企业需要的有价值的应用成果比较少，很多论文不关注实际应用。”

针对上述现象，业内人士提出三个方面的建议：

一是鼓励博士等高层次人才到企业建功立业。王民表示，徐工的行业排名近两年从全球第五上升到全球第三。要跨上全球工程机械行业的巅峰，必须从跟踪模仿走向创新引领。我国其他制造行业也正在从模仿走向赶超，对高层次创新人才很期盼也很尊重。希望通过政府引导、多方合力，形成一种人才进企业建功立业的良好氛围。

二是改革高校人才培养机制。业内人士建议，我国高校招收的硕士博士普遍社会实践不足，可以借鉴部分发达国家高校的做法，在高层次人才招收环节提出相应的企业经历要求。

三是博士论文选题更加契合企业与市场的需求，让高层次人才在读书深造过程中，更多地了解社会需求和企业实际，把论文写在祖国的大地上。（记者 邓华宁 韩振孟含琪 覃星星）

来源：经济参考报