



在线资源

- ▶ 研究参考
 - 公共管理
 - 人力资源开发
 - 人事管理
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 国际观察
- ▶ 客座研究人员文章

人力资源开发

着眼高层次创新人才的聚合培养 高校正走出“洋教授”崇拜

2013-02-20 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2013-02-20

来源: 光明网-《光明日报》

与“渐进”的引进模式相伴的,还有评价标准、考核模式的变化。许晓茵说,在中国传统的学术评价中,一般以在《Nature》、《Science》等顶级刊物上发表的文章作为评价指标。以往,不少高校考虑更多的是“以待遇换论文”,引进时,眼里只看到各种“光环”和名头,引进之后,期望的也是为本校的论文发表数等指标“增光添彩”。许晓茵认为:“事实上,引进高端人才的重中之重,不是发表多少论文,而是人才的辐射带动作用,比如建设中心和组建团队,或许才是更为迫切需要的。‘以待遇换论文’的倾向必须尽快摒弃。”

“立长不立幼”的倾向也普遍存在。许晓茵认为,引进人才要着眼学科的发展,也要着眼人才本身的发展潜力。支撑高校学术发展的力量在中青年,处于学术上升期的中青年国际人才理当成为今后引进的重点。上海大学教务处处长万旺根则提醒,尽管存在这样那样的问题,走出“洋教授”崇拜不能因噎废食,鼓励引进国际人才的方向还要坚持。现阶段,我们的“洋教授”不是太多,而是太少了。他担心的是,政府主导的人才引进计划实施一定阶段后,比如三五年,如何让国际人才继续安心留下来,需要从待遇、医疗、子女教育等各方面提供尽可能的后续保障。

记者了解到,从2011年开始,我国实施“千人计划”高层次外国专家项目,计划利用10年左右的时间,引进500名—1000名高层次外国专家,重点引进一批能够推动关键领域突破、带动战略性新兴产业发展、促进新兴学科建设的战略科学家、科技领军人才。而高校,成为引进人才当然的主阵地。截至今年1月,共有94名外国专家入选。

多位高校相关负责人表示,这一重要举措必将给我国高等教育的国际化进程带来深远影响。田国强建议,大学应当加快创新用人体制机制和学术组织形式,打破一直以来大学创新体系中存在的学科封闭性、院系壁垒性,建设有利于吸引和聚集高层次顶尖和领军人才的生态环境,让国际化的人才选拔、使用、评估、激励长效机制生根。

(光明日报记者 曹继军 颜维琦 光明日报通讯员 罗 芬)

[>>返回](#)

新闻评分

相关新闻

- 韩国 女性人力资源开发与职业教育 2013-02-20
- 优质科研环境是吸引人才的关键 2013-02-20
- 张欣庆:推进首都人力社保工作实现新发展 2013-02-19
- 国家公务员局解读2013年公务员管理工作七大要点 2013-02-19
- 韦璐璐:现阶段养老金制度的难点和建议 2013-02-18

