



学术跟踪

- ▶ 人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要
- ▶ 专业技术人员队伍建设中长期规划
- ▶ 2011年两会
- ▶ 2010年两会
- ▶ [学术跟踪](#)
- ▶ 纲要解读
- ▶ 绩效工资
- ▶ 白皮书
- ▶ 五个着力点

学术跟踪

赵永乐：从硅谷的人才裂变看新兴产业领军人才的成长

2011-05-19 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

赵永乐

翻开美国硅谷的发展史，一个不难看出现象发人深省，那就是人才裂变。

50年代中期，由于发明晶体管而获得诺贝尔奖的威廉·肖克利在硅谷创立了自己的半导体实验室。肖克利是硅谷的第一位公民。

1957年，实验室创始时期由肖克利亲自引进的诺宜斯、摩尔等八位年轻俊才集体逃亡，在仙童母公司的资助下组建了具有仙童半导体公司。1968年，诺宜斯、摩尔和葛鲁夫又离开仙童成立了英特尔公司。据不完全统计，仅在70年代初，由仙童流出人才创办的公司就有70多家。1969年，在有400人参加的森纳瓦半导体产业头面人物会议上，据说只有24个人没有在仙童工作过。到今天，仙童半导体公司早已销声匿迹，而唯有英特尔公司成为世界上最大的半导体集成电路厂商。

那么，为什么8位俊才会从肖克利的实验室集体逃亡呢？肖克利是个奇才，一生获得了90多项发明专利，引领斯坦福研究园区走向“硅谷”时代。一般人都会认为，45岁的领军奇才加上一群30岁不到的俊才应该是天才的最佳组合。但其实不然。肖克利性情乖戾，刚愎自用，不懂管理，不会沟通和激励。他怀疑属下，甚至要对他们进行测谎。所以，肖克利只能是一个科学家，而成不了一个好的领军者。随着八位俊才的逃离，肖克利实验室两次被转卖，1968年最终关闭，肖克利也只好到斯坦福大学担任教授，成为硅谷的无奈旁观者。

那么，这8位仙童半导体公司的创业者们为什么又先后离开仙童呢？仙童母公司是一家设在纽约的摄影器材公司，其总经理不但没有把注意力放在开发与半导体领域相关的新产品上，而且还不断地把仙童半导体公司的利润转移去支持母公司的盈利水平。在这种情况下，创业者们心灰意懒，只好选择离开仙童自行创业，另立门户。大批的精英人才也各奔前程，流失殆尽。

那么，英特尔为什么能发扬光大呢？英特尔由三驾马车所驾驭：宜诺斯是“舵手”，把握着企业的发展方向；摩尔是“心脏”，擅长分析技术趋势和策略谋划；葛鲁夫则是“铁腕”，掌控着管理大局。在这三人的领军下，一个英特尔从无到有，从小到大，从大到强，带领一个新兴的产业在全球红红火火地发展起来。

根据硅谷人才裂变的历史经验和我国各地或单位选拔培养和引进新兴产业领军人才的实践经验来看，新兴产业领军人才不是一般的科学家或技术专家，他们必须具有专业成就、战略眼光、经营意识和领导能力，是科学家+工程师+企业家+思想家的复合人才。

作为新型产业的领军人才，应该具备以下10个方面的相关素质：拥有广博而扎实的基础知识和精深而领先的专业知识；掌握科学而系统的思维方法和研究方法，具有创造性的个性、很强的探索意识和动手能力；具有战略眼光，能洞察并把握相关科技和产业领域发展前沿的动态和趋势；有强烈的事业心和锲而不舍的追求精神，敢冒风险，不怕失败；能化远景为现实，善于将奋斗目标变为行动计划；有很强的产业意识、成本意识和时间意识，善于经营和运作；有惊人的个人魅力，拥有一批铁心的追随者，能有效地控制团队和局面；善于进行上下左右内外的沟通协调，使内部资源一致化，外部资源内在化，各种资源配置优化；能缔造

积极、健康的创新性企业文化，不仅能实现以目标领军，更重要的是能实现以价值观领军；有健康的体魄和心态，经得起劳累，耐得住寂寞，承受得了压力。

以上10个方面的素质可以归纳为三部分，前五项素质与专家相关，中间四项素质与领军相关，最后一项素质与个人身心有关。其中，专家的相关素质是基础，领军的相关素质是关键，个人的身心素质则是前提条件。

就新兴产业领军人才的成长而言，除了1、2两项中的素质可以通过教育和学习获得，其余素质的获得都离不开实践。新兴产业领军人才的成长必须经过三个环节：第一个环节是获取专业知识和技能的教育与学习阶段，主要是培养通才；第二个环节是获取专家素质的实践阶段，主要是培养具有创新素质的科技专家（科学家+工程师）；第三个环节是获取领军素质的实践阶段，主要是培养具有创业素质的产业领军人才（企业家+思想家）。

为了培养大批的新兴产业领军人才，第一环节必须加大创新创业教育培训力度，突出培养学生的科学精神、创造性思维和创新能力，使他们具有清晰的职业发展意识和强烈的创新创业冲动，掌握基本的创新创业知识和相应的方法与手段。第二环节不是人人都能得到的发展机遇，这就要求社会和各个用人单位要创造条件，突出培养造就创新型科技人才。鼓励创新，容许失败，实施产学研合作培养创新人才政策。第三环节只有少数人才能得到发展机遇，这就要求政府发挥组织优势，加大人才创业扶持力度和知识产权保护力度，引领发展战略性新兴产业。同时，要加强人才市场建设，充分发挥市场的基础性作用，促使新兴产业领军人才在实践中磨炼，在市场中裂变，在竞争中成长。

（作者为河海大学文天人力资源研究院院长）来源：《中国组织人事报》2011-5-18

[>>返回](#)

相关新闻

- 王耀辉：人才是中部未来发展主要推动力 2011-06-29
- 应急管理体系信息化建设研究 2011-06-29
- 丁守海：中国公共部门就业凸显棘轮效应 2011-06-29
- 中美大学生资助政策比较 2011-06-28
- 技术创新与制度创新关系的研究综述 2011-06-28
- 个税法二审草案仍3000元起征 为个税进一步改革留下空间 2011-06-28
- 中国人迎来“制度养老”时代 2011-06-28

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备10211434号