



### 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

## 马立明：人才战略不能靠“红头文件”实现

2013-05-16 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2013年05月16日 来源: 南方日报

马立明

前几天,新加坡国立大学教授郑永年接受了南方日报的采访。在讲到广州的人才短板问题时,郑永年指出,“国内医院、大学、研究院、国有企业不断推出各种吸引人才计划,但总体来看,高端人才仍然在外流。”这意味着,广州的人才计划能否成功,将直接影响了城市的竞争力。

2010年7月以来,广州制定出台了《关于加快吸引培养高层次人才的意见》及其11个配套文件,在经费支持、安家入户、住房解决、医疗保障、子女入学、配偶就业等方面提出了一系列扶持措施。其中,以诺贝尔奖获得者克雷格·梅洛教授为带头人的世界一流团队,广东省、广州市将联合投入1.27亿元资金,支持其将诺奖成果在广州转化。广州在招揽人才的努力有目共睹,但效果如何?恐怕并不乐观。

事实上,人才战略不等同于人才政策。仅靠几个“红头文件”,很难长时间地吸引人才。人才战略是一个系统工程:招来人才是第一步,留住人才是第二步,第三步是让人才实现最大价值。聚集了大量海外专家的纽约、新加坡、香港等国际化都市,它们固然也出台了针对人才的优厚政策,但更重要的是,它们成功地留住了这些专家,并用好了他们。凭的是什么?自由、开放、公平、机会均等城市特质。“有土壤才有绿洲”,正是这些城市人才战略取得成功的关键。

反观我们,目前通过制定人才政策,可以实现第一步,但第二步、第三步我们遇到了瓶颈。而这个瓶颈我们十多年都没有取得突破。记得上世纪90年代,广州就兴起过一股聘请洋专家的潮流,很多单位都开出优厚条件聘请“外脑”赴穗发展。但人来了,却没有发挥的空间。国内很多政策都与国际不配套,引进几台设备都要到海关跑三个月。机关单位层层审批,注册、立项、组建团队等事务都不能亲自主导,很多洋专家没干一两年就萌生退意。第一轮广州的人才“急行军”就这样结束了。今日我们面向全球招揽国际化人才,必须避免当初的局面。

郑永年教授在接受采访时直言不讳地指出,“人才载体的行政级别应该考虑取消。因为行政级别的存在,人才难以发挥作用,要么处于边缘地带,要么很快被官僚阶层所吸纳,成为官僚体制的一部分。”这些“中国特色”的东西,目前依然存在,不要说无法留住外籍专家,就连本土的精英在流失。因而,改革迫在眉睫。

人才战略何处下笔?应当学习新加坡、香港的模式,先培育好土壤,再来发展绿洲。人才战略的优先选项,是要创建适合让人实现价值的土壤,否则就会出现“南橘北枳”的现象——即使留住人才,也会变成庸才。比如高校、医院、科研机构等人才载体需要与国际全方位接轨,同时坚持行政制度改革,净化市场经济环境。去官僚化、去行政化、回归常识与科学将成为改革的目标。唯有如此,才能重新焕发创新动力,为人才创造发挥水平的机会。

广州要在国际城市坐标系中找到自己的位置,需要国际化的领军人才。怎样留住人才,怎样用好人才,将是下一个十年广州发展的重大挑战。

(作者为报纸评论员)

新闻评分

相关新闻

- 《宁波778学者文库2013》蔡学军 潘陆山(主编) 2013-05-15
- 科技部新推一批创新人才 2013-05-15
- 史豪彦：突破高技术产业人才培养引进瓶颈 2013-05-15
- 大学生就业难度远甚往年 结构性失衡矛盾突出 2013-05-15
- 2013中国天津人力资源服务业发展高端论坛 2013-05-14
- 中科院召开“人才开发促进法立法难点问题研究”部级课题开题会 2013-05-14
- 2013中国天津人力资源服务业发展高端论坛 2013-05-14
- 中科院召开“人才开发促进法立法难点问题研究”部级课题开题会 2013-05-14

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区北湖渠路15号院3号楼 邮编：100101 院办电话：010-59762700

科研管理处：010-59762558、59762526

京ICP备10211434号