

Forbidden

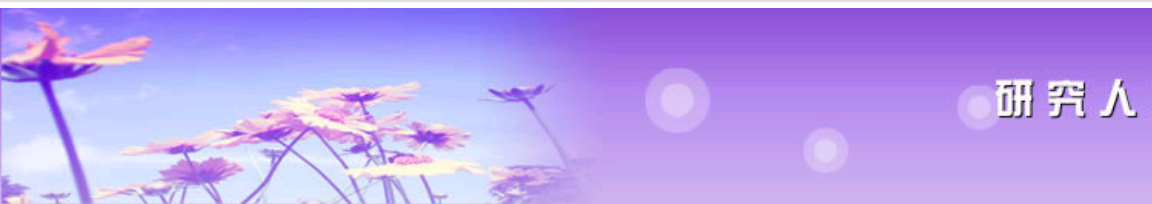
You don't have permission to access /c/cn/news/2010-06/07/*.html on this server.



中国人事科学研究网
Chinese Academy of Personnel Science

首 页 | 机构概况 | 新闻中心 | 科研课题 | 学术跟踪 | 学术交流 | 学术刊物 | 科研奖励 | 他山之石 | 咨询项目 |

您现在的位置: 首页 >> 王通讯 >> 文章总汇



王通讯

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 联系信息

文章总汇

王通讯：高端人才引进的新动向、

2010-06-07 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中

王通讯

北京市已经是世界城市，只不过现在还处于A+级，需要向A++级迈进。高端人才、现代服务、总部基地等很多要素的参与。高端人才作为这些要素，我们首先要明确高端人才是综合性概念。不能把高端人才只理解为高科技工作、文化工作、党政领导等，这些方面都需要高端化。那么科技高端人才是去国际顶级的高校科研院所去寻找。根据研究，科技高端人才有一个很明显的特征，是去国际顶级的研究型大学学习或工作过。统计表明，国际上享有盛誉的《自然》、《科学》等期刊，22%是排名前十位的研究型大学作者提供的，影响人类生活方式的重大科研成果，当然，我们在引进高端人才时，要对准各行各业领头雁。因为只有领头雁才能带动整个团队。而且要注意不能总让领导去做引进人才的工作。因为严格的说，领导不是专家，选择的发言权在专家。

现在引进领军人才的方式也在悄悄发生变化——不仅关注个人引进，更注重形成科研团队、创新团队，投入攻关战斗；二是有利于缩短磨合期；三是注重实效，如南京大学于1999年引进了美国哈佛大学医学院心血管专业，以刘建宁教授为该领域的佼佼者。所以我们引进人才不仅是对个体，还可以针对群体。

高端人才引进来之后，关键在如何高效发挥他们的作用。首先，对高端人才要“因材施教”，高端人才个性突出，人们往往会对高端人才存在误解。要尊重人才，看创造。要宽容他的个性、缺点、失败。统计显示，在高科技领域成功与失败的比例是1:9。如果没有宽容之心显然难以接受这种事实。这对人才管理者是一个挑战。对环境比较敏感，要改革限制高端人才发展的各项制度。研究表明，越是落后的地区，越是一个环境指政治环境、经济环境、法制环境等，这是制度问题。中东的迪拜，为什么吸引不了人才？因为社会制度落后，限制、禁忌太多，影响精神生活、心理状态。比如，双语学校费用太高而不得不选择离开的。要防止某些人为规定成为排斥人才的主导驱逐人才。比如一个高校里面，行政官员的权力大，而教授或科研工作者的资金使用，购买设备迟迟不批，有的甚至一等就好几年，这样就导致他们行政干预非常重要，行政部门要定位好自己的职责，要做他们的后勤部长，打

研究。第四，对高端人才要舍得投资。这对我们来说一直是一根软肋。世界
占国内生产总值比重显示，高收入国家为2.46%，中国为1.23%（世界平均
科研经费不到美国的1/8，我国211和985工程大学重点支持的7所大学平均科
左右。此外，特别要注意一点——高端领军人才也有类别之分，要关注二
类：一类是柳传志似的经营管理人才；一类是倪光南似的创新、创造类专
要注意二者的相容性。他们之间要相互尊重、相互支持，否则会产生很大
（作者为中国人事科学研究院学术委员会主任）

来源：《北京日报》2010年6月7日 作者：王通讯

[>>返回](#)

相关新闻

- [行政成本控制视域中的公务消费改革探讨](#) 2010-11-24