



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

杨卫：高层次创新型人才的培养和使用

2011-07-13 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

杨卫

高层次创新型科技文化人才是新知识的创造者、新技术的发明者、新产业的引领者和新文化的弘扬者，是在2020年将我国建设为创新型国家的核心要素。高等学校作为国家创新体系的重要组成部分，应该在培养使用高层次创新型科技文化人才方面进行积极的探索和实践。

以因材施教的方式促进拔尖创新人才的培养

与欧美一流大学相比，我国高校在人才培养上往往注重使学生掌握更为扎实的基础知识和系统的专业知识。但在教育建构学说所强调的主动实践方面，即培养学生的创新意识、创造能力和实践能力，尚存在一定的差距。“钱学森之问”带给我们的思考，是如何推动我国教育从偏重知识型的人才培养向创新型人才培养模式转型，以及如何发挥研究型大学的创新人才培养功能。

高层次创新型人才一般具有高尚的价值追求、广博的知识结构、求实的科学精神和卓越的创新能力。高水平研究型大学往往拥有独具特色的学科群、品质一流的生源、学者荟萃的师资，同时具有较为充裕的研究经费和浓厚的研究氛围，这些都是高层次创新型科技人才培养的重要因素。但若想取得纲举目张的效果，还需要在创新型科技人才的培养理念与实践上进一步创新突破。

一是坚持教育公平基础上的因材施教。国家举办的重点大学，占用的是公共资源，应当努力促进教育公平，给每个学生享用教育资源提供相对均等的机会。但同时，人的个性特征又各不相同，教育的高质量体现在针对不同类型的人合理使用教学资源并提供因人而异的教育，让所有人的潜能都得到有特色的释放。这种因材施教有利于人才的个性培养和全面发展，也是创新型科技人才培养的关键。

二是把握杰出人才培养的关键要素。培养杰出的创新型科技文化人才要注意把握教育学上的四个关键要素：一要尊重个性。对因材施教的学生，应该采取一个老师对几个学生或十几个学生，实施小班培养和引导，充分考虑到学生的差异性，在培养上求异不求同，从而培养一些奇才甚至偏才、怪才。二要点燃激情。从神经心理学的角度上，创新是一种激情下的思维。要在崇高使命和强烈的责任下点燃激情，迸发创新源泉。也可以激发学生的好胜心，争当同学们拥戴的“学霸”。三要坚定信心。要教育学生以及老师，不要厚古薄今，要让大家觉得天生我材必有用，对自己有信心。我近年来多次访问钱学森先生当年在加州理工学院工作过的实验室，发现其成功的一个特点就是激发学生的信心，使他们意识到过去那些伟大的工作并不是不可超越的，新一代的学生也可以涌现同样杰出的工作。他们的走廊和楼梯，完整地展示了从创建到今天的重要学术成就，这让大家更加坚定信心、志存高远。四要塑造氛围。营造宽松争鸣、兼容并包的学术环境，大家可以自由讨论和交流学术问题；要鼓励批判性思维，培养独立思考的能力和 challenge 权威的勇气；要塑造一定的竞争氛围，把适度的压力转化为创新的动力。

三是嵌入国际化培养和研究型教学环节。高层次创新型科技人才应该是具有国际视野、掌握国际科技前沿的领军人才。培养创新型科技人才，要积极搭建创新导向的国际交流平台，探索与世界一流大学和科研机构联合培养模式，着力提升学生的国际视野和国际竞争力。

创新型科技人才的核心特征是突出的创新思维和创造能力。培养创新型科技人才，要积极倡导研究型教

学，在探究和互动中激发学生的好奇心和学习兴趣，培养学生的洞察力、想象力和创造力。浙江大学通过实施大学生科研训练计划（SRTP），覆盖面接近2/3。

以个性化服务的方式促进拔尖创新人才的使用

研究型大学所集聚的大批高层次创新型人才，是我国实施自主创新战略的重要力量。如何使用这些人才也大有学问。

一是筑巢引凤，吸引高层次创新型人才。近年来，由于世界金融危机的冲击和国内以“千人计划”为牵引的人才环境改善，国内高校在引进海外人才方面有了更多的选择性。我们对海外高层次人才的吸引力，主要体现在有能力提供事业发展的大平台。但对研究型大学而言，必须利用多学科的优势，同时整合集中资源，在若干新兴战略性学科打造重大科技创新平台，以此来吸引高层次科技创新领军人才，并展开创新团队，从而构筑一支精英荟萃的高水平创新型师资队伍。

二是把握“压担子”和“卸担子”的节奏。发挥高层次创新型科技人才的作用，就要科学把握给这些人才“压担子”和“卸担子”的节奏，做到因人而异、人尽其才，最大程度地激发人才的创新活力。浙江大学依托“学科特区”生命科学研究院，引进了高水平生命科学研究团队，并充分尊重人才自身的意愿，主动给他们“卸担子”，不要求承担行政任务、教学任务，创造环境让他们潜心科学研究，研究院成立伊始就取得了丰硕的创新成果。我校入选全球top100化学家并排名第八位的“千人计划”学者彭笑刚教授，不爱行政事务，但喜欢和学生交往，我们便鼓励他为本科生讲授《物理化学》课程，深受广大学生的喜爱。

三是促进高层次引进人才与其他人才的和谐关系。目前高校对人才通常实行两种薪酬体系，一种是常规的合成薪酬制，一种是年薪制。新引进高层次人才包括“千人计划”等往往实行年薪制，其他人都是合成薪酬制，两者从数量、组成和绩效评价上都有一定的不同。这样的薪酬体系，在年薪制的比例逐步加大且两种体系的教师产生深度融合和比较时，难免会出现不和谐的苗头。所以要积极探索其他的薪酬模式，比如逐步实现从双轨制薪酬到宽带薪酬的过渡。同时，要在摆脱“福利冲动”的前提下，稳步提高广大教师的收入水平。

以多样、和谐可持续发展引导创新人才的发展机制

如何培育一套创新人才的发展机制是保证我们“代代自有才人出”的重要命题。以我们的体会，这一机制必须具有多样化、和谐、可持续的三个要素。

创新人才的多样性必然要求人才发展机制的多样性。研究型大学的人才建设的每一波发展往往从一种人才发展机制开始，尔后便以越来越宽阔的形式延展开来。如1990年代以跨世纪人才、杰出青年基金、中科院百人计划、人事部百千万人才工程等为一波针对创新人才的资助项目；在世纪之交以教育部长江学者制度及随后在各研究型大学实施的岗位津贴制为一波针对创新人才的薪酬提升机制；在近两年开始的以中央人才领导小组推行的“千人计划”、“青年千人计划”等为一波海外高层次人才引进机制。这种以一点突破带动一波发展的模式，可以一种震撼的方式，实现由点到面的进展。同时，我们也应该看到，这种发展和传播机制只有在我国的经济实力呈动力型发展的前提下才能得以实现，才不会引起不同人才群体在资源与薪酬分配的长期不协调。今后，随着我国经济实力的发展更为平稳，可能需要逐步将这种波阵面式的发展过渡为更为平稳的发展机制。

这种更为平稳的创新人才发展机制旨在实现不同人才群体的和谐发展。这种和谐应体现在资源分配、薪酬待遇、荣誉表彰等方面的相对均衡；还应该体现对不同的学科领域、不同的年龄群、海外与国内培养的人才等的无歧视政策。在很长一个过渡期，轻度的不和谐将始终存在，并部分地构成人才发展的动力。而和谐的人才发展机制就是在轻度不和谐背景下，不断进行的增量型均衡调整机制。

我们的创新人才发展机制基于中华民族伟大复兴的长期目标，因此一定要具有可持续性。在人才发展方面的拔苗助长显然不利于可持续发展。为保证可持续发展应当恪守下述原则：为保证每位人才的可持续发展，应谨慎在他们年纪尚轻时给予过多的终身性荣誉；为保证不同学科群体各自的可持续发展，不应以对不同学科不公平的方式来对比或评价不同学科的创新人才；为保证创新型科技文化人才的可持续发展，应当在政策上保证他们的学术研究时间，并适度屏蔽媒体对他们的“捧杀”和“打杀”式的干扰；应当尽快制定针对创新型科技文化人才，且具有较宽适用性的，可持续发展的薪酬待遇体系。

来源:学习时报

[>>返回](#)

相关新闻

- 优秀人才也需要硕士学历 招聘启示引发的思考 2011-07-13
- 第211期 人才发展规划纲要有关继续教育等重大问题解读 2011-07-12

- 第210期 促进我国人力资源服务业发展的建议 2011-07-12
- 第209期 公务员职业道德时代理念——行政责任理念研究 2011-07-12
- 第208期 我国行政管理体制改革再认识 2011-07-12
- 公共危机管理研究述评（上） 2011-07-12
- 公共危机管理研究述评（下） 2011-07-12

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