



研究人员风采

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、新规则

2010-06-07 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

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。在此过程中需要诸如企业总部、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中的关键要素，作用攸关。因此，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人才，那会有偏差的。比如社会工作、文化工作、党政领导等，这些方面都需要高端化。那么科技高端人才从哪里去寻找？最便捷的途径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经历特征，就是70%都在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》两个刊物发表的论文，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70%诞生于研究型大学。

当然，我们在引进高端人才时，要对准各行各业领头雁。因为只有领头雁才具有带动效应，才能创造业绩。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，领导不太懂谁是高端人才，谁是领头雁，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，更侧重团队引进。这样一是可以快速形成科研团队、创新团队，投入攻关战斗；二是有利于缩短磨合期；三是有利于产生新的学科增长点。比如南京大学于1999年引进了美国哈佛大学医学院心血管专业，以刘建宁教授为首的一个团队，使南大一举成为该领域的佼佼者。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，对高端人才要有宽容之心。常言道“十个人才九个怪”，高端人才个性突出，人们往往会存在误解。对于高端人才我们要看主流，看创新，看创造。要宽容他的个性、缺点、失败。统计显示，在高科技领域成功率只有6%，100个项目中94个是不成功的。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严峻的挑战。其次，高端人才对环境比较敏感，要改革限制高端人才发展的各项制度。研究表明，越是高端人才，对环境往往越敏感。这个环境指政治环境、经济环境、法制环境等，这是制度问题。中东的迪拜，薪水很高，但很难留住人才。为什么？因为社会制度落后，限制、禁忌太多，影响精神生活、心理状态。北京也发生过海归人才子女就读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引进的挡板。第三，要防止行政主导驱逐人才。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往往没有什么权力，没有项目资金使用权，购买设备迟迟不批，有的甚至一等就好几年，这样就导致他们的创造力无从发挥。因此减少行政干预非常重要，行政部门要定位好自己的职责，要做他们的后勤部长，搞好服务保障，让他们能够安心做研究。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。世界银行2004年发布的各国研发投入占国内生产总值比重显示，高收入国家为2.46%，中国为1.23%（世界平均值为2.2%）。中国排名前20名大学

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所大学平均科研经费仅为美国一流大学的1/10左右。此外,特别要注意一点——高端领军人才也有类别之分,要关注二者的相容性。领军人才可以分两类:一类是柳传志似的经营管理人才;一类是倪光南似的创新、创造类专业人才。这两类都非常可贵,但是要注意二者的相容性。他们之间要相互尊重、相互支持,否则会产生很大的负效应。

(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
- 蔡定剑:政府过度管理症的治理 2010-11-24
- 当前我国工伤保险制度中存在的问题及对策探析 2010-11-24
- 浅谈基本医疗保险制度对医药费用的影响 2010-11-24
- 人社部:社保法从三方面提高基本医疗保障水平 2010-11-24
- 着力推进基本公共服务均等化 2010-11-24
- 浅析我国公共危机管理的发展 2010-11-23
- 电子政务信息资源共享社会运作模式研究 2010-11-23

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