

# 湖南顶级科技人才发展战略研究

谭立刚<sup>1</sup>, 彭炳忠<sup>2</sup>, 周文燕<sup>1</sup>

(1.湖南省自然科学基金办, 湖南 长沙 410001; 2.湖南省委党校, 湖南 长沙 410006)

**摘要:**按照绩效标准阐述了顶级科技人才的概念, 分析了实施湖南顶级科技人才发展战略应当遵循的规律与应当处理好的5个关系, 着重从使用、培养和吸引3个环节, 提出了推进湖南顶级科技人才发展战略的主要措施。

**关键词:**人才战略; 顶级科技人才; 战略研究

**中图分类号:** G316(264)

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1001-7348(2004)08-0091-02

## 1 湖南顶尖科技人才的现状

在人才发展战略研究中, 关于人才层次划分标准的界定是多种多样的, 以按学历或专业技术职称划分较为普遍。我们提出顶级科技人才, 顾名思义, 顶级科技人才就是科技人才队伍中的精英, 是科技人才队伍的带头人, 是做出了突出科技贡献的拔级人才, 是高层次科技人才中出类拔萃的创新人才。关于顶级科技人才的界定, 本文中并没有采取按学历或按专业技术职称的办法, 而是采取绩效标准, 即按业绩和能力来界定什么是顶级科技人才。参照有关部门提出的意见并从湖南省实际出发, 一般而言, 顶级科技人才应是符合以下几个条件之一者: 一是在湘的中国科学院院士和中国工程院院士; 二是获得国家自然科学奖、国家发明奖、国家科技进步二等奖以上奖励项目的主要研究者, 长江学者奖获得者 and 获省科技进步一等奖项目的第一、第二完成人; 三是国家科技部、教育部认定的重点实验室、重点学科、工程技术研究中心的学术带头人; 四是承担国家“863”、“973”、科技攻关计划项目或自然科学基金项目的主持人; 五是在高科技企业中拥有自主知识产权并在高科技产业化方面取得重大成就的科技创业者; 六是在国际上公认的权威科技期刊

发表有价值论文的第一作者。

由此可见, 顶级科技人才通常是具有创造力并作出重大贡献的科技创新人才。这些顶级科技人才无论在理论上还是在实践中都取得了重要科技成果或重大经济社会效益, 对科技进步、经济建设和社会发展作出了重大贡献, 是知识比较深博、专业比较精湛、学术上有较高造诣、研究开发中有较大建树的科技创新人才。

据有关部门的调查统计, 至2002年末, 全省有各自然科学专业技术人员70.65万人, 其中, 从事科研与开发(R&D)的有2.89万人。在这些科技人员中, 按前述标准界定, 约有顶尖科技人才750人, 占全省研究开发(R&D)人员的2.6%, 占自然科学专业技术人员的0.1%。在全省人口总数中, 每8.5万人约有顶级科技人才1人。

实施湖南顶级科技人才发展战略, 就是要牢固树立科学技术是第一生产力、人才资源是第一资源的观念, 以人才机制、人才环境和人才资源能力建设为基础, 以加速全面建设小康社会和加快现代化进程为目标, 以制度创新和政策调整为手段, 以完善机制、集聚优势为重点, 抓住培养、吸引和用好人才3个环节, 努力营造聚才、育才、用人的良好环境, 形成人才培养、引进、使用的良性运

行机制, 造就一支数量充足、素质优良、结构合理的顶级科技人才队伍, 为推进我省改革开放和现代化建设事业提供坚实的人才保证。

## 2 湖南顶级科技人才发展的战略重点与措施

### 2.1 充分用好现有顶级科技人才

(1) 建立科技基础条件平台, 为顶尖科技人才提供良好的科研条件。湖南科技基础条件平台包括研发基地、技术转移基地、大型科技设施、科技基础数据中心、科技文献资源库、网络科研环境等。

(2) 建立健全激励机制, 充分发挥顶尖科技人才的积极性。顶级科技人才的成长和发展, 需要形成一种激励机制。激励的方式, 一种是精神激励, 一种是物质激励。人的积极性的调动除了应有物质利益方面的激励外, 更重要的还应有目标、权力、责任、成就等方面的激励, 其目标激励的效果尤佳。

(3) 建立以市场为基础的顶级科技人才配置机制。实践证明市场配置是最科学、合理、有效的形式。只有通过市场机制配置, 人才找到自己最适合的位置, 才能充分发挥作用、充分体现自身价值。建立以市场为主导

收稿日期: 2004-04-28

基金项目: 湖南省自然科学基金资助项目(03JJY4066)

作者简介: 谭立刚, 男, 湖南省科技厅基金办, 主要研究方向为科技管理与科技政策; 彭炳忠, 男, 湖南省委党校现代科技教研部, 主要研究方向为科技管理与科技政策、产业经济; 周文燕, 女, 湖南省科技厅基金办, 主要研究方向为科技管理与科技政策。

的人才资源配置机制,关键要减少不必要的行政干预,由用人单位从自己的实际出发,大胆吸引和使用优秀人才,政府则在服务上下功夫,尽量为企业和高校从国内外招揽优秀人才排忧解难,甚至对招揽到的顶级优秀人才,给予一定的补贴。同时,要在充分发挥人才市场调整的同时,发挥政府对人才资源的调控。为了保证我省经济结构调整需要以及重点行业、重点部门对人才的需求,尤其是对高层次科技人才、顶级科技人才的需求,政府应当根据我省经济社会发展的规划和目标,对顶级科技人才进行超前配置,对顶级科技人才进行战略规划,制订相应的倾斜性政策,引导顶级科技人才到最需要的领域和岗位建功立业。

(4)建立广泛、开放的学术交流制度,活跃学术气氛。科学家是一个特殊的群体,被称为“科学共同体”。科学共同体是科学家同行组成科学家群体,其成员具有相近或相同的价值、传统和目标。科学共同体建设就是要创造条件,促进科学共同体成员之间、不同科学共同体成员之间的交流与合作。

## 2.2 加强培养后备顶级科技人才

(1)大力培养研究开发人才。高等院校是培养研究开发人才的主渠道。湖南应把高等教育作为科技人才战略的龙头,通过发展高等教育,带动其它各类教育的发展。湖南高等教育发展的重心要适度上移,重在高层次人才的培养质量与数量,应加快发展研究生教育,积极发展本科教育,大力发展高等职业教育。高等教育的一个重要方向是发展“研究型大学”,湖南应在这个方面有所突破,选择有条件的重点大学向“研究型大学”方向发展。

科研机构是培养研究开发人才的重要渠道,其中主要包括国家在湘的重点实验室、省(部)重点实验室和工程技术研究中心,也包括其它一些重要的科研机构。科研机构的主要职责是从事科学研究与技术开发,同时也担负着培养高层次研究开发人才的职责。科研机构可以利用自己的学科优势,可以成为硕士、博士学位授权单位,有的还可建立博士后流动站;科研机构能够利用科研优势,通过课题研究和攻关,在学术带头人组织与带动下,使一些中青年科技人才快速成长起来。

(2)建立和完善“首席专家”制度。建立

和完善“首席科学家”制度是国际上比较通行的模式,我国的基础性研究计划、高科技计划中也已实施了这一制度。实践证明,首席科学家制度是颇有成效的。对于湖南的重大科技项目,应当推行首席科学家制度。其次是建立和完善“首席专家”制度。对于大多数项目都可建立这种制度。这种制度既可以发挥首席专家个人的作用,又可能形成一个良好的学术梯队,发挥团队的作用。

(3)加强对优秀青年科技专家的资助。科学基金制是促进科技人才成长的一种重要形式,应建立我省青年科学基金体系。对于获得国家自然科学基金立项项目,省里应当给予资金上的配套。在省有关科技项目立项方面,要向优秀中青年科技专家倾斜。要通过“杰出青年科学基金”,加大对青年科技专家的资助力度。要建立重点科技项目与重点科技人才的对接机制,为重点项目配人才,为重点人才选项目。

(4)做大做强博士后工作。要把博士后工作与后备顶级科技人才的培养结合起来。实施顶级科技人才发展战略,博士后工作是后备顶级科技人才建设的重要内容和有效手段,要充分发挥博士后制度在后备顶级科技人才中的独特作用。抓紧在我省优势产业、高新技术产业和重点学科、重点领域,再建一批博士后科研流动站和工作站。

(5)要加快建立中青年学术技术带头人网络。开展“湖南省中青年授衔专家”选拔工作,在我省重点学科、重点科学领域以及重点科技项目和重大高新技术产业化项目中选拔一批学术技术带头人。继续做好“院士工程”,做好“享受政府特殊津贴专家”、“有突出贡献的中青年专家”、国家“百千万人才”选拔工作,形成适应湖南发展需要的学术技术带头人队伍。建立“高级科技人才库”,向社会提供科技后备人才信息;要完善功能,逐步建成具有高级科技人才队伍监测、预警等功能的决策支持系统;要拓展领域,进一步畅通与科技专家沟通联系的网络通道,为充分发挥专家作用提供服务。

## 2.3 积极引进国内外顶级科技人才

积极引进国内外顶级科技人才,是拓展我省顶级科技人才供给渠道,优化供给结构的重要战略举措。同时,也是加强对外科技交流与合作的重要途径。

(1)为引进顶级科技人才创造良好环境。

营造顶级科技人才发展的良好环境,就是要为顶级科技人才施展才华营造宽松的环境和空间。湖南要留住人才、吸引人才,除建立有效的物质激励机制外,还要为人才提供施展才能的良好环境,即提供高品质的生活环境;提供高标准的工作条件;提供无阻隔的政策环境;打造富有发展机会的创业环境;营造鼓励创新的文化环境。

(2)建立以创造发展舞台为核心的顶级科技人才集聚机制。应对国内外对顶级科技人才的争夺态势,湖南必须采取措施,为顶级科技人才提供大显身手的舞台,建立顶级科技人才集聚机制,“筑巢引凤”,形成构建吸引人才的“强磁场”。“筑巢引凤”,就要加强集聚顶级科技人才的载体建设,这些载体主要包括高等院校、重点实验室、工程研究中心、高科技企业等。“筑巢引凤”,主要是要以重大项目集聚顶级科技人才,确定关系湖南发展全局的、具有世界前沿水平的若干高科技攻关项目,抓紧从海内外引进一批顶级科技人才。

(3)主动出击引进顶级科技人才。引进顶级科技人才,必须主动出击,组织用人单位到科技人才集中的国家和地区开展高层次科技人才招聘活动,有针对性地引进我省急需的顶级科技人才。建立“海内外高层次科技人才信息库”,广泛收集海内外高层次科技人才信息,为有针对性地在海内外抢挖科技人才创造条件。

(4)把引进顶级科技人才与“引智”工作结合起来。湖南顶级科技人才发展战略还要与引进外国智力工作配合起来。在智力引进工作中,要坚持“不求所有,但求所用”的原则,实施湖南顶级科技人才战略,也应当把“所有”与“所用”结合起来,建立符合时代要求的新型顶级科技人才资源共享机制。

## 参考文献:

- [1]孙喜新,刘其先.“木桶理论”新解[J].企业活力,2002,(3):8-9.
- [2]楼慧心.马太效应与大科技研究[J].自然辩证法研究,2003,(7):72-99.
- [3]徐冠华.大力构建有利于创新的文化环境[J].中国软科学,2002,(3):1-7.
- [4]彭炳忠.论科学精神[J].自然辩证法研究,1998,(10):24-28.

(责任编辑:汪智勇)