



编者按

党的十八届五中全会通过的“十三五”规划《建议》明确提出：“加快建设人才强国。深入实施人才优先发展战略，推进人才发展体制改革和政策创新，形成具有国际竞争力的人才制度优势。”深刻阐释了人才工作的重要性，指明了新形势下人才工作的努力方向。

今起，本版将以“‘十三五’人才工作展望”为主题，陆续邀请各界专家学者座谈研讨，共同探讨“十三五”时期人才工作面临的机遇与挑战，为“十三五”人才工作重要问题提出政策建议与建设性思考。

# 让人才事业兴旺起来

## ——“十三五”人才工作展望十人谈

### 尊重个性 鼓励创新 宽容失败

推动“十三五”时期经济社会发展，大力实施创新驱动发展战略，必须把人才事业作为重中之重。

人才的培养，要遵循人才成长的基本规律，科学制定培养、培训规划，及时弥补人才能力素质上的短板，着力培养党和人民需要的各类人才。像屠呦呦、莫言、袁隆平、陈景润等人才的成长历程说明，杰出人才成长并不完全靠培养，要有智力、兴趣、毅力，还要有合适的机遇和环境。

这就要求进一步完善人才评价激励机制，树立人才培养的长远眼光。要合理建立高校评价考核机制，不能采用人才考评“记工分”“套公式”的方法，不能让教师、科技人员和研究生受困于指标指挥棒，为论文而写论文、为专利而申请专利、为成果而总结成果。当前在科技界，“学而优则仕”“枪打出头鸟”“重道轻术”等传统观念依然根深蒂固，一定程度上禁锢了科研人员的思想，影响了整个科技界创新创业热情。尊重个性、鼓励创新、宽容失败的创新文化培育不够，对人才压制刁难现象依然存在，人人皆可成才、全民尊崇人才、社会支持人才的良好风尚还没有真正形成。营造有利于人人皆可成才和青年人才脱颖而出的社会环境，仍然任重道远。在科技界也要开垦一片沃土，创造“大众创业、万众创新”的氛围，形成学术百花齐放的局面，抵制科技宗派集团或帮会地盘的形成。

□ 孙逢春(北京理工大学副校长)

### 用“安专迷”引燃人才“精神原子弹”

□ 杨锐(中国科学院金属研究所所长)

如何培养和用好人才是人才强国战略的关键。一方面，中央出台了大力鼓励科技成果转化、大幅度提高科技人员创新收益的新政策，这是完全必要的。另一方面，我们也应该重视精神的力量，只有物质激励与精神引导双管齐下，才能更全面地发挥人才的作用。

如何在人才工作中发挥“精神原子弹”的作用呢？2013年刘云山同志看望国家最高科技奖获得者师昌绪先生时，师老说科技人才应提倡“安专迷”精神，即对所承担的工作做到“安心、专注、痴迷”。刘云山同志高度重视师老的建议。实际上，“安专迷”概括了人才从事创造性工作的三个境界。“安心”是第一境界，在最底层；“专注”是第二境界，安心是专注的基础；最高境界无疑是“痴迷”，做到这一层，就做到了完全的自主

### 重点支持有巨大潜力的青年人才

□ 张雨东(中科院光电技术研究所所长)

建设人才强国，人才政策体系要确保完整，避免过去一段时间里部门政策相互衔接不畅的问题。特别是，关于调动基层科技人员积极性的政策不要被打破。

认识水平决定发展水平。科技改革创新首先要解放思想，打破传统农业文化带来的认识上的一些既有藩篱。我们在科技发展历史上是有教训的：美国物理学家亨利·奥古斯特·罗兰在《为纯科学而呼吁》一文中，一针见血地指出中国科技发展的痼疾：“中国人知道火药的应用已经好几个世纪，如果他们正确的方法

探索背后的原理，他们就会获得更多的应用，同时发展出化学甚至物理学等学科。但因只满足于火药能爆炸的事实而没有寻根问底，中国在科学上已经远远落后于世界的进步……”这个惨痛的历史教训告诉我们，发现规律、创造知识、发明技术和成果转化，都是构成国家科技创新体系不可或缺或缺的环节和链条，资源配置和政策激励不可偏废。

要依托国家重大科技项目和重大工程、重点学科及重点科研基地、国际学术交流合作项目，在创新实践中发现人才，在创新活动中培育人才，

在创新事业中凝聚人才。探索建立更为灵活的人才管理机制，最大限度支持和鼓励人才创新创造。搭建科技型中小企业与风险投资对接平台，激励科技人才自主创业。探索对科技人员实行股权激励中长期激励，保证创新人才“名利双收”。

在各类人才计划中，重点支持一批有巨大发展潜力的青年人才，使更多的青年人才能够独立自主承担课题或科研项目。破除论资排辈、求全责备等观念，放手使用青年优秀人才，让他们更多地参与项目管理决策、牵头承担重大课题，获得专项经费支持、领衔产业攻关项目。充分发挥各类科技奖项对青年人才的激励作用，及时发现、培养和举荐优秀青年人才，帮助解决青年人才工作、生活等实际困难。

的自然规律，但由于以往各方没有充分沟通形成共识，产生了诸多争议和质疑。这就要求我们科技人员必须学会以全面、客观、公正的态度，与各方合作研究达成共识。

科技合作走出去，需要相关部门给予大力支持。目前个别地方存在科技人员出国难和出国时间限制等现象。许多科技人员难免肩负一些行政工作，在出国审批过程中还没有做到区别对待，导致了出国研究和交流任务难以完成。因此，建议组织上把科技人员出国事宜做得更加细致，做到分门别类，为科技人员出国工作提供更顺畅的服务，让科技人员在建设“一带一路”中作出更大的贡献。

人才评价机制改革的指导意见。充分发挥用人单位在人才评价中的主体作用，突出同行评价，建立科学化社会化的人才评价机制。规范整合人才项目，加快建立评价科学、相互衔接的国家人才项目体系，着力解决人才项目政出多门、层级不清、互不衔接等突出问题。建立健全人才科技成果收益分配机制，积极稳妥推进薪酬激励和股权激励政策改革，调整股权激励个人所得税优惠政策。改革完善职业资格管理，推动职称制度改革取得实质性进展。让人才评价激励机制，真正成为人才创新创业的催化剂、助燃剂。

### 保障科技人员对外交流的顺畅通道

□ 朱有勇(云南省科学技术协会主席、中国工程院院士)

开放合作是“十三五”规划的重要组成部分，建设“一带一路”是“十三五”规划的重要任务，在建设“一带一路”中科技人员要发挥更重要的作用，就必须在科研中进一步开放合作。

一是要有更开阔的视野。根据“一带一路”发展区域，去了解学习当地的市场需求、百姓意愿和环境生态，尊重当地人文和自然规律。

二是要有更深入的合作。长期以来对

外合作交流多集中在学术领域和共性技术领域，针对当地特殊要求和特殊环境研究甚少。例如，在中南半岛农作物育种，我们的研究多集中于高产、矮秆和耐肥等目标性状方面，而中南半岛更需要优质、耐瘠瘠和适应高杆的作物品种。因此，只有深度合作，利用各方资源才能研发出高水平成果。

三是要有更加客观包容的心态。例如，中南半岛与我国农作物害虫迁飞的研究长期存在争议，这本来是一个普通

### 建立科学化社会化的评价激励机制

□ 王华明(北京航空航天大学教授、“万人计划”专家)

习近平总书记强调，要在全社会大兴识才爱才敬才用才之风。

但也必须看到，目前社会上束缚人才健康成长、妨碍人才发挥作用的思想观念和体制机制还不同程度地存在。首先，人才培养重应试教育、重知识灌输、轻创新创造，培养了大量“考试天才”，创新型人才从源头上就“活水不足”；其次，人才评价标准单一，对自然科学、工程技术、社会科学、文化艺术类

人才缺乏科学分类，简单用一把尺子、一个标准来衡量；其三，计划经济条件下形成的人才管理模式仍未打破，人才配置市场化程度不高，用人单位用人自主权、户籍、档案、社会保障等制度性障碍依然存在；其四，人才激励和权益保护机制滞后于科技创新步伐，成果转化率高。

加快建设人才强国，必须健全人才评价激励机制。制定分类推进人

### 科研创新要弘扬团队协作优势

□ 韩喜平(吉林大学马克思主义学院院长)

创新驱动的实质是人才驱动。我认为，加快建设人才强国，应该从以下几个方面把握：

要深刻汲取历史教训。遥想清朝前期，中国占有世界财富总量的三分之一，但由于没有产业革命的创新，结果陷入落后，对于中国为什么没有创新的“李约瑟之谜”，引发多种反思。我们今天推动“大众创业、万众创新”，必须克服文化上的不足，汲取历史教训。

必须要把握当前发展阶段的时代特征。“十三五”是全面建成小康社会的决胜阶段，全面建成小康社会是我国各方面制度更加成熟、更加定型的历史阶段，是消灭贫困，走向公平，国民素质和社会文明程度显著提高的历史阶段。在这样的历史阶段，人才创新的目标更应重视人类社会的共同需求，重视民生导向。

要特别强调团队合作。科学研究是一项复杂、艰巨的群体劳动，在科研活动中人与人之间的相互作用直接影响着科研协作和科研计划的完

成。在过去相当长的历史时期内，科学研究主要靠那些“大师”和“发明家”个人来完成。而随着现代科学研究的深入，科研协作已经成为攻克科学难关、实现科技进步的必修课。1901年至1972年间美国的286位诺贝尔奖获得者之中，有185人是与他人合作进行而获得的。如何组织、协调科研协作，是管理工作面临的一个重要课题。

必须弘扬理想与信仰。管理学认为，利益是外在激励因素，很难激发潜力。从创新的一般规律来讲，创新是一种充满好奇的坚持不懈的探索结果，况且创新实践的结果可能更多是失败，如果没有一种理想和信仰支撑，完全依靠利益驱动，很难能坚持到最后。屠呦呦能获得诺贝尔奖，就是源于她能几十年专注于青蒿素的研究，这种科学研究的钉子精神，难得而又可贵。对于今天的社会来讲，我们更需要弘扬知识分子的理想信念与信念，只有这样才能获得推动创新的不懈动力。

### 重视重大工程对领军人才培养的作用

□ 胡海波(中国工程物理研究院副总工程师)

加快建设人才强国，必须推动人才结构战略性调整，突出“高精尖缺”导向，稳步实施重大人才工程。

从历史发展的大时空来看，国家重大工程要能够把握科学技术革命契机，或紧跟其发展动向，抢占可能形成竞争优势的制高点。要有意识主动借鉴西方发达国家的国家重点科研团队建设的经验与教训。我们的国家级大型科研团队组建，必须立足高远，有前瞻眼光，要确保科研方向和攻关能力对国家科技实力起支撑作用。

未来突破性科技突破的实现，关键在人才。科技界要着力发现、培养、集聚战略科学家、科技领军人才。从我国实践来看，科技领军人才的成长和新一代科技人才的培养，不可能脱离各类重大项目、实际工程需求和基础科研攻关的历练。同时，也要思考一个问题。现在大家对国内高校培养的学生的创新能力，越来越缺乏信心。回顾钱学森、邓稼先、师昌绪等老一辈科学家的教育经历，他们都是在西方求

学后逐步成长为科技领军人才。为何“借鸡总难孵出凤凰”来？这其中，有许多关于教育和人才培养的问题值得我们反思。中国能否成为人才强国，很大程度上在于中国科技人才队伍素质能否追上西方同行，科研环境能否允许科研人员专注地面对科学、技术和工程问题。解放思想才能解放人才，才能有科学奇迹出现。要从政策创新的角度，引导全社会的人才理念与人才工作实践。要使科研工作者相信：只要潜心科研，为国家、为人类作出贡献，就不可能被淹没。中国科技工作者是建设创新型国家的重要力量，应铭记所担负的历史使命，把个人的事业追求与国家需要结合起来，为实现民族伟大复兴事业不断作出新贡献。

### 在创新事业中凝聚人才

□ 王辰(中日友好医院院长、中国工程院院士)

进入新世纪以来，全球科技创新呈现出新的发展态势。新一轮科技革命和产业变革，表面上看是科技创新问题，根本上是人才支撑问题。

实施创新驱动发展战略，必须把人才开发作为战略基点，推动“人口红利”转变为“人才红利”，以“人才红利”促进管理创新、技术创新和劳动生产率提高，增强创新发展的内生动力；必须着力培养造就一大批高层次创



杨锐



孙逢春



彭泽忠



张雨东



朱有勇



曹洪欣



王华明



胡海波



王辰



韩喜平

### 保护知识产权 做创新人才保护神

□ 彭泽忠(四川凯路威电子有限公司董事长、“千人计划”专家)

创新驱动实质是人才驱动。新一轮科技革命和产业变革正在孕育兴起，高端人才日益成为这场全球科技竞赛的决胜点。在这场高水平、高强度的科技实力对抗赛中，我们在加速，对手也在加速，谁能抢得先机、赢得比赛，关键要看谁能培养和吸引更多优秀人才。

结合本人回国创业的经历，我建议，对于中央“千人计划”专家，特别是从大陆出去留学，虽然加入过外籍，但已回国全职工作的专家，应该给予国民待遇。对待爱国人才要信任信赖、放手使用，把他们放到关键岗位，让他们更多地参与项目管理决策、牵头承担重大课题，领衔重大科研、工程、产业攻关项目，让他们人尽其才、才尽其用。

研究制定对“千人计划”“万人计划”入选专家长期稳定支持的政策措施，探索发挥入选专家作用的长效机制，建立健全入选专家退出机制。促进海外引进人才和国内人才加强合作，形成协同创新、携手并进的良好局面。

另外，建设人才强国，必须加强知识产权的保护。保护知识产权，不仅是保护知识权利人的合法权益，而且是保护整个中华民族的自主创新能力。加强对知识产权的保护，人们的创新欲就得到激发，创造愿望就得到尊重，创造能力就得到发挥，创造活动就得到支持，创造成果就得到保护。随着自主创新能力的增强，社会的公平竞争能力就会增强，就向前发展，就更趋和谐，也必然就促进创新型国家的建设。

### 高水平人才队伍是创新发展的关键

□ 曹洪欣(国家中医药管理局科技司司长)

屠呦呦凭借以中药为研究源头的创新成果获得诺贝尔奖，让全国科研工作者倍感振奋。屠呦呦的获奖，使我们认识到，高水平人才队伍与体制机制是获得创新性成果的关键。而以需求为导向，发挥领军人才作用，构建团队合作与协同创新机制，是推进创新驱动发展的有效途径。

按照十八届五中全会提出的全面建成小康社会的五大发展理念，健康中国建设对医药卫生人才，特别是中医药人才队伍提出了新要求。传承创新中医药，服务健康中国建设，应立足适应社会发展需求，加强中医药人才队伍建设，致力提高防病治病能力，调整人才队伍结构。一是注重传承创新驱动发展的中医药领军人才与中医药走向世界的高层次人才队伍建设；二是

注重面向基层，技能型人才的培养，特别是面向养老与疾病康复的广泛需求，如民间中医师、中医健康调理师、中医师老服务师等，以适应健康服务业发展的广泛需求；三是注重加强全科中医师培养，提高中医药防治常见病、多发病能力，以适应县乡镇中医疗机构人才需求；四是注重加强综合医院中医科建设，培养一批适应综合医院中医科工作的中西医结合人才。同时，紧紧围绕绿色发展目标，在推进全国中药资源普查、中药标准化项目进程中，需加强中药种植、生产、炮制、标准、制剂与新药研发等人才队伍建设，以适应全链条中药产业发展的需要，构建提高中药疗效与保障中药质量的人才队伍，为健康中国建设提供人力支撑。

### “十三五”规划《建议》中关于人才工作的集中表述

加快建设人才强国。深入实施人才优先发展战略，推进人才发展体制改革和政策创新，形成具有国际竞争力的人才制度优势。

推动人才结构战略性调整，突出“高精尖缺”导向，实施重大人才工程，着力发现、培养、集聚战略科学家、科技领军人才、企业人才、高技能人才队伍。实施更加开放的人才引进政策，更大力度引进急需紧缺人才，聚天下英才而用之。发挥政府投入引导作用，鼓励企业、高校、科研院所、社会组织、个人等有序参与人才资源开发和人才引进。

优化人力资本配置，清除人才流动障碍，提高社会横向和纵向流动性。完善人才评价激励机制和服务保障体系，营造有利于人人皆可成才和青年人才脱颖而出的社会环境，健全有利于人才向基层、中西部地区流动的政策体系。