

人才论坛·完善人才评价机制②

“唯博士是举”是粗放式评价

桂昭明

“四唯”陷阱要不得

时下人才评价的实践中仍然存在一些“陷阱”，其中比较突出的是人才评价中“四唯”(唯学历、唯职称、唯资历、唯身份)现象。

在谈到用文凭来评价一个人时，索尼创始人盛田昭夫在其著作《学历无用论》中十几个地方用到了“非常荒谬”“荒谬至极”“不寒而栗”等评语。

笔者认为，评价人才应该要考虑学历，因为学历表明了人的学习能力和对知识的掌握程度，但是在人才管理上不能“唯学历化”，而是要从制度安排上为特殊人才，为学历很低但却有较强能力成为各领域能手或精英的人才，留出上升通道。

当前，“四唯”陷阱在人才引进环节的评价中经常显现。近年来，一些国内大学、科研机构，在招聘人才时直接提出“洋名校博士”这样的学历、身份要求。

一个博士文凭，可以轻易按有关规定套上个行政级别，从而得到与此有关的优厚待遇。这么巨大的压力，使大学教授甚至公务员中的考博热高烧不退，许多青年人为此在生活和教学上都付出了巨大代价。

格、提高自身能力、发展综合素质，离开了人格的完善、能力的提高，空有“海归”身份毫无价值。

“博士就是人才”？

纵观近年来的博士热，背后隐现着一个共识：博士就是人才。这是粗放式的评价思维指导下产生的结果，是“四唯”陷阱的直接体现，这种思想严重影响着当前的人才评价实践。

探讨人才评价问题，一个决定方向的问题是“谁来评价”。其实，《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020)》已经给出了答案：党政人才的评价重在群众认可，专业人才的评价重在社会和业内认可，企业经营管理人员的评价重在市场和出资人认可等等。

问题是，很多官员对学术是门外汉，他们往往只对政绩感兴趣，而最能体现政绩的东西，莫过于那些标签式的、可量化的指标。例如让一个官员去精确衡量一所大学或者一名科研人员的水准，实在是一项难度太高的任务。

更甚者，对官员来说，用权力换取一顶“博士帽”，便有机会获得更大的“乌纱帽”。权学交易之下，就有了某地厅长不考试、不上课、不做论文就拿到博士文凭的事件。

应以业绩、贡献为导向

粗放式、泛行政化的人才评价模式，正在日益伤害着中国的人才强国之路。2月17日至19日召开的省市区组织部门人才工作座谈会、中央和国家机关有关部委组织人事部门人才工作座谈会上发布的信息显示，中央组织部、中央人才工作协调小组将加快人才政策和体制机制创新，今年重点在人才评价、流动、激励机制创新上下功夫，力争有所突破，重点推进职称制度改革，研究建立能力素质标准体系，通过业绩和贡献评价人才。

在实践中，一些地区和部门已经把用好用活人才作为人才评价工作的核心环节，充分调动各类人才的积极性和创造性。2013年6月，江苏省张家港市在全国率先推出“人才项目绩效评估”指标体系，明确落户满两年的人才项目必须开展绩效评估，并对创业类、创新类人才项目分别评估，以经济、社会和科技效益为一级指标，使人才项目发展质量的评价有据可依。

实现中国梦，关键在人才。改革人才评价体系，应当越来越符合科学使用人才的原意。当务之急，是改

革我国的人才评价管理体系，让科研工作者潜心做学问，不再被少数管理者制定的各种评价指标所干扰。着力解决项目交叉重复、评审时间分散、评审手段单一等突出问题，激发人才创新创业活力，最大限度地为党和国家育才、引才、聚才、育才创造良好环境。

(作者系武汉工程大学管理学院二级教授、博士生导师)



詹姆斯的颁奖引发对人才评价问题的讨论。

有话要说

培养高技能人才要有危机感

吴德贵

春节过后，各地新一年的“抢才大战”又正式打响，很多企业开出优厚待遇吸引技能人才，特别是高技能人才。

据人社部有关调查数据显示，目前全国技术工人供不应求的局面普遍存在，尤其是高技能人才严重短缺，已经远远不能满足经济发展的需要。

第二，全面实施国家高技能人才振兴计划，完善技师、高级技师培训补贴政策，抓紧建设一批高技能人才培训基地和技能大师工作室。

第四，加大对技能型人才的宣传表彰力度，完善高技能人才津贴和奖励制度。

第五，大力推进技工院校一体化课程改革，创新技能人才培养模式。实施中职业技能建设项目和中职示范校计划，落实助学金、免学费等政策。出台技工院校教师职称改革文件，开展技工院校教师正高级职称改革试点。

第六，必须下大力抓好技工职业院校领导班子建设，全面提高职业院校的综合实力提供组织保证。

(作者系中国人才研究会副会长、研究员)

人才史话

穰苴罚上立威

王兆贵

齐景公时，晋国、燕国的军队同时入侵，齐军大败。关键时刻，晏婴向景公推荐了一个叫穰苴的人。

第二天，穰苴先行来到营门，立起计时标尺和漏壶，等候庄贾。正午已到，庄贾还没来。穰苴就推倒标尺，放空漏壶，进入营地，巡视三军，整顿队伍，申明号令。

穰苴把军中执法官叫来问道：对违期迟到、贻误军机者，军法如何处置？回答说，当斩。庄贾害怕了，派人飞马报告景公，请求搭救。



前沿直击

一所三线城市大学靠什么会聚人才

特色立校，错位竞争 发挥寸之所长

鞍山虽是一个三线城市，但它位于辽东半岛城市群中部，坐镇本溪、丹东、营口、辽阳、盘锦等工业城市中间，占尽天时地利人和。尤其是鞍钢，曾是中国最大的钢铁公司，1949年至1953年，为恢复鞍钢生产，国家从全国各地派到鞍钢的干部有7306人，其中县级以上的领导干部就有500余人，被称为“五百罗汉”。

正是依托这样的背景，辽宁科技大学借力发力，谋求自身发展，提出“校企合作，共兴共荣”理念，通过“产学研”合作，共享智力和人才资源，为中国各大钢铁企业培养出大批中坚力量，被誉为“冶金工程师的摇篮”。

进入新世纪，就在许多高校纷纷攀高结贵、贪大求全，逐渐失去自身特色的时候，辽宁科技大学仍然坚守着它的本初宗旨不变。先后与鞍钢等企业共建研发中心10余个，共同承担和开发包括国家“863”项目在内的国家、省部级科研项目百余项。

学校为什么要与企业搞合作？辽宁科技大学校长孙秋柏说，是人才培养质量提高的需要，也是学校学科建设的需要，“在与企业合作中，科技成果不能一次性转让，为了建立长期的利益链，只能以成果为纽带，建立研发中心和实验中心。”

出台政策，搭建平台 让每个人尽展其才

计划经济年代，国家可以从各地一次性调来几千人；市场经济条件下，人才的流动再也不能靠上级指派，而应当是自己吸引。辽宁科技大学有什么吸引别人的地方？“辽宁科技大学虽然只是一所省属普通本科院校，却拥有国家级的大学科技园。

全国的人才蜂拥北上，辽宁人才扎堆沈阳、大连。坐落于三线城市鞍山的辽宁科技大学，在沈阳和大连两个“大学群”的夹击之下，靠什么来吸引人才，又靠什么留住人才？



崔文华(右四)接受国家金政模具中心现场验收。刘国良摄

2010年，这样的国家级大学科技园全国只有64个。辽宁科技大学宣传部部长杜微介绍，科技园拥有4处科技企业孵化器，孵化用房总面积24864平方米；通过自建、与企业共建等方式创办34个科技创新机构，按照不同学科方向融合成5个技术创新平台；在园企业73户，在孵企业64户，2012年园区企业技工贸总收入8.75亿元。

有了硬件平台，还要有吸引人才的“软件条件”，在辽宁科技大学出台的《引进人才的相关待遇》里，记者看到了“一事一议”“按需支持”“就高不就低”等关键词，既让人感觉到学校求贤若渴的心情，也让人感受到校领导班子的真诚。他们以“用武之地”做诱饵，搭建吸引人才的“蓄水池”，面向全国向世界广发“招聘榜”。

“脚踏两只船”，若再额外“收取报酬”，更会被“治罪”的风险。在辽宁科技大学，教师到企业兼职非但不会被“治罪”，还会受到鼓励。

学校招聘人才，也给房子，也给安家费，但是更重要的是，学校鼓励人才带着自己的科技成果自己“找婆家”。电子与信息工程学院教授崔文华、老教授丁丕显和吴庆洪等人，作为聚龙公司的项目研发骨干，在企业上市过程中，都作为技术持有人得到回报。

栽下梧桐，孔雀自来 三线城市吸引一流人才

大连理工大学博士崔文华，毕业后落户辽宁科技大学，在电子与信息工程学院

本报记者 毕玉才 特约记者 刘勇

任教，一边教学一边从事科技研发工作。兼任科大聚龙集团技术中心总经理后，更是发挥其所长，带领科研人员瞄准市场空白，刻苦攻关，在现金支付产品等关键技术方面，成功地打破了国外垄断。

崔文华告诉记者，改革开放以后，中国金融业发展很快，但与之配套的办公设备却始终处于落后状态。尤其是高端金融设备，长期被西方几个国家垄断。当时，国内进口一台纸币清分机要200万元。聚龙公司打破国外垄断后，国内银行购买一台清分机只需10万元左右。聚龙公司也凭借其雄厚的科研实力和良好的市场业绩，成为鞍山第一家创业板上市企业。

辽宁科技大学人事处提供的数据显示：2011年以来，该校共引进全日制硕士以上学位人员150余人，其中具有博士学位人员50余人(含留学归国人员6人)，引进高层次人才、学者8人。

鞍山是一个老工业基地，上世纪90年代中期，深陷“东北现象”泥潭：大批企业停工、大批人才“孔雀东南飞”。虽然政府也曾推出“优惠政策引人、优厚待遇留人”等措施，然而由于缺乏产业的平台，许多人还是决绝地离去，虽有个人“留了下来”，但“才”却没有了施展的天地，最后也“混然众人矣”。辽宁科技大学的“平台引人”策略，切合了知识分子对事业的追求，因而吸引了大批人才“孔雀东北飞”。

人才资讯

各地发展由重招商引资转向重招才引智

记者从17日至19日在京召开的省市区组织部门人才工作座谈会、中央和国家机关组织人事部门人才工作座谈会上了解到，我国人才工作投入力度持续加大。

2013年中央财政支持人才工作经费稳定增长，各地普遍设立人才工作专项经费。各地更多依靠科技和人才创新驱动经济发展方式转变，发展模式逐步由重招商引资向重招才引智，由重项目投入转向重人才投入。

同时，各级党委政府把人才工作

国家对西部人才培养扶持力度加大

2013年，人才工作按照党的十八大关于优先推进西部大开发，加大对革命老区、民族地区、边疆地区、贫困地区扶持力度的要求，加大对西部地区人才队伍建设的支持力度。

在实施“边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划”中，全年共选派教师、医生、文化工作者和社会工作者7.7万人；在博士服务团选派和“西部之光”访问学者培养工作中，

分别选派了192名优秀博士赴西部地区服务锻炼，273名访问学者赴东部地区著名高校、科研院所研修，选派和培养人数为历年之最。其中，博士服务团坚持“按需选派、人岗相宜、突出服务、兼顾锻炼”原则，不断增强选派工作的针对性，选派的大多是西部地区经济社会发展急需紧缺的各类专业技术人才，重点向四川、西藏、新疆、贵州等地倾斜。(罗旭)