

谁来撑起

明天的中国

人才问题热点透视

温金海 著

中国社会科学出版社

谁来撑起

明天的中国

人才问题热点透视

温金海 著

中国社会科学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

谁来撑起明天的中国：人才问题热点透视/温金海著.  
北京：中国社会科学出版社，2007.1

ISBN 7-5004-5874-6

I. 谁… II. 温… III. 人才研究—中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 129110 号

出版策划 任 明  
责任编辑 孔继萍  
责任校对 安 然  
封面设计 弓禾碧  
技术编辑 王炳图

---

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010-84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京奥隆印刷厂

装 订 三河鑫鑫装订厂

版 次 2007 年 1 月第 1 版

印 次 2007 年 1 月第 1 次印刷

开 本 710×980 1/16

印 张 19.5

插 页 2

字 数 320 千字

定 价 28.00 元

---

凡购买中国社会科学出版社图书，如有质量问题请与本社发行部联系调换  
版权所有 侵权必究



## 作者简介

**温金海**，1963年8月生于福建省永定县。1984年7月厦门大学中文系毕业后，一直从事新闻采编，先后在《中国民航报》、《文艺报》工作，现为国家人事部《中国人事报》专刊部主任。主任编辑。中国作家协会会员，中国通俗文艺研究会常务理事。2001年12月当选为中央国家机关代表团代表，参加过中国作家协会第六次全国代表大会，受到了中央领导接见。多年来利用业余时间进行文学创作，曾出版长篇小说《闯黑道》、《绝路》、《推销死亡》、《中关村进行曲》、《封杀》等九部，散文集《爱心永存》，以及一批报告文学、文学评论，并多次获项。《人民日报》、《光明日报》、《中国青年报》、《法制日报》、《文艺报》等数十家报刊对其创作情况进行过评介。

## 内容简介

“21 世纪最贵的是什么?是人才!”这是电影《天下无贼》中的一句经典台词。人才资源是第一资源。进入21世纪,人才问题受到从上到下前所未有的强烈关注。我国是个人口资源大国,但远远不是人才资源强国,人才开发面临着许多困境。高校人才告急、西部人才告急、民企人才告急、老区人才告急。外企抢滩登陆人才争夺狼烟四起。一方面人才短缺,另一方面事业单位又有大量人才被闲置,人才潜力得不到充分发挥;一方面人才需要合理流动,另一方面人才流动又存在许多障碍、壁垒……本书紧密追踪我国人才工作进程,运用丰富翔实的第一手资料,以纪实笔法,对读者关心的人才热点难点问题进行深入剖析,入木三分,发人深省。其独特的写作手法,使本书既有深刻的思想内涵,又有很强的可读性。

出版策划:任 明

责任编辑:孔继萍

封面设计:



GONGSHIBAI

# 目 录

|                             |             |
|-----------------------------|-------------|
| <b>中国高校打响人才反击战 .....</b>    | <b>(1)</b>  |
| 人才流失成高校隐忧 .....             | (1)         |
| 人才争夺最激烈的“战区” .....          | (3)         |
| 一项凝聚精英人才的计划 .....           | (6)         |
| 人才反击战仍在继续 .....             | (9)         |
| <b>“海归”是否真的成了“海待” .....</b> | <b>(12)</b> |
| “海归”待业的背后 .....             | (12)        |
| 引才告别“形象工程” .....            | (13)        |
| 政府重视留学人才 .....              | (15)        |
| “海归”依然是香饽饽 .....            | (18)        |
| <b>“院士热”中的冷思考 .....</b>     | <b>(21)</b> |
| 院士人才知多少 .....               | (21)        |
| 院士队伍老化严重 .....              | (22)        |
| 塔尖上的人才 .....                | (23)        |
| “院士热”中的不和谐音符 .....          | (25)        |
| 院士制度何时走出官本位 .....           | (28)        |
| <b>人才流动何时实现零障碍 .....</b>    | <b>(30)</b> |
| 夹缝中的尴尬 .....                | (30)        |
| 人才流动的障碍有哪些 .....            | (31)        |
| 期待政策更宽松 .....               | (33)        |



|                             |      |
|-----------------------------|------|
| <b>珠江三角洲还是人才“磁场”吗</b> ..... | (35) |
| 辉煌似已成往事 .....               | (35) |
| 失衡的现状 .....                 | (38) |
| 珠三角为何魅力消退 .....             | (40) |
| 人才难题掣肘珠三角 .....             | (44) |
| <b>西部靠什么凝聚人才</b> .....      | (47) |
| 人才流失仍是最大隐忧 .....            | (47) |
| 人才现状凸显四大难点 .....            | (50) |
| 西部最缺的是什么 .....              | (53) |
| 敢问出路在何方 .....               | (58) |
| 西部省区的呼声 .....               | (62) |
| <b>西部呼唤少数民族人才</b> .....     | (67) |
| 少数民族人才开发：喜忧参半 .....         | (67) |
| 民族院校：人才培养的基地 .....          | (70) |
| 务实的选择 .....                 | (73) |
| <b>人才小高地能否做出大文章</b> .....   | (77) |
| 立足区情，走自己的路 .....            | (77) |
| 凝聚人才也需要品牌效应 .....           | (78) |
| “现在不是我们放不放人的问题” .....       | (79) |
| 裂变效应 .....                  | (81) |
| 与一位人事厅厅长的对话 .....           | (82) |
| <b>人才争夺瞄准博士后</b> .....      | (86) |
| 企业呼唤高层次人才 .....             | (87) |
| 博士后争夺战愈演愈烈 .....            | (90) |
| 东部西部都吃香的人 .....             | (94) |

|                           |              |
|---------------------------|--------------|
| 博士后不能用来作秀 .....           | (97)         |
| <b>人才资源何时实现区域共享 .....</b> | <b>(102)</b> |
| 人才合作风起云涌 .....            | (102)        |
| 合作是大势所趋 .....             | (106)        |
| 最大的难点是什么 .....            | (107)        |
| 合作不能是纸上谈兵 .....           | (109)        |
| <b>直击校地人才合作 .....</b>     | <b>(114)</b> |
| 共同的愿望 .....               | (114)        |
| 高校和地方不能各自为战 .....         | (114)        |
| 在合作中实现双赢 .....            | (116)        |
| <b>长三角人才合作带来了什么 .....</b> | <b>(118)</b> |
| 江浙纷纷“接轨大上海” .....         | (118)        |
| 人才合作步步深入 .....            | (120)        |
| 异地人才派遣渐成潮流 .....          | (122)        |
| 信息共享促进人才流动 .....          | (123)        |
| 网上才市成为合作重要平台 .....        | (125)        |
| 人才培养合作走向深入 .....          | (127)        |
| 中小城市得到了什么 .....           | (129)        |
| <b>民营企业何时走出人才困境 .....</b> | <b>(132)</b> |
| 家族模式的桎梏 .....             | (132)        |
| 民企能否冲破家族樊篱 .....          | (135)        |
| 高端人才流失严重 .....            | (138)        |
| 人才无奈老板也无奈 .....           | (142)        |
| 给民营企业人才多些关爱 .....         | (148)        |
| 与一位民企老总的对话 .....          | (152)        |



|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| <b>人才开发能否告别“两张皮” .....</b> | <b>(161)</b> |
| 从“脱节”到“融合” .....           | (161)        |
| 寻找人才开发的着力点 .....           | (162)        |
| 引进人才要计算成本与效益 .....         | (163)        |
| 重点产业遭遇人才矛盾 .....           | (166)        |
| <b>谁来支撑高新产业 .....</b>      | <b>(167)</b> |
| 诱人的大蛋糕 .....               | (167)        |
| “硅谷”奇缺软件人才 .....           | (169)        |
| 人才短缺事出有因 .....             | (174)        |
| <b>中关村遭遇人才争夺战 .....</b>    | <b>(177)</b> |
| 一个人才高频流动的地区 .....          | (177)        |
| 人才争夺硝烟正浓 .....             | (179)        |
| 最大的对手是外企 .....             | (181)        |
| 外企尽使“狠招” .....             | (183)        |
| 自己有没有问题 .....              | (186)        |
| 老总们在反思 .....               | (188)        |
| <b>文化产业呼唤人才 .....</b>      | <b>(191)</b> |
| 生机勃勃的朝阳产业 .....            | (191)        |
| 人才瓶颈日益突出 .....             | (192)        |
| 各地加紧引进人才 .....             | (194)        |
| <b>出版业能否突破人才瓶颈 .....</b>   | <b>(196)</b> |
| 传媒竞争引发人才大战 .....           | (196)        |
| 人才开发面临六大瓶颈 .....           | (199)        |
| 出版界谋求人才突围 .....            | (203)        |
| 向改革要人才 .....               | (207)        |

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| <b>大竞争下的传媒改革 .....</b>  | <b>(212)</b> |
| 风起云涌的改革浪潮 .....         | (212)        |
| 改革是逼出来的 .....           | (214)        |
| 传媒经济呼唤管理 .....          | (217)        |
| <b>是什么造成了技工荒 .....</b>  | <b>(222)</b> |
| 高技能人才缺口究竟有多大 .....      | (222)        |
| 是什么阻碍了高技能人才开发 .....     | (226)        |
| 高技能人才开发在艰难中突破 .....     | (231)        |
| <b>奥运人才攻坚大提速 .....</b>  | <b>(237)</b> |
| 奥运激活人才商机 .....          | (237)        |
| 奥运经济人才吃紧 .....          | (238)        |
| 多方发力人才攻坚 .....          | (239)        |
| <b>老区人才开发难在哪里 .....</b> | <b>(242)</b> |
| 脆弱的人才现状 .....           | (243)        |
| 在艰难中突围 .....            | (247)        |
| 人才开发面临多重制约 .....        | (253)        |
| 老区的建议与呼声 .....          | (256)        |
| <b>银发人才能否老有所用 .....</b> | <b>(259)</b> |
| 令人不安的资源闲置 .....         | (259)        |
| 老龄社会的务实选择 .....         | (261)        |
| 市场呼唤法制 .....            | (263)        |
| <b>追踪中国的 MBA .....</b>  | <b>(265)</b> |
| 持续不衰的 MBA 热 .....       | (265)        |
| MBA 热并非偶然 .....         | (266)        |

|                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| 谁在攻读 MBA .....                 | (269)        |
| MBA 毕业生流向何方 .....              | (271)        |
| 让 MBA 人尽其才 .....               | (273)        |
| <b>中央国家机关燃起培训热 .....</b>       | <b>(276)</b> |
| 部长们重视人才培养 .....                | (276)        |
| 目标：提高执政能力 .....                | (277)        |
| 不培训，不提拔 .....                  | (279)        |
| <b>聚焦人才市场集团化探索 .....</b>       | <b>(283)</b> |
| 竞争催生联合 .....                   | (283)        |
| 集团化探索悄然进行 .....                | (284)        |
| 合作必须双赢 .....                   | (285)        |
| <b>人才市场公共服务难点何在 .....</b>      | <b>(287)</b> |
| 赚钱第一，还是服务第一 .....              | (287)        |
| 文化节庆：服务的新平台 .....              | (288)        |
| 最大瓶颈在投入不足 .....                | (291)        |
| <b>事业单位：3000 万人才何以盘活 .....</b> | <b>(293)</b> |
| 改革箭在弦上 .....                   | (293)        |
| 激活一潭死水 .....                   | (295)        |
| 高校大震荡 .....                    | (299)        |
| 单项改革难以推进 .....                 | (301)        |

# 中国高校打响人才反击战

## 人才流失成高校隐忧

**2005** 年3月,在全国“两会”上,兰州大学校长李发伸忧心忡忡地说,在过去10年,兰州大学流失的高水平人才,可以再办一所同样水平的大学。在西部地区,兰州大学无论是教学质量还是师资队伍水平都是一流的,但近年来人才流失却使这所大学遇到了前所未有的挑战。

兰州大学的例子并不是一个孤立的个案,近年来我国高校的人才流失,已经成为一种普遍现象。

中西部地区是人才流失的重灾区。据统计,山西全省高校“九五”期间硕士研究生以上的人才流失达1500多人,这些流失的人才相当于两所现代化大学的师资。山西师大是山西省属五所老校之一,也是山西办学历史较早的本科学校,由于受各种因素的影响,该校具有硕士学位以上学历或副高以上职称的高层次人才,近年来流失120多名,其中在职流失的71人,外出学习毕业后未归者51人。在流失的人才中,具有副高以上专业技术职称的35人、博士学位的35人、硕士学位的55人。从年龄结构来看,流失时年龄在35周岁以下的72人,35岁以上至45岁的34人,45岁以上至60岁的10人。这些流失人才中,从事外语、计算机、数学、物理、化学以及文史哲各方面的都有。地处太原市的华北工学院,在“九五”期间,人才流失也达160人之多,山西省近20所高校,20世纪90年代以来约有1400名教师调离原校,其中青年教师占调出总数的70%。在调出教师中有博士和硕士学位的比例也在逐年增长,1991年为7.3%,1996年为50.6%,已逾半数。这些人才的流向除少数去了国外,主要是

流向东南部发达省、市，还有部分往中西部地区和省内流动。这些人才流失的原因，除少数属于工作需要、解决夫妇分居等，绝大多数与待遇和工作环境有直接的关系。

东南沿海等发达地区的企业、高校、科研单位，利用高工资和优厚的工作条件争夺中西部地区高校的优秀人才，是造成中西部地区高校优秀人才流失的重要原因。然而，东部沿海的形势也不容乐观。据华东交大的统计，该校调出和不辞而别（讲师及以上）人数2001年为11人，2002年增加到19人，虽然这个数字低于学校引进人才的数字，但流失人员逐年递增的状况着实让学校头痛。一些高校为了防止人才流失，与教师签订协议。但一些教师并不在乎这些协议，宁愿“花钱买自由”。华东交大处理的违约事件中，违约教师缴纳的违约金，最高金额不过8万，这个数字对于知名教授而言并不多，一些教授坦言：“这点钱我们一年就可以赚回来！”据了解，在现实中，很多违约金并不需要跳槽者自己掏，有些挖人单位愿意为其支付这笔费用。这些状况使协议很难起到实质性的制约效果。

高校的人才流失，大体呈现这样一个格局：中西部地区向沿海地区流动，而沿海地区向外企或国外流动。

统计资料表明，我国教育系统每年公派出国留学的人员中，90%以上为中青年学者，而学成回国率不足40%。太原理工大学1990—1997年共调出157人，其中自费出国的50人，归国的仅有1人。山西大学1991—1998年间出国的中青年教师共85人，返校率仅为19%。即使回国的人员也有相当一部分流动到企事业单位，而不是回到学校。据2000年一份对深圳一些公司青年高级职员问卷调查显示，在162名跳槽者中，原工作单位性质属高等院校的占44%。这一数字说明，教师流动到其他单位的比例相当高。

据统计，目前已有来自14个国家的400多家世界500强企业在我国建立研发机构，多家大型外资企业在北京研发机构的投资已达10亿多元，这一数字相当于2002年北京市财政投入科技研发资金的总和。这些机构中，以朗讯麾下的贝尔实验室规模最大，拥有科研人员500多人，其中具有博士、硕士学位的达96%。微软中国研究院的60多名研究人员中，20

名有国外留学背景，40名是中国著名学府的博士。IBM公司中国研究中心的60多名研究人员全部具有博士或硕士学位。从现实情况看，这些外资研发机构已经成为外企争夺我国高层次人才桥头堡，他们争夺的对象很大一部分就是高校的优秀人才。

除了人才流失，我国高校还存在着人才使用效率低、职称结构老化现象严重等问题。据报道，山西全省高校具有副高以上专业技术职称的教师中，35岁以下的仅占14%，56岁以上的占65%。由于中青年教师中副高以上人才比例偏低，导致一段时期内高校人才出现断层，发展后劲不足。另据有关部门对全国100名硕士学位以上的青年教师开展的问卷调查，自认为能充分发挥作用的仅占10%，基本发挥作用的占21%，有相当余力未发挥作用的占44%，不能发挥作用的占25%。一方面人才短缺、人才外流，另一方面又人才闲置、人才浪费，这种现象不能不令人深思。

近些年，我国高校招生规模持续扩大，对优秀教师的需求也相应增多。但高校许多骨干人才却相继流失，与扩招形成鲜明反差。人们不禁要问：学生增多，优秀教师流失，高校的教育质量谁来保证？高校是我国培养人才最重要的基地，如果高校教师不断流失、教学质量下降，那么我国的人才队伍建设又将靠谁来支撑？

## 人才争夺最激烈的“战区”

清华大学老校长梅贻琦先生有句名言：“大学者，非大楼之谓也，乃大师之谓也。”它强调了人才和教师对于高等学校的特殊意义。人才问题始终是高等学校改革与发展的核心问题和头等大事。哈佛大学前校长陆登庭教授也明确指出：“在大学中，没有比发现和聘用高级教师更重要的问题，只有教师的绝对质量达到了国际水平，一个大学才能称得上是一个优秀大学。”

高等院校是国家科技创新的主要基地，国家创新体系的动力源和辐射源，也是推动我国经济发展和社会全面进步的重要力量。中国要想在日益激烈的国际竞争中取得一席之地，必须有若干所具有世界先进水平的

一流大学，也必须有一批达到国际领先水平的学科和一大批高素质、高层次的创造性人才。

面对人才流失的悲凉现实，高校该怎么办？

答案只有一个：高校必须勇敢地应对这场旷日持久的人才争夺战！

2004年，华中师范大学制定了一项人才引进计划，明确对引进的两院院士可提供安家费150万元，岗位津贴一年30万元，同时提供300万元的科研激活经费，数额总计近500万元。花500万元争抢院士人才，在社会上引进了极大震动。华中师范大学的举措也向世人表明，高校已不再坐视人才流失，面对愈演愈烈的人才争夺，高校已经打响了人才反击战。

这场反击战一经打响，就注定激烈。目前人才争夺已成为社会的普遍现象，但毫无疑问高校是最激烈的“战区”之一。为了引进和稳住中高级人才，各大高校争相采取优惠措施。对引进的人才，开出的价码越来越高。许多部属院校对引进人才定下的学历底线为博士，给出的待遇为1万—10万元的安家费、二室一厅的住房及数万元的科研激活经费。武汉大学对引进“杰出人才”开出的条件是：安家费及住房补贴30万—40万元，年薪12万元以上，科研激活经费理工医科50万—500万元，文科10万—30万元。在解决人才的后顾之忧方面，有的高校分别为院士、博士、硕士建院士楼、博硕楼，筑巢引凤。除了承诺帮配偶安排工作、解决子女的求学问题外，一些高校甚至承诺，如配偶无法获得满意的工作岗位，校方可提供每月800—1500元的生活补贴。为了改善科研条件，各高校也不惜血本，武汉大学投入巨资改善实验室硬件设施，其中仅为引进的田波院士，就投资1000万元建实验室。华中科技大学为引进的海外学者徐涛教授投资400万元建立生命科学实验室。

从各地一浪高过一浪的引才政策，我们确实可以嗅到特殊战场的浓浓硝烟。

灵活优惠的政策，确实使高校吸引、凝聚了一批人才。湖北省人事厅2004年对武汉23所高校人才流动情况的一项调查显示：在不到5年的时间里，这23所高校共有5347人实现了人才流动，其中在落户进入这些高校的人才中，具有博士学位者达680名。

然而值得注意的是，高校的人才争夺，很大程度上是高校之间的人才



争夺，而不是高校与其他单位之间的争夺，更不是中国高校与外国高校之间的争夺。我国高校发展很不平衡，实力千差万别。部属高校发展历史较长，本身有相应的资金积累，而教育部下拨的经费往往是地方院校的数倍乃至数十倍，仅每名本科生的国拨经费就比省属高校多了近一倍。这就使得高校无法处在同一起跑线上，人才竞争出现了“弱肉强食”的局面，实力强的院校纷纷到实力差的院校挖墙脚。高校的人才流动呈现了地方院校向部属高校流动，一般大学向重点院校流动的格局。尽管一些重点院校在喜滋滋地品尝着人才引进的成果，许多地方院校却面临着更加严重的人才流失。这种状况制约着高校人才总量的增长。

毫无疑问，高校的人才反击战，不应该仅仅是高校之间的争夺。面对国际人才争夺的严峻挑战，中国不应该沉默，应该在国际大循环中占据有利地形，争取更多的人才资源！

到国外引进高层次人才，这才是高校人才反击战的最高层次！

早在 20 世纪 90 年代中期，教育部就在思考着一个问题：如何采取一批超常规的政策和措施吸纳海内外学者精英，凝聚高素质、高层次的创造性人才？在高层的积极推动下，一个“科教兴国、人才为先；人才强国，教育为本”的理念应运而生，一个“高层次创造性人才计划”的构想逐步成熟，中国高校吹响了延揽海内外精英的号角。

从海外吸引精英人才，必须有强大的资金做后盾。在国力并不强大的情况下，光靠政府投资，显然有限。要解决这一实际难题，必须动员全社会的力量。

一向爱国重教的香港实业家李嘉诚先生早就有意捐款资助国家的教育大业。1998 年 8 月，教育部与李嘉诚先生一拍即合，共同筹资设立“长江学者奖励计划”，使这一计划作为“高层次创造性人才计划”中的核心项目，率先启动。李嘉诚先生及其领导的长江基建（集团）有限公司第一期投入港币 6000 万元，教育部筹集相应配套资金，用于在高等学校实行特聘教授岗位制度。李嘉诚先生还另行捐赠港币 1000 万元，用于设立“长江学者成就奖”，一等奖奖励人民币 100 万元，二等奖奖励人民币 50 万元。

“长江学者奖励计划”包括实行特聘教授岗位制度、讲座教授岗位制

度和长江学者成就奖两项内容。其宗旨是“延揽学界精英，造就学术大师，带动学科建设、赶超国际水平”。通过这一计划，吸引、遴选、培养高层次创造性人才，带动所在学科赶超或保持国际先进水平，并逐步造就一批真正具有国际领先水平的学术带头人和学术大师，提高我国高校在世界范围内的学术地位和竞争实力。

按照这一计划，我国高等院校将围绕国家重点科研领域、重点学科发展方向、重点科技创新平台或科研基地，设置“长江学者”特聘教授岗位，面向海内外公开招聘在国际学术界有一定影响，具有创新性构想和战略性思维，能带领本学科跟踪国际科学前沿并赶超国际先进水平的学科带头人，开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，力争取得重大标志性成果。同时，聘请国外知名学者担任长江学者讲座教授，短期回国进行合作研究。

计划规定，每年聘任特聘教授和讲座教授各100名，聘期三年。教育部在聘期内给予特聘教授每年10万元的奖金，讲座教授每月1.5万元奖金，按实际工作月支付。长江学者特聘教授每年必须在受聘高等学校工作9个月以上。高等学校必须为聘任的特聘教授配套必要的科研经费，其中自然科学特聘教授科研配套经费不低于200万元，人文社会科学特聘教授科研配套经费不低于50万元。

党中央、国务院对“长江学者奖励计划”给予高度重视。原中共中央政治局常委、国务院副总理李岚清同志曾先后四次出席“长江学者奖励计划”受聘仪式，接见代表并发表重要讲话。国务委员陈至立（时任教育部部长）1998年亲自提议实施该计划，并定名“特聘教授”。

### 一项凝聚精英人才的计划

一石激起千重浪，“长江计划”一经实施，立刻在海内外激起强烈反响。一大批海外杰出的青年科学家在“长江计划”的吸引下，在爱国热情的驱使下，踊跃回国服务，参与我国高等学校建设。在首批73位特聘教授中，直接从海外回国应聘的有17位，其余绝大多数也都具有海外留学或工作的经历。