

关于培养世界水平 高级专家的若干建议^{*}

中国科学院学部

(北京 100864)

关键词 培养, 专家, 建议

通过院士座谈、企业员工访谈及优秀团队考查等实证研究,剖析了我国高层次人才培养体制机制存在的主要问题及原因,并针对诺贝尔自然科学奖获奖现象、中村修二现象、国际知名企业创新现象、知名的优秀科技团队持续创新案例等的制度创新特点,探讨了主要发达国家高层次人才的培养经验和措施。在对世界近代史中科技创新现象及其变迁过程和国内外科技创新体制机制分析的基础上,提出了我国培养世界前沿水平高级专家的有关体制及机制的对策和建议。

1 需要改进和完善的体制

(1)逐步扭转科技人才行政化现象。虽然没有相关研究确定我国究竟有多少有成就的科学家走上行政之路,但优秀科学家行政化的数量的确占有一定比例。要改变这种局面,需要从制度上逐步淡化科技人才的“行政”本位,强化“科技贡献”的地位。

(2)创建先进文化的科技环境。我国的科技创新环境中存在制约创新和弄虚作假等现象。分析其根本原因,这些现象与我国目前的学术环境和评价制度有关。要通过加

强先进文化建设、法制和诚信体系建设、学术评价制度科学化建设等手段,从根本上控制目前社会上存在的某些不正之风。

(3)完善人才管理机制。国家对人才培养和管理已有了很多明确的政策,目前特别需要建设和完善我国有利于人才流动的制度,使我国的人才在动起来的同时,也要变“活”。

2 需要改进和完善的机制

(1)规范人才的选拔机制。我国人才的评价选拔制度需要进一步规范,如果这些制度不科学或者不规范,可能导致人才的不合理竞争和对优秀人才的忽视,使一些潜力不足的“人才”进入更高层次后缺乏后劲。

(2)实行“动态管理”机制。建立有效的人才竞争机制,对高层次人才的管理必须做到有进有出,优胜劣汰。在管理制度设计上,对某一特定层次的人才一是要建立定期考核制度;二是建立“角色转换机制”。

(3)完善人才流动机制。我国目前人事管理体制中以国家人、行业人和单位人为主,没有形成以社会人为主的人事管理制度,影响了人才的流动。要在改革政府管理职能的同时,逐步推进“社会人”机制的建设,建立起有效的人才流动机制。

(4)建立公平竞争机制。经济开发区案

(转至 405 页)

^{*} 本文为咨询报告摘要。咨询项目专家组主要成员:中国科学院院士蒋民华、王越、李未、宋振骥,专家郑忠德、王琪琮、娄红祥、王剑敏、尹爱田、赵显、傅茂笋、李士雪、盛春光、蒋宛莉
收稿日期:2009年3月10日