R权威论坛

赢得人才 赢得世界

强起来要靠创新，创新要靠人才。实现中华民族伟大复兴，人才越多越好，本事越大越好。知识就是力量，人才就是未来。中国要在创新方面走在世界前列，必须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。未来中国会更有吸引力，人才将会更多地向中国流动

人才战略是对未来的思考

丁雪峰

人才是一个国家最重要、最稀缺的战略资源和核心能力，综合国力的竞争关键是人才的竞争。国际化人才是中国走向国际舞台、参与全球治理的基础条件。为政之要，惟在得人。当今世界聚才、用才，应该包括国际国内两个方面的人才，也就是择天下英才而用之。

国际化人才是指具有国际化视野、熟悉与业务活动有关的国际惯例与规则，熟悉本专业的国际化知识，掌握国际通用语言、具有跨文化沟通能力和国际化运作能力的人才。如果没有足够的高层次国际化人才，中国将无力承担在经济全球化时代需要担负的各种角色，“一带一路”也无法有效落实，因此，国际化人才在新时代具有了新的历史使命和战略地位，这是确立国家人才竞争比较优势、建设世界人才强国的需要。

近些年，我国国际化人才工作取得了丰硕成果。党的十八大以来，围绕人才“引、育、留、用”环节，我国实行了更积极、更开放、更有效的人才政策，优化海外人才出入境服务，包括设立“人才类签证”（R字签证）、实行“外国人入境就业许可”和“外国专家来华工作许可”两证整合，简化优化审批程序，引进人才的“磁场效应”“集聚效应”和“红利效应”持续增强。自2008年启动“千人计划”以来，我国已分13个批次累计引进7000余名海外高层次人才，带动各地引进高层次留学人才5.39万人。与此同时，国家通过大力实施“万人计划”培养国际化本土人才。截至目前，国家“万人计划”已分两批遴选出2521名国内高层次人才，各地实施了各具特色的国内人才支持计划，如北京的“高创计划”、陕西的“三秦学者计划”等。

从人才学理论和实践来评价，我国国际化人才引进和培养工作是非常成功的。人才培养需要宽松环境。允许失败，鼓励失败，才会有创新。只要得大于失，利大于弊，引进和培养的国际化人才中取得成果的专家比没有成果的专家多，就是成功。同时，人才开发和投资本身是一种风险投资行为，关键是看人才引进和开发的整体收益比例是否在可接受的范围内。

从经济学视角评价，国际化人才的溢出效应具有重要战略价值。国际化人才引进和培养工作衡量的不仅仅是人才创造的经济价值，更多的还要考虑人才溢出效应的战略价值。卢卡斯的人力资本溢出模型也证明：一个拥有较高人力资本的人对他周围的人会产生更多的有利影响，可以提高周围人的生产率。“千人计划”引进人才大多研究水平居于国际前沿，掌握核心关键技术或拥有专利，其中诺贝尔奖获得者和发达国家科学院院士80余人。在生命科学、物质科学、能源技术、材料装备等学术领域前沿和核心技术层面取得了国际领先，在许多关键领域使我国实现“弯道超车”，创造了巨大的人才溢出价值。

人才战略是对未来的思考，国际化人才引进和培养是打赢全球人才争夺战的战略举措。国际化人才战略是我国人才强国战略的重要组成部分，国际化人才引进和培养是提升我国人才质量、借助全球智力实现中华民族伟大复兴的战略举措，其意义深刻而长远。

（作者为首都经济贸易大学劳动经济学院人才学研究中心秘书长）

图①：2017年2月6日，德国蒂宾根大学生态学研究生曹左男（左）与导师托马斯·朔尔滕讨论毕业设计方案。 **新华社发**

图②：江苏大学大力推进实施国际化人才培养，连续七年举办国际文化节，已将此项活动打造成为该校国际人才培养和国际交流合作的精品活动。图为2017年5月20日在江苏大学国际文化节上，一名中国学生和一名巴基斯坦留学生（右）合影留念。 **人民视觉**

图③：2017年2月2日，在位于日本茨城县筑波市的筑波科技株式会社，“千人计划”专家王波（右）介绍该公司研发的超小型X光检测仪。 **新华社发**

营造良好的人才发展环境

李伯平

人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。在实现中华民族伟大复兴的关键阶段，我国对具有全球思维、国际经验、创新能力的国际化人才需求日益增加。近年来，我国始终把引进海外人才摆在人才工作的突出位置，先后制定了一系列政策措施，努力以优良的体制和环境集聚人才、留住人才、用好人才。

营造良好的环境是吸引凝聚国际化人才的关键要素，应进一步完善国际化人才发展环境，坚持用国际化标准完善体制机制，用国际化视野吸引激励人才，用国际化要求提升人才服务水平，我们可以多从以下几个方面着力。

突出“放权松绑”，积极营造公正平等、竞争择优的制度环境，为人才心无旁骛钻研业务创造良好条件。因此，要从健全制度体系入手，建立与国际接轨、符合国际惯例的人才引进、使用和评价机制。要积极向用人主体放权，切实为国际化人才松绑。要建立多元化的人才评价体系，将国际标准和水平作为衡量高层次人才成果的重要依据，畅通国际化人才评价的“绿色通道”。要进一步发挥市场主体在人才引进、培养、评价、激励等方面的决定性作用，鼓励用人单位自主选才、自主用才，对引进的高层次人才，可突破岗位结构比例限制，通过设立特设岗位先行聘用，充分激发用人主体活力。

完善激励机制，打造国际化人才干事创业的工作环境。要强化激励，用好人才，使发明者、创新者能够合理分享创新收益。人才待遇国际化是留住国际化人才的重要内容。要创新人才收入分配政策，有序推进收入分配制度改革，完善知识、技术、管理、技能等按贡献参与分配的办法，健全对人才的股权、期权及分红激励机制，收益分配重点向创新创业人才倾斜，使作出创新贡献的人才“名利双收”。要健全容错机制，营造鼓励创新、宽容失败的良好氛围。

创新服务方式，打造国际化人才干事创业的生活环境。国际化人才回国创新创业，最怕的就是“水土不服”，既要做好科研创新，同时还要花大量的时间和精力投入到与自己的科研主业关联度不高、不擅长的具体事务中，束缚了人才创造力的发挥。要更新思想观念，转变政府职能，构建专业化、精细化、个性化的人才综合服务体系建设，营造人才工作的“无忧”生活环境。要构建起覆盖全域、上下贯通、职责明确、精准高效的高层次人才服务体系，建立高层次人才服务“绿色通道”，确保服务对象更加精准、服务事项更加丰富、部门协同更加有力、政策落实更加高效。要为高层次人才配备“一对一”服务专员，推行代办服务模式，为其提供出入境和居留、户籍、住房、配偶随迁、子女入学等便捷服务，切实解决人才服务的“最后一公里”问题。医疗保障是国际化人才回国工作最关心的问题，要积极完善海外人才医疗政策，切实解决引进人才看病就医的后顾之忧。

（作者为山东省人力资源和社会保障厅一级巡视员）

汇聚全球智慧 建设创新国家

刘敏华

党的十八大以来，中国围绕创新驱动发展战略，加快推进以科技创新为核心的全面创新，创新型国家建设取得丰硕成果：天宫、蛟龙、天眼、悟空、墨子、大飞机等重大科技成果相继问世，部分产业走在世界前列；科技进步对经济增长的贡献率从2012年的52.2%提高到2016年的56.2%，有力推动了产业转型升级。党的十九大提出，创新是引领发展的第一动力，是建设现代化经济体系的战略支撑；加快建设创新型国家，到2035年跻身创新型国家前列。

人才是建设创新型国家的关键资源。我们要建成创新型国家，必须拥有一支能打硬仗、打胜仗的战略科技力量，必须拥有一支国际一流的人才队伍。

我国是一个人力资源大国，拥有世界上最大规模的科技人才队伍，这是我们的优势，但人才国际竞争力与发达国家相比还存在差距。《2017年全球人才竞争力指数报告》显示，美国、日本等国家人才竞争力处于全球第一梯队，我国在全球118个国家中排名属于中等水平，特别是在人才队伍结构、人才政策开放度、人才发展环境品质等方面差距明显，这在一定程度上影响了创新型国家建设的步伐。

我们始终着眼完成服务创新型国家建设这一重大任务，始终聚焦解决影响创新型国家建设的人才短板弱项，始终围绕创新型国家建设对人才规模、人才素质的基本需求，树立全球视野、保持开放思维，对标国际标准、汇聚全球智慧。

“一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人。”近年来，国家连续为人才培养、引进、使用开出良方：2008年开始实施“千人计划”；2012年正式启动“万人计划”，引进了数万名海外高层次人才，培养造就了一批本土顶尖人才……但是，创新型人才结构性矛盾仍然突出，世界级科技大师缺乏、领军人才和尖子人才不足、工程技术人才培养同生产和创新实践脱节等问题依然存在。未来，我们应当进一步聚焦战略科技人才、成果转移转化人才、产业领军人才和青年人才培养开发，加强战略性人才资源储备。同时，也要探索建立海外精准引才模式，采用大数据、云计算等技术绘制“全球高端人才地图”，掌握世界范围内高端人才的分布和供给情况，并且按照行业、产业需求研究制定并定期发布引才用才指导目录，动态匹配人才供给与需求，不断优化创新型人才结构。

十九大报告提出，要实行更加积极、开放、有效的人才政策。这需要我们加快构建具有国际竞争力的引才用才制度体系，聚焦建立全球人才联系合作网络，研究制定更加有利于海外人才资源刚性引进、柔性使用、就地开发和离岸创新创业的人才政策；聚焦海外战略科学家及其团队引进，研究制定全流程的服务、保障、落地政策；探索实行技术移民制度，制定灵活便利的人才签证政策，加快资格互认进程，落实保障海外人才合法权益的政策措施，确保海外高层次人才引得进、留得住、用得好。

（作者为北京市委组织部人才工作处处长）

用好“猎头”聚英才

王尚峰

“聚天下英才而用之，加快建设人才强国。”习近平新时代中国特色社会主义思想的重要内涵，为我们加快实施人才强国战略提出了明确的工作要求。聚才的良方和路径有许多，“猎头”正是一剂世界通用的良方。

当今世界各国之间业已打响了人才争夺战，猎头机构在这种没有硝烟的战争中扮演了特种兵的角色。无论是美国的“新职业移民计划”、英国的“杰出人才签证”、加拿大的“卓越科学家计划”，还是韩国的“智力回归500人计划”，都不乏体现国家意志的政府猎头和法律许可的市场猎头的积极参与。

人是国家宝贵的战略资源，如何用猎头的手段面向全球获取这种资源的增量，急需相应的战略举措。当今世界，国家猎头机制通常有两种，一种是以美国为代表的市场主导型，另一种是以新加坡为代表的政府主体型。我国可考虑采用“政府主导+市场主体”的国家猎头发展机制。即由国家制定人才发展战略，出台猎头发展政策，提出猎头人才需求，给予资源支持，再由市场主体协助政府面向全球猎取人才，猎取行为既符合国际猎头市场惯例，又能体现政府的人才战略意志。

中国猎头市场规模超过1000亿元，本土猎头机构有1万余家（2016年统计数据），然而其规模普遍偏小，平均员工人数不足20名，最大猎头公司营业收入的市场占比也不过3‰，行业处于完全竞争状态，高度分散。与欧美“坚船利炮”的猎头机构相比，本土猎头机构好比小舢板。让这些小船去代表国家打赢人才战争，实属强人所难。显然，我们最好谋划将这些小舢板中的佼佼者联合起来，共享互联网平台、人才大数据资源和品牌资源，培养一大批优秀的猎头专家，提升本土猎头对国际化人才的专业服务水平，发挥后发优势，以资本、特别是国有资本的投资为纽带加速打造国产猎头航母。这既是国家人才战略竞争的需要，也是人才市场发展的必然。

2016年印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》明确指出：“充分运用云计算和大数据等技术，为用人主体和人才提供高效便捷服务”。将云计算和大数据技术、人工智能技术和互联网搜索引擎充分应用到人才工作领域，面向全球全天候扫描追踪各行各业各类高级人才，绘制全球高级人才活地图，构建全球高级人才大数据系统，意义重大。

人才战争，有进攻必有防守。我们在积极猎取人才的同时，也要积极建立“反猎头”的防御机制，以防止高级人才资源信息及其成果泄露流失。

（作者为举贤网董事长兼首席执行官）

R手记

“输血”不如“造血”

牛瑞飞

在国际竞争的大格局下，中国对国际化人才的需求更加迫切。可到底什么样的人才算得上是国际人才呢？一位朋友不久前讲了个真实的故事：一家公司计划招聘几位国际化人才，于是高薪聘请到几位金发碧眼的欧洲人，结果这几位完全不了解中国的营商环境，把业绩做到了史上最差，老板很恼火，让这几位打包回家了。之后，老板又把国际化人才定位为“海归”，结果几位“海归”毫无工作经验，业务马马虎虎。老板犯了难，国际化人才到底什么样，这个“稀缺物种”到哪里才能找到呢，老板为此失眠了很久。

粗粗看上去，这个故事很可笑，但却是我们认识国际化人才的真实写照。国际化人才的核心并不是他的国籍、出身，最应该看的是他的知识和技能。在充分参与世界竞争的环境下，中国寻找国际化人才的眼光已经比以前精准了很多。“输血”不如“造血”，想要有源源不断的国际人才供应，在严酷的国际竞争中处于不败之地，最重要的还是要有自己培养国际化人才的能力，这就需要在立足中国国情的基础上，借鉴外国经验教训，不断增强自身“造血”能力。

本版责任编辑：牛瑞飞
电子信箱：rmrbgj4@126.com
制图：蔡华伟