

## 关于我国创新人才流动的点滴思考

张柏春 (中国科学院自然科学史研究所)



张柏春研究员

**焦点:**人才的合理流动在我国已成为复杂的社会问题,配偶工作、住房等为人才流动带来了高成本。我国只有不断改善发展的条件和机遇,才能吸引更多的人才。引进的人才要具备社会责任感,有敢于创新的精神,而不是向国家漫天要价。

经过改革开放的探索与实践,中国政府和公众充分认识到国家的发展必须以“创新”为驱动力。“创新”的内涵已经拓宽到创造新的事物和知识,涵盖了科学发现、技术发明、技术创新与制度创新等内容。任何创新首先要仰赖人才的质量与数量。我国社会发展得益于人才的流动,但也受到人才流失的困扰。以下是笔者对创新人才流动问题的粗浅思考。

人才流动是全球化的必然结果。人才流动为各国竞争人力资源创造着机会。历史上,一些发达国家的崛起有效利用了人才流动带来的机遇。20世纪全球人才的竞争愈加激烈,发达国家竞争优势明显。科技人才流动的趋势向着拥有科学研究、技术创新、教育、社会福利等“高地型”的发达国家流动,不断印证那句老话:“人往高处走。”美国、德国、英国、法国、日本等“高地型”国家的大学、科研机构与企业通常能提供高水平的教育环境、工作机会、社会福利和人脉等,吸引全球的优秀人才。发展中国家的人才,特别是优秀的“学苗”(留学生),主动涌向这些“高地型”国家,在那里成长与施展才能。

一般来说,发展中国家在人才竞争中处于劣势,不能奢望坐等大批优秀

人才投向自己,而是要面对人才流失的挑战,主动留人、找人、抢人。如今,人才流出与流进在中国的反差仍然比较大。中国大量的优秀“学苗”流向发达国家,成为这些国家提高创新能力和竞争力的重要人才资源;而中国则设法吸引部分已经被认定的人才,其中不乏事业有成的年长专家。通常,“学苗”更具有创新潜力,假以时日,一些人将在科学发现、技术发明与创新方面取得成就。年长的学者们已经吃过创新前沿的“青春饭”,更适合于带队伍、培养人才,甚至规划科技事业,促进科技创新与进步。

当然,留学国外的学生毕竟是青少年中的一小部分,大批的学生要在国内完成学业、走上工作岗位。因此,只有营造创新创业的氛围,发挥好青年人的潜力,使越来越多的青年人成长为创新人才与创业人才,国家和民众才能得到科技、经济与社会发展的“人才红利”。也只有国内不断改善发展的条件和机遇,才能吸引越来越多的留学人才归国进行创新与创业。其实,我们大可不必为许多人才滞留国外而忧心。取得学位并不意味着人才培养过程的完成。留学生在国外取得学位之后,需要一个在良好的创新实践中继续提高业务水平,锻炼解决实际问题的才干的过程。上世纪中叶回国的那些三四十岁的、有一定工作经验的科学家和工程师们在国家建设与科技进步方面的贡献是非常大的。

科技创新与创新资源的动态优化需要人才合理流动。“一潭死水”的环境不利于持续地培育和发挥人才的创新能力。在古代农业文明中,人口与土地和住宅等基本资源紧密结合,人员流动性差,社会的科技创新活力不足。在我国目前的体制下,人们找到工作后,通常就不愿意再流动,容易在用人单位中“固化”下来。人力资源的普遍“固化”有利于社会稳定,却不利于用人单位培养新的观念、思想与知识,即不利于增强创新活力。国内科研院所和大学在人才流动方面明显不及西欧和美国等发达地区的同类机构。人才的合理流动在我国已经是复杂的社会问题。配偶工作、孩子上学、住房、户籍、地区差别等因素就像农业社会中的土地和住宅那样,为人才流动带来很高的成本。

近些年来,国内高端科技人才竞争愈趋激烈,甚至出现恶性竞争的现象。某些“牛人”向国家要钱的胆子比“创新”的勇气大得多,利用无序竞争的某些“规则”,向用人单位或资助机构漫天要价。近日听到关于国内人才竞争的一种说法:“薪酬没有最高,只有更高。”然而,究竟有哪些人才敢于破

解大飞机发动机制造之类的关键技术难题?在中国这样一个人均收入不高的国度里,引进的科技人才要具备起码的社会责任感,不仅要取得合理的薪酬,更要有志于啃科技创新的“硬骨头”,努力实现“顶天的”或“立地的”突破。这样才对得起纳税人的钱,对得起国家给盖的大楼。

(责任编辑 肖利)

## 改革我国科研人员薪酬制度 激励创新人才成长

李晓轩 (中国科学院科技政策与管理科学研究所)



李晓轩研究员

**焦点:**我们现行科研人员薪酬制度难以适应引进高水平人才、激励创新人才成长的需要。在我国国情下回归没有市场竞争的“稳定”道路是不可取的,继承和发展以“成本+价值”定报酬的薪酬制度是深化改革的方向。

当前,我国科研人员收入分配呈多种形式并存的局面,并以三类薪酬制度为主:一是高绩效薪酬制度;二是协议工资制;三是类公务员薪酬制度。这三种薪酬制度各有利弊,适用对象也各不相同。其中,高绩效薪酬制度在科研事业单位采用最为普遍、影响广泛,成为科技界及社会各界关注和争议的焦点,也是改革和完善科研人员收入分配制度的主要矛盾之所在。

薪酬制度是吸引人才、激励人才、促进人才流动的有效手段(之一)。如何深化改革我国科研人员收入分配制度,使其有效发挥激励创新型人才成长的作用,已是当务之急。