

申论时评：“千人计划”提升中国竞争力
公务员 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/647/2021_2022__E7_94_B3_E8_AE_BA_E6_97_B6_E8_c26_647000.htm

7月22日，中组部和科技部召开依托国家科技重大专项引进海外高层次人才工作会议。中组部部长李源潮在会上指出，要抓住当前有利时机，加大力度、加快进度、加紧实施引进海外高层次人才“千人计划”，为国家科技重大专项提供人才支持。“千人计划”是指中央人才工作协调小组制定的关于实施海外高层次人才引进计划的意见，计划在未来5到10年内吸引千名左右海外高层次人才到中国工作，并建立40至50个海外高层次人才创新基地。目前，第一批126人已经通过评审上岗。出台该计划的背景是中国所处的特殊时期。从国内看，处于转型关键期，即中国依靠价格优势的粗放式发展走到尽头，要由低水平制造业主导逐渐转变为知识驱动的经济，如产业升级，建立现代金融体系等，这一转型过程是由人才推动。培养和吸引人才的是制度，我国目前存在创新能力较低，人才储备严重不足等问题，因此，急需引进国外人才；从国际上看，自2008年全球爆发经济危机以来，欧美国家遭受重创，陷入结构性衰退，企业或机构减少了科研投入，大批金融人才失业，国家发展前景暗淡，而中国则以巨大的成长性潜力著称，因此，中国政府有决心和财力吸引这些人才“为我所用”。但是，从“千人计划”第一批人才引进过程看，还有许多需要改进的地方。首先，这种高层次人才遴选，不能像组织部门考察干部或者聘请国企管理者一样，因为面对的是各个学科的高层次国际专家，因此，应该成立专业委员会

评审，让专家（可雇请国际一流专家做评委）来评判专家，而其他资质的评审则交给统一的总体委员会负责。这样做不仅有利于提高引进人才的质量，以国际化的方式评审也是对人才的尊重。如果评审通过，应该及时在专门的网站或媒体对外公示，包括引进人才的简历以及引进后的各种安排，这样有利于公正、透明的落实“千人计划”，防止出现“赝品”，而程序的公开也容易赢得人们对“千人计划”的信任，吸引更多优秀人才。目前看，引进人才的门槛较高，实际上，应按照中国的需求引进人才，而不是以过高标准限制人才进入，有些领域也需要大量的技术人员，如金融行业，应降低标准，并给予一定的优惠政策。对于引进人才，现在急需建立一套新的评价制度。当以各种奖励吸引人才进来后，未来如何评价他们的工作和表现是一个难题，如果沿用国内已有的体系（如发表论文、论资排辈等），可能会扼杀这些人的创造力，被国内僵化的体制同化。因此，不仅要有一个物质奖励和职位安排的美好开始，更要有一套明确的评价体系，为他们提供一种具有激励性质的稳定的科研环境。事实上，我们可能需要比落实“千人计划”更多的精力和更大的决心投入到教育和科研体制的改革中来，不能一边引进人才，一边人才继续流失。如果不对国内的人才机制和教育制度进行改革，那么，国内科研人员也可能不满引进人才所受到的特别对待，出现“招来女婿，气走儿子”，毕竟国家发展所需要的庞大的人才数量大部分还是需要国内培养。更多链接：
： 申论时评：问责制成败的关键何在？ 申论时评：与其忧心人才流失，不如用好身边人才 申论时评：决策失误，不再逍遥“责”外 申论时评：当民意成为考核“刚性”指标 100Test

下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com