

决策参考

Jue ce can kao

第九十一期（总第 341 期）

盐城市图书馆编

2010 年 6 月 30 日

主编 刘进 责编 周玉奇

zhouyuqi@gmail.com 18961988622

编者按：5 月 25 日至 26 日，中共中央、国务院在北京召开全国人才工作会议。全国人才工作会议是在我国全面建设小康社会进入关键时期、人才发展面临战略机遇期召开的一次重要会议。会议贯彻党的十七大和十七届三中、四中全会精神，总结交流人才工作经验，就落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》、做好当前和今后一个时期人才工作作出部署。这次会议的召开，对于全面提高人才发展水平、加快建设人才强国，推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴具有重大而深远的意义。

6 月 17 日，省委、省政府在南京召开全省人才工作会议，深入学习贯彻全国人才工作会议精神，总结交流人才工作的经验，讨论《江苏省中长期人才发展规划纲要》，对全省人才工作作出部署。省委书记梁保华在会上强调，要把加强人才队伍建设作为强省之基、竞争之本、转型之要，努力率先建成人才强省，在科学发展道路上铸造新的辉煌，让各类人才在江苏创业有机会、创新有条件、干事有舞台、发展有空间。

6 月 22 日下午，市委书记赵鹏主持召开市委常委扩大会议，传达全省人才工作会议精神，研究部署新形势下如何推进我市人才工作。会议强调，要统一思想，进一步强化人才工作在全市新一轮经济竞争中的重要地位，优先增加人才投入，优先开发人才资源，优先完善人才环境，加快《盐城市中长期人才发展规划纲要》编制工作，研究推进人才工作新举措，全面打造人才强市。

本刊就此推出《人才强国》专题，供各位领导决策参考。另外“国是论衡”、“名人档案”和“文化博览”等栏目的文章相信也能给您一些启迪。

要目

●本期专题/人才强国

抓紧实施“千人计划”加快引进海外高层次人才

推进创新实践造就科技英才

新美国斯坦福大学校长揭秘人才培养之道

中国建立六十年科技政策的变迁

●国是论衡/培养杰出人才确立追求科学的价值导向

●名人档案/梁衡：假如毛泽东去骑马（二）

●文化博览/中国车屁股文化

●本期专题/人才强国

抓紧实施“千人计划”加快引进海外高层次人才

中共中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮 6 日在北京市调研引进海外高层次人才工作。中共中央政治局委员、北京市委书记刘淇参加调研座谈会。李源潮指出，要进一步解放思想、抢抓机遇，放开眼界、放开思路、放开胸襟，加快推进“千人计划”，为实施人才强国战略、建设创新型国家引进更多更好的海外高层次人才。

李源潮深入北京市留学归国人员创办的企业了解情况，并召开座谈会，听取北京市和回国海外高层次人才代表的意见。他充分肯定北京市引进海外高层次人才工作取得的成绩。他说，人才是一种战略性资源，引进人才是战略投资。要树立战略眼光，增强风险投资意识，抓住当前有利时机，加紧实施“千人计划”，更多更快地引进海外高层次人才。

李源潮指出，要加大政策创新和落实力度，注意借鉴国际经验，解决引才用才中遇到的新问题，使海外高层次人才引得进、用得好、留得住。要集中资源、优化政策，加快推进海外高层次人才创新创业基地建设，积极探索建立与国际接轨的科研、管理和创业机制，创造有利于人才充分施展才华的工作环境。要探索建立特聘专家制度，形成高层次人才的新型使用和激励制度。要充分调动用人单位等各方面的引才积极性，为引进人才创造更好的创新创业范围。要加强与海外高层次人才的情感沟通，尊重他们的爱国心、事业心和自尊心，切实做到引才引心。

刘淇指出，要牢固树立人才资源是第一资源的观念，紧紧抓住培养、吸引、使用三个关键环节，不断加强人才资源能力建设，深化人才工作体制改革，优化人才资源配置，充分发挥人才在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用。要按照中央实施“千人计划”要求，紧紧抓住国际高端人才加速流动的难得机遇，加快实施北京海外人才聚集工程，进一步加大吸引人才工作力度，拓宽工作思路，加强政策引导，健全体制机制，做好服务保障，积极营造尊重、关心、支持人才的环境，吸引更多的海外高层次人才为推动首都经济社会发展贡献力量。

推进创新实践造就科技英才

——2003年全国人才工作会议以来创新型科技人才队伍建设工作综述

2003年全国人才工作会议召开以来，随着人才强国战略的深入实施，我国更加重视创新型科技人才的培养，坚持用事业凝聚人才，用实践造就人才，积极营造良好环境，构建创新载体和平台，支持科技人才在创新活动中成就事业。经过各方面的共同努力，我国创新型科技人才队伍建设取得长足进展，科技人才资源总量稳步增长，素质不断提高，结构持续改善。

实施国家科技计划，在创新实践中培养创新人才

在国家科技计划的组织实施过程中，按照项目、人才和基地统筹安排的原则，加强我国科技人才培养和创新团队建设，取得显著成效——

一是造就了科技领军人才。一批承担国家科技计划的科技人才已经成为本领域的领军人物和科技管理骨干，仅“十五”期间，就有数十位“973”、“863”领域的科技骨干当选为中国科学院和中国工程院院士。2008年以来，围绕推动重大专项实施，吸引了一大批国内活跃在科研、生产一线的优秀人才，凝聚了我国高水平科研机构、高等学校和创新型企业的优秀团队，涌现出大量科研团队领军人物。

二是培育了大批优秀青年科技人才。在承担“973”计划的近3万人队伍中，45岁以下的占78%。这些优秀中青年人才通过承担“973”计划项目，逐渐成长为各自领域的学术带头人。

三是吸引和凝聚海外归国高层次科技人才。在参与国家“973”项目的海外归国人员中，就有一批国际知名的华裔科学家。在承担国家重大专项的项目负责人中，三分之一的有海外工作学习经历。

四是造就了一批跨部门、跨单位的强强联合的优秀团队。国家“973”、“863”计划强调研究团队的强强联合、优势互补，强调不同部门单位的团队之间的有机结合。“863”计划

新材料领域已在 11 家单位开展了“高技术创新团队”试点工作，力争经过几年甚至十几年的不懈努力，占领新材料领域的战略制高点。

依托国家创新基地，吸引和凝聚优秀科技人才

国家重点实验室作为原始创新的源头。经过 20 多年的发展，已经成为我国基础研究和前沿技术研究的核心基地和孕育我国科技将帅人才的摇篮。

“目前国家重点实验室固定人员 1.3 万人，约占全国基础研究人员总数的 9.4%。国家重点实验室为科研团队建设提供了重要的基础和良好的环境。”科技部有关负责人说。

国家重点实验室的优秀人才不仅得到国内相关人才计划的认可，更有部分学术带头人在国际学术组织任职，具有一定国际影响力，也成为培育我国博士后等青年后备人才的重要基地。据调研统计结果，2008 年，国家重点实验室拥有博士、硕士研究生 5 万人。拥有博士后流动站 300 多个站点，每年进站博士后超过 1800 人，约占全国流动站博士后总数的四分之一。国家工程技术中心作为科研开发、技术创新和产业化基地，不仅凝聚了一批优秀的高素质工程技术人才，而且通过培训和技术交流等形式，培养和培训一批工程技术人才。截至 2009 年年底，工程中心共拥有职工约 5.172 万人。

构建产业技术创新战略联盟，引导科技人才向企业集聚

产业技术创新战略联盟的构建和发展，促进了企业、高等学校、科研机构人才资源相互流动和共享，探索形成了产学研合作培养创新人才的新机制，提升了企业科技人才创新能力。

2007 年在钢铁、煤炭、化工和农业装备等国民经济的重要基础产业领域，建立了首批四个产业技术创新战略联盟，这四个联盟集中了 26 家龙头企业、18 所一流大学和 9 家骨干科研机构。

2009 年，国家科技重大专项中第一个产业技术创新战略联盟——集成电路封测产业链技术创新战略联盟成立。截至目前，已有 36 家联盟开展试点工作，各地方构建的区域性产业技术联盟已超过 100 家。

产业技术创新战略联盟方式，在促进各方技术集成创新，推动产业结构优化升级，提升产业核心竞争力的基础上，成为创新科技人才培养模式、优化科技人才结构和培养企业高层次科技人才的着力点，科技人才在合作中改善了知识结构和能力结构，提升了素质和水平。

建设高新技术产业开发区，凝聚创新创业人才

国家高新区自创建以来，始终高举创新创业的旗帜，不断聚集创新资源，凝聚了大批高端创新创业领军人才，形成了以海外留学归国人员为重要组成、涵盖各技术领域的创新创业人才队伍，成为创新人才的富集地和技术创新的集聚区。

据科技部有关负责人介绍，目前，国务院已批准建立了 56 个国家高新区。据对其中 36 个高新区的不完全统计，共出台了“530 计划”、“高聚工程”等近 70 个针对海外创新创业人才的专项政策和计划。

在全国海外留学归国人员中，约有近 40% 的人是自主创业或作为团队核心成员参与创业。2009 年度，国家高新区内共有留学生创办企业超过 12733 家，70% 以上企业分布在电子信息、生物医药、新材料、节能、环保、光机电一体化等高新技术领域。

特别是国际金融危机爆发后，在中央“千人计划”的引领下，国家高新区将人才工作作为应对危机、优化结构的重要抓手，不断积累发展后劲，使越来越多的海外创新创业人才，选择国家高新区作为实现梦想、成就事业的平台，海外归国人才已成为国家高新区发展的重要支撑。

充分利用国际科技合作，加快培育国内优秀科技人才

积极开展国际科技合作，已经成为加快我国科技人才队伍建设步伐、提升我国整体科研水平、培养国内优秀科技人才和引进海外高层次科技人才的重要途径。

据介绍，科技部通过鼓励和支持我国科学家参与和牵头组织国际和区域性的科学工程，充分利用国际科技平台，分享世界最新研究成果，大大提升了我国科技人才水平和竞争能力。

例如，我国科学家参与的国际热核聚变实验堆计划（I T E R）、国际氢能伙伴计划和伽利略等国际科技合作计划，不仅加快了我国相关领域研究进入世界前沿的步伐，而且促进我国科技人才尽快掌握相关领域的知识和技术。

在国际热核聚变实验堆计划（I T E R）的国内配套研究中，专门设立了人才培养项目，统一规划部署聚变专业人员和研发队伍的培养工作，支持 45 岁以下的科技人才开展研究，培养选拔优秀人才，2009 年已批准支持 8 人次，总经费近 2000 万元。

为尽快掌握和消化吸收国际先进技术，我国政府还积极向 I T E R 组织派遣人员参与 I T E R 工作，目前已派遣专业技术人员和访问学者共 23 人次，其中派遣国际雇员 16 人。人才培养专项的目标就是力争在 2020 年后，我国科技人才能够独立设计建设聚变演示堆。

开展专项活动，组织和引导科技人员服务基层

开展服务企业、服务基层专项活动，引导科技人才到基层一线，有效地推动了科技人才流动，增强了科技人才服务经济社会的意识。

一是鼓励科技特派员深入农村基层创业。在全国范围内开展实施的科技特派员试点工作取得了显著成效，2009 年，科技部与人力资源社会保障部等联合制定《关于深入开展科技特派员农村科技创业行动的意见》，启动实施农村科技创业行动，组织动员科技人员和高校毕业生作为科技特派员，深入农村一线领办、创办、协办生产经营实体，开展创业和服务，解

决农村基层生产经营各个环节的技术难题。目前，全国共有 31 个省区市和新疆建设兵团的 1750 个县（市、区、团）开展了农村科技特派员创业活动，有近 12 万名科技特派员长期活跃在农村基层和农业生产一线。

二是动员广大科技人员深入一线服务企业。科技部、教育部、国资委等 7 个部门联合发布了《关于动员广大科技人员服务企业的意见》，启动“科技人员服务企业行动”，动员和吸引广大科技人才进入到受国际金融危机影响严重、急需技术帮助的企业服务，联合企业开展技术攻关，解决企业技术难题。组织各类专家，面向企业开展多种形式的咨询、服务。组织各方力量，利用各种途径，为企业培养、培训急需的各类人才。截至 2009 年年底，全国共有 11 万余名科技人员深入企业开展多种形式的技术服务。（新华社 谭浩）

广纳群贤：我国大力发展经管人才队伍助央企腾飞

人才规模适度增长，人才结构明显优化，人才使用效能持续改善，人才成长环境不断改观……

近年来，中央企业通过大力实施人才强企战略，筑巢引凤，广纳群贤，使得一大批具有世界眼光、战略思维和开拓创新精神的优秀经营管理人才活跃在经济建设的主战场；一大批经得起市场风浪考验、具有良好职业操守和跨文化经营管理能力的职业经理人脱颖而出，为中央企业实现又好又快发展、助推企业腾飞提供了强有力的人才保证。

竞争择优：力求人才选用市场化

2008 年 7 月，一则简短的新闻引起国内外广泛关注：中组部、国务院国资委面向海内外公开招聘 16 名中央企业高级经营管理者，其中 2 名中央重要骨干企业的总经理职位首次面向海内外公开招聘。

一石激起千层浪，短期的招聘报名引来大量“慕名求职者”。报名截止后，组织方惊喜地发现，16 个招聘职位共吸引到 2745 人报名应聘，其中有 6 个职位应聘人数分别超过了 200 人，甚至高达 304 人竞争一个职位。而且，近一半应聘人员具有研究生以上学历，八成以上年龄在 45 岁以下。

就在这次竞聘中，年仅 40 岁的刘烈宏从 200 多名竞聘者中胜出，成为中国电子信息产业集团公司的新老总。“中国电子信息产业集团公司总经理职位是由中央直接管理的，把这个职位拿出来面向全球公开纳贤，以往想都不敢想，第一次感受到央企人事制度改革离我们这么近。”履新之际，刘烈宏不禁如此感叹。

事实上,这已是中组部与国务院国资委连续第五年面向海内外公开招聘央企高管。从2003年至2009年,两部门至今已面向全球公开招聘了111名央企高管,在社会上引起强烈反响,其首次拿出央企正职职位公开招聘的做法,更是被中外媒体一致解读为国有企业人事制度改革的突破性创举。

民主公开、竞争择优。多年来,中央企业通过公开招聘等市场化方式,不仅选拔和储备了一大批优秀人才,更使得企业领导人员聘用制度改革迈出了关键性步伐。人才选用市场化,不仅开阔了选人用人视野,实现了好中选优、优中选强,更让一大批优秀人才能将他们的新知识、新理念在实践中逐步转化为企业改革的新动力、竞争的新优势,促使企业发展登上新台阶。

为引导中央企业加大市场化选聘工作力度,实现经营管理人才选任机制改革的上下联动,国务院国资委于2004年专门下发了《中央企业公开招聘经营管理者工作指南》和《中央企业内部竞争上岗工作指南》,并要求中央企业选拔经营管理者实行组织选拔和市场配置相结合,选拔中层及以下经营管理人员实行竞争上岗和公开招聘相结合,新录用经营管理人员一律实行公开招聘,有力推进了中央企业加快市场化选人的步伐。

截至2009年底,中央企业通过公开招聘、竞争上岗等方式选聘的各级经营管理人才已由2004年的33万人增加到52万人,增长了58%,市场化选聘已经成为中央企业选拔任用经营管理人才的重要方式。

坚持以市场机制管人,核心是能上能下,最大的难点是“下”。近年来,有关部门积极探索建立企业领导人员正常更替机制,进一步明确了“下”的标准,坚持重品行、看业绩、听公论;进一步畅通了“下”的渠道,让干不出业绩的人腾出位子。

通过畅通退出渠道、完善制度配套、抓好贯彻落实,企业领导人员进一步增强了“无为则无位”的危机意识,更好地保持了开拓进取的精神状态,收到了激励先进、鞭策后进的良好效果,促进了人才使用效能的大幅提升。

科学选人：实现人才考评科学化

考核评价是人才管理和开发的基础环节,对企业改革发展起着重要的“指挥棒”和“风向标”作用,因而,能否对企业经营管理人才建立一套科学的考核评价机制尤为重要,关系到企业的命运和发展方向。

2003年,国务院国资委成立后,积极探索并完善了对中央企业领导人员的经营业绩考核,主要考核企业的主业和短板,重点看主业实现的利润和国有资产保值增值率,并根据企业的短板设置个性化的管理绩效指标,以提高考核的精准性,实现人才考评科学化。

近年来，按照中央提出的加快转变经济发展方式的要求，国务院国资委又对企业领导人员的经营业绩考核进行了重大完善，在业绩考核中增加了经济增加值的考核，既考核企业实现的利润，又考核企业为实现利润所支付的资本成本，引导企业从国家利益出发，更加注重加大科技投入、优化资源配置、推动自主创新、获取长期回报，实现更高水平、更有效率、更好质量、更可持续的发展。

在此带动下，中央企业普遍采用关键指标法、平衡计分卡等现代考评技术，建立了经营业绩考核评价体系，使考核目标日益精准，考评方式不断完善，有效激发了经营管理人才的创造活力。

党的十七大以后，按照中央提出的建设“政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好”的国有企业领导班子的要求，中组部、国务院国资委共同制定下发了《中央企业领导班子和领导人员综合考核评价办法》。综合考评在业绩占50%权重的基础上，进一步深化了对政治方向、社会责任、科学管理、企业党建等方面的考评，引导中央企业全面履行经济责任、政治责任、社会责任，加快建设资源节约型、环境友好型企业。

综合考核评价和经营业绩考核互为补充，通过将业绩考核与薪酬分配挂钩、综合考评与培养使用挂钩，形成了一套激励企业领导人员崇尚科学发展、专注干事创业的“组合拳”，使企业的发展方式加快转变到依靠科技进步、劳动者素质提升和管理创新的轨道上来。

以此为基础，各中央企业也结合企业实际和班子建设需要，广泛建立了体现科学发展、以业绩为基础的综合考核评价体系。中粮集团有限公司从2005年开始建立由知识、能力、态度、个性、业绩5个维度、20个指标构成的经营管理人员评价体系，改变了过去对人才只看经营业绩的传统做法，并运用该综合评价体系，先后对1500人次的中高层管理人员进行了年度评价、任前评价和滚动评价，评价结果作为企业经营管理人员晋升、培养、使用和奖励的重要依据，推动了企业经营管理人员能力素质的全面提升。

“引进来走出去”：加大人才发展对外开放力度

企业要在日益激烈的国际竞争中占据主动、赢得优势，打造具有国际竞争力的跨国公司，就必须建立一支具有国际一流水平的经营管理人才队伍。近年来，中央企业坚持海外引才与自主培养相结合，充分开发利用国际人才资源，为中央企业提高国际竞争力注入了新的活力。

在“千人计划”等国家政策支持下，广大央企以战略眼光和全球视野大力引进海外高层次人才经营管理人才，吸引了一大批海外高层次经营管理人才加入创新创业队伍。为了把引进的海外高层次人才用好用活，充分发挥他们的聪明才智，实现职业理想和报国愿望，央企普遍建立了符合国际通行规则的内部管理体系，对引进的人才充分信任、放手使用，营造了有利于引进人才干事创业的良好环境。

为适应海外战略的需要，中国铝业公司通过委托推荐、市场猎取等方式面向海外重点引进了多名高层次经营管理人才，聘请他们担任中铝海外控股有限公司、中国铝业香港有限公司总裁、副总裁等高级管理职务，以超常规的速度组建了海外业务团队，使他们在公司实施国际化多金属矿业公司战略转型中发挥了重要作用。

2008 年以来，中国化工集团公司先后从美国、英国、澳大利亚引进了 5 名列入国家“千人计划”的海外高层次经营管理人才，并聘请他们担任集团公司总信息师、总会计师，二级企业首席执行官、首席运营官、安全总监等重要管理岗位。这批海外人才的加盟，大大提升了企业经营管理的国际化水平。

在大力引进海外高层次人才的同时，广大中央企业也愈发注重加大具有国际视野的经营管理人才培养力度。一些中央企业通过大力开展国际化培训，有计划地选派国内优秀人才到海外项目现场和海外分支机构的重要岗位工作，着力打造具有参与国际竞争能力的经营管理团队。

为适应企业国际化经营和海外事业迅猛发展的需要，中国石油天然气集团公司先后选派 89 名优秀经营管理人才赴美国麻省理工大学等国外著名院校进行为期一至两年的培训，并通过建立海外项目人才交流平台，加强海外项目人才与国内项目人才的对口支持、交流轮换，为海外业务的发展提供了有力的人才保障。

中国中钢集团公司则建立起海外外派人才后备库，对后备人才进行有针对性的培养锻炼，重点是依托中钢澳大利亚、中钢国际等核心海外企业建立实习培训基地，每年选派管理人才和优秀员工赴海外实践锻炼和培训提高，有效保障了企业对开放型人才的需求。

新中国建立六十年科技政策的变迁

据于光远在《科学时报》上发表的文章披露：上世纪 50 年代，在全面向苏联学习时期，毛泽东不同意采取“院士治院、教授治校”这一通行世界的理念，决定仍用管理政府机关的方法来管理科学事业、管理大学。

改革开放之初，邓小平说“科技是第一生产力”；“知识分子是工人阶级的一部分”，改外行领导内行为内行领导内行。然而，在大学仍执行在党委领导下的校长负责制，仍用管理政府机关的方法来管理大学。

2002 年后，党中央提出一系列与科教兴国战略相关的管理科技事业的新方针。2003 年 11 月 7 日，在庆祝中国首次载人航天飞行圆满成功的大会上，胡锦涛总书记强调：“必须坚持自主创新，牢牢掌握尖端技术发展的主动权。”2008 年，温家宝总理在为美国《科学》杂

志撰写的社论中说：“我是支持基础研究的，因为任何应用和开发都以基础研究为动力和源泉。”上述情况表明，党和国家领导已明确指出了科学研究的任务、目标、途径和方法。八年过去了，我们在科学工程的建树上成绩辉煌，但在“有所发现”、“有所发明”的基础科学研究领域，依然乏善可陈。国人何时能得诺奖，更是无从谈起。多年来，国家最高科技奖获得者的平均年龄多在 70 岁以上，成果的获得多属昔日辉煌。中国本土果真没有杰出发明创造人才吗？我们的中青年科学家竟然没有一个能登上国家最高科技奖的领奖台吗？我们真的应该深思。

记得上世纪 50 年代斯大林曾说：“政策决定了以后，干部决定一切，干部决定了以后技术才决定一切。”当今，我国学术腐败盛行，板子难道不该打在“干部决定一切”这个环节上吗？官员不问责，事业办砸了，换个岗位照样做官。尤其荒唐的是，不知哪位长官发明的，用发表文章的多少作为褒奖成果的依据，于是学者们把基础研究异化为写文章，官员们则说写文章就是基础研究。而那些真有创新思想、勇于质疑的投稿则被视为洪水猛兽，一律拒之门外。国家颁布的科技政策被“你好、我好”的“圈子内的潜规则”所扭曲。大量科研经费消弭于无形；作不出成果，有的所长先生还怪罪国家投入不够，这不是赤裸裸的强盗逻辑吗？

中国本土人才为何步履艰难

中国有没有出类拔萃的科技人才，这难道还需要讨论吗？但是中国的创新人才总是“冒”不出来，这倒是不争的事实。

所谓一流人才，钱学森先生和李政道先生应是一个标高和榜样。上世纪 30 年代，钱先生毕业于上海交通大学；40 年代李先生求学于西南联大。他们到了美国，分别得到了冯·卡门和费米的指点，处在一个能晓何为科学前沿、有利于人才成长的学术氛围中。其实，师父领进门，修行靠自己——成者自成。教学相长，青出于蓝，后来居上，自古都是如此。无疑，钱、李两位前辈的大师潜质是青年时代在中国形成的，而绝非在美国诞生。美国的月亮并不比中国的圆，这一点应大昭天下。

1977 年恢复高考后，陆续得到美国高校资助的中国留学生在十年“文革”摧残之后仍然出类拔萃，得到世界公认，其中不少已成为美国科学家的后备梯队，能说中国本土培养不出世界一流人才吗？事实上不是培养不出，而是在中国本土这样一个官本位的人文环境里，学术资源被垄断，学术民主被压制，学术评价缺乏公正，人才大量流失，在这样一个人文环境中，杰出人才怎能“冒”出！

在中国科教界，至今仍活跃着上世纪 50 年代毕业的一批老科教工作者，他们当然是中华人民共和国培养的大学生，为新中国服务已超过 50 年，立下了不世之功。尤其在清华、北大、中科院这一三角地带学习、生活和工作的学者，什么是世界一流水平，早已耳熟能详。50 年代毕业的这批老科教工作者从走出校门那天起，就勇敢自信地面对生活、面对工作、面对困难，丝毫也不觉得自己比世界任何一个名校留学归国的同行差。他们得到的学术评价和待遇完全不同，但仍能无怨无悔地为国家效劳。他们所取得的学术成就即使在国外也受到普遍尊敬，怎么能说中国本土培养不出人才呢！

我深信，不会有人认为这些年过七十、将近八十，办了退休手续、早已是三界之外的人还会自我作秀。之所以这么说，是希望这段历史不被遗忘，希望今后中央能更重视在本土生长的人才。世界上有哪一个国家的科技蓝天不是由本土科学家支撑起来的呢？儿不嫌母丑，难道普天之大，还有比母爱更伟大的情操吗？

量子力学的创始人海森堡在帕多瓦—威尼斯听了李政道的报告后说：“今后的物理学是华人的世界，因为中国人天生聪慧，文化传统非西方人能比。”1955 年钱学森回国，临行前，钱学森带着家人和自己刚出版的《工程控制论》来到冯·卡门家，向恩师道别。冯·卡门迅速翻开新书浏览了一下，即说：“钱，你现在学术上已超过了我，我为你感到骄傲。”

我们应该坚信，一旦国家的科技政策回归理性，同时科学家的良心回归天职，中国将会出现更多的钱学森、李政道式的世界一流人才。国家要让科学家有梦想，有梦想才会有激情，有激情才会有献身精神。在普林斯顿高等研究院，不催不逼，反倒成果累累。没有十年磨一剑、无法心甘寂寞的人为什么要去从事“不下地狱，升不了天堂”的科学研究这项事业呢？没有足够的智慧和眼界识别千里马的人为什么要去做科教长官呢？此时此刻，禁不住要为那些勇于创新而屡遭拒绝的同仁喟然长叹：“东风恶，欢情薄，满怀愁绪，十年离索。”我劝有志于祖国强大的同仁们坚信，在《人民日报》刊登的《钱学森的最后一次系统谈话》，那不是惊涛拍岸、阳光普照的光辉情景吗？

世界一流大学的历史先声

1938 年在抗日战争的烽火中，清华、北大、南开三所大学，千里迁徙，在昆明办了一所享誉中外的西南联大。抗战前，中国的高等学府大多是西方大学在中国的翻版，因此，脱离社会、脱离民众是旧中国知识精英的普遍特征。

是什么样的社会原因使西南联大的师生们成就为中华民族时代的脊梁骨呢？正如《科学时报》首席评论员王中宇先生说的那样，“在国难当头之际，当时的知识精英就在这样抗日救亡的洪流中，走进了社会底层，社会各阶层也借此认识了他们，原本泾渭分明的精英和平民两个阶层，在民族存亡的紧要关头汇聚走到一起了”。看来，苦难与挫折是使民族清醒而

奋起的一剂良药。国之不存，安有家乎。国家兴旺之际也必须有居安思危的全民教育。我们要用“中华民族到了最危险的时候”这一国歌中的精神号角来唤醒人民。

同样的道理，上世纪五六十年代的大学生若不是参加了劳动锻炼和“四清”社教运动，进入社会最艰苦的底层，也不可能激发起他们为劳苦大众服务的愿望，安心过着每月五六十元人民币的清贫生活。我们当今的知识精英年薪三四十万元还嫌不够，真有必要定期到艰苦的农村去看看，看看我们的农民兄弟在过一种怎样的生活。

是抗日烽火改变了一代知识分子的精神面貌，西南联大的师生在上有日寇飞机轰炸的极其艰苦的条件下，从事教学，从事科研，全校一半学生都在校外勤工俭学，体验生活，了解社会，既磨炼了意志，又与人民群众建立了深厚的情谊。试问：70年来，究竟哪一代人感到更幸福呢？当然是他们，西南联大那一代知识分子！

这种与平民休戚与共的经历造就了历史上罕见的一代知识精英，在这里我们能看到的是一座座精神丰碑、一个个人格典范和一门门学科的基石。他们至今让我们景仰、敬佩、深思反省。和当今物欲横流、一切向钱看（美其名曰经济效益）的社会现实相比，真令人疾首痛心。再对比当今国家经费投入多多的重点高校，我们的校长先生真是应该深思和反省。

成就西南联大的还有另一个历史契机，国难当头之际，国民党政权在对校园意识形态的控制上有一定程度的放松，从而使西南联大的校园里处处洋溢着学术自由、学术民主、百家争鸣的风气，这又似乎是解放后新中国如何民主办学的一次预演！这也回答了如何在中国办具有世界一流水平大学的问题。70年前，中华民族的优秀儿女能做到、做成的事，70年后的今天，我们有什么理由如此自谦、自卑！

如何办好大学

西南联大取得的辉煌在近代教育史上是绝无仅有的：全校不到1000人，创办七八年却培养出了118名中科院院士（学部委员），蜚声国际学术界的大家不乏其人。办学的硬件条件最差，培养人才的业绩却最好，世界上有哪一座名校能望其项背呢？好大学自有好大学的办学理念，西南联大的办学理念就是：给予学术研究充分自由，发扬学术民主，反对学术垄断，鼓励百家争鸣和尊重人格尊严。

办学不仅仅是授业，更为重要的是使学子能闻道于天下。西南联大的师生在抗日烽火中醒觉了民族意识，置身平民，面向社会。学生受教益，不仅是要学好数理化的工具理性，更要获得修身、齐家、治国、为人民服务的价值理性。张扬价值理性高于工具理性的办学理念，大学才有可能成为培养民族脊梁的摇篮。西南联大的办学模式，也应是中国培养杰出人才的办学模式。

几年前在北京中关村科学城遇到北大校长许智宏，他作为校长的苦恼，一是招聘不到大师级教授，二是留不住最优秀的学生。怎样把大学办成大师云集之处呢？一个最重要的措施就是教育行政要放权，没有当年蔡元培、梅贻琦自主办学，就没有今天的清华、北大，就没有陈独秀、梁漱溟、胡适、叶企荪、饶毓泰、吴有训、严济慈等群贤毕至。所以，办好大学的第一要义是选一个好校长。校长负责也行，党委书记负责也行，总之要一长制。负全责，才可问全责，一个人挑水喝，两个人抬水喝，三个人就没水喝。没有金刚钻，就别揽瓷器活。大学不是军营，绝不可用管理政府机关的办法管理大学。

大学生应该宽进严出，不合格的学生不发毕业证。此外，以下八条也是缔造世界一流大学的必要条件。

1. 是大师就必须讲基础课，必须坚持两个“第一”：教学第一，培养人才第一。是大师就必须带研究生，教会研究生作基础研究，而不是搞一些急功近利的赚钱的应用课题。

2. 系主任由教授轮流担任，去掉系主任的权力形象。

3. 大学生是否达标，全看是否具备自学能力。

4. 硕士生是否达标，全看是否会作基础研究。

5. 博士生是否达标，全看是否会自我选题。

6. 要允许学生有条件地转系，可到其他系旁听，要允许当场向教授提问，教学互动。

7. 要明确学知识为的是获得创新能力，全信书不如无书。有所继承，才能有所发展。

8. 要允许质疑书本上的知识。要允许挑战权威。

中国缺少发现人才、使用人才的管理队伍

熊庆来发现了华罗庚，华罗庚发现了陈景润，发现人才要有眼光。在中国能作基础研究的人才，断档已近 50 年之久。大学绝不是一个单纯传授知识的场所，大学是一个陶冶情操、培养青年自学成才的基地。做研究生的基本任务，是要懂得什么是基础研究，怎样去做基础研究。自 1957 年到 1976 年这样一个斯文扫地的年代，以反对理论脱离实际为名、行取消基础研究之实，是中国出不了大师级科技人才的根本原因。现在，中国的大学都在争办研究型大学，但缺乏这样一支关键的教师队伍——他们有能力培养出可以从事基础研究的人才，因此，所谓的研究型大学只能徒有虚名。梅贻琦说：“大学，大师之谓也。”没有大师级的教授队伍，就没有一流大学，这个社会就出不了一流的科学家。给知识分子以充分的政治信任，士才能为知己者死。要恢复中华千年古国在育人、治学治国上的优良传统。我们必须有这样的信念：现代化是用钱买不来的。没有道德层面上的高风亮节，就不可能有惊世骇俗的科技成果和出于污泥而不染的科学家。

在这样一个物欲横流的金钱社会，谁会有闲心、有耐心、有决心去做什么基础研究？要改变办学方针，把培养一流人才和有创意头脑的能工巧匠作为首要目标，允许大家十年磨一剑。因此，办大学要养“士”，在大学里养一万名从事基础研究尤其是非共识研究的一流科学家，去培养具备基础研究能力的研究生。没有基础研究功力，研究生到了社会上也做不好应用开发。在美国大学里，不养士，美国就会迅速沦为三流国家。因此，怎样才能培养出一支能发现人才、使用人才的管理队伍，是当前最重要的建设目标。

在能从事基础研究的人才断档的今天，一个亡羊补牢的办法，就是让大学进入社会，到企业、到国防领域去寻找阻碍核心技术发展的基础研究课题，迅速改变中国的基础研究和技术攻关现状，以及工艺攻关相脱节的局面。现在一个可怕的局面是，在大学和研究单位搞技术、搞工艺的教师不关心理论，搞理论的教师不关心技术和工艺，这是中国科技难以腾飞的又一原因，分工不等于分家，何况现代科技的特征是综合而不是分解。一项科学研究总得有人抓总。这是西方各大著名实验室第一把手大多数是理论家的原因所在。如果中国科学家的内心世界把“学而优则仕”作为自己的最终归宿，又何苦花力气去探微究深呢？这也是我国知识分子政策的不足之处。“学而优则仕”的陋习不改，中国科学家将降格为现代化翰林院的大学士和御用文人。事实上，一个学有专攻的科学家，大多不可能同时具备管理人员的管理才能。

中国科技上不去是因为钱少吗？

为什么新中国成立 60 年来，土生土长的、像华罗庚和袁隆平这样的大师级科学家如此之少？为什么学术不端之风屡禁不止？为什么把大学办成发财致富的产业？为什么把科学的神圣殿堂异化成承包商的自由市场？为什么现在国家科研投入已和日本、美国投入总量差不多，但还是听到钱少、钱少的呼叫？试问那些年收入近百万的留学归来的所长、校长先生：面对 1 个美国科学家的功效相当于 5 个中国科学家的功效的现实，你们不觉得回国从研当官，比在美国生活要轻松多了吗？

基础研究不是科学工程，它永远是理论先行的思维运动。找出利国利民的研究课题需要深厚的学术功底和对国家所需的深入了解，这是大要之道。奇怪的是，有人却提出做基础研究要那么多钱干什么的问题？口说要重视基础研究，却不把心思放在有所发现、有所发明的正道上，而是把基础研究异化为向上伸手要钱。此时此刻，不知诸位有没有听到一个画外音：“拿钱这么容易，不拿白不拿，拿了还要拿，花光了用几篇文章就可以到财务处报销。”发钱的人和花钱的人都不须问责，请问浪费国家大量资产和贪污盗窃抢银行有什么区别？这场闹剧究竟什么时候才算了结？

期待海内外一切不甘现状的有志之士，从非共识研究走向新的共识，共同推出一个胡锦涛总书记强调的“必须坚持自主创新，牢牢掌握发展尖端技术主动权”的，具有东方色彩文艺复兴的新时代。

美国斯坦福大学校长揭秘人才培养之道

斯坦福大学校长约翰·汉尼诗出席在旧金山举行的百人会第19届年会，并就高等教育及全球化人才培养发表独特见解。他表示，未来高等教育的趋势将注重培养跨学科的综合性和全球性人才。他们懂得独立思考并敢于向权威挑战，懂得合作并勇于冒险创业，改变世界。

美国斯坦福大学校长约翰·汉尼诗在旧金山表示，未来高等教育的趋势将注重培养跨学科的综合性和全球性人才。他们懂得独立思考并敢于向权威挑战，懂得合作并勇于冒险创业，改变世界。

汉尼诗8日出席在旧金山举行的百人会第19届年会，就如何培养下一代全球化人才与北大校长周其凤、清华大学校长顾秉林、加州大学圣塔芭芭拉分校校长杨祖佑和加州大学圣地亚哥分校校长玛丽·福克斯分享治学与育人之道。

在接受中新社记者访问时，汉尼诗指出，未来教育的重点和趋势将注重学生综合能力的培养，“我们不一定追求将学生培养成某一学科的专家，但我们注重学生必须具备广泛的综合知识和与他人合作的能力。”

汉尼诗说，学生的独立思考能力有助于他成为问题的发现者和解决者。斯坦福致力于培养学生用批判式的思维方式去考虑问题，让学生独立思考并学会提问，敢于向权威挑战。

学生的综合知识能力也是学校的培养方向。“你不具备综合能力，就不能成为决策的决定者”。汉尼诗表示，学生不仅要具备本学科的知识，而且要涉猎广泛，懂得欣赏和尊重历史、文学和艺术等多学科知识，并善于运用。

当今社会离不开合作，学生应具备国际视野和胸襟。汉尼诗指出，学生需学会如何与别人合作，不仅在自己的领域内，而且要跨越学科，和其他领域的人合作，这样才能做成大事。汉尼诗说，斯坦福设立了海外教学中心，学生可以借此到世界各地扩展视野，了解世界，学会与当地人的交往。斯坦福和北大、清华都保持密切的合作关系，“我们的学生到那里去学习，他们的学生到我们这里来。”两校学生在一起共同合作学会如何解决国际社会面临的问题。

(中国新闻网)

诺贝尔奖人才是怎样培养出来的

——与芝加哥大学校长罗伯特·锦穆尔一席谈

在《美国大学史》中有这样一段话：“芝加哥大学的创立对美国高等教育面貌和前景的塑造是那个年代任何其他事件都无法企及的，它的创立是美国历史上代表一个时代精神的事件之一。”从芝加哥大学培养出了 80 多位诺贝尔奖获

得者，就可解读《美国大学史》对芝加哥大学的评价。“芝加哥大学是全球拥有最多的诺贝尔奖获得者的大学。”前来中国访问的美国芝加哥大学校长罗伯特·锦穆尔日前在北京接受本报记者专访时自豪地说。

在芝加哥大学的诺贝尔奖获得者名单上，记者看到获奖者分布在众多的学科中，让人眼花缭乱，不仅有自然科学的，还有人文科学的。在自然科学领域中，不仅有理科的，还有工科的，在人文科学领域中，不仅有经济学的，还有历史学的。在民族方面，不仅有美国白种人，还有华裔，杨振宁、李政道是最早获得诺贝尔奖的华人，他们的物理学博士是在芝加哥大学获得的。

芝加哥大学缘何成为培养出众多的诺贝尔奖获得者的“圣地”？锦穆尔先从学校的创立谈起：芝加哥大学由美国浸信会教育协会和石油大亨洛克菲勒于 1890 年共同创办，学校位于市郊海德公园的旁边。首任校长威廉·瑞恩内·哈珀设想要建设一所将美国式本科文理学院和德国式研究型大学结合在一起的高等学校。芝加哥大学很快实现了哈珀的梦想，成为了高等教育和科学研究的领头羊，从而培养出了一个又一个诺贝尔奖获得者。

学校的责任是营造一种富有创造力的学习和学术氛围

除了把美国式本科文理学院和德国式研究型大学结合的经验外，还有什么理念和举措使芝加哥大学培养出诺贝尔奖人才？

锦穆尔对记者说：“所有的大学都有自己的历史、文化背景，芝加哥大学也不例外，一个大学的成功不是另一个大学可以照搬的，一个大学要想成功，必须根据自己的实际情况去努力奋斗，所以说没有固定的模式。芝加哥大学把‘益智厚生’作为校训，意思是学校的一切教学工作都是围绕有益于培养学生的智慧，有益于学生的成长。我们特别强调芝加哥大学是这样一个场所，无论对于教师还是学生，这里是新思想，新创意的诞生地，学生与教师可以不受限制地争论，学校的责任是尽一切努力营造这样一种富有创造力的学习和学术氛围。”

他举了个例子：“在我们学校的经济学院里，有不少教师是诺贝尔奖获得者，他们与学生一起讨论问题，并不因为教师是诺贝尔奖获得者就可一言堂，自以为是，他们对学生同样要讲道理，允许学生提出不同观点。我们始终强调芝加哥大学的学生要有认真思考和独立思考的精神，我们学校拥有的诺贝尔奖获得者有的还在我校，有的在校外工作，但他们在校时都是具有

这种精神的学生。由此看来,芝加哥大学为诺贝尔奖获得者营造的这种学习氛围是十分必要的。”

发掘有可能成为研究领域领导者的学生

注重发掘有培养前途的学生也是芝加哥大学造就出众多诺贝尔获奖者的经验。锦穆尔告诉记者:“我们主要通过私人会面、邮寄资料、芝加哥大学网站以及社交媒体向美国以及全球的高中生介绍芝加哥大学,这是我们接触这些学生的最主要的方式。我们感到十分幸运,许多出色的学生通过这些介绍了解了芝加哥大学,并且愿意加入这所学校。去年申报芝加哥大学本科学院的人数增长了40%,这使芝加哥大学成为了全球最受欢迎的大学之一。”

他介绍道:“对于本科生来说,我们一是要看他中学的成绩,二是看教师的推荐信。我们录取学生的标准有三条:一是具有敏锐性,二是具有挑战性,有积极进取的精神,三是学有所长。对于研究生来说,看的是教师的推荐信。不同的科系有自己的博士生录取标准,其中共同的一点是,这些报考者要有一定的潜力和实力成为其研究领域的真正领导者。芝加哥大学每年录取的博士生要远远低于报考者。只有这样的学生才会从芝加哥大学独特的知识探索文化中受益。”

用不同方式对赋有天分的学生进行培养

对于招收来的这些赋有天分的学生,芝加哥大学是如何培养的?锦穆尔特别强调说:“我们没有对有天分的学生采取特殊的培养方式,没有设立专门的班为他们授课,目前芝加哥大学有2211名教师及学者,其中半数以上是终身教授或者有机会晋升为终身教授的教师,大部分本科生的教学工作由他们来担当。”

他在介绍课程设置时说:“课程是根据学生的能力和期望设置的,课程内容十分丰富,为这些最有天分的学生带去挑战,在本科生课程设置中,是否安排前沿科学的课程,这些都由任课教师决定,任课教师可以根据自己的情况和学生的情况设置课程,如果教师认为有必要向学生教授前沿科学的课程,他们可以开设这类课程。对于能力超强的学生,我们用学分鼓励他们,只要他们学够所在年级规定的学分,就可跳到高一年级学习。”

“本科生还参加科研。”锦穆尔说,“他们参加科研的时间多少也由任课教师决定,每个学生个体花在这些科研项目上的时间有所不同,这取决于学生的学科、爱好以及成绩。芝加哥大学是一所研究型大学,在那里就读的本科生从中获益的一个方面是,他们有机会与研究生、博士后以及不同层次的研究员一起参与高级科研项目。”

教学要不断进行创新,不同时期要有不同的举措

在芝加哥大学的发展历程中,历任校长的创新也是造就出诺贝尔奖获得者的原因。锦穆尔例举了历任校长的一些在当时成为创新的举措:允许完成学业的学生随时毕业;建立跨学科教

育的课程体系;开展综合考试;取消课程成绩;强调课程对原始文献和经典作品的研究;注重开展小组讨论,而不是讲座;教学大纲强调外语学习和跨文化学习。

锦穆尔还指出:“芝加哥大学当之无愧地享有‘教师的教师’的美誉。教学是校友们最常选择的职业道路,七个人中就有一个以上的人乐于从事教育事业。在芝加哥大学诺贝尔奖获得者名单中可以发现他们中有不少是芝加哥大学的教授。”(肖连兵)

●国是论衡

培养杰出人才确立追求科学的价值导向

——谈“钱学森之问”

杰出的科学家,我国航天事业的奠基人钱学森先生留给我们一道必须去思考、去探索、去解答的“钱学森之问”。

这是一个十分重要的问题,也是一个必须正视的难题。中国要发展,要实现现代化,必须发展科学技术,关键是要培养一大批高素质的杰出人才。但是要解剖这一难题,达到培养杰出人才这一目标,必须在全社会形成共识,通过社会、家庭、基础教育、高等教育的共同努力,才能得以实现。

社会价值导向是培养杰出人才的基础和动力。纵观古今中外的历史,时势造英雄,社会价值导向总是引导着人们的奋斗方向。今天我们的国家强盛了,特别是改革开放 30 多年以来,我国取得了举世瞩目的成就。但是我们和发达国家的差距仍然很大,要全面实现小康,要基本实现现代化,仍然需要全国人民为之付出艰苦的努力,更加需要有一大批杰出的科学家来推动我国的现代化建设事业。仍然需要有凝聚人心,并能吸引大批有识之士为之奋斗的价值目标。

培养杰出人才,需要追求科学、献身科学的社会价值导向。但由于传统的等级观和执政的契合,权力显示了其特殊的魅力;由于利益最大化的资本追求攀上了市场经济的负面效应,金钱成了至高无上的追求目标。于是权力、地位、金钱的威力日益膨胀,成为左右许多人追求的价值取向。

要成为科学技术发明创造的杰出人才,就需要有更多的人为之苦苦追求。1937 年,阿波罗—米尔顿·史密斯和钱学森组成火箭研究小组,使加州理工学院成为美国第一所严肃研究火箭的大学。但一开始小组没有津贴,他们要自己掏腰包购买材料,写出优秀的火箭论文也得不到奖金。火箭实验,两次爆炸,他们被冠上“敢死队”的称号,无钱、无名、冒险,即

使如此，他们仍然坚持不懈地研究、实验。1938年火箭小组取得了可喜的成绩，美国航空协会才破天荒地接受了第一篇火箭飞行的论文。科学研究发明的事业是开创性的事业，是一开始常常得不到人们理解和支持的事业，也许是一辈子没有结果的事业，是寂寞的事业。科学研究发明创新与权力、地位无关，与追求金钱无缘，它需要的是呕心沥血的付出，需要的是心无旁骛的追求。但是怎样才能使之成为当今社会人们普遍追求的价值导向呢？杰出人才是在无数人为了为之奋斗的过程中“冒”出来的。没有浓厚的研究创新氛围，没有广大的研究创新队伍，不可能“冒”出创造性的杰出人才。这不仅需要学校教育、培养，需要个人的努力，更需要社会的价值导向，要吸引、引导更多的人为之奋斗。（陈国祥《科学时报》）

试答“钱学森之问”：中国如何培养一流科技人才

2009年10月31日是个令人悲痛难忘的日子，钱学森先生走了。次日凌晨，京城已是银装素裹，一路缓行至先生居所，在灵堂和先生告别，从此天上人间。

时仅隔二日，《人民日报》文化版发表了《钱学森的最后一次系统谈话——谈科技创新人才培养问题》，现将要点摘录于下。

先生说：“中国还没有大学能够按照科学技术发明创造人才的模式去办学，都是人云亦云，一般化的，没有自己独特创新的东西，受封建思想影响，一直是这个样子”；“别人说过的才说，没说过的就不敢说”；“你是不是真正的创新，或者敢不敢研究别人没有研究过的科学前沿问题，而不是别人说过的我们知道，没有说过的东西我们就不知道”；“所谓优秀的学生就是要创新，没有创新，死记硬背，考试成绩再好，也不是优秀学生”；“我今年90多岁了，想到了中国长远发展的东西，忧虑的就是这一点”。

先生对中国科教现状的忧虑和期盼你深有同感吗？这份沉默了4年的人间留言，充满了对祖国命运的关切，它拷问着我们每一个人的良知：我们该怎么办？

马克思说：“一切科学都是历史科学。”公平、公正地回顾过去的60年，不要把极左思潮、十年文化专制主义和在这一历史时期优秀共产党员奋斗牺牲、建设新中国的贡献等同起来；不要把当今部分官员腐败和封建社会遗留下来的官僚体制与党中央领导的改革开放、励精图治等同起来；不要把社会主义进程中的历史挫折和人类对科学社会主义的理想等同起来。在由美国发端的世界经济危机中，中国知识分子除高举爱国主义和民族主义的旗帜，在党中央领导下奋发图强、走钱学森毕生走过的强国之路外，我们没有别的选择，我们应该本着一个向前看的心态，共赴时艰，来迎接中华民族科技复兴的光辉前景。（《科学时报》范良藻）

人力资源管理之企业如何留住和培养核心人才

二次世界大战结束时，前苏联凭借地缘优势，从德国抢夺了大批工业设备和矿产物质，美国却只是派来几架运输机，不要财宝只要人才。结果 30 年后，美国成为世界一流的经济强国，雄霸全球，前苏联的经济和军事力量荡然无存，国家也随即土崩瓦解……

未来的竞争是人才的竞争，国家如此，企业亦然。企业的核心人才是企业竞争获胜的生力军和主力军。选对、用好、育好、留住核心人才，是企业经营的首要战略任务，尤其是把核心人才留下来比什么都重要！

今年 2 月，就在丰田公司四面楚歌备受质疑的当口，就在丰田总裁丰田章男站在美国国会讲台上泣不成声地道歉之时，围堵在美国国会门前的却有一大群人，他们身着工装，奋力高呼：“我们是丰田家族的成员！”并随着丰田章男脚踏美国的每一处，声援行动此起彼伏，连绵不断。他们不是来自日本本土，而是地地道道的美国公民，不是流莺而是当地原居。

为何这些充满正义感和热情的丰田员工要如此维护公司的信誉呢？除了丰田长期实施“以人为本”的人才战略外，其他别无诠释。

古人言：“得人者，得天下。”这里的“得”字有三重含义：其一，得了解什么是企业的核心人才，以及他们的特征和作用；其二，得清楚如何根据这样的特质，建立培训、培养体系培养他们；其三，得找到是如何留住他们的方法。除此，还涉及诸如企业的人才结构、核心人才与企业经营管理战略和战略实施的关系，以及他们的行为方式的价值体系等方面。

什么样的人才才是核心人才呢？“世界第一 CEO”、前美国通用电气总裁韦尔奇有一个判别法则，即“4E+1P”。它为今后企业如何培养和打造核心人才提供了标准，指明了方向。

1、正面能量（positive energy）。拥有正面能量的人，通常外向乐观，享受变化，热爱人生。他们很容易和人打成一片，从早到晚都神采奕奕。他们乐在工作，也喜欢娱乐。

2、鼓舞他人（energize others）。懂得激励他人，能够鼓励团队尝试不可能的事情，而且乐在其中。鼓舞他人不只是巴顿将军式的演说，还有你必须深入了解你的业务，才能具有说服力，激起他人的斗志。

3、当机立断（edge）。这个世界充满灰色地带，一个问题可以用不同的角度去看，聪明人有能力从不同的角度切入，彻底分析。但是有效率的人，懂得什么时候该停止评估，就算手头资讯不够完整，也能从纷繁复杂的信息中当机立断。

4、执行力（execute）。GE 公司从前只强调前面的三个 E，后来发现这个 E 更重要。执行力是一种不凡而独特的能力，代表一个懂得如何将决策化为行动，克服阻力、混乱、始料不及的障碍，往前推进，直到达成。

5、热情 (passion)。指发自内心对工作真正充满热忱的人。有热情的人打从心底希望同事、下属和朋友能够胜出。他们热爱学习和成长。热情的人不仅只是热爱工作，对一切都是兴趣盎然，无论如何，他们就是充满生命力。

韦尔奇认为，前面两个 E，即正直和聪明几乎与生俱来，而后面的当机立断和执行力则是后天培养的结果。

培养的标准和方向有了，哪如才能何留住企业的核心人才呢？

一流的企业靠一流的团队，一流的团队一须臾要有一流的人才。企业能否留住人，留住心，是因为能否给他们希望。要留住人才不仅仅要靠薪酬，更需要企业的文化和让员工明白他在企业中的发展机会。

丰田公司的留人方法可资借鉴。“多雇用好市民，当好企业公民。”是丰田汽车将自己定位为美国本土企业的标语。丰田深知，要留住核心人才不能靠讲空话、说大话，而是要在实际工作中，让他们感受到企业确实在尊重他们，关爱他们。惟有如此，才能让他们与企业建立起共同的价值观，并在危难之际与企业荣辱与共。

类似这样的公司不在少数。他们重视人才，不仅表现在人才的使用上，还表现在人才的遣散中。比如环球航空 (TransWorldAirlines)，当她出售资产给美利坚航空 (AmericanAirlines) 时，其挽留计划就包含 1,500 万美元的离职金计划、挽留奖励等四大部分，同时还要求新公司为老公司的员工提供工作。此挽留计划为 100 名核心人才提供挽留奖励，金额根据级别是他们年工资的 15%至 30%，奖金分阶段支付。此外还有“成功奖励”，当企业重组计划成功完成后，他们便可以得到薪资的 25%至 100%。

●名人档案

假如毛泽东去骑马 (二)

(接上期)这次毛泽东重访旧地，我猜想米脂县杨家沟是一定要去的。1947 年 11 月 22 日到 1948 年 3 月 21 日他一直住在这里，这是他转战陕北期间住得最长的一个村子，并在这里召开了有里程碑意义的准备打倒蒋介石、建立新中国的“十二月会议”。但现在这里还是沟深路窄，仅容一马，道路泥泞，一如 20 年前。农民的住房，还没有一间能赶上过去村里地主的老房子。而当年毛泽东的指挥部，整个党中央机关就借住在杨家沟一家马姓地主的宅院里，他就是在这里胜利指挥了全国的战略大转折啊。我去看过，这处院子就是现在也十分完好，村里仍无其他民房能出其右。这次毛泽东重回杨家沟还住在当年他的那组三孔相连的窑洞里，

心中感慨良多。当年撤出延安，被胡宗南追得行无定所，但借得窑洞一孔，弹指一挥，就横扫蒋家百万兵。现在定都北京已十多年了，手握政权，却还不能一扫穷和困，给民饱与暖。可怜 20 年前边区月仍照今时放羊人。发展迟缓的原因到底何在？向最基层的普通人学习，是毛泽东一向所提倡的。调查研究成了毛泽东政治品德和工作方法中最鲜明的一条。斯诺在他的《西行漫记》里曾写到对毛泽东的第一印象是：“毛泽东光着头在街上走，一边和两个年轻的农民谈话，一边认真地在做手势。”毛泽东曾说：“当年是一个监狱的小吏让我知道了旧中国的监狱如何黑暗。”毛泽东在 1925—1933 年曾认真作过农村调查，1941 年又将其结集出版，他在《农村调查》序言里写道：“实际工作者须随时去了解变化着的情况，这是任何国家共产党人也不能靠别人预备的。所以，一切实际工作者必须向下作调查。”那时他十分注意倾听基层呼声。有一个很有名的故事，延安一个农民，天打雷霹死了他的毛驴，就说：“何不霹死毛泽东？”边区保卫部门要以反革命罪逮捕这个农民。毛泽东说，他这样说必有他的理由。一问是边区农民负担太重。毛泽东就让减税。所以，当时边区地域虽小，生活虽苦，但领袖胸如海，百姓口无忌，上下一条心，共产党终得天下。

这次，毛泽东一路或骑马或步行又重新回到百姓中间，所见所闻，隐隐感到民间积怨不少。他想起 1945 年在延安与黄炎培的“窑洞对”谈话，那时虽还未得天下，但黄已问到他将来怎样治天下。他说：“只要坚持民主，让老百姓监督政府，政权就能永葆活力。”想到让人民监督，毛泽东忽然忆起一个人，此人就是户县农民杨伟名。杨是一普通农民，在村里任大队会计，他关心政治，以一点私塾的文化底子，苦学好读，“处江湖之远则忧其君”。在 1962 年曾向中央写万言书，系统分析农村形势，提出许多尖锐而又中肯的意见。如允许单干；敞开自由市场；不要急于过渡，再坚持一段新民主主义；要防止报喜不报忧等等。现在看来，这些话全部言中。这篇文章的题目叫《一叶知秋》，意即从分析陕西情况即可知全国农村形势之危。其忠谏之情溢于言表。当时毛泽东正热心于大跃进、人民公社，这些意见当然听不进去，便愤而批曰：“什么一叶知秋，是一叶知冬”。其时，党内也早有一部分同志看到了危机，并提出了对策，比较有名的就是邓小平的“白猫黑猫”论。这篇文章在 1962 年的北戴河会议上被毛泽东点名批评。从此，逆耳忠言渐少，继而鸦雀无声。邓小平推说耳聋再不主动问政，陈云则经常称病住院。而黄河之滨这个朴素的农民思想家杨伟名则被大会批、小会斗，后在“文革”中自杀（2002 年，陕西曾开研讨会纪念杨伟名，并为他出版文集。2005 年，我曾访其故居，秋风小院在，柿树叶正红。这是后话）。

这次毛泽东重走黄河，又到陕西，看到当年的许多问题依旧没有结果，就想起这个躬耕于关中的奇才，便请人把他接来，作彻夜之谈。毛泽东像当年向小狱吏请教狱情、在延安街头光着头向农民恭问政情一样，向这个农民思想家问计于国事。这是 20 世纪 60 年代中共领

袖与一位普通农民的对话。不是《三国演义》上卧龙岗的“隆中对”，也不是 1945 年延安的“窑洞对”，而是在黄河边的某一孔窑洞里的“河边对”。杨伟名一定侃侃而谈，细算生产队的家底，纵论国家大势。毛泽东会暗暗点头，想起他自己常说的“群众才是真正的英雄，而我们自己则往往是幼稚可笑的”，又想起 1948 年他为佳县县委题的字“站在最大多数劳动人民的一面”。当时他转战到这里，部队要打佳县，仗要打三天，需 12 万斤粮。但粮食早让胡宗南抢掠一空。他问佳县县长张俊贤有没有办法。张说：“把全县坚壁的粮挖出来，够部队吃上一天；把全县地里未成熟的玉米、谷子收割了，还可吃一天；剩下的一天，把全县的羊和驴都杀了！”战斗打响，群众拉着粮、驴、羊支前，自己吃树叶、树皮。战后很长时间，这个县见不到驴和羊。那时候，政府和百姓，真是鱼水难分啊。看来这些年离群众是远了一点。（毛泽东是性情中人，他或许还会当场邀杨伟名到中央哪个政策研究部门去工作，就像后面要谈到的，他听完就三峡问题的御前辩论后，当场邀李锐作他的秘书。况杨本来就一直是西北局的特聘编外政策研究员。而以杨的性格则会说，臣本布衣，只求尽心，不求闻达，还是躬耕关中，位卑不敢忘忧国，不时为政府上达一点实情）送走客人，他点燃一支烟，仰卧土炕，看着窑洞穹顶厚厚的黄土，想起自己 1945 年在延安说过的那句话：“我们共产党人好比种子，人民好比土地。我们到了一个地方，就要同那里的人民结合起来，在人民中间生根、开花。”现在早已生根开花，但却要将忘其土啊。总之，还不等走完黄河全程，在晋、陕、宁、甘一线，毛泽东的心情就沉重复杂起来。在这里，当年的他曾是“六盘山上高峰，红旗漫卷西风”；“原驰腊象，欲与天公试比高”。可现在毛泽东无论如何也高兴不起来，他立马河边，面对滔滔黄水，透过阵阵风沙，看远处那沟沟坡坡、梁梁峁峁、塬塬畔畔上俯身拉犁，弯腰点豆，背柴放羊，原始耕作的农民，不禁有一点心酸。大跃进、人民公社运动这样轰轰烈烈，怎么就没能解放出更多的生产力，改善农民的生活，改变他们的境遇呢？

毛泽东继续沿黄河前行，北上河套，南取宁夏，绕了一个大弯后西到兰州。在这里向北沿祁连山麓就是通往新疆的河西走廊，向南沿黄河就将进入上游的青海、四川。他决定在兰州休整一周。这兰州以西是历代流放钦犯和谪贬官员的地方。他想起林则徐虎门销烟之后就是经过这里而贬往新疆的。毛泽东出行，电台、文件、书籍三件宝，常读之书和沿途相关之书总要带足。现在韶山的“毛泽东遗物馆”里存有他出行的书籍，足有一米见方。林则徐是他敬仰的人物，长夜难眠，他使命秘书找出林的《云左山房诗钞》挑灯阅读，卷中有不少是林则徐在河南奉旨治完黄河后又一路继续戴罪西行，过兰州，出玉门的诗作，多抒发他的报国热情和记述西部的山川边情。林诗豪放而深沉，毛泽东性刚烈而浪漫，把卷在手，戈壁古道长无尽，窗外黄河鸣有声。此时，两个伟人跨越时空，颇多共鸣。毛泽东有抄录名人诗作练字的习惯，他读得兴起，便披衣下床，展纸挥毫，抄录了林则徐的一首《出嘉峪关感赋》：

东西尉侯往来通，博望星槎笑凿空。
塞下传笳歌敕勒，楼头倚剑接崆峒。
长城饮马寒宵月，古戍盘雕大漠风。
除是卢龙山海险，东南谁比此关雄！

这幅书法，借原诗的气势，浓墨酣情，神采飞扬，经放大后至今仍高高挂在人民大会堂甘肃厅的东墙上。书罢林诗毛泽东推窗北望，想这次只能按原计划溯黄河而上，祁连山、嘉峪关一线是去不了啦，不觉有几分惆怅。新疆是他的胞弟毛泽民牺牲的地方。那个方向还有两件事让他心有所动。一是当年西路军在这里全军覆没，徐向前只身讨饭走向延安，这是我军史上极悲惨的一页。二是，1957年反右之后一大批右派发配西部，王震的兵团就安排了不少人，这其中就有诗人艾青等不少文化人。现时已十年，这些人中似可起用一些，以示宽慰。他在这里休整一周，接见了一些仍流散在河西走廊的老红军，听取了右派改造工作的汇报，嘱咐地方上调研后就这两事提出相应的政策上报。

离开兰州，毛泽东一行逆黄河而上，又经月余到达青、甘、川三省交界处的黄河第一弯。他登上南岸四川阿坝境内的一座小山，正是晚霞压山，残阳如血，但见黄河北来，蜿蜒九曲，明灭倏忽，如一道闪电划过高原，不禁诗兴大发，随即吟道：

九曲黄河第一弯，长河落日此处圆。
从来豪气看西北，涛声依旧五千年。

他想，我们一定要对得起黄河，对得起黄河儿女。

这里已近黄河源头，海拔4000米以上，他们放慢速度，缓缓而行，数十天后终于翻过巴颜喀拉山，到达长江的源头大通河，这便进入长江流域。

注：①尉侯，汉代设在西域的官。博望，张骞通西域，封博望侯。浮槎，神话中来往于海上或天上的木筏。崆峒，甘肃东部的名山。卢龙，长城东部古要塞，在河北喜峰口。山海，山海关。这首诗的大意是：自从张骞凿通遥远的西域之路后，东西古道上的官员就往来不断。笳歌声中，我倚剑遥望，嘉峪关连绵直接崆峒山。长城下将士乘着月色去饮马，戍楼上苍鹰在盘旋。除了卢龙、山海两关，在这以东还有何处能比得上雄伟的嘉峪关！（待续《学习时报》）

中国人的车屁股文化

曾几何时，两厢车在国内饱受非议，在欧美国家大行其道的两厢车到了中国后，完全没有了绚丽的风采，在传统观念甚为牢固的中国消费者心目中，两厢车俨然是一个城市弃儿。国人大都喜欢三厢车，是因为三厢车的那种气派、完美的流线显得十分高贵、完美无瑕。

在人文关怀充斥汽车市场的今天，很多汽车厂商花很大的力气去影响人们对生活的认识，中国人喜欢车屁股便是不少汽车厂商看好的营销策略之一。尽管目前中国市场的两厢车甚至单厢车已经逐步被广大的消费者认可，但是，与三厢车相比，后者的市场优势是明显的。

顾名思义，既然是“轿车”，就应该像“轿子”那样人坐中间，两头有人抬。三厢车便是活脱脱的典范。而如此类推，两厢车则更像“拉洋车”。

过去中国人买轿车，都要对卖车的说：“我要‘带屁股’的。”所谓“带屁股”，其实就是当时绝对占领市场的“三厢车”。国人的审美偏好是三厢车。而且三厢车显得更体面一些，所以想买三厢车。这只是一种感觉而已：感觉三厢车才是中国人心目中的小轿车。在车价令普通老百姓还感到高不可攀的年代，三厢车成为中国人默认的轿车形象代表。而在国外万千宠爱集于一身的两厢车，在中国却一度受到冷遇。

三厢车的屁股与前脸无形中形成了一种特有对称，这正好与中国人对古代衙门的“官轿”和大财主“家轿”审美情趣相暗合，也与中国人讲究对称美的观念相一致。并且近代达官显人的“座驾”多为三厢轿车，这一点又给三厢轿车赋予了高档、尊派的象征。也许是历史的缘故让三厢“官车”完成了国民对轿车的启蒙认识，以至这种根深蒂固的烙印对现在轿车消费产生许多顽固的影响。如今，虽然轿车已经“下凡”到民间层次，销量也一直在蒸蒸日上，但是轿车还是难逃其社会标签的“装饰”功能。三厢车肥硕的车屁股，似乎代表着财富的象征。

中国人的车屁股文化更体现了中国人讲气派，好面子的性格。在中国人眼里，开一辆没有车屁股的小汽车会招来别人的嘲笑，很多人宁愿不开车，也不会开那样一部令自己颜面全无的汽车。

中国经济的迅速腾飞改变了中国人的传统生活方式。汽车等奢侈消费品也渐渐的进入了寻常中国人的生活中。当上海通用先保险地推出三厢赛欧车后再推两厢 SRV 车却得外汽车厂商意识到沉睡的中国汽车消费正在苏醒的时候，大批的国际品牌涌入了中国。而在国外畅销的汽车原型也被带到了中国。中国消费者并不是全盘接收，德国大众公司的高尔、高尔夫，意大利菲亚特的派力奥，东风雪铁龙的富康等都曾在国内遭遇了滑铁卢，而它们都有一个共

同的外形——没屁股。外国厂商迫于无奈之下均推出了适合中国市场的“有后”版。就连享誉全球屡获殊荣的标致 307，来到中国时也摇身一变由经典的两厢车变成了三厢车。也许法国标致已经读懂了中国人的心，读懂了中国人的车屁股文化。

中国人讲排场，讲派头的习惯自古有之，古时的达观显贵婚丧嫁娶、升官晋爵都要讲排场，讲派头，生怕灭了自己威风。即使到了近代更有甚者为了显示自己生活富足，拿猪皮擦嘴以表明自己吃过了肉，其实他只在家喝了一碗清汤寡水的粥。

中国人意识里对汽车的传统模式是大气、稳重、实用的。一个三口之家，除了用汽车代步外也可当作运输工具使用，这样，拥有一个容积大后备厢就显得尤为重要了，而两厢车在这一点上明显不如三厢车来的实际。

中国是个发展中国家，人们手中的钱都不多，却要花很多钱去买带屁股的三厢车。国人为了“抬轿子”的颜面不知道每年、每月、每天多花了多少冤枉钱。

中国人在儒家思想统治的 2000 多年里，形成了极强的家庭观念，从国家这个大家到父母兄弟姐妹这个小家，中国人所作所为都是为了家庭。家庭观念促使中国人在对汽车这个奢侈消费品的选择上有了一个共性。中国人考虑购车的时候，除了价格、品质、耐用性以外更注重的就是外观了。而像大众高尔那样的既是两厢车又是两门车的就更无法让中国消费者接受了。中国人不能接受这样一个事实：就是放着宽大的后排座愣是没门进，天生的屏蔽了后排座位。因为很多人的愿望就是自己驾着车载着全家到处游玩享受天伦之乐，这令期望家庭和谐完美的中国人大惑不解。

事实上，这样的车在国外却大受欢迎。西方人的传统观念与中国截然相反，西方人以自我为中心，崇尚个人空间属于个人的生活。而且讲求个性突出，他们通常没有家庭负担，不必像中国人一样顾及老小，夫妻更是完全过着两个人的独立生活。而且很多夫妻都拥有两辆汽车，所以负担这样小型的经济型汽车就实惠了很多。西方汽车工业发达，城市道路交通拥堵情况时常发生，这样一部小车更能轻松地在堵车的情况下掉转头择路分流，在拥挤的停车场找到自己的安身之所。

只有当紧凑型的两厢车成为人们生活的必需品和变为纯代步工具，失去了车主形象的标签作用时，中国人车屁股文化才会被人们所淡漠。用业内人士的眼光来看，两厢车逐渐“受宠”是理所当然的。其中最主要的原因就是中国私人轿车消费的快速发展。当年两厢车受冷遇，其实关键在于那时还谈不上真正的私车消费。买车都是公家出钱办公家的事。既然如此，当然买的车是越大越舒服，越大越有派头。至于车大油耗也大，当然不会有人关心；而那时车少，停车也不成问题，所以车体庞大也没有显出什么不方便。而现在，汽车消费者组成结构发生了很大变化，私车消费已经“劲头十足”地占据了半壁江山。

完全可以想象，当一家人怀揣着辛辛苦苦攒下的“银两”去买一辆供自家人使用的轿车时，对车的判断标准自然会有不同的角度：不仅要看性能如何、价格怎样，还要看用起来方不方便、顺不顺手、实不实用。而这么一比，两厢车的优点立现：在交通越来越拥挤、车位越来越紧张的时候，小小的两厢车转向灵活、停靠轻松。另外，把两厢车的后盖掀开，后排座椅一折叠就有了超大的后备厢，放台 34 英寸大电视都不成问题，这是三厢车根本无法比拟的。

人文时代，个性迥异的装备是汽车或汽车生活不可或缺的重要部分。对于两厢车来说，精致、实用或是潮流都是举足轻重的，正是这些元素把两厢车装点得越来越光彩照人。这或许也是我们该把传统抛开，把车屁股文化放下，试着与国际更同步些的时候了。(青年时讯 马志 邸强 蒋斌)