

# 动态

05/2010 第08期总第08期

高层次人才基地

## 本期导航

- ◆ 关于领军人才的角色争论
- ◆ 我省创意产业人才发展策略
- ◆ 经济先发省份高层次人才创新基地建设介绍

## 编首语 Preface

随着经济的发展和转型危机与机遇的出现，全国都面临着经济社会发展的瓶颈——人才。人才基地的建设，早在20世纪末就提出，拟培养出大量的紧缺性人才，这一目的已经实现，但是现在全国及各省市发现急缺领军型和高技能的人才。于是有学者提出，人才创新基地建设，但领军型和高技能人才的培养在短期内是无法立刻实现的，创新基地建设能够为未来的发展储备人才。在当今科技进步日新月异、经济全球化日趋深入的情况下，站在世界科技前沿和产业高端的海外高层次人才越来越成为我国参与国际竞争、实现经济社会全面协调可持续发展的特需资源。

海外高层次人才创新基地建设的提出打破了这一瓶颈，引进海外高层次人才在较短时间内拥有一批世界一流人才的重要途径。在我国的经济的发展进程中，创新离不开人才的贡献，更加需要具有较强创新能力的高层次人才队伍，充分担当起领头羊的作用。

海外高层次人才引进后，除了给予名分，满足学者的精神追求外，还要在有产出的前提下，给予丰厚的报酬，解决他们生活中的琐事。此外，要让人才看到他行业和自身的未来前途。

本期聚焦：“领军人才的角色争论”，关于领军人才的能力侧重，不足之处的完善和机制的修正。“经济先发省份高层次人才创新基地建设介绍”，介绍了无锡高新区、天津滨海新区等省市在建设基地时所采取的政策和措施，及我省在基地建设上的目标和方案。“国际创意产业发展策略”，介绍了英国、欧洲等国家在发展创意产业时的政策。“我省创意人才队伍建设”分析了我省在创意产业人才队伍建设上不足，并给出了对策建议。

## 目录 Contents

关于领军人才的角色争论 1

经济先发省份高层次人才创新基地建设介绍 5

国际创意产业发展策略及我省创意人才队伍建设 9

## 关于领军人才的角色争论

【摘编导读】科技创新，重在科技领军，那么谁更适合当科技领军人物？从能力角度看，有学者认为专家的能力更适合科技领军，因为作为领军人才，一定要在专业上确实走在眼前，高人一筹。有学者认为，领导的能力结构更适合科技领军，因为对一个团队而言，具备领导力和组织力比权威性和专业性更为重要。从实践角度看，专家之所以更适合做领军人物，是因为专家在一个领域的建树得到了广泛的承认，并且具备带领一支创新团队攻关。同样，领导更适合科技领军是因为必须需要领导者独具一格的战略思维，要有强有力的领导核心。中国人才研究会副会长王通讯总结两方的观点的认为，“科技领军”必须具备两个条件，一是此人必须是科技领域的杰出才能持有者，二是此人必须具备领导杰出人才团队的领导能力。但是“质的规定性”决定这两者必须是科技才能摆在首位。<sup>①</sup>

### 一、专家更适合科技领军

#### （一）从专家能力角度分析

科技领军人才是我国人才队伍中最杰出的群体，是具有典范作用和领军功能的核心人才。他们往往是新知识的创造者、新技术的发明者、新学科的创建者，是科技新突破、发展新途径的引导者和开拓者，同时也是一个团队的领导者和组织者。但是必须是本行业、本领域公认的杰出人物，出类拔萃，学友专长，成绩卓越的专家学者，非专家不能科技领军。

如果只具备领导一个团队的能力，那只是一个行政工作者，那将在抓住机遇、分析信息、思路领先、决策准确、进程把握、失误判断、错乱弥补、团队掌控等方面略逊一筹。

作为科技创新领军人才的专家学者具有崇高的价值追求，出类拔萃的科学素养、卓越的领导才能、独特的人格魅力、强大的团队凝聚力和广泛的社会影响力等。主要表现在：一是有高目标的成就动机。对国家、民族怀有真挚情感，有正确的人生价值观和社会责任感。二是具有战略眼光。科技创新具有很强的探索性和风险性只有站在本学科的前沿，具有宽广的知识面、较强的创新意识和敏锐眼光的专家学者才能居高望远，凭借自身准确的判断力，做出正确的战略性决策，

<sup>①</sup> 本文是根据 2010 年 349 期《中国人才》刊登的《科技创新，谁更适合领军——关于科技领军人才的角色辩论》修改和整理完成。

认准方向，并以此形成所在团队的共同奋斗的愿景，凝聚和带领团队开拓创新，少走弯路。三是有优化的职能体系结构。具有网状的复合知识结构，包括本专业前沿知识的内核层，相关专业知识的中间层，人文、科技基础知识的外围层。四是有较强的组织、协调和沟通能力。能发挥各类人员的积极性和创造性，产生团队效应。五是有坚韧的个性心理特征。面对科技创新的道路上的种种困难，只有杰出的领域专家具备学者具备“敢为天下先”的勇气和“十年磨一剑”的毅力，才能带领团队走向辉煌。六是具有独特的人格魅力。具有吸引、感召、带领团队的卓越思想品格、创新能力和领军水平。

历史上也正是有了钱学森等这样火箭研究方面的领军人物，我国才能在导弹、运载火箭和航天技术方面取得令人赞叹的成绩。这样的例子举不胜举，正是一个杰出的领军人物，往往能够带动一项重大科学技术的突破，乃至一个学科、一个产业的兴起。各个领域的专家学者具有很强的预见能力、准确的判断力、正确的决策力，能够在团队中树立很强的权威性，基于团队正确的指导意见，正确处理科技创新中产生的矛盾，保障技术信誉度，完全可以承担“科技创新领军人”的重任。

### （二）从实践角度分析

首先，什么是领军人物？必须具备两个基本条件：一是本人的学术建树得到其研究领域的公认，公认的标志是其研究在领域内具有代表性并被广泛引用和应用；二是带领一支创新团队推动引领领域的发展。

其次，国内外相关领域的领军人物的身份及其成就。据统计国内两院院士、国家科技奖的获得者、国家 973 计划、863 计划及攻关和支撑计划的重大项目的首席科学家，具备官员身份的超过 70%。而国际上，上至诺贝尔奖获得者，下至国际权威杂志发表高水平论文作者，统计他们的身份，与国内恰好相反。一个团队如果要做出原创性成果，只有全身心的投入研究做一线科学家。国内发表 SCI 论文数量剧增，但是真正推动科技进步，进而步入国际前沿引领社会发展带动社会进步的又有几篇？

再次，分析上一点的原因。专家学者和科技人员没有一定的“官”的身份，你就很难获得你本应得到的科研项目和相应的科研资源。与国际领军人物相比，我们国内的领军人物忙着官务，能带领出什么水平？

当下，全国及各省市正在出台一系列的领军人才计划，提出种种优惠条件鼓励造就领军人才，但是如果“官本位”体制不转换，科技创新的灵魂，“自由探索”氛围不能真正形成。科技领军人物由“官员”担当，贻害无穷。只有由全身心的一线科学家担当，才是我们国家科技创新走向国际前沿的途径。

## 二、领导更适合科技领军

### （一）从领导的能力结构分析

对于领军，有的人会不加思考的锁定于专家型。理由似乎很充足，外行不能领导内行，非专家不能领军？

不可否认的是，许多领军人物“术业有专攻”，这强调了领军人才的专业性和权威性。但是忽略了领军人物的组织力、领导力。团队非个体，对于一个团队而言，身为领军人物，具备“两力”比“两性”重要。

从严格意义上讲，领军人物是个人魅力和整体素质的整合。这要求领军人物具有超前眼光，制定发展战略；培养和激励下属，增强员工忠诚度；发展相互信任关系，创造和谐工作空间等综合素质。依靠专长的领军人才，他们追求逻辑分析和理性决策，倾向于追求完美的标准答案；他们追求效率和量化管理，擅长于严密思维和任务细分，严谨从事。单纯依靠专长的“个人英雄主义”，不仅缺乏组织协调能力，缺乏应变策略，更是导致该领域后继无人的因素。

有出类拔萃的领导者，才会有卓尔不群的集体。杰克·韦尔奇曾指出：不称职的管理者是团队的职业杀手。随着知识经济的发展，越来越多的领导型人才正在成为团队的管理者。领导的力量是无穷的，思想的光芒是最亮的。较之于专家型任务，领导型人物或许没有专家型在专业领域里独到的、具体的优点和长处，但却有领导团队更强的能力，更敏锐的察觉并抓住机会，为团队积聚起潜在的力量；他们具有较强的领导魄力、丰富的谋略思维和善于决断的基本素质；他们大都是推动社会走向科学和文明的杰出人物；他们不仅是精明的实践家，也是谙熟经营哲学的思想家。总之，非领导不能科技领军。

### （二）从实践角度分析

首先，明确领导的概念。领导是指挥、带领和激励下属实现组织目标的过程。领导活动的基本职能是规划、指导、指挥、协调、监督、教育、组织等。任何领导者必须履行这些职能，确立合适的目标，合理的使用各种人才，调动人们工作

的积极性，抓好思想政治工作，才能实现有效领导。

其次，现代科技需要强有力的核心领导。1. 现代科技创新离不开领导。现代科技创新是一种有组织的特殊群体性社会活动，从团队发展方向的确立到各项政策措施的出台等等，每一个环节都离不开“领导”。2. 现代科技创新需要领导者独具一格的战略思维。思路决定出路，只有思维敏锐、前瞻意识极强的领导者，才能引领所在团体准确把握世界高科技发展最新动向，引领大家去探索。3. 现代科技创新需要形成民主的工作氛围。民主化管理才能充分发挥广大科技工作者的主动性和积极性，能够充分发表意见，畅所欲言，形成科学民主的氛围。4. 领导者也应该具备一定的科学素养。一名好的领导者，应该有一定的科学素养，具备相当的科技知识。领军科技活动的领导者知识渊博、学风严谨、科学精神、境界高尚、个人魅力独特，有利于形成凝聚力、亲和力，为科技工作者树立榜样，领导所在团队为实现共同目标而努力。

专家领军科技存在一定问题。第一，专家不一定能领军现代科技创新。领导是科学，也是艺术。现代科技活动的创新对领导者的素质提出了更高的要求，领军人物不再是传统意义上“科班出身”的领导。其次，很多专家在本学科领域是研究上的一把好手，但不一定具备较强的组织协调能力，也就无法让所在团队形成合力共同攻关。只有把人才放在最合适的职位上，才能做到人才效能的最大化，也是对人才的真正尊重。对于大多数专家而言，最拿手的还是在专业领域里的科学探索。

### 三、结论

科技领军人物的两能，科研技能和领导才能，哪一种更为根本呢？“质的规定性”决定了科研技能更为重要。因为科技领域有其独特的规律性。杰出的科技人才驰骋于他们的天地，应该捕捉什么信息、舍弃什么信息、组合什么信息等，旁人是很难的介入的。这就要求我们：

1. 如果科技领军人物领导才能短缺，我们就要寻找具备科技素质，但是高领导才能的人与之相配合，这样可以促成事业的成功。
2. 注重对科研人才的领导力培养。这一点要在很早之前就应该进行，可以增强人才的全面综合发展
3. 让科技领军人物掌握应该掌握资源的支配权力。

## 经济先发省份高层次人才创新基地建设介绍

浙江省获批的海外高层次人才创新基地有三个：浙江大学，杭州钢铁集团公司和杭州高新技术产业开发区。

日前，浙江省国资委号召省属企业进驻“浙江省海外高层次人才创新基地”动员会。会议指出“‘创新基地’选址在杭州市余杭区仓前，首期规划启动3平方公里。该基地的功能定位，是以企业为主投资建设的人才创新基地，是我省引进集聚海外高层次人才的基地。争取通过五年左右的努力，引进10名左右业内有较大影响、居于世界先进水平和国内领先地位的高端研发人才，集聚100名左右掌握核心技术或关键技术的高端研发人才，1000名左右熟悉掌握研发技能的科研骨干，集聚一批具有旺盛创造力的创新团队，成为按全新机制运行的人才改革发展试验区 and 国内一流的人才创新基地。”

筹建“浙江企业海外高层次人才创新基地”，是为了进一步贯彻落实国家海外高层次人才引进“千人计划”，充分发挥企业引才用才育才的主体作用，更多更好地集聚海外高层次人才，紧紧依靠科技人才加快推进我省经济发展方式转变。“创新基地”将按照人才优先、科研配套，产业指导、高端引领，企业主体、政府支持，科学规划、分步实施，服务全省、面向全国的原则来进行建设。他希望省属企业积极行动起来，充分利用“人才创新基地”拥有的人才、技术、政策和环境优势，实现企业更大地发展。在海外高层次人才创新基地建设方面，目前做的比较好的有天津滨海高新区、上海高校、无锡高新区、烟台、湖北等地。

天津滨海新区海外高层次人才创新基地是与浙江的是第二批被批准的。天津在人才创新基地在基地建设时采取如下措施：(1)人才吸引机制创新。树立“大人才”概念，人才应体现社会化，不求为我所有，但求为我所用，即吸引的创新机构和人员必须是全球性的、多元化、多途径和多方式的。需要制定科学合理的创业政策，提供宽松、自由的创业氛围和良好的创业条件，创造良好的生活空间，鼓励海外人才来滨海高新区创业。通过税收、分配机制、研发资助、创业资助、提供配套设施等多种手段吸引创新人才到园区创业，尤其是对于那些具有海外资源和网络的人才设立专门措施。同时，对一些可能涉及国家技术安全的问题，要建立安全和防范体制或预警机制。

(2)合作与交流平台创新。。首先，引导建立“政府、产业、科学、研究、

媒介”五位一体的科技创新网络，活跃天津滨海高新区的创业氛围；其次，引导构建天津滨海高新区与张江高科、北京中关村和台湾竹科等国内一流高新区，以及与硅谷、班加罗尔等国际一流高新区的合作网络，促进交流与合作。<sup>①</sup>

上海高校在吸引和留住海外高层次人才工作上经过了细致的思想：（1）如何引才：首先人才选择，必须在国外知名大学或企业，做出很大成绩的学者，回国后能够引领某个学科快速发展。其次是引进方式，有意愿的人才完全可以实现全职式工作。依据情况不同，引进方式需要不断创新。（2）如何留才，首先长期住宿问题要解决，不能又后顾之忧。其次，子女教育问题，为这些孩子就读开设“绿色通道”再次，搭建舞台，展示诚意。最后，服务要周到。（3）如何用才。不仅上海的高校，其他高校也面临这两个问题：一是如何让他们尽快适应国内高校的科研环境、人文环境。如果不能很好地适应和融入，那将制约他们发挥科研才能；二是海外人才与本土人才怎样“和谐共处”。针对第一个问题，上海高校为海外学者尽快建立人脉资源，同时也为他们构建和谐的同事关系。针对第二个问题，上海高校对两者的晋升、考核体系不同，海外学者必须能有相应的成果，而国内学者一旦达到这个条件，也可以享受同等待遇。<sup>②</sup>

无锡高新区是海外高层次人才创新基地的全国首批高新区之一。在建设基地时，无锡高新区做到了以下几点：（1）明战略，无锡高新区把吸引海外领军型创业人才作为党政一把手工作的重中之重，新区党工委、管委会专门成立科技和人才工作领导小组，统筹协调科技和人才工作。（2）建载体，一是以高端优势产业吸引“三创”人才，二是以“八大载体”支撑“三创”人才，三是以研发机构培育“三创”人才。（3）优机制，建立多元化的投资机制，形成针对各个阶段的科技型企业资金扶持体系。（4）强服务，创新服务理念，实施“保姆+助教+保安”计划。（5）促上市积极推动优秀企业资本运营，帮助企业加快上市步伐，拓宽资金渠道，促进经营机制转换，实现与国际惯例经验接轨。（6）营环境，无锡市努力打造国际化人才居住环境，建造国际商务区和高档商务酒店，发展国际教育。<sup>③</sup>

<sup>①</sup>宫靖,祝士明,任秀奎. 天津滨海高新区“科学园区+技术园区”的构建[J].天津大学学报,2009,11(03).

<sup>②</sup>胡放. 上海高校:吸引和留住海外高层次人才[J]. 国际人才交流, 2009(09).

<sup>③</sup>刘明邦,贾效斌. 打造海外高层次人才创新基地[J]. 党建研究, 2009(08).

烟台市将专门组团赴美国高薪引进158个岗位的高层次科学技术和经济管理人才。引进的高端创新人才，最高可享受500万的科研资助经费、100万元的安家补助和每月1万元的生活补贴；高端企业人才，最高可给予或提供200万元的企业启动资金、不少于100平方米的工作场所、每年30万元的贷款利息。<sup>①</sup>

湖北省也大力引进海外高层次人才，计划用5至10年的时间，重点围绕湖北省优先发展的装备制造业、高新技术产业、新材料产业、农产品加工产业、现代物流业等领域，依托高等院校、科研院所、重大科技专项、重点实验室、大中型企业、金融机构以及各类开发区等，引进200名左右紧缺的海外高层次人才（其中创业人才不低于50%）。“百人计划”就引进海外高层次人才工作条件、经济待遇、生活条件保障作了明确规定，对引进的海外科技型创业人才一次性给予100万元的补助；对科研、经营管理、金融等方面的创新人才，一次性给予50万元的补助；对开始产业化、规模化生产的企业，给予三年期内300万元贷款额度以内的贷款贴息补助。引进人才可申请“湖北省重点产业创新团队”和“湖北省自主创新岗位”，享受相关资助待遇。<sup>②</sup>

我省在今年年初启动了海外高层次人才引进计划。我省明确提出引进的是“有战略眼光、领军型的人才”。为推进该计划的实施，我省设立了专门的引进海外高层次人才的专项资金。经过五年时间，依托重大科技专项、高新技术产业开发区和留学人员创业园区等，引进1万名优秀海外创业创新人才和10万人次外籍专家，实施2000个重点国外引智项目。

我省人民政府颁布了《浙江省人民政府关于引进海外高层次留学人才的意见》。《意见》指出首先建立引进海外高层次留学人才的“绿色通道”。引进的留学人才不受用人单位编制数额、增人指标、工资总额的限制，不受其出国前户籍所在地的限制；简化留学人才出入境手续，保证其来去自由、方便。其次从优确定海外高层次留学人才的基本待遇，留学人才来浙工作的报酬和待遇应与其本人能力、贡献相挂钩，给予住房补贴、落实户口等。再次，营造有利于海外高层次留学人才创业的良好环境，对注册资本等可以降低等。最后，加强对引进

---

<sup>①</sup> 刁伟成, 柳阳. 烟台市高薪广揽海外高层次人才[J]. 国际人才交流, 2009(10).

<sup>②</sup> 湖北省: 实施“百人计划”大力引进海外高层次人才[J]. 中国高校科技与产业化, 2009(11).

海外高层次人才工作的领导，各级要高度重视该项工作，解决实际问题。<sup>①</sup>

---

<sup>①</sup>关于建立海外高层次人才回国工作绿色通道的意见 [http://www.zjlx.gov.cn/gjrczj/show\\_article.asp?id=61](http://www.zjlx.gov.cn/gjrczj/show_article.asp?id=61)

# 国际创意产业发展策略及我省创意人才队伍建设

## 一、国际创意产业发展策略

英国 1988 年出台的《英国创意产业路径文件》中将创意产业定义为“那些个人的创造力、技能和天分中获取发展动力的企业，以及那些通过知识产权的开发，可创造潜在财富和就业机会的活动。”《北京市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》中指出“创意产业又叫创造性产业、创意经济，是源自个人的创意，技巧和才华，通过运用知识产权，创造财富和就业潜力的行业。”

创意产业的本质是为消费者提供差异化的体验，带来的精神和物质上的体验是其他物品所不能给予的。因为创意产业能够极大地提高产品的附加值，提升产品竞争力，开拓出新的市场空间。创意产业也不一定是指动漫、网游电影等。创意产业具有很强的渗透性，只要能够提供差异化体验的，能够开拓新市场的产业，都可以成为创意产业。很多传统产业都可以通过思想创新实现产业升级，进而提升整条产业链的价值。

英国政府在文化创意产业发展中处于指导性地位。1997 年英国政府成立了由文化、媒体和体育部牵头，由外交部、贸工部、地方政府等组成创意产业做工组。1998 年成立了创意产业顾问团。英国文化创意产业发到现在已和金融业成为英国经济的两大支柱之一。与此相同，韩国政府在推动创意产业发展中的作用也是举足轻重。首尔被评为“世界设计之都”，政府为之的付出是不能忽视的。

欧洲选择重点发展有优势的创意产业。形成了各具特色的支柱产业来拉动创意经济。如瑞士的腕表制造业，举世闻名，同时它也代表了瑞士创意产业对传统制造业的成功提升。瑞士的腕表依靠现代的高科技创新工艺、迎合消费者的个性化创新设计，确保它在世界上独一无二的地位。<sup>①</sup>

新加坡则是敢于将创意产业与传统产业有效结合。作为一个只有两百多年历史的国家，历史沉淀少。旅游业是新加坡的支柱产业，政府采纳各方面创意，设计新颖的旅游纪念品，传统产业得以改造。<sup>②</sup>

## 二、浙江省创意产业发展瓶颈

<sup>①</sup> 郭璇. 从国外经验看浙江发展创意产业[J]. 浙江经济. 2009(04).

<sup>②</sup> 周海龙. 新加坡, 活在创意里[J]. 经营者. 2009(13).

浙江省创意产业一大特色是动漫、网游。2004年12月杭州高新区动画产业园正式被国家广电总局授予“国家动画产业基地”。目前已有中南卡通、三辰卡通、盛大边锋、中国创网等40家动漫和游戏企业加盟基地，2006年完成原创动画片800多集，共计11000多分钟。为推动创意产业发展，浙江省在07年和08年对创意产业颁布了两个文件：《关于进一步加快软件产业发展的意见》和《浙江省推动文化大发展大繁荣纲要》。浙江各市也出台相应的文件。但是创意产业的发展存在一个巨大的瓶颈：创意人才。

创意人才的瓶颈原因有以下几点：（1）我国创意人才普遍严重不足。日本的创意、创造学校已达5000余所，创意人才达到5000万，美国创意人才有3900万，而我国从事创意产业人才不足十万，占工作总人数不足千分之一。<sup>①</sup>（2）业内人士对文化产业的属性没有完全把握或者没有把握，创意产业基础理论和知识技能匮乏。（3）培养机制尚未健全。各高校的文化产业学科教育与南京创意经济和创意产业的实际需求存在很大差距，并且人才发掘机制也不健全。（4）缺乏创意氛围。创意人才的到来，不仅仅是为了待遇，更需要的是“圈子”——整个产业的集群，能够提供给整个圈内人士交流的环境。

### 三、加快创意人才引进和培养步伐。

（1）利用区位优势，借助外力发展。从浙江到上海的直航飞机只需要48分钟，高铁开通后也只需要48分钟，上海的创意人才完全有精力来浙江兼职，从上海引进一些较好的专业和较好的老师，结合浙江省的实际情况，切勿模仿，推动浙江省的创意人才的培养。

（2）积极打造各种平台。举办各种大型创意人才的交流会、沙龙、展览等，推动浙江省的创意人才与国内、国外创意人才进行深入对话与交流。

（3）出台相关政策，保证专项资金投入。如宁波市成立了IT人才驿站。对海归、211工程和37所示范软件学院毕业的本科生，在宁波市尚未找到工作的，提供免费驿站入住。这样驿站的建立，需要政府的专项资金的投入。

（4）鼓励创新，形成自我培养机制。要在实践中培养专业人才，改革各高校的教育环节，让高校和企业相互配合。突出企业主体，加快创意人才在高新产业的集聚。

---

<sup>①</sup> 中国创意人才发展报告 2009

第 8 期/总第 8 期  
2010 年 5 月

2010



## 浙江省人才政策研究动态

主 办：浙江省人才发展战略研究中心

主 编：姚志文 姚先国

助理编辑：陈丽君 鲁良明

联系电话：(0571) 87951082

公共邮箱：[zjrc2009@163.com](mailto:zjrc2009@163.com)

地 址：杭州市浙大路 38 号浙江大学玉泉校区公共管理学院 213-1 室

邮政编码：310027