

如何聚才留人 中西部 和东北

【编者按】

近日，中办、国办印发《关于进一步弘扬科学家精神加强作风和学风建设的意见》，明确提出支持中西部地区稳定人才队伍，发达地区不得片面通过高薪高待遇竞相挖抢人才，特别是从中西部地区、东北地区挖人才。

《意见》引发热议。舆论普遍认为，限制“竞相挖抢人才”，有助于缓和发达地区对中西部、东北等地区的人才“虹吸”效应，稳定欠发达地区的人才队伍，缩小区域间发展不平衡的现状。

但也有网民担心，如果通过行政手段限制人才自由流动，强制要求人才“来了就不能走”，会导致年轻人更不愿去中西部、东北地区工作。

当然，从现实来看，同样是中西部地区，

有的地方“孔雀东南飞”拦不住，有的地方则通过营造良好环境成为人才兴业的热土。

在13日已发表评论“竞价挖人”叫停，更考“留心”留人》的基础上，我们又策划了这期“议事厅”，邀请新华社记者和高校学者，就欠发达地区如何聚才留人各抒己见，也分享了一些地方聚才留人的成功经验，以期对人才流动问题有更全面的认识。

策划：易艳刚



扫描二维码
阅读电评评论
《“竞价挖人”叫停，
更考“留心”留人》



“不能挖”之后，关键要让人才“不想走”

本报记者何晨阳

“21世纪什么最贵？人才！”影视剧中的这句经典台词，正在现实中被各地生动演绎。全国多地展开的“抢人大战”余热尚存，关于人才“孔雀东南飞”的讨论又接踵而至。

人才流向备受关注的背后，其实是人才价值的凸显。无论东中西部城市的功能定位如何、发展程度如何，只有人才集聚，产业才能更好发展，城市才会更具活力。也正因此，如何聚才、留人便成为舆论“爆点”，稍有风吹草动便能引发舆论热议。

就经济发展水平而言，中西部地区和东北地区正处在经济社会爬坡过坎、新旧动能转换的关键时期，人才是这些地区能否实现高质量发展的关键要素。但聚才、留人对中西部地区却并非易事，一段时期以来，一提到人才流失，中西部地区和东北地区总是以悲情角色出现。

随着西部大开发战略和东北振兴战略的深入实施，尤其是中西部高等教育振兴计划的推进，教育部2014年也发布了《关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见》，明确表示支持高层次人才向中西部高校流动，东部高校不得到中西部高校招聘人才。近年来，相关部委也陆续发布过加强西部人才队伍建设的文件，帮助西部地区留住人才，但“孔雀东南飞”的现象依然存在，一提到区域经济社会发展，人才常常是制约瓶颈之一。

梧桐花开，凤凰自来。人才为凤，何为梧桐？是房子、车子、票子，还是职称晋升、评优评先等方面的优厚政策？这些都并非决定性因素。对比

多地出台的人才政策，可以发现其实当中差别不是太大，个别中西部地区引才政策和相关待遇甚至比东部还要优厚，为免除优秀人才的后顾之忧之忧，一些西部地区甚至还在家属就医、就学、出行等方面配套了更便利的措施。

不过，人才环境，与营商环境类似，不是靠突击性砸钱、砸待遇就能实现相关指标快速提升的，而需久久为功、系统谋划，才能打出区域品牌，形成磁石效应。曾有学者称，某西部知名高校流失的人才足够设立一所同等规模的大学。我们不能抹杀这所大学聚才、留人的努力，也不应站在道义的高点上对前来挖人者进行批判，更应思考的是如何让区域人才环境更好实现良性发展。

优化人才环境，是聚才、留人的关键。就人才环境而言，随着互联网等信息技术手段的普及和各级政府对人才工作的高度重视，中西部地区、东北地区和东部地区虽然在科研基础设施等硬环境方面的差距正在逐步缩小，但在人才生态等软环境方面仍有不小差距。

良好的人才环境，不是靠房子、车子、票子就能一蹴而就堆砌起来的，真正优秀的人才，也不会仅仅被这些表面的诱惑所吸引。构建良性的人才生态，关键还要靠系统谋划、用心付出来涵养。

在前几年的抢人大战中，西部某省规定从当年开始到本省就业的博士开出高额安家费和职称评定特殊政策，这样颇具吸引

力的政策确实凸显了当地政府引才的诚意，但另一方面，这一政策以毕业年限划界，导致“早到单位服务一年，不如晚毕业一年的师弟安家费拿得多”的现象，更关键的是同等水平的博士也因不同年份毕业而享受不同的职称评定政策，政策一出便在一些博士群体中引发争议，一些人称之为“引来女婿，气走儿子”之举。

中西部人才流失，不是鼓励人才流动的错。一些网民担心，对片面通过高薪、高待遇竞相挖抢人才的约束，会否限制人才流动，进而导致年轻人工作更不愿意留在中西部和东北？从社会发展的实践看，没有底线和原则的一味抢人必须约束，因为这种急功近利的引才，是对人才环境的极大破坏，而良性的人才流动则是社会发展的必然要求。

只要人才良性流动，人才资源就能得到更为优化的配置，从政策管理的角度，规范“不能挖”容易，打造“不想走”很难。能否把抢人大战中“抢”来的人才留住，可能更是对人才环境优劣的检验。

构建良好的人才环境，是一项系统工程。良好的文化环境、完善的制度保障、包容的学术氛围、重科兴创的社会氛围等，都是良好人才环境的加分项，这当中的任何一项都不是靠单纯砸钱、砸待遇就能实现的。只有真正俯下身、撸起袖子、甩开膀子、多练内功，真正从人才实际需求出发，在人才成长的关键处给力，才能让梧桐树更加茁壮地成长。

要聚才留人，没必要做到面面俱到，没必要推进人才所属终身化，关键是要认识到人才链条流动是大势所趋，要尽早积极融入、参与到人才链条全球化的分段、分工中

本报记者谢俊

中华传统文化讲究盈缺有道、上善若水，都江堰千年流传的六字治水真言“深淘滩、低作堰”，核心是保持了水流的流动性。因为如果出口不畅，势必梗阻，轻则不安于位，重则翻坝溃堤。流水如此，聚才留人也是如此。

近年来，不少西部英才东进北上，让培养他们多年的西部高校和科研单位扼腕叹息。此次有关方面明确提出不得从中西部地区、东北地区“片面通过高薪高待遇竞相挖抢人才”，就受到很多地方政府欢迎。但实际操作上堵不如疏，如果留得住人留不住心，恐怕政策初衷和现实之间会产生落差。

曾经有位教授从四川某学院辞职，想另谋高就，学校为了留住这位教授，“霸王”住老师档案不放。眼见好说歹说都不行，该教授一怒之下选择了不要档案、扬长而去。最后，他将学校告上法庭，让学校输官司，申请强制执行拿回了自己的人事档案。“赔了教授又折兵”，这在西部绝非个案。

限制“竞价挖人”并非限制人才正常流动。西部聚才留人，必须立足现实，充分尊重智力作为资源的集聚规律。西部聚才留人的现实是什么？智力集聚的规律是什么？这些问题，都值得我们深思。

事实上，西部有西部的独特优势。四川乐山市近年来陆续引进了一批名校博士，集中在乐山职业技术学院。他们为什么会选择来到西部小市的职业院校就业？几位博士坦言，他们需要实验室。如果在名家云集的东部名校就业，实验室、课题等科研资源很难向刚毕业、没有名气的博士倾斜。而西部的硬件条件并不差，而且西部房价低、生活费用低，作为事业的起点是比较惬意的。

在乡村振兴过程中，这批博士也找准了自己的定位，其中7位党员博士在乐山市组织系统的牵线引线下，与乐山市沙湾区共建佛手柑产业，把智慧、科研与乡村振兴紧密结合，找准了课题和个人努力方向。他们下一步将与佛手柑产业共成长，努力实现产业、科研双丰收。

这个例子反映出，要聚才留人，必须要抓住人才的需要来供给资源，做好人才建设的供给侧改革。要以“不求所有，但求所用”的胸怀，来建设西部的智力结构。

人才有成才的规律，特别在产业链条全球化分工的当下，人才链条也面临着不同阶段、不同平台的跃迁。从国家层面来讲，将人才实事求是、与时俱进地配置在最适合自己的岗位上，并创造让他们成长成才的环境，才是智力资源的最优选择。

而且实事求是地说，西部地区目前对人才吸引的力度正在加强。西部经济板块的快速崛起、西部对外开放的活跃、西部生活方式的多元化、西部与东部发达地区的房价价差等，都对青年人才形成了强有力的吸引。以成都为例，对急需紧缺人才，成都将提供人才公寓租赁服务，租住满一定年限可按其贡献、以不高于入住时市场价格购买该公寓。这相当于向青年人才抛出了一份风险承诺：你若为我付出智慧，我将为你保价5年。据四川省统计局统计，2018年四川新增的39万常住人口中，成都常住人口比上年增加28.53万，占全省七成以上，其中新入户籍者相当一部分是大学毕业生。

就如同风险投资一样，既要放手为智力引入创造机制条件，又要解决好智力资源的“退出机制”：要么达到协议盈利退出，要么转为“智力股权”继续共赢，要么达不到要求准许淘汰出局。不管哪种方式，都要优先将智力的跃迁、将人才的利益和出路作为制度设计的基本导向。

西部不能只注意到地方人才管理者的情绪，因为这样的情绪很多来自“只点人数”的“人才政绩观”，来自“养了多年的鸟飞了”的“情感观”。西部要立足现实，创新条件，在产业链条全球化的视野里来谋划人才链条，来挖掘人才的洼地，解决人才培养的起步问题。

要聚才留人，没必要做到面面俱到，没必要推进人才所属终身化，关键是要认识到人才链条流动是大势所趋，要尽早积极融入、参与到人才链条全球化的分段、分工中。围绕房价的起步、财富的起步、机遇的起步、事业的起步、信仰的初心等定位，合理配置行政资源，进行个体人生的“孵化”，理解、认可、并积极主导人才的阶段性退出。

『不求所有，但求所用』

构建良好的人才环境，是一项系统工程。良好的文化环境、完善的制度保障、包容的学术氛围、重科兴创的社会氛围等，都是良好人才环境的加分项，这当中的任何一项都不是靠单纯砸钱、砸待遇就能实现的

聚才留人要多考虑“综合性指标”

彭华民（南京大学社会建设与社工研究院院长）

中西部地区和东北地区高校人才“孔雀东南飞”现象，并非最近才有。几年来，教育部曾多次发文强调，不鼓励东部发达地区高校到中西部地区挖人才。2018年10月，教育部甚至明确禁止东部发达地区的大学强挖其他地区学校的长江学者。

不过，教育部虽然呼吁了很多年，但大多停留在“不鼓励”“呼吁”等软约束上，没有出台足够有效的惩罚性硬约束。而在高校学科评估体系中，“师资队伍与资源”又是很重要的一项指标，所以一些东部地区高校明知有政策，仍在偷偷挖。

通常来说，人在不同发展阶段有不同的责任、任务和危机。因此，哪个地方最有助于学者们妥善处理好这些任务和危机，哪个地方就是他最愿意流入的选择。

未成家的青年学者更看重学科平台。因为在教育部学科评估排名靠前的高校学科，往往带有更多隐性优势。比如，可以有更多机会与高水平的同行进行学术对话交流，这对青年学者成长成才大有裨益。

一个高校的学科发展得越好，人才获得的资源就越多；人才越多，学科也越好；好学科越多，学校也就越好，也就越吸引人才。这是一个良性循环。但有一个问题是，学校的经费通常来自中央、地方政府、高效自筹、校友和企业捐赠等，而中西部地区、东北地区高校和东部地区高校相比仍存在较大的差距。这样就形成了青年学者越来越多地往东部发达地区高校集中的马太效应。

而对于拖家带口的学者来说，他们如果要流动，除了要考虑自身学术事业发展之外，还不得不考虑家庭生活因素。这些因素中很重要的一项就是孩子上学问题。在一个各方面的生活指标都良好的东部发达城市工作，意味着拿到了很多隐性资源福利。这也是人才都扎堆北上广的原因之一。

而对于很多家庭所关心的孩子上学问题，东部发达地区的教育资源也普遍优于中西部地区和东北地区。很多东部地区高校在吸引人才时，附带捆绑上自身所拥有的优质小学和中学的教育资源，这些是中西部地区

和东北地区高校很难与其竞争的。

所以说，高校人才流动考虑的是综合性指标，既包括城市经济水平，也包括学校和学科发展水平。这些指标背后相关的资源，恰恰是西部地区高校普遍欠缺的。西部某高校要吸引人才，如果单纯只是给多少安家费和人才经费，而没有家庭生活和孩子教育方面的配套资源，很难吸引到顶级的学术人才。

中西部地区和东北地区如何聚才留人？一方面教育部门应该出台更有效的惩戒“硬约束”，另一方面，这些地区除了高校本身为人才成长和施展才干创造良好的环境之外，还需要考虑吸引人才的综合性指标。

需要强调的是，在国际上高校人才的流动是非常频繁的，但这是有序和有规则的合理流动。这同时也启示一些国内高校，不要把眼光局限在中西部地区和东北地区，应该放眼世界，从国际知名高校招聘优秀的学者，快速推进中国学术研究团队的国际化，提升学术研究水平。

（采访整理：本报记者张典标）

成都让人才“来了就不想走”的启示

本报记者董小红

给予高层次人才创新创业扶持、鼓励青年人才来蓉落户、优化流程、简化手续……这些针对性强的人才政策和软环境建设，让人才在这里找到了归属感

刚在成都成立分公司时，他们只有20人的团队，一层楼办公区，现在已经发展到了70人的规模，整个4层楼都是工作区。

更重要的是，他们在程度发现了很多新的合作机遇。“现在，成都双流机场已经运用了我们的脸部识别技术，相信我们在西部的发展前景会非常好。”对于未来发展，李雨杭信心满满。

“成都，一个来了就不想走的城市。”这句话深入人心，早已成为成都最好的广告语。而近年来出台的一系列“人才新政”，更让成都成了人才聚集之地。

2017年7月20日，成都发布“人才新政十二条”，放宽人才落户限制。实施一年多以来，已经有27.5万“蓉漂”在成都落户扎根，其中有不

少是高文胜这样的高层次人才。

给予高层次人才创新创业扶持、鼓励青年人才来蓉落户、保障人才住房……这些含金量高、惠及面广、支持力度大、针对性强的人才政策，让人才在这里找到了归属感。

除了强有力的落户政策，成都多部门还通过多种手段，优化流程、简化手续。23个公安办证中心、166个成都公安“一站式”服务办证点，随时为青年人才办理户籍登记等相关业务；包括人才落户、市内全域迁移、户籍迁出及注销、新生儿入户、非主项变更5大类26项服务事项，都可以在网上办理；推广应用“高校户籍管理系统”，实现“一窗、一网、一站、一次”办结在校学生落户……

“我们来晚了！”艾尔建全球执行副总裁彭

睿康颇有遗憾地说。与一些跨国制药企业相比，艾尔建进入成都市场的时间较短，但迅猛的发展势头让彭睿康感到非常惊喜。

“最近三年，我们在中国市场的营收已经达到了3亿美元，员工人数也增长到870人。预计到2025年，中国市场营销将达到10亿美元，未来，中国西部市场是我们企业发展的最大增长机会。”彭睿康说。

近期，全球首家艾尔建创新中心在成都正式启用，这也是中国首个提供医美医生专业培训的教育基地。从正式与成都高新区政府签订合同到一期项目投入运营，全球首家艾尔建创新中心成立仅用了7个月，这有力地诠释了艾尔建加快布局中国、投资中国的决心。在未来的5年内，艾尔建将投资1000多万美元建设并运营该中心。

“吸引我们而来的，不仅是成都乃至西部广阔的市场，更重要的是这里高效快捷的营商环境，以及优质的人才资源。”彭睿康说，他们将会在成都投入时间、投入各种各样的成本，希望能够跟西部市场一起快速成长。



从人才本身来说，在不同发展阶段有不同的责任、任务和危机。往往哪个地方最有助于他解决这些任务和危机，哪个地方就是人才流入最多的

“来了就不走了！”从最初的3个人到现在300多人的规模，短短三年多的时间里，清华四川能源互联网研究院已在成都兴隆湖畔扎根。

“在这儿，我们已经生产了27项核心技术、56种科技产品。”清华四川能源互联网研究院常务副院长高文胜说。

如今，该研究院已经成为兴隆湖畔的“明星团队”，80%的研究人员拥有国内外名校背景，还成功孵化了5家高科技创新企业。吸引他们的，不仅仅是办公场所、厂房租赁这些硬条件，更多的是成都的“软环境”。

“我们刚来的时候，人生地不熟，成都相关部门主动对接，还指定专人给我们讲政策、做咨询，上门服务，还帮助我们去四川高校招聘人才，很快就让我们站稳了脚跟。”高文胜说。

“有人气、有干劲”是很多外来人才扎根成都之后的感受。

作为全球领先的人工智能平台公司，高汤科技落户成都天府新区，看中的就是成都的“软环境”。“从一开始，我们就对在成都的发展充满信心，事实也证明我们的判断非常正确。”高汤科技董事长助理李雨杭说。2016年6月