



# 天价引进人才转身就被挖走，一线特殊岗位吓跑毕业生 代表建议自主培养高端青年人才

两会直击

“现在人才的市场定价机制不完善，都是每个单位说了算。你给1000万，我就给2000万，这不利于自主人才，尤其是青年人才的培养。”昨天的上海代表团小组审议上，天价人才的引进、特殊岗位一线人才的培养成为代表们热议的焦点。

青年报特派记者 刘晶晶 北京摄影报道

[高端人才]

## 天价引进人才现象引代表担忧

抛出天价人才这个问题的是全国人大代表、上海交通大学医学院附属第九人民医院副院长刘艳。“我们在媒体上经常会看到，动辄就是几百万元、几千万元的人才引进，几百万元的房贴、年薪，数目可观的科研等等。可是有的不惜重金刚刚引来的人才，还没用几天就被其他单位给挖走，刚刚建设好的学科平台就空出来，原因就是对方开出了更高的价码。”刘艳代表略显激动地说：“这就是种非合理的人才流动！”

而这种非合理的人才流动，容易造成人才队伍建设本身的

## 人才引进市场目前还不够有序

刘艳代表的一番话立刻得到了与会代表们的强烈共鸣。全国人大代表、上海社科院副院长张兆安表示，这一现象和一些政策架构有关系，机构考核不能过多地用引进多少人这样的帽子来作为考核指标。上海市环保局局长，之前长期在科技战线上工作的寿子琪代表则一语中的：“现在在人才引进上是重物激励，轻所需所能，以至于个别人才把心思和精力放在了追物质、追‘帽子’上，忽视了本职工作。”

寿子琪代表在会后接受记者采访时做了进一步解释，他认为，天价不一定是坏事，问题是引进

## 提升高端人才的自主培养能力

对此，刘艳代表认为，在用优厚待遇吸引人才的同时，更应该注重事业平台的提供、创新创业生态环境的营造，特别是对于高端人才，更需要个性化的引进政策，在政策制定导向上应从有利于人才充分发挥作用着手，而不是本末倒置。

她提出了两个思考方向：“第一，到底是引人还是育人？”在她看来，从目前高层次人才发展体系来看，人才引进明显是高于人才教育培养的。“大家在现实工作中可能觉得自己培养不如引进现成人才，产出会更直接更快。但从长远来看，人才战略更应该依靠自己培育各类人才，把自己培育高层次人才作为重点，尤其是我们的青年人才。”

刘艳代表建议，应树立正确的人才工作政绩观和全面的人

才观，合理制定人才培养的中长期发展规划，提升高端人才的自主培养能力。“这才是我们的立足之本，发展之源。”她表示，在引育并举的过程中，建议要建立高层次人才引进和自主培育人才平衡发展的机制，在用优厚待遇吸引高层次人才的同时，也要确保并调动本土人才的积极性。

她提出的第二个思考方向是“引才还是用才”。“我们现在比较关注引，而把他引进来后往往忽略了如何来用。”刘艳代表建议，应更加规范各类人才引进计划，引进后要完善相应政策，该支持的就要支持到位，引领他发展，确保其有充分发挥才能的环境和土壤。同时要加强监督考核，要明确高端人才的责任所在，强调实际贡献，要通过考核机制对其工作实效进行跟踪评估。

过程中有没有环境和条件发展人才。他认为，目前我们的人才引进市场总体上来说还不够有序。

“你确实觉得你有这个事业平台，你有这个需要发展这方面的学科、科研方向，或是满足某个战略需要，那到全世界去物色人的时候，该出价就要出。不是说天价就一定是坏事，坏的是你不一定有这个平台，不一定有这个发展需求，却把真正有需要的地方的人才给抢走了。”

寿子琪代表表示，天价引进人才的第二个问题是无形之中抬高了真正有需要一方在引进人才时候的成本。

不平衡。“从事相同的工作，本土人才与引进人才薪酬待遇却大相径庭。这种情况是不利于职业发展的。”刘艳代表表示，这一现象会破坏人才体系建设。

让她最为担心的是，一些高价聘请的高端人才，在被引进之后却并没有创新成果，长此以往可能会对人才的价值取向不利，甚至导致人才本身的学术之路发展走向不合理。“有可能出现一些极端的现象，比如不断地这山看着那山高，太在乎物质，反而无法专注于学术。”刘艳代表忧心忡忡：这不利于人才发展。



刘艳代表(右一)表示天价引进不利于人才培育。

[一线特殊岗位人才]

## 谈妥了4个有意向毕业生,3个反悔不肯来

同样是人才问题，让全国人大代表、交通运输部上海打捞局救捞工程船队副队长金锋头疼的是，像他们这个特殊的行业，如今却面临着人才稀缺、流动快的忧患。

“我前一阵招人的时候刚刚碰到的事，本来说定了4个有意向的毕业生，现在4个里有3个说不来，因为觉得太危险了。”看着快到手的人临时反悔，金锋代表想起来都觉得痛心。

“船员这一行本身就比较辛苦，我们干打捞的，可能风险性会更高，也需要更多年轻力壮的

## 充满危险，每一次救助都可能是最后一次

有了这样的理解之心，金锋代表表示，他认为能留住这些年轻人、吸引更多人才愿意在他们这样特殊的一线岗位工作的重要一点，就是给他们提供更好的保障，给予更有价值的职业发展规划，同时也需要国家对这些特殊领域给予更高的关注，进一步加强海上应急救援能力建设，加大关键船舶装备的投入。

就在今年1月6日，巴拿马籍油轮“桑吉轮”与“长峰水晶”轮在长江口以东约160海里处发

## 进一步加强应急救援技术保障，留住人才

据了解，这次实施救援是一个世界级的难题。金锋代表表示，现在回过头来看搜救过程，出色完成了登船搜救，得到了外方的感谢和理解，赢得了外交主动权。“但如果我们海上应急救援能力更强，装备技术更先进，比如吊机升得长一点，水枪能打得更远，也许效果会更好，也更安全。”

金锋表示，作为海上安全最后一道防线的海上应急救捞工作，同海洋强国战略和外交、海

新鲜血液来补充。”金锋代表告诉记者，他所在的救捞队潜水员共有100多人，其中青年潜水员占到80%，其中很大一部分是“80后、90后”。每年都会招人，但现在招来的量明显少了。“以前一年可以招十来个人，现在一年只能招四五个。有时候学生自己愿意来，家长不愿意，觉得太危险太辛苦了。”

由于潜水员这份职业比较特殊，不像一般厂里的车工、技工，师傅可以手把手地教，潜水作业完全是学完理论知识后，自己下水实践操作。而救捞对专

生碰撞，导致“桑吉”轮全船失火。金锋所在的上海打捞局就全程参与了救助过程。

1月13日，上海打捞局4名救助人员冒死登上“桑吉”轮，在26分钟内对生活舱、防海盗舱、驾驶舱进行了搜救，确认无生还人员后，带回船舶“黑匣子”和发现的两具遇难船员遗体。就在搜救员离船后不久，风向再次发生转变。一天后，“桑吉”轮突然猛烈燃烧，火焰高达1000米，船体下沉，最后沉没。

“这4位救助人员，最年轻的

业的应急技能、身体要求更高，也使得这一行的淘汰率也比较高。“身体不适合就是不适合，也没有办法。”

金锋代表在潜水员的岗位上做了几十年，在他看来，能坚持下来，思想支撑很关键。“要能吃苦，有奉献精神。”所以他有时候不太理解现在“90后”年轻人的想法。“有时候明明做得挺好，突然说不干就不干了。”但是党的十九大报告一出来，他说自己就想通了：“党的十九大报告不是说到人民有追求美好生活的愿望吗，我理解了。”

41岁，还有3个50出头。为什么派几个‘小老头’上？”金锋回忆，项目组起初准备让年轻搜救员上船，“但我们的3个小老头说了，这次风险实在太大，不要让年轻的上，毕竟他们小孩都还小。还是我们上吧，而且经验也更丰富。”其实有几个“小老头”自己的孩子也不大。金锋说，当时四人登船前有一个搜救员提议：“兄弟们我们拍个合影吧，这可能是我们最后一次合影了。”这一场景让他至今难忘，也让在场的代表们听后颇为动容。

发攻关和实战训练。”

同时他认为，对于紧缺的产业工人，国家要出台相关规定给予更多的保障，让他们能够无后顾之忧地到一线去踏实工作。“比如说作为国家专业的救助单位，人员技能的提升很重要，但现在的职业等级技能鉴定都很不方便。有时候申请一次技术鉴定要等一年多。其实完全可以每年定时开展，提高便捷度和效率，也让我们更方便地招收人才、留住人才。”