

A2 | HR CELUE | HR 策略

策划词 | CEHUACI

2008年底,由向来仅负责任命高级官员的中组部牵头,启动了一项旨在引进海外高层次人才“千人计划”——在国家层面,用5-10年时间,引进2000名左右能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴发展事业。截至今年8月,共有6200余人申请加入“千人计划”,入选1510人,其中正教授是前10年引进的20倍。那么,这个被称为“中国最高级别的人才计划”到底为海归们抛出了什么样的诱惑?海归人才回国都图什么?这个计划会对中国产生什么样的影响?

“千人计划”让“海归”安心出去雄心回来

揭秘中国最高级别的人才培育计划

►►►►► [上接 A1 版]

奉献的不仅是体力

翠翠生于1986年,属虎,山东大学本科毕业,现为联合煤矿办公室秘书。“25岁了,对个人问题有什么打算?”记者问道。单纯而诚实的翠翠有些腼腆地说:“俺妈说,遇到合适的也可以在这里找。”但在遥远而闭塞的联合煤矿,除了她们4个单身女外,其余30名职工都已成家立业,拿什么与她们“成双结对”呢?当然,公司总部领导对此早有打算,并已派人分赴贵州、四川、江西等高校招聘大学生。可是“凰”引来后如果“凤”看不上怎么办?时间一久,不把这些“靓妹子”给耽搁下了吗?可尽管如此,记者对翠翠乐观向上的精神和态度仍给予了积极鼓励,并愿有情人终成眷属。

“聚在一起时,谁都不敢提‘家’字。”

在采访过程中,记者听到许许多多为矿井早日投产而忘我工作的感人事迹。如机电矿长李博田,为抓好井下“机运通”工作,累倒后到乡卫生院挂完吊瓶,接着返回井下指挥工人作业,几个人承担了老区上千人的工作量。综合办主任樊玉磊身兼数职,整天跑得满头大汗。一次他外出归来后,刚走进办公楼大厅便突然晕倒了。同志们知道是由于劳累过度所致,于是把他抬到宿舍休息了两个多小时才清醒过来。

“我们聚在一起时,谁也不敢提一个‘家’字。”财务科长高军红着眼圈说,一提到“家”字,大家就会不由自主地掉泪。就说樊玉磊吧,女儿不到三岁,每次往家里打电话,妻子和父母接听还好,可只要听到女儿喊一声“爸爸”,眼泪便止不住地往下流。公司规定职工连续工作48天可以回老家探亲12天,可是由于一个萝卜顶四个坑,几乎没有一个职工到点就走的。特别是工程师商建伟,今年年初岳母病重,家里几次打电话让他回去探望,然而直到岳母咽气后,他才不得已连夜返回,处理完丧事后立即又返回矿上,至今再没回过一趟家。像这样的例子数不胜数。

“怪不得你们接矿不到一年,就把个破杂院建成了花园式单位,这都是大家无私奉献的结果啊!”记者感叹道。据同志们介绍,韩矿长“苦也一天,笑也一天,我们何不正视困难,笑对人生”的话,对职工鼓舞很大。所以虽然既苦又累,但大家一干工作来就把什么都忘了。这就是令人引以自豪的肥矿精神!

离开联合煤矿,记者一路走一路想:作为资源性企业的肥矿集团,组织千部职工转战南北,艰苦创业,当属不得已而为之。否则,肥城老区养不起十多万职工家属。

□ 本组稿件撰写 郭芳 姚冬琴

回国的诱惑:“特殊身份”的好处

“这是一种荣耀,代表国家层面的认可。”内蒙古科技大学化工学院院长王亚雄说。王亚雄是“千人计划”第二批引进的人才。

“许多海外高层次人才希望从制度上明确他们的特殊身份,以利于他们回国创新创业,他们觉得这比报酬、福利还重要。”一位中组部官员透露。

作为一种“最高规格”的认可,入选“千人计划”当然是一种荣耀,但又不只是荣耀。

“这意味着无论是创业融资或做其他工作,都能有很多好处。”中国与全球化研究中心主任王辉耀这样解读。

“背后是国家的政策和资金支持。”王亚雄进一步解释。但具体到他个人,他倒不愿意透露获得了哪些支持。

王亚雄回国之前在美国待了15年,本科学的是化工,博士念的是机械,现在在化工和机械两方面都有事业。此前,他在戴尔公司工作,主要负责戴尔高端计算机的硬件设计。2006年,他就在内蒙古创建了一个太阳能和节能设备的企业。但直到2009年,他才作为“千人计划”第二批引进的人才“真正”回到国内。

从硅谷归国的姚宏宇也是入选第二批“千人计划”的人才,2007年回国创业,创建了北京友友天宇系统技术有限公司,致力于云计算核心技术的研发和发展。2009年,他为了申报“千人计划”去了天津。但他刚在天津申报成功,北京这边又来找他。

在这场人才战略的政治动员中,中央要求各省、区、市要结合经济社会发展和产业结构调整需要,制定本地区海外高层次人才引进计划,有针对性引进一批海外高层次人才。地域之间存在明显的竞争性,甚至“千人计划”成为地方和部门的政绩工程。



©昆明动物所通过国家“千人计划”首次成功引进演化遗传学领域专家。

同在2007年回国创业的陈锡源是播思通讯技术(北京)有限公司CEO,该公司是一家移动通信产业软件供应商。此前,陈锡源是总部在美国硅谷的UT斯达康公司的高级副总裁及首席技术官。

“中组部的承诺都兑现了。”他表示,公司获得了认可,这很好。

“‘千人计划’的效果很好,现在国外的不少人都想回来,但很多找不到合适的机构。”王辉耀说,国家扶持了一批人,形成一种氛围,“这很重要”。

“‘千人计划’对国家一定是有好处的。这跟投资一样,投10个有一个成了,那就是成功。引进10个,有1个能为国家作贡献,就是成功。因为人才作出的贡献肯定是不能以量来计的。”姚宏宇对“千人计划”给予了高度认可。

决策层的态度至关重要。在“千人计划”的一次内部动员会上,中组部领导曾有过这样的表述:要有人才投资的概念,还要充分认识到投资高层次人才也是个风险投资,要争取赢,也要宽容“输”。投资人才肯定有投不中的,对投不中的要宽容。实施“千人计划”,“国家层面准备引进2000人,全国总的引进万把人。这万把人中要是能出来1000个真正管用的领军人才,那就不得了。”

央企的人才困境:全球招聘90%是内部人才

国资委是实施“千人计划”的主要责任部门之一。在“千人计划”正式启动大约半年后,中组部领导曾

有媒体统计,2003年以来公示的122名央企高管人选中,51人来自于原企业或原系统内部,占41.8%。57人来自具有国资背景的外部企业,占46.7%。

“什么叫全球招聘?起码你得有一半人是国际上招来的才叫全球招聘,结果招了半天,90%还是内部人才。”王辉耀认为,国资委历年的全球招聘结果一定程度上能反映一些问题,根本原因还是出在体制上。“在国外待久的人可能会在文化的融入上有问题,不一定能适应国企的文化环境。但越是这样,就越要不断引入海外人才来改变这个环境。引入达到一定的规模,文化自然就形成了。”

地方的争夺:“光有大楼,没有大师不行”

在“千人计划”的带动下,地方的人才效应或许更明显些。

王辉耀认为,“最明显的是提升了全国各地的人才意识,各地官员更重视人才,这种附加的效应是不可估量的。”

说到这里,不得不提他写的一本书《国家战略,人才改变世界》,曾被广东省省委书记汪洋专门组织官员进行学习。汪洋说,“广东加快发展方式转变关键是人才。我们必须高度重视人才工作,研究人才理论。”

在广东的广州和深圳以及全国的许多城市都提出要打造国际化大都市,但其国际化人才的比例很低,北京、上海、广州等地国际人口的比例都不足0.5%。这对于一个城市的国际化当然很不利。

“中国的大多数官员已经意识到:中国现在的大楼基础设施都很好了,但光有大楼,没有大师不行,光有硬件没有软件不行。”王辉耀说。

目前,从中央到地方,投入了近400亿资金,用于人才发展和引进。全国31个省市区和35个行业系统已经启动了2778项人才工程,制订实施了本地区海外人才引进计划。例如,北京市实施了“海外人才聚集工程”,上海市启动了“上海千人计划”,广东省实施了“珠江人才计划”,江苏省实施了“万名海外高层次人才引进计划”……

事实上,早在2003年以前,时任江苏省省委书记的李源潮就曾当江苏的形象大使,先后两次率团专门到韩日、北美地区招聘人才。在招聘过程中,他不仅不遗余力地宣传江苏,而且多次到招聘现场和留学生交谈,鼓励他们回国创业。

未来10年、20年,长三角地区特别是上海周围,能不能成为世界上科技创业最活跃的地区之一?

这是一个未知数。

作家凌志军在研究了李彦宏、张朝阳、周云帆等等那些创造了中关村财富神话的案例后,在《中国的新革命》中预言:未来三五十年,中国一定是海归的天下,各行各业的杰出人物都将是海归。

倘若这个预言可以实现,那是海归的幸运,整个国家也必将为之改变。

►►►►► [紧接 A1 版]

阔别15载 蒋超良“回农”掌舵

这个工作显然是他升任青岛市分行副行长的前奏曲。两年之后,重新北上的蒋超良的新职务,是农行综合计划部副主任,不久便被提升为主任。

而纵观蒋超良在农行的经历,几乎一直与计划部平行。直到几年后,他出任当时还很年轻的国际业务部总经理。据悉,农行计划部是到1989年才正式开业,是在原对外业务部的基础上,引进了亚行贷款和政府间贷款的管理、外汇资金的计划管理调度、总行外汇业务营业部和手段现代化等内容。

再造交行

1996年,在农行驰骋15年的蒋超良,开始了别样征途:以39岁的低龄成为央行银行司副司长。由央行高管任上再成为大行董事长的空降兵——这被视作是金融圈的某种惯例。

而在展开更波澜壮阔的人生以前,蒋超良蛰伏于这个中国最核心与神秘的货币部门4年。之后,他升任央行行长助理。仅仅两年后又当选湖北省主管金融、体改、市场监管工作的副省长。就当许多金融同人以为蒋超良就此转战政治舞台之时,有着20多年金融从业经历的他只在金融圈外游离了两年,就又上任交行。

当时的交行身上积存着体制沉痾。但它的传奇便从湖南人蒋超良的到任开始。作为长期处于前有四大银行横亘,后有中小银行追击的“国有股份制商业银行”,交通银行迅速摆脱尴尬境地。2004年,闪电般的财务重组一举奠定了上市基础,也被奉为国有行体改的经典范例。就在诸多不利条件下,蒋超良最终引进了汇丰这一战略投资者。

2008年,因在交行的改革经验,蒋超良被委以国开行行长重任,对这家政策性银行进行改造,再度成为转型设计师。他离开交行的那一年,实现净利润155.08亿元,同比增长了81.21%。

重任在肩

一位业内人士评价蒋超良的个人风格时说,他行事果断、雷厉风行。一位比较了解蒋超良的银行人士称其是一个不折不扣的将才,“在有比较大的障碍横在他面前的时候,他很有魄力去解决这些事儿。比如交行引进战投,改制上市。”

早年曾在农行有过多年工作经验的蒋超良此次重返农行属于回归大本营。但此次回归对蒋超良来说可谓重担在肩。作为国有商业银行中一家较为特殊的机构,农行还肩负着“面向三农、商业运作”的艰巨任务。农行在三农业务方面已经取得了不少成绩,但要实现全面的商业化运作,还有较长的路要走。

一位银行业内人士分析指出,蒋超良出任农行董事长的优势明显。他既有在交行这类国有银行的工作经验,对于市场化运作十分擅长;同时又在国开行工作过一段时间,使得他对政策性银行的运作与经营也较为熟悉,而农行恰好有这两方面的属性,他可以把这两个经验很好地结合起来。

该人士指出,农行是一家特殊的银行,跟工、中、建行相比,还有一块三农业务。目前看,这属于农行的独特优势,但着眼未来,商业银行在城市业务竞争饱和之后,必然会转向农村。而这要求蒋超良接掌农行后,除了把握大方向,还需要更加关注细节。“不仅要展现将才的魄力,更要施展帅才的风采。”

新希望高管调整完毕

原总经理黄代云转任上市公司副董事长

增设为由11名,其中独立董事为4名。调整后唐勇、赵韵新、曾勇不再担任董事,新增的非独立董事为:张效成、黄炳亮、刘畅、王航、陶熙。其中张效成、黄炳亮、陶熙为六和集团高管;刘畅为董事长刘永好女儿,四川南方希望有限公司董事、副总经理;王航为新希望集团高管。

公司新科总裁陶熙现年43岁,管理学博士学位,2000年3月起担任六和集团总裁。同时,新希望拟聘任吉崇星为公司总裁助理、聘任陈兴珏为公司财务总监、崔照江为人力资源总监、党跃文为投资发展总监。新聘任的高管全部都有在六和集团的工作经验。

新希望同时称,鉴于公司的重

大资产重组事项已经全部实施完毕,现有的股东、股权结构以及资产、业务范围等均发生了较大变化,根据公司发展的需要,拟将公司名称由原来的“四川新希望农业股份有限公司”变更为“新希望六和股份有限公司”或“新希望六和农业股份有限公司”,具体名称最终以工商部门核定为准。

“新名称减少了地域色彩,更体现了我们目前业务结构和国际化定位。”刘永好表示。

重组完成后,新希望一跃成为中国乃至世界性的农牧企业旗舰,主营业务包括饲料、养殖、屠宰及贸易四大板块。

三季度末,我们的合并报表营

业收入超过500亿元,预计年末营收依然会给市场惊喜,营业利润也会明显提升。新希望六和鸭产业链规模全球第一,鸡产业链规模国内第一,饲料产业国内第一,猪产业链也具雏形。现在成了名副其实的中国农牧第一股。我们的思路是‘过黄河,跨长江,全国求发展;走南洋,闯中东,实现国际化’,新希望会继续完善强化产业链,合理布局,稳健发展。”刘永好对新希望的未来信心满满。

遗失启事

史萍身份证(540102195901091023)遗失,声明作废。