

# 武汉大学：打造高端人才“强磁场”

去年11月底，随着2017年新增院士名单公布，武汉大学48岁的徐红星教授当选中国科学院院士，成为武大物理学学科诞生的首位院士。一同当选的还有武汉大学校长龚贤康教授。该校人才强校工作再添一笔亮色。

2012年，43岁的徐红星与武大合作组建科研团队，2014年全职加入，随后长江学者、国家重大科学研究计划项目首席科学家、国家高层次人才特殊支持计划领军人才、中科院院士一气呵成。与此同时，物理科学与技术学院的学科布局和人才引进工作风生水起。

一位尖端学者可以率领一支队伍、提升一个学科，壮大一个学院。徐红星即是一例，他对武大复兴满怀干劲。

去年12月16日，武大召开2017年度人事工作会议，校长龚贤康院士宣布：武汉大学人才强校战略，从1.0迈入2.0时代！全场掌声雷动，经久不息。

聚天下英才而用之，武汉大学高端人才强磁场是如何形成的？

## 不舍昼夜，寻求突围之径

武汉大学人才强校1.0版的改革大幕，是这样开启的。

不论从中国追赶世界前沿的态势，还是从武汉大学追赶一流大学脚步的情况来看，我们都处在艰难的爬坡阶段！这是十二五期间全校上下的深刻共识。怎么办？答案是：推行人才强校战略！

武大人文学科如何进一步聚焦国家战略需求，开展有价值的研究？如何激发青年学者潜力，加强人才梯队建设？由校党委书记韩进倡议发起的文科院长论坛，是院长和学者们的定期交流沙龙，他们围绕学科建设核心问题，交流理念，分析策略，谋划蓝图。

在走访学院并与师生座谈时，韩进一再强调，积极探索人才引进、培育和发展的新机制，源源不断地将人才会聚到双一流建设事业上来，以实际行动践行党和人民的嘱托。

2016年12月6日，龚贤康出任武大校长，密集前往各职能部门和学院（系）调研。在2017年1月22日的学校两代会上，龚贤康强调，2017年是武汉大学人才强校年，要大力实施人才强校战略，强化人才在学校发展中的核心作用，改善学校人才队伍结构，提升人才整体实力，壮大珞珈人才方阵，建设世界一流大学。

学校召开党委中心组集体学习会、校领导班子务虚会和全校中层干部会，均把深入实施人才强校战略作为最重要的议题深入研讨，人才强校逐步成为全校共识。高频率研究、高效率决策，仅2017年上半年，就召开5次人事人才工作领导小组专题会议研究人才工作。

坚持党管人才，坚持人才工作



武汉大学首个海外人才工作站落户纽约 程雪猛 摄

一把手负责制，韩进、龚贤康共同担任学校人事人才工作领导小组组长，全面领导全校人才工作。在人事人才工作领导小组下设成立人才与专家工作办公室，全方位做好人才引进、培养、服务等工作。强化院系在人才工作中的主体责任，形成校院齐抓的人才工作格局。

人才强校战略一经提出，就得到广大校友的积极响应和大力支持。他们为母校设立专门的高端人才引进基金，不到半年校友捐赠近3亿元，未来该基金将继续增加。

要想维持武大的长久历史，就必须充实学术，就必须加入新的人才，用新的人才来充实学术文化。其实，武大基本的任务，还是学术的发展。武大老校长周凤璜曾这样宣示。进入新时代，武汉大学的突围之路，依然是用人才充实学术。

## 因凤筑巢，安放学者之心

因凤筑巢，武汉大学人才集聚的强磁场效应是这样形成的。

因凤筑巢，为人才量身打造科研教学平台，围绕人才这个第一资源配置其他资源，把武汉大学打造成高端人才聚集地。龚贤康介绍，抓学科建设关键在支持领军人才学术发展。尖端领军人才，尤其是具有战略眼光的高端人才，是学科发展和人才集聚的核心关键。

2017年，工业科学研究院执行院长刘胜教授获批国家重大科研仪器研制项目。武大是此次仅有中标的国家教育部门直属高校，实现了学校新型工科发展的重大突破。

刘胜是2014年向全球招聘的动力与机械学院院长。刘胜来校后，学校为他搭建高端平台，支持他广纳贤才，自主选人用人，为他们提供全方位细致入微的服务。

从团队负责人刘胜，到团队成员汤朝晖（国际尖端的四维成像专家、诺奖得主Zewail教授研究团队高级研究员），再到团队的10多名高端人才，是一条人才引进的良性裂变

之路。

决定一个学校品位的，不是只有恢宏的大楼，更需要一大批享誉世界的名家大师。龚贤康上任伊始，便将首次赴海外招聘人才目标锁定美国这一丰富的人才库。2017年10月14日至16日，龚贤康率团先后在麻省理工学院、哥伦比亚大学、加州大学伯克利分校和斯坦福大学举行四场专场招聘会，吸引约400位青年才俊参会，其中多人表达加盟的强烈愿望；武大首个海外人才工作站落户纽约。

在人才工作上，资金不是问题，政策不是问题，资源不是问题，行动力才是问题。这是全校的共识。2017年，学校组织相关院系和知名专家组团赴美国、英国、德国、荷兰、俄罗斯、以色列、新加坡等地招贤纳士，共举办10余场招聘会，吸引近1000名青年人才参加。

走出去的同时，还要设法把海外人才请回来。2014年起，武汉大学在国内高校中较早以举办学术论坛的形式将海外学者邀请到学校来考察交流，目前已举办四届国际交叉学科论坛，成为该校引才工作新品牌。

不管是引进的人才，还是屋里的人才，凡人才皆重用。学校学术委员会主任李德仁院士表示。珞珈山上，不管是土凤凰还是飞来的凤凰，享受无差别的待遇和服务。

学校重视顶层设计，完善人才培养体系。对于活跃在国际学术前沿、有望出重大成果的潜力人才，采取一事一议的个性化支持方式，培育学科领军人才；实施青年拔尖人才出国培育计划，前两批遴选支持教育部门直属高校，实现了学校新型工科发展的重大突破。

补短建新，初现希望之光 创新永无止境！2017年，武大各项人才指标全线飘红：新增院士两名；新增长江学者排名全国第五，杰青 优青 全

国前六，青千更是并列全国第四，再创新高；另外，有两个团队入选国家自然科学基金创新群体，全国排名第二。全年新增国字号人才总数位居全国高校前列。

武汉大学作为人才磁场的吸引力越来越强，越来越多的全球尖端学者海归洞游，进入武大。测绘遥感信息工程国家重点实验室主任陈锐志教授，研究方向为室内外无缝定位导航、卫星定轨、地球空间智能与位置服务等研究，曾任芬兰大地测量研究所导航定位部主任。他和团队的到来，补齐了实验室的研究短板。

越来越多的高级科研机构 and 优秀学者主动与我们合作，这种合作会进一步提升学科实力，用科学的力量驱动未来。陈锐志说。实际上，陈锐志与武大的缘分始于青年时代，他在武汉大学度过了本科时光。

一流人才，意味着一流的创新高地。瞄准网络空间、天空、海洋、生物工程等领域的国家战略重大需求，武大引进会聚了一批世界一流科学家，筹划建设空天信息国家实验室、武汉光源国家重大科技基础设施等大型科研平台，形成科研创新的新高地。

武汉大学作为全国人文社科研究一方重镇，老牌优势学科也在积极寻求国际化之路。从2010年起，哲学学院开始规划国际化发展战略并付诸行动，招聘外籍教师是其中一项。2014年，从46名全球名校应届博士毕业生中，牛津大学哲学博士托马斯·百玺(Thomas Besch)、南加州大学哲学博士马修·拉兹(Matthew Lutz)，历经考核成为新鲜武大人。

大多数时间我做自己的研究。在武大我可以非常专注于研究。托马斯·百玺对自己的武大生活很满意。哲学学院院长吴根友介绍，学院目前正在新的层面进一步布局国际化，计划引进日本、印度等国哲学人才，我们的目标是打造国际一流哲学院系，在2020年将全球QS排名由目前的50名左右提升并稳定至30名。

为了更好地履行国际法高端智库深度参与全球治理研究的使命，武汉大学国际法研究所引进国际航空法领域资深专家、国际民用航空组织高级法律官员、国家千人计划创新长期专家黄解放教授。来校工作后，黄解放探讨人类命运共同体的立法主题研究，协助2011协同创新平台将领土主权与海洋权益的研究扩展到海洋空天，实现全覆盖；同时致力于为国家争取国际立法主导权，发出中国声音，提出中国方案。

引得进、留得住、流得动、用得好，解放和增强人才活力，尊重和实现人才价值，激发和提升人才效益，是武汉大学人才强校2.0版的新目标。

与时代潮流同频共振，与社会发展同向向前。武汉大学，必将在民族复兴的伟大进程中，留下浓墨重彩和光辉印迹！

(肖珊)

## 珞珈青年人才圆桌谈



武汉大学文科院长论坛 金鑫 摄

一件细小的事情，只要有真心，就会得人心。武汉大学人才强校2.0绝不是纸上谈兵，精兵强将不仅要引得进、留得住，更要流得动、用得着，为人才的发展提供了更广阔的空间和舞台，获得感、认同感和归属感油然而生。记者与部分青年人才进行了交谈，聆听他们的真实感言。

### 精准服务有“暖心人”

主持人：我们常谈服务为本，武汉大学提供的哪些服务让您觉得特别贴心？

吴丹（青年拔尖人才入选者，信息管理学院教授）：好的政策对我们来说就是最好的服务。我与武汉大学没有学缘关系，但却是学校一系列人才政策的见证者和受益者。从2010年的351人才计划，到2011年的首批青年拔尖人才，再到对四青人才给予了破格晋升教授、聘为珞珈特聘教授、增加博士招生指标等一系列支持政策，有了这些贴心的政策，我没有后顾之忧。

罗孟成（青年千人计划入选者，基础医学院教授）：回国后要考虑的不仅仅是自身的发展，我还承担着家庭的责任，学校不仅为我组建团队创造了条件，更切实帮我解决了民生问题，校内周转房、优惠政策购房、配偶工作逐一落实，我的孩子已经到了上学的一年龄，可以自由选择校内的一所附属学校，每一个小细节学校都帮我们考虑在先、马上解决，我感谢每一个成员现在都是武大人，我们为这个名字而感到骄傲。

钟波（青年千人计划入选者，国家优秀青年基金获得者，生命科学学院、医学研究院教授）：直到现在我都清楚地记得，在申请青年千人计划之前，副校长舒红兵院士为我一遍一遍地修改申请书，学校和学院多次组织专家对我的PPT进行修改，甚至一页页地教我如何控制语速、如何自信地表达自己的，正式答辩的时候人事部和生科院的领导亲自陪同，为我们做好后勤工作。珞珈就是家，这种家人般的温暖，刻骨铭心。

### 资源配有“优化器”

主持人：优化的资源配置不可或缺，武汉大学在这一方面为您提供哪些便利的条件？

徐楠（青年千人计划入选者，高等研究院教授）：我从事的是凝聚态物理方面的研究，主要的工作是利用角分辨光电子能谱(ARPES)研究新型量子材料中电子的运动规律，理解材料新奇物性的物理机制。建设一套先进的ARPES设备是我开展工作的前提和基础，大多数部件需要进口、配套经费的缺口、实验室面积不足成为我的大难题。正是由于学校合理、有效的资源配置，我的难题迎刃而解，科研工作顺利开展。这套设备也是湖北省甚至整个华中地区仅有的一套。

吴志军（青年千人计划入选者，土木建筑工程学院教授）：来校后我能够依托国家、省部级重点实验室开展研究工作，使用与世界水平接轨的高端科学实验仪器设备，保证了工作的精确性、前沿性和实时性。同时，学校支持并鼓励引进人员每年招收一定数量的博士、硕士研究生，给予一定的博士

后培养指标，为我们研究工作的全面展开提供了人才保障。这些好的资源配置，每一项都为我们的科研工作保驾护航。

张晨栋（青年千人计划入选者，物理科学与技术学院教授）：我2017年3月回到武汉大学从事超高真空极低温扫描隧道电镜研究工作，由于采购单一来源进口设备，手续非常烦琐，政策要求也很多，对于一个没有国内工作经验的新人来说非常困难。但学校各部门把这些当成是自己的事情，通力配合我的要求，很短的时间内我就顺利地完成了设备采购。这些支持不仅仅是数字上的承诺，更重要的是各方面雷厉风行的作风以及真诚的帮助。

方德斌（国家杰出青年基金获得者，经济与管理学院教授）：武汉大学以多样化的人才政策集聚人才，以高效的资源配置助力人才。珞珈青年学者计划为我提供了科研启动经费，珞珈特聘教授计划支撑我建立了研究团队，尖端的学术论坛使我第一时间洞悉学术前沿，多学科交叉的研究机构为我的科研创新提供支撑。可以说，学校不仅有爱才的诚意，更有聚才的良方，诸多资源和渠道的融合，让我受益良多。

### 学术氛围有“催化剂”

主持人：良好的学术氛围对于人才的发展至关重要，您觉得武汉大学整体的氛围给您自身的发展创造了哪些机遇？

钱志东（国家优秀青年基金获得者，水利水电学院教授）：学校定期组织的学术交流流动，为学科交叉研究提供了便利，不同学科的碰撞触发新的灵感。我的团队正在开展仿生水力机械方面的研究，涉及到水力学、机械、材料、生物等多个学科，通过学术交流活动，生命科学学院的一个国家优青团队为我们提供了生物方面的帮助，共同开展科研工作。有学校的多学科优势和日益便利的交流平台，我们对更多的创新成果很有信心。

王连荣（青年拔尖人才入选者，青年长江学者，国家优秀青年基金获得者，药学院教授）：学校充分尊重人才的成长规律和个性，在宽松的发展环境里，不需要追逐研究热点，可以按照自己的科研兴趣专心研究，没有用苛刻的指标要求产出和奖项，允许十年磨一剑的工匠精神，让我们没有了急于求成的浮躁，不用恪守条条框框，能够切实静下心来想做事、做成事，这份信任令人感动。

李佃来（青年长江学者，哲学学院教授）：好的学术氛围贵在传承。武汉大学马克思主义哲学学科正是如此，不断发扬李达老校长开创的理论联系实际、既注重基础理论研究又重视重大现实问题研究的学术传统。我目前主要从事马克思主义政治哲学的研究，立足中国实践，用学术理论来思考中国重大现实政治哲学问题。我的成长与发展离不开这一学术传统的滋养。

人才的活力需要解放和增强，人才的价值需要尊重和实现，人才的效益需要激发和提升。百廿珞珈风华正茂，武汉大学正在不断地注入新鲜的血液，让热血活起来，让武大梦与人才梦紧密结合，携手同行，实现共赢。（那知博）

## 凝聚天下英才 勇担历史使命

党的十九大报告中指出，人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。这一论述深刻揭示了人才资源在经济社会发展中的先导性地位和决定性作用，深刻揭示了人才对于民族振兴、国家富强的重大现实意义和深远历史意义。

高等学校是知识荟萃之源、人才聚集之地。在新时代新征程中，武汉大学担负着谋求人类福祉、推动社会进步、实现国家富强的历史使命。使命系于人才，人才的高度标定大学的高度，必须聚天下英才而用之，竟聪明才智而用之，育民族英才而兴之。

在武汉大学校内，有一片始建于上世纪30年代的珞珈山十八栋别墅群，用来延揽世界各地教授中的教授。这里几乎就是武汉大学人才强校和崇尚学术理念的发端。正是由此而持续聚集于珞珈山的一代代仁人志士、大师鸿儒，用其高尚之人格、不朽之学术造就了今日的武汉大学。迈入新时代的武汉大学，只有不忘初心、牢记使命，把人才作为强校之基、立校之本，才能成为支撑国家富强、民族复兴的科学殿堂，成为解决中国问题、提供中国智慧和方案的中国梦源头活水，成为培养新时代中国特色社会主义建设者和接班人

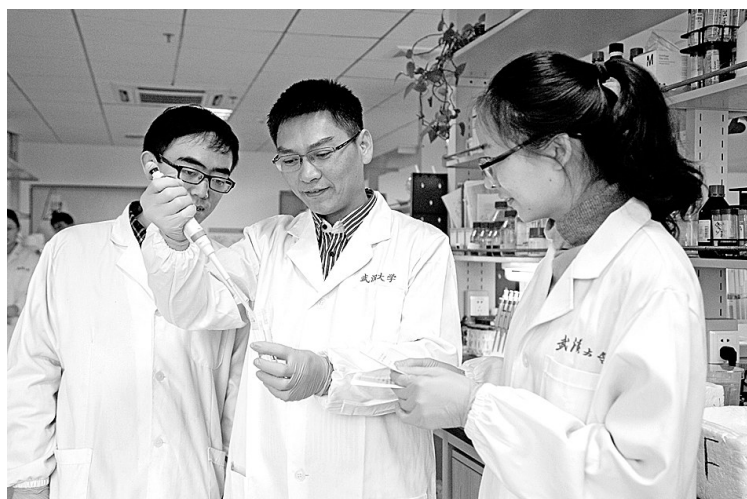
的人才摇篮。

新时期如何强化和提升人才强校的品质和内涵？我认为，既要筑巢引凤，也要引凤筑巢，更要因凤筑巢；既要汇聚人才，也要凝聚人才，更要凝聚人心。

筑巢引凤，就是要瞄准国家战略重大需求，推动建设一批国家重大科技基础设施和国家战略高端智库如武汉光源、空天信息国家实验室、国际法高端智库等，以大平台和事业吸引人才。

引凤筑巢，就是要变被动为主动，以更宽广的视野、更开放的胸襟，物色和引进一大批行走于世界科学前沿的战略科学家，一大批为解决中国现实问题提供智慧和方案的人文社会科学家，一大批有理想、有本领、有担当的优秀青年才俊，为他们量身定做干事创业的平台，提供周全完善的资源和服务。

因凤筑巢，就是要坚持育引并举、协同发展、人才优先、针对扶持，建立以人才为先导和核心的人力资源机制，围绕第一资源配置其他资源，做到四个优先，即人才经费优先投入，物理空间优先提供，研究生指标优先保障，人才住房优先解决。因凤筑巢不是看菜下饭，



武汉大学李红良教授指导学生做实验 余勇 摄

而是根据人才的个性化需求提供针对性扶持，发展人才、成就人才，助凤腾飞。

人才能否落地生根，凤凰能否翱翔天际，关键在环境，核心在文化。作为大学校长，我的体会是，做好人才工作更重要的是要聚才凝心，就是要大力营造尊重学者、尊重学术的大学文化，让人才有归属感、认同感和责任感。要坚持党管人才、党兴人才、党聚人才，把人才紧

密团结和凝聚在党的伟大事业中，让人才以主人翁和建设者的心态和行动，投身决胜全面建成小康社会、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利的新征程中。要树立强烈的人才意识，真正从骨子里尊重知识、尊重人才、关心人才、爱护人才、珍惜人才，激励人才百花齐放，引导人才勇担使命。

（中国科学院院士、武汉大学校长 龚贤康）