

国际热核聚变能组织的人力资源管理探析及启示

刘砺利¹, 于 珈²

(1. 中国国际核聚变能源计划执行中心, 北京 100038;

2. 科学技术部科技人才交流开发服务中心, 北京 100045)

摘要: 国际热核聚变能组织(ITER 组织)是为执行国际热核聚变实验堆(ITER)计划,由中国、欧盟、印度、日本、韩国、俄罗斯和美国七个成员方共同组建的政府间国际科技组织。推荐本国人员竞聘成为 ITER 组织职员,是各方参与国际组织管理的重要方式。对 ITER 组织的人力资源管理进行研究,分析其在组织结构、招聘选拔、人员配置与使用、人才培养、薪资福利等方面的具体做法。在此基础上提出了我国的应对策略,建议加强广泛宣传、重视人才培养、加强应聘指导、完善政策环境,将有助于推动更多中国优秀人才任职于国际组织。

关键词: 国际热核聚变能组织; ITER; 人力资源管理; 国际科技组织

中图分类号: G316

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1009-8623.2015.07.006

ITER 计划是目前全球规模最大、影响最深远的国际大科学工程合作项目之一,旨在检验稳定利用聚变能的科学和工程可行性,是受控核聚变研究走向应用的关键一步^[1]。ITER 计划利用太阳发光发热的原理,通过建造一个可实现大规模聚变反应的聚变实验堆,研究解决技术难题,最终实现为人类提供巨大的清洁能源,因而该计划又被称为“人造太阳”计划。

合作承担 ITER 计划的七个成员方是中国、欧盟、印度、日本、韩国、俄罗斯和美国,其涵盖了全世界主要的核国家和科技强国,集成了当今国际上受控核聚变的主要科学和技术成果,覆盖人口接近全球一半。为更好地执行该项国际合作计划,成员方协商组建了一个独立的国际组织——国际热核聚变能组织(ITER Organization)^[2],俗称“ITER 组织”。

从 2007 年开始组建,经过 8 年的时间,ITER 组织发展成为拥有 1 000 余名工作人员的政府间国际科技组织,其在人力资源管理方面的做法值得深入研究。本文分析了 ITER 组织在组织结构、招聘

选拔、人员配置与使用、人才培养、薪资福利等人力资源管理各模块的具体做法,对于全面了解国际科技组织的内部管理,从而帮助和争取更多中国人成功任职于 ITER 组织,具有十分重要的意义。

1 国际热核聚变能组织及我国参与现状

1.1 国际热核聚变能组织

2006 年 11 月,七方政府正式签署 ITER 计划国际合作协定,即《联合实施国际热核聚变实验堆计划建立国际聚变能组织的协定》和《联合实施国际热核聚变实验堆计划国际聚变能组织特权和豁免协定》。在这两个具有国际法意义的协定文件框架下,ITER 组织于 2007 年 10 月正式组建成立。ITER 计划的实施分四个阶段:建造期 10 年,总费用约为 50 亿欧元;运行期 20 年,总费用约 50 亿欧元;去活化阶段 5 年预计费用 8 亿欧元;最后装置交由东道国退役。ITER 组织的成立意味 ITER 计划开始进入装置建造阶段。

根据两个协定文件,ITER 组织的职能是:按

第一作者简介:刘砺利(1984—),女,硕士,助理研究员,主要研究方向为人力资源管理、国际科技合作。

收稿日期:2015-06-20

照 ITER 工程设计最终报告提出的技术目标和总体设计，以及根据协定文件规定的必要时可能采用的补充技术文件，进行 ITER 装置的建造、运行、开发利用和去活化，并保障 ITER 装置的退役；鼓励各成员方国内参与聚变能研发计划的实验室、研究所和个人对 ITER 装置进行开发利用；促进公众对聚变能的理解和认同；根据协定文件开展其他实现组织目标所必要的活动等^[3]。基于协定文件，ITER 组织具有国际法主体资格，有权与国家或国际组织缔结协定。同时，ITER 组织具有法人资格，在成员方领土上享有所需的法定权利，包括签订合同、购置持有和处置财产、获得许可证、提起诉讼等。

ITER 组织总部设在法国南部普罗旺斯地区的卡达喀什 (Cadarache)，在目前的装置建造阶段，共有约 550 名正式雇员和 500 名合同制劳务人员^[4]。在七个成员方国内，由各方政府牵头成立专门的 ITER 国内机构（一般隶属于政府部门或研究所），有规模不等的专职工作人员。ITER 组织与各成员方共同努力，合作推动 ITER 计划的顺利实施。

1.2 我国参与 ITER 组织现状

ITER 计划是迄今中国参加的规模最大的国际科技合作计划。我国作为 ITER 计划全权、平等的独立成员，一方面切实履行国际承诺，按时提交现金贡献，按时保质完成 ITER 装置零部件的制造及交付；另一方面，通过参与 ITER 组织的管理和决策，全面掌握 ITER 计划执行过程产生的知识产权，确保我国参与国际合作计划的各项权益，为推动国内核聚变能研发服务，为我国未来自主设计、制造核聚变示范堆奠定坚实的基础。

作为 ITER 计划的成员方，必须依照协定文件共同履行国际承诺，在形式上主要表现为现金贡献和实物贡献。“现金贡献”是每年提交给 ITER 组织的装置运行和管理费用，十年建造期间，欧盟承担 46%，包括中国在内的其他六方各承担 9%；“实物贡献”是指各成员方承担的 ITER 装置部件的制造任务，在建造阶段，中国承担 ITER 装置 9% 的制造任务。实物贡献约占中方经费支出的 80%。

参与 ITER 组织的管理，主要通过理事会及相关高层会议的决策表态、装置部件的进度和费用管理、业务工作层面的沟通协作、推荐和派遣具有中国国籍的人员成为 ITER 组织的正式雇员等途径

实现。相对其他几种途径而言，派遣中国人成为 ITER 组织正式雇员具有更为长远的意义，因为人的因素对于切实掌握全部技术成果和知识产权最为关键。但这也是中国目前参与 ITER 组织管理较为薄弱的方面。

过去几年，来自中国的雇员占 ITER 组织全部雇员的比例为 5% 左右，虽然近一两年现状有所改观，但比例一直低于中方承担的现金贡献及实物贡献的比例（9%）。而且中方职员的职级相对较低，辅助性人员多于专业性人员，高层管理职务更为稀缺。这一现状与我国承担的义务不相匹配，与我国的大国形象不相匹配，与培养一支具有高水平的科研和工程人才队伍的目标不相匹配。因此，必须加大力气推动更多中国人成为 ITER 组织的国际职员，尤其是高层管理人员，以切实维护我国参与 ITER 计划的各项权益。

2 国际热核聚变能组织的人力资源管理

2.1 基于具有国际法主体资格的实体，实行人力资源专职化管理

ITER 组织是七个成员方基于协定文件共同组建的政府间国际组织，是一个具有国际法主体资格的实体。ITER 组织建立了符合职能要求的组织管理结构，由理事会、常设机构和成员方国内机构构成（图 1）。理事会是最高议事和决策机构，由各成员方的理事代表组成，每个成员方人数不超过 4 人。理事会一般每年召开两次会议，审议过去一个阶段的工作，讨论和决定重大事项，并对下一阶段的工作做出部署。理事会采取一致同意的方式通过各项决议。每次理事会召开前，由 4 个专门的咨询委员会，包括管理咨询委员会、科技咨询委员会、财务审计委员会、测试包层模块项目委员会，分别为理事会的各类决策提出专业化的对策建议。

ITER 组织的常设机构设在法国，由总干事担任最高首脑。总干事对理事会负责，是 ITER 组织行使法定权力的首席执行官和代表。常设机构主要包括三大部门：行政管理部、ITER 项目部、安全质保部。部门下设司，司下设处，处下设组。在七个成员方国内，均设有专门的国内执行机构，与 ITER 组织保持日常沟通，协调本国承担的采购包制造任务的执行。各方国内机构与 ITER 组织没有

隶属关系,而是协助ITER组织推进ITER计划实施。我国的国内执行机构设在国家科学技术部,中编办

专门批准30个编制,成立中国国际核聚变能源计划执行中心,作为中方参与ITER计划的国内执行机构。

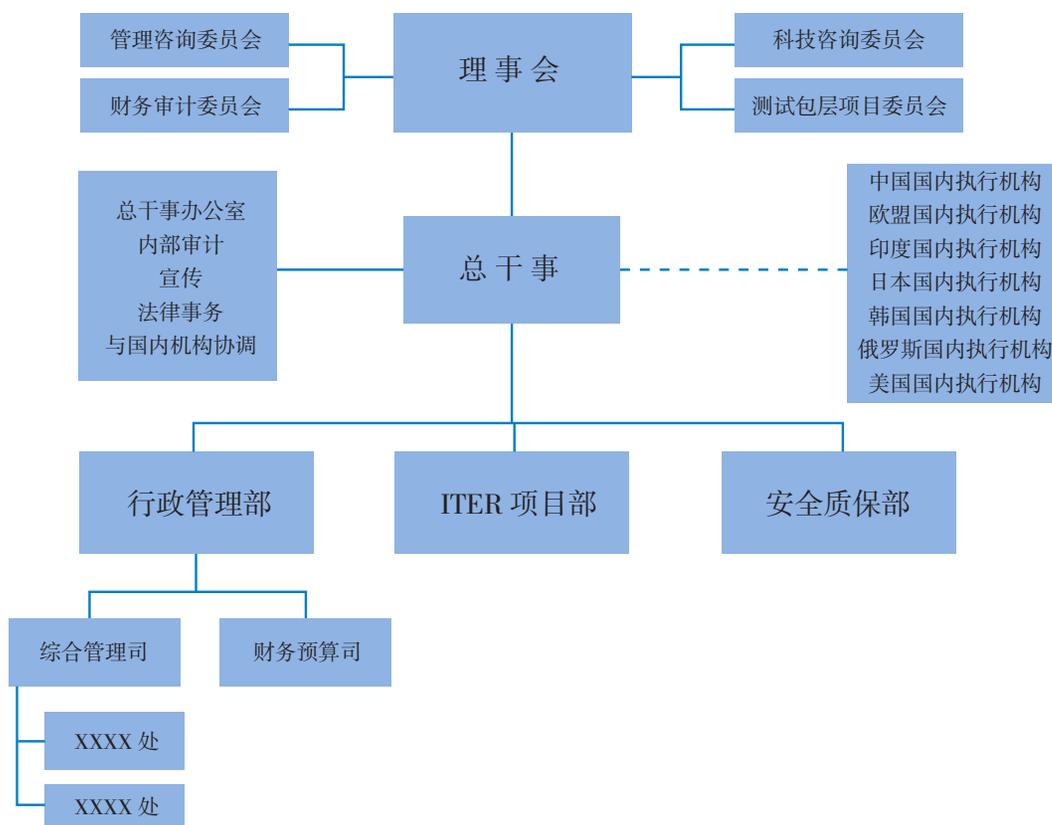


图1 ITER组织管理结构图

数据来源:根据ITER组织官方网站(<http://www.iter.org>)整理。

作为具有国际法主体资格的实体,ITER组织的设计框架参考了股份制公司的结构,对组织资源进行优化和整合,建立符合国际科技合作特点的管理模式,确保实现组织目标和战略;建立“理事会为最高决策机构、总干事向理事会负责”的高层决策机制,在总干事的具体领导下,明确管理层次,按层级设置部、司、处进行专业分工和协作,实现人力资源的专职化管理;参与计划的七个成员方在本国建立国内执行机构,作为国际组织的重要组成部分,负责各方与国际组织的日常沟通及国内制造任务的进度管理,为国际组织各项工作稳步有序开展提供了组织保障。

2.2 公平、竞争、择优,面向成员方全球招募优秀的技术和管理人才

ITER计划作为大型的国际大科学工程合作项目,人力资源的合理配置与管理是其成功的关键因素。ITER组织所需要的人才包含核物理、设计、

工程、计算机科学、工程管理、采购等诸多领域。按照专业性程度,ITER组织将职位分成了D、P、G三类。

D类职位,一般指总干事和副总干事。总干事(DG)为ITER组织的最高首脑,由七方协商确定,一般由相当于我国政府部门的副部级官员担任;副总干事(DDG),一般为D1至D2级,相当于国内的司级官员,七个成员方各占1名,一般由各方政府推荐并经过招聘程序聘用,协助总干事分管不同的领域。P类职位,指专业类职员(Professional Staff),主要从事技术或管理的专业型工作,分为P1至P6六个等次。专业类职员一般由来自各成员方、主要承担ITER计划执行的专家们组成,需具备一定的核聚变学术背景或大科学工程相关领域的工作经验。G类职位,指通用类职员(General Staff),主要从事技术支持、行政、助理、秘书等辅助性工作,为技术和科学等专业领域提供支持,

按级别分为 G1 至 G7 七个等次。职位等次的数字越大，级别越高，承担的工作责任和管理幅度越大，要求的相关工作经验、技能、知识学历等方面的综合素质要求也越高。

ITER 组织采用信息化招聘系统(E-Recruitment)，信息发布、职位查询、申报、审核、批准等全部流程均通过网络实现^[5]。ITER 组织的招聘面向七个成员方全球招募，只要应聘人员国籍属于七个成员方任何一方均可报名。ITER 的招聘程序一般为(图 2)：(1) ITER 组织官方网站(www.iter.org)公布职位信息，接受申请人员网络提交报名申请，接受

报名期一般为 1 个月；(2) 各方国内机构进行初步审查，并按照一定比例在招聘系统中推荐本方人选；

(3) ITER 组织筛选出 3 至 5 人进入面试候选人短名单；(4) 组织视频面试，为保证公平，所有的面试包括法国本地人员的面试均通过视频方式进行，由遴选委员会对候选人进行全英文的准结构化面试，时间约为 45 分钟，面试内容涉及教育背景、工作经历、技术经历、国际经验、交流谈判技能等方面；(5) 遴选委员会研究确定拟录用人选；(6) 经总干事审批后，ITER 组织与应聘人员签订聘用合同。

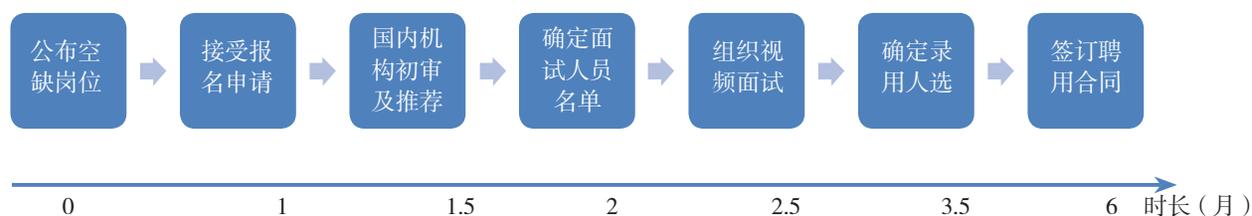


图 2 ITER 组织人员招聘流程

数据来源：根据 ITER 组织《招聘流程指南》(Recruitment Process Guidelines)整理。

2.3 优化人力资源配置与使用，实行职业化行为管理

ITER 组织目前有 550 余名正式的国际职员，各成员方均有一定数量的人员供职于 ITER 组织。除签订聘用合同的正式国际职员外，ITER 组织还提供很多其他全职或兼职工作机会，包括：博士后研究人员、借调人员、访问学者、合同专家、实习生等。

ITER 组织与摩纳哥公国共同出资设立博士后研究项目，博士后研究人员属于 ITER 组织直接雇员，报酬由 ITER 组织支付，需要通过全球竞争性选拔录用；各方经与 ITER 组织协商，可以派遣访问学者和借调人员到 ITER 组织短期工作或访问，人员关系仍在派出单位，合同期限一般不超过 2 年，所需费用由派员单位支付；为获得较高层次的技术支持，ITER 组织还从各方选拔技术专家，与专家签订服务合同，并根据专家资质及贡献确定报酬，合同期限一般不超过 1 年；ITER 组织每年还提供实习机会，选拔优秀大学生进行实习锻炼；对于某些临时性和辅助性的工作，通过聘用临时工等途径解决。

对于不同性质的工作人员，ITER 组织在其管

理系统中设置不同的职责权限。ITER 组织建立了专门的文档管理系统 (IDM, ITER Document Management)，所有文件进行在线编辑、电子审批和控制管理，对工作人员职责权限进行管理的同时，实现文件的全流程电子化管理。工作人员将文件上传到 IDM 系统后，根据职责权限和文件类型配置不同的审批流程，审批流程及审批意见的数据都记录在系统中。存储在 IDM 系统中的文件使用一个随机的六位数字作为身份认证的唯一标识。IDM 系统中以文件夹方式进行管理，每个文件夹及下属的子文件夹都设有负责人，负责人有权对其所负责的文件夹进行权限设定，限定哪组的用户可以在该文件下查阅或上传文件。IDM 系统基于互联网，所有用户可以随时随地根据自己的权限查阅使用相应的文档，实现了高效的资源共享。

2.4 全方位的跨文化人才培养计划，打造国际化人才队伍

ITER 组织建立了较为全面的学习与培训计划，为国际职员及访问学者等提供了多样化的学习培训课程。行政管理部的人力资源处是培训的主要执行部门，负责制定国际组织人才培训和发展规划，并牵头组织具体培训活动。考虑到国际职员很

多来自法国以外的国家和地区，ITER 组织在建立之初与作为东道国的法国达成一致，由法国专门成立 ITER 法国机构（Agency ITER France, AIF），负责为 ITER 装置准备场地和交通运输服务，为国际职员提供入境服务和文化适应指导，为国际职员的子女建立 ITER 国际学校等。AIF 机构内设“欢迎办公室”（Welcome Office），为来自世界各地的 ITER 国际职员提供支持和服务，帮助国际职员及家属在法国安居并更好地融入当地社会。

ITER 组织为国际职员制定职业发展计划（Career Development Program），覆盖从签订聘用合同至国际组织任职的各个阶段。入职后的头两个月，ITER 组织开展一系列新人培训，国际职员和家属均需参加，内容涉及 ITER 计划背景知识、法国当地文化、法语学习等，帮助国际职员及家属尽快适应法国工作和生活。

ITER 组织为全体员工开展富有特色的培训活动，并提供多种多样的在线学习与培训课程。培训内容主要分为三类：一是必修课程，包括核安全、职业安全保障、出口控制、知识产权、绩效评估等方面的培训，确保职员获得持续的发展技能，确保项目执行安全、高效运行，以满足组织目标的实现；二是业务课程，确保职员获得本岗位所需的知识、经验和技能并不断提升；三是个性化课程，涉及内容广泛，涵盖项目管理、多元文化环境工作、跨文化团队建设、英语和法语语言学习、分享观点、OFFICE 办公软件使用、SAP 软件操作使用、急救培训、内审和外审员培训、系统设计评估培训、人际交往培训、大科学工程项目工具使用、科学与技术培训等等。通过多样化富有特色的课程学习，致力于对国际职员的专业技能、跨文化沟通交流能力提升，满足国际组织对高素质人才的需求和国际职员自身职业发展的需求。

2.5 事业留人、待遇留人，吸引高素质人才扎根国际组织

ITER 组织的事业是“将太阳带至地球”（Bring the sun to the earth），具有崇高的人类使命感。人类的发展离不开能源，核聚变能被认为是人类最理想的洁净能源之一，而 ITER 计划是人类受控核聚变研究走向实用的关键一步。参与 ITER 计划，投身到探索可持续清洁能源的光荣任务和使命中

去，对全球优秀人才特别是核物理领域科技人才，无疑具有非常强烈的吸引力和使命感。

ITER 组织提供有竞争力的薪酬水平与政策，实现待遇留人。实行递进式薪资序列，基本薪资取决于职位的等级。薪资水平在法国当地也是非常具有竞争力的，以至于当地人员也以就职于 ITER 组织作为优先考虑的职业选择。ITER 组织为国际职员购买“两险一金”，包括医疗保险、伤残险、养老金，均由第三方商业保险或对冲基金管理，国际职员离任后能将两险一金从账户中提取出来。ITER 组织还提供全面贴心的福利保障，包括家庭补贴、子女补贴、移居海外配套服务、全家赴法费用、安家费、协助签证邀请和居留证手续、家属文化活动等。ITER 组织在当地专门建立了国际学校，国际职员子女可免费享受法国公立教育，提供法语、七方成员国母语、欧洲主要语言的多语教育，覆盖从 3 岁到 18 岁的 ITER 职员子女。

由于 ITER 组织是政府间国际组织，ITER 国际职员享受等同于外交上的“特权与豁免”。基于协定文件，ITER 国际职员的工资收入免征法国的居民收入所得税，就职和离职时搬运家私及个人物品免除海关关税。除此之外，国际职员还可以免税搬运或购置一辆汽车或摩托车，免除向法国社会保障体系缴费的义务，工作相关的活动免于起诉，工作相关的文件资料免检，员工及家属不受法国移民政策的限制，不适用一般的外国人居留登记办法，配偶及进入法国时未成年的子女不受法国工作许可的限制等，切实保障了国际职员在法国工作享有的各项权益。

3 对我国的启示

通过对 ITER 组织的人力资源管理实践进行分析，有针对性地提出中方的应对策略，有助于推动更多中方人员成功竞聘国际组织职位。

3.1 加强广泛宣传，增强任职国际组织的吸引力

ITER 计划的目的在于通过七方共同建造实验装置，探索核聚变在科学与工程上的可行性，并为建造商用聚变电站奠定坚实的科学基础和必要的技术基础。由于核能领域，特别是核聚变能领域的专业性，社会公众对 ITER 计划的知晓程度并不高，对 ITER 组织提供的诸多工作机会更是知之甚

少。事实上，国际大科学工程是一项复杂的系统工程，需要以工程技术、国际商务、法律、财务等一系列人才群体为基础^[6]。ITER 计划不仅需要核能专业人才，也大量需要高能物理、航空航天、电力系统、船舶工程、石油开发、汽车制造、电子信息、合同保险、财务审计、人力资源、行政文秘等各领域各专业人才。

我国应加强宣传，让社会更多了解 ITER 计划、了解 ITER 国际组织。通过媒体、网站等多种途径，深入宣传 ITER 计划的人员招聘机会、工作环境、福利待遇等信息，提高 ITER 计划的知名度和影响力；把相关院所、高校作为宣传重点，鼓励高校、科研院所大力推荐符合条件的优秀人员；定期举办招募说明会，欢迎感兴趣或有意愿的人士到国内机构参观，了解国际组织的工作机会和文化等。

为增强任职 ITER 组织的吸引力，应着力宣传以下方面：一是任职 ITER 组织是一项崇高的事业。ITER 计划是面向前沿科学、攀登科技高峰的国际化事业，必将对未来全球经济社会发展产生深远影响，加入 ITER 组织便是投身到清洁能源探索的光荣事业；二是国际组织提供高层次的发展平台。在 ITER 组织任职，与来自全球的专家和优秀人才共事，接触到科学和工程领域最先进的技术、方法、标准和管理，对个人知识、技术和能力提升有很大帮助，也为职业发展和人生视野提供了更广阔的空间和平台；三是 ITER 组织的人性化管理和福利待遇。ITER 组织不仅提供丰厚的薪资报酬，而且为来自全球各地的雇员提供人性化的福利待遇和全面的人才培养计划。

3.2 重视人才培养，打造具有国际化视野的后备人才队伍

国际职员不仅仅需要良好的外语表达和沟通能力，还需要具备优秀的个人品质、良好的心理素质、过硬的业务能力、跨文化适应和交往能力，并熟悉国际规则、组织章程以及当地法律政策等等。而我国在过去很长一段时间，“外语好的没有专业，懂专业的外语不行”，符合国际组织需求的高级复合型人才较少，尚未具备大量的国际化人才供应能力^[7]。因此，应重视并加强对国际化后备人才队伍的培养。

一是主动派遣人员短期访问或学习，为竞聘职位打下基础。应从国内核聚变研发的全局战略高度，

确定国内优先发展的关键技术领域，制定为我所用的人员派遣策略。根据我方急需加强和重点关注的领域，主动出击，通过派遣访问学者、借调人员、合同专家、实习生等方式，把有潜力的科研和管理人员输送到 ITER 组织进行短期工作或学习，使其了解 ITER 组织管理规则，熟悉业务工作内容，建立良好的人际关系，以便将来竞聘国际组织职位时展现出符合组织需求的能力和优势。

二是要加强对现有人才的挖掘和培训。注重挖掘有潜力的年轻后备人才，引导其对 ITER 组织相应岗位进行长期关注，注重搜集信息资料并有针对性地提高自身能力，为到国际组织任职做好准备。加强对后备人才的培训，优化培训课程，创新培训模式，侧重国际大科学工程所需专业知识与能力、外语语言沟通表达、国际组织的章程和制度文件、国际组织所在国的风土人情、法律法规、海关规定、外交礼仪等^[8]，形成后备人才培养的长效机制。

3.3 加强应聘指导，着力提高应聘成功率

ITER 组织在选拔人员时往往重点考虑几个因素：一是知识技能，即应聘人员的硬性技能、语言能力、对国际组织的认识等；二是跨文化能力，主要考察是否具备跨文化的国际环境工作经验和能力；三是家庭及个人意愿，考察应聘人员的配偶和子女等家庭因素是否支持到异国他乡工作等。实践证明，中国人在上述三个方面的能力素质都不低，但是在应聘 ITER 组织职位时优势却未能体现。非母语的面试环境、网络申请及面试缺乏答题技巧，是导致我国申报人员应聘成功率较低的主要原因。

因此，我们应对 ITER 组织的招聘需求进行分析，并在此基础上搭建候选人应聘策略体系。针对应聘职位开展培训与模拟，对应聘者准备个人材料、填写简历、网络申请等各环节进行指导与实践。组织强化语言训练、面试技巧、核聚变科普知识、ITER 管理制度等相关培训。加强对应聘全过程的管理和指导，有针对性地提供辅导支持，加深应聘者对 ITER 计划的理解，熟悉语言环境、提高面试应试技能，着力提高应聘成功率。

3.4 完善政策环境，建立健全国际职员的激励保障机制

目前，我国对国际职员的管理制度还不甚完善，国内人才到国际组织任职还面临一定的实际困难。

国际组织的工作经历及贡献水平等，在国内现行的激励和评价机制中未有体现；任职期间的子女上学、任期结束后的工作安排、待遇和职业发展、长期担任国际职员退休回国后的待遇问题等，是国内优秀人才任职国际组织面临的主要障碍。

为此，我国必须从战略层面加强对科技国际化问题的研究，从管理层面加强对科技国际化工作的统筹协调，从制度层面改革不利于科技国际化的政策，促进人才在全球的良性流动^[9]。结合我国在国际组织任职方面存在的问题，建议我国应完善科技人员到国际组织任职的各种配套保障制度，包括薪酬、工龄、经费等相关政策；完善考核制度，把在国际组织任职作为重要的业务考核内容，调动科研人员到国际组织任职的积极性；建立中高级人才在国际组织和国内任职的双向流动通道，为优秀人员流动扫清障碍；妥善设计好回国安置计划、国际职员的子女教育、入职及回国搬家等现实问题，切实解决国际职员的后顾之忧。通过建立健全国际职员的激励保障机制，加快培育促进国际化人才产生和成长的土壤及机制，为我国参与以 ITER 计划为代表的国际大科学工程项目奠定坚实的人才基础，为推动我国国际科技合作事业发展作出更大贡献。■

参考文献：

- [1] 陈敬全. 欧洲聚变能组织参与实施 ITER 计划的组织与管理经验 [J], 全球科技经济瞭望, 2014 (8): 27-34.
- [2] Milestones in the History of the ITER Project, ITER formally established [EB/OL]. [2007-10-24]. <http://www.iter.org/proj/itermilestones>.
- [3] Agreement on the Establishment of the ITER International Fusion Energy Organization for the Joint Implementation of the ITER Project [J]. Official Journal of the European Union, 2006, L358:62-81.
- [4] ITER Organization [EB/OL]. [2015-03-05]. <http://www.iter.org/org/io>.
- [5] Recruitment Process Guidelines [G]. ITER Organization, 2011.
- [6] 曲圣. 建筑企业在国际工程中的人力资源管理 [J]. 卷宗, 2013 (8): 116-117.
- [7] 谢磊平. 中国与联合国教科文组织的关系演进：一项关于国际组织对成员国影响的实证研究 [J]. 北京：中国人民大学，2009.
- [8] 刘强. 国际工程人力资源管理 [J]. 科技与企业, 2013 (22): 90.
- [9] 程如烟. 浅析我国科技国际化的现状与问题 [J]. 全球科技经济瞭望, 2013 (12): 44-52.

Analysis on Human Resources Management in International Thermonuclear Energy Reactor Organization

LIU Li-li¹, YU Jia²

(1.China International Nuclear Energy Program Execution Center, Beijing 100038;

2.Science and Technology Talents Exchange, Development and Service Center, Beijing 100045)

Abstract: The International Thermonuclear Energy Reactor (ITER) organization is an international governmental S&T organization for the implementation of the ITER project, established by seven members including China, European Union, India, Japan, South Korea, Russia and the United States. Recommending native personnel to become the staff in ITER organization is an important way for the parties to be involved in the management of international organization. The paper makes a research on human resources management for the ITER organization, including the organizational structure, recruitment, personnel allocation, training, compensation and benefits. On the basis of this, the paper puts forward the coping strategies for our country: to strengthen the publicity, to attach importance to training, to strengthen the guidance of application, to improve the policy environment, which will promote the Chinese professional talents to be staff of the international organization.

Key words: international thermonuclear energy reactor organization; ITER; human resources management; international S&T organization