

高层次科技人才分层引进及评价研究

田瑞强¹, 袁军鹏¹, 朱梦皎², 潘云涛¹

(1. 中国科学技术信息研究所, 北京 100038; 2. 同济大学图书馆, 上海 200092)

摘 要: 针对高层次科技人才的特点, 研究了不同层次人才的确定标准, 建立多角度、多元的可靠的评价机制, 利用层次分析法确定了各指标的权重, 为我国人才引进工作提供了评价依据。本文将科技人才分为三个层级: 顶尖科学家、杰出科学家、优秀科学家。顶尖科学家是人才引进中重点关注的对象, 杰出科学家有成长为顶尖科学家的潜力, 而优秀科学家是人才引进时的最低限, 保证引进的人才在国际、国内的学术水平在均值以上。综合考虑了科技人才的成长阶段、所处的不同学科差异, 并突出科技人才在本学科的学术声誉、杰出的学术素质等因素, 提出了科技人才的分层评价指标体系。

关键词: 高层次科技人才; 分层评价; 人才引进; 人才评价

中图分类号: C962; G327 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2015.12.001

高层次人才是先进科技和文化的载体, 引进高层次人才对于提高中国国际竞争力和国际化水平具有战略意义。“千人计划”分批引进的高层次人才, 已成为国家的重要人才战略, 也为国家科技创新提供了重要的智力支持^[1]。

当前地方政府及部分高校也出台了相应的高层次人才引进办法, 对高层次人才的引进已全面展开。与引进人才的实践相比, 国内学术界对高层次人才吸纳引进的理论研究也正迅速发展, 这些研究从不同视角对我国高层次人才引进的现状、存在问题和评价等进行了探讨。

王仰东等分析了前 7 批“千人计划”中的创业人才的地区、学科分布, 也关注了不合格的申报者^[2]。陆道坤等分析了 10 所高校“千人计划”入选者的特点, 并对高层次人才引进提出了改进建议^[3]。孙伟琴分析了高校高层次人才引进的模式^[4]。周瑞超研究了高校引进的学术带头人来华后的科研表现, 针对引进人才没有做出应有贡献的现象提出了

政策建议^[4]。李璞从行政管理的角度对高层次人才进行了阐述, 认为优良的学术水平、对学科前沿的把握、对学科建设具有创新构想等能力是高层次人才应具备的基本特征^[5]。李星云指出, 高层次人才应是能在重要岗位上承担重要任务, 并且对经济社会发展、科技创新发挥作用的人才。^[6]

综合来看, 目前对高层次人才特征的研究主要侧重其自身能力和学术成果, 这些研究多数都是对高层次人才引进的工作者或是研究者对实际经验的总结, 只是宽泛地指出目前高层次人才引进工作中所存在的实际问题, 但对究竟什么是高层次人才的认识并未达成一致, 对其特征的描述也是众说纷纭, 不利于对高层次人才引进政策的理论构建。在引进政策中一般都有关于高层次人才的一些指标的描述, 但是这些描述都过于宏观, 不易操作。有学者也提出了一些评价高层次人才的指标体系, 如, 张效东和杨娟运用专家咨询法确定引进高层次人才的评价指标体系, 在此基础上采用数学方法确定各

第一作者简介: 田瑞强 (1989—), 男, 研究实习员, 主要研究方向为科技管理、科学计量学。

基金项目: 国家软科学研究计划项目“国外科技人才发展趋势比较研究”(2012GXSS5D127)、国家科技支撑计划项目“面向科技情报分析的信息资源开发与支撑技术研究”(2015BAH25F01)。

收稿日期: 2015-08-22

级指标的权重系数^[7]。周乐平、薛声家在层次分析多属性评估方法的基础上,探索了一套高层次人才引进的评价系统,以帮助高校在选拔人才时做出科学的决策^[8]。目前的人才引进战略,虽然都是为引进高层次科技人才服务,但普遍采用一刀切标准,未能根据针对高层次科技人才的特点,分层引进。本研究针对不同层次的人才确定标准,建立多角度、多元的可靠的评价机制,利用层次分析法确定了各指标的权重,为我国人才引进工作提供了评价依据。

1 发达国家引进人才的措施及我国引进人才工作问题分析

当今世界的竞争很大程度上要归结到人才的竞争。高层次人才短缺使得各国都纷纷出台吸引人才、招揽人才的相关政策和措施。以下对美国、日本、新加坡等发达国家引进人才的措施进行分析,对比分析我国引进人才存在的问题。

1.1 美国引进人才的措施

美国以其世界领先的经济和科技水平,对吸引人才本身具有较大优势。此外,从政府、高校到企业等都提供较为积极有利的人才政策,从而吸引了众多高层次人才^[9-12]。

(1) 政府的高层次人才引进

美国政府主要从移民、基金支持、奖项鼓励等方面给予人才引进以政策支持。一方面,政府通过授予永久居留权,也允许家属到美国生活,留住高层次人才。另一方面,针对持有美国护照或美国绿卡者设立了一系列的基金、奖项,在一定程度上也吸引了国外人才。

(2) 高校的高层次人才引进

奖学金是美国高校吸引人才的重要方式。高校为优秀留学生提供奖学金,一些交流学者也可以获得奖学金。另外,外聘专家学者也是吸引人才的重要方式。政府等其它组织向高校科研人员提供雄厚的科研资金支持。优越的科技创新资源条件使其能够聘请到所需的优秀人才,其中甚至还包括了许多国际知名专家学者。这些人才进一步使美国的学术科研水平提升,从而实现了良性循环。

(3) 企业的高层次人才引进

美国企业从薪酬福利制度到研发配备上都比较完善。得益于先进企业制度,企业倾向于对表现优

异的雇员给予足够的重视和高额回报。这些雇员除了能得到高薪之外还有机会得到公司股份。公司还为高层次人才提供其它福利来消除他们的后顾之忧,如子女就读补贴、家属就医保障等。此外,企业提供的良好科研环境使得人才能够发挥才能,实现科研目标。而企业之所以能做到这些,与美国的社会保障制度及高层次人才在美国社会中拥有的地位和职业成就感都息息相关。

1.2 新加坡吸引人才的措施

新加坡国土面积较小且自然资源匮乏,国民经济却很发达。这在很大程度上得益于对人才的重视。重视人才的引进,发挥人才资源优势,对国家建设的作用巨大。新加坡何以吸引如此多的国外人才?总结其经验,主要有以下几个方面^[10,13]:

(1) 人才引进具有针对性和灵活性

新加坡成立了由人力资源部、教育部与经济发展贸工部等多方参与的人力咨询会议。人才引进由人力资源部协调管理。达成共识后各部各司其职,推动人才引进。针对亟需人才的领域,能够灵活调整政策,加快优先引进速度。由于政策具有针对性和灵活性,从而也能更好地满足人才资源需求。

(2) 人才居留和工作条件优惠

为有效留住人才,新加坡提供了较宽松的外籍人才成为永久居民的条件。求学人员能较容易地获得就业准证。新加坡也向创业的外国人颁发商业入境证,并允许其申请来新居留及家属居留权等^[14]。

(3) 实施免、退税等优惠措施

新加坡引进人才的免、退税措施包括个人和企业两部分。针对外籍优秀人才,政府采取了调低个人所得税、出资提供培训机会以及退税等措施。针对企业,政府制定了相关的减免税政策,奖励招聘、培训外籍优秀人才及为外来人才提供高薪和住房等福利待遇的企业。

1.3 日本引进人才的措施

日本在人才引进方面也比较有成效,主要采取了以下措施^[10,14,15]:

(1) 积极引进高级人才

针对一些日本优势主导行业,日本经济团体联合会等机构指出,应扩大人才接受范围^[13];在其它领域,如护理及福利等领域,日本也扩大了外国人员的引进。

（2）短期和长期相结合的人才策略

与美国不同，日本对外国学者和专家的引进倾向于签订短期合同，以降低成本配合不断更新的人才政策。此外，也为高层次人才提供了灵活的签证时间，方便其在日本研究及工作。

综合来看，以上发达国家的人才引进政策中，良好的薪资待遇和工作环境及为子女学习及配偶生活提供保障等是各国广泛采取的措施，也是普遍有效的手段。

1.4 中国高层次人才引进存在的问题分析

（1）高层次人才界定的可操作性不强

目前的高层次人才引进政策，包括国家各部委和各省市以及高校的政策中，已经对岗位职责、选拔程序、待遇和考核等方面做出了相应的规定。但对高层次人才定义不清，也未针对类型划分层次；缺少对高层次人才所应具备素质的明确阐述。因此，要制定出相对完善的高层次人才引进政策，首先要厘清对高层次人才的界定，相应特征和需具备的素质，以及不同类型层面的人才之间存在的差异。在此基础上才能比较清晰地认识高层次人才及其需求和特点，引进真正急需的人才。

（2）缺乏高层次人才数据库

高层次人才引进的核心是如何发现和吸引顶尖和领军杰人才。目前的引进人才方式主要靠专家个人主动申请，或靠大学和科研机构广泛撒网联系。这种缺乏系统性的措施，很难找到并吸引真正的顶尖人才。因此，需加强高层次人才数据库建设。

（3）人才服务和福利措施不到位

目前，针对高层次人才的服务措施，还存在诸多不到之处，如子女入学、配偶就业等方面的政策措施，还需要跟上。与此同时，由于特有的工作生活经历，使得高层次人才，在工作生活的各个方面，与其他人存在差异。而健全的人才服务机制能增强人才归属感，有利于引进人才队伍的稳定。

2 科技人才的多元分层评价

针对高层次人才标准界定不明确、层次和类型模糊的问题，笔者认为，应当进一步区分不同层次的人才。首先，高层次人才的成长具有阶段性，不同成长阶段的人才具有不同的能力特征，处于相同阶段的人才也具有不同的能力特征。其次，人才引

进标准应该考虑学科特性，高层次人才引进标准应适应不同学科的特点和发展。适合理工科技领域的评价方法如，发表论文、被引用频次、基金课题数量等指标不宜直接用于人文社科领域人才的评价。新兴学科、交叉学科人才的年龄、学术成果等评价标准应适当调整。因此，高层次科技人才的引进评价应采取多元化方式。评价科技人才的学术水平时，不仅要看看他的学术成果的数量，更要看的是学术成果的质量。

总体来说，高层次科技人才的引进评价应该结合引进要求，针对不同层次的人才，考虑不同的评价侧重，以求达到评价效果最优化。为建立多角度、多元的可靠的评价机制，本文对不同层次的人才确定了不同的评价标准。

2.1 顶尖科学家

顶尖科学家是在全球本学科中居于前千分之一的科学家，属于“千人计划”力争引进的科学家，一般应该满足以下条件：

（1）获得过国际重要奖项。

（2）如不满足第一项，则需同时满足以下条件：是著名科学院的院士；是基本科学指标数据库高被引作者；在著名学术期刊发表论文30篇以上。

其中，经认定的国际重要奖项是指与诺贝尔奖同等级的奖项，如，诺贝尔科学奖（Nobel Prize）（综合奖项）、克鲁格奖（John W. Kluge Prize）（人文诺贝尔奖）、沃尔夫奖（Wolf Prize）（综合奖项）、图灵奖（A.M. Turing Award）（计算机学科）、菲尔兹奖（Fields Medal）（数学）、克雷福德奖（Crafoord Prize）（数学）、巴尔扎恩奖（Balzan Prize）（数学）、拉斯克医学奖（Lasker Awards）、阿贝尔奖（Abel Prize）（数学）、丹大卫奖（Dan David Prize）（科学、艺术与人文）、四面体奖（Tetrahedron Prize）（化学）等奖项。

著名科学院指美国国家科学院、英国皇家学会、欧洲科学院、第三世界科学院等。

高被引作者是指在全球按照被引频次排名在前1%的科学家。

著名学术期刊指 Science、Nature、Cell、Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America（PNAS）等。

2.2 杰出科学家

杰出科学家是在全球本学科中居于前列的科学家，有潜力成长为顶尖科学家的优秀人才，一般应该满足以下条件：

- (1) 获得过其它重要国际奖项；
- (2) 在国际一级学会中担任主要领导职务；
- (3) 以上两个条件满足一个即可，如不能满足，

则必须同时满足以下条件：是基本科学指标数据库高被引作者；在著名学术期刊上发表论文 10 篇以上；在本学科顶尖期刊上发表论文 20 篇以上。

其中，其它重要国际奖项是指在国际上知名奖项以及本学科中重要奖项。

本学科顶尖期刊为在本学科中公认的最好的期刊或者按照影响因子排名第一的期刊。

2.3 优秀科学家

优秀科学家，为在全球范围内在均值以上的科学家。一般应该满足以下条件：

- (1) 是基本科学指标数据库高被引作者。
- (2) 如不满足第一项，则需同时满足以下条件：

在著名学术期刊或者本学科顶尖期刊上发表论文 20 篇以上；在世界重要高校或研究机构担任相当于副教授及以上职位（如在企业则为担任研发副总以上职位）。

3 高层次科技人才的分层引进评价指标体系

建立高层次科技人才引进与评价指标体系，除了遵循特定性、可测度性、可得到性、相关性和可跟踪性（SMART）原则外，还应体现我国引进人才工作的导向，鼓励和引导高层次科技人才调动和整合自身资源，提高能力回国（为国）服务或工作；各类指标都力求能够合理量化，具有可比性和现实的可行性；最后也力求科学完备。本文依照层次分析法的程序构建高层次科技人才引进与评价指标体系。

层次分析法基本原理是排序，即将要素排出优劣次序，作为决策的依据。充分考虑高层次科技人才的引进目标和特点，对各层次属性进行成对比较，然后构建总目标下各属性之间的成对比较矩阵。根据构建的判断矩阵进行求解，并进行一致性检验，从而最终确定指标体系的指标权重。表 1 为高层次科技人才的引进评价指标体系及权重分布。

指标说明：

III-1 著名学术期刊发表论文：著名学术期刊指 Science、Nature、Cell、Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America（PNAS）等。

III-2 在本学科顶尖期刊上发表论文：本学科顶尖期刊为在本学科中公认的最好的期刊或者按照影响因子排名第一的期刊。

III-3 入选 ESI 高被引作者数据库：即可在最新的基础引文数据库（ESI）中检索到。

III-4 著名科学院院士：著名科学院指美国国家科学院、英国皇家学会、欧洲科学院、第三世界科学院等。

III-5 获得国际重要奖项：经认定的国际重要奖项是指与诺贝尔奖同等级的奖项，如：诺贝尔科学奖（Nobel Prize）（综合奖项）、克鲁格奖（John W. Kluge Prize）（人文诺贝尔奖）、沃尔夫奖（Wolf Prize）（综合奖项）、图灵奖（A.M. Turing Award）（计算机学科）、菲尔兹奖（Fields Medal）（数学）、克雷福德奖（Crafoord Prize）（数学）、巴尔扎恩奖（Balzan Prize）（数学）、拉斯克医学奖（Lasker Awards）、阿贝尔奖（Abel Prize）（数学）、丹大卫奖（Dan David Prize）（科学、艺术与人文）、四面体奖（Tetrahedron Prize）（化学）等奖项。

III-6 国际一级学会中担任主要领导职务：指在国际一级学会理事会中任理事长、副理事长或秘书长。

III-7 国家级荣誉：国家级的非学术荣誉，如被授予勋爵等。

III-8 国际荣誉：国际的非学术荣誉，如被授予勋爵等。

III-9 SCI 论文数：被科学引文数据库（SCI）收录的已发表论文。

III-10 总被引频次：在 Web of Science（WoS）数据库中的总被引频次。

III-11 H 指数：在 WoS 数据库中的 H 指数。

III-12 学术职务：目前工作单位所担任的学术职务。

III-13 工作职称：目前工作单位所获得的职称。

III-14 国际重点基金项目：获得的国际科研基金项目。

表 1 高层次科技人才的引进评价指标体系

高层次科技 人才的引进 评价指标体 系	I1 学术实力 (0.626 7)	II-1	杰出素质 0.125 3	III-1 著名学术期刊发表论文	0.094 1
				III-2 在本学科顶尖期刊上发表论文	0.009 8
				III-3 入选 ESI 高被引作者数据库	0.021 5
	II-2	学术声誉 0.376 0		III-4 著名科学院院士	0.235 7
				III-5 获得国际重要奖项	0.105 2
				III-6 国际一级学会中担任主要领导职务	0.035 2
	II-3	非学术荣誉 0.125 3		III-7 国家级荣誉	0.031 3
				III-8 国际荣誉	0.094 0
				III-9 SCI 论文数	0.028 9
	II-4	科研素质 0.173 3		III-10 总被引频次	0.115 6
				III-11 H 指数	0.028 9
				III-12 学术职务	0.032 5
	II-5	业务素质 0.043 3		III-13 工作职称	0.010 8
				III-14 国际重点基金项目	0.046 8
				III-15 国家级基金项目经	0.023 4
	II-6	科研项目 0.070 1		III-16 发明专利	0.023 0
				III-17 实用新型	0.002 8
				III-18 国际专利数	0.009 2
	II-7	专利授权 0.035 1		III-19 年龄是否小于 50 周岁	0.005 8
				III-20 是否取得博士	0.009 2
				III-21 是否存在学术不端	0.365 0
	II-8	身体素质 0.005 8			
	II-9	学历 0.009 2			
	II-10	职业道德 0.036 5			

III-15 国家级基金项目：获得的国家级科研基金项目。

III-16 发明专利：获得授权的发明专利。

III-17 实用新型：获得授权的实用新型专利。

III-18 国际专利数：在两个国家及以上获得授权的专利数。

III-19 年龄是否小于 50 周岁：年龄是否小于 50 周岁。

III-20 是否取得博士：是否获得博士学位。

III-21 是否存在学术不端：是否存在学术不端或得到类似警告。

4 讨论与结语

全球化时代，高层次人才成为各国参与国际竞争、实现经济社会全面发展的特需资源，政府的政

策引导对争夺科技人才越来越重要。目前，我国人才引进的工作思路还缺少创新和突破。由于引进人才的层次逐渐提升，引进人才的成本随之升高，对于引进人才的质量也提出更高要求。

为了保证引进人才的质量，需要建立和完善科学的人才引进评价体系，建立和完善相应的运行机制。针对科技人才的多元化特点，本文将科技人才分为三个层级：顶尖科学家、杰出科学家、优秀科学家。顶尖科学家是人才引进中重点关注的对象，杰出科学家有成长为顶尖科学家的潜力，而优秀科学家是人才引进时的最低限，保证引进的人才在国际、国内的学术水平在均值以上。科技人才的分层评价指标体系，综合考虑了科技人才的成长阶段、所处的不同学科差异，并突出科技人才在本学科的学术声誉、杰出的学术素质等因素，为我国人才引

进工作提出了评价依据。■

参考文献:

- [1] 孙伟琴. 高校高层次人才引进的现行模式分析——以江浙沪高校为例 [J]. 才智, 2012, (26): 235.
- [2] 王仰东, 李楠林, 郭曼等. “千人计划”与高层次人才引进的思考 [J]. 科技导报, 2012, 30 (13): 11.
- [3] 陆道坤, 白勇, 朱民等. 高层次人才引进问题与对策研究——基于 10 所高校“千人计划”入选者的分析 [J]. 国家教育行政学院学报, 2010, (3): 53-57.
- [4] 周瑞超. 西部高校高层次人才引进现存问题及其对策 [J]. 广西社会科学, 2012, (5): 171-174.
- [5] 李璞. 高校高层次人才的评价和管理研究 [D]. 电子科技大学, 2006: 9-10.
- [6] 李星云. 新形势下我国高层次人才引进的思考 [J]. 江苏行政学院学报, 2010, (6): 73-77.
- [7] 张效东, 杨娟. 利用层次分析法设置高层次人才引进评价指标的权重系数 [J]. 中国科技资源导刊, 2011, 43 (5): 23-28.
- [8] 周乐平, 薛声家. 基于 AHP 的高校高层次人才引进评价体系研究 [J]. 科技管理研究, 2011, (18): 88-91.
- [9] 毛黎. 美国: 成功的人才引进政策 [J]. 国际人才交流, 2009, (3): 10-11.
- [10] 韩丹. “高层次人才引进”战略创新研究——以长春市为例 [D]. 吉林大学, 2011.
- [11] 王志章. 美国人才引进的政策机制 [J]. 北京: 中国培训, 2007, (7): 60.
- [12] 韩正忠. 美国是如何建立人才培养与使用机制的 [J]. 成人教育, 2001, 3(2): 58-60.
- [13] 刘宏. 英国和新加坡吸引高端人才的政策及其对中国的启示 [EB/OL]. <http://www.ccg.org.cn/news.asp?id=779>.
- [14] 钱铮, 孙巍. 日本引进人才战略及对我国的启示 [J]. 上海: 组织人事报, 2009.3.5, (7).
- [15] 葛进. 日本: 向“外力”要实力 [J]. 国际人才交流, 2009, (3): 9.
- [16] Bhagwati J., W. Dellalfar. Human Capital [M]. Chicago: University of Chicago Press, 1975.
- [17] 西奥多·W·舒尔茨. 人力资本投资 [M]. 商务印书馆, 1990.45.
- [18] 加里·S·贝克尔. 人力资本 [M]. 北京: 北京大学出版社, 1987.192.
- [19] 李忠民. 人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的分析 [M]. 经济科学出版社, 1999. 62.
- [20] 韩文玲, 陈卓, 韩洁等. 科技人才培养计划下的科技人才成长路径研究 [J]. 科技进步与对策, 2012, 29(10): 123-126.
- [21] 段庆锋, 汪雪锋. 项目资助与科学人才成长——基于国家自然科学基金与 973 计划的回溯性关联分析 [J]. 中国科技论坛, 2011, (11): 5-10.
- [22] 周德海. 论大批杰出人才成长和涌现的必要条件——对“钱学森之问”的一种回答 [J]. 学位与研究生教育, 2012, (1): 25-28.
- [23] 莫寰, 孔晓明. 重视激励中的需要补偿 [J]. 领导科学, 2005, (4): 34-35.
- [24] 哈里特·朱克曼. 科学界的精英——美国诺贝尔奖金获得者 [M]. 北京: 商务印书馆, 1979.
- [25] 科尔 (Cole, Jonathan R.), Cole. 科学界的社会分层 [M]. 北京: 华夏出版社, 1989.1-299.
- [26] 肖俊茹. 高层次学术型人才成长经历探索——基于对若干位优秀博士学位论文获得者的个案访谈 [D]. 华中师范大学, 2008.
- [27] 蒲云, 代宁, 王永杰等. 谈创造性拔尖人才成长规律——全国优秀博士学位论文作者调查启示 [J]. 西南交通大学学报 (社会科学版), 2006, 7(4): 12-15.
- [28] 王辉, 牛栋, 王雪梅等. 国际地学和环境 / 生态学领域优秀人才成长因素分析 [J]. 高等理科教育, 2010, (1): 15-19, 29.
- [29] 王平. 基于人力资本生产 (增值) 规律的人才流动与人才成长关系研究 [J]. 科技进步与对策, 2006, 23(8): 178-180.
- [30] 朱苏丽. 基于无界职业生涯的人才成长与人才流动 [J]. 武汉理工大学学报 (信息与管理工程版), 2006, 28(9): 52-55.
- [31] 闫建. 西方发达国家人才战略比较 [J]. 中共乐山市委党校学报, 2006, 04: 15-17.

(下转第 20 页)

Analysis of Japan's Personnel Deployment in International Organizations

WANG Ling

(Institute of Scientific and Technical Information of China, Beijing 100038)

Abstract: As the international discourse right plays an increasingly important role, it is urgent for China to bring international arena a vast group of excellent talents that can play active and influential roles in international organizations and shall be in multiple age groups. The Japanese government has implemented some approaches such as “JPO Dispatching System” since 1970s to strengthen distribution of Japanese representatives in international organizations, and has sought for practicing more leadership in solving global issues such as energy safety and climate changes. This paper studied and analyzed Japan's personnel layouts in international organizations, introduced approaches that Japan had adopted to cultivate backup talents for becoming officials in international organizations. References are provided for further studies by departments concerned.

Key words: Japan; international organization; JPO dispatch system; international civil servant

(上接第 6 页)

Study on Hierarchical Introduction and Evaluation of Highgrade Talents in Science and Technology

TIAN Rui-qiang¹, YUAN Jun-peng¹, ZHU Meng-jiao², PAN Yun-tao¹

(1. Institute of Scientific & Technical Information of China, Beijing 100038;

2. Tongji University Library, Shanghai 200092)

Abstract: In view of the characteristics of overseas high-level scientific and technological talents, the paper studies the standards of dividing different levels of talents, establishing a reliable evaluation mechanism with multi-angle and diversification. Hierarchy analytic method is used in determining the weight of each index. Those provide the basis for the introduction of professional talents in China. In this paper, the S&T talents are divided into three levels: top scientists, outstanding scientists, and brilliant scientists. Top scientists are those who would be introduced with highest priority, while outstanding scientists have the potential to grow into top scientists. And brilliant scientists are the last ones to be introduced. That is to ensure the talents introduced are at least above the average of the academic standards globally. The paper puts forward an evaluation system of S&T talents, which takes their growth stages and disciplines' difference into account, and emphasizes on the academic reputation, outstanding academic quality and other related factors of the S&T talents in respective disciplines.

Key words: highly-qualified talents in science and technology; hierarchical evaluation; talents introducing; talents evaluation