

## 参加中国科协千人计划战略考察团考察归来话体会

任向实

日本高知工科大学

2010年12月19日至24日，做为中国科协长三角地区海外人才战略考察团海外5人小组（分别来自美，日，德，法，澳）的一员，体会颇深，感慨良多。就以下几个问题谈一下自己的体会或感想。

### 1. 人才战略

此次从中国科协的安排，到地方科协的接待和安排，以及访问的三个地区的大学和研究机构的对应都充分反映了对此次考察的重视。上海交通大学和浙江大学分别派出了主管人事或科研的副校长，以及主管科研和人事的处长接待，上海交大马书记在百忙之中还特别宴请了访问团。访问的科学院上海分院以及高新技术区都派出了院长和区长及有关负责人。他们认真地听取了我们的此行访问的目的，也认真地讲述了人才引进政策，并积极听取前来的已经引进的人才代表的意见。也许我们是高层次调查团的原因吧，总之此次没有感到有官僚作风的问题。

此次充分感到从国家到地方（长三角地区），从大学到研究机构和企业，都把人才引进和国际化（或和国际接轨）作为最首要的发展战略。从书记，校长，到科研处领导目标都明确。各大学，研究所和各开发区都有相应的吸引人才的政策，引进人才方式更加灵活，从模仿国家的千人计划制定地方的千人计划（宏观）到借鉴国外引进人才的各种政策如一人一议的微观政策，比如给予终身教授职位等，另外如浙大建立了各种机制也迫使各院级单位引进人才，即使因为种种原因不能马上安排到院系里的，也可以单独安排在研究所等有大学直接引进。

各级领导都充分认识到中国科研发展已经到了一个新阶段，处于转型之际，到目前已经构建了各种平台（主要指硬件），可是从现在起要可持续性发展遇到了瓶颈，虽然已经引进了一些人才，可是这些是远远不够的，期待国家有更好的政策进一步大量引进人才。

### 2. 海归人员

此次我们调研的单位都派出了已经入选千人计划的教授，学者和企业人员。大家踊跃地发言超出了我们的预想。

回到大学的学者大多数原来是在所在国的大学工作。他们回国的最大动机有的是拳拳报国之情，更多地是绝大多数或有实现自身的人生价值，有的不乏当年钱学森当年回来时的使命感，他们中的大多数感到中国的环境很有可能把自己的事业做大，乃至在世界上更有影响力。环境软硬环境，从各种政策，人力资源到研究室的环境，项目有的比国外更好拿到等。

回到研究所的大多数来自于所在国的研究所，他们感到国内的研究条件（主要指硬件）并不比国外差，如研究启动资金已经和国外差不多。而在国外研究费用太高，舞台也小，相比之下国内比国外机会多，回国后又给了更大的舞台，这样反倒在国内更能保持高水平的研究。

回国创业人员情况多种多样，但是有一个共同点就是：他们回来创业的最大动机就是现阶段的国内环境使他们能够很好地创业和寻找商机。有的甚至在国外已经落后的产品（如医疗试剂）在国内仍然有很好的市场。和回到大学或研究所的大多数海归人员本人或全家落户国内相比，创业人员也有不少家属留在所在国，也就是仍然是海鸥。

还有一个感触就是他们中近 3-5 年回来的很多。这也和近几年国内外大环境分不开的吧。至于为什么到了所在单位，他们大多数回来之前都和所在单位（开发区）有着千丝万缕的联系。很多都有一个过渡的过程，如在大学里当过多年的客座教授，或自己的导师或师兄在那，或者是自己的母校等。应该说他们大多数回来之前是经过充分的调查和思考，也最终找到了适合自己的环境。

事实上，每一位海归为了回国实现自己的理想都做出了很大的牺牲。和国外环境相比，空气质量，工资待遇不如国外，有的面临着两地分居，子女教育等问题。他们回来后除了预见到的各种困难外，还有更多地是在生活中意想不到的各种困难，如各种手续繁多复杂等，这显示国内整个社会服务环境还有待提高。

### 3. 优化千人计划

针对考察团围绕“如何引进来，用得好，留得住”的提问，参会的人员提出了各种意见，建议。由于有关这方面的建议献策另文提出，在此仅就一个笔者认为的一个非常重要的问题谈一下认识。

此次考察充分感觉到从中央到地方都求贤若渴，千人计划本身就是一个非常好的人才引进战略。我们此次考察团的成行以及考察比预期的还成功也体现了千人计划这个好政策。

同时我们应该看到目前我国引进人才政策绝大多数为个人引进。而一个人不可能发挥大的作用。这就需要有团队。而“团队”更是考察团团长赵忠贤院士提出的人才引进前要考虑的6个字“能耐，舞台，团队”中的2个关键字。所以千人计划从狭义上是个人引进，今后的政策广义上的千人计划可以同时充分考虑团队的引进，应该把引进人才作为一个系统工程来抓。国家各部委包括中国海关的出入，驻外使馆办理各种手续等如何系统地协调，回国后家属和子女就业就学等各种安排，对持有外国籍的人员身份证的问题，医疗保险，退休年龄以及教授终身制等问题都应该系统地考虑。为海归提供方便，只有这样才能使他们安心并立即投入工作，否则至少在回国前后的一段时期浪费了人才。

此次考察虽然只是大学，企业和研究所，但是就像留学人员所讲的，我们国家行业业需要各种各样的人才。比如人文社会，特别是交叉学科领域。这就涉及到一个如何改进现有的评审标准和方法的问题，比如有些领域学科存在“学生”评“老师”，外行评内行的问题，存在着只看绝对数量（如 **impact factors**）。这个问题也应该系统工程中一个极为重要的环节。另外我们也发现一些科协单位和高新区的领导非常相信专家。可是所谓专家也只能专到他所在的领域。如果让一个专家审查非专业领域，那么无论他是多么有名的专家他也不能真正准确地审查好。如何改进我们的评审方法关系到是能否引进国家真正需要的人才，特别是交叉领域的人才，如笔者所从事的人机交互技术领域，这一研究领域在美国 **President's Information Technology Advisory Committee (PITAC)**的报告书中被认为是21世纪信息技术研究的焦点之一，而这个领域的第一次国际会议1984年才开始，**impact factor**当然要比医药和生命科学等领域低的多。有关这方面我们将在另文的建言中提出一些建议。总之最重要的是如何真正找到同行。在此方面可以充分发挥海外华人和海外的各种专业专业团体的力量。有关这方面，特别是交叉领域学科的海外人员的分布情况我们也可以充分调研。

#### 4. 中国速度

笔者通过此次考察亲身感到了什么是中国速度，“日新月异”的真正含义。今年夏天好像刚刚听说国家要投资建高铁，可是没想到长三角地区11月就已经开通。我们代表团一行3个地点的移动都乘坐了高铁。时速超过300多公里时感觉也很平稳。一等座比乘飞机的经济舱都舒适。感到中国的发展真的应该是按天按月计算的。

国内的大学和科研机构人员也都非常努力，据悉有的科研人员团队每天工作达16个小时。硬件不比国外差，有的甚至更好，资金和科研费有的甚至比国外还好拿，在此情况下有的研究领域再有3-5年的努力追赶上MIT和UC Berkeley等世界一流

大学是有可能的。

我们乘高铁时，在体验到高铁本身优越性的同时，也感到和高铁相配套的车站的软硬件服务还有待于极大提高。这说明我国的有些地方，有些科技，有些东西等局部方面比起国外同样东西好或快，但是整体水平还需要很长的一段时间。我们今后应该多系统性考虑、跨领域协调。比如将高铁时应该考虑火车站的相应设计，进出站如何给客户提供更好的更加人性化的设计？在这一点上对千人计划也有同样的建议，即应该系统地广义上地考虑引进人才的问题，也就是从评审到归国前后相应的各种政策安排。

期待着我们国家今后的投资建设以及各级领导的政绩不光指像登月那样的系统，高铁那样的硬件，更应该体现在软服务上。这一点应该充分向日本和新加坡等先进国家学习。而有些服务是由具体的人来实现的，这就又涉及到培养人的素质等教育问题。就像引进人才是因为遇到国家转型的瓶颈一样，如何培养教育具有高素质的发自内心地为他人服务的公民，是否也是我们遇到的又一个非常关键而又不是短期能否解决的瓶颈？

我们也深刻意识到我们考察的地区是中国速度最快的地区，我们此次只是考察了长江三角最发达的省市，那么西部内陆和东北如何？那里到底和长江三角地区的差距有多少？那里引进人才的意识和政策如何？这些也许是今后要考察的问题。

(本文仅代表个人观点)