

引才计划不断推出 人才流失依然严重 顶尖人才为何引进难？

冯文华

近日，一则关于人才的消息引发社会关注：中央人才工作协调小组办公室负责人在接受媒体采访时透露，我国流失的顶尖人才数量居世界首位，其中科学和工程领域人才海外滞留率平均达87%。

而近年来全国各省市相继推出引才计划，尤其2008年国家推出“千人计划”后，引发各地引才工程新高潮。人才计划助推了海外人才引进，但值得深思的是：为何仍有那么多出国留学的顶尖人才滞留海外？面对全球人才争夺大战，如何弥补顶尖人才引进难这一“短板”？保证引进人才的质量齐增，提升国家层面的人才竞争力？

问题：顶尖人才流失数量居世界首位

“一直以来都想回国发展，只是担心回去的科研、市场环境以及发展方向。”考虑到是否回国，毕业于美国哈佛大学生物学的陈路说。

陈路的想法也是许多顶尖人才对回国发展的顾虑。杜峰是英国华威大学的博士，毕业后顺利进入英国一家企业。采访中，他道出了自己选择国外工作的心理。

“国外不论在科研设备和研究环境上，都优于国内。我是做软件开发的，国外技术尖端、科研环境优越、市场需求大，相比之下，留在国外发展对我的科研更有帮助。”杜峰说。

中国社科院《全球政治与安全》统计显示：中国流失顶尖人才数量居世界首位。截至2008年，中国已经派出近140万名留学生，而归国留学人员不到三成，滞留在海外的人才已超过百万，特别是一些工程领域的顶尖人才。

“人才计划依然存在不足，一些措施只重视短期效应，不重视可持续性，如只关注人才引进短期效应；只考虑引进方式，不注重人才引进后的成长机制等。”人力资源和社会保障部政策研究司相关专家表示，“这些问题造成很多人人才计划并未真正引进顶尖人才，我国依然面临顶尖人才引进难问题。”

根源：科研市场“软环境”结构失衡

面对顶尖人才引进难的现实，与其“望洋兴叹”，不



杭舟绘

人才引进

如退而反思：国内环境特别是科研、市场环境，还存在哪些问题，顶级人才为何引进难？

人力资源和社会保障部政策研究司李月田表示，《国家中长期人才发展规划(2010—2020)》显示，截至目前，各地引进的海外顶尖人才只有2万人。数据显示，国家和地方对人才引进的投入使我国从人才资源相对匮乏的国家发展成为第一人力资源大国，但人才总量的增多却不能掩盖人才引进中科研、市场环境结构失衡等“软环境”问题。

美国斯坦福大学药学博士陈宁说，“虽然国内政策力度大，但科研环境等不及发达国家。我是研究生物制药的，新药研发投资周期长，变数多。美国研发能力强，就在于完备的科研环境和研发融资体系、信用制度等。”

对此，李月田认为，虽然我国政策力度不小，投入

较大，但受科研、市场等环境限制，退而求其次引进二流人才，而真正顶尖人才并未引进。目前人才引进中存在重复享受优惠政策致使经费大量流失；利用身份学术造假骗取项目经费等问题。

另外，科研、市场环境结构失衡最终导致人才层次方面的失衡。经济社研所显示，目前在吸引顶尖人才方面，我国依然缺乏竞争力，在高层技术专家和人才严重匮乏方面体现明显。如在电子信息产业中，高级技师占技术工人比例为3.2%，而发达国家在20%—40%之间。

中国科学技术信息研究所曾建勋说，“高端人才匮乏导致研发力量相对薄弱，这一状况制约我国创新能力。同时，东西部区域分布失衡致使人才市场结构失衡，导致大量投入不能达到预期效果。”

献策：营造人才发展“软环境”

“尽管我国为2011年至2012年间人才指数同期进步最大的国家，相比发达国家，我国顶尖人才吸引力表现平平，中国流失的顶尖人才数量居世界首位。”曾建勋说。

当前只关注人才名义上短期效果；只考虑引进方式，不太遵循人才引进市场规律；很少考虑实际引进效果等现象时有发生。

对此，曾建勋认为，吸引顶尖人才回国，除提供生活待遇、工作平台，深化科技、教育和人才机制改革，营造顶尖人才聚精会神、心情舒畅地做科研的“软环境”十分必要。“引进顶尖人才计划需顺应人才成长规律，除考虑人才优惠政策外，还包括教育投入、多元包容、鼓励创新的环境和灵活实用的劳动法规等。”

“老实说，对回不回国的事情有过纠结，虽然国内政策力度大，但我从事转基因研究，主要担忧回国后的市场供求，我觉得这也是很多留学人员回国后面临的问题。”美国俄亥俄州立大学生物化工博士吴平说。

对此，李月田认为，全球化语境下，人才流动应顺应市场规律，人才计划要遵循市场供求规律，发挥市场配置人才资源基础性作用，完善人才流动机制，促进人才自身价值与社会价值匹配。

“走出去”引才仍有潜力可挖

张海磊 张园园



近日，浙江省杭州市江干区总结了该地海外人才工作站的引才情况。今年6月，山东省寿光市也成立了首个海外人才工作站。海外人才工作站(或称联络站，以下皆同)在我国已非新鲜事物。近年来，各省、市、县(区)级海外人才工作站相继设立，站点覆盖全球多个国家和地区。这打破了以往政府定期带队去海外组织招聘、宣讲和洽谈的传统形式，体现了我国各地引才行动的常态化、持续化趋势。

小桥梁 大作用

各地人才工作站在海外承担着相似的任务和功能，

主要有几个方面：一是宣传自己的区域优势、发展前景等；二是向海外发布人才需求信息；三是收集当地及周边地区高层次人才、留学人员和高科技项目信息；四是协助当地政府在海外举办人才推介会。

作为当地用人单位和海外人才的“搭桥者”，人才工作站发挥了积极作用。据山西省海外人才服务中心介绍，2012年初，该中心利用在北美的海外人才联络站的资源，先后在阳泉举办了“海外博士阳泉行”、“阳泉人才论坛”等活动。2010年到2012年，广东省在德国、美国、日本、法国等地举办的招聘海外人才活动，均由当地的海外人才工作站承办。而杭州市江干区的海外人才工作站成立仅半年，已为当地引进了6名高层次人才和2个创业项目。

海外人才工作站设立地的选择也颇有讲究：一是设点的国家和地区必须是海外高层次人才比较集聚的地区；二是与当地的华侨华人社团、留学生组织、同乡会、商会等有一定的联系，双方有较好的合作关系；三是设点的国家和地区有一定的代表性，能涵盖较广的区域。据了解，目前海外人才工作站多集中于美国、法国、日本、澳大利亚等国的大中型城市。山东省德州市人力资源和社会保障局人力资源市场与人员调配科科长方学震表示：

“在这些地区，我国留学人员较多、科技发达、管理先进，留学人员层次较高，设立工作站有利于扩大用人单位在留学人员中的影响，更好地吸引海外留学人员回国服务。”

建模式 求实效

海外人才工作站一般有两种运作模式，一种类似“驻外办”式，由地方政府派出人员常驻海外。另一种是“挂靠式”，即依托海外社团或机构设立海外人才联络处，这种方式也更为普遍。同为“挂靠式”，不同地方有不同的运作方式。

笔者从广东省外国专家局了解到，该省的海外人才工作站与国外合作机构合署办公，并由国外合作机构对人才工作站进行投资及管理。广东省不安排行政事业编制，不派驻工作人员，在合作机制上，采取购买服务的方式，实行市场化运作。山西省对挂牌的联络站进行签约授权，并且设立每年立项专项经费，用以支持联络站的工作。“挂靠式”运作灵活、渠道丰富，但积极性难以保证。杭州市江干区委组织部人才工作科的徐斌说：“‘挂靠式’对人才工作站缺少刚性考核指标，导致各工作站的引才数量不平衡，因此工作站的积极性还有待提高。”

此外，虽然海外人才工作站的引才作用日益显著，但仍因经费、引才地区本身的吸引力等客观因素所限而影响整体成效。方学震对此深有体会：“与其它经济发达城市及东部沿海城市相比，德州市经济发展程度、地域条件、创业优惠政策、生活环境等对海外人才的吸引力还比较薄弱。因此，德州市的四个海外人才工作站虽运转正常，但能够真正落实的国家‘千人计划’等高层次人才及落地的高科技项目较少。”

“国内的科研环境如何？”“回国后，产品的市场潜力如何？”这是一些顶尖海外人才回国时都要考虑的问题。考虑这些问题也无可厚非，作为顶尖人才，手中往往掌握着处于全球领先地位的核心技术或者尖端产品，因此他们对科研环境、发展前景的要求一般也比较高。然而，我们不应该让这些顾虑成为他们回国的“拦路虎”。

吸引海外高层次人才是世界主要发达国家和发展中国家壮大本国人才队伍，在较短时间内突破技术瓶颈，提升科研水平的通行做法。为此，国家出台了一系列政策、法规，并不断向顶尖海外人才抛出橄榄枝，其中“千人计划”则是面向海外高层次人才的一项重要措施。

然而，在国家越来越重视海外高层次人才背景下，顶尖人才回国的纠结与顾虑依然存在。究其原因，他们的顾虑主要源于对国内科研、市场环境的不确定性，这种不确定性进一步影响了其创新能力的发挥。

对此，我们该对以往的人才引进计划保持应有的反思。人才引进不是一个短期行为，人才工作的效果也并非能单纯以引进人才数量的多少来衡量。国家既然对顶尖海外人才有着迫切的需求，就应明白将人才引进后并不意味着工作的结束。建立适合顶尖海外人才的成长机制、改善市场环境、提供针对性的创业项目等，都应该是留住顶尖人才的必有之策。



创事记

促高科技更接地气

——留美博士归国筑梦物联网

孙晴

这是7月份普通的一天，陶波像大多数企业家一样处理着繁忙的日程安排。“上午开了一个资金答辩会，下午从太原坐飞机赶到北京，晚上还有两个会议要开。”他从容地说。作为国内大数据及云计算领域的领军人物，陶波入选了国家最新的一批“千人计划”，致力于将最新的物联网技术运用到关乎国计民生的传统行业上。与他一起奋斗的，还有三位同样怀有物联网梦想的海归。



左起为：陶波、吴晓闯、李玮、邓中恒
照片由罗克佳华公司提供

几经周折齐聚祖国

十多年前从普林斯顿大学博士毕业以后，陶波选择留在美国硅谷创业。“那时创业很艰难，为节约成本，我自己做前台、人力资源，甚至还通下水道。”后来陶波进入了平台更大的谷歌公司，并一路做到了谷歌中国研究院副院长。

与此同时，陶波的好友李玮选择了回国发展。两人从中学开始就是好朋友，后来各自赴美留学。“在国外交流时我们发现了共同目标，就是把所学的高科技运用到基层，创造更多社会价值。”陶波说。李玮回国后一门心思投入物联网应用领域，并成功说服了另外两位海归加入了创业团队，一位是曾在尖端科技领域从事研发工作的邓中恒，另外一位是工程技术和软件研发专家吴晓闯，李玮非常希望陶波也能加入。想到曾经的创业梦想，陶波最终回国，并于2012年正式加入了李玮创办的罗克佳华公司。至此，“四巨头”齐聚祖国，共同开始物联网的研发。

让物联网深入国计民生

李玮和陶波所在的创业团队为何如此热衷于物联网应用的普及？陶波说：“物联网是无处不在的，做好物联网能让老百姓的生活更加便利。”进入罗克佳华以后，陶波开始进行云计算研发，在数字矿山、数字环保等领域取得了很大成绩，他颇感自豪地说：“采用了物联网技术，大大降低了煤矿事故的死亡率。”

“想象一下这样的图景：我们从家里出门，可以用身上的智能产品，比如耳机、眼镜或者手表，告诉我们现在交通拥挤不拥挤、选择地铁还是公交、天气状况如何、pm2.5到达了什么数值等。这样的画面其实是我们的终极目标。”说到这里，李玮显得很兴奋。

团队的凝聚力就是核心竞争力

四位海归各有分工，整个团队有着惊人的创造力。“物联网不是几个人就能做的，涉及到通讯、软件、应用等多个领域。知识不在一个人的脑子里，我们需要互相学习与融合，所以团队的凝聚特别重要。”李玮说。“有一次我们搞环保监控，要在半年之内把山西省809家企业的排污设施数据收集和应用。我们6个小组共200多人，分别到山西省11个地区进行了2个月的调研，不断审定方案，同时还要与美国的团队进行方案的论证。由于存在时差，我们基本上24小时不休息，累的时候在旁边沙发上靠一靠，醒来就用冷水冲个头拿毛巾擦擦，家里都是方便面空盒，这段记忆特别深刻。”李玮回忆道。

如今，李玮、陶波的团队开始搭建一个农业物联网平台，让老百姓拿着手机就可以买到健康、安全的农产品。陶波说：“我们想做的其实很简单，就是用自己的方式做点实际的东西让世界变得更加美好。”

从教学岗位到行政岗位 硕士海归求职高校放低身段

李瑞华 谭程

《2012年出国留学趋势调查报告》显示，2012年我国出国留学人数再创新高，逼近40万人，其中自费出国留学人数约38万人，自费留学的学生中很大一部分是修读一年制硕士课程。而学成回国，进高校任教是海归就业的一个重要渠道，但高校的教学岗位通常都要求博士及以上学历，这对想到高校求职的硕士海归来说，不免有几分尴尬。

进高校：选择余地小

肖又菁是英国利兹大学国际传播专业的硕士研究生，今年6月份，她被三峡大学文学与传媒学院正式聘用，从事教学科研工作。

不是每一个硕士毕业的海归都能像肖又菁一样顺利地进入高校从事教学工作。即便如此，可供他们选择的余地也被压缩到最小。一方面因为“985”和“211”等院校的教学岗位最低学历门槛都是博士；另一方面则因为高校科研岗位更注重对教师学术能力的考察，而授课型硕士往往学时较短，招生名额较多，课程设置也偏应用型，因此一些人认为其学问“扎得不深”。

策略：先就业后择业

在国内许多高校招聘中，鲜有专门招聘海归的职位。

不过在一些高校的招聘启事中，则有“海归优先”的说明。如厦门大学王亚南经济研究院在公开招聘行政管理岗位的启事中，就注明了“具备优秀的英文听、说、读、写能力，能完全适应全英文工作环境，具有海外留学背景者优先”。

对于希望进入一流高校的硕士海归来说，也只能放平心态先从事相关的行政工作，再择业。毕业于伦敦政治经济学院白芷凡目前是国内一所“985”工程大学的



来源：中国新闻评论网