复合型人才缺乏 协同创新力不足

海归“涉海”为何有力使不上

孙　晴　张海磊　张园园

自《全国海洋人才发展中长期规划纲要（2010-2020年）》发布近两年来，我国在积极引进留学人才，加强海洋人才队伍建设上取得了一定的成效。近日，中共中央政治局就建设海洋强国研究进行了第八次集体学习，海洋产业的发展再次成为社会的关注热点。海洋强国需要强大的海洋人才队伍作为支撑，对引进海归人才的智力工作也提出了更高的要求。

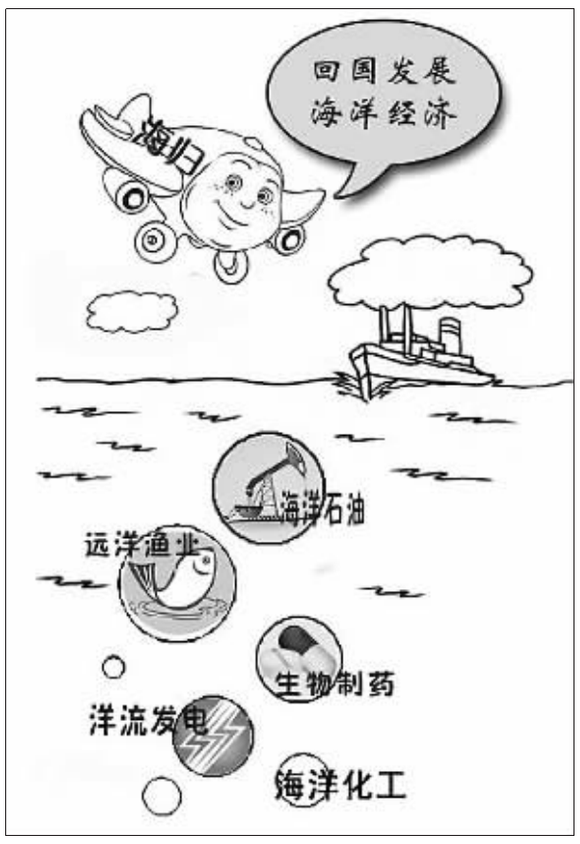
困局待破，难觅复合型“涉海”人才

专家预计，到2015年我国海洋生产总值占国内生产总值比重达到10%，海洋人才资源总需求量约260万人以上；到2020年，海洋人才资源总需求量将超过300万人。在引智大潮下，不少留学人才选择回国发展，其中虽有不少“涉海”人才，但仍难以满足我国海洋事业发展的智力需要。

中国海洋大学海洋发展研究院副院长刘曙光所举的例子体现出这一困境。他说：“当前国内少有既懂技术，又熟悉海洋相关法律和市场的‘涉海’人才。”加入国际渔业组织有利于我国渔业的可持续经营，谈判是其中关键一环，但我国目前在这一领域却缺乏相关人才。

对“涉海”类复合型人才的匮乏，青岛市人才交流中心市场处处长高杰也深有体会：“海洋金融类人才也很匮乏，这直接导致科学研究与产业化之间缺少纽带和畅通的渠道，海洋科技对海洋经济的贡献率偏低。”

这一困局反映了我国海洋人才培养模式的欠缺。青岛海洋地质研究所研究员印萍认为，我国目前尚未形成健全的海洋人才培养体系。“一是‘涉海’的专业仍然十分有限，学科相对单一。二是没有积累好人才培养队伍，教学相对分散，教学体系不完整。三是缺乏校企的联合机制，学校培养的人才和企业需求脱节。”



邱　一绘

独木难支，引才还需完善载体

海洋产业有着巨大的发展空间，作为前沿阵地，我国东部沿海省市在引进“涉海”海归人才中也采取了一系列举措，但引才效果在短期内难以显现。

“目前我国人才引进的考评制度仍然以科研成果、发表论文等作为主要的考量指标，因此引进的人才主要以理论研究人员为主，他们的归宿也以高校、研究所为主。”印萍说，“我国海洋产业引进的人才和产业的结合点还比较少，导致引入的海归人才贡献不足，还没有充分发挥出效果。”

此外，不少省市的引才计划虽引进了一些海归人才，但不少为单打独斗，难以形成团队合力。据悉，海洋产业的发展需要高度的协同机制，国外一般由高校作为核心技术支撑，在此基础上园区内实现高度企业化，并进行协同创新。一旦脱离协同创新的载体，海归人才就会各方面受限难以发挥。“拿德国的海洋服务业来说，他们的精密机械高度协同，把所有的人研究的东西综合起来，才能输出高端的服务。”刘曙光说。国外的海洋产业发展分工很细，每个人在团队里就研究某一个小领域，但是研究得很深，团队是高度协同的。

而目前我国部分省市的引才计划可以把一些掌握高端技术的海归引入，但如果缺乏载体，没有配套的机制，“就像是鱼出了大海变成鱼干，难以发挥真正作用”。刘曙光认为，我国的海洋产业不仅要引入单个的海归人才，也要更多地尝试引入团队。

稳步发展，“跨栏”不能一蹴而就

为发展海洋经济，各方都在引才上做出了努力。据悉，海洋系统计划在“十二五”期间引进百名在国外取得博士学位的留学人才。而2012年到2013年国家海洋局提供74个科研岗位，面向国内外招收人才。

地方也加快了海外引智的步伐。2013年1月1日，山东省青岛市成立了国内第一个国家级海洋人才市场——中国海洋人才市场。高杰说：“建设海洋人才市场，有利于我们与世界主要海洋人才密集区建立联通的国际人才市场网络，提升国际人力资源开发水平。”

而作为第一个国家级引智试验区，山东省日照市通过项目、展会、园区、猎头、网络等渠道纳才聚智。“我们会重点引进带成果、带技术、带项目到日照创新创业的高层次领军人才。”中国蓝色经济引智试验区管理委员会办公室主任刘祥龙补充道。

但海洋经济的发展需要长时间的积累，不能一蹴而就。刘曙光认为，各地的蓝色经济区、试验区是一个大的引才载体，这是蓝色跨越里“跨栏”的第一步，是要素聚集期。“这个时期应该通过做一些软、硬件工作来方便人才。”刘曙光还补充道。因此，各地在建立引智经济区的同时更需要在完善人才环境上下功夫。

中国蓝色经济引智试验区在日照揭牌。
图片来源：齐鲁网

莫让载体成软肋

齐　心

开发海洋，建设海洋成为我国发展的必然选择。党的十八大报告提出，建设海洋强国，发展海洋经济，对整个中华民族的发展有着重大意义。然而，“海洋强国”是一个很宏观的概念，包括海洋资源开发、海洋经济发展、海洋科技创新、海洋生态文明建设、海洋权益维护等内容。若要推动这些海洋产业发展，人才是第一要素。

以发展海洋经济为例，从其分工角度来看，应包括科研人才、产业人才、教育人才、管理和服务人才等，没有相应的人才队伍支撑，这一切便无从谈起。其中，海归人才是一大助力。为此，国家和一些沿海省市在引进人才方面下足了功夫，建设海洋高端人才的创业支撑平台，通过产业集群聚才。

但是，海洋强国梦的提出为引才提出了更高的要求。引才并不仅仅是引人，更是在引智。从目前我国海洋产业的发展状况来看，复合型的“涉海”人才严重匮乏。此外，在引才的过程中，应该让引进的人才产生协同效应，合作创新，使承接人才的载体更加完善。

由此可见，要想打破一方求贤若渴另一方犹豫不决的僵局，需要双方共同努力。政府方面，在创建引智园区、蓝色经济实验区等载体的同时，应该加强载体内部环境建设，如法律法规的保障、评估体系的优化、科研成果转换体制的完善等。同时，海归人才也应该努力让自己成为既懂科研又熟悉实业生产的复合型人才。

创事记

建筑师不是画图匠

朱玉芳

2000年，刘杰、王洁夫妇离开了生活10多年的德国，回国创办上海刘杰建筑设计有限公司，开始了他们的创业之路。

“水到渠成”的创业

17岁，刘杰和王洁考入同济大学工业与民用建筑专业，成为了同班同学。1987年，这两位20岁刚出头的年轻人，以自费留学生的形式，先后赴德国斯图加特大学学习。回顾这段留学经历，王洁说：“在这十几年的海外生活中，所接受的东西方两种文化的教育、吃过的苦、工作的经历和失败的教训，都成了我们的创业资本。”

毕业后，刘杰和王洁在德国的发展很顺利，父母兄弟也都在德国。直到1995年，两人带着孩子回国看病，国内建设的大环境让他们感受到“建筑专业真正的舞台、真正需要我们的地方在中国”。

“回来的时候，没把自己当成海归，或者说人才。我们就是这么两个人，回来了，到工商部门去登记，就这样开始创业了。”刘杰说起回国创业，有些轻描淡写。

为梦想付出代价

刘杰和王洁创办的建筑公司是我国首家以建筑师名字命名的企业。根据国际惯例，刘杰作为主创设计师，以其名字命名公司，实属正常，但在国内，这种情况是十分少见的。因为这个典型的中国人的名字，公司失去了不少参与和得到建筑项目的机会。

虽然他们在创办公司之初，就预料到了这个问题，但两人还是坚持用这个名字。刘杰说：“品牌就是个性化的东西，品牌表达的是责任。以自己的名字命名品牌，是向客户表示，我们有个性，为客户负责。到现在为止，这个名字仍会带来不少的市场竞争劣势，但是我们咬着牙挺过来了，我们愿意为梦想付出代价。”

刘杰、王洁夫妇合影

13年的创业路，酸甜苦辣一大堆。中西观念上的不同、市场运作模式的不同等问题，让刘杰和王洁吃了不少苦头，但是，他们始终坚持要做自己的品牌，做自己的知识产权，做出业绩。面对困难，他们的态度从来都是“与其抱怨，不如理性解决问题，方法总比困难多”。

创业只有起点，没有终点

做事认真是刘杰和王洁一直坚持的准则，王洁说：“认真是经营一个品牌的基础，公司的信任度就是这样培养起来的，你要是不认真，怎么让别人信任你呢？”说起来令人难以置信，这么多年来，刘杰和王洁在经营公司上从来没有发生冲突。他们有两个默契：第一，认可彼此的能力和风格，互相取长补短；第二，工作与生活分开，回家不谈工作的事。刘杰说，虽然两人的性格不同，但是做事的理念是一样的，比如努力做好每个项目；比如建筑师要有艺术家的审美观和经济学家的审财观，寻找两者的最佳结合点；比如建筑师不仅要用脑工作，还要用良心来工作，而不只是画图的工具。

2006年，刘杰和王洁公司的作品在“上海—汉堡·生态建筑展”中展示的9个示范项目占据两席，其张江科技文化交流中心项目的设计于2012年荣获德国可持续发展建筑设计DGNB认证设计金奖，实现了此认证在中国、在亚洲零的突破。

在旁人看来，这已是巨大的成功，但王洁却说：“我总认为，事业没有成功或不成功，创业只有起点，没有终点。”

待业越久 就业越难

海待压力蛮大的

谭　程 文/图

近年来，海归也出现了就业困难现象，一方面是国内就业形势严峻，竞争日益加剧；另一方面是因为回国的留学生年年增多，能力良莠不齐，“洋文凭”的含金量逐渐被稀释。尤其是一些短期出国的海归，由于他们在国外学习的时间短（1-2年），积累的能力和经验不足，倘若就业问题没能及时解决，则会带来一连串的心理压力。

待业成为一大心病

王坤在本科毕业后赴英国攻读工商管理硕士，回国后曾在家待业半年。他说：“本以为在国外所学专业会比国内更有竞争优势，可没想到一回国就待业在家。前4个月里应聘过数十家大大小小的企业，但收到的面试通知还不到10份。再加上接二连三的面试失败，让人自信全无，对自己的未来也变得茫然起来。”对于待业的滋味，王坤感到很是苦涩，“这种心理压力就像滚雪球一样，越到后面越让人不堪重负。”

有调查显示，一个人待业越久，就业的难度也会跟着增大。在待业期间，他们与社会的接触减少，适应能力下降，相关的工作技能也跟着变得生疏，最终陷入“待业越久，就业越难”的恶性循环。一位网名叫汪酥酥的海归说：“在家赋闲久了，人变得很自卑，找不到自己的存在感；有时候会觉得很压抑，恨不得把自己的所有简历都撕得粉碎。”

留学费用打了水漂

“如果自己大学毕业后没有选择留学，不但可以减轻家庭的负担，自己的心理压力也不会那么重。之前全家对我这个留学生的期望还很高，但现在都快心灰意冷了。”小何回国已有两个月，在接受采访时，他对自己之前的留学决定表示很后悔，“父母只是普通的工薪阶层，在美国留学两年花了家里近40万元，但回国求职还是四处碰壁，觉得很对不起他们。”

“现在几经波折找到一份工作，月薪还不到4000元。”小何无奈地叹了口气，“与高价学费相比，虽然杯水车薪，但总比继续待业好。”

树立目标　缓解压力

海外留学正从“精英教育”向“大众教育”过渡，近年来出去留学的学子，正处于这种教育的转型阶段。就业期待与现实的落差，以及周围人的不理解，都无形中给海归增加了不少心理压力。

“虽然不少人已经认识到海归正在向平民化发展，但还是会有意或无意地将其区别对待。”中国心理学会的冯老师认为，除了这些外部因素，留学人员对回国就业的困难估计不足是给其造成心理压力的主要原因。

“再者，一些海归的求职心态没调整好。面试被拒很正常，与其怨天尤人，不如认真反思求职过程中的得与失，弥补自身的不足，迎接下一个挑战。”冯老师说，“海归的挫败感和心理压力，很大程度上源自于对自身的定位的不准确，倘若树立的目标切实可行，通过自身努力可以达到此目标，相关压力自然也就消失了。”

部队需要高素质战士

海归参军渐多

朱玉芳　杭　舟

近日，中央电视台新闻联播节目播出了一条海归硕士参军的新闻。王川阳是沈阳军区某海防团的一名战士，2012年底，他从英国硕士毕业回国，应征入伍，在绿色军营实现着自己的“中国梦”。一石激起千层浪，这条新闻引起了广大网民的关注和讨论。有人认为，海归参军是好事，有助于我国军队的现代化建设，但也有人持相反意见，他们认为，海归花了大价钱出国学习，为什么还要回国参军“吃苦”？

事实上，海归参军并不是今年才有的事。早在2011年，广东省顺德大良人潘孔彬从英国曼彻斯特大学硕士毕业后，回国参军入伍。2012年底，他被评为师里“十大军事训练标兵”，荣立三等功，他在接受媒体报道时表示，军营天地广阔，将个人梦融入到强国梦，就一定能够在这里实现自己的人生价值。

从今年起，全国征兵时间统一由冬季调整到夏秋季，全国各地新兵的体检、政审和征集工作已于8月1日全面展开。其中，也不乏海归参军的消息。刚从美国一所大学毕业的黄俊波，放弃了去美国本土企业就职的机会，选择回国报名参军。据了解，海归参军也要严格遵循我国征兵的规定，必须要过体检和政治审查两关。只要年龄身体符合条件，政治合格，海归参军不只是梦想。

海归参军的原因，主要可以分为两种。他们或是出生于军人世家，受家庭环境熏陶，或是从小怀揣军人梦想，想要磨练自己，报效祖国。武警部队李参谋在中学阶段留学英国，后来回国参军。谈起参军原因，他说：“我母亲曾是一名军人，我从小就生活在部队大院里，受部队氛围熏陶比较多。再者，我原先身体素质不好，参军在身心上都是一种磨练，能够磨砺出更加坚韧的品质。”

图片来源：《新快报》

为建设巩固国防和强大军队提供坚实的人才支撑，我国军队也一直在努力吸纳高素质兵员。近年来，大学生参军的比例越来越高，征兵时间由冬季改为夏秋季，也是为了将征兵时间与学生毕业时间衔接起来，可以征集更多高素质青年特别是大学生参军入伍。李参谋表示，部队需要海归人才，接待外宾、操作国外引进的先进仪器等都需要具备外语能力的人才，而海归恰好具备语言和技术上的优势。从这个角度来看，海归参军不仅能实现个人价值，更能为我国军队建设作出大贡献。