

# 我国渴望高层次国际人才

舒鹏 吴国肖

形成了一种高效快捷的引才模式。

据了解，为了吸引国际人才，美国大力推进移民改革，德国推行了“蓝卡”计划，法国新成立了移民融合部，韩国出台了《国家战略领域人才培养计划》、日本建立了人才特区，巴西推出了双重国籍和人才签证制度等。就连一向被视为移民保守国家的俄罗斯，近年来也开始放松移民人才限制，为世界各国移民人才大开绿灯。

北京低碳清洁能源研究所副所长、“千人计划”专家刘科指出：“有的国家，对于人才的引进和使用机制已比较完善，但每年仍会增加对高层次人才人才的配额。在科研环境、生活环境上给予人才更大的便利。”

而我国的海外人才堪称是一个国际人才库，怎样吸引更多的高层次海归回国，自然成为亟须解决的重要问题。对此，中国国际人才专业委员会副主任王德霖分析说：“我国海外人才数量众多，而且是以硕士、博士为主的高端人才。这些人已经在国内成功创业，他们为拓展海外业务而逐渐走向了国际，这些人往往也符合一些海外国家吸引人才的政策。”

## 引进人才 多方努力

在激烈的国际高层次人才争夺战中，我国从国家到地方乃至企业，都积极主动采取各种政策，筑巢引凤。

“对于国际人才的引进，我国历来比较重视。比如：1994年，中国科学院启动了‘百人计划’，1998年，由教育部和李嘉诚基金会共同启动实施了‘长江学者奖励计划’等，而力度最大、覆盖领域最广、影响最大的当属2008年推行的‘千人计划’。”北

京大学工学院副院长、国家千人计划专家陈峰说。

据了解，国家“千人计划”中不仅有面向常规千人计划专家的



项目，还包括面向非华裔外国专家的“外专千人计划”，以及支持不能全职回国（来华）工作的海外高层次人才人才的“千人计划”

短期项目等，力图全方位打开吸引人才的通道。

与此同时，我国多个省市也出台了相应的地方人才引进计划。比如：上海市的浦江人才计划、浦东“百人计划”等；陕西省的“百人计划”；天津市的“千人计划”等。

近些年来，我国不少民营企业也不断解放思想，创造条件，吸引了不少海外高层次人才。据了解，这些企业往往偏向引进具有丰富海外从业经历、通晓国际规则和惯例、掌握核心技术、带动产业发展的高层次人才，并且会从交通、家庭安置、医疗、薪酬、研究经费等诸多方面对引进人才给予支持。

“近30年来，我国的互联网、通信业、工商管理教育、风投市场、股票市场、债券市场、期货市场等，都是从无到有，从小到大，正是在这些引进的人才的引领下，取得了巨大成就。”刘科说。

## 应对竞争 突破瓶颈

对于人才引进，虽然我国各地方



项目推介会现场 玄增星摄

当今世界正进入一个人才为发展第一资源的全球一体化知识经济时代。人才争夺日趋突破国界，从企业层面上升到了国家层面，国与国之间出现了“零和博弈”竞争的态势。而伴随着我国全方位、多领域快速发展，对人才的需求势必也会持续增强。

## 召唤海归 面临挑战

伴随着全球经济的发展，各国对人才的需求持续增强，加之国际人才发展的不平衡以及人才流动的不均衡，为了应对日益激烈的国际高层次人才争夺，不少国家纷纷采取措施，各自

# 要引进 更要培养

齐心

国以才立，政以才治，业以才兴。眼下，世界发展提速、竞争加剧，各国对人才的需求激增，对人才的争夺自然也日益加剧。

引进高层次人才，是推动一地经济发展、缓解人才短缺、改善本地人才队伍结构的有效举措。但是，如果把引进人才作为缓解人才短缺状况的唯一途径，而将使用和培养本地人才的任务置之度外，就会有失偏颇。引才固然重要，但立足长远，更重要的却是培养出自己的人才。磨刀不误砍柴工，

人才培养就好比“磨刀”，耗时长，却效用大。

事实上，本土人才往往更熟悉当地环境、有着更强的本土观念，投入成本也相对较小。在一地经济发展过程中，这些优势使得他们能充分担当起主力军的作用。与此同时，培养使用好本土人才，提升本土人才层次，对外地高层次人才自然也就具有了一种吸引力，利于实现人才集聚的“洼地效应”。

“国家的发展始终得依靠自我的力量，完善的人才计划应该是引进人才、培养人才、用好人才三者结合一体考虑的，只有这样才能达到人才引进的目的，为后续人才的到来造势。”细琢文中的这句话，意味深长。



## 192个项目 入围“春晖杯”大赛

本报电 近日，第八届“春晖杯”中国留学人员创新创业大赛颁奖大会在广州举行（下图），来自美国、英国、加拿大、日本、澳大利亚等20个国家和地区的留学人员申报的192个参赛项目成功入围。

大赛交流会上，部分入围者还与风险投资机构、留学人员创业园和科技企业进行交流、洽谈，达成了入驻创业园、投融资或技术合作的意向。据初步统计，洽谈人次达525人次，签订合作意向61份。

此次“春晖杯”创业大赛还首次在美国旧金山设立了分赛区。在有关部门的支持下，旧金山赛区申报符合条件的参赛项目120个，最终遴选出入围项目76个，占本届“春晖杯”创业大赛全部入围项目数量的40%。

（刘桔）



透过北京朝阳区万通中心AB座2层一间诊室的落地大玻璃，可见林立的高楼扑面而来。40多年前，郑伟从这座城市离开，那时的北京还是另一副模样。“好多年没有讲普通话，想回来说说乡音，毕竟这是我从小长大的故乡。”在香港、澳大利亚、加拿大求学、工作之后，在知天命的年纪，郑伟选择回到故乡。

## 回国工作是“一次挑战”

2013年7月，郑伟以新任外科主任的身份，来到北京和睦家医院。在此之前，他是被称为澳大利亚八大院校之一的墨尔本莫纳什大学的儿外科讲座教授，也是莫纳什儿童医院儿外科主任。

在澳大利亚既能做研究，又能兼顾临床诊断，为何转而回国发展？对郑伟的这一选择，有人不理解。“我回国不是随大流，随大流就不会有今天。”在他看来，回国工作是“一次挑战”，但还是想尝试一下。

对这个“挑战”，郑伟做过仔细考量。“我在国外讲英文或中文，都没优势。如果在国内，双语会有优势，而且国内的发展非常快，可发挥的空间大。你能想象5年后的北京是什么样吗？”

也不是太大，这个时候去，对病人、对自己都是最好的。”

当时的安吉拉正在打内战，14个人的志愿者医生团队中，大多医生来自欧洲，只有郑伟一个华人。“我们是为了当地的难民而去，一般会处理三类病症，一类是因为当地有地雷，平民踩中地雷负伤或者受伤，这样的情况占到约1/3；第二类是因贫困和卫生条件差引起的各种感染病；第三类是基本的外科病。”

1年的志愿医生经历让郑伟“终生受益”。“看到当地难民的生存状况，比比自己，觉得什么难事都不算什么了。”

回到香港，郑伟确实没有再回到自己原先的工作岗位，但他父母的态度却已完全转变。“我去非洲时，父亲非常反对，感觉压力很大。但我回来后，他却以我去过非洲为傲。”

## 43岁开始攻读博士学位

正是在非洲的经历，让郑伟在43岁“有胆量”放下工作到加拿大多伦多大学攻读博士学位。“这是我下决心最大的一次选择，甚至不知道读完之后能不能再继续从事之前的职业，但最终觉得只要自己喜欢就值得去做。”

## 郑伟：如果随大流就没有今天

本报记者 赵晓霞

“但回来后是不是什么都会像我想象中那么顺利？”郑伟反问自己。他的答案是：不顺利也不打紧，与其从来没见过，不如试一下。“反过来，一个岗位一直做下去，机会就会受限了。我们读那么多书，怎么反倒把自己局限起来了？”

无论得失，郑伟已经在新岗位上开始工作，并把国外的医学理念融入到实践中。比如手术前，大家要先讨论；每周举行两次学术讲座，并且要总结梳理医生们接触到的各种病症等。

## 赴安哥拉做志愿医生

相比回国工作，郑伟另一个“不随大流”的选择是2000年赴非洲安哥拉做无国界医生组织的志愿医生。那时他正在香港大学工作。对他的选择，很多人同样不理解，包括他的父母。“甚至有人说我是傻子。”

郑伟的担心是再回不到原来的工作岗位。“但志愿医生一直是我想做的，通常志愿医生中年轻人或者已经退休的居多，处于二者之间的少。我想自己既有经验，年龄



当时他承受的压力可想而知。“因为牺牲了好多去做这件事，必须要做好，但好在有自己临床经验这个优势。”

回忆起5年的博士生生活，郑伟觉得那是自己思想最自由的阶段。“有些基础研究类的文章第一次读，要四五遍才能读懂。因此一篇10到20页的文章，我会花一天时间反复去读。当时我对自己研究领域的文章都熟悉。一辈子清醒地活那么一段时间很值得。”

在博士阶段，郑伟的研究方向是p63基因和膀胱外翻的关系，根据该研究完成的论文发表在影响力很高的杂志上。2012年，由郑伟带领的博士及博士后团队发现了p63基因在膀胱外翻这一先天性畸形中的作用。

在发表文章问题上，郑伟的原则是“不求多，只求精”。“一生做好一件事就可以了。这种想法也是他现在带国内学生的理念，‘我不希望改变他们，只希望自己能潜移默化的影响’。”

（郝青摄）



# 最大回国潮：一个小海归的求职记

李书华

州，所以，徐静选择广州。“虽然父母都希望我能回郑州，那里压力不大，能找一份很好的工作。但是，我认为广州有更多的机会和发展潜力。”

徐静的情况只是众多海归中的一个缩影。据调查显示，海归回国找工作，41.6%选择在北京，14.2%的选择上海，8.7%选择广东。北上广仍然是海归回国就业的首选城市。

## 求职：

### 处处碰壁，屡败屡战

决定留在广州后，一进入9月份，徐静就投入到找工作的大潮中。“还没有拿到毕业证，我就坐飞机回到广州开始找工作。”

每年的10月，国内各大企业、公司就开始了新一轮的校园招聘。因国内外许多高校的毕业时间不一样，所以，不少海归为了能赶上国内的招聘高峰，会选择在毕业前提前回国。

“从10月开始，我开始在网上投递简历。像许多海归一样，我也是利用自己外语及国际化教育背景的优势，主要投一些大型外企。投了四五十份简历，大概十个给了回复，之后接到了五六个笔试通知，有三四个好不容易过了笔试，面试一过却也就结

束了。”徐静一脸无奈地说。

“刚回国时，我以为自己很快能找到工作，所以没有租房子，和朋友挤住在一起。但到11月下旬，工作的事情仍然没有任何进展，我就开始租房子，做好了打持久战的准备。”徐静说。

## 转变：

### 放下身段，重新定位

在外企屡屡受挫后，徐静开始思考自己的方向是否正确，并给自己重新定位。“之前我对薪资的要求是月薪不能低于8000元，但现在觉得五六千元也可以接受。”

除了对期望薪资值作出了调整，

徐静也将求职目标由外企转向国企和私企，并开始与国内毕业生同台参加各种招聘会。“招聘会效率其实比较高，一般会当场收简历、面试，并且很快就会有第二轮、第三轮面试，然后就会发通知。”跑了大概20场招聘会后，徐静收到了4个通知，都是民营企业。最后，她与一家和自己专业相对吻合的公司签约，月薪5000元左右。

“签了一家之后，心里好歹有个着落了，过年回家对家里人起码也有个交代。要不然，远赴国外留学，回国来却找不到工作，这有点说不过去。春节过后的3月份，许多大型外企还有一次补招，到那时候我再继续努力找找。”徐静一脸疲惫地说。



在广州读大学，人际关系也都在广