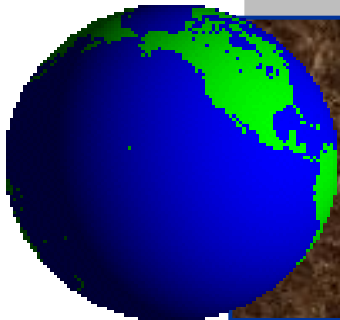


对高端人才引进的几点看法



李国杰
中科院计算所
2011年12月

对中国和美国等发达国家 科研人才水平的基本判断

- 2001-2006年生命科学领域高端研究成果中，中国国内学者和在美国的华人学者的差距大约是1:10；华人在美国生命科学领域内大概是10-20%的分量，综合算起来，中国生命科学的高端研究成果大约只有美国的1-2%。（根据吴瑞统计）
- 总体来讲，目前我国计算机技术和人才只处在**第二方阵前沿**（发展中国家前沿），尚未未进入第一方阵。
- 目前全世界共有五百多位ACM Fellows，华裔fellow 约20人，大陆学者至今没有一人入围。

中国大陆出生的 ACM Fellow

李 凯	(1998年当选)	吉林大学	美国普林斯顿大学
蔡进一	(2001年当选)	复旦大学	美国Winsconsin-Madison大学
韩家玮	(2003年当选)	中国科大	美国UIUC大学
张 辉	(2005年当选)	北京大学	美国CMU大学
李 明	(2006年当选)	中国科大研究生	加拿大滑铁卢大学
沈向洋	(2006年当选)	东南大学	微软亚洲研究院前院长
张丽霞	(2006年当选)	黑龙江大学	美国UCLA大学计算机系
姜 涛	(2007年当选)	中国科大	美国UC Riverside大学
张宏江	(2007年当选)	郑州大学	微软中国研发集团CTO
高光荣	(2007年当选)	清华大学	美国Delaware大学
丛京生	(2008年当选)	北京大学	美国UCLA大学
邓小铁	(2008年当选)	清华大学	香港城市大学
滕尚华	(2009年当选)	上海交大	美国南加州大学
翟树民	(2010年当选)	西安电子科技大学	IBM Almaden 研究院

目前几乎都没有全职回国工作！

国内外高端人才的差距

- 我国已有一批学业有成的高端科技人才，几十年来为国家做出了永载史册的贡献。但总体上讲，我国不仅高端人才数量少，而且在眼界、学术水平和职业操守等方面与国外大师级的高端人才还有较大差距。
- 就计算机领域而言，我国长期以来是做跟踪模仿研究，真正做与国际水平接近的科研工作还不到十年，技术积累远不如国外。至今为止，计算机领域有较大影响的新学科方向几乎没有一个是国内学者开辟的。
- 我们的论文经常用自己新的研究成果与国外发表的成果做比较，只要比人家好，就认为是国际先进或领先水平。但像IBM这样的大企业，已做了大量技术储备，有些实验他们做过但没有发表。国外有不少本事高强的人才在企业，包括START UP 创业公司。
- 一般而言，国外大学者的眼光比我们敏锐，见识比我们广，选择和判断科研方向的能力比我们强。特别是，海外学者的职业操守、做事认真的态度比国内强，从海外学者审稿和写推荐信的严谨程度就能看出。国内即使是高端人才，这方面也有差距。

海外高端留学人才回国率很低

- 据教育部统计，目前中国有20多万留学人员就职于国际知名企业、高水平大学和研究机构，取得副教授或相当职务以上的高层次人才约有1.5万人。他们大多在35~50岁之间，正处于创新创业黄金时期。
- 美国《华尔街日报》2010年1月26日报道说，美国有关政府机构最新统计数据显示，2002年在美国拿到科学和工程博士学位的外国留学生到2007年仍然滞留在美国的比例，**中国最高，高达92%**；位列第二名的印度81%；位列第三的加拿大55%。巴西只有30%左右。
- 自1978年以来，中国累计向外国输送留学生、学者共计192万人，回国只有63万人，回归率不足三分之一，**而留美理工科博士毕业生等高质量人才的回国率仅为8%**。

现在是人才战略收获成果的时候

- 看待高端人才引进问题不能只考虑某一个单位引进某位“千人计划”人才是否价有所值，也不能只看引进的某一两个学者的水平是否比国内科研人员高很多，应该有人才发展战略的全局思维，要从整体上看，国家需不需要充分发挥海外华人学者智力资源作用，如何尽快缩小我国人才资源上与国外的差距。
- 邓小平当年做出打开国门、鼓励青年学者出国留学的决策，是一项富有远见的人才培养战略，现在已经到了收获成果的时候了。国内经济实力的增强和科研水平的提高，使在海外已学习、工作二三十年高端人才有了报效祖国的用武之地。
- 中国面临从投资拉动向**人才拉动**、从招商引资向**招才引智**、从人口红利向**人才红利**的历史性转变，有计划有目标地引进高端领军人才是决定国家未来命运的战略举措。

千人计划的成绩应该肯定

- 目前，国内对“千人计划”有种种议论。我认为，在关注“千人计划”存在问题的同时，首先应充分肯定“千人计划”的成绩。中组部委托专业公司进行了问卷调研，对于创新人才回国后的工作，**86.1%**的用人单位表示满意，对于创业人才，**89.4%**的企业表示发展良好。统计结果表明，“千人计划”得到了国内用人单位的充分肯定。
- 从2008年开始，已先后引进6批“千人计划”人才，目前正在做第7批“千人计划”人才的审批。前6批共引进**1510名**高端人才，其中创新人才有**1161人**，创业人才有**349人**。在创新人才中，有美国、英国、澳大利亚、加拿大等发达国家**院士22人**，相当于教授职务的1100多人。引进的**教授级人才**数量是2008年以前30年的**20倍**。
- “千人计划”还带动了中低端科技人才的回归。据统计，2008年海外留学人员回国**6.93万人**，2009年就突破**10万人**，2010年上升至**13.48万人**，同比**增长 24.7%**。国家建设对海外人才的吸引力日趋增强。
- 中科院目前**101名**“千人计划”创新人才中，已经有**3人**担任研究所所长，**14人**任国家重点实验室主任(副主任)，**13人**任研究所首席科学家、国家科技重大专项负责人或973项目负责人。


需要制定更大力度的人才引进目标

- 我国应把海内外的科技人员当做可利用的人力资源，通盘考虑，调动国内国外人才两方面的积极性，制定更加积极更有远见的人才引进和国内人才培养计划，真正把发展的希望寄托在人才身上，实现科技兴国、人才强国的理想。
- 中国人事科学研究院学者提出的人才引进目标：
到2020年，应达到如下人才引进目标：留学生总回归率应达到**50%**，中国出生的海外人才当中，高层次顶尖人才应**70%**拥有我国**绿卡或国籍**。根据同等实力国家经验，我国每年应实现**30万**外国留学生和**40万**人次外国专家短期引进目标和**20万**海外人才入籍或获得“绿卡”长期引进目标。

为什么还没有引进到较多的一流学者？

- 就信息领域而言，前几批“千人计划”已引进了一些IEEE fellow 和较好大学的教授，但世界排名前50名的大学的知名教授还很少响应，ACM fellow 还一个都没有动心，为什么会会出现这种局面？
- 信息产业的规模比生物等其他高技术产业大得多，信息领域的高端人才在国外不愁找不到满意的工作。信息领域资深人士的工资也比其他领域高很多，回国的意向较少。
- 目前我国采取的本人填表求职申请的做法也不适合引进真正一流的人才。**真正一流的人才需要“请”回来**，而不是与别人竞争自己争取回来，需要各用人单位真诚的邀请打动他们。
- 一流人才最需要的是“用武之地”，**需要提供足够他们发挥才智的舞台**，比如重大项目的领头人等。回国当一个普通教授对一流人才没有多大的吸引力。一般而言，用人单位和政府部门需要先深入了解被引进者有多大本事，决定引进就要冒风险委于重任，一次性承诺给予多大支持，不要搞先试用再逐步加大支持力度的“钓鱼工程”。

引进的高端人才为什么会“水土不服”？

- “千人计划”入选者现在回国创业，是“插队”，而不是“垦荒”。同当年钱学森等回来“垦荒”的情况不一样。有些回国学者希望现在还像建国初期一样“因人设庙”，但这种“庙”已经不多了。
 - 民间关于“三钱”的说法，学习钱三强的做人做事风格 
- 王晓东领导的北京生命科学研究所是引进高端人才（美国院士）创建新型科研机构的典型，为什么那里出色的研究人员评不上杰青？为什么会有被冷藏的感觉？
- 饶义、施一公落选院士究竟说明什么问题？
- 正确看待国内科研环境，正确看待归国人才，既要避免“武大郎开店”和“白衣秀士”作风，又要防止目中无人否定国内的一切。
- 1987年回国办智能中心的体会。
- 改善国内科研环境要讲方法图实效。





引进高端人才要为改善科研环境出力

- “橘生淮南则为橘，生于淮北则为枳”，关键是要改良“土壤”。引进高端人才的目的不只是加强研究实力，更需要他们与国内科技人员共同努力改善科研和人才培养的环境。
- 建国初期从海外回来的科学家，在非常恶劣的环境下，创造了令世界震惊的辉煌成果。老一辈科学家艰苦创业的精神值得继承。
- 对科研管理体制机制，光是批评不管用，关键是要找到可行的改革之路。简单照搬国外的做法不一定行得通，要防止把好经唸歪了。
- 科学院数学、物理、生命等研究所采用外国专家评审。北大对校内百人计划采取国外评审的Tenure制度。科学院国际合作局改5分制为7分制（加小项分数），避免中国评委普遍打4分。
- 环境的形成受几千年的文化影响，可能需要一两代人的努力才能有根本性的改变。但“扫帚不到，灰尘照例不会自己跑掉”。等待环境好转是没有用的，总是需要人勤打扫。

真真实实引进人才，不搞形式化

- 前几批千人计划引进的人才，有一些已经是全职回国的‘海归’人士，有些已获得过‘百人计划’、‘长江学者’等荣誉称号。企业界“千人计划”入选者有不少是已经归国创业若干年并已经取得成功的‘海归’。这些人才再“引进”一次意义不大。
- 要从实际出发，不要为单位名声“引进”人才。引进人才要达到什么目的事先一定要想明白，承诺的优惠条件一定要说到做到，不盲目行动，不搞形式化。
- 需要引进的人才必须经过深入接触和了解，要聘请国际一流专家做评委，成立令社会信服的专家委员会来评审引进人才。不但要公开申报人的信息，同时也要公布专家委员会名单，要经得起社会和历史检查。

国内外人才应同台竞争

- 高端人才引进的重点应是国内外差距很明显、国内急需发展而本单位或国内找不到合适的人才担当的岗位。一般地增加一位教授或研究员意义不是太大。
- 从长远来看，一定要建立我国自主培养人才的体系。没有自主培养人才的体系，长期依靠人才引进，不可能在世界上成为强国。
- 原则上一个单位内国内外人才应采用相同的业绩考核标准，国内现有科研人员和准备从国外引进的人才可以竞争同一个岗位。
- 曼联队和皇马队都能出好成绩，每个单位“基因”不一样，不要刻意强调只能靠引进或只能靠自己培养。要把人力资源看成一个综合的系统。

不能光从个人角度衡量“得”与“失”

- 网上一位“海归”人才写的关于回国得与失的博客文章。
- 如果只从工资高低等待遇来衡量，中国在吸引海外人才上可能比不过香港、新加坡，缺乏竞争力。
- 但中国主要应靠中国人自己努力，才能富强民主，自立于世界之林。回国与否其实不是“计算”出来的。
- 在国内工作的科技人员应该有充分的自信心。如果说20年前从国外“镀金”回来会得到高于自身能力的“溢价”，现在多数单位已经不再对留学人员另眼相看，用人还是看真本事。引进人才不会使我们失去什么。
- 1300多年前的唐朝的开放水平可能超过今天，连唐太宗、唐高宗都有胡人血统，我们的心胸应该超过唐人。



请批评指正!

lig@ict.ac.cn