

事业：吸引海外高层次人才回国的关键

高层次人才多以事业为重,吸引高层次人才回国的最佳方法莫如告诉他:“你的事业在中国”。“事业在中国”是吸引海外高层次人才回国的突破口,而创造能使回国人才真正实现在事业上大展鸿图的环境和机制是关键。

1 借鉴美国经验

吸引人才到相对落后的地区古来有之。即使在美国,各州的发展也极不平衡,南方各州到较发达的东部地区吸引人才已有多年的历史。笔者总结了一下,美国南方各州吸引人才大约有4招:打造环境,借鸡生蛋,地方优势,高价挖人。

打造环境。德克萨斯州当年为吸引人才,打造了一个德州大学奥斯汀分校(University of Texas at Austin,简称德州大学),重金聘请了各个学科许多顶尖人物。人来人往,几经周折,德州大学终成名校,带动了一方的发展。直到今天,尽管美国经济一片叹息之声,奥斯汀市和德克萨斯州仍一枝独秀,经济持续增长。美国国家宇航局(NASA)在人员招聘、成果发表、学术交流等方面有种种限制,但它同时又需要最先进的技术。为解决这一矛盾,NASA采取的方法是:在其大型研究中心内建“类学术”研究所。笔者曾在 ICASE (Institute of Computer Applications in Science and Engineering) 工作过。ICASE 位于 NASA 的兰利(Langley)研究中心,平时研究所不过30~40人,但到暑期,该所访问科学家的人数可超过其自身人数的5倍。访问人员可与NASA的科学家、工程师近距离交流、合作,并以 ICASE 的名义发表研究成果。ICASE 虽小,但对 NASA 以及对计算技术的发展做出了很大的贡献。很多计算机领域的重要概念,如网格计算(Grid Computing)就是在 ICASE 的暑期研讨会上提出来的。

借鸡生蛋。阿拉巴马州是个穷州,汉斯维尔(Huntsville)是个小镇。阿拉巴马州先是在汉斯维尔建校,后又通过政治影响力使 NASA 的一个研究中心建在了那里,地方大学与联邦政府的研究中心互动,相得益彰,也带动了小镇繁荣。

地方优势。来自非政府、非科研的实业单位,如果合理利用,也可推动科技的发展。迪士尼乐园本是游乐场所,但它许多地方都需要高科技支持,以确保其娱乐领域的领先地位。当地大学与迪士尼联手,对口发展计算机动画制作、虚拟现实、计算机仿真等相关高科技,这使得当地学校在相关领域突飞猛进,世界领先。迪士尼的成功同时也改变了当地的生活环境,使迪士尼成为当地吸引人才的地方品牌。

高价挖人。这是引进人才最容易实施的一种方法,也是在较落后地区最不容易成功的一种方法。一个人来了,压力很大,但设备、辅助人员不理想,周边环境也跟不上,一时无法打开局面。弄不好就“鸡飞蛋打”。

打造环境,借鸡生蛋,地方优势,高价挖人这4招可以并用。但总体来讲,吸引高层次人才并让他们能真正发挥作用,最主要的还是要打造环境。

2 中国吸引高端人才的难点

围绕打造环境,借鸡生蛋,地方优势,高价挖人这4个层面来

讨论一下中国吸引高端人才的难点。

环境有大环境与小环境之说。就大环境而言,国内的管理体制,思维理念,用人方法和竞争机制与欧美非常不一样。这种制度和理念上的差别使得很多海外学人担心自己回国后无法适应国内环境,也有人确实不适应,留下许多遗憾。越是成功的海外人士,这种担心就越重。因为他们的成功是在西方制度下的成功,而一旦失败,他们失去的将会更多,甚至可能再也没有从头做起的机会。中国科学院深圳先进技术研究院借用香港的资源促进国内的研究,就是一个借鸡生蛋的典型例子,成立3年多已成长为含集成技术研究所、生物医学与健康工程研究所、先进计算与数字工程研究所、工程中心等单位的大型研究院。但是,该院的成功与得天时、拥地利、揽人杰有关,似乎难以推广到其他地区。至于地方优势,从大的方面来讲,中国最大的地方优势是市场优势,但中国恰恰在做科研方面从整体来讲缺乏地方优势。说到高价挖人,中国的“百人计划”、“千人计划”其实就是给各单位提供高价挖人的资金。但“千人计划”具体落实是在各单位,其成功与否也在于各单位的具体执行情况。

3 建议

回国人才去外企的多,那是因为外企有“类海外”或“海外”的学术环境。回国人才去创业的多,是因为在中国创业有市场上的地方优势。美国人才相对于欧洲人才回国的少,是因为美国乃移民国家,留美人员融入西方社会更深;而近一个世纪以来,美国以其优越的生活、科研环境、自由的学术氛围、宽松的移民政策,吸引了全世界的人才。从某种意义上讲,它是得益于美国总体上的一个一流科研环境。打造环境,借鸡生蛋,地方优势,高价挖人这4招,打造环境应为4招之首。从打造环境这一角度出发,解决的最有效方法莫如打造一种“类海外”的学术体制和文化氛围。这种“类海外”的学术环境应能使海外学者免去复杂的人事关系,保持其多年养成的学术风格,安心做学问。“类海外”的学术环境将会对海外学者有很大吸引力。科研是一种特殊的工作,科研工作从某种意义上来说是少数人推翻多数人的现有结论、或者发现多数人不曾发现的事物和规律的一种工作。因不同,才有创新。

目前中国回国人员已很多,缺的是科研人才,特别是科技领军人物。这些科技高层人才考虑的不光是工资、待遇,他们更考虑自身的社会价值,考虑是否能真正做出贡献,是否能真正起到领军的作用。他们更需要考虑事业上的长期发展,打造使他们成功的环境是关键。

——美国伊利诺伊理工学院校务委员会委员、
计算机系教授、美国华人教授与科学家学社
(美华学社)会长 孙贤和

本栏目专门刊登广大读者就促进科学技术发展提出的意见和建议,欢迎国内外科技工作者及各级科协、学会投稿。

(责任编辑 王芷)