

·科学博客·
文/方唯硕

回顾历史兼谈人才政策

国内媒体近年来很乐于报道中国留学生(也包括像我这种非正牌“海龟”,只是镀过金的“土鳖”)回国人数大幅增加。而类似“中国出现第三拨移民高潮,中坚阶层集体流失”的报道也见诸媒体。我以为,这些说法大都基于表象,我们有必要对人才流失与回归的更深层内容进行审慎地观察,然后再下结论不迟。

中国自1970年代末打开国门以来大约有160多万人公费和自费留学,除了受法律和规则约束的公费留学人员回国比例较高外,自费留学人员回国者比例仍旧不高。据报道,1978年到2009年留学人员回国总人数不足50万,回国和出国人员之比大约为1:3.2。不过,回国人员仅2009年就有10.8万,也就是说此前回国不足40万人。

如果说上述统计数据只是体现了回国人数和出国人数的巨大差距,那么更加让人不安的是,回国的人中究竟有多少真正全职回国服务,特别是对那些国家和单位寄予高度期望的“大海龟”而言?如果这个矛盾不是那么突出,为何会有“千人计划”入选者在国内工作时间由9个月变为2个月?在已引进的600多名“千人计划”入选者中,有几个省市或单位会坚持高标准呢?

我手头缺乏足够的数据,无法进一步分析。但我想,对回国人员情况的深入分析,应当有助于揭示这两年来回国人员的迅速增加究竟多大程度上是中国吸引力的增加,又有多少是欧美经济危机的后果。那些回到学校和研究所的“海龟”们,由于学术界不轻易“跳槽”的传统,不大可能因为过两年欧美经济复苏重新回去,但那些在企业工作具有“跳槽”文化环境的“海龟”们究竟会怎么做,就很难说了。坦率地说,我并不认为那些在媒体上高调宣称自己因为爱国而回国工作的人有多么伟大,难道那些回国后踏踏实实工作,为中国的发展出力但没有把爱国挂在嘴边的人,就不值得表彰和敬佩吗?

虽然现在领导们常说“以事业留人,以感情留人,以待遇留人”,但现实的状况却似乎变成各级领导用高薪、名誉、“人才特区”政策吸引留学人员,特别是“大海龟”们。不知在这些“海龟”的权衡中,多少是利益的考量,多少是对家乡的感情(我



本文作者 方唯硕,中国医学科学院药物研究所研究员。

博客链接 <http://www.sciencenet.cn/u/wfangimm/>
栏目主持人 王飞跃,中国科学院自动化研究所研究员,电子信箱:feiyue@ieee.org。

这里特别避免使用“爱国”一词)。不过我敢说,当前这一代回国人员大多不如几十年前的回国人员有爱国情怀。其实一个人爱国情怀的培养和他的成长环境、教育背景密不可分,小到自己的生活事业和家庭成员的幸福,大到国家政体和领导人的变迁,都可能影响他爱国的思想和程度。现实生活中这样的例子并不少见。

其实,在吸引人才回国的问题上,少一些煽情的爱国宣传,多一些实实在在搞好软硬环境的努力更有意义。如果有一天中国不仅能吸引自己的留学生,还能如汉唐景象般地吸引国外人才来华并不拘一格地使用,那才是中国盛世的真正到来。不过,我支持给予这些人才“国民待遇”,而非“超国民待遇”。

很多留学人员会说(我想这也是不少人的真实想法),他们并不希望得到特殊待遇,只求一个公平竞争的环境。一个人得到特殊待遇固然高兴,但如果待遇来自某个领导的赏识或某种特殊政策,那一旦有更高阶领导赏识的人到来,或原有政策改变了,他的特殊也许就一切归零。从这个意义上说,特殊待遇是不能持久的,所以“被特殊”的人才要更多地依附于领导和某些政策。试想,如果一个人老是盘算着如何取悦领导,如何搭上某个政策的顺风车,他还能有多少精力放在自己的事业上,更遑论保持知识分子的独立人格和批判精神了。

我们不妨回到两千年前那个群雄竞逐、百花齐放的春秋战国时代,从历史中

寻求几分借鉴。那个时代虽然战乱频仍,却创造了中国历史上思想最辉煌的时代,也是人才大流动和各国竞相延揽人才的时期。有许多史例体现了一个国家的人才政策是如何改变国家命运的。

吸引人才政策中最有名的例子当属“千金买骨”。战国时期燕国大臣郭隗对燕昭王建言时,援引了这个典故,告诉燕王为了显示国家对人才的渴求,可以把自己当作那匹死去的千里马来对待。燕王采纳了郭隗的建议,拜他为国师,并修黄金台以招纳天下贤士,此后确实有很多人纷纷来到燕国,并帮助燕王打败了强大的邻国齐国。

或许有人认为现在领导层所做的是“千金买骨”之事。然而,即便领导层不断出台“长江”、“杰青”、“百人”、“千人”诸计划是做如此盘算,但国家竞争力的增强恐怕不能只靠少数人支撑,还是要有更广泛而强大的基础,特别是完善的公平竞争制度来保障。

人才还有一个更重要的保障机制,就是领导不能单纯以个人好恶任意变更政策。秦王政(即秦始皇)时代秦国贵族以外来人才帮助修筑郑国渠是为了削弱秦国的国力为由,向秦王说明外来的人都不可靠,因此秦王乃下诏驱逐客卿。幸有著名客卿后来成为宰相的李斯上《谏逐客书》历陈外来人才对强秦的贡献,才使秦王改变主意不再驱逐客卿,从而得以保持了秦国的强大地位。

两千多年前,帝王一个人改变心意可能就决定了一个国家未来的命运。当今这个时代不应该再出现领导的个人意志随意决定人才政策的变迁,或者政策因领导层的变更随意变更,甚至朝令夕改。只有保持人才政策的连续性,并经过数十年不间断的努力,才有可能真正改变中国人才外流的现状和趋势。

~~~~~博友热议~~~~~

* 中国政府要真正做到吸引真正的人才,必须做到让人在最大限度上充分发挥各自的才能,而这一点,并不是待遇的问题,钱学森就是最好的一个例子!

(责任编辑 李娜)