

## 智力引进与人才发展

### ——兼论留学政策

THE EXCHANGE OF INTELLIGENCE AND THE DEVELOPMENT OF TALENT—ON STUDY ABOARD POLICY

谢定裕

现代社会的发展有一个明显的趋势：就是智力愈来愈成为一种宝贵的财富。在过去，地大物博，人口众多是一个国家富强的条件。而现代的社会，一个国家的平均智力水平，才是富强的首要条件。很典型的例子是日本。这样一个地不大，物不丰，自然条件也不佳的国家，现在却能成为世界上第三经济大国，这充分显示了智力发展的重要性。

近三四十年来，中国的智力发展有很大的进步。可是就整个国家而言，平均智力水平还不算高；而在有些重要领域，也比许多先进国家落后。适当地从国外引进智力，自然是一明智而切实的方针，下面想就三方面来讨论有关智力引进的一些问题。这三方面就是：智力引进的原则，对留学的认识，以及一些具体建议。

#### 智力引进的原则

智力引进的方式五花八门。历来弱小的国家，受外国的吞并，沦落为殖民地或半殖民地，遭受各种经济侵略与文化侵略。但从另一个角度看这又包含有智力引进的内容。但这种智力引进可以说是被动的、强制的引进。自鸦片战争一直到二十世纪四十年代，中国在这种方式下也曾引进很多国外的智力。现在，中国要谈智力引进，自不应是这种不由自主，被人牵着鼻子走的智力引进，而应该是一种有目标，有自主控制的智力引进。在这种情况下，就应注意以下一些原则：

1. 国内要有“土壤”可以接受外来的智力。智力引进有如花木之移植。外国的花果虽然荣茂，如果国内没有合适的土壤、气候及其他种植条件，纵有优良的种子或树苗，也无法健康成长。在农林领域中，大家

都知道，彼地的良种往往不一定适合在此地发展，就因此地并没有合适的土壤。人才发展的情形也类似，也需要成熟和相适宜的环境与条件。举一简单的例子，像高能物理，以中国目前的条件，就还没有合适的“土壤”从事最前缘的发展。因此纵然引进最高明的人才，也无法人尽其才。许多其他方面的人才，在国外是因为有完善、良好的配套设备，及连带的支援网络，使他们得以发挥才能。如果中国没有相应的设备以及可以配合的支援，他们到中国来，也多半不能发挥作用。如要他们在比较落后的条件下，土法上马，很可能还不如国内的人才。

引进外来智力的一个目的，是要将这一方面的才智移植到国内，使其生根、开花、结果，较快地培养出一批国内的人才。这也只有在国内有适当的土壤及气候的情形下，才会使土生的人才尽快成长。否则，其效果是不理想的。

所以，智力引进应该选择国内已具备发展条件，已有基层人才准备的领域。这样就可事半功倍，能很快开花结果。

2. 智力引进的内容要适合国情。智力引进往往与改革有连带关系。因为外来的智力常常会带进一些新观念与新作风。但这种改革如果不合国情，就无法推广。所谓“国情”，一方面包括传统思想、社会结构、人文背景等；另一方面也包括社会发展趋向。只有既不过分违反传统，又能顺应时代潮流的智力引进才会成功，且能推广。近年智力引进的一个著名例子是武汉柴油机厂聘请联邦德国退休专家格里希为厂长这一件事。据1985年11月新华社的报道，这是一成功的例子，不但“生产的十二匹马力柴油机，已开始批量出口”，而且“厂里的生产搞得井井有条，产品质量逐月上升”。可是同一时期合众国际社的报道，却是另一

形象：“为了雷厉风行的整顿混乱的生产纪律，提高产量及质量，他下令解雇该厂的质量检查科科长和总工程师，因为他认为这两人不称职。但各种阻力一起出现，到了最后格利希不得不摊牌：‘或者他们走，或者我走。’他胜利了，却无法克服别的方面因循守旧的习气和官僚作风。他写信给政治局委员姚依林，仍无法使该厂产品获准进入国际市场以增加收益。……他推行过把工资和产品挂钩的措施，最后也以失败告终。……他对中国的工业系统能否接受他的那一套西方式管理方法感到灰心。他遇到了太多的来自各方面的干扰：官僚主义，人事关系、懒散作风和落后的设备无一不使他最初的信心一天比一天减少。”

从另一报道，又可知他在武汉柴油机厂之所以有成绩，是因为他有权解雇冗员，厂里本有2100员工，他竟可解雇700人。以中国工业系统的现状而言，任何人如有权解雇三分之一的员工，就可增加生产效率。但中国是一个社会主义国家，那些被解雇的三分之一的员工的工作谁来安排？他们的生活谁来照顾？如果不是格里希，除非有全国性的体制改革，别人是无法推动这样的局部改革的。

另外一个例子是中国科技大学温元凯的改革。这虽不涉及智力引进，可是与智力引进产生的“特权改革”有相似之处。在高等学校及科研机构中，绝大多数负责人都愿意有温元凯那样的可以自由支配本单位人事、财务的权力。可是只有温元凯才办得到，因为他有强力后台。别的负责人，虽然地位更高，声望更隆，也无此权力。因此这样的改革，也就只能成为宣传文件中的样板而已。

可以想象，从国外引进智力，会产生不少这样的“特权改革”。可是如果它们基本上不适合国情，其效果只会是局部的，只有宣传上一时的作用，还可能扰乱其他正常、健康发展的改革。就长远效果言，是好是坏还很难说。

3. 智力引进要对中国的发展有帮助。这一原则是明显的，但也可以稍予申论。发展有两方面：一是近期的发展；一是长远的发展。近期的发展可以用经济效益来衡量，比较容易判断。一般生产事业的智力引进就应该以明显的经济效益作为引进智力的指导方针。这中间自也还有时效的考虑：是一年呢？还是三年、五年？

长远的发展则与科研、教育有关。虽然最终也会以经济效益、社会福祉的方式表达出来，但那可能是十年廿年甚至百年以后的事。因此这一方面的衡量就比较复杂，判断也比较困难。科研及教育事业，因属非生产事业，就缺乏独立的财源来引进智力，必需有国家的支持，因此又会产生由谁引进，引进谁的问题。从目前的情况来看，这方面的智力引进，基本上还是处于凭关系开展交流的无计划状态。在科学、文化、教育方面，对有计划、连续不断的智力引进，还有待开展。

4. 智力引进要有助于加强自立，而不造成依赖。主动性的智力引进之所以有别于被动性的、殖民地式的智力引进，就在于其目标乃是加强自立。不但是控制上的自立，同时也是心态上的自立。被动性的智力引进往往会造成一种依赖状态。在生产方面，被动性的引进可能只会发展外国的附庸产业。在心态方面，被动性的引进往往造成崇洋媚外及强烈的自卑感。既然要引进智力，就表明国外在某方面的发展比国内先进。但是，如果引进的领域国内已有条件发展，就不必盲目引进，因为在这一领域中，国内不一定处处比别人落后；即使处处比人落后，这一差距也是可以赶上、甚至可以超越的。当然，如果引进的领域国内本来是一片空白，那又当别论。总之，完全依赖外人，就难免诱发崇洋媚外的心态。附带说一句，要建立心态上的自主，国家宣传机构及领导人的言行也是有相当责任的。

与这相关的是引进的智力的选择问题。要帮助加强自主，就要求这些引进来的人才，不但能提供国内所欠缺的智力，同时也应该是一位好老师，肯为中国培养可以自立的人才。使得他们离开中国以后，仍有他们的中国学生继续发扬他们在中国帮助发展的事业。

## 对留学的一些认识

留学生虽然不是外国的人才，但由他们带回国家的一部分智力财富，却源自国外，所以“留学”与“智力引进”是有密切关系的。关于留学问题，笔者认为：

1. 留学人员的派遣，是学术文化交流的一个重要项目，中国不能闭关自守，孤立于世界潮流之外，所以派遣留学人员到外国去学习交流的开放政策应该继续。

2. 要认识到，在目前的情况下，年青的大学本科毕业生，如有机会到美国去攻读博士或硕士学位，无论是自费或公费，在学成之后，绝大多数是不会回国的。主要原因是中美两国经济待遇的差距太大（至少有三十倍）；其次是因为美国就业机会较多，不太排斥外国人，外国的青年人才在美国容易获得工作及生活的机会。

在此可以附带一提台湾的经验。据其行政院青年辅导委员会主任委员姚舞在1986年5月27日的报告，自1950至1985年底，台湾核准出国留学学生总数为91,428人，回台服务者为13,219人。滞留在国外者达85.5%。这还是因为近年台湾经济情形转佳，回去的人才有这一比例。在七十年代以前，滞留在外比例达95%以上。在美的中国大陆留学生（指年青学生）的回国比例，看来不会比台湾的更高。

3. 留学生一旦在国外，尤其是在美国，中国政府对他们能有的约束，基本上很小很小。如果他们不想回国，很难用强制方法要他们回来。因此不如持一宽容方便的态度。这样至少可以维持一和谐的关系，免

除许多对大家都没有好处的麻烦。

4. 以过去美国对台湾留学生的吸收量而言, 每年美国所能吸收的中国留学生人数应该不超过3000人。中国方面门户放得再大, 美国方面也自然会把关守住。国内大学毕业生每年已超过30万。所以最多只有1%的大学毕业生流到国外去, 绝大多数大学毕业生还是会留在国内的, 因此应该珍惜重视这批人才。

5. 不要让这流失的1%的大学毕业生影响其他99%的士气及学风。不要让国内重点的重点大学成为留美预备学校, 专为美国培养人才。最好的教育机会, 最好的发展机会(包括与国外的交流), 应该留给会长期在国内为中国服务的优秀青年。有一些优秀青年会流失到国外去, 是不可避免的。在他们回国以前, 只需予以一般性的对待, 不要吹捧, 因为他们多半要成为外国人了, 国家没有办法像外国那样以高薪吸引他们回来, 国家也不必再用一些荣誉称号加诸他们头上。否则, 不仅滥用了国家的荣誉称号, 也会影响国内优秀青年的士气。

6. 主动的留学方针, 基本上应该仿效日本的作法。也就是说, 国家派遣留学人员的主要目标是要使派出去的留学人员从国外学到对中国有用的学识技能, 带回国发挥作用。可以考虑采取下列措施:

(1) 只派遣已有根基的学者或技术人员出国。

(2) 学习的目标及内容十分明确。

(3) 每次出国期限以不超过一年为原则, 但可根据需要多次出国。

(4) 不读外国学位。

## 具体建议

最后, 比较具体的讨论一下如何做好智力引进及人才发展的问題。

1. 引进外来人才需要花钱。以武汉柴油机厂长为例, 格里希因为对中国有感情, 所以只接受象征性的薪水。这只能是例外。绝大多数人才是有价的, 而且价格往往不低。当然也有不少华人, 基于对祖国的感情, 会作很大的牺牲回国服务。可是即使他们已作了牺牲, 从国内标准来看, 其价格往往也还是很高的。退休的人才有些是很好的, 但其中有许多对中国未必有用。以低廉的代价去争取并不理想的退休专家, 从经济效益看, 不一定比以高价获得真正有用的人才更值得。吸引华裔退休专家这条路是可以走的, 但不能主要靠廉价引进这种做法, 主要还是要看准需要发展的领域, 选择最好的人才, 不惜高价争取。

2. 引进人才要有持续性。如要引进智力且在中国

生根, 引进的内容就要有持续性。最好是同一批人才能在国内连续工作数年。如果这样做不到, 就希望他们能间断地(例如每年有六个月)连续数年在中国工作。再退而求其次, 就应该有同一领域的类似人才持续同一工作若干年。这就需要比较有系统的组织工作, 在经费方面也需要有长时期的预算。

3. 善用国内人才。引进国外人才, 既费钱又费事。有许多领域, 其实国内已有相当的人才, 只是没有发掘出来; 或者已发掘出来, 却不肯任其施展才能。这是十分可惜的。“知人善用”, 历来就是国家成败兴亡的关键。这一点人人都会说, 却往往不知如何去做。这里也只能再强调: 国内人才的潜力, 实在没有充分发挥。因此不要尽将眼睛朝国外看, 也应多多向内部看。

4. 容许人才流动。人才不流动之弊, 国内许多方面已开始注意到。可是由于地区生活条件的差别及户口政策, 这一问题总是不那么容易解决。在边远偏僻地区的想进大城市, 在外地的想进北京、上海。这些潮流也增加了人才流动问题的复杂性。完全自由开放, 人才可能更集中到北京、上海, 也不一定有利于全盘的发展。可是有一点却应该改正: 一直不受重视, 不得发挥才能的人才, 本单位不应卡住不放。一个做法是, 如果有谁在最近二年(或者一年)内未获升迁, 只要外单位肯要, 他就有权外调。这样, 一方面可使人才流动比较松动一些, 另一方面也可使一般领导比较重视本单位人才才能的发挥。

总之, 人才发展是国家内部带全局性的根本问题, 智力引进以及留学人员之派遣都是枝节性的问题。这本末不可混淆, 只有抓住全局性的问题, 这些辅助措施才会产生良好的效果。

---

(上接第75页)

有些国家, 比如美国, 愿意招收来自各国的学生, 这是为了增广本国学生的见闻。本国学生在与外国学生的接触中可以学到许多书本上、课堂里学不到的东西。在环境中学到的东西往往比书本上、课堂里学到的东西更有用。

美国麻省理工学院有人提倡学工程的至少要学20%的人文科学。中国现在有些学校缩短每学年的两个学期, 挤出八周时间作第三学期, 让理工科学生学习文科, 让文科学生学习理工科, 这是一个好办法。我们的人才要“面向现代化, 面向未来, 面向世界”。不应是死刻板板、知识狭窄的书呆子。教育不只是本专业的教育, 教育不只是课堂的教育, 学生的思想开扩了, 对他们的工作很有好处。