

智力引进中若干问题刍议

SOME PROBLEMS IN THE EXCHANGE OF INTELLIGENCE

郭子中

本文讨论的智力引进,是指狭义的人才引进,不包括我们自己派出去留学,学成后回国的人才。而且主要论及的是正式回国定居的人才,短期回国讲学或进行其它研究访问的学者,不多涉及。

周恩来总理早就指出,革命需要吸收知识分子,建设尤其需要知识分子。

但1957年后,“左”的思想逐渐占了上风,知识分子政策遭到歪曲,以至于十年动乱之中,达到了登峰造极的地步。影响所及,仍旧是今日智力引进中的一个不利因素。钱伟长教授曾提到“在1950年至1956年间,有人统计有六千人回国。”然而1956年后至今天的三十年间,回国的人才恐怕还不足六千人的十分之一、二!这一严酷的事实说明:没有一个安定团结的政治局面,没有一个连续一贯的知识分子政策,谈智力引进是达不到预期目标的。

以下谨就智力引进中的若干问题,根据个人回国定居廿年来的切身体验,提出一些粗浅的看法,供大家讨论及有关方面参考。

一、克服智力引进中的思想障碍

智力引进中首先要克服的是“左”倾思想。在党内要消除对于党外知识分子的某些宗派主义情绪;在国内群众中,或者更确切地说在知识分子中,要肃清对于回国知识分子的某些宗派主义情绪。从根本上解决这些问题,当然取决于社会风气的转变。但社会风气的转变,又依赖于经济的发展,或者说经济状况的改善。经济发展是个缓慢的过程,所以社会风气的转变,也将是逐渐的,缓慢的。一句话,远水不救近火。因此,这就需要辅以一定的政策以及行政措施。例如,

当社会上还不能普遍做到尊重知识,尊重人才的时候,特别是对人才还不能一视同仁的时候,各级领导如果能率先做到这一点,未尝不能解决一些问题。所以归根结蒂,解决问题的关键还在于各级领导。

人才是一个普遍的概念,凡是愿为我国效力的人才,都是我们需要尊重的人才。而从国外引进的人才,用现在的术语说,就是回国定居专家,却属于一个特殊的范畴。在一个相当长的历史阶段内,由于经济的、社会的以及一些其他条件的限制,我们还不能像美国一样大量引进外籍人才。因此引进人才的主要来源,将主要是散布在世界各地的华裔子孙。虽然他们当中的大部分人已加入外籍,但由于历史、文化的渊源,以及民族的向心力,他们仍会以炎黄子孙自居,我们也仍会以炎黄子孙相对待。中华民族之所以源远流长,延绵不绝,忽略了或者甚至挫伤了这种特有的民族向心力,那将是愚不可及的。

我们必须承认,多年来即使在国内培养成才的知识分子,都或多或少地感受到党内对党外知识分子的某些宗派主义情绪。而回国定居的知识分子,在这方面的感受可能会更深一层。此外,我们还必须承认,由于我国几千年来文人相轻的积习,国内的知识分子之间,特别是同行同专业知识分子之间,已经时有“内摩擦”发生,国内的与回国定居的知识分子之间的“外摩擦”(说穿了还是“内摩擦”的另一种形式),就更不足为奇了。正是由于宗派主义情绪的存在,结果造成了个别单位往往视回国定居专家为“包袱”,不能正确对待回国定居人士;对于因宗派主义而产生的各种矛盾和摩擦,或者视若无睹,或者是束手无策。所以,不采取得力措施来消除或肃清宗派主义情绪,不克服智力引进中的这种思想障碍,其结果,智力引进

只是一句空话，达不到预期的效果。因为人才不是商品，更不是原料：人才是培养后续人才，创造科研成果，提高生产力的动力机器。机器需要运转，容不得弃置或积压，也容不得不协调的摩擦。

还有值得一提的是，党的团结、教育、改造知识分子的政策，因为行之有年，虽然在新时期里已不再提倡，但在不少人心目中，仍有惯性在作怪。这些人在执行新时期的知识分子政策时就显得有些束手束脚、畏首畏尾。他们很容易把引进人才误解成单纯的权宜措施，不作为长期政策。希望这些人对回国定居人才具有吸收容纳、兼容并包、一视同仁的胸怀，以消除智力引进中的思想障碍。

二、总结三十多年来引进人才的经验教训

在引进人才方面，必须总结经验。但总结经验必须有科学性：有调查、有统计、有研究和有分析。

我们至少得有一个量的概念。不妨以新中国成立之日作为一个时域界限，统计一下三十多年来回国定居的科技人才总数，他们在各个领域或专业的分布情况，他们的教育层次、年龄层次，甚至于他们在全国各地区的分布情况等。再进一步还可以划分出各干个小时域，例如1957年反右以前阶段，1957至1966年阶段（这期间大跃进前后还可以细分为两个阶段），1966至1976年十年动乱阶段，1976年至今又是一个阶段（十一届三中全会前后也可以细分为两个阶段）。如果以时间为横座标，归国人数为纵座标，很可能呈现出一条波浪起伏式曲线。而这种曲线与我们各个时期的政治形势是有关系的。有了量的概念，才能进行质的分析。

所谓质的分析，无非是对引进人才的作用作一番恰如其份的评价。既是评价，就应该包括积极的一面和消极的一面。我们应当承认，中国的现代化运动若断若续已经有一百多年的历史。打开中国大门的固然是洋枪洋炮，但与之俱来的却是现代科学技术和新文化思潮的冲击。没有成千累万的归国留学生，这些新思潮既不可能引进，也不可能传播生根。这些人在今天的教育、科技和经济等许多领域，仍然发挥着不可忽视的作用。我们已经尝够了近亲繁殖的苦果。从不同的渠道，引进不同经历和阅历的人才，至少可以发挥杂交优势。这是在评价引进人才的作用时，不可不考虑到的一个方面。

引进人才的消极作用，也不可等闲视之。除了本文已经提到过的宗派主义情绪产生的一些矛盾外，还会因回国人员与国内群众在工资和生活待遇方面的差异而产生的一些矛盾。其实即使待遇不优不厚，也会因工作概念、工作方式方法，甚至于一举一动、一言一行方面的微小差异而产生一些矛盾。归根结蒂，这与我们长年来的“大锅饭”以及平均主义的社会思潮等

因素不无关系，这种思潮也是有待扭转的社会风气的一部分。

引进人才有长期回国定居和短期回国讲学之分。对于后者，我们也应该同样有个恰当的评价。笔者认为，目前在不少单位颇为流行的两周讲学日程，扣除水分（如参观、访问、游览等）以后，实际用于登台讲学的时间，往往只有3~5个单元，每单元充其量2~3小时。这种作法除了对少数空白学科起到一点散播信息的作用外，很难达到传授知识的目的。我们完全赞同短期讲学是智力引进的一种可行方式，但必须着重在讲学。

此外，算一笔经济账也十分必要。例如多年来我们在智力引进方面花了多少钱；用款的去向、比例以及效益等。总之，我们需要考虑经济因素，凡利多弊少者可以继续；得不偿失者宁可不干。

三、制订人才引进规划，克服被动等待局面

凡事都得有个规划，引进人才也不例外。首先应该进行人才需求量的预测，并确定一个自培人才与引进人才的适当比例。我们赞成尽量多地培养国内的高级专门人才，但过分片面强调立足于国内培养，搞不好也是有害的。

引进人才还应该注意人才结构上的几个比例关系，这也是一种不可缺少的规划。虽然引进人才具有沟通感情、增进了解的作用，但根本的目的是发展我们的教育、科技和生产。不分青红皂白，单纯为联络感情而引进一点点人才，那是舍本求末。首先应该确定教育、科研和经济建设等领域引进人才的适当比例。从事于新兴学科、前沿学科和传统学科的人才，也要有个恰当的比例，前两者需要更多一些，但后者也不宜偏废。自然科学、社会科学、甚至于人文科学方面引进人才，也应该有个恰当的比例。过去我们比较侧重于自然科学，但不知社会科学、人文科学与自然科学之间的辩证关系，当经济发展到一定水平的时候，这种比例失调的弊端就会暴露出来，需要未雨绸缪。此外还要注意引进人才来源地区的多样化问题。甚至于在引进人才的年龄结构上，也要有个比例。否则，当国内行将实施退休制度的时候，就可能因此产生新的矛盾。

计划要付诸实施，不能指望一般的号召。为了避免陷于被动等待的局面，就必须采取得力措施，发挥各个方面的作用才行。这其中有：如何发挥华裔学者的影响和作用问题，回国定居专家的桥梁作用问题，驻外使领馆工作人员的作用问题，以及国内专职机构的作用问题等。多年来国家科委，科技干部局等有关单位，在引进人才方面作出的成绩是有目共睹的。希望他们继续前进，取得更大的成绩。

四、科技、教育和经济体制的改革与人才使用环境的改善

科技、教育和经济体制的改革,是吸引人才,留住人才,使人才有用武之地的根本前提。而妥善解决宏观上人才缺少与微观上人才过剩的矛盾,则又是三大改革的一个重要方面。当前一个很不正常的现象是,在人才缺少的单位里,有些并不是求才若渴,往往是有才不用和拒才于千里之外,或者至少是对于吸收人才并无紧迫感。越是缺才单位,越不具备工作环境,这才是真正的隐忧。在一些人员过剩的老大难单位里,都不同程度地存在着因人设事,而不是因事设人的怪现象,因此机构臃肿,指挥调度不灵,互相扯皮,使不少人才在夹缝中虚度年华,一事无成。

三大改革,归根结蒂,要靠人来执行,也就是要靠各级行政领导来执行。目前有一点不太正常的现象是,上面有一套政策,下面就有一套对策。对策终久抵不过政策,但至少暂时地能够歪曲和扭转政策。既然是人在作祟,是否也应该改革一下现行的人事制度呢?这当然是一个格外敏感的禁区。人事制度中的一个关键是干部的任免问题。目前至少在有些单位里存在着:对任职者的学历和能力要求不严或不够完善,内定梯队接班制度等;使用提拔干部不是任人唯贤,而是任人唯亲等等。大多数行政单位里的行政首长终身制虽然已经不复存在,但若干学术团体里的理事长终身制,却仍在变相地延续着。一些学术界的权威,执牛耳的时间太长,也不利于活跃学术气氛。其他如内行领导内行,这本来是个可喜的改革,但执行的结果,至少在科技界、教育界的某些单位里,又发生了内行排斥和压制内行的怪现象。

总之,人才的使用环境不改善,有了人才也留不住人才,留住了人才也用不了人才,国内培养的人才已经早有此感。引进的人才由于可以理解或想象得到的原因,遭遇到的困难,只有过之,而无不及。所以说,要真正发挥智力引进的效果,一定要采取切实有效的措施,彻底改善人才的使用环境。

五、对引进人才的管理,使用与培养

对回国定居的专家,往往自然而然地把他们视为远方来客,有一套专门的管理方法。以往和目前的做法是把他们分配到各种专业对口单位里,这是一种分散的管理,好处当然很多,但也带来了不少的问题。社会风气以及体制上的一些障碍,往往使他们比国内人才遭遇到更多的困难。但集中管理,把他们集中在一个大院里,与社会隔绝,更不是办法。笔者认为以既有集中,又有分散为好,即工作仍在各专业对口单位里,其他如工资、住房,甚至于职称等都由科技干

部局统一管理。这样,有可能解决一些矛盾,但这需要由国家拨出一笔人才引进专款,采取专款专用原则。总之,要有搞智力投资的决心。

回国定居专家的主要困难,还是工作条件问题,具体反映为人力、财力和物力的不足,或缺乏有力的支持。由于三者可以相互转化,说到底如果解决了科研经费问题,一切可能好办得多。科研拨款制正在改为基金制,但学术界也受到社会上不正之风的影响,要做到真正的公平合理,还需要走一段较长的路程。在这方面,回国人才比国内培养人才遭遇到的困难可能更大。作为一种过渡的办法,不妨可以拨出一部分专款,对回国定居专家按需要择优资助。专款专用原则,在这个问题上显得特别重要。

在当前,工作条件又常与行政职务密切相关。现行的政策是,对回国定居专家一般不安排行政职务,目的在于使他们专心致力于业务工作,而不陷入行政琐事之中。但这种善良的愿望,未必带来良好的效果。一个处于无权,而又不获上级垂青的人才,要想获得良好的工作条件,几乎不大可能。这个问题非身临其境者,很难体会其中的苦衷与奥妙,希望能引起有关方面的深思。

回国定居专家也存在知识更新问题。但实际情况是,如果他们没有担任行政职务,就很少有参加国际性学术会议或出国访问考察的机会。弥补之道,仍旧可以采取专项拨款的办法。

回国定居专家是否工作愉快,心情舒畅,对于能否吸引更多人才回国,其影响确实不可忽视。他们犹如一面镜子,对于那些等待、观望或盼望回国工作的人才,颇有借鉴作用。科学技术是生产力,关键还在于人才。人才的输入应该是越多越好,任何宗派主义或关门主义,都十分有害。目前执行的回国定居专家一年一度的休假联谊活动,兼带参观祖国的经济建设成就,的确起到了鼓舞士气,及时反馈信息,不断改善智力引进中存在问题的作用。

回国定居专家,由于他们的渊源、背景以及与海峡两岸和海内外千丝万缕的联系,他们在祖国统一大业中,可以起到桥梁作用。专家们回国定居以后,如果给海外广大华裔知识分子以一种石沉大海的感觉,就相当不妥。对他们的事迹,甚至联欢活动,在发行于海外的报刊杂志上,适当地作一点报导,有可能会起到更好的向心作用。

当然,号召更多的海外人才回国定居,首先是为了智力引进,而在祖国统一方面所起的作用,则只能看作为附带的,从属的。忘却了这一点,就会本末倒置。因为引进人才的最重要目的,是加速我国科技、教育以及经济的发展,为四个现代化建设而服务。四化颇见成效之日,也许正是祖国统一大业来临之时,这就是四化与统一的辩证观。让我们站得更高些,看得更远些!