

本土人才、海归人才都是我国高校不可或缺的人才资源

重引轻育不可取 揽才切忌贴“标签”

■黄震

如今，高校越来越重视师资队伍建设和青年人才的引进，海外博士毕业一两年的年轻人回国工作，一些高校可以给出正高职称、博士生导师的岗位，年薪超过四五十万元，有的还安排住房。

而如果是国内“土生土长”的青年人才，不仅收入低、职业发展空间小、职称晋升道路漫长，能获得的支持与奖励也寥寥可数——据粗略统计，国家青年人才计划支持的“土鳖”人数只有“海归”的一半。

同是博士毕业，为何境遇差别如此之大？

办好我国的高等教育，就要建设一支本土人才和海归人才同台竞争、协同发展的师资队伍，两者不能偏废

本土培养的青年人才具有“扎根祖国大地”的天然优势，海归青年人才具有良好的国际视野，他们都是高校师资队伍不可或缺或组成的组成。

办好我国的高等教育，就要建设一支本土人才和海归人才同台竞争、协同发展的师资队伍，两者不能偏废。改革开放四十年，我国高校师资队伍取得了巨大成就，特别是大力从海外引进高层次人才，为创建世界一流大学和建设创新型国家奠定了坚实基础。但目前，在一些环节中出现了“重引轻育”的倾向，有时因过分强调引才而出现了以“出身”论英雄的现象，应引起高度重视。

据了解，海外青年人才一旦

入选国家“青年千人计划”，获得的支持力度非常大。除了国家给予的资助外，地方政府也会给予各种配套资助，一名海外博士毕业才一两年的青年人才回国工作，高校可以给出正高职称、博士生导师的岗位，年薪可达四五十万元，有的还安排住房。

相比之下，国内本土培养的人才攻读学位学长了，毕业后在高校就业困难，一些高校在教师招聘时甚至存在“身份歧视”，非海外博士不要。同时，本土培养的青年人才在科研和职业晋升空间上能够获得的支持与奖励寥寥可数，有不断被边缘化的趋势。海归博士与国内博士的待遇差距在拉大，这对高校青年教师队伍建设和带来了一定的影响。

重海外引进、轻本土培养，这种潜意识在一定程度上导致优秀生源的流失，影响了我国研究生教育和科研的发展

重海外引进、轻本土培养的趋势，使得一批有志于从事学术和科研工作的硕士生、本科生甚至高中毕业生远赴海外攻读学位，一定程度上加剧了“留学热”。

从国内名校近年来本科毕业生继续升学读研的情况看，近70%的学生选择了赴海外深造，优秀生源大量流失。而这些正处于创新高峰年轻人的“出走”，对我国研究生教育和科研的发展都带来了一定的冲击。

改革开放四十年来，我国高等教育和科研实力发生了翻天覆

地的变化，高等教育（包括研究生培养）质量不断提高，科研实力迅速提升，不少领域已处于世界前列。我们要对国内的研究生教育树立自信，对我国的科技创新体系和科研水平树立自信，要相信国内一流高校的一流学科培养的博士生不比国外差。

但同时，我们也应该看到，我国的研究生培养制度、尤其是博士生培养制度，仍需进一步完善，这样才能源源不断地为高等教育和科研提供合格的创新型人才。



青年教师是我国高等教育的未来，要高度重视高校青年教师队伍建设，关心他们的工作、生活和待遇，淡化“帽子”和“标签”

从高校人才队伍建设的实际来看，如何推进海归人才和本土培养青年人才共同发展，已成为当前阶段的重要任务。尤其是高校青年教师队伍建设须从“重引轻育”向“引育并重”转变。

建议相关部门加强政策引导，在各类人才计划的申报门槛上，淡化“帽子”和“标签”，做到“英雄不问出处”，以水平、能力和贡献作为衡量人才的唯一指标，并使之成为共识。呼吁各高校为海归人才和本土人才搭建开放、公平的竞争环境，论功行赏，按“绩”取“酬”，建立并完善以能力和贡献为导向的人才分类评价指标体系。

相关人才计划应加强顶层

目前国家“青年千人计划”和国家“万人计划”青年拔尖人才项目，分别针对海归青年人才和本土青年人才，但两个计划每年在资助人数和支持力度上还存在相当的不平衡，青年拔尖人才项目的资助人数只有“青年千人计划”的一半还不到。建议大幅提高国家“万人计划”青年拔尖人才项目资助人数，并在生活、待遇等方面给予更多关心，让本土培养的青年教师看到更多希望，享受更多平等竞争的机会。

人才是第一资源，我们要为优秀人才脱颖而出提供有力的体制保障和良好的生态环境，这对我国高校双一流建设和科技创新具有重要意义。

（作者为上海交通大学副校长）



“土鳖”与“海龟”的心结谁来解？

■本报见习记者 金婉霞

近年来，在国内各种学术会议和报告中，人才总是热门话题。不少人都曾感叹，似乎带了顶海归人才的“帽子”，总能受到更多青睐。一些大学学者也承认，就目前科研竞争的现

实来看，确实有几分“外来的和尚好念经”的味道：同等条件下，海归博士往往比本土培养的博士获得更多的科研资源、更好的薪酬待遇，这种由“标签”隐含的竞争力甚至体现在职称评定、人才计划申请、科研项目申报等方面。

于是，不少已经留校的博士们

也在盘算着出国，甚至有人专门做起了博士留学的生意。“不是我们爱折腾，一把年纪还要辗转出国，实在是情非得已。”土博士们的心里藏着些许无奈。不过在采访中，有关“土鳖”与“海归”的心结，其实更多折射的是人才培养的问题。

先攒下一笔海外留学经历，再回国发展，被视为成长捷径

2014年，王一所在的学校通过国家“青年千人计划”引进了一位在英国著名高校访学的博士，刚一入校就获得了数百万元的科研启动经费。

相比之下，本土博士的起步多少有些艰难。同样在这所学校，2009年入校任职的土博士高齐因为没有得到相关计划的资助，烧杯、试管、量杯这些基本的实验设备得靠他自掏腰包购买。“只能精打细算，做一个项目买一台仪器，燕子衔泥般慢慢搭起自己的实验室，逐步积攒起在科研圈里的口碑。”高齐说。

差距不止于此。比如，王一所在的高校给“东方学者”开出了每年30多万元的固定年薪。“这是普通博士教师的两三倍，有些人还能直接从讲师破格提升为教授。”王一，面向

本土博士的省部级人才计划只能获得相应的项目经费支持，没有其他配套，工资待遇也不会同步增长。

职称评定上，一些评委在潜意识里也更加认同海归。科学网博士罗非在网上记录了一场土博士参加正高职称评审的答辩会，在答辩现场，一些评委询问“论文有没有国际合作作者”，这让罗非很震惊。

他解释说，一般而言，在学术领域内积累了一定的学术声望和地位才有资格申请正高职称，拥有一定数量、具有学术独立性的第一作者或通讯作者文章才能说明自己的水平，为何一定要问国际合作作者呢？

正因遭遇了现实中的种种无奈，越来越多的博士们倾向于先攒下一笔海外留学经历，再回国发展，并把这视为一种成长“捷径”。

提升本土人才培养的质量与自信，才能破除内心深处的不自信

与“海归”的心结，需要改变的不仅是人才评价标准，借鉴海外成熟的经验和做法，提升本土人才培养的质量与自信，才能从根本上破除内心深处的不自信。

两年前，叶康在国内一所双一流高校开始了自己的博士学生生涯，跟随的导师是该领域国际知名权威之一。去年，导师把他送到美国一位大牛学者的课题组去交流。

“其实两国的研究工作大同小异，但美国对博士的培养更注重科研本身。”叶康说，在国内，博士生除了科研以外，还需承担包括课题组差旅费报销等各类杂事，甚至有博士生在读期间，还得花费大量精力替导师应付横向课题、乃至私事。而在美国，博士们只需钻研于项目本身，这样反而有更多时间把研究工作

做细、做透。

此外，美国导师对于学生培养的重视程度也让他印象深刻。美国导师每周都会抽出三天时间与十几个课题组讨论技术细节，每个课题组都有一小时的完整汇报和交流时间。这在国内是一种“奢侈”——虽然，中国导师也很想和学生们探讨科学问题，可他们的时间太少了！

国内的学术大牛一般都会担任一定的行政职务，大量的事务性工作让导师们分身乏术。“有时候我和导师正在讨论问题，时不时就会有行政人员来找我签字、审核，很难有一整段完整的学术讨论时间。”叶康说，经过一年访学，他意识到了自身的差距，特别是在权威面前敢于质疑，以及刨根问底的科研态度。

（文中人物均为化名）

不唯身份重实绩
各类人才共成长

■戴立益

受国家政策红利吸引，大量优秀海外人才陆续回国就业，但对海归身份的过度强调，一定程度上引发了人才引进、评价和资源分配的不公。如何在人才评价中加强同行评议的作用，建立尊重人才成长特点和学术研究规律的评价体系，成为两会期间的热议话题。不少代表委员认为，应发挥海归人才在学术建制中的作用，促进本土人才与海归人才的相互融合，让海归人才与本土人才共生共长。

这些年，国家综合国力提升所带来的“磁场效应”，辅以积极开放的人才引进政策支持，使人才发展的流向发生了改变，由过去的人才外流转变为人才回归。另一方面，与海归人才享受人才引智的政策红利相比，本土人才的发展一定程度上面临有失公平的差别对待。比如，对海归人才的资助金额超过同类岗位本土人才的几倍甚至十几倍；部分地区和高校在人才引进时，甚至出台了只接收海归人才的“一刀切”规定，或在招聘启事中列出“海归优先”的相关条款等。

而一些海归人才回国后无法有效组建科研团队，在单打独斗的状况下还要应对各种长短周期的科研绩效考核，可能因“水土不服”而心生失落。

除了引进时的区别对待，评价体系向海归身份的过于倾斜，使得海外经历成为一种功利追求。有些时候，海归身份成为同等条件下职称晋升和评优评选的重要指标。而本土培养的优秀人才很可能因为没有“海归”标签，无法获得与其能力水平相匹配的发展机会和薪酬待遇。长此以往，赴海外求学深造很可能不是基于能力提升的需要，而仅仅是一种权宜之计。



要解决这些问题，首先要解决在高校人才招聘中杜绝身份优先条款，加强同行评议在人才引进中的作用。同时，人才引进的评审环节应减少行政干预，加强“小同行”评审和领域内专家评审，适当削弱“大同行”甚至外行评审力度。

同时，破除人才评价的身份门槛，建立尊重人才成长特点和学术活动规律的评价体系。高校在绩效考核、职称晋升等环节上打破“唯身份论”，充分考虑海归人才和本土人才在职业发展道路上各自面临的问题。

此外，还应发挥海归人才在学术建制中的作用，促进本土人才与海归人才的相互融合。要充分尊重高校在单位性质、工作职责上与党政机关的差异，破除领导干部聘用制度改革力度，让有管理能力和服务意识的高校海归人才在合适的管理岗位上任职；鼓励海归人才用国外先进的科研管理方法和人才梯队组建方式，促进良好学风的形成，积极为海内外的人才交流和科研合作搭建平台，盘活学术资源。

（作者为华东师范大学副校长）

