

## 关于建立海外高层次尖端人才引进长效机制的建议

田国强

上海财经大学经济学院、高等研究院

中国要真正成为世界政治经济强国，就必须坚持科教兴国和人才强国战略，拥有一支达到世界顶尖水平的庞大科研队伍，以及一批能够培养大批创新型杰出人才的世界一流大学和强大师资阵容。当前，中组部正在组织实施的“千人计划”的海外高层次人才引进重点项目，具有重大战略意义，引起了社会各界特别是广大海外人才的广泛关注，值得充分肯定。

不过，根据笔者 20 多年来在海内外大学的实际工作经历和近两次担任“千人计划”评审专家所了解到的实际情况，很多海外高层次尖端人才还没有被吸引进来。并且，与国内其他人才引进计划一样，客观效果上重短期引进使用，在吸引海外杰出人才长期留在国内安心工作并充分发挥其实质作用的制度安排方面还有待完善。因而，需要建立、健全能够引得进、留得住和用得好海外高层次尖端人才的长效机制，采用多种方式，分层次、分功能、分步骤，下大决心引进海外高层次尖端人才回国或为国服务。

### 一、人才界定：确立海外高层次尖端人才遴选评判标准

本报告提及的海外高层次人才主要是科技和教育领域的创新人

才，涵盖以下三类人群：

**一是海外顶尖华人科学家。**这些人才应该是得到海内外广大同行公认的顶尖人才（这在国外同行中基本上是公共信息），并且在每个领域本身也不多，他们在所属科学领域已做出具有世界影响的杰出成就，所从事的研究处于国际科学技术创新的发展前沿。这些人才的引进将大大推进国内相关领域的科技水平，如同新中国科技史上的“三钱”（钱学森、钱三强、钱伟长）、李四光、竺可桢、华罗庚等一批杰出的留学归国科学家和学者，为国家科技进步、高等教育和经济发展做出了重大贡献。

如果能够真正引进 50 个到 100 个这样的海外顶尖华人科学家，其背后可能就会有几百个、成千上万个海内外优秀科学人才，进一步加入到由他们领衔的学术梯队和团队中来，以及培养出一大批博士生、博士后，来共同进行重大科技攻关，形成巨大的鲶鱼效应、“滚雪球”效应和网络效应。

**二是海外杰出学术领军人物。**这些人才应该是在国际知名大学任教多年的资深教授，对世界一流大学的办学理念、管理模式和内在机制均有着更切身和深刻的理解与领悟。由于办一流大学有其内在规律，学科建设、师资队伍、教学科研、人才培养、行政管理等环环相扣，是一个综合的改革系统工程，需要在体制和机制上作相应的配套

改革。因而，当务之急是需要慎重选聘、重用一大批真正懂得世界一流大学的办学规律和运行机制的教育管理人才。

三是海外优秀青年创新人才。与此同时，也必须引进和培养出一大批具备广阔世界眼光、熟悉国际学术前沿、通晓国际先进学术标准的青年创新人才。海外留学青年博士具有这方面的优势，在引进的海外顶尖科学家和杰出学术领军人物的指导和带领下，他们有希望成长为未来的顶尖人才和领军人物。从而，应该大规模地引进海外高层次的优秀博士回国服务。

不过，第三类人才的引进及其成长，在很大程度上取决于第一、二类人才即海外高层次尖端人才的引进和使用情况。因此，以下本报告将侧重就前两类人才的引进提出建议。

## **二、建议措施：建立海外高层次尖端人才引进长效机制**

引进海外高层次尖端人才回国或为国服务，应该从引得进、留得住和用得好三方面同时入手，探索建立与国际接轨的吸引和利用海外高层次尖端人才的模式和长效机制。为此，笔者从引、留、用三方面各提出 2 点具体建议，共 6 点。

### **1、如何引得进**

引得进高层次尖端人才的核心是如何发现和吸引真正的顶尖和领军杰出型人才回国或为国服务。目前，国内引进人才主要还是靠自

己申请，或靠大学和科研机构出面联系的愿者上钩方式。这很难找到和吸引到真正的顶尖高手，并可能存在激励扭曲。

**建议一：建立海外高层次人才储备库，并采用海外同行专家评审机制。**依托国家驻外机构，加强与高层次尖端人才的联络，以平时收集和开座谈会等方式，发现和推荐海外顶尖和杰出人才。同时，广泛征求同行专家，特别是海外同行专家学者的意见（此点非常重要，更有利于信息对称，也不存在利益冲突，评价会更客观和公正，是消除激励扭曲的根本方法），遴选确定本领域的佼佼者。

**建议二：采取“动之以情、待之以礼、安之以利”的 12 字引人方针。**在新的时代环境下，引进海外顶尖和杰出人才需要在情、礼、利三方面综合应用和真诚对待。其一，需要“动之以情”，以三顾茅庐的精神主动和真诚地去挖掘和邀请，真正的好的人才不是招来的，而是请来的。其二，需要“待之以礼”，对于顶尖人才甚至给予国士、国宝级待遇，从政治上给予充分的信任，当成自己人信任和大胆使用。其三，需要“安之以利”，给予国际同等水平甚至有所超越的高规格待遇和安置，这也是“情和礼”的具体体现，是政府尊重知识、尊重人才的表现。

我们特别建议国家每年投入 5 到 10 个亿来全职引进、用好和留住 50 到 100 个海外顶尖华人科学家，给予他们比所在领域国际市场

高出 20%到 30%的工资水平，比如每人 20 到 25 万至多不超过 30 万美元的年薪。同时，给他们一定数量（比如 5 到 8 个）的高层次研究人员编制，按照国际通行的人才评价标准，继续从海内外引进同领域的研究人员，来组建研究团队、实验室，并给予稳定的经费支持和长久待遇。

## 2、如何留得住

留得住高层次尖端人才的根本是如何解决可持续性问题，消除工作、生活和政治上的后顾之忧。一要建立长期化、终身制的人事制度，二要任人唯贤，打破不合理的行政层级限制。因此，我们建议：

**建议三：与长周期、高质量的考核评价体系相对应的，建立一个长期化、终身制的人事制度安排。**海外顶尖和杰出人才基本都获得了国外大学的终身任期资格或者巨额的长期科研经费支持，这也构成了他们全职回国的机会成本。因此，应按照国际惯例，承诺持续地给予至少引进时的待遇直至退休，对于全职引进的海外顶尖华人科学家，不妨考虑直接将其纳入中国科学院、中国工程院院士人选等安排。

同时，在住房提供、配偶就业、子女入学、医疗社保等方面作出统筹安排，提供优惠政策保障。这些海外顶尖和杰出人才基本都已经在国外扎下根来，如果全职回国，往往需要举家迁移到国内，原有的生活网络都会断掉，从而需要予以周到的补偿，以解决后顾之忧。

**建议四** :在科研教育领域内更高的行政层级上任用海外杰出学术领军人物 , 这也是借鉴大型国有企业面向全球招聘正职的一种做法 , 从而需要解决他们由于已入外籍无法从事高层行政管理工作的制度性障碍。在当前国内懂得建设世界一流大学管理人才资源相对稀缺的情况下 , 引进在国外知名大学工作多年的资深海外杰出学术领军人物担任国家和地方教育部门、大学校级或院系行政职务 , 有助于优化国内大学的办学理念和人才培养模式 , 推动建立一套在中国创办世界一流大学的体制机制。

出于国际间学术交流的便利考虑 ( 如免签证 ) , 这些海外的尖端人才绝大多数已经加入了外国国籍。中国是目前世界上少数的几个不承认双重国籍的国家之一 , 这也许是造成中国流失的高层次尖端人才数量在世界居于首位的原因之一。

### **3、如何用得好**

能否引得进、留得住 , 特别是用得好高层次尖端人才的关键在于科研教育管理体制和制度。没有一个有利于科学发展的好的制度环境 , 引进再多的海外人才也无法真正发挥他们的作用。当前 , 我国现有教育科研体制的一个显著特点就是行政主导 , 大学和科研机构的官本位意识浓厚。特别是大学之间封闭办学 , 没什么竞争 , 缺乏主动对接国际标准的压力和动力。如果教育体制不做配套改革 , 已引进的各

类优秀人才发挥作用的鲶鱼效应就会受到很大制约，从而影响“滚雪球”效应和网络效应。同时，真正懂得按邓小平的“三个面向”要求办学的行政管理人才欠缺，学术和人才评价标准没有真正与国际先进标准接轨。这些也是导致中国没有一所世界一流大学以及培养不出杰出人才的制度性障碍。

**建议五：实行松绑放权的教育改革，允许并鼓励基层的教育制度创新，引入开放式竞争机制、国际学术标准和国际同行评审制度等，以真正发挥引进的海外高层次尖端人才的作用。**

**建议六：如果在松绑放权的教育改革条件还不成熟或有顾虑的情况下，可以像经济改革早期一样，先搞一些改革试点，办教育特区，给出一些特殊政策，让试点大学先行先试，摸索出一套经验出来。建议花半年左右时间，到引进海外人才推动国际化办学成效明显的国内大学进行调研，探讨其可行性，利用一年左右的时间挑选 8 到 10 所大学进行试验，给予特殊的政策支持。（详细讨论见笔者的建议书：《破解制度难题，打造中国特色的世界一流大学》）**

最后，给出实践检验上述建议措施具有显著效果的一个实例。早从五年前，我们上海财经大学就在颇有魄力和战略眼光的谈敏校长的领导下，在力所能及和国家政策允许的范围内，围绕上述 6 点建议措

施做了一系列大胆探索和改革尝试 ,包括引进了多达 7 位海外著名华人经济学家担任学院院长 ,并大规模引进海外知名大学博士 ,取得非常显著的成效。目前 ,在全校教师中 ,海归博士的比例超过 19% ,笔者所在的经济学院更是占大多数 ,达到 40 名 ,占 55%左右 ,率先实践了国家重视海外高层次人才引进的发展战略。短短几年间 ,学校在学科建设、师资队伍、教学科研、行政管理、学生就业留学、对外交流合作等方面都发生了显著的变化。特别是从国际研究成果看 ,经济学院基本达到了北美五十名左右研究型大学经济学院(系)的水平。



## 附：田国强个人简历及工作业绩

### 个人简历

田国强 1977-1982 年在华中理工大学数学系就读、任教；1982 年获数学硕士学位；1983-1987 年在美国明尼苏达大学经济系攻读博士学位，并获得明尼苏达大学经济学博士学位，博士论文获全美斯隆博士论文奖，其导师是因开创激励机制设计理论而获得诺贝尔经济学奖的著名经济学家赫维茨教授；1987-1990 年为美国德州 A&M 大学经济系副教授(Assistant Professor)；1991 年被破格提前提升为副教授并获得终生任期教授资格(tenure)；1995 年被提前提升为终身任期正教授。

田国强教授曾任中国留美经济学会会长(1991-1992)、民营企业研究中心高级研究员、香港科技大学等多所大学的兼职教授。现为上海财经大学经济学院和高等研究院院长，美国德州 A&M 大学经济系终身教授，教育部首批人文社会科学领域长江学者讲座教授，中组部首批“千人计划”入选者及评审专家。

目前，田国强教授还担任着国际英文学术期刊《经济与金融年报》和《中国经济评论》的共同主编、《中国研究评论》、中文学术期刊《经济学(季刊)》、《经济学报》等的编委。

### 工作业绩

田国强教授是改革开放后留学北美的社会科学领域华人学者中第一个获得终身教职、第一个成为正教授的华人经济学家。在对 1990-2000 年全球最著名的 1000 名经济学家排名中，按照论文数量排名第 185 位，按照论文页数排名第 220 位，按照论文被引用次数排行第 504 位，总体排名第 282 位，在华人经济学家中排名第 4 位。

田国强教授的研究方向包括经济理论、激励机制和制度设计、转型经济学、中国经济、幸福经济学、数理经济学、对策论、动态最优化理论等。在这些领域里，特别是激励机制和制度设计、数理经济学、一般均衡理论、对策论等方面作出了重要学术贡献，现有近百篇英文论文在包括国际一流期刊经济学和数学学术期刊上发表，有 9 篇论文在国内最权威的经济学期刊《经济研究》上发表，主编的《市场经济学普及丛书》(十四册)曾获得 1994 年度“中国图书奖”等四个大奖。

田国强教授 2004 年 7 月受聘担任上海财经大学经济学院院长以来，狠抓学科建设和全方位教育改革，取得十分显著的成效。其倡导的“经济学创新平台”项目被列入教育部、财政部首批试点建设的国家“优势学科创新平台项目”。2008 年 6 月，田国强教授主笔的《治理通货膨胀，更要警惕经济大幅下滑风险——关于解决扩大内需和抑制通货膨胀两难的政策建议》，被递交中央有关部门和上海市人民政府，建议注意经济大幅下滑风险，并提出了“慎紧缩、稳股市、拉两头、控中间、停升值、缓提价”18 字综合治理方针；田国强教授参与撰写的《慎防未来粮食短缺的建议书》提出要提

高粮食收购价格，引导国内粮价逐步与国际价格同步变化的政策建议。这两份政策建议书所反映的风险和提出的政策建议得到有关领导的重视，其前瞻性和科学性也为后来的经济发展形势所验证。

其后至今，田国强教授又相继完成了《对中国大学办学理念和杰出人才培养模式的思考——如何才能培养厚德博学的高层次创新型人才？》、《金融危机、经济增长与可持续发展——关于中国经济短期增长和长远可持续发展的政策建议书》、《关于促进企业界参与教育改革和发展的政策建议书》、《解决“三农”问题的根本出路在于坚持市场导向的城市化道路——关于加快消除城乡二元结构的政策建议书》、《对引进海外顶尖、领军和高层次优秀人才的若干建议》、《当前世界和中国经济面临的形势、问题及其对策》、《破解制度难题，打造中国特色的世界一流大学》等一系列政策建议书，并得到国务院、教育部、财政部等有关领导的关注、批示和回复。