



## 互融：来自“千人计划”的样本

经过了回国的“蜜月期”，国内外差异渐渐显现。当西方思想遭遇东方文化，如何实现理想的互融，成了海归们必须要攻克的难题。

► 见习记者 袁一雪 崔雪芹

作为高级研究员和研发部主任，黄大年在英国剑桥 ARKeX 航空地球物理公司工作了十二年。但在 2009 年年末，他却做了一个决定打破了这种平稳——再别康桥，回到中国。

让他下定决心的，是中国自 2008 年开始实施的“千人计划”。

四年间，不少像黄大年一样，在国外从事尖端学科研究的科研人员，纷纷选择回国。

他们有的选择进入科研机构和高

校，有的则选择自己创业。在外人眼中，他们是拥有国际视野的高端人才。但在他们自己眼中，光环下的不仅是荣耀，还有隐忧。

### 朴实的梦想

“我想，大多数在外漂泊的中国人都有类似的祖国情怀和感恩情结，都有一种希望落叶归根的心态。我对这片生养我的土地一直都有回报甚至

归国工作的想法，也希望最好别等到落叶时，而是在人生发展果实累累的收成季节。”黄大年说。

正是这种想法，让黄大年在英国工作期间一直与自己的母校——吉林大学保持联系，作为访问学者，几乎每年都回来看看。那时，黄大年就动过回国工作的心思。只是当时各方时机皆不成熟，所以一直未能如愿。

2008 年，“千人计划”的推出，为黄大年与吉林大学的“牵手”提供了

契机。双方一拍即合,吉林大学决定立即通过“千人计划”引黄大年回国。

由于黄大年长期从事高精度航空地球物理探测技术研究工作,属于尖端核心技术和敏感领域,由所在国按照规定统一管理。因此他必须“裸辞”,才能回国从事研究。

于是,2009年的圣诞节前夕,他顾不上在西方度过这个犹如春节般重要的节日,携妻子一起踏上归国的飞机。

“现在的中国正处在转型期,正在从科技强国向科技大国的方向努力,正是需要人才的时候,所以我选择回来。”黄大年说,“我也不希望真的等叶子落了才归根,还是希望在归根前为国家做点什么。”

出乎黄大年意外的是,他的职务在回国的洗尘宴上就“拍板”了——国家深部探测重型装备项目首席科学家。

“在英国,效率肯定不会那么高。”这让他感到了家的信任与温暖。

与黄大年一批归国的还有饶毅、施一公、陈十一、潘建伟等人。在回国前,他们几乎都曾在国外研究部门任要职。但他们却也一直都一直与国内研

究机构、高校保持良好的往来。这让这次集体回归水到渠成。

其实“千人计划”出台前,就有大批留学人员选择回到祖国。北京爱社时代科技发展有限公司总裁蔡茂林就是其中之一。

2005年,新颁布的“十一五”规划首次明确单位GDP节能20%的约束性指标。蔡茂林在这句话中看到了自己专业的发展机遇——做节能。于是,他毅然结束了留学生涯,选择回国创业。今年,创业成功的蔡茂林,被溯源聘为“千人计划”专家。

而一大批顶尖人才力量的回国,无疑为中国尖端科学的发展注入了活力。

### 无奈的现实

2010年,70位“千人计划”专家接受中央的邀请前去北戴河疗养。时任中共中央政治局常委、中央书记处书记、国家副主席习近平,中共中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮接见了他们。如此礼遇,让专家们更加坚信自己选择归来

的决定是正确的。

然而,好景不长,经过了“蜜月期”,国内外的差异渐渐显现。当西方思想遭遇东方文化,在国外生活了数十年的专家们有话要说。

在全国乃至世界范围内,黄大年带领的研究团队在其领域内的水平都是首屈一指的,研究作风生水起。在外人眼中,他是成功的学科带头人。只是他心中有些困惑,解不开也放不下,首当其冲的便是当前中国高校的评价体系。

“在吉林大学,学校要求教师必须需要达到一定课时,带了一定数目学生才能完成绩效。但在我的研究团队中,很多人在国际上都是顶尖人才,可就是因为一直埋头研究工作,无暇兼顾其他,工资水平一直上不去。”黄大年告诉《科学新闻》。

这点始终让他很内疚。毕竟如今贫贱不移、吃苦耐劳、肯钻研的年轻人并不多,何况自己手下那些又是真正有才的能人志士。但制度原因却使黄大年无法为他们争取更多。

说起制度,美国杜克大学教授、中国国务院侨办海外专家咨询委员会委员王小凡也表示国内有些科研制度有待商榷。他给《科学新闻》讲述了几个例子:

比如某个项目所申请的几百万元科研经费,要求必须绝大部分都用于购买仪器,而不能用于聘请研究人员或者给研究者加薪;不管进行科研的能力和精力如何,只有院士不受强制退休规定限制,而其他科研人员,包括“千人计划”海归学者,则都必须在60岁左右终止研



一大批顶尖人才力量的回国,无疑为中国尖端科学的发展注入了活力。

面对逆文化来袭,不适应只能一事无成。积极融入从而逐步改变科学圈的规则,成了很多“千人计划”入选者的共识。

究生涯;还有国内的工资制度,几乎每个拥有“千人计划”海归学者的单位,都需要自行筹钱支付学者工资,因为国内的薪金制度远远无法满足高层次人才的需求……

除此之外,现行银行的融资制度也同样让归国创业人员焦头烂额。

“银行以传统操作为主,不能适应中关村对创新创业的要求。”蔡茂林说。于是,他不得不寻找风险投资。而蔡茂林是幸运的,在公司创办一年后,软银中国资本(SBCVC)决定予以投资,才让企业存活下来。

如果这些事情发生在美国,那么几乎只要提出,就会迅速得到解决。但在中国,某些制度、习惯不是一朝一夕形成的,更不可能在朝夕之间就被颠覆。

现实面前,虽然做好了种种心理准备,但海归们更多的还是无奈。

### 善融者行

专家们感到的种种不适,并非空穴来风。有个统一的名词对其予以了定义——逆文化。

在1944年,学者Scheuts就提出了“逆文化”的概念,意思是出国人员在离开本土相当一段时间内,经历了异文化的冲击、适应过程后,回到母国时对于曾经熟悉、现在却可能是

陌生的母文化环境产生的类似于进入新文化后的不熟悉、误读等现象。

21世纪初,在网络论坛上,曾经有一篇名为《一个女海归回中国的逆向文化震荡》的文章,引发了网络内外海归们的吐槽。作者是一名留美海归女青年,文章叙述了她在国内事业、感情、生活上遇到的文化逆袭。最终,种种震荡导致的不适,让她不得不放弃国内的生活,重新回到美国。

面对逆文化来袭,不适应只能一事无成。积极融入从而逐步改变科学圈的规则,成了很多“千人计划”入选者的共识。

在北戴河疗养时领导人与专家们的合影如今还挂在黄大年的办公室。

“每当遇到困难或者感到沮丧的时候就会看看这张照片,它让我想起当时领导人说过的话,让我想起肩上的责任。”黄大年说。

清华大学生命科学学院院长、“千人计划”专家联谊会会长施一公也曾经对媒体表示,他感到自己身上的责任很重,而他也愿意把这种责任传递给其他从海外归来的高层次人才,并肩战斗。

放下身段、努力接地气的顶尖人才,还需要环境和体制的接纳,才能实现理想的互融。

王小凡说,现在是中国从国外引

进人才,等将来中国的科研实力增强,国外来挖墙脚的肯定会有,人才流动是正常现象。

不过,在目前中国经济发展的特殊阶段,如何留住人才才是当务之急。

“从海外往国内引进人才不是终点,不是目标,充其量仅是一种手段!任何人才方面的举措,其终极目标必须让所有的人才——海归或本土、高学历或低学历,都能发挥各自潜力积极向上,从而达到人尽其才!”美国夏威夷大学终身教授、癌症研究中心副主任贾伟对《科学新闻》表示。

在他眼里,一个融洽、和谐的学术生态环境离不开“公平”、“自由”、“宽松”这几大元素。

只有公平,才能真正互融。

中国工程院院士秦伯益则告诉《科学新闻》:“归国人才不是‘客卿’,同样是‘主人’,对归国人才和本土人才应一视同仁,自然地打成一片,共生融合。”

曾有人戏谑,回国后的施一公学会了端起酒杯。而如今,端起酒杯的施一公,做着一流的科学研究,并以身作则改变了很多潜规则。融合,才能改变。

施一公现在是真正的主人,没有人再把他当作外人。