



OVERSEAS
STUDENTS

欧美同学会·中国留学人员联谊会主办

留学生

12
2010

总第96期

吹响人才“集结号”

【封面人物】何伟 医者兼侠客

求解“钱学森之问”

王伯庆 在中国创业更有成就感

ISSN 1671-8739



封面摄影 | 毛京雁

会长: 韩启德

副会长: (按姓氏笔画排序)

马文普 马颂德 王林昌 王晓初

王辉耀 邓中翰 邓亚萍 韦钰

乔晓阳 刘书瀚 刘月宁 旭日干

朱民 闫长明 何亚非 张伟江

陆宇澄 陈章良 郑荃 章新胜

黄洁夫 傅志寰 程津培 端木美

谭铁牛

秘书长: 靳志伟

副秘书长: 陈泉 许维宁

会址: 中国北京市东城区南河沿大街111号

邮编: 100006

电话: 86-10-65254313

传真: 86-10-65129895

E-mail: coesa@coesa.cn

网址: http://www.coesa.cn

《留学生》杂志

主管单位: 中共中央统战部

主办单位: 欧美同学会·中国留学人员联谊会

编辑出版: 《留学生》杂志社

编委会主任: 傅志寰

编委会副主任: 王林昌 王辉耀 徐昌东 靳志伟

编委会委员: 马力 马胜荣 王小芳 庄亮

刘东平 许维宁 朱英瑛 钱江

高志凯 盛亦来 常惠敏

社长: 许维宁

执行主编: 刘东平

编辑部副主任: 周娟娟

美术编辑: 韦万里

摄影: 毛京胤

编务: 唐议方

广告代理: 北京掌讯天下科技有限公司

电话: 86-10-59603332

联系人: 林杨

出版发行: 留学生杂志社

社址: 北京市东城区南河沿大街111号

邮编: 100006

电话: 86-10-65270708

传真: 86-10-65233488

杂志社邮箱: liuxuesheng2010@sina.com

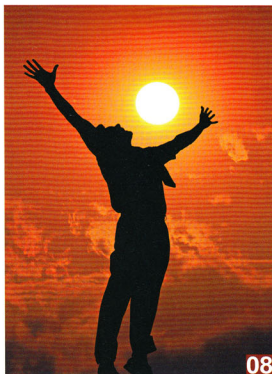
国内统一刊号: CN11-4869/C

国际标准刊号: ISSN 1671-8739

邮发代号: 2-298

定价: 8.00元

Contents 目录



08

月度扫描 News

特别关注 News Focus

08 | 吹响人才“集结号” 引进海外高层次人才面对面

09 | “千人计划”的“软指标”

09 | 增加多样性和灵活性

10 | 发挥海归人才的智库作用

11 | 引进有潜质的优秀青年人才

11 | “事业在中国”是关键

12 | 注重引进“复合型”高端人才

12 | 引进海外企业高级管理人才

13 | 借鉴企业引才方法

13 | 政策、环境、待遇

14 | 解决海外人才的子女教育问题

14 | 不拘一格引人才 中共中央组织部人才工作局副巡视员胡建华访谈

专题 Special Subject

16 | 浅谈美国家庭太阳能发电

人物 People

【封面人物】

18 | 何伟 医者兼侠客

【海归英才】

22 | 王伯庆 在中国创业更有成就感

25 | 会讯

【华人精英】

26 | 茅为蕙 用钢琴讲述成长的故事



孙贤和博士

外”的学术环境。回国人才去创业的多，是因为在中国创业有市场上的地方优势，美国人才相对于欧洲人才回国的少，是因为美国是移民国家，留美人员融入西方社会更深，高层次人才回国的少，是因为他们更考虑工作环境，考虑是否能真正起到领军的作用。高层次人才去教育科研的特别少，说明中国的学术环境已成为培养人才、引进人才的掣肘。目前，中国回国人员已很多，但缺少科研人才，特别是科技领军人物。在中国中、长期人才战略发展不断推进之时，搞清楚什么是良好的学术环境，怎样建立良好的学术环境，变得日益重要。

建立良好学术环境的第一条，应是弘扬

热爱科技工作的精神，并提供一个让科技人员能够热爱自己的工作，全心投入于科学事业的环境。从一个国家来讲，从一个学校来讲，应当如何培养这种对事业的衷心热爱呢？我们提到了荣誉感、成就感和良好的工作和生活条件。我们要让知识分子有荣誉感、成就感，要弘扬热爱科技、教育工作的精神。生活条件、工资待遇要好，但只提薪资待遇是不够的。高层次科教人才追求的，不是奢侈的生活，追求享乐之人，怎么能拥寂寞专注于科研？中国政府提出的对人才提供“待遇适当，无后顾之忧的生活环境”的政策是十分正确的。

注重引进“复合型”高端人才

文 / 刘律明 瑞典印刷技术产品有限公司董事长

引进高层次人才才是第一步，更重要的是，怎样让高层次人才能够迅速适应中国的环境，能够迅速发挥他们最大的领军作用？为此，中国应在国际范围内进行高端人才的使用，支持和鼓励高端人才积极参与科技创新活动和学术交流，为他们提供创新、创业和公平竞争的广阔天地，让他们感到这是一个最理想的、可以发挥他们聪明才智的地方。

还可以通过创新活动了解国际科技的前沿知识和最新动态，掌握先进的创新方法和创新思维。一个长期的鼓励人才发展的环境，是人才计划实施的关键。人才引进计划与体制改革必须同步进行，让人才最大限度地发挥自己

的优势和作用，就能让效益最大化的可能性进一步加大。因此，优化高端人才发挥作用的环境更是刻不容缓。

另外，还要注重效益优先和宁缺勿滥的原则。高端人才的核定标准有很多，除了学历背景、学术能力和专业知识是最基本的，其次就是领导力，不管是从学术研究还是商业活动来看，个人的力量永远胜不过一个团队的力量。他需要有能力去带领好一个团队甚至更大的一个群体。

第三是人才的定位，人才定位不应局限于技术领军人才，商业的领袖人才，文化人才和体育人才，这些都是重要的人才引进内容，

也应有相应的支持政策，应确立相关专业人才为引进对象，加大投资力度，努力培养他们成为高水准的学术带头人，并充分发挥各大研究中心、开发基地的职能，通过定向培养、实践锻炼、重点扶持等方法 and 途径，对既懂现代科技又有管理经营才能的“复合型”高端人才进行扶持，造就技术、商业、文化、体育四个高端的人才高峰，使传统产业达到国际领先水平，推动我国经济和社会的全面发展。目前人才引进已成为一个常态，各个国家都在引进人才，中国尤需。

引进海外企业高级管理人才

文 / 周克明 英国奥科斯国际有限公司董事总经理

建国初期，国家曾通过国家外国专家局邀请了许多外国籍专家到中国从事兼职管理和技术咨询工作。近年来，国家在吸引海外留学人员回国和海外智力为国服务方面，制定了许多政策和措施，但主要集中在教育和科技界，

而在吸引企业管理和职业经理人方面，则没有较具体和操作性强的措施。

我想，政府是否可以考虑类似吸引海外科技资源的方式，加大吸引在海外国际知名企业从事高级管理工作的华侨和人为国服



周克明荣获第7届“十大中华经济英才”突出贡献奖

务,建议国家有关部门参照教育系统聘请“长江学者”教授的方式,研究从海外引进企业高级管理人才的可行性;引进有海外高科技、大型跨国公司和在科技产品创新、国际市场营销方面、有杰出业绩的优秀海外科技和企业管理

专家到国内机构和企业做兼职顾问。

人才引进可以由人事部制订计划,向国家财政申请资金,由国家外专局、欧美同学会、中国科协等机构负责引进,在国家有关战略方针的指导下,如果能充分发挥政府、企业和个

人建设创新型国家的积极性,有效地整合和利用海内外人才和智力资源为国家经济建设服务,中国必将会在国际社会再创辉煌,从一个新型的经济大国,快速发展成为一个屹立于东方的世界强国。

借鉴企业引才方法

文/李家杰 恒基(中国)投资有限公司董事长

中国社科院统计数字显示,中国是全球各国中顶尖人才流失最严重的国家。北京“两会”期间,曾有清华大学教授透露,某专业15名研究生,毕业后12人去了美国硅谷,他抱怨说,“中国的顶尖大学成了为美国培养人才的培训班。”

目前,中国与美国和欧洲国家在科研条件、科研水平上仍有较大的差距。俗话说,“人往高处走,水往低处流”,国内优秀大学生蜂拥到欧美留学的趋势,短期内难以改变。这并非中国独有的现象,其他发展中国家也面临同样的困扰。从另一角度看,其实这也未必不是好事,关键是如何吸引这些优秀人才学成回国效力。

实际上,近年学成回国的人数和比例明显

上升,这与中国和欧美经济此消彼长形成强烈对比的态势有很大关系,但整体而言,仍有数以十万计的优秀人才留学海外,却没有回国。如何吸引这一大批优秀人才学成回国,报效祖国,关键在于条件是否有足够的吸引力。

恒基集团在香港、国内和海外拥有数百万员工。我对企业如何留住人才和吸引人才有切身体会。我也曾多次与国内外的企业家、学者以及政府官员就上述问题展开讨论,大家的共识是,优于同行和市场水平的薪金,能充分发挥才智的职位和良好的工作前景,是留住人才、吸引人才的最重要因素。

商场如战场,而决定胜负的关键因素之一,就是人才。有时为了争夺人才,企业甚至可以不惜代价。虽然一个企业不同于一个国



李家杰(左)代表香港恒基兆业集团向四川地震灾区捐款

家,企业所需的人才和国家所需的人才不尽相同,但企业为生存和发展而千方百计吸纳人才的做法,应有可供国家借鉴之处。

政策、环境、待遇

文/罗悠真 日中产业协会代表

改革开放后,政府开始有意识地引进技术水平较高的专业人才,以帮助提升我国的竞争力。随着大批外籍技术人员与专业人士的流入,我国在引进外资和经济发展两方面都有了长足的进步,跨国公司和中小企业不仅给我国带来了大量的外国直接投资,同时也带来了大批优秀人才。

鼓励企业招纳外国优秀人才,我国政府规定了一系列优惠政策,为了留住人才,我国政府还应批准外国人成为我国永久居民,并允许部分外籍专业人士成为我国公民,人力资源



部应对人才引进进行全面协调和管理,对发展经济急需领域的高技术人才应优先从速引进;注重瞄准国家战略开发项目和战略新兴产业,引进功能配套人才,从共同开发逐渐向自主开发过渡;重视协调引进战略工程项目的核心系统指挥、综合设计的人才,因为这种人才与该支柱产业和著名大学有着深层次的合作关系,一个人就代表了一个军团。

那么,以什么条件留住国外人才在我国工作和生活呢?

首要原因当然是丰厚的薪金。其次,良好