

“千人计划”与“530”计划

百年海归史

第 1 代
1872 年—1875 年，清政府送 120 名 12~15 岁幼童赴美留学。在这批少年归国后，有不少以后成为清末民初的优秀人才。

代表人物：唐绍仪、唐国安、詹天佑

第 2 代
光绪初年派出的海军留学生近百人，分赴欧洲各国学习，回国后担任各级海军将领。

代表人物：严复、刘步蟾

第 3 代
20 世纪初，不少人选择前往日本留学，形成留日高潮。在 20 世纪头十年中留日学生总数达 5 万人以上。

代表人物：黄兴、宋教仁、廖仲恺

第 4 代
1907 年，美国将部分庚子赔款用作中国办高等教育和招收中国学生留美。1911 年中国为选拔和预留留美学生，建立清华学校。此时，除了清华大学派送留学生外，还有大量“自助学者”赴美求学。

代表人物：竺可桢、钱伟长、梁思成

第 5 代
从 1915 年开始，中国知识界的李石曾、蔡元培、吴稚晖等人提倡“勤以做工，俭以求学”，发起成立“留法勤工俭学会”，到 1920 年赴法求学者数已达 1600 人，逐步形成全国性潮流。

代表人物：周恩来、邓小平

第 6 代
1920 年 5 月，苏俄建立莫斯科东方大学招收远东各少数民族和亚洲各国的革命青年。此一时期留学欧洲、苏联的学生，后来绝大部分成为优秀的革命家、文学家和艺术家，成为中国共产党领导的革命战争走向胜利的支柱力量。

代表人物：瞿秋白、刘少奇

第 7 代
1927 年国民政府定都南京以后，中央和地方政府继续向美、英和西欧各国派遣官费留学生，自费留学生也人数激增。二战后，这批留学生回国时已是卓有成就的科学家和熟习现代产业技术的工程师。

代表人物：朱光亚、唐傲庆

第 8 代
抗战胜利后，很多留学生和学者滞留海外，新中国成立后，党中央和老一代科学家们召唤年轻学子回国工作，数千名海外学子慨然归国。

代表人物：钱学森、邓稼先

第 9 代
新中国成立后，中央即决定大规模向苏联和东欧社会主义国家派遣留学生。上世纪五六十年代派出的 1.8 万多名留学人员全部回国，无条件地服从分配，成为后来发展工业和全面建立科研体系的骨干力量。

代表人物：江泽民、李鹏、邹家华、钱其琛

第 10 代
海归一词真正出现于上世纪 90 年代末香港回归时。1997 年后的两、三年间，大概有几千名大陆欧美留学生到香港就业。2002 年是海归潮的高峰年。这批“海归”不仅带来了先进的管理和技术，也带来了市场和观念。

代表人物：王志东、李彦宏、邓中翰、周云帆、张朝阳、丁磊



郭芳 姚冬琴/文

以“创新推动中国转型发展”为主题的 2012“千人计划”太湖峰会近期在无锡举行，海内外的 600 多名“千人计划”专家参加了会议。

2008 年底，中央决定实施引进海外高层次人才人才“千人计划”，围绕国家发展战略目标，用 5 到 10 年时间，在国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、企业和金融机构、以高新技术产业开发为主的各类园区等，有重点地引进、支持一批海外高层次人才回国(来华)创新创业。“千人计划”实施三年来，已分 8 批引进 2793 名海外高层次人才，他们回国(来华)后，在科技创新、技术突破、学科建设、人才培养和高新技术产业发展等方面发挥了积极作用，产生重大影响。

此次峰会主办地的无锡市，在 2006 年推出吸引人才的“530 计划”，推动了物联网、节能环保、生物、微电子等十大新兴产业快速发展，成为国家海外高层次人才创新创业基地。目前，无锡已引进海归领军人才创业项目 1631 个，特别是探索了一条由高端人才引领、政府资源辅助、龙头企业带动、园区一体推进的新兴产业发展模式。

“千人”的烦恼

“研究经费分配的严重问题减缓了中国潜在的创新创业”。当然，社会上仍然不乏质疑之声，尤其是学术界。

“目前归国人员中一流人才少，二三流人才多。”在一次研讨会上，一位学者这样概括“千人计划”人才引进的成果。

“确实，并非所有的先进人才都回来了。例如，大量的理工科高端人才和高端管理类人才还是没有回来。”王辉耀坦言。

这当然也在决策层的预料之内。还是在那次内部动员会上，中组部领导表示：引进海外人才可能会引起国内一些人心理不平衡，激起一些大的浪花。但这也是成本。

“把他们引回来，当然得要付一点代价。这个代价是值得的。”他说。

国际知名科学家、原美国普林斯顿大学教授施一公 2008 年入选第一批“千人计划”，他的全职回国在国际学术界引发了一定的震动。

他很快被国内树立为典范。受其影响，一批海外高层次人才和优秀青年创新人才陆续申请到清华生命科学学院工作。

事实上，回国后，施一公也一直在积极推动“千人计划”人才的引进。

面对社会上的一些质疑，他认为，即使(引进)的这些人不是国际上最领先的专家，但也是不错的人才。“还有一些人去了西部，你们愿意去吗？这些人如果在国外做得已经不错了，而他回来又能以点带面改变一个学校、一个地方学术水平的话，难道我们不该支持吗？”在一次会议上，他这样反问。

确实，“千人计划”人才引进到了第三批，广西、贵州、西藏、青海、宁夏、新疆 6 个省区仍无人选者。

王亚雄抱怨说，“国家层面的推动很有力度，但到了地方缺乏跟踪机制。像内蒙古相对来说滞后一些，跟做得好的地方还是有一点差距。”例如，他的身份问题，至今没有得到落实。王已经入了美国国籍，根据国家政策，应该给发工作居住证，“但内蒙古这边落实得很慢，到现在为止还没有落实，每年都要签证，很麻烦。”

另一位“千人计划”引入的人才也向王辉耀抱怨说，他在美国有很好的工作环境，有上下游及助手配合，结果他回来以后，助手和上下游都没有了，各种表格填来填去，反而出了不少问题。

“无论是回来搞学术的，还是创业的，都有人反映，国内的整套审批系统依然很繁琐，耗费他们很多的时间和精力。”例如，你去当(科研项目评定)评委，你所评的那些人都给你打电话，各种领导也会打招呼。“这在国外是不可想象的，这些刚回国的人很不适应。”

入选第一批“千人计划”的科学家饶毅与施一公曾联合在著名的《科学》杂志上发表文章，公开批评了国内学术环境的不端：中国政府投入的研究经费以每年超过 20% 的比例增加，从理论上讲，它应该能让中国在科学和研究领域取得真正突出的进步，与国家的经济成功相辅相成。而现实中，研究经费分配的严重问题却减缓了中国潜在的创新步伐。

“这些问题部分归结于体制，部分归结于文化。在中国，为了获得重大项目，一个公开的秘密是：做好研究，不如与官员和他们赏识的专家拉关系重要。”

已经回来的这批人，都立志想要改变这样一种环境。

谁最需要国际化人才

国资委是实施“千人计划”的主要责

任部门之一。在“千人计划”正式启动大约半年后，中组部领导曾到国资委做过一次动员讲话。

这位领导在这次讲话中表示，按照建设创新型国家的总体布局，中国高层次人才的主力军首先应该在企业，其次应该在高校和科研机构。“当前高校和科研机构确实集中了我国大多数高层次人才，但相比之下，企业的高层次人才少得多、弱得多，一些高层次创新人才远离建设创新型国家的主战场。”

“中央企业与国际先进企业相比，比较明显的差距在创新、在人才，靠创新才能克服困难，靠人才才能长盛不衰。”他说，中央企业要成为引进海外高层次人才的主力军。

按照中央企业人才队伍建设“十一五”规划，高层次科技人才要占企业科技人才总量的 5%。“目前是 3.1%，缺口约 2 万人。这 2 万人短期内很难全部由我们自己来培养，引进是一种现实、快捷、有效的途径。”

央企第一次面向海内外招聘，可追溯到国资委成立之前。2001 年，中组部首次面向全球招聘神华集团副总经理，被认为是中央直管国有重要骨干企业干部人事制度改革的一项重大突破。彼时，国资委尚未成立。

2003 年 9 月，挂牌不到半年的国务院国有资产监督管理委员会对外发出公告，组织 6 家中央企业面向海内外公开招聘 7 名高级经营管理者。

据媒体报道，国资委会议披露，2001 年以来，共 8 次面向海内外公开招聘央企高管，招聘 128 名高管和 12 名海外高层次人才。

有媒体统计，2003 年以来公示的 122 名央企高管人选中，51 人来自于原企业或原系统内部，占 41.8%。57 人来自具有国资背景的外部企业，占 46.7%。

“什么叫全球招聘？起码你得有一半人是国际上招来的才叫全球招聘，结果招了半天，90%还是内部人才。”王辉耀认为，国资委历年的全球招聘结果一定程度上能反映一些问题，根本原因还是出在体制上。“在国外待久的人可能会在文化的融入上有问题，不一定能适应国内的文化环境。但越是这样，就越要不断引入海外人才来改变这个环境。引入达到一定的规模，文化自然就形成了。”

地方的争夺

“光有大楼，没有大师不行”

在“千人计划”的带动下，地方的人才效应或许更明显些。

王辉耀认为，“最明显的是提升了全国各地的人才意识，各地官员更重视人才，这种附加的效应是不可估量的。”

说到这里，他很激动，因为他写的一本书《国家战略，人才改变世界》被广东省省委书记汪洋专门组织官员进行学习。汪洋说，“广东加快经济发展方式转变关键是人才。我们必须高度重视人才工作，研究人才理论。”

在广东的广州和深圳以及全国的许多城市都提出要打造国际化大都市，但其国际化人才的比例很低，北京、上海、广州等地国际人口的比例都不足 0.5%。这对于一个城市的国际化当然很不利。

“中国的大多数官员已经意识到，中国现在的大楼基础设施都很好了，但光有大楼，没有大师不行，光有硬件没有软件不行。”王辉耀说。

目前，从中央到地方，投入了近 400 亿资金，用于人才发展和引进。全国 31 个省市区和 35 个行业系统已经启动了 2778 项人才工程，制订实施了本地区海外人才引进计划。例如，北京市实施了“海外人才聚集工程”，上海市启动了“上海千人计划”，广东省实施了“珠江人才计划”，江苏省实施了“万名海外高层次人才引进计划”……

事实上，早在 2003 年以前，时任江苏省委书记的李源潮就曾当江苏的形象大使，两次率团专门到韩日、北美地区招聘人才。在招聘过程中，他不仅不遗余力地宣传江苏，而且多次到招聘现场和留学生交谈，鼓励他们回国创业。

王亚雄在江苏设了一个分公司，他明显感觉江苏在海外人才的引进上已经走在全国的前列。

以苏州为例，官方数据显示，苏州人才总量增长率连续 9 年保持在 15%以上，高层次人才数量增速连续 6 年保持在 20%以上，已有 30 人入选国家“千人计划”。

无锡也推出了“530 计划”(用 5 年时间引进 30 名海外领军创业人)。截至去年，无锡已累计引进海外归国人才超过 6000 名，落户 530 企业 1200 多家。

未来 10 年、20 年，长三角地区特别是上海周围，能不能成为世界上科技创业最活跃的地区之一？这是一个未知数。

“530”计划的另一层意义

无锡“530 计划”启动 5 年来，已有 1287 家企业计划落户，注册资金达 41 亿。然而，持续的财政投入也使“530 计划”表现出明显的“粗放型”特征。

记者获得的核心数据显示，5 年来，无锡市对“530 计划”的财政支出已达十几亿。其中，无锡市本级财政累计拨付创业启动资金 6.8 亿元，市(县)区财政累计拨付创业启动资金 2.45 亿元。市创投集团累计提供风险投资 1.58 亿元，市(县)区创投公司提供风险投资 1.84 亿元。

目前，“530”重点投资领域如新能源正面临投资过热现象，上海张江(集团)有限公司总经理、张江高科技园区常务副主任丁磊在 9 月 24 日，于上海召开的“2011 年浦江创新论坛”期间接受媒体采访时更是指出，诸如“530 计划”这样拿来 20 年的财政投资出来的繁荣景象，是一种对未来的不负责任。

无锡“530 计划”于 2006 年启动，意在于 5 年内引进不少于 30 名领军型海外留学归国创业人才，重点是环保、新能源、生物三大新兴产业，以及服务外包、文化创意等先导产业，领军人才。

无锡市人力资源和社会保障局成为“530 计划”的实施单位。该局一位工作人员 9 月向记者表示，无锡的初衷，是让政府做市场缺位的补充。

他向记者解释，现在国内的经济环境已经允许拥有核心技术的海外人才回来创业，但不需要投入太多财政作为扶持资金，这就是我们最终想要达到的。”他如是表述。

无锡为此投入了大量的财力。在一份“530 计划”工作情况汇报中记者看到，前五年政府的财政投入已经有十几亿。“530 计划”的年落户项目数从 2006 年的 7 家增长到了 2010 年的 599 家，2011 年上半年，又有 443 个项目申报，呈现逐年快速增长的态势。截至 2010 年末，已有 1287 家 530 企业落户无锡，注册资本总额超过 41 亿元。

而 530 计划对于无锡的意义除了引进人才外，还有赶超苏州的想法。上述工作人员告诉记者，无锡以前一直领先于苏州，但是在外资企业腾飞方面踏错了一步，新加坡工业园最后落户在苏州而不是无锡，成为无锡后来落后于苏州的原因之一。

“在上世纪 80 年代这样一个特殊的历史时期，苏州的腾飞是借助外资企业的发展，而这方面的优势现在已经不明显了。在新的时期，需要新的政策。”

“530 计划”也将是一个阶段性的政策，等到市场发达了，市场化的风险投资愿意来投资了这两个条件都满足后，政府的直接扶持资金就可以完全退出，全心做一个营造环境的角色。这个阶段可能还要维持很长一段时间。”他表示。

政府资金监管难题

作为无锡创新企业中的一个神话，无锡尚德无疑是所有“530 计划”项目企业的目标。然而多位风投人士对记者表示，尚德的成功几乎不可复制。

无锡在“530 计划”执行中粗放型的管理模式，被多位国内知名风投人士所诟病。无锡市人力资源和社会保障局官员告诉记者，凡可行的设想都可以拿到风险投资，失败的话不加追究。他还透露，出台的《关于深化“530 计划”建设东方硅谷的意见》里，每个落户项目可获得的政策扶持资金从 40—100 万上升到 100—500 万。A 类企业还有 300 万政策性的风险投资，只要想要，政府就给，新增项目质量还可以提升至 1000 万。

曾最早投资无锡尚德的江苏高科技投资集团一位负责人告诉记者，事实上，“530 计划”的成功率很可能不足 10%。

他同时分析，由于政府缺乏整体性的投资规划，无锡“530 计划”同时遭遇着产业同构和过剩难题。现在太阳能光伏领域组建已经明显产能过剩。全国的产能是 40G，而每年的需求只有 20G，这些产能至少需要 30 年才能消化完。而国内在硅料这块的产能扩张也很大，在 2 年内，国内的产能就能满足需求。但无锡在这一块的投资非常

疯狂。

丁磊也认为，“530 计划”现在之所以可以取得这样的繁荣，是因为巨大的财政投入作为支持。“现在拿风投的钱难，拿政府的钱容易。很多项目 7 年都不出成果，却还在问政府拿钱，政府又不懂，谁对这个结果来负责？”

他还认为，资源的效率是考核官员最重要的指标。如果把今后 20 年的资源都放在今天来用，制造一种繁荣景象，而实际上的资源的效率可能都不到 10%，这样的繁荣没有意义。

“千人计划”调查

2011 年上半年，中组部人才工作局、海外高层次人才引进工作专项办委托专业调查机构对“千人计划”实施情况进行了问卷调查，调查对象包括“千人计划”人才(包括创新人才和创业人才)、家属、用人单位、国内人才、公众等。

根据调查报告的结果显示：“千人计划”实施成效得到受访者的充分肯定。其中，99%“千人计划”人才，92.1%的用人单位领导，88.2%的国内人才认为有必要实施“千人计划”。

“千人”选择回国的主要原因中，“报效祖国，为祖国的科研事业出力”及“中国处于高速发展期，回来发展机会更多”位居前列。中国发展经济的速度更快，增强了对外国人才的吸引力。其中，83.2%的创新人才已到岗，67%已开始工作，33%已取得初步成果；86.1%的用人单位对引进的“千人”表示满意；82.8%的创新人才表示国内工作单位适合自己发展。

尽管如此，在这份调查报告中，也暴露了“千人计划”在执行过程中存在的种种问题。

根据受访者反映，创新人才工作条件落实进度较慢。仅 17.5%的创新人才表示所在单位已经“全部落实”，“部分落实”的占 40.4%，“正在启动落实”的占 32%，还有 10.2%表示“落实还有困难”。原因一方面是由于“千人计划”引才政策有待进一步细化；另一方面是部分用人单位与引进人才在签约时过高的承诺在后续工作中兑现不了。

与此同时，56.6%的创新人才，36%的用人单位领导，32.8%的国内人才认为“国家没有配套项目和经费，开展工作困难”。这也是引进人才和用人单位平时反映较强烈的一个问题。

“国家提出的优惠政策很难兑现”、“待遇落实工作不够得力”也是被访者较关注的，特别是人才家属对各项特殊生活待遇的落实情况不够满意。其中，“绿卡、签证”、“子女入学”落实情况得分分别为 67.3 分和 65.1 分；“工作安排”、“住房(租房)”和“其他”待遇的落实情况得分均在 61—64 分之间；“医疗待遇”和“保险”的落实情况得分最低，均在 60 分以下，处于“不到位”水平。

究其原因，该调查报告分析：一是“千人计划”个别政策原则性强，要使其符合每位引进人才的不同需求有难度；二是有关职能部门的审批环节多、周期长，导致部分人才不太满意；三是一些地方和用人单位服务意识不够，切实为人才排忧解难的主动性亟待增强。

国内的总体环境一直是“千人”最关心的问题。对国内的科研环境，创新人才的评价并不高。49%的人认为国内“研究风气不好，把很多时间花在学术之外的‘公关’活动上”，45.9%的人反映“科研项目审批不透明，存在拉关系、走后门现象”，40.1%的人坦言国内搞科研“人际关系太复杂，需要花大量时间处理”。

64.9%的用人单位领导和 55.6%的国内人才也认为“人际关系太复杂”是国内科研环境存在的主要问题。37.0%的创新人才、35.1%的用人单位领导、50.0%的国内人才、36.3%的公众均认为“在当前科研体制下能力发挥有限”。

根据调查结果，对于创新人才而言，“科研团队力量弱”以及“科研经费不足”是他们工作遇到的最大困难；对于创业人才而言，招聘合适人才难以及创业资金来源少是他们面临的主要问题。

在生活上，“空气、水污染严重”，“房价过高”和“食品安全”是引进人才及其家属担忧的最主要问题，同时，43.7%的创新人才和 20.6%的创业人才对自身及配偶的医疗保障和社会保险问题较为担忧。

基于此，65%接受调查的“千人”最后表示，准备长期在国内工作，30.2%的人持观望态度，4.8%的人明确表示准备再次出国。

该报告表示，中组部将会同有关部门在总结经验的基础上，着力解决存在的突出问题，不断完善引才政策，优化引进人才的工作环境，进一步严格标准、优化程序、提高效率，更好地实施“千人计划”。