

人才流失及其逆转

[印度]S.K.乔朴拉 主编

莘国梁 等译



哈尔滨船舶工程学院出版社

人才流失及其逆转

〔印度〕S.K.乔朴拉博士 主编

莘国梁 刘 辉 郭 强 译

兰荣琪 校

哈尔滨船舶工程学院出版社

(黑)新登字第9号

BRAIN DRAIN——
And How To Reverse It

Edited by Dr.S.K.CHOPRA
First edition published in 1986
by Lancer International

人才流失及其逆转

辛国梁 刘辉 郭强 译

*

哈尔滨船舶工程学院出版社出版

新华书店首都发行所发行

绥化县印刷厂印刷

*

开本 787×1092 1/32 印张4.75 字数98千字

1992年9月第1版 1992年9月第1次印刷

印数: 1—1 000册

ISBN 7-81007-231-5/C·8

定价: 3.00元

译 序

据中国记者报导，在汉城举办的24届奥运会上，在许多项目的比赛场上中国记者都是“举目无亲”，看不到中国的选手，但在乒乓球比赛场上，在墨绿色的乒乓案前却听到华语声声，不仅有许多中国选手参加比赛，而且有许多中国乒坛宿将在外国乒乓球队执教。可以说中国对世界乒乓球运动的发展作出了自己的贡献，乒乓球比赛能列入奥运会比赛项目，中国是有功劳的。但是在第二轮比赛中却出现了这样的一个结果，中国第二号主力陈龙灿竟败在奥地利选手丁毅的手下，失去了进入半决赛的资格。中国其他男单选手也均被淘汰。熟悉情况的人说，丁毅原来曾在国内解放军乒乓球队效力，后来移居奥地利并加入奥籍成为奥地利的选手。对此人们议论纷纷。有人说，中国乒乓球运动水平的降低是人才流失的结果，中国的乒坛名将近几年纷纷出国，提高了别人的技艺，反过来把中国人打败了，呼吁人们要制止这种人才流失。有人却不以为然，认为中国运动员出国执教或加入外国球队，使乒乓运动水平普遍提高，这是中国的贡献；这次比赛失利会促使中国人反思，如何进一步提高自己的战术技术水平，去迎接新的挑战。这两种议论反映了人们对所谓“人才流失”问题的不同观点。

什么叫“人才流失”？对“人才流失”应该怎么看？印度总理拉吉夫·甘地在为本书所写的序言中说：“人才流失是人们的流行说法，它是一种复杂的现象。但把它看作是人力资源开发的一种形式，看作个人获取更多知识和经验的过

程，将会更适当些，因为这些人所获得的技能对于祖国来说同样是有用的。我们不必把在海外的印度科学家、技术人员、医生和其他专业人员看作是借出，而应把这看作是一种投入。”这可以说是一种相当新鲜的观点。联合国教科文组织总干事阿马多·马塔尔·鲍在给本书作者的来信中说：“当今世界的主要特征是大规模地急速发展科学，并应用科学来满足国家需要。来自各地的科学家之间的合作现在已成为世界科学知识发展的一个必不可少的条件。这种合作多年来已是进步的一个动力因素。”对于世界科学技术的发展来说，优秀的科学技术专业人才不管在哪个国度里所作的贡献，都是对世界科学宝库的一种投入，发展中国家也有一份享用的权利。但是从发展中国家自身来说，自己培养出来的人才不能为本国效力，却为发达国家所吸引，为他们服务，直接受益的是发达国家而不是发展中国家，当然认为是一种损失。为什么会出现这种“人才流失”？怎样减少以至避免这种损失？是从流出的科技人才本身去找原因，还是从发展中国家自身来找原因和出路，努力改善国内环境，为科技人才创造尽可能好的工作和学习条件，增加吸引力，使科技人才能充分发挥他们的作用呢？这个问题已引起某些发展中国家的政府和各界人士的普遍关注。我们中国也同样遇到这样的问题，并且正在研究自己的对策。最近，国家教育委员会主任李铁映在会见美中学学术交流委员会主席柯莱伦斯·阿兰博士等时的讲话就是我国政府对这个问题的一种反应。

摆在读者面前的这本书虽然不是什么世界“经典”名著，但却是发展中国家研究“人才流失”问题的一种可贵的努力。特别是本书的作者们大多是印度曾在国外留学的科技人员或对此问题感兴趣的印度高级官员和著名学者，他们以

自己的亲身体验，说明他们是如何怀着满腔的爱国热情在学成回国后希望能为祖国效劳，但为找到适合的工作又遇到了多么大的困难和阻力。有的人因此不得不再次出走，有的人勉强留在国内也不能很好地发挥作用。为了交流他们的感受并为政府提供政策建议，1982年2月在新德里召开了一次关于人才流失问题的专题讨论会。在此次讨论会的基础上成立了一个专门小组并组织了一个研讨会，深入地对这个问题进行讨论并提出解决问题的方案。他们邀请了来自不同学科的九位专家撰写论文进行研究。这一工作受到印度的官方人员、非官方人员、专家以及对此问题感兴趣的人们的重视，以专题文集的形式出版了《人才流失及其逆转》这本书，印度总理拉吉夫·甘地为本书亲自作序。

本书对人才流失问题作了系统的分析和研究，除了对人才流失的含义作了探讨，研究人才流失的原因、后果、对策外，还有一章专门讨论逆转人才流失的一项综合配套政策。这对我国关心人才流失问题的读者来说，会有一定的启发和借鉴作用，对各级政府的决策也具有一定的参考价值。

翻译这本书的是原哈尔滨船舶工程学院攻读科技人才学方向的硕士研究生辛国梁、刘辉、郭强三人。具体分工是：序、导言、第一章、第三章第一、二节和第五章等由辛国梁翻译，第三章第三、四节和第四章由刘辉翻译，第二章由郭强翻译。沈阳市委党校马伟光同志参加了第三章初稿的部分翻译工作。翻译工作得到了哈船院外语系兰荣琪副教授的支持和指导，兰老师认真校阅了译稿，个别段落还亲自翻译。他为本书付出了辛勤的劳动。在此，我和我的学生们谨向他们表示诚挚的谢意。中国社会科学院南亚与东亚研究所所

长，中国南亚学会常务副理事长兼秘书长孙培钧同志解答了一些相关问题，我们也深表谢意。

李新生

1988年10月24日于哈尔滨

原 序

发达国家是充满机会的国度。它们从其他国家吸引着能人和富有冒险精神的人。人才比如训练有素的医生、技术人员和学者的这种流入，可以说是发展中国家对发达国家的福利所作的贡献。

人才流失 (Brain Drain) 是人们的流行说法，它是一种复杂的现象。但把它看作是人力资源开发的一种形式，看作个人获取更多知识和经验的过程，将会更适当些，因为这些人才所获得的技能对于祖国来说同样是有用的。我们不必把在海外的印度科学家、技术人员、医生和其他专业人员看作是借出 (debit)，而应把这看作是一种投入 (investment)。

他们当中的许多人都打算回国，但是，他们发现，除了经济报酬外，国内提供不了发挥他们技能的工作条件；由于来自在大学、研究中心和产业部门已经立住脚的人的阻力，一些合格的人才申请进入这些部门也会遇到问题。

这些都不是不能克服的问题。我们正在制定计划和政策来帮助希望回国并为印度人民工作的合格的印度科学家和学者。

印度到处都在挑战。利用新知识来解决长期存在的需 求，这本身就是一项伟大的冒险事业。这项冒险需要集中各种意见和积极性，从而使我们能够更好地利用天才的印度人民的力量，而不管他们现在在哪里。

印度总理 拉吉夫·甘地

1985年8月30日于新德里

致 谢

T. N. 考尔先生一开始就指导并参与了这项工作。K. C. 潘特先生, P. N. 哈科萨先生和K. R. 纳拉亚南先生对这项工作给予了始终如一的鼓励、指导和帮助。印度国际中心主任U. S. 贝派先生, 秘书N. H. 拉马昌德拉恩先生和计划官员P. 戈什女士为这项工作提供了重要信息和条件。出版者凯普·B·弗马对于这项工作自始至终都给予了重要帮助。科利什汉·拉尔先生打印了本书的手稿。

我们感谢尊贵的拉吉夫·甘地总理为本书撰写序言。

编 者

人才流失与联合国教科文组织

巴黎

联合国教科文组织总干事

阿马多-马塔尔·鲍的来信

当今世界的主要特征是科学的大规模高速发展，与其适应国家需要的广泛应用。各地的科学家之间的合作已成为世界科学知识发展的一个必不可少的条件。这种合作多年来已是进步的一个动力因素。

人才流失是高水平的科学技术人员前途暗淡和缺乏机会的结果。对于这个重要问题，联合国教科文组织在过去的数年中已经进行了多次专题的研究。

几乎任何一项科学活动，不管是一项专门研究还是政府间的重要规划，都具有国际合作性质。这种科学活动既促进国际合作，又以国际合作为基础。因此，世界各地专家进行交流、商讨和合作的完整体系是通过他们的专业组织而建立起来的。

人才流失可以通过为科学家提供良好服务条件和受尊重地位而抑制。可以在广泛的基础上制定利用移居国外的杰出科学家和技术人员服务的计划。这些科学家和技术人员包括那些已经加入外国国籍的，那些已长久居住国外的和那些可能不定期地在国外工作的人。对于那些能够在教育、科研领域做出成就的人，只要需要，就可以邀请来访。

在工业化的早期和关键阶段，国家制定一项早期的大规

模的科学技术发展规划能大大减少资本流失。

我希望这个研讨会的杰出的参加者们将找到一些克服人才流失问题的可行方案。在此，我保证联合国教科文组织对这种计划和预算将给以坚定的合作和帮助。

目 录

引 言	1
I 概 论	7
(1) 我们能够处理人才流失问题	8
(2) 人才流失与国家发展	13
(3) 人才流失——人的多重性	21
(4) 价值、社会和人才流失	26
II 原 因	38
(5) 科学家的移居	39
(6) 医生的移居	46
(7) 印度理工学院工程师的移居	50
(8) 人才流失及其与新经济秩序的关系	57
III 后 果	65
(9) 人才流失后果的估量	66
(10) 人才流失的后果及其与人才规划的关系	71
(11) 人才流失和印度的社会-经济发展	76
(12) 人才流失及其对印度科技研究事业的影响	80
IV 对 策	87
(13) 逆转人才流失的基础——增强印度对人才的吸引力	88
(14) 逆转人才流失——跨越等级和交流障碍	90
(15) 留住印度科学家——海洋开发的例证	97
(16) 利用国内外的医学人才	101
(17) 引向国内——留住高水平的科学家和技术人员	105

V 结 论	119
包含一项逆转人才流失的建议配套政策.....	119
参考文献	137

引 言

新德里

国家计划委员会顾问

S.K. 乔朴拉

1974年，我们一些来自印度的大学毕业生在美国斯坦福大学聚集到一起，决定必须让印度的当权人物知道我们的情况，并告诉他们我们在美国深造后回国寻找工作是如何困难。

当时，我们大多数人都在攻读工程和应用科学博士学位。我们是从IITs即印度理工学院和其他主要的印度理工学院获得学士学位后到美国的。

然而，与许多其他毕业后就来美国的人不同，我是作为工程师在印度工作一些年后才来美国的，因此对印度科技人员所面临的问题有亲身体验。大家要求我在1974年暑假回返期间向政府官员介绍我们的情况。

在从加利福尼亚的返归途中，我在华盛顿稍做停留，拜访了当时印度驻美国大使T.N. 考尔先生。他十分同情希望回国的印度学生所遇到的问题，给我写了一封信，介绍我去会见印度官员，并答应尽一切可能支持我们回国。

那一年，在印度期间，我参观了大量社会和教育机构，拜会了各政府部门、公共和私人组织以及学术机构中的大批官员和其他人员。从这些参观拜会中我发现，要找到能够充分发挥我们在美国所学到的知识和技能的合适工作机会是何等之难。

我也发现，那些已在印度的科学和专业机构站稳脚跟的人，对海外年轻科学家和技术人员申请回国方面存在消极情绪。尽管在高层有值得重视的诚望，其中包括总理和科技部长，希望寄身海外的科学技术天才们回国定居，但其所属的其他部门和人员则似乎不愿意接受外来者的干扰。

返回美国之前，我拜访了当时的计划委员会代理主席 P.N. 哈科萨先生，告诉他我在印度了解的这些情况，并指出，我们在海外的年轻有为的科学家和工程师只有在海外得到赏识时，才会被印度赏识，而到那时，他们已经舒适地定居美国，再想让他们回来就太晚了，也就不可能使他们回国定居了。

哈科萨先生耐心地听完我的诉说。他支持我们回归的愿望，但告诫说在美国和其他发达国家学习和工作过以后再回印度工作并非易事。他家已有几代人留居印度，并抵制了定居海外的诱惑。他们牺牲了他们的物质享受。而以印度眼光看，这是他们所追求的和要创造的目标。

他还说，无论政府，还是其他部门，都在谈论并涉及到人才流失问题，但关于印度科学家和工程师回国的选择，归根到底是个人动机问题。每个人都有权选择自己的生活道路。

我回到斯坦福大学，把在印度的拜会情况告诉朋友们。他们多数人决定留在美国，并毫无困难地找到了待遇很好的工作。但是，我们中的一小部分人，不顾障碍与困难，决意回国，为建设我们理想中的印度贡献力量。

当在斯坦福完成博士论文时，我被选拔到世界银行青年职业规划署。我感到这项委派将为我回国作好准备，并将在开发工作中使我获得必要的实践经验，这些经验在我们国家是

宝贵的。

在世界银行工作的三年多时间里，我在拉丁美洲和非洲的一些发展中国家，遇到了来自这些国家并且象我一样在美国和别的发达国家受过更高层次教育的年轻专业人员。

我发现他们遇到的问题与我们所遇到的非常相似。当他们要求回国时，他们国家所存在的等级制度和官僚主义不能给他们提供方便，没能给他们创造条件，使在海外所学到的知识和技能得以施展。

在世界银行工作期间，我也获得了有价值的开发工作经验，这对我在斯坦福完成的“能源工程”博士学业是一种有益补充。但我急于回国，并为此感到不安。时间飞速流逝。我不愿意象我的其他同事那样定居美国，只想回国定居，并在国内找一个适合自己的工作。

我决定返回家乡，而没有向印度政府请求工作，尽管我知道这样下去将很艰难。回国后，我花了几个月时间周游祖国，以便在精神上适应国内条件，因为我离开这里快七年了。

但是，在通过这番适应后开始认真地寻找工作时，我发现迎面而来的困难比我预计的要大得多。我还发现，情况与留学时回国作短暂参观所感受的大不相同。那时，无论到哪里，我都享受显贵人物的待遇。而当人们知道我将久居国内后，同样的研究机构、同样的人对我则十分冷淡。我在全国各地敲了好几个月的门，可始终未能敲开。我感到失望，只好孤注一掷，决定回到美国，并作返美旅程的最后安排。

在我离开前，我意外地再次遇到T.N.考尔先生，他当时(1980年)住在新德里。他劝我在返回之前再试几次。我确实又试了几次，最后在计划委员会获得一个临时顾问职位，

这个职位的薪金少得仅够勉强维持生活。我决定抓住这个机会，从而留了下来。

在我之前或与我一起回来的其他朋友们，则没有如此运气。他们不能以工作维持生活，其中一些人既使在他们的专业领域也无法得到委任。最早回国的大多数人现在又定居美国和其他发达国家，并且都作为科学家、技术人员、医生和其他专业人员在各自的领域出了名。

我留下来了，其他人没有留下，这并不意味着他们爱国之心差些。他们对自己的国家也有着深深的爱，渴望留在自己的国家，并有显示自己价值的机会。也许他们许多人没有尽力使自己适应环境。但是情况确实对他们留在国内极为不利，因为他们进入国内有关部门遇到阻力，并且国内缺乏舒畅的工作环境，还会遇到其他的相关问题。而国外可供选择的工作机会又是如此富有吸引力，不必为长期工作无着而奔波。

工作一年多以后，我产生一种强烈愿望，希望与和我处境相同的人交流感受，从而对我们所必须面临的问题有一个清醒的认识。

得到T.N. 考尔先生的指点，以及其他对人才流失问题有所了解和感兴趣的知名人士，其中包括K.C. 潘特先生和P.N. 哈科萨先生的支持，我们决定，作为第一步，于1982年2月在新德里印度国际中心组织一次关于人才流失问题的专题讨论。

这次专题讨论反响热烈。许多与会者来自海外。他们指出，尽管回国定居很困难，但他们愿意为解决这个问题出力。

然而，也有一些参加者认为，人才流失的现实不是问题的实质，我们应该把注意力集中于已经回来的人，想法改进