

南京 高层人才危机

70岁以上的院士占8成
对“潜力股”吸引力持续下滑

“到2020年，南京教育发展主要指标率先达到发达国家水平，建成学习型城市和世界教育名城。”1月14日，南京市政协十三届二次会议召开“打造世界教育名城”专题议政会。

与会的教育界别委员，南京工业大学校长、中科院院士黄维表示，打造教育名城，大学应成为城市发展的“动力站”。但仅从高层次人才“首尾”两端来看，作为高教资源优势相对集中的南京，“老龄化”现象已非常凸显，四所名牌高校的院士中，70岁以上的占了八成，且高层次人才增量的相对优势丧失，吸引力不大。

“没有绝对的存量优势，又没有新生代储备的相对优势。”黄维表示，要居安思危。

现代快报记者 黄艳 金凤



不光是南京，“院士老龄化”在整个中国都存在 资料图片

院士群体老化 新增数震荡下滑

作为全国科教中心城市，国家高等教育综合改革试验区所在地，南京集中了54所普通高校，其中“2011计划”大学两所，985高校两所，211高校有8所。总体来看，南京高等教育的数量和规模不可谓不大，但参照“世界教育名城”要求高等教育所要达到的水平，还存在很大差距。

黄维做了统计，目前，以两院院士为代表的科学技术界最高精英，老龄化现象严重。以南京大学、东南大学、南京航空航天大学、南京理工大学的两院院士情况为样本，四所高校两院院士的总量为61位。平均年龄为75岁，70—89岁年龄段占八成，成为“院士军团”的主力军。人数最多的年龄段是70—79岁年龄段，共有35位，接近六成，已超过全国平均水平（四成以上）；而其中75—79岁年龄段（即五年内陆续跨入80岁门槛的群体）又占其中的七成以上。

以两院院士为代表的科学界最高精英的新增储量不足，从2001年至2013年两院院士的增选结果来看，南京新增院士数量呈震荡下滑的态势，且两院院士增量的相对优势丧失。从南京新增两院院士占全国新增总量的比例来看，以2001年7%为起点，以2013年3%为终点，整体趋势在走低。

从新增院士的分布情况来看，2009年前的几次增选，南京尚能紧随北京、上海之后，具备一定的相对优势，但2009年及以后的几次增选，广州、西安、成都、合肥、武汉、长春等城市异军突起，除北京外，各大城市间已呈现群雄逐鹿之势。

另一方面，“潜力股”落户南京的偏少。黄维说，以第五批“青年千人计划”入选（公示）情况来看，北京、上海高居第一、第二，南京不敌武汉，排名第四（入选总量仅占总数的6%），杭州、合肥、苏州紧随南京之后，差距不大，南京对高层次人才的吸引力正在下降。

黄维说，现状是，南京高校人才资源，既没有绝对的存量优势，又没有新生代储备的相对优势。

南京高校的 人才难题

黄维表示，人才的缺失，同南京高校在大学排行榜中徘徊不前、表现不佳的总体局面是相吻合的，更突出体现了人才资源对于提升高校核心竞争力的决定性作用。

根据中国校友会网2013排行榜，排名前十名的高校，南京仅有南京大学跻身其中，且排名第6；前50名高校中，南京仅有3所高校名列其中。

查看中国校友会网2009—2013五年间的排行榜数据，进入前50名的南京高校一直徘徊在3—4所，且总体排名有下降的趋势。

同时，南京高教发展存在“重理轻文”。政策导向方面，在创新与创业的关系处理上，南京的科技政策存在向创业倾斜的趋势。

黄维说，现在南京一直在强调加速科技成果的转化，有时指标下放到各个区县，“急吼吼”地想把科技成果变成产品，这种急于求成的外部环境也会干扰到青年教师。

一些青年教授，原本在基础研究方面会很有作为，但因为这种外部诱惑，现在都沉不下心来做科研，“我的几个学术骨干也不时被干扰，经常会有声音来说，动辄以上百万的条件动员他们去开公司、搞创业。要不是我坚持，他们早就走了。”黄维建议，科技成果的转化可以通过社会中介机构完成，而不是把教授们逼到市场去推广。

相比而言，黄维更推崇北京刚刚出台的“京校十条”，他认为，规定中对高校科研人员的创业身份的界定非常灵活，其中包括，支持高等学校拥有科技成果的科技人员离岗创业，高等学校可在一定期限内保留其原有身份和职称。

高校科技成果转化收益不少于70%比例奖励科研人员、设立科技成果转化岗，允许在校大学生休学创业。

31岁教授的沮丧： 年轻人无法“出头”

南京某高校教授陈伟（化名）已经在南京工作了7年。虽然跟同龄人相比，他算得上成功——仅仅31岁，就已经评上了教授、博士生导师，但说起目前的科研环境，他一声叹息。“能留在南京，跟我现在所处的科研团队和导师的个人魅力有很大关系。”

2007年，陈伟从复旦大学毕业时，有很多选择，当时他已经申请到英国帝国理工大学的博士后，也有企业向他发出邀约，给出15万的年薪。但陈伟一心想做科研，追随导师来到南京。

那时的人才引进政策还没有现在的到位，陈伟的月薪只有两三千元，跟同事挤在一间宿舍里，一住就是3年。

凭借持续的努力，陈伟逐渐得到认可，31岁被破格提拔为教授和博士生导师，但他越发感受到发展的瓶颈。“我还是幸运的，更多的年轻人，没有能够脱颖而出的机制，很多的资源仍然集中在资深的‘大家’身上。”

现在，让陈伟最沮丧的是，随着研究项目的深入，实验室空间显得越来越局促，能获得的项目基金支持基本全部来自科技部、教育部和江苏省的杰出青年基金，虽然在南京，但没听说南京市有什么项目基金可以申请。

引才的关键 是“引心”

除了资金问题，黄维认为，针对高层次人才队伍中老龄化现象严重、青年人才储备不足的问题，在高层次人才引进的工作中，应注重“潜力股”的引进，加强对以“青年千人计划”入选者为代表的青年学者群的关注、引进与培养。黄维说，他们往往有着丰富的海外学术经历、活跃在学术前沿、有非常好的成果体现，但由于缺乏国内经历、尚无缘各类头衔，但基于丰富的创新积累与积极进取的创新精神，他们事业的发展前途无量、科技创新的贡献度将与日俱增。

他表示，引才的关键是“引心”，事业才是拴心留人的根本，现在的机制仍有障碍，户籍、档案、社保等壁垒未能从根本上解决。未来要简化手续，减少流程，必要时可以建设一些绿色通道。城市的高房价压力、环境污染与雾霾天气、交通拥堵等“城市病”，户籍与子女入学问题、功利色彩浓厚的社会氛围等，都将影响人才引进的规模与质量。因此，需要政府格外注重城市人文环境的营造。此外，政府应从政策上，以创新为导向，支持高校加强重大科技问题的公关。要回归大学之道，使教师能安心于教学科研，学生能自主学习知识和创造知识，使大学真正成为高水平人才的聚集地。

他山之石

苏州 地方配套基金 出手阔绰

在刚刚公布的第五批“青年千人计划”人选（公示）中，落户苏州的高端青年人才人数紧逼南京，其中，仅仅苏州大学就吸引了10名青年才俊，还有3位落户于科研院所。在南京，只有南京大学有17人入选，东南大学有3人入选，另外3所高校各有1人入选。

“其实苏州这几年的发展势头很猛，让我们很羡慕。”陈伟说，他现在虽然入选973青年科学家、教育部新世纪优秀人才、江苏省“杰出青年”基金获得者，但他在学术上的进展远没有在苏州大学的同学迅猛，“苏州的机制比较灵活，当年苏大以特聘教授的头衔把我同学聘过去，又给配套的实验室，年薪20万。”此外，他说，苏州也曾出台规定，如果学者们能申请获评国家项目基金，苏州市还能以1:1的比例配套研发基金。也就是说，“如果你能申请到100万国家基金，苏州市还将再拨付100万元支持你的科研。”

陈伟所言不虚，现代快报记者发现，在《苏州工业园区科技计划项目配套资助操作管理细则》中发现，当地对于项目的资金支持气魄不小，例如“上级主管部门的立项文件（或项目任务书、合同书）中未明确配套要求的，原则上按照上级拨款资助的1:0.5给予配套资助。

而《苏州高新区浒墅关镇科技创新、人才引进管理办法》中，还明确对已经列入国家科技项目计划的科技人员，要求必须有地方资金进行配套的，由镇按一定比例予以一次性奖励；对获批的省、市科技项目，分别给予30000元、10000元的奖励。



中组部公示的第五批“千人计划”名单中，入选人数排在前十的南京高校，仅有南京大学一家。 制图 李荣荣