

着力做好海外高层次人才引进工作

——在新时代“第一资源”开发大会上的发言

◎ 现代工程与应用科学学院 吴迪



各位领导、各位同事：

上午好！昨天的会议中，胡金波书记的讲话为开发“第一资源”、兴校强校明确了方向、厘清了思路，杨忠常务副书记和谈哲敏副校长的主题报告为开发“第一资源”提出了具体的举措和办法，非常振奋人心。下面我简要汇报现代工程与应用科学学院海外高层次人才引进方面的工作，请大家批评指正。

十年前，学院挂牌成立的时候，仅有教授副教授34人。学院的特征是学科深度交叉融合，规划了材料、光学、能源和生医四个学科方向，因此队伍建设一直是学院工作的重中之重。立德树人是建设“第一个南大”的第一使命，在选人用人上，学院注重“德才兼备”，将师德师风的考察贯穿于人才引进的全过程。得益于中组部有关人才计划、学校的登峰B和江苏省特聘教授等人才计划的支持，我们人才引进的主要渠道是海外招聘。目前已到岗的海外杰出人才已成为学院教学和科研的主力，他们分别来自美国、英国、日本、加拿大、瑞士、新加坡、澳大利亚等国家的知名大学，大多数以前和我们南大没有学缘关系。

经过多年的摸索，学院海外招聘已经形成一套规范流程。首先我们成立了由院领导、各系主任和学科带头人组成的人才招聘委员会，委员会设一个专门的秘书。招聘小组根据学院学科发展需求，对学院拟引进人才的专业和方向做好战略部署和规划，每年年初即确定好全年的招聘计划和预算，平均每年2-3次赴海外招聘，提交到学院党政联席会上讨论定案。

我们海外招聘的主战场是材料、光学、生医等领域的国际顶尖学术会议，

比如美国材料学会春季、秋季年会，欧洲材料学会年会，激光与光电子学会年会等等。每次均由院长或书记带队，组织参加会议的教授一起组成招聘小组。每次海外招聘行前，我们会积极联系海外校友，依托校友群做好广泛宣传，在科学网、学院“天下为工”微信公众号等网络平台发布招聘广告，鼓励学院老师在个人微信朋友圈转发，让尽可能多的优质潜在申请人获得招聘信息。

我们采取的海外招聘形式灵活多样，除了会议期间在展台接待前来咨询的青年学者，介绍招聘岗位方向、国家和学校人才政策以外，在经费允许的情况下有时还举办提供简餐的宣讲会、座谈会等，请已经入职或即将入职的青年杰出人才现身说法，尽最大的可能吸引优秀的人才。我们还会去会场附近人才聚集的高校，比如斯坦福、加州大学洛杉矶分校、伯克利分校、麻省理工学院等开展定点招聘，遇到特别优秀的候选人，在条件允许的情况下，我们利用校友的关系借用或租用会议室，立即开展面试工作。如果条件不允许，就邀请他们利用回国的机会到南大访问，进行面试或组织网络面试，学院负责候选人在国内来往南京的旅费和在南京的住宿费用。对每一位来访的候选人，我们都安排党委相关人员、系主任、学科带头人和相关研究方向的教授与其交流。一方面，介绍南大和学院发展现状和潜力，强调事业引人，鼓励候选人投身我国变身教育强国和科技强国的壮阔历程，在建设“第一个南大”的新工科、逐鹿世界、弄潮涛头的过程中实现人生价值；另一方面，安排专人陪同实地参观实验室、考察工作条件和校园环境，特别是参观

和园的生活环境和幼儿园、小学、中学等基础设施，打消他们在南京安家的顾虑。学院希望通过这种深层次的交流，能够更透彻地了解候选人的科研水平、科研潜力，同时也借此机会对候选人的政治思想素养、沟通交流能力、为人处世态度等方面有相对全面的评价。即使招聘委员会没有同意推荐申报，我们也做同样的安排，广结善缘，希望他们帮我们多宣传学校的人才政策和学院的发展潜力。

对学校最终确定的候选人，我们尽最大努力做好申报材料准备工作。由于大多数候选人久居国外，对中文术语和申报书的行文语境都不熟悉，学院安排相关学科有经验的教授协助修改、优化申报材料，做到人盯人点对点专人负责。通过函评以后，学院提前开展预答辩工作，邀请资深科学家和近几年成功入选的同事参加预答辩，对每位候选人答辩过程中出现的问题进行详细的点评、甚至安排专人帮助修改答辩材料。以上这些努力使我们学院候选人的答辩成功率、到岗率都稳居全校前列。

青年人才到岗以后，学院也在团队建设、项目申请等方面给予大力支持，帮助他们更快更好的开展工作，比如积极推荐他们在国内学术会议上做邀请报告、推荐他们到国内学术组织任职、推荐他们参与外校组织的大项目等等，使我院青年人才更快更好地融入国内学术圈，在校外争取更多的资源。在学校相关单位的支持下，我们也努力做好人才家属工作安排以及协助子女入学、入托等，为人才来宁工作解决后顾之忧。学院重视青年人才的党建工作，坚持高标准严要求，培育“双带头人”，教工第一支部、第二支部的书记均为青年

杰出人才，起到了很好的带头作用。

目前，学院已有3位青年教师获得了青年973项目的资助，12位青年教师承担了重点研发计划的课题，他们中的大多数都获得了中组部有关人才计划和登峰B计划的资助。学院挂牌成立10年以来，在高水平论文发表方面始终处于全校前列，共发表Nature论文1篇，Nat. Phys./Nat. Mater./Nat. Photonics/Nat. Nanotech.等大子刊12篇，Nat. Commun./Sci. Adv.共25篇，其它学科群一流刊物31篇，这些高水平论文大多数也来自获得青年杰出人才计划和登峰B计划资助的老师。学校人事部门不唯文章、相对宽松的考核政策，也为青年人才沉下心来做大事提供了良好的环境。上一周刚刚在Nature上发表了有关钙钛矿氧化物二维晶体材料论文的两位主要作者之一在三年中期考核的时候并没有多少文章，但是学校考核小组基于他在实验室建设方面的工作和良好的工作状态，仍然给他评了优秀，极大地鼓舞了他的工作热情。

可以说没有学校人才政策的持续支持，就不会有现代工学院的快速发展和壮大。人才是建设“第一个南大”的第一资源，今年是南京大学“第一资源”开发年，也是学校“双一流”建设的关键年，学院将认真学习学校相关文件政策，贯彻这次“第一资源”开发大会的精神，从南京大学建设新工科的实际需求出发，寻觅人才求贤若渴、发现人才如获至宝、选拔人才不拘一格、使用人才各尽所能，继续做好人才引进、发展工作，不断抬高“人才高地”，不断增多“人才高峰”，为学校“双一流”建设贡献力量。也希望借此机会，与兄弟院系互相学习、诚恳交流。谢谢大家！

大学的高度

（上接第6版）三项工作。这三项工作我称之为“侧目校际”、“整合院际”和“聚焦人际”。

全世界可能没有一个国家像中国这样关心大学排名：媒体关心，大学关心。膀大腰圆的，如如不动；新进暴发的，沾沾自喜。有什么意义？很无聊。试问，我们的理科得到了多少个诺贝尔奖？我们的文科有几个世界级的大学者？发明了什么样的人文社会科学理论？每个大学都有自己的品格。刚才邹院士讲到日本，日本政府每年给东京大学的国家预算最多，但在日本得到的20多个诺贝尔奖中，东京大学只占1个，不如京都大学、名古屋大学多。人们研究后还发现一个现象，好像远离中心的西部地区，更容易出诺贝尔奖得主，这值得我们反思。一个大学应有自己的“品”，可以互相比拼，但不必追求同质化，所以我称之为“侧目校际”。

南大校训有四个字：诚朴雄伟。我认为最重要的是前两个字，曰“诚”，曰“朴”。心不诚，行不朴，学术就会变调。不要穿大号鞋跑步，会摔倒的；不要马步没站稳就挥大刀，会自戕的。坚守诚朴，自然雄伟。如果培养不出个人冠军来，可以

集众人之力，争团体冠军；争不到个人亚军，可以集全体之力，争团体亚军。万人都争不到，可以着眼未来，争未来的个人冠军、个人亚军、团体冠军、团体亚军。但是我们培养的人才一定要来历清楚，名字叫“Made in Nanjing University”。

接下来，是“整合院际”。这个我想说，又不愿说，因为在座有很多院长和系主任，我称他们为“诸侯”，发言后也许要跟我扳手腕。但是，我还是必须说。我们的院系“诸侯”权力大，经费足，有的堪比国外大学。碰到好的“诸侯”，邦国兴；碰到不好的“诸侯”，邦国衰。道家说“一人得道，鸡犬升天”。密宗说“师傅下地狱，徒弟跟着拱”。我强烈呼吁，校领导尽快建立一个在院系之外的协调机构——“理科部”、“文科部”。注意不是“之上”，是“之外”。我们南大对面的大学——北大，早已建起来了。小时候，大家都玩过一种伙伴追逐的游戏，当被追逐的人跳进某个格子或某个位置后，就不能被迫了。这是世界性的游戏，叫“asile”，像飞地或规避所。它的隐喻是，要给那些被忽视的、被遗忘的人才留有空间，予以扶持。

学衡研究院已经成为蜚声国内外的研究机构，它在现有的院系格局下是绝对不可能成立的，是学校层次决断的产物。昨天听说学校还有多个编制有待消化，既兴奋又不安：在被各院系“瓜分”前，能否划出一部分给我们这些嗷嗷待哺的。如果给我10个名额，我敢说数年后我们的研究不仅是全国冠军，还可能争世界冠军。

何谓人才？很难一言以蔽之。有的人才，熠熠闪光，可能是Schein——假象；有的人才，晦暗不显，原来是authenticity——本真。为什么我们的学术会呈现“数字的繁荣”？用人类学家吉尔兹的“内卷化”（involution）概念，会陷入“学术内卷化”（academic involution）呢？所谓“学术内卷化”，简单地说，就是投资很多，收获很少。我们讲“创新”，却轻视创新的前提是学者的“个性化”。Inpidual这个词翻译为汉语，很不容易，曾有“一之个人”、“一个之人”，“一个人”等译词，最后成为“个人”。原因是，个人是与现代文明联系在一起，西方人的学问是以“个性化”为前提的。而我们的学问大多以“世间法”为出发点，按照世间的原则，研究必然会呈现出高度同质化的特征。钱锺书先生在《围城》里有段

话，“外国一切好东西，到中国没有不走样的”，“不知道这正是中国的利害，天下没敌手，外国东西来一件，毁一件”。正如我们老师要爱护特立独行的学生一样，我们的领导既然站得高、看得远，就要包容各种各样特立独行的教师。他们是一个大学的人才。“聚焦人际”是承认人才的差异性，旨在发挥人才的能力。可以说，现代大学史上留下好名声的领导，都是能够包容差异性的。

以上是我说的国际、学际、校际、院际、人际，加在一起是“五际”，不是“5G”。“五际”在中国的古籍里有特定的含义：“卯、酉、午、戌、亥也，阴阳终始际会之岁，于此则有变改之政也。”今天，我们正处在一个大变动的时代，百余年前刘鹗在《老残游记》里写过一段话：“吾人生今之时，有身世之感情，有家国之感情，有社会之感情，有种族之感情，其感情愈深者，其哭泣愈痛。”大变动的时代呼唤各种各样的人才，对于学校召开人才开发大会，我是发自内心的支持的。在培养人才方面，作为教师，责无旁贷。面对学校的召唤，套用旧小说里的话：某愿往！

（本文根据孙江教授在南京大学“第一资源”大会闭幕式上的发言录音整理而成）