

# 动态

09/2010 第12期总第12期

国际人才

## 本期导航

### ◆ 发展纪事

海外高层次人才浙江大学工作驿站  
浙江省人才发展研究院揭牌成立

### ◆ 成果速递

浙江大学公共管理学院课题组：  
城市国际化战略框架下的国际化人才队伍建设研究

### ◆ 他山之玉

全球人才争夺的新趋势与中国的对策  
国外专家开发与利用的人才建设  
外籍人才的引进与管理  
引进海外高层次人才须正确处理的关系

## 编首语 Preface

拥有一支素质高、数量庞大的国际化人才队伍对于提升人才整体素质、加快产业体系调整、适应经济全球化发展的需要具有重要的促进作用。人才国际化对国际化人才的需求量大面广，建设高素质的国际化人才队伍是使我省在人才国际竞争中争取主动，从而增强我省在经济全球化中竞争实力的有效手段。

作为沿海地区经济较发达地区，我省的国际化人才队伍建设显得尤为重要。低碳经济的机遇与新兴产业的发展需求，使我省对国际化人才的需求更为紧迫。建设国际化人才队伍，必须坚持以产业为依据方能展示以用为本的人才工作精神；必须坚持市场导向，发挥市场的基础配置作用；必须充分发挥政府的调控作用，建立开放的国际化人才市场服务体系，放手培育和发展社会中介组织，不断满足企业主体在人才开发中对各类市场服务的需求。

本期聚焦 国际人才 ，包括国际化背景下杭州市国际化人才队伍建设研究；国际人才竞争的趋势与中国对策；国外专家的开发与利用的平台建设；外籍人才的引进与管理；正确处理海外高层次人才需要处理的六大关系。

为侧重政策建议的呈现与展示，本刊对原成果和稿件有所增删。

## 目 录

### 编首语

编首语 ..... 错误！未定义书签。

### 发展纪要

海外高层次人才浙江大学工作驿站浙江省人才战略研究院揭牌成立 .. 3

### 成果要报

杭州实施城市国际化战略框架下的国际化人才队伍建设研究 ..... 6

### 他山之玉

全球人才争夺的新趋势与中国的对策 ..... 24

国外专家开发与利用的平台建设 ..... 28

外籍人才的引进与管理 ..... 31

引进海外高层次人才须正确处理的关系 ..... 36

# 海外高层次人才浙江大学工作驿站 浙江省人才战略研究院揭牌成立

9月30日下午，浙江省海外高层次人才浙江大学工作驿站和浙江省人才发展研究院在浙江大学揭牌成立。浙江省委常委、组织部长蔡奇和浙江大学党委书记张曦共同为人才驿站和人才研究院揭牌。惠觅宙、万斌、余伟明、苑维然等4名海外高层次人才与浙大签约，成为首批进入人才驿站的人员。

建立海外高层次人才工作驿站，是为了更好发挥浙大国家海外高层次人才创新创业基地的作用，吸引集聚更多的海外高层次人才，为海外高层次人才在浙江省创业创新的初期提供服务，构建产学研合作的新模式，实现高校、地方、企业和人才的多赢。进站人员可选择在浙江省自主创办企业、到企事业单位从事创新工作或到浙大所属研究机构从事创业创新活动。合同期内人事关系可挂靠浙大，浙大为其提供事业编制，按规定参加专业技术职务任职资格评聘和申报研究生指导教师资格。

已取得博士学位或达到相当于高级工程师水平，近3年在海外学习或创业，年龄不超过50周岁，拥有自主知识产权或掌握核心技术的优秀人才，都可以申请进站。进站人选一般由地方政府、企事业单位或浙大所属机构推荐，也可自荐。浙大成立相应评聘小组，评审申请者进站资格、聘任相应专业技术职务。在站期限一般为3年，对地方经济和浙江大学有重要贡献、业绩突出的人才可续聘一期，甚至长期续聘。

浙江省人才发展研究院由浙江省委组织部和浙江大学在原有浙大人才发展战略研究中心的基础上组建，委托浙江大学吸引海内外专家学者组建专兼职结合研究队伍，开展课题研究。主要职能是紧密结合浙江省经济社会发展现状，开展人才相关理论和政策研究；通过开办各类培训班、人才政策学术论坛、学术交流等活动，提升全省人才工作队伍的理论水平和业务能力；发挥智囊团作用，为浙江省委、省政府实施人才强省战略提供决策参考和信息服务等。

张曦书记在讲话中说，作为国家首批海外高层次人才创新创业基地，浙大积极发挥国际交流与海内外校友资源优势，依托多学科创新平台加大人才引进力度，近两年吸引了包括 2 名院士、21 名国家千人计划创新人才在内的一大批高层次人才加盟浙大、落户浙江。下阶段，浙大一定以建设人才驿站和人才研究院为契机，倾注超常规的精力、采取超常规的措施、不惜超常规的代价，深入推进人才工作，包括建设一批人才驿站海外联络处，形成驻外引才、以才引才的工作格局；积极参与海创园建设，加大对接力度；完善考核激励机制，整合各方资源为引智引才营造更好的政策环境等。

蔡奇部长指出，人才驿站依托浙江大学优良的科研资源、环境资源、人才资源和品牌资源建立，是浙江大学开展校地合作，主动服务地方经济社会发展的重要成果，也是浙大创建世界一流大学的高超之举。驿站成立后，要更好地与海外高层次人才、地方和企业引才需求、海创园等对接，充分发挥好桥梁纽带作用、人才蓄水池作用和助推产学研结合的作用；人才发展研究院要围绕浙江省经济社会发展的中心任务，开展人才政策和理论研究，努力打造成服务浙江省人才工作的一流智库和培养人才研究人员的摇篮。希望这两个人才工作新平台不负众望，在浙江省海外高层次人才引进，推进校地合作和加强人才发展战略研究中发挥独特作用。

揭牌仪式由浙大党委副书记邹晓东主持。浙江省委组织部副部长姚志文，省委教育工委书记、副厅长李鲁，省科技厅副厅长曹新安，省财政厅副厅长罗石林，省人力资源和社会保障厅党组副书记、副厅长袁中伟和浙江大学副校长褚健等出席。浙江省级相关单位及各市委组织部领导，浙江大学相关部门和单位负责人参加。



# 杭州实施城市国际化战略 框架下的国际化人才队伍建设研究

杭州市委组织部人才办 浙江大学公共管理学院课题组<sup>1</sup>

## 成果导读：

加快推进杭州市国际化人才队伍建设，是杭州适应经济全球化发展的需要，是杭州建设与世界名城相媲美的生活品质之城的需要，是杭州提升产业层次和人才队伍整体素质的需要。国际化人才的作用在知识经济和全球化时代可谓异常重要：有利于充分借鉴和利用先进国家成果；有利于增强技术和管理的本土适用性；三能有利于时刻保持同前沿领域的联系；四能有利于强化同世界其他国家的合作。在分析杭州市的国际化人才的基本状况、工作成就与不足的基础上，本研究对杭州市国际化人才队伍的研究提出以下政策建议：

- | 全面提升杭州国际化人才的能力素质。引入培训补贴的政府支持方式，政府补贴制度突出重点行业紧缺国际化人才培养，建立多元的培养投入机制；有计划、有重点地选派一批高层次、高学历“两高”人才到知名外资企业学习，实施“两高”人才锻炼工程；鼓励支持用人单位选派有潜力的人才安排到或送往国际性项目、不同国家、不同岗位任职与锻炼，强化实践锻炼；继续有计划地选送优秀中青年干部赴发达国家攻读MPA硕士学位及赴发达国家与地区进行挂职锻炼
- | 创新国际化人才引进机制。紧密围绕杭州市产业升级的需求，编制紧缺急需的国际化人才开发目录；创新引才方式，多渠道、全方位的引进；搭建留学人员产业园区、博士站、大院大锁的建设，构筑事业平台成为引才机制的核心。
- | 进一步营造国际化人才的环境。从文化、知识产权、经济利益等方面改善软环境的建设；建立海外人才信息库，建成人才供需信息系统。增强国际化人才市场配置功能；改革薪酬、实现收益分享，实现与国际接轨的激励机制；

<sup>1</sup> 本课题是杭州市委组织部人才办与浙江大学公共管理学院合作课题，执笔人浙江大学公共管理学院陈丽君教授，黎灿辉研究生。

制定国际人才的居住计划，解决后顾之忧，优化生活环境。

- 1 把推进教育国际化放到十分重要的位置。建议实行教师国际化和学生国际化两种战略；实施教育制度国际化，健全教育国际化相关法规政策体系与专门管理机构；探索与国外名校建立双项学位制度。鼓励在杭高校、企业出国直接开办或合作开办海外学校，积极引进国外名校或与国外名校联合办学。

成果速递：

## 杭州实施城市国际化战略 框架下的国际化人才队伍建设研究

杭州市委十届四次全会提出杭州要：实施城市国际化战略。城市国际化，需要大量地国际化人才。没有人才的国际化，就没有城市的国际化。杭州要积极投身经济全球化大潮，参与国际分工和国际竞争，建设与世界名城相媲美的生活品质之城，必须大力推进人才国际化的进程。

### 一、国际化人才的界定

国际化人才与一般性高素质人才的不同之处就在于跨国(境)学习工作的经历，这也就成为界定和调查国际化人才的重要依据和基本标准。

国际化人才，主要是指具有较高学历、懂得国际通行规则、熟悉现代管理理念、具有丰富的专业知识和较强的创新能力以及跨文化沟通能力的人才。具体包括以下几类：(一)具有国(境)外学习、工作经历，目前在我市工作或创业的海外人才(含取得外国国籍的海外人才)；(二)具有国(境)外学习、工作经历，目前在我市暂未就业或创业的杭州籍海外人才；(三)具有国(境)外学习、工作经历，有意向来我市工作或创业的非杭州籍海外人才；(四)目前在我市工作的外国籍专家和专业技术人员；(五)从我市外派出国(境)工作的专业技术人员。

为了便于操作，我市对国际化人才调查的范围为：(一)公派或自费出国(境)学习，并在国(境)外取得硕士(含)以上学位的人员；(二)在国(境)外高等院校、科研院所工作或学习一年(含)以上的访问学者、进修人员；(三)具有国(境)

外大型企业或知名高校、科研机构从事研发和管理工作两年(含)以上经历的人员；(四)经组织选派出国(境)培训一年(含)以上的机关企事业单位中的公务员、专业技术人员和管理人员；(五)目前在我市工作的外国籍专家和专业技术人员。国际化人才流动既与人才流动普遍规律有共性,也因其国际化背景而具有特有规律。国际人才的流动受到预期经济因素、发展环境因素的影响。国际化人才的作用体现在四个方面:有利于充分借鉴和利用先进国家成果;有利于增强技术和管理的本土适用性;有利于时刻保持同前沿领域的联系;有利于强化同世界其他国家的合作。

## 二、杭州市国际化人才队伍的基本现状及引才成效

### (一) 杭州市国际化人才基本状况

#### 1 杭州市国际化人才总量

国内外的大量研究表明,面对面调查问卷回收率为 50%-80%, 邮寄问卷回收率为 10%-30%, 尽管本次登记调查是在有组织、有协助的情况下,但由于国际化人才分布较为分散和难以掌握具体信息,登记调查的回收率是难以达到面对面调查的高回收率和邮寄问卷的最高回收率,因此,我们按照估计的回收率来推算杭州市国际化人才总量。

即  $\text{杭州实际国际化人才数} = \text{问卷调查数} \times \text{回收率}$

若按较低的 10%回收率,则杭州市实际国际化人才量为 12370人;若按较高的 30%回收率,杭州市实际国际化人才量为 3711人。取略高的 29%回收率,则估计的杭州市国际化人才大约为 4948人。此外,目前在杭市属高校、高中任教的外籍教师、外籍专家数量约为 60人。因此,目前,杭州市国际化人才总数约为 5200人。为全面真实有效地反映杭州市国际化人才队伍目前的状况,我们的分析采用有效百分比。

#### 2 杭州市国际化人才队伍人口统计学特征分布

(1) 杭州市国际化人才队伍以男性为主。目前,在我国各个主要产业领域中男性一般占据相对多数的位置,这一特征在杭州国际化人才队伍性别分布上得到了体现,本次调研发现,杭州 64.64%的国际化人才为男性,女性所占比例仅为 35.36%,男性国际化人才比女性多出了 29.28个百分点。

(2) 大多数国际化人才已婚。家庭是国际化人才选择是否来杭州工作一个重



要影响因素，已婚的国际化人才更多地要考虑家人就业、上学等一系列问题。本次调研显示，信息登记全面的国际化人才队伍中已婚者有 581 人，超过半数，所占达到 67.56%，未婚者比例为 32.44%。国际化人才已婚者占大多数就要求杭州在引进、和使用国际化人才，尤其外籍国际化人才过程中更加关注他们配偶、子女的安顿工作，切实解决国际化人才在杭工作的后顾之忧。

(3) 杭州市国际化人才多为中国杭州籍。户籍问题是关系国际化人才能够安心在杭工作的关键，调查显示，目前杭州市国际化人才队伍中大部分人员为中国籍，在登记了国籍的人才中占到了 89.1%，而非中国籍人才仅 10.9%。另一方面，从国际化人才的户籍状况来看，户籍在杭州的占据了绝大多数，为 83.68%，其次是省外籍人才，但所占的比例较小，仅 9.68%，浙江非杭州籍人才则仅为 4.43%。这些情况表明当前杭州国际化人才队伍本土化程度比较高，在户籍制度方面给予了国际化人才以较好的保障。但这也从侧面反映出当前杭州国际化人才队伍多元化程度并不高，需要进一步通过多渠道采用多种合作方式引进省外、国外的各个领域的高层次人才。

## (二) 杭州市国际化人才队伍及引才成效亮点分析

近年来，杭州市各级党委和政府高度重视人才工作，切实贯彻中央和省委省政府在人才工作上的重大战略、重要决策，紧紧围绕经济社会发展中心，高度重视国际化人才的培养和引进工作，出台政策措施，创新体制机制，优化人才环境，国际化人才工作和人才队伍建设取得了显著成效：国际化人才引进与培养成绩突出、国际化人才结构与产业转型匹配度日益增强、国际化人才队伍中高层次、高学历人才比重高等。

1. 杭州市国际化人才队伍年轻化。目前，杭州市国际化人才队伍呈现出明显的年轻化现象，本次调研中 35 岁以下的国际化人才所占比例达到了 47.12%，接近国际化人才总量的一半，40 岁以下的人才则占到了 63.62%，远远超过半数。而 50 岁以上的国际化人才所占比例较小，仅 7.81%，其中 60 岁及以上的国际化人才则仅所占比例仅为 0.27%。（见表 1）。但同时也可以看到，杭州国际化人才队伍的年龄结构还存在一定的不合理，35 岁到 40 岁这个黄金年龄段的国际化人才所占比重相对

较小，总共只占 16.50%。

表 1：杭州国际化人才年龄分布

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
35岁以下	531	2124	42.93	47.12
35-40岁	186	744	15.04	16.50
41-50岁	322	1288	26.03	28.57
51-60岁	85	340	6.87	7.54
60岁以上	3	12	0.24	0.27
缺省	110	440	8.89	
合计	1237	4948	100	100

2. 杭州市国际化人才所赴国家以美英韩三国为主。从表 2 的数据中可以看出，杭州市国际化人才赴国外学习工作交流的国家人数最多的是教育发达、名校众多、科研环境良好、留学生政策开放健全且移民政策较开放的美国，达到 317 人，所占比例为 25.67%；其次是赴名校多、留学生政策开放、历史悠久和文化发达的英国，达 224 人，占到 18.14%；排在第三的是近邻韩国，韩国经济发达、教育水准高、留学费用低、且韩国院校对中国留学生提供的奖学金比较较高，所占比例为 16.60%，与赴英国学习交流的相差不大。赴美英韩三国学习工作交流的国际化人才从人数来看有 746 人，占到总人数的 60.41%，接近全部人数的三分之二。此外，相比除美英韩三国以外的其他国家，澳大利亚、德国、加拿大三国也是国际化人才赴外学习交流人数较多的国家，所占比例分别是 7.04%、6.64%和 5.10%。

表 2：杭州国际化人才所赴国家、地区分布

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
美国	317	1268	25.63	25.67
英国	224	896	18.11	18.14
韩国	205	820	16.57	16.60
加拿大	63	252	5.09	5.10
澳大利亚	87	348	7.03	7.04
新西兰	15	60	1.21	1.21
法国	44	176	3.56	3.56
德国	82	328	6.63	6.64

西班牙	4	16	0.32	0.32
俄罗斯	11	44	0.89	0.89
乌克兰	13	52	1.05	1.05
新加坡	12	48	0.97	0.97
日本	41	164	3.31	3.32
中国港澳台地区	40	160	3.23	3.24
其他国家	77	308	6.22	6.23
缺省	2	8	0.16	
合计	1237	4948	100	100

3. 杭州市国际化人才从事工商管理、经济贸易管理类专业人数最多。从表 3 的统计分析结果可以看出, 杭州市国际化人才在国外所读或从事的学科专业主要工商管理、经济贸易管理类, 如国际贸易、市场营销、电子商务、经济学、企业管理、MBA 等专业, 达到 293 人, 占到了 24.66%, 这有利于促进企业经营管理逐步跟国际接轨, 同时有利于促进商贸物流、电子商务等行业的发展。其次是从事物理、数学、生物学等自然科学的和电子、通信与自动控制技术, 所占比例分别为 14.90%、11.49%, 有利于杭州新型重化工业、高新技术产业的大力发展。而计算机科学、语言类、医药科学、财会金融类、机械工程、农业科学等专业从事人数比例相对较低, 但与杭州市重点发展的金融业、生物医药、信息与软件业、汽车制造业、现代农业等产业发展所需的大量人才相比还存在一定差距。

表 3: 杭州国际化人才国外所读学科专业分布\*

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
工商管理、经济贸易管理类	293	1172	23.69	24.66
自然科学类	177	708	14.31	14.90
电子、通信与自动控制技术	136	544	10.99	11.45
财会金融类	64	256	5.17	5.39
公共管理类、政治学类	50	200	4.04	4.21
语言类	73	292	5.90	6.14
机械工程	42	168	3.40	3.54
计算机科学	76	304	6.14	6.40
农业科学	26	104	2.10	2.19
医药科学	69	276	5.58	5.81
其他工程与技术科学学科	82	328	6.63	6.90
其他人文社会科学学科	100	400	8.08	8.42
缺省	49	196	3.96	
合计	1237	4948	100	100

\*专业类别划分方法：综合学科大类和所登记的专业信息，以登记表专业信息中分布较集中的细分专业、大类专业为分类依据。

4. 杭州市对自费出国（境）学习交流者吸引能力较强。从登记的情况来看，公派出去的人才所占比例低于自费出国的比例，前者比例为 40.7%，后者所占比例则高达 59.30%（见表 4）。这一方面反映了随着我国经济的发展，我国公民教育投资力度加大，大量人才自费出国（境）学习交流以拓展视野、获取知识、交流经验；另一方面则反映出杭州市国际化人才队伍中突破了以往的公费出国（境）学习交流归国者独霸天下的局面，大量自费出国（境）学习交流者为杭州市良好的创业创新、学习生活和人文地理环境所吸引而来杭发展。

表 4：杭州国际化人才派出方式分布

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
公派	350	1400	28.29	40.70
自费	510	2040	41.23	59.30
缺省	377	1508	30.48	
合计	1237	4948	100	100

5. 杭州市国际化人才队伍学历层次较高。表 5 的统计分析结果显示，赴外进行硕士阶段学习或者获取硕士学位的人才比例最高，超过半数，达到 50.36%；其次是进行博士阶段学习或者获取博士学位的人才，所占比例为 16.09%；而出国取得学士学位的人才比例为 8.08%。从这也反映出杭州国际化人才队伍中出国留学归国人员的比例相当高，占据了 74.53%。而进行博士后研究和作访问学者的人才比例则分别占到 12.93%和 10.43%，远远低于留学归国人员的比例。出国工作的人才所占比例仅 2.10%，从侧面反映出目前通过出国工作拓展国际视野、通过海外实践学习国外先进经验的国际化人才还较少。

从某种程度上来说，赴外类别反映了国际化人才队伍的学历状况及文化水平。目前，杭州市国际化人才队伍中硕士及以上学历者的比重是远远超过 50%，博士学位则超过了 30%，杭州市国际化人才的学历层次比较高。

表 5：杭州国际化人才赴外类别分布

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比

博士后研究	160	640	12.93	12.93
博士	199	796	16.09	16.09
硕士	623	2492	50.36	50.36
学士	100	400	8.08	8.08
访问学者	129	516	10.43	10.43
工作	26	104	2.10	2.10
合计	1237	4948	100	100

6. 杭州市国际化人才引进与培养并重。表 6 反映出在国外年限达到或超过 48 个月的国际化人才所占比重最高,达到 30.03%,这从一个侧面反映出杭州作为创新创业基地,以较佳的政策环境、自然人文环境和保障环境吸引了不少长期在国外的人才来杭工作创业生活。其次是大于 6 个月而小于 12 个月和大于 12 个月而小于 24 个月的学习交流人员,所占比重分别为 22.23%、22.05%,两者相加达到 44.28%,即在国外年限为两年之内的进行学习交流工作人员比重是最高的,这与杭州市积极开展本土国际化人才的培养不无关系。杭州市委市政府自 2004 年起实施党政领导人才国外 MPA 硕士 学历教育工程,每年选拔一批中青年党政人才到国外进行为期 1 年的 MPA 硕士学位教育。到目前已累计有 144 名党政干部到英、美等国家培训并获得了 MPA 学位。组织年轻干部到香港、新加坡挂职锻炼。2004 年来,联合加拿大多伦多大学罗特曼管理学院,举办了 2 期 企业国际化战略 短期研修班;组织了 15 期国外学习考察和经贸交流活动。

表 6: 杭州国际化人才在国外年限分布

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
6个月及以下	18	72	1.46	1.59
6至 12个月(含 12个月)	251	1004	20.29	22.23
12至 24个月(含 24个月)	249	996	20.13	22.05
24至 36个月(含 36个月)	146	584	11.80	12.93
36至 48个月(含 48个月)	126	504	10.19	11.16
48个月以上	339	1356	27.41	30.03
缺省	108	432	8.73	
合计	1237	4948	100	100

7. 杭州市引进海外智力成效显著。表 7、8 的统计分析结果显示,截止到目前,登记信息齐全的国际化人才中有 44.77%在国外取得了国家承认的国外学历学位证

书,有 60.81%的国际化人才属于留学归国人员,二者之间的差距主要是由于部分人才出国进行短期进修。这与杭州近年来大力开展引进海外智力工作紧密相关。杭州市一方面积极开拓海引才渠道,继 2005 年首次到北美招聘海外人才以来,已先后 5 次到欧洲、北美、澳洲、新西兰、日韩等地区招聘留学人才,并于 2006 年首次在德国建立了人才引进联络处,2008 年又在美国设立了联络处。另一方面则是加强人才载体建设,为推进创新型城市建设提供强有力的人才保障。建立留学人员创业园。目前,全市已建立留学人员创业园 7 家,其中与国家人力资源与社会保障部共建国家级留学人员创业园 1 家,吸引了不少留学归国人员来杭创业就业。

表 7: 杭州国际化人才办理国(境)外学历学位认证

单位:人;%

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
是	385	1540	31.12	44.77
否	475	1900	38.40	55.23
缺省	377	1508	30.48	
合计	1237	4948	100	100

表 8: 杭州国际化人才使领馆《留学回国证明》持有情况

单位:人;%

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
是	523	2092	42.28	60.81
否	337	1348	27.24	39.19
缺省	377	1508	30.48	
合计	1237	4948	100	100

8. 在杭创业就业国际化人才人数较多。从目前掌握的数据来看,杭州市国际化人才队伍就业情况是就业类别,即加入某一个组织的人才所占的比例最高且占绝对比例,高达 90.24%;相比就业人群来说,创业人才仅 61 人,所占比例非常低,仅 5.09%;归国在杭暂待业人群也较少,所占比例为 4.67%(见图 9)。这种现象的出现与所采取自愿网申和组织申报相结合的形式有一定关系,一方面不少创业人才和留学归国人员由于工作忙等各种原因没有申报,另一方面是由于创业人才和暂待业人才较为分散,使得组织申报存在较大的难度,从而统计出现了较大偏差。据相关部门统计,目前,杭州已有的 7 家留学人员产业园吸引了海外来杭创业人才近 4000

人，创办企业 400 多家，年技工贸总收入超亿元的企业有 12 家，超千万元的企业有 37 家。

表 9：杭州国际化人才就业情况分布

单位：人；%

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
就业	1082	4328	87.47	90.24
创业	61	244	4.93	5.09
暂待业	56	224	4.53	4.67
缺省	38	152	3.07	
合计	1237	4948	100	100.00

9. 杭州市国际化人才结构与产业转型匹配度日益增强。杭州市委十届四次全会首次明确提出要建立 3+1 现代产业体系，而人才是产业发展最主要的前进动力，杭州国际化人才队伍建设必须匹配产业发展。目前杭州的产业结构还是以第二产业为主，但随着经济转型升级和产业结构调整，三二一的产业结构必然就今后发展方向。当前杭州国际化人才的产业分布来看，第三产业国际化人才相对较多，占了总数的 54.78%，第二产业紧随其后，所占比重为 37.52%，而第一产业仅占 0.73%。当前国际化人才的产业分布较好地符合了杭州今后发展的方向，但还存在第一产业国际化人才相对匮乏的问题，需要今后进一步解决。

表 10：杭州国际化人才产业分布

单位：人；%

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
第一产业	9	36	0.73	0.73
第二产业	463	1852	37.43	37.52
第三产业	676	2704	54.65	54.78
无法判别	86	344	6.95	6.97
缺省	3	12	0.24	
合计	1237	4948	100	

10. 杭州市国际化人才主要分布在教育、高新技术行业。从当前杭州国际化人才的行业分布来看，教育行业是国际化人才分布的主要行业，所占比重最高，为 30.08%，这体现了杭州市当前对人才培养的高度重视，通过教师来源国际化等措施来提高师资力量。3+1 现代产业体系中第二产业重点发展的高新技术产业和新型重化工工业中国际化人才分布也相对较多，分别占总量的 23.10%和 11.99%。但第三

产业重点发展的大旅游产业、文化创意产业、商贸物流业、信息服务与软件业中的国际化人才相对较少，最多的信息服务与软件业中的国际化人才也只占总数的 8.35%，而文化创意产业中则只占 2.11%，远远不能满足杭州未来发展的需要。从总体上看，杭州国际化人才的行业分布结构还不理想，同“3+1”现代产业体系的发展要求，尤其是包括文化创意产业等在内的重点发展行业要求还有一定的距离。

表 11：杭州国际化人才行业分布\*

单位：人；%

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
教育	371	1484	29.99	30.06
公共管理	69	276	5.58	5.59
医疗卫生事业单位	37	148	2.99	3.00
传统优势工业	34	136	2.75	2.76
新型重化工工业	148	592	11.96	11.99
高新技术产业	285	1140	23.04	23.10
大旅游产业	6	24	0.49	0.49
文化创意产业	26	104	2.10	2.11
金融业	3	12	0.24	0.24
商贸与物流业	13	52	1.05	1.05
信息与软件业	103	412	8.33	8.35
中介服务业	26	104	2.10	2.11
房地产业	11	44	0.89	0.89
社区服务业	2	8	0.16	0.16
农业	8	32	0.65	0.65
暂待业无法判别行业	58	232	4.69	4.70
其他	34	136	2.75	2.76
缺省	3	12	0.24	
合计	1237	4948	100	100

\*行业类别划分方法：以杭州市“3+1”产业体系中的重点发展行业与所登记的行业信息为分类依据

12. 杭州市国际化人才以高层次人才为主。建设与世界名城相媲美的品质之城需要大量人才，尤其是需要大量能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科的高层次人才和团队。从杭州目前国际化人才的层次状况来看，大多数国际化人才都属于高层次人才，所占达到了 66.53%，总量达到了约 3260 人。这样一支高层次的国际化人才队伍能够充分利用自身国际化视野和能力，在全球经济一体化过程中为杭州的中长期发展提供强大的智力支撑。



表 16：杭州国际化人才层次分布

单位：人；%

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
高层次人才*	815	3260	65.89	66.53
中层次人才*	410	1640	33.14	33.47
缺省	12	48	0.97	
合计	1237	4948	100	100

\*高层次人才界定：高校、科研院所和企业中担任副教授、副研究员及以上职务的专家、学者、技术人员；在党政部门、事业单位和企业担任中高层管理职务的专家、学者；无副高以上技术职称和无中高层管理职务但是拥有博士学位的专家、学者、技术人员。

\*中层次人才界定：高校、科研院所和企业中中级职称的专家、学者、技术人员；在党政部门、事业单位和企业中从事一般管理工作或技术工作的拥有本科及硕士学历的人员。

12. 杭州市国际化专业技术人才所占比重最高。经济转型、产业升级除了需要政策配套外，更重要的是人才匹配，高素质专业技术人才队伍对于产业技术升级具有重要意义，而具有国际视野的高级经营管理人才有利于企业实现国际化高水平管理。表 13 的调研分析结果显示，目前杭州国际化人才队伍中专业技术人才数量最多，达到 635 人，所占比例为 52.09%，超过半数；其次是企业的经营管理人才，占到 39.21%。而党政人才和包括技能人才、农村实用人才和无法判别类型的人才等其他类型人才所占比例都比较小，分别仅为 4.02%和 4.68%，为了实现现代政府服务水平的进一步提升和传统工业、现代农业的转型升级与跨越式发展，在党政人才、技能人才与农村实用人才的国际化上还需努力。

表 13：杭州国际化人才类型分布

单位：人；%

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
党政人才	49	196	3.96	4.02
经营管理人才	478	1912	38.64	39.21
专业技术人才	635	2540	51.33	52.09
其他	57	228	4.61	4.68
缺省	18	72	1.46	
合计	1237	4948	100	100

13. 杭州市企业和高校对国际化人才集聚能力较强。国际化人才作用的发挥需要一定的组织载体，目前，杭州绝大多数国际化人才分布在企业和高校，其中企业

的国际化人才数量占 55.69%，高校占 30.09%，两者总量达到了 85.78%。党政、事业机关和科研院所的国际化人才相对较少，分别仅占 7.9%和 1.58%。国际化人才的这一分布状况较好地符合了杭州经济社会发展的需要，一方面，企业是市场经济的主体，国际化人才集聚于企业有利于提高企业创新能力，从而推动企业成长、行业发展和产业升级；另一方面，高校是高层次人才培养和科研创新的主要载体，一支高素质的国际化人才队伍能够有效提高高校的人才培养能力和创新能力。

表 14：杭州国际化人才所在组织分布

	调查人数	推算人数	百分比	有效百分比
党政、事业机关	95	380	7.68	7.90
高校	362	1448	29.26	30.09
科研院所	19	76	1.54	1.58
企业	670	2680	54.16	55.69
暂待业者	57	228	4.61	4.74
缺省	34	136	2.75	
合计	1237	4948	100	100

单位：人；%

### （三）近年杭州市国际化人才工作存在的问题

近年来，杭州市不断完善相关政策、措施，优化人才创业和发展环境，大力吸引各类海外人才和智力，人才工作成效显著。但仍存在不少亟待完善、创新、提升的方面，特别是实施城市国际化战略给人才国际化带来严峻的挑战。

1.缺乏全球化的人才资源开发理念。理念对实践具有重要指导意义。人才资源在全球范围内流动、配置，树立全球化的开发配置理念有助于从世界格局、全球市场着手进行人才资源的培养、引进与配置。全球化人才开发理念首先要着眼于对国际化人才内涵和价值的正确理解和掌握。但是，对目前对这一开发理念理解得不够深入透彻，如偏爱“海归”派人才，盲目崇拜“洋才”，过分注重“外来和尚好念经”；片面强调人才数量，忽视人才质量及与产业升级的匹配要求；片面认为开发就等同于引进来、留得住；吸引手段片面强调福利待遇，忽视国际化人才成长规律研究，忽略职业生涯规划预期给与等。

2.国际化人才的数量严重不足、行业差距较大。按照经济转型、产业升级对人

才数量、质量的要求，目前杭州市所拥有的国际化人才结构难以匹配需求，数量不足、素质差距较大都将严重制约杭州市未来的经济社会发展。从目前掌握的数据来看，杭州市国际化人才数量严重不足，且行业分布不均匀，第三产业重点发展的大旅游产业、文化创意产业、商贸物流业、信息服务与软件业中的国际化人才相对较少，最多的信息服务与软件业中的国际化人才也只占总数的 8.35%，而文化创意产业中则只占 2.1%，远远不能满足杭州未来发展的需要。从总体上看，杭州国际化人才的行业分布结构还不理想，同 3+1 现代产业体系的发展要求，尤其是包括文化创意产业等在内的重点发展行业要求还有一定的距离。各行业国际化人才素质不平衡，不仅制约某一行业的发展，并且，一些重点发展的行业、产业内高学历、高层次、高素质国际化人才缺乏，将制约杭州市产业整体转型与升级。

3.国际人才交流配置市场有待加快建设。人才作为一种重要的战略资源，市场配置机制是最有效率的方式。目前杭州市缺乏适应国际化人才配置的专业化人才服务机构、人事代理服务机构与人才信息服务；服务主体单一，服务内容贫乏；网上人才市场建设严重滞后，人才信息网络不畅通，网络平台建设落后；市场法制环境亟待建立。总之，国际化人才交流配置市场还没形成，严重制约着人才资源配置效率。

4.国际化人才支持服务体系与保障环境有待进一步完善。当前，完善的专业化、系统化、网络化、国际化的国际化人才服务体系还没形成。缺乏系统完整的海外专家数据库，直接影响到引才的效率和效益；政府政策宣传力度有待进一步加强；缺乏一站式服务与绿色通道，审批手续还有待进一步简化，创业服务支持体系不完善；科教人员实验设施和仪器平台共享共建机制有待进一步完善；国际化人才的生活环境、薪酬待遇、人才评价标准等没有与国际通行标准、做法接轨；国际性教育机构的缺少和高房价下的住房问题成为制约国际化人才留杭工作、定居于创业的主要影响因素；杭州市国际知名度不高，直接影响到外国专家、知名人士来杭旅游、工作与创业，这成为杭州市打造人才高地的一块硬伤。

5.国际化人才跟踪评估机制有待进一步改善。集聚国际化人才成效显著，但对国际化人才的实际贡献或业绩进行跟踪评估存在着严重滞后。片面强调人才数量的

引进，忽视对质量的评估，对国际化人才文化适应、技术转化、理念融合等关键问题缺乏跟踪观察与评估，对用人单位的满意度缺乏调查。这一方面影响人才效能的实际发挥，另一方面也将制约用人单位引进聘用国际化人才的意愿，同时还使得人才工作成效大打折扣。

## 五、加快推进杭州国际化人才队伍建设的举措

政府针对国际化人才培养、吸引和环境建设出台政策措施，有利于加快建设一支数量丰富、质量高乘的国际化人才队伍，为加快推进杭州城市国际化战略奠定坚实的人才资源基础。

### （一）全面提升杭州国际化人才的能力素质。

以培养加快推进我市人才国际化视野开拓、国际化知识积累、跨文化交流能力培养及国际活动素质提升，实现本土人才国际化，构筑高素质国际化人才队伍。

1.建立多元培养投入机制。加大政府在国际化人才培养开发的导向性投入，建立以政府投入为引导，用人单位投入为主体，人才和社会各方出资为补充的多元化、多渠道投入机制。国际化人才教育投入上，政府要从传统的组织培训转为购买培训、监督培训，引入培训补贴的政府支持方式，政府补贴制度突出重点行业紧缺人才培养，兼顾各类国际化人才培养。

2.创新培训模式。实施“两高”人才锻炼工程，积极创造条件吸引跨国企业来杭设立科技研发基地、生产制造基地和产业配套基地，鼓励跨国企业参与国际化人才培养，有计划、有重点地选派一批高层次、高学历“两高”人才到知名外资企业学习。加强与海外著名高校、跨国公司、人力资源中介机构、专业团体等的国际合作，拓宽海外培训渠道，建立海外培训基地。着力面向教育体系发达、特色行业培养发达的美国、日本等国，重点培养优先发展的重点产业所需的专业技能人才和紧缺人才，进行针对性地专业化的国际化知识培训教育与思维能力提升。鼓励企业设立“企业冠名讲席教授”，积极吸引国际一流专家来杭开展现场咨询、技术指导和举办形式多样的学术报告会、研讨会等。加强与国际培训认证机构的合作，推动国际认证培训工作的开展。加强国际化职业经理人队伍建设。

3.强化实践锻炼。鼓励支持企业赴海外直接投资开办或合作开办研究机构、技

术研究中心、实验室等。坚持项目培养、市场考验、轮岗锻炼原则，按照事业孵化人才、人才推动事业发展的原则，鼓励支持用人单位选派有潜力的人才安排到或送往国际性项目、不同国家、不同岗位任职与锻炼；选派成熟的国际化人才与新人组成团队，以老带新，通过实践熟悉国际市场环境，增强国际化意识，培养国际化人才的战略决策能力、经营管理能力和跨文化沟通能力。

4 继续推进国际化人才培训工程。继续有计划地选送优秀中青年干部赴发达国家攻读 MPA 硕士学位及赴发达国家与地区进行挂职锻炼。继续抓好企业高级经营管理人才 356 工程 培训工作。

## （二）要创新国际化人才引进机制。

国际化人才不仅需要培养，还需要紧密围绕杭州市产业升级的目标大量引进，创新引才方式、拓宽引才渠道、搭建事业平台成为引才机制的核心。

1 围绕产业转型升级引进国际化人才。根据我市产业转型升级和现代服务业发展重点，制定紧缺急需的国际化人才开发目录，指导海外高层次人才引进工作。根据行业和企业发展要求，有计划针对性地引进大量文化创意、高新技术、新型重化工等我市重点发展产业的国际化人才。

2 创新引才方式。一是 计划引进 ，与杭州的产业发展相结合制定吸引优秀国际化人才来杭工作和服务计划，重点吸引高层次人才和紧缺人才。二是 自助餐式引进 ，根据海外人才对物质待遇、精神生活的不同需求，建立多层次、多形式的引才体系。三是 柔性引才 ，坚持不求所有，但求所用，与跨国公司、国外名校结成人才资源联盟，加强人才合作，实现人才资源共享。四是 文化引进 ，面向国际社会，多途径、宽渠道、深挖掘、全方位推介杭州，吸引世界各地旅游者，安排国外人才来杭参观、考察及讲学等。五是 人脉引才 ，充分发挥留学归国人员、来杭外籍专家学者、海外人才的人脉资源，采用推荐方法引进我市重点行业发展急需的优秀国际化人才，针对推荐引才出台相关的地方性规范，鼓励多推荐多使用多留住。

3 拓宽引才渠道。进一步拓展海外人才联系渠道，加快建设联系和集聚人才的海外联络处，建立海外专家库和人才引进绿色通道，为重点领域、重点行业引进

海外人才提供信息、渠道和相关服务。加强与海外组织的合作，充分发挥有关学会、协会、校友会、留学生团体等社会团体和组织的作用，加强同海外高层次人才的联系，为他们回国服务、来杭工作牵线搭桥。

(4) 搭建事业平台。一是进一步加强留学人员创业园区建设，完善创业园区服务功能，健全服务体系，提升服务水平，积极打造园区品牌。强化园区的高新技术孵化功能和辐射带动作用，培育和扶持拥有自主知识产权的高新技术企业和知名产品。二是构筑全方位创新创业平台，加强政策引导，扶持企业研发中心、科技服务中介机构、科研实践基地、艺术院校院团、艺术研究创作中心和文化产业创业基地，为各类创新人才提供来杭实施科研成果转化的平台。三是加快博士后工作站建设，实施回国博士研究基地建设计划，鼓励归国博士来浙从事研究工作。四是加快大院大所建设。鼓励支持企业、科研院所吸引国内外重大战略性科技工程项目落户杭州。资助市属高校重点实验室、重点学科和重点专业建设，支持市属高校改善办学条件、提升办学水平，鼓励支持高校做大做强，搭建国际化人才作用发挥平台。

(三) 要进一步营造国际化人才的环境。

人才环境建设包括软环境建设、市场环境建设、生活环境建设和激励机制完善，良好的国际化人才环境为国际化人才的引进、在杭创业工作和生活奠定了良好的基础。

1. 加快改善软环境建设。充分利用广播电台、电视台、报刊、杂志、互联网等各种主流传媒，形成强大的舆论宣传态势，努力营造激励创新创业的社会文化、文化认同与包容社会氛围。提升杭州软实力，吸引文化名人来杭定居、游玩、讲学。深入研究中西方文化融合问题。加快多种语言标识环境建设。强化知识产权保护。按照国际惯例建立起知识、技术要素参与收益分配的制度，推进知识产权入股、期权奖励、技术有偿转让等要素分配形式，促进人才市场在供求、价格、信息等机制方面与国际接轨。健全留学人员回国创业、从事高新技术转化需要的贷款和融资机制。

2. 增强国际化人才市场配置功能。建立海外人才信息库，建成人才供需信息系统。遵循市场价值规律，不断完善人才市场价格机制。积极培育和发展具有国际竞

争力的人才服务机构和人事代理机构，强化市场主体建设，建立具有一流水准的现代国际人力资源市场。加快网上国际化人才市场建设，完善市场信息网络，实现与长三角乃至全国各大城市人才市场的信息网络互连，在发现、寻找国际化人才方面实现信息资源共享。

3.实现与国际接轨的激励机制。第一，改革薪酬制度，探索适合国情、符合行业特点、结合人才特征、规范化、市场化的年薪制，完善国际市场薪酬和岗位生活津贴管理，依据业绩贡献和能力素质，推进关键岗位薪酬水平与国际市场价位接轨。第二，实行收益分享计划，从国际性项目业绩增长中按一定比例提取资金，建立人才稳定基金，并按国际化人才当期收入总额的一定比例进行补贴，使国际化人才享受稳定基金。第三，探索补充商业保险制度，鼓励用人单位对核心人才、骨干人才和柔性流动人才进行补充商业保险。第四，突破现有奖励制度，在已有国际化人才奖励项目的基础上，在奖励金额、奖励范围、奖励形式上进行突破，扩大对一般性国际化人才和国际性项目的奖励，进一步完善以政府奖励为导向、单位奖励为主体、社会奖励为补充的奖励制度，加大对优秀国际化人才的奖励力度。

4.努力优化生活环境。第一，设立专项资金，实施国际化人才居住计划，加快建设国际化人才公寓和租赁房建设，向有住房需求的国际化人才提供援助。第二，加快文化交融建设，鼓励国际化人才融入杭州本地生活及杭州本地人接触外来文化。组织开展经常性的文化、体育、娱乐、休闲等活动，促进生活方式的多样化、色彩化、轻松化，改善生活条件，丰富生活内容，提高生活质量。第三，加强保障工作，妥善处理好国际化人才父母随迁、家属就业、子女上学等问题，以解除人才后顾之忧。充分利用政府资金和社会资源建立国际性学校，鼓励私人开办国际性教育机构，解决子女教育问题。建立国际化人才突发事件应急机制。

（四）要把推进教育国际化放到十分重要的位置。

学校教育是培养人的一种社会活动，是人力资源开发的基本手段，对提高人才的认知水平和思维能力，发挥自身潜力等具有重大作用，是实施人才国际化培养的基础环节和重要阵地。

1.教师国际化。拥有国际化视野的师资队伍是培养国际化人才的基础。实施 请

进来 战略，广纳贤才，通过财政激励、政策鼓励等措施推进高校 全球公开招聘教授计划、成团组引进国际高水平学科团队计划、全职与兼职相结合模式，大力邀请国际知名专家、学者来杭讲学、参加学术讨论和担任讲座教授、特聘教授。实施 走出去 战略，探索多种出资模式，实施 教师国际化背景资助计划、骨干教师、青年教师培养计划，有计划地选派学术骨干、青年教师到国外进修、访问、讲学，大力资助教师出国搞合作研究、参加国际学术研讨会。建立以会议吸引、聚集人才模式，探索举办大型国际会议与国际学术研讨会。改革教师考核评估机制，提高教师待遇，提供良好的研究环境，鼓励支持参与国际性、长期性、基础性研究。

2. 学生来源国际化。设立并广泛宣传杭州(西湖)奖学金计划，鼓励行业协会、企业设立专项留学生奖学金计划，吸引来自世界各地的具有卓越才能的学生。推进配套政策与保障体系建设，吸引留学生留杭工作、生活。赴国外举办教育巡展，大力宣传杭州和杭州留学教育。

3. 教育制度国际化。健全高校高层次岗位全球公开招聘制度。改革教育管理体制。鼓励学校改革教学方法，设立国际化课程。健全教育国际化相关法规政策体系与专门管理机构。

4. 开展与国外教育合作交流。积极引进国外名校或与国外名校联合办学。探索与国外名校建立双项学位制度。鼓励在杭高校、企业出国直接开办或合作开办海外学校。大力引进海外原版教材。发展国际化培训服务机构。规范留学中介市场，加强人才国外培训基地建设，加大选派各类人才到海外学习、进修力度。建立海外培训基金。强化对合作办学的认证、审批与监督工作。



编者按：

全球人才争夺出现了新的五大趋势：最急缺人才的发展中国家的高端人才却大量流失向发达国家，只有少数新兴国家出现人才回流的趋势；发达国家以及面临产业升级的新兴国家，因为经济更需要人才来驱动，往往更重视吸引人才；移民制度已经成为人才战争的武器；越来越多的国家承认双重国籍；招收外国留学生也成为人才竞争的有效手段。

为此作为一个发展中国家，为争夺发展的紧缺人才，作者提出以下对策：一是开通许可有移民倾向的技术性签证以及国家利益类别签证；二是顶尖人才可以直接申请绿卡；三是出台绿卡入籍的归化渠道。四是为原籍中国而非自愿放弃中国籍者直接发放长期免签证的侨胞证；五是扩大招收外国留学生；六是建立国际化的人才吸引机制，打破体制内体制外限制；七是可以考虑默认双重国籍；八是打造一个“中国梦”是中国吸引留住世界人才的核心战略。

论文摘编：

## 全球人才争夺的新趋势与中国的对策

中国与全球化研究中心主任 王辉耀<sup>1</sup>

《国家中长期人才规划纲要（2010—2020）》的颁布，里面有很多的新提法让人耳目一新。如完善外国人才永久居留权制度，吸引外籍高层次人才来华工作，加大引进国外智力工作力度，探索实行技术移民，制定国外智力资源供给、发现评价、市场准入、使用激励、绩效评估、引智成果共享等办法。这表明中国不仅是认识到海外人才的重要性，更是在实践上，将这项工作提升到一个新的高度。

### 一、全球人才争夺的新趋势

放眼世界，全球人才战争目前主要出现了下列五大趋势：

第一大趋势，全球人才竞争出现日趋两极分化的局面，最急缺人才的发展

---

<sup>1</sup> 原文发表于2010年第七期《国际人才交流》，由鲁良明推荐。

中国的高端人才却大量流失向发达国家，只有少数新兴国家出现人才回流的趋势。而全世界所有受过高等教育的移民一半流向了美国，1/4的留学生是去美国深造，大约一半的留学博士最终会留在美国工作。美国是全球第一人才大国，美国只培养了全世界40%的诺贝尔奖获得者，却雇用了70%的诺贝尔获奖者为美国工作。

第二大趋势是以知识经济为主的发达国家以及面临产业升级的新兴国家，因为经济更需要人才来驱动，往往更重视吸引人才。据联合国有关统计，截至2005年，全世界大约30个国家制定了便利高技能人才入境的政策或计划，其中17个都是发达国家。

第三大趋势是移民制度已经成为人才战争的武器。绿卡以及入籍制度是引进顶尖人才并使其归化的根本保障，美国的移民法规定高技能人才和经济移民将被优先考虑，让移民制度为人才战争服务。加拿大、澳大利亚等纷纷效法。新加坡建国之后，任何资源都没有却依靠高薪、低税去引进海外人才来实施精英治国战略。中国2004年出台了绿卡制度，但至今没有顶尖人才入籍制度。

第四大趋势是为了争夺高端人才，越来越多的发展中国家不惜承认双重国籍，而美国、英国、法国、加拿大等本来就默认或承认双重国籍。韩国、巴西、印度、越南等新兴国家因为产业升级，急需高端人才，为了在全球人才竞争中胜出，在20世纪90年代后由过去反对双重国籍，开始明确要承认双重国籍，甚至连我国香港地区也是认可双重国籍的。

第五大趋势是，招收外国留学生也成为人才竞争的有效手段。美国为了吸引全球最优秀的青年，把1/3的科学与工程博士学位都给了外国留学生，最终择其优才挽留成为新美国人。近10年，美国每年接收的外国留学生都超过50万，非美国公民博士大约占博士总数的35%。大部分移民企业家，在美国的大学里获得了最高学历之后，寻找工作，申请绿卡，最终入籍成为美国人，并走上兴办产业之路。另外，留学还可以教育创汇，英国招收留学生创汇已成为该国的重要产业，当然，最大的收益来自于优秀留学生留下来的长期贡献。

## 二、实施更加开放的国际化人才战略的对策建议

《人才规划纲要》提出了要实施更加开放的国际化人才战略。国家主席胡锦涛

多次强调：建设创新型国家，关键在于人才、必须坚持人才是第一资源的战略思想。目前，中国已经到了遏制人才流失、取出海外人才储蓄、主动吸引与争夺外籍顶尖人才的阶段。2008年底，中国出台了吸引海外高端人才创新创业的千人计划。近日，又召开了全国人才工作会议，通过了《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020年)》，中国以及中国政府正日渐重视全球人才战争，并加强了人才强国战略的贯彻执行。不过，中国要建设人才强国，在人才战争中胜出还有很多工作需要努力。以下是吸引海外高端人才的对策建议：

(一) 开通许可有移民倾向的技术性签证以及国家利益类别签证。

(二) 顶尖人才可以直接申请绿卡。对于获得过诺贝尔奖、任职世界500强企业主管以上职位、国外一流学校教授或研究型学者、在全世界科学、艺术、文化等领域取得杰出成就的顶尖人才，以及符合我国国家利益需要、具有本科以上学历者都可以直接申请绿卡，不需要在中国有工作和生活记录，一年内可以取得绿卡；而在中国投资100万美元或特定行业创造10个就业岗位以上者，也一样可以直接申请投资移民绿卡。

(三) 出台绿卡入籍的归化渠道。在中国获得绿卡并居住3到5年后，外国人应可以自愿申请入籍。世界上很少有国家对于长期引进的海外人才不考虑让其入籍。

(四) 为原籍中国而非自愿放弃中国籍者直接发放长期免签证的侨胞证。在目前没有双重国籍的政策下，我国可以考虑针对各项记录良好、原籍是中国以及海外出生、符合高层次人才认证条件的华裔高端人才，简化签证审批手续，可直接发放永久居留证。对于一般的各项记录良好、原籍是中国、非自愿放弃中国籍的海外留学生、华人，发放类似于港澳通行证、台胞证的长期免签证的侨胞证。这样有利于引进外才与外资，推动人才环流。

(五) 扩大招收外国留学生。目前中国在海外尚有100多万留学生，海外来中国的留学生只有20多万，留学生来往中国赤字严重，相差5倍以上，值得引起重视。对于其中优秀的人才加以吸纳，对于普通留学生则当成教育创汇的一种方式。

(六) 建立国际化的人才吸引机制，打破体制内体制外限制，国际工作经验也

可以成为提干的标准，国有企事业单位选拔录用人才不限国籍。

（七）可以考虑默认双重国籍。世界主要国家当中只有中国明确反对双重国籍。美国、俄罗斯、印度、韩国、越南采取默认模式。我国也可考虑采取香港特别行政区的默认模式，对所有双重国籍者只承认本国籍，但公民另外获得外国籍不意味着同时被剥夺中国籍。如同越南一样宣布：凡过去曾是越南公民、未主动明确地宣布放弃越南籍者，都可以同时恢复越南籍。

（八）打造一个“中国梦”是中国吸引留住世界人才的核心战略。改革开放 30 年来，中国在世界上构建的“中国梦”或者说“中国机会”，很大程度上是一个淘金梦，炫耀中国的商机，吸引全世界的人来此投资赚钱。。我们需要打造一个“中国梦”，这个“中国梦”既是对内的，让国民相信有才华之士能够发挥才能，可以通过才华获得成功的梦想，并且形成尊重、信任、热爱人才与知识的氛围；也是对外的，一个能让全球人才愿意来中国发展、向往到中国安家的梦想。这个“中国梦”不仅仅是获取财富的“中国机会”，也是留下财富和人才的“中国归宿”。

编者按：

为留住国际人才，我国应加强建设海外专家的家，全国人才工作会议的召开和《国家中长期人才发展规划纲要》的颁布，标志着我国对人才工作的认识达到了一个新的高度，为此，首先要熟悉国外专家，实施分类管理；其次，利用以事引才、顾问制度、分类证书、有偿推荐等措施构筑吸引外国专家的平台；再次，构建海外高层次人才信息库和海外人才供需信息发布平台

论文摘编：

## 国外专家开发与利用的平台建设

国家外国专家局副局长 苏光明<sup>1</sup>

《国家中长期人才发展规划纲要》提出要加大引进国外智力工作的力度，实施更加开放的人才政策。积极推进外国专家队伍建设及资源建设，搭建外国专家的家，充分开发海外高层次人才智力资源，这是我国软实力建设的重要组成部分。温家宝总理在会见优秀外国专家代表时，多次讲到外国专家局要成为外国专家的家，要建立外国专家和引智工作的公共服务体系。

### 一、优先开发重点外国专家资源

要建设国外专家开发与利用平台，有效开发重点外国专家资源，首先要熟悉国外专家，实施分类管理。现阶段，外国（含境外）专家来华一年有 48 万人次，数量众多，需抓重点、抓关键。48 万人次专家，来源多样，主要可分两大类：一类是高层次人才，另一类是紧缺、实用型人才。高层次人才应是我们的工作重点。这一部分高层次人才从规模及分布上看，外国文教专家包括 111 计划 学术大师、长江学者、学科带头人等约 5000 人；外国经济技术专家包括重点引智项目、重大项目工程、重要战略性新兴产业、外资 500 强高管等约 8000 人。中国政府 友谊奖 获奖专家 1099 人，地方和省部级奖获奖专家不超过 2500 人。总之，这几类专家（三重一奖）总计不会超过 2 万人，属于重点外国专家。

<sup>1</sup> 原文发表于 2010 年第七期《国际人才交流》，由鲁良明推荐。

其次，要把做好重点外国专家队伍的建设提到一个新的高度来认识：一、将它作为挖掘资源、打造智库的战略举措。通过汇聚一批在国际科技前沿和产业发展高端的领军人物，依靠他们的聪明才智和独到见解，为党和国家决策提供有力的海外智力支持。二、将它作为以才引才、延揽资源的重要手段。重点外国专家是各领域水平高、声望高、人脉关系广泛的一批人，可以发挥他们的龙头带动作用，引进利用更多的高层次人才，产生良好的扩散效应。三、将它作为开展公共外交的有生力量。掌握重点外国专家，有利于我们在对外开放中更好地与国际社会交往互动，能够展示国家良好形象，推动形成客观友善、于我发展有利的国际舆论环境。

## 二、构筑吸引外国专家的平台

以事引才。通过国家 16个重大科技发展专项及 8大战略性新兴产业发展规划，我们需要而且能够吸引一批高层次海外专家和人才来华服务。

顾问制度。做好重点外国专家、重点人物的工作。我们现有的专家管理工作，一个方面是准入管理，工作许可、资格认可都属于此类；另外就是调动专家积极性的管理。要用阵地建设来凝聚，用活动来吸引专家。

分类证书。对于来华的外国专家，可以给他们颁发不同的证书。比如，外国专家在华志愿服务证明、外国专家在华工作证明、外国专家荣誉证书等（志愿服务证明系执行政府间协议及专家组织的志愿专家，在华工作证明系企业自主聘请专家；荣誉证书系贡献突出的专家，可与上述两证配套使用）。目的在于让专家来华有一种荣誉感，并与他们建立一种联系。

有偿推荐。专业人才通常通过行业协会、国际专业会议、行业论坛、标准化组织或者同事关系等形成网络。在物色寻找人选方面，可以采取有偿推荐方式，建立奖励机制，对推荐人才的机构和个人进行鼓励。

## 三、海外高层次人才信息库建设

国家中长期人才发展规划纲要提出要“建立统一的海外高层次人才信息库”，这是对外国专家工作的新要求。人才信息库的建立，需要持之以恒的努力。可利用驻外代表处、使馆、有关专业协会等形成的广泛的人才信息网络，通过多种手段、多

种途径收集海外高层次人才信息。同时亦应发行外文刊物、网络信息，提供给国外华裔及非华裔社团，一方面介绍国内的发展项目以及“事求人”的信息，另一方面也在刊物及网络上提供问卷，以收集人才专业资料，按其专长、家庭背景、个人特征等等，进行分类分级，全方位跟踪管理。目前国家外国

专家局、中央其他有关部委，有些省市外国专家局、外办、侨办或者一些专业机构团体，已经建设了各具特色的人才库，而且正在逐步完善过程中。可以通过现代化的信息集成技术，实现各人才库间的互联互通，最大限度地实现信息共享，在此基础上形成国家“超级”人才库。

#### 四、海外人才供需信息发布平台建设

人才信息库建设是引进国外人才服务平台建设的重要组成部分。同样，我们还需建立海外人才需求预测、申报制度和需求信息发布制度，全面掌握用人单位的人才需求信息，根据产业发展、区域发展的实际需要和发展趋势，编制区域国际化人才开发目录，重点聚焦于高层次、紧缺人才。建立海外人才供需信息发布平台，通过报纸、网站等媒体向社会及时发布用人单位需求信息和海外人才求职信息。

1992年诺贝尔经济学奖获得者、美国经济学家贝克尔教授指出，发达国家的资本75%以上不是实物资本，而是人力资本。为此，各国正把国力抗衡的主要战场由物质资本转向智力资源，如发达国家用高薪和优越的科研、工作条件来吸引大批发展中国家的人才，而发展中国家则通过情感投资、政策倾斜等途径来吸引智力回流。在全球日趋一体化的国际人才市场和国际人才流动机制下，哪个国家或地区的基础环境越优越、机制越灵活，哪个国家或地区就越可能成为国际人才流动的受益者。在此背景下，我们必须深刻理解邓小平的引智思想，认清外国智力资本的战略价值，将“少花钱，多办事”的传统思路，更新为“做多大的事，花多大的钱”的新理念，为外国专家提供良好的工作和生活环境。唯有充分肯定与尊重其价值，方能汇聚国际英才为我增值。

编者按：

现阶段我国外国专家的管理的形式严峻，外国专家流失严重，国际人才竞争力弱，大部分人才流向发达国家；为此，国家外国专家局副局长刘懋洲人才可以采取以下措施：设立境外人才流入归口管理机构；利用国际人才猎头机构；成立全球国际人才研究中心；建立海外高层次人才数据库。

论文摘编：

## 外籍人才的引进与管理

国家外国专家局副局长 刘懋洲<sup>1</sup>

当今世界各国都认识到人才的重要性，说到底综合国力的竞争就是人才的竞争。国际人才竞争呈全球化特点，而世界各国都面临高层次人才短缺的问题，因而当今世界主要国家都为国际人才竞争不遗余力，我国也不例外。

### 一、现阶段外国专家的管理

我国对外籍人才引进工作十分重视。新中国成立之初，大批的苏联东欧专家根据国家间协议来中国帮助工作，作为当时的“外籍人才”，“外国专家”这个称谓应运而生。随着改革开放的深入，我国的经济实力不断增强，所需专家的层次也有所提高，现在外国专家主要指以下人员：

(1) 为执行政府间、国际组织间协议、协定和中外经贸合同，应聘在中国工作的外国籍专业技术或管理人员；(2) 应聘在中国从事教育、科研、新闻、出版、文化、艺术、卫生、体育等工作的外国籍专业人员；(3) 应聘在中国境内的企业中担任副总经理以上职务，或享受同等待遇的外国籍高级专业技术或管理人员；(4) 经国家外国专家局批准的境外专家组织或人才中介机构常驻中国代表机构的外国籍代表；(5) 应聘在中国从事经济、技术、工程、贸易、金融、财会、税务、旅游等领域工作，具有特殊专长、中国紧缺的外国籍专业技术或管理人员。第(2)(3)类外国专家应具有大学学士以上学位和5年以上相关工作经历(其中语言教师应具有大学学士以上学位和2年以上相关工作经历)。由上可见外国专家管理的内涵是与时

<sup>1</sup> 原文发表于2010年第四期《国际人才交流》，由鲁良明推荐。



俱进的，但大的原则没有变，仍是以我为主，为我所用。

现行外国专家管理主要通过 外国专家来华工作许可 、 外国专家证 、 聘请外国专家单位资格认可、 聘请外国专家单位资格年检等手段实施。外国专家受聘在中国境内工作，在入境前应取得 外国专家来华工作许可 ，然后到我国驻外领事馆办理职业签证。只有符合外国专家条件的人员才能得到来华工作许可，外国专家入境后 15天内，可以到各地方外专局办理外国专家证，再凭外国专家证到公安部门办理居留许可。

## 二、目前我国国际人才竞争形势严峻

目前，我国的国际人才竞争现状并没有得到根本性改变：不但在全球人才市场上无力大规模吸引外籍人才，而且自身人才培养也严重滞后于国家发展，同时又是世界上最大的人才外流国。中国社科院发布的《2007年全球政治与安全》承认：我国流失的顶尖人才数量在世界居于首位。

人才流失严重。中国是美国最大外国人才库，美国 39%的科学与工程博士来自外国，而这些外国科学与工程博士中 22%来自大陆，4%来自台湾，远高于第二名印度的 14%。同时，我国还为德国、日本、加拿大、韩国、澳大利亚、英国输送着这些国家最大比例并且学而不归比例很高的外国留学生，因此，有多个国家表示要把我国留学生当做吸引国际人才的重点对象。

国际人才竞争力弱。我国在全球人才竞争上与发达国家相比，不具备全面竞争力。截至 2007年，我国改革开放 30年以来累计引进外国专家约 281万人次，2006年 1年为 25万人次，由于人才不入籍，因此基本上是短期引进。而美国从 1990年到 2000年 10年间就接纳了受过高等教育的移民 415万，2000年 1年发出的 H1B工作签证数就超过 20万，可见我国在全球人才市场上的竞争力与我国国际地位与综合国力相比是非常滞后的。

整体而言，全球人才还是从发展中国家流向发达国家，这也是世界上 穷者更穷，富者更富 两极局面形成的根本原因。不过，这种恶性循环的局面不是不可以打破。那些有移民传统的国家如加拿大、澳大利亚、早期的美国，因为从人文环境到政策环境都有开放兼容、多元国际化的特点而能够吸引更发达国家的人才，还有

一些国家如以色列庞大的海外族裔人才也可能因为非经济因素而流入。

### 三、影响高层次人才流动的因素

一个国家在国际人才竞争当中能否成为赢家，是多方面综合的结果，经济因素以及科研投入等只是硬实力，政府的政策与机制、社会人文环境等软实力也同样重要。一般来说，包括如下因素：

1 政治因素：国家的综合国力、国际地位、公共管理与安全、经济文化发展程度，政府的政治体制、外交战略、教育制度等；

2 政策因素：政府关于人才评估、引进、使用、激励的机制，留学与侨务的方针，移民、国籍、出入境的政策，以及官员的作风与办事效率等；

3 经济因素：工作环境、就业选择、发展机遇、薪酬收入等；

4 人文因素：社会对移民、留学生等群体的认知与评价，人文环境能否多元兼容等；

5 服务因素：相关的服务平台与人才市场能否提供充足的机会与帮助，相关的协会、社团、机构能否提供上通下达的渠道，以及保障他们正当的权益；

6 生活因素：居住环境、生活条件、服务设施、户籍制度、迁徙自由、子女教育、社会保障以及配偶与父母的态度等；7 学术因素：科研支持、学术基础、创新氛围、经费保障、专利或科研成果的生产转化等。

### 四、如何有效引进外籍人才

目前中国的国际人才远远供不应求，但是，我国的国情很明显：在全球人才市场上因为人均收入、意识形态差异等问题无力与西方发达国家全面竞争外籍人才，只能有选择有重点地引进。同时，我国又拥有着全世界只有犹太人、印度人可以与之相提并论的海外人才资源，这些人才比外籍人才更适应中国，与本土人才有国际化的互补优势。

我国目前国际人才竞争战略的重点应该是利用经济高速增长的机遇与开放有力的机制、政策，挽留自身需要的本土人才不流失，促使高层次留学人才以及海外的本族裔人才大量回归与环流。当达到一定国际化程度，产业结构升级完成，对外

籍人才也具有吸引力时，再把重点转移到通过人才移民、扩大招收外国留学生等方式，在全球人才市场争夺全世界的人才为我所用，成为世界人才大国。

设立境外人才流入归口管理机构。拥有庞大海外人才资源的以色列，甚至专门设立一个移民吸收部，地位与国防部、司法部并列。移民吸收部下设科学吸收中心，甚至可以向本国高科技人才使用单位提供工资补助。其经验可以研究借鉴。

外国人、港澳台人员就业和留学生归国创业，关键问题是评估、吸引、准入，而目前管理、服务机构，涉及外事、统战、侨务、科技、公安、教育、人事、民政、工商、海关、税务、商务、金融等各个部门。这三类人员实质都是境外人才流入的问题，无论管理、服务，还是制定相关政策，无疑有一个部门统筹是最佳的，因此，我国急需要建立一个统一管理境外人员入境就业的政府机构或部门，来加强这方面的工作。

国际人才猎头机构。海外高层次人才分布广泛，通常需要事先掌握情况和联络感情。而且，高层次人才并不是看广告就能招来的，需要做大量细致、深入的交流工作，需要懂得高级人才的运作规律和国际惯例。由于我国政府部门、国资委大型企业和国内各类机构及大学所需国际人才日益增多，需要设立在全球负责搜索海外高层次人才的国家猎头部门或特别工作组，专为我国高层次人才引进工作服务，这样将能在很大程度上解决人才匮乏的问题。借鉴美国、新加坡、澳大利亚、新西兰、马来西亚、泰国、以色列等建立国家猎头部门的经验，猎头部门可以建立在体制之外，并由熟悉海外人才分布情况的人来开展工作。

全球国际人才研究中心。市场具有一定的盲目性、滞后性，因此在发挥人才资源配置作用时，常常会造成人才引进重复浪费、科学研究人才遭到冷遇等问题。因此，我国还需要加大对国际人才的需求、使用、特点等各方面的研究，才能在引进人才时做到有的放矢。因此，有必要建立及资助以全球国际人才以及中国海外高层次人才或全球华裔人才及留学人才为主题的研究中心，重点研究国际人才市场和相关的竞争规律与发展趋势，我国对境外人才的需求等，发布专业的研究报告以及人才蓝皮书，为国家的高级人才战略和决策提供更好的依据和参考。

海外高层次人才数据库。如果没有人才数据库，就算政府或企业想聘用人才，

也只能刊登广告。这样大张旗鼓地去海外招聘，其实只能进行泛泛的接触与交流，事实证明这样做的效果也不佳。许多国家为了主次分明、目标明确地引进海外高层次人才，都会建立各类海外人才信息库。我国应该加强集信息储存、沟通联络、信息发布为一体并与网络相结合的海外人才数据库建设，要掌握海外人才在国外的科研、工作情况，发表文章以及获奖情况，甚至掌握哪些技术属于我国急需的领域，本人的意愿以及困难。管理人才则要掌握在国外公司或企业的任职情况、研究开发项目的进展情况及是否掌握关键技术等。资料更新可以通过工作人员主动联系、各种国际会议、专业学术文章发表、人才与技术交流、驻外机构的推荐等多种渠道获得信息。只有建立留学人才数据库和海外高层次人才信息库，政府才能做到心中有数，一旦急需，可以立刻锁定目标开展引进工作。值得欣慰的是，国家外国专家局信息中心已着手建立这类数据库。

只要称得上资源的东西都是稀缺的，人力资源更是如此。越来越多的国家认识到国际人才竞争的重要性，一方面要减少本国人才流失，另一方面要吸引和利用海外人才。只有真正重视这项工作，才有可能做好这项工作。

编者按：

引进海外多层次人才须正确处理六个关系：统筹规划与重点引进的关系；健全机制与特事特办的关系；物质保障与精神鼓励的关系；领军人才与人才团队的关系；注重使用与保护权益的关系；强化服务与科学管理的关系。

论文摘编

## 引进海外高层次人才须正确处理的关系

留学人员和专家服务中心 闫志军<sup>1</sup>

随着科教兴国战略和人才强国战略的全面实施，人才是科学发展第一资源，把我国建设成为人力资源强国已成为社会各方面的共同认识与实际行动。从目前进展情况看，可以说是形势喜人，成效显著。在这一过程中，为了保证海外高层次人才既要 引得进 又要 用得好，需要处理好六个关系：

### 一、统筹规划与重点引进的关系

积极引进海外高层次人才，是加强人才队伍建设，推动创新型国家建设的重要途径。现在的问题是，在有的地方，不顾当地的实际需要，人才引进工作存在一定的盲目性，片面强调要引进海外高层次人才，并为此付出了相当大的努力，而对于本地区的人才资源开发与人才队伍建设，则缺乏通盘考虑与整体规划，造成急需的重点人才没有引来，引进的人才在短时期内又难以有用武之地，不能发挥出更有效的作用。其中，坚持从当地经济社会发展的实际需要，科学地制定人才引进与建设规划，显得尤为重要。更让人备受鼓舞的是，国家已经制定了中长期人才发展规划纲要，这对于各个地区和相关部门来说，是非常难得的机遇和最基本的依据。要按照人才规划纲要的原则要求，立足于经济社会发展对人才的总体需求，坚持统筹兼顾，保证重点，满足急需，科学合理地制定本地区本部门人才发展的中长期规划，进一步明确人才引进工作的原则、方向、规模、步骤、途径与方法，有计划地做好引进人才工作，既要优先满足重点发展领域和重点支持产业对海外高层次科技人才、创新人才和经营管理人才的需求，又要考虑人文社会科学领域对高层次人才的需要，

<sup>1</sup> 原文发表于2010年第六期《中国人才》，由鲁良明推荐。

使引进的人才既能够满足不同层面的需要，又可以充分发挥人才的最大效能，真正实现人尽其才，才尽其用，为推动经济社会的可持续发展和建设创新型国家作出不懈努力。

## 二、健全机制与特事特办的关系

引进海外高层次人才必须依靠健全的工作机制，这一点是很明确的。也正因为如此，建立健全引进人才的服务体系与工作机制，在整个人才引进工作中就占有十分重要的地位和作用。从目前的实际工作过程看，在建立健全机制与体系方面，还是存在一些矛盾和问题，比较突出的是，有的地方过于强调人才引进工作的规范化和程序性，对于海外高层次人才提出的一些特殊要求和实际困难，常常以上边没有规定或是政策不够明确、不好操作等理由，议而不决，久拖不办，使一些本应特事特办的工作难以落实到位，既影响了工作进度，也让引进人才感到有些不好理解，甚至于挫伤了回国或来华工作的热情，给海外高层次人才引进工作带来了程度不同的影响。解决这一问题的办法，就是要在抓紧建立完善引进人才工作机制和服务体系的同时，本着特事特办的原则，对海外高层次人才提出的特殊需要，能够打破常规，采取区别对待特殊处理的办法，真正建立起高效灵活形式多样的工作机制。

## 三、物质保障与精神鼓励的关系

近几年来，许多地区和部门对引进的高层次人才制定和给予了较为优厚的物质待遇。与此同时，对引进人才在工作和科研等方面也都提供了优良的环境与条件。这些做法，对吸纳和引进海外高层次人才无疑起到了非常积极的作用。在今后的引进人才工作中，仍然需要进一步充实完善相关的政策规定和配套措施，确保引进的海外高层次人才特定的物质生活待遇落到实处。在此过程中，有些引进人才也反映，在享有基本物质待遇的同时，希望能够从精神层面上得到更多更有意义的鼓励。事实上，许多高层次人才从海外回国工作或服务，除了关心必要的工作条件和物质保障外，更看重的是在政治上能否获得应有的尊重，使自己的人生价值能够得到更充分的体现。对引进人才这种精神上的特殊追求，必须给予格外的关心重视，因为这种精神上的可贵追求，如果处理得当，适时满足，就可以转化成巨大的创造力，成

为社会生产力发展的重要推动力。善于从精神层面鼓励和激励高层次人才，是促使这些人才 引得进 和 用得好 的重要保证。要做好精神层面的鼓励，首先应当从政治上多关心和鼓励引进人才，对他们做出的业绩和创造的成就，应该及时予以肯定，授予相应的政治荣誉，并为他们参政议政创造条件，开辟渠道。其次应当注意加强对引进人才的精神引导，尊重理解他们的思维习惯、生活方式与特殊诉求，特别是在他们遇到困难、遭受挫折的时候，更要多关心、多体谅、多鼓励，多做一些雪中送炭的工作，积极营造宽松、宽容、宽厚的引才用才环境，使引进人才真切地感受到温暖与信任，从而增强从逆境中奋起，最终走向成功的信心与力量。

#### 四、领军人才与人才团队的关系

引进海外高层次人才，尤其是领军人才，既是社会各方面高度关注的重要问题，又是引进人才工作的重中之重。在这一问题上，应当说最近几年的成效是越来越明显，一批在某些行业或领域里作出突出贡献、在国际上有着相当影响力的杰出人才相继回国工作或为国服务，成为我国高层次人才队伍的中坚骨干。由于战略科学家和领军人才是新知识的创造者、新技术的发明者、新学科的创建者，是博大与精深相结合的杰出人才，因而在引进过程中，应当特别注意，要善于通过引进领军人才并以此为核心和灵魂，来打造和形成实力相当的优都拥有出类拔萃的领军人才，而在领军人才身边又集聚起一批学有所成、业有所长的优秀人才，由此所形成的综合创造力和竞争力是相当强的。从我们国内最近几年高层次人才引进工作的实践来看，在引进高端人才上是下了非常大的功夫，但在培养和造就人才团队上却显得有些不足。有的地方虽然为引进人才提供了优厚的待遇和良好的条件，但由于缺少相应的人才团队和创新力量作支撑，最终使得一些高层次人才不得不重新选择那些人才基础好、创新力量强的地方。所以，正确处理引进海外高层次人才与注重人才团队建设的关系，是当前和今后一个时期大力加强高层次人才队伍建设必须认真研究和解决的一个重要课题。

#### 五、注重使用与保护权益的关系

有一种倾向需要格外关注和防范 就是有的地方对于引进的高层次人才很信任，

也敢于重用，但有时对高层次人才权益保护则显得还不足，曾经出现过引进人才的权益受到侵害的现象，比较突出的是对引进人才的知识产权保护不那么及时有效。对这样的问题，必须采取强有力的措施切实加以解决。注重发挥高层次人才的优势与作用和注意保护他们的合法权益是相辅相成的，是保证海外高层次人才既要引得出又要用得好的重要环节。就引进的高层次人才而言，在拥有核心技术、自主知识产权和专利发明成果等方面具有相当大的优势，而且这种优势仍在不断地扩展与充实。为此，在引进人才上，就更需要我们必须正确处理注重使用与保护权益的关系。尤其是在国内法制环境逐步改善，不断加快自主创新能力建设进程的形势下，重视做好引进人才各项权益的保护工作，就有了基本的遵循依据与必要条件。所以，要把党和国家以及社会各方面对引进人才的关心爱护真正落到实处，使他们实实在在地感受到这种关心爱护，一个非人才与国内其他高层次人才享有平等的权利与机会，并保护好他们的各项权益，让引进人才回国或来华工作得踏实，生活得愉快。

## 六、强化服务与科学管理的关系

为海外高层次人才提供高效快捷的一流服务，是做好引进人才工作的重要组成部分，也是保证高层次人才引得出、用得好和留得住的一个关键环节。正是从这样一种认识出发，国家明确提出要建立海外高层次人才服务窗口，健全留学人才回国服务体系，加强为海外人才回国工作的服务系统建设，并采取了一系列的措施办法，在服务理念、服务思路、服务领域、服务内容、服务方式和服务质量等方面，都有了明显的改观，促使整个服务工作取得了长足的发展。从近几年回国工作或来华服务的海外高层次人才的反映看，大都对国内相关地区和部门提供的各类服务比较满意，同时也提出了一些改进服务的意见和建议，这些对于我们在原有工作基础上，进一步开阔服务视野，拓展服务思路，创新服务机制，强化和提升海外高层次人才回国或来华服务工作具有重要的意义。在大力加强服务工作的同时，切不可忽略了对引进人才的科学化管理。随着回国工作或来华服务的海外高层次人才数量的不断增多，一方面要提供优质的服务，另一方面又要进行有效的科学化管理，这是当前在引进人才工作中所面临的一个重要课题。加强对海外高层次人才的



科学化管理，已经不是传统意义上的管理了，而是一种标准更高、方式更活、质量更优的创新型服务，正所谓管理的本质就是服务的集中体现。要组织力量，立足实践，着眼发展，对引进人才科学化管理这样一个全新的课题进行深入的探索研究，摸索总结出一套既符合中国国情，又适合海外高层次人才个性化特点的，把精心服务与科学管理完美地融合起来的高端人才管理方法。

第 12期 /总第 12期  
2010年 9月

2010



发现人才 培养人才 研究人才

## 浙江省人才政策研究动态

主 办：浙江省人才发展研究院

主 编：姚志文 姚先国

编 辑：陈丽君 鲁良明

联系电话：( 0571) 87951082

公共邮箱：[zjrc2009@163.com](mailto:zjrc2009@163.com)

地 址：杭州市浙大路 38号浙江大学玉泉校区公共管理学院 213-1室

邮政编码：310027