

人才政策研究

动态

09/2012 第 10 期 总第 33 期

王辉耀讲座专题

报告

国际人才流动趋势与人才竞争战略



目录

◆ 编首语.....3

报告

◆ 王辉耀-国际人才流动趋势与人才竞争战略4

研究

◆ 王辉耀部分论述8

推介

◆ 王辉耀的部分出版著作 23

编首语

Preface

中国与全球化研究中心（Center for China & Globalization，简称 CCG），是由海外留学归来的学者专家和中国欧美同学会建言献策委员会所发起，由清华大学公共管理学院，中国国务院侨办海外专家咨询委员会，中国商务部国际经济合作学会，英国诺丁汉大学中国研究学院以及香港科技大学中国跨国关系研究中心作为战略合作伙伴的智库型非盈利研究机构。

中国与全球化研究中心吸引了国际上和国内一流的专家学者、企业家和公共政策决策者的参与，致力于研究中国在全球化进程中所面临的机遇与挑战等重要课题，为中国的进步与发展提供战略性、可行性、及时性、客观性、独立性、建设性的建议和研究，成为国家、社会和企业发展的高端智库，为中国的发展建言献策，力争为中国在全球化时代提供独立、客观、公正和有建设性的研究。

本期人才研究动态重点介绍 2012 年 10 月 15 日，中国与全球化研究中心（CCG）主任、哈佛大学肯尼迪学院资深研究员、中国欧美同学会副会长兼商会会长、中国人才研究会副会长王辉耀博士，应邀来浙江省人才发展研究院所作题为《国际人才流动趋势与人才竞争战略》的讲座内容。并简要介绍王辉耀博士的部分论述和著作。

王辉耀博士已加盟浙江省人才发展研究院学术委员会，必将大大加强浙江省人才发展研究院和中国与全球化研究中心的合作，今后将为浙江省的人才研究带来更多的学术信息和资源。



王辉耀博士，中国与全球化研究中心主任、哈佛大学高级访问研究员，中国欧美同学会副会长兼商会会长，商务部中国国际经济合作学会副会长，中组部国际人才战略专题研究组组长，人社部中国人才研究会副会长，国务院侨办海外专家咨询委员会经济组召集人，九三学社中央经济委员会副主任，北京市政协顾问委员，中国人事科学研究院博士生导师，先后兼任加拿大西安大略大学和北京大学等客座教授。在欧美留学，获工商管理硕士学位（MBA）和国际管理博士学位（PhD），曾在哈佛大学进修和担任布鲁金斯学会访问研究员，发表有关著作 20 多部。

第一部分：王辉耀主讲

国际人才流动趋势与人才竞争战略

首先，全球化发展有三个浪潮，第一个浪潮是国际贸易，全球货物的流动，在这方面中国做得最好；后来是资本的流动，对国际贸易支付、建立股票市场，这方面西方发达国家仍然是美元主导。前面两个阶段的全球化，一个是国际贸易，一个是国际金融，实际上现在关注最多的是全球人才流动，这是更重要的全球化阶段。中国加入 WEO 后，出口增长了 5 倍，对外投资增长了 60 倍。中国这么大的发展跟农民工的流动是分不开的，两亿多农民工过去 30 年的流动造就了中国制造。这种模式现在遇到一些挑战，一个是沿海地区农民工不断减少，另一个是人口红利减少。按照国家中长期发展规划纲要，中国 2020 年要达到两亿大学生的规模。所以说从两亿多农民工到两亿多大学生是一个巨大的转变。未来全球的人才流动会给中国带来巨大的变化，跟中国未来的转型密不可分。

国际人才竞争的特点，一是竞争空间全球化，一是竞争对象高端化，大家都在抢高层次人才，另外，人才流失也严重化，包括中国，出去的留学生仅回来三分之一。新兴国家吸引人才回流也成为关键的因素，包括中国出台的人才吸引政策。吸引人才国际化，按照联合国、世界银行、国际劳工组织的大量研究，发现吸引本族裔的海外人才的国家整体上都是获益的，有很多国家的经验可以证明。竞争手段也多样化，从经济战、贸易战过渡到人才战，包括美国针对创业人才也在出台创业签证。虽然说有人才的竞争，世界上也出现人才的共享、共赢。比如说，2005 年我提出“海鸥”这个概念，就是两边飞的人。这种流动的人会带来更多的创意、更多的机会。另外，竞争的方式日渐制度化，各个国家都出台法规政策，像全国人大通过出入境管理法，增加了人才的签证，通过法律形式把人才竞争制度化。这些是当前国际人才竞争的特点。

中国未来的转型很大程度上要靠人才驱动，我总结了八个转型。人才研究不

是单纯的人才问题，对中国未来的发展有巨大的推动。第一个趋势是从人口红利到人才红利的转型。按照最新的人口普查，60岁以上的人口1.8亿，中国未富已先老，人口红利消失。第二是从中国制造到中国创造。这个也需要人才。第三是从招商引资向招才引智转变，起码是并重。中国现在不缺钱，所以现在不是资金的问题，要转变各级干部的观念。第四是从硬件建设到软件建设的转型，中国有摩天大楼，但是不是有大师，也是个问题。第五是从投资拉动型经济向人才拉动型经济转变，现在中国基本上以资产投资来拉动，有很多重复建设，也不能持久。中国投资拉动占GDP50%，服务业占GDP43%，发达国家服务业占80%，香港是95%，服务领域大量的人才在里面。第六是从资源密集型到知识密集型经济增长方式的转变。还有中国现在强调科技创新，未来社会创新、人文创新也很重要，要进一步改变观念。最后，要从面向国内人才资源到面向国内国外两种人才资源。

另外，国际人才竞争有六个趋势，第一是全球人才流动速度加快，原来有物理的社区，现在由于网络通讯的发展，虚拟社区替代物理社区，人才流动加快。第二是各国都重视吸引国际人才，提高人才投资移民、技术移民，出台各种计划。同时，移民成为国际人才竞争的主要方式。中国目前没有移民制度，技术移民法和投资移民法什么时候出台是个问题。第四是招收外国留学生也成为国际人才竞争的有效手段。中国现在大量留学生出国，而欧美发达国家吸收外国留学生的数量成倍增长。留学生吸引的好处是能带来外汇，解决当地的就业，留住人才，一举三得。中国吸引外国留学生非常落后，所以要扩大招收国际学生，招越南、印度等国的留学生，提高留学生质量。第五个趋势是从面向国内人才资源到面向国内国际两种人才资源。各国纷纷出台吸引国际人才新举措，像美国、欧盟、德国。德国以前很排外，二战后没有什么移民，现在从1%的移民增加到13%。

我们做过的研究，包括给中组部做的“国际人才竞争战略专题研究”，对千人计划出台起了很大的推动作用。让组织部门参与人才工作是一个创新，最高的组织部门来管国际人才，可以看出从中央到地方都重视人才工作。我们给国务院侨办做的课题是“海外华人华侨专业社团的现状与发展趋势”，华人华侨跟以前不一样，现在海外华人社团里人才凝聚度很高，但缺乏研究。后来跟人力资源部与社会保障部做了一个“中国绿卡制度改善和提升研究”的课题，中国现在绿卡制度不完善，跟国际不接轨。国外绿卡对人才有评估体系，中国的绿卡只是出入境，不享受待遇。我们做了研究，今年要出台新的绿卡制度，扩大绿卡范围，准备把地方人才计划纳入绿卡范围。另外跟中央统战部做了“中国海归创业与民营企业结合”的研究，现在海归回国创业有技术有人才有专利，但是没有市场、资金和人脉，不懂跟政府打交道，海归创业成功率很低，如何促进二者结合是值得研究的。浙江民营企业最集中，这方面在浙江可以大有作为，可以创新很多政策。比如，留学园区海归跟民营企业结合可以享受优惠政策，民营企业聘用海归，政府也可出台相关计划，使民营企业有信心，管理更优化。

最近的研究是中组部党建出版社做的《国外人才发展丛书》，一共五本，我负责其中的《国际人才竞争战略》，主要分析各个国家最新的人才战略。第二个是中组部出版的《科学人才发展观》，我参与了其中一章“走向人才强国”。另外，中国人才研究会要出《宏观人才学》，我也负责国际人才这部分。最近还在研究“民间组织在中加国际人才交流的作用”这一课题，全球的贸易、货物流动有

WTO，全球货币流动有国际货币基金组织，全球人才流动国际上没有组织协调，我们建议成立国际人才组织，首先要跟其余国家互动。还有就是国家社会科学基金会“实施人才强国战略重大问题跟踪研究”的子课题—国际人才战略比较研究。最近双重国籍话题很热，我们也在跟公安部合作研究这个问题。中国不承认双重国籍，这个已经过去很多年了，现在周边国家都纷纷承认，比如韩国、越南、菲律宾。印度吸引人才是普惠制，出台了类似双重国籍的政策，像海外公民证和海外公民卡，来吸引人才。现在 30 年过去，大陆出去的移民将近 1000 万，都需要一个身份，来回比较方便。我们提出一些方案，比如大陆出去不超过 20 年，或者只要是中国人就是中国国籍。浙江出台了“红卡”，这个经验应该向全国推广。

再介绍最近出的书《中国留学发展报告（2012）》，中国每年 30 多万人出国留学，是一个很大的社会现象。各个国家都把招收留学生作为人才竞争的手段。美国把三分之一科学与工程博士学位给了外国留学生。中国留学潮，2000 年是一个转折点，2000-2011 年增长了 8 倍，成为美国、英国、澳大利亚、加拿大等国家的留学生最大生源国。我们总结了出国留学六个特征，包括留学大众化、低龄化、目的地选择多元化、专业选择多元化、留学方式多样化和留学层次多样化。第二个蓝皮书是《中国海归创业发展报告 2012》，当代海归创业的特点，比如高学历、海外工作经验、创业团队、地理分布等，我们还对创业原因进行了分析。这本书的重点是海归创业企业和民营企业的对接，二者有很大互补性，技术和资金优势互补，国际市场和本土市场的互补，企业走出去和国际化优势互补，企业转型和产业升级互补，浙江可以把二者对接作为重点进行研究。我们在书里也提了一些建议，包括海归和本土民营企业对接合作，根据本地经济发展的需要引进海归人才，放宽海归和民营企业进入创业园的限制。最近还出了一本新的书—《技术移民立法与引进海外人才》，希望对国内出入境管理法、人才研究工作能有启示。《人才战争》是前几年出的，对推动人才政策有一定作用。《国家战略—人才改变世界》更多从政策方面分析，受到广东省委书记汪洋的推荐和导读。另外，去年在哈佛大学做了中国和印度海归回国创业的研究，发现吸引他们的主要是经济机会，还有是为祖籍做贡献，生活品质也很重要。

最近出的英文书—《Globalizing China: The influence, strategies and successes of Chinese returnees》，这本书系统研究海归回国创业对中国全球化的影响。这里面有很多案例，对携程的市场战略、百度技术领先战略等都做了一些研究。去年还出了一本英文书—《Entrepreneurial and Business elites of China》，总结了 110 个回国创业的海归，对中国的发展贡献及其成长模式。

我们中心关注企业走出去，重点是全球人才、国际人才，以后可以跟浙江省委组织部、浙江省人才发展研究院加强合作。

第二部分：讨论交流

陈思静：浙江民营企业多，我们研究海外人才一方面是本土化的问题，从心

理学适应的角度，关注海归人才心理建设的问题，另一方面浙江面临本土人才国际化的问题，像如何使中小企业家具有国际视野，能跟国际接轨。我想问美国对自己企业家的培训有什么先进的经验？

王辉耀：这个有两个方面需要加强。本土人才国际化首先要加强中外办学，浙江有宁波诺丁汉大学，这种模式很好。长三角有这个优势，合作办学基本都在这里。合作办学培养人才这方面中国缺乏研究。浙江可以更多做一些尝试。

另外，中国现在没有创业大学，浙江有这么多民营企业，可以中外合作办一个创业大学来带动创业氛围。温州在欧洲华人几十万，企业升级换代面临困境。如果有这种创业学院、孵化器、顾问团，可能会使浙江民营企业发展更好。

国际上比较好的大学，比如哈佛大学商学院里有创业组，这里的教授很多是企业退下来的。我们可以做类似这种创业的研究。学校本身有孵化器，它实际上起到平台作用，各类技术人才集中在一起，进行碰撞。浙江义乌工商职业技术学院，做的就不错，利用了义乌的特色。这是不同意义上的创业学院。中国现在缺高端创业人才，未来需要培养更多这方面的人才。

宫准：我们期望浙江省的人才培训能够结合浙江省的经济发展，您刚才提到可以采取中外办学的方式，您能不能进一步谈一下国外有哪些先进的课程或培训模式，哪些是我们可以借鉴的？因为目前我们的培训模式是比较单一的。

王辉耀：人才培训有不同的模式和方式，要结合浙江特点，不一定有固定的课程，各地要因地制宜。另一方面，政府要搭建平台。浙大可以搞一个创业班，聚集创业所需要的风险投资、律师、会计等，让创业者可以一站式得到服务。当然还有创业导师的模式，英国政府给一部分资金，前提是找到创业导师。英国政府把创业导师当做荣誉。浙江成功的民营企业可以带动当地企业发展。

许为民：我想问一下您关于双重国籍的研究。除了刚才介绍的历史背景，我们如果要开放有什么问题和风险？

王辉耀：国家现在的担心还是一个观念问题。实际上全球化时代国籍不断的淡化。还有一个担心是管理上不太好弄。其实现在的手段比较多了，容易解决。

陈丽君：中国花了如此大的投资在人才上面，而且对人才的概念做了特别的界定。现在调研过程中碰到的最大问题是以后可能向普惠制发展，您觉得相比较国际上其他国家，我国推普惠重点应在哪些政策上？

王辉耀：中国以后应该推行普惠制。现在很多海外人才回来，感觉回来不受欢迎。中国应该想得更远一些，海外五千万的华人都跟我们有联系，以后影响会更大。出入境方面要放宽。第二是，体制内体制外没有打开。很多人回来没有对接。浙江以后可以让海外回来的人才去基层挂职。目前还有比较大的障碍，高校的人才流动比较停滞。中国应该尝试承认双重国籍，改革出入境制度等，还有就是国内教育、环境的改善。

徐旻：我们在余杭搞了创业园，主要是海外回来的，解决他们的孩子读书要建国际学校，教育厅说这要教育部批文，国家有没有这方面的考虑？

王辉耀：这方面教育部是比较保守的。我认为建国际学校，一种是纯粹国际管理，必须全部是国外护照的孩子，还有是拿一个国内学校跟国外学校合作。我们会建议，这个需要突破。

范惠明：第一个问题是跟国际化有关的，我们知道韩国、台湾流失人才较少，您认为原因是什么？第二个问题跟课题有关，我们发现政府出台的政策跟资金有关系，互相比资金，未来中国人才政策研究走向是什么？

王辉耀：韩国人口国际化比较高，他们海外人才回来有较好的市场，回来会受到重视。韩国政府也出台了很多政策，比如科学城、双重国籍等。国外的人在韩国也有选举权。他们非常开放。另外，韩国经济的起飞，大的财团对吸引人才都有帮助，他们企业在全世界都有网络。

第二个问题，中国目前政府导向，这是中国的特色。我觉得长期持续需要结合市场。人才计划不能只放在创业园，我们也可以帮中小企业招聘人才，使本土创业配合上国际人才。现在也要关注海外人才的就业。也要让更多国际人才进入到政府里面改变政府的构成。

陈丽君：我想问一下人才学的研究有哪些研究议题值得关注？

王辉耀：我认为人才心理学、人才流动、人才经济学，还有人才国际化、人才创业等都值得研究。我认为人才全球化、国际化比较重要，对吸引人才的政策研究也比较缺乏。各国人才政策是个很新的课题，还有移民、出国留学研究、外国人来华研究基本学术上都是空白。

(2012-10-15 浙江省人才发展研究院根据王辉耀博士报告记录整理，记录人：张晓燕)

王辉耀部分论述：

国际人才竞争的现状与主要特点 (来源：《学习时报》作者：王辉耀 2010年6月28日 第7版)

国际人才竞争的加剧，从根本上说是由经济全球化的进程所决定，尤其是经济全球化以及分工协作的深化，必然要求作为高级生产要素的人才走向自由流动，形成能够跨越国界的世界人才市场。同时，经济全球化与人才国际化又相互促进，全球化导致人才国际竞争。随着经济全球化在未来进一步深化，国际人才在世界竞争格局当中还将发挥举足轻重的作用。

综合来说，当前国际人才竞争主要体现如下特点：

其一，竞争日渐激烈，并日趋“两极分化”。最急缺人才的发展中国家反而出现高端人才大量流失的现象，只有少数新兴国家出现“人才回流”趋势。美国是全球人才竞争中最大的人才流入国，全世界所有受过高等教育的移民一半流向了美国。

其二，竞争对象高端化，竞争集中在高层次人才。落后国家需要大量人才改变落后的局面；新兴国家需要大量人才完成工业化、现代化以及产业结构调整，发达国家因为经济规模庞大，仅仅保持经济增长势头，都需要补充大量的人才，这些国家若要保持现有的人才规模，都需要补充大量外国人才。当今世界各国的政策日益有利于流动性强的生产要素，如资本与高技能人才，越来越不利于流动性低的要素，如低技能劳工。

其三，人才跨国流动的影响比大多数想象的要大。在 2006 年美国专利申请备案当中，外籍居民在发明者或合作发明者中的比例已经达到 24.2%。从 1995 年到 2005 年间，所有在美开办的工程及科技公司中，有 25% 的创办人是来自美国境外。根据考夫曼基金会的报告显示，在加利福尼亚移民创办公司的比例高达 38.8%，而在高科技中心的硅谷，有外国移民参与创办的公司竟占全部高科技公司的 52.4%。到 2005 年，全美各地由移民创办的公司已经创造了 520 亿美元的产值和 45 万个就业机会。

对于大多数发展中国家来说，人才外流带来了企业外包、汇款投资等诸多收获，是发展中国家在外国直接投资（FDI）之后的第二大外部资金来源，例如 2005 年世界汇款总额 72% 约 1670 亿美元流入了发展中国家。许多研究因此认为人才流失的理论已经落后且过时。但事实上，带来外包业务和汇款投资更多的是人才外流中的环流，人才环流意味着经常性回国。国际劳工组织一份研究报告指出在接受汇款的前 20 位发展中国家当中，仅仅只有 7 个国家在过去 25 年人均收入年增长率达到了 2% 以上。

其四，获得人才流入的国家，获益多少取决于具体情况。从人才流入（包括人才回流）当中获益多少，取决于各国自身发展情况，这些人才能否与本土人才资源形成互补效应。回归或流入的人才从先进国家携带而来的技能、资金、理念，需要较好的社会环境、优质的经济基础土壤、有效的政府人才制度，才能发挥作用创造效益。

其五，竞争手段多样化，竞争方式日渐制度化。人才争夺远比物质资源争夺更为复杂，传统人才竞争手段是移民、留学、建立海外专家联络站、通过技术合作获得外援等，目前各国为了争夺人才已日渐手段多样化。但从根本来说，不仅要依靠薪酬待遇，更要创造能够适合人才长远发展的基础和环境，以及优化相关政策机制来吸引人才、留住人才。目前，各国都日益重视建立对人才使用、评估、成长的开放性环境，从过去注重人才使用的短期政策，过渡到有利于人才长期发展的制度建设上来。最典型的例子是关系到人才流入门槛的签证、绿卡以及入籍制度。同时，为了争夺顶尖人才欧洲传统三强都进行了制度改革，2000 年德国

正式实施“绿卡工程”；2007年法国实施《优秀人才居留证》；2008年英国正式实施“记点积分制”移民制度。不少新兴国家因为急需高端人才，在全球人才竞争中又处于劣势，因此在20世纪90年代后都开始明确要承认双重国籍。

知识经济就是人才经济，高科技、创新、创意产业需要大批高层次人才，人才也需要知识经济体系来提供更广阔的平台。必须建立整体的适应全球化大趋势与自身国情的开放型大国人才战略，把“人才强国”战略落到实处，制度化、常态化、长期化，形成良好的人才环境与土壤，人才建设就能取得突破性进展。

放开双重国籍，成就人才强国（摘自《绿叶》，2009年第10期，作者：王辉耀）

人才流动日益全球化，地球越来越平，我们进入了一个全球人才竞争的时代。海外华人中的高层次人才绝大部分都已经获得外国国籍，如何吸引这部分人才为我所用？如果中国承认或默认双重国籍，可能会双赢，反之，则可能是“损己利人”。半个多世纪过去了，中国已经具备“海洋”影响力，现行双重国籍也应该有所调整。

1、允许双重国籍是世界发展的趋势

目前，国际上许多国家都遵循一种基本的国际惯例：认为只要不伤害其他人以及国家的正当利益，那么公民就算同时加入外国籍，也是他个人的人权。国家可以不承认他们的外国籍身份，但不能因此剥夺他们的本国籍，也就是说默认双重国籍的合法存在。美国和俄罗斯就是典型。例如美国就规定，放弃国籍必须个人身在海外，并且符合个人主动、明确、自愿的原则，去大使馆签署放弃国籍的声明，同时还必须得到其政府的审核，才能失去国籍。否则就算加入外国籍，为外国政府效力，也可以同时保留美国籍，政府也无权剥夺。

过去，大多数西方国家都是秉承这样的观点来默认和承认双重国籍。后来，随着世界潮流，人才流动日益全球化，地球越来越平，发达国家大量吸收其他国家的移民人才，新兴国家则致力推动外流的本国人才回归，当然同时也吸引外籍人才。这些重视以及需要人才的国家都逐渐意识到双重国籍对于吸引海外人才的重要性。韩国、印度、巴西、墨西哥、菲律宾、越南等有着大量海外族裔的新兴发展中国家，过去都反对双重国籍，意识到这一点后，在20世纪90年代后都不约而同地改变政策明确承认双重国籍。韩国政府在2008年4月宣布未来一段时间内将推进完成允许韩国公民以及外国优秀人才拥有双重国籍，就表明目的是为了“阻止优秀人才流向海外并招揽外国高级人力”。越南宣布从2009年10月开始允许过去未明确表示放弃越南公民身份的外籍越南人恢复越南籍时，就声明350万海外越南人在2007年的经济贡献已经达到60亿美元，政府这样做的目的是“为了吸引更多海外越南人回国投资”。印度的情况和中国很类似，在海外有很多的印侨，但印度政府在2003年开放了双重国籍，结果带来大批的海外印度人才的回归。目前印度在世界软件和外包方面已经是世界第一，这很大程度上取

决于印度政府下决心及时调整海外人才政策，给印度带来了很多的好处。现在中国不承认双重国籍，对吸引人才回国是一个很大的障碍，因为海外华人中的高层次人才绝大部分都已经是外国国籍，如果中国承认或默认双重国籍，可能会双赢；反之，则可能是“损己利人”。

如今，美国、加拿大、澳大利亚、俄罗斯、德国、法国、英国、意大利、西班牙、以色列、爱尔兰、日本、韩国、新加坡等发达国家都承认、默认、有条件承认双重国籍，印度、巴西、越南、墨西哥、菲律宾、阿根廷等新兴国家都明确承认双重国籍。概括地说，无论是美、加、澳等移民之国，还是英、法、德传统三强，或者是日本与亚洲四小龙等新兴地区，以及“金砖四国”中的其他三国，除中国内地之外，在当今主要的强国或地区当中，在世界人才经济占有一席之地发达地区或新兴经济区，都默认或承认双重国籍。

允许双重国籍的方式包括两种。一种是明确承认，一种是默认。当然，这都是建立在对等的基础之上。有些国家则是有条件地承认。例如日本默认本国公民拥有双重国籍，但对于外国人加入日本籍则要求先放弃本国籍，涉嫌政治丑闻的前秘鲁总统藤森就生于秘鲁，因为父母来自日本，日本认定其因血统而拥有日本国籍而拒绝引渡，这是个典型事例。2007年日本文部科学省准备选出5所外国人比例比较高的研究机构作为“世界高水准研究基地”，以英语为公用语言，期望汇集世界各国的科学家时。日本诺贝尔物理学奖得主江崎玲於奈就明确提出建议：如果要吸引外国顶尖人才并使他们能留在日本扎根，首先就要为人才留下提供方便，允许外籍顶尖人才拥有双重国籍。澳大利亚曾经跟日本相反，外国人入籍可以保留原籍，本国人加入外国籍则必须放弃本国籍，但在2001年不得不进行了改革，承认本国海外留学生与侨胞的双重国籍，时任移民部长雷铎就指出：“这一变化将允许不断增长的在全球流动的澳大利亚人，能够利用海外的机会的同时维持他们与澳大利亚的联系，并为澳大利亚带来他们宝贵的专业技能和知识。”

2、中国拒绝双重国籍的历史原因

大多数情况下，对于双重国籍的疑虑主要存在于身份认同上。但是，一般情况下，只有双方处于敌对状态，尤其是双重国籍持有者属于公职人员，才会带来身份认同的危机。而现在就世界潮流来说，全球化已经把各国利益都捆绑在一条产业链上，利益上的互惠互利远大于零和的可能，和平与发展是主流。同时，对于双重国籍带来的“忠诚”与“安全”的问题完全可以通过措施来弥补，例如采取默认方式，例如有些国家会通过媒体等舆论来推动双重国籍人士担任重要公职时“自愿”放弃外国籍，例如米歇尔·让出任加拿大总督时还同时拥有法国籍，出于这一职位的象征性和特殊性，就“自愿”放弃法国籍。菲律宾则规定双重国籍持有者在海外担任公职时，禁止在本国参加竞选以及不能进行投票。

我国过去是允许双重国籍，孙中山担任中华民国总统的时候还同时拥有美国籍。但无论是他还是国人，都不认为这会带来身份认同的问题。我国国籍政策是在上个世纪50年代进入冷战时代发生了变化。因为冷战时代，世界分为东、西方两大阵营，双方处于“亚战争”的冷战状态，中国跟美国包括东南亚的国家也

都没有建交。同时，东南亚某些国家存在“排华潮”，而我国也不具备相应的影响力。为了避免当地华人免遭排挤和迫害，中国不得不在法律上规定了不承认双重国籍，呼吁当地华人加入其他国家国籍，落地生根、入乡随俗，这样他们就不再因为意识形态而受到生活干扰。这个举措，在当时看来确实起了积极的作用。

但在半个世纪后的今天，冷战早已经结束，中国已经跟世界大多数国家建交。同时国力也今非昔比，中国已经具备“海洋”影响力和一定的国家影响力。当时这项规定存在的国情基础已经不存在，而政策却没有进行相应的调整。同时，我们看到外流到欧美发达国家的中国人和留学生越来越多，改革开放后从中国移民出去的人已经超过六百万，没有回国的留学生超过百万，海外华人华侨则达到五千万，其中有着世界少见的人才资源与资金。大多数人在海外已经成家育女，让他必须放弃国外一切进行“二选一”，在中国与所在国间进行“零和选择”，他们就很难选择。如果不是“二选一”，而是“共赢选择”，回归的人才、技术、资金将会倍增。整体来说，我们仅仅需要一个政策上的变动，就可以提高外籍华人对中国的向心力，进一步形成中国对外全方位交往的新生力军。

3、放开双重国籍的好处

考察世界上拥有庞大海外族裔的国家，对待海外同胞的政策并不都像中国。以色列针对全世界犹太人制定了《回归法》，规定“凡犹太人均有移居以色列之权利……移民签证发给一切表示愿意来以色列定居的犹太人……按回归法取得移民证者，从发证之日起取得以色列国籍。”犹太人不管有多少个国家的国籍，只要愿意，都可以同时获得以色列国籍。以色列多年来的经验实践也证明，多重国籍带来的身份认同并不会成为严重的社会问题。相反，犹太人对以色列的向心力之强超出任何国家的想象。以色列建国以来先后出现过五次移民高潮，60年间持续不断的移民为以色列增添了300万犹太人口，而以色列目前的人口也只有700万人。回归者带来巨额的投资、先进的科技，进而改变了国家命运。据国际货币基金组织统计，以色列的国内生产总值在1948年建国时仅为2亿美元，但在2007年已经跃至1953亿美元，翻了900多倍。美籍犹太人以及犹太游说集团的强大，也是美国几乎无条件地在中东支持以色列的重要原因。

就中国来说，可以采取默认、对等的方式允许双重国籍，兼顾国家利益和海外华人利益。大量中国移民、留学生不愿放弃中国国籍一方面有感情的因素，另一方面是有实际的需求。同时，这些需求也符合我们的国家利益。首先，这有利于大量引进海外华裔人才，引进技术、资金和管理经验。允许中国移民自愿保留中国国籍，便于中外贸易文化的频繁交流。例如，大量技术移民、投资移民在取得加拿大等国的公民身份后，再回中国创业，不再被视为外籍人士，而以中国公民的身份开公司，安排家庭、解决子女读书等问题。从1978年到2005年，中国政府累计引入外资大约6224亿美元，其中华裔占主导，约67%，批准成立的55万多家外资企业中约70%是华裔建立的。简单地说，在中国引进的外资和外商中，2/3是华资和华商。如果承认双重国籍，等于开启了资金、技术、管理经验等回国的快车道。其次，这利于增强中华民族凝聚力。允许中国移民自愿保留中国国籍，不仅可以鼓励中国移民身居海外，还可以鼓励他们以主人翁姿态来维护中国的利益，参加祖国建设，参加政府管理，参加人民代表大会，为民族发展献计献

策。最后，这还有利于中国政府依法管理国外归来人士。如果海外移民归来在中国犯罪，如果保留其中国公民身份，就可以按照国内法律来审理，不会造成国家安全问题。

4、放开双重国籍的模式选择

现在考虑双重国籍问题，其中最大的阻力来自于我们观念的保守。一个人怎么可能同时属于两个国家呢？其实现在我们进入了一个国际人时代，很多高层次人才都是“海鸥”，在世界各地飞来飞去。显然，不放开双重国籍则很难吸引这类人才回国效力。就国际上其他国家施行的经验来看，我们承认双重国籍可以有多种选择模式：

第一，可以采用对香港居民的做法。香港居民，持有外国国籍无妨，同时还可以申请中国特区护照，完全以中国人的姿态出现，受中国法律的管辖。目前香港特区中国公民即使加入美国籍，照旧可以在特区居留工作，在美国出生的子女，虽有天然的美籍，依然可以申请香港特区中国公民。目前，在香港持英、美、加拿大和澳洲等护照的人士有几十万之多，但他们都可以申请特区中国公民身份，实际上是默许了双重国籍。这种办法其实可以推广到整个中国内陆地区。

第二，可以采用双边对等的办法。印度总理在 2003 年宣布印度也开始对等承认双重国籍。有的国家，如法国、英国、加拿大、澳大利亚等国公开认可双重国籍，可以与之对等。中国和加拿大实际上已有一个类似的双边协议，即如果加拿大的国籍拥有者回到中国，当 he 或她使用中国护照身份，则中国政府视该中国护照拥有者为中国公民，反之亦然。

第三，可以采取不再取消中国国籍的做法。2003 年 8 月 7 日，在中国公安部公布的新的七项户籍管理便民措施中第六项专门规定，从发布之日起，“取消出国、出境一年以上的人员注销户口的规定”，这条规定实际让现在广大出国留学、工作的人员合法保留了中国的国籍。如果把这条放大，完全可以算是为今后中国放开双重国籍打下了基础。

第四，中国政府可参考其他很多国家的做法，采取默认方式。在《国籍法》中取消或修改“定居外国的中国公民，取得外国国籍的，即自动丧失中国国籍”这一硬性规定即可。不管中国人是否有外国籍，只要不伤害国家和个人正当利益，只承认其中国籍，但却不因为他拥有外国籍而剥夺其中国籍。

海归将带来从政新气象 （来源：九三学社北京市朝阳区经济支社 王辉耀 日期：2009-03-06

http://www.bj93.gov.cn/sxjs/xxyd/t20090306_208675.htm

改革开放以来，随着中国国家建设和国际化程度的加深，国家对海归人士也开始越来越重视。2007 年全国人大和国务院通过了任命万钢和陈竺分别担任科技部和卫生部部长，就是很好的迹象。目前，回国的海归已有几十万人之多，其

中有许多中国急需的国际化人才。这对于中国正在迅速提升的国际地位，加强中国对外经济政治文化和外交方面的交往，提高国家政府官员的效率和执政能力，都有着十分积极的意义。

从更广泛的意义上讲，海归也应逐步摆脱以往对政治的冷淡心态，与国内各路精英一起，积极参与政府部门的推荐与招聘，身边的社会公共事务，还可以以参政议政的形式，为国家、社区和大众做出应有贡献。

1、海归从政历史回顾

综观中国近代历史，海归人士都在中国历届政府各个部门和机构中发挥了积极和突出的作用。由于历史的机缘，民国时期海归群体在政界可谓叱咤风云；新中国成立后，海归从政走过一段曲折的路程。与此同时，伴随着中共由革命党向执政党的转变，海归群体在参政议政的渠道、内容与形式上，也发生了显著变化。

● 民国时期海归从政概况

在孙中山先生组建的临时内阁中，归国留学生在 9 个部的 18 名部长、副部长中占了 15 个席位。从 1912 年至 1928 年，北洋政府先后更换了 32 届内阁，历任国务总理和内阁阁员中分别有 41.93%、51.37% 的人为海归出身；其中 20 年代的 24 任外交部长几乎全为欧美归国留学人员。

中华民国成立后，留学欧美、日本的留学生先后归国服务于外交界。据 1935 年版的《中国外交年鉴》记载，在外交部 86 名重要职员中，留学生出身的有 73 人，约占 85%。据 1948 年出版的《中国当代名人传》中，共收录 198 名国民党党政军要人，有留学经历的占了 88 位，占 44.4%，包括蒋介石本人、宋氏姐妹，以及在民国时期的央行行长和财政部长也多为归国留学生担任，像孔祥熙、宋子文等。

留学生对 20 世纪中国共产主义运动的发展也有着重要而深远的影响。从马克思主义的传播到中国共产党的成立，留学生都发挥了极其重要的作用。中国共产党和新中国的诞生，也同海归结下了不解之缘。中国共产党 1921 年 7 月 1 日召开成立大会，出席代表 12 人中有 8 人是归国留学生，占 2/3 大多数。

● 新中国海归从政概况

中华人民共和国 10 位开国元帅中有 6 位在国外留学或工作过。中华人民共和国第一届中央人民政府主席、副主席和政府委员共 63 人，在国外留学或工作过的 42 人，占 2/3 大多数。中共第一代领导核心即时称毛刘周朱陈林邓的 7 大常委中，除毛泽东外，其余 6 人全部有在国外学习和工作的经历。中共第二代领导核心中，邓小平曾经先后多年留学法国、苏联，他后来在中国对外开放和改革中发挥了决定性作用，和他在法国勤工俭学 5 年的国际化经历有很大关系。中共的第三代领导人中，江泽民、李鹏、李岚清等都曾留学前苏联，包括中央各部委及地方各省市负责人中留苏(东欧)学生如钱其琛、邹家骅等也有相当数量。

上世纪 50 年代的留学运动和历次留学运动都有所不同，当时新中国派遣留学生计划与国家工业建设计划密切结合。总共 1.8 万留学生包括教育部门为培养尖端科技人才派出的近万名外，军委系统派出的军事留学生和共青团中央派出的人员，以及“一五”期间工业部门为执行各项苏、欧援建计划派出的 7800 人，后者专门在苏联、东欧的工厂、矿山对口实习工艺技术和管理工作。这批留学生学成归国后，成为新中国全面建立工业体系和科研体系的骨干力量。

改革开放后的新一代留学生群体去向主要是欧美发达国家，北美成为留学人才的主要聚居地。同时，这代留学生中，国家公派只占少部分，绝大多数人为自费留学，学科范围远比前四代留学生群体要宽广，涵盖了经济、科技、文化、社会等各领域。

站在历史的洪流中回望，这批海归归国后的从政情况和民国时期的海归者却颇有些类似：他们大量进入政府系统中的实务部门，如外交、经贸、立法及实业部门等。

以邓小平核心的第二代中央领导群体启动的改革开放，重启绵延百年的中国现代化进程，新一代海归和第一代留美幼童一样，被历史推到这一变革的风口浪尖上。

和 100 年前相比，他们仍然面临相似的任务。但这批海归群体中很多人无疑要幸运得多——在这场改革中，不论是市场导向的经济改革，还是社会层面的各项制度建设，他们获得拥有发挥平生所学的舞台。今天改革开放的深入和市场经济制度在中国逐渐完善，这批海归功不可没。

2、国际上海归从政现象

众所周知，近代以来后进国家向先进国家派遣留学生的根本目的，是希冀他们学成归来，把所学知识和本领奉献给自己的国家。但资料显示，中国海外留学生归国后从参与的领域来看，经济界、教育界和科研院所的“海归”人士有的高达 85% 以上，从政的“海归”在官员中的比例显然无法同日而语。

不论是同日韩等东亚近邻国家或中国历史比较，当前中国“海归”官员还是少数。据统计，在世界担任国家元首的，有留学经历者达到 95 人，超过 50%，即是一个很好的证明。比如，美国前总统克林顿留学英国牛津大学。即使在亚洲的许多国家和地区中，许多领导人由海归担任的现象也比较明显。大家知道的有日本前首相小泉曾留学英国，刚卸任的首相安倍晋三在美国南加利福尼亚大学留学；新加坡的前总理李光耀留学英国牛津大学，现任总理李显龙留学英国牛津大学和美国哈佛大学；香港前特首董建华留学英国利物浦大学，现任特首曾荫权留学哈佛，香港政务司长唐英年、前政务司长梁锦松也都是留学出身；澳门特首何厚铨，留学加拿大约克大学；台湾的前行政院长连战留学美国康乃尔大学，台湾省前省长宋楚瑜也在美留学，前台北市长马英九留学美国哈佛大学等。

据《亚洲周刊》报道，在台湾地区的重要政治人物中，至少有 8 成以上都有

留学海外的经历。如今台湾政治经济文化界许多挑大梁的精英，拥有海外高等学历者占很大比例。中国台湾省在 20 世纪 70 年代开始经济起飞，也得力于一大批留美归来的专业技术骨干和经营管理人才。

海归人士在战后日本的政治经济崛起和科技挺进中也扮演了重要角色，包括 2003 年诺贝尔物理学奖获得者小柴昌俊教授在内，日本多名诺贝尔奖折桂者就是不折不扣的海归派，日本著名的战略管理大师大潜研一，也是知名的海归人物，是美国麻省理工学院的工科博士。

对于一个崛起的国家而言，政府的管理能力决定了整个社会的国际化转型和与世界接轨的速度与质量。因此，政府部门也是最需要海归人才的地方。

3、海归从政现状及分析

跨入新世纪后，则是新海归官员渐担重任的时候。自中共十六大以来，中国政坛新老交替逐步顺利进行。人们在热切关注两代领导集体权力交接的同时，不应该忽略政坛的另一种代际更替：上世纪 50 年代留学苏联及东欧的海归群体退隐，改革开放后负笈欧美的新一代海归群体悄然登场。改革开放以来，中国也有一些这一阶段出国留学和进修的海归回国担任了重要职务。留学欧美的新一代海归群体和老一代留学生群体相比，留学背景有许多不同。据有关不完全统计，在国家、部委和省市领导人中间，有不少人具有海归背景。

● 新时期海归从政概况

改革开放以来海归群体中的少数人已经进入国家领导人序列——

全国人大常委会副委员长，九三学社中央主席，欧美同学会会长，中国科协主席韩启德，20 世纪 80 年代曾在美国埃默里大学进修。全国人大常委会副委员长、中国科学院院长路甬祥 1979 年到联邦德国亚琛工业大学机械系液压气动研究所做客座研究员，获工程科学博士学位。全国人大常委会副委员长、民建中央主席成思危，1981 年至 1984 年间以访问学者的身份到美国加州大学洛杉矶分校学习，并获得工商管理硕士学位。全国人大常委会副委员长、农工民主党中央主席蒋正华，1980 年至 1982 年在印度孟买国际人口科学研究院学习。全国人大常委会副委员长丁石孙，曾在美国哈佛大学留学。全国政协副主席、上海市前市长徐匡迪，1982 年到 1985 年间在英国帝国理工学院留学并在瑞典斯堪的纳维亚·兰塞尔公司工作进修。国务委员陈至立，曾在美国宾夕法尼亚州立大学留学；国务委员兼国务院秘书长华建敏，曾在美国短期留学等。

从省部级官员来说有中国外交部部长杨洁篪，曾在英国伦敦政治经济学院国际关系专业学习，教育部长周济，留学美国纽约州立大学；科技部长万钢，留学德国，前科技部长徐冠华，留学瑞典斯德哥尔摩大学；卫生部长陈竺，留学法国，前商务部部长吕福源，留学加拿大蒙特利尔大学；广东省委书记张德江，留学朝鲜金日成大学；中国人民银行行长周小川，有在美国修学的经历；中国银监会主席刘明康，留学英国伦敦城市大学等。

在副部级的官员中，也有一批留学回国的海归。教育部副部长章新胜，留学美国哈佛大学商学院；科技部副部长程津培，留学美国西北大学；前科技部副部长马颂德，留学法国；商务部副部长马秀红，曾在加拿大进修；商务部副部长高虎城，留学法国巴黎第七大学；商务部前副部长，博鳌亚洲论坛秘书长龙永图，留学英国伦敦经济学院；外经贸部原副部长张祥，留学美国哥伦比亚大学；商务部部长助理陈健，留学莫桑比克马普托大学；外交部副部长张业遂，留学英国伦敦经济学院；外交部副部长周文重，留学伦敦经济学院；外交部前副部长、中国常驻联合国代表和特命全权大使王光亚也留学伦敦经济学院；教育部副部长吴启迪，留学瑞士联邦苏黎世理工学院；卫生部副部长黄洁夫，留学澳大利亚悉尼大学；卫生部副部长蒋作君，留学美国布法罗大学；水利部副部长矫勇，留学英国博士；国土资源部副部长鹿心社，留学联邦德国；国家税务总局原副局长许善达，留学英国巴斯大学等。当然，由于资料不全，这里引用的只是一部分。

● 海归参与政府高层职务

虽然不少海归进入中国党政组织担任重要职务，但是目前中国高层领导中的海归人数总体上看还很少，和国际上特别是和亚洲许多国家相比还是少数。据美国汉密尔顿大学(Hamilton College)的中国问题专家李成教授在 2005 年所做的一份研究（见图表 1、2），在中国 10 届人大这届政府行政部门中，副部级以上的领导干部有 581 名，其中有海归背景的只有 48 名，比例只有 8.2%。在中共十六大 356 名中央委员和候补中央委员中，有海归背景的只有 6.2%，这和韩国、日本、东南亚以及港澳台地区政府内阁成员中海归占相当大的比例差距还很大，这显然还不是十分适应中国日益频繁的国际交往与合作以及充分应对各种错综复杂的国际局面的需要。

图表 1 2005 年中国高层有海外留学经历的人员比例

领导层中央委员	总人数	有海外留学经历的人数	有海外留学经历的人员比例
中共第 16 届中央委员会	198	9	4.5%
中共第 16 届中央委员会 候补委员	158	13	8.2%
总数	356	22	6.2%

图表 2 2005 年中国高层有海外留学经历的人员比例

领导层政府官员	总人数	有海外留学经历的人数	有海外留学经历的人员比例
部级领导	184	25	13.6%
省级领导	397	23	5.8%
总数	581	48	8.2%

备注：

1. 部级领导包括部长、副部长以及部长助理。
2. 省级领导包括省委书记、代理省委书记、省长、副省长以及省长助理。

3. 中共第 16 届中央委员会委员以及候补委员的履历都是可以查到的。部级以及省级领导的总数仅是能查到履历的人数，不包括无法查到履历的少数一些领导。

当然，李成所统计的政府官员数据可能有不准确的地方，有些统计随着这两年的变化，可能有些过时，不过总的来说，作为海归在中央和地方政府部门从政的一个横断面来看，也不失作为一个参考。

李成统计出的中国省部级领导有留学背景的在 2005 年一共为 61 人。从他们留学国家所占比例来看，前六位的国家是美国，英国、法国、德国、日本和加拿大。美国仍然占到很大比例，占 43.9%，英国占 19.7%，法国、德国和日本分别占 6.1，加拿大占 4.5%。

在这 61 位省部级以上领导干部的学习领域方面，理工科仍然占到一半的比例，但也有相当的经管、法律和人文类学科分布，其主要学科分布为：工程科学为 50.8%、经济管理为 24.6%、社会科学和法律为 16.4%和人文科学为 8.6%。

从任职单位地理分布来看：沿海有 50 人，占 82.0%；中部 4 人，占 6.6%；西部 7 人，占 11.5%。其中仅北京就有 36 人，占 59%。

从所从事的职责所在的领域来看：科技方面 14 人，占 23%；教育方面 8 人，占 16.4%；工业发展方面 8 人，占 13.1%；财政和对外贸易方面各占 9.8%，而法律事务和农业发展方面，只有 3.3%和 1.6%。

根据上述研究，李成指出：“中国的政治精英的多元化，直接关系到中国是否会形成一个更负责任，更有代表性，多元化的机构。现在海归派从政人数的比率很低，不利于中国多元社会的形成。”

因此，对于迫切希望走和谐中国与和谐世界发展路线的中国来说，进一步拓展专家治国的内涵及外延，吸纳更多的海归从政，无疑为国家的创新发展甚至深层次的改革开放，在高层决策层面提供了富有活力的国际化人才支持，如在 2007 年升为科技部长的万钢，曾在德国留学定居 16 年，做过跨国公司的经理，新上任的卫生部长陈竺留学法国，是一位无党派人士。

“海归从政一百年前就有，从洋务运动开始这一现象已经出现。”一位学者说，“此后逐渐出现文官政府遴选高级官员的不成文‘传统’，现在惊呼‘海归’，只说明历史传承突然中断，一旦接续，人们一时不适。不是海归回来，而是‘历史’回来了。”

海外研究中国大陆政治的学者认为，在西方国家留学过的“海归派”，开始在大陆政治经济舞台崛起，正逐渐影响大陆未来的政经形势，成为大陆政治体制改革和政府职能转变的推手。而且随着更多留学人员在政府机关晋升司局级干部和

部级干部，以及在中、外资企业任要职的海归派越来越多，在与本土文化与官场文化逐渐融合后，这股强大的冲击力不可忽视，将会带来中国政坛的新气象。

与民企合作：海归创业新模式（摘自《中国人才》，2012年第3期，作者：王辉耀）

海归与民企各有短板

如何克服短板？与本土民营企业合作，是一个出路。

近些年，大批留学人员经过西方发达国家的学习和实践后，选择回国创业。“高”、“新”、“国际化”、“走出去”是海归创业的四个关键词：一方面，高科技产业、新经济领域、知识服务产业以及涉及国际化和走出去的领域，是海归创业的主要阵地，是最能发挥海归创业优势的领域；另一方面，海归通过自身在西方学习和实践中掌握的先进技术、创业理念、商业模式、社会文化观念等，推动了国内高科技、新经济的发展，带回了新的融资方式和国际资本，同时也建立了我国在纳斯达克上市的主要企业，并帮助本土国营企业和民营企业的国际化和“走出去”，这是海归创业的主要贡献所在。

然而，在高新产业领域创业的海归，普遍面临过下列困境：首先，企业早期研发成本高，市场投资风险大，新产品的市场氛围不成熟，知识产权、发明专利难以抵押估值而不便贷款等。缺乏资金和回国创业融资难，是广大留学归国创业所面临的最突出问题。

其次，国内有关政策和政府类投资，一定程度上还存在“重创新、轻创业”的倾向。各项政策措施制定上往往以学历或科研成果作为待遇标准，较少考虑科研成果产业化的实际情况；各地不少项目扶持资金的发放，也往往按照科研成果评选的标准去靠，较少考虑科研转化和市场需求。

其三，由于缺乏整套科学的项目评估机制和有效的融资渠道，不少留学生创业园实际上只扮演着物业管理公司的角色，采取简单的房租加补贴形式，作为对园内海归企业的支持。在资金扶持上，采取撒胡椒面模式，平均分配给园区内的海归企业，对具有潜质、需要真正支持的企业不够重视。

其四，海归创业还面临许多自身的挑战。有相当部分海归对目前国内市场的环境并不足够适应，虽然他们在跨国企业和外资企业工作过，但远离祖国多年，他们对本土商业环境、市场需要重新熟悉、适应。

如何克服短板？与本土民营企业合作，是一个出路。

截至2010年，民营企业已达到850万家，尽管许多企业已经初步度过了资金积累等初期阶段，但大多数民营企业主要从事低端制造业，并没有完成产业升级，处于全球产业链的低端环节，普遍缺乏自主品牌和核心技术，出口多是粗放

型、数量型的海外发展，以低成本和低价为竞争优势。

全国工商联发布“2010 中国民营企业 500 强”榜单时就显示，全国五百强民营企业主要集中在建筑业、黑色有色金属冶炼及压延加工业、批发零售业企业三个领域。全国工商联的调查数据还显示，50.6% 的企业计划在未来 3 年内要投资制造业，有 44.2% 的企业计划要投资房地产业，但拟投资服务业、金融的企业只占 28.8%、22.6%。这在某种程度上反映了我国本土民营企业的一些问题。

如今，产业升级、转变经济增长方式已成为经济发展的大趋势，许多资金实力雄厚、具备一定规模的本土民营企业，有进行多元化经营和投资、产业升级、走出去发展以及国际化等需求。借助海归之力实现产业升级，正是民营企业的一个理想选择。

优势互补空间巨大

海归与本土民营企业在产业升级中在资金、技术、人才、市场等各方面都有优势互补的效应。

杭州正泰太阳能科技有限公司总经理杨立友在美国多年从事太阳能电池研究，他与正泰集团董事长南存辉的合作，可谓是海归与民企合作的典型案例。杨立友坦言，长期做技术研究的海归回国创业，会遇到很多不擅长解决的问题，而本土民营企业对本土创业环境比较熟悉，在一些细节问题的处理上熟门熟路。另外资金也往往是问题，因此海归通过寻找到好的本土民营企业来实现创业，会是不错的模式。

从整体来说，海归与本土民营企业之间有着许多优势互补的合作空间：

——可以形成技术和资金的优势互补。海归一般在高科技方面有优势，拥有专利技术和项目，却苦于缺乏资金；许多民营企业已经完成了原始的资本积累，并不缺钱，但在研发和创新方面特别滞后，渴求获得新技术来改善能源利用、加强环保以及提高生产效率，海归创业和本土民营企业完全可以结合优势并共同合作。

——可以形成国际市场和本土市场的优势互补。香港科技大学崔大伟(David Zweig)教授曾和他的同事们做了一项关于中国海归回国创业和本地企业家的比较。根据崔教授的调查显示，19%的海归在海外拥有自己的公司，25%的海归在海外拥有合伙公司，67%的海归宣称在海外拥有关系网。在供应及销售网络中，平均每位海归联络有 1.85 个海外公司，而本土企业家平均只有 0.82 个供应商。海归的优势不只在国际化方面的素质、视野、经验，还在于他们所拥有的海外人脉。

而对于本土商业和市场环境的适应能力和把握能力，正是本土民营企业以及民营企业家的长项。尽管大量的本土民营企业从事出口业务，但依然处于产业链低端位置以及输出低级工业产品。当企业发展需要走出去和国际化时，明显表现出缺乏海外市场经验和渠道。这一缺陷不是在国内接受国际化教育就可以弥补的，

还涉及海外实际工作经验和海外市场渠道、人脉等。海归与本土民营企业在这个领域的互补结合，大有可为。

——企业走出去和国际化时可以形成优势互补。对以制造业为主的本土民营企业而言，从中国到国外设厂，减少的是地价、电价、运输费用和关税，增加的主要是人员和管理成本，包括高管和工人的工资。但实际上，中国民营企业的走出去还面临着其他许多挑战，这包括企业国际化的挑战，包括适应不同的政治环境、文化环境、商业环境的能力。相对来说，大多数本土民营企业只有二、三十年的资金、人才、技术等积累，缺乏国际化的素质、视野、经验以及人脉。而这方面正好可以借助海归的优势。

不仅如此，大量海归创业尤其是在涉及国际化领域的创业，还可能成为本土企业走出去时的客户市场。本土毕业的江南春建立的分众传媒，在2005年选择登陆美国纳斯达克上市，背后就有海归张帆等代表以及德丰杰等国际风险投资的助推。张帆和另外一名创业成功的海归沈南鹏后来联合建立红杉中国基金，并投资悠视网、奇虎网等本土民营知识服务型企业，他们的目标正是要推动大量的中国企业走出去：“对于我们而言，如果未来10年在海外纳斯达克等交易所所有100家市值超过10亿美元的中国公司上市的话，希望我们红杉中国的投资组合能够在其中占到一定的比例。”

——在企业转型和产业升级中可以优势互补。海归与本土民营企业在产业升级中在资金、技术、人才、市场等各方面都有优势互补的效应。本土民营企业在创新和研发方面相对滞后，缺乏技术，缺乏人才；而大批海归拥有技术和项目，却缺乏资金、市场化能力等将其产业化。

——在企业经营管理和人才团队上可以形成优势互补。海归回国创业在团队和企业制度现代化方面具有优势，甚至在开始创业的时候就是团队创业。而本土民营企业一般是以家族企业开始。双方在企业经营管理和人才机制上存在各方面的差异，也存在着优势互补的空间。赛伯乐公司的董事长朱敏曾在美国硅谷创业，后来回国从事风险投资。他说，海归精英虽然有不错的团队和项目，但相对缺乏本土实际运作能力，回国后总会遇到“怎么这样，怎么那样”的事情，习惯于以外国人的思路来处理中国的事情，他认为：“海归精英和本土民营企业强强联合是最好的模式。”

包容差异方能深化合作

海归创业与本土民营企业的对接合作，双方应该存在一定的合作的“共同基础”。

海归创业与本土民营企业的合作发展，不是简单的“技术与资金”、“国际市场与本土市场”、“人才与资本”的优势互补就可以，因为这只意味着双方具有的合作空间。在创业海归与本土民营企业之间，合作难以谈成，最常见互相抱怨就是：本土民营企业抱怨海归只想智力入股，创业失败不担风险，且在股权上狮子大开口；海归则抱怨本土民营企业出资就想要控制权，实际上是把自己当高

级打工者而非合伙人来看待。

海归创业与本土民营企业的对接合作，双方应该存在一定的合作的“共同基础”。这一共同性包括两个方面：一方面是要形成既互利共赢又一损皆损的共同利益基础，能共同承担风险、分享成果、形成合适股权的配置。无锡惠山区政府2008年引进海归博士王晨升，就牵头介绍与当地民营企业进行对接合作。王晨升出任新成立的企业董事长，但其不仅仅是以智力、技术入股，个人也出资100万元人民币。王晨升强调为什么不单纯技术入股表示：“以现金入股，更重要的是表明一种合作诚意。”这是一个很好的案例。

另一方面，双方还需要在理念、价值观形成一定程度的一致，并建立共同的长远发展目标和战略规划。浙江振亚集团总裁沈国锋与两个海归博士合作成立了两家科技公司，他认为本土民营企业与海归创业人才进行合作必须要注意三点：“一要有共同的价值观；二要能互相包容；三要建立长远的共同战略规划。”

海归和民企的对接合作的重要结合点就是在高新技术领域，但研发某个产品包括高技术的产品，有一定周期，市场化也有过程。加拿大RIM公司（黑莓手机）中国区商务总经理刘征宇接受课题组调研时就表示：“黑莓手机、苹果等都不是正好市场流行智能手机就去研发这个东西，实际上是在成为潮流和产业之前就坚持了很长时间，是5年前或者10年前就开始做了，不是在跟风市场，而是在自我创新、引领市场。许多海归有高技术，与民营企业的资金等结合起来很重要，尽管利益是企业行为的驱动力，但还是希望能够静下心来而不是急功近利，所以希望海归创业与本土民营企业的结合能够形成共同长远的目标和战略规划。”

有时候，即使创业海归自己出资，形成了共担风险的情况，双方也不容易形成信任感。浙大管理学院常务副院长吴晓波建议，在这种情况下，政府出面扮演第三方黏合剂的角色会是个很好的选择，对于合适的高新企业，政府可以出资入股，形成股权三足鼎立、没有一方可以单独获得控制权的局面，这样也有利于保障海归与本土民营企业各自的长远利益。

海归与民企合作能否成功，还在于双方能否包容差异。海归企业与本土民营企业，从企业创办到经营管理等各方面都存在着许多差异。

当前，海归创业者的知识能力及商业模式不是来自于计划经济体制的传统，而来自欧美发达国家的培育：其一，海归创业者在西方高校、企业接受过同样的学校教育和社会教育；其二，其产品和商业模式更多是从西方市场移植而来并本土化应用，并非真正意义上的创新；最后，创业之初的投资与来自国际或海归的风险投资紧密相连，企业上市后更倾向于海外上市融资。但是，这些企业在全产业链中与来到中国市场的跨国企业是处于同一环节的，更多是竞争关系。

与风险投资关系紧密，是海归企业与前两代本土民营企业最鲜明的区别之一。相比之下，本土民营企业更多依靠自有资金和银行贷款。

与之相对应的是，海归企业与本土民营企业在企业用人机制方面和经营管理

体制等方面也存在差异。亚信公司的董事长丁健认为，海归企业与本土企业普遍有三个方面的差异性：“一是企业经营管理体制不同。海归派企业强调的是团队式合作，而本土企业则以家族式为主。二是在人才使用上，海归派唯才是举，一般不任用家族成员。在亚信就有这样一条规定，任何高级主管，三代以内的亲属不得在公司任职。三是融资手段不同。大多数海归派在创业初期都是求助风险投资公司，本土企业更多靠自有资金和银行贷款。”

海归企业和本土民营企业整体的差异性，还体现在其他许多方面，这些差异的存在，有可能导致双方合作的分歧。因此，能否包容、兼容、融合这些差异性，是双方合作的重要保证。

王辉耀部分著作推介

《国家战略:人才改变世界》[平装]

~ [王辉耀](#) (作者)

出版日期: **2010年4月1日**

《国家战略:人才改变世界》是国内唯一从全球化背景及国家战略高度对国际人才竞争进行系统的研究与分析的著作。笔者重点研究了美、英、法、德、加拿大、澳大利亚、俄罗斯 7 个传统发达国家，日、韩、新加坡、以色列、爱尔兰、我国台湾与香港地区 7 个新兴发达国家和地区，以及印度、巴西、阿根廷、马来西亚 4 个新兴发展中国家的国际人才竞争战略，归纳和总结了当今国际人才竞争的背景、现状、趋势及规律，最后还针对中国国际人才竞争的现状、趋势、优势、不足、重点目标进行了全面的分析，并提出了建立中国国际人才竞争战略的建议，对政府、企业、从事相关工作者以及关注国家崛起与复兴的读者是不可多得的参考资料。

《人才战争》[平装]

~ [王辉耀](#) (作者)

出版日期: **2009年7月1日**

《人才战争》讲述了：是欧洲流失的人才，让美国率先成功爆炸了原子弹和氢弹，把人造卫星送上天，实现了宇航员登陆月球；是中国和印度流失的人才，缔造了美国的世界高科技中心——硅谷。人才对于一个国家的重要性，胜过石油，胜过金融街，胜过核武器……人才是知识经济时代最核心的生产力。而人才战争将从根本上决定中国未来能否实现伟大的崛起与复兴。《人才战争》第一次全面分析了全球化时代日渐激烈的人才战争，是一本关注国家与个人命运的著作，也是一

本了解世界各国人才吸引模式和人才发展规律的著作。正在发生的人才战争，将决定你、我、他的命运！

《中国海归创业发展报告》(2012年 No.1)[平装]

~ 王辉耀 (作者), 路江涌 (作者)

社会科学文献出版社出版, 出版日期: 2012年6月1日

中国第一本重点研究海归群体回国创业及发展的蓝皮书-《中国海归创业发展报告(2012年 No.1)》，由中国与全球化研究中心与北京大学光华管理学院创新创业中心共同完成。全书由总报告、调查篇、专题篇、政策篇和附录五大部分构成。总报告即《中国海归创业的特点、现状、趋势和政策》，综述了我国海归创业的五个特点、海归创业现状、海归创业趋势和海归创业政策的最新发展，为读者了解我国海归创业基本情况提供了一个较为全面的框架。

本书在大量实地访谈、问卷调查和政策梳理的基础上，分析了海归回国发展的优劣势，比较了海归创业和本土创业面临的机会和挑战，专题研究了海归创业成功的突破口。在全面把握当前海归大潮中海归发展的现状、政策和趋势的基础上，为海归回国发展描述整体情况、梳理政策脉络、提出多角度和操作性建议及理论指导。

<http://www.netbig.com/news/11139/>:

中新网北京7月23日电(记者 张冬冬)“海外文科高端人才，有助于在中国问题和西方解释之间建立起一个良性的缓冲和斡旋地带。”23日在北京发布的《中国海归创业发展报告(2012)》蓝皮书表示，中国在加强引进海外高层次人才之外，也应该加强对人文学科高端人才的重视。

蓝皮书指出，在全球竞争日益激烈的时代，人文科学领域的“生产力”和“自主价值创新能力”，关系到国家乃至文明的自我守护能力、自信心和价值影响力，是国际核心竞争力的组成部分。

人文学科相应衍生的产业同样可以创造巨大的经济价值，而且属于典型的可持续发展的绿色的知识经济、创意产业，如传媒、文化、电影、出版等狭义的人文学科产业以及法律、咨询、教育等广义的人文学科产业，还包括一些知识服务产业。

蓝皮书援引纽约大学东亚研究系主任张旭东教授的观点说，海外文科高端人才，有助于把当代中国人对中国问题的思考介绍给海外的舆论、学术界和文化界，以中国人的知识和智慧，以理性、专业化、平等探讨的方式，介入当前世界范围内的重大问题。

因此，蓝皮书建议，在“千人计划”内设立文科试点，帮助国内主要大学及有文化远见和抱负的地方政府，网罗和选用海外合适的高端人才，组织高端的研究所、智库，助力中国决策的科学化、社会公共政策的完善以及进行储备性长远政策的研究。

http://blog.sina.com.cn/s/blog_4e2cc0c401015a5n.html:

中国第一本重点研究海归群体回国创业及发展的蓝皮书昨天在北京发布。蓝皮书显示，超过四成中国海归人才拥有外国国籍或永久居留权，他们已经未必是彻头彻尾的“海龟”，而是业务跨越东西方，在中国内外飞来飞去的“海鸥”。

这份名为《中国海归创业发展报告(2012)》的蓝皮书，由中国与全球化研究中心与北京大学光华管理学院创新创业中心共同完成，社会科学文献出版社出版。书中通过大量调查

研究、采访和座谈，总结中国海归的回国原因和创业特点，分析他们的现状和发展趋势，并梳理了中国在吸引海归方面的鼓励性政策。

在中国海归人才中，20.8%已成为外国公民，23.2%持外国永久居留权，24.4%拥有长期居留签证，31.6%拥有短期居留签证。

中国的改革开放政策给国民带来了出国留学的机会，喝过“洋墨水”的青年才俊回国后的发展与状态，也是人们关注的话题。从最早人们将留学归来者称作“海龟”（谐音“海归”），到现在将国内外频繁往来者叫“海鸥”，中国的“海产”家族成员不断扩大，每个新成员的登场，也都代表了出国潮与回国群体的状态变化。

《开放你的人生》[平装]

~ 王辉耀 (作者)



出版日期: 2008年6月1日

《开放你的人生》契合开放的时代，开启了一场意义深远的人生价值观讨论，倡导开放式人生，呼唤人生也要开放，它或许将彻底改变我们许多人的人生命运，并进而推动中华民族深化开放，走向世界。《开放你的人生》融开放式人生鲜活的案例和哲理性的醒世妙语为一体，激励广大的中国人，尤其是有志青年，冲破封闭的囚笼，敢于解放自己的人生，勇于追求人生的成功。强调生活在开放的时代、开放的中国，如果渴望人生的成功，除了开放人生，我们没有更好的选择。作者王辉耀先生是欧美同学会副会长，拥有丰富的开放式人生阅历。本书不是空洞的说教，而是基于对 200 多位中国开放式人生实践者的奋斗传奇和成功经验的分析和感悟，揭示了开放式人生大趋势，展示了开放式人生的多姿多彩，总结了开放式人生成功的十大要素，探讨了开放式人生的行动路径，为中国当代青年和正在奋斗前行的人们提供了人生成功的法则。

《中国海外发展:海外看中国企业"走出去"》[平装]

~ [王辉耀](#) (编者)

出版日期: 2011年5月1日

中国的崛起和国际化,需要中国企业的崛起、国际化、走出去作为支撑。《中国海外发展:海外看中国企业"走出去"》汇集了多位活跃在海内外商界、学界的海内外高层次留学生人才的建言献策,深入探讨中国企业如何在"走出去"战略中在海外捍卫自身的国家利益,承担相应国际责任;中国企业如何在海外可持续发展,在世界范围内实现企业的"中国崛起";以及留学人员作为中国整体上最为国际化的群体,又该在中国的走出去战略中发挥什么样的作用,扮演什么角色等等,对中国企业的海外发展具有建设性的意义。

《海归创业企业与民营企业对接合作与对比研究报告》[平装]

~ [王辉耀](#) (作者), [路江涌](#) (作者)

出版日期: 2012年1月1日

《海归创业企业与民营企业对接合作与对比研究报告》是路江涌博士和王辉耀博士长期研究我国海归人才创业和本土创业企业的成果,分为两部分,第一部分(第一篇)是综合研究篇,收入了三篇综合研究报告。第二部分(第二篇)是案例研究篇,收入了六家公司的创业案例。《海归创业企业与民营企业对接合作与对比研究报告》以全国人才中长期发展规划纲要的精神为指导,通过政策资料分析、统计分析、深入座谈、问卷调查、比较分析、案例分析等研究方法,深入研究留学人员回国创业的特点、贡献、发展趋势,关注目前留学人员创业存在的困境与问题。全书紧密结合海归创业和本土创业实践,通过对案例的深入分析提取海归创业和本土创业的异同,从而为相关领域学者、政策制定者和企业提供了具有实用价值和理论指导意义的参考。

《MBA 通才之道 中外 MBA 分析指南》[平装]

~ [王辉耀](#) (作者)

出版日期: 2002年4月1日

《MBA 通才之道 中外 MBA 分析指南》系统地阐述了国内外 MBA 的发展过程,回顾了作者所走过的 MBA 之路,论证了实施 MBA 通才教育的必要性,预示了中国兴起的 MBA 浪潮对中国未来即将产生的积极影响。此外,《MBA 通才之道 中外 MBA 分析指南》还用大量的篇幅涉及到了目前社会上对 MBA 教育最关心的问题,包括如何选择读 MBA,中外 MBA 比较, MBA 学习的投资与回报,成功申请商学院的诀窍, MBA 择业指导,建立 MBA 的网络等等。另外还附有几十所国内外领先的商学院介绍和国际上最为权威的 MBA 排行榜等。可以说《MBA 通才之道 中外 MBA 分析指南》既可以作为一本 MBA 的普及读物和工具书,又是一本学习 MBA 不可多得的辅导资料,具有很好的参考价值。

第 10 期/总第 33 期

2012 年 10 月

2012



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：许为民 解凌云

联系电话：(0571) 87952332

公共邮箱：zjsrcfz@163.com

地 址：浙江省杭州市浙大路 38 号

浙江大学玉泉校区公共管理学院 102-2 室

邮政编码：310027