

编首语

吸引海归的步伐越走越快的今天，我们何不稍事休息？一齐审视海归回国后创新创业效果。本期动态呈现给读者的关于海归价值的重新思考，以及创新创业环境如何助力海归释放经济活力的话题。

《海归回流》一文通过扎实的定量分析，揭示了海归回流作为国际知识转移正在对中国产生新的效应——知识溢出。通俗地说海归带来了鲶鱼效应，越是集聚海归的区域，越是技术进步快速。当然，不理想也随之存在。中国区域间的不平衡发展使得知识溢出存在区域差异，且日益显著，中西部地区在引才方面急需迎头赶上。

这种知识溢出现象，是否在高校也呈现相似规律？情况似乎并不乐观。一场海归和本土的岗位竞争与淘汰正在高校悄无声息地展开——《海归人才促进还是抑制本土人才》一文揭示了这个过程阶段性结果。倘若海归人才在细分领域内的竞争优势相对较小，海归人才的流入将对本土人才创新水平的提高产生积极影响；倘若海归人才在细分领域内的竞争优势相对较大，将有可能对本土人才的成长产生抑制效应。这个结果直接引发了面向本土人才的激励政策是否需要配套跟进的问题？读者可以冷静思考。

这一期的另外两篇文章分别基于杭州和苏州的海归创业人才的深度观察，研究者很好地从人才需求、优化政策、创业企业发展战略和团队管理等领域作了独到分析。这些结果对于人才工作者来说无疑是一盘美味的知识大餐。

期待读者在本期动态中得到新知，感受人才工作的永无止境。

研究专题

海归回流：知识溢出及门槛效应 ——基于中国的实证检验

(摘编)

【内容摘要】文章构建了海归回流量的门限面板模型，利用中国1995～2011年各省市面板数据对海归回流引致的知识溢出效应进行实证研究，并进一步考察海归回流量与吸收能力变量与海归知识溢出关系。结果表明：发现海归回流作为国际知识转移的新渠道对中国知识溢出效应有显著影响作用，能促进中国技术进步；海归回流量一旦跨越某一门槛值，海归回流的知识溢出效应呈现跃升、加速态势。地区本土人力资本吸收能力越强，其接受海归知识溢出的效果越好，同时地区本土人力资本吸收能力对海归知识溢出效应具有单一门限特征；省际海归回流的知识溢出效应呈现“非均衡性”；由于地理位置等因素的差异，海归回流后产生的知识溢出效应在东部、中部、西部呈递减趋势。

【关键词】海归回流；知识溢出；技术进步；门限面板

【作者】杨河清，首都经济贸易大学劳动经济学院教授；陈怡安，首都经济贸易大学劳动经济学院博士生。

【来源】人口研究 第37卷第5期，2013年9月

1. 引言

2012年中国首部《国际人才蓝皮书》传递出了一条振奋人心的信息：中国正从世界最大的人才流出国，转变为世界最主要的人才回流国，中国迎来“海归回流”的时代。同时海归作为高层次人才队伍的重要组成部分，具备国际化的开阔视野，前沿性的知识储备，非本土的思维方式，因而更容易引领创新，发挥科技创新主力军的作用。随着中国改革的深化，海归人才带来的人才红利已经凸显并得到关注。

同时考虑到中国目前正处于产业结构升级和经济结构战略调整时期，国家对高层次海外人才需求的空前迫切，但由此引出的问题是：目前大量海归回流产生的知识溢出对中国技术进步的影响是否显著？中国各省市海归回流的技术溢出效应差异有多大？海归作为国际知识溢出渠道之一，海归回流这一新渠道与进口贸易、对外直接投资、专利技术这三大渠道相比，该渠道的知识溢出效应值是否处于同等重要的位置？海归回流量与海归回流知识溢出呈现何种关系？为了解决上述问题，我们展开了以下研究。

本研究贡献在于：第一，发现海归回流作为国际知识转移的新渠道对中国

知识溢出效应有显著影响作用,通过强调海归在国际知识溢出中的重要作用扩展了以往的研究;第二,发现海归回流量对知识溢出影响显著,一旦跨越某一门槛值,海归回流的知识溢出效应呈现跃升、加速态势,说明各地政府应大力引导海归回流。

2. 理论回顾与研究假设

Santos, Vinay(2003)假定海归对本国技术溢出有促进作用,那么回流的海归数量越多,能通过某些特定渠道对本国知识积累产生积极效应。Andrew and Sanket(2008)探讨了国际移民与技术进步的关系,认为伴随着国际贸易以及对外直接投资,国际移民成为技术转移的重要渠道。来自埃及和中国的研究证据表明海归对本国经济的影响程度远高于国内同行的非海归。这方面的研究侧重于海外跨国公司回流到东道国内资企业的人力资本技术溢出效应(Saxenian, 2006)。Fosfuri, Motta 和Ronde(2001)考虑了人力资本流动的技术溢出效应,认为先前在外资有工作经历的人员,由于了解了外资企业的技术、管理等知识,因而在流动到内资企业(包括自己创业)时,会提高内资企业的生产率。Le(2008)利用面板协正方法验证了跨国劳动力流动能促进技术转移,实证结果显示国际劳动力流动能在东道国到回流国之间进行技术转移,并且人力资本对研发溢出过程起着决定作用,因为人力资本增进了该国学习外国技术的能力。另外有学者认为海归加快了金融资本的积累,积累了大量回国后能进行企业投资的新的有用技能(McCormick and Wahba, 2005)。Commander, Kangasniemi, Winters(2004)认为海归在海外居留期间获得了更多的技能与更好的教育资源,这种获取能够提升其本国的人力资本存量并且对经济发展产生有利的一面。Choudhury(2010)利用印度一家财富50强研发中心的样本数据,实证检验了海归人才是否比非海归拥有更多的专利技术,结果发现海归人才比非海归人才创造更多的专利技术。上述文献可以看出,具有国际移民背景的海归与东道国技术进步具有正相关关系。

同时Bruce Fallick, CharleA. Fleischman and James B. Rebitzer(2003)认为科技人才跨国流动是造成区域知识溢出的主要源泉,同时区域科技人才流动导致的知识溢出效应大大促进区域科技创新水平提高。南旭光(2009)认为高级人才流动构成了知识溢出的一个核心机制,并且高级人才通过流动实现了从一个区域到另一个区域的知识转移,充当了知识溢出载体。Williams(2007)指出,人才的国际流动是科学技术和知识在全球范围内快速扩散的强力机制。上述文献可以看出,高级人才流动与知识溢出有密切关联,高级人才流动能促进其知识溢出,那么,在中国这样的发展中国家,海归回流引致的知识溢出效应是否会

受地区科研环境、经济水平、人力资本水平、对外开放度，金融市场的发达程度等因素的影响，海归回流引致的知识溢出效应是否会受地理位置、本土人力资本吸收能力等因素的影响？基于此，我们提出以下假设拟加验证：

假设1：海归对中国技术进步的影响效应受地区环境影响，地区的科研环境、经济水平、人力资本水平、对外开放度，金融市场的发达程度等都是海归技术外溢效应的必要条件。

假设2：我国各省市由于地理位置等因素的差异，海归回流后产生的技术溢出效应在东部、中部、西部呈递减趋势。

此外大量的实证研究也证明了高级人才流动数量、区域经济发展和知识溢出之间具有强相关关系（Eaton and Eckstein, 1997; Black and Henderson, 1999; Glaeser and Saiz, 2004; Rodriguez Pose and VilaltaBufi, 2005）。而由此产生的新问题是海归回流量、本土吸收能力对其引致的知识溢出效应的关系具体是什么样的？是否海归回流量越大，对其引致的知识溢出效应也越大？另外海归回流的知识溢出效应是否随着各省市海归量的上升呈现跃升、加速态势？是否有拐点出现？为考察这一结构突变点，通过构造门限面板模型对影响海归知识溢出效应的海归回流量以及吸收能力变量进行进一步考察。

假设3：中国各省市海归回流的技术溢出效应与当地人力资本水平（吸收能力）正相关。一个地区海归回流的知识溢出效应受各地区本土人力资本吸收能力的单一门限特征影响。

假设4：在其他因素不变的条件下，海归回流量对其引致的知识溢出效应具有双重门限特征。

假设5：在其他因素不变的条件下，当每万人人才存量的海归跨越某一水平值时，各省市海归引致的知识溢出效应呈现跃升、加速态势。

3. 海归回流的知识溢出效应测算及地区差异分析

3.1 模型设定与变量选取

3.1.1 模型设定

由于本文主要研究目的是估算海归回流的知识溢出效应，因此在前期文献

Coe and Helpman(1995)基础上,考虑国际技术扩散三大路径:进口贸易、FDI以及国外的专利申请,同时纳入海归这一渠道的知识溢出效应。进一步考虑本土人力资本吸收能力也会影响海归知识溢出(Williams,2007),因此本研究用地区人力资本存量与海归知识溢出效应的交互变量来刻画地区对海归先进技术的吸收能力。此外,考虑到海归回流对中国技术进步的拉动作用可能存在滞后性,即海归对国内技术进步的促进作用不会产生立竿见影的效应,需要经过一个周期后,在与国内配套的设备设施结合并在与团队人员磨合融洽之后,才会释放相应的知识溢出效应,基于上述因素的考虑,本文采用海归知识溢出的

滞后项与被解释变量TFP的当期项构建模型:

(略)

3.1.2 变量选择

(略)

3.2 数据来源

本研究选取1995~2011年中国31个省区的相关数据进行实证研究。各变量的原始数据来源于中国统计年鉴、新中国五十年统计资料汇编、联合国教科文组织数据库、OECD统计数据库、中国对外贸易统计年鉴、中国教育统计年鉴、留学基金委以及世界统计年鉴等。

3.3 实证结果

3.3.1 描述性统计分析

表1 变量的描述统计(略)

3.3.2 全国层面海归技术溢出效应估计

表2给出了方程(1)利用固定效应模型的回归估计结果,表2中的变量字母小写代表该变量取对数的形式。

表2中模型1至模型4是对面板模型的固定效应回归结果。考虑到模型中可能存在的异方差,模型1至模型4的回归结果均是稳健性估计结果。模型1对海归知识溢出的当期项与被解释变量 $\ln TFP$ 构筑方程,暂不考虑各地区人力资本

水平对海归知识溢出的吸收能力影响因素。发现海归这一渠道的知识溢出效应值为0.011, 在5%的显著性水平下显著。模型2 将海归知识溢出的当期项与被解释变量 $\ln TFP$ 构筑方程, 考虑各地区人力资本水平对海归知识溢出的吸收能力。加入吸收能力的变量后, 海归这一渠道的知识溢出效应值变为0.119, 显著性水平有所提高, 同时吸收能力对知识溢出的效应值为0.0536, 在10%的显著性水平下显著。从而验证了吸收能力影响海归这一渠道知识溢出效应的发挥 (Alcácer and Chung, 2007)。对模型1 与模型2 比较, 发现估计方程各变量的拟合效果有所提高。模型3 是将海归知识溢出的滞后一阶项与被解释变量 $\ln TFP$ 构筑方程, 考虑各地区人力资本水平的吸收能力。结果显示海归知识溢出的滞后一阶项对技术进步的影响效应为0.012, 同时在5%的显著性水平下显著, 模型3 与模型2 相比较发现滞后一阶项的海归知识溢出效应有所提高, 说明海归对中国技术进步有积极作用, 但同时存在时间上的滞后效应。模型4 将海归知识溢出的滞后二阶项与被解释变量 $\ln TFP$ 构筑方程, 同时考虑各地区人力资本水平对海归知识溢出的吸收能力。估计结果表明滞后二阶的海归知识溢出效应值进一步提高, 说明海归回流对中国技术进步的影响效应显著, 并存在滞后效应, 即海归回流对各省市技术进步的促进作用需要经过一定周期、与各省市相应配套的人力资本相结合才能发挥作用。

表2 海归对中国技术进步影响效应的检验结果 (略)

3.3.3 分省市海归回流对技术进步影响效应的估计

在对选取的31个省市进行分省市海归回流对技术进步影响效应的估计, 考虑到异方差以及内生性问题的影响, 采用GMM估计对模型(1)进行分省市的海归回流对中国技术进步的影响效应估计, 估计结果见表3, 报告了海归知识溢出的滞后二期的估计结果。

总体结果显示, 出现显著正向知识溢出效应共有包括北京在内的20个省份, 在以上20个省份中, 海归回流对本土技术进步起到了积极的促进作用。这些地区主要集中在华北、华东以及华南部分省市。海归知识溢出对各省份技术进步影响程度依次为上海、北京、江苏、广东。西北、东北地区的各省市的海归技术溢出效应值显著为负, 华南的广西壮族自治区、西南的贵州省、华中的安徽省的海归技术溢出效应值同样显著为负。从表3 可以看出经济发展水平越高、科研投入越大、金融市场环境越良好的省市, 其海归回流的技术溢出效应也越大。也说明大量海归选择回流到科研经费充足、高技术产业集聚、金融市场环境相对较好

的华北、华东、华南地区，从而进一步导致了海归地域分布的不平衡，同时扩大了人力资本水平在地区和行业之间的差距，使海归回流的技术溢出效应出现非均衡性。从而验证了假设1：海归对中国技术进步的效应受地区环境的影响，一个地区的科研环境、经济水平、人力资本水平、对外开放度，金融市场的发达程度等都是海归技术进步效应的必要条件。

表3 中国各省份海归回流对技术进步影响效应的GMM 估计结果（略）

由表3 进一步看出，在所划分的7 个地区中，海归对技术进步影响正效应的地区主要集中在华北、华东、华南地区，这些区域的海归对当地的经济以及技术进步起到了积极的拉动作用。其次是华东、华南、西南地区，但是华中、东北、西北三地区出现了负向的知识溢出效应，可以看出海归技术溢出效应在华北、华东、华南、西南、华中、西北、东北呈递减趋势。从而验证了假设2：说明我国各省市由于地理位置等因素的差异，海归回流后产生的技术溢出效应在东部、中部、西部呈递减趋势。

4. 海归回流量、吸收能力对海归知识溢出效应关系

4.1 海归回流量对海归知识溢出效应的影响

（略）

表4 海归回流量对知识溢出效应的门限估计值与置信区间（略）

从表5 可以看出，一个省市的每万人人才存量的海归与海归的知识溢出程度之间呈现非单调性的双门限特征：即当一省市每万人人才存量的海归大致低于49 人这一水平时，海归知识溢出的影响系数仅是-0.02。一旦每万人人才存量海归大约高于341 人时，海归回流的知识溢出系数跃升到0.03，结合表3，发现每万人人才存量海归跨越这一门槛值的省份有天津、江苏、山东、浙江、福建、湖南、四川、重庆8 大省市。但随着每万人人才存量的海归进一步上升并达到第二门槛值341 左右时，海归的知识溢出效应系数跃升为0.10，仅有北京、天津、上海、广东3 省市跨越第二个门槛。表明，一个地区海归回流的知识溢出效应受各地区海归回流量的门限特征影响，即当一个地区每万人人才存5 期杨河清陈怡安海归回流：知识溢出及门槛效应——基于中国的实证检验99量的海归低于或近似低于49人时，海归知识溢出效应现象并不强，但当每万人人才存量的海归人数大约在 [49, 341] 这一区间范围时，海归回流的知识溢出效应增强，此时知识溢出效应出于缓慢跃升阶段，一旦每万人人才存量的海归人数超过341人这一

近似值时, 海归回流的知识溢出效应具有呈现出“加速态势”。从而结论表明在其他因素不变的条件下, 地区海归回流量与海归知识溢出效应呈正相关关系, 且存在双门槛特征。从而验证了本文的假设5: 在其他因素不变的条件下, 当回流量大约跨越某一水平值时, 各省市海归引致的知识溢出效应呈现跃升、加速态势。

图1 第一个门槛的估计值和置信区间 (略)

图2 第一个门槛的估计值和置信区间 (略)

4. 2 吸收能力对海归知识溢出的影响

在进一步考察海归回流技术溢出效应与海归回流所在省市人力资本水平的吸收能力的关系后, 我们看到, 吸收能力越强的省市, 海归回流产生的技术溢出效应越大, 处于华北、华东地区的北京、上海、山东、浙江、山东这五大城市人力资本吸收能力远远强于其他省市, 相对应的这五大城市的海归技术溢出效应也较其其他省市略微偏高(见图3)。

进一步分析各省市本土人力资本吸收能力对海归知识溢出是否呈现门限特征。利用模型(3)的双重门限模型对其进行验证。单一门槛效果显著, 相应的自抽样P值为0.000, 而双重门槛效果与三100人口研究37卷重门槛效果并不显著。同时单一门槛的估计值和相应的95%置信区间为 $[5.7e+04, 1.1e+05]$, 结合图4绘制的似然比函数图看出本土人力资本吸收能力的门槛参数的估计值为57003.578。通过对模型(2)的参数估计显示, 本土人力资本吸收能力与海归的知识溢出程度之间呈现出非单调性的单门限特征: 即当一省市本土人力资本吸收能力大致低于57003.578这一水平值时, 海归知识溢出的影响系数仅是0.01。一旦本土人力资本吸收能力近似高于57003.578时, 海归回流的知识溢出系数跃升到0.05。从而验证了假设3: 中国各省市海归回流的技术溢出效应与当地人力资本水平(吸收能力)正相关。一个地区海归回流的知识溢出效应受各地区本土人力资本吸收能力的单一门限特征影响。

表5 模型(3)的参数估计结果 (略)

图3 海归知识溢出与吸收能力关系图 (略)

5. 结论与政策性建议

我们的研究表明: 首先, 海归回流作为国际知识转移的新渠道对中国

知识溢出效应有显著影响作用，能促进中国技术进步，因此本研究通过强调海归在国际知识溢出中的重要作用扩展了以往的研究；其次，我们发现海归回流量一旦跨越某一门槛值，其知识溢出效应呈现跃升、加速态势。并且地5期杨河清陈怡安海归回流：知识溢出及门槛效应——基于中国的实证检验101区本土人力资本吸收能力越强，其接受海归知识溢出的效果越好，同时地区本土人力资本吸收能力对海归知识溢出效应具有单一门限特征；最后，本文得出省际海归回流的溢出效应呈现“非均衡性”，由于地理位置等因素的差异，海归回流后产生的知识溢出效应在东部、中部、西部呈递减趋势。

图4 单一门限的估计值与置信区间(略)

基于以上发现，我们建议：首先，各地政府应大力出台对海外人才的引才计划，大力引导海归回流；其次，海归知识溢出依赖于区域吸收能力的提高，提高吸收能力要强调人力资源的培育；再次，各地政府要发挥海归科技人才在技术创新中的作用；复次，各省市应大力扶持新兴产业，完善金融市场市场环境，为海归创业提供有力保障。改善国内创业环境，提高科研环境以及民主宽松稳定的政治环境，使海归回流能尽快适应当地环境，提高研发、科研的产出效率。各地区在引才计划方面大力招揽海归人才加盟的同时，也要同时提升本土人力资本水平，各级政府应加大教育的投入力度，只有在各地区人力资本吸收能力增强的前提下，海归回流的技术溢出效应才能得到更大的释放。

海归人才促进还是抑制了本土人才水平的提高 ——来自中国高等学校的经验证据

(摘编)

【摘要】海外人才的流入是影响发展中国家经济发展的重要因素。与现有文献不同,本文利用2000-2010年间的分省数据,刻画了海归人才在国内学术市场与国外学术市场上对本土人才产出水平的效应。本文的主要发现是,如果海归人才在细分领域内的竞争优势相对较小,海归人才的流入将对本土人才创新水平的提高产生积极影响;如果海归人才在细分领域内的竞争优势相对较大,将有可能对本土人才的成长产生抑制效应,该领域的创新贡献主要由海归人才完成。本文的工作很大程度上解释了新时期国家人才队伍建设政策的一些重要变化,即在出台引入海归的“千人计划”之后,很快又出台了培养本土人才的“万人计划”。

【关键词】本土人才 海归人才 竞争效应 挤出效应

【作者】孙早、刘坤,西安交通大学经济与金融学院

【来源】经济科学 2014年第1期

一、引言

自20世纪80年代开始,经济学家与政策制定者之间已达成共识:除制度变迁外,人力资本,特别是海外高端人才的流入亦是“东亚奇迹”的重要贡献因素(Stiglitz, 1996)。受到东亚成功案例的鼓舞,①越来越多的发展中国家开始将引进海外人才作为政府人才政策的核心内容,公共资源配置的天平开始明显向海归人才倾斜(Meyer, 2001)。值得注意的是,一些一流学者发现,当许多发展中国家忙于“引进人才”的竞争时,公共资源过度向海外人才倾斜有可能会对本土人才的成长和水平产生消极影响。从长远看,一国科技与产业竞争力的提升在更大程度上取决于整个人才队伍的水平与创新能力。②也就是说,随着经济发展与整体科技水平的提高,从一个更全面的角度审视海归人才与本土人才成长的关系,如何制定更加科学合理的人才政策,应是“建设创新型国家”战略的一项重要内容。

现有文献主要聚焦于留学人才对新兴工业化国家和地区高新技术产业发展的贡献,包括人力资本、物质资本以及技术溢出等各个方面(Dai et al., 2009; 李平、许家云, 2011)。部分文献注意到海归人才引进的质量——尽管已有越来越

越多的留学人员选择回国发展,大量掌握前沿技术、具备海外工作经验的高端人才却仍缺乏足够的动力归国服务。^①特别是海归人才对本土人才的负面影响也开始逐渐引起关注,如加西亚等人(García et al., 2013)基于西班牙制造业的经验研究发现,外资企业妨碍了本土企业的创新。概括起来,从经验层面系统研究海归人才对中国大陆本土人才产出水平影响的文献尚不多见。

沿着加西亚等人(García et al., 2013)的研究思路,我们以国内高等学校(科研机构)科研生产活动为例,重点探讨海归人才对本土人才在创新产出的影响。具体来说,我们将各个省份看作是独立的科研生产单位,假定它们均在两个细分的领域内(国内学术市场与国外学术市场)开展学术研究活动,进而考察海归教师对本土教师在不同细分领域内的影响。

本文可能的贡献包括:(1)从海归人才对本土人才影响的视角入手,在整体上探讨海归人才对我国创新水平提升的贡献,为我国相关决策部门合理评估海归人才的影响、改善人才引进相关公共资源的配置效率提供了有益的初步经验证据;(2)在缺乏分省海归教师数据的情况下,首次通过引入熵权法作为技术处理手段,较为合理地确定了各个海归引力影响因素的权重,进而计算得出海归引力综合权重。我们的这一处理方式为仅能获取关键变量加总数据的经验研究提供了一个通用的技术处理手段。

本文的结构安排如下:第二节在文献回顾的基础上提出三个有待检验的假说;第三节介绍本文所使用的计量模型和变量,并通过熵权法估算各省海归教师的数量;第四节是数据与描述性统计分析;第五节给出相关假说的计量检验结果并分析;最后一节是本文的结论。

二、文献回顾与假说

(一) 文献回顾

已有关于海归影响国内同行的研究主要集中在与 FDI 相关的文献中。在许多文献中,外资企业(FDI 流入企业,通常由海归管理或创办并雇用大量海归员工)拥有先进的技术和管理经验,可藉由知识溢出惠及本土企业。也有的研究强调,外资企业的进入加剧了本土企业的市场竞争压力,导致本地厂商的经营绩效恶化。与此相关的经验研究既发现了外资企业对本地厂商的生产率有正向效应的证据(Haskel et al., 2007),也给出了外资企业对本地厂商的生产率有负向效应的证据(Konings, 2001)。

支持外资企业对本地厂商具有正效应的学者认为, 外资企业在本地的投资能够通过以下两种机制产生正外部性使本地厂商获益: (1) 竞争效应: 增加的竞争压力会激励本地厂商提高自身的竞争力。传统产业组织理论的观点认为, 外资的进入会激化国内市场的竞争, 使本地厂商难以继续获取垄断性利润, 进而迫使本地厂商努力提高管理水平、削减生产成本, 努力提高自己的竞争能力, 以保护市场份额免遭侵蚀 (Chung, 2001)。钟等人 (Chunget al., 2003) 的研究证实, 美国汽车制造商劳动生产率的提高完全是市场竞争加剧引致的结果, 与技术转移无关。(2) 知识溢出效应: 本地厂商学习外资企业的最新技术与管理经验。外资企业与本地供应商之间会因合同关系产生直接的知识溢出 (Keller 和 Yeaple, 2009)。本地厂商还可通过各种机会的学习和模仿, 从而达到以间接的知识溢出方式缩小其与外资厂商间技术差距的目的。凯勒与耶普尔 (Keller 和 Yeaple, 2009) 的一项经验研究发现, 外国投资带来的知识溢出可以解释 1987-1996 年间美国制造业企业生产率提升的10%。

在某些情形下, 一些文献强调了的 FDI 流入会给本地厂商带来负外部性 (Konings, 2001)。哈达德与哈里森 (Haddad 和Harrison, 1993) 发现外资流入与本地厂商绩效间存在负相关关系。在外资企业竞争实力过强, 本地厂商实力相对弱小的情形下, 外资企业将挤占本地厂商的市场份额; 本地厂商没有足够能力学习和吸收外资企业的先进技术与管理经验, 在竞争中处于绝对劣势, 会导致市场份额丢失 (Konings, 2001), 产生外资企业对本地厂商的挤出效应。而且, 外资企业在劳动力市场上同样更有竞争力, 也会在要素市场上对本地厂商形成挤出效应。在这种情形下, 即便外资企业没有将本地厂商完全挤出市场, 也会将它们挤出到利润微薄、缺乏创新的产业环节中去 (Hanson, 2001)。

受到肯尼等人 (Kenney et al., 2013) 的启发, 我们倾向于认为, 外资厂商对本地厂商的影响是促进作用 (正向的竞争效应和知识溢出效应占主导) 还是挤出作用, 取决于本地厂商的人力资本积累水平和知识吸收能力。如果某一行业内的本地厂商已有较好的人力资本积累和竞争能力, 外资厂商的进入将可能进一步促进本地厂商的生产效率及创新; 如果本地厂商的人力资本禀赋较差、缺乏足够的竞争能力, 外资厂商的进入将可能挤占本地厂商的市场份额, 对本地厂商产生负向激励。有关外资厂商与本土厂商之间关系的研究为我们理解新时期海归人才与本土人才之间的关系提供了一个全新的视角。

(二) 特征事实与假说

教育部留学服务中心最新发布的《国(境)外学历学位认证报告》显示,

近年来海归总量有了大幅跃升，但其中高层次人才占比仍然较低。据报告统计，2012年归国留学人员中获博士学位的申请者仅占5.8%。而美国国家科学院的“博士学位获得者调查”发现，2011年中国籍被调查者中仍有82%仍然希望留在美国工作。^①事实上，我国高校中的海归教师群体主要来自于国家留学基金委公派留学项目。

相对而言，海归教师的留学经历使得他们较早地接触开展规范研究的方法论、更熟悉热点研究方向、更接近于学科前沿水平，且在某种程度上获得了本土教师所不具备的海外资源（与国外导师和同学的联系与合作有助于他们在国外学术期刊上发表论文）。换句话说，与本土教师相比，海归教师在国外学术市场上有明显的竞争优势，而在国内学术市场上的优势则相对较小。类似于外资厂商对本地厂商的影响机制，海归教师也可能会对本土教师产生正面或负面的影响。根据上文的分析，我们提出本文的三个假说：

假说 1：在细分的科研活动领域内，如果海归人才的竞争优势相对较大，本土人才创新水平的提高可能会受到抑制，该领域内的创新产出主要由海归人才贡献。

假说 2：在细分的科研活动领域内，如果海归人才的竞争优势相对较小，海归人才的流入将对本土人才创新水平的提高产生积极影响，更有利于该领域内整体创新能力的进步。

假说 3：人力资本积累水平越高的地区，海归教师对本土教师科研产出的促进作用越大。

三、模型设定与变量度量

（略）

四、数据与描述性分析

（略）

表1 各变量的统计性描述（略）

五、回归结果与讨论

（略）

表2 海归教师对本土教师科研产出影响研究(略)

表2中的前三列是以国外期刊论文数为被解释变量的回归估计结果,后三列是以国内期刊论文数为被解释变量的估计结果。对比第(1)列与第(4)列的信息我们可以发现,在不考虑海归教师与本土教师交互项的情形下,海归教师产出弹性分别为0.6607和0.2919,均大幅超过本土教师对应的科研产出弹性(分别为0.2478与0.1912),且均在1%的水平上是显著的。也就是说,海归教师(相对于本土教师)对科研产出有更大的边际贡献,而且海归教师在发表外文期刊上的相对优势要大于在国内期刊上发表论文的相对优势。另一方面,这一估计结果也可能表明海归教师把相对更多的精力配置到了将科研产出转化为外文期刊论文方面。

本文研究中我们更关心海归教师对本土教师科研产出的影响。我们在模型(2)和(5)中引入海归教师数与本土教师数的交互项,以反映关于这一影响的统计信息。由表2第二列数据显示,海归教师与本土教师交互项的系数为-0.0408且在5%的水平上显著。也就是说,在竞争优势相对较大的国外学术市场上,海归教师对本土教师科研产出的影响以挤出效应为主,我们的假说1因而得到证实。由表2第五列数据显示,海归教师与本土教师交互项的系数为0.0296且在5%的水平上显著。这表明在竞争优势相对较小的国内学术市场上,海归教师促进了对本土教师的科研产出,海归教师对本土教师的影响以正向的竞争效应和知识溢出效应占主导地位,由此我们的假说2得到证实。我们的估计结果表明,类似于不同行业中外资企业对本土企业的影响差异,在不同的科研活动细分领域,海归教师对本土教师的影响也是不一样的。在竞争门槛较高的外文期刊发表领域,海归教师对本土教师的影响以负向的挤出效应为主;而在竞争门槛相对较低的国内期刊发表领域,海归教师对本土教师的影响以正向的竞争效应和知识溢出效应为主。

根据前文的理论分析,海归教师对本土教师有不同影响的原因可能源于本土教师在不同细分领域内的人力资本积累差异(从而知识吸收能力的差异)。一般来说,将科研成果成功发表于国外期刊上,对研究人员的人力资本水平(专业知识、外语能力等)要求较高,海归教师在发表外国期刊论文上具有显著的比较优势,而海归教师与国内同行在发表国内期刊论文上的技术差距则相对较小。在某一科研活动细分领域内,当海归教师的优势过于明显而本土教师的知识结构老化以致影响到吸收能力时,海归教师很可能会占用大量可用的科研资源,甚至是挤占本土教师的工作机会,对本土教师的科研活动形成明显的挤出效应;而本土教师因为在此领域内的人力资本积累薄弱,没有足够的知识吸收能力从海归教师

的科研活动中获益,可能不得不退出这一领域内的竞争。①当本土教师有较高的人力资本积累,从而与海归教师的技术差距较小时,海归教师的引入可能促使本土教师进行更多的人力资本投资,并在科研生产活动中投入更多的努力;本土教师也更有可能是从海归教师的科研活动中吸收相对先进的知识和经验,从而使得本土教师的科研能力(从而科研产出)在竞争和知识溢出过程中得到提升。

我们的这一经验研究结论对于我国高校的人才引进实践有着清晰且重要的引申政策含义——不同学科、不同地区、不同学校的人才引进政策应该有所区别,人力资本积累水平较高的学科、地区、高校适合引入较多的海归人才(如国外高水平大学毕业的博士),而人力资本积累水平较低的学科、地区、高校可能更适合引入较高水平本土人才(如国内高水平大学毕业的博士)。现阶段,随着我国政府对教育科研事业经费投入力度的不断增强,各高校(包括很多非211的高校)对海归教师的重视程度显著提升,在人事招聘时都为海归教师提供了特殊的通道或更有竞争力的报酬。这一政策取向反映出高校对拥有较高人力资本水平的海归教师尊重和认可,但可能会对本土教师产生潜在的不良影响,更具体的政策建议有赖于微观层面数据基础上的进一步研究。本文中我们关注的另一个问题是本地人力资本积累效应,表2中第3列和第6列展示了引入人力资本水平虚拟变量后的估计结果。其中,第6列数据表明,人力资本水平越高的地区,海归教师对本土教师科研产出的促进作用越大,本文的第3个假说由此得到证明。

也就是说,人力资本积累水平越高的地区,本土教师的知识吸收能力越强,越有可能从海归教师的引入中获益,从而促进整体水平的提升。然而,第3列的数据显示,在人力资本积累相对薄弱的地区,海归教师对本土教师的挤出效应反而较小,这一结论比较令人意外。一个可能的解释是公费资助出国留学的名额分配存在一定程度的扭曲。我国高校中的海归教师主要源自国家公派留学人员,教育发达地区(也即人力资本积累水平较高地区)的本土教师争取公派出国留学的机会较大;而相对落后地区的本土教师获取资助机会较小,需要投入更多的努力以求凭借出众的学术成果(通常是国外期刊论文)建立竞争优势。

(二) 稳健性检验

本文采用系统广义矩阵(SYS-GMM)方法弱化变量间可能存在的内生性问题。估计结果表明,各计量模型的参数估计结果与前文的分析基本一致,表明在弱化变量间内生性问题的情况下,本文的主要研究结论仍然是成立的,本文的研究发现具有较强的解释力(受篇幅限制,未报告稳健性检验的估计结果)。

六、结论

近年来,随着海归数量的快速攀升,跨国智力流动(数量及质量)以及海归人才对产业的影响逐渐引起部分国内学者的关注,而海归人才对本土人才的影响尚缺乏来自国内的经验证据。受FDI对流入国产业影响的相关研究的启发,本文以我国高等学校(科研机构)的科研生产活动为例,试图从海归教师与本土教师之间交互作用的视角,探讨海归教师如何影响本土教师的科研生产活动,进而影响国内高校人力资本积累与科研产出效率的。

利用统计年鉴中的公开数据以及估算的海归教师数据,我们的研究发现:在不同的科研活动细分领域,海归教师对本土教师的影响是不一样的。在竞争门槛较高的外文期刊发表领域,海归教师对本土教师的影响以负向的挤出效应为主;而在竞争门槛相对较低的国内期刊发表领域,海归教师对本土教师的影响以正向的竞争效应和知识溢出效应为主。我们的这一经验研究结论有清晰且重要的政策含义——不同学科、不对地区、不同学校的人才引进政策应该有所区别,人力资本积累水平较高的学科、地区、高校适合引入较多的海归人才(如国外高水平大学毕业的博士),而人力资本积累水平较低的学科、地区、高校可能更适合引入较高水平本土人才(如国内高水平大学毕业的博士)。

本文的研究首次将熵权法赋权重引入到总量数据的分解过程中,较为合理的估算了海归教师的分省数据,使考察我国海归教师对本土教师科研产出影响的经验研究成为可能。我们的研究支持了海归与国内同行间可能存在竞争效应、知识溢出效应以及挤出效应的假说,丰富了高校产出效率方面的文献。本文的研究发现对于近年来我国各级政府(机构)陆续启动的各层次人才引进政策有重要的参考价值。

苏州工业园区海外归国人才的现状分析

(摘编)

【内容摘要】以苏州市工业园区为例,依据海归人才项目组调查的数据作定量分析,阐述现阶段在本地工作等的归国人才现状,分析其现实困难与忧虑并提出一些解决措施。苏州市政府应继续完善基础设施建设,改善政策,优化经济结构等等,使海归人才能够长期稳定地留在园区工作发展。

【关键词】海归人才;人才集聚;园区;指标

【作者】吴帅,苏州大学政治与公共管理学院硕士研究生

【来源】重庆科技学院学报(社会科学版) 2013年第2期

海外归国人才,是指我国经济社会发展急需,但国内又紧缺,可以从外国及香港、澳门特别行政区和台湾地区引进。海归人才往往更加具备先进的理念与技术,对经济发展、社会治理等方面会起到相对较佳的理想效果。

一、苏州工业园区的状况与政策概述

据苏州市工业园区网站介绍,苏州市工业园区是江苏省苏州市政府直辖的一个经济功能区,面积约288km²,其中,中国与新加坡合作区80km²。2011年,园区实现地区生产总值1589.6亿元,比上年增长13.5%;地方一般预算收入164.3亿元,增长23.4%;新增实际利用外资19.35亿美元,增长4.6%;完成进出口总额770亿美元,增长4.3%;全社会固定资产投资666亿元,增长21%。园区管委会大力支持人才招聘。政府也很专业,能为企业提供需要的条件,且有办事效率高,反馈迅速等等优长。在资金方面,园区主要根据学历,为海归人才提供一次性补贴,对创业初始很关键。另外,住房、医疗、家人生活教育等诸多方面有优惠政策。园区的交通发达,基础设施优良,利于海归人才的发展与生活。

二、基于人才集聚指标分析苏州工业园区

海归人才的现状据中国广播网报道,苏州园区回国留学人员总数已近5000人,外国专家总数1800人。下面将从人才集聚的相关指标对园区海归人才进行现状分析。

(一) 人才集聚与相应指标

人才集聚是人才流动过程中的一种特殊现象,指社会上已积存和正在生成

的分散人力资本通过流动向某一特定区域集中,从而形成较大的群体人力资本的过程。人才集聚在本质上是一种区域发展不平衡所导致的经济效应。人才集聚利于生产要素的配置优化并促进社会生产力发展,不仅实现人才的自身价值,还能产生集聚效应。人才集聚可以分为政府主导与市场主导两种类型。园区还是以政府主导型为主,通过政府渠道改善人才的工作生活环境,投入教育培训资金,采取人才回流政策等等。园区政府需要以“有限政府”来定位自己,采用预防式管理,引导并与相关社会组织共同治理社会事务。

对影响人才集聚的相应指标可以从政府政策,经济发展,社会文化,工作环境等四个主要因素考量。经济发展是影响人才集聚最基本的一个指标。依据 Weber·A 的人才集聚理论在此将其作为一级指标,则经济发展水平高,产业集群规模大,医保设施水平高,基础设施完善等作为次级指标;政府政策为一级指标,支持科技创新,科研经费支持,科技成果奖励,住房补贴到位等是二级指标;工作环境的二级指标有岗位适合自己,工作心情舒畅,单位提供参与决策机会,单位培训体系好等;社会文化是一种强大的软实力,其二级指标为良好治安环境,提倡创新,提倡宽容,提倡竞争。

(二) 项目组调查的数据情况

项目组以目前在园区工作的海归就业人才为对象进行问卷的发放,发放问卷400份,收回有效280份。男性67.9%,女性31.7%;26到30岁为36.7%,31到40岁为41.3%,41到50岁为17.8%;博士为62.3%,硕士为23.0%,本科为13.0%;中层管理人员和高层管理人员分别占到35.4%和19.8%,一般管理人员包括行政人员占到19.0%,专业技术人员占到22.8%。对收集数据用SPSS13.0作了因子分析。

(三) 基于相应人才集聚指标的海归人才现状分析

采用Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 检验变量之间相关性

(略)

三、苏州工业园区如何储备与吸纳海归人才的相关建议

(一) 优化经济结构,完善交通设施,提高医保水平

苏州工业园区的经济成就十分辉煌,大多数在园区工作的海归人才对此倾

向很满意。但是园区经济结构性矛盾还是存在，以出口和外资为主的外延式增长方式目前出现了制约性障碍。经济发展的内生动力不足。政府必须优化经济结构，促使产业朝集群式规模经济效益方向前移。目前制造业存在着短板，而园区政府在《苏州工业园区2011-2015年经济和社会发展规划纲要》中明确提出大力发展服务业。其实也应该看到园区有着制造业的传统优势，强大的制造业在未来很长一段时间依然会是园区的支撑。如何优化制造业，促进电子等行业的转型升级，摆脱现在依靠大量劳动力的局面，以海归人才与国内高素质人才等为主要力量是目前园区的一大挑战。

交通设施方面，园区的道路规划相比市区和其它大多数城市还是相当好的。而人们出行主要依靠公交车，出租车还比较欠缺。尤其在独墅湖科教区一带，打车难随处可见。在此情况下，园区除了增加并优化一些公交车线路，需要在独墅湖科教区等海归人才大量聚集的地方开设专供出租车定点以方便出行。

海归人才对医保设施从因子得分3.18 看出仅仅是一般的认同。九龙医院是园区唯一知名的具有较好医疗设备的医院。可以在独墅湖科教区附近再建设一座高质量医院以方便就近服务。园区尤其是科教区周边锻炼地点不少，但是器材缺乏。园区适当投入资金购置器材作为公共设施服务以加强人们的身体健康。

（二）提高住房补贴，加大科研支持力度

住房补贴到位一项因子均值仅为2.80，是最低的一项。园区经济发达，房价居高也难免。然而住房是生活基本，海归人才解决不了住房也无法稳定留在园区。所以在房价居高难降的现状下，政府必须要增加住房补贴金额，解决海归人才后顾之忧。公积金，住房补贴是人才很看重的两项政策。

园区对科技研发的支持力度还不是很高。受调查的海归人才们对科研创新，经费支持，成果鼓励三项指标只给了3.77，3.33，3.36 略高于3 的分值。园区政府的科研态度明显还不是很重视。科研的重要性甚至决定了民族的盛衰与否。园区对科研的支持必须要超过现状，再投入更多的资金与决心。

（三）倡导兼容并包与竞争学习的园区文化

目前园区提倡创新，提倡包容，提倡竞争等指标都没有能达到4 分值，显示了园区还没有能形成很让海归人才满意的学习型文化氛围。园区需要增强与其它发达工业区交流，如天津的滨海新区，上海的浦东新区等等。通过增加的交流促进竞争意识，给驻扎本地企业动力同时引进国内外先进理念与技术。

园区现有的人才评价机制不是很科学的,尤其在高校科研机构一块,沿用论文数量的大众选择。这样并不利于创新型人才培养。园区需要以同样先进的科学评价机制配合先进的经济发展与整体规划。另外要提倡并营造兼容并包的文化氛围。奖励成功者,包容并激励暂时失败者。园区需要在不断的成功与挫折中获取比经济发展更为重要的时代创业精神。

(四) 外资企业还需引进,政府应该组织海归人才再培训

孵化器是一种新型的社会经济组织,通过提供设备场地、共享设施和系统培训降低创业企业的创业风险和创业成本,提高企业的成活率和成功率。园区孵化器需要进一步的完善。海归人才分布在园区不同的行业。同一行业的人才也分布在不同的机构,有外企,国企,机关单位,高校科研所等等。针对海归人才反映的单位培训体系好指标因子得分3.38,园区政府或相关组织可以采取同一行业地集中分批再培训。海归人才回国之际很多时候会不了解国内一些状况与实际生产技术。通过专业化再培训可以提高他们的生产效率,促进投资收益的更快捷回报。

目前园区外资企业繁多。然而,更多的海归人才进入园区的前提必然要有足够的高质量企业容纳。国内高质量企业存在数量短缺与理念技术落后的现状,所以需要更多地引进国外知名企业。除了多元化,国外知名企业还可以起到促进经济结构优化与产业转型升级的功效。

四、结语

本文对在苏州工业园区工作的海外归国留学人才进行了分析,基于人才集聚指标的因子分析得出一个宏观的海归人才现状。本次项目还调查了海归人才对工作生活的希望与需要。其中大多数都选择了子女上学与户口问题。中国现有的户籍制度对于海归人才而言无疑是无能的。园区作为先进地区,在某些方面需要挣脱体制束缚,先前一步。

依据人才集聚指标得出的因子分析显示海归人才对园区总体比较满意,但也没有过多褒扬,且住房补贴一项让他们中大多数人还是显得忧心忡忡。如何更好的吸引并且留住海归人才需要园区进一步的努力!

海外高层次归国人才创业成功影响因素研究 ——以杭州为例

【摘要】对杭州市海外高层次人才创业成功企业的创办者或总经理等的调查表明,影响“海创企业”成功的重要因素有:核心技术、团队素质、行业定位、市场占有率、政府支持。

【关键词】“海创企业”; 创业成功; 影响因素

【作者】甄月桥、朱茹华浙江理工大学高教发展研究中心, 聂庆艳 浙江理工大学马克思主义学院

【来源】《特区经济》 2013年11期

<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-TAJJ201311010.htm>

创业不仅能带来个人收入的增加和就业岗位的增多,还是促进国家经济发展与技术创新的驱动力之一。党的十八大报告提出:“着力激发各类市场主体发展新活力,着力增强创新驱动发展新动力。”这充分说明创业对我国现阶段经济社会发展具有重要意义。另据全球创业观察中国报告(2002-2012)显示,在参与全球创业观察的60多个国家和地区中,我国的创业排名从2002年的11名提升到2012年的第2名,我国已成为全球创业活动最活跃的地方之一。然而,中国创业研究中心主任高建却认为,虽然目前中国创业活动活跃程度较高,但总体质量不高,高学历创业者甚少,且较多集中于低技术行业。海外高层次归国人才利用在发达国家学到的前沿知识回国创业,在引领和推动企业自主创新进程中发挥越来越重要的作用。但创业作为一项极为复杂的系统工程,它的成功除受创业者个人素质影响外,更离不开社会各界与宏观环境的作用。因此,在现阶段研究影响“海创企业”成功因素具有重要的现实价值。

一、创业成功因素研究现状

自美国百森学院率先开展创业研究以来,国内外学者对影响创业成功的因素做了大量研究。有的学者较为关注创业者个性特征对创业成功的意义。如,McClelland、Timmons 等对创业者人格、动机与创业成功间的关系作了探讨。还有部分学者对创业环境进行了较多关注。如,Yusuf 发现良好的管理能力、政府支持、市场因素和教育培训水平是影响创业成功的关键。

国内学者对此也进行了大量探索性研究。姜彦福认为,创业机会对企业成

功非常重要。雷家啸、马林提出企业家精神、核心技术、核心技术人才等七项因素是科技型企业成功的关键。周纲等指出,创业者的素质、资金来源、政策扶持等是创业成功的主要因素。赵应丁等认为行业选择、创业模式、技术创新等是影响创业成功的关键。

以上学者对影响创业成功的因素进行了多角度解析,为本研究提供了较强的理论借鉴。基于人们对“成功企业”概念认识的不一致性及影响企业成功因素的复杂性,本文将成立时间在三年及以上,连续的三年中至少两年有利润且三年总利润为“盈利”状态的企业界定为成功企业。

二、影响“海创企业”成功的环境因素

为了解影响杭州市海外高层次人才创业成功的环境因素,本研究以现场问卷调查、深度访谈等方式采集数据,本次调查得到了杭州市经济技术开发区管委会、杭州市高新区人才办等单位的大力支持。课题组于2012年11月~2013年4月在杭州市经济技术开发区、高新区、西湖区等调查了2010-2012年期间成立企业46家。注册时间10年及以上的有20家,5-9年的有20家,5年以下的有6家;46家中有35家三年利润总和为“盈利”状态。近三年总利润在6000万以上的有10家,1000万-6000万的有9家,7家在100万-1000万,8家为10万-100万,10万以下有1家。本文中的创业环境仅指“海创企业”所在城市的基础环境、政策环境、融资环境三方面。

1. 基础环境

创业基础环境主要围绕区域相关产业集群效应、出入境手续办理、创业文化、交通等基础设施展开。从结果来看,区域相关产业集群效应、创业文化、交通等基础设施在影响“海创企业”成功中起重要作用。86%的调查者认为相关产业集群效应“比较重要”和“非常重要”;82%的调查者肯定了创业文化对企业成功的重要性,认为“一般”的不到2成;88%的受访者认为基础交通设施对企业成功是“重要的”。可见,交通等基础环境是高层次人才创新创业的前提,创业氛围好、集群效应强可为海外高层次人才创新创业创造良好物质条件,进而可以为企业的发展打开广阔的消费市场。

2. 政策环境

政策环境主要围绕创业资金资助、税收与房租减免、创业园配套政策等方面设计。从样本选择看,无论是初创期还是发展期的企业都对政府资金有较强的

需求。例如,93%的企业认为政府的资金资助政策对创业成功“比较重要”和“非常重要”,其中超过70%的认为“非常重要”;89%的认为政府税收与房租减免优惠政策对企业成功是“重要的”;89%的肯定了留学生创业园或孵化器的政策配套的重要性。访谈中,不少企业也都对政府鼓励研发政策、人才开发配套政策对创业成功的影响作了充分肯定。如,杭州高新区通过发布《关于进一步鼓励海外留学人员来杭州高新区(滨江)创新创业的若干意见》、《关于海外高层次留学人才来杭州高新区(滨江)创新创业“5050”计划的办法(试行)》等文件,大大提升了“海创企业”创新创业的热情。

3. 融资环境

众所周知,中小企业的融资是世界性难题,特别是由于企业自身特点及发展阶段不同,企业的融资所涉及的问题也千差万别。但不可否认的是融资方式的选择对企业发展影响深远。调查结果显示:79%的认为政府专项创业投资对企业成功“很重要”;68%的认为风险投资等“比较重要”;分别有39%、32%的认为提供担保、贷款等融资帮助对创业成功“十分重要”、“比较重要”;近8成的企业对融资渠道对企业成功的重要性给予了充分肯定。可见,无论那种形式的资金支持都是企业发展的重要保证。然而,也有33%的感到目前杭州融资渠道、融资服务平台服务质量“一般”,还有15%的感到“不满意”。这说明,融资问题依然是困扰杭州“海创企业”发展的难题,如何破解这一问题值得深思。

三、“海创企业”成功影响因素探讨

为更好地分析影响“海创企业”成功的因素,笔者根据本文对成功企业的界定,在35家成功企业中选取了英飞特(杭州)有限公司、聚光科技(杭州)股份有限公司、杭州安恒信息技术有限公司、杭州领业医药科技有限公司、杭州联川生物有限公司、杭州景杰生物科技有限公司、杭州酬勤信息科技有限公司、杭州甘亚节能科技有限公司8家典型企业作为访谈对象。本文围绕公司技术、产品及市场占有情况、影响创业成功关键因素等问题对企业负责人、董事长助理等进行访谈,结合国内外相关文献,从企业、市场、政府三个层面探讨影响杭州市“海创企业”成功的因素。

1. 企业层面

①**技术优势是核心**。技术优势指企业拥有比行业内竞争对手更强的技术实力及研发新产品的能力。在访谈的8家企业中,7家认为技术优势是保持企业健康发展最主要因素。技术优势主要体现在先进性、创新性、市场化三个方面。

技术的先进性主要指技术在国内外同行中的领先性，能形成特有的技术壁垒。根据访谈得知，大部分企业创业行业多源自创业者专业背景及所掌握的先进技术。技术的先进性尤其是在生物制药领域表现得尤为明显，不少医药企业所掌握的技术一定程度上具有填补国内外空白的优势。例如，杭州领业医药科技有限公司虽然成立时间不长，但公司拥有国际一流的固态技术使其优势能在国内得到充分发挥，2011年该企业被评为杭州市“雏鹰杯”最具成长潜力企业20强。

技术的创新性指企业技术必须追随社会需求不断实现更新。聚光科技（杭州）股份有限公司一直将自主研发作为公司核心发展战略，开发出了技术先进、适应性强、具有自主知识产权的系列产品。公司2次获国家科学技术进步奖，现为国家火炬计划重点高新技术企业，拥有国家创新企业、国家企业技术中心等荣誉资质20余项。强大的技术优势使其在短短十年内成为国内分析仪器和环境与安全监测仪器行业中的龙头企业。可见，技术的创新能推动产品结构不断升级，提高产品附加值，使企业成为市场竞争中的佼佼者。

技术的市场化主要指技术在社会上的推广与应用。众所周知，企业效益的根本在市场需求，技术优势只有向市场优势转化才能打开业绩提升空间。杭州景杰生物科技有限公司的首席执行官认为，企业拥有的技术优势是否有市场需求决定着企业的生产成本和效益，也决定着企业能否在市场中取得成功。

②团队素质是关键。企业除技术优势外，团队素质也是影响企业经营成效的关键因素之一。本文中的团队素质包含创业者、企业核心团队、员工团队的素质。访谈发现，创业者专业技术过硬、创业动机和管理能力强是成功企业的一大特点。如，访谈的8家企业中有6位企业负责人拥有博士学位，7位具有国内（外）创业或管理经验，8人均拥有领先世界的尖端科技成果。他们或为实现自身创业梦想，或为推动科研成果转化，或被国内创业环境吸引而回国创业，创业动机较强。例如，聚光科技（杭州）股份有限公司创办者王健具有“通识专家”的美誉。杭州安恒信息技术有限公司的创办者范渊更有国际“网络神探”之称。这些创业领军人物往往德才兼备的企业楷模，是企业重大战略决策的最终决定着，对企业的成功起着核心作用。

同时，围绕创业领军人物组成的企业核心团队也是影响企业成功的关键。核心团队通常是公司的大脑。受访企业大多由公司股东或合作伙伴组成3-5人的核心团队，团队成员分工负责，共同致力于企业目标，强化企业文化。“创新”、“协作”、“奉献”是大部分受访企业描述核心团队使用最多的词汇。例如，以合伙形式创业的杭州酬勤信息科技有限公司就认为“平等协商”的团队文化最大

限度地降低了其经营成本，是公司成功运营的关键。

“海创企业”尤其重视员工培训和企业文化的营造，员工培训已成为大部分公司始终坚持的一项常态化工作。如，杭州安恒信息技术有限公司设立的“安恒大学”定期对员工进行分类培训。聚光科技（杭州）股份有限公司拥有企业讲师团，企业内刊《聚光人》定期对优秀团队、优秀讲师进行宣传，激励员工努力工作。英飞特（杭州）有限公司崇尚“平等”、“自由”、“开放”的企业文化，上下级

建立平等互动平台。较为健全的培训体系与良好的企业文化一定程度上减少了员工离职率，提高了企业经营效益，保证了公司发展后劲。

2. 市场层面

①**行业定位是前提**。从企业成功的经验看，企业发展最重要的是对自身有一个明确的定位。一个成功的公司不仅要把技术放在首位，还要顺应市场经济发展的需要。调查显示，不同行业的企业都认同行业的准确定位是企业发展的前提条件，只有对所处行业有清晰认识，企业才能准确把握市场变化并及时做出有针对性的调整。英飞特（杭州）有限公司认为，正是因为对国内LED行业前景的准确定位，才使企业在短短5年内达到销售规模位居全球第五、国内第一的骄人业绩。同样，产品的层次定位也非常重要。矽力杰半导体技术（杭州）有限公司的受访者认为，2008年是半导体行业在国内的上升期，公司根据市场需求及时调整产品层次和种类，准确的产品定位给企业带来了良好发展机遇，公司销售额直线上升。

可见，只有企业准确了解行业背景并进行合理的产品定位，才能使企业立于不败之地。

②**市场占有是基础**。美国哈佛大学市场研究专家黑格尔·曼斯菲尔德曾说“对企业来说，没有比占有市场更重要的事情了”。笔者在访谈影响创业成功的关键因素时，被访者均提到市场占有、顾客满意度等指标对企业成功的意义。他们认为高新技术产品市场竞争激烈，技术更新快，要击败竞争对手就必须快速抢占市场。事实上，企业的经营实效很大程度上取决于企业产品能否保持持久的市场领先地位、较高的市场占有率。

正基于此，“海创企业”非常重视维系客户关系，注重服务品质。杭州领业医药科技有限公司非常注重客户服务质量，产品出错率控制在2%以下，顾客满意度保持在98%以上。杭州联川生物有限公司则确立了以客户为中心的销售理念，

在销售的全过程提供一对一对接性服务。聚光科技(杭州)股份有限公司提出“加强环境管理,引导客户需求”的销售理念,力求将服务做在市场前面。

3. 政府层面

①政策支持是推动力。政府政策直接关系到企业创业活动中的行为导向,是鼓励海外高层次人才创新创业的直接引导因素。本文中政府层面的影响因素主要体现在政策支持与服务两个维度,具体表现在创业资金、房租减免与企业服务等方面。

与传统企业不同,“海创企业”具有技术更新快、高投入、高风险、高回报等特点,对资金需求的缺口较大,维持时间较长。企业所得到的创业资助越多,企业存活的机会就越大,这种资助对初创期企业尤为明显。如,以生物制药和服务外包为重点产业的杭州经济技术开发区先后出台了留学人员创业、高层次人才队伍建设等政策。近几年累计投入人才专项资金已近1亿元,对初创企业的发展起到了非常大的作用。成立于较短、但发展迅速的杭州领业医药科技有限公司就是典型代表,该公司受访者坦言,公司在2010年获得的留学人员在杭创业资助资金、2011年获得的杭州经济技术开发区一次性创业奖金以及2011年杭州市重大科技创新专项资金大大缓解了公司初创期面临的资金压力,对公司发展起到了雪中送炭作用,是公司目前拥有强劲发展速度的重要动力。

②服务品质是软实力。服务是一种“软环境”,在政府职能转换背景下,“海创企业”需要政府提供怎样的服务?政府又如何通过制度化的运作不断提升服务水平,更好地满足企业发展的需求等问题值得我们深思。

调研发现,政府专业化、全过程的服务对“海创企业”的成功具有重要影响。杭州高新区在细化服务方向,提升服务品质方面做出了许多有益探索。例如,为减少海外高层次人才归国适应困境,高新区(滨江)人才办牵头成立了“相约在高新”HR俱乐部海创企业分会,定期举办硅谷精英沙龙等活动,为“海创企业”搭建交流平台。此外,在加大政策资助筹码的基础上,高新区还建立起一整套管理服务机制,针对企业发展阶段的不同需求,为“海创企业”提供“一站式”、“保姆化”的贴心服务,真正把服务工作落实到每一个细节。高水平的服务质量与优厚政策支持已成为高新区吸引海外高层次人才的金名片,目前杭州3家上市留学人员创办企业全部在高新区落户。因此,政府的政策支持与服务品质对企业成功经营的影响是巨大的,有时候甚至起到了决定性作用。

综上所述，本研究通过访谈得出影响“海创企业”成功的因素主要来自于企业层面的技术优势和团队素质；市场层面的行业定位和市场占有；政府层面的政策支持与服务品质。在影响“海创企业”成功的诸多因素中，技术优势是核心，团队素质是关键，市场占有是基础，行业定位是前提，政策支持是推动力，服务品质是软实力。

手机【人才时讯】信息汇编

(2014年4月)

【2014-4-1】上海浦东新区“卫生八条”主打实施农村卫生人才专项奖励，到偏远农村工作的社区医生，其年收入可达14.5万左右，与目前浦东二级医院的平均收入水平持平。相比原有政策，奖励对象范围从新进大学生扩大到新老人才均适用，奖励力度分类分档加大力度，以吸引更多卫生优秀人才到新区农村。

相关链接：

<http://www.shanghai.gov.cn/shanghai/node2314/node2315/node4411/u21ai860633.html>

【2014-4-2】近日福建省级财政安排今年首批专项经费8160万元，用于支持第三批引进高层次创新创业人才。自2010年以来，省级财政已连续5年安排人才专项资金以支持“百人计划”。截至目前，全省共引进高层次创新创业人才227人、创新团队36个。

相关链接：<http://news.163.com/14/0401/09/9002DCK700014AED.html>

【2014-4-3】2013年度上海市科学技术奖共授奖298项，28项成果获自然科学奖，43项成果获技术发明奖，224项成果获科技进步奖。获奖项目中45岁以下青年科技人员占62%，其中自然科学一等奖最年轻获奖者仅为34岁，青年人才已成为上海科研队伍生力军。

相关链接：<http://news.hexun.com/2014-04-02/163582724.html>

【2014-4-4】目前北京一些专门针对外语专业学生的小型招聘会、企业宣讲会陆续开始举办，复合型外语专业人才受到热捧，单纯的外语能力已不能满足用人单位的需求。另一方面，全国专业技术人员职称外语考试因考用脱节、“一刀切”而改革呼声大，外语人才培养需要进一步实践探索和政策创新。

相关链接：<http://news.hexun.com/2014-03-31/163526949.html>

【2014-4-7】中国航空运输协会举办的“通航与媒体交流论坛”日前在京举行。未来我国通用航空市场将有5万架以上的市场需求，但通用航空从业人员仅11000人，未来5年通用航空飞行员缺口约3000-4000人，至2020年将达2万人。人才匮乏将成为通航产业发展的最大掣肘，整个产业链条上的人才培养均有待加强。

相关链接：<http://news.163.com/air/14/0406/18/9P5UE2GM00014PHJ.html>

【2014-4-9】厦门高层次人才交流大会暨第九届台湾专业人才对接会迎来近200名台湾专业技术人才，与往年相比，今年来应聘的台湾人才七成以上是硕士学位，博士占12%，职位包括企业副总、工程师等。另一方面，因台湾人才西进求职热，厦门成立大陆首个“台湾人才服务部”，为台湾人才到大陆工作服务。

相关链接：http://www.fujian.gov.cn/ztlz/mt/y/xwdt/201404/t20140401_706873.htm

【2014-4-10】昨日“中国服务外包人才基石工程”中部中心落户合肥，与青岛、成都成为服务外包人才三中心之一。中心将整合外包人才资源，建立产业联盟，构筑一体化人才供给产业链，力争到2016年培养50万基层人才。目前合肥服务外

包从业人员有8万人，2013年服务外包接包合同金额首次突破15亿美元。

相关链接：<http://ah.anhuinews.com/system/2014/04/09/006385347.shtml>
<http://www.niso.edu.cn/New/content/id/91>

【2014-4-11】近日珠海市首批第一个试点工种——血液净化树脂处理员评价标准顺利通过专家评审，填补了国内对该工种评价认证的空白。《珠海市企业技能人才评价工作试点办法》去年底出台，此次提交评审的评价标准由企业自主开发，标志珠海企业技能人才评价试点发行“地方粮票”获重大进展。

相关链接：<http://www.chinanews.com/sh/2014/04-10/6048191.shtml>

【2014-4-14】昨日杭州西湖区举行首届文创人才专场招聘会，统计显示设计、美工、游戏原画、剪辑特效等专业性强的技术人才需求大，占总岗位需求人数的50%。西湖区文创产业2013年增加值达221.57亿元，全区文创产业增加值占GDP比重31.8%。在一系列政策激励下，西湖区高学历文化创意类从业者人才超20万。

相关链接：<http://china.zjol.com.cn/system/2014/04/13/019963899.shtml>

【2014-4-15】海南2014年第一季度人力资源市场供求的分析报告指出海南人才招聘体现五大特点：总体就业机会增加；第三产业为主，一二产业需求略有上升；住宿和餐饮业、批发和零售业和制造业需求环比增加，同比下降，房地产业环比下降，同比增加；商业和服务业人员求人倍率最高；应届生就业较难。

相关链接：<http://hainan.sina.com.cn/news/s/2014-04-13/080442059.html>

【2014-4-16】日前“第二届中国基础教育改革与优秀创新人才培养高端论坛”在京举行，旨在探索我国中小学在教育评价、人才选拔及考试制度改革的新途径，内容涵盖了政策层面的教育改革趋势分析、科研领域的人才培养课题研究、学校层面的创新人才培养实践研讨等多种形式的交流探讨。

相关链接：<http://news.163.com/14/0412/23/9PLTSGS800014JB5.html>

【2014-4-17】日前“第八届中国期货分析师论坛”在杭州召开，如何打破人才瓶颈、实现行业转型升级成为论坛焦点。互联网金融的冲击，监管“松绑”下的全新业务，让期货业进入全面转型，未来期货业需要的是能进行研究设计、产品开发甚至要有专业IT人才配套的人才团队。

相关链接：<http://zj.sina.com.cn/news/finance/2014-04-13/1100183496.html>

<http://futures.jrj.com.cn/2014/04/13143717031700.shtml>

【2014-4-18】奥巴马和拜登16日赴宾州推广6亿美元就业培训计划，以培养更多能获优薪工作的高技能人才。该计划由劳工部拨款，其中5亿美元资助社区学院和雇主合作设立培训项目；1亿美元用于学徒培训扩大计划。据统计，未来10年美国公司需招聘52.2万软件开发工程师和计算机程序员，22.4万名电工等。

相关链接：<http://news.163.com/14/0417/08/9Q15VQ1V00014JB5.html>

【2014-4-21】青岛近日出台《关于事业单位公开招聘试行多元化办法的通知》，对纳入事业单位高层次和紧缺人才专业目录范围的专业人才，允许各相关单位在经授权的基础上，采取自主招聘等更加灵活的方式吸纳人才。新出台的办法对特殊人才的招聘条件、招聘比例也进一步放宽。

相关链接：<http://news.163.com/14/0413/02/9PM67Q9C00014AED.html>

【2014-4-22】武汉启动黄鹤英才（专项）计划，计划用10年时间在十大行业领域遴选支持约3000名本地优秀人才。今年首批遴选约300名，每位入选人才可分别得到5万元至30万元的培养资金支持。该计划与2010年“黄鹤英才计划”并行，相互衔接，后者目标锁定海内外高层次人才，前者面向武汉本地优秀人才。

相关链接：<http://news.hexun.com/2014-04-22/164138747.html>

【2014-4-23】常州今年将进一步推进校企合作青年高技能人才和企业职工岗位技能提升培训项目，评估认定一批符合产业发展需求的校企合作培养项目，资助培养高技能人才4000名。在3家国家级、6家省级高技能人才培养示范基地和2家省级高技能人才专项公共实训基地的基础上，再建15个市级培养基地。

相关链接：http://www.changzhou.gov.cn/ns_news/444139821157508

【2014-4-24】昨日首次线下线上联动的“京津冀区域人才交流系列洽谈活动”在京举办，该模式以后将每年固定举行。三地将筹建京津冀人才交流的统一网络发布和共享平台，发布有关人才招聘和交流的信息与政策。这一平台将提高京津冀三地人才流动时人才与职位的匹配度，加速三地人才自由流动的频率。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/fortune/2014-04/24/c_126427923.htm

【2014-4-25】《2013年度电子商务人才状况调查报告》日前发布，报告显示被调查的企业中，属于业务规模扩大、人才流失率高、人才需求强烈的企业占41.07%；未来5年，我国3000多万家中小企业将有半数企业尝试发展电子商务。中国电子商务人才问题核心矛盾主要表现在行业快速发展与人才供应不足的矛盾。

相关链接：<http://news.hexun.com/2014-04-22/164137923.html>

<http://news.163.com/14/0423/06/9QGC4JNH00014AEE.html>

【2014-4-28】《2014年度人才报告：大中华区与新加坡》涵盖五大问题：人才如何评估潜在新雇主、人才为何跳槽、人才为何留任、如何成为好雇主及专业人士就现雇主成为好雇主条件的评价。“高度诚信的领导力”是好雇主的关键评估条件，中国大陆人才跳槽的原因“更清晰的职业发展路径”占很高比重。

相关链接：<http://finance.sina.com.cn/roll/20140428/005918938104.shtml>

【2014-4-29】《2014中基层岗位职场薪酬研究报告》显示，今年中基层人群平均月薪为3033元，其中长三角地区凭借较高的平均工资和年终奖领跑全国。上海、苏州、杭州中基层人才平均月薪位列全国第一、三、五。中基层人群中仅10%对自身职业有自豪感。有房、有配偶、有足够存款是其幸福生活的“三大件”。

相关链接：<http://news.163.com/14/0429/05/9QVN6J8700014AED.html>

【2014-4-30】引导风险投资加盟创业人才引进，是长春市今年人才工作的一个突破方向。长春市委组织部牵头成立课题组专题研究风险投资与风投人才发展问题，准备在今年出台《加快风险投资发展，推动人才创业的若干意见》，建设科技、金融一体化的人才创业平台，创新“人才+资本”创业投融资政策。

相关链接：<http://news.163.com/14/0429/06/9QVS4SOP00014Q4P.html>