

## 编首语

金融危机的出现,为中国吸引海外人才归国创业提供了一个极好的机遇,因为正当世界普遍遭遇经济寒流时,有着巨大国内市场需求的中国,仍然可以焕发出较大的能量。事实上,在中国政府有效政策的促使下,海外人才向中国回流的趋势已呈现加速度的趋势。2008年12月,中国政府出台《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》,要求各地区各部门“以更宽的眼界、更宽的思路 and 更宽的胸襟做好海外高层次人才引进工作”。2009年1月,中国政府推出“千人计划”。根据这个计划的要求,中国将用5到10年的时间,重点引进一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军人才回国(来华)创新创业。而事实上,很多海外高端人才也一直在密切关注中国的发展,尤其是自全球金融危机出现以来,中国对于海外人才的吸引力大大增加。本期动态从海外人才回流的影响因素、客观规律和国际上对中国海外人才回流的主要观点等几个方面选取文章,展现了相关领域的最新学术成果与发展态势。

## 研究专题

# 国际科技人才回流规律研究 ——以“千人计划”入选者为例

刘晓璨 朱庆华 潘云涛

**【摘要】**本文以“千人计划”入选者为例，利用履历信息分析法，从科技人才的年龄特征、学科分类、来源国家和学校、流动特点、流入地区、现职情况几个方面，分析了国际科技人才回流规律。研究表明，海外回流的科技人才大多具有较长的学术生涯和丰富的海外经历；回流的科技人才集中在理学和工学；科技人才来源国家广泛；科技人才回国前在海外大都经历过多次工作流动；科技人才回国后主要流向北京和上海等东部沿海地区；大多数回国的科技人才在多个高校身兼数职。针对科技人才回流存在的问题，本文提出了完善我国人才引进的可行建议。

**【关键词】**科技人才；人才回流；千人计划；人才流动；履历分析

**【作者简介】**刘晓璨：上海交通大学安泰经济与管理学院；朱庆华：南京大学信息管理学院；潘云涛中国科学技术信息研究所

**【资料来源】**《现代情报Journal of Modern Information》，2014年第9期

随着知识经济的到来，人才资源已经成为经济社会发展的第一资源。除了加强本国人才的培养之外，世界各国都非常重视从其他国家吸纳科技人才。我国已充分认识到人才流失及短缺的问题，积极出台各种优惠政策，大力引进海外人才回国创新创业。从早期推行的中科院“百人计划”，到近期的“千人计划”，我国的人才引入规模越来越大，政策越来越完善，成效越来越明显。“千人计划”的实施，引发了中国科技人才回国的热潮，在国际上形成了一定规模的科技人才回流趋势。

“千人计划”即“海外高层次人才引进计划”，主要是围绕国家发展战略目标，从2008年开始，用5—10年时间，在国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、中央企业和国有商业金融机构、以高新技术产业开发区为主的各类园区等，引进并有重点地支持一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军人才回国(来华)创新创业。

虽然我国科技人才回流已初具规模，但是与人才外流相比差距仍然很大。因此，我国需要吸取借鉴发达国家的经验，总结自身的规律和不足，在探索中不断完善。本文试图以“千人计划”的海外高层次人才为例，分析科技人才的履历信息，探索我国人才回流的规律。一方面，丰富和完善国际科技人才回流研究的理

论成果, 填补部分理论研究的空白, 对科技人才的后续研究提供借鉴; 另一方面, 总结实际科技人才回流的现状, 为完善我国的科技人才引进政策提出建议, 为高校和研究机构等吸引科技人才提供参考。

## 1 文献综述

国际间的人才回流是指流失到国外(多为发达国家)的科学技术等人才一段时期后重又回到原培养国。中国的科技人才回流热潮引起了国内外研究者的关注。

David Zweig 等人通过对比分析海外归国的人才与本土教育的人才的多方面特征, 证明了海外人才回流对中国发展的价值, 以及海归人才在工作方面的优越性, 并分析我国中央政府、地方政府及个体机构实施的鼓励海外人才回归的具体政策, 评价海归人才的质量。AnnaLee Saxenian 认为原本单向的人才流失已被复杂的人才环流取代, 使双方国家都受益, 用硅谷的模型说明了海外团体人才环流已成为中国吸引国外投资的重要因素, 从而证明了科技人才环流给双方国家带来的好处。

国内研究从科技人才回流的多方面展开讨论。对于科技人才回流的动因及影响因素, 王玉婷证明了经济快速发展、科研经费的投入、人力资本投入、留学与移民政策都对人才回流有积极作用。许家云等利用 CES 生产函数计量分析, 发现吸引海外人才回流的因素主要包括中国国内工资水平、中国国内资本价格、国外收入水平、海归回国付出的成本、中国失业劳动力总量等。高子平利用回归模型分析了海外人才回流意愿与性别、年龄、学历、留学性质、职业发展情况、与国内联系程度之间的关系。除了促进因素外, 一些影响因素也能对科技人才回流产生阻碍作用。高子平对海外科技人才问卷调查发现, 人才政策的制定主体与政策对象之间的信息不对称导致了海外科技人才的逆向选择、不诚信流动、人才高消费与人才浪费、结构性失调等问题。针对当前科技人才回流存在的问题, 研究者纷纷提出了相应的对策。孙健等提出了提高科技投入与留学回国人才的相对工资、加强海内外信息沟通、细化人才回流政策并注重落实、通过学术交流方式引智回国的措施。周桂荣等建议树立人才回流的长远计划、快速发展经济、提高科研竞争能力、建立合理有效的国际人才流动机制、加大教育支出等, 从而促进我国科技人才回流。

国内外对中国的科技人才回流的研究已取得一定成果, 但仍存在一些可改进之处。首先, 目前的研究成果多为宏观视角, 缺少以特定科技人才群体为例的研

究。其次,研究方法多数雷同,缺少对其他研究领域的借鉴创新。最后,缺少针对我国已实施的引才政策的评价分析,理论与实际结合不紧密。本文以“千人计划”入选者为例探讨国际科技人才回流的规律,在研究内容上做到紧密结合实际,具有独创性;借鉴国外流行的履历分析法,在研究方法上体现创新。履历分析法又称 CV 分析法,是以科技人才的履历作为数据来源,对履历中包含的个人信息进行编码和分析,借助相应的描述统计分析方法,来分析科技人才的职业发展轨迹、职业特征、流动模式以及科技人才个人和组织的评价等问题。

## 2 数据采集及编码

为了研究国际科技人才回流的相关规律,找到共同及差异之处,本文关注科技人才的基本信息、在海外的工作经历以及回国后的状态。由于科技人才在国外学校取得博士学位后,往往留下来继续研究深造或工作,因此,笔者认为,科技人才获得博士学位的国家即为回流的来源国家,具体变量属性解释定义如表 1 所示。

表 1 统计变量解释定义

项目	变量	定义
基本信息	性别	0 - 女; 1 - 男
	出生年	出生年份
	入选年	入选“千人计划”年份
海外经历	博士年份	获得博士学位年份
	博士国家	获得博士学位的国家
	博士学校	获得博士学位的学校
	博士学科	获得博士学位的专业所属学科
	博士后研究	0 - 无; 1 - 有
	海外时间	获得博士学位后至回国在海外的时间
	海外工作流动	在海外工作机构的流动次数
回国现状	回国地区	回国后所在地区
	回国学校	回国后任职的学校
	回国单位	回国后任职的学校单位
	现任职单位数	现在主要任职的机构单位数目

本文通过网络采集科技人才的 CV, 主要途径包括个人主页、所在高校机构的官网、百科词条、新闻报道等。在确定样本数据量时, 由于“千人计划”的创新人才项目并没有官方公布的完整名单, 只能通过维基百科、高校公布的各自入选名单等来补充完善样本, 因此不能保证完全性。再加上部分入选者的履历信息缺失问题, 最终收集到 183 个数据样本, 作为实际总体数据的代表。

### 3 国际科技人才流动规律分析

#### 3.1 科技人才的年龄特征

许多“千人计划”入选者的 CV 中并没介绍出生年份等个人信息, 给年龄特征的计算带来困扰。因此, 对科技人才的年龄分析以检索到的包含出生年份的 99 个样本为基础。将取得博士学位年龄和回国年龄进行适当分组统计, 制作出表 2。

表 2 科技人才取得博士学位年龄与回国年龄分布

回国年龄	博士年龄				合计	百分比 (%)
	21 ~ 25	26 ~ 30	31 ~ 35	36 ~ 40		
31 ~ 35		1			1	1
36 ~ 40		2			2	2
41 ~ 45	1	16	4	1	22	22
46 ~ 50	1	39	8		48	48
51 ~ 55		6	13	3	22	22
56 ~ 60		1	2		3	3
61 ~ 65		1			1	1
合计	2	66	27	4	99	100
百分比 (%)	2	67	27	4	100	

由表 2 可知, 科技人才取得博士学位的年龄集中在 26~30 岁, 有 27% 的人在 31~35 岁取得博士学位, 极少部分人在 36~40 岁取得博士学位, 说明有部分人开始读博的时间较晚, 或者攻读博士学位花费的时间较长, 这与授予博士学位的国家、学校的规章制度以及学科专业的困难程度有关。科技人才入选“千人计

划”的年龄大多在41~55岁，意味着聘请回国的科技人才多数具有较长学术生涯和人生阅历。“千人计划”引进人才时，大多规定在55岁以下，因为根据人才成长的一般规律，在年龄较大时，科技人才的创新能力及工作积极性都会有所降低。有39人是在26~30岁取得博士学位，并且在46~50岁入选“千人计划”回国，在所有年龄分布中占比最多。这既能从年龄上保证科技人才的创造性与积极性，又能从资历上确保其海外学术经历的丰富性。

### 3.2 科技人才的学科分类

对海外回流的科技人才所属的学科进行分析，可以总结出我国引进海外科技人才所覆盖的学科领域，从而发现强势学科和有待弥补之处。以样本数据的博士

表3 科技人才所属学科类别

学科门类	一级学科	人数
管理学	管理科学与工程	1
	公共管理	1
理学	物理学	41
	生物学	29
	化学	15
	数学	9
	地球物理学	4
	大气科学	2
	地理学	1
医学	基础医学	11
	临床医学	3
经济学	应用经济学	8
工学	机械工程	13
	电子科学与技术	11
	材料科学与工程	9
	电气工程	9
	计算机科学与技术	5
	城乡规划学	2
	航空宇航科学与技术	2
	环境科学与工程	2
	土木工程	2
	信息与通信工程	2
	农业工程	1
合计		183



学位的专业为基础,根据教育部学科门类及一二级学科目录,主观将专业进行学科分类,并统计各个类别的人数见表3。

样本数据中的科技人才取得博士学位的专业共分布在管理学、理学、医学、经济学、工学5个学科门类下,涵盖23个一级学科,范围较广。我国引进的主要为理工科人才,尤其以理学最多,占总人数的55%。人数最多的学科是物理学,其次是生物学。对管理学、经济学等学科引进较少,其他的文科类学科没有涉及。由表3可知,我国非常重视物理学、生物学、化学、机械工程、电子科学与技术、基础医学等学科的发展,积极向国外学习借鉴,这也是促进我国相关领域发展进步的推动力之一。

### 3.3 科技人才的来源

为了分析海外回流科技人才在国外的分布情况,根据样本数据中科技人才取得博士学位的国家、学校与学科,统计出各国家学校数、人数及学科分布,并按照国家所占人数降序排列得出表4。

表4 科技人才博士学位国家、学校及学科人数分布

国家	学校数	人数	理学	工学	医学	经济学	管理学
美国	71	106	61	26	11	6	2
中国	14	19	12	7			
英国	14	18	7	11			
加拿大	8	9	5	2	1	1	
澳大利亚	6	6		3	2	1	
日本	4	6	5	1			
德国	5	5	1	4			
法国	4	4	4				
瑞典	3	3	1	2			
奥地利	2	2	2				
比利时	1	2	2				
巴西	1	1		1			
荷兰	1	1		1			
新西兰	1	1	1				

海外回流的科技人才在14个国家、135所学校取得博士学位,反映出科技人才来源国家覆盖范围广泛,来自不同国家背景的科技人才将带来语言、文化的

多样性。其中主要是欧美发达国家,美国在学校数、各个学科人数及总人数都名列第一,与其他各国拉开较大差距,且是样本数据中惟一的科技人才覆盖全部学科的国家,反映出美国高等教育水平发达、人才培养质量很高,以及对国际人才的吸引力。位列第二、第三的中国与英国之间差异不大,且都只包含理学与工学的科技人才。从其余国家回流的科技人才数量较少,相应的学校也较少,学科主要是理学和工学。

### 3.4 科技人才的流动特点

科技人才由于进行学术深造、科研合作等原因,普遍具有流动性,大到国家之间的流动,小到机构之间的变化。据统计,样本总体183人中有166人在海外至少2个机构工作过,这里的机构是指学校、科研院所、公司企业层面,只有17人的工作没有发生过流动,绝大多数人都发生过1~3次的工作流动,甚至有少部分人有过4~5次工作流动。图1展示出科技人才在各个国家工作流动次数对应的人数,流动次数为0表示一直只在1家机构工作。

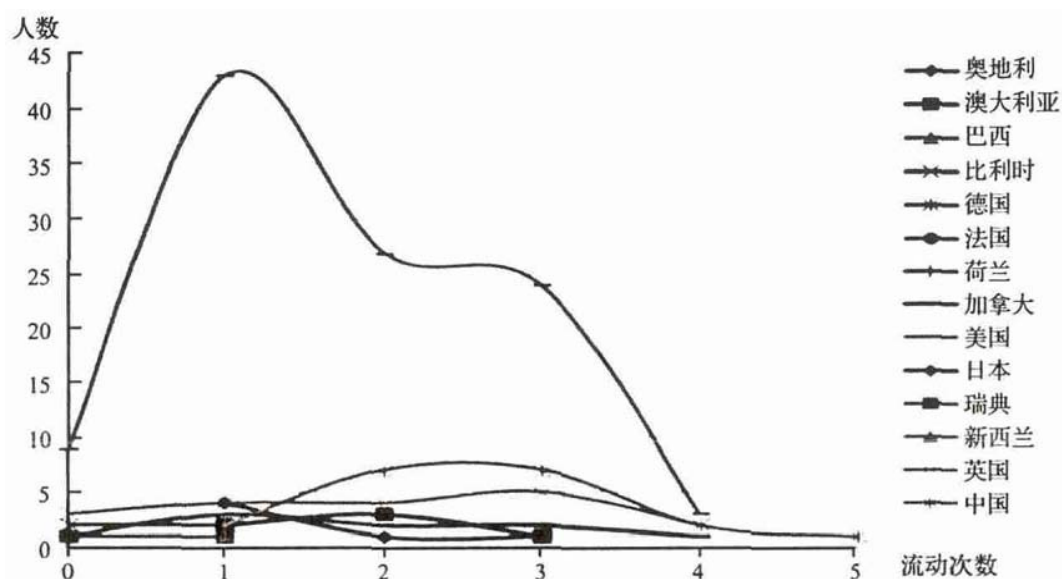


图1 流动次数与国家的关系

美国由于样本基数较大,在流动次数之间的差异也很明显。样本中美国科技人才在工作机构间流动1次的人数最多,有少数人工作流动4次或0次。图1整体反映出,在大多数海外国家的科技人才都有工作流动的经历,平均流动1~2次,即先后在2~3个单位工作过。这表明较为丰富的海外工作经历是我国引进科技人才考虑的因素。



### 3.5 科技人才的流入地区

“千人计划”自实施以来，得到各省市地方及高校的积极响应，各部门及地方纷纷制定了各自的高层次海外人才引进计划，回国的科技人才流动到全国各个高校，分布在不同的地区。根据样本数据中科技人才回国后的地区、学科门类的人数分布，以及各地区科技人才来源的国家数量，选取科技人才流入人数排名前10位的地区得出表5。

**表5 科技人才回国后地区、来源国家及学科人数分布**

地区	人数	来源国	理学	工学	医学	经济学	管理学
北京	38	7	25	6	5	1	1
上海	28	7	13	8	1	5	1
江苏	15	6	10	5			
湖北	15	6	7	8			
安徽	12	6	8	4			
浙江	11	3	8	3			
广东	10	4	6	3	1		
陕西	9	3	3	6			
福建	8	2	5		1	2	
四川	7	3	2	3	2		

科技人才回流后去的最多的是北京，其次是上海、江苏，这与这些区域的社会经济发达、一流高校数量多等因素有关。北京与上海地区科技人才来源国家数量较多，其次是江苏、湖北和安徽，说明这些地区引进科技人才覆盖的国家范围较广，可以吸收融合不同国家的文化风格。北京与上海地区回流的科技人才覆盖了样本统计中的所有学科门类，尤其以理科居多，表明两地区较为重视各类学科的全局发展。样本数据中的江苏、湖北等5个地区引进的科技人才只有理工两类学科，广东、福建、四川较重视医学人才的引进。

为了进一步分析流入地与流出国之间对应的流动人数关系，选取有代表性的科技人才流入人数较多的北京、上海、江苏地区，以及流出人数较多的7个国家，制作流出国与流入地区之间对应关系的图2。

由图2并结合原始数据可知，北京流入的科技人才主要来自美国、加拿大和

澳大利亚，尤其是来源于美国的人数最多。流入上海的科技人才较多的来自美国和德国，法国、加拿大和英国各有1~2人流出。各个国家流向江苏的人数较为均衡，互相之间差异不大。

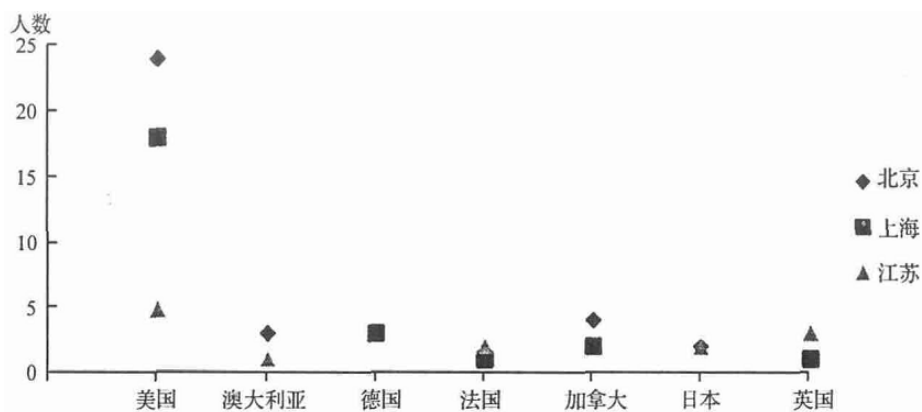


图2 科技人才流出国对应流入地区人数分布

### 3.6 科技人才的现职情况

海外科技人才回流到中国后，都会被引进的高校授予教授职位。高校的教授分为许多种类，除了常见的一般教授外，还有名誉教授、客座教授、兼职教授、讲座教授、特聘教授等。由于教授职称类别的多样性及兼容性，学者在一个高校做全职教授的同时，可以在多个高校兼职。

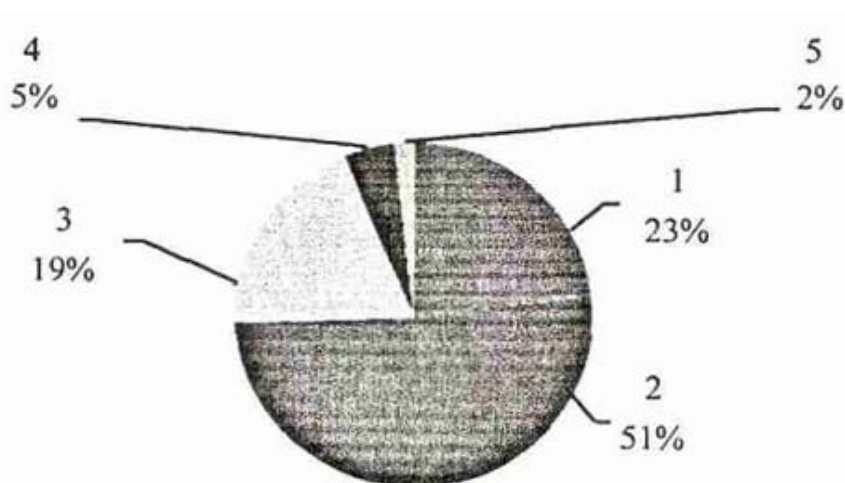


图3 科技人才在国内同时任职单位的个数

图3展示了样本数据中的科技人才回国后，兼职的国内高校教授职务的人数分布比例。其中，数字1~5表示科技人才在1~5所高校有兼职。由于样本数据的履历信息很难齐全，因此每个科技人才的兼职数目是笔者综合各种相关信息进

行的不完全统计,可能与实际情况出现偏差,在此仅作参考。

由图3可见,样本数据中只有少部分人只在一所高校做全职教授,大约一半的科技人才同时在两个高校任职。极少数人同时兼任3个以上学校的职务,因为任职学校过多不仅分散浪费学者的时间精力,也会影响教学活动质量。“千人计划”入选者当中,有相当一部分人同时是“长江学者”特聘教授或客座教授,这也是科技人才回流后在多处任兼职教授的主要情况之一。

#### 4 存在的问题与建议

我国的海外高层次人才引进计划自实施以来取得了显著的成就,不仅吸引了一大批具有国际视野、学术成就突出的高水平人才,带动了我国相关学科领域的发展进步,还能为我国学术加强与国外的合作交流提供联系纽带,使我国与世界接轨。然而,由于缺少相关的借鉴经验,科技人才的相关政策不够完善成熟。结合上文的分析,笔者发现目前科技人才回流存在以下一些问题,并结合实际提出可能的改善建议。

##### 4.1 学科种类不齐全

根据本文样本数据的统计分析,通过“千人计划”回流的科技人才所属的专业领域相比所有的学科种类来说范围较窄,还有较多专业领域没有覆盖到,尤其是人文社科专业领域。已引进的专业人数之间差异较大,基础学科专业人数较多,而工程技术之类的应用型学科专业人数较少。

我国高校在引进海外科技人才时,应注意取长补短,聘请的海外回流科技人才既要覆盖本校的优势学科领域,以打造更加强势的学科品牌,也要涉及本校的一般学科领域,以带动各个专业的全面发展。学校不仅要重视理论研究型学科的发展,还要注意实践应用型专业的发展,在引进科技人才时平衡各个专业的分布。

##### 4.2 流入地区不平衡

海外科技人才回流主要集中在北京及东部沿海地区,流入中西部地区较少,进一步增大了地区之间文化教育发展的差异及不平衡。各高校之间流入的人才数量差异较大,许多非重点大学引进的人才较少,这也加剧了学校之间发展水平的差异。

有实证研究表明,吸引科技人才在国内流动的动因包括地区的经济发展水

平、工资收入水平、科研环境科研投入、教育水平和生活便利程度，这也解释了科技人才回流在国内地区及高校的差异性。相关地区可以制定针对性的解决措施以弥补地区差异带来的问题，如为科技人才提供较好的待遇、加大对科研的投入、营造良好的科研学术环境、提供较好的生活环境等等。

#### 4.3 资源重复分配

我国很早就开始重视科技人才建设问题，早在上世纪90年代开始就陆续实施人才引进和奖励计划，如“中科院百人计划”、“长江学者奖励计划”、“万人计划”等。然而，由于各项人才计划之间并没有明确的边界，因此存在同一科技人才同时入选多种奖励计划的情况，这会引发其他人的心里不平衡，而且资源重复会造成一定程度上的浪费。如上文的分析所示，有些“千人计划”的入选者同时也是“长江学者”。另外，许多人入选“千人计划”的同时也在国外高校任教，并没有完全回国。

为了使资源分配效率最大化，相关部门应该控制同一人重复入选多个人才计划，避免资源集中的问题，保证资源分配的公平公正。对于兼职过多的人才，应确保履行相应的科研和教学义务，减少有名无实的行为，充分利用人才资源。

#### 4.4 缺少完善的人才数据库

我国引进的海外高层次科技人才是宝贵的人才资源，其成长规律及人生经历值得被研究借鉴。然而，目前缺乏专属科技人才的信息数据库，这为相关学术研究带来了不便。通过网络搜集CV不但耗费大量时间精力，而且不能保证履历信息的完整性与真实性。同时，人们上传的CV格式、信息含量均有差异，为了分析还需要进行手动筛选、统一编码，大大增加了研究者的工作量。

为了实现人才信息的公开透明及满足相关科学研究的需要，相关部门可以组织建立完善的科技人才数据库，分门别类地展现科技人才的履历信息。比如，数据库中应将“千人计划”分为创新人才长期项目、创新人才短期项目、创业人才项目、外专千人计划项目等不同类别，将所有千人计划入选者对号入座。履历信息应该采取统一格式，包含个人基本信息、教育背景、工作经历、科研成果、荣誉奖励等信息。建立科技人才信息数据库既能公开我国引才计划的实施成果，使公众对入选者有详细的认知了解，也为相关学术研究提供丰富的信息资源，减少信息搜集的成本。

#### 4.5 缺乏监督评价机制

国家通过人才计划引进海外科技人才时,并没有建立一套完整的监督评价机制。在“千人计划”入选者评审时,导致了一些造假情况。如被披露出来某些入选者冒充教授、学术造假等,既影响了“千人计划”的实施效果,也给学术界带来了负面的影响。入选“千人计划”后,也缺乏对人才的跟踪评价。有一些入选者享受高额的政策资助,但却很少有高水平的科研产出;有些入选者依然在国外高校任职,并没有按照规定每年至少6个月全职回国工作。

不仅回流的科技人才需要被全方位评估,引进人才的执行机构也需要被监督。根据对“千人计划”入选者的问卷调查,许多人反映科研项目审批不透明,存在拉关系、走后门现象。“千人计划”的目的是从海外引进高层次人才,然而根据前文分析,“千人计划”还存在部分“追加”现象,有些人由于“长江学者奖励计划”或其他原因已回国几年,但仍然入选“千人计划”。这种“追加”会造成资源重复浪费,影响“千人计划”的权威性。

因此,我国人才引进计划的实施需要建立完善可行的监督评价机制,公开透明入选者的信息、审查单位的情况、评审的过程,做到评选公平公正,从而实现严格选拔程序,保证入选者的质量。对于已经入选的人,要对其进行学术跟踪评价,定期实施科研成果考核,确保完成规定的科研、教学任务。

#### 5 结语

我国人才引进计划的实施在短时间内吸引了一大批具有国际水平的科技人才回流,将有利于我国紧跟世界科学技术的最新进展,引进国际先进的科研方法、学术成果和教育理念;有助于填补国内某些研究领域的空白,取得重大科研成果,带动学科的发展创新;在国际学术交流方面能起到纽带作用,利用国外积累的学术和人脉资源,方便国际科研交流合作。

由于国际科技人才回流的规模日益壮大,对我国的科教发展作出重要贡献,相关现象将值得更深更广的研究。研究内容上除了科技人才回流的规律外,科技人才回流的影响因素、结果现状、效果评价、国际比较等众多主题值得深入研究。研究方法上除了理论分析,还可以结合实际进行实证研究。综合运用文献调研法、问卷调查法、内容分析法、构建模型法等多种研究方法,做到研究方法的创新应用。

参考文献(略)



## 西方学者视野中的中国海外人才回流

高子平

**【内容摘要】** 改革开放以来,中国的留学生不仅是中外学术和高等教育交流、合作的重要载体,而且一直是西方学者反观和透视中国经济社会变迁历程的样本,尤其是大批出国留学人员学成未归,一度引起西方学术界的广泛关注和跟踪研究。随着中国崛起及海外人才回流规模的不断扩大,西方学者对相关问题的研究视角和立场也有所变化,如留学人员滞留不归的原因、中国政府大力吸引海外人才回流的政策措施及效用、中国崛起对留学生回流的影响、未来中国海外留学生的迁移意向与趋势等,都成了西方学者关注的话题。本文拟作一梳理,并为国内学者的相关研究提供学理基础。

**【关键词】** 中国海外人才回流 西方学者

**【作者简介】** 高子平,经济学博士后,上海社会科学院信息研究所海外人才信息研究中心主任、副研究员。

**【资料来源】** 《国际关系研究》2013年第2期

改革开放初期,为了改变中国国内严重的人才断层局面,学习借鉴西方发达国家先进的科学知识、技术与管理经验等,中国重启了出国留学的大门。但由于国内外经济科技发展的巨大反差,导致了很多人出国留学人员滞留海外,并逐渐形成了庞大的海外留学人员队伍。近年来,随着中国崛起进程的加快,国内经济科技发展环境的不断优化,海外人才回流比例不断攀升,中国在国际留学生市场上的被动地位开始改变。中国海外人才滞留与回流的问题长期吸引着西方学者的关注。

### 一、中国留学生长期滞留的主要原因

1978年6月23日,邓小平约见方毅、蒋南翔等人,专门听取关于清华大学的情况汇报,并发表了关于扩大派遣出国留学人员的重要讲话。他说:“我赞成留学生数量增大,主要搞自然科学,要成千成万地派,不是只派十个八个。教育部为落实邓小平的这一重要指示,迅速制定计划,于当年7月11日向中央提出了《关于加大选派留学生的数量的报告》。10月,邓小平在会见德意志联邦共和国新闻代表团时说:“中国在历史上对世界有过贡献,但是长期停滞,发展很慢。现在是我们向世界先进的国家学习的时候了。”1978年12月26日,我国向美国选派52名留学人员。当时同机飞往美国的52人中,除了后来成为中科院院士的姜伯驹、张恭庆以访问教授的身份访学,其余50人全部属于正式的留学生,大都是从京津地区各个大学、研究机构抽出来的骨干力量。中国学生迎来了全新的留学高峰期。



但是,在长达30年的改革开放过程中,中国留学生的回流规模始终不及出国规模的1/3。2000—2003年,在美国获得自然科学和工程博士学位的中国学生有10089人,有留美意图的比例达92.5%。据报道,美国硅谷20万名工程技术人员中中国人就有6万多名。在硅谷软件公司的技术主管和实验室主任中35%是华人。IBM公司的11个研究所里的研究工作人员近50%是华人。如今,仅美国硅谷地区的清华校友便已超过1万人。中国社科院发布的《2007年全球政治与安全》承认:中国滞留国外的顶尖人才数量在世界居于首位。大批青年才俊学成不归,不仅引起了国内学术界和政界的忧心,也引起了西方学者的关注。他们大多从迁入国或第三方的角度出发,从以下3个角度分析中国留学生滞留不归的原因:

一是从留学生个人成长和事业发展的角度,认为中国国内的经济科技发展和环境亟待改善。如果这些留学生回到中国,不仅留学期间累积的社会资本和关系网络会逐步消失,而且职业发展前景不佳。其中,S.罗森(Stanley Rosen)和D.茨威格(David Zweig)认为,留学生在海外习得的国际知识与中国国内的知识体系之间存有差异,未必能对接,海外联系也可能难以存留,因此,一旦回国,自身的人力资本难以得到提高和增值。

二是从留学目标国的人才吸引力角度,认为所在国经济社会发展的某些优势,是影响留学人员滞留不归的主要原因。其中,R.艾尔达尔(Robyn Iredale)经过实证调查之后认为,由于中国留学生留在美国有更好的收入和住房,而中国缺乏职业流动性,工作环境也远不及美国,以至于高达91%的中国留学生并不打算回国。

三是从迁出国经济科技发展的角度,分析是否已经为海外留学生回国提供了相应的发展空间。其中,萨克瑟尼安(Saxenian)研究了美国硅谷高技能人才的情况,认为中国仍处于全球产业链的中低端,尤其在信息、通讯、生物制药等高端领域,一些高新技术在中国的发展还不成熟,如果中国留学生选择不再留在美国,回国后可能难以作出贡献。曹冲(Cong Cao)则主要从中国国内所能提供的待遇及配套服务的角度出发,认为导致中国留学生滞留海外常见的原因涉及到工资低、子女就学不便、配偶就业无着落、家属团聚等问题,以至于海归职业发展的机会成本太高,使很多人难以做出回迁决策。而这些问题归根到底属于体制因素。苏锦郁(Jinn-Yuh Hsu)等也认为,宏观经济动态、尤其信息产业等高端产业的发展走势是决定中国留学生是否归国的主要原因。

根据西方学者的上述观点,中国政府在早期阶段想方设法吸引留学生回国的政策措施尽管力度很大,但条件不成熟,特别是中国国内产业发展的条件不

成熟,往往事倍功半。出国留学人员滞留未归,政策初衷与政策效应之间产生了巨大反差,这在特定历史阶段,可以被解读为中国学习发达国家所需付出的代价。因此,很多西方学者非常关注中国方面在培养留学生方面的经济(财政)成本,以及很多学生滞留所造成的社会成本或后果。由于西方学者主要是从所在国的角度出发进行分析,并且难以对留学生跨国迁移行为进行量化层面的成本核算,因此,相关研究工作只能借助于访谈、个案分析及中国统计部门所公布的相关数据等,很多结论带有一定的臆测色彩,且对中国国内经济科技发展环境的批评过多。但是,随着中国国内经济科技发展环境的持续优化、中国崛起进程提速及其在世界舞台变得更加主动,这种状况正在发生深刻变化。

## 二、中国政府努力吸引留学人员回国的政策措施

无论回流比例变化多大,中国政府的立场一贯非常坚定:大胆将学生送出国,努力将留学生吸引回来。1985年,国家正式提出了“支持留学,鼓励回国,来去自由”的出国留学方针,标志着我国的出国留学工作走向成熟,吸引出国留学人员回流的工作正式启动。各级政府部门也开始积极探索吸引海外留学生回国的政策措施,起初以增加工资、提供岗位(主要是管理岗位)、优先晋级等为主,并辅以媒体报道、公开表彰等声誉激励。随着市场经济建设大幕的全面拉开,各级政府又以提供创业平台(孵化基地、创业园区)、项目支持、财税优惠、土地批租等办法,吸引留学生回国创业或就业。2001年8月,人事部、教育部、科技部、公安部、财政部共同下发了《关于鼓励海外留学人员以多种形式为国服务的若干意见》,强调“在鼓励海外留学人员回国工作的同时,吸引他们以多种形式为国服务。”2007年9月16日,经党中央、国务院批准,人事部印发了《关于鼓励海外高层次留学人才回国工作的意见》,对回国留学人员中的高层次人才在任职条件、工资津贴水平、科研经费资助以及住房、保险、探亲、家属就业、子女入学等方面做出新的规定。这就使吸引出国留学人员回流的工作进一步规范化、制度化,使各部门和地方政府在推进引智工作时有所依据。对此,西方学者从第三方的角度,进行了相关研究,所提出的某些观点值得关注。

从总体上看,西方学者普遍认可中国对海外留学生回国问题的重视态度。W. 万荷纳卡尔(Wilfried R. Vanhonacker)明确指出,中国在国际市场上的地位依然不高,商业网络尚未真正形成,海外留学人才回到中国,可以带来新的知识技术,特别是能带回很多重要的社会资本,如商业网络、联谊渠道、市场信息、合作伙伴等,促进中国在国际市场中的份额不断增长。D. 茨威格(David Zweig)和H. 林(Howard Lin)的调查结果也显示,由于海外留学生在国外有名的大学接受过教育,很多在跨国公司有过工作经验,往往拥有风险资本等,假如

他们长期滞留不归，这将使中国失去很多优秀的人力资源。

但是，对于中国政府通过行政力量促成留学生回国的做法，西方学者的分歧和争论非常多，批评的观点主要有两种。一部分学者认为，应该发挥市场配置的主体作用，由留学生自主决定是否回流。这种观点的形成，预设了应该按照市场运行规则处理问题的假设前提。不仅如此，D. 茨威格进一步认为，尽管海外留学生比中国本土人才有较多的优势，但由于回流过程不属于市场化配置，中国国内的很多领导会无意中高估留学回国人才的能力及潜力。还有很多西方学者并不认为滞留在西方能为留学生自身的发展带来多少好处，长期滞留在外可能是不利的。其中，J. 沃赫拜(Jackline Wahba)等认为，由于这些学生起初在中国国内求学很多年，甚至有过工作经历，如果长期滞留不归，将导致他们所拥有的各种社会资本的损失。W. 万荷纳卡尔的研究结果也表明，如果这些留学生不将所掌握的国际最新技术带回中国，而是滞留在获得这些先进知识和技术的国度，则这些最新的国际技术就不能发挥更大的效用，甚至发挥不了作用。当然，也有很多学者更多地从中国经济、社会和文化转型的特定历史背景出发，分析中国政府行为的内在动因，并体悟促使留学生回国的必要性。M. 土恩湖(Mette Thun?)在深入调查分析后，充分肯定了中国政府部门为吸引海外人才回流所作的努力。M. 怀特(Mike Wright)等认为，科学园区已经成为中国政府鼓励留学人才归国的主要措施。通过科技园区的建设，希望这些归国人才在这些科技园区工作，从而在市场经济中积累人力和社会资本，这有助于促进科技研发类企业的发展。R. 道格利奥尼(Rasa Daugeliene)认为，中国政府通过制定“散居选项”，在一定程度上克服了人才流失，有利于人才的流动。S. 罗森和D. 茨威格从宏观层面上指出，中国政府适时调整引进海外人才的政策措施非常必要，当然，这些措施必须是相互配套的、综合性的，归根到底，需要建设一个富强的中国，增强综合国力。

可见，西方学者对中国留学生的研究视角总体上趋于客观，这与西方政客有很大差别。但其中一部分学者习惯于按照市场运作规则观察技术移民，包括中国留学生回流问题，而对于中国在特定发展时期的环境与使命等认识不足，对中国政府在转型期采取的吸引海外人才回流的行政措施不太认同，认为中国政府过多地插手人才市场，不利于企业发挥作用。但另外一部分学者则通过与中国国内海归的接触，在大量实证调查的基础上，得出了一些更为客观、切合实际的结论。

### 三、中国崛起对留学生回流的影响

从1872年到1978年百余年间，中国出国留学人员总数不过13万。而1978年至1991年的出国留学人员则远胜过此前百余间年的总数。改革开放以来，中

国留学生人数迅速攀升,根据教育部网站公布的最新数据,截至2010年底,出国留学人数已达到190.54万人,在国际人才流动中一直处于严重的“出超状态”。但近年来,随着中国崛起进程的显著提速,海外人才的回流步伐也不断加快。特别是2008年底以来,次贷危机对美国实体经济和就业市场的影响迄今仍在蔓延,欧美债务危机再度反映了高福利、高消费国家中实体经济衰退和就业率低迷的严重后果,并向世人展示了西方令人失望的中短期发展前景。相应地,作为新兴经济体的中国令人瞩目,甚至被赋予了“拯救全球经济”的某种责任。这对中国海外留学生的走向产生了深远影响,并将逐步改变中国在人力资本国际市场上的长期被动局面。

2008年12月,中央办公厅转发了《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》,“千人计划”、“海智工程”等重大引智计划也相继出台,可谓正当其时。2009年底,中国首次实现了留学回国人数相对于出国留学人数的反超,完成了历史性的逆转。这一动态也引起了西方学者的高度关注。

D. 威格认为,中国大陆的人均收入依然不高,但由于努力效仿台湾及韩国,尽可能地让出国留学人员“来去自由”,并提供必要的便利和职业发展支持,因此,回国的比例在不断上升。G. 谢尔托(Gill Scherto)专门研究了中国留学生在英国的求学情况,调查结果显示,每年有5万多名中国留学生在英国学习,其中的大多数人已经返回并定居在中国,决定他们是否回国的主要因素是家庭生活和工作环境,以及超越个人的传统文化根基,而如今中国经济社会发展方面取得的进步,已经逐步提供了这些学生所期望的条件和环境。

以往几十年来,美国一直是中国海外留学生最主要的聚集地,占到中国海外留学生总数的2/3,中国留学生也是在美外国留学生中的最大群体。根据1993年加州大学伯克利分校的调查,计划最终回国的中国学生的比例为33%。然而,在过去10年中,这一比例一直在增加。R. 凯洛格(Ryan Kellogg)经过大量的访谈和问卷调查之后发现,中国留学生热衷于回国发展的主要原因是中国经济崛起及文化的适应性增强。虽然回归故里的愿望也是一个突出的因素,但经济崛起是关键。相形之下,“9.11”的影响、面试苛刻的美国签证政策和竞争过于激烈的就业政策对中国留学生迁移意愿的影响相对较小。换言之,尽管自“9.11”以来,美国不断收紧移民政策,包括提高技术移民的门槛,但这对中国留学生回流的影响并不显著。相反,中美两国近年来在经济科技领域的发展态势形成了一定的反差,中国经济实力的增强和科技创新环境的不断优化,为海外留学生回国发展提供了比留美更可预期的职业发展前景。S. 罗森和D. 茨威格的调查结果也证实,随着中国的经济科技崛起,以及美国IT界出现的衰退,所在国宏观经济



环境的显著变化促使中国留学生考虑学成回国。

值得注意的是,西方学者以往通常基于“非此即彼”的立场,分析中国海外留学生的迁移意向,得出的结论要么是对中国经济社会发展成就的漠视或贬抑,要么是对中国海外留学生回流的某种落寞与疑虑。近年来,随着中国融入世界进程的加快,中西方之间的依存度不断提高,已有西方学者开始从互利共赢的角度出发,重新分析中国的留学生回流问题。其中,W. 万荷纳卡尔和S. 罗森认为,中国留学生滞留在美国主要是由于美国的科学较为发达,如果中国的经济持续发展、科技不断进步,这一群体将在中美之间形成良性循环,并促进中美实现各取所需,共同得益。欧洲、日本、澳新地区的中国留学生面临的情况基本类似。

#### 四、对中国留学生回流趋势的研判

2010年,中国已经成为世界第二大经济体,并保持着良好的发展态势。中国经济发展的中长期预期诱人,加之全球经济进入了持续波动期,欧美公共财政危机不断发酵,出国留学人员大规模回流的时期已经到来。尤其在上海、北京地区,海归的规模不断扩大、层次不断提高。尽管如此,中国经济转轨、社会转型中面临的诸多问题与挑战也不言而喻,发达国家在科技创新、社会文化等领域的优势地位并未根本改变。因此,西方学者尽管总体上普遍认可中国海外留学生回流的基本趋势,但在回流规模、回流条件等方面,依然存有很多争议,在研究结论方面远比中国国内学者更为谨慎。

一是关于中国海外留学生回流的总体趋势。D. 李(Dannie LI)的研究结果表明,随着中国的崛起,长期的“人才外流”已经在很大程度上转化为“人才回流”或“人才逆流”,成千上万的海外留学生已开始考虑回国发展。人才回流的激增,对于日渐融入全球化进程的中国具有标志性的意义。R. 艾尔达尔的研究也表明,如果中国经济持续显著地增长,那么将会有越来越多的中国留学生选择回国,这一预测已经并将进一步得到验证。

二是关于中国海外留学生的移民网络问题。由于传统文化等原因,中国海外留学生非常依赖基于血缘、学缘、地缘、神缘、物缘(即通常所谓的“五缘文化”)而形成的移民网络。很多留学生学成不归,在一定程度上恰恰是不愿意失去在海外形成的这种移民网络关系。但J. 沃赫拜等认为,由于如今中国的发展空间足以弥补失去海外移民网络所造成的损失,社交网络已经不是留学人才考虑是否归国的显著因素。S. 维尔托维茨(Steven Vertovec)肯定了技术移民网络的重要性,认为中国应该充分利用这些网络,促使一部分优秀的技术移民回迁到母国发展,

并借助于这些海外网络推动跨国科技合作和国际商务往来,以弥补中国在国际市场面临的商业网络薄弱的缺点。

三是关于中国海外留学生回流的主要基础。与中国学者不同,西方学者在分析中国海外留学生回流问题时,更多地关注的是相关产业的发展状况,而不是中国经济科技发展的宏观形势,这与西方学者的研究方法相关,即更多地从个体、而不是从国家层面分析问题。其中,萨克瑟尼安研究了海外华人技术精英在硅谷建立的跨太平洋技术合作网络,注意到上海作为新崛起的半导体生产中心,与硅谷和新竹之间的技术分工与商业合作关系,并催生了具有特殊意义的“硅谷—新竹—上海”大三角关系。作者认为,三地之间已经形成了新的人才与技术环流,而不是传统意义上的单向度的“人才流失”,三地之间的产业联动带来了高层次技术人才链的形成与拓展。其中,上海以其独特的区位优势以及税费减免、贴息贷款等优惠政策,成为了大批留学回国人才的汇集之地,张江高科技园区最为典型。

四是留学生回流造成的竞争压力。西方学者非常敏感地意识到,尽管中国国内吸引留学生回流的政策措施层出不穷,尤其是出台了一些国家级及地方级重大人才引进计划,但带来的很多深层次问题不容忽视。J. 邱(Jane Qiu)认为,“千人计划”发出了一个强烈的信号:中国政府重视来自海外的人才,并鼓励他们在关键领域的研究开发中所作的贡献。但这一计划的成功将取决于中国本土人才是否支持,中国的科学基础设施是否可以改造,人才计划和科学基础设施的改革必须齐头并进。同时,虽然靠工资和资金吸引海外精英是必需的,但该计划优厚的待遇很可能导致中国本土研究人员的不满。显然,他非常敏感地意识到大量海外留学生回流对中国本土人才造成的巨大压力及竞争关系。

五是海外领军人才的回流问题。近年来,尽管出国留学人员的回流规模不断扩大,但领军人才的回流比例不高,很多在全球科技发展中作出重大贡献、在特定领域颇有建树的领军级人才不愿回流,这成了当前中国在海外人才引进方面面临的重大难题。《纽约时报》引述权威数据揭示:2002年在美国拿到科学或工程博士的外国留学生,到2007年仍然留在美国的比例为62%。其中,中国大陆赴美留学的博士有2000多人滞留,占中国留美博士的92%,比例高居各国之首。对此,西方学者也做了很多研究,其中,M. 耐柯尔(Mangai Naiker)研究了中国的“863”计划、“春雷计划”、“百千万计划”等的实施过程及实际成效,并开始意识到这些计划只能吸引中等层次的海外留学生回国,对于海外领军人才的吸引力非常有限。曹冲则进一步指出,除非中国的科技创新环境和研究文化变得有利于做一流的科研(研发)工作,并能为创新成果提供必要的法律保护和社会舆论



支持等,否则中国不可能迎来一流学者和科学家的回归,最优秀的海外留学生依然将滞留海外。

## 五、几点评价与结论

西方学者通常将中国留学生问题与中国改革开放进程直接挂钩,进行动态跟踪。纵观西方学术界在以往30多年中的研究历程,不难看出以下几个特点:一是研究方法上更趋实证分析。由于中西方之间的交往日渐便利,信息获取日益便捷,西方学者越来越少地进行意识形态或文化层面的分析研究,而是借助于问卷调查、走访和访谈、数据统计分析等方法,进行实证分析,无论在评估中国留学生对所在国的贡献方面,还是在评价中国国内经济科技发展环境方面,无论是分析过程,还是研究结论,都更为客观、公正,贴近中国的现实。

二是对中国留学生回流的评估较为谨慎。随着中国经济科技发展进程的加快,西方学者通常都认同中国海外留学生将大规模回流这一总体性结论。但如前所述,在政府部门的角色定位、领军人才的回流、海归与本土人才之间的竞争关系等方面,西方学者所提出的很多问题确实存在,值得国内学术界和政界警醒并深思。同时,尽管他们的很多观点带有西方文化的印记,并且不乏某种误解或偏见,但值得肯定的是,在研究中国留学生回流问题时,西方学者基本上没有与西方媒体“共舞”,更没有参与一些投资公司和政治利益集团的操作,而是始终保持了相对的慎重与理性。

三是开始意识到留学回国人才将在中国经济科技发展中扮演重要角色。技术移民不仅意味着知识分子及其理念的跨国流动,而且意味着知识技术的转移,中国留学生的大批回流,既反映了西方在全球教育、尤其高等教育方面的雄厚实力,又意味着大量宝贵的知识技术将转移到中国,成为支持中国崛起的重要力量,中国政府的大胆决策开始获得回报。在中西方主被动关系日渐易位、中国崛起不可阻挡的大背景下,西方学者一方面肯定中国留学生回流对中国经济科技发展的重要意义,甚至期望能在社会文化等领域发生他们所预期的各种作用,而不仅仅局限于经济科技领域。另一方面,基于西方衰落的惨淡前景和对“中国威胁论”的疑虑,他们对中国留学生回国发展表现出了患得患失的心态。

西方学者基于所在国的思维范式和研究方法,对中国海外留学生的流向和流量所做的调查研究,不仅反映了问题本身的重要性,而且研究过程中所使用的很多研究方法、采取的技术手段以及获得的研究结果都可供中国国内学者借鉴与参照。

参考文献(略)

# 中国海外智力回流影响动因的实证研究 ——基于动态面板模型的经验分析(节选)

杨河清 陈怡安

**【摘要】**笔者构建动态面板模型,利用全国东、中、西部各地区29个省区1978年~2010年的面板数据,对我国海外智力回流影响因素进行了实证分析。结果显示,各地区海外人才回流均表现出明显的“棘轮效应”;中东部地区经济水平当期增长对海外人才回流产生短期的正效应;教育经费占GDP比重的增加对海外人才回流影响效应呈东、中、西“阶梯”式递增态势;海外人才归国政策在中东部地区对海外人才回流产生正效应。

**【关键词】**智力回流;动态面板;回流动因

**【作者简介】**杨河清,首都经济贸易大学劳动经济学院教授、博士生导师;陈怡安,首都经济贸易大学劳动经济学院博士研究生。

**【资料来源】**《经济经纬ECONOMIC SURVEY》2013年第3期

## 一、文献回顾

中国教育部公布的最新数据显示,2011年中国出国留学人员近34万人,出国留学人数增加5.5万人,增长了19.32%。同时,每年回国的海外留学生人数也增加了5.13万人,增长了38.08%。可以看出每年留学生归国的比例越来越多,这促使中国成为全球最主要的“人才回流”以及“人才环流”的接纳国。

当前海外人才回流正成为地区经济发展以及技术进步的主力。其他工业化国家也认识到人力资本对经济发展的重要性,并且这些国家加快了吸引全球海外人才的步伐。可以看出,研究我国智力回流显得颇有必要,能够为我国加快吸引海外留学人才归国有较强的现实意义。

国外对海外智力回流的研究比较多且较为深入,文献主要围绕人力资本流动的“促进论”与“抑制论”两个观点展开讨论。20世纪70年代,以Bhagwati(1976;1979)为代表的经济学家认为人才外流对“穷国”而言是净损失。20世纪90年代,随着“新”经济增长模式的兴起和经济全球化的发展,智力流动的相关研究中出现了一系列被称为“有益的智力外流”的文献。此类文献认为,随着全球经济一体化趋势的增强,积极参与国际智力流动,保持适当的智力外流有益于一国长远的经济发展与技术进步(Mountford, 1997;Winters, 2003;Commander et al, 2004;Beine et al, 2001;范勇, 2010)。发展中国家在

海外接受教育并有丰富工作经验的人才回流,可以给这些国家带回丰富的人力资本、物质资本和社会资本。Santos等(2003)指出智力回流会产生技术扩散效应进而提高效率并且可以弥补之前智力流出所产生的生产率损失。Kapur等(2009)的研究表明在美国获得H-1B签证的中国人数已经达到第二位,仅次于印度。这些人才一旦回流,他们在美国所学到的先进技术和掌握的大量市场信息就会溢出到中国。

国内关于海外人才回流的研究尚处于起步阶段,在对海外人才回流动因的实证研究领域,孙瑜(2007)以上海市为例,认为海外人才回流与上海本地经济实力、科技创新、财政教育投入有密切联系,其研究结果显示:科技因素对海归的影响程度最大,经济因素和教育因素呈递减趋势,但总体看来,3个因素对海归的影响总体上较为明显。中国海洋大学课题组(2004)对我国海归的动因进行了计量分析,分别将经济因素、科技因素、教育因素等指标进行量化并建立一元回归模型研究它们各自与人才回流数量的相关关系。王玉婷(2010)认为经济、教育支出、科技创新、政策支持4个因素与海归有密切联系。其利用1978年~2007年数据,分析了上述4个因素与海归之间的关系,认为海归与学成回国人数、经济GDP、科研经费投入以及高校在校生人数有密切关系。林琳(2009)对中国海外智力回流动因做了实证检验,认为经济增长、个人收入增加以及国内高新技术产业发展等因素是吸引人才回流的重要因素。张犀犀(2009)运用灰色关联度分析法分析了海外人才回流的影响因素,其结果表明GDP水平与海外人才回流的关系最密切,其次,收入、消费水平、科研投入、在校大学生人数以及普通高等教育学校数量同样对海外人才回流产生影响。综上所述,目前国内外学者对国际智力回流的动因研究由于研究侧重点的不同,实证的结果、变量的选取、模型的设定千差万别。现有的研究主要是从静态的角度研究国际智力回流的因素分析,尚欠缺从动态的角度分析各因素对海归人数的影响。笔者在借鉴以往文献研究的基础上,综合经济因素、科技因素、教育投入、政策因素等,考虑到海外人才回流与上一年GDP增长率、上一年留学归国人数有一定关系,因此建立了关于海外人才回流的动态面板模型,引入虚拟变量,研究各因素对海归的影响,最终提出促进我国海外人才回流的建议。

### 三、实证结果及分析

经济增长率的增加在当期会对海外人才回流产生较为微弱的挤入效应,其滞后效应变得更为微弱且不显著。在实证结果中,笔者发现国内经济的增加并未对海归产生持续的正效应,从技术上来说,可能的原因有:我国目前产业结构升级、

转变经济发展方式导致经济增长具有一定的滞后性,并且从政策上来说,目前我国户籍制度、海外人才引进的政策等在一定程度上也限制了海外人才的自由流动,尽管经济增长会增加海外人才的回流意愿,但相比于制度限制所带来的工作成本的变动却显得微乎其微。高新技术产品进出口比重增加在当期对海外人才回流产生显著的负效应,但在滞后期却产生了显著的挤入效应。说明高新技术产品进出口比重的逐年增加可以激发国内劳动者人力资本的提高,考虑到高新技术产品投入使用时,投入与产出之间具有时滞性,进口的高新技术产品在初期并不能立刻对人才素质的提高起显著作用,故高新技术产品进出口比例的增加在短期对海外人才回流的影响微弱甚至为负。但是,在长期中,高新技术产品增加对海外人才回流产生的正效应不断积累,形成较大的长期效应,高新技术产品进出口比重每增加1%,长期中促使海外人才回流的效应增加0.276%。在其他变量中,虚拟变量海外人才归国政策对海外人才回流有显著的促进作用,即在全国范围内,假设有良好的海外人才归国政策,那么对促使海外人才回流的效应增加值均比较显著。

#### 四、海外人才回流影响因素差异性分析

本部分将我国各省区划分为东、中、西三大区域,沿用上文解释变量与被解释变量,各地区所含省区的数据计算口径均与全体样本中亦保持一致。

首先可以看出,各地区海外人才回流均很大程度上受本地区上一年度海外人才回流的影响且非常显著,即各地区海外人才回流均表现出明显的“棘轮效应”。跨区相比,东部地区海外人才回流的“棘轮效应”最大,且明显高于中部地区和西部地区;西部地区就业的“棘轮效应”最弱。出现上述差异的原因可能是:东部地区经济较发达,且经济总量较大,相对来讲就业机会和就业环境相对较稳定,故当期和前期海外回流人数之间表现出较强的相关性,而中部地区和西部地区的海归的整体就业环境与就业质量与东部地区相比尚存在一定差距,因此,海归人士归国的首选地为东部地区而非就业波动较大的中西部地区。

经济增长率的变动对海外人才回流的影响分别是:中东部地区经济水平当期增长对海外人才回流产生短期的正效应;在西部地区,经济增长当期增长在短期对海外人才回流的影响不显著。长期来看,经济增长的滞后一期对海外人才回流产生了0.267的正效应。这正好说明了我国经济发展的不均衡性,东部地区和中部地区的经济实力相对发达,因此,中东部地区对于海外人才的吸引短期会比西部大,但长期来看,随着西部大开发战略实施以及国家相关的财政投入的增加,



西部地区对海外人才的吸引程度逐年提高。

教育经费占 GDP 比重的增加对海外人才回流影响效应的大小呈东、中、西“阶梯”式递增态势。在东部地区,教育经费占 GDP 比重的增加对海归人才归国的影响并不显著,在中部地区,教育经费占 GDP 比重的增加对海外人才回流产生短期的正效应,在西部地区,教育经费占 GDP 比重的增加对海外人才回流产生短期正效应。

高新技术产品进出口比例的增加,在东部地区仅在当期对海外人才回流产生显著的正影响;在西部地区对海外人才回流不仅有显著的短期效应,而且有显著的正长期效应;在中部地区对海外人才回流的影响在当期还是滞后期均不显著。

虚拟变量海外人才归国政策在东部地区对海外人才回流产生正效应值,中部地区海外人才归国政策对海外人才回流产生的效应值为在西部地区,海外人才归国政策对海外人才回流产生的效应并不显著,其结果说明我国东部地区在制定留学人才的政策方面较中西部地区走在了前面,东部沿海各省市为海外留学人员回国服务提供了良好的政策保障,各地也纷纷针对具体情况制定了相应的政策并建立了留学生创业园区,为留学人才创业提供了良好的环境。而从西部地区的情况来看,对于海归的政策扶植力度还远远不够,因此,西部地区应该加大吸引海外留学生回归工作的力度。

## 五、研究结论

笔者构建了反映中国海外智力回流动因的动态模型,运用系统GMM估计方法,分别利用全国29个省及东、中、西部各地区省份1978年~2010年面板数据对我国海外智力回流影响因素进行了实证分析,得出了具有启示意义的结论:各地区海外人才回流均表现出明显的“棘轮效应”;中东部地区经济水平当期增长对海外人才回流产生短期的正效应;教育经费占GDP比重的增加对海外人才回流影响效应的大小呈东、中、西“阶梯”式递增态势;在西部地区,高新技术产品进出口比例的增加对海外人才回流不仅有显著的短期效应,而且有显著的正长期效应;海外人才归国政策在中东部地区对海外人才回流产生正效应。

参考文献(略)

## 手机【人才时讯】信息汇编

(2014年10月)

【2014-10-8】美国波士顿咨询公司和英国 totaljobs 网站的联合调查结果显示，伦敦超过纽约和巴黎，成为最受全世界求职者欢迎的城市。但是作为整体国家来说，受访者仍把美国放在最吸引求职者的首选，英国则排在美国之后。

相关链接：<http://www.hracc.org.cn/CN/viewnews/20141008/201410895034.htm>

【2014-10-9】日本人力资源服务公司 Adecco 的调查显示，日本将来希望赴海外工作的15岁至18岁年轻人的比例在亚洲9个主要国家及地区中最低，仅为12%。与政府加紧培养“全球型人才”的意图背道而驰的是，日本年轻人的“内向”趋势十分明显。

相关链接：<http://finance.eastmoney.com/news/1365,20141006430727415.html>

【2014-10-10】日前广东公布新修订《企业集体协商条例》，最大亮点是增加了工资集体协商的具体操作。《条例》规定，在超过半数的职工提出开展工资集体协商时，企业必须做出回应。职工方可据企业年度利润增长情况、当地政府发布的工资指导线等因素，提出增长工资的协商要求。

相关链接：<http://news.163.com/14/0930/06/A7CBUORM00014AEE.html>

【2014-10-13】国家科技成果转化引导基金正式启动。中央财政投入作为母基金，通过综合运用创业投资子基金、贷款风险补偿和绩效奖励等方式，带动金融资本、民间资本、地方政府和其他投资者的投入，形成全社会共同支持科技成果转化的有利局面。

相关链接：[http://finance.ifeng.com/a/20140929/13157177\\_0.shtml](http://finance.ifeng.com/a/20140929/13157177_0.shtml)

【2014-10-14】今年第四批“成都人才计划”将新增高层次金融人才类别，面向海内外大力引进高层次金融人才。申报人经评审入选将被授予“成都市特聘专家”称号，获100万元资金扶持，并享受出入境与居留、税收、创新创业等11个方面特殊待遇。

相关链接：<http://news.163.com/14/1013/03/A8DG845D00014Q4P.html>

【2014-10-15】海南首部柔性引才办法获通过，清晰阐述柔性引才标准和方式、管理服务内容以及优惠待遇。办法由事前资助转向事后激励，采用“5+1”方式引才，其中“5”指顾问指导、短期兼职、候鸟服务、退休返聘、对口支援。

相关链接：<http://news.163.com/14/1014/10/A8GTE7MJ00014Q4P.html>

【2014-10-16】中科院心理研究所日前发布的《中国职场岗位胜任素质特征研究报告》显示，现今职场中胜任素质已成HR选人的必要条件，其中乐群素质对于企业和求职者来说都不容忽视，尤其是庞大的销售岗位，是否具备快乐、积极、热情的乐群素质极为重要。

相关链接：<http://hlj.sina.com.cn/news/finance/cjyw/2014-09-16/102911835.html>

【2014-10-17】上海发布首个互联网教育政策“杨浦9条”，“iEDU互联网教育产业发展联盟”也配套成立。杨浦区将建立互联网教育产业创新创业基地，对入驻创业企业提供最长不



超过 2 年的“零成本”孵化服务，产业资金支持力度每年不低于 3000 万元。

相关链接：<http://finance.eastday.com/c9/2014/1013/1139677908.html>

**【2014-10-20】**《北京市人民政府关于加快发展人力资源服务业的意见》在产业引导、政策扶持和环境营造三方面推出 10 余项措施，加快发展北京人力资源服务业。同时北京将促进京津冀人力资源服务机构从业资格互认，实现三地人力资源市场一体化。

相关链接：[http://news.xinhuanet.com/house/cs/2014-10/17/c\\_1112860118.htm](http://news.xinhuanet.com/house/cs/2014-10/17/c_1112860118.htm)

**【2014-10-21】**今年 12 月南京将实施人才落户新政，对应届、往届、自主创业和留学回国四类型人才的落户进行了调整：新政取消未就业毕业生户籍保留年限；放宽往届高校毕业生落户条件；对在宁海外留学人员实行分层次落户；对自主创业大学生落户，新政几乎不设门槛。

相关链接：<http://news.jschina.com.cn/system/2014/10/20/022235949.shtml>

**【2014-10-22】**亚洲协会揭晓首届“创变者”获奖名单，13 名为促进亚洲地区发展做出杰出创新和贡献的个人或团队获此殊荣，马云作为唯一的中国企业家代表，以他创办的阿里巴巴集团以及深远的中国公益构想，荣登榜首。

相关链接：<http://tech.sina.com.cn/i/2014-10-17/12379703782.shtml>

**【2014-10-23】**青岛在建立人才库和企业需求库后，推出“青岛人才”微信平台 and 手机 APP、人才公共服务平台，打造以“e 网 e 库 e 中心”为支撑的人才服务电子信息港，实现人才、企业等多方信息的对接，并提供线上线下并行的人才匹配与服务。

相关链接：[http://sd.dzwww.com/sdnews/201410/t20141014\\_11172253.htm](http://sd.dzwww.com/sdnews/201410/t20141014_11172253.htm)

**【2014-10-24】**2014 上海海归创业千人大会在嘉定举行，宣布启动“上海海创学堂与海创千里马导师计划”，导师团队将每年选择 20 个创业团队进行全方位辅导。上海国际人才基金（奉贤）投资首批海归项目签约仪式同场举行。

相关链接：<http://www.chinaqw.com/jkj/2014/10-19/22257.shtml>

**【2014-10-27】**LinkedIn 发布的《中国职场人士跳槽报告》显示，中国职场人士跳槽频率显著高于美国，已经成为常态。商业服务（如会计师事务所、咨询公司）、金融保险和互联网是在职时间平均最短、员工流动性最大的三个行业。

相关链接：[http://tech.ifeng.com/a/20141020/40841561\\_0.shtml](http://tech.ifeng.com/a/20141020/40841561_0.shtml)

**【2014-10-28】**《苏州市区企业招用高校毕业生享受有关就业扶持政策操作办法》规定，苏州市区企业招录 10 人以上高校毕业生可以享受 1 万元一次性就业奖励补贴、小微企业吸纳苏州籍高校毕业生可获得奖励补贴。

相关链接：<http://www.hrac.org.cn/CN/viewnews/20141023/2014102392312.htm>

**【2014-10-29】**杭州出台关于高层次人才住房保障新政。与过去不同，新政将从发放购房补贴、提供人才租赁房、发放租赁补贴 3 条途径为高层次人才提供住房保障。市级、省级、国家级三类领军人才可申请 60 万到 100 万购房补贴。

相关链接：<http://news.sina.com.cn/c/2014-10-25/115931044015.shtml>

**【2014-10-30】**清华大学与耶鲁大学签署“环境双硕士学位项目”合作协议。该项目是耶鲁大学与非常春藤盟校开展的唯一学位合作项目,致力于培养具有国际视野的创新型全球环保英才,应对中美乃至全球面临的复杂的环境挑战。

相关链接: <http://news.hexun.com/2014-10-27/169741396.html>

**【2014-10-31】**中国教育国际交流协会教育与文化创意产业专业委员会在京成立,这是中国教育国际交流协会首次设立专门针对特定产业的专业委员会,将促进中外文化教育创意产业的交流和发展,同时将夯实中国文创产业人才根基。

相关链接: [http://finance.ifeng.com/a/20141029/13227196\\_0.shtml](http://finance.ifeng.com/a/20141029/13227196_0.shtml)