

中国与全球化研究

China and Globalization Research

2011年 第14期

欧美同学会建言献策委员会 / 中国与全球化研究中心 编

要 目

- | | |
|-------|--------------------------------|
| 人才竞争 | 刘国福:引进海外人才的法律问题探究 |
| | 方 彤:吸引海外人才打造国家产业研究院 |
| 人才培养 | 李叶青:中国需培养有全球高端人脉的人才 |
| | 郭玉贵:应让企业界积极参与中国教育改革 |
| 国际交往 | 赵穗生:中国如何处理在非洲的国际关系 |
| 深化改革 | 陈建东\蒲明\侯文轩: 改善我国居民收入差距问题的思考 |
| 企业走出去 | 张风波:中国走向世界的管理体制与人才战略 |
-

www.ccg.org.cn

电话:010—58205638,58205639,58206138 邮箱:bianjibu@ccg.org.cn

中国与全球化研究

主办单位

欧美同学会建言献策委员会

中国与全球化研究中心

合作单位

国务院侨办海外专家咨询委员会

清华大学公共管理学院

英国诺丁汉大学当代中国研究院

新加坡国立大学东亚研究所

香港科技大学中国跨国关系研究中心

总编

王辉耀 欧美同学会建言献策委员会主任

编委会委员 (以姓氏拼音为序)

陈志武 美国耶鲁大学管理学院金融经济学教授

崔大伟 香港科技大学中国跨国关系研究中心主任

杜维明 美国哈佛大学中国历史与哲学教授

黄靖 新加坡国立大学李光耀公共政策学院教授

黄亚生 美国麻省理工学院商学院教授

康绍邦 中共中央党校国际战略研究所常务副所长

李成 美国布鲁金斯约翰桑顿中国中心研究主任

李连仲 中共中央政策研究室经济局局长

林晓华 加拿大Ryerson大学国际研究院院长

刘宏 英国曼彻斯特大学中国研究中心主任

隆国强 国务院发展研究中心对外经济研究部部长

吕晓波 美国哥伦比亚大学东亚研究所所长

裴敏欣 美国卡内基国际和平基金会高级研究员

钱颖一 清华大学经济管理学院院长

饶毅 北京大学生命科学院院长

汤敏 中国发展基金会副秘书长

陶庆华 中国与全球化研究中心副主任

王绍光 香港中文大学政治与公共行政系教授

薛澜 清华大学公共管理学院院长

姚树洁 英国诺丁汉大学当代中国学院院长

张维迎 北京大学光华管理学院院长

张旭东 纽约大学东亚研究系主任

郑永年 新加坡国立大学东亚研究所所长

特邀专家委员会 (以姓氏拼音为序)

陈东升 泰康人寿保险公司董事长

鲍曙明 密西根大学中国信息研究中心主任

丁学良 香港科技大学教授

董克用 中国人民大学公共管理学院院长

范文仲 中国银监会研究局副局长

傅军 北京大学政府管理学院常务副院长

郭生祥 澳大利亚澳华金融专家协理理事长

海闻 北京大学副校长

胡元豹 加拿大亚太基金会总裁兼执行长

胡兆庆 商务部中国国际经济合作学会会长

靳志伟 欧美同学会秘书长

李百炼 美国北卡州立大学副校长

李稻葵 清华经济管理学院中国经济研究中心主任

李磊 日本法政大学工学研究生院院长

李曙光 中国政法大学研究生院院长

李兆熙 国务院发展研究中心企业研究所副所长

梁能 中欧商学院管理学教授、EMBA主任

罗亚东 美国迈阿密大学战略与国际商务讲座教授

梅平 中国太平洋经济合作全国委员会会长

潘晨光 中国社会科学院人事教育局局长

彭维刚 美国达拉斯德州大学管理学院讲座教授

丘成桐 美国哈佛大学数学教授

饶子和 南开大学校长

施一公 清华大学生命科学学院院长

宋立刚 澳大利亚国立大学克劳福德经济学院教授

隋殿志 美国德州农工大学助理校长

孙选中 中国政法大学商学院院长

唐永春 美国加州理工大学能源与环境中心主任

王坚 美国南加州大学安传播学院教授

王通讯 中国人才研究会副会长

王小凡 美国杜克大学终身教授

王晓东 美国国家科学院院士

王晓萍 国务院侨办政策研究司司长

吴江 人力资源社会保障部中国人事科学院院长

项兵 长江商学院院长

谢国忠 玫瑰石顾问公司独立经济学家。

谢宇 美国密歇根大学社会学系教授

徐滇庆 加拿大西安大略大学终身教授

徐小平 新东方教育集团文化发展研究院院长

许晔宁 欧美同学会副秘书长

杨锐 中央电视台《对话》节目主持人兼制片人

杨壮 北大国际MBA美方院长

张忠 美国沃顿商学院终身教授

张健青 国务院侨办经科司副司长

张力奋 FT中文网总编

张信刚 原香港城市大学校长,美国百人会会员

赵红心 美国圣路易大学财经教授

赵穗生 美国丹佛大学国际关系学院教授

周玮生 日本立命馆大学可持续发展研究中心主任

左小蕾 中国银河证券公司首席经济学家

执行主编

邓宗南

编辑

苗绿 封涛 兰春姮

编务

赵映曦 李美玲 吴祖琴

◆ 人才竞争

中国引进海外人才法律问题探究

北京理工大学法学院教授 刘国福

我国引进海外人才法律是政府直接管理为主，尤其引进外国人才，采用外国人在中国就业、外国专家在中国工作、留学生回国和在华留学生、外国人在华永久居留申请并立的行政管理模式，主要管理手段是通过行政许可审批用人单位和外国人资格，计划经济色彩浓厚。

一、法制建设相对滞后

中国现行引进海外人才法律很少有关规范外国人就业市场秩序的内容，即使有也多不具体和不具有操作性，例如2004年《外国专家来华工作许可办理规定》第3条规定，外国专家应聘在中国从事经济、技术、工程、贸易、金融、财会、税务、旅游等工作，应具有特殊专长，并是中国紧缺。由于没有关于“特殊需要”、“国内暂缺”、“中国紧缺”的具体解释，以上关于规范外国人就业市场秩序的三条重要规定流于纸面而无法实施。

我国引进海外人才的法律还没有树立起与其他国家相竞争揽取国际人才意识。我国应重新审视和调整长期以来采取的从严管理外国人入境工作和排斥外国人获得中国永久居留权和入籍的政策。一个国际性大都市，外国常住人口一般占总人口至少10%，即使在中国最发达的城市—北京和上海，这一比例也不到1%。

此外，发达国家引进外国人才法律，以保障本国公民就业为前提，满足社会经济发展需求以及促进人才流动为目标，市场调节为导向，短期入境工作为主，长期和永久居留为辅，独立和担保申请并行，政府和用人单位管理相结合。我国政府主管部门的管理以行政许可为主，重在资格审批，外国人在中国就业主要制度是审批《外国人就业许可证》和《外国人就业证》，外国专家在中国工作主要制度是审批《外国文教专家单位资格认可证书》、《外国专家来华工作许可证》和《外国专家证》，外国人在华永久居留主要制度是审批永久居留申请。

资格审批是必需的，但应该简化和放开，遵循市场管理准则，放开外国人就业的市场准入。有效的技术移民制度应该以行政保障为主，重在市场引

导、行为调整和责任监督，是一种复杂和精细的管理，也是一种动态和积极的管理。在世界其他国家和地区行之有效的独立申请、劳动力市场测试、积分评估、移民配额、移民担保、外国人身份转换、弹性移民管理和移民融合等技术移民制度，在中国见不到踪影。

二、引进外国人才行政管理机制分散

外国人工作许可管理不统一，目前我国外国人来华事务管理是以公安部 and 外交部为主管机关，以教育部、商务部、人力资源社会保障部、民政部、国家旅游局、国家外国专家局、国务院侨务办公室等部门为辅助管理机关，分别就不同类别的外国人事务进行管理，管理权限分散和交叉并存，容易造成错位或缺位，也使得外国人遵守相关规范的成本较高。

就外国人事务而言，一般包括为外国人签发签证或其他入境许可、实施口岸出入境检查、管理外国人入境后的居留工作入籍事务、出入境案件的处置与调查、难民管理等。各国由于具体国情和历史传统不同，管理方式和侧重点也不相同，但发达国家和地区多是由一个政府部门通常是劳工或移民部门，来统一审批聘雇外国人劳动力市场测试和发放外国人工作许可，管理机构实行垂直领导，自成体系。这种体系的优点是便于统一管理、政令畅通、协调有力，也便于外国人遵从。我国应逐步建立统一的外国人管理机构，达到立法和管理的协调统一，另外就外国人就业许可证书、就业证和居留证三证分立、申办程序重叠的问题，应合前两者为一，予以简化。

三、外国人在中国就业管理过于保守

外国人在中国就业法律规范还存在下列问题：不允许外国人独立申请工作签证，堵死了文化、艺术领域外国人才来华工作的通道；缺少确定特殊需要和国内暂缺的主体、标准和流程，以及关于确定后劳动力市场需求细节等具体内容方面的配套性规章，用人单位无法操作，政府主管部门也无法进行仔细和认真的审核；工作签证家属不得就业，不利于外国人在中国工作的稳定；最后，我国不认可外国职业资格证书，为了简化外国人在华就业程序，有必要认定一些国家的职业资格证书，以及加快签署与其他国家职业资格证书互认协议。

四、外国人才申请在中国永久居留困难

外国人在中国永久居留法律规范还存在下列方面问题：第一，一般性审核外国人永久居留申请，带有很强的主观倾向。根据2004年《外国人

在中国永久居留审批管理办法》，政府主管部门审核永久居留申请，采用一般性审核制而不是积分评估制。积分评估制是指一国根据外国人的职业、学历、工作经验、语言、年龄、工作邀请、收入等反映个人能力的因素计算所得分数，综合评估其签证或移民申请条件的制度。

其次，以职位为基础评估申请人能力，内涵空泛。职位可以是评估申请人能力的辅助性要素，而不应是基础性要素。中国可借鉴国际移民法成功经验，以职业为基础确定评估技术移民申请人的能力。职业内涵在不同国家、行业、企事业单位，有相对统一的标准，有利于政府主管部门评估申请人的能力，并根据国内劳动力市场，经常性调整所需外籍人才的职业清单。

其三，逆向引导外国人才分布于重点机构、高校和企事业单位。2004年《外国人在中国永久居留审批管理办法》对任职单位有高要求，主要是大型的国有企事业单位，这就排除了可能由于落后更需要外国人才的其他机构、高校和企事业单位，以及民营企业。发达国家和地区的引进海外人才法律莫不是给予所有机构、高校和企事业单位同等地位，而且鼓励外国人才流向本国偏远落后地区。

其四，我国还没有给予与中国有密切联系群体申请出入境、来华工作和永久居留方面的照顾。在这方面给予优先处理的倾斜性政策，这在移民法中已经成为惯例。就中国而言，有密切联系群体包括原籍中国的外国人、原籍中国的无国籍人、拥有外国永久居留身份的中国公民、中国人后裔，不解决这些特殊群体的在华工作、永居、入籍问题，不利于凝聚海外华人。

其五，我国引进海外人才法律要求外国人申请绿卡，除了投资移民，都必须先取得工作邀请，连续居留一定年限，但我国相关法律没有规定建立雇主担保或提名制度，也就没有明确提供工作邀请雇主的责任。唯一的规定是1986年《外国人入境出境管理法实施细则》（1994年修订）第44条第2款，“对私自雇用外国人的单位和个人，在终止其雇用行为的同时，可以处5千元以上、5万元以下的罚款，并责令其承担遣送私自雇用的外国人的全部费用。”以工作邀请为前提的外国人工作制度，必须辅以精细的雇主责任规定，否则无法确保雇主工作邀请真实性和管理外国人工作的主动性。

五、未重视在华留学生作为外国人才储备的作用

我国没有赋予留学生在读期间和毕业后在华工作权，和建立学生签证转换工作签证制度。教育部2007年《关于加强留华毕业生工作的通知》和

2010年《留学中国计划》指出，要加强留华毕业生工作，但是只限于“加强与来华留学毕业生的联系”，没有从人才资源角度，思考和部署来华留学生的开发和利用。发达国家和地区往往将留学生视为人才资源的组成部分，提供便利的出入境和居留等政策。留学毕业生因为已经生活一段时间，具有了较其他外国人明显的融入优势。所以，可从人才资源角度思考和部署来华留学生工作，适当放开外国留学生毕业后在中国的就业和就读期间工作，以及外国大学毕业生在中国实习应该选择其中的优秀者，补充我国劳动力市场对某些行业、职业和岗位人才需求供应的不足。

（该报告为国家外国专家局2010年引进国外智力软科学研究项目“技术移民法律制度研究”（20100002004）的阶段成果，并进行了精简）

吸引海外人才打造国家产业研究院

西门子美国研究院研发部主任、旅美科协总会候任会长 方形

随着经济发展，中国已成为世界经济大国。可至今为止，进入世界五百强的大部分企业都是中石油这类受国家政策保护的金融、能源类的企业，少有高新技术类的世界五百强企业，这和世界经济大国的地位并不相称。中国经济发展很大程度来自于低端制造业的发展，却消耗了宝贵的资源、能源、环境，绝大部份的利润被外国占有，还背上了“贸易顺差”的指责。因此，发展高产出的高新企业是中国可持续发展的重要问题。

高技术产业的发展离不开高资金的投入，但更重要的是高技术人才的投入。国家在大力培养人才的同时，也制定了多种政策去争取留学海外的高技术人才回国创业和服务，在一定程度上吸引了许多高技术人才回国。可是，从另一方面看，真正能为国家高新技术企业发展起到推动作用的人才还不够多和不够好，这和我国目前政策引导有很大关系。目前中国在海外工作的人才，绝大多数都在企业中从事高技术研发工作。在世界500强大企业中，有很多华人专业人士担任主要技术骨干。这些人虽然拥有技术，可并不具备创业成功的条件和素质；另外，他们本身也不适合在大学或研究所进行基础研究。零星的几个高技术人才受聘于高技术产业，很难研发

出拥有自我知识产权具有世界竞争力的高技术。

同时,我们看到许多世界500强大企业纷纷在中国设立产业研究院,如微软中国研究院、西门子中国研究院、IBM中国研究院等。这些产业研究院不光帮助开拓中国市场,也网罗中国的高技术人才,和中国本土企业进行竞争。这些产业研究院集中了大量的中国留学高技术人才,同时也吸收了中国自己培养的大量高技术人才。因此,如何建立中国自己的高技术创新平台,吸引海外和本国的高技术人才,扶持中国大型高技术企业的技术创新,与世界500强企业进行高技术产品竞争和人才竞争,将是迫在眉睫的问题。

从研究成果转换为高技术产品的技术创新过程,需要大量的高技术人才和资金的投入:例如西门子每年投入到产业研发的资金达到60亿美金,其中大部分是人力资本投入。并且企业技术创新需要有一定规模的高技术人才团队。从中国目前的高技术企业产业规模和资金投入,很难建立有高技术人才团队的平台。同时,中国高新技术企业的研发比较重视短平快产品的研发,注重短期效果,不注重中长期产业技术的发展和企业型高技术人才队伍的培养,很难与世界500强在高技术产品上进行竞争。

在目前全球化市场竞争的压力下,企业升级又势在必行,中国政府目前也加大了对高技术企业的政策支持和资金投入。可是,大量资金被分散到各个企业中,不能产生应有的作用。为了有效地和世界500强企业进行有效的技术竞争和人才竞争,建议集中国家力量和优势,建立高技术产业创新平台——国家产业研究院。与国家现有科学院、各部委及大学研究所只注重基础研究、不关注或没有能力进行高技术产业化研究不同,国家产业研究院主要是为了聚集世界上在相关产业的高技术人才,为该产业的中国各大高技术企业提供高端的产业化技术,帮助高技术企业与世界500强企业竞争。

国家可依据国家产业发展需求,依地域建立相应的产业研究院;如信息通讯、能源、医疗保健、农业、生物信息、环保等产业研究院。产业研究院的所需的高技术人才采取全球招聘形式,目标定位于在世界500强企业工作的海外高技术人才,也包括中国自己培养的高技术人才,甚至包括外国高技术人才。

工资和福利待遇可与世界500强企业在中国的产业研究院相同档次。产业研究院所需研发资金采用国家支持和高技术企业自行支付相结合的方法。

国家可投入30%左右的资金用于产业技术的初期研发,70%的资金则可通过具体的高技术产品的开发从高技术企业获得。国家可通过将目前支持高技术企业研发的资金的一部分投入到产业研究院,产业研究院可根据高技术企业对产品的具体需求,研发出具有世界先进水平的高技术产品,高技术企业需要付出相应的研发资金以获得对技术的拥有权和使用权。依此方式,则可使产业研究院必须服务于在该行业的所有高技术企业,研发出企业所需的高技术产品;而高技术企业则可专注产品的产业化,而不需要花费大量资金去维持一个高技术产业研发团队;国家则可更有效地使用资金,培育出中国自己的大型高技术企业,并可带动中、小型企业的发展,促进企业升级,增大就业机会,尤其是大学生就业问题,促进社会和谐。

◆ 人才培养

中国还需培养有全球高端人脉的人才

World Trade Partnership 资深合伙人及亚太区总裁 李叶青

广大的海外华人专业人士在全球各地学到的很多宝贵的知识和技能,成为我国当今国家发展和产业升级的宝贵财富。我国的人才引进政策特别偏重吸引科研和科技创业人才。然而当今世界处在全球合作和竞争的时代,我国要想在这种背景下实现现代化建设,还迫切需要在全球各地大力吸引和培养具有全球人脉的高端人才,尤其在政治,经济,文化,和非政府组织等方面国际交流的成功,特别需要人际关系。

人脉人才

美国作为全球最发达、最有创新力的国家,并不是因为美国人多么擅长学习,更多是因为美国人会吸引和管理全世界的精英,而高层管理的核心则是人脉关系网的建立。虽然华人在国内早可能深谙人际关系的重要性,但海外华人华侨在居住国相对普遍缺少和当地上层精英的人脉关系。绝大多数华人长期局限于技术领域而无缘进入核心领导层。不改变这种情况,我们很难培养出具有全球高端人脉的人才。

培养具有全球人脉的高端人才不是能一蹴而就的事,需要建立超越华人

社区的人际关系网络的意识；需要深入了解各地的政治，经济，宗教，文化，风土人情；更需要不断地与具体高层人士保持长期深入交往。然而，这并不意味着我们必须只能等待，政府引导对催化和加速这种情况的改变有重要的作用。首先可在全球范围积极发掘具有全球人脉的成功华人华侨人士的典范，加以重用或广泛宣传。虽然，华人总体在这方面比较弱，但还是有好些成功人士，例如美国政界的前劳工部长赵小兰，现能源部长朱棣文，商务部长骆家辉，第一个华裔联邦女议员赵美心等。

成立全球华人精英团体促进华人互助

成功人士之间的相互支持与合作非常重要。美国华人精英组织百人会就秉承求同存异的原则聚集了一批在各个领域最成功的美国华人，他们不仅每年都举办年会给会员们提供分享经验的机会，而且还创立的网上会员专有论坛供会员随时交流。中国可以通过各种活动鼓励各个国家成立类似的组织，甚至协助成立全球性的类似民间组织，这将会对全球华人的全球人脉网的建立产生非常积极的作用。这些团体的成员可能成为支持中国长期发展的重要人才来源，不管他们是回中国服务还是留在居住国。

在美国有很多华人社团如同乡会，校友会，华人专业协会，中文学校等，但这些组织通常只局限于华人内部。同时，也有很多对中国感兴趣的美国人成立了些有关中国的团体，如美中关系全国委员会和中美贸易全国委员会，但只限于美国公民。因为这两种类型的组织极少有往来，笔者与一群有共识的人于2005年在美国华盛顿成立了中国协会由华人和非华人共同参与和管理，并向所有对中国感兴趣的人开放，不限国籍，民族和种族。通过鼓励建立这样类似的组织，华人可以跟全球高层人士建立长期良性互动、牢靠的人际关系和友谊。希望中国协会和类似的组织能在更多的国家生根发芽。这些组织不仅可以帮助培养高层华人人才，也可以帮助联接高层次非华人为中国的发展尤其是帮中国走出去提供帮助。

服务中国，服务全球

中国的发展不能只是单方面的发展，没有世界上其他国家和地区的共同发展，中国的发展会受到很大的制约，甚至反对。我们应该积极避免竞争但增强合作，在此过程中，中国的人才应该为全球的发展与和平作出贡献，应该出现一批致力于建立和谐世界的世界领导者。世界银行资深副行长兼首席经济学家林毅夫教授是其中的一个典范。但我国需要更多这样的世

界领导者，在为世界服务的同时也进一步建立更高更广泛的人脉，反过来也能帮助中国今后更好地发展。

应让企业界积极参与教育改革

美国亚洲文化学院教授（US Asian Cultural Academy） 郭玉贵

当前国内教育改革有来自于民众的压力，有来自于社会的压力，有来自于受教育者的压力，有来自于政府的压力，但恰恰缺少来自企业的压力。显然这是非常不正常的现象。一个工厂生产的产品的适用性和质量必须要由用户来评定，不可能由生产产品的人自己来检验，这在逻辑上是通不过的。而教育生产的是特殊产品——人才，评判者应是社会，按照国际经验来讲主要是企业，企业是就业岗位的主要提供者，

一、企业界参与教育改革和发展的现实必要性

为什么领导美国各级各类学校、教育机构和教育委员会的理(董)事会的成员，大都是由包括企业家在内的社会各界人士组成，正是这些所谓的“外行”将社会各界“用户”对教育的需求满意度及时反馈给教育系统。美国企业界观念转变，即从配角转向积极参与教育改革也经历了一定的过程。

第一阶段：有一定经济实力的个人或民间组织捐资兴学。由于文化传统的特殊性，社会助学传统在部分欧美国家尤为显著。据统计，在1860年以前美国的264所院校中，私立大学占247所之多，其中大多是由企业家私人或教会捐赠建立起来的。哈佛大学、耶鲁大学、普林斯顿、康奈尔大学、霍普金斯大学、芝加哥大学等美国著名“常春藤院校”就是接受捐赠而创立发展起来的典范。

第二阶段：20世纪上半期美国普及了中小学义务教育，此时的美国企业界将高等教育的科学研究作为其主要的资助对象。各类基金会提供设立科研经费和奖、助学金的形式，鼓励教师、科研人员和研究生申请。据统计，在1953~1965年间，单单一个洛克菲勒基金会就资助过17位获得诺贝尔生物学奖的科学家，由此帮助相当一部分美国大学成功转型为现代研究型大学。企业界在为教育的发展提供了巨大的物质基础的同时，既得益于后者为其输

送源源不断的劳动力大军,更受益于后者的科研成果转化为生产实践而创造的巨大社会财富。从而使美国的企业和教育形成互为依存和发展的特点。

第三阶段:上世纪80年代中期美国率先进入知识经济时代后,这种相对平衡开始被打破。不同于工业经济的生产要素,知识经济成功的关键在于能提供受过良好教育和高生产力的人力。因此,美国企业界开始走上了教育改革的前台,主动积极参与到教育改革与教育政策的制定中,包括参与和组织了美国5次全国教育高峰会议。第二次、三次、四次高峰会议,都是美国IBM公司举办,第五次教育高峰会议2005年2月在华盛顿召开,比尔·盖兹在主旨报告中强调“美国的教育制度是近100年前建立起来的,已完全不能适应今天的时代要求,要求对其进行根本的变革”。由于企业界的崛起,美国商讨重大教育问题的主角形成了“三足鼎立”之势——政界、教育界和企业界。

美国企业在推动教育改革之外,还有三种形式具体参与:一种是企业参与学校教育。著名的“波士顿契约”就是在这样的背景下产生。1982年波士顿地区近200家企业公司和波士顿公立学校签订了有名的“波士顿契约”。波士顿契约的创新性体现在其相互问责的制度安排,每一个利益相关者在受益的同时又要保证对对方负责,例如企业要保证对学校的经济支持以及对学生就业的承诺,另一方面,学校要保证培养符合企业需求的学生和人才。

一种是企业自己举办的培训和教育,包括企业收办学校,让学校直接为公司输送人才。卡耐基促进教育基金会提供的报告指出,美国企业内部开展的训练和教育计划庞大广泛,经费相当于政府在高等教育方面投入,还大约有800万人相当于高校大学生数量的人在企业中学习。1988年就已有26个公司和协会可以授予学员学位,例如著名智库兰德公司不仅可以给公司学员而且也向社会公众授予博士学位。

再一种是企业资助学生自主选择学校。这是比前两种更为激进的作法,是基于对某些地区公立学校的失望,设立资助项目,资助学生进入私立学校就读,据以摆脱劣质的公立学校教育。这种形式对美国公立学校以巨大的冲击,目前在美国佛罗里达州、俄亥俄州、犹他州等都存在。

二、企业界参与教育改革和发展的历史必然性

作为上层建筑的教育功能之一,就是要适应不同社会发展阶段的经济基础的变化和需求。企业界和教育界是生活在截然不同的两个世界。由于所

处的环境和分工不同,企业家在创造财富的过程中是最具有效率和富于创新精神的群体,对社会发展的变化和 demand 最为敏感(先进生产力),对人才的需求也更为迫切,是一个开放的系统。相对而言,教育系统就比较封闭,远离社会发展的前沿(象牙塔),在教育理念、内容、方法上因循守旧,加之既有的利益因素,均无法与时俱进地及时进行改革以适应前者的需求,这就造成了供求双方的矛盾和落差。无论从美国的实例,还是我们的调研都反映了这一问题。

中国教育系统也面临着知识经济的挑战,同样需要通过创新来适应社会的变革。在全球化的背景下,尽管反映美中两国教育理念的革命性变革的出发点不同,但通过创新对各自的教育理念进行根本性改革,以适应全球化知识经济的挑战所进行的努力却是一致的。

三、全球化知识经济挑战

我国在金融危机后开始加强转换经济增长模式,产业升级换代和调整经济结构,只要知识经济的构成比重增加到35%-40%,企业界就会主动找教育界,这是历史的必然:因为今天、昨天、前天在美国发生的事情,明天、后天都会在中国发生,只是在表现的程度、方式和形式上会有所不同。

但是,当看看高等教育,你怎么解释中国培养的工科大学毕业生10个不到1个能满足跨国公司的要求,同样的比例在印度却高达25%。更有甚者,近年一份《中国状元职场状况调查》表明,从1977年到2006年的30年全国各省的所谓“状元”全军覆没,竟然没有发现一个在从政、经商、做学问等方面的杰出人才。从这些例子中,难道导致这种所谓的“赢在起点,输在终点”的教育体系是正常的吗?

针对当前中国企业界对中国教育改革总体无动于衷的态度,我在前年复旦论坛上曾感到困惑的发出感叹:这抑或是我国的历史传统、或者是我国特有的文化氛围、甚或是我国的产业尚未发展到特定的经济阶段,以至于我们的企业界尚未感受到迫切的需求,或许都有。我不想在此作主观上的妄断臆测。我只想向我国的企业界说一句话:“你们是教育的最大受益者啊!”

四、建议

在我国从工业经济时代向知识经济时代的转型过程中,企业界参与到教育改革和发展中来也是一个必然的趋势,具有现实必要性和历史必然性。这些年来作为需求方的企业界对于教育改革的呼声很大,但并没有实质参与

到教育改革进程中来。政府应该要有战略高度和前瞻眼光，主动打破企业界和教育界的隔阂，形成明确的政策导向和可操作的具体措施，积极促进和支持企业参与教育改革和发展。

第一，要广泛征求企业界对教育改革和发展的意见，给予参与渠道和话语权。建议教育部门应该将企业参与教育改革作为全民参与的一部分和过程，特别是要体现到当前正在落实的国家和地方中长期教育改革和发展规划纲要中来，并形成实实在在的政策措施，以更好地指导企业有序有效地参与和推动教育事业的科学发展。

第二，要鼓励企业界将参与和支持教育改革作为自身社会责任的重要部分。我们建议政府在推进企业社会责任建设的过程中，要着力帮助企业树立正确的义利观和教育观，要帮助企业明确自己既是教育的最大用户，也是教育的最大受益者，着力引导企业关注教育、参与教育、推动教育，着力加强对企业承担教育有关社会责任的表彰。

第三，要促进企业界建立基金会，对教育捐赠给予税收减免等财政的激励。我国企业基金会事业的滞后有多方面原因，暂不论历史传统和文化氛围方面的因素，政策方面的障碍应该首先清除。税收优惠政策是包括美国在内的世界主要发达国家推动基金会等公益事业发展的一种重要的制度安排。总体来看，我国目前还没有形成一套系统而可行的针对基金会的税收优惠政策，对于不同类型的基金会减免的税种和减免的幅度并未做出具体规定。建议教育部会同财政部、民政部、国家税务总局等有关部门尽快就此进行研究协商，统一并明确对教育、慈善基金会等公益组织的税收优惠政策。

第四，要建立校企人员的双向交流制度，加大企业界与教育界之间的互动。我们建议教育部门要建立校企人员双向交流制度，鼓励并组织企业适度参与高等院校特别是工程类、经管类高校的董事会、顾问委员会或教学指导委员会，企业界人士应当对专业与课程设置、人才素质与能力结构、实践与实习环节建设甚至师资队伍建设等给予建议和提供咨询。同时，对于工科类、经管类专业的师生应该制定企业实践培训计划，将其纳入师资培养和人才培养的整体工作规划。

第五，要创建长效机制，倡导企业界建立支持教育改革和发展的常设机构。我们的研究最重要的理论突破是指明了知识经济时代企业界参与教育改革和发展的现实必要性和历史必然性，应避免将引导企业参与当前正在落

实的国家中长期教育改革和发展规划纲要的行动仅仅视为应时的权宜之计，我们必须在对社会未来发展规律和趋势的深刻洞察的基础上，未雨绸缪地建立起可逐步过渡到以企业界引领的全民参与教育改革和发展的社会氛围和运行机制。这种具有良性互动和长效的机制一旦形成，相对封闭的教育界和相对开放的企业界这两个处于不同“世界”的供求方的轮子，就能协调和平稳地推动整个世界正常和高速地向前滑行。

第六，建议政府应鼓励和倡导企业界建立支持教育改革和发展的常设机构或组织，可先由知识经济含量相对高的大中企业率先或牵头联合教育界和社会各界召开一些有关教育改革和发展的研讨会和论坛，从理念上凝聚共识，在此基础上可创建一些由企业或基金会赞助并有各方参与的教育研究智库，既可独立参与教育实践和政策的研究，也可与各级政府和教育界合作进行研究。这种基于民间、又代表了教育界最大用户企业界的研究成果将会持续不断地提供更为客观，切实和独特的视角和建言，这就有可能使我国在向知识经济时代过渡的过程中，让教育真正成为政府、企业界和教育界等全社会共同参与的事业。

◆ 国际交往

中国如何处理在非洲的国际关系

美国丹佛大学约瑟夫·科贝尔国际关系学院终身教授 赵穗生

伴随着中国的崛起是其全球影响力的积极扩展，非洲，不再是中国外交思维中关于第三世界这样一个抽象概念中的一个元素，而已经成为中国的大国战略中关键的一环。中国与非洲之间交往的迅速成长，导致了许多西方国家的担忧和批评。因此，中国应如何避免与西方在许多具有争议性议题上对抗，并确保与非洲发展关系，这是个重要课题。

中国对非洲交往中的优势

自一九九〇年代晚期以来，中国已经成为一个非洲大陆能源和矿产资源全球竞争中的一员，并且快速地在非洲建立起一些和西方国家竞争的优势。首先，中国的产品、设备和材料比较便宜，三十让数亿的民众得以脱贫还

没有巨大政治动荡，中国模式提供了一个不同于西方所主导、有说服力的替代方案。其次，相较于欧洲国家，中国并没有奴役、殖民的历史。因此，中国在非洲受到欢迎。第三，美国和欧洲告诉他们的非洲伙伴，若他们想要做生意，他们必须遵循西方的条件，但是中国所遵守的是对非洲国家内政的“不干预”政策，不附加任何政治条件。第四，许多非洲政府欢迎中国的投资者，因为非洲最严峻的问题不是自由而是穷困。

对于中国在非洲政策的批评

中国在非洲令人侧目的影响力已经引发美国与欧洲国家的关切，他们担心中国不仅只是挑战它们在非洲大陆历史性的优势，同时也损伤了西方价值观念体系，损害了西方的利益。中国和非洲国家的关系成为中国和欧美国家关系之间一个重要议题。西方的批评主要集中在四个问题领域。

1) 人权，中国不设前提的投资，受到西方国家的抨击，西方认为可能抹杀西方强迫非洲政府改善人权和政府透明度所施加的努力。

2) 腐败，相较于西方的贷款，要求以明确的步骤来打击腐败，中国对于防范其海外公司腐败行为的企图显得薄弱许多，没有特定的打击海外官员行贿的法律，而中国政府对于疑似涉入海外弊案公司的调查和惩罚也不热衷。

3) 对自然资源的掠夺，中国制造的发展模式产生了对原材料巨大的需求。西方批评中国利用非洲国家对于各种投资的需求，向他们提供财政支持以换取自然资源开采权。

4) 不规范的的劳务实践，在项目建设中中国公司更喜欢把本地雇员控制在最小数量而主要从本国招收职业人员和劳务人员。雇佣当地人时，他们往往蔑视当地法律，有着糟糕的安全记录，缺少福利，支付低工资报酬。中国雇主不允许他们的雇员参加劳动工会，也不给雇员们充足的假期。

中国的对策

中国对西方批评应该继续采取两方面的对策。一方面进行舆论反击。另一方面谨慎地调整在非洲大陆的行为方式。

中国必须谴责这是针对中国的偏见。西方不愿意看到中国在这块曾被西方殖民势力视为保留地的大陆上扩展影响，他们自到达这片大陆，殖民开发，屠杀，掠夺，猎取奴隶等悲剧在非洲持续上演。类似的低工资，工伤事故和工会组织破坏等问题也发生在一些西方公司管理的矿山里。如同其他所有商

业合作一般，中国希望购买矿产而非洲刚好拥有它们并希望出手，这就会达到个双赢的结果。既然西方的投资与援助并没有帮助非洲国家摆脱贫困，中国做生意的方式也许能提供一个欧洲和美国都没能成功提供的机会。

当中国反击美国与欧洲国家的批评时，基于如下两个考量必须做出了一些积极的调整：一是中国应该回应承担更多国际责任的呼吁；二是由于中国在资源丰富而政局不够稳定的非洲国家的投资一再上升，帮助维持政治稳定与良好的治理来保护其在这些国家的投资也符合中国自己的利益，虽然这一实践正是被美国和欧洲国家多次催促的。

因此，中国对非洲的政策可以做出如下三方面的调整：1) 避免在政治不稳定国家的投资；寻求西方公司为其投资安全而长期追求的同样保证：经济与政治稳定。中国公司应该寻求在政治稳定的国家讨价还价寻求机会，并避免进入其他国家都不会投资的国家。

2) 避免被视为压迫性政权的辩护人；采取微妙的方式处理同被国际社会遗弃的非洲国家政权的关系。作为对这些国家发展关系的条件，中国应力促他们朝更能被国际社会接受的方向转变。

3) 在非洲全方位发展而不仅仅是为了获取资源。帮助非洲国家进行可持续发展，克服贫困以已应对气候变化之类的新挑战。此外，应鼓励中国企业在这片大陆上投资一些低附加值的制造业，让非洲经济同中国发动机连在一起，可以持续不断地沿着产业链走。

结论

中国在非洲的政策已取得极大成功，但也招致西方的批评。这些批评大致上是因为中国在非洲行事的方式不同于西方。为了回应西方的批评，但同时保护自己的利益，北京应该进行政策实践上的调整，并在其和西方的关系及其和非洲国家的交往之间进行平衡。

◆ 深化改革

改善我国居民收入差距问题的思考

西南财经大学财税学院副教授 陈建东

西南财经大学保险学院副教授 蒲明

英国杜伦大学中国发展研究中心执行主任 侯文轩

近年来改善我国收入差距的议题，一直是学界和政府关心的焦点，然而受制于数据不足以及研究方法的局限，有关我国居民收入分配的研究尚存不少疑问，并且在一些关键问题上存在较大的分歧。

1. 我国居民收入差距多大？

由于数据的限制，这个问题已经困扰学界多年，由于缺少作为探求收入不平等基础数据的基尼系数这一指标，所以对我国居民收入不平等的研究在一定程度上受到了制约。目前大多引用的是世行的数据，我们找到了一种比较准确计算全国居民基尼系数的方法，其结果与世行的很接近，例如，我们计算的2008年基尼系数为0.4692，世行的为0.47。但即使考虑到城乡差距及区域差距的影响，该数据依然表明我国居民收入差距非常大。需要强调的是，该差距仅仅是居民每年收入的差异或者说是“流量”的差异，而由历年收入累积的差异即财富的“存量”的差异一定大于“流量”的差异。在没有财产税和赠与税的情况下，我们目前所能做的主要是对“流量”差异的控制。

2. 我国居民收入不平等未来的变化趋势如何？

城乡之间的不平等与全国居民收入不平等的变化趋势基本同步，同时城乡之间的收入不平等对全国收入不平等的贡献率超过60%。城镇之间的收入不平等，并不单纯是城乡之间人均收入或财产之比，衡量城乡之间的不平等一定要考虑到人口的分布即城乡的人口比重。城乡之间的收入不平等在2003年后总体呈下降趋势，但目前的城镇化速度，未来十到十五年可能阻碍这一进程的主要因素，将是城镇内部的收入不平等迅速上升，因为城镇人口比重持续上升。

3. 城乡之间收入不平等究竟是扩大还是缩小？

研究表明城乡之间的收入不平等随城镇化进程呈现出先上升后下降的倒U型形态，即城镇化水平的提高并不一定导致城乡之间的收入不平等下降。按第五次人口普查标准得到的城镇化率应无大的认识差异，而城乡人均收入的数据存在很多争议：其一，农村进城务工人员的收入是否纳入城镇居民的收入？其二，农村进城务工人员的平均收入是多少？其三，农村进城务工人员的收入有多少又寄回农村？其四，城乡居民实际福利保障水平的差异是多少？这些问题从现有的统计数据中找不到答案。

4. 改善我国收入不平等的最关键手段是什么？

全国收入不平等主要来源于城乡之间的不平等,而城镇化又是缩小城乡之间收入差距的关键因素。目前第一产业对GDP的贡献率仅10%左右,且发展速度慢于其他产业,劳动力占总劳动力却近40%。由于第一产业对全国GDP的贡献率进一步下降,可以设想一下,如果10年或20年后,农村人口仍维持目前的比重,农村居民收入的增长将无从谈起,靠财政的转移支付是远远不够的,“三农”问题也将会长期存在。

5. 城镇居民收入差距的主要因素是什么？

通过分解城镇居民的收入不平等,我们发现60%以上的不平等来自工资性收入。单纯提出工资的增长与劳动生产率同步并不科学,因为平均工资的增长与劳动生产率同步,并不意味着所有劳动者的收入同比率增长,实际的数据显示高收入群体工资收入的增幅大于中低收入群体,因此,随平均工资收入的提高,最终结果可能是工资收入差距进一步拉大。类似的问题还存在于“收入倍增”、“提高居民收入占国民收入的比重”等方案中,这些方案能够改善收入分配状况的前提是,中低收入群体的收入增幅要高于中高收入群体,而如何达到这一目标并没有在方案中体现。因此,最终结果可能事与愿违。

6. 为什么现阶段个人所得税不能有效地调节收入差距？

由于个人所得税具备调节收入差距的功能,当前在居民收入差距过大的情况下,大家对它抱有很高的期望。然而,实际的情况令我们失望,它对收入差距的调节作用微乎其微。表面上看原因可能是未做到“应征尽征”,然而通过我们的测算,如果完全达到“应征尽征”的征收目标,它对收入差距的调节效果依然十分有限。以2008年为例,如果将所有的个税收入加在城镇最高20%收入群体头上,城镇居民以及全国居民收入的基尼系数也仅分别下降5%和3%左右。

对比国外的数据不难发现,现阶段个人所得税不能有效地调节收入差距的原因是,中国个人所得税占总税收收入或财政收入的比重较低。发达国家个人所得税税收收入占财政收入比重平均在30%以上,世界上最贫穷国家这一比重也在9%左右。2008年我国个人所得税收入占当年税收总额和财政收入的比重分别为6.87%和6.07%。当然,解决个人所得税税收收入占财政收入比重较低的问题依赖于未来人民收入水平的提高,而人民收入水平的提高取决于经济发展和收入分配政策的调整。

7. 个人所得税的费用扣除额应如何确定？

社会各界有关个人所得税费用扣除额的呼声从3000元到8000元不等，往往源于个人的主管感受。我们认为确定费用扣除额之前应首先清楚城镇居民的收入分布状况，然后按目前的收入分配政策来制定，目的是提高中低收入群体的收入，扩大中产阶层的比重。

8. 解决城镇居民收入差距的主要措施是什么？

前面已说明工资收入差异是城镇居民收入差异的最主要因素，据此解决城镇居民收入差距的主要措施有三项：第一，提高中低收入家庭的就业水平。因为城镇中低收入群体家庭的平均人口数大于中高收入群体，平均就业人口数小于中高收入群体；第二，提高最低工资标准。这一措施的目的就是要保护低收入群体的利益，同时要与低保标准拉开距离以达到鼓励低收入群体就业而不是依赖于低保的目的；第三，在最低工资标准确定的基础上提高最低生活保障水平。

9. 最低生活保障制度的角色？

鉴于目前个人所得税对收入差距的调节力度有限，因此，我们还需要其他手段来缩小收入差距，主要考察生活在社会最底层群体福利水平的高低。如果我们今后加大对贫困群体的转移支付，显然有利于全社会总体福利水平的提高，也更能体现政府以民为本的执政理念。同时，贫困群体的大小与社会治安和政治稳定关系密切，因此，改善他们的生活状况也有利于降低维稳成本。另外，由于转移支付力度的加大，最终会改善我国居民收入不平等的状况。我们的计算表明：如果以2008年城镇居民平均消费性支出的三分之一作为相对贫困线，则需救助的新增贫困人口为2496万人，需增加330亿元财政投入；若以2008年农村居民平均纯收入的三分之一作为农村相对贫困线，则需救助的新增贫困人口为9820万人，需增加714亿元财政投入。即在2008年基础上，新增低保投入1千亿元，可多救助的贫困人口为1亿2千多万人。

今后应逐步缩小城镇和农村低保标准的差异，目前城乡低保标准之比与城乡居民的平均收入之比接近，如果延续这一比率，就等于从政策的角度固化了现有的城乡差距，不利于今后改善城乡之间的收入不平等，也就难以缩小全国居民的收入差距。此外，医保政策的制定也应考虑到缩小城乡之间的差距，如目前大病的城乡最高报销标准之比就是城乡人均收入之比。

10. 应征尽征、应保尽保的目标是否达到？

我们的研究表明，目前“应征尽征”的目标远未实现。究其原因，可能是因为对工薪收入代扣代缴个人所得税最简单，征收成本最低。目前，超过60%的个人所得税来自工薪收入，虽然财产性收入和经营性收入增长速度高于工资性收入，但由于个人经济信息不透明、偷逃税严重以及稽查不力，来源于这两项收入的税收并没有同步增加，这是目前个人所得税稽查的盲区。

根据对内地两省住户调查数据的分析，“应保尽保”的低保目标也未达到，相当大比例的低保家庭不应该得到低保救助，同时部分真正困难的家庭又被排挤在低保制度之外。这主要是因为低保甄别程序、住户财产信息、动态管理及处罚措施存在诸多问题。进一步，我们把视野扩大到廉租房和保障性住房的分配领域，我们认为在大幅提高低保标准、低保覆盖面、廉租房和保障性住房的供给之前，首先必须在分配制度上把工作做实，这不仅关系到财政资金的使用效率，而且关系到民情民意。

11. 反贫困的优先目标是什么？

无论城镇还是农村，今后反贫困的优先工作应该是加大教育的投入，特别是义务制教育和专业技能培训。对于大部分城镇贫困居民，他们最缺乏的是一技之长，因而找不到工作或工作待遇较低。按目前的城镇化进程，未来大部分农村居民都将逐步转移到城镇，没有职业技能的农民很难适应新的工作环境。如果现在不加强对义务制教育和专业技能培训的投入，未来城镇贫困群体的比重就会提高，扶贫的投入会加大，城镇居民的收入不平等程度也会上升。

12. 需要统计部门提供哪些数据？

研究中国居民收入不平等所面临的最大困惑就是缺乏相关的统计数据。虽然我们已发现了很好的统计方法来准确地测算出全国居民收入的基尼系数，但这已耗费了若干年的时间。如果统计部门公开已删除家庭信息的住户调查数据，计算全国居民收入的基尼系数也就是几分钟的时间。另外，基于历年收入数据的基尼系数仅揭示了“收入流量”的不平等，而多年“收入流量”的不平等累计形成的“收入存量”即家庭财富的不平等肯定远远大于收入的不平等，但关于我国居民财富分布的数据依然是个谜，这对今后房产税及赠与税的制定意义重大。如果能在现有统计样本的基础上增加收集

有关居民财产方面的信息，就可以起到事半功倍的效果。

◆ 企业走出去

中国走向世界的管理体制与人才战略

美国花旗集团房贷高级副总裁 张风波

经济全球化和金融国际化为中国在国际社会的急速崛起提供了千载难逢的历史机遇。同时，中国也面临着国际上的激烈竞争和严峻挑战。上世纪80年代末，日本曾有过同样的经历，面临减少贸易顺差、开放国内市场、加速日元升值等巨大压力。笔者20多年立足纽约国际金融市场工作，包括组织日本财团对美大型投资收购，并长期在世界最大银行主管金融投资，深感中国急需具有精通国际市场运行规则，驾驭国际金融风暴丰富经验的专业人才，建立统筹指挥海外业务的管理体制；加强决策前审查，执行中监控，事后的评价的全程严格管理，确保投资的高效益。

管理体系

日本人具有“抱团”的传统，投资海外表现得更加明显。我代表日本竹中集团在美投资收购了大批项目。其中，由竹中集团控股的纽约日本俱乐部大厦为日本在海外的最大中心，成员包括日本所有大企业、以及日本驻美、联合国和纽约3位大使等，也是日本经团连、日本商工会议所的对外窗口。该中心是指导日本投资美国的指挥中心，也是日美政经首脑交流的重要场所。

日本俱乐部大厦定期举办各种文化、体育交流活动，加深与当地民众的友好关系，融入主流社会。同时还举办茶道、插花、书法、日语等各类讲座和展览，推广日本文化。

日本俱乐部定期举办时事报告会，提供信息，解决突发问题。针对日本在美经商面临的问题，通过日本政府和驻美使领馆，加强与美政府沟通，制定相应措施。尤其是针对美国社会复杂性，日美间签订的双边投资保护协定等，使日本企业在美经商顺利进行。例如，日美两国间人员往来免签证，为跨国公司管理和专业人士及其家属来美提供L签证并直接转绿

卡，制定优惠税务政策等。尤其是公司管理的特殊政策使日资企业绝对由日本人控制而免受美国联邦和地方法规的困扰。

中资企业开展海外业务，多为各自为阵，少有交往。一旦问题发生，孤身无援，束手无策。同时，在赴美签证、税务、公司管理等方面面临极大困难，甚至无法保证投资企业的最基本运行。因此，中国走出去，应健全机制，加强管理与服务。国内主管部门和驻外使领馆应建立和完善海外中资社团机构，开展与所在国在各领域交流活动，为海外企业提供指导和服务。与所在国政府密切合作，改善华商在海外的环境，完善法规，完善双边和多边投资保护机制，确保中资企业的海外业务顺利发展。20多年来，驻美使领馆，尤其是商务参赞们借鉴日本的经验，也成立了中国商会，但尚处于起步阶段。其活动内容基本仅限于各中资企业间的一般联谊，远远不能满足目前中国迅速走向世界的需要。

海外业务的策略

海外业务的成功，除了科学的管理体制，还需针对国际业务的复杂、多变环境，制定取胜策略。

(1) 国情与市场。走向他国发展，必须对该国的国情和市场有深入了解、全面把握。日本企业界对美投资坚持其一贯的慎重立场，投资决策前的市场调查十分认真，审核过程严谨。因决策前已对存在的风险、可能发生的问题制定了相应措施，一旦决策，执行非常迅速、顺利。目前中国许多企业只是把精力放在“如何走出去”，至于出去后如何立足，成功发展，将面临的阻力和反对等，在决策前很少考虑。由于对走出去必然会出现的反对没有充分的承受能力，以至于一些投资项目仓促撤销，中途告停，或陷入进退两难的境地。走出去不可能一帆风顺，应对必然的反对和市场风险要有足够的认识，制定相应的防范措施。

(2) 风险与机遇。投资总会伴随着风险，但掌握市场变化和经济波动的规律，可化风险为机遇。上世纪90年代中期，美国经济萧条，一些日本企业陷入恐慌，抛售投资物产。其中，洛克菲乐中心半价出售。而当时我则向各界推介低价入市的大好时机，不少华人和一些中资也大量投资美国房地产，获取了暴利。因此，中国在做走出去决策前，应重点研究，严格审核走出去后的风险、挑战及对策，科学地进行综合性、全方位的可行性论证。在市场的变化和波动中不仅要站稳脚步，还应增强应变能力，

化风险为机遇，在动荡中确保海外投资的更高效益。

(3) 低调务实。日本进军美国当初，大举收购洛克菲乐中心、进军好莱坞等，在全球引起轰动，激起美国民众的强烈反日情绪。之后，日本为了减少不必要的摩擦和噪音，改变经商方式，开始低调行事。虽然哥伦比亚影视公司于1989年已被收购，但索尼娱乐公司的名字一直等到1993年才敢在片头下方以一小行文字出现。目前，一些中国企业为走出去大造声势，事未做成，已闹得满城风雨，引来媒体、当地社会和民众的反感。竞争对手和有关产业界乘机打压，使计划受挫。十几年来，不少国内金融机构和投资者要在纽约建立像日本俱乐部大厦的基地。事先在中外媒体大肆宣传，打出“中国中心”等的旗号造势，结果都不了了之。这一点需要注意。

(4) 纯商业化运作。日本政府和驻外使领馆指导、帮助日本企业拓展海外业务，起到了重要作用，但主要限于政府间的合作事宜，制定有关两国间的法规。而具体的企业投资、经商业务完全由企业自身进行，日本政府不会出面干预。美国是一个由民间企业主导的市场经济国家，自由公平竞争的理念不容许政府干涉正常的企业行为。如果商业行为沾上官方色彩，反而会使事情办砸。中国许多企业来美，通过官方渠道，找议员、州长，而一些说客更乘火打劫，从中牟利，使商业行为政治化。一些正常的并购经过媒体炒作、相关业界的游说、政客和说客的介入而成了关注的重点，花了钱却坏了事。因此，中国企业来美发展，要避免政客，寻求有关产业界实力雄厚、信誉良好的合作伙伴，充分利用当地资源和资金。美国产业界追求双赢，乐于为海外企业来美发展提供雄厚的财务支持和全方位服务。

(5) 扬长避短，发展优势产业。日本从战败的废墟中崛起，并利用自己的优势，走向世界，称雄许多产业，值得中国借鉴。中国企业在计算机、家电等行业已开始在国际市场崭露头角。中国目前雄厚的外汇储蓄和人民币的渐进升值使中国具备逐渐成为金融大国的实力。随着专业水平、竞争能力和管理效益的提高，中国在国际金融界的竞争力和地位也将会加速提高。目前中国走出去，具有很多优势，应制定相应的产业发展计划和相应的扶助政策，推动中国企业立足国际市场。