

# 中国与全球化研究

China and Globalization Research

2009年 第2期

## 要 目

- |       |                       |
|-------|-----------------------|
| 月度论坛  | CCG:新加坡人才战略对中国的启示     |
|       | CCG:金融危机时期我国企业的走出去    |
| 国际问题  | 胡元豹、王辉耀:需注意中加关系新的合作机会 |
|       | 丁 果:“金砖四国”可成中国的筹码     |
| 内需经济  | 黄亚生:中国崛起还需着眼农村奇迹      |
| 和谐社会  | 郑永年:建设和谐社会需注意权、钱、民的冲突 |
|       | 高志凯:建议为农民工正名          |
| 深化改革  | 薛 澜:中国需完善智库产业发展的环境    |
| 教育改革  | 陈志武:经济转型需培养公民能独立思辨    |
| 中小企业  | 汤 敏:建议大幅缓税帮中小企业渡难关    |
| 人才竞争  | 刘 宏:中国应降低“人才环流”的门槛    |
| 可持续发展 | 钱 宏:建立“GDE新价值评估体系”的建议 |

[www.ccg.org.cn](http://www.ccg.org.cn)

地址:北京市朝阳区望京科技园D座G层(100102) 电话:010—64392122 邮箱:[ccg@ccg.org.cn](mailto:ccg@ccg.org.cn)

# 中国与全球化研究

2009年2期

## 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

商务部中国国际经济合作学会

清华大学公共管理学院

英国诺丁汉大学当代中国研究学院

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

## 中心主任/ 总编

王辉耀

## 副主任/ 编委(以姓氏拼音为序)

高志凯 汤敏 陶庆华 田溯宁

王波明 薛澜

## 执行编辑

邓宗南 常慧敏

## 编务

封涛 沈莹 袁安妮

## 特邀专家委员会(以姓氏拼音为序)

陈兴动 法国巴黎证券(亚洲)公司董事总经理  
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  
邓峰 北极光创投创始合伙人  
邓中翰 中星电子有限公司董事长  
董克用 中国人民大学公共管理学院院长  
范文仲 中国银行监督管理委员会研究局副局长  
傅军 北京大学政府管理学院常务副院长  
海闻 北京大学副校长  
何宁 商务部美大司司长  
胡援东 联合国工业发展组织中国投资办事处首代  
胡兆庆 商务部中国国际经济合作学会会长  
黄亚生 美国麻省理工学院商学院教授  
靳志伟 欧美同学会秘书长  
康绍邦 中共中央党校国际战略研究所常务副所长  
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  
李连仲 中共中央政策研究室经济局局长

李山 三山公司合伙人  
李小加 摩根大通证券(亚太)中国区主席  
李一 瑞士银行(UBS)中国区主席兼总裁  
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  
林达贤 中国国际经济合作学会常务副会长  
林晓华 加拿大Ryerson大学国际研究院院长  
刘二飞 美林证券中国区主席  
刘宏 英国曼切斯特大学中国研究中心主任  
刘松柏 北京师范大学经济工商管理学院副院长  
吕晓波 美国哥伦比亚大学东亚研究所所长  
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副局长  
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  
饶子和 南开大学校长  
沈冲 中央统战部六局局长  
宋永华 清华大学校长助理,英国皇家工程院院士  
孙建立 人力资源社会保障部专业技术管理司司长  
孙选中 中国政法大学商学院院长  
谭天星 国务院侨办经科司司长  
王俊峰 金杜律师事务所主席,创办人  
王小凡 美国杜克大学教授,国务院侨办海外专家  
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  
夏颖琦 中关村管委会副主任  
项兵 长江商学院院长  
谢国忠 原摩根士丹利亚大区首席经济学家  
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  
许唯宁 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  
姚树洁 英国诺丁汉大学当代中国学院院长  
姚望 博鳌亚洲论坛总监、亚洲教育论坛秘书长  
易珉 GE公司环渤海区总经理  
张健青 国务院侨办经科司副司长  
张维迎 北京大学光华管理学院院长  
张信刚 原香港城市大学校长,美国百人会会员  
张亚勤 微软全球副总裁,微软中国研发集团总裁  
张忠 美国沃顿商学院终身教授  
郑永年 新加坡国立大学东亚研究所所长  
周玮生 日本立命馆大学可持续发展研究中心主任  
朱民 中国银行副行长  
朱云来 中国国际金融有限公司总裁  
左小蕾 中国银河证券有限责任公司首席经济学家

◆ 月度论坛

## 新加坡人才战略对中国的启示

2009年5月31日,欧美同学会建言献策委员会、中国与全球化研究中心邀请国内外有关专家、学者,举办了“新加坡人才战略对中国的启示”的建言献策研讨会。会议由欧美同学会副会长、中国与全球化中心主任王辉耀主持,新加坡国立大学东亚研究所主任郑永年教授介绍新加坡的人才战略,其他参会人员包括:中国社科院人事教育局副局长潘晨光、欧美同学会副秘书长许睢宁、北京侨联副主席陶庆华、加拿大麦科文商学院亚太研究中心主任魏小军、中国WTO研究会副秘书长李罗莎、中国农科院农业信息研究所副所长王文生、价值中国网CEO林永青、磊石跨文化发展有限公司总裁黄伟东、赛富投资顾问有限公司投资合伙人金玉丹、中国华人华侨研究所研究员程希、北京王府学校校长刘煜炎等。

与会专家、学者、专业人士讨论认为,建国不到六十年的新加坡能逐步成为深具国际竞争力的新兴发达国家,关键在于其“人才立国,人才治国”的国家战略(又称“精英治国”)。同属后发追赶型国家的我国,可从国情出发适当地借鉴新加坡人才选拔、使用、评估的机制、政策、经验,以更有效地推进我国改革开放、创新型国家建设等伟大事业。

### 1. 政府应从体制外广纳人才

作为一个没有任何资源、连淡水都要从邻居购买的小国,新加坡认为要从“第三世界”到“第一世界”,只能也必须依靠人才资源:经济上发展人才为最核心生产力的知识型、服务型经济;政治上选拔社会最优秀的人才进入体制内“精英治国”。许多党自己培养人才,但新加坡执政党让社会培养人才,然后把社会最优秀的人才选拔进体制内,这样做有几个好处:一是社会人才在社会领域有成就,社会认同;二是过去已经有很好的经济基础,腐败的可能性降低;三是培养成本低,更有社会实践经验与群众基础;四是使党和政府聚集社会最优秀的人才,更有先进性。

我国选拔中高层公务员时,往往过于注重体制内履历以及党政背景。党建、安全部门重视体制内履历完整是应该的,但绝大多数专业类岗位应

以科学人才观“不拘一格”地选拔、使用、评估人才。重视政党背景的方式应是从社会上争取体制外最优秀的人才入党,而不是设置门槛影响人才流入。

## 2. 非政治人才应更开放务实地全球选拔与使用

新加坡使用经济人才几乎是向全世界招收并放心使用。新加坡认为高端人才不可复制,自己拥有了,其他国家就没有,并且不是四年大学可以培养。政府、企业与其等待教育水平提高或使用一般人才,还不如放开国籍进行人才收购。我国经济、科技、教育等领域也应更开放地使用海外人才与海归人才,我国拥有五千万海外华人以及一百多万本土出生、滞留海外的留学人员,这一群体当中许多人才既有国际化优势,又深刻熟悉本土国情,应在引进人才中首先加以考虑。另外,高层次人才往往要进行“争夺”,新加坡政府就在全世界设有8个专门寻找人才的猎头机构——“联系新加坡”。我国可考虑统筹建立一个在全球搜索、争夺人才的国家猎头部门或特别工作组,专为高层次人才引进服务。

## 3. 国际人才应全球定价

“高薪养廉”形容新加坡的人才待遇体系并不准确,养廉只是一个目的,更重要的是为与欧美国家以及社会各领域竞争最优秀的人才。新加坡各级公务员待遇一般会根据社会同等职位平均工资来设计,所以新加坡有两种工资,一种是国际顶尖人才的工资,一种是普通公务员的工资。我国公务员收入体系就与其相反,普通公务员远高于社会同等职位平均工资,福利特殊;而从国家主席到科研领军人才等高端人才则远低于社会同等职位的平均工资。这一收入体系会导致政府普通岗位人力供给过剩,真正重要岗位却无法吸引顶尖人才。如果政府部门、国有企业打破现行收入体系有困难,可考虑采取聘任制来争夺国际顶尖人才。

## 4. 大学应避免低层次的重复研究和过度产业化

新加坡只有三家大学,还有一家前几年才建立,而亚洲国家包括中国在内大学升级都非常厉害。新加坡认为提高国民素质是义务教育、大众教育的责任,教学型大学要跟工业化、产业化、城市化相配合,为国家需要以及未来发展培养人才,而不是自身产业化地生产“大学生”;研究型大学则要避免低层次、重复的研究工作。我国在研发领域投入全球第六,研究人员数量世界第一,但因为经费没有合适使用、研究人员重

“量”不重“质”，因此却一直缺乏重要的创新性成就。另外，我国教育跟整个社会生产完全脱节，大学四年下来除了学校还是学校，企业用人必须进行重新培训。因此，除了推动教育制度与大学进行改革之外，政府还应该出台政策鼓励企业为大学生提供假期实习机会，例如规定雇佣多少个大学生实习可减掉多少税费，以提高我国自身“培养人才”的造血能力。

### 5. 适当扩大招收外国留学生

发达国家招收外国留学生主要有两个目的，一是对普通留学生“产业化”以教育创汇，二是争取优秀留学生引进人才，新加坡的大学为优秀留学生提供减免大部分学费时就一般都要求签订毕业后留下来服务几年的协议，甚至还在我国中学寻找优秀的人才苗子。我国对外国留生日渐有吸引力，当前吸纳留学政策可以进行改革，一是扩大吸纳普通外国留学生用以教育创汇，补贴大学的教育经费；二是为优秀的外国留学生提供奖学金，并为其提供签证、绿卡的方便，以方便吸引人才。

## 金融危机时期我国企业的走出去

2009年6月11日，欧美同学会建言献策委员会、中国与全球化研究中心邀请国内外有关专家、学者举办了“金融危机下我国企业的走出去”的建言献策研讨会。会议由欧美同学会副会长、中国与全球化中心主任王辉耀主持，美国圣路易大学国际商务终身教授赵红星、加拿大麦科文商学院亚太研究中心主任魏小军介绍有关最新研究动态，其他参会专家学者包括：商务部中国国际经济合作学会副会长兼秘书长林坤、北京市侨联副主席陶庆华、美国众达律师事务所北京代表处合伙人陶景洲、价值中国网CEO林永青、金杜律师事务所合伙人冯闻军、德恒律师事务所全球合伙人王卫东、发改委中国产业海外发展和规划协会研究部副主任张世国、磊石跨文化发展有限公司管理合伙人黄伟东、商务部国际贸易经济合作研究院副研究员梅新育等。

在我国于金融危机中受影响相对较小的大背景下，企业“走出去”的势头有增无减，近期民营企业腾中欲收购美国悍马、澳大利亚力拓集团毁

约让中铝合资并购案终止等，更让中国企业的走出去成为了社会焦点。与会专家、学者讨论认为，当前的危机既是机遇也是挑战，并对我国企业走出去提出如下建议：

### **1. 走出去的目的应从实际需求出发，不能贪大喜功**

我国需要吸收上世纪八十年代日本企业“走出去”的教训，当时拥有巨额外汇与现金的日本通过收购哥伦比亚影片公司、洛克菲勒中心等事件造成了“买下美国”的国际轰动效应，最终都以巨额亏损告终。我国某些企业也有规模不大、媒体效应不高的海外收购投资就不感兴趣的现象，尤其一些国有企业往往从政绩而非市场的考虑出发，过于好大喜功，这对企业发展未必是好事。因此，企业走出去应明确自身目的、实际需要、发展战略、核心竞争力等，根据实际情况进行海外扩张。

### **2. 走出去的战略应多样化，采取更易让西方接受的方式**

我国能进行大规模海外收购的基本是国有垄断企业。这样的背景，再加上涉及核心能源，主要采取直接收购、投资、参股等方式，自然会给外国政客攻击中国政府欲控制当地经济命脉的借口。因此，企业走出去因综合考虑各种因素，可采取多样化的策略，通过不同结构的安排来降低政治风险，例如由国内中型企业或民营企业联合进行收购，或投资控股海外私募股权基金迂回购买目标公司的股份和资产，或投资控股与目标公司有持股关系的第三方公司等，通过隐蔽、间接的方式来实现跨出国门的目的。

另外，国企海外大型投资、收购过程中，相关高管不宜交易未完成前频繁调入体制内任职，一则履新的领导迅速胜任未完成项目有一定风险；二则容易让外国有中国“政企不分”的忧虑，中铝交易完成前总经理调任国务院副秘书长、中海油竞购尤尼科前CEO调任海南省长，就都成为了外国议会否决交易的借口。

### **3. 走出去的主体应多元化，开放民营企业和中小企业走出去**

我国需要“走出去”的企业并不只有大型国有企业，尤其在我国经济产业结构以低端为主、大国企大收购易引发海外敏感的大背景下，应放松对中小企业和民营企业的管制，让走出去的主体多元化，包括开放这些企业进入能源、电力等产业并能在海外进行收购和投资。另外，尽管中小企业、民营企业经营可能更务实灵活，更有市场效率，但国内银行多不愿贷款，融资相对困难。政府应考虑对具有一定实力的民营企业、中小企业给以帮助，

例如建立国家风险基金进行投资、建立国家信用机制帮助融资与贷款等。

#### 4. 走出去的方向要务实，不一定去欧美才算“走出去”

企业走出去目的各不相同，或为了资源，或为了市场，或为了技术。欧美可能拥有强大的市场购买力和先进的技术，但能源、矿产、人力等资源丰富的国家往往是亚、非、拉美等非发达国家，并且这些国家虽然落后，政治关系却未必与我国不良好。因此，企业应根据自身实际需要，“走出去”不一定只去欧美投资、并购，尽管这可能更有国际影响力。在发达国家，可能整合以及人力等隐性成本都是收购成本几倍。因此，尤其是更依赖能源、人力、土地的制造型企业或种植、养殖产业，在非发达国家成本可能更低。

#### 5. 企业走出去应注重跨国差异，勿照搬中国模式至海外

我国不能把西方的制度、经验照搬到中国，但企业走出去时也不能把“中国经验”照搬到海外，例如欧美并不是一把手拍板制，议会、媒体、工会等环节都不能忽略。概括地说，从兼并收购到跨国整合再到当地化经营，都必须要注意跨国差异。这种差异既包括国情、制度、文化、理念、游戏规则等区别，也包括政治意识形态的不同。我国企业走出去可借鉴日、韩的经验，一要善于借国家领导人出访演讲宣扬中国企业海外发展是彼此共赢的理念；二可以针对具体收购建立游说小组，在欧美国家进行合法的游说，而宣传、涉外等相关部门、媒体则要避免只强调中国利益，引发国外的反感。

#### 6. 要善于使用国际化人才，敢于使用海外人才

企业的海外发展，必须拥有能对海外收购和投资进行准确评估、能完成跨国整合、能进行当地化经营的国际化人才。因此，企业必须能够从内部培养国际化的人才；如果自身紧缺，短时间内无法培养，则必须学会不问国籍地从海外引进人才，并建立良好的国际化的文化与制度，使其团结于一个目标和平台之下。否则，收购规模越大，亏损可能就越多；并且即使是优良资产，也可能因为不能经营而变成包袱。当然，针对短期的人才需求，企业也可借重中介机构例如投行、会计师事务所、律师事务所、国际咨询机构等，来弥补内部人才资源不足。

## ◆ 国际问题

# 需注意中加关系新的合作机会

加拿大亚太基金会会长 胡元豹

欧美同学会副会长、中国与全球化研究中心主任 王辉耀

最近，中国外长杨洁篪对加拿大进行了意外的访问，这成为了中国和加拿大之间关系变暖一个新促进信号，也反映了中国、加拿大彼此改善关系的努力，包括体现了加拿大外交部长坎农和贸易部长斯托克韦尔·戴对中国访问结下的良好果实。不过，现在就宣称中加关系“冷政治，热经济”时期已经结束，可能还为时过早。那么，下一步会如何发展？

一种可能是中加双边关系回到2005年时状态，当时的国家主席胡锦涛和加拿大总理马田宣布双方结成战略伙伴关系。当然，也有人建议中加关系回到90年代加拿大型商业国家团组访问中国的忙碌时代。但是，我们认为，现在中加关系的背景已经和4年前、10年前已经有很大的不同。

首先，中美关系已成为应对全球许多问题的聚焦所在。从布雷顿森林体系改革到结束多哈会谈；从北朝鲜无核化到新的全球气候变化条约，华盛顿和北京正在协同寻找新的解决方案。在G2之外，新旧国际多边渠道也仍然十分重要，特别是G20，加拿大在其中也起到相当的作用。

其次，中国已经开始走出去，不论是硬实力还是软实力方面，中国在世界上的影响力会日益明显。尽管中国在低端和低劳动力产品方面的出口有一定的下降，但中国全球化的足迹会越来越的被视为没有固定模式的“中国创造”，而不是遍布世界的“中国制造”标签。

第三，中加之间的双边人员往来已经越来越非单边。在加拿大来自中国的新移民回流中国潮已经涌现，其中很多在中国也活跃在重要的岗位上。国际上的人才也开始来到中国寻求专业和经济上的发展。

第四，中国应对当下金融危机很可能会带来全球需求的巨大调整。中国以及亚洲都开始减少经济增长对出口的依赖，而更多的关注国内市场，基础设施建设，社会福利，医疗和个人消费等。

这一系列的变化，如更加自信的中国外交政策，以及中国吸引更多的



美国政策制定者的注意力，会让不少加拿大人感到不适应。但是，中国全球化的其他发展则会对加拿大带来全新的机会。

中国的对外投资在未来年份里会持续增长。根据最新的亚太基金会对1100个中国企业的调查，加拿大被视为第二位最适合中国投资的国家，美国排第一。与加拿大流行的一些评论相反，中国公司不认为加拿大政府或公众会排斥中国的投资。

双边人员往来也会有更多的重视。除了移民，旅游和教育的人员往来之外，还应特别注意日益增长的“海鸥”群体，他们在中加之间来往，有着广泛的人脉和业务联系。根据中国与全球化研究中心的研究，会有更多的国际人才对中国未来的发展产生重要影响，这些从海外回来的海归来自世界各国，包括加拿大。例如，中国“硅谷”中关村许多企业的主要负责人就是从加拿大回来的海归。

欢迎这些对双边都有着广泛联系的高度流动的海鸥人才符合中加两国的利益，应对国际人才的需求则还涉及到许多政策，包括对已入籍国外的人才提供方便。中国正在这方面创新，包括对人才实施更宽松的签证政策，另外还可能重新审视双重国籍因素等。在这方面，加拿大可以说是中国最重要的国家之一，一方面加拿大有大量的中国移民，另一方面在流动海鸥群体中间有很多来自中国的移民已成为加拿大公民。

一个全方位的中加合作协议也许可以帮助澄清许多棘手的问题，包括公民，逃犯引渡，权利和义务等，与此同时，还可以通过奖学金，学生和教师交流，开放临时劳工等方式促进两国人员往来。一个这样的协定可以释放中加之间人员密切往来的潜力，促进更多的经济和政治关系的合作。在中加建立双边关系40周年到来之际，在这些方面的新思维比任何时候都更加需要。

## “金砖四国”可成中国的“筹码”

加拿大时事评论家 丁果

美国进入奥巴马时代、大刀阔斧进行金融体系改革时，国际经济秩序出现了微妙而短暂的真空状态。西方舆论有意无意推波助澜，鼓吹美国“难

再号令天下”的同时，开始炒作“谁来替代美国”的话题，而发展中国家的舆论，受民族主义和英雄主义情绪感染，也闻风起舞起来。

金砖四国正好成为焦点。不少舆论包括西方主流媒体认为，以往主导世界经济秩序的八国集团首脑峰会，已经接近走向终点，一场金融风暴让美国为首的西方国家不但遭遇百年一遇的灾难，增长率降到历史最低，甚至还把问题扩散到全世界，给发展中国家带来重大危机，昔日的“救世主”成为今天的问题制造者。

与此比较，金砖四国，尤其是中国和印度，虽然被美国和欧洲“金融海啸”波及重创，但仍然可以维持5%-8%的增长率，名副其实成为拉抬世界经济走出困境的火车头。因此，一些舆论认为，现在是轮到新兴发展中国家说话的时候了。金砖四国的首次峰会，虽然不可能有实质性的结果，但需要向美国、欧洲、日本传递一个强烈的信号：他们要争取世界经济的发言权，尤其要争取世界经济秩序重组的游戏规则制定者地位。

但是，之前有舆论猜测，俄罗斯与巴西会响应中国央行行长周小川提议的新世界货币构想，提出放弃美元作为世界储备货币的地位，金砖四国要向八国集团叫板。结果，美国强力发言，美元无可替代，俄罗斯财长“转向”，导致挑战在金砖四国峰会没有出台前，就已经夭折。

这样的情况其实也可以看作一个启发：如果金砖四国真的要“发威”，俄罗斯才是最大的赢家，它在八国集团中占据一席，在金砖四国中也占据一席，两边通吃，战略地位高过中国。如果说俄罗斯真的相信“金砖四国”这一概念的前景，为何不先宣布退出八国集团？因此，中国绝对不应该被俄罗斯牵着鼻子走，响应俄罗斯的号召，以金砖四国的平台，与八国集团针锋相对，要充分认识到，金砖四国只能是一个“概念”股，只能是一个向美国讨价还价的“筹码”，而非组成一个与西方，尤其是美国对着干的“金融阵营”，甚至期待将美国取而代之。

这不但因为金砖四国政治制度不同、宗教不同、文化不同、历史不同，难以团结一致、同心同德，更因为中国、俄罗斯、印度有着难以消除的历史问题、领土纠纷、资源争夺，因此，根本难以形成像八国集团（俄罗斯除外）那样的世界领袖集团。因此，中国在硬实力还没有强大到足以跟美国平起平坐的时候，可以利用上海合作组织、东盟10+3、亚太经合会议，以及目前的“金砖四国”峰会，构成一个又一个可以与美国西方

周旋、讨价还价的筹码，但不能以为仅仅依靠“金砖四国”联合起来，就能与美国为代表的欧美发达国家分庭抗礼。

在未来三十年，中国在继续取得经济发展、提升经济总量的同时，还要花大力气解决国内许多问题，诸如贫富差距、地区发展不平衡、教育医疗水平的提升等等，才能实现真正的大国崛起。一句话，中国目前以及短时间内还不能取代美国的超级大国地位。美国的衰退是事实，但美国“一超”地位并没有终结，奥巴马的改革是否可以带动美国在短时期内东山再起，也还是未知数。在这种大环境下，中国应该与美国“既竞争，又联合”，这才是正道。

## ◆ 内需经济

# 中国崛起还需着眼农村奇迹

麻省理工学院斯隆商学院教授 黄亚生

苏联解体和东欧剧变之后，西方与中国的很多分析家认为，中国之所以没有遭遇同样的命运，是因为中国没有放手对其政治体制进行自由化。这是对历史错误的解读，中国没有“剧变”与未进行政治改革并没太大关系。真正原因是之前十年的改革开放让中国的农村人口相对满意。

中国的农村奇迹得益于八十年代乡村地区重大的政策放开。当时，政府着手引导财政资源进入萌芽中的私营经济和农村中的企业活动。农村金融体系获得了一定灵活度，非国营资金提供者被允许与国营金融机构在吸引存款和进行放贷方面竞争。在农村地区，政府系统化地破除商贩在城区进行买卖的政策壁垒。农民企业家们，反正从来没有享受过终身制的社会主义福利体系，很快就抓住了改革带来的机遇。他们充分利用了城市的高收入和城市中国营企业的低效率。在八十年代，农村收入中增长最快的便是商业收入，尤其农村家庭经营小企业的收益。

这一切在九十年代发生了重大改变。中国开始着手进行以城市为核心的

大规模投资战略，并成功、彻底地改变了中国的面貌。新机场与摩天大楼如雨后春笋，但农村的收入却未能提高。中国农村人口个人所得增长率降到八十年代的一半。我对农村家庭调研数据也显示，农村金融体系在九十年代出现了崩溃。八十年代，接受调研的农村家庭中大约30%可以获得某种形式的信用资本。但在九十年代，这一数字下跌至10%。与此同时，农村家庭需要负担更高的税赋、教育费用，以及医疗费用。

当大多数中国人口的收入增长放缓时，整个国家的个人消费水平下降就不足为奇了。中国经济过去20年间最重大的变化，就是家庭消费占GDP比例大幅缩水。2007年，家庭消费仅占GDP的33%，比九十年代初下跌了10%以上。没有哪个主要经济体的消费水平能接近这一数字，印度的消费水平比中国高20个百分点，巴西高25个百分点。中国的低消费也与东亚文化无关。日本和韩国这两个典型的东亚国家，其消费占GDP的比例均超过55%。

很多分析家敦促中国降低出口以解决全球失衡。但对这一现象的正确考量，不是中国为什么出口这么多，而应该是为什么中国消费这么少？要让中国公众的消费带动GDP增长，关键在于重建中国农村八十年代所享受的商业和金融环境，把农业改革和农村人口福利放到其政策问题的优先考虑位置。

如今，全球经济危机给中国带来了数以百万计的出口制造业就业机会消失，大量农民工或者失业或者被迫接受大幅减薪。中国要走出其出口依赖型增长模式，刺激内需，甚至维持社会稳定，关键也在于如何在中国农村重复上世纪八十年代所发生的奇迹——那十年，农村人口的个人收入以每年9%的速度增长。形成鲜明对比的是九十年代以来，这一增幅放缓到不到4%。

目前中国政府所启动的一系列政策很有成效，比如降低农业税和学校收费。但他们需要也能够做得更多。回顾八十年代，中国不但着手放开经济，同时还进行了一定程度的政治改革。因此，中国应大胆地进行一系列制度改革，比如对中小企业的金融支持，取消户口制度（这一制度限制农村流动人口享受城市的公共服务和取得城市居留权），赋予农村居民彻底的土地交易权，以及最重要的一点，强化八十年代改革的另一个产物——通过村级选举改善农村基层管理。

◆ 和谐社会

## 建设和谐社会需注意权、钱、民的冲突

新加坡国立大学东亚研究所所长 郑永年

近些年来,各种不同类型的群体性事件已成为当前中国社会冲突的主要表现形式。其中,权、钱、民之间,也就是权力、资本和老百姓之间的对立尤为突出,尽管这三者之间的对立初期可能是个体对个体,但最后往往可能导致群体性事件的发生。

### 权、钱、民处于高度对立状态

首先应当认识到,在中国,权、钱和民已处于一种高度的对立状态。民和钱的对立已经有很多年。在浙江杭州所发生的富家子弟飙车撞死浙江大学生而引起民愤的事件,非常形象地说明了这一点。在民与钱的对立中,钱成了社会非正义的代名词。民与官的对立例子也很多。最近湖北省巴东县一名乡镇官员在娱乐场被女服务员刺死,引出了中国社会普遍对这位女服务员的支持以及对被刺官员的谴责,便说明了这种情绪。

很显然,无论民与钱的对立,还是民与官的对立,在这些案例中都表现了一种积累了很久和浓缩了的集体愤怒。这种民愤如果不能得到化解,就必然演变成为集体行动的动力。

### 很多城市居民沦为贫困一族

在中国,许多人往往简单地以“仇富”或“绝对平均主义”的心态来解释钱与民之间的冲突。但很显然,中国人并不一定是要“平均主义”或“仇富”,两者之间的冲突其实是失去均衡的产物。在改革开放初期,邓小平提倡“让一部分人先富裕起来,走共同富裕的道路”。在这一政策指导下很大部分人先富起来了,但这并没有导致人们的“仇富”心理,因为当时社会大多数人的经济状况也在不断变得好起来。

但现在的情形不同,中国社会的收入差异越来越大。经济的高速发展不仅没有达到共同富裕的目标,而且因为教育、医疗、房产等的高价,绝对贫困的人数反而增多。过去,贫困一词往往和农村居民联系在一起的,但现在很多城市居民也已经沦落为贫困一族。更为严重的是官僚和资本可能

会结合在一起，这种结合不仅产生了官与民、钱与民之间的冲突，也促成官僚、资本和决策者之间的矛盾和冲突。

权（公共权力）的存在本来就是为了公共秩序，公共安全和社会正义。当某些政府部门不能履行其政府公共职能，不能为人民提供安全和社会正义时，民和官的紧张关系就会出现。很显然，整个政权的基础也并非“钱”和“官”，而在于“民”。从本质上说，“官僚”和“钱”只是治理国家的工具和手段。发展要依靠资本，稳定要依靠官僚，这些不可或缺。问题是无论“官”还是“钱”都可能异化了本质，他们各自根据自身私利而和“民”发生冲突，当这些关系严重失衡的情况下，决策者如果继续过分倚重官僚和资本，就很难遏制群体关系的冲突，更不用说解决了。

在任何社会，各社会群体之间都会存在着一定的张力，也就是说，如果不能通过改革达到新的均衡状态，社会就失去和谐，稳定必然成为严峻的挑战。这种情况如果继续下去，最终受害的不仅是民，也包括整个政权。

### 须处理“官”、“钱”异化，确立公民参与机制

中央权力和权威的强化取决于社会力量的壮大。但这一点并不是所有人都看得清楚。如果对群体关系有了认识，那么解决问题的可能性途径也会明确起来。很明显，必须重新调整决策者和民之间的关系。

如何达成一个新的社会均衡，将是中国建设和谐社会的主要内容。近年来中央鼓励市民社会（包括非政府组织）的发展实际上就是既赋权社会，也赋权于民的双赢政策。最近出台的《国家人权行动计划（2009-2010）》也朝这个方向努力。而在官僚坐大、资本坐大的情况下，要节制资本、节制官僚，就要向社会分权，这不外乎两种方法：

一是提供社会予更大的空间。在这方面，中国的决策者是意识到这个问题的，因此才会出现“利益代表”的概念和以此概念为指导的改革。但是要决策过程中反映民的利益，就必须给于社会利益表达和利益聚集的空间。

二是要确立社会、公民参与决策过程的制度机制。这两方面合在一起就构成了中国政治改革的社会动力。换一句话说，决策者和民的联盟是政治改革的关键，没有民的支持，决策者本身很难对“钱”和“官”形成任何有效的制约，尤其是在后两者结盟的情况下。

## 建议为“农民工”正名

欧美同学会建言献策委员会副主任 高志凯

他们的足迹遍布四方，汗水撒遍大地。他们到处辛勤劳动，越是累、越是苦的活他们干得越多。他们创造出多少奇迹和财富，自己得到却很少。他们是天底下最淳朴、最憨厚的人，但经常蒙受不平等待遇，往往没有权利，也不知道有权利。他们无处不在，但有多少人曾经问过他们的姓名？也很少有人关心他们的姓名，因为他们有一个统称叫“农民工”。

“农民工”这个称呼源于何处，已无从考证。二十多年来，“农民工”这个称呼大家都用惯了，连政府文件、政府官员都这么用。通常，约定俗成的事不宜去改。但是，每当听到“农民工”这个称呼，我心里都有一种不安。我一直在想，难道只能叫他们“农民工”吗？难道不能给他们起一个更好的称呼？我总觉得国家欠他们太多了。

这倒不是因为“农民”或“工人”这样的称呼有什么问题。宪法还规定我国是工人阶级领导、以工农联盟为基础的社会主义国家。有人也可能会说，“农民工”不就是一个称呼嘛？何必小题大做！把“农民”和“工人”连在一起合成“农民工”这个称呼，看上去只是说农民进城当工人，但这个称呼在现在却总让人觉得不尽人意，缺乏体贴，缺乏得体。这跟“开车的”、“师傅”之类称呼是不同的，因为这称呼的背后附带了太多的讲究。一谈起“农民工”，就好像他们命中注定当农民，只是暂时当了工人，因此只是个“农民工”。就好像他们只属于农村，不属于城镇，城镇只是暂居之地，所以他们为城市工作，在城市纳税，却无法享受城市的服务。多少雇主单位不就是这么想的吗？既然他们是农民，虽然干的是工人的活儿，也不能给他们别人应该得到的待遇。其实，很多“农民工”在城镇工作生活已有多年，不少“农民工”已经在城镇成家立业，但他们仍被称为“农民工”，他们的孩子也被叫做“农民工子弟”。

中国社会在市场经济改革后于城市与农村之间形成了第三大群体：数亿的流动人口。上亿的农民工、上千万大学毕业生可能都属于这个群体。他

们的产生，是因为中国的市场经济需要自由劳动力，中国制造业为主产业结构需要大批相对廉价的劳动力离开农村前往城市。因此，没有这些农民工，就不会有今天这种模式的“中国奇迹”，不会有成为“世界制造中心”的中国经济。

然而，他们应市场经济需要而流动，但从户籍政策到社保、子女教育等相关配套却并没有跟上来。金融危机一来，大批农民工失业，两千多万农民工兄弟姐妹就被迫返回农村。他们今后怎么办？他们的辛苦怎么算？他们的贡献怎么衡量？这些都好像无从说起……看到他们的遭遇，看到他们的焦虑不安，我更加惦记他们。

从宏观上说、从全局上说、从整体上说，他们是我国和谐发展的实干家，他们每天每夜都在为和谐做出贡献。我觉得应该叫他们“和谐工”，这才是他们名正言顺、当之无愧的称呼。我觉得中国需要从称呼到实际行动，来为这些流动的“农民工”正名。

## ◆ 深化改革

# 中国需完善智库产业发展的环境

清华大学公共管理学院院长、欧美同学会建言献策委员会副主任 薛澜

“思想库”(think tank)，也称“智库”、“脑库”等，最早出现在二战期间的美国。后来，美国前总统杜鲁门在1964年庆祝他80岁生日的讲话时，用思想库一词来取代“智囊”。多年来，思想库已成为很多国家公共政策过程中一个不可或缺的组成部分。有人称思想库为美国的第四部门。同样，在中国，智库也是方兴未艾。具体来说，“思想库”主要指以影响公共政策为宗旨的政策研究机构。思想库通过公开发表研究成果或其他与政策制定者有效沟通的方式来影响政策制定。公共政策研究和咨询体系的完善是实现政治文明重要目标的时代要求，是中国政策决策民主化、科学化的重要组成部分。



中国思想库现在已经成为一个数量众多、组成复杂的系统,按照中国现有法律法规的界定和思想库实际运行的组织形态,中国思想库可大致分为以下四类:(1)事业单位法人型思想库:这是指具备法人条件的事业单位,专门从事政策研究和咨询工作的机构。(2)企业型思想库:主要是指那些专门从事政策研究和咨询工作、以企业注册的法人机构。(3)民办非企业单位法人型思想库:专门从事政策研究和咨询工作的民办非企业单位法人。(4)大学思想库:是指隶属于大学的从事政策研究和咨询的组织。

目前我国对中国思想库的研究尚不成熟,还有许多基础性工作亟待开展:

一是需要完善中国思想库的登记管理制度。清楚地了解中国所有思想库的基本情况以及变化趋势,这是研究中国思想库的前提。目前我国,不同类型的思想库隶属于不同的政府注册登记管理体系。如属于企业型思想库咨询公司需在各级工商行政管理机关登记注册;科技及软科学研究的民办非企业型思想库需在科技部和民政部进行登记;按照级别高低,事业单位型思想库将在不同级别的政府主管部门中进行登记,并统一由国家编制委员会管理;大学下属型思想库则不用通过单独注册。随着我国对民间组织管理体系的改革,政策研究组织的登记和管理也应该不断完善。

二是思想库的法人地位需要明确。我国的法人组织管理不够完善,这主要体现在民办非企业法人型思想库没有正式的归属问题上。民办非企业法人型思想库与事业单位、企业、社会团体有本质上的区别,它们是由原“民办事业单位”转变过来的一种新的组织形式,但从《民法通则》规定的四类法人(机关、企业、事业和社团)中无法找到与民办非企业法人型思想库对应的法人形式的相关规定。这导致了民办非企业法人型思想库的相关民事责任规定无法明晰。这个问题的解决也需要与民间组织管理体系改革同步。

三是建立中国思想库的资料库。中国思想库队伍力量一方面还不够强大。另一方面有许多在某些领域很有特点与优势的思想库还不为人所知。建立中国思想库的资料库,搭建中国思想库的信息平台,将有利于提升思想库的知名度,促进思想库间的交流,有利于研究者进行相关的统计和研究工作,使知识得到积累和提升。最终使它们更好地为决策的科学化民主化服务。

## ◆ 教育改革

# 经济转型需培养公民能独立思辨

美国耶鲁大学管理学院终身教授 陈志武

当前中国社会处于转型时期,尤其经济领域面临很大挑战,要把中国建设成为创新型国家。但是,光靠政治学习,在街上挂很多横幅、标语,在核心报纸上发表一些社论,就能把这个国家建设成创新型国家?中国经济不管广东还是其它省份,大多很难建立品牌,只能制造一些初级玩具、衣服、鞋、机器、电脑,只能是卖苦力,我们又如何进行产业结构的转型——从制造业更多地转向服务业?困难众众的原因当然包括法治、制度等许多问题,但肯定也与中国教育体系关系紧密。

美国从幼儿园一直到小学四年级前都没有家庭作业,一直到初一才有考试,没有考试当然不会去排名。学生的奖状是根据每个人特长一人发一张。一直到高二以后,考试成绩才真正开始记录下来,之前所有的成绩表现都不会被记录,不会影响到学生考大学、研究生,这样使学生能不为考试而奔波。

思辨能力的训练在美国则是自幼儿园开始就很重视的项目,具体表现在一是自托儿所开始,老师就给小孩很多课堂各抒己见、辩论、演讲的表述机会,让他们针对某个问题,发表自己的看法、谈谈自己的经历,或者跟别人辩论;二是在最基本训练上,多数校区都要求所有学生在小学四、五年级时都能掌握科学方法的实质,靠自己思考、靠自己找问题,这不仅为学生今后的学习、研究打好基础,也为他们今后作为社会公民做好准备。

但在国内,一些本来很聪明的人即使到读博士研究生时期,还不一定具备这些研究素养、研究能力,有些研究生连做个研究助理可能还不合格。中国的教育过于侧重硬技术,从幼儿园到小学、大学、再到研究生,一直都强调死记硬背与考试,强调看得见摸得着的硬技能,这样的教育手段、教育内容使中国培养的学生很多只能从事不具备创新成分的制造业。

向创新经济、品牌经济转型,教育体系就必须侧重思辨能力的培养,而不是只为了考试而教育;必须重视综合人文社会科学的训练,而不是只看重硬技术,只偏重工程思维。离开市场营销、离开人性的研究,就难以建

立品牌价值。由这样教育体系产生的人才结构，使中国即使想要从制造业往服务业转移也会很难。

从历史来看，产业结构本身的变化跟教育方式、教育理念和教育结构的变化也总是相辅相成。中国经济转型需要培养兴趣丰富、人格完整、头脑健全的思辨型公民。如果不能做到这一点，中国恐怕只能继续是给世界提供低级劳动力的工厂。

## ◆ 中小企业

# 建议大幅缓税帮中小企业渡难关

中国改革发展基金会副秘书长、欧美同学会建言献策委员会副主任 汤敏

应对金融危机，当务之急应是帮助企业特别是中小企业渡过难关。只有企业保住了，才能保住就业，保住消费，保住增长。为解决四万亿刺激经济计划不能很快惠及中小企业的问题，建议迅速启动一个中小企业缓税计划，帮助他们渡过金融风暴。

缓税计划的具体做法可为：中小企业2009年的税赋减半（或减30%）。当明年或后年经济开始复苏时，企业再分五年（或三年）把所欠的税费逐渐补齐。与此同时，财政部按每年应收补税额发一至五年期的国债，用这些债务收入作为今年的财政开支，债务利息以及其它发债成本，应该打进欠税额里，在企业缴交欠税时一并补齐。而为缓税发放的这笔政府债务，要有非常明确的偿债来源，并不会对政府未来的财政收支产生压力，为弥补政府财政赤字而发行的债务应有别于最近为四万亿计划所发行的特殊国债。其中，通过缓税来帮助企业应对金融危机的方式有如下优点：

首先，缓税使企业能很快地大量减少成本负担，对企业的帮助的力度很大。而且缓税的操作简单，能很快大规模推广。再者，这一措施并不影响政府的正常运作。用减税的方式，政府会永远地失去一部分收入。而用缓税的方式，等于是政府借给了企业一笔钱，这笔钱还可以收回来。同时，政府通过发债获得资金，其实只是借民间资金扶植民间企业而已。因此，这一安

排对企业、政府及社会是一个多赢的局面，容易得到各方的支持。

缓税对所有企业一视同仁，不会像很多救市措施一样产生苦乐不均的现象。有一些企业已经缺乏竞争力，本来就应该被淘汰。这些企业恐怕即使是缓交税后也救不起来，该淘汰的还是要淘汰，因此，缓税的方式也不会造成市场扭曲，影响结构性改革。

有人可能担心，如果一旦一些企业垮掉了，岂不是政府少收了一笔税？实际上，缓税与银行借钱给企业的性质不一样。有企业的存在，才会有这笔税收。对那些本来就岌岌可危的企业来说，如不缓税，它们垮得更快，这笔税反正也收不上来。而通过缓税的方式，其中一些企业有可能生存下去，政府不但可以回收这笔欠税，还可以多一个长期税源。

缓税还可以有各种灵活的实行方式。例如可以仅对中小企业缓税，也可以对所有企业都缓税，或是仅对一些困难的企业、行业与地区缓税。缓税还可以采取自愿的方式，由企业自己来申请。认为不必缓税的企业可以正常交税。对那些暂时十分困难的企业、受冲击大的行业以及省市，缓税的比例还可以更高一些。

最后，通过缓税的方式，还有可能产生平滑市场周期的效果。为应对金融危机，各国央行都往市场上注入了大量的货币。一旦市场复苏，这些史无前例的流动性很可能造成市场过热、通货膨胀的后果。而这时我国企业要还一部分欠税，能够抑制一部分需求，使我国的经济更平稳的发展。

因此，我建议政府有关部门组织研究缓税的可行性及推行的细节设计，争取近期内在一些地方试点，试点成功后很快在全国推广。

## ◆ 人才竞争

# 中国应降低外流人才环流的门槛

英国曼彻斯特大学中国研究中心主任 刘宏

中国改革开放的总设计师邓小平曾经指出：几千万海外华侨华人是一支了不起的力量，是中国发展的独特机遇。长期以来，广大海外华侨华人以

不同方式支持和参与中国的经济建设。迄今为止，中国引进的外资和外企大多数来自海外华人。

中国政府出台的各种政策与制度，也为跨国华人的产生与发展提供了便利的条件，促使越来越多的跨国华人出现在当代中国的舞台上。过去三十年，随着许多中国留学人员成了新移民、并可能永久定居海外。尽管中国政府为了鼓励新移民归国出台了系列政策，但政府也意识到存在着实际困难，因而采取了多种措施鼓励新移民选择散居者模式（即鼓励人才环流），在二十世纪九十年代出台了“支持留学，鼓励回国，来去自由”的政策。同时，“回国服务”的口号逐渐被“为国服务”所取代。这些措施为新移民精英与回国人员提供了巨大的机会。

这些新政策的关键在于适应跨国主义的新趋势，但是，尽管以上政策已获得普遍好评，并在推动留学人员和新移民回国中起了重要的作用，可在新移民精英的跨国流动方面，仍存在一些政策和法律限制，对于那些已获得外国公民身份的新华人尤其明显。他们不同的运作逻辑将不可避免地导致观念和行为上的分歧，关于双重国籍的争议就是一个明显的事例。中华人民共和国国籍法（1980）第三条规定：中华人民共和国不承认中国公民具有双重国籍，以及第九条规定：定居外国的中国公民，自愿加入或取得外国国籍的，即自动丧失中国国籍。

改革开放前的归国华侨主要来自东南亚地区，大多数都是永久性的回国定居，而新移民并非如此。根据北京市留学人员服务中心2006年末对在北京工作的3000名回国创业人员所做的一项调查显示，他们中有692位（23.1%）拥有外国公民身份，445位（14.8%）已取得外国永久居住权，这两类人占总数的37.9%，并且主要来自西方发达国家。与此类似，在回国开办企业或从事新职业的华人中，“两栖创业”模式正越来越普遍，这种模式让他们穿梭往返于中国与居住国之间。很自然，这些人会希望双重国籍问题成为立法机构和大众传媒中广泛讨论的问题。

中国2004年出台了绿卡制度，但由于门槛过高，第二年年仅仅只有100人获得绿卡。形成鲜明对比的是“人才环流”群体的庞大（有几十万人），以及大多数主要经济体（例如美国、英国、法国、加拿大、澳大利亚、俄罗斯）对移民海外本土公民都默认双重国籍，可以说这些主要竞争对手都没有人才环流的障碍，因此，中国还需要付出更大的努力来推动“人才环流”。

## ◆ 可持续发展

# 关于建立“GDE 新价值评估体系”的建议

中欧社会论坛首席顾问 钱宏

中共十七大已把“建设生态文明”提到战略高度，转变发展方式、转变增长模式、转变政府职能成为历史性任务。然而，事实上，“三大转变”至今却很少提上地方政府、社会组织包括各种媒体的主要议事日程。

究其原因，看似复杂，其实简单。这就是任何发展方式、增长模式、政府职能，都必然与某种习惯性评价体系联系在一起。当中国80年代放弃前苏联式计划经济模式后，就开始逐渐接受GDP的方法，乃至形成了“唯GDP增长率”的行政惯性思维。美国金融危机和世界经济出现衰退以来，有学者就指出“我们的GDP基本都是钢筋水泥，这些固定资产投资在欧美各国才占20%左右甚至不到。欧美各国是消费占GDP的70%，而我们的消费仅占35%”。因此，许多学者呼吁政府放弃只看重GDP增长的思维。

然而，“新的发展方式”、“新的增长模式”、“新的政府职能”，是相对于一种全新的社会文明形态而言，远不只是个环境保护问题，也不只是种“新的经济发展模式”。所以，只要我们的经济社会评估体系依然是以GDP为“参照系”（对各级干部而言基本等于“政绩评价规则”），我们就不可能完成“三大转变”，建设生态文明也只是锦上添花。

因此，基于这样的认识，我们提出展开一种新的研究，即：“建设生态文明GDE全球经济社会生态一体化发展价值评估体系及其新参量研究”，简称“GDE新价值评估体系研究”。Energy一词，具有能源、能量、活力、产能、干劲、精力、能力、能效等多种涵盖力，一切自然物质运动、社会生产运动和精神文化运动都是以一定量的Energy Conversion（能量转换或能源转换）为介质来完成的，因而，可以把人自身的物质生产、精神生产以及人与社会、人与自然的关系全方位、全生态地加以观照参详。

这里的能量转换或能源转换，可以同时依据3个值的综合评价来加以计算（具体可以再细化，并作出若干理论模型与方法规则），即：

能产1：能量转换的消耗量（-值），生产过程消耗原材料量及对环境生态（包括社会公平损害率、游戏规则混乱带来社会交易成本、机会成本增长、国民身心健康受损、非法经济）破坏量等；

能产2：能量转换的产生量（+值），生产产出价值及环境（包括人自身的生产<如所谓“人口红利”>、家庭乡村社区公益经济、政府投资产值、市场投资产值、可再生与不可再生自然资源贡献率、社会公益建设贡献率、幸福指数）优化价值等；

能产3：创意（精神能量、思想、文化、金融创新、科技创新及自主知识产权、参与自然修复循环、时尚流行潮流生活方式）生产量（+值）。

这种“能产值123综合评价体系”，显然是一种人与自然经济社会生态一体化成长评价体系。能产值123综合评价体系，既把现行GDP或GNP的方法考虑在内，又把所谓Green GDP或Green GNP的方法考虑在内，还把“创意产业”（所谓GDC和GNC的方法）考虑在内了，同时全方位涵盖了人自身的生产、家庭生产、社区乡村生产、自然资源贡献、社会公益贡献、政府与市场投资的正负能产值。

能产值123综合评价体系，也可以提出三个与生态文明及其生态经济（自然创意经济）这一新增长模式相应的参量：

一是：国内能产转换值，即GDE=Gross Domestic Energy-conversion Conversion

二是：国民能产转换值，即GNE=Gross National Energy-conversion Conversion

最后：世界公民能产业转换值，即GWE= Gross world-Civil Energy-conversion Conversion

我相信，只有完成了生产业绩评价体系及发展参量的改变，才能改变发展方式、增长模式和政府职能。

◆ 研究出版

## “人才回归将改变中国”研讨会 暨《人才战争》新书首发式在京举行

2009年6月26日，“人才回归将改变中国”研讨会在欧美同学会会所举行。本次研讨会同时也是中国与全球化研究中心策划，中心主任兼欧美同学会副会长王辉耀所著《人才战争》的新书发布会。会议由CCTV9《对话》节目主持人兼制片人杨锐担任主持，新东方教育集团文化研究院院长徐小平，人力资源和社会保障部中国人事科学研究院院长吴江，欧美同学会建言献策委员会副主任陶庆华，美国众达律师事务所北京代表处合伙人陶景洲，美国欧文斯科宁公司大中国区前总经理李雷，神能投资集团(MEG)总裁钱平，北京华律伟业咨询公司总经理夏海宁，中央电视台《对话》栏目总导演张鸿勋，商务部WTO研究学会副秘书长李罗莎，价值中国网CEO林永青等出席了会议。

与会专家针对“人才回归”、“人才外流”等进行了积极讨论，也对《人才战争》有关全球人才竞争深刻、透彻的分析表示了高度的评价。徐小平就称《人才战争》点明了未来增强国家竞争力的关键所在。此外，《财经》杂志总编辑王波明、宽带资本董事长田溯宁、新华都集团总裁兼CEO唐骏、零点研究咨询集团董事长袁岳以及IDG创业投资基金创始合伙人熊晓鸽等众多著名商界精英，也对本书联袂推荐。

人才是知识经济最核心生产力，也是一个国家的“第一资源”。全球人才争夺战，将决定一个国家在全球化世界的最终命运，也是中华民族能否实现崛起和复兴的关键。《人才战争》讲述了一场真实的关系国家命运与个人前途的资源争夺战，提供了全面、客观的数据，以及具有及时性、前瞻性的深入研究。这是国内第一本全面分析全球化时代日渐激烈人才战争的著述，也是国内第一本有关于世界各国人才战略、机制、经验、吸引模式的总结，对于关注人才培养、选拔、评估、使用、争夺的政府部门、企事业单位、个人来说，这本书将会成为重要的参考！