

# 中国与全球化研究

China and Globalization Research

2012年 第 2 期

总刊第20期

中国与全球化研究中心/欧美同学会建言献策委员会 编

---

## 要 目

- |          |   |
|----------|---|
| CCG 建言研讨 | 中国与全球化研究中心 2012 年度<br>工作建议座谈会<br>2012 年度工作建议座谈会圆桌会议<br>发言节选 |
| 建言献策     | 关于科研和教育体制改革建议意见   |
| 人才签证     | 出入境管理法对人才引进和境内外投<br>资的影响                                    |
| 猎头解析     | 海外猎头的特色区域模式   |

---

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

电话：010—58205638、58205639、58206138 传真：010-58206132

邮箱：[bianjibu@ccg.org.cn](mailto: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 欧美同学会副会长，中国与全球化研究中心主任

## 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

段培君 中共中央党校战略学研究室主任

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

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 新加坡南洋理工大学人文与社会学院院长

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 美国克莱蒙大学政治学教授

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

王绍光 香港中文大学政治与公共行政学教授

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 北京大学工商管理研究所所长

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）

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会理事长

海闻 北京大学副校长

靳志伟 欧美同学会秘书长

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

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

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 真格基金会创始人

许晔宁 欧美同学会副秘书长

颜海平 康奈尔大学中国研究所所长

杨锐 中央电视台《对话》节目主持人兼制片人

杨壮 北京大学国际MBA国际院长

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 英国《金融时报》副主编，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

赵德生 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：**苗 绿

**编辑：**潘攀 蔡悦

**编务：**赵映曦 吴雪宝

## CCG 建言研讨

### 中国与全球化研究中心 2012 年度工作建议座谈会

《中国与全球化研究中心 2012 年度工作建议座谈会》于 2012 年 2 月 26 日在北京万达索菲特大饭店成功举办。本次会议得到了众多专家学者的热烈回应和积极参与。此次座谈会由欧美同学会副会长、中国与全球化研究中心、欧美同学会建言献策委员会主任王辉耀博士主持。

在座谈会上由中国与全球化研究中心执行秘书长赵涓如介绍了 CCG 在过去几年的建言献策成果以及 CCG 对国家相关政策的推动和未来研究和活动规划。

回顾过去几年来的工作，CCG 取得了丰硕的成果。尤其在国家战略高度的人才强国研究领域，已经参与和协助了一系列的国家人才政策的研究，包括“国家中长期人才发展规划纲要”，“中国绿卡制度”，“中国留学人员创业支持启动计划”等政策的启动，并承担了中央组织部，国务院侨办、人力资源和社会保障部，中央统战部、国家外国专家局、中国侨联、人大、政协和北京、江苏、广东等地政府以及欧美同学会的有关研究课题和专项工作，提交了大量的建言献策报告，受到了有关部门的重视和积极评价。

本次会议还邀请了国资委贸促会执行会长、CCG 研究中心副主任刘延宁女士。在会上，其针对“全球化研究中心平台，整合国际人才共赢”的 CCG 未来发展方向，与到会嘉宾做了相关介绍。参会嘉宾以圆桌会议的形式进行了踊跃发言，纷纷发表了对 CCG 建言献策的建议和关心的建言话题，为 CCG 在今年和未来的工作与发展提供了宝贵的建设性意见。在本次会议中，有很多学长对建言献策的交流平台以及 CCG 今后即将开展的工作都提出了自己非常宝贵的意见。

这是一次精英思想碰撞的风暴，更是群英汇聚的一个开始。CCG 智库群英会即将起航，国际化精英是各行各业的翘楚和领军人物，他们可以充分发挥各自的专长与作用，把自己的智慧贡献出来，通过多种方式，建言国家和社会，并广泛地参与到政治、经济、文化和社会活动当中为中国在全球化时代的发展献计献策。

## 中国与全球化研究中心 2012 年度工作建议座谈会 圆桌会议发言节选：

### 中国与全球化研究中心主任 王辉耀：

各位学长、嘉宾下午好，很荣幸今天能利用周末的时间把大家召集在一起，并由我主持中国与全球化研究中心召开的工作计划的意见征求会。在座的各位都是各行各业的精英，都是国家的人才，今天下午利用大家宝贵的时间，先由我向大家做一些介绍，然后再开展一个充分的讨论。对中国与全球化研究中心和欧美同学会，在新一年的工作有什么具体的建议都可以给予指导。在这里我荣幸地代表全球化研究中心对大家的光临表示感谢！

现在，我给大家全面的介绍一下 CCG 工作情况。CCG 是欧美同学会建言献策委员会发起，由国务院侨办海外专家咨询委员会、中国人社部中国人才研究会、中国商务部国际经济合作学会、清华大学公共管理学院、哈佛大学肯尼迪学院、英国诺丁汉大学中国研究学院、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等作为战略合作伙伴的一个国际化的智库研究机构。我们主要目的是致力于国际化智库的建设，以全球华人为根本，连接两岸三地，用全球视野为中国建言，用世界眼光为中国献策。现在全球海外华人网络非常庞大，希望我们这个智库未来将会起到了更多的作用。

第一，我们主要把 CCG 打造成为国家建言献策高端的平台，建立智库的精英网络。

第二，我们还要针对国家发展转型、社会发展定期举办讲座，圆桌会议、学术研讨、建言献策，特别是要注重中央和地方政府的交流沟通。但是现实中，常常会出现中央和地方政府，学者、海外华人和企业缺少沟通的情况。我认为建立这样一个与中央和地方政府沟通平台，邀请更多的国内外优秀国际人才参与，为国家建言献策是非常必要的。

第三，CCG 也起到为国家吸引人才和举荐人才的任务。比如说过去几年我们举办了很多次海外高层次人才会，邀请海外知名学者专家参加，我们在国内举办过很多座谈会，包括建言献策，这方面我觉得 CCG 能够努力成为中国国际化人才的一个高端人才库。

在欧美同学会的支持下，CCG 已经成为为国家有关机构和政府提供

政策咨询的国际型的智库。例如：承接了很多国家部委和地方政府机构的研究课题，向国家有关部委提交过多份的建言献策的报告，进而影响和推动政府相关决策。还有很多报告已经成为国家政策参考的依据。另外，CCG 同人大、政协、中组部、商务部等有关部门保持了非常密切的工作关系，也建立了畅通建言献策的渠道，承担了相关的研究课题并且为地方政府提供了很多服务。目前 CCG 的结构除了我们自己的比较精干的团队队伍之外，更多是依靠海内外专家学者的参与，包括一些企业家和公共管理专家，还有其他的人士参与，建立建言献策的平台，这样能够打造出具有广泛的国际交流和影响力的智库网络。

CCG 研究的方向包括了国际问题，国际人才，可持续发展，企业国际化，海归创业，最主要的是建言献策。我们的研究和建言献策包括了几个方面，一个是我们的研究报告，一个是智库的产品，还有 CCG 的出版以及 CCG 的服务，我们在这些方面已经做了很多努力，并为国家的一些政策出台起到了辅助作用。

第一，2008 年 CCG 应邀邀请参加了中组部《国家中长期人才发展规划》纲要的有关研究，负责了国际人才竞争专题研究，我们提交了报告，后来国家出台了千人计划和一系列的人才计划，我们在这其中起到了积极的推动作用。

第二，人社部在即将设立的人才签证的问题上，我们做的有关中国绿卡研究报告起到了一定的参考作用。

第三，在海归回来的创业成功率也不高的环境下，我们承接了统战部的一个课题，主要内容是海归和民营企业如何对接。民营企业缺乏了国际化的人才，海归有技术，但是没有市场，欧美同学会和全国工商联准备就这个问题开展活动。

第四，承担国务院侨办课题《海外华人专业社团发展趋势研究报告》，这个研究报告获得了国务院优秀课题论文二等奖。

第五，我们还不断的为完善千人计划的进行建言献策，这几年千人计划不断推出新的方案。

第六，发布了《中国留学人才发展报告》。

第七，出版了《中国与全球化研究》系列专刊和《建言献策参考》系列报告。

第八，我们在国际上第一次出版了英文的著作，其中该书共收录了 110 个人。包括国内最著名的海归精英，我们在座的可能很多都被收录在里面。这本书在国际上反响非常好。由于书的发行影响比较大，我们马上接下来将研究和出版第二本英文著作。

第九，过去这两年还出版了非常多的著作，其中《国家战略》受到

了相关中央领导的推荐。我们还出版了《中国海外发展》，另外 CCG 还被授权翻译了《奥巴马的回忆录》。

第十，CCG 计划联合出版智库的季刊，季刊的名字叫《跨越》，准备将其打造成一个高端的，具有思想性的，也是一本针对国家建言献策的全新刊物。

第十一，我们 CCG 推荐了 20 位位资深留学人员参加到了中国留学人员创业专家指导委员会的工作，今年会加大创业指导委员会工作的量，我们还会推荐更多的专家到专家委员会里面来。

今年建言献策重点工作主要围绕国家的三大战略，一个是人才强国战略，另一个是科教兴国战略，还有一个是可持续发展战略。这三个方面我们想重点强调人才强国战略，十八大就要召开了，我们建议将人才强国战略提升到核心发展战略。今年的研究方向主要是如何利用海外华人和留学生资源；如何积极开展民间外交和中国外交；如何提升中国企业走出去的国际竞争力，如何破除体制内体制外人才流动制度性的障碍，如何结合热点话题举办邀请中组部、统战部、外交部、人社部、商务部这些机构主管领导参加的建言献策座谈会。

最后，我还会举办一系列的研讨会和论坛，其中包括海归看两会研讨会，77、78 级毕业 30 周年纪念研讨会，欧美同学会北京论坛，华盛顿中美投资论坛，中国海外高层次人才国际研讨会等，欢迎大家参加。

## 中国与全球化研究中心副主任、国资委中国民族贸易促进会执行会长 刘延宁：

从民强到民富再到民雅，我们可能还要走一段路。在发展国策方面，从过去单一的工业强国、工业强省、工业强市、工业强县与非工业强国并举，邓小平总书记在 20 世纪 80 年代中期曾经有一个非常著名的批示叫做科技是第一生产力。同样道理人文学科、社会学科组成的行业和产业应该是第二生产力。很可惜我们 20 多年以来，很多人认为其不是生产力。在 2007 年 9 月 22 号以及去年六中全会提出文化大繁荣、大发展。实际上文化这两个字不仅仅只是文化部的那些文化形式和艺术形式，现在更多的是包括了科技文化、外交文化、体育文化、教育文化、法律文化、制度文化以及社会文化等等。这个广义的生产力的概念，它的核心指的就是一个国家软实力。

西方文明强调的是批判性思维，它认为只有批判性思维才能产生创

造和创新。那么中华文明强调是建设性思维，当我们用建设性思维改变社会现实和社会进步的同时，更重要的是可以提出可行、可操作的解决方案。

第二部分我想谈谈优势局限性可转化因素。第一，主要是讲党和国家的人才强国战略；第二，主要是我们中心提出了大量卓有成效建言献策的报告；第三，我们这个群体具有充分够用的聪明才智。中国 21 世纪第二个 10 年之际，我们发展出现了一个重要的转折点，从过去仅仅只是经济发展到现在软硬实力并举过程中，CCG 是怎么提出适合我们国情，适合整个国际的发展趋势可行可操作的解决方案的。

我们现在提出需要自上而下由国家政府出面，来整合国内外非华裔包括华裔的高能力专家学者和高水平的工作者来进入我们中国各界，制定一些战略措施。因为中西文明文化具有完全不同的特征。西方文明在古往今来整个思维方式强调的是解构与分析，由此产生了他们布局比较完善，学科划分非常细致的科学体系、知识体系、技术体系。而我们中华文明古往今来几千年整个的文明特征强调的是综合与归纳。西方文明不断切分，分类、分析，我们中华文明是综合与归纳，海纳百川，由此产生了二十四节气、孙子兵法。在这个情况下产生了中西文明文化完全不同的教学学习观。我们怎么样既学到了西方文明的优秀核心，又要保持我们中华文明璀璨的文化，我们怎么去融合，简而言之便是中和的结果，是并存的结果，是多元文化的结果。

### 信中利投资集团董事长 汪潮涌：

我是 1995 年回国的，1985 年去美国，2000 年回国创业，主要是做创投和 PE。投资的领域比较宽泛，以高科技、民营企业为主，早期的 PC 投了不少海归的企业，像搜狐、百度、华谊兄弟，都是留学生创办的企业，还有一些其他的留学生创办的企业。

我要讲的话很简单，首先非常感谢王辉耀会长对留学回国人才所做的战略相关的工作。王辉耀会长确实是把留学生回国、人才战略上升到国家战略的高度，为我们的留学生回国做了很好的宣传和吸引的作用。

其次我认为我们要改变目前人才吸引和留学生回国的思路。因为以前是我们拼命去招揽人才，现在却是优秀的人才争着回国。第一个观点是说真正的人才不用请回来的，有事业心的人自己就会回来。关键我们

的生活和社会环境要有吸引力，有助于他们创业，有助于他们发展自己的事业。第二个观点是科技人才是人才，社科人才也是人才，过去我们讲“千人计划”大多都是科学家、工程师，其实学金融、学法律、社会管理、公共行政管理、媒体、创意、文化人才这些也是值得重视。我看了千人计划大部分都是院士推荐或者院士评审，一定是某一个理工科领域里面的博士才是人才。其实中国现在进入了一个新的阶段，立法的、选举的、金融监管的，社会公共行政管理，我想这方面的人才缺了很多。

另外，高调的不一定是人才。真正的人才回国以后是很低调的，希望我们有些用人方面或者推荐人方面要综合考虑。

最后吸引新人才与新海归很重要，但是保护和珍惜老海归也很重要。我觉得 90 年代回来这批海归其实早就被遗忘了，当然我们自己也没把自己当成海归，因为我们这些年在国内打拼已经完全融入到社会里面去了。没有特殊保护的情况下，完全凭借自己的本事去创业，象百度的李彦宏，搜狐的张朝阳，这些都是在国内自己打进出来的。而且这一批海归里面没有一个政协委员，没有一个人大代表，都是草根，都是在做自己的事业，所以这些人需要得到珍惜，得到重视。

### **慈铭健康体检集团董事长 胡波：**

在战略方面我就提两个方面的建议。首先，据我了解，中国有很多长期在国内发展的外国专家，这些专家应当如何充分挖掘和使用。另外，好多专家来到中国工作后都长期定居在中国，这些长期定居的外国专家我们又应该如何利用。我觉得这些都是急需解决的问题。还有一个小建议，现在小留学生的人数不断增多，我们应该重视对小留学生的早期培养和研究。

### **德国电信中国区总裁 黄辉：**

我的工作做智慧网络的，具体来说是云计算、移动互联网终端。我想结合我过去一段的经历就 CCG 的研究课题说一下建议。越来越多的企业家投资的方向由国内转向国外，例如，过去两年内不下 20 个企业家找我买德国的中小型企业。在德国 10 个人或者 20 个人叫小微企业，

像 40、50 人的企业我国的企业家们已经收购了 100 多个，而且都是技术非常强的企业，从中我发现了一个问题，就是很少有企业家买中国的中小型企业这究竟是因为什么，究其原因就是因为这些企业没有品牌，没有技术，虽然在过去几年，在经济高速发展的时期赚了一点钱，但是结果却是用于房地产投资或搞民间借贷去了，从来没有投入到技术研发里面去。

另外一个方面还有一个例子，去年有一个汽车行业的企业家找到我，一定要买一家德国的公司，至于这家公司的具体营业项目，大家知道现在世界上最快的汽车可以跑到 407 公里每小时，但这个车开到 350 公里每小时的时候，后面的整流管一定要自动运作起来，这个整流有压力的感应器，必须在万分之一微秒的时间内反映出空气的压力，以便相应的整流板作出调整，不然这时候车开到 350 公里每小时以上这个车就会飞出去。因为这个企业家找了我两三次，还是非常有诚意的，后来我到德国去的时候，拜访了这家公司，跟他的创始人交谈后，我发现这家公司总共大概 70 个人左右，当问及该公司有没有打算卖或者让人投资时，每一次回答都是一样的，既不要投资，也不要卖。第一，他对自己技术非常骄傲；第二，他希望一直做下去。后来我跟他开了一个玩笑，如果中国公司出 10 亿欧元卖不卖，最后他的回答还是坚决不卖。我想这也反应了人才问题，人才问题我觉得，绝对不是仅仅是高端人才，整个社会的人才更加重要。我 1985 年到德国留学的时候，有一个周末我们到德国同学的家里去玩，当跟他父亲交流时，当时我就觉得虽然我们是中国的高材生，但是我们的物理、化学水平根本比不上人家在后花园打杂的一个老先生的水平。我觉得这一是涉及到全民教育问题，二是涉及到职业教育问题。大学生的数量非常多，但实际上我们知道不管是外资企业也好，民营企业也罢，面临最大的问题就是职业化程度不够，也就是说职业教育这一块我们国家的战略最终应该怎么样。

### **励德爱思唯尔中国集团董事长 梅山：**

听了王辉耀会长的讲话后，我觉得 CCG 以往确实开展了很多工作。受在座各位启发，谈一点我个人的心得体会。解放前，外国人可以自由

地在中国工作，现在却需要创造一个特殊的机会，利用特殊的条件吸引他们来华。我认为，之所以出现这个问题的原因是缺少来去自由的环境。所以，我觉得建言献策委员会除了在具体事情上帮助国家推荐人才外，更重要地是要帮助国家打造一个适合的环境。

### **万国集团董事长、华章出版公司董事长 孙立哲：**

我 1982 年出国，先前学习医学，后来又做了一些出版工作。之后又学了 15 年，将近 50 岁还经常跟我的儿子在一个学校里面学习。

我自己有一点体会，第一，我觉得 CCG 结构很独特，这是一个相对独立又比较宽松的环境，可以自由表达我们的观点，基本上不用承担很大的风险。如果是有限制性的价值观在背后的话，我们很难把真知灼见表达出来。从这个角度讲，我们希望做一系列的杂志或者一个的平台，然后用较长时间来策划，把我们有关的观点发表出来。我们华章出版社将与 CCG 合办高端国际化季刊《跨越》，集中发表国内外知名学者和为国家建言献策文章；当然也涉及到怎样把网络结合起来，把其他的媒体形式结合起来。在这个方面我有体会，我们做出版的时候有真知灼见的人往往很难写东西，不写或者写了以后也没有很好的传播，这个很糟糕。第二，我觉得学者有什么观点想法并不一定非要以文章的形式发表出来，可以通过博客或者综合媒体形式，也非常有效。

第二，我们要广开言路，形成一个动态系统，在不同的环境下，随着决策过程或者政府过程，动态的系统要有不同的东西。不建议用建言献策，是因为这种方式不一定会有好的效果。这个问题我们已经探讨无数次了，有三个动态系统的特点，一个是好的初衷往往是坏的结果，第二个我们在一个系统中出的主意或者做的决策，往往是在其他系统里有副作用，甚至产生系统的崩溃，是一个完全不相干的系统里出了问题，比如说房地产、金融界。第三个就是延迟效应，我们看到了很多延迟效应，未来发生的问题大部分根源于很早以前的一些急功近利的思想，我是感觉到如果我们有一个很好的结构，很好的媒体效果就不一样了。

## **IDC 大中华区总裁 郭昕：**

我认为 CCG 应该建立一个微博群。这样可以把在座的专家、学者都集中于此，可以比较好地凝集大家的思想，同时又可以关注 CCG，就像很多企业微博一样。

另外，我们做人才战略要有一个总体的战略规划。在工信部开会的时候，人大的一位研究所所长从人口学的角度讲到 IT 发展的战略。他得出几个结论，第一，中国虽然是发展中国家，但是人口结构是发达国家的人口结构，其他的国家都是金字塔，老人非常少，年轻人非常多，我们却与之恰恰相反。第二，中国不可能再走劳动密集型产业这条老路。因为制造衣服、做玩具，不能缺少劳动力，而中国的老龄化正在逐步严重。

所以，产业结构要从制造业转向信息业加工业。要想转变经济结构，必须先了解需求，通过需求去带动生产。目前国家做的云规划、物联网没有落实，广大的中小企业缺乏企业总体的战略发展的规划。我们讲到高端人才的引进，同时我们必须注重劳动力的培养，未来的劳动力可能不是加工业或者说很少是加工业，而是信息业，我们怎么去真正的帮助中小企业转型，这是一个亟待解决的问题。我们必须做好跨越到信息经济和信息社会的准备，这方面 CCG 可以做很多的贡献。

## **赛伯乐（中国）创业投资管理有限公司董事长 朱敏：**

我要讲两个建议，第一个建议是微博是否可以做成类似网络的产业研究院一样的东西，把相关的专家、企业家、投资家融合在一起。如果可以，我很愿意我们一起来做一两个领域，把最好的人才都吸引进来。

第二个建议：中国企业如何走向世界。我们商务部经贸合作区能不能上升到国家高度，中国在国际上怎么布局产业。例如，我们怎样与墨西哥的企业合作；怎么与东南亚企业合作。我们现在跟很多中小企业的合作，积累了不少经验。我很愿意参与 CCG 举办的活动，用自己的经验为国家做出贡献。另外，我们对于留学生创业这方面的工作，主要安排了两大任务，一是支持当地的留学生创业，二是支持中国走向世界。现在我已经回来 6 年了，我希望在我还不老的时候再做一点事情，为国家

也为自己。

### **中国瑞尔（国际）集团有限公司总裁 邹其芳：**

首先我觉得这次平台挺好的，我好久没有参加过这样的活动了。谈到智库这件事情，有几点建议供大家参考。

既然是智库，能不能在研究方向上有所侧重，例如 CCG 要侧重对人才的研究，另外规划性很重要。虽然很多的事情就事论事，但是我们也要做一些前瞻性的建议。就人才而言，能不能提一些指导性的建议和研究。比方说创业，创业不是说随随便便就能成功的。特别是海归创业，在国外，当人们在一个社会环境中失败后会对其会产生什么样的影响，又有什么失败的教训供人们借鉴参考。再说走出去，收购企业我感觉是非常危险的事情，我不会轻易推荐人去收购企业。能不能在这方面做一些研究，避免走一些弯路。企业走出去需要什么样的人才，能不能只能请国外的人才，像德国企业也好、日本企业也好、美国企业也好都有这方面的经验，我们可以研究国外的案例，以避免绕弯路。

### **诺华中国区总裁 易珉：**

不管“千人计划”还是“引进人才”，其实人才的引进是我们所需要的，我们应该引进来。我们可以算一笔账，世界 500 强的跨国公司在中国至少有 500 家公司，如果每个公司有两位高管能够参与我们，给我们做一些贡献的话，就有 1000 人，而且我相信这些人都是在工作环境里吃了很多苦，最后才能到高管的位置。

我再谈一下个人的感想和体会。我在跨国公司 23 年间，毕业的前几年是在国家的体制内，我有四个人生感悟：第一个感悟是，当很多人在说体制不好的时候，我们如果作为一个清醒的人该怎样做。你如何在一个体制内，一个群体内提出有建设性的反对意见，另外你能否提出有可操作性建设的方案。第三是有说服力的逆大众群体的观念，当所有的人都在谈我把这个企业包装上市的时候，我们有没有这样的前瞻性来考虑一下，我们到底是追求上市还是追求把一个业务永远做下去。第四个

是当你提出某个概念时，你自身有没有对一个行业、对某一个领域有深入的了解。

由此，我认为 CCG 本身的定位还要大家群策群力地想一想，我个人认为这是一个小众群体的定位，这是一个多视角的群体。

第二是多专业成分的群体，这里面有科学家、有投资家，有经济学家，有外企的买办，有私企上市的老总，也有学者，是一个多专业成分、多视角、有前瞻性的，但是又是从草根爬起来的这么一个群体，首先这个群体的定位需要吸收各种不同的因素来造就智库的基本面。第二个小众群体需要独特的思维，有足够的坚韧性，我觉得要找到这么一群志同道合的人，遇到多大的困难就都能坚持下去。

我觉得我们是一个有影响力的群体，我们这群人经常要给有关的领导或决策者几十个不同的意见，让他们来做决策采纳哪个意见。我个人建议是，在座的 20 多个人，每一个人就一个专题，用摄像机把它摄下来，我们来谈谈关于上市和将来做实业救国的问题，从不同的角度来说。但只谈一件事，就一个小时，把它做成一个光盘，给某些领导人看，比如说外企的人怎么看这件事，投资家怎么看，经济学家怎么看，政治家怎么看，这就足以把建言献策通过非常现代的媒体手段展现给政府部门了。

### **安永华明会计师事务所董事长 葛明：**

听过几位学长的发言，也使我备受启发。现在我们建言献策委员会确实在吸引人才为突破点这一方面做出了很大的成功。尽管“千人计划”或是“万人计划”还存在很多的瑕疵，但是确实推进了吸引海归回来工作。这主要是科技方面的，因为在当今社会多元化的情况下，社会科学其他方面也急需新思想、新思维的引进。2012 年商会有一些改进的想法，就是在一个层面上搞一个智库的想法，我的建议是，智库的想法现在很多人都在做，但是作为 CCG，我们又应该从哪个角度切入。人才固然是一个方面，但是现在大家也关注其他方面。如果要做一个智库的话，能不能把广泛思维集中起来，切实地提出一些建议，还是要从提出科技人才以外方面的一些建议开始。

## 黑莓中国区总裁 刘征宇：

从刘国福教授的研究方向看，我们做的是引进人才研究方面。怎样在国内让海归得到更有利的发展，我觉得一定要注意两点，一是在同城生活需要有同城的待遇。外国学生出国留学是一个居民的概念，不管你是哪个国家的居民，或者移民，或者临时外来工作，只要你在这里居住，你的医疗保险就有了；你就能够开车了；你就可以做任何事情。所以在这个地方生活一定是同城的概念。同时与别人同等的能力也应该得到同等的信息、同等的机会。当下从国外回来的海归，机会比较同等的还是在外企工作。不然的话要么回学校当教授，要么自己创业。我希望当今社会，无论在国企工作也好，或是在政府部门工作也好，不能因为谁是从外来的，就在一些政策与待遇上有歧视。

另外我有一个建议，虽然关于国家政府部门的有关决策得到一个结论还是要有一段时间，但是我们希望在每个进程听到有一个反馈，好还是不好，方向是否对，还有什么问题，希望从有关部门给我们一个反馈，在这个方面以便可以继续深入下去。

## 北美永新能源有限公司总裁 王柏年：

我很惭愧我不是人才，因为我 5 岁离开中国，在香港读书的时候 40 个学生我考 37 名，而这 37 名还是留级了一年才考上的。我跟王辉耀会长都从加拿大回到祖国，我在加拿大开办了两个公司，一个是房地产公司，一个是石油公司。当我 14 年之后重新回到祖国时，我感到非常高兴。虽然我不是人才，但是我喜欢一辈子学习，我有很多感悟，想跟各位领导、各位学长分享一下。

我最近跟辉耀会长一起去香港参加亚洲学会活动，亚洲学会我去的时候发现中国人很少，就我们两个，其余都是美国人或者欧洲人，他们请了美国大使，请了南韩的总统，请了日本的银行董事长。令我吃惊的是他们会上讲的话题跟我们中国人民的想法完全不一样。例如，其中一个话题是中国崛起美国衰退。当听到这个问题时，我想大部分中国人都会感到很高兴。但是辉耀会长认为如果中国强大，美国衰弱，我们要感谢美国人。因为很多时候，美国给了我们很多机会，例如，我们的协和

医院，我们的北大，我们应该跟美国人分担责任。

此外，还有日本的军备要围堵中国这一问题。中国人听到这件事之后很紧张，而其实换个角度来想，就是因为有美国人在日本有基地，中国人就不用花大量的军备去防范日本了。长久以来，很多东南亚国家都是受到中华文明所抚养，大家都说中华文化对亚洲国家文化起到很大的作用。那么，中国文化是什么呢？中国现在的强大了，中国有强大的实力，然而中国的软实力是什么呢？美国是自由民主平等，我们中国人的灵魂是什么呢？其他国家期待我们以德服人，希望我们有中国的一种自信，中国内心的灵魂。

会上，大家都问作为中国人，我们的灵魂在哪里？中国文化博大精深，但却找不到我们的灵魂。会后回来，我认为我们中国需要加强我们的软实力的建设，文化的积淀。第一，慈悲。慈悲会给人无穷的力量，一个有慈悲的民族是一个强大的民族，一个有慈悲的国家是一个强大的国家。第二，和谐。第三个是精进。

## **万润瑞富股权投资基金管理(北京)有限公司创始合伙人、 CEO 王戈宏：**

我是做地产基金，2008年回国，现在自己出来创业。在创业过程中我有很多感触。第一点，希望 CCG 以后能给我们这些创业的人提供一些服务。我现在做的这个项目是关于国家保障房的，这个领域会对国家和民间的结合起到一个很好的作用。但是我们没办法把我们的研究成果和国家沟通。第二点，现在做投资感触颇深，我创业回国之后工作居住证办了两年时间，我问了身边很多人，发现有很多海归回来之后，人才配套设施并没有完成，服务非常差。我希望 CCG 能为我们创业人才提供一些综合服务。第三点，我们要成立一个海归创业、人才创业支持中心，因为目前国内最好的 PE、最好的 PC、最好的创业家其实都是海归，这个资源要利用起来。第四点，我们海归除了我们技术创业优势之外，商业模式创业也是很有优势的，包括商业模式的创新，包括引进海外的商业模式，而商业模式的内容其实是创新、创业，但这一块缺乏资源支持，比如：政府资金支持。CCG 如果能把我们和政府团结起来，形成分享的

机制，我想这对我们海归人才继续的壮大有很好的作用。

### **美国德杰律师事务所北京代表处亚洲业务拓展执行合伙人 陶景洲：**

CCG 到现在为止的工作主要是在人才方面的研究，但是全球化是综合性的概念，我们在其他的方面也要有所研究，因为中国企业的全球化同时存在很多问题，所以我们怎么样能够把范围扩大一些才是当下的主要考虑的。

### **麦可思 HR 信息管理咨询总裁 王伯庆：**

2006 年回国后，我做的是社会研究，现在在做高等教育方面的研究。我想今年能够和 CCG 做这几个事情，一是为 CCG 提供《中国出国留学发展报告》部分数据。

另外我们想如果今年有机会的话，联合 CCG 在哈佛大学召开“中国高等教育与人才论坛”，CCG 负责人才方面，我们负责高等教育。我们希望这种论坛的参会语言为全英文，不要去了只讲中文。另外我准备今年年底在哈佛大学成立中国第一个人文方面海外的研究中心。CCG 有自己的工作重点，但是如果需要我们通过高等教育发展做一些工作，来刺激国内人才的生产和养成，我们愿意做好这方面的事情。

### **中国银河证券有限责任公司首席经济学家 左小蕾：**

美国总统几乎都是学法律的，我不认为他们是全才，也不认为他们是天才，但是他们为什么能够那么快的做出这么重大的、有权威性的决策，我觉得跟他们的智囊机构有关系，智囊机构不光是官方的，还有大量民间的咨询机构。这些机构从不同的角度来分析事件，给总统提供意见。例如，在人民币汇率这个问题上，本来是商务部的事情，结果我看到的报告不仅有人民币汇率的走势、判断，而且还有国防部的报告，因为他们觉得这对他们的军事布局有影响，可能会牵涉到政治格局。面对

国外的经验，我赞成取其精华，去其糟粕，轨道是人家设定的，如果没有做分析就去接轨，最后肯定会造成很多损失。但是我们也要选择性地去学习优秀的东西，比方说德国的人才培养机制。刚才说产能过剩，其实不是产能过剩的问题，是没有很好的定位。我们认为所有上大学的人都应该做白领，不过这个想法就错了。其实应该采取德国的管理方式，将工资和整个人才培养目标结合起来。

比如德国人从不提创新，但实际上天天创新。所以德国高端制造业发展迅速，这跟领先全球的制造业发展的战略有关。而回首中国，我们缺乏战略研究。例如，我国的房地产产业，国家用政策调控把价格调下去可能会引起经济的下滑，不调控又会引起经济危机。在这种情况下我觉得中国的房地产从长期发展来说，短期要调控，但房地产的模式，我觉得要学习德国的模式。

### **善加智能信息有限公司董事长兼首席执行官 谢清禄：**

我本身是做 IT 的，目前我还是青岛市的一个商会的副会长。我的体会是留学生回来以后利用自己的优势，建立很多从世界各地学来的商业模式。但是我们最大的一个缺点是没办法跟政府、社会结合起来。当然成功的企业家非常多，但是如果政府决策能够参与进来，那会有更多的成功企业出现。通过我们的建言献策，把我们的资源、外汇、人才等各方面结合起来才能够发挥出更大的优势，同时升级我们国家的产业。我觉得产业升级不仅仅是从制造到创造，还包括商业模式。

### **价值中国网 CEO 林永青：**

感谢王辉耀会长的邀请和信任，请我来参会，我也很荣幸担任中心的副秘书长。我今后愿意积极为中心做一些工作，也希望得到大家的支持。接下来的发言我想谈谈个人的观点。

第一，建言献策的作用问题。作为海归精英，要为中国文化创新或者说文化影响作出自己的贡献。中国一直到今天为止，我个人认为中国在传承中国文化的同时是要向世界学习的。例如，刚才有一位学长讲

到以色列，我跟以色列一个协会的会长有过接触，他们曾经写过一本书，书的名字叫做《创业的国度》。他们把创业当成一个国家的战略来进行。我认为以色列的国家竞争力是一个文明的竞争力。我们这一代的海归，应该要有这种历史的责任感，当仁不让的来做这件事情。

我举这个例子有两点目的，一个是阐述自身发展的需要，我们 CCG 到底跟其他的智库有哪一些不同，我们定位在哪里，或者说我们的竞争力、核心的东西在哪里，这个要体现出来。

第二跟中国的国情有关，刚才刘会长谈到一点，现在包括很多政府在内的体制改革更多的是自上而下的改革。我认为作为 NGO 更多要自下而上做一些事。2008 年我给全国人大提出网络实名制立法议案，并且已经连续提出了 3 年，今年已经开始实名制，我不讨论背后的背景是什么，但是有一点很多中国的立法也好、政策的改变必须要用民间和媒体的声音才有可能实现，等着政府自上而下改变，我觉得这个事情既慢且长。

政府说要用文化来强国，我个人认为中国用文化强国的时间还太短，以色列跟西方文明相差了一千多年，包括战争、包括冲突等，前后大概有一千多年最后才融合清楚，中国到去年才是辛亥一百年，我个人认为文化融合跟冲突的时间还只是刚刚开始，所以我们一定要做这个工作。

接下来我提两点具体问题。我也很同意刚才几位学长说的，我们应该利用传媒的力量。我本人在做互联网做了很多年，我的合伙人是互联网的启蒙人物，我们对于互联网的理解还是比较受用的，我想补充一点，我们现在应该开始去影响年轻人，CCG 智库的定位建言献策实际是在谈战略，战略应该要有提前，我们现在再去影响 40 岁以上的人已经太晚了。我认为影响今天的年轻人意义更大，其实中国跟美国的竞争应该转变成中国的年轻人跟美国的年轻人的竞争，不是我们这些人，我们这些人其实已经出局了。我是这么认为，我们这些人起的作用不是我们去跟美国人竞争，而是我们应该要带好年轻人，把我们有限的经验告诉他们，让中国下一代的年轻人跟美国年轻人去竞争。我很认同季刊名字叫《跨越》，跨越我理解是两个意思，一个叫跨界，一个叫超越。有一个形式我觉得很值得借鉴，现在国际上很流行的一个视频网站叫 PED，他们有

很多世界所谓的思想家也好、世界领袖在上面发表演讲，时间都很短，就是 10 分钟、20 分钟，然后全世界都可以看，我们做过类似的工作，我们也做过很多的专访，我建议对一些非华裔的世界级的领袖做一些对话、采访、视频，然后全部传播出去。

最后我是想针对说中国留学生创业委员会来说的，我个人认为我们应该做一个基金联盟。一方面可以为社会做贡献，另一方面有可以维持 CCG 日常工作的收益，这样才可以做到可持续发展。

### 中国与全球化研究中心主任 王辉耀：

今天这个会非常好，刚才大家也提了很多问题。CCG 是一个非盈利的专注国际人才研究性的智库，基本上是立足海内外，主要面向国际华人精英的组织，这方面我们给国家很多建议，大家刚才谈了很多非常好。千人计划不应该只局限于科技，这方面我们做了很多建议，中组部有所松动，千人计划放宽到法律、社会科学，这一块还要继续来推动。

现在全球化进入三个阶段，第一个阶段是贸易，第三个阶段是资本，全球化最后一个阶段就是人才，在这个方面我们有很多的研究，CCG 是大家的平台，我们建立一个理事会，我们定期会征求大家的意见，我们要进一步打造国际化的智库，为国家建言献策，为中国企业走出去做好他们的参谋和决策。非常谢谢大家参与今天的会！谢谢大家！

## 关于科研和教育体制改革建议意见

中国与全球化研究中心特邀研究员/科技部重大科学计划专家组成员

美国杜克大学医学中心讲席教授 王小凡

在过去的两年中，我通过多种渠道，包括在科学时报和科学网的专访文章，表达了一系列对科研和教育体制改革的看法，因而很希望我所提出的一些具体建议在下一阶段的改革中能得到切实的实施。同时通过

最近与科技教育界的领导、研究人员的交流，我想借此机会补充两点建议。

一、对于中国科学院的定位与作用，我想强调的是，要想更好的发挥在基础科学前沿阵地的一批优秀科研人员的创新能力，应该考虑加大对这部分科研领域的固定支持，从而减少他们用于申请、评价和汇报多项竞争性经费上耗费的精力。固定支持的比例可从目前的 20-30%提高到 50%或更多。为保证最大限度的用好国家提供的固定支持费用，应同时建立相应的科学评价体系和人事制度，实现择优支持、流动和淘汰相结合的体制。这一总的想法是与国务委员刘延东最近批准建立的北大——清华生命科学联合中心的管理方式是一致的。因此可将这一中心中的管理制度政策延伸到一部分公认为接近世界先进水平的科学院内主要进行基础科学研究的研究所，以试点方式开始改革。

二、目前我国每年都要报评名目繁多的各种有关科技的奖项，特别是国家科技进步奖。从我接触的相关部委、院校领导到科研人员，大多数都提到目前的科技进步奖对科技发展弊大于利。在报评过程中，各种不正当行为得以泛滥，极大地影响了这类奖项的公正性和权威性。在这种情况下，我建议国家考虑是否将这类奖项的数目大幅度减少，同时提高评判标准，从而使真正应该受到奖励的科研人员得到社会和相关领域的认可，杜绝或减少因为评奖而带来的不正之风。

通过我这几年与国内科技、教育界的广泛接触，我深深感觉到大多数科研人员期望目前的体制能够得到进一步深化改革，从而使他们能够把主要精力放到自己所热爱的科研事业上。

## 出入境管理法对人才引进和境内外投资的影响

中国与全球化研究中心特邀研究员/北京理工大学法学院教授 刘国福

2011年12月26号全国人大常委会进行了《出入境管理法》的初次审议，该法案可谓是由来已久。最早是从2004年就开始做，当时是由全国人大外事委员会来推动的，人大政协都提了议案。为何要提这个

议案，究其原因就是 1985 年我们制了两个法，一个是《中国公民出境入境管理法》，一个是《外国公民出境入境管理法》，1986 年又出台了两条细则。自 2004 年至今，中国现阶段国情与往昔完全不可同日而语。1985 年，该年外国人入境仅仅 164 万，到了 2011 年，我国外国人出入境已经达到 5200 万，我们当时一年的出入境总人数为三千万，但是去年一共有 3.82 亿人，在那个背景下建立的法案到了今天，显然已经不能满足需求了。

1985 年立法以后，至今已经 20 多年，我们这个法基本上没有进行修订，世界各个国家《移民法》在过去 20 多年内发展突飞猛进，包括技术移民、投资移民等等，而我们国家却原地不动，相比较而言差距也就越拉越大，如果我们再不立法，再不修改有关移民法的法律，后果只能是我们国家在《移民法》方面相关制度与发达国家相比越来越落后。

另外，在实践中为了适应当时社会的需要，原来 1985 的法律和 1986 年实施细则，实际上已经不再执行，在这以后公安部还有其他的部委出台了很多规章制度和内部文件，实质上很多部门在执行的时候已经不按该法案执行，而是按照文件在执行，所以就产生了法制冲突的问题，而且本身的矛盾也比较多，这个法必须要改了。

2004 年到 2011 年底经过人大的初次审议，立法的阶段就经过了将近 8 年的时间，可以说是个不短的时间，在这个过程中因为各种因素我也参与了一些，我们和国家的有关部门召开过一些立法的研讨会，我们的一些立法的思路，立法的一些意见通过不同的形式在草案中得到了各种体现。CCG 对这个法的影响表现为两个阶段，一个是草案的形成，在草案形成之前这个法基本上不向社会公开，那个时候不能立法，只是公安部、外交部自己研究，所以大部分人可能没有看到这个草案，在这个过程中通过各方面认为可行的方式再征求意见。2011 年 12 月 26 号以后，通过人大的阶段，要求与国家重大利益、与人民密切相关的法可以公开，所以就开始该法案，现在大家可以在网上找到草案的内容。

两个阶段中我们发挥的作用也不一样，在第一阶段中我们和它的一些配合，一些研讨，我们的思想会影响它，但是这是非正式的。第二个阶段已经正式公开，第一个阶段的公开不仅不向社会公开，也没有向其他的部委公开。第一个阶段过程中我们提了一些意见，产生了一些影响，

我具体总结了一下，如果按照这个草案目前来实施的话，对我们的人才引进，对我们投资者的便利还是有很大的影响。

第一个方面，外国人才和投资者身份的转换更加便利。这个法就规定现在外国人到我们中国以后，可以从停留直接转换为居留。至于停留和居留的区别，即以 180 天以内是停留，180 天以上是居留，这意味着这个人来讲学，他觉得挺好，他可以申请转为居留，更便捷一些，这是在这个法中唯一的条款用到了人才和投资者这两个词的地方。

第二个方面，在华工作的外国人将要履行更多的义务，如果你们的单位中或者你们本人有外国国籍，义务就比以前要多。第一，在华工作的人员必须取得签证，居留证等。你的工作应该符合中国工作指导目录。第二，扩大不准在华外国人的出境的情形，如果你拖欠了员工的工资不许出境。

第三个方面是聘用外国人的用人单位将履行更多的义务，如果你是一个企业，聘用很多外国人要履行更多的义务。第一是要负责外国人的工作邀请函。第二是要证明其是一个合法身份的外国人。第三是要通报聘用信息。第四是严禁聘用非法就业的外国人。第五是提高华侨办理临时回国事务手续的效率，通常回国定居人员需要经过审批同意，因为我们来中国的很多人有一部分是华侨，有一部分是华人，华侨回国存在这么一个问题就是他们在中国办事的时候都要用身份证，但是，他们并没有身份证，使得办事效率降低。目前，许许多多的华侨在呼吁，希望立法时加一条可以用护照去办理很多手续的条款，就可以提高办理效率。第六是外国人出入境居留手续人需要履行更严格的。第一是身份识别，你在出入境的时候，在居留的时候办证件的时候要留指纹。第二是如果不给你发签证的情况下，不管你是华人还是外国人都需要说明理由。第三是对境内居留外国人的加强了管理，如果你在境内居留的话，你迁徙等等这些都要进行严格的报批，外国人在特别情况下可以简化出入境手续，比如口岸签证，就是说你紧急来华在口岸申请签证可以在华停留 30 天。

第四个方面，针对出入境问题征求各个部委的意见，有一些部门在提交正式意见的时候也进行了沟通，如果有可能的话，在新的草案中会体现出来。其中，一个重要的问题是人才签证。人才签证是一直在呼吁

的一个事情，希望能够对引进海外人才有一个特别类的签证，赋予他特别的权益，如果做的话，理念上能不能接受，接受的话放在《出入境管理法》中哪一个部分，具体是怎么给他特别的权利。这有两种方案，一个是在普通签证中列一个，另外一个和普通签证并举，具体的法律技术我就不讲了，做了以后在某一类的工作签证中单列出一类签证，适用于人才签证，这对我们引进海外人才还是比较便捷的。另外，实际上我国引进了许多海外人才，绝大部分是华人，国务院侨办李主任有一个统计数据，讲的是我们引进的人才 98%都是华人，我想这个数据是可信的，如果 98%都是华人意味着什么？意味着真正的外国人才是非常少的，从这个意义上我们在这个法律上体现对华人的关心。在这个法律中有两个部分体现的是最充分的，一个华人的回国，这个应该怎么办？是自由的回国定居，还是要经过批准才能回国定居，如果批准的话要经过什么样的条件才可以批准，这一点我们的《出入境管理法》中有一条非常笼统的条文。国务院侨务主管部门会同国务院其他部门根据经济、社会发展的需要制定《华侨回国定居的审批管理办法》。如果有明确华人回国定居的程序这么一条的话，我们回来定居就比较方便，现在国家的部委也是有文件的，但这个文件都是不公开的，尽管我们可以通过一些渠道知道这些信息，但不是正式公开的。

最后有关华侨临时回国的问题。我们海外有 5 千万华人华侨，回国办事的时候非常麻烦，因为他们没有居民身份证，我们很多部门都要居民身份证，那怎么办？说用护照，草案中是这么规定的，但实践中这个问题是不好解决的，护照上还是没有身份证，如果某些部门整个计算机系统没有改过来的是很难执行的，怎么能够证明拿护照就是华侨呢？一个普通人是辨别不出护照里面的签证种类和法律特征的，这个在法律上这一条要进一步的完善，我估计如果接受我们的意见，可能会更可行一些。

第五个方面，有些部门呼吁要设华人类的签证，98%的签证计划都是华人，那用华人签证不就行了吗？但实际上华人签证也有问题。华人签证针对一个种族，这有一个歧视，外国人怎么就不行呢？在整个移民法来说，很少有一种种族的签证，包括香港地区前一段时间赴港生子他们要弄针对中国孕妇的一个出入境的限制。他们也跟我探讨，我说这个

从法理上讲也不是完全说得通，我们现在想了一个变通的办法，从法律技术角度，弄一个提名或者担保签证，因为如果是华人的话，在国内基本上都有亲属，基本上都能通过关系都能够找到用人单位，实质上能够用人单位，这样可以规避这个问题。

另外，我们讲了外国人才来华的可以从停留转为居留，那么何为人才。法中没有界定标准，如果不界定标准的话又是一个问题，所以我们要呼吁增加一条建立评估人才的标准和方法。还有一个我们现在对人才要建立一个中国工作指导目录，现在是由国家人力资源社会保障部来做。但实际上中国管人才的是两部分，一个是人力资源社会保障部，还有一个国家外国专家局。按照外专局的统计有 48 万，人力资源社会保障有 20 多万，加起来 70 多万。这种情况下不采取指导目录的话，也不是很妥当。

还有我们说人才，要不要进行人才的区别。一般的人才和紧缺的人才，紧缺的人才要不要搞一个紧缺人才的目录，在引进他的过程中，在出境的过程中给他更多的权益，这也是一个问题。这个问题在《出入境管理法》中还没有明确，我们现在也再沟通，看能不能在这个方面做得更好一些。在认定外国人是否属于非法就业，因为非法就业目前存在于珠三角地区，以后随着我们经济社会的发展可能会越来越多。

## 海外猎头的特色区域模式

中国与全球化研究中心主任/中国人才研究会副会长 王辉耀

中国与全球化特邀研究员/暨南大学博士后 宋 斌

“外专千人计划”已全面展开。这是中国前所未有的专门、定向和系统的海外引智盛事。积极稳健地建设因地制宜、特色鲜明的区域模式，将直接强化各级政府部门、企业和高校的实施效能。

性相近、习相远。中国各地现有的经济现状、区位优势 and 地理特征等，既提供了特色区域模式的孕育、发挥和运作空间，也为放眼世界、

脚踏实地的创新者们搭建了亮丽舞台。

### “登陆”模式：如上海、天津、深圳

沿海沿江的一线城市，可充分利用改革开放的观念思维成果、较好的优越地理和所辖特区的人才优惠政策，率先整合局部资源、简化入华手续，在积极推进现代企业换代升级的过程中，强化地方政府在海外引智领域的牵线、搭桥和联结，乃至第三方公证或监督功能。

破除阻碍、问责跟踪。现有的政出多门、多头管理，多一事不如少一事，以及事难办、脸难看的现象仍然很严重。要彻底改变“盖章的不管事、管事的难盖章”，须得采取强有力的方法措施。如实行首问负责制，谁第一个接待、谁就得负责到底；实行追责制，谁把人气跑了、赶走了，谁负责把人追回来，费用自理；实行联络促成机构和个人的重赏制度；实行政府补贴企业海外猎头制度等。外籍专家入华后，须得提供全程的跟踪服务，诸如汉语培训、子女教育入托入学、配偶安置等。

发挥区域外输功能。沿海沿江的较发达城市须在建设窗口、简化手续和有效评估的同时，构建向中西部地区的输送渠道。特别是深圳，要建成“永不落幕的国际人才交流窗口、永不停业的外籍专家友谊宾馆”。具体形式经多方议定，如一次性收取必要的运作成本费用，或分期分批提取一定比例的业绩效益额度，甚至于实施高级外籍外裔专家派遣、租赁和交流制度。

### “定向采购”模式：如辽宁、山东、新疆

在尊重历史事实的同时，也要勇于改造历史。如辽宁对日本、山东对德国、新疆对前苏联的中亚诸邦，都有着相当的渊源沉淀。如果能够动员各种政府、民间组织和高校资源，形成定向的引进机制、固化的国际猎头轨道和快捷的绿色通道，制造类似于“重返山东：德国专家定向引进”式的互动效应，将会取得显著成效。这就是说，今后将用整整一个现代化德国的优质专家资源，最大限度地满足山东省极其旺盛的海外人才需求。

倘如此，在看似大海捞针的海外引智工作中，实际上制造出一个温暖如春的小气候。远道而来的，将是一大批愿意支持、建设和献身于中国现代化事业的客人。这既有利于长期而稳定的人才引进合作，也有利

于稳固而频繁的宣传交流活动，更有利于定期定向的本土人才国际化培养。

### **“城中村”模式：如湖北、江西、安徽**

如今在少数沿海较发达城市，小规模的外籍专家“城中村”渐具品相。对于特定区域的相对集中居住的外籍高层次人才，可考虑推动建设异国情调的“韩国村”、“捷克村”等。这既无特殊政策倾向、也无围墙限制出入，一视同仁、平等相处，宛如前苏联援华的专家楼、专家院一样，随时可以应邀上门做客、随处可见莘莘学子跟从请教。

伴随海外引智的力度和宽度不断加大，外籍专家来华意愿的逐渐强烈，成了建制、抱成团队的现象将屡见不鲜。比如中国急需且能够弥补追赶差距的现代化流水生产线领域，极有可能连人带线地引进。显而易见的是，“城中村”非常有利于海外尖端人才们的团队聚集、饮食方便、交流畅通、乡音相闻等。必要的配套措施也得积极跟进，如治安巡逻、社会管理、社区服务等。

### **“香格里拉”模式：如甘肃、贵州、云南**

在农林牧渔、旅游开发、矿产冶炼、沙漠等诸多领域，西部地区更具有得天独厚的、吸引海外优质乃至顶级高层次人才优势。况且，真正优秀的人才，是从来不畏艰辛的。这为二者的有机结合奠定了极其重要的，也是超脱物质条件待遇的精神基础。基本的思路之一，就是要立足于吸引并留住“远方的客人”。这也使得西部地区能够有着较为宽松的引智环境。如在引进政策上，更加优惠；在引进渠道上，更加畅通；在引进方式上，更加多样等。

在不远的将来，依然美丽的“香格里拉”，既是外籍专家情有独衷、乐于奉献的用武之地，也是回归大自然、寻找中国梦的神秘之地，更是生根开花、终老中国的理想之地。

### **“火锅”模式：如重庆、成都、西安**

重庆“火锅”的显著特点是，把许多好吃的东西都放在一个锅，自主自由挑选。这却非常适合一些重点城市，能够在市场经济条件还不成熟的情形下，率先借鉴或者采取猎头思维，积极主动地物色海外高层

次人才。

这其实是可靠可行的。如将企业的海外高层次人才需求汇总后，直接投放到猎头市场。中外猎头公司自己挑选合适的业务订单，在规定时间内搜寻到合适人才，缴单、收费。可实行分时、分段、分级付费方式。一些科技园区、开发区，可预约多个中外猎头公司作为常备的“御林军”，应声而动、随时出击。与此同时，须得制定相应的管理规定，包括规范搜寻原则、遴选优质公司、严格行业自律等。

变则通，通则久；伏久者，飞必高。我们生活的这个时代，永远属于有实力、有信心、有准备的改革者、创新者和先行者。

## CCG 简讯

回顾过去几年来的工作，CCG 取得了丰硕的成果。尤其在国家战略高度的人才强国研究领域，已经参与和协助了一系列的国家人才政策的研究，其中包括“千人计划”，“青年千人计划”，“外国专家千人计划”，“人才特区”，“中国绿卡制度”，“中国留学人员创业支持启动计划”等政策的启动，并承担了中央组织部，国务院侨办、人力资源和社会保障部，中央统战部、国家外国专家局、中国侨联、人大、政协和北京、江苏、广东等地政府以及欧美同学会的有关研究课题，提交了大量的建言献策报告，受到了有关部门的重视和积极评价。

为了进一步学习贯彻全国人大、政协“两会”精神，发挥留学人员智力密集的优势，中国与全球化研究中心/欧美同学会建言献策委员会于 2012 年 3 月 20 日在欧美同学会成功举办海归看“两会”建言献策座谈会，就此新京报对本次活动给予重点报道。

针对海外高层次回国留学人员就“两会”的热点话题与相关话题进行座谈讨论。本次座谈会邀请了有关部门和欧美同学会有关领导参与，会后有关此次座谈会的建言献策内容在将上报全国政协，全国人大和中央有关部委。

## CCG 活动预告

### CCG与新加坡国立大学东亚研究所联合举办

#### “中国高等教育改革”研讨会

中国的高等教育在经历了规模空前的发展和改革，现在已经进入了一个新的阶段。与此同时，中国的经济和社会发展在为高等教育创造新条件的同时也提出了新的更高的要求。在中国从人力资源大国转变为人力资源强国的过程中，高等教育承担着最重要的责任。中国现在已经形成了一个广泛的共识，提高质量应该成为下一步高等教育改革和发展的重点。但是中国的高等教育也面临很多挑战，如何把投入转化为效益和质量需要优化高等教育的结构和制度，在高等教育治理、知识创新以及人才培养等方面仍然存在很大的提高和改善空间。

2012年4月21日由新加坡国立大学东亚研究所和中国与全球化研究中心将在北京联合主办：“中国高等教育改革”研讨会。研讨会分为三个主题：（1）中国高等教育治理；（2）中国高校知识创新体制；（3）中国高校人才培养体制，探讨高校如何回归服务于学术创新和知识传承的本位，以及高教下一步改革的空间，并就此提出相关政策建议。

### CCG 月度名家午餐会邀请

#### 郑永年教授主讲“全球化与国家的权力危机”

继三月份中国与全球化研究中心(CCG)成功举办海归看“两会”主题座谈会后，CCG即将举办本年度四月份月度名家午餐会。本期主题为：“全球化与国家权力的危机”。

中国与全球化研究中心/欧美同学会建言献策委员会将邀请新加坡国立大学东亚研究所所长郑永年教授将亲临月度午餐会现场，就现如今整个西方正面临的经济、社会和政治改革等问题阐述其独特的见解与主张。郑教授认为：尽管资本主义如今正面临着严峻挑战，但究其本质来

说，却是西方国家的国家权力危机；当下，国家权力已经无法应对全球化形态下的资本主义。历史上，每一次资本主义的转型必然带来国家权力的转型。民主政治几次重大的转型也是资本主义推动的。那么在这一波“全球化”的带动下，民主政治又将如何转型，这是我们需要思考的问题。

郑永年教授是新加坡国立大学教授东亚研究所所长、国际知名亚洲和中国问题研究专家，在国内外享有很高的声誉。其主要从事中国内部转型及其外部关系研究，主要研究领域为民族主义与国际关系；东亚国际和地区安全；全球化、国家转型和社会正义等。

CCG月度名家午餐会是知名专家学者和精英人士与各界人士互动的平台，探讨国内国际大事，提供丰富精神食粮，也是各业界人士联系交流聚会的高端平台。

## 中国与全球化研究中心简介

中国与全球化研究中心（Center for China & Globalization, [www.ccg.org.cn](http://www.ccg.org.cn)）简称 CCG，是由中国欧美同学会建言献策委员会所发起，由国侨办海外专家咨询委员会、中国人才研究会、中国国际经济合作学会、清华大学公共管理学院、哈佛大学肯尼迪政府学院亚洲研究中心、香港科技大学中国跨国关系研究中心、英国诺丁汉大学中国研究学院、新加坡国立大学东亚研究所和加拿大亚太基金会作为战略合作伙伴的中国国际化智库研究机构。

中国与全球化研究中心吸引了国际和国内一流的专家学者、企业家和公共政策等专家的参与，致力于研究中国在全球化进程中所面临的机遇与挑战等重要课题，为中国的进步与发展提供战略性、建设性和可行性的建议和政策研究，成为国家、社会和企业发展的高端国际智库，为中国的发展建言献策，为中国在全球化时代提供独立的和客观性的研究。

中国与全球化研究中心的研究重点包括：建言献策、国际问题、国际人才、可持续发展、企业国际化、华侨华商、海外留学与海归创业与发展等领域，CCG 尤其在国际人才发展和海归创新创业研究领域颇有建树，如 CCG 于 2008 年参与中组部《国家中长期人才发展规划纲要 2010-2012》的可行性研究工作，负责“国际人才竞争战略”专题研究；CCG 于 2011 年 5 月完成了人力资源和社会保障部委托的“完善中国绿卡制度”的课题研究报告；CCG 于 2010 年圆满完成了国务院侨办委托的“海外华人华侨专业社团现状及发展趋势”研究课题，并荣获国侨办优秀课题论文二等奖；由 CCG 编辑出版的《中国留学人才发展报告》是国内首次专门研究和出版中国出国留学和回国发展的蓝皮书。

中心还通过研究、出版、刊物和讲座等一系列的方式，研究中国在全球化的进程中所面临的机遇和挑战，提出相应的研究和政策对策，供政府、企业和公共机构等有关部门决策采纳和参考，成为中国与全球化发展进程中高层次的智囊团和思想库。

中国与全球化研究中心目前已成为中国有关部门政策咨询的一个国际智库，承接了多个国家部委和地方政府的课题；并同全国人大，全国政协和国家有关部委保持密切联系和畅通的建言献策渠道，为这些部门提供咨询和参考；已向中国政府有关部委提交过多份建言献策报告，影响和推动政府的相关决策，其中部分报告已经成为国家推出的政策参考和依据。

中国与全球化研究中心也是海内外留学人员、中外专家学者、企业家和前政要智慧和思想交流的平台，通过举办圆桌、午餐会、研讨会和中外论坛等一系列活动，建立广泛的国际交流和思想影响力的网络。