

# 中国与全球化研究

China and Globalization Research

2013年 第1期

总刊第31期

---

## 要 目

- |        |   |
|--------|---|
| 研究成果   | 《哈佛肯尼迪政府学院的精英课》出版                                 |
| 论坛活动   | 哈佛校友中国公共政策论坛在京发起                                  |
| 人才对话   | 专家学者谈构建具有国际竞争力的人才制度                               |
| 人才研究   | 略论创业型人才开发的社会环境<br>提升北京国际化水平 建设世界人才之都<br>海归创业 恰逢其时 |
| 建言献策   | 中国人才计划需要加强和长期支持<br>中国国有企业大扩张引发国际讨论<br>抓住海外并购的战略机遇 |
| 金融政策   | 西方货币国际化依靠的是制度基础                                   |
| CCG 动态 | 王辉耀为海南省作科学人才观讲座                                   |

---

中国与全球化研究中心/南方国际人才研究院编

**指导单位** 欧美同学会建言献策委员会  
**主办单位** 中国与全球化研究中心  
**协办单位** 南方国际人才研究院  
**出版** 《中国与全球化研究》编辑部

**编委会主任** 王辉耀  
**编委会委员** 王辉耀 苗绿 冯谊 郑金连 马林

**总编** 王辉耀  
**主编** 苗绿  
**执行主编** 冯谊  
**文字编辑** 邓莹 董庆前 徐磊 程庆伟  
**网络编辑** 赵映曦

**华南地区:**  
南方国际人才研究院 020—31052010  
**华东地区**  
中国与全球化研究中心华东联络站 021—55890272

**地址** 北京市朝阳区光华路7号汉威大厦西区12B10室  
**电话** 010—65611037、65611038、65611039  
**传真** 010—65611040  
**投稿邮箱** bianjibu@cgc.org.cn  
**网站** www.cgc.org.cn  
**邮编** 100004

★本刊免费寄送：国家有关部委办，全国人大、政协、国务院参事室、国家重点高校、相关学术研究机构和社会组织，地方政府相关部门，相关央企和民企，国家科技园和留学人员创业园区，知名跨国企业，国际著名学府和知名专家等。

★本刊为行业内部交流资料，文章内容仅代表作者观点，如需索取本刊资料，请与编辑部联系。

## 【研究成果】

### 《哈佛肯尼迪政府学院的精英课》出版

美国哈佛大学肯尼迪政府学院是全球最顶尖的公共管理学院，创办 75 年来，培养了无数政府管理领导人、公共管理人才和业界精英。肯尼迪学院与中国友好往来频繁，无论在学术界、政界和社会管理领域都开展了卓有成效的合作。改革开放 30 多年来，哈佛肯尼迪学院已经为中国培训了大批学者和官员。2013 年 1 月 13 日晚，美国哈佛大学中国校友们相聚北京国际饭店。由中信出版社出版的哈佛肯尼迪学院中文介绍图书——《哈佛肯尼迪政府学院的精英课》在北京国际饭店正式首发。

目前，全面介绍哈佛肯尼迪政府学院的人才培养模式在中国的还不多见，也未有一本系统性的全面研究专著。近日，由中国与全球化研究中心主任、哈佛大学肯尼迪学院高级研究员王辉耀博士和哈佛大学肯尼迪学院访问学者张晓萌所著的相关肯尼迪学院介绍图书正式出版，为中国读者生动而详尽地展示了哈佛大学肯尼迪政府学院——世界领先的公共管理人才培养模式和历程。

该书作者充分采访了哈佛大学前校长、肯尼迪学院教授劳伦斯·萨默斯，还有“软实力”概念提出者、哈佛大学肯尼迪政府学院前任院长约瑟夫·奈，以及肯尼迪政府学院现任院长大卫·艾尔伍德和哈佛大学肯尼迪政府学院爱什中心主任托尼·塞奇等知名专家。清华大学公共管理学院教授兼院长薛澜和中国发展研究基金会秘书长卢迈亲自为本书作序。此外，肯尼迪学院艾什中心执行主任 Julian Chang，哈佛上海中心主任韦杰夫，中国人事科学院院长吴江，中央党校战略研究室主任段培君，北京师范大学中国公益研究院院长王振耀，国务院参事汤敏等都一致推荐该书。

国务院法制办副主任甘藏春，中国人民银行副行长潘功胜，国务院发展研究中心副主任刘世锦，国家新闻出版总署副署长邬书林，国家外专局副局长刘延国，全国人大常委、民进中央副主席朱永新，新华社副社长周树春，清华大学公共管理学院院长薛澜，中国人事科学研究院院长吴江，中央党校战略研究室主任段培君等和 150 位哈佛校友出席了图书的发布活动。哈佛大学肯尼迪学院院长大卫·埃尔伍德，哈佛大学肯尼迪学院艾什中心主任托尼·赛奇教授、执行主任 Julian Chang 教授等也专程从哈佛前来参加图书的首发式。

国家新闻出版总署副署长邬书林对王辉耀、张晓萌的《哈佛肯尼迪政府学院的精英课》出版表示祝贺，他说很高兴参加肯尼迪学院中文图书介绍发布会。中国的改革开放得益于邓小平建设中国特色社会主义中的引进知识、引进管理经验、引进技术、引进资本，而“引进知识”被放到了第一位。

而这部图书对哈佛大学教育的重要经验作了综合介绍，我相信随着它在中国的出版发行，有更多的人会关注知识，关注人才培养在知识引进中的重要作用。希望中信出版社将这本书出版好、发行好，使更多的人用新的知识、新的理论推动中国的经济和社会发展。

中信出版社社长王斌在发布仪式的致辞中表达了对作者王辉耀博士和张晓萌女士的感谢，与到会嘉宾分享了本书的写作背景和社会意义，他表示本书对国家培养优秀的公共管理人才具有非常重要的借鉴作用。

哈佛肯尼迪学院高级研究员、本书主要作者王辉耀，在致辞中向嘉宾们介绍了图书创作过程和写作体会。他说，为完成《哈佛肯尼迪政府学院的精英课》这部图书，在肯尼迪学院的大力支持下，利用在肯尼迪学习研究的机会完成了这本著作。编著期间，充分采访了哈佛大学前校长、肯尼迪学院教授劳伦斯·萨默斯，还有“软实力”概念提出者、哈佛大学肯尼迪政府学院前任院长约瑟夫·奈，以及肯尼迪政府学院现任院长大卫·艾尔伍德和哈佛大学肯尼迪政府学院爱什中心主任托尼·塞奇等知名专家。

发布仪式上，哈佛肯尼迪学院艾什中心主任托尼·赛奇、哈佛肯尼迪学院院长大卫·埃尔伍德等嘉宾在致辞中分别表达了对本书的认可和赞许。他们在致辞中表示，肯尼迪学院办学的核心目的是让世界变得更美好，除了培养优秀的学生，还着力于社会政策和可持续发展方面的建言献策，希望肯尼迪学院在教研过程中总结的理念和方法能对更多的人产生积极影响，今晚肯尼迪学院中文图书的出版就是肯尼迪学院走向世界、影响世界的一个重要尝试。

清华大学公共管理学院院长薛澜在新书发布中说，还没有一本书像这样对肯尼迪学院的方方面面作一个系统的介绍，它将描述与分析相结合，将人才培养与学术研究相结合，把肯尼迪学院的公共管理和中国的公共管理需求很好地结合，所以肯定对我们的公共管理教育有很大的促进作用。

《哈佛肯尼迪政府学院的精英课》图书系统地介绍了世界领先公共政策管理人才培养的全过程。从哈佛大学肯尼迪政府学院的建立谈起，追踪其发展和变革历程，系统地梳理学院教学的独到之处。同时，还详尽细致地分析了哈佛大学肯尼迪政府学院的国际化师资力量、

国际化生源构成等参与主体，以及课程设置、案例教学、活动会议、毕业走向、中国官员的培训等，为读者展示哈佛大学肯尼迪政府学院生动而详尽的形象。

目前，肯尼迪政府学院和中国友好往来频繁，无论在学术界，政界和社会管理领域都开展了卓有成效的合作。因此，这部图书的出版，系统性地反映肯尼迪学院的人才培养模式以及与中国友好合作。

## 【论坛活动】

中国公共政策需要世界眼光、全球视野

### 哈佛校友中国公共政策论坛在京发起

2013年1月13日晚，哈佛大学中国校友们相聚北京国际饭店。在肯尼迪学院中文图书介绍发布仪式上，哈佛校友中国公共政策论坛同期正式发起。国务院法制办副主任甘藏春，中国人民银行副行长潘功胜，国务院发展研究中心副主任刘世锦，国家新闻出版总署副署长邬书林，国家外专局副局长刘延国，全国人大常委、民进中央副主席朱永新，新华社副社长周树春，清华大学公共管理学院院长薛澜，中国人事科学研究院院长吴江，中央党校战略研究室主任段培君等在论坛发起活动上分别参加论坛发起活动和致辞，祝贺哈佛校友中国公共政策论坛发起。哈佛大学肯尼迪学院院长大卫·埃尔伍德，哈佛大学肯尼迪学院艾什中心主任托尼·赛奇教授、执行主任 Julian Chang 教授等专程从哈佛前来参加论坛发起活动。来自国内外 150 多位哈佛校友参加了这次盛会。

欧美同学会副会长，中国与全球化研究中心主任，哈佛大学肯尼迪学院高级研究员王辉耀主持了哈佛校友公共政策论坛发起仪式，并作了哈佛校友公共政策论坛发起介绍。

10 多年来，哈佛肯尼迪学院与中组部、国务院发展研究中心、国家外专局、清华大学等有关部委、机构及不少国内省市政府的合作进一步加强，已经为中国培养了许多人才，包括公共管理硕士、高级官员的培训项目、博士、博士后及访问学者近千人。哈佛校友公共政策论坛的发起将有助于加强校友之间的联系，促进哈佛和中国的交流。论坛组委会每年将在北京、上海等地召开哈佛中国校友公共政策论坛主题年会以及定期邀请哈佛肯尼迪学院教授来国内和哈佛校友交流，为哈佛中国校友之间公共政策交流提供咨询和帮助。

论坛发起活动上，中央党校战略研究室主任、哈佛大学肯尼迪政府学院高级研究员段培

君表示，这个论坛很有意义，将进一步发挥校友的作用，来共同面对中国的公共发展问题和全球化问题，而哈佛肯尼迪学院在公共管理政策研究方面拥有全球一流的资源。我们在发展社会主义市场的今天，也面临着政府决策、国有企业与民营企业的市场主体地位以及市场公平竞争、市场法制等一系列问题，所以说这些问题都是涉及到中国发展的大问题。因此，借助于哈佛校友力量的中国公共政策论坛发起很有必要，祝愿论坛圆满成功。

哈佛肯尼迪学院艾什中心主任托尼·赛奇教授、哈佛肯尼迪学院院长大卫·埃尔伍德在哈佛校友公共政策论坛发起活动发言中表示，哈佛校友中国公共政策论坛是为了更好促进中国公共政策领域的研究与发展，加强哈佛校友之间的学术往来，为此搭建的一个哈佛校友互动交流和探讨中国公共政策的平台。非常高兴看到这样一个哈佛校友论坛的发起，并将今后加强从学术上和教授的交流支持论坛的活动。

国家外专局副局长、中国国际人才交流协会副会长刘延国说，在这个全球化的背景时代，政府应有全球化的视野，应客观分析和总结各国公共管理的经验和教训。因此，发起成立哈佛校友中国公共政策论坛非常重要。国家外专局就是为中外的智者搭起桥梁，将国内的官员和企业家送出去学习，将优秀的官员和企业家吸引进来。目前，中国请进来的外国专家已有52万人次，而且这个数字还将在不断增加。刘延国表示今后将积极参加哈佛校友中国公共政策论坛，愿为中国公共政策创新做贡献。

论坛发起协会单位代表，中国人事科学研究院院长、中国人才研究会常务副会长吴江说，十八大后习近平总书记的第一个外事活动就是与外国专家座谈，并表明“今天中国的事业就是向世界借鉴学习的事业，就是与世界合作共赢的事业”。公共政策同样需要借鉴学习，哈佛有很好的研究案例值得我们学习。中国有一大批精英从哈佛走出，带着公共政策研究的各种问题深入到中国改革的实践中去，他们既是政策的制定者，又是政策的执行者。党的十八大提出“政策创新，形成具有国际竞争力的制度优势”，这一点非常重要，也是我们的努力方向。今后要将公共政策论坛共同组织好，为中国公共政策研究和创新提供更多更好的平台。

清华大学公共管理学院院长，中国行政管理学会副会长薛澜在讲话中运用肯尼迪学院“三圈理论”分析时说，发起成立公共政策论坛第一个“圈”就是价值。改革开放突破的难点就在于公共治理体系，就需要一个平台去争论、去讨论、去辩论，来解决改革开放中每天面临的一系列公共政策问题。因此，发起这个论坛很有价值。

第二个“圈”就是能力。这个能力，今天在座的各位专家学者都有，每个人都有创新的

能力和方案。还有在人才培养模式上具有成熟案例的肯尼迪学院，将我们连接在了一起，为论坛的运行提供能力支持和智慧保证。

第三个“圈”就是支持。这个公共政策论坛仅仅是我们自己办就没有生命力，要让媒体、社会组织、政府部门以及全社会形成共识，认识到公共政策管理与创新对于改革开放的重要性，取得全社会的支持和参与，只有这样论坛才能取得真正意义上的成功。

论坛发起活动还邀请到了一批在哈佛肯尼迪学院培训过高级政府官员担任论坛的顾问。国务院发展研究中心副主任刘世锦说，从哈佛学习回来感受最深的是哈佛是在用一流的人才研究一流的问题。哈佛吸引着全世界的人才，在哈佛的另一个印象是“哈佛的人才不是美国的，而是世界的”。从这个原理上再谈哈佛校友公共政策论坛成立就很有基础，因为中国公共政策问题特别需要世界眼光，也就是战略多元化问题。我国今后5到10年，面临着经济转型和升级问题，这更需要科学的公共政策，更需要全球视野。在哈佛校友中国公共政策论坛的运行中，愿意参与其中，并从中受益。

国务院法制办甘藏春副主任在论坛发起致辞中赞扬发起这样一个论坛非常有意义，国务院法制办也是公共政策研究和研讨需求很大的一个部门，这个论坛今后可以引进国际一流的公共政策管理理念，帮助我们提升公共政策管理的水平。

会上，中国人民银行副行长潘功胜在发言中表示他很荣幸担任哈佛校友公共政策论坛委员会顾问，通过这个平台探讨更多的公共政策议题。中国人民银行的重要职能就是研究货币政策和金融政策，今后将与这个论坛会有更多的合作，将为论坛作出应有的努力和贡献。

全国人大常委、民进中央副主席朱永新在论坛发起仪式上表示，将发挥民主党派优势，利用社会智慧为公共政策论坛搭建建言献策的平台。新华社副社长周树春在也参加了哈佛校友公共政策论坛发起活动，他表示，公共政策论坛很有意义，非常高兴前来参加，希望今后加强和哈佛肯尼迪政府学院的合作。肯尼迪学院艾什中心执行主任 Julian Chang 主持了晚宴的即席发言环节。

哈佛肯尼迪学院在国际上享有良好的声誉，和中国关系十分友好。到目前，参与到哈佛肯尼迪学院的研究生项目和学术访问各种项目人数众多，累计已形成上千人的哈佛校友网络。这个组织层次高、学术背景多元，专业性较强，很多在政府部门、公共机构和高校工作。

为进一步促进中国公共政策领域的研究与发展，加强哈佛校友之间的学术往来，哈佛校友们在北京国际饭店发起成立哈佛校友中国公共政策论坛，这意味着从此架起了一座哈佛大

学与中国公共政策的交流桥梁；在碰撞和交流中凝聚共识，在成长和发展中提升价值；希望公共政策论坛能够激发更多的中国青年从事公共服务的热情，从而推动中国公共政策朝着更加科学化、合理化的方向发展。

本次活动还邀请到了包括来自中组部、人社部、财政部、商务部、外交部、国家统计局、新华社、国务院证监会、中国证监会等国家部委及国务院直属机构的代表、以及中央党校、清华大学、北京大学、人民大学、北京师范大学，社科院等国家高校和相关学术研究机构的代表等，得到了哈佛大学肯尼迪政府学院、清华大学公共管理学院、中国人才研究会、中国国际人才交流协会和欧美同学会建言献策委员会的大力支持。150余名来自国外的哈佛校友参加了本次活动，其中包括来自政界，商界和学界许多知名校友。

晚宴中，来自全国各地的哈佛校友们热情交流，气氛融融，表示积极支持和参与哈佛校友中国公共政策论坛，积极建言献策，为中国的改革开放持续深入和经济的转型升级贡献智慧，作出应有的努力。

## 【人才对话】

### 专家学者谈构建具有国际竞争力的人才制度

2013年1月16日，中国组织人事报记者刘祖华、张力对中国与全球化研究中心主任王辉耀等人才领域的专家和组织工作领导进行了专访，在该报刊登了《中国如何赢得世界优秀人才——专家学者谈构建具有国际竞争力的人才制度优势》专版文章。以下为全部内容：

#### 编者按：

党的十八大指出，加快人才发展体制机制改革和政策创新，形成激发人才创造活力、具有国际竞争力的人才制度优势，这是推动中国从人才大国迈向人才强国的战略部署。

在我国全面建成小康社会的关键时期，党的十八大首次提出这个目标，具有什么样的时代背景和战略深意？与发达国家的人才制度相比较，我国现行的人才制度具有哪些优势，还存在哪些方面的不足？如何构建具有国际竞争力的人才制度？对此，我们邀请相关专家学者进行讨论。

◇国家之间的竞争已经日益演变成成为全球范围的人才资源竞争

◇中国已经到了主动吸引争夺国际顶尖人才的阶段

**王辉耀(中国与全球化研究中心主任):**从世界发展潮流来看,全球化发展分为三个阶段:第一个阶段是货物贸易的全球化流动;第二阶段是资本的全球化流动;而现在开始进入第三阶段,人才的全球化流动。国家之间的竞争已经超越了单纯的技术和市场竞争,而日益演变成成为全球范围的人才资源竞争。

如美国颁布了《美国竞争力法案》,提出了“面向 21 世纪的人才竞争力计划”,日本连续制定了三期“科学技术基本计划”,制定了《创新 25 战略》,提出“培养世界顶级研究人员”,今后 50 年内力争获得 30 个诺贝尔奖;加拿大实施“首席研究员计划”,面向全球吸引顶尖级研究学者;韩国确立“技术立国战略”,出台了《国家战略领域人才培养计划》,制定了“21 世纪精英工程”;印度实施“百万软件人才工程”等。

面对这样一个新的国际人才流动和竞争大趋势,党的十八大提出“形成具有国际竞争力的人才制度优势”,标志着我国人才发展事业已经步入了建设人才强国的新时代。这表明,人才战略已不是权宜之计,而是上升到了国家战略的高度,成为谋求国家发展、提高国际竞争力的首要战略,中国已经到了主动吸引争夺国际顶尖人才的阶段。

**施一公(国家“千人计划”专家、清华大学生命科学院院长):**总体而言,我国的科技水平还远远落后于以美国为代表的发达国家;我国的高层次人才储备甚至还不及美国的十分之一;改革开放以后留学海外的中国顶尖人才,绝大多数仍然滞留海外。最令人担忧的是,中国留学生中最为优秀的青年人在完成学业后,如果能在欧美超一流大学和科研院所获得工作机会,即使国内单位提供类似的研究支持和生活待遇,大多数人仍会放弃回国。

我常常为此苦恼:如果像清华和北大这样国内一流大学所吸引的年轻人,在科学研究和技术水平上逊色于欧美一流大学,那么 20 年、甚至 30 年后,中国的创新能力怎么可能赶上和超过欧美强国?

**潘晨光(中国社科院研究员):**我国是名副其实的人才大国,但还不是人才强国。人才的强更多体现在人才的质量、结构和作用上。发达国家人才对 GDP 的贡献度一般在 50%至 70%

之间，而我们只有 26.6%；我国工程师所创造的产值只有美国工程师的 1/16、德国工程师的 1/13、日本的 1/10。

世界一流科学家我国仅有 100 多人，仅占世界的 4.1%，而美国高达 42%。当前，受国际金融危机的冲击，全球经济进入了一个较长的衰退期，但也预示着新一轮科技革命和产业革命即将到来，这也必将带来新一轮高端人才的激烈竞争。

#### ◇党管人才是我们最大的制度优势和体制优势

#### ◇人才制度还存在一些深层次问题

**任新峰（江苏如东县委组织部长）：**两年前，我曾到新加坡学习，对中新两国的人才制度作了比较分析，总体感到，我们在人才制度的顶层设计层面，包括战略、规划、理念、政策、项目等不逊色于他们，有些方面甚至先进于他们。新加坡同仁听说我们国家层面和各省层面都有人才规划时，感到很振奋甚至惊奇。人才竞争在根本上是人才制度的较量。与其他国家相比，我认为，党管人才是我们在国际人才竞争中所创造的最大的制度优势和体制优势。形成一套先进的、具有国际竞争力的人才制度体系，需要集中全党的集体智慧，需要长期坚持不懈的努力。有了这个制度和体制优势，才能形成人才竞争的比较优势。

**潘晨光：**改革开放以来，我国的人才发展取得了很大成绩。但与一些发达国家相比，我国人才仍“大而不强”。我们的人才制度还存在一些深层次的问题：一是人才管理的行政化色彩非常浓厚，一些优秀的专业人才往往被选拔到领导岗位，“学而优则仕、研而优则仕”，这种“官本位”思想导致了人才的浪费。二是人才评价制度存在短期化、功利化问题。例如，科研人员的职称评定，大多数还是以论文数量为标准，很多科研人员将大量时间和精力放在发表论文上，而不管这些论文有没有实际价值。

**王辉耀：**近年来，我国出台了一系列吸引国际人才和海外高层次人才的政策，引起了世界的瞩目。中国汉语的“人才”二字已成为国际学术界直接引用的专业术语“Rencai”。但是，这些政策往往出自不同的政府部门，他们之间缺乏统一协调能力。

同时，这些人才制度大都属于规范性文件或部门规章，由于法律约束力不强，在实践中难以获得应有的实施效果。另一方面，有关人才政策和法规在内容上偏重于人才管理，

习惯于完全依赖于政府部门的行政命令，而没有充分发挥企业、科研机构、民间组织在人才政策制定过程中的积极作用。

**◇学习发达国家人才竞争的有利经验，实施更加开放的人才政策**

**◇最根本的是建立一流的教育制度、人才培养制度和人才使用制度**

**王辉耀：**对一个国家而言，以海纳百川的胸怀迎接和包容全球人才，体现的是一种发自内心的自信。美国之所以能成为世界超级大国，与其建立全球开放的国家人才战略吸纳全球最优秀人才密不可分。中国需要学习发达国家人才竞争的有效经验，实施更加开放的人才政策。签证、绿卡、入籍等政策体系，是世界顶尖人才来中国寻求发展所必需的基本保障和配套政策。

要探索建立中国的技术移民和投资移民法律体系，完善人才绿卡制度，开放顶尖人才入籍；完善国际人才薪酬激励体系，综合应用“政府主动招纳”和“人才主动申请”两种模式竞争全球顶尖人才。

**施一公：**最重要的一条，就是采用国际通行的做法来吸引和留住一流人才，并营造出适合其发挥作用的国际化的机制体制。具体讲，要为最优秀的人才提供足够、稳定的科研基金支持和国际通行的科研设施；提供在国际上有竞争力的包括住房和薪酬在内的生活条件；提供配套的子女入学、配偶工作安排及医疗保健的良好机会。

除了这些硬机制外，还必须积极建设留住人才、使其发挥作用的软机制，包括单位内部的浓厚学术氛围、人事聘任及考评制度、行政服务体系等，都需要采用国际化的做法。当然，全面推行人才引进和使用的国际化做法是不切实际的。可行的做法是采用改革试点，条件成熟的地方省市先行先试，探索适合中国国情的做法，再将这些成功经验逐步向全国推广。

**张雷（国家“千人计划”专家、远景能源董事长）：**构建具有国际竞争力的人才制度，意味着在全球范围参与对人才的竞争，对人才引进、培养、管理、激励机制提出了更高要求，不仅仅表现为人才数量和质量指标上的变化，也应表现在人才管理的国际接轨程度。引进优秀的国际化人才固然不易，但在人才到岗后如何用好他们，发挥他们的积极性，帮助他们创造最大的价值，更是一个具有挑战性的课题。

**潘晨光：**形成人才制度优势，最根本的是建立一流的教育制度、人才培养制度和人才使用制度。要改革和完善人才管理制度和人才评价制度，改变过去以论文、项目、经费等标准来评价人才的方法，逐渐取消科研院所、学校、医院等事业单位的行政级别和行政化管理模式，探索建立理事会、董事会等形式的法人治理结构，逐步建立与国际接轨的人才管理制度。

**孙锐（中国人事科学研究员副研究员）：**创新人才，尤其是高层次创新人才不是“标准化”的，也不会是定制式的。不同专业、不同方向的科学研究，其评价标准都会有所不同。国际上成熟的做法是“业内评价”，即“内行评价内行”，这样既能够客观准确地评价科研成果，也能促进同行之间的交流学习，碰撞出新的创新火花。

另外，要尊重科研创新规律，建立公正、公平的项目申请评价制度，基于学术质量的优劣，而不是靠关系来配置科研资源，对具有重大前景的研究项目给予长期、稳定的支持激励，建立一个鼓励科技人才潜心研究的环境。

#### ◇给世界一个良好的形象，让世界了解真正的中国

#### ◇用西方国家能够理解的方式和语言，宣传中国的人才政策和优势

王辉耀：发达国家不但重视利用制度优势吸引人才，而且更加重视通过软实力吸引人才。美国通过新闻、娱乐、广告进行文化输出，并在全球塑造“美国梦”，其主要目的是吸引全世界优秀人才主动去美国寻求发展。中国要吸引世界人才，需要给世界一个良好的形象，让世界了解真正的中国。

习近平总书记在参观《复兴之路》展览时，深情阐述了“中国梦”。他说，实现中华民族伟大复兴，就是中华民族近代以来最伟大的梦想。我想，这个“中国梦”也是一个让全球人才愿意来中国发展，愿意到中国安家的梦想。

这个“中国梦”不仅仅是获取财富的“中国机会”，也是留下财富的“中国归宿”，让世界优秀人才从内心认可中国，并最终愿意扎根中国，为中国的进步贡献才智。这需要我们善于用西方人习惯并喜欢的话语方式讲述中国故事，少说官话套话，将一些杰出移民融入中国的事迹在全球展开宣传，不断增强中国对国际人才的吸引力。

**约翰·本森（英国 Dice 国际集团总经理）：**中国要从西方国家吸引顶尖的人才，不仅要做得很好的人才政策，而且要非常有效地宣传政策，让引才政策在当地深入人心。不久前，我在美国硅谷参加一个研讨会，其中一位高科技协会的副会长就跟我谈到，中国制定的人才政策非常好。他刚刚收到一个中国地方政府发来的一份近 50 页的人才政策文件，但是他很难拿这些政策文件去吸引协会的会员和美国同行。

为什么？因为这些政策文件不够西方，没有用西方人能够理解的语言去描述中国的政策和优势。因此，我的看法就是，仅仅靠政策本身，也并不能吸引顶尖的创业者，中国必须用西方国家能够理解的方式和语言，大力宣传中国的人才政策和优势，这对于吸引国际人才非常重要。（张力摄 中国组织人事报）

## 【人才研究】

### 略论创业型人才开发的社会环境

余仲华 中国人事科学研究院副研究员

**摘要：**在一个自由、公开、有序、公平和以创新、绩效为导向的社会环境中，创业型人才开发的过程将大大缩短并且成效显著。

据《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》，我国主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到 20%，而《全球创业观察》调查显示，2006 年受过高等教育的创业型人才超过 20%，但创业群体仍以初等和中等受教育者为主，这充分说明我国创业人才的开发教育水平亟须提高。因此，对创业型人才的开发和培养亦为现阶段必须努力实施的重点任务。创业型人才开发活动是一个统一的有机整体，并非一朝一夕、凭一己之力能够完成的，它需要良好的社会环境来支撑其整个过程。

第一，统一规则，即创业型人才的开发需要一整套有效、统一的社会规则。无规矩，不成方圆。所有的经济行为，必须在一定的制度框架下开展与运行。创业行为更是一个从无到有的初创过程，合规意识必须从一开始就在创业型人才心中确立。有调查显示，商务环境、文化与社会规范等软件是我国创业环境最大的弱项，而市场变化和开放程度、基础设

施、政府政策等硬件、规制环境方面则具有优势。因此，规则不仅应包括创业管理过程中的法律法规，与此同时，在全社会应建立起对创业型人才的职业道德评价氛围。在法律法规、职业道德等规则的约束之下，创业型人才的开发才有可能可持续发展。

第二，保障竞争，即保障创业型人才竞争权利，使人才选择趋于自由、有序、公开、公平。市场经济普遍存在着竞争，创业型人才作为一种非物质形态的资本，其配置也应该遵循市场规律。在创业型人才开发的时候，要注意造就和维护有利于人才发展的竞争环境。允许自由竞争是最基本的前提条件，保证自由选择创业的权利可以让所有拥有创业意愿的人都有机会参与创业。

当然，任何自由都不是无限制的，必须建立完善的法律法规和营造公认的职业道德规范，让这种市场竞争和自由竞争变得更为有序。当有序的自由发展到一定程度后，为社会资源的更有效配置，人才竞争机会和结果的公平、公正也是必须关注的问题。实现人才的优胜劣汰，更会激励优胜者而不会消减失利者继续努力奋斗的积极性，有利于人才开发的可持续进行。公开是有效竞争的基础，所有竞争都应处于“阳光”之下。从人才选拔到人才评价，从培训考核到绩效评估，所有工作内容都应该尽可能向社会公开并接受监督，这也是保证竞争公平的基本条件。

第三，机会多元，即多元的市场机会是创业型人才赖以存在的基本可能。创业型人才之所以能够成功，就在于其抓住了市场的某个机会，并将这种机会有效转变成一个创造财富的实践。但市场机会具有偶然性和消逝性等特点，如果不能被及时感知并有效付诸实践，就很有可能稍纵即逝。如果市场上存在的机会单一，创业型人才即使有再强的捕捉能力，也不一定能够成功创业。

因此，机会的多元化是创业型人才能够开始创业实践的基本前提条件。由于市场机会具有可开发性，一个市场机会的成功挖掘有可能带动产品功能、市场范围、行业结构等多方面的开发，形成更为多元化的市场机会。因此，全社会需要继续努力为创业型人才开发，营造出更为多元化的市场环境，更有利于其找到可能的创业项目并有效实施创业行为。

第四，绩效导向，即塑造以绩效为导向的价值文化，是创业型人才开发成功的必备条件。绩效导向是具有较强的具体性与实用性的目标导向。对于人力资源开发者来说，创业型人才开发亦应把绩效导向贯彻到人才开发的设计、实施、评估过程中，使创业型人才开发更具目标性和针对性，更有效率地集结社会资源以完成任务。

与此同时，经绩效导向引导、培养出的创业型人才，在创业过程中将以绩效即企业利润最大化为终极目标。他们会在机构里以绩效导向为组织文化，建立起科学的绩效管理制度，使机构的日常运行和员工管理更具规范性和可预期性，从而提高了创业的成功几率，并为机构做大做强和长远发展打下坚实的基础。

## 提升北京国际化水平 建设世界人才之都

1月6日下午，欧美同学会副会长、中国与全球化研究中心主任王辉耀博士应邀出席北京市政府专家咨询委员会2012年度工作会议。市委副书记、代市长王安顺在会上讲话，北京市领导陈刚、苟仲文，市政府秘书长孙康林出席。

王辉耀针对国际人才流动和世界城市的关系，在会上作了《加大国际人才集聚力度，推进北京世界城市建设》的发言，就如何提升北京国际人才集聚能力，提出以下建议：

1. 以引进战略性高端人才为突破口，加大国际人才引进力度，真正落实好“北京欢迎您”。
2. 出台北京绿卡，对国际人才发放五年至十年的多次出入境签证。
3. 建立政府主导的海外人才猎头机构，建立海外人才数据库。
4. 完善对外籍人才的管理制度，形成吸引外国专家来京工作的良好氛围。
5. 将打造北京成为中国世界城市样板，成为中国最大的国际化人才大本营。
6. 吸引全球人才来北京落户发展，扩大北京国际人口比例。
7. 鼓励外籍的个人和团队来北京创新创业。
8. 优化北京人才拉动经济发展、创新中国经济靠人才拉动的模式。
9. 建设北京的国际人才研究中心，加大对国际人才研究的力度。
10. 建设北京智库一条街或智库园区，打造国际人才工作、生活的凝聚区。

王辉耀说，提升北京的国际化水平、提升北京吸引和聚集国际高端人才的能力，是建设世界人才之都、促进北京建设世界城市的战略性选择。从国家层面看，发达国家的国际移民比例一般较高。很多发达国家，如美国、加拿大、澳大利亚、英国、德国、法国等发达国家国际移民数量超过总人口的10%。其中，澳大利亚的国际移民比例已经达到25.7%。2005年开始，美国每年批准的移民绿卡都超过100万，加拿大每年批准大约25万张移民绿卡，澳大利亚、德国、英国、法国也都超过10万张。而我国，绿卡制度颁布8年来全国获得永久居留权的而不过5000人，其中还有一半是家属。

从国际移民人才的多少和素质看，建设世界人才之都，可以体现一个城市的繁华和国际化程度。国际移民流入创造出了芝加哥、达拉斯、休斯顿、洛杉矶、纽约、旧金山以及加拿大的多伦多、温哥华等著名国际化城市。在硅谷，外国工程师占据了硅谷半壁江山，在创业公司的创始人中，52%是移民。硅谷近十年来一直保持着每年两万人以上的外来移民数量，外来技术移民成为硅谷创新的核心力量来源。

而北京国际人才的比例相对较低，人才类型也分布不均，缺乏新兴产业的高技术人才。人才是第一资源，是一个国家和地区的核心竞争力。北京建设世界城市，集聚国际人才、利用国际人才、提升国际人口比例是北京市政府在新的一年里需要认真思考和研究的问题。

(CCG 供稿)

## 海归创业 恰逢其时

中国与全球化研究中心主任 王辉耀

### 人才回流新时代

2012年7月份发布的《中国海归创业发展报告2012》指出，中国已经成为全球最大海归国之一，现阶段正面临着海归创业大潮。一直以来，中国与发达国家物质生活和软实力的巨大差距，使中国成为了世界上人才流失最严重的国家。之前，中国的学生渴望出国留学，出去之后又不愿意回国。

中国2011年一年出国留学的中国学生人数达到33.97万人。美国媒体称，中国的清华和北大是美国博士最肥沃的培养基地。与此同时，大批优秀学生滞留不归：根据华尔街报道，2002年在美国博士毕业的中国留学生，到2007年仍然滞留美国的比例达到92%，在各国博士生中位列第一。

2009年回国海归人数首次突破10万人，比前一年增加50%以上。2011年底，中国留学人员回国人数新增18.62万人，比上一年增加37.7%。自改革开放以来，累计达到81.84万人，再创历史新高。截止到目前，获得中国永久居留权的外国人人数量已经由2005年的649人，增加到2011年的4752人，其中一半应该是海归。自从2008年千人计划以来，已经吸引了3300多名海外专家来华工作，其中90%是华人。

## “创业”成为海归最鲜明的时代特征

改革开放后，“创业中国”成为当代留学人员区别于之前中国留学生的最鲜明的时代特征：30年间，李彦宏创立了百度，田溯宁、丁健创立了亚信，张朝阳创立了搜狐，邓中翰研制了“中国芯”……一大批由海归领衔的企业在此崛起，引领着中国科技和经济的发展。此外，熊晓鸽、阎焱、沈南鹏、邓锋等将风险投资的事业带回中国。据统计，千人计划专家中，创业型专家至少占五分之一。截至2010年底，仅中关村科技园聚集海归人才已达1.5万人，创办高新技术企业超过5000家，企业注册资金总额累计超过50亿元。在创业的留学人员中，57%以上拥有个人的科技成果，44%的科技成果获得专利。

从“出国热”到“海归潮”，除了怀家念国的天然情结，其背后其实更有着中国综合国力大幅增强后所带来的国际地位的变化，以及随之而来的巨大个人发展空间。

## 转型中的中国需要海归创业

当前中国面临十个方面的重要转型，包括：人口红利向人才红利转型；“中国制造”向“中国创造”转型；从招商引资向招才引智转型；出口导向型经济向内需驱动型经济转型；劳动力密集型经济向人才驱动型经济转型；高能效增长模式向低碳增长模式转型；从重视社会硬件建设向重视社会软件建设转型；从只重视科技、商业创新向其与社会创新并重发展转型；经济发展从“效率”向“公平”转型；从集体社会向公民社会转型。所有这些转型，都需要大批中国国际化人才的参与和推动。

第一，海归对中国企业走出去可以起到巨大的帮助。海归利用自己国际化的经验和优势，以职业经理人的身份帮助本土国有或者私有企业走出去；另外，从事投资银行、咨询、会计、法律等“中介”行业，间接地帮助中国企业的国际化和海外发展，充当“推手”。

第二，海外人才回国有助于推动中国风险投资行业的发展。这些投资促进了国内对创业的热情，促进了一大批海归企业和国内企业的发展，同时也带动了国内风险投资行业的发展。实际上，大多数中国公司的海外兼并和上市以及跨国公司的本土化都是由具有海外留学经历的领导参与下完成的。

第三，海归创业不仅体现在以创建高科技企业直接推动经济发展，更体现在通过创业促进技术创新，带来新的管理模式、融资方式和发展理念，同时也带动和提升了中国的创业文化。归国留学人员回国创业，推动了中国在新经济、新技术、互联网、IT、通信、传媒等诸

多领域的发展，给许多传统产业注入了活力。出国留学人员企业已经成为了纳斯达克上市的中国企业的主流，成为中国新经济和高科技产业的弄潮儿。

### 优化创新创业环境，集聚海归人才

从 2011 年开始，中国又频繁出台海外人才创新创业的新政策，对推动海归创业起到重要作用，例如 2011 年，中国推出了中国特有的“人才特区”的建设。中关村计划 2011-2012 年，要“基本形成高端要素聚集的态势，天使投资、创业投资和战略机构等股权投资机构集聚发展；聚集包括‘海归’人才在内的 3 万名左右高层次人才”；2013 至 2015 年，“聚集包括‘海归’人才在内的 5 万名左右高层次人才。深圳前海人才特区、武汉东湖高新区、上海杨浦人才特区、广州人才特区不断涌现。

截止到目前，全国上下已经有 24 个省、直辖市和自治区建立或者正在建立人才特区，形成了一股浪潮。这是对海归创新创业的有一次促进。

2012 年 9 月 25 日，中央组织部、人力资源社会保障部、公安部等 25 个部门联合下发《外国人在中国永久居留享有相关待遇的办法》。回国创业的海归，尤其是已经获得永久居留权的高层次海归人才，终于可以享受社会保险、使用居留证购买机票等等切实的生活便利。在创业方面，使海归人员的创业享受外资企业的优惠政策，简化核准和审批程序；允许其使用人民币投资，可以避免其投资的汇率风险。

虽然中国吸引海归回国的政策紧锣密鼓的出台，但是也要看到，目前的政策环境还是有很多问题，需要继续完善。譬如全国人大 2012 年 6 月通过了《中华人民共和国出境管理法》，设立了新的“人才签证”的类别，特别值得赞赏。但是，这部法里面仍然有很多方面需要和国际接轨，包括例如海外华人回国办签证需要提交邀请函的做法是十分过时和不合事宜的，引起了海归华人和留学人员的极大抵触。中国和其他任何国家不一样，中国在海外有 5000 万的华人华侨，需要考虑到他们回国的方便和归属感。

此外，《出境管理法》里面也要求海外华侨回国定居需要中国有关方面批准，这也是非常不符合情理。既然他们还是拿中国护照的中国人，回国定居是他们的权利，不需要任何的批准。另外，还有中国在 80 年代文革刚过所制定的《国籍法》也无法适应当今时代的需求，需要加以修改来适应中国吸引海外人才的大局。所有这些方面，我们还应该进一步解放思想。

## 【建言献策】

# 中国人才计划需要加强和长期支持

饶毅 北京大学生命科学院院长

在不同历史时期，根据我国的需求和能力，设立了多个人才为本的计划，特别是集中在自然科学、工程以及部分人文和社会科学。如 1990 年代国家自然科学基金委建立的“杰出青年基金”、教育部的“长江学者”、科学院的“百人计划”，近年全国性的“千人计划”、“万人计划”。

这些计划仅是我国特殊历史时期不得已的对策吗？要回答这个问题，需要了解国际上是否有人才计划，国际上的人才计划是阶段性还是常规化。以自然科学特别是生命科学为例，我们可以清晰地看到：美国和欧洲都有长期有效实施的常规人才计划。中国的计划虽然有应对当时国情的原因，但可以、并且应该在调整简化后常规化。

### 国际科研支持模式：人才导向对任务导向

管理模式上，一是任务导向，一是人才导向。任务导向是需求方提出任务、或科技界从科学发展中提出重要的问题，大家竞相提出解决途径、显示能力，获得支持后努力解决任务。这是多年来国内主要的模式。人才导向是支持有能力的人，他们中有部分（甚至一小部分）能自己探索出大家没有想到的方向和成果。

在国际上，任务导向和人才导向同时存在。美国的科学研究资助机构，包括国家科学基金会支持自然科学（年度经费 70 亿美元）、国立健康研究院（年度经费 300 亿美元）、农业部、国防部（包括非军事研究）等。这些部门多数是任务导向，但也有少量人才导向的支持。

英国最大的私人基金会，成立于 1936 年，最初 20 年由发现神经递质、对于心血管和神经系统药物有贡献的诺贝尔奖获得者 Henry Dale 领导，目前本金近 140 亿英镑，其基本模式是支持最聪明的人才。

德国的马普学会是国家支持的人才导向计划，也是德国最强的科学支持计划。美国的休斯医学研究所建立于 1953 年，它的座右铭是“人，而非项目”，支持分布在全美 70 多个机构有优秀记录的研究者，被公认为美国资助最有效的基金，长期稳定支持 300 位左右生物学家，

20 多年来出现了 15 位诺贝尔奖获得者。

1939 年法国成立的 CNRS（国家科学研究中心），支持了分布在全国的 1200 多个课题组。1964 年成立的 INSERM（国家健康和医学研究院）支持全国近 320 个实验室。这两个国立机构都是人才导向。

加拿大于 2000 年建立的“加拿大讲席计划”，每年 3 亿美元，专门用于吸引海外人才、也用于留用海外准备吸引的加拿大人才，其本身也是人才导向，而非任务导向。

可以看到，在西方发达国家，人才导向的支持长期并有效地推动了自然科学的发展。这是因为自然科学最前沿本质是不确定的，从而使得以人为本的支持非常有效：事先评审潜力，定期评审其进展，可以保证人才导向成为优秀模式甚至最佳模式。

### 中国的人才计划尚需完善

我国传统上以任务导向为主，而人才导向是相对较新的模式，所以有较多议论。

其实，我国的两弹一星是任务导向和人才导向成功结合的典范。当时有明确的国家需求而选拔国内最优秀的人才，给予支持和要求，一批有理论基础而从未参加过应用研究的科研人员，包括理论物理学家、空气动力学理论权威，成为两弹一星的领导和核心，解决了我国的急切需求。

上世纪 90 年代建立的国家自然科学基金会杰出青年基金是较广泛的一个人才导向计划。当时主要是考虑中国缺乏国际竞争力，中青年科学家外流，“杰青”主要支持了一些 45 岁以下研究人员的一次性研究经费，那时常相当于有些人的启动经费。教育部的“长江学者”包含个人收入补贴和研究经费，最初也是挽留已经回国和回国不久的人才。科学院的“百人计划”与教育部“长江学者”功能相似。

以上三个计划在时代和国情变化的情况下，都有演变。特别是他们不再起吸引和支持起步人才的作用，而是奖励和鼓励在国内有较好工作的 45 岁以下人才。随着时代的变化，中国吸引和招聘人才的计划阙如。国家 2008 年推出的“千人计划”、2010 年推出的“青年千人计划”及时弥补了人才导向计划缺口，并在国力增加、国情需要的情况下，将人才吸引层次进一步提高。2012 年推出的“万人计划”支持已经回国的人才继续开展工作。

我国的人才计划，除了“千人”和“万人”是全国性的计划，其他几个是部委在当时情况下，有一定财力用于支持中青年。各个评审不同，也无相互衔接，有时重叠，比如中国科

技大学的中青年教师可能同时获得“杰青”、“长江”和“百人”。而“杰青”结束后，无论良莠，都不再继续。科技部主持的“科学家工作室”、“领军人才计划”、“创新基地”等，目前逐渐展开。

完善有序的人才计划，可能是当务之急。一个可能是，以现在已经分布于各大学科的经费为基数，分开学科纵向建立秩序。“青年千人计划”为吸引青年人才、“千人计划”为吸引高年资人才的招聘计划，科技部要实施的其他人才计划为所有在国内工作者的常规人才计划，自然科学基金委的“杰青”为青年工作成效的奖励计划、教育部的“长江学者”为中青年的奖励计划。这些计划的评审规范统一，有层次递进，有适合不同领域的标准。招聘计划逐渐过渡到各个单位部门为主，而国家主要掌握长期稳定的政策和结构。

综上所述，我国的人才计划，借鉴了国际科学发展的成功经验，在我国国情中经过多年实践检验，所以，人才计划不仅不是暂时的，而且是需要加强和长期支持的。

## 中国国有企业大扩张引发国际讨论

郑永年 新加坡国立大学东亚研究所所长

在经济结构转型需要时日、凯恩斯主义政策穷尽和技术创新依赖“运气”的情况下，要实现长期的中等经济增长，最为关键的还是各方面体制的改革。这里所指的体制不仅仅是经济体制，而且也包括社会体制和行政体制。在任何国家，体制改革都不单纯，都会涉及到政治经济社会因素。那么，在经济、社会和行政体制领域内，什么样的体制改革和制度变革可以促成长期的中等经济增长呢？这里先来讨论经济体制的改革。

经济领域的改革必须具有明确的目标，那就是，在中短期内保持中等经济增长，从长远看调整和优化经济结构，实现可持续性。经济体制改革必须把短期的经济增长和长远的可持续发展有效结合起来。要达到这个目标，针对中国的实际情况，这个领域内至少可以进行如下几个方面的改革。

### 税收体制改革

在任何社会，税收体制既可以遏制经济增长，也可以促进经济增长。同时，国家也通过税制的二次分配达到基本的社会公平。对这些，中国社会已经讨论很多，没有必要在这里作

更多的论述。但有两点还必须加以强调。第一，通过税制来调整国民经济结构，实现国有企业和民营企业、大型企业和中小型企业、中小型企业 and 微型企业之间的平衡。第二，通过税制改革来改善中国的社会结构，主要是在减少和保护社会最底层的同时，大力促进中产阶级的成长。近年来，很多讨论过分强调通过二次分配来实现社会公平。二次分配当然很重要。但必须意识到，在实现基本社会公平方面，二次分配只是一个补充，而一次分配是结构性的，更为重要。通过税制改革来改善经济结构，通过改善经济结构来改善社会结构，从而实现社会公平，这种途径和方式必二次分配更为有效。目前的结构性减税改革是一个好的开始。

中国目前的税制结构不仅不利于经济结构的调整，更在恶化社会公平。首先，目前的税制是有利于国有企业和大型企业，而不利于中小型、微型企业。税制的改革要改变这个局面，对中小型和微型企业实行优惠的税收政策。发展中小型和微型企业是解决就业问题的最好手段。就业是个人和家庭收入的最主要来源，一旦没有了就业，那么最多最好的来自国家二次分配的社会保障也难以避免个人和家庭沦落为贫穷状态。

其次，目前的税收制度是造成“国富民穷”和社会非正义的主要根源。目前的税制是1994年分税制改革形成的。分税制在当时非常有必要，因为它保证了国家宏观经济调控能力。但这个制度也已经产生了很多负面的结果。这个制度以牺牲地方财政利益来保证了中央财政收入。大部分地方财政收入去了中央。当地方财政收入不足的时候，地方政府自然转向社会，从社会吸取各种财政资源。就是说，“中央富、地方穷”必然造成“国富民穷”的局面。中央向地方要钱，地方就向社会要钱。

在目前的税制下，国有企业和地方政府这两个庞大的既得利益集团已经成为两个财富转移机制，把财富从地方转移到中央，从社会转移到国家，从多数人转移到少数人。在这样的情况下，基本的社会公平就无从谈起。因此，税收制度的改革不仅仅还要强调二次分配，更要强调其调节经济结构和社会结构的功能。

## 金融体制领域的改革

金融体制改革的目标和税制改革一样，即保证经济的可持续发展和促进社会正义和公平。要实现这个目标，有两个方面的改革可以考量。首先是限制国有银行业的垄断。国家在银行业的垄断地位在今后相当长的历史时期内很难改变。但国家在银行业的垄断地位并不等于个别银行的垄断。可以对银行业进行改制，引入市场化和引入竞争机制。现在银行业的巨额利

润是其垄断的产物。银行业的市场化程度极其低下，而竞争更是谈不上。

其次，金融业也必须向民间开放，大力鼓励和促进民间金融结构的建立和发展。这是为了调整经济结构和社会结构。现在的局面是国有企业和国有银行业为一体，就是说，国有银行的服务对象是国有企业。这些年中央政府也一直在强调国有银行要支持中小企业，但并没有什么结果。这是制度设计原因。要国有大型银行去支持中小企业并不符合经济逻辑，因为国有银行根本不会有任何经济上的动机去支持中小企业，更不用说是微型企业了。如果用行政甚至政治的方法强制国有银行去这样做，失败的可能性远远大于成功的可能性。

唯一的办法就是容许民间金融结构的产生和发展。实际上，非正式的民间融资渠道和制度一直存在着，只不过是处于非法状态。只要有这个需求，这种非正式的渠道和制度都会一直存在下去。但因为缺少政府的监管，这些非正式的渠道和制度经常导致严重的问题，演变成社会的不稳定因素。

对政府来说，一是要容许民间金融结构的产生和发展，二要加紧对民间金融结构的监管。民间金融结构的发展同时又能在资本市场上加强竞争，降低企业融资成本，提高资本使用的效率。只有民间金融结构发展起来了，中小型和微型企业的发展才有希望。而只有中小型和微型企业发展起来了，社会结构才会有改善的希望。

## 投资制度领域的改革

在这个领域，在今后相当长的历史时间里，投资的重点会在社会领域。无论是经济领域的投资，还是社会领域的投资，也必须开放给民营部门。在经济领域，现在国有部门垄断了太多的投资部门，民间资本缺少投资的空间。近年来，中国大量民间资本外流（或者外逃），和缺少国内的投资渠道密切相关。因此，对国有企业垄断领域必须加以重新定义，尽量减少垄断领域，开放给民营部门。社会领域关乎于一个国家的公共服务，政府应当起到主导作用。但即使在这个领域，根据发达国家的经验，也必须开放给民营部门。

更为重要的是国有企业的改革。中国国有企业的大扩张、大发展已经在国际社会引发了一场持久的有关中国国家资本主义的大讨论。国有企业的高利润尤其具有争议性。

如何对国有企业进行改革？目前在中国国内有很多激烈的争论。总体来看，改革的政策思路主要有二。一是新自由主义经济思想的思路，即全盘私有化；二是具有社会主义色彩的思路，即对国有企业进行“分红”。不过，现实地说，这两种思路都行不通。前者可能给中国

造成严重的政治和经济恶果。如果一定要用政治和行政手段来强制推行私有化，从中国的政治权力格局和经济结构来看，其结果必然是叶利钦时代俄罗斯的局面，即寡头经济的形成。而这样一个结构既不利于经济发展，也不利于社会的发展。后者会继续扼杀民营企业，最终会演变成贫穷社会主义模式。

那么，如何对国企进行有效的改革呢？首先，可以借用 80 年代陈云所说的“鸟笼经济”的概念，对国有企业设定一个边界。当然，在 80 年代，“鸟笼经济”的概念主要用于民营企业，而今天要把此用于国有企业。要改革国企，必须为国企设定一些“笼子”，也就是把国企限制在具有战略意义的领域，同时把应当让民营企业做的让渡给民营企业，把那些国有企业和民营企业都能做的领域也尽量让渡给民营企业。

其次，在国企领域引入竞争。中国很大，一些领域内部要进入多个国企，鼓励国企之间的竞争。也可以把民营企业引入国有企业占主导地位的领域，对国有企业构成一定的压力。总之，没有竞争，就没有进步。再次，深入市场化。也很重要，要防止国有企业的内部私有化。今天的国有企业已经不再是计划经济时代的国有企业。今天，国有企业更多的是属于管理层。国企赢利了，他们可以自主地分配；但国企亏损了，他们可以向国家要钱。同时，国企内部的收入分化过于严重。管理层俨然和华尔街没有什么大区别，而一般工人的工资过低。这是典型的内部私有化。

因此，要对国企进行“分红”，不仅是内部管理层和内部员工之间的“分红”，更是国企和社会的“分红”。简单地说，国企改革有三步：先要对国企实行“鸟笼经济”，再对国企进行包括市场化和社会监管在内的公司治理改革，然后实行“分红”。

企业技术创新和产业升级是未来经济转型的关键。技术创新和产业升级决定了生产率的提高。目前中国的劳动生产率只有美国的 13%，大量的生产和出口集中在低附加值的部分。目前国家支持的七大新兴产业是好的开始。但同时，关于国家对技术创新和产业升级的支持，国有企业和非国有企业应当一视同仁。

在经济体制改革领域，一个更为重要的问题是法治。社会主义市场经济需要一个强有力的法治系统的支持。改革开放以来，中国已经有了文本意义上的法律，即法制，但法治仍然很微弱。这里，主要是法律执行力很低，很多法律只作为文本而存在。可以举一个有关民营企业的例子。中国已经修改了宪法，赋予私有财产合法的地位。更进一步，中国也制订了《物权法》，保护私有财产。但是，客观的现实是，大多数民营企业仍然感觉不到安全，并不相

信政府有能力保护他们的财产。因此，这些年来，他们努力逃避中国，大量往海外移民。

政策层面也有类似的情况。中央政府已经制订了很多政策，容许和鼓励民营企业的发展，但是在实际层面，民营企业还是没有办法获得政策文本所规定的那些好处。为什么法律和政策不能执行下去？这里主要还是经济结构的原因。没有一个平衡的经济结构，就不会有良好的法治和政策环境。

在这个问题上，马克思是对的。马克思认为，法律是经济政治力量的反映。因此，经济改革从长远看也必须为法治造就一个良好的经济环境，那就是平衡的经济结构。只要国有企业继续占据主导甚至统治地位，并且和政治结合在一起，那么法治很难成为可能。法治，也就是法制的正常运作，取决于各方面的力量的旗鼓相当。在力量较为平衡的情况下，作为法治的核心的契约就成为可能。

## 抓住海外并购的战略机遇

隆国强 国务院发展研究中心对外经济研究部部长

中国企业要顺利进行海外并购，必须明确海外并购的目的，要善于利用中介机构的服务，还要提高跨文化整合能力。

国际金融危机的爆发，为中国企业提供了海外低成本并购的机遇。把握得当，可以大幅提升我国企业的国际竞争力。对应不当，却可能掉入“陷阱”。

中国正处于转型升级的关键时期，实现转型升级的路径，是从加工组装等国际分工的低价值环节，向研发、复杂零部件的设计生产、品牌和国际销售渠道等高附加价值环节延伸。

海外并购是提升价值链分工地位的重要途径。在经济全球化时代，实现价值链分工地位的提升，不仅要充分利用国内资源与市场，而且要充分利用国际资源与市场。一直以来，海外并购都是企业弥补其短板的重要方式，对于发展中国家的企业而言，更是如此。在世界经济繁荣时期，企业经营状况较好，市场价值较高，海外并购在经济上未必可行。对中国企业而言，在发达国家投资并购还面临着一些歧视，并购的障碍较多。国际金融危机爆发后，这种形势发生了重大改变，用两句通俗的话说，“以前不愿卖给中国企业的，现在不得不卖；以

前卖得很贵的，现在不得不便宜地卖。”所以，国际金融危机为中国企业开展低成本海外并购提供了难得的历史机遇。

一些中国企业通过海外并购实现了价值链分工地位的跃升。吉利汽车低成本并购了瑞典高端品牌沃尔沃，把沃尔沃的技术、品牌和中国的市场、低成本加工能力有机整合，实现了企业技术、品牌的大幅提升。中联重科并购了意大利西法公司、三一重工并购了德国的普茨迈斯特，两家企业一跃成为全球混凝土机械行业最具竞争力的行业龙头。值得指出的是，海外并购并非大企业的专利，中小企业也有在海外并购获取技术、品牌或销售渠道的不少成功案例。对于寻求价值链突围的中国企业而言，海外并购是一条低成本、省时间的捷径。

金融危机无疑给我国企业海外并购带来了难得的机遇。但是，何时出手，却是一个艰难的抉择。出手过早，危机还在继续深化，被并购企业价格还将进一步下降，可能出现“买贵了”的情况。出手晚了，被并购企业的股价快速反弹，也可能错过并购的最佳时机。

当前，海外并购的主要机会应该在欧洲。欧债危机爆发后，欧洲企业价格大幅下降，但危机走势不明朗令很多企业不敢轻易出手。随着欧盟一系列救助举措的出台，欧洲金融市场渐渐稳定。2012年上半年，美国企业开始大举并购欧洲企业，但并购对象主要集中于风险较低的西欧、北欧地区。

要想把握好海外并购的时机，不仅要充分了解被并购企业的情况，还要尽可能把握危机整体的走势。顺势而为，才能适时出手，不留后患。

海外并购的风险是较高的，据统计分析，真正能够较圆满实现预定目标的海外并购只有三到四成。中国企业海外并购的经验明显不足，在面对国际金融危机带来的难得机遇时，更要防范海外并购的风险。

一是要明确海外并购的目的。海外并购一定要有利于提升自己的价值链分工地位，有利于增强竞争力，切不可仅仅因为“便宜”而开展海外并购。二是要善于利用中介机构的服务。要利用投资银行、会计师事务所、律师事务所等提供各种中介服务，作好尽职调查。三是要提高跨文化整合能力。能否实现并购目标，关键在于并购后的整合，能够把各自的优势有机结合起来。但是，跨文化的整合绝非易事。必须要从实际出发，或推行管理的本地化，或吸引有经验的管理人才，才能实现成功整合。

## 【金融政策】

### 西方货币国际化依靠的是制度基础

陈志武 美国耶鲁大学管理学院金融经济学教授

一个国家的货币化能力或者说“钱”的多少是其制度资本的具体表现，它的“钱”能否成为“国际货币”也决定于其制度资本。没有哪个国家天生就掌握“国际货币”的发行权，而是哪个国家有着世人公认最可靠的制度，它的“钱”就值钱。

一个国家有没有“钱”取决于它能不能将各种未来收入流和“死”财富作证券化、票据化，不取决于它有多少金银。而能否进行广泛的证券化和票据化交易又受制于它的制度。所以，制度的优劣决定一个国家“钱”的多寡。

金融证券技术不仅对个人、对企业的意义重大，对国家的发展也是如此。谁能够以更低的成本把更多的未来收入作证券化变成今天的钱，谁就能在未来拥有更多的发展机会。因此，证券融资不只是简单地把未来的收入提前花，而是为未来创造更多的发展空间，也会决定在竞争中谁会成功。

#### 证券化使“钱”更多

把未来收入流、土地之类的“死”财富证券化后，社会中的“钱”的确会因此增加。换句话说，只要是别人愿意接收并具有流动性的有价物或票据，只要它代表着信用，那么任何物或票据都具有“钱”的本性，也可看作“钱”，其流动性越高，“钱”性就越强。

未来收入流、“死”财富证券化的效果实际上是让更多的有形和无形财富货币化，让社会中的“钱”更多，达到更高的让财富产生财富的效果。货币化加快资源的配置速度，降低配置成本，提升配置效率。

过去，我们只把银子、金子、铜钱看作钱，是因为在没有保障证券、票据的价值信用的现代制度架构下，只有硬型有价物才有可能成为通货或者说“钱”，社会只认实物“钱”。所以，铜银开采量的多少，加上铜银的进出口量，就决定了中国有多少“钱”，以至于在中国近代史上多次由于银子被运出国太多，而致使中国没“钱”了，给中国带来经济危机。

作为一种金属，白银本身没有太多的工业价值。但正因为许多国家在不同时期用白银作

为货币，所以它就特别值“钱”。而之所以白银被用作“钱”，就是因为没有发展出支持票券信用的制度。换言之，只要有了便于金融票券交易的制度，金银作为“钱”的价值就没有了。这也是为什么随着现代政治法律制度的兴起，金银作为“钱”的价值越来越低。

因此，一个国家有没有“钱”取决于它能不能将各种未来收入流和“死”财富作证券化、票据化，不取决于它有多少金银。而能否进行广泛的证券化和票据化交易又受制于它的制度。所以，制度的优劣决定一个国家“钱”的多寡。

### **金融技术推动了西欧文艺复兴**

美国有着让任何资产、任何未来收入流提前变现的证券化、资本化体系。它的这种金融与制度体系当然不是过去一、两个世纪才发明创造出来的。金融技术革命早于工业革命，但受到 1780 年开始的工业革命的进一步推动。将未来收入提前变现的证券化技术最早出现在 1262 年的威尼斯，后在西欧国家逐渐发展。

在金融品种方面，12 世纪之前的西欧跟当时的中国一样，以某种有价物或收入流为抵押的私人借贷是主要的金融交易，这种债据往往没有流动性。跟中国不一样的是，从那时开始，意大利的城邦国家由于战争开支的不断上升，它们必须拿未来的政府税收做抵押向民间借债，当时的这种政府公债往往是强行分摊到个人，是他们必须购买的短期“爱国债”。这种公债的期限一般很短。

如果没有美洲的白银，西方国家在 17 世纪后会怎样？这种历史假设当然无法做。但是，如果说西方的兴起或崛起靠的是从美洲掠夺过来的白银，或者说现代金融证券技术也是发生在西方掠夺白银之后，那显然忽视了欧洲文艺复兴时期(1330—1530 年)在商业、金融、文化、科技及相关制度方面的发展，也没有领会到古罗马留在西方的民主法治思想，那些发展给了西欧以超前的制度资本和实力。一个国家的货币化能力或者说“钱”的多少是其制度资本的具体表现，它的“钱”能否成为“国际货币”也决定于其制度资本。没有哪个国家天生就掌握“国际货币”的发行权，而是哪个国家有着世人公认最可靠的制度，它的“钱”就值钱。

### **国家持久繁荣靠制度，不靠掠夺**

在王权受到制约的民主法治制度下，1688 年后的英国债券市场、股票市场、银行业、保险业都迅速发展，使之在 18 世纪很快赶上并超过法国，成为世界最强的帝国。那时，英国的

人口才 1000 万，只是当时清朝中国 3 亿人口的零头，但这并没阻止它主宰世界长达两个世纪。

我们看到，等英国人开始进入西欧海外扩张队伍并于 1607 年抵达北美时，他们能得到的是西班牙人不想要、气候相对恶劣、没有金银储藏的北美地带。英国人没有像西班牙人那样掠夺美洲金银，英国反倒持久繁荣，社会稳定。

一些同仁说，虽然是西班牙而不是英国在直接掠夺白银，但西班牙的白银最终还是流入西欧市场，有一些进入英国，那么英国也是因美洲白银起家的。——这种逻辑当然不能成立，只要英国是通过公平贸易让西班牙把白银支付过去的，那么英国还是靠国际贸易崛起的。否则，由此推下去，我们中国今天的崛起也是起因于西班牙从美洲掠夺来的白银了。

## 【ccg动态】

**编者按：** 1 月 8 日至 10 日，中国人才研究会副会长、中国与全球化研究中心主任王辉耀博士，在海南省阐述“国际人才竞争与海南人才发展战略”。连续三天来，分别为海南省、海口市及三亚市作了精彩的科学人才观讲座。

### “国际人才竞争与海南人才发展战略”

——王辉耀为海南省作科学人才观讲座

#### 海南：“国际人才竞争与海南人才发展战略”

1 月 8 日，海南省科学人才观讲座在海南医学院开讲，邀请中国航天科技集团公司人力资源部副部长白燕强和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两位国内知名专家主讲，来自海南省直各机关、各市县党政部门、各人民团体、省属企事业单位，各开发园区分管或负责人才工作的领导或部门负责人，以及海医中层以上干部 400 多人到场聆听了讲座。

白燕强结合自己长期从事集团公司人力资源管理和人才开发工作的经验，从“统筹规划、人才引进、人才使用、人才培养、人才激励”等五个方面介绍了航天科技集团公司人才队伍建设的主要做法，生动地阐述了如何“把握人才成长规律，打造航天人才高地”。

王辉耀则从“国际人才竞争背景、国际人才竞争的特点及趋势、国际人才竞争的主要战略与手段、我国的国际人才竞争的新政策、海南国际人才竞争战略建议”等五个方面系统地

讲授了“国际人才竞争与海南人才发展战略”。

两位专家结合党中央对新时期人才工作提出的新要求，围绕人才支撑科学发展、推动中国经济社会发展的生动实践，全面系统地阐述了当前国际人才竞争态势和各国人才战略，提出要树立科学人才观，突出人才优先发展战略，坚持以用为本，创新体制机制，在实际工作中科学育才、引才、聚才、用才，发挥人才对经济的引领作用。讲座深入浅出，引人入胜，博得了全场阵阵掌声。

此次讲座由海南省人才办主办，海南医学院承办。海南省委组织部人才处处长李映旭说，举办此次讲座，旨在贯彻落实党的十八大精神和《海南省中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》，大力宣传和普及科学人才观，进一步拓宽全省各级领导干部开展人才工作的视野和思路，促进人才工作思想大解放，引导各级领导干部把人才工作摆到更加突出的位置。

### **海口：科学人才观讲座，为智力与人才提供支持**

1月9日，为贯彻落实党的十八大精神，大力宣传普及科学人才观，上午，海口市委组织部邀请了中国与全球化研究中心主任王辉耀专家作科学人才观讲座。在讲座前，海口市委常委、组织部部长杜立文会见了王辉耀。

王辉耀在国内外多个人才机构兼任职务，在人才战略、国际人才、华人华侨、海归创业等领域有着较为深入的研究造诣，编写相关著作近30部，发表相关中英文专业文章近百篇。相关建议受到中央领导和有关部委的高度重视，并成功转化为具体政策。

在今天的国家战略与海外高层次人才引进专题讲座上，王辉耀从战略发展的高度，全面介绍了国际人才竞争背景、主要特点、发展趋势和战略手段，精辟阐述了我国国际人才竞争的新政策和新发展，并对海南海口推进国际旅游岛建设战略，促进“四宜”、“三养”省会城市快速发展，增强国际人才竞争优势等方面提出了宝贵的金点子。他以超前的理念、透彻地分析了海口有哪些优势，如何在引进海外高层次人才，见解独到，对海口进一步更新观念、拓宽思路、加强管理、提升水平给予了很大的启示和帮助。

已来过多次海口的王辉耀表示，海口在自然资源方面有着自己的优势，拥有着得天独厚的资源，大家都愿意到海南旅游、度假，也愿意来这里工作，因此，海口可以做人才柔性引进。他说，国外有不少55岁以上的资深专家，他们有很好的医疗、保险等福利，一般不看重物质，可以把这些人吸引进来，做个“资深国际人才计划”。

### 三亚：开讲科学人才观

1月10日上午，三亚市人才工作协调小组办公室在市委党校学术报告厅举办科学人才观讲座。中国与全球化研究中心主任、欧美同学会/中国留学人员联谊会副会长、中国人才研究会副会长王辉耀教授从人才战略发展的高度，结合三亚实际发展情况，讲授了“国际人才竞争与三亚人才发展战略”。

讲座前，三亚市委常委、组织部长、党校校长、市人才工作协调小组副组长苗延红会见了王辉耀教授。市人才工作协调小组各成员单位领导及市党政群机关、市属企事业单位、各产业园区分管人才工作的领导近120人参加讲座。

王辉耀从国际人才竞争背景、国际人才竞争的特点及趋势、国际人才竞争的主要战略及手段、我国国际人才竞争的新政策等方面进行了系统阐述，并对三亚国际人才竞争提出了多项战略建议。王辉耀认为，三亚应充分利用本土具有的旅游经济和会展经济等产业优势地位，抓住与国际市场全面接轨的契机，引进、整合一批核心产业国际化、专业化人才梯队，将三亚打造成为海南省及南中国的国际人才集聚中心。

聆听讲座的有关人员表示，王辉耀在三亚吸引海外人才方面见解独到，授课具有很强的指导性和启发性，对三亚进一步解放思想、更新观念，提升人才工作科学化水平给予了很大的启示和帮助。

## CCG参加“东亚安全形势及对策研讨会”筹备会

2013年1月13日上午，欧美同学会“东亚安全论坛”成立大会暨“东亚安全形势及对策研讨会”筹备会在欧美同学会举办。中国与全球化研究中心编辑策划部总监冯谊代表CCG和欧美同学会建言献策委员会参加了筹备会。

欧美同学会副会长、朝韩分会会长王林昌主持筹备会，并表示，“东亚安全论坛”将针对东亚热点和焦点问题，每年至少举办3至4次，汇聚欧美同学会的国际问题专家学者，在东亚国际问题上系统建言献策并通过不断努力，逐渐将该论坛打造成为欧美同学会东亚研究的智囊机构。（刘玉先）

## 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）简称 CCG，是由海外留学归来的学者专家和欧美同学会建言献策委员会发起，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院、新加坡国立大学东亚研究所、加拿大亚太基金会和中国侨联特聘专家委员会作为战略合作伙伴的中国国际化智库研究机构。

CCG 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，为中国在全球化时代提供独立的和客观性的研究。

CCG 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、华侨华裔、海外留学与海归创业与发展等领域。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；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；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 编辑出版的国际人才蓝皮书系列——《中国海归创业发展报告》、《中国留学发展报告》、《中国国际移民报告》是国内首次专门研究和出版中国出国留学、回国和移民发展的蓝皮书。

CCG 还通过研究、出版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。

CCG 目前已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。

CCG 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。