
目录

∩ 方韬教授讲座一

《国际人才流动趋势与管理实践》……………3

∩ 黄旭教授讲座一

《西方领导学前沿理论在中国的实践》……………12

∩ Sung Min Park 博士讲座一

《公共人力资源管理研究前沿》……………16

∩ 专家观点一

王辉耀：《人才环流与共享》……………19

前言

随着经济全球化的深入发展和科技的日新月异，尤其是信息技术的发展，高级人才跨国流动的规模不断扩大。在人员构成和流向上也都呈现出许多新的特点和趋势。

同时，世界经济不断发展，科学技术日益更新，在给全社会带来巨大财富的同时，这些进步也给社会带来了更多的不确定性，尤其是管理界，究竟什么样的管理才是目前最好的管理，至今没有定论。什么样的领导行为或领导风格才是最佳的，以及动机和公共管理等问题都是学界关注的问题。

2011年9月至12月，加拿大、香港、韩国等国家和地区的专家学者来访我院，举办了与“国际人才流动”、“西方领导学理论”、“公共人力资源管理前沿”相关的讲座，为我们带来了知识的盛宴，也为我院与外界建立多层次的学术合作奠定了良好的基础。

本期简报对每期讲座内容进行了总结梳理，内容详实，欢迎阅读。

◇ 方韬教授讲座一

《国际人才流动趋势与管理实践》

➤ 主讲人：方韬 教授（加拿大约克大学）



Tony Fang
方韬
加拿大约克大学
终身教授

● 简介：

方韬教授先后获得纽芬兰纪念大学经济学硕士学位和多伦多大学管理学博士学位，现任加拿大约克大学管理学院人力资源管理与劳资关系系教授，约克大学人力资源管理与劳资关系系终身教职。兼任多伦多大学劳资关系与人力资源管理中心高级研究员，安大略都市中心经济与劳动力市场部主任，为留美经济学会前任理事。近五年在 SSCI 学术刊物发表文章 12 篇。

● 奖励：

他获得加拿大人文及社科基金和加拿大人力资源发展部的多项基金资助，并获得加拿大经济学会，加拿大管理学会，美国管理学会，美国雇佣与劳资关系学会的多项最佳论文奖或提名奖。

-2004 年，他荣获了美国劳资关系研究协会颁发的最佳论文奖

-2006 年，他因为在最低工资研究领域的工作对经济政策的杰出贡献，被选为 Purvis 奖的候选人者之一

-2009 年，他在大规模移民对加拿大经济的影响方面的研究获得加拿大中央银行行长奖的提名

➤ 地点：公共管理学院 211-2

➤ 时间：2011 年 9 月 27 日上午 10:00-12:00

➤ 内容简介：

◆ 经济全球化：商品流动、资本流动与人才流动

经济全球化，简单的说就是世界经济日益成为紧密联系的一个整体，是当代世界经济的重要特征之一，也是世界经济发展的重要趋势。

有人从生产力运动的发展的角度分析，认为经济全球化是一个历史过程。在这个过程中，市场经济一统天下，生产要素在全球范围内自由流动和优化配置。因此，经济全球化是指生产要素跨越国界，在全球范围内自由流动，各国、各地区相互融合成整体的历史过程。

No1. 商品流动

在这个流动过程中，最早是商品自由流动占主要地位。在这个阶段全球化主要表现为贸易自由化和生产国际化。随着全球货物贸易、服务贸易，技术贸易的加速发展，经济全球化促进了世界多边贸易体制的形成，从而加快了国际贸易的增长速度，促进了全球贸易自由化的发展，也使得加经济全球化入到 WTO 组织的成员以统一的国际准则来规范自己的行为。生产力作为人类社会发展的根本动力，极大地推动着世界市场的扩大。以互联网为标志的科技革命，从时间和空间上缩小了各国之间的距离，促使世界贸易结构发生巨大变化，促使生产要素跨国流动，它不仅对生产超越国界提出了内在要求，也为全球化生产准备了条件，是推动经济全球化的根本动力。

No2. 资本流动

随着商品自由流动的发展，全球化进入第二个阶段，就是资本的自由流动。在这个阶段全球化主要表现为金融全球化。世界性的金融机构网络，大量的金融业务跨国界进行，跨国贷款、跨国证券发行和跨国并购体系已经形成。世界各主要金融市场在时间上相互接续、价格上相互联动，尤其是外汇市场已经成为世界上最具流动性和全天候的市场。

No3. 人才流动

目前全球化已经进入了第三个阶段：人力资本，特别是人才的自由流动。主要表现为科技全球化，它是指各国科技资源在全球范围内的优化配置，这是经济全球化最新拓展和进展迅速的领域，表现为，先进技术和研发能力的大规模跨国界转移，跨国界联合研发广泛存在。以信息技术产业为典型代表，各国的技术标准越来越趋向一致，跨国公司巨头通过垄断技术标准的使用，控制了行业的发展，

获取了大量的超额利润。

◆ 全球性人才流动态势：人才流失、人才回流与人才环流

随着经济全球化的深入发展和科技的日新月异，尤其是信息技术的发展，高级人才跨国流动的规模不断扩大。截止到 2005 年，总共有超过 2000 万的高级人才移民在经济合作与发展组织成员国生活，10 年间增长了 70%，而高级人才跨国流动在人员构成和流向上也都呈现出许多新的特点和趋势。

No1. 流向多元化

一直以来，美国利用其发达的经济、国际一流的大学和研究机构以及宽松的移民政策，吸引了世界上最好和最多的高级人才，成为高级人才的主要输入国。传统上高级人才主要从其他经济合作与发展组织成员国和发展中国家流向美国。但在过去的十几年间，随着知识经济的发展，其他发达国家加大了对全球高级人才的竞争力度，纷纷采取优惠的、选择性的移民政策以吸引世界上最优秀的高级人才。例如法国、德国、爱尔兰、瑞典、英国等欧盟国家采取“快速通道”的移民措施，吸引那些高技术专业人才，尤其是信息技术专家。这些措施的实施，使高级人才的流动向多元化转变。在 2001-2003 年之间，流向英国、法国、澳大利亚优秀大学和研究机构的外国学生分别增加了 36%、30%和 13%，而同一时期流向美国的外国学生下降了 26%。

这种多元化转变有两个效应：一是发展中国家的高级人才向美国以外的其他发达国家的流量增加。这就是说，发达国家对发展中国家人才的争夺加剧，发展中国家在国际人才竞争中面临更加不利的地位；二是发达国家对发展中国家高级人才采取选择性的优惠移民政策，使得高层次人才移民在移民中的比例越来越高，这会大大削弱发展中国家的科技创新能力。

No2. 渠道多样化

在贸易和投资全球化的推动下，高级人才跨国流动的渠道不断扩大，形式逐渐增多。

一是通过学习、培训、学术交流和研究等活动产生的跨国流动，主体是各国的留学生、访问学者以及到国外大学和研究中心工作和从事研究活动的研究人员或科学家。

二是国际直接投资和其他商务活动产生的跨国流动。这里主要包含两部分人，

一部分是到国外投资设立企业的企业家,另一部分是在跨国公司的分公司之间流动的经营管理人员和技术人员。

三是政府间的人员交往而导致的跨国流动。这部分人主要是政府的官员和外交官,他们的流动一般都是短期的。

四是一些国际组织在全球招聘专业人才到其组织工作。由于国际组织的总部大都位于发达国家的首都,所以从人才流动的方向看,国际组织吸引了很多发展中国家的高级人才流向发达国家。

五是一些国际文化交流活动和国际体育竞技活动产生的跨国流动。这些人员主要是一些文体工作者,如音乐家、歌唱家、作家、画家和运动员。

No3. 流动时间短期化

根据迁移时间的长短,高级人才跨国流动可以分为永久性迁移和暂时性迁移。进入新世纪,高级人才跨国流动的一个重要特点是暂时性流动增加。例如,2000到2002年,在48000个暂时性技术移民中,有70%是高级人才。

短期跨国流动的高级人才主要是留学生、访问学者和在跨国公司内部流动的经营管理人员等。以上人员短期流动增加的原因有三:一是教育国际化以及各国为培养国际化人才积极鼓励本国学生出国留学,导致留学人员和访问学者大大增加,这些留学人员中越来越多的人在学成后选择回国。二是各国尤其是发达国家大大增加了对科技研发的投入,吸引了国外大批高级人才到其大学和研究机构从事研究活动。而研发活动的国际化使各国加强了在研发方面的交流与合作,特别是科技人员的交流非常频繁。另外,许多跨国公司为了使产品更加符合当地市场,在国外设立许多研发中心,使得研发人员跨国流动增加。三是全球直接投资快速增长,特别是占全球直接投资80%的跨国兼并在过去十年增长了将近10倍,从而引起跨国公司在全球范围内重新配置管理人员和技术专家,公司内部跨国流动的人员大量增加。高级人才短期跨国流动的增加意味着“人才回流”和“人才循环”现象的增多,这为发展中国家采取有效政策和措施吸引更多的人才回国创造了条件。

No4. 利益共享化

从上世纪60年代以来,人们谈论高级人才跨国流动时主要是指“人才流失”,一国人才的净得就是另一国人才的净失,高级人才的输出国和输入国之间是一种

零和竞争关系。“人才流失”概念最初用于强调欧洲特别是英国的人才流向美国，后来主要用于强调发展中国家人才向发达国家的流失，并由此导致人力资本存量减少和经济发展能力的降低。国际劳工组织的一份研究指出“人才流失会引起教育、投资和人力资本的损失，从而必然减慢南方国家的经济增长。”

进入新世纪以来，国际社会特别是学术界越来越多地开始讨论高级人才跨国流动产生的积极影响，也就是说，高级人才的跨国流动不仅仅给输出国带来了损失，也同时带来了许多收益，即“人才收益”。

一是高级人才跨国流动会促进输出国人力资本的形成。既然国外的教育回报更高，高层次移民的成功会提高人力资本的预期收益，这就会刺激国内更多的人投资教育，也会激励国内学生追求更高的教育水平。另外，在一国高级人才外流的同时，许多国外高级人才也流入该国，实现了“人才交流”，增加了人力资本的存量。

二是高级人才跨国流动会促进输出国的科技创新。一方面回国的高级人才带回他们在国外获得的新技术和管理能力，建立与国外科研机构和知名学者的交流网络，实现技术的扩散；另一方面高级人才即使移民到国外，由于与国内千丝万缕的联系，通过回祖国进行学术交流或访问，也可以实现知识的转移。

三是高级人才跨国流动会促进输出国的经济增长。移民国外的高级人才往往成为移出国和移入国之间建立和加强投资和贸易关系的桥梁，从而促进外国投资及国际贸易的增长。另外，高级人才往国内的汇款，也会对国内经济增长和国民生活水平的提高产生一定影响。

No5. 管理国际化

高级人才的跨国流动和国际贸易、国际金融一样是一个全球性现象，其问题只有通过各国共同努力才能得到解决。但直到上世纪 90 年代，高级人才的跨国流动都还没有进入全球的议事日程，也没有成为联合国首要关心的问题。各国对高层次人才跨国流动也采取一种自我管理的方式，根据自己的需要制定吸引国外人才或减少本国人才外流的政策，各国特别是发展中国家和发达国家之间没有形成一种对话和协调机制。这种各自为战的管理方式产生了三个后果：一是各自出台的政策因相互抵制而效果大减；二是因信息不对称导致全球高级人才供需不一致，造成大量人才浪费；三是高级人才跨国流动的 global 收益因发展中国家人才

过度流失而减少。

进入二十一世纪，对高级人才跨国流动进行全球管理，建立全球协调机制，减少高级人才跨国流动带来负面效应的呼声越来越高，并在这方面取得了巨大进展。联合国人权委员会指定一名大会报告起草人专门负责国际移民的人权问题；国际劳工组织在其 2004 年国际劳工大会上把国际移民作为其主题；前联合国秘书长安南 2002 年在他办公室下设立了一个移民工作组，并呼吁建立一个独立的委员会，对如何加强国际移民全球治理提供建议。

另外，一些旨在加强国际移民管理合作与协调的国际机构和机制逐渐建立并得到加强，如国际移民组织(IMO)成立于 1951 年，现拥有 105 个成员国和 41 个观察员国，全球有 4000 职员，在 100 多个国家设有办公室。

◆ 西方发达国家的引才策略

No1. 国际移民

许多国家对专业移民的流入减低限制。还有一些国家提供鼓励措施。德国政府让专业人士更易拿到签证；英国给技术移民发放工作许可；法国推出了“科学家”签证。很多国家都让外国学生毕业后容易留下来。爱尔兰政府大力招聘海外人才并卓有成效。

加拿大和澳洲长期实施“积分制”并推出新的激励机制。加拿大曾对从美国回归的本国公民试行免税政策，但意识到此举会鼓励短期回归移民而作罢。最近加拿大又在安省积极尝试推出“人才回流”(Brain Gain) 试验计划，即在国外工作的加拿大人，可为非加籍配偶或子女申请工作证，使得一家人返回加国立即可以工作，以此促进在海外工作的加国人回流，并将一技之长带回本国，为本国经济发展作出贡献。

迄今为止最为雄心勃勃的国外引才计划：新加坡。李光耀长期认为“培养人才是使社会转型，国家腾飞的催化剂”。最初新加坡吸引移居海外的本国人士回国，现今则直接进口国外人才。

在新加坡，与移民部门有问题的公司仅占 5%，而这一比例在中国是 24%，在美国是 46%。新加坡尤其重视科技人才，特别是生化科技人才。在新加坡克隆研究所的 170 位研究人员当中，120 个是外国人。

合理的政府政策与经济的自由化能够创造奇迹，正如爱尔兰经验所显示，几

个世纪来的人才出口国如今成为人才进口国。英国在从支持移民政策的工党于 1997 年执政以来，来自发达和发展中国家的技术移民大幅提高。技术人才的比例从 1991 年的 7% 增至 32%。

在人才竞争中最具潜力的是那些早年出国、事业有成而对故国怀有眷恋的移民。中国和印度急于模仿爱尔兰的成功经验，但中国更加努力一些。各级政府官员大力吸引海外人才，以实现人才强国的目标。他们推出一系列令人难以置信的诱人条件，从较大的公寓住房，到小孩进入最好的学校；从专车接送送到各种头衔都有。中科院设立待遇丰厚的“百人计划”，中组部推出层次更高的“千人计划”，北京在加州硅谷有办事处，上海则建立人才市场。

2000 年后回流人数急升。90 年代末期，回中国人员的年增长率是 13%，2001 至 2002 年间，这一比率猛升到 45%。这一切又正与硅谷泡沫的破灭和人才流向的变化相吻合。仅 2006 年一年，约有 35,000 人回国。

尽管人们对“海龟”质量有所怀疑，愈来愈多证据显示，中国正沿袭南韩和台湾的模式，首先吸引本国移民回归，再从全球争夺人才。

No2. 争夺海外学生

许多国家视大学为争夺人才的机器，不仅因为它们根据能力选拔学生，而且这些学生又带来各种各样的利益，从花钱刺激消费到提供廉价研究劳动力。法国把外国学生的比例从 7% 提高到 20% 作为目标。德国则致力于创建日耳曼常春藤联盟，以及使德国的学习国际化。两国都提供大量的英语课程。

在新加坡，部分是由于政府高额补助，公立大学中外国学生占到学生总数五分之一。加拿大安省最近也加入了这场没有硝烟的战争。安省誓言要把现有的国际学生增加一倍，并向其中最优秀的学生提供高达 4 万加元的奖学金。

澳大利亚和新西兰都为外国学生安排了从大学到劳动力，再到永久居民的过渡。而中国，则全力以赴打造世界一流大学。

多年来，许多外资企业，为了寻求高质量的中国技术人才，纷纷进入中国高校以多种方式挖掘人才。仅清华、北大两所大学的奖学金名单中，奔驰、通用电气、IBM、三星、摩托罗拉、宝洁等近百家国际知名大企业尽在其中。

现在，发达国家已不仅仅局限于争夺现成的人才，而是把人才争夺战的目标放在了中小學生身上。他们不仅要寻找人才的苗子，预订儿童中的天才，甚至还

给正在上学的初中生“预付工资”。英特尔公司与中国科协达成正式协议，由英特尔公司资助中国中学生代表队赴美参加被称为“小诺贝尔奖”的英特尔科学天才选拔赛，奖金总额达到 120 万美元。

◆ 中国在海外的人才及政策

1979 年 1 月，中国副总理邓小平出访美国。据统计，从 1978 年到 2010 年，有 150 万学生学者留学海外，其中约 50 万返回中国。留学生逾期未归，当时是受到诟病的。邓小平在 1987 年第十一号中央文件公开批评这一现象。1988 年国家教委强令大学讲师（大多拥硕士学位）把他们的因私护照改为因公护照，因而使他们得到受限制的 J-1 学生签证，而不是更为灵活的 F-1 签证。

有关争议持续。时任党中央总书记的赵紫阳，主张以长远眼光看待留学生现象，认为短期人才流失是中国人才在海外的储存。国家科技部支持派送更多留学生，因为他们所受的现代科研培训有利中国科技发展。而教委因顾及面子，则较保守。

1989 年成为转折点，在这样的氛围下，不难想象，很少留学生考虑回国。这一趋势引起中国领导人的注意。邓小平号召留学生回国帮助国家建设。

1992 年中组部为此出台了一系列鼓励和支持留学人员的政策，被当时的教委主任李铁映概括为“支持留学，鼓励回国，来去自由”，并成为 14 届党代会官方政策。这一政策及一系列相关创新，体现了对待留学人员的灵活性。1996 年，教育部外事办开始鼓励留学人员短期回国，从海外服务国家。国家主席江泽民在 15 届党代会上重申了这一号召。

2001 年，中国加入世界关贸总协定。对国际人才的需求迫在眉睫。2002 年 10 月，鉴于多数留学人员居住海外的事实，北京采纳了迄今为止最为灵活宽松的政策：必须鼓励海外留学人员参与祖国的发展。这就把原本负面的海外教育政策赋予正面内涵，留学人员仍然能够为强国的目标服务。像许多发展中国家一样，中国接受了“海外散居模式” (Diaspora Model)，鼓励在海外定居的留学人员为祖国服务。同时，原本“人才流失”的现象发生了戏剧性的转变。在 90 年代末期，回国人员的年增长率是 13%，2001 至 2002 年间，这一比率猛升到 45%。仅 2006 年那一年，就约有 35,000 人回国。除了国家政策的作用以外，包括 985 项目（打造世界一流大学）、“长江学者计划”、“千人计划”等，有两个因素至关重要：一

是 30 年经济发展的成就缩小了中国与发达国家的生活水平的差距，为出国留学人员创造发展机会；另一个直接的契机是中国于 2001 年加入世贸。世贸使得留学人员的海外教育、经验、法律知识等，在中国更有市场和价值。在中国大力主张技术升级、全球竞争背景下，如何吸引和挽留海外人才的任务，显得尤其迫切和艰巨。应当指出，“长江学者计划”、“千人计划”等虽有重要指标意义，但市场力量发展的需要，才是人才流动最决定的因素。

参照发达国家的引才策略，中国不光要吸引华人人才回流，还要把目光放到全世界延揽国际性人才，因为中国的海外人才总数毕竟是有限的。这就要求实行更开放的移民政策，提供更多减免税率、方便签证和简化手续等便利，建立技术移民体系（“中国绿卡”与“双重国籍”）。目前中国的 5 年多次往返签证针对的人群还是很有限的，相比之下，美国 10 年多次往返签证的获得条件更加宽松。中国内地目前还没吸引到长期居住和工作的诺贝尔奖获得者。政府和科研教学机构可以邀请这些高端人才定期来中国访问或建立研究中心。



◇ 黄旭教授讲座一

《科研的海市蜃楼：西方领导学前沿理论在中国的实践》

➤ 主讲人：黄旭 教授（香港理工大学）



Huang Xu

黃旭

Department of Management & Marketing

管理及市场学系

Professor and Head of Department

教授及学系系主任



- 简介：

正教授，香港理工大学管理及市场学系系主任，香港理工大学工商管理博士项目（DBA）执行主任，管理及市场学系博士项目负责人。

黄旭教授在国际一流与著名期刊发表论文已超过 40 篇，是组织行为学研究领域具有国际影响力的重要学者，一直活跃于国际与地区学术界，担任多个国际期刊的论文评审工作。

- 研究兴趣：

- 授权
- 领导力
- 跨文化组织心理学
- 中国管理问题研究

.....

- 地点：公共管理学院 206 室
- 时间：2011 年 10 月 24 日 14:30
- 内容概要：

世界经济不断发展，科学技术日益更新，在给全社会带来巨大财富的同时，这些进步也给社会带来了更多的不确定性，尤其是管理界，究竟什么样的管理才

是目前最好的管理，至今没有定论，同样，什么样的领导行为或领导风格才是最佳的，也没有统一的意见。

中国的领导学理论源远流长，但改革开放以来以西方的领导学理论为主。过去三十年中国在运用领导学理论方面有很多实践，也有很多不足。黄旭教授讲座以西方领导学前沿理论在中国的实践为主题，内容上分为西方领导学理论介绍、领导学理论在中国存在的理论基础，以及对激励型领导的实际研究情况和建议几部分。

◆ 简介

西方领导学理论主要讲如何激励员工，认为领导是激励员工的主要因素。但是西方所有的领导学理论是在西方的文化背景下建立起来的，而且注重以人为本，讲求平等，与中国不同。中国式的管理用中国传统思想教管理，不是主线，企业管理还是以西方理论为基础。

◆ 领导学理论

在中国用的最多的是：变革型领导理论、参与型领导理论与授权型领导理论，这三个理论总称为激励型领导理论，目的是如何激励员工。

No1. 变革型领导

Burns 于 1978 在其著作《Transforming leadership》一书中，试图回答为什么有些领导能改变社会，有些却被推翻。1985 年，Bass 首次将政治学的领导放到企业上来讲，认为变革型领导存在于任何组织中，并将“Transforming leadership”改为“Transformational leadership”。之前的研究表明，变革型领导对企业各个层面都能产生好的影响。

No2. 参与型领导

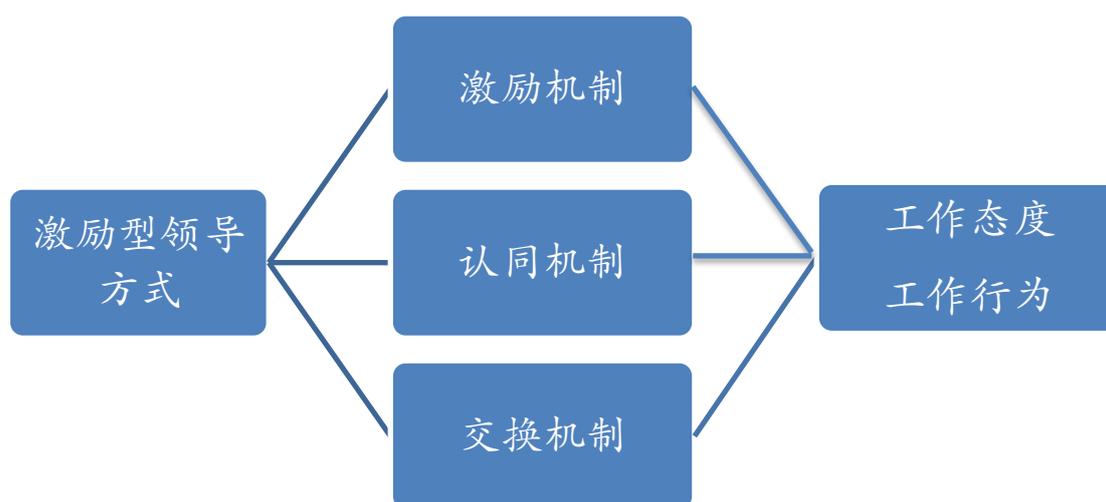
参与型领导就是领导通过关注、支持等一系列行为鼓励员工参与决策。西方从 1938 年开始做实证研究，发现参与型领导对下属有影响，但影响非常小。

No3. 授权型领导

授权型领导理论（2000 年提出）是最新的，与参与型领导相比只增加了几个行为，领导除了参与以外，还以身作则、信息共享、指导和关爱。授权型领导也会产生正向激励。

No4. 心理机制

为什么这一系列的领导行为可以使员工有更好的表现。西方做了很多研究，认为主要通过三个心理机制---激励机制、认同机制、交换机制，影响员工的心理状态，使他们获得内在激励，认同领导，进而进行社会回报。



◆ 领导学理论在中国存在的理论基础

在中国，怎么运用西方领导学理论？合不合中国的实际？

绝对普适主义认为领导的概念在所有的文化都是一样的，这是西方的主流思想。对立派个别文化主义认为，每一个地区做出的理论只能适合那个地区。在中国，由于中国人习惯被压迫，不期望有变革型领导，所以认为中国没有变革型领导。

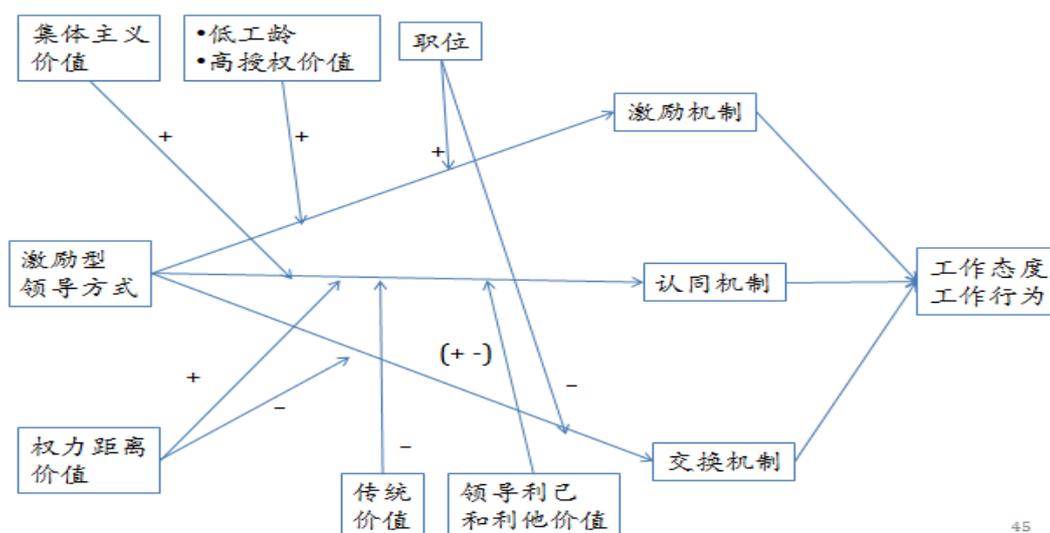
黄教授的观点是，人们的心理状态、对事物的反应类似，但呈现形式、反应程度不同，变革型领导并不是西方的东西，中国也有。只是西方认为是变革型领导的行为，中国可能认为不是。比如，变革型领导的内容包括爱护员工，中国则叫仁爱，都是变革型领导的部分。所以理论上不能照搬，要做一些本土化研究。

◆ 中国激励型领导的实际研究情况

目前关于中国激励型领导的研究主要有 23 篇文章，研究发现激励型领导在中国出现了，但是不稳定，领导对员工采用这三种方式，员工不一定能感到激励，但是员工会认同领导。

总体来说，中国激励型领导方式分三种，可以使员工的工作态度和行为提高，主要通过认同机制、交换机制发挥作用，激励机制不如前两者明显。在这其中有很多调节变量，比如，激励机制受很多因素影响，对职位高的人激励作用大，对基层员工不那么强烈，对新人的激励作用也比较大。

激励型领导在中国的效用



未来的研究需要更多注重本土概念研究，像真诚管理、参与管理方面的研究很少，也可以加强研究。我们要通过研究探寻中国式的激励型领导方式。



◇ *Sung Min Park* 博士讲座一

《公共人力资源管理研究前沿 (Frontiers of Public HRM Research)》

➤ 主讲人: Sung Min Park 博士 (韩国成均馆大学)



Sung Min Park 博士
Department of Public Administration
& Graduate School of Governance
公共管理系和管理研究所
Assistant Professor
助理教授
Sungkyunkwan University
成均馆大学



SUNG KYUNKWAN UNIVERSITY
Graduate School of Governance

- 研究兴趣
 - 公共人力资源管理
 - 公共管理
 - 领导力
 - 组织行为
 -
- 教育经历
 - 韩国延世大学, 政治学系 (学士)
 - 美国哥伦比亚大学, 国际与公共事务学院 (硕士)
 - 美国佐治亚大学, 公共行政与政策学系 (博士)

- 地点: 公共管理学院 211-2
- 时间: 2011 年 11 月 11 日 15:00-17:00
- 内容概要:

韩国成均馆大学 (韩国排名第 5 的综合性大学) 公共人力资源管理助理教授 Sung Min Park 博士及其助理 Min Young 于 2011 年 11 月 10 日至 11 月 12 日来我院访问, 并于 11 月 11 日下午 3:00-5:00 在公管学院 211-2 举办题为《Frontiers of

Public HRM Research》的讲座，引发了强烈反响。我院秘书长苗青副教授为本次讲座的主持人。

Park 博士的研究方向主要集中在公共部门动机、公共部门领导、公共部门人力资源发展以及组织结构和文化等领域。此次讲座的主题主要围绕“动机和公共管理”展开，他援引西方经典文献，将工作动机分为理性动机、规范动机和情感动机，随后介绍了公共服务动机（PSM）与公务员管理的相关研究成果。

Park 博士回顾了过去三年，他所发表的论文以及主要内容。2007 发表于 ROPPA（Review of Public Personnel Administration）的文章指出了公共服务型动机（PSOM）可以提高组织承诺，特别是情感承诺和规范承诺。2008 年发表于 IPMJ（International Public Management Journal）的文章《Leadership and Public Service Motivation in U.S. Federal Agencies》指出高变革型领导与高公共服务型动机之间具有正相关，并关系到组织产出。其发表于 PPM（Public Personnel Management）的文章《Driven to Service: Intrinsic and Extrinsic Motivation for Public and Nonprofit Managers》表明有四种不同的动机结构，在公共组织管理和非营利组织管理中并没有明显差异。此外，Park 博士还介绍了 5 篇与 PSM 相关的文章以及未来的研究进展，对听众启发颇大。

最后，Park 博士介绍了论文发表在 SSCI 的方法。第一，先把关于中国的研究对象设定下来，并且对比海外事例进行深层次分析。第二，在研究论文主题时，先研究以前的研究项目，了解此前没有研究到的领域。第三，写论文时，确认能够用英文完整的表达出含义。第四，完成论文后，确认自己论文的主题符合哪一份学术杂志。第五，审议论文期间，把长期的论文审议及修改当成提高论文水平的机会。当然，最重要的还是：选题好，实施好，方法好。

讲座结束后，围绕讲座主题，参加者们与 Park 博士进行了广泛交流，内容涉及研究方法以及论文发表方法等。苗青副教授还以自身的研究为例与 Sung Min Park 博士进行了深入的探讨。

在阴雨绵绵的杭州，Sung Min Park 博士此次来访为我院呈现了一份公共人力资源管理研究的知识盛宴，也为进一步拓展中韩两国的多层次学术合作奠定了良好基础。

➤ Sung Min Park 博士研究成果:

1. PSM Research 1:

Park, S. M. & Rainey, H. G. (2007). ROPPA. pp. 197-226.

- 公共服务型动机可以提高组织承诺，特别是情感承诺和规范承诺

2.PSM Research 2:

Park, S. M. & Rainey, H. G. (2008). IPMJ. pp. 109-142.

- 高变革型领导与高公共服务型动机之间呈正相关，并关系到组织产出

3.PSM Research 3:

Park, S. M. & Word, J. (2009). ROPPA. pp. 103-133.

- 实证比较公共部门和非盈利部门工作参与水平的不同

4.PSM Research 4:

Park, S. M. (2010). PMR. pp. 403-437.

- 用代理理论、验证性因素分析、分层回归模型和结构方程模型探讨人事改革对佐治亚州的影响

5.PSM Research 5:

Park, S. M. & Word, J. (2012). PPM. Forthcoming.

- 研究表明有四种不同的动机结构，在公共组织管理和非营利组织管理中无明显差异

6.PSM Research 6:

Park, S.M. (2011). ARPA. pp. 1-29.

7.PSM Research 7:

Park, S. M. & Rainey, H. G. (2012). IJHRM. Forthcoming.

- 研究测试两种不同的工作动机（内在动机和外在动机）的影响

8.PSM Research 8:

Park, S. M. & Joaquin, E. M. (2012). IRAS. Forthcoming.

- 用实证的方法，检验新公共管理及其人道主义的价值

◇ 专家观点—人才环流与共享¹

No1. 海鸥一族

海鸥一族是“人才环流”群体的典型代表，随着国际产业分工协作和跨国企业的崛起，当跨国企业为了使业务接近重要消费市场，或转移生产基地到海外廉价地区，或为了“走出去”进行海外扩张，就会让人才流向工作所在地，“人才环流”便成为了大规模的趋势。同时，不仅仅是投资银行家、企业家，还包括许多外交官、学者、科学家等，海鸥或者说“空中飞人”已经形成一个颇具规模的群体。

在留学生、移民当中，相当大的比例都在进行这种“循环流动”。多伦多大学 2007 年发布的华裔移民跨国创业与经营的研究报告，指出在加拿大的华裔移民企业家当中，绝大多数人都在加拿大与他们的原居地之间循环流动。以开展跨国经营为主的企业家有 42%。他们的平均企业年收入 30%来自于国际贸易，其中有接近 75%的华裔企业家曾协助过加拿大企业到中国拓展市场，或者协助过中国企业来到加拿大发展。

国际化的背景和视野，精通外语，熟悉国际游戏规则，持有多国护照，具有跨国界和文化操作处理能力，这些通常被看作海鸥或“人才环流”群体的显著特征。《福布斯》亚洲版将杨元庆评为“2008 年年度商业人物”时就评价说，杨元庆和联想的成功就在于建立了跨越东西方的国际化商业模式，“他们独创了一种跨越文化藩篱的全球商业模式，并由此产生一种不寻常的、非东方或非西方的东西。这对许多正在施行全球化扩张的公司来说，是个难得而永恒的借鉴。”

杨元庆成为海鸥的过程，是联想国际化的缩影。2004 年，联想董事会经过 4 个月的研究，最终决定批准以 12 亿 5 千万美元收购 IBM 个人电脑业务，正式向海外大规模进军。当时，联想的年营业收入不到 30 亿美元，几乎全部来自大中

¹节选自《全球最稀缺资源的争夺战：人才战争》，作者王辉耀

华地区。2007年，联想年营业收入已经超过160亿美元，60%来自大中华以外的国家和地区，已经被当作中国民族企业走出去和国际化的榜样。

同时，即使没有现实的需要，日渐激烈的全球化竞争，也导致越来越多的企业将国际化素质当作雇员素质的重要指标，并越来越重视全球招聘人才。即使在相对保守的东方，外籍CEO越来越多。日本日产汽车公司的CEO卡洛斯·戈恩就是法国人，黎巴嫩后裔，出生于巴西。日本的索尼公司还于2005年3月7日任命了具有英、美双重国籍的霍华德·斯金格出任董事长，使索尼“掌门人”交椅上59年来第一次出现一个金发碧眼的西方人。在过去五年，标准普尔500指数企业(S&P 500)中拥有国际经验人数的比例，也从26%增加到34%。同时，企业的人才培养也开始习惯将一些骨干雇员派往海外拓展经验，甚至将跨国外派当作晋升高级管理层的必要程序。

世界著名猎头公司海德思哲国际咨询公司的中国区董事长郭皓就称：“如果一个人没有经历过跨地域的文化，没有在不同的非商业文化里生活和工作过，就不能算真正的国际经理人。”

No. 2 政府决策对于企业吸引人才至关重要

有一种比较常见的看法，认为跨国企业的人才竞争以及由此引发的“人才环流”，与政府无关，是企业或市场自己的事情。这是个明显错误的观点，例如“人才环流”跨越国界所需的签证或护照，批准权并不在企业手上；各国政府个税的起点、比例、最高税率等不同，也会影响企业在不同地区招聘以及使用人才所付出的成本。因此，无论是国外企业“请进来”还是本土企业“走出去”，政府的税务优惠、放宽对入境签证的限制都能发挥积极甚至关键的作用。

全球四大会计师事务所之一毕马威2008年在审计各国税务时就发现，全球人才战争以及人才流动性的增强，正迫使各国政府进行税务竞争。在过去六年，世界最高个人所得税的税率平均下降了2.5%。在接受他们调查的87个国家当中，33个在过去6个月调低了个人所得税税率，只有7个国家出现税率上调。他们还因此认为，中国日渐成为各公司拓展新业务的首选地点，如果能够推出税务优惠以及调整移民签证制度，将更有利于相关人才流向中国。

目前中国的个人所得税，最高税率为45%，远高于新加坡20%和香港的17%，极不利用吸引海外高层次人才来中国工作。我在和UT斯达康公司前CEO吴鹰聊

天的时候，他就表示 UT 斯达康公司在高峰期曾经聘用了数百位海归，但高税率一直是该公司聘用高层次人才障碍。

我认识的另一位海归—德意志银行大中华区主席张红力，也是全国政协委员，就在两会上提交议案，希望降低个人所得税，以吸引更多的国际人才。他根据自己的经验指出：“如果你是跨国公司亚太区总部的负责人，你到中国内地工作就会多缴三倍的个税，你会不会愿意把家搬到内地来？会不会积极建议和推动将地区总部设到北京或上海？这是一个很现实的问题。……（我国现行的个人所得税政策）一方面，动摇和削弱了跨国高级人才和留学归国人员在华长期工作的决心和意愿，影响了跨国公司将区域总部或管理中心迁往内地的进程，更不利于高级人才的引进；另一方面，也造成了不少内地优秀人才的出走和个税流失……（人才离开中国），个税也就根本无法收入国库。结果是既丢西瓜，又丢芝麻。”

在毕马威的调查当中，大多数中国公司都希望政府推行政策鼓励企业在其国内发展，并允许从海外任何国家录用优秀人才建立自己的员工团队。而在税收上，85%在中国有业务的公司都乐于接受通过税务优惠帮助企业吸引人才的做法。此外，50%受访者认为政府应当通过税务优惠吸引人才。毕马威中国的税务合伙人符碧琴表示：“中国的受访者认为，政府在吸引企业和人才方面的作用至关重要。”

毕马威亚太地区税务主管龙恩来也指出：“根据我们的调查结果，部分国家存在巨大的本地技术人才缺口。与亚洲其他国家相比，澳大利亚、中国、香港和新加坡面临本地经理人才短缺的公司数量更多……由于本土人才缺乏，某些‘投资热点地区’的公司并未取得预期的效率或业绩。这些公司希望通过吸纳国外人才来弥补差距。但政府必须承担起为人才市场注入灵活性以满足业务需要的责任。”

前微软副总裁李开复离开微软加入谷歌时，曾引发一场官司。出生于中国台湾的李开复一直很佩服微软的创始人比尔·盖茨，在谈及比尔·盖茨时，他很喜欢引用一个经历来表达比尔·盖茨对中国的深刻了解。那是他刚来北京担任微软亚洲研究院院长的时候，第一次去向比尔·盖茨汇报工作，谈话接近结束时，盖茨突然问出了一个这样的问题：“你在北京是怎么解决户口问题的？”

“当时我被吓了一跳，几乎回答不出来，说你怎么知道什么是户口。”李开复回忆说。后来，还有一次他向比尔·盖茨介绍在中国的公司招聘了 20 名很优

秀的大学生时，比尔·盖茨又表示关心说：“那他们的户口都解决了吗？”

李开复或许只是想表示比尔·盖茨熟悉中国，然而，却透漏了一个信息：即使微软这样的公司，即使比尔·盖茨和李开复这样的高管，都会因政府的政策而受到影响。甚至看上去与国家重视人才无关的户籍问题，因为中国的户籍制度属于过去的计划经济时代，不利于人才流动，可能影响到企业的人才招聘。

No3. 鼓励人才环流的必要性

从政府的角度来说，发展中国家和新兴国家也确实需要一批人才留在最发达或技术最领先的国家，掌握最新技术与经验，将其传递回国内。也需要一批族裔人才滞留在海外，引导原籍国的企业出口与外包，推动文化传播。当然，也还需要一批本土人才充当“企业走出去”、“文化走出去”的开拓者。

对于留学生来说，人才环流的直接影响就是产生了一大批“海鸥”。2008年10月11日，我在加拿大多伦多参加了怀雅迅大学商学院国际研究中心主办的第二次海鸥创业论坛，在论坛上我还特意做了“海鸥回国创业现状与展望”的演讲，就特意举例指出：中国教育部在2000年某项调查中就发现，551位在13个工业园区设立企业的海归当中，只有44%的人基本居住在国内；而在国外的华裔移民也是如此，多伦多大学2007年发布的华裔移民企业家研究报告就统计，加拿大在中国出生的华裔企业家当中，有42%会开展跨国经营业务，这当中四分之三的人曾协助过加拿大企业到中国拓展市场，或协助中国企业来加拿大拓展市场。人才环流的趋势正在日益增强。

“对于像我这样的人，留在国外可能起的作用更大。”现任德国一家大学副校长的丁先春博士就曾经说：“我在学校主管科研，学校里的100多个科研项目都由我管理，这是一个群体优势。我可以做中德技术交流的桥梁。我所在的这个位置比我单枪匹马回国来，再去与国外交流要容易得多，也比我一个人回国做出的贡献大。国外先进的不只是技术，管理更为突出。我在德国可以为中国引入先进的技术，帮助联系交流合作，起到一个窗口和桥梁的作用，比我回国成为一个单方面的技术人才对中国的作用其实更大。”

经常在国内、国外飞来飞去的卢伟博士则对媒体表示：“电信业是一个飞速发展的产业，在这一行中，一个星期知识就会更新。如果我放弃了在硅谷的工作回国来，就等于放弃了信息源。可是没有更新的知识，很快就会落后、死亡。所

以我不能放弃硅谷。但是这也并不等于就不回来创业了，政府现在对高科技产业的支持和重视我们都能感受到，北京的环境也很成熟，现在不少学子都觉得最好的方式就是经常来回，把先进的知识技术带回来，让国内和国际之间密切沟通。这不仅能让我国仍不先进的技术有较快的提高，又能保留自己现有的研究条件不至于落伍。而且这样生活、子女、家庭等一系列问题都能迎刃而解。”

一般来说，当两个国家经济、产业结构存在差异甚至能够互补的情况下，人才“环流”的共赢效益会很明显：人才环流成为互通有无的桥梁，帮助缺乏资金和技术、却拥有劳动力和能源的国家获得产业转移的机会；帮助拥有资金和技术、却缺乏劳动力和能源的先进国家进行产业转移；最后，也帮助人才自身获得了良好的事业发展。因此，人才环流的“共赢”效应多发生在发达国家与发展中国家、新兴发展中国家与落后发展中国家、能源缺乏国与能源富裕国之间。

No4. 人才环流的门槛

联合国定义的人才环流中不包含海外人才短期回国访问，而基本上在海外定居。时间比例是个关键词，人才环流的群体必然经常性地往返于两个或多个国家之间，一般拥有多国的国籍、永久居留权、长期签证。因此，简化国籍、绿卡、签证等移民与入境制度，是“人才环流”必不可少的保障。

“人才环流”与人才的“回归”或“归化”相比，区别在于这种人才流入不但不一定是永久性，而且从现状来看就充满了不固定的因素。因此，人才往往会对一个国家的国际地位、政治体制、人文环境、经济发展不那么挑剔，甚至不介意政府腐败、社会动荡、科技落后，而这些往往是人才流失的重要原因。因此，即使最极端贫穷落后的国家，都能通过放宽对国籍、绿卡、签证的限制，而有效地推动“人才环流”的发生。英国公众政策研究协会(IPPR)的研究也指出：“人口流动的门槛越低，永久移民的人就越少。”

国籍和签证无疑是人才环流的最基本门槛。为不使这些移民入境制度成为人才环流的障碍，欧盟就致力于使 27 个成员国的人才能够在整个欧盟区域内自由流动与工作，不受国籍限制。与此同时，还针对非欧洲国家的人才推出了“蓝卡计划”。只要有欧盟成员国认可的大学文凭或至少五年的工作经验、在欧盟成员国境内找到固定工作、薪金是该国同等职种平均薪酬 1.7 倍就可以申请。

“蓝卡计划”不同于工作签证，获得者不但如当地公民一样在家属团聚上不

受限制，可以自由更换工作。而且在一个欧盟成员国工作满 18 个月后，就可以申请去任何另外一个成员国工作。当然，也不等同于绿卡，因为这一计划只是为了推动“人才环流”，签证有效期一般为四年。欧洲议会也声称：“（蓝卡计划）既不会造成其他国家的人才流失，也不会使蓝卡持有人享受到比欧盟成员国公民更高的待遇”。

如果发展中国家推动人才回归，过于设置高门槛，例如要求在国籍必须“二选一”，放弃外国籍申请本国籍才能不受限制地发展。结果就必然是“水往低处流，人往高处走”。大多数人才都只会选择发达国家。即使那些本土出生、事业有所建树、深怀民族情结的海外族裔人才，让他们放弃一切回到更为落后的祖（籍）国，对于大多数人来说也是艰难的选择。这并不仅仅是“爱国”所能简单解释的问题，人才回归如果得不到合适的使用，或者祖（籍）国不具备发挥其才能的基础，回归将成为输出国、接纳国、个人“三不赢”的局面。

如果发展中国家对于非核心、机密领域的海外人才放弃这种想法，从强调“人的回归”过渡到“才的回归”，情况就不会那么糟糕。散居在海外的族裔人才，会很愿意与祖（籍）国进行项目合作、技术交流、回国投资创业、在海外为祖（籍）国的企业效力。如果不具备回国的条件，这些人才虽然会继续滞留在先进的发达国家，但保持处在技术潮流前沿，等到祖（籍）国具备产业基础时再回归，那么在海外的经验积累也会成为一笔宝贵的财富。

对于来自发达国家的外国人才顶尖来说则更是如此，如果不以放弃本国籍为前提，尽管目的国落后贫穷，只要有利于他们的事业发展，排斥的可能性将大大降低。如果设置投资几十万美元、创造就业岗位、具备高技能等门槛，这种放宽绿卡和入籍的限制，则必然给发展中国家带来极大的贡献。因此，简化入境签证，提供人才获得绿卡和入籍的渠道，也是吸引外国投资以及跨国企业进入的重要手段。