

## 编首语 Preface

绍兴市是民营企业发展活跃、对外贸易较为发达的地市，民营经济总量占经济总量的95%以上。因此，在经济全球化背景下，民营企业人才的国际化问题，关系到绍兴民营企业的成长、战略性新兴产业的发展、区域经济的转型升级。

近年来，绍兴市对民营企业人才国际化问题给予极大的关注，在提高民企人才国际化方面做了许多有益的探索。主要做法有：海外合作交流活动品牌化、海外高层次人才政策特区化、国际人才工作载体创新化。民营企业人才国际化的实现模式有：海外智力引入式、项目合作推动式、战略合作促进式、海外投资提升式、长效培训深化式、海归创业引聚式。

当然，民企人才国际化的进程中还存在一些不尽人意的问題。通过总结，今后绍兴将实施更积极的民营企业国际化人才引进策略，构建更有效的民营企业与国际化人才对接机制，建立更完善的民营企业国际化人才培养机制，建立更健全的国际化人才激励保障机制，继续优化国际化人才的综合环境，进而推进绍兴民企的更好发展。

另外，本期还介绍了上海交通大学科技政策中心执行主任朱军文博士谈海外归国高层次人才的迁移规律与政策环境研究思想。

## 专题研究

# 绍兴民营企业人才国际化的实践与探索

绍兴市委组织部

企业是人才最为重要的承载平台，人才国际化战略的推进必须以企业为主体。绍兴是全国民营企业发展活跃、对外贸易较为发达的地市之一，民营经济总量占经济总量的95%以上。在经济全球化背景下，绍兴民营企业的成长、战略性新兴产业的发展、区域经济的转型升级离不开民营企业的国际化，而民营企业国际化的关键是人才国际化。

### 一、绍兴民营企业人才国际化的主要做法

绍兴市委、市政府高度重视国际化对区域经济发展的作用，以相关政策措施为引领，充分发挥企业和社会各界的积极性、能动性，为民营企业人才国际化营造了良好的环境。

#### (一) 海外合作交流活动品牌化

1. 深入实施绍兴市“330海外英才计划”。2010年以来，连续三年赴美国、加拿大、欧洲等国家和地区开展招才引智活动，举办15场专题洽谈会，收集350多位有意来绍兴创新创业的海外高层次人才信息，并与一批海外社团协会建立了对接交流的渠道。邀请国家及省“千人计划”评委和国家863项目专家、风投机构负责人、相关行业企业家以及落户地分管领导组成评审组，先后开展六批“330海外英才计划”评审，427名海外高层次人才项目申报参加，195名海外人才入选，其中8名入选国家“千人计划”、22名入选省“千人计划”。到2012年底，已注册创办企业56家，注册资本总额3.69亿元，实现销售7.5亿元。

2. 精心举办“名士之乡”人才峰会。2010年以来，我市连续举办三届人才峰会，先后开展海外高层次人才创新创业大赛、院士专家和海内外博士绍兴行、战略性新兴产业企业与海外高层次人才对接洽谈、战略性新兴产业国际科技合作洽谈、人才项目与资本对接等30多项活动，共有140多名院士专家、600多名海内外高层次人才参会，与我市800多家企业对接洽谈，打造了“企业+人才+项目+资本”的合作交流品牌平台。截止目前，据不完全统计，历届人才峰会共有45个人才项目落地（不包括“330海外英才计划”入选人才），直接或间接产生经济效益14.1亿元。

3. 积极拓展海外进修培训渠道。印发《关于选派高层次人才赴国(境)内外进修深造的通知》,每年安排300万元的专项经费,面向企业、创新平台等择优选送60名左右的高层次人才和创新团队带头人赴国(境)内外著名高校院所、重点实验室进修深造。从今年起探索建立国际化技能人才培养机制,与德国等发达国家专业培训机构加强联系合作,通过聘请专家来绍实地培训、来绍设立分支机构、选派高技能人才赴国外进修深造等方式,加快培养一批具有国际认证资质的高技能人才。

## (二) 海外高层次人才政策特区化

1. 强化政策资助。对入选“330海外英才计划”A类、B类、C类的人才,分别给予500万元、300万元、100万元的创新创业启动资金,300万元、200万元、100万元的政府创投跟进,以及500万元、300万元、100万元的两年银行贷款贴息。对国家、省“千人计划”人才,在分别参照“330海外英才计划”A类、B类人才资助标准的基础上,再给予一次性100万元的配套资金。同时,实施“海外工程师”年薪资助制度,按企业支付给“海外工程师”年薪15%的标准,每年对企业最高给予20万元的资助。

2. 强化激励保障。去年全市人才专项资金投入达3亿元,占全市公共财政收入的1.1%,专门用于人才的引进、培养与奖励,其中市本级仅“330海外英才计划”引进人才政策兑现就超过5000万。强化人才住房保障,全市建成人才公寓42.6万平方米,投资1.2亿元建设3万多平方米的酒店式专家楼,启动高层次人才集中居住小区。出台《绍兴市高层次人才住房保障暂行办法》,海外人才可申购100-160平方米以上的人才住房,或给予60-100万元的购房补贴。

3. 强化联系服务。先后出台《绍兴市引进海外高层次人才服务工作机制》、《绍兴市高层次人才“绿卡”制度暂行办法》、《市委市政府有关人才政策兑现办理流程》,整合工商、财税、建设、教育、卫生等部门力量,为高层次人才在企业注册、政策兑现、住房保障、子女入学、医疗保健、出入境签证等方面提供专业化服务,积极营造拴心留人的良好环境。

## (三) 国际人才工作载体创新化

1. 加强大院名校共建创新载体。出台《绍兴市引进大院名校共建创新载体实施意见》,新引进大院名校共建创新载体30家,累计共建创新载体达122家。加强与中科院、工程院的合作,建立院士专家工作站32家,签约院士34名,柔性引进专家210多位,累计直接投入资金2.27亿元,申请专利255个,获省级以上成果奖励15个,制定技术标准43个,取得了较为显著的经济效益。去年以来,绍兴着力推进与美国罗切斯特大学的对接洽谈,拟于下半年建立罗切斯特大学中国研究院,打造具有国际一流水平的转化医学和生命健康科学高端人才集聚

平台。

2. 加强海外企业研发机构建设。全市已有绍兴县新天龙、上虞龙盛集团、嵊州巴贝、新昌新和成等多家企业在美国、意大利等国家建立了国外研发机构。

3. 加强人才工作驿站建设。构建产学研合作的新模式，依托绍兴文理学院建立高层次人才驿站，前期确定100个专项事业编制，为引进的高端人才参加职称评审提供便利。

## 二、绍兴民营企业人才国际化的实现模式

入世后，绍兴民营企业在发展中认识到国际化人才的重要性，通过各种方式吸引国际化人才为企业服务，其实现模式主要有：

### （一）海外智力引入式。

直接雇佣有丰富国际工作经验的管理人才和研发人才，可以为企业带来先进的知识、理念和技术，并有利于传授和影响其他员工。这种方式不受企业规模、发展阶段和所在行业的限制，可为企业引进不同类型、不同规模的国际化人才，形式灵活，操作简便，是最为常见的人才国际化模式。

如浙江小精农机制造有限公司和6位行业内掌握世界农机制造顶尖技术、已退休的日本技术专家石田伊佐男、矢野明宏等达成协议，长年驻厂，对新产品进行研制，保证了每年都有符合市场需求的新型农机具推向市场。海亮集团自2002年以来，先后引进近三十位外国技术专家，以访问工作的方式每次在公司工作两至三周，为公司在技术引进、工艺改造、产品改良等方面提供技术支持。一位法国工艺与模具专家对公司新生产的一种高性能材料的挤压模具提出了改进意见，并提出可选材料，按他的指导作改进后，为公司创造了数百万的价值。

绍兴民营企业一般通过熟人推荐引进海外智力，企业家的关系网络成为主要引才渠道。在医药、化工等技术密集型行业，行业聚会成为企业获取国际化人才信息的重要渠道。引入海外智力也可能存在以下问题：一，外来人才不熟悉企业情况以及忠诚度问题。熟悉东、西方国情的中国留学人才是个很好的弥补方案，来到中国的外国跨国企业也喜欢大量使用海归。二，影响本地员工的工作积极性。引入外部人才会冲击企业的薪酬体系和文化理念，降低企业凝聚力。很多企业采取对海外人才薪酬待遇保密的做法，实际效果并不理想。

### （二）项目合作推动式。

通过与跨国公司、境外企业、国际化人才进行项目合作，企业可以有效开发国际化人才资源，获取合作成果。在项目合作过程中，企业可以提高研发能力和管理水平，培养自己的人才队伍；还可以识别国际化人才的能力，为后期引进奠定基础。这种方式适用于具有一定实力的、技术密集型企业，如先进制造业企业、

医药化工企业等。

如露笑集团有限公司 2009 年聘请巴西机械技术专家 Mauro Roberto Santos 先生对 H160 型船用涡轮增压器涡轮机壳的流道设计问题进行技术指导，多次邀请乌克兰中央设计机械局专家到公司指导 LED 蓝宝石衬底片项目，使项目研发达到国际先进水平。2011 年浙江新和成股份有限公司借助行业交流机会，邀请美籍有机化学博士刘陆平回国加入新和成，指导实施 VH 产品生产（已入选省“千人计划”），2012 年该产品实现销售 3 亿元，利润 8500 万元，并完成了五项专利的申报。

就具体实践来看，国际项目合作在绍兴民营企业中也较为常见。绍兴民营企业通常与具有强大研发能力的跨国企业合作，弥补自身研发能力的不足，获取研究成果。国际项目合作通常要求企业明确合作目标，具有全球化资源配置和承担项目失败的能力。

### （三）战略合作促进式。

通过与国外企业建立战略伙伴关系、进行长期战略合作，企业可共享国际化人才的溢出效应，提升国际化经营管理的能力。国际战略合作常见于拥有战略合作目标的同行业企业，或是对产品质量要求较高的产业的上下游企业之间，如汽车制造、住宅开发等。在这些行业中，下游企业为产品质量直接担责，因此通常会通过战略合作的形式，派遣国际技术专家、管理专家给予上游企业指导和监督，协助上游企业提高产品质量。

如万丰奥特控股集团有限公司长期为宝马、本田、通用、福特、丰田、大众、现代、标致等国际汽车巨头批量供货，同时接受整车企业的技术指导和监督。美国通用汽车公司每年都会派一定数量的外籍技术专家，为万丰奥特提供技术监督和指导，并针对万丰奥特的技术研发需求，免费寻找该领域内的技术专家为其服务。宝业集团股份有限公司于 2006 年与日本大和房屋工业株式会社签约，进行技术、经济合作，共同研究开发面向中国的工业化住宅。目前有滨隆先生等 20 多位日本专家常驻宝业，完成的“国家建筑工程技术研究中心建筑工程与住宅产业化研究院”的设计建设，技术达到国际先进、国内一流；成功研发两大类多品种的百年低碳工业化的住宅体系，成功申报专利 19 项，其中 2 项获国际专利。

战略合作促进式要求双方具有长期战略合作目标或直接利益关联关系，应用范围较窄。在合作过程中，企业应当考虑如何充分开发国际化人才资源，将对方的国际化能力转变为企业自身的竞争力。否则，一旦合作关系结束，企业就有可能丧失国际化能力。

### （四）海外投资提升式。

通过海外投资推动人才国际化主要有三种具体形式：一是引入外资企业股

权,通过海外人才的大量输入推动人才国际化;二是海外并购,通过收购国外企业实现融合型的人才国际化;三是海外新建投资,在海外建厂、设立分公司、子公司等机构,进行国际化的人力资源开发。能够进行海外投资的企业通常是全球化经营管理的行业领先型企业,人才国际化具有很强的内生动力。

如浙江龙盛集团成功收购德国德斯达公司,极大地推动了人才国际化。德国德斯达公司是全球高档染料和助剂龙头,在全球各地有39家子公司,2700多名员工,由于金融危机的影响,该公司出现了经营困难。浙江龙盛集团抓住时机以较低的价格成功收购,使德斯达30多名博士的研发团队为公司所用,广泛参与龙盛染料的新产品开发与品质提升,为龙盛集团顺利进入中高端染料领域,提高公司在染料业务的行业地位和话语权提供了有力的人才支撑。普田电器2010年引入意大利Elica集团股权,借助Elica的国际平台,获得了与惠而浦、伊莱克斯等全球知名品牌的合作机会。来自Elica集团的董事长、总经理、财务总监、制造总监等7名高管常驻嵊州,负责品质管理、实验室建设、品牌包装的10多名技术人员不定期前来支持工作,使整个企业的内部氛围也逐渐走向国际化。

在具体实例中,由于对国外政治、经济、法律和社会环境的差异性认识不足,难以规避投资风险,民营企业失败的例子并不少见。因此,在其他条件等同的情况下,企业应优先考虑投资文化距离与我国差异较小的国家如泰国、日本等东南亚国家,谨慎考虑投资文化距离与我国差异较大的国家如美国、英国等欧美国家。此外,如何整合不同背景下的人才也是企业亟需解决的重要问题,国际化人力资源管理经验的缺乏是导致投资失败的重要原因。海外投资是最为复杂的人才国际化模式,对企业管理水平和发展实力有很高的要求。

#### (五) 长效培训深化式。

通过对企业员工进行专业技能、跨文化沟通能力、国际化经营管理理念等内容的培训,可以提升员工的国际化能力,实现本土人才的国际化。对于先进制造业企业,面向包括基层员工在内的国际化培训能够使员工获得国际领先的生产技能,提升企业产品附加值。此外,境外留学、外派都是重要的培养手段。

如菲达集团有限公司致力于造出国际一流的铆焊件,为此邀请德国一流铆焊技师来企业对一线铆焊工人进行长达半年的封闭性培训,力争以德国的先进技术标准要求一线技工,并于培训结束后邀请德国技师进行考核验收,通过者发放具有国际水准的铆焊技师证。目前,菲达一线铆焊技工已拥有德国、欧盟认可的焊接技师资格证书,技术水平得到国际认可。精功集团在星良贤等日本专家的指导下,通过了日本H级资质认证、焊工AW证、JIS证的考取,成为钢结构行业中第一家具有该项资质的公司,为公司顺利进驻日本市场及开拓海外市场提供了强有力的保障。

培养本土人才国际化是企业人才国际化长期的基本战略，缺陷是缺乏及时性。如果某个项目急缺人才，是不可能等待人才培养，这样就会错过企业发展的机遇。国际化培训需要企业长期坚持和大量资金投入，企业家强力推动和员工积极配合，实施起来有较大的难度。在调研的企业案例中，国际化培训的时间都在5年以上。

### （六）海归创业引聚式。

海外归国人员在进行创业活动时，利用自身的人脉资源，组建国际化的创业团队。创始团队的国际化会深刻影响企业文化和理念，形成国际化的企业氛围。

新加坡国立大学机械工程博士顾众（已入选国家“千人计划”），与盾安集团合作创办科技型企业，其开发的冷链产品成功中标代表全球便利店最高水平的日本罗森便利店，以及九江联盛等大型冷库项目，产值已突破3000万元，今年可突破5000万元。美国康奈尔大学博士学位王天根（已入选国家“千人计划”），带着自主研发的技术回国，在绍兴创办企业，生产世界上最轻薄、最坚硬的玻璃材料，目前年产值2000多万元，近期将入驻产业化基地，进入快速增长的通道。这些海归在公司创立初期就积极发挥自身优势和人脉资源，并借助当地民营企业的资本优势，组建国际化的研发和管理团队，为产品迅速研发、投产和销售奠定了坚实的基础。

## 三、绍兴民营企业人才国际化存在的主要问题

### （一）企业用人成本偏高，人才国际化的动机不强。

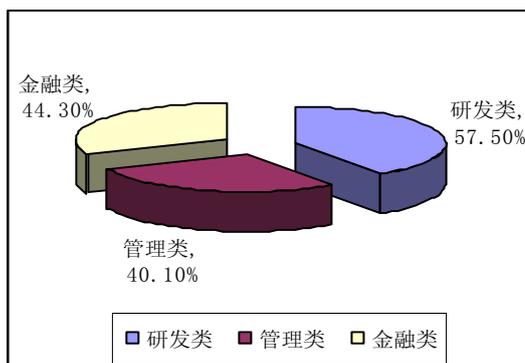
很多中小民营企业反映，与杭州、上海等地相比，绍兴企业通常要为引进的高层次国际化人才支付5%-15%的额外薪酬，有的企业还需为创意类人才支付居住在一线城市的成本。较高的用人成本使企业人才国际化的动机不强。

### （二）企业家偏重研发类国际化人才，管理类人才引进偏少。

总体来看，绍兴企业家对国际化人才的能力较为满意，对人才的全球化视野和跨文化沟通能力评价相对较低。未来5-10年，57.5%的企业需要引进研发类的国际化人才，40.1%的企业需要引进管理类人才。

表1 企业家对国际化人才的满意度评价

国际化人才的能力	满意度评价
国际竞争力	3.8128
全球化视野	3.7846
跨文化沟通能力	3.7642
理念先进性	3.9524



对企业国际化经营的推动作用 3.8851

注：此项评价采用 Likert 5 点量表，1-5 分分别表示

极不满意、较不满意、一般、比较满意、非常满意

图 2 企业需要引进国际化人才类型（多选项）

**（三）人才中介服务缺乏，引才主要靠企业家关系网络。**

绍兴民营企业招聘国际化人才最主要的渠道是熟人推荐和同行推荐，其次是发布招聘信息，通过人才中介服务机构、政府人才信息库占比较低。人才中介服务的缺失意味着绍兴民营企业必须付出更高的成本搜寻人才，选择范围较小。

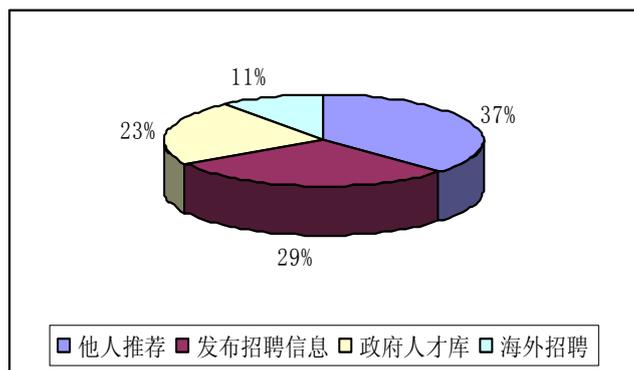


图 3 企业招聘国际化人才的主要渠道

**（四）国际化人才培养手段较为单一，培养效果还需改进。**

绍兴民营企业培养国际化人才最为常见的方法是内部培训、与境外企业开展项目合作和选派。与 GE、宝洁等世界知名企业相比，绍兴企业对国际化人才的培养手段较为单一。在培养效果的评价上，39.6%的企业明确表示对培养效果满意，51.3%的企业认为一般，9.1%的企业认为培养没有达到预期目标。

**（五）国际化人才择业重视企业因素，看重工作和生活的软环境。**

对国际化人才择业价值观的分析表明，在工作、企业、园区、城市四个因素中，国际化人才最看重企业因素；在工作和生活的硬环境和软环境上，国际化人才更为看重软环境，如企业文化、企业形象、工作特征、城市文化环境等。

表 2 国际化人才对就业影响因素的重要性评价

影响因素	细分条目	重要性得分	重要性排序
企业因素	企业家理念	4.5742	1
	企业文化	4.5100	2
	企业形象	4.4630	3
	企业特征	4.1742	8
工作因素	工作特征	4.3841	4
	工作回报	4.2836	5

城市因素	城市文化环境	4.2736	6
	城市生活条件	4.2171	7
	城市人才政策	4.1465	9
园区因素	园区经济实力	3.6427	10

#### （六）国际化人才认可人才政策，希望加强执行力度。

在绍的国际化人才普遍认为，政府在简化回国手续、缩短就业流程方面给予的帮助最大，其次是企业和中介机构。在对绍兴市人才政策的感知上，高达 77.0% 的国际化人才认为政府采取了足够的措施。40.7% 的人才表示“政府采取了足够的措施，但落实不够及时”，说明目前人才政策的着力点应当是已有政策的执行与落实，使相关政策的效果得以体现。

### 四、绍兴民营企业人才国际化的模式选择

国际经验表明，随着人均 GDP 的增长，后发国家（地区）的人才战略应该实现从以战略模仿为主到以原始创新为主的根本性转变，这对绍兴民营企业人才国际化提出了更高要求。学习其他国家的先进经验，借鉴国内部分地区的成功做法，继承整合现有做法，结合 2010 - 2020 年绍兴市中长期人才发展规划纲要，在此基础上在不同产业实施差别化的人才国际化模式，推动民营企业人才国际化顺利进行。

#### （一）战略性新兴产业“裂变”模式。

在先进装备制造、新材料、生物医药、节能环保、新能源和新兴信息等战略性新兴产业，实施人才国际化的“裂变”模式。以“330 海外英才计划”为契机，吸引全球范围的一流团队和高层次人才向绍兴集聚，重点引进具有专业成就、战略眼光、经营意识和领导能力的行业领军人才。通过两条途径实现人才国际化的“裂变”式发展：一是新创企业的裂变。深入实践“资本+人才+项目”的硅谷模式，探索绍兴民间资本与海外高层次人才的对接机制，提高新创企业存活率，形成新兴产业发展的规模效应。充分发挥市场机制在资源配置中的主导力量，利用资本催发更广泛的创新创业活动，倡导系列创业精神，最终实现从创业到创新型经济的循环。二是国际化人才的裂变。以引进的海外英才为核心，充分发挥海外人才的自身优势和人脉资源，以才聚才，以才引才。通过组建创新创业团队、给予引才成功的海外人才奖励、补贴等形式，强化国际化人才的自发集聚效应。

#### （二）传统优势产业“嫁接”模式。

在现代纺织、机械电子、节能环保、医药化工、食品饮料等传统优势产业，实施人才国际化的“嫁接”模式。以企业转型升级的内在需要为动力，推动企业与海外人才及团队、跨国公司、国外的高等院校、科研机构等合作，提升企业人

才国际化水平。传统产业人才国际化的“嫁接”模式主要有三种具体形式：一是企业以直接投资、参股或控股的方式介入产业相同或相近的国际化新创企业。企业的主要目标是为自身未来发展培育新的业务领域，盈利目标并不放在第一位。通过嫁接合作，企业一方面可以减少自己研发的费用和风险，获得新技术；另一方面可以与被投资企业建立战略伙伴关系，互惠互利。二是企业以项目合作、战略合作或股权合作的方式与跨国公司、国外的高等院校、科研机构展开合作。企业的主要目标是有效开发国际市场，提高企业国际竞争力。通过嫁接合作，企业一方面可以从战略上对世界范围内的科技发展趋势进行预测，并据此对企业发展战略作出相应的调整；另一方面可以利用国外市场、先进技术和方式，共享国际化人才资源。

## 五、绍兴民营企业人才国际化的对策建议

### （一）实施积极的民营企业国际化人才引进策略

实现园区、企业、基地、高校四位一体的合作模式，强化比较优势，实施积极的民营企业国际化人才引进策略。

1. 实施海外高层次团队引进工程。在战略性新兴产业实施海外高层次团队引进工程。拓展“330海外英才计划”，由引进海外人才个体向引进海外高层次创新创业团队转变。结合绍兴战略性新兴产业发展的重大和重点项目，借助国际猎头公司、跨国企业、行业聚会的力量，搜寻处于行业发展前沿、在国际具有一定影响力的高层次团队，吸引海外人才及团队来绍创新创业，为实现新兴产业人才国际化的“裂变”提供基础。

2. 实施应用创新型人才引进工程。在传统优势产业实施应用创新型人才引进工程。深入分析传统产业升级所需要的人才信息，重点吸引三个层次的应用创新型人才：第一层次是海外高端人才，通过建立绍兴籍海外留学人员数据库、加强与海外科研机构的联系，利用地缘优势重点引进浙江籍尤其是绍兴籍学成归国人员。第二层次是国内的应用型人才，前往上海、广州等一线城市创业园区、工业园区等地招才引智，重点是对这些地区溢出人才的承接。第三层次是本地的国际化应用型人才，侧重与杭州、嘉兴等周边城市的人才竞争。

3. 建设优势产业和新兴产业的国际化创新平台。以绍兴传统优势产业和新兴产业为突破口，建设研究院、研发平台等公共创新平台，在世界范围内吸纳优秀的创新型人才，为行业企业提供公益性服务，促进创新信息在行业内的交流和共享。企业可以选派有潜力的骨干人才依托行业平台进行国际化培养，促进本土人才的国际化。

4. 建设完善留学生创业园区、高科技园区等园区基础。通过建设完善留学生创业园区、创业创新基地、科技园、企业孵化器等载体,加强创业项目的地理集聚性,为促进新创企业的产业化发展提供条件。建立园区信息交流共享机制,促进企业高端人才在关键领域上同行业间的合作、交流与人员间的流动。

5. 借助猎头公司获取国际化人才。著名国际猎头公司海士国际(Hax International)已悄然在华推出了外籍人才寻访业务,俗称“外籍猎头”服务。麦肯锡、翰威特等多家知名调研机构近期的调研数据显示,未来10年,希望拓展国际业务的中国公司需要7.5万名具备国际经验的企业管理人才,但是目前中国这样的人才仅有3000-5000人,高利润企业有72%存在人力不足的问题,其余企业的这一比例高达92%,影响着中国企业的发展。绍兴企业要领先一步,借助猎头公司获取国际化人才,同时为引进的国际化人才匹配好团队。

## (二) 构建有效的民营企业与国际化人才对接机制

1. 重点探索国际化人力资本定价机制。一是充分运用资本平台,鼓励企业以直接投资、参股或控股的形式投资海外人才创业项目,使海外人才创新成果得到市场合理定价。重视海外人才的知识产权保护工作。二是对引进国际化人才的绍兴民营企业给予政策性补贴。参照宁波对引进“海外工程师”的企业奖励办法,对引进海外人才的企业实行年薪资助。

2. 积极推动海外创业人才与社会资本对接。一是做好海外创业项目的推介工作。通过举行创业项目推介会、发放创业项目宣传册等,推动创业项目与社会资本尤其是民营企业的对接。二是做好对创业企业的服务工作。在做好项目的收集、筛选、辅导以及项目与投资机构对接过程中的考察、跟踪、协调等工作的同时,为创业企业提供投融资培训、辅导,为创业企业设计合适的融资模式和方案,并帮助创业企业和投融资资本进行对接。三是跟踪创业企业发展,总结创业企业与社会资本对接的成功经验并加以推广,为其他创业企业提供借鉴指导。四是推行“创业导师”模式。邀请绍兴民营企业家、风险投资专家、市场营销专家、创业成功的留学人员企业家等人员,与创业园区进行交流对接,举办公益性质的创业辅导班,为海归创业提供帮扶。

3. 大力发展投融资服务体系。一是设立政府创业投资引导基金,采取阶段参股的形式,引导风险投资投向先进装备制造、新材料、生物医药、节能环保、新能源和新兴信息等战略性新兴产业。二是建立健全地方性产权交易所,探索适合绍兴民营经济的产权交易平台,让创投机构有场外的投资退出渠道。三是利用创业园区成立担保平台、投资平台、贷款平台等,畅通海归创业的融资渠道。四是形成产业咨询团队、法律维护团队和专门的干部保姆式服务团队相结合的服务体系,为急需的人才服务。

### （三）建立完善的民营企业国际化人才培养机制

1. 实施国际组织合作计划。通过国际组织合作，主动拓展培养国际人才的培训平台。一是推动绍兴民营企业与境外企业开展项目合作，以国际项目带动人才国际化。二是推动绍兴民营企业与境外高校、科研机构合作，委托定向培养高级科研管理人才、带课题培训人才，以及到企业举办各种讲座和培训班等。三是制定政策推进绍兴本地高校的国际化教育水平，为企业国际化发展提供有力支撑。

2. 实施企业家国际化培训计划。积极争取国际组织、外国政府尤其是国际友好城市或国际公益基金、跨国公司提供资金支持和岗位，同时广泛联系外国政府、国际机构、国外大学、跨国公司提供国际化培训，每年选派25名左右优秀年轻企业家到国(境)外培训。鼓励企业家参加高级管理人员工商管理硕士(EMBA)教育。

3. 引导扶持企业培养国际化人才。一是积极引导和支持企业通过外派、培训、项目合作、战略合作等方式培养国际化人才，对长期性、系统性培养国际化人才的企业给予税收减免或财政补贴。二是以研究班的形式对企业高级管理人员进行国际化人才培养方面的专业培训，交流和推广绍兴民营企业培养国际化人才的成功经验。三是挖掘培养国际化人才的典型企业，编印示范性材料发放到全市规模以上企业，为企业培养国际化人才提供借鉴指导。

### （四）建立健全的国际化人才激励保障机制

1. 探索完善国际化人才激励机制。重点补充对国际创业人才的生活性奖励和团队性奖励。探索对国际创业人才创业初期(0-3年)的奖励和补助方法，增加对创业人才个人的生活性奖励。对主要由国际化人才构成的创业团队单独设立“海外创新团队引进专项资金”和“海外人才引聚奖”，鼓励国际化创业团队以才引才，以才聚才。

2. 制订市场导向的人才评价体系。一是对设计类、生产管理类等实践性较强的国际化人才，降低对学历、学术研究成果的要求，以用人单位评价作为人才评价的主要依据。二是选拔行业内龙头企业的高级专家、企业家、风险投资经理、投资银行经理进入“330海外英才计划”评审专家库，使海外人才的能力和成果能够得到专业、客观、公正的评价。

3. 大力推进人才保障性住房工程。完善人才住房投入政策，发挥财政、土地、规划、建设等部门的职能作用，探索人才保障性住房长效机制，在抓好人才公寓、专家楼建设的同时，重点推进镜湖新区、袍江经济技术开发区和各县(市、区)高层次人才集中居住小区建设，为“330海外英才计划”入选者提供高档住宅和工作室。落实《高层次人才住房保障暂行办法》，通过购买人才住房、购房

补贴、租房补贴等途径,切实解决在企业、科研机构和创新平台工作的海外高层次人才住房问题。

### (五) 优化国际化人才的综合环境

1. 优化国际化人才的发展环境。强化干部国际化意识,充分认识国际化人才对绍兴新一轮产业发展的意义,抢抓机遇,创新政策,敢担责任,重抓政策协调与落地。一是营造多元、开放、兼容的城市氛围,确立通过国际化实现领先发展的意识。通过接轨上海,推出一批有影响、有特色的文化科技活动,扩大绍兴的国际影响。二是大力发展人才中介机构,推进各类人才市场规范化、专业化、国际化的建设和发展。大力发展多元投资结构的人才服务机构,鼓励国际猎头公司进驻绍兴,开展与跨国人才中介公司的合作与交流。三是政府政策要细化,责任要分解,形成权责一致的机制。

2. 优化国际化人才的服务环境。一是为国际化人才提供“一站式”政策咨询服务。整合现有国际化人才服务的信息资源、构建涵盖国际化人才开发各个环节的政策信息服务平台,建立专门的综合服务机构,实行“一口受理、综合服务”的模式。二是简化海外人才的工作签证办理程序,为企业的引才工作提供更便捷的服务。拓展对国际化人才的服务范围,跟踪国际化人才发展动态,对在绍工作的国际化人才实行全程式服务。三是健全海外人才子女教育服务。针对海外人才子女教育存在的国际学校缺乏问题,探索与外地合作共建国际学校或共享教育资源,满足海外人才子女教育的需求。

3. 优化国际化人才的生活环境。一是逐步增加合乎海外人士习惯的、方便海外人士交流的语言、媒体和标识,构建丰富、多元、相融的文化氛围。在市级医院、主要路牌、交通工具、重要建筑、重点文娱设施、相关政府机构等公共场所设置规范的外语标识和标记。二是进一步扩大对外商务、信息、咨询、中介等服务功能,利用各种管道,组织吸引国际义工和志工等志愿者组织,来绍从事文化、教育、科普等活动。

## 海外归国高层次人才:迁移规律与政策环境研究

朱军文

### 1. 研究背景

#### ●人才是转型的核心要素

人才强国战略实施以来,从中央到地方对加强海外人才引进的力度正在以

一种前所未有的态势影响今天中国。企业以人才为核心,高校也提出了“人才强校”。在这样一个大背景下,人才研究已经迫在眉睫,值得我们一起携手探索。

总体来看,我国在技术领域的原始创新能力不足,以创新为驱动的发展格局尚未形成。从经济转型来看,虽然从90年代中期开始就推动经济发展方式从粗放型向集约型转变,2006年又提出了建设“创新型国家”目标,但是从效果来看,转型还是不够。当前的一些政策制定没有依靠“人”这项资源,人作为经济转型中重要要素的作用就没能充分发挥。这也是我的研究选题中用“人”这一要素作为核心的原因所在。

从研究理论上来说,人才研究并没有太多的理论基础,从教育经济学的人力资本理论追溯到亚当斯密谈到的人在经济中的作用,如何通过劳动分工,来提高人的专业性等等。除了科学社会学以外,理论的新进展并不多见。

从实践角度看,当今社会普遍形成了人才资源是第一资源的共识,人是经济发展的核心要素,是一个国家、一个地区、一个单位长期兴旺发达的重要保证。如果人才分布不均,区域发展就很难趋于均衡。正是基于这个假设,如何制定相关政策,大力推进西部大开发、中西部区域递进发展等战略都离不开人,如何促进人才流向均衡,最终推动经济的区域均衡发展,是值得重视的命题。

### ●为什么聚焦海外人才?

近年来,海外人才引进规模越来越大。与此相关的,质量是否也越来越高?规模可以通过回来的人数统计,海归的质量又该如何评价?本文将在研究方法上做出界定。在市场经济环境下,人员流动是正常的现象,例如以美国为代表的国外高校就是一种非升即走的聘任制度,而海归人才相对来说其背景更有优势,那么他们的流动性是不是更为频繁?他们流向哪些区域和机构,有什么的特点?除此之外,地区、高校之间人才引进政策差异、政策效果如何?人才政策本身效益差距大不大?目前研究看来,高校之间的政策趋同,政策效应差距不大,在这种情况下,人才引进政策是否也是趋同?我希望通过政策文本、内容假设以及各类相关资料的梳理,能把上述问题研究清楚。

## 2. 研究方法

### ●样本选择

本研究的样本选择是具有一年以上的海外经历者,既可以是博士后、访问学者,也可以是获得博士学位的人。高层次人才界定是指获得国家自然科学基金“杰青”项目的学者。“杰青”从1994年开始设立,分为数理、化学2个学部,数学、物理、化学3个基础学科在1994-2010年期间获得“杰青”称号的共有715位。其中有“海外经历”的入选者有551人,占样本总量的77%,无海外经历的人员占15%,履历信息不全的有58人,占样本总量的8%。这个样本选择有

个局限性，因为“杰青”本身的评价标准可能会干扰对海归高层次人才的研究，但是确实很难从自然分布状态下筛选人才，只能接受其中的干扰，但同时也检验了“杰青”的人才政策，可以看出“杰青”的政策是否有真正提高了人才培养的效果。

### ●履历(CV)分析方法

履历分析方法是研究人的流动和职业变迁的方法，既简单又实用。具体方法是通过简历获取个人教育经历、工作岗位流动、科研成果等信息，对人才特征及其流动进行研究的一种方法，履历不仅被普遍使用，而且在内容方面是标准化的，其包含的教育经历、工作经历、科研成果及学术联系等有用且一致的信息对研究学者的职业生涯和流动具有重要作用。

通过互联网检索途径，在样本所在单位官方网站或个人主页等公开渠道获取其简历。并对其教育经历、工作经历等信息进行编码和整理。这些信息包括归国的年龄、教育经历、工作经历（包括工作流动情况等），并保证信息的权威性。不足的是很多信息稍显滞后，鉴于本文的研究并非是即时内容，所以这一点并不重要。

### ●引进人才质量的界定

通常的评价标准是看一个人的科研成果和水平，也就是说从产出的角度来界定。但在这个报告中，并非以论文成果为单一导向，而是要根据创新成果、创新潜力以及梯队培养来综合看待人才质量。

本文的界定总体评价标准有两条，第一条为从海外获得博士学位的归国人员比例越高，归国人员的总体质量越高。第二条是从世界顶尖大学获得博士学位或从事访问研究的人员占归国人员比例越高，归国人员总体质量越高。

除此之外，人才质量的界定也要参考其他因素，比如归国人才在海外的年限长短等。

## 3. 研究结论

### ●海外归国人才分布与迁移的初步结论

#### ○海外高层次人才质量随着引进规模扩大有逐渐降低的趋势。

有海外博士学位的比例从1994-1998年的年均44%，下降到了2006-2010年期间的年均约为24%。来自世界顶尖大学的博士获得者所占比例很小。Top10大学的仅占海外归国博士获得者的9%。2000后引进的海外博士学位获得者，来自排名靠后大学的比例越来越高。世界排名200名以外大学占比达36%。主要原因是海外高层次人才的规模过大，来自顶尖大学的人员数量没有来自排名靠后大学的人员增长数量多，所以按照比例统计时这个趋势就更加明显。

#### ○归国高层次人才地区分布集中度高，高水平大学或研究机构是蓄水池。

将区域分布与机构分布情况进行交叉分析发现，内陆不发达省份引进人才的良好表现主要归功于区域内拥有少数高水平大学或研究机构。人才的培养和发展需要依托适合的研究机构或高校，因而人才聚集需要地方资源的协同，才能发挥更好的作用。

#### ○有海外工作经历的归国人才以海外博士后等中短期工作经历为主。

这些人员一般以在国内取得博士学位后，再到海外从事博士后研究或者是访问研究。现在各类高校以及研究机构都有派送海外培养深造后再回国的政策计划，中科院实施尤为早，效果也比较明显。上海血研所人才队伍特点也印证了这一政策的效果。上海血研所人才队伍中的核心研究人员有一半以上和王振义院士有师承关系，大部分是人员都是早期被送出国读博或者读博后再归国的海外人才。这批人才与血研所有一定学术渊源，海归再适应融入得非常好，对中国学术界的各项规则比较清楚，所以血研所至今发展得很好。

#### ○归国高层次人才稳定性好、职业流动性小。

至于原因不知是流动成本过高，难以实践还是回国后的选择是经过充分论证后最适合自己的，所以才很少变动工作单位，本文并没有进行深入考察。

#### ●省级海外人才引进政策比较的初步结论

海外人才引进政策分为三个层次，分别是国家、地方政府和单个组织。国家层面的研究已经非常多了，不论是改革开放30年海外人才引进政策的梳理还是重点人才计划研究，包括中科院的“千人计划”、教育部的“长江学者”以及自然科学基金委的“杰青”等都是可以分析和探究的。在单个组织中，高校层面的政策大同小异，企业层面和科研院所本次没有进行研究。研究发现省级政府海外人才引进政策存在的一些现象：

#### ○引进力度区域差异明显，区域间高层次人才资源差距可能进一步拉大。

特别是在住房补贴、启动资金等方面，东西部差距明显，但从政策点上来看，各省级差距很小，只是在各政策点的投入力度不同，经济实力强的地区投入力度就大，更容易引进人才。如果这个差距进一步拉大，就会造成人才资源的区域差距也进一步拉大，如果基于人力资本是地方发展的根本这个假设，那么落后区域很难在人才紧缺的情况下求得发展，全国地方区域的均衡发展也就更难以实现。

欠发达地区高层次人才相对稀缺，对海外人才的需求更强烈，但经济实力与发达地区的差异明显。如果仅以工作条件和生活保障条件作为人才引进的“筹码”，就会出现地区之间“人才需求”与“支付能力”的冲突。

#### ○人才引进政策实施周期相对集中，造成地区之间的恶性竞争。

省级政府的海外人才引进政策出台时间集中，都在2008年-2010年间颁布，

都希望3-5年或者5-10年内见效,标准又较为雷同,人才引进规模、人才使用方式均较为类似,难免造成人才引进上的恶性竞争和人才的“待价而沽”,抬高引进成本,降低了人才引进的针对性。

#### ○单个省份人才引进政策的科学性不足,实施效果存疑。

首先是人才引进规模小,实施时间短,短的只有3年,长的10年,多数省份是用5-10年时间,但对人才作用发挥而言时间比较短,人才的适应时间可能就长达3年,对人才的使用又不难超之过急,所以相关政策并不十分合理。

其次是引才进标准弹性较大,“柔性引进”是主要方式,比如有11个省份要求每年工作时间不少于6个月即可。但这种方式在人力资源充沛地区就造成了人才引进的局部不公平,因为“柔性引进”重引进,轻使用,成本很高,但被引进人才的贡献相对而言较少,这就导致原引进人才和“柔性引进”人才间待遇的不公。在中国目前的阶段,“柔性引进”的方式应该逐步减少。

#### 4. 研究建议

##### ●实施从“待遇”引入到“事业”引入的转变

以“待遇”引入拼的是各地已有经济实力和基础,往往引进“女婿”气走“儿子”,引进“小女婿”,气走“大女婿”;以“事业”引入,拼的是各地发展的潜力和机会。如同安徽、吉林、甘肃等地的实例,之所以能网罗人才并留住他们,关键在于这些省份给他们提供了事业平台,在科学社会学中关于科学家的国际流动有一个理论“科学家很少愿意跨出自己的专业,他们的流向一定是那些在专业有吸引力的地方”。

##### ●加强实质性引进,减少柔性引进。

“不求为我所有,但求为我所用”是否该与时俱进?“柔性引进”更多的成为建立“关系”的纽带,而不是为了利用其智力和技能,已经成为引发引进人才“贡献”与“待遇”不一致讨论的原因之一。

##### ●加强以海外高层次人才为核心的人才团队引进

加强以海外高层次人才为核心的人才团队引进,可以在局部实现学术生态的平移,在高层次人才与国内大的科研环境之间建立一个缓冲,有利于归国人才逐步适应国内科研环境,减少在短期内产生冲突或出现“排异现象”。

##### ●加强国家层面人才引进政策对中西部地区的“转移支付”功能

弥补地方政府海外高层次人才引进上可能存在的差距,对中西部地区的发展提供更大的人力资源支持。提高在中西部地区的在人才引进上的效果,比如在同条件下,中西部地区的人才计划优先立项

整理:张静波

编校:苗青

注:

一、本文系2013年4月18日朱军文博士应邀赴浙江省人才研究院讲座的录音整理,版权属于朱军文博士,特此申明。

二、如需引用此文的观点,请联系上海交通大学高等教育研究院朱军文博士 [jwzhu@sjtu.edu.cn](mailto:jwzhu@sjtu.edu.cn)

### 作者简介:

朱军文,安徽巢湖人,管理学博士,副研究员,上海交通大学科技政策中心执行主任,高等教育研究院院长助理(学科与科研)。主要研究方向为教育经济学、科技政策与科技人才评价。近年来,先后主持国家社会科学基金课题、全国教育科学规划课题、上海市教育科学研究课题多项;参与和主持多个政府咨询研究项目。2012年入选教育部新世纪优秀人才支持计划。在《高等教育研究》、《北京大学教育评论》、《清华大学教育研究》等刊物发表论文20余篇,著有《我国研究型大学基础研究产出表现(1978-2009)》。

## 手机【人才时讯】信息汇编

(2013年4月)

**【2013-4-1】**近日,在上海浦东的德国中心举行了第十届德中招聘会。数以百计的中国高校毕业生慕名而来。然而德国驻华企业和其他在华外企一样,在中国很难招到有过硬专业技术的新生力量。一项由德国驻华商会公布的调查显示,80%的在华德企都面临招聘专业人才困难的问题。技术人才、工程师、企业管理和精通外语的人才既抢手又短缺。

相关链接: <http://www.e0575.cn/read.php?tid=4439997>

**【2013-4-2】**据国外媒体报道,为了吸引和留住人才,硅谷技术公司在公司福利上面可谓绞尽脑汁。今年春季,随着技术行业走出经济大萧条,大多数主流公司均在新建总部或扩大建筑面积,极力优化其工作环境、摆脱办公农庄的模式以及投入各种新的福利设施来抢夺人才。

相关链接: <http://tech.qq.com/a/20130402/000016.htm>

【2013-4-3】人才是一切创新的载体。而人才的培养，同样需要创新。合肥服务外包产业正走出一条被商务部称为“合肥创新模式”的人才培养道路。从学校和企业的深度融合，到学校与培训中心的学分互换，学以致用、因用设学的培养模式，为创新道路做了生动的诠释。

相关链接：[http://news.xinhuanet.com/hr/2013-04/02/c\\_124531923.htm](http://news.xinhuanet.com/hr/2013-04/02/c_124531923.htm)

【2013-4-7】清华大学成立首个中国战略型人才库，旨在集聚领军人才、高端人才、创新人才。中国人才研究会会长徐颂陶副部长指出，建立中国战略型人才库不是为了大量储备人才，而是为人才和用人单位搭建一个公益性沟通的平台，让人才发挥更大的作用。

相关链接：<http://edu.qq.com/a/20130403/000235.htm>

【2013-4-8】近日，上海、北京、深圳、苏州、昆明、杭州、南京、天津、厦门、青岛获选“2012魅力中国—外籍人才眼中最具吸引力的十大城市”。本次评选活动共吸引17.54万余人次外籍人才参与，除了引才十强城市，还评出了外籍人才最关注的八大城市。专业咨询机构对评选收集的所有数据进行了分析和研究，得出了关于外籍人才的一些核心发现。

相关链接：[http://news.xinhuanet.com/city/2013-04/08/c\\_124551134\\_6.htm](http://news.xinhuanet.com/city/2013-04/08/c_124551134_6.htm)

【2013-4-9】共青团中央携手高校企业启动“大学生人才定制计划”，旨在通过个性化培养方案和互联网技术，为中国求职大学生与全球企业之间架起一座更加便捷的“桥梁”。在服务北京地区高校的基础上，该计划今后还将覆盖全国其他地区高校。

相关链接：<http://rencai.people.com.cn/n/2013/0409/c244853-21065658.html>

【2013-4-10】加拿大移民局的创业移民项目推出后在加拿大受到专家们的欢迎，认为这一项目不但有利于在加拿大创造就业机会，而且有利于吸引高科技人才来加拿大落户。这一移民项目也引起了邻国美国的关注。美国CNN评论，如果美国不警觉起来，就会出现美国硅谷消失，加拿大硅谷出现的情况。

相关链接：<http://news.xhby.net/system/2013/04/09/016839471.shtml>

【2013-4-11】中国人才信用服务中心近日成立。该中心是以推进、研究、提升中国职场诚信度为使命的公益性专业服务机构，将与多家第三方服务机构一起研究、提升中国职场诚信度，搭建完善的中国职场人才信用体系。

相关链接：<http://edu.qq.com/a/20130411/000242.htm>

【2013-4-12】光谷“人才特区”昨日悬榜：即日起，凡为光谷引进“海归”回国创业的机构、社会团体和个人，可获最高24万元奖金。举贤不避亲，普通市民最高可奖12万元。不过，对于光谷来说，更希望通过人才引进人才，相比一般机构或个人，这些人的奖励也会翻番。

相关链接：<http://news.163.com/13/0412/10/8S8M08B800014AED.html>

【2013-4-15】为扩大海外市场，为日本企业创造有利的商品销售环境，今年，日本文部科学省将实施面向中国等亚洲新兴国家创建专业学校的计划。文部科学

省将与企业和相关专业学校合作,培养当地可以维修和管理日本企业销售商品的人才。

相关链接: <http://news.hexun.com/2013-04-13/153117395.html>

**【2013-4-16】**为科学、客观、公正地评价各类人才,积极探索和建立与丽水经济和社会发展相适应的人才评价机制和激励机制,近日,丽水市出台《丽水市人才量化积分办法》(试行),为各类人才业绩评定提供了一个“标杆”,从而更好地为人才提供全方位服务,这在全省尚属首次。

相关链接: <http://news.xinmin.cn/rollnews/2013/04/15/19736720.html>

**【2013-4-17】**据《Wired》报道,百度已在硅谷设立一家新的人工智能实验室,取名“深度学习研究所”(IDL)。这一在“谷歌后花园”成立实验室的举动目的在于招揽顶尖人才,以促进深度学习研究的开展。百度刚刚招募了第一位研究人员,并计划在年底前招募更多研究人员。

相关链接: <http://www.csdn.net/article/2013-04-15/2814883>

**【2013-4-18】**美媒4月16日刊登文章称,中国不仅成为全球经济影响力中心,也成为人口磁场。历史上,伟大帝国都从四面八方吸收人才来推动共同的成功,这些帝国都是熔炉。中国现在更像是个沙拉盆。在这里,外国人只不过是一撮胡椒。中国会否成为全球人才大熔炉?需要解决好在华外国人将发挥什么作用这一问题。

相关链接: [http://news.xinhuanet.com/cankao/2013-04/18/c\\_132318123.htm](http://news.xinhuanet.com/cankao/2013-04/18/c_132318123.htm)

**【2013-4-19】**4月17日至18日,中国“千人计划”创投中心“2013创投海外行”走入英国伦敦帝国理工学院和牛津大学,连办两场推介会,向广大在英华人学者、学子宣传介绍中国“千人计划”,号召他们积极参与第二届“千人计划”创业大赛。其后该中心还将在德国和美国举行多场推介活动。

相关链接: <http://finance.china.com.cn/roll/20130419/1399162.shtml>

**【2013-4-22】**据美国《侨报》报道,这次移民改革,将实现美国移民制度上一个重大转折:从以往以家庭团聚为核心,转为以技能为基础的积分制度。职业移民比例将增加,亲属移民减少,兄弟姐妹移民将最终被取消。香港等地享有的美国绿卡抽签,也称“多元化签证”,今后也将取消。

相关链接: <http://edu.qq.com/a/20130419/000178.htm>

**【2013-4-23】**中国首家全部由特许金融分析师(CFA)组成的高级金融人才协会组织日前在北京成立,成为聚合高级金融人才、催生金融从业更高标准的一个重要平台。协会将凝聚高端金融人才,加强学术研究,为中国金融发展提供战略智慧发挥贡献。

相关链接: [http://news.xinhuanet.com/2013-04/22/c\\_115492535.htm](http://news.xinhuanet.com/2013-04/22/c_115492535.htm)

**【2013-4-24】**为了全景式地、形象独特地展示人才发展的价值与规律,发挥人才科学的理论指导、智力支持、思想保障、舆论引领作用,中国留学人才发展基

金会和中央电视台科技节目制作中心，将联合拍摄大型电视人文纪录片《纳贤之道》，全面反映人才成长的轨迹以及所创造出的奇迹。

相关链接: <http://finance.china.com.cn/roll/20130424/1414475.shtml>

**【2013-4-25】**近日公布的《国家海洋局关于“海洋人才港”工程的实施意见》提出要求，“十二五”期间，国家海洋局将在本系统事业单位中分批建设“海洋人才港”，为海洋事业单位与高校联合培养研究生搭建平台，并利用“海洋人才港”培养和引进千名优秀海洋青年人才。

相关链接: <http://www.tradeteda.org/tourongzi/info/article/?i=113253>

**【2013-4-26】**随着越来越多的企业开始将生产基地从沿海城市转移到中国中西部地区，当地企业所面临的人才挑战明显加剧。而且这种转移的辐射效应同时将人才带到了中国其他的二线城市。企业的迁徙势必导致部分人才的流失，企业在二线城市的人才窘境开始凸显。

相关链接: <http://www.yicai.com/news/2013/04/2659496.html>