

同济大学经济与管理学院

硕士学位论文

温州市留学回国人员现状研究

姓名：王亮

申请学位级别：硕士

专业：公共管理

指导教师：吴建伟

20080301

摘要

随着越来越多的海外留学人才选择了回国效力，留学回国人员群体已日益成为一个不容忽视的特殊的社会群体。温州作为市场经济起步较早、发展较快的地区之一，以其灵活、开放的市场经济吸引着有志的留学人员来温州工作和创业。一些在温州工作或创业的留学回国人员以其特有的竞争力在温州这片热土上生根发芽，在不同的领域取得了斐然的成绩。留学回国人员群体对温州经济社会的发展可以说已经做出了贡献，并且不断创造更加辉煌的成就。因此，加大对留学回国人员群体的关注力度，对他们的现状、需求进行调查研究以期收获更大的社会价值，具有重要的现实意义。

本文以人力资本理论、需求层次理论、推拉理论等理论为指导，分析了留学人员国际流动的实质和原因。然后以在温州工作和创业的留学回国人员为研究对象，对他们的概况进行了分析，分别归纳总结了留学人员的优势和弱势，并指出他们对温州经济社会发展的贡献和意义所在。结合笔者对留学回国人员开展的调查问卷，本文分析了他们来温州的原因，并从他们的现状入手，着重对他们目前面临的问题和困难进行了剖析。本文认为现阶段如何切实解决留学人员群体面临的问题和困难，满足他们的需求，使之在温州安居乐业并更好地发挥作用，这是各有关部门当务之急。同时，这一问题的解决有助于吸引到更多的有志之留学人员参与温州各项事业的建设，并且从长远看可以形成一个具有一定社会经济价值的良性循环。由此，本文提出了符合温州实际的对策建议：一是健全机构，完善服务体系；二是优化环境，使人尽其才；三是加大政策创新力度，提高可操作性；四是加强信息建设，拓宽交流渠道；五是以人为本，创新人才开发机制。

关键词：留学回国人员，现状，对策

ABSTRACT

With the return of more and more overseas Chinese scholars, the group of returned overseas Chinese scholars has become a special social group that can not be neglected. Wenzhou, as a region with mature market economy and quick development, attracts many overseas Chinese scholars to come to Wenzhou for their dreams. Some of them make outstanding achievement in their own fields. The group of returned overseas Chinese scholars has made and will be continuously making huge contribution to the development of Wenzhou. Therefore, it is of great significance to put more attention to the group and carry out research and investigation on their needs and development.

The thesis analyses the essence and the reasons that the overseas Chinese scholars' flow to abroad or motherland based on the Human Capital Theory, Hierarchy of Needs Theory and Pull-Push Theory. Then it expounds on the overall status of overseas Chinese scholars who work and start undertaking in Wenzhou, summarizes their competitiveness and weakness, furthermore explains their significance to Wenzhou. Based on the research that was carried out last year, the thesis analyses the reasons that the overseas Chinese scholars come to Wenzhou, and focuses on their problems and difficulties with the analysis of their status quo. In current stage, it is of great urgency to solve their problems and difficulties, thus to satisfy the demands of overseas Chinese scholars and provide them with a good environment to live and work. Meanwhile, Wenzhou will be more attractive for overseas Chinese scholars if their problems can be solved. Thus the thesis proposes five countermeasures. First, establishing service center specifically for returned overseas Chinese scholars; second, optimizing the environment so that the talents can fully exert their ability; third, innovating the policies which can be more manageable; fourth, strengthening the construction of information; fifth, innovating talents utilization system.

Key Words: Returned Overseas Chinese Scholars, Status Quo, Countermeasures

学位论文版权使用授权书

本人完全了解同济大学关于收集、保存、使用学位论文的规定，同意如下各项内容：按照学校要求提交学位论文的印刷本和电子版；学校有权保存学位论文的印刷本和电子版，并采用影印、缩印、扫描、数字化或其它手段保存论文；学校有权提供目录检索以及提供本学位论文全文或者部分的阅览服务；学校有权按有关规定向国家有关部门或者机构送交论文的复印件和电子版；在不以赢利为目的的前提下，学校可以适当复制论文的部分或全部内容用于学术活动。

学位论文作者签名：王亮

2008 年 3 月 21 日

经指导教师同意，本学位论文属于保密，在 年解密后适用本授权书。

指导教师签名：		学位论文作者签名：	
年 月 日		年 月 日	

同济大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师指导下，进行研究工作所取得的成果。除文中已经注明引用的内容外，本学位论文的研究成果不包含任何他人创作的、已公开发表或者没有公开发表的作品的内容。对本论文所涉及的研究工作做出贡献的其他个人和集体，均已在文中以明确方式标明。本学位论文原创性声明的法律责任由本人承担。

签名：王亮

2008年3月21日

第 1 章 引言

1.1 问题的提出

随着全球化步伐的加快和中国加入 WTO, 当今国际间人才的竞争日趋激烈, 留学人才不仅是各国竞争的主要对象之一, 更是我国人才资源的重要组成部分, 是我国建设创新型国家, 实现经济社会跨越式发展的稀缺要素。新时期的出国留学已经成为我国培养和造就优秀人才的一条重要途径。随着“支持留学, 鼓励回国, 来去自由”这一出国留学工作方针的实行, 我国每年出国深造的人员呈直线上升趋势。据统计, 从 1978 年到 2006 年底, 我国各类出国留学人员总数已达 106.7 万人。¹同时, 采取有效政策措施, 积极引进海外高层次留学人才回国工作, 是应对国际人才竞争, 提高我国自主创新能力, 加强人才队伍建设的需要。近年来, 我国对留学人员工作日益重视, 先后出台了一系列鼓励和支持留学人员回国服务的优惠政策, 在如何更有效地吸引留学人员回国方面做出了积极的努力, 并取得了一定的成效。2007 年 3 月, 国家教育部下发了《关于进一步加强引进海外优秀留学人才工作的若干意见》, 而后国家 16 个部委又联合下发了《关于建立海外高层次留学人才回国工作绿色通道的意见》。据统计, 截止 2006 年底, 我国各类留学回国人员总数达 27.5 万人,²呈现出良好的增长态势。

随着越来越多的海外留学人才选择回国效力, 留学回国人员群体已日益成为一个不容忽视的规模庞大的特殊社会群体。他们利用自身在国外所获得的知识 and 技能报效祖国和家乡, 为当地城市创造了巨大的社会效益和经济效益。温州作为市场经济起步较早、发展较快的地区之一, 以其灵活、开放的市场经济吸引了一部分留学人员来到温州。一些到温州工作或创业的留学回国人员以其特有的竞争力在温州这片热土上生根发芽, 经过几年的努力, 在各自的领域做出了斐然的成绩, 为温州的经济社会发展做出了贡献。但是并非所有的留学人员在温州发展都如鱼得水。笔者在工作中接触到不少留学人员, 对他们在生活

¹ 佚名. 教育部公布 2006 留学统计数据[EB/OL]. 中新网: <http://news.tom.com/2007-03-06/0032/35929342.html>

² 同注 1

和工作上遇到一些困难和问题有较深入的了解，深刻认识到这一问题的紧迫性，如不引起相关部门的重视并及时得以解决，留学人员极可能外流到其他地市，这与温州“人才强市”的战略目标和“第三次跨越”的建设要求不符合。目前温州要想在新一轮区域发展竞争中掌握主动权，关键不在物质资本，而在于人力资本。只有为人才提供大展身手的舞台，才能最大限度发挥他们的作用。因此，如何尽可能满足留学人员群体的需求，为他们提供发展的平台，从而吸引更多的高层次留学人员为温州服务，这很有研究的必要。

1.2 研究对象概念界定

《教育大辞典》中对留学的定义是：凡是前往并居住在外国以学习和研究工作为主的活动（时间一般在半年以上）都可称为“留学”。所谓“留学人员”，是指那些前往并居住在外国从事学习和研究工作的人员。这部分人员既包括在学校或研究单位学习或进修的普通留学生，也包括从事研究和学术交流为主的访问学者。¹据海关的有关规定，“留学人员”是指以学习和进修为主要目的，到境外正规高等院校、科研机构求学、攻读学位、进修业务或从事科学研究及进行学术交流，连续居住在6个月以上的人员。留学人员根据其在外生活和学习的费用来源情况，分为国家公派、单位公派和自费三种形式。同时，根据留学人员回国与否还可分为留学回归者、留学滞留者和留学移民者。因此，本文研究的对象是以公派或者自费形式在国外连续学习半年以上的、学成来到温州工作及创业的回归人员。

1.3 研究目的和意义

在温州的留学回国人员虽然并不是一个庞大的群体，但已成为人才队伍的中坚力量。他们分布在社会各个领域和行业，如高等院校、科研院所、党政机关和民营企业，不少人已成为各自领域的管理者或技术骨干，为温州的经济与社会的发展做出了一定的贡献。虽然目前温州市涉及留学人员工作的部门不少，有市委组织部、市委统战部、教育局、科技局、侨联、侨办等，但各有关部门对于留学回国人员的关注度不高，未加以重视，至今没有系统地对在温州的留

¹ 张承先. 教育大辞典. 上海: 上海教育出版社, 1992, 1001

学回国人员的状况做过调查和研究，对这一特殊群体的研究尚属空白。本课题的研究力图填补这一空白。

本文从在温州工作和创业的留学回国人员现状入手，结合笔者在工作中对他们开展的问卷调查情况进行定量分析和定性分析，力图能较深入地揭示留学回国人员在温州发展所遇到的一些问题及其困难。通过对该课题的研究，希望可以为决策部门提供一种可行的解决现今在温州生活、工作的留学回国人员所面临问题的思路，并能逐步发展成提高今后人才引进工作效率和效能的新模式。

1.4 研究方法和内容

本文以温州为例，以经济学和管理学有关理论为指导，采用了实证分析与规范分析相结合的方法。实证分析侧重对事物客观的描述，规范分析则是对事物带有主观价值判断的描述。同时，在实际研究中采用了文献分析法。为了尽可能多地收集资料，还采用问卷调查法和个别访谈法获取了第一手的资料，以定性和定量相结合的方法对留学人员的现状及存在问题进行了分析，最后提出解决问题的对策。

本文研究的主要内容和框架如下：

第1章引言。主要介绍本文的研究背景、研究的目的和意义，以及研究方法和研究内容。

第2章文献综述及理论依据。综合归纳和分析了国内外学者在人才“外流”和“回流”方面的观点，并以人力资本理论、需求层次理论、相对效用理论和推拉理论作为本文研究的理论依据。

第3章温州市留学回国人员情况概述。对目前在温州的留学回国人员概况进行了定量分析，并剖析了他们具备的优势和弱势以及他们对温州社会经济发展的意义所在。

第4章温州市留学回国人员现状及问题调查分析。根据问卷调查的有关统计资料分析了留学人员来温州的原因，简述了他们在温州工作创业的现状，并着重对他们目前遇到的问题和困难做了剖析。

第5章对策探索。结合温州实际，提出解决留学人员问题的对策建议：一是健全机构，完善服务体系；二是优化环境，使人尽其才；三是加大政策创新力度，提高可操作性；四是加强信息建设，拓宽交流渠道；五是以人为本，创

新人才开发机制。

第 6 章结论与展望。主要对全文内容进行概括总结，并提出本文研究尚存在的不足和需要进一步研究之处。

第2章 文献综述及理论依据

2.1 文献综述

在留学人员的回归和使用问题方面研究的著作较为有限。国内外对留学人员的研究主要集中在以下几个方面：

一是智力的外流（brain drain）问题。我国学者陈昌贵认为相对于人才输出国而言，人才一旦定居他国，便可称为智力外流。出国留学人员占了我国外流智力中的大部分。

（一）对智力外流的影响研究。智力外流的问题是发展经济学研究的现象之一，专家学者们认为其所造成的影响既有消极的部分，也有积极的部分。最早开始于20世纪60年代末，以巴格瓦蒂（Bhagwati）、穆拉奇（McCulloch）为代表的早期理论对智力外流持否定态度，认为智力外流从微观和宏观两个角度损蚀发展中国家的经济，将造成发展中国家专门人才的供给减少，从而使整个社会经济付出较高的代价。他们将人才视同一国的资本，是国家经济发展的重要资源之一，而人才外流如同资金外流或资源掠夺，对国家是一种重大损失。以国家之间的情况而言，发展中国家人才外流，就是穷国以人才援助富国，将造成不合理的恶性循环。因此持有这种看法的人坚决主张人才回流。而90年代后期，随着智力回流的增多，一些经济学家如斯塔克（O.Stark）、贝恩（M.Beine）、蒙特福特（A.Mountford）、韦达尔（J-P.Vidal）等人从积极的方面探讨了智力外流现象。他们认为，发达国家的工作机会对发展中国家开放，虽然吸引走了许多优秀人才，对发展中国家来说是一种“损耗效应”（drain effect），但另一方面也增强了发展中国家的教育激励，鼓励人们为谋高而去接受更高一级的教育，从而提高了输出国的整体教育水平；同时，部分外迁者有回流的可能，从而增加发展中国家的经济福利，这就是所谓的“增智效应”（brain effect）。

（二）对智力外流的成因研究。探求人才外流的成因，目前主要有两种典型模式。一种是纯经济模式，既把人才外流单纯地类比为移民所体现的人才资本跨国流动。很多研究者的注意力都集中在讨论人才接收国的“拉力”效应和人才流出国的“推力”效应上。根据这种框架，人才接收国的一些有利条件构成

吸引他国人才的“拉力”，如：高工资、高生活水平，良好的科研条件及诱人的职业机会等；而人才流失国的一些不利条件则构成了排斥本国人才的“推力”。Reo Vlakchmane 指出：“潜在移民在本国的地位、条件与在移民国家同类人的地位、条件的比较对潜在移民的决定至关重要。”¹一些学者认为，这一研究解释了影响专业人员从发展中国家流向发达国家的最常见因素。第二种是综合分析模式，即把发展中国家的人力资本外流作为人的一种社会行为来考察。该模式认为，人力资本外流不仅取决于经济原因，也取决于社会文化原因和政治原因；不仅取决于客观环境，也取决于能动地反映客观环境的主观动机。美国学者 P.G. 阿尔特巴赫曾在《从比较的角度看留学的影响与适应》一文中提出，人力资本外流的成因应从个人、人才派出国和人才接收国这三个角度进行综合分析。他认为影响个人决策的因素包括对国外学位价值的认识、国外更优越的机会、成本以及移民的可能性；从人才派遣国的政策角度看，主要考虑的因素是留学经济成本与收益、滞留率、毕业生政治上忠诚与否等；而从人才接收国的角度看，他们侧重考虑的是国家利益、成本与效益以及维持对发展中国家的影响等，因为它们总是把接受留学学生视为对第三世界国家影响的努力的一部分。

二是吸引留学人才回流的问题。近年来，国内的研究重心相对集中在如何吸引留学人员回归的问题上，研究成果多数是调查报告和经验介绍。有关文献主要集中在阐述了以下几个方面的观点：（一）吸引留学人员回归的历史意义。李梅认为引进海外留学人才是我国人才强国战略的重要组成部分，也是全球化背景下人才争夺加剧的必然选择。胡又牧在《国际人才竞争》一书中指出留学人员是国家的宝贵财富，是我国人才资源的重要组成部分，其回归对于推动我国社会发展进步和实现中华民族伟大复兴意义重大。（二）海外留学人员回归渐成热潮的原因。王水清在《浅谈中国留学人才回流热潮》一文中认为我国“支持留学、鼓励回国、来去自由”的大政策和各地具体的优惠政策，以及公共部门服务水平的不断提高是吸引留学人员回归的主要原因。苗丹国、陈昌贵、高兰英等一致认为国外的经济萧条和低迷、社会动荡，与此形成鲜明对比的是我国国民经济的快速发展，社会稳定，综合国力迅速增强，从而成为我国吸引大批优秀留学人才回国的良好时机。潘晨光在《中国留学事业的回顾与展望》一文中认为我国经济的发展增加了对留学人才的需求。这一内在需求成为吸引留学人员归国的强大拉力。（三）吸引留学人员回归的对策建议。早在上世纪 90 年代，

¹ 陈昌贵. 人才外流与回归. 湖北: 湖北教育出版社, 1996, 12

陈昌贵在《人才外流与回归》一书中提出吸引留学人员回归有很大的工作余地,要真正解决人才外流问题,就必须“治本”,既抓住经济建设不放。只有国内经济不断壮大,才能从根本上吸引海外学子归来。苗丹国在《我国吸引在外留学人才的基本情况 & 政策研究》中指出,吸引留学人员回国服务是留学教育的政策目标,具有重要的战略意义。他认为落实已出台的各项优惠政策,为留学回国人员提供“实际、实在、实用”的保障措施是吸引人才回流的当务之急。汪威毅、万晓兰在《WTO 框架下我国的人才回流战略》一书中认为中国加入世贸组织后,海外留学人员回国的趋势较为乐观,但必须从宏观和微观两个战略角度做好有关工作。

2.2 理论依据

2.2.1 人力资本理论

人力资本理论是 20 世纪 60 年代由美国经济学家舒尔茨和贝克尔所创立的,突破了传统理论中的资本只是物质资本的束缚,将资本划分为人力资本和物质资本。人力资本作为一个重要的经济学术语,已经被人们所广泛接受。在舒尔茨和贝克尔研究的基础上,不同学者从不同的研究领域,依据各自研究目的对人力资本进行了不同形式的界定。目前国内学者们认为,所谓人力资本是指通过教育、培训、医疗保健和迁移等活动凝结在人体内的具有潜在生产能力的知识、技能和健康的体质。

该理论认为人力资本并非人的天赋,而是靠后天获得的。获得或形成人力资本的根本途径就是对人进行直接投资。舒尔茨认为,所谓人力资本投资就是“向人投资”、“人向其自身投资”,“好多称之为消费的东西,就是人力资本投资”,但与纯粹的消费不同,这种向人的投资能够“提高人的知识技术、增加人的劳动生产能力的价值”。¹我国学者朱必祥认为,人力资本投资“就是用货币、实物资本、商品和时间等资源通过消费、教育学习和医疗保健等形式向人进行投入的,能够提高人的素质并增加人的生产效率和收入能力的一切活动”。²因此,人力资本投资包括三层含义:一是人力资本投资的对象是人;二是人力资本投

¹ 舒尔茨. 论人力资本投资(吴珠华等译). 北京:北京经济学院出版社,1990, 1-9

² 朱必祥. 人力资本理论与方法. 北京:中国经济出版社, 2005, 135

资不是为了增加当期消费,而是为了在未来获得更高的收益和回报(包括货币收入和其他非货币收益);三是人力资本投资可以增强人的生产能力。

人力资本投资的形式包括学校正规教育、非学校的正规教育、职业与技术培训、在职培训、边干边学、医疗和卫生保健、迁移与流动。人力资本理论为分析留学及归国这一社会现象的本质提供了依据。留学及归国的实质不仅是人力资本的国际流动过程,而且是人力资本的投资和形成过程。由于人力资本投资的基本形式包括教育培训、卫生保健和人口的迁移,而出国留学及归国既牵涉到人口的国际迁移,又涉及教育培训,是同时兼有两种人力资本投资形式的过程,因此是典型的人力资本投资。

同时,人力资本理论认为对人力资本的投资比对物质资本的投资会产生更大的收益。在工业经济时代,物质资本是对经济社会发展具有决定意义的战略资源,而在知识经济时代,众多掌握先进知识、技术和具有创新能力的人力资本已经成为制约整个社会发展的战略性资本。一国经济社会的发展,除了取决于土地、劳动力、资本等因素外,更有赖于通过教育培训等途径开发人才资源,提高人力资本的存量。事实证明,留学教育是一项有极高回报率的投资,是关系国家未来长远发展的战略性投资。

2.2.2 需求层次理论

美国心理学家马斯洛关于人的需求层次理论认为,人的需求从低到高有五种:生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现的需求。自我实现的需求指的是自我完成的欲望,也就是一种使自己的潜力得以实现的趋势。换句话说,自我实现的需求就是个人发展的需求。比如人必须干称职的工作,这样才会使他们感到最大的快乐。自我实现需求的明显出现,通常使以人的生理需求、安全需求、社交需求以及尊重需求等基本需求得到满足为基础。马斯洛关于人的需求层次理论为分析个人发展对留学人员归国行为选择的影响提供了理论依据。

2.2.3 相对效用论

西方经济学用相对效用理论解释国际人才的流动。它从社会学的角度对效用的概念进行拓展。所谓绝对效用,是指在某一社会范围(群体)内,个体对某

项付出之所得的满意性。或者说个体对社会给某项付出的回报的满意性。所谓最大绝对效用,是指在某一社会范围(群体)内,个人对某项付出之所得的最高满意性。最大绝对效用是绝对效用的最大可能取值。而所谓相对效用,是指在同一社会范围(群体)内,对于相对的付出,所产生的绝对效用与最大绝对效用的相对值。

该理论认为,人才在国际间流动、地区间流动、单位间流动都是人力资源合理配置的必然趋势,人才流动的根本动力在于人才对相对效用的追求,相对效用最大化是人才流动的内在动力。假设有两个社会群体 a 和 b,个体在 a、b 群体内同等的付出获得的相对效用分别用 U_a 和 U_b 表示。如果 U_a 大于等于 U_b , 个体将留在 a 群体。反之,则从 a 群体流动到 b 群体。显然这种理论适用于从内因上研究留学人才的流动。

2.2.4 推拉理论

推拉理论是研究流动人口、移民的最重要理论之一。在第二次世界大战以后,随着国际交流的日益增加和留学教育的发展,人才国际间流动越来越普遍,引起了广泛关注与讨论。其代表人物有列文斯坦(E.G.Ravenstein)、唐纳德·巴格内(D.J.Bagne)、E.S. 李(Everett S.Lee)。¹学者们划分了影响人口迁移的因素,并分类为“推力”(Push Factous)和“拉力”(Pull Factous)两种,前者被视为负的因素,因为这些因素促使人们离开原住地;而后者被视为正的因素,因为这些因素吸引人们流入新的目的地。人口迁移就是在流出地的推力和流入地的拉力两种力量共同作用下完成的。留学人员“外流”与“回流”现象的形式,实际上取决于“推”与“拉”两种因素所产生的合力。诸如对国家的忠诚、个人事业发展机会、政策环境优化等等均形成“拉”力的因素。而人事法令限制、社会地位低、工作环境不理想、家庭的适应问题等都是人才外流“推”的因素。因此,从国家长期发展的人才需求而言,应当加强延揽海外人才的“拉”力,减少“推”力。显然这种理论主要从外在原因上研究留学人才的流动现象。

¹ 郑道文. 人力资本国际流动与经济发展. 北京:中国财政经济出版社, 2004, 59

第3章 温州留学回国人员情况概述

3.1 留学回国人员概况

温州地处浙江省东南沿海，是浙南地区的政治、经济、文化和交通中心，是我国14个沿海开放城市之一。目前，温州的市场经济发达、经济格局独特，2006年全市生产总值为1837.5亿元，其中民营经济占全市经济的比重达80.6%。而温州最闻名的莫过于敢为人先、特别能创业的“温州人精神”。温州人始终傲立市场经济大潮的风口浪尖，取得了世人瞩目的成就，谱写了温州发展史上的辉煌篇章。因此，近年来温州以其富有活力的市场经济和勇于开拓创新的温州人精神吸引了一些留学回国人员投身温州的建设。截至2007年上半年，进入温州市人事局统计范围内的在温州工作、创业的留学回国人员数为302人。

一、性别结构：在302名留学回国人员中，男性的184人，占60.9%；女性118人，占39.1%。

二、年龄结构（如图3.1）：30岁及以下的105人，占34.8%；31至40岁的97人，占32.1%；41至50岁的78人，占25.8%；51至60岁的18人，占6%；60岁以上的4人，占1.3%。由此可见，留学回国人员的年龄结构较为合理，以中青年为主体，呈现出年轻化的特征。

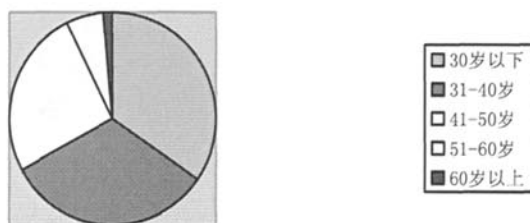


图 3.1 年龄结构图

三、文化结构（如图3.2）：具有博士学位的57人，占18.9%；硕士学位的174人，占57.6%；学士及以下学历的71人，占23.5%。可见留学回国人员总体

文化层次较高，具有硕士及以上学位的留学人员构成了主体。



图 3.2 文化结构图

四、留学国别（如图 3.3）：留学的国家主要有英国、美国、日本、澳大利亚和加拿大等。其中以英国居多，有 91 人，占 30.1%；其后为美国，有 62 人，占 20.5%；再次为日本，有 28 人，占 9.3%；澳大利亚 27 人，占 9%。留学英国的以自费为主，由于近年英国留学政策比较宽松，签证成功率较高，因此多数自费出去留学的人员以英国为首选。留学美国、日本的以公派居多。由于温州的高校和美国及日本的一些高等学府如新英格兰视光学院、太平洋大学、广岛大学等缔结为姊妹学校，因此公派以这两个国家居多。

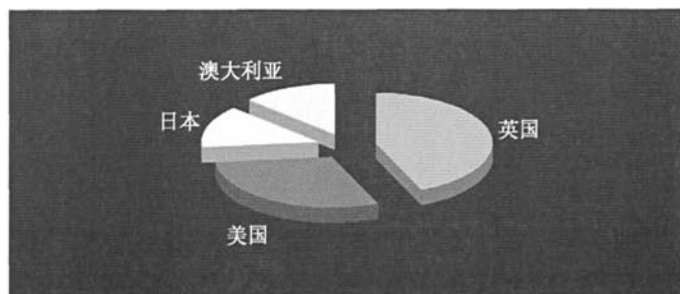


图 3.3 留学国别分布图

五、留学类别：其中国家或者单位公派的留学回国人员 122 人，占 40.4%，自费的 180 人，占 59.6%。自费出国留学的人员年龄多数集中在 21 至 35 岁之间。30 岁以下的人员基本上是国内本科毕业后，出于趁年轻出去学习国外先进知识，拓宽视野、更新观念，在提高自身素质的基础上增加将来回国就业筹码的考虑而选择自费出国留学。而 30 岁以上，35 岁以下这一年龄层次的人员在工作若干年后，发现自身的知识储备不足，为了适应社会的飞速发展，提高专业水平，

不在竞争中落后而选择继续出国进修的也不在少数。

六、学科结构：理工农医类的有 168 人，占 55.6%，其中以医学和信息工程专业居多；文史类的 134 人，占 44.4%，以国际商务和工商管理专业居多。可见文、理两种学科类别的留学回国人员比例基本持平，说明人才结构较为合理，学科结构比较均衡。

七、获奖情况：1 人曾入选中国科学院“百人计划”教授，5 人获得过“国务院特殊津贴”，获得过浙江省突出贡献人才奖的有 3 人，入选浙江省“钱江学者”的 3 人，浙江省“151 人才工程”的 10 人，入选温州市“551 人才工程”的有 83 人。

八、职业分布(如图 3.4)：目前在温州工作的留学回国人员中有 205 人，约 67.9%进入事业单位工作，其中以高校、科研院所和医疗卫生单位居多。另有 53 人，即 17.5%的人员进入企业工作，而且主要集中在一些知名的民营企业如正泰集团和德力西集团等。共有 19 人，即 6.3%的人任职党政机关。1 人在乡村就业。24 人在温州自主创业，占 8%。

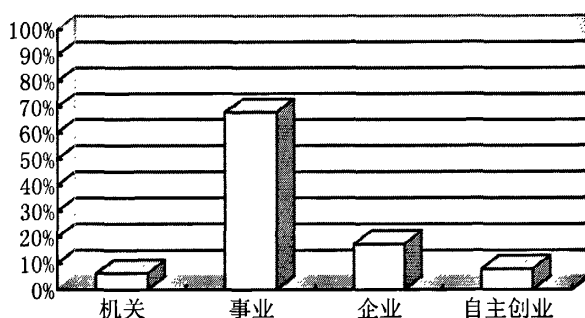


图 3.4 职业分布图

3.2 留学回国人员优劣势分析

与未出国人员相比，接受过国外教育和文化熏陶的留学回国人员具备其特有的优势和竞争力。根据笔者对在温州的留学回国人员的日常接触和个别访谈所了解，留学回国人员的优势主要体现在：

一、具有开阔的视野。笔者访谈过的留学人员普遍认为自身具有较为宽阔

的国际化视野。由于他们在国外接受的教育有别于国内纯粹以知识传授为主的教育，国外的教育相对开放、实用性强，能较好地培养和锻炼他们的实践能力和独立思考能力。同时，国外的学习、生活使他们具备了东西方不同文化背景下生活的阅历，对于东西方社会制度、文化意识形态有独特的感受和体会，通过对东西方价值观念的比较、融合、吸收，使留学人员的视野更趋于国际化，心胸更开阔，更具兼容性。

二、外语水平高，发展对外关系的能力比较强。接受调查的留学人员有85%认为自己在外语上的优势较为明显。由于在国外接受高等教育或者进修短则半年，长则达十余年时间，相比未出国的人员，外语能力相对较强，能熟练地阅读和使用外文资料，直接与国外进行交流。同时由于在外期间建立了一定的国际间人际、信息网络，回国后在发展对外关系方面得心应手。在温州工作的留学回国人员中就有不少积极发挥长处，为本单位与国外机构加强国际交流牵线搭桥。如温州大学的一位老师，在日本留学7年后回到温州从事高等教育工作。他不仅是学校接待日本来宾的首席翻译，同时更是利用自身在日本期间建立的人际网络关系，促成温州大学与日本广岛大学缔结为姐妹学校，并使温州大学得以每年从广岛大学聘请优秀教师担任该校的外教。

三、学术科研能力较强。相对于未出国的人员而言，留学回国人员由于在国外身处的科研环境相对优越，科研设备齐全，因此得以培养和形成良好的学术研究能力和习惯。只要国内的科研软、硬环境适宜，他们完全有能力独立承担本专业课题研究。同时由于他们本身具备一定的科研实力，因此回国后申请科研课题相对容易，能获得一定的科研资金开展实质性的研究。这样就形成一种良性循环，留学回国人员可使自己在科研活动中不断地提高科研能力与学术水平。如温州英博双鹿啤酒有限公司的刘中山在德国留学5年，学习了先进的啤酒酿造技术并获得博士学位后回国加盟该公司。他先后开发了双鹿新干啤、双鹿纯清及新鲜代，获得了科技进步奖、中国著名啤酒创新产品奖，其酿造技术获得中国专利局办法的实用新型专利。目前他正带领自己的科研中心进行新品种的研发。

四、对新事物敏感度高，创新精神强。留学人员对本专业国际前沿发展动态、新研究成果高度关注，善于把握新的市场动向，运用不同的思维方式和角度开辟新的研究领域。如温州创业园企业科赛通讯公司是由澳大利亚留学归国的两位青年所创办。他们在澳大利亚接受了信息技术专业的前沿教育，回到温

州创业后，以敏锐的触觉发现当时市场对 ADSL 方面的潜在需求，但是技术还不成熟。于是开始了 Connsis-XDSL 自动测试系统的研制。该公司剑走偏锋、先行一步，与温州电信、华为技术有限公司、成都和深圳等地的电信公司结成合作伙伴关系，最终该系统还为新加坡电信所采用。

虽然留学回国人员在诸多方面体现出强有力的竞争力，但他们自身的弱势也是显而易见的。主要体现以下几个方面：

一、不善人际交往，难以适应复杂的人际关系。据笔者了解，认为自己在人际交往方面存在不足的温州留学回国人员为数不少。由于国外的学习、生活环境相对单纯，人与人之间的交往比较单一；重能力、轻关系是国外社会的社会风范，能力是最好的通行证。而留学人员适应国外单纯的人际关系后，乍回到国内无法适应错综复杂的人际关系。尤其是温州，作为一个具有典型的“熟人社会”特征的小城市，宽广的人脉关系对于个人的发展影响较大。据留学人员反应，通常申请一项科研经费也需要人脉关系做后盾。有些留学人员自我优越感强，不屑为这些“潜规则”折腰。另外留学人员的不善交际体现在有话就说，对于一些自己看不惯的现象和行为趋于直截了当地指出，也因此易得罪人。

二、对温州形势估计不足。部分留学人员坦承由于他们先前对温州的形势估计不足，缺乏足够的了解和心理准备，因此在遇到具体问题或者环境变化时束手无策。前两年，曾有一位留学法国的博士来到温州，由于他事先未对温州做详细了解，来温州后才发现自己所学的航空机电专业在此找不到对口的单位，相关的高校也没有设置这一专业。最后他不得已找了个不对口的工作。但很快发现自己无法适应，后来辞职去了其他城市。而目前继续留在温州工作和创业的留学人员中存在类似的问题的人也不少，他们或由于对形势把握不准，或由于对困难估计不足，或由于适应环境变化的能力欠缺使个人发展受阻。

三、期望值过高，自我定位不准确。曾经海归们的身上有一层无形的光环，他们凭借高学历、海外求学背景而为人所仰慕，回国后也是各用人单位争相聘用的“宝贝”。优厚的待遇，可观的高薪是海归们的标志。但是近几年随着人才竞争的激烈程度日趋白热化，他们的优势逐渐在减弱。留学回国并必然不意味着高薪高职。在笔者对个别在温的留学人员进行访谈的过程中发现，其中一部分留学人员由于对自身期望值过高、定位不准确而出现心理不适和认识偏差。他们精英情结浓厚，认为自身条件好、素质较全面、有留洋经历，因此应当得到自己所期望的职位或者高薪。但现实与他们的理想差距较大，从而造成他们

心理上的落差。其中有一位人员从澳大利亚留学归来回到原所在的医院后，两年时间内职称、职位都未得到提升，令他非常失落。

四、择业观念陈旧，未及时转变。留学人员接受国际先进教育和文化的熏陶，思想观念上普遍较为开放。但是就在温州的留学回国人员来看，他们的择业观念仍较为守旧和落后。首先从在温州就业的留学人员数据来看，在机关、事业单位的占 74.6%，就职企业的仅占 17%，自主创业的更少。同时，笔者在对部分留学人员的访谈中调查过他们的第一求职意向，其中约 85%的受访者表示机关和事业单位为首选。客观上分析这与温州人才载体吸纳能力有限不无关系，温州本地大型企业和外资企业缺乏，而中小民营企业的管理体制仍以家族式管理为主，造成留学回国人员不愿就职中小民营企业。但从主观角度分析，他们的择业观念尚未转变，仍抱定寻找一个安定可靠的“铁饭碗”的念头，希望能找一份稳定、体面的工作来体现自身的价值。

3.3 留学回国人员对温州的贡献和意义

虽然目前在温州工作、创业的留学人员总人数不多，且他们自身存在一些不可避免的弱点，但是多数留学回国人员积极发挥自己的优势作用，体现出强有力的竞争力，为温州经济社会发展做出了卓越的贡献，对温州各项事业的蓬勃发展意义重大。

一、促进了温州高等教育的发展

温州高等院校较少，除几所职业技术院校外，只有温州医学院和温州大学两所，高等院校的质量和层次都不高，缺乏具有国内国际领先水平的学科和学科带头人。目前温州医学院和温州大学都努力通过引进各类高层次人才，尤其是掌握国内外两种资源的留学人才来提升本校的综合实力。温州医学院近几年先后从美国、澳大利亚等知名学府引进具有突出专业特长的留学人才，并为他们提供了良好的工作环境和广阔的科研平台，使他们在岗位上做出了杰出的成就。如管敏鑫教授为美国辛辛那提大学人类遗传学终身教授，博士及博士后导师。2004 年起担任温州医学院生命学院院长，他曾先后获美国国立卫生研究院多项研究基金和联合线粒体病基金会科研成果奖，为温州医学院的生命科学跻身国际先进行列做出了重要贡献。其领导的实验室是国际线粒体领域的领军。温州大学的黄少铭教授曾为美国杜克大学的研究员，2005 年 9 月起任温州

大学纳米材料与化学重点实验室主任，重点从事纳米材料和纳米科学前沿领域的研究及相关的纳米技术的开发和应用研究。他的实验室先后申请到国家 863 项目、省科技厅国际合作重点项目，国家 973 项目也将申请成功。同时，留学回国人员大力促成高校间的国际交流，使温州医学院先后实现与美国太平洋大学、澳大利亚昆士兰大学等 20 多所知名高等院校的国际合作，并于 2006 年建立国际教育学院独立招生外国留学生。这些学识丰富、能力突出的留学人员已成为提升温州高校学术水平，繁荣国际学术交流的一支重要力量。有了他们的加盟，温州高等教育的发展和进步有目共睹。

二、人力资本投资的正外部效应显著

张凤林认为，由于人力资本的特点，一项人力资本投资所产生的收益不仅限于给投资者本人带来收益或经济利益，它常常会给投资者以外的其他人带来某种利益或者好处。这种情况在经济学中被称作为正外部效应，或者正外部性。¹从单位内部来说，其职工的教育程度越高，能力水平越高，对与其一起工作的同伴也会带来积极的绩效影响，因为他（她）的知识或能力会通过某种“溢出”效应而影响到其同伴知识或能力的改进或提高。由于留学人员赴海外留学及回国就业是一种人力资本投资，其正外部性是显而易见的。他们将在国外所获取的先进知识和技能带到所在单位，并在实践中为同伴提供了学习国外新知识、新技能和取长补短的机会，从而使整个工作团队的水平提高到一个新的层面。而留学人员所具备的特有语言能力和科研水平使他们在工作中体现出独特的优势，在另一方面能产生“鲶鱼效应”，无形中给周围同事带来压力和危机感，促使他们加强对自我更新知识重要性的认识，从而加大对自身继续教育的投资，最大限度激发自己的潜能，使整个单位内部更具活力。温州一些大型民营企业如德力西集团、金州集团等通过引进留学人员，不仅使公司的各项业务有了新的拓展，并且在公司内部形成了积极进取、你追我赶的良好工作氛围。

三、有利于实现温州产业结构的调整

温州现有的产业结构基本上集中在劳动密集型、低加工度、低附加值的传统制造业，区域产业的低、小、散问题比较突出，产业层次不高，产品档次低，产业结构调整 and 升级相对缓慢，在很大程度上制约了温州经济的发展。

2007 年的温州市第十次党代会提出“第三次跨越”的目标，要求把产业结构调整和经济增长方式转变作为今后五年发展的主线，加快发展高新技术产业。

¹ 张凤林. 人力资本理论及其应用研究. 北京:商务印书馆, 2006, 105-106

这一目标的实现与人力资本是密不可分的。我国学者王忠明认为,人力资本结构的调整将进一步促进产业结构升级或调整,两者具有互动关系。¹温州市“十一五”人才发展规划认为现在“与产业升级要求相适应的技术创新型的专业人才集聚不足”。因此,温州要想发展高新产业,促进产业结构的优化升级,顺利实现“第三次跨越”,就必须积累一定存量的高新技术人才和其他有利于提升传统产业的人才。温州的留学回国人员中有为数不少的人是掌握了高新技术领域中的前沿技术的专业人才,已成为温州科技人才的重要组成部分。其中一些从事电子信息、生物医药、新材料等技术研发的留学回国人员已经在科研上颇有建树,获得了多类科研奖项,他们是一支推进科技创新的重要力量。同时,金融、法律、贸易方面的留学回国人才也在不断增加,这对于温州第三产业的发展也是必不可少的。因此,留学回国人员对于推动温州科技竞争力、实现产业结构优化升级和壮大温州人才队伍意义非凡。

¹ 王忠明. 人的暴利:新经济、知识经济与人力资本的另类思考. 北京:经济科学出版社, 2000, 242

第4章 温州留学回国人员现状及问题调查分析

近年来,温州市委、市人民政府先后出台了有关政策吸引留学人员。随着来温州的留学人员总量的增多,各方面凸显的问题也日渐增多。作为留学回国人员工作的主要管理部门之一的温州市人事局为了加强服务工作,了解留学回国人员的实际工作和生活状况,研究有效的解决方法;同时探索如何加大政策支持力度,营造良好的环境吸引更多的海外留学人员来温州安居乐业,于2006年11月至12月对全市范围的留学回国人员开展了一次问卷调查。

问卷涉及留学回国人员的基本情况、来温州原因、在温州发展现状及遇到的困难与问题等内容。下发的问卷调查共计200份,回收有效问卷108份。反馈的108人中,博士学位的26人,硕士学位77人,学士及其他5人。本文的分析是以这108份问卷为基础,同时结合笔者对个别留学回国人员的访谈所获的资料展开。

4.1 留学人员来温州原因剖析

一、对个人发展的考虑是留学人员来温州的主要原因。一般来说,留学人员具有较好的个人条件,较完备的知识结构、能力结构和素质结构,是同辈人中的佼佼者。众多研究表明,留学人员作为知识分子,他们的兴奋点主要是竭尽所学,充分实现个人价值。陈昌贵、阎月勤所做的一次针对北京、上海等八个大城市的留学人员进行的问卷调查显示,在170人中选择个人发展因素的有78人(占45.9%)。本次我们所做的调查结果与其不谋而合。在回收的108份调查问卷中,有42人(占39%)表示来温州的原因是出于个人发展前景考虑。在这42人中,有30人即71%的年龄在40岁以下。其中,学习理工农医类的占据多数。可见,把个人发展前景作为来温原因的主要是年富力强,专业性较强,具有广阔发展前途的留学回国人员。对他们来说能提供较大发展空间职业是他们所看重的。这也正验证了马斯洛关于人自我实现的需求理论。

二、家庭因素是留学人员回温州的重要原因之一。中国是一个具有五千年历史的文明古国,有着深厚的文化传统和道德观念,中国人的家庭观念比较浓

厚。因此,对于子女教育的考虑及家庭纽带的作用,必然成为他们是否决定回家乡的一个很重要的因素,对其中一些人来说,甚至成为决定性因素。在回收的108份调查问卷中,温州籍的留学人员占据近70%,选择家庭因素的有32人。这也就不难解释家庭因素之所以成为影响留学人员来温州的重要因素。他们回温州最主要考虑的是子女教育和成长问题,其次配偶的态度及孝敬父母的原因也起着较大的影响。笔者接触过一位留学人员,她在英国取得硕士学位后,原计划继续攻读博士学位。后来由于儿子到了上小学的年龄,如果不回国儿子将无法得到很好的照顾,可能会输在起跑线上,因此她毅然放弃了攻读博士的机会,选择了回到温州。

三、温州的民营经济较发达,市场机制灵活。温州轻工产业块状经济发达,是联合国工业发展组织曾在全球评选20座最具活力的城市之一,也是中国唯一榜上有名的城市。同时,温州是民营经济的发祥地,民营企业的发展壮大自有目共睹。如今民营企业家为了寻求新发展,创新已日渐成为其自觉意识。他们对具有新思维、掌握高新技术的留学人才更是求贤若渴。温州市人事局于2006年举办的“留学人员科技智力项目洽谈会”中,民营企业对留学人员携带的科技项目和人才需求旺盛。有200多家企业参会,共达成55个项目合作协议。调研结果显示,有将近15%的留学人员表示来温州发展很大程度上是为温州民营经济的蓬勃发展所吸引慕名而来。留学人员的科技成果在温州有生根发芽的前景,他们拥有的科技成果可迅速与温州民营企业嫁接,转化为生产力。

四、政策因素。由于留学人员在回国发展与否的选择上更看重的是对未来发展的估计。对未来发展的估计既有对国家经济和社会发展的估计,也有对个人价值实现的机会与可能的评价,而所有这一切都与温州相关政策变化密切相关。目前温州市人民政府已先后出台了一系列鼓励留学人员来温工作及创业的政策;同时像温州大学许诺为知名归国学者提供一套150平方米住房,40万元年薪和15万元安家费,学校一次性提供科研经费200万元,并解决配偶工作、安排子女就学;温州市留学人员创业园也出台相关优惠政策,规定留学人员在园区创办孵化企业,可享受租用孵化用房优惠和安家补助费等。由于温州是一个生活成本偏高的城市,尤其是房价曾一度在全国称冠。因此优惠政策中提供住房及创业用房对留学人员也颇具吸引力。10%的留学人员表示由于温州的政策因素,所以选择来到温州。

以上的家庭因素、经济发展因素及政策因素都可视为促使留学人员来温州

的“拉力”。同时，部分留学人员也提到由于在国外社会地位较低、发展前景渺茫及生活质量不高等，这些因素都成为促使留学人员离开国外，来到温州的“推力”。两种力量相互作用的合力最终导致了留学人员的国际流动。

4.2 留学回国人员工作及创业基本现状

回收的在温工作留学回国人员调查问卷共 98 份，其中来自党政机关、事业单位的 80 人，企业 18 人。

一、从事专业技术工作的人员居多

调查发现，留学回国人员目前在各自单位的专业技术岗位上工作的居多。据统计，98 位人员中有 75 人（即 76.5%）从事专业技术工作，以教师、医生和计算机工程技术人员为主。主要分布在高等院校、医疗卫生单位、国有企业及个别民营企业。由于这些企事业单位对专业技术人员的需求较为旺盛，因此具备专业特长和掌握一定技术的留学回国人员较为集中。其余的主要从事党政管理和企业经营管理工作，这一部分留学人员集中在市直党政机关和民营企业。

二、学以致用，作用突出

从各留学人员的作用发挥情况来看，他们所在的单位比较注重根据其专业和阅历的不同为其提供具有竞争力和专业对口的岗位使其能发挥所学专长。98 位在机关、企事业单位工作的留学回国人员中有 90 人（即 91.8%）认为自己能学以致用。如一留学回国人员在英国取得信息与知识管理专业的硕士后，来到温州商业银行工作，现在国际业务部从事信息管理工作。她表示自己的工作岗位与自己的专业非常对口，能学以致用。现为温州医学院附属第二医院的骨科副主任的温医师在出国前还是普通的医师。但他在美国进修一年多，掌握了国外的最新技术回来后，很快在岗位上发挥了重要作用，被晋升为科室副主任。这表明用人单位已经开始逐步注重根据个人的特点来定岗定责，以人为本，依据个人的能力和实绩对其进行提拔和晋升。他们对留学人员委以重任，赋予他们在管理、科研和技术推广工作中一定的自主权，使留学回国人员能施展才华，充分地体现出了自身的价值。

三、普遍得到所在单位的尊重和关怀

调查发现近 80% 的留学人员所在单位能主动征询并采纳本单位的留学回国人员的意见，或者是基本采纳有关意见和建议。这体现了用人单位对留学人员

的尊重、重视以及在感情上的关怀照顾,采取积极主动的方式了解、倾听留学人员在工作上以及生活上的一些要求和建议,而非采取不闻不问的态度。留学人员在单位的地位较高,他们认为自己得到了应有的尊重,令他们有归属感,也体现了国内的民主程度日益提高。

另外,调查发现在党政机关、企事业单位工作的留学回国人员对工作环境总体满意度较高,表示非常满意和基本满意的占80%。由此可见,目前温州用人单位在总体上为各留学回国人员提供了比较理想的工作环境,使他们能在单位里安心工作,施展才华。

同时,回收的在温创业的留学回国人员调查问卷10份,留学人员全都来自温州市留学人员创业园。10位留学人员分布在10家留学人员企业。

一、留学人员企业规模较小,但高新技术特色突出

调查显示,在温州的留学回国人员创办的企业规模普遍较小,最少的仅有3人,基本上在10人左右;且多数企业的总投资额并不大,限于50万元到100万元人民币。但他们普遍从事高新技术领域的研发及生产,如电子科技、通信、生物、医药等(如表4.1)。

表4.1 留学回国人员企业基本情况表

单位名称	投资额(元)	员工人数	从事领域
温州碧康婷化妆品研发公司	50万	3	化妆品
温州易天信息科技有限公司	50万	10	计算机软件
温州飞扬软件有限公司	50万	11	计算机软件
温州雷蒙光电科技有限公司	100万	5	医疗器械
温州天高科技有限公司	100万	5	数控移印
温州安德森生物科技有限公司	100万	7	生物
浙江科赛通信技术有限公司	500万	50	通信
温州伟阔电子电器有限公司	6.5万美元	8	电子
温州欣视界科技有限公司	25万美元	10	医药
温州大益电子科技有限公司	100万美元	15	电子

二、硬环境的完善为创业提供了基础保障

目前园区内已经建成三期创业用房共9万平方米。一些留学人员创业企业

随着发展的壮大，需要扩大创业用房面积的都可随时得到满足。同时，前几年由于园区位处郊区，出入交通不便。去年有关部门特意在园区开设了直达市区的公交线路，拓宽了周围道路，有效改善了交通条件。在信息建设方面，园区为每家企业接入了10MB宽带网络；在后勤保障方面，物业公司随时为企业提供专业的物业管理和服务。另外，园区设置的商务中心为企业提供优惠的公共商务服务。因此，接受调查的留学人员一致认为硬件设施建设较为齐全，为他们的创业提供了基础保障。

三、个别留学人员企业发展虽有不顺，但通过学习和交流得以成长

留学人员企业由于规模各一，发展不平衡。据了解，业绩较突出的企业如浙江科赛通信技术有限公司年利润上百万元，而一些规模较小的、技术还不成熟的企业由于留学人员缺乏创业经验，在发展初期走了不少弯路，运作上存在诸多问题，导致业绩欠佳。而创业园的优势表现为留学回国人员聚集，信息传递速度快。因此留学人员企业之间经常开展各类交流活动，邀请优秀创业人员进行经验介绍。同时，园区有关部门还定期组织留学人员到外地创业园考察取经，使他们在学习和交流中取长补短，逐步得到成长。

4.3 存在困难和问题分析

本次的调研同时着重多方了解留学回国人员目前遇到的一些困难及需求，征询了他们的意见和建议。调查发现留学回国人员在工作和生活方面存在的困难及问题为数不少，但一直未引起足够重视。而这些问题的出现则凸显出客观环境的不利和服务体系的不完善。调研汇总的结果显示，目前留学人员面临的问题主要集中在几个方面：一是政策环境问题，二是科研环境问题，三是创业软环境问题，四是信息资源问题，五是人才开发机制问题。

4.3.1 政策环境问题

一、政策过“硬”。温州市涉及留学回国人员的政策缺乏灵活性。如在创业资助政策上，资助对象限定在国外获得硕士以上学位，或在国外学习或进修满一年以上，年龄在50周岁以下的人员。这样将一些拥有高新技术项目，但在国外不满一年时间的进修人员和访问学者排除在外。

二、政策落实难，后顾之忧无法解决。目前留学人员享受比较广泛和全面的优惠政策主要是在购车方面的购置税和牌照费的减免。但是家属安置、子女入托入学、购房补助等关系留学人员切身利益的政策迄今为止都因缺乏相应配套措施而无法兑现。如温州市人民政府规定“留学人员可申请市政府提供的经济适用房房源指标。如本人购置商品房的，由同级财政补助留学人员应享受规定面积部分购房费用的 20%，但最多补助不超过 15 万元”（温政发〔2003〕23 号文件）。迄今为止只有创业园内一位留学人员在 2004 年申请到了政府提供的经济适用房。由于房管部门没有针对补助出台具体实施办法，致使其他未申请到经济适用房的留学回国人员们一直无法得到购房补助。而偏高的房价和生活成本导致一些引进的留学人员无法在温州安居。

同样，“留学人员子女可酌情照顾享受优质教育，在入学考试方面享受归国华侨子女入学规定的优惠条件”的政策，由于教育部门一直没有将文件精神予以贯彻落实，至今不少留学人员无法解决子女入学问题。为了给子女创造好的学习环境，留学人员不得不付出高昂的择校费，致使负担又加重。“为鼓励做出突出贡献的留学人员，市人民政府设立温州市留学人员创业奖，对为我市经济做出重大贡献的留学人员及其企业给予重奖”，但是至今还没有出台该奖项的具体实施细则。

政策落实不到位使留学回国人员的后顾之忧无法得到妥善解决，尤其是一些非温籍的留学人员。他们表示，当初由于政府部门承诺能够提供各种优惠政策，为其解决住房、子女就学和配偶就业问题，确保免除其后顾之忧，他们才愿意前来温州发展。但是起初的承诺迟迟没有兑现，他们不禁对政府的公信力表示怀疑。从政策制订主体的角度来看，那些关系留学人员切身利益的政策落实之所以如此困难，一是政策制订主体作为利益集团，普遍存在权力寻租现象。那些在政策制订中失利的利益集团虽然在政策形成过程中做出暂时的妥协，但在实际执行过程中为维护自身的利益，不愿意在削弱自身权力的优惠政策上做出根本性让步。二是协调机制不完善。相关职能部门之间的协调工作是一个复杂而庞大的工程。由于缺少一个起主导作用的核心机构负责协调工作，有关部门往往各自为政，相互之间缺乏协调联动的工作机制。

4.3.2 科研环境问题

一、获得科研经费或者资助的难度较大。调查发现,70%的留学人员提到目前最需要解决的问题就是科研经费方面的支持。他们获得的科研经费或资助基本上限于市级或者院级,而且由于市级财政的投入有限,申请市级科研经费也困难重重。获得的金额基本上多则只有3—4万元,使用的幅度相当有限。而留学人员创业园内的企业也大多只获得过园区提供的一些经费。留学人员普遍认为申请科研经费的难度较大,尤其是获得省级和国家级的更是屈指可数。以国家人事部的留学回国人员科技活动择优资助项目为例,近三年温州市获得该经费的情况如表4.2。

表4.2 2004-2006年温州留学回国人员获人事部择优资助项目情况表

年份	申报项目数	获资助项目数	资助金额(万元)
2004	17	4	4
2005	23	3	2.8
2006	26	6	8

二、科研经费分配不合理。一是在分配上有定势倾向,就是偏向资历深的申请人员,他们往往是一申报科研经费就能顺利获取,而且数额较高。一些年纪稍轻、资历较浅的留学人员即使成功申请到经费,所获得的资助通常只有0.5万元到1万元左右,很难开展真正有意义的科研。二是有部门和专业的偏向。比如市级的科技经费对在高等院校和科研院所的留学人员的科研给予较大的支持,而忽略在中小学从事学科研究的课题;对于热门领域如电子科技的项目支持力度较大,而对一些新兴的、具有潜力的但尚未获得广大市场如化妆品领域的研究给予支持较少;理工农医类的人员获得经费相对容易,而文科类的如从事语言、法律研究的获取经费难度大,致使他们无法顺利开展研究。

三、单位学术科研环境欠佳。不少留学人员在问卷中提及希望单位为其创造良好的学术研究环境。他们面临的主要问题有:

(一)学术氛围差,缺乏科研平台。先进科研设施及其他科技基础条件建设是留学人员顺利开展科研工作的基础。“巧妇难为无米之炊”,缺乏科研平台,留学人员就无法开展各种实验和研究,只能做脱离实际、纸上谈兵的所谓科研。目前,各留学回国人员所在单位普遍表现为学术氛围差,配套设施不齐全,实

验条件、人员配备都严重不足，开展科研的难度非常大。

（二）单位管理层缺乏为留学人员创设良好科研环境的意识。主要表现在：

1、对科研经费的投入乏力，过分依赖财政拨款，没有形成依靠自身科技成果转化为本单位直接创造经济效益的理念；2、人才角色被错误定位。比如一位从美国归来的博士生擅长理论物理研究，但是学校里给他安排了繁重的教学任务，致使他每天疲于应付教学而没有更多时间和精力从事科研工作，根本无法在科研上有所建树。

4.3.3 创业软环境问题

由于温州土地资源紧缺，生活成本较高，留学回国人员多数选择进入中国温州留学人员创业园创业。虽然留学人员在创业园区享受到便捷的服务和一些优惠政策，但温州创业的总体软环境仍不容乐观，他们在创业过程中困难重重：

一、融资环境欠佳

由于留学人员白手起家，创业初期所需的资金普遍比较缺乏。接受调查的10家留学人员企业有7家的总投资都是在50万至100万元人民币，可见融资额度都不大。调查发现留学人员独资的企业90%都是靠自己的积蓄或者家人、朋友的资助创立，因此投入的资本相当有限。从融资的渠道来看，由于温州官方资本市场规模不大，国有银行和金融机构的贷款对象面比较窄，限于国有企业和大型的民营企业，留学人员企业很难从银行或者金融机构获取贷款或者风险投资资金。但是温州的民间资本实力雄厚。根据温州市银监局估算，全市民间资金在3000亿元左右，民间借贷资金已经超过400亿元。¹但关注高新技术产业不够，流向留学人员企业的资金不多。目前民间资本市场上的交易大多以“人格化”交易为主，即创业所需要资金绝大多数向亲朋好友筹集。这种交易方式的局限性在于筹集的资金规模很小，难以满足留学人员创办企业初始所需的大量资金。而一个高新技术项目从研发到产业化需要大量资金的投入。

二、缺乏人才和技术支撑

留学人员企业对研发和高层管理人才需求较大。但近几年，温州的人才资源现状不容乐观。2006年的《浙江省人才发展报告》从人才数量、素质、结构、发展潜力和发展环境等六个方面对人才竞争力进行评价，排名第一、二位的是

¹ 周建强. 温州企业家资源流动研究: [硕士学位论文]. 上海: 同济大学经济与管理学院, 2006

杭州和宁波,处于第二层次的是绍兴、嘉兴、温州和金华。倪鹏飞也曾在《城市人才竞争力比较》中指出温州人才竞争力较弱,人力资源的数量、质量和受教育程度比较差。50%的创业留学人员提到他们在创业中遇到的比较大的困难就是人才缺乏,而且70%的企业认为在温州招聘所需的人才难度相当大。人才的缺乏使企业技术创新缺少人力资源支撑。一些留学人员企业由于招不到合适人才,难以继续生存,计划另辟蹊径,转移阵地到杭州、上海等人才聚集的地方寻求发展。

三、温州产业层次不高制约了留学人员企业的发展壮大

2006 年全年温州市留学人员创业园内留学回国人员企业的技工贸总收入为1366 万元人民币。而杭州留学人员高新区创业园内拥有年技工贸总收入超过百亿元人民币的企业1家,超亿的企业3家,超千万企业15家。¹温州留学人员企业难以做强做大。除了企业自身创立时间不长、不成熟的原因,接受调查的创业留学人员反映温州高新技术产业落后是最主要的制约因素。留学人员创办的企业是以通讯、电子、生物化学等高新技术企业为主,而温州本地优势产业主要是技术含量低和附加值不高的传统劳动密集型行业,产业层次低。规模经济效益显著、产业附加值高的高新技术产业没有得到长足发展。由于缺乏配套完善的产业链而导致温州留学回国人员的高新技术企业缺乏成长壮大的土壤。

4.3.4 信息资源问题

在对政府的意见和建议中,90%以上的留学人员认为目前温州的信息资源比较缺乏,沟通渠道不顺畅。首先是公共文献和数字资源缺乏。温州市图书馆藏书仅80万册,仅有中文数据库6个。其次是地理位置的先天性不足。温州地处“长三角”和“珠三角”边缘地带,不属于任何一个三角洲,很难迅速接受这两个中国经济最发达区域的信息辐射,信息传递的时滞较长。另外,温州的科研机构 and 高等院校比较少,造成原创性信息不足,承接国际先进技术和前沿信息的能力较弱,使留学人员创新所需的技术和科技信息很难在第一时间传输到温州供他们参考,导致他们获取外界信息的渠道不畅,在信息和资源获取方面相对闭塞和滞后。

同时,政府在针对服务于本地留学人员的信息建设工作上也严重滞后,尚

¹ 陈步顺. 开发人才资源 建设天堂硅谷. 浙江人事, 2007(3), 18-19

未开辟专门的服务留学人员的网站或提供沟通渠道和交流平台。这样不仅导致留学人员相互之间缺乏交流；同时政府与留学人员缺乏直接沟通的平台，政府政策透明度不够，政府文件“受众度”不高。对此，接受调查的 108 位留学人员中有将近 90%认为最大的不便表现在缺乏交流平台。建议政府除了加强电子政务信息平台建设外，由相关部门牵头组建留学人员联谊会，以加强温州留学回国人员与政府部门的交流和留学人员相互之间的凝聚力，拓宽信息获取渠道，丰富业余生活。

4.3.5 人才开发机制问题

表现在一是激励机制缺失，奖酬制度缺少激励性。接受调查的留学回国人员中有 45%表示对单位提供的薪酬不满意，薪酬待遇未与业绩有效挂钩。根据亚当斯的公平理论，人的工作积极性不仅与个人实际报酬多少有关，而且与人们对报酬的分配是否感到公平更为密切。一些留学回国人员将自己的付出和所得与他人的情况进行横向对比，认为自身的价值被低估。同时奖励制度也不完善，干多干少一个样。二是培育机制缺乏力度。调查结果显示仅有 8%的留学人员表示所在单位为其提供了较多的培训和对外交流机会，其余 92%的留学人员表示单位里很少或者几乎没有为他们提供培训及学习的机会。用人单位在引进留学人员后，没有合理开发和更新他们的人力资本，而是期望仅利用他们已有的人力资本来为单位提供长期服务。由此可见用人单位对于留学回国人员人力资本的继续投资力度显然不足，其根本原因在于缺乏对人力资本继续投资重视性的认识。三是用人机制不健全。我市各级党政机关普遍缺乏熟悉国际惯例的高学历、高素质人才，而不少在国外取得 MPA、MBA 的留学人员由于公务员考试的门槛无法进入党政机关从事专业对口的工作，致使他们回来后找不到合适工作。

4.3.6 其他问题

一些非温籍的留学回国人员认为温州的人文环境缺乏包容性。温州是一个老城，有着“熟人社会”的典型特征，加上世俗习惯、民间礼仪、方言均自成一套，弱化了城市的包容性。致使他们难以融入温州文化，缺乏认同感和归属感。另有个别留学回国人员提及温州教育资源相对不足，发展水平较为滞后，缺乏国际性人才子女教育所需的双语学校。

第5章 解决留学回国人员相关问题的对策探索

毋庸置疑，留学回国人员在一个城市的经济和社会的发展中占据无可替代的重要地位。目前各城市之间对留学人才的竞争日趋白热化，纷纷通过出台优惠政策、提升服务水平来吸引海外留学人才落户。但目前在温州的留学回国人员面临诸多问题和困难，如职能部门继续对这些问题视若无睹，温州的留学人员极有可能外流到其他环境更为优化、更具吸引力的地市。因此加强留学人员工作力度，创设良好的环境，满足他们的需求，增强对现有在温州的留学回国人员的拉力，尽量使之少向外流动已经刻不容缓。同时，这也是温州将来吸引更多优秀的海外留学人才资源，加大对在海外和其他省市的留学人才的引力，形成“滚雪球”式的效应，促使他们不断向温州流动的基础；并且从长远看可以形成一个具有一定社会经济价值的良性循环。做好这方面的工作需要从温州本地的实际出发，探索相应的对策措施，创造引才、育才、用才、留才的良好环境，才能有效留住和吸引留学人才，促进温州经济社会又快又好发展，顺利实现“第三次跨越”。

5.1 健全机构，完善服务体系

目前杭州和宁波留学回国人员工作在省内走在前列，全省将近80%的留学回国人员集中在这两个地区。主要在于两地具备健全的机构和完整的服务体系，均已成立专门的留学人员服务中心为留学人员提供了完善的“一站式”服务。同时，以人事部门为主，建立了各职能部门协调联动、齐抓共管的工作机制。

温州目前涉及留学人员工作的部门有市委组织部、市委统战部、人事局、侨联、教育局、房管局等部门，是一项多部门相交叉的工作。但温州缺乏一专职的服务机构，而不同职能部门各自为政，只从本部门利益出发考虑留学回国人员问题，因此出现不少问题。有必要借鉴杭州、宁波的成功经验，成立一个专门的服务机构如“留学人员服务中心”，并整合相关部门职能，形成合力。专职服务机构在留学人员工作中占据核心的地位，可以为留学回国人员提供更优质的服务。在成立服务机构的基础上，理顺和明确各职能部门的职责关系，建

立一个各部门统一协调管理的工作机制,即联席会议工作制度,形成较为完善的服务体系。以专职服务机构为主体,其他各部门加强日常信息的交流和资源共享,在研究政策、落实工作、举荐人才等方面互相支持,优势互补,密切配合,协调一致,不断形成工作合力和整体效应。比如由服务机构牵头,发挥联席会议的优势作用,负责建立留学回国人员联谊会,搭建留学回国人员与职能部门交流的平台;并可利用温州海外侨胞众多的优势,借助侨办和侨联的对外联系渠道,加大对外宣传力度,吸引更多温籍留学人员回温;协调教育部门,可在个别学校试点开设双语教学班,满足留学回国人员子女教育需求。

5.2 优化环境,使人尽其才

环境因素往往能影响人的心理,而人的心理状态影响人的行为选择,进而影响人们的工作绩效。因此,要有效地吸引留学人员来温州并充分发挥他们的作用,必须为他们营造一个施展才干的良好环境。针对问卷调查中留学人员所反应的问题,营造一个良好的环境主要包括以下几个方面:

一、营造重才爱才的社会大环境。首先,加大对留学来温人员群体的宣传力度。近几年新闻媒体对创业成功的民营企业家宣传较多,而对个别同样在创业大军中异军突起,为社会创造了巨大经济财富的留学人员则缺乏宣传。高度重视留学来温人员先进个人和突出成就的宣传工作,积极宣传他们对经济社会发展做出的重大贡献,广泛利用新闻、报纸、网络等方式宣传优秀留学人员事迹,引导社会大众对这一群体加深认识和了解。

二、要营造一个宽松自由、平等竞争的学术科研环境、团结和谐的工作环境和安定的生活环境。科研是留学人员的生命线,缺少良好科研环境的留学人员无异于离开水的鱼。因此,必须为留学人员创设硬件齐全、宽松自由的科研环境,使他们能多出科研、出好科研。同时,个别留学人员由于不善于处理复杂的人际关系,对工作环境的满意度不高。用人单位需努力营造一个相对公正、团结、和谐的工作环境,使留学回国人员能真正融入工作集体,与同事密切合作,施展才华。

还有些留学回国人员由于对温州生活环境的“水土不服”而出现心理上的不适。留学回国人员出现的不适是他们到温州后一个过渡期的表现。帮助他们做好心理调适是政府相关部门和用人单位责无旁贷的工作。要及时了解留学人

员的心理动向,对于初到温州的留学回国人员,更要关怀备至,尽量使他们的生活有保障,无后顾之忧。目前政府涉及留学人员工作的职能部门需要加强这方面的工作。建议定期召开有关留学人员座谈会和一年一度的团拜会,倾听他们的心声,对他们工作、生活及心理上遇到的困难要及时解决,使他们产生心理归属感。

三、发展风险投资业,改善创业软环境。留学来温人员在创业上遇到的最大困难是融资。留学人员由于携带的项目或技术有时候还不甚成熟,因此他们创业创新的风险比较高,失败的概率较大。在温州,改善留学人员的融资条件,除了要转变国有金融机构的贷款思维、规范民间融资的秩序外,必须改变对留学创业人员的创新创业有重大支撑作用的风险投资资金较少的现状,大力发展风险投资业。温州市第十次党代会上也提出“鼓励设立创业风险投资基金,引导社会资金流向创业风险投资企业”。一是发展民间风险投资资金。利用温州民间资金充裕的条件,建立民间风险投资基金会,以“高风险高回报”的方式,吸收民间资金进入基金会。二是建立风险投资公司。风险投资公司种子资金可由政府财政投入,以增强对其它资金的吸引力。同时,政府应当采取多种扶持措施,例如信用担保、税收减免等,促进风险投资公司的发展。

5.3 创新政策,提高可操作性

一、根据形势变化,及时修订现行政策。就迄今为止市委、市人民政府针对留学人员下发的三个政策性文件(市委发〔1999〕124号、温政发〔2003〕23号、温政办〔2006〕97号)中不符合实际的条文要及时修订或废除。要加强与教育、房管、财政、工商、税务等部门的协调,提出各项政策的具体操作程序、办法和措施,不折不扣地抓落实,才能尽快让留学人员切切实实地享受到优惠政策。

二、加大政策创新力度。要及时分析新形势,针对留学人员遇到的新情况、新问题,研究新政策。比如对于目前如何优化留学人员科研环境这个问题,有关部门可制定出台政策,争取财政资金支持,设立温州市级留学人员科研专项资金,鼓励年纪轻、资历浅的留学人员多出科研、出好科研。目前杭州市设立了留学人员创业资金、种子基金和创新基金等多种多类的资金,自2000年以来资助经费已超过1300万元,基本覆盖到了所有留学人员企业。宁波市则通过与

市科技局从科技专项经费中拨款 1000 万元用于资助留学人员创业。而温州仅从 2007 年开始针对留学人员设立了 300 万元的创业资金,显然温州财政的投入相对不足。因此必须扩大科研经费的资助范围,使大多数有科研项目的留学人员都不会因为缺乏经费而中断科研。同时,改善对优秀科研成果的奖励机制,增强留学人员的科研创新能力和开发能力。如何不断优化科研环境,加大对科研的投入,提升我市总体科研实力以吸引、留住更多留学人员是当前我们急需创新政策的一个方面。

5.4 加强信息建设,拓宽交流渠道

信息的迅速更新是留学人员得以不断进行创新的基础。鉴于温州目前的信息资源缺乏、获取速度较慢的弱点,必须加强信息建设。以建设温州信息港、数字温州为目标,加快建设信息资源网、信息传输网、信息应用网,初步形成信息资源社会化、信息服务网络化、信息利用普遍化、信息技术产业化,争取通过若干年努力,建立起覆盖全市、连接全国、沟通全球的智能化、个人化、数字化、综合化、宽带化的高速宽带信息网,逐步形成区域性信息高速公路。同时,加快温州市图书馆的网络化建设工程,提高图书馆的通信网络互连水平,并将其纳入温州市信息建设的规划中,因为图书馆作为社会重要的信息资源聚集地,理所应当是公共信息资源的主要提供者。再次,开辟专门服务于留学人员的网站,为他们提供最新最快的资讯和方便快捷的网上服务。同时,该网站可成为政府公共部门与留学回国人员交流的一个平台。

5.5 以人为本,创新人才开发机制

一、探索健全激励机制,加大对人力资本的投资力度

中共温州市委办公室于 2006 年出台了《温州市人力资本出资入股认定试行办法》(温委办〔2006〕6 号)。根据该办法,包括知识、技能及长期积累的经验在内的无形资源都可被认定为人力资本。人力资本出资部分不能超过公司注册资本总额的 30%。浙江科赛通信技术有限公司成为首位吃螃蟹者,公司的留学回国人员孙雷以 200 万元人民币的人力资本折价额入股该公司。留学回国人才集中的大型民营企业可尝试以这种方式激励贡献突出的留学人员,健全奖励机制。

事业单位则可以采取项目工资、协议工资、结构工资、年薪制等多种分配方式,以及对留学回国科研人员实行科研成果转化后发明人限期按比例分享利润的制度。同时,用人单位必须完善培育机制,加大对现有留学回国人员的人力资本继续投资力度,为他们提供在职培训及学习的机会,使他们不断提升专业水平,从而积累更多的人力资本为单位服务。

二、拓宽留学回国人员就业渠道

拓宽就业渠道可以尝试吸引更多人员进入公务员队伍和服务农村欠发达地区。目前温州的留学回国人员基本分布在事业单位和大型企业,政府部门较为缺乏。目前不少地方政府如吉林省已经开始实行政府雇员制,根据特殊工作需要雇用政府部门急需的人才为社会服务,并取得了一定的成效。温州市人民政府也可试水政府雇员之路,采用灵活的用人制度,将确有真才实学又为政府公共部门紧缺的留学回国人员资源加以充分利用。此举既能满足公共部门对人才的需求,又可使有志参政的留学回国人才在政治舞台上一展身手,实现其从政的抱负。

同时,可探索鼓励有志的留学回国人员服务于农村欠发达地区。建设社会主义新农村是党的十六届五中全会提出的重大历史任务,关键是人才先行。2006年,温籍留学回国人员章文琼目睹家乡永嘉小坑村的贫瘠与落后,依然辞去自己原先在天津一大型企业的领导职务,回到家乡参与建设,并捐资100万元带领农民脱贫致富。29岁的章文琼执政一年来,村里发生了天翻地覆的变化,村民喝上了自来水,用上了标准的公厕,晚上有了路灯,还能到自建的电子信息室查询致富信息。这虽然只是个案,但由此引发笔者对尝试创新留学回国人才的使用和开发方式的设想。建议市人民政府可在这方面进行有益探索,出台优惠政策鼓励留学回国人员支援农村欠发达地区的建设:如对自愿支援农村建设的留学回国人员由财政提供交通、生活补贴;参加公务员考试可加分;今后自主创办企业的可予以税收优惠等等。

第6章 结论与展望

6.1 结论

近年来,随着留学回国人员群体的日益壮大,国家有关部门对留学人员工作日益重视,国内学术界也逐渐加强了对留学人员的关注和研究。在温州,留学回国人员虽然并不是一个庞大的群体,但他们分布在社会各个领域和行业,对温州各项事业的蓬勃发展做出了一定的贡献,已成为引领温州经济和社会发展的一支重要力量。因此对这一群体开展研究具有特殊的现实意义。本文由此入手,通过对现今在温州工作及创业的留学回国人员的现状开展调查研究,着重阐述了他们目前在温州发展中遇到的问题和困难。政策问题、科研环境差、创业软环境不佳、信息建设和人才开发机制的落后是在温州的留学回国人员面临的最主要问题和困难,也是导致他们无法在温州安居乐业的关键所在。因此本文认为,解决问题的对策措施需要从五个方面着手:一是健全机构,完善服务体系;二是优化环境,使人尽其才;三是加大政策创新力度,提高可操作性;四是加强信息建设,拓宽交流渠道;五是以人为本,创新人才开发机制。

6.2 展望

本文通过对温州市留学回国人员的现状和面临的问题进行研究,将为决策部门提供一种可行的解决现今在温州生活、工作的留学回国人员所面临问题的思路,并能逐步发展成提高今后人才引进工作效率和效能的新模式。当然,限于本人理论水平的不足和研究资料获取方面的制约,对这一课题的研究还存在不足之处,尚有一些问题有待进一步深入。如对其他地市在解决留学回国人员相关问题上的做法和经验缺乏研究;以及温州有关部门如何有效引进具有真才实学的留学人员,避免为一些从国外混文凭回来的留学人员鱼目混珠等没有具体涉及,需要进一步研究和探索。且本文所提出的对策建议只是一种假设,其可行性仍有待实践的验证。

致谢

虽然我坚信：说不出的比说出来的更加寓意深刻，但我仍想说点什么。

虽然我知道：行动比言语更为重要，但我总想在行动的同时表达谢意。

光阴似箭，两年前的这一天，我终于实现自己迈入同济大学 MPA 门槛的梦想。在攻读硕士研究生的两年时间里，得到同济大学经管学院和 MPA 教学中心各位老师的热情帮助和耐心教导，使我系统学习了公共管理知识，养成了良好的学风。在此，对他们表示崇高的敬意和衷心的感谢！

在我硕士论文的撰写过程中，导师吴建伟教授虽然身在国外，但对于我在写作过程中遇到的问题和疑惑总是能通过电子邮件给予及时的指导和帮助。从选题酝酿，大纲拟定，章节安排以至修改定稿都凝聚着吴老师的无私指导和精心点拨。他科学严谨的治学态度、敬业负责的工作作风和广博精深的学术知识使我受益匪浅。

在论文写作过程中，我还得到周向红老师的大力支持和帮助，在此表示最深的谢意！同时还要感谢我的同学温州大学的张素琴及温州医学院的吴迪。在她们的帮助下，我得以获取论文所需的相关书籍及电子资料，使我的论文能顺利进行下去。

最后，要感谢我的家人，他们是我的精神支柱，正是他们强有力的支持才使我能克服重重困难，顺利完成学业。

同济大学的学习生活让我收获了许多许多，我将带着深深的谢意走向新的未来！

2008 年 3 月

参考文献

- [1] 佚名. 教育部公布 2006 留学统计数据 [EB/OL]. 中新网 : <http://news.tom.com/2007-03-06/0032/35929342.html>
- [2] 张承先. 教育大辞典. 上海:上海教育出版社, 1992:1001
- [3] 陈昌贵. 人才外流与回归. 湖北: 湖北教育出版社, 1996:11-16
- [4] 文建东. 发展经济学中的智力外流理论最新进展述评. 国外社会科学, 2003 (5) :38-43
- [5] 李梅. 进一步引进和用好海外留学人员的对策探讨:[硕士学位论文]. 北京:北京师范大学, 2004
- [6] 胡又牧. 国际人才竞争. 北京:企业管理出版社, 2004
- [7] 王水清. 浅谈中国留学人才回流热潮. 青岛教育学院学报, 2002, Vol. 15(1) :8-12
- [8] 苗丹国, 杨颖. 我国吸引在外留学人才的基本情况 & 政策研究. 中国发展, 2003 (1) :50-55
- [9] 陈昌贵, 高兰英, 楼晓玲. 吸引人才回归与发挥留学人员的作用. 中国高等教育, 2000 (18) :27-29
- [10] 刘毅. 充分发挥留学人员的独特作用. 中国人才, 2005 (6) :27-28
- [11] 潘晨光, 姜伟. 中国留学事业的回顾与展望. 见:潘晨光主编. 中国人才发展报告 NO. 1. 谢寿光: 社会科学文献出版社, 2004: 407
- [12] 汪威毅, 万晓兰. WTO 框架下我国的人才回流战略. 北京:经济科学出版社, 2005
- [13] 秦伟平, 陈思明. 浅议人力资本理论及其发展. 经济研究导刊. 2006 (6) :18-21
- [14] 舒尔茨. 论人力资本投资(吴珠华等译). 北京:北京经济学院出版社, 1990:1-9
- [15] 舒尔茨. 人力资本投资-教育和研究的作用(蒋斌, 张蘅译). 北京:商务印书馆, 1990
- [16] 明塞尔. 人力资本研究(张凤林译). 北京:中国经济出版社, 2001
- [17] 李建民. 人力资本通论. 上海:上海三联书店, 1999:4
- [18] 朱必祥. 人力资本理论与方法. 北京:中国经济出版社, 2005:135
- [19] 李宝元. 人力资本与经济发展. 北京:北京师范大学出版社, 2000
- [20] 仁兴. “海归”创业园全国已逾百家. 中国人事报, 2006-11-10 (5)
- [21] 牟阳春. 中国教育年鉴. 北京:人民教育出版社, 2006: 336
- [22] 杨震. 留学人员队伍群体特征分析及思考. 湖北省社会主义学院学报, 2005 (6) :13-15
- [23] 郑道文. 人力资本国际流动与经济发展. 北京: 中国财政经济出版社. 2004:59
- [24] 陈昌贵, 阎月勤. 我国留学人员回归原因与发挥作用状况的调查报告(二). 黑龙江高教研究, 2000 (6) :13
- [25] 张凤林. 人力资本理论及其应用研究. 北京:商务印书馆, 2006:105-106
- [26] 王忠明. 人的暴利: 新经济、知识经济与人力资本的另类思考. 北京: 经济科学出版社, 2000: 242-245
- [27] 周建强. 温州企业家资源流动研究: [硕士学位论文]. 上海:同济大学经济与管理学

院, 2006

- [28] 毛瑞福. 浙江人才发展报告. 杭州:浙江人民出版社, 2006:292
- [29] 陈步顺. 开发人才资源 建设天堂硅谷. 浙江人事, 2007(3):18-19
- [30] 何承金. 人力资本管理. 四川:四川大学出版社, 2000
- [31] 王福新. 人力资源管理. 北京:石油工业出版社, 2001
- [32] 郑国铎. 企业激励论. 北京:经济管理出版社, 2002
- [33] 欧文. E. 休斯. 公共管理导论(张成福, 王学栋等译). 北京:中国人民大学出版社, 2007
- [34] Bhagwati J, Hamada K. The Brain Drain, International Integration of Markets for Professionals and Unemployment: A Theoretical Analysis. *Journal of development Economics*, 1974(1): 19-42
- [35] McCulloch R, Yellen J. Consequences of a Tax on the Brain Drain for Unemployment and Income Inequality in Less Developed Countries. *Journal of Development Economics*, 1975(2):249-264
- [36] Stark O, Helmenstein C, Prskawetz. Human Capital Depletion, Human Capital Formation and Migration: a Blessing or a Curse?. *Economics Letters*, 1998(3):363-367
- [37] Beine M, Docquier F, Rapoport H. Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence. *Journal of Development Economics*, 2001(1):275-289
- [38] Mountford A. Can a Brain Drain be good for Growth in the Source Economy? *Journal of Development Economics*, 1997(2): 287-303
- [39] Vidal J-P. The Effect of Emigration of Human Capital Formation. *Journal of Population Economics*, 1998(4):589-600
- [40] Reo vlakshmand. Brain Drain and Foreign Student: A Study of the Attitude and Intentions of Foreign Students in Australia, the U.S.A, Canada and France. Queensland : The University of Queensland Press
- [41] T.W.Schultz. Reflections on Investment in Man. *The Journal of Political Economy*, 1962, Vol.70 (5):1-8
- [42] G.S.Becker. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York & London: Columbia University Press, 1975

附录 A 在温工作留学回国人员问卷调查表

各位留学回国人员：

为了进一步掌握留学回国人员在温州工作的总体情况，了解各位在工作和生活中存在的困难和问题，研究有效的解决方法；同时探索如何加大政策支持力度，营造良好的环境吸引更多的海外留学人员来温创业、安居乐业，逐步缓解我市高层次人才匮乏的现状。温州市人事局特开展此次问卷调查，希望得到各位的支持与协作。谢谢！

姓名_____年龄_____所在单位_____从事专业_____

一、基本情况

1、您目前的学位是（ ）

A、博士 B、硕士 C、学士 D、其他

2、您的籍贯是否为温州？_____

3、您来温州的原因（可多选）（ ）

A、个人发展前景需要 B、配偶或父母要求 C、子女需要
D、优惠政策 E、报效家乡 F、温州民营经济发展形势良好
E、其他（请具体说明）_____

二、工作及生活情况

1、您认为自己在国外所学的专业知识和阅历对于工作的帮助（ ）

A、能学以致用 B、一般 C、几乎没帮助

2、您对单位总体的工作环境表示（ ）

A、非常满意 B、基本满意 C、不满意

3、您对目前单位所提供的福利和报酬（ ）

A、非常满意 B、基本满意 C、不满意

4、单位对您提出的意见和建议的态度（ ）

A、不理睬 B、只听取不采纳 C、基本采纳 D、主动征询并采纳

5、单位为您提供的发展机会，如培训、进修及与其他部门交流的机会（ ）

A、较多 B、一般 C、很少

6、您对单位的科研环境（ ）

A、满意 B、基本满意 C、不满意（请说明）_____

7、您所获得的科研经费主要来源于（ ）

A、国外 B、国家级 C、省级 D、市级

8、您对于政府或单位在帮助和解决您工作和生活困难方面所做的（ ）

A、非常满意 B、基本满意 C、一般 D、不满意

9、您目前最需要得到解决的问题是（ ）

A、工资待遇 B、职称晋升 C、科研支持 D、培训进修

E、住房 F、子女就学 G、配偶就业 H、其他（请说明）_____

10、您认为在温州生活最大的不便表现在（ ）

A、缺乏归属感 B、留学人员之间缺乏交流平台

C、公共基础设施不完善 D、生活成本高

E、其他（请说明）_____

三、其他

1、您在温州的工作及生活中还存在哪些困难和问题？

2、您对政府在留学人员方面所做的工作还有哪些意见和建议？

附录 B 在温创业留学回国人员问卷调查表

各位留学回国人员：

为了进一步掌握留学回国人员在温州创业的总体情况，了解各位在创业和生活中存在的困难和问题，研究有效的解决方法；同时探索如何加大政策支持力度，营造良好的环境吸引更多的海外留学人员来温创业、安居乐业，逐步缓解我市高层次人才匮乏的现状。温州市人事局特开展此次问卷调查，希望得到各位的支持与协作。谢谢！

姓名_____年龄_____所创办企业_____从事领域_____

一、基本情况

1、您目前的学位是（ ）

A、博士 B、硕士 C、学士 D、其他

2、您的籍贯是否为温州？_____

3、您来温州的原因（可多选）（ ）

A、个人发展前景需要 B、配偶或父母要求 C、子女需要

D、优惠政策 E、报效家乡 F、温州民营经济发展形势良好

E、其他（请具体说明）_____

二、创业和生活情况

1、您认为自己在国外所学的专业知识和阅历对于创业的帮助（ ）

A、帮助很大 B、一般 C、几乎没帮助

2、贵公司总投资额为_____万元（人民币/美元），员工人数_____。

3、创业投资资金的来源（ ）

A、自己积累 B、朋友或家人支持 C、合作公司投资 D、贷款

E、其他来源（请说明）_____

4、创业所需的硬件设施（ ）

A、相当齐全 B、基本齐全 C、不齐全 D、相当缺乏

5、您的企业目前运作（ ）

A、顺利 B、一般 C、不顺利（请说明）_____

6、创业中享受到的优惠政策（ ）

附录 B 在温创业留学回国人员问卷调查表

- A、较多 B、一般 C、很少 D、没有
- 7、您对于服务部门在帮助和解决您创业困难方面所做的 ()
- A、非常满意 B、基本满意 C、一般 D、不满意
- 8、获得各类科研资金资助的情况 ()
- A、较多 B、一般 C、较少 D、没有
- 9、目前在创业中遇到的最大困难是(可多选)()
- A、场地 B、资金 C、项目 D、人才 E、市场
- 10、您目前最需要得到解决的问题是()
- A、创业资金 B、职称晋升 C、科研支持 D、住房
- E、子女就学 F、配偶就业 G、其他(请说明)_____
- 11、您认为在温州生活最大的不便表现在()
- A、缺乏归属感 B、留学人员之间缺乏交流平台
- C、公共基础设施不完善 D、生活成本高
- E、其他(请说明) _____
- 三、其他
- 1、您在温州的创业及生活中还存在哪些困难和问题?
- 2、您对政府在留学人员方面所做的工作还有哪些意见和建议?

个人简历 在读期间发表的学术论文与研究成果

个人简历:

1997.9 至 2001.7 浙江师范大学英语专业 获学士学位

2001.7 至今 温州市人事局外国专家局工作

研究报告:

[1] 王亮. 温州市民营企业高薪聘请外国专家现状研究. 2006

作者：王亮

学位授予单位：同济大学经济与管理学院

相似文献(6条)

1. 期刊论文 张慧毅, 张文胜, ZHANG Hui-yi, ZHANG Wen-sheng 技术工人激励机制研究 - 经济与管理 2007, 21 (3)

技术工人供求矛盾尖锐成为中国经济持续增长的重要障碍。技术工人具备知识、技能、健康等人力资本条件,理应属于人力资本。因此,应注重从技术工人自身、企业、国家三方面入手来吸引、留住并激励技术工人。

2. 期刊论文 张文胜, ZHANG Wen-sheng 草原畜牧业生产结构与可持续发展的实证分析——以内蒙古典型草原地区为例 - 生态经济 2007, "" (10)

现阶段我国草原畜牧业的生产由草原存量和简单劳动的投入量决定,牧户扩大生产规模和增加收入的行为会加大草原环境的负荷,必然导致简单劳动-资源掠夺式生产-牧户生产效率下降的恶性循环局面。通过增加牧户人力资本存量来提高草原保护利用及其他生产要素的使用效率是实现草原畜牧业可持续发展的有效途径。

3. 学位论文 郑道文 人力资本国际流动与经济发展 2002

该文分七章展开。第一章从经济全球化引出国际人口迁移问题,目的在于阐述经济全球化与国际人口迁移的关系。世界经济全球化表现为国际贸易的自由化、金融的国际化、生产的一体化、科技全球化、教育国际化、劳动力市场的一体化。第二章简要介绍人力资本的概念和特性,探讨人力资本的投资主体和投资形式。不论人力资本的投资主体是谁,人力资本天然地依附于自然人个体,人力资本的所有权和支配权也最终归属于人力资本的载体——人,因此人力资本始终随人口的迁移而流动。人力资本国际流动的类型多种多样,既有官方的(如各国外交官和联合国官员),也有民间的(如经济移民);既有从发达国家流向发展中国家的(如跨国公司的经营管理人员和专业技术人员),也有从发展中国家流向发达国家的(如各国留学生和技术移民),其中,发展中国家的留学人员和其他专业技术人员是当今世界人力资本国际流动的主流。出国留学和专业技术人员的国际流动既是重要的人力资本投资形式,又是人口的国际重新分布或人力资本在全球范围内重新配置的过程。第三章探讨人力资本国际流动的原因。人力资本国际流动的原因是多方面的,概括地说,可以分为三个层次:(一)从宏观方面来看,世界经济发展不平衡形成了以发达国家为“中心”和以发展中国家为“外围”的二元经济结构。处于中心支配地位的发达国家在信息技术革命的推动下,积极调整产业结构,大力发展高新技术产业,为专业技术人才创造了大量的高收入的就业机会,对发展中国家的专业技术人员构成了巨大的吸引力;而发展中国家经济技术相对落后,经济发展缓慢,创造的就业机会有限,收入低下,成为人才外流的推力因素。在发达国家的拉力因素和发展中国家的推力因素作用下,发展中国家的各类专业技术人才源源不断地流向发达国家。(二)从中观层面来看,经济全球化将发展中国家卷入了全球市场经济体系,加强了发展中国家与发达国家之间的政治、经济、文化等各方面的联系,加快了彼此之间的人员往来和信息交流。在发展中国家和发达国家之间架起了一道道联系的桥梁和纽带,久而久之,便形成了日益扩大的国际移民网络和跨国社会空间。国际移民网络和跨国社会空间的形成为进一步的国际移民或人力资本流动创造了有利条件和可供选择的结构机会,从而诱发连锁迁移和大规模人力资本国际流动。(三)从微观角度来说,专业技术或留学人员在各种可供选择的行动方案 and 结构机会中,作为理性的经济人,必然选择最有利于实现个人经济利益最大化和事业发展的居住地。因此,大多数出国留学的专业技术人员选择了收入相对较高、工作和生活条件相对优越的发达国家或地区。第四章集中讨论人力资本国际流动与经济发展的关系。人力资本国际流动对发展中国家的经济增长、技术进步、国际贸易和投资,以及国际收支平衡都有着深远的影响。第五章分析人力资本国际流动的福利效应,并且分静态和动态两种情况展开,重点考察未外迁居民的福利变化。第六章专门研究中国人力资本外流的现状、规模、特点及其对经济发展的影响。第七章探讨中国人力资本外流的原因,并在此基础上提出了吸引人才回国工作或服务政策建议。造成中国人力资本外流的因素是多方面的,既有经济因素(如收入水平,科研和生活条件、就业状况等),又有非经济因素(如政治不稳定、不公平的用人制度和复杂的人际关系等)。因此,吸引人才的措施无非是两个:一方面要提高知识分子的收入,增加科研投入,改善留学回国人员的生活和工作条件;另一方面要积极推进体制改革,变“人治”为“法治”,改革现行不合理的用人制度,真正做到尊重知识、尊重人才,人尽其才。

4. 期刊论文 张永辉, 王征兵, ZHANG Yong-hui, WANG Zheng-bing 我国农村居民自评健康状况的Logistic模型分析 - 西北工业大学学报(社会科学版) 2009, 29 (3)

运用有序Logit模型分析了我国农村居民的健康状况及其决定因素。研究发现,我国农村居民健康状况总体呈下降趋势,地区差异明显。中老年人的健康水平下降,妇女的健康水平较差。教育对改善健康有积极影响。收入的增加和家庭环境卫生的改善有助于提高健康水平。文章认为,应该从加大对农村基础教育和环境卫生设施的投资,积极宣传健康的生活方式,开展中老年人医疗保健服务,改善落后地区的卫生设施和医疗保健条件等方面改善农村居民的健康水平,促进健康公平。

5. 期刊论文 王国顺, 刘笑非, WANG Guoshun, LIU Xiaofei 企业国际化中外部长成长方式的选择 - 中南大学学报(社会科学版) 2006, 12 (6)

本研究运用知识理论分析了影响企业外部成长方式选择决策的5个因素,这5个因素分别是:①企业自身知识存量(包括人力资本和信誉度);②目标知识的特点(包括目标知识的共享能力、目标知识的可分割性、目标知识识别与定价的难易程度以及目标知识的分散程度);③企业与目标企业间社会文化环境的差异;④企业国际化经营的经验;⑤企业的学习能力。然后将这5个因素归入两个维度,一个是对战略灵活性的要求,另一个是对控制程度的要求,从而建立了外部成长方式选择的决策思路。

6. 学位论文 白莉 西安高新区人力资源与经济增长分析研究 2006

本文以西安高新区人力资源与经济增长为研究主题,从理论探索、实证研究、问题及原因分析和对策分析四个方面进行研究。

本文首先介绍了人力资源与经济增长的基础理论,并分析了人力资本在经济增长中的作用。在基础理论部分,第一,较为详细地研究了人力资本与人力资源的基本概念、特点及其相互关系并介绍了人力资源的类型及其功能。第二,阐述了人力资本与经济增长的相关理论和定量分析方法,主要包括早期的人力资本理论、舒尔茨的人力资本理论、哈罗德-多马模型、新古典经济增长模型以及新经济增长模型,并分析比较出较适合本文的定量分析方法。第三,对人力资本在经济增长中的作用进行了概括性的分析。

其次,本文对西安高新区现阶段人力资源的基本情况以及对经济增长的贡献进行了实证研究:第一,对西安高新区人力资源的地位、人力资源的总量进行分析。该部分主要对从业人员的总量、从业人员园区分布状况、留学回国人员状况以及从业人员来源情况进行了分析和评价。第二,从西安高新区2004年末从业人员的性别、年龄、学历、专业技术职称、职业、人员的流动状况等七个方面对西安高新区人力资源的一般结构进行分析。第三,对西安高新区人力资本对经济增长的贡献率进行了测度。主要根据以上的数据建立有效的经济数学模型,定量分析西安高新区的人力资本对经济增长的贡献率,其具体数据与我国两大高新区比较分析,找出差距与不足的原因。

第三,在上述几方面的基础上指出西安高新区人力资源开发与利用中的问题并分析其原因,主要包括以下几方面:人力资源数量丰富,但缺乏高层次人才、高素质的高级专门人才;人才结构不合理;人力资源效益低下,禀赋优势未能充分发挥;人力资源市场化配置水平低;人力资源环境处于劣势。

最后,本文基于以上研究,提出了六点关于促进西安高新区人力资源开发与经济持续增长的建议和对策。指出高新区应该在“建经济强市,创西部最佳”中发挥示范带头作用的指导思想下,应该树立正确的人力资源观:优化人才结构,提升人才素质;发展人才市场,提高人力资源利用率;还应从创新人才激励机制、创新知识产权保护体系、创新中介服务体系、创新投融资渠道、搭建全方位园区人力资源信息系统、创新人力资源信用机制以及创新文化环境这七个方面加快园区建设,最终促进西安高新区经济快速稳定的增长。

本文链接: http://d.g.wanfangdata.com.cn/Thesis_Y1378369.aspx

授权使用: 温州大学图书馆(wzdxtsg), 授权号: 99c51f12-6732-49f9-8c02-9d9e0102fbc8, 下载时间: 2010年6月
23日