

首页

社会学动态

新闻消息
公告启事
学术沙龙
升学留学
招聘信息
学生活动

社会学研究

推荐阅读
学术专题
学界人物
论文辑览
书刊推介

社会学评论

佳作评介
社会评论
群学博客
BBS

课堂内外

教学信息
电子课堂
课外辅导

电子资源

电子图书
毕业论文
调查数据
网上调查

友情链接



社会学网站链接

大陆社会学人类

大陆学术网络资

大陆以外地区、

边燕杰 吸引海归：弱关系比强关系更具优势？

作者：孙晓娥 边燕杰 发布时间：2011-06-29 信息来源：社会学视野网

吸引海归：弱关系比强关系更具优势？

孙晓娥 边燕杰

文章出处：《中国社会科学报》

多年来，我国的人才流失数量一直居世界首位，从1978年到2010年底，我国各类出国留学人员总数达190.54万人，其中只有63.22万留学人员学成后选择回国发展。为了扭转人才流失的不利局面，我国从1990年代开始不断推出吸引海外人才的新举措，如百人计划、长江学者计划、千人计划和青年计划等。尽管这些措施吸引了相当数量的海外人才回国，但是我国人才流失的现象并没有彻底改变。海外人才引进是实施人才强国战略的一个重要组成部分，它对我国的高等教育和科技发展，以及经济繁荣和社会进步意义深远，对国际间的科技竞争和人才流动也有着极为重要的意义。那么，应该采取何种措施来有效吸引海外人才回归呢？

社会网络分析是社会学一个相对成熟的研究领域，该领域的一个研究重点是关注社会网络在求职过程中所起的作用。在吸引海外人才的过程中，我国用人机构需要可靠的渠道来吸引、选拔海外人才，而海外人才也需要通过可信任的渠道寻求发挥才能所需要的相关机构和条件，这一过程需要双方之间有效的交流和互动。而社会网络分析可以提供一个重要的社会学视角来研究如何高效地引进海外人才。

“弱关系假设”与“强关系假设”

“弱关系假设”与“强关系假设”是社会网络研究中一对重要的理论模式，它们的核心是关注社会网络中不同类型的关系在求职过程中所发挥的不同作用。

格兰诺维特（Mark S. Granovetter）是“弱关系假设”理论的提出者。他将人际关系区分为强关系和弱关系，认为弱关系的使用在求职过程中比强关系更具优势，因为弱关系的社会关系网络更广泛，能够跨越社会团体和阶层，因此有可能接触到关键性的求职信息，谋求上层决策人士的协助，从而有助于求职的成功。

“弱关系假设”一经发表，立即有很多学者对社会网络的关系类型和劳动力市场之间的关联进行了追踪研究。总的来说，西方国家的研究大部分支持“弱关系假设”，而亚洲国家的研究则不支持这一假设。边燕杰认为强关系在中国社会网络中比弱关系更有效用，因为无论是在计划经济时期还是在市场经济时期，中国人关系网络的核心是人情交换，而不是信息交流。所以，当社会网络中流动的核心资源是人情而不是信息时，综合熟、亲、信为一体的强关系，就比一面之交、仅是相识程度的弱关系的作用力度和有效性更强。这就是边燕杰提出的“强关系假设”。

格兰诺维特指出，社会网络的强弱关系，是由“相处时间、感情深度、互相倾

诉、相互回报”等四个相互关联的方面决定的。在他的研究中，弱关系是指那些交往不太经常、与当事人感情不太深厚的关系。我们对海外人才社会网络的分析发现，海外人才的国内社会网络主要由师长、同学、同事和在工作中发展的各种关系组成，其中包括各类机构的决策人和领导人。强关系指的是关系亲密的师长、同学和同事，而弱关系指的是各类不同机构的领导。

强弱关系可创造双赢

在引进海外人才的过程中，社会网络中的强关系和弱关系互相协调、共同发挥作用。强关系在人情交换、充分信任和障碍克服等三方面占有优势，而弱关系则在信息互动和资源提供等方面具有强势。

在这个过程中，利用强关系来连接国内机构和海外人才是关键一环。引进海外人才的主要困难在于海外人才虽然想谋求回国发展的机会，却有着种种事业和生活方面的顾虑，而国内机构不仅要求回国人才具有较高的“技术性”知识和经验，并且希望他们拥有维持和改造现有局面的“社会性”资质和能力。强关系正是在这些极不确定的信息空间里帮助双方通过接触、交流和互动来克服顾虑并满足各自需求。因此，一方面，国内的用人单位应该通过强关系，与海外人才接触和交流，有效吸引海外人才；另一方面，海外人才也应该积极加强与国内强关系的联系，把他们作为海归的桥梁，成功回国。

通过强关系的联系和沟通，海外人才和国内机构可以相互了解、建立充分的信任。在引进海外人才过程中，强关系的优势不仅体现在人情交换和充分信任方面，也表现在面对困难时，它是克服障碍的强大动力。事实上，引进海外人才并不是一帆风顺的，而是充满压力和困难。国内机构通常为他们提供良好的工作环境和较好的生活条件，相对于国内同行，更优越的待遇使得吸引海外人才成为一种高风险投资。同时，对于海归人才来说，这种相对于国内同行更优越的待遇意味着更多的工作压力以及与其他同事关系的紧张。因此，国内机构和海归人才均需要通过强关系的联结沟通和充分信任来克服其中的障碍，降低风险，这就使得强关系的中介和支持作用成为早期跨国兼职流动中的有效前提和有力保障。

如果说强关系的人情交换、信任充分和障碍克服是引进海外人才的有效前提，那么，弱关系的信息互动和资源提供就是海归人员国内参与能否实现的关键。在引进海外人才的过程中，通过强关系的中介，海外人才和国内机构的决策者接触交流，在和新结识的弱关系的信息互动中获得国内的体制资源支持。海外人才与国内机构之间进行的是建立在强关系信誉保证基础之上的弱关系之间的复杂信息互动，双方的信息在两个以上不同社会网络的互动中不断丰富化和操作化，从而为双方同时带来更多的机会和资源，创造出双赢的局面。

社会网络是一种社会交换机制

社会网络是一种人类社会普遍存在的社会交换机制。研究表明，社会网络的充分应用将有力地促进海外人才的引进。如果我国想改变人才外流的局面，有效吸引海外人才回国，就应通过国内的用人机构，利用海外人才在这些机构里的强关系来联系世界各地的海外人才，拿出互利互惠的合作方案，提供良好的工作环境，使海外人才在事业和感情的双重吸引下为国内的发展作贡献。而有志于为国内现代化建设添砖加瓦的海外人才则需要通过强关系，即通过与国内的老师、同学、同事及亲友的联络来扩大弱关系，拓展信息渠道，从多方位争取国内各级决策人的支持与政策倾斜，从而将自己的事业提升到新的高度，为待施展的才能创造更广阔的空间。

（出处：中国社会科学报 作者：孙晓娥 边燕杰 单位：西安交通大学人文学院实证社会科学研究所）

【大 中 小】

现有 0 人对本文发表评论

[查看所有有评论](#) [发表评论>>>](#)

相关文章:

无相关信息

[首页](#) > [社会学研究](#) > [推荐阅读](#) > [推荐阅读列表](#) >

Copyright © 2007-2012 Sociology Perspective, All Rights Reserved

【社会学视野网】中国人民大学社会学理论与方法研究中心主办
版权所有 转载请注明出处 联系我们 sociology@163.com
京ICP备09028113号