



在线资源

研究参考

公共管理

人力资源开发

人事管理

学术跟踪

国际观察

客座研究人员文章

人力资源开发

海归建言放宽海外人才引进领域

2013-05-07 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

本报记者 刘祖华

《中国组织人事报》(2013-05-06 03版: 人才版)

“留学人才具有国际视野、中国情怀,是实现‘中国梦’的重要力量。中国不仅要吸引本国的海外人才,更要吸引世界的海外人才。”在日前举办的中国海归发展与建言献策座谈会上,来自各行各业的海归结合自身经历,开怀畅谈“中国梦”,积极建言海归发展政策。

进一步开放海外人才引进领域

欧美同学会留苏分会商会会长周立群认为,我国许多地方目前引进海外人才的视野太窄,大多局限在理工科领域,过多地强调论文和专利技术,把很多优秀的人文社科人才挡在了门外。他建议,进一步开放海外人才引进的行业领域,在人文、经贸、行政管理等领域吸引海归人才,将具有国际视野、外语水平好的海归人才充实进这些领域。

“一个团队的力量比一个人才的贡献大得多。引进人才的思维不能局限在单个人,而应瞄准整个具有国际化水平的创新团队。”周立群建议,在现有海外人才引进计划的基础上,设立创新团队国际伙伴引进计划,成建制地引进海外高端人才团队。

“政府要有广阔胸怀,逐步放开外国人来华创业政策。”普加智能信息CEO谢清禄建议,要利用更多的创新平台、人才计划吸引海外人才,为他们参政议政创造多种途径,为他们公司落户和产业转移大开方便之门;不求所在,但求所为,加强与海外人才技术对接。

建立普适性的人才政策

“尽管留学人才回国发展的原因多种多样,但是他们的根在中国,一旦回国,就意味着下半辈子要扎根中国。”国际金融协会驻亚洲首席代表任钧说,政府应提供配套的软环境,使海归们更容易回来,更容易留下来。同时,应建立市场化、商业化的人才引进机制,人才政策要从特殊性的优惠政策,向普惠性、公平性的政策转变。

“海归回国创业不是看中地方的钱,而是一个平等、公平的环境。一些地方在企业进来的时候非常热情,退出却非常麻烦,甚至千方百计地阻挠。”黑莓中国区总裁刘征宇说,应加强海归人才政策的实用性、统一性和延续性。不论绿卡也好,免签证也好,应和居民身份证一样,在国内创业自由、来去自由。应制定更加科学灵活的政策机制,对一些有特别贡献的人才,给予相应的政策待遇。

向世界宣传中国的人才政策

“中国有很好的人才政策,但是在国外看不到。”美国华尔街重心集团董事长裔锦声发现,许多在华尔街做到董事以上的留学人员和外国人才,还看不到中国新闻,不了解中国的人才政策。裔锦声建议,中国政府应与国际高端人才进行信息对接和沟通交流,建立一个常规化的宣传渠道,让更多海外高端人才知道中国的人才政策。

中国铁路物资股份公司国际项目部经理关山建议,建立海外留学人才库,加强与国外机构保持密切联系,跟踪留学人员在国外的成长与发展,掌握留学人员的信息和发展水平,增强海外留学人才引进的针对性和准确性,防止出现“南郭先生”问题。

[>>返回](#)

新闻评分

相关新闻

- 人科院工会丰富职工文化生活（十七） 2013-05-06
- 人科院召开青年学者联谊会换届暨“五四”青年节座谈会 2013-05-06
- 人科院召开青年学者联谊会换届暨“五四”青年节座谈会 2013-05-06
- 人科院工会丰富职工文化生活（十七） 2013-05-06
- 人科院召开青年学者联谊会换届暨“五四”青年节座谈会 2013-05-06
- 人科院工会丰富职工文化生活（十七） 2013-05-06
- 苗月霞：人才管理改革试验区的发展走向 2013-05-06
- 基层如何留住人才 2013-05-06

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区北湖渠路15号院3号楼 邮编：100101 院办电话：010-59762700

科研管理处：010-59762558、59762526

京ICP备10211434号