



科研学术

- ▶ 学术委员会
- ▶ 科研学术
- ▶ 科研队伍
- ▶ 科研年会
- ▶ 科研课题
 - 国家级课题
 - 承担课题
- ▶ 科研成果
- ▶ 科研文萃

- 公共管理研究文章
- 公务员管理研究文章
- 人才队伍建设研究文章
- 人力资源市场研究文章
- 人力资源开发标准化研究文章
- 事业单位人事管理研究文章
- 工资福利研究文章
- 电子政务与绩效管理研究文章
- 国外人力资源研究文章
- 人力资源法制与规划研究文章

- ▶ 科研奖励
- ▶ 科研基地

人才队伍建设研究文章

肖鹏燕：一些国家和地区引进国际人才的做法(上)

2012-08-29 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2012-08-27

内容摘要: 在经济全球化的今天, 各个国家通过不同的移民政策和人才吸引措施“抢夺”全球人才市场中的高端人才。本文梳理了一些国家在国际人才引进中做法, 具体包括人才认定、相关的移民措施以及负责这项事业的机构和流程的介绍, 试图为我国的国际人才引进工作提供借鉴。

关键词: 经济体, 吸引, 人才, 政策, 措施

人才资源是当今世界各国经济和社会发展的主要引擎。在全球竞争中, 我国的经济环境、人文环境与世界主要经济体国家均有所差距, 目前愈演愈烈的第三次移民潮也给我国的人才引进事业敲响了警钟。在面临内部基础“薄弱”和外部环境“强势”的情境下, 我国政府要在世界人才抢夺战中争得一席之地, 需要对国外的做法有深入的了解。

一、如何认定和吸引国际人才

当前, 高端人才的全球流动成为一个普遍现象。为了占据人才高地, 国际人才(Global talents)或者是世界一流人才、高端人才成为各国“抢夺”的主要对象。在这场“人才抢夺战”中, 各个国家均对其自身所需要的人才有所规定并采用一些可操作性的方法进行筛选。笼统来说, 国际人才可以基于供给角度或者需求角度两个方法加以界定。

供给视角界定主要是考察个体特点, 据此判断那些有可能在劳动力市场成功的人员并将这些人员认定为“人才”。在这一界定框架下, 通过对年龄、教育和语言技能等方面进行评估, 据此判断其是否作为人才引进。比如美国的在引进人才时规定“那些具备特殊能力”的人才可以直接申请进入美国, 比如诺贝尔奖得主、世界享誉的高端人才。再比如, 香港的优才计划(QMAS)、英国的“高新技术移民计划(HSMP)和最新发布“杰出人才”计划(Exceptional talents routine), 以及澳大利亚的一般技能人才移民计划(GSM)。

需求的方法强调申请人是否在申请国内有工作机会, 并且需要证明该项工作在所属国劳动力市场中无法招聘到相关人才, 满足这些条件的人才往往优先给予进入权力。比如, 优秀的教授、跨国集团的执行总监一类人员, 只要有相关的雇主雇佣证明即可进入美国, 新加坡通过使用所申请工作的工资来区分各类移民人才的“待遇”。

一些经济发达国家吸引人才的政策种类, 这些政策及做法大都包含在移民政策框架中, 将符合本国经济社会法发展的人才纳入于本国。同时, 对于那些在劳动力市场竞争优秀者给予进一步的奖励, 比如长期居留权限、国民待遇等。

二、嵌入移民框架中的人才引进政策特点及措施

世界主要经济体的移民政策变动经历了三个阶段: 第一个阶段是防止非法移民的限制性政策(restrictive)阶段, 第二个阶段的特点是劳动力市场需求(market-demand)促动, 主要是为劳动力市场需求短缺服务; 第三个阶段便是目前很多国家已经实施或者开始转向的积极的人力资本型(human capital)政策, 旨在为国家未来经济发展储备人力资本, 而且这一政策逐渐由最初的“永久居留权利”奖励转变为更加积极的“物质”奖励(比如提供科研启动金、生活补贴、税收优惠等等)。这种变动趋势反应了各国对

	企业家	学生	投资者
加拿大	企业家创业签证：在商业事业上至少投资300,000加元，并且切实能够管理生意	许多国外学生；教育的分支机构	投资者签证(净资产600000加元，并且在加拿大以外有成功经营的商业规模达到400000加元)
澳大利亚	商业技能移民措施(针对商业所有者或者高级经理级别)4年的短期签证，可能申请永久居留权	许多国外学生；越来越多的全额学费国外学生	商业签证(投资级别)(4年的短期签证，可以申请永久居留)；投资者退休签证(4年短期签证可以更新)
美国	E-5号签证，只对部分项目开放，要求企业家有强大的财务支持和工作机会创造能力	许多国外学生；对付费学生和教育分支机构均适用；F签证学生；在吸引和保留留学生方面非常成功	贸易和投资者：E签证，主要针对那些在美国有长期生意的商人；有限制的、高要求的项目
欧盟	各种各样的个体情况而定	各种各样的个体情况而定	各种各样的个体情况而定
英国	包括：企业家创业签证(200000英镑空余资金用于英国投资)和创新者计划；这两个计划都可以申请居留2年并且可能可以申请延期到3年	许多留学生；IGS(International graduates scheme)，所有的在英国学习的毕业生都可以工作1年而不需要工作准入签证。	至少1百万英镑可投资资产，并且打算投资750000英镑在英国，接受英国政府的监控，最初的停留期限是2年，可以申请延长到3年。
新加坡	2年进入期限，如果公司仍然运转可以重新申请	许多外国留学生；对海外学生很有吸引力，因为介绍媒介语言是英语	投资者保证金计划，保证金不低于150万元的可以给予永久居留权
北京	高级总监(3千万的资产或者每年产出高于3亿)可以连续2年，或者在研究机构里任职者	对付费学生和分支结构均适用；在特殊的学科领域，主要是为了政府部门招聘学生；主要目标是吸引国外毕业的内地学生进科技园区	在政府规定的行业里建立企业，所持股份不低于30%，且总资产不低于3000万或者盈利能力超过3亿，两年的居留期限，可以申请北京户口
上海	基本的代表和家庭成员-允许2年居留(最低资本要达到3千万美元)	只对来自于非洲的学生提供奖学金	给予永久居留权，注册资本应该不低于2百万美元，且连续运转3年
广州	商业和就业签证(同国家签证网)	没有	没有
深圳	商业和就业签证(同国家签证网)	没有	没有
香港	一般的就业政策框架申请，但投资者要证明其投资会对香港的经济产生重大贡献	符合提升非本地学生的比例，主要通过公众资助项目，主要集中在第二学历和第一学历以及“讲授型”研究生学历	资本投资进入计划(在允许的投资资产中总额不低于950万港币)

表1 一些国家及地区移民政策及人才吸引措施的归纳

说明：①“基于分数(point-based)”的移民政策主要是指通过设定相应的要求标尺然后由相关的机构给申请者的各个标尺上的项目进行评分，分数达到一定标准才给予准入。②SAS是Skilled Australian sponsored项目的简称，主要分三类技能人才来引进。包括GSM(General skilled migration)，这是对有技能但却没有工作意向的技能人才的引进框架；第二类是EN(Employer Nomination)有工作意向且要证明这份工作是不能由国内人士来从事的技能人才的引进框架；第三类是商业技能人次引进框架(business skills migration)，主要是针对成功的企业家的引进框架。

以上内容译自Commission on Strategic Development. Report of the Task Group on Attracting Talent. 2008-4-14，有整理。

目前来看，大部分的人才吸引政策仍然集中在对劳动力市场的短缺进行反应，最常用的措施是提供短期的居留权利，对准入人才的界定往往关注“工作经验”和“专业技术资格”，这种人才吸引政策往往被称为“基于就业(employment-based)的人才吸引政策”。国家移民机构和企业之间形成联动机制，企业提出需求申请且能证明引进这种人才对本地的劳动力市场就业不会产生排挤效应。而对于目前愈来愈重视的人力资本储存形式的国际人才引进政策，其最常用的措施是通过移民措施允许移民作为永久性居民居留，或者吸引外国学生在毕业后居留在本国。

在具体操作上，国际上往往对各类不同的人群划分并建立不同的移民框架，对企业、创业者、留学生、高新技术人员等的移民待遇有所不同。比如吸引创业者和企业家的移民政策，最常用的措施是为投资者、总监和经理及其他家庭成员提供便利的永久居留权限。除此之外，还有一类“潜人才”的吸引政策，即通过提供奖学金吸引学生留学而最终吸引优秀毕业生留在本国的举措。这一措施被美国、新加坡、英国等很多国家采用。另外，美国还有一条非常独特的人才吸引之道，这被称为“基于知识和创新提升”的政策，或者也被称为“学术门槛”(academy gate)型政策，即通过吸引研究生加入到本国创设的研究课题而设法将优秀的人才留下来。

表1是世界主要经济体及国内人才吸引政策的主要特点及措施的总结。

除了根据市场需求或者对一些有突出成就的专业技术人才予以特别移民框架之外，大部分国家均将“企业主”、“学生”以及“投资者”这三类人员予以特殊的移民框架。表2总结了一些国家针对不同群体的主要做法。

作者：中国人事科学研究院 肖鹏燕 来源：《中国人力资源开发》2012年第5期

[>>返回](#)

相关新闻

- 课题研究资料索引(80) 2013-01-06
- 2013年度国家社会科学基金项目申报公告 2013-01-06
- 苏海南：收入分配改革的步伐不能再拖 2013-01-06
- 收入分配改革方案 或全国两会前出台 2013-01-05
- 张国胜：试论降低政府行政成本的必要性与措施 2013-01-05
- 李建华：应对公共治理新挑战深化行政体制改革 2013-01-05
- 公共危机管理与政府责任 2013-01-05
- 以政策“组合拳”缩小收入差距 2013-01-04

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