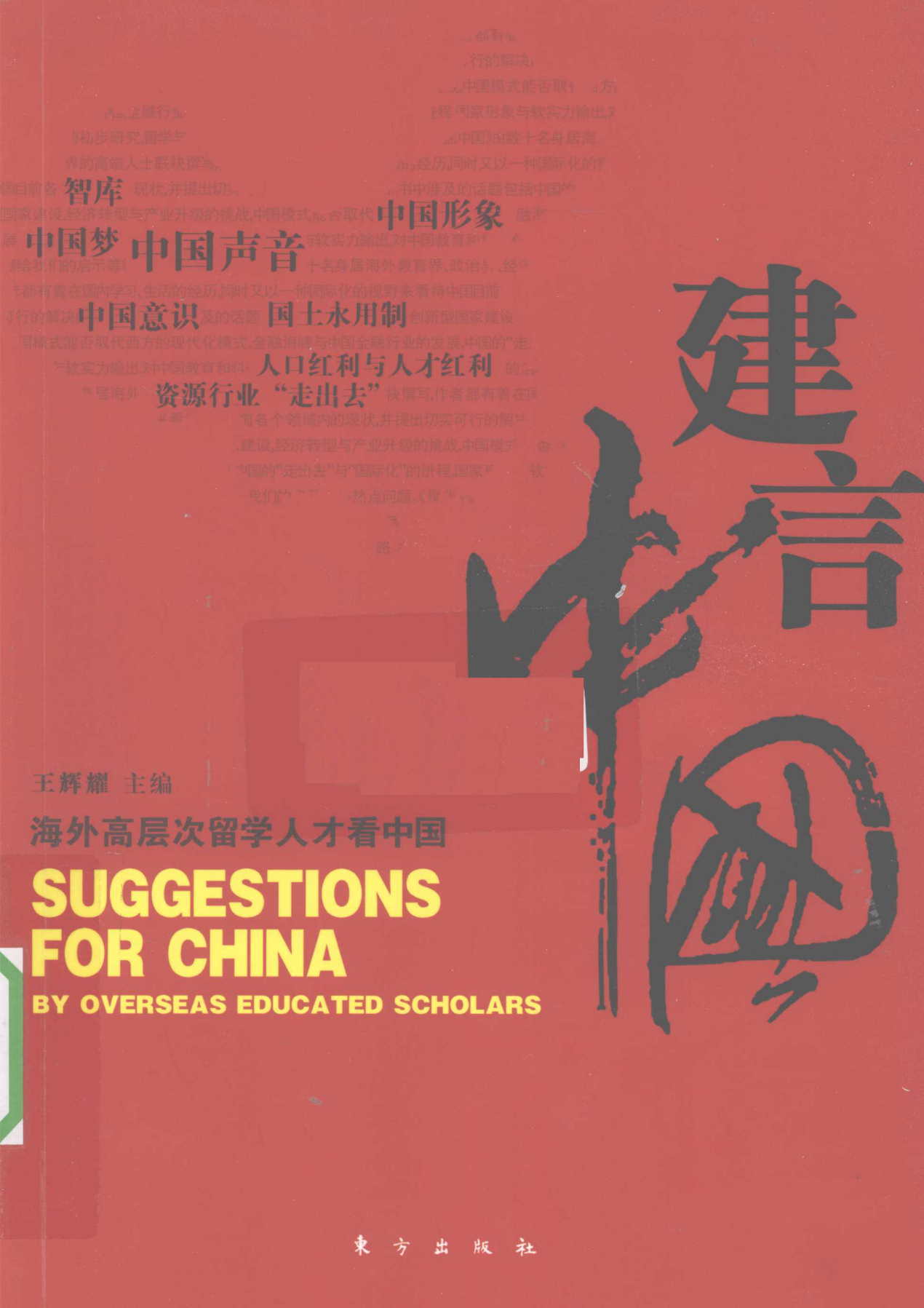




智库 中国意识 中国模式能否取代中国形象 中国模式能否取代西方的现代化模式 金融海啸与中国金融行业的发展 中国的“走出去”与“国际化”的进程 国家“软实力”输出 对中国教育和科技发展的启示等

建言

王辉耀 主编

海外高层次留学人才看中国

SUGGESTIONS
FOR CHINA

BY OVERSEAS EDUCATED SCHOLARS

東方出版社

SUGGESTIONS ON CHINA

海外高层次留学人才看中国

王辉耀

建言



東方出版社

责任编辑:薛 晴
装帧设计:尹 帅
版式设计:刘太刚
责任校对:张 彦 项 战

图书在版编目(CIP)数据

建言中国:海外高层次留学人才看中国/王辉耀 主编.

-北京:东方出版社,2010.5

ISBN 978-7-5060-3922-2

I. ①建… II. ①王… III. ①社会主义建设模式-研究-中国 IV. ①D616

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 110594 号

建言中国:海外高层次留学人才看中国

JIANYAN ZHONGGUO HAIWAI GAOCENGCI LIUXUE RENCAI KAN ZHONGGUO

王辉耀 主编

东方出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京瑞古冠中印刷厂印刷 新华书店经销

2010 年 5 月第 1 版 2010 年 5 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:20

字数:320 千字 印数:00,001-10,000 册

ISBN 978-7-5060-3922-2 定价:38.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

序

用世界眼光，为中国献策。《建言中国——海外高层次留学人才看中国》终于结集出版了，这是一件非常值得期待的事情。这本书是近年来海外高层次留学人才首次在国内集结出版、从不同角度来为中国建言献策为主的文集。

今天的中国正处在一个新的历史发展时期和新的转型时期。世界日渐聚焦中国，在日益加速发展的全球化大背景下，中国亦逐渐成为改变世界格局的新兴重要力量。然而，中国虽然有着令全世界瞩目的经济增长和外汇储备，并在世界金融危机中成为稳步进入回升轨道的主要经济体，却还面临着错综复杂的国际局面，肩负着创新型国家、和谐社会建设以及经济模式转型、产业结构升级、改善民生等重大战略任务。因此，中国需要广泛凝聚国内外各界才智之士，尤其海外高层次人才共同为中国的发展建言献策。不久前，国家举办了近年来少见的高规格的全国人才工作会议，通过了中国有史以来第一个国家层面的人才规划纲要，暨《国家中长期人才规划纲要 2010—2020》，出台了包括针对海外高层次人才的“千人计划”，也显示出中央和政府对外国高层次人才的重视。

改革开放以来，中国已经有了超过 160 万的留学人员以及 600 万的新华人华侨分布在海外，特别是在海外近年来已经涌现出来一大批在各自领域十分优秀的学者和专家。这些富有创新意识与活力、具有国际化视野与素质、掌握前沿科学技术和经验的海外高层次人才，将会为中国的发展和建设发挥越来越重要的作用。

本书主要收集了 35 篇主要由海外高层次留学人才撰写的有关文章，围绕国内近年来一系列的热点和重要话题，分了三大部分。第一部分是有关中国的人才和教育的话题，涵盖中国的人才引进与培养，中国的教育体制，中国留学人员与海归潮。第二部分是有关中国模式与中国形象，包括中国模式，中国的走出去与国际化，中国的国家形象与软实力的输出。第



三部分是中国经济转型与对策，其中涉及了经济转型及对策，对付金融危机挑战等。2009年，我曾建议欧美同学会举办海外高层次人才座谈会，并向不少海外高层次人才发出约稿邀请。这本书里的大部分文章，来自这次座谈会的约稿和海外留学人员为欧美同学会建言献策委员会/中国与全球化研究中心所提供的稿件。他们中间许多人都是享誉国内外的知名学者，专家和业界人士，他们全球化的国际视野和关注国家与社会的中国情怀使他们毫无保留地贡献着他们的智慧和思想。

为了进一步鼓励和推动海外高层次人才为国服务，为国家政治、经济、文化、社会建设中所面临的问题建言献策，国家对海外高层次人才越来越重视，越来越需要从全球视野来看中国的问题。中国最长远的问题则莫过于人才问题，人才强国战略必须要落在实处。中国的崛起必不只是成为“世界工厂”，还需要成为世界的知识、科技、创造、创意的大国，成为一个能在“人才经济”和“脑力战场”上展开有力竞争的世界大国，而这首先就必须要先成为一个人才大国，需要更多的人才来贡献他们的思想。正如国家主席胡锦涛所指出的：“我们必须坚持人才是第一资源的战略思想”。

改革开放以来，国内比较重视海外高层次人才在科技教育领域发挥的作用，但如何充分发挥和更好运用中国在海外的高层次人才的智力优势，特别是在社会科学和人文学科方面的优势，帮助中国打造和提升软实力，本书也可以说是一次新的尝试。

这次海外高层次人才专家、学者所提交的论文中，重要是侧重于建言献策和关注国内发展的文章，研究范围广泛而全面，分析深入而独到，建议富有前瞻性，体现出了海外高层次人才的高水平见解以及对国家建设和发展的热诚关注之心。这些论文对我国完善相关机制和政策，将具有一定的参考价值。他们见诸本书的研究、分析、意见、建议，必能为祖国的建设增添具有深远意义的参考。当然，由于编辑时间仓促，疏漏和不正确之处在所难免，敬请广大读者批评指正。

王辉耀

欧美同学会副会长，中国与全球化研究中心主任

2010年6月6日于北京



序 /01

第一部分 中国的人才和教育

第一章 中国的人才引进与培养

中国每年都培养全世界上数量最庞大的硕士、博士，然而，令人惊讶的是，中国却并非世界人才大国，反而是迫切需要大量高端人才来完成产业升级以及创新型国家建设的国家；更令人惊讶的是，急需高端人才的中国还有大批人才流向了海外……

新加坡国立大学东亚研究所所长郑永年：中国的人才机制与创新型国家建设 /03

中国与全球化研究中心主任王辉耀：中国需要建立大国型的人才战略 /10

纽约大学东亚研究系主任张旭东：关于“千人计划”设立社会人文科学领域试点的建议 /19

美国伊立诺伊理工学院计算机系主任孙贤和：事业是吸引海外高层次人才回国的关键 /22

日本德岛大学信息科学系教授任福继：引进海外高层次人才应注意的几个问题 /33



英国曼彻斯特大学中国研究中心主任刘宏：英国和新加坡吸引海外高端人才的政策及其对中国的启示 /41

第二章 聚焦中国的教育改革

义务教育、职业教育肩负着提高全民综合素质的使命，而高等教育对国家的未来承担培养人才、研究学术及服务社会的责任和义务。但是，中国大学的人才培养，不仅滞后于自身的发展，不适应市场经济的要求，并且还缺乏国际竞争力。中国高等教育体系的批量化、大众化、普及化，重技能而轻人文素质，方便培养大量技术过硬的技师，却不利于具备创新意识的科学与人文领域领袖的成长。

美国麻省理工学院教授黄亚生：对中国教育和科研体制的初步研究 /52

新加坡南洋理工大学工学院院长潘则建：中国教育改革的建议 /63

日本法政大学工学研究生院院长李磊：对我国大学教育改革的私见 /69

加拿大不列颠哥伦比亚大学校长特别助理宋伟宏：创建一流的研究型大学对国家未来发展的重要性 /75

新西兰奥克兰大学教授高唯：和国内大学交流合作的体会 /79

第三章 中国留学人员与海归潮

新中国建立之前，留学生归国主要从事“拯救中国”的事业，建国后，大多数留学生步入了经济、科技、文化、教育领域，从事“建设中国”的事业。而随着市场经济在上世纪90年代开始确立，大批归国留学生又投身体制外，在市场经济领域掀起了“创新创业中国”的大潮，并随着中国经济的发展有了新的变化与趋势。

美国布鲁金斯学会高级研究员李成：留学归国学者在中国高等教育的作用分析 /86

加拿大麦科文商学院亚太研究中心主任魏小军：海归的重返文化休克及相关政策建议 /110

全欧华人专业协会联合会副会长高伟民：海外专业人士以团队的形式为国服务和回国创业 /119

第二部分 中国模式与中国形象

第四章 中国模式

“中国模式”可以细化为中国的经济模式、政治模式、文化模式，甚至这一模式背后的文明价值观。中国模式的特殊性除了形成寻求经济增长，改善人民生活的经济模式外，政治模式和文化模式也渗透其中。同时，中国模式有自身的优势，也同样存在结构性的弱点和硬伤需要未来进行完善与修正。

澳大利亚国立大学教授宋立刚：中国作为全球制造业大国的机会与挑战 /129

中国与全球化研究中心主任王辉耀：中国模式的特点、挑战及展望 /137

新加坡国立大学李光耀公共政策学院教授黄靖：中国模式受到根本性挑战 /149

美国丹佛大学教授赵穗生：中国模式能否取代西方的现代化模式？ /156

第五章 中国的“走出去”与“国际化”

对于企业而言，“国际化”更多地意味着去学习、借鉴他国企业的成功经验；“全球化”更强调企业去参与、共享尤其大型跨国企业的市场开发、产品开发、产业链融合与对接；“走出去”则意味着企业在海外的寻求发展与成功。涉及“国际化”、“全球化”、“走出去”的主体也不只是企业。中国以及中国企业在如何利用全球资源、直接参与全球市场竞争、赚取全球财富方面还有待激发活力。

德意志银行亚太区总裁张红力：坚定不移走出去 战略性获取资源 /166



加拿大亚太基金会高级研究员张康清：西方对中国企业“走出去”喊“不”的原因分析 /175

美国圣路易斯大学教授赵红心：中国企业国际化中的市场进入与人才培育的探讨建议 /187

中国留德学者计算机学会副主席黄惠燕：重视海外华人社团 帮助中国企业“走出去” /200

第六章 国家形象与软实力输出

一个强大的国家，不应只有经济、科技以及军事方面的表现，还需要以软性的思想、文化、精神、观念作为载体。国家形象的意义，对内在于能够凝聚人心，使国民愿意为共同的目标奋斗，对外在于能减少国家发展的外部阻力，对全球各地的人才产生吸引力。而国家形象的塑造与发挥作用，归根结底是建立在真实国情的基础之上，并符合国民与世界的认知。

美国杜克大学教授史天健：重视传统文化对提升政府信任度的积极作用 /206

美国洛杉矶南加州大学教授王坚：关于中国对外传播工作的若干思考与建议 /212

中国与全球化研究中心副主任陶庆华：中国需要符合国民认知的国家形象 /220

宏道资讯公司董事长陈丕宏：物竞“人”择，适者生存 /223

第三部分 经济转型与对策

第七章 经济转型与产业升级

中国已经有了体面的基础设施，令人印象深刻的大楼以及过剩的工业基础，但是，还缺乏促进内生性增长的私人消费。建设一个国家，不仅仅是钢铁和混凝土，要将中国从一个出口驱动型的经济体转变成为一个依靠国内消费的经济体，必须“还富于民”，同时让政府投资向与人民需要相关的项目转移。而中国的新经济刺激计划极其强调基础

设施建设，但对诸如医疗和教育这样的社会保障项目投入却堪忧。

英国曼彻斯特商学院中国商务中心主任刘洪：中国高科技产业的发展：挑战、战略要素和政府政策 /237

美国耶鲁大学教授陈志武：中国经济模式转型的挑战 /242

美国麻省理工学院教授黄亚生：与其家电下乡，不如藏富于民 /254

加拿大鲁珀特市政府官员程乃立：中国应注意发展创意性经济 /256

第八章 应对金融危机挑战

这场全球性的金融风暴，不仅影响着中国方方面面的经济以及每一个中国人的日常生活，更迫使我们重新思考很多根本性的问题，诸如发展战略、经济制度、金融系统等。转型与发展将会成为中国经济社会未来的主调之一。

高盛集团亚洲区主席胡祖六：如何看待金融监管 /261

瑞士银行中国区主席李一：金融海啸与中国金融行业的发展 /268

加拿大怀雅逊大学管理学教授林小华：加拿大的经验教训与中国金融改革的方向 /274

美国华人银行家协会理事会主席刘恒中：中国经济社会转型发展
与应对金融危机 /281

美国房地美公司风险控制部主任王雪松：中国应对金融危机建
议 /294

后记 /309

第一部分 中国的人才和教育

第一章 中国的人才引进与培养

中国的人才机制与创新型国家建设

郑永年：现任新加坡东亚研究所所长，《国际中国研究杂志》共同主编，《东亚政策》主编，罗特里奇出版社《中国政策丛书》主编和世界科技书局《当代中国研究丛书》共同主编。先后获中国北京大学法学学士（1985），法学硕士（1988），美国普林斯顿大学政治学硕士（1992），博士（1995）。1995—1997 在美国哈佛大学进行博士后研究。历任中国北京大学政治与行政管理系助教、讲师，新加坡国立大学东亚研究所研究员、资深研究员，英国诺丁汉大学中国政策研究所教授和研究主任。先后获得美国社会科学研究会/麦克阿瑟基金会（1995—1997）和美国麦克阿瑟基金会（2003—2005）研究基金的资助。主要从事中国内部转型及其外部关系研究。近年来，先后出版专著 15 部。其中，英文著作 5 部，中文著作 9 部。

一、人才与国家竞争力

人才的录用和教育科研的提升是今天全世界各国的教育科研改革的最主要议程。教育和科研的一个最主要特征就在于专业知识，而专业知识问题就是人才问题。邓小平在改革开放之初就提出了科学技术



是第一生产力的论断。今天可以对这个重要论断作新的符合时代的解读。首先，在知识经济的时代，人才已经是任何一个国家可持续发展的最宝贵的资源。人才资源和其他资源具有不同的性质，即人才是不可复制的。这个组织使用了这个人才，其他组织就不能使用这一人才了。所以经济竞争实际上就是人才的竞争。发展的可持续问题因此也表现在人才的可持续问题上。

其次，国家间的竞争本质也是人才的竞争。当今世界各国间人才的竞争非常激烈。无论是政府还是国内其他组织（如大学、科研机构和公司）都在纷纷想方设法来争取人才。经验告诉人们，移民国家都是比较发达的国家如美国和新加坡，而这些国家很快发达的一个主要原因就是人才市场的开放。现在，一些从前非常保守的国家例如欧洲的英国和亚洲的日本也在开始开放人才市场，加入人才竞争的行列。

最后，也更为重要的是，人才对国际关系的意义。一个国家的力量，无论是硬力量还是软力量，都和人才有关。没有人才，一个国家很难成为强国，人才可以说是强国之本。很自然，如果一个国家人才的流失或者说这个国家的人才被他国录用，那么这个国家就会在国际竞争中处于劣势。反之，如果要削弱一个国家的能力，那么也可以从抢走这个国家的人才开始。传统上，录用他国的人才比较困难。但在国际流动性很强或者说全球化的今天，这样做就比较简单。

改革开放以来，无论是培养自己的人才还是录用海外人才，都是高教和科研改革的一项重要内容，在这些方面，中国也取得了很大的成就。但在看到成绩的同时，也应当意识到中国仍然有很多因素制约着人才录用和教育科研的提升。在很多方面，中国的知识领域和世界的差异也在加大。如果不对现行的体制作改革，中国在人才竞争方面会继续处于劣势。

二、中国仍处于知识价值链的低端

随着经济的高速发展和政府财力的增加，中国政府把大量财力、物力投入科研（包括各类大学和研究机构）。政府的投入已经产生了一

系列积极的效应。中国研究者在国内学术刊物上发表的论文数量暴增，他们在国际学术刊物上发表的研究论文数量也有很快的增加。中国在一些领域的研究也走在了世界的前列。在任何国家，国家的投入要取得一些方面的突破是有可能的，但如果要取得知识领域的全面进步并不容易。

不过，总体上来说，中国在世界知识链上仍然处于低端。就是说，中国知识产品的数量极其庞大，但是附加值非常低。我和很多外国专家多次讨论过中国知识领域附加值低的问题。很多外国专家从中国各高校和科研机构考察后感叹道，中国科研人员数量如此之多、他们所写的研究文章如此之多，都是世界上所罕见的，但可惜的是，大多数研究人员都在重复地做低层次的简单的研究工作。这个现象非常重要。就像中国的工业产品一样，中国所生产的知识大多是对人家现有知识的重复和复述，附加值非常之低。如果工业品需要升级，就是要提升附加值，那么知识界也是一样。如果不能有效提升中国在世界知识链上的附加值，那么中国的科研就很难得具有实质性意义的进步。这种情形不仅会成为中国各方面发展的阻碍，而且国家本身也很难成为一个名副其实的大国。

那么中国的知识附加值为什么那么低？或者说，过去很低，但现在仍然得不到提升呢？到底有哪些因素阻碍着中国在世界知识链上追求高附加值呢？又如何革除这些阻碍因素呢？很显然，并不存在着单一因素，有很多因素通过不同途径影响着中国的科研领域。这同时也说明改革是一件综合的艰苦的事情。改革人才体制就要从改革教育和科研体制入手。人才资源不外是国内培养和海外录用。无论是发掘哪一类资源，主要涉及三类问题，即人才的录用、人才的保留和人才的使用。这些方面，中国现存体制中存在着诸多需要加以改进的地方。

三、改革教育体制

中国人才体制的问题有很多，但归纳一下，不外是教育研究体制和政策两大类。体制类的原因，很多人总会把其归之于政治体制，尤

其对社会科学来说。政治因素很重要，但既不是最主要的，也不是不可克服的。很多阻碍来自一些具体的制度和政策，而非总体政治制度。

首先看中国的教育和研究体制。在西方各国，大学都会分为研究型大学和教学型大学。中国 20 世纪 90 年代在讨论如何进行教育改革的时候，也曾经有把大学分为研究型 and 教学型的设想。但是，后来实行的教育改革则是和这个设想背道而驰的。在大学的合并风中，很多教学型的大学被合并和强行提升为研究型大学。大学合并风的原则是让优秀的大学合并一般型的大学，因为这给被合并者提供动力。合并以后，对各校的科研体制带来了很大的冲击。很多原来在一般型大学的人本来就不具备科研素质，但现在被迫写文章，因为他们必须符合研究型大学的标准。在这种压力下，尽管论文数量上去了，但毫无质量可言。

毫无理性的评审制度更是给研究人员增加了无穷的压力。中国学术评审制度的恶劣性已经到了令人发指的程度。在种种由官僚或者学术官僚主导的评审制度的压力下，中国的大多数研究人员和学者是在“写”文章，而非在作任何有意义的研究和思考。而“写”的过程则往往容易地演变成了“抄袭”的过程。抄外国学者的，也有本国学者互相抄的，有学生抄老师的，还有老师抄学生的，无奇不有。很显然，写文章、抄文章是没有任何附加值的。

改革大学体制显得非常重要。必须把大学分为研究型大学和教育型大学。国家应当大力扶持研究型大学，而对教育型大学则可以和社会的力量结合起来。研究型大学必须鉴定各学科的知识链发展状况，进行有针对性的研究投入，尽量往知识链的高端爬，争取高附加值。这方面中国在改革开放前有很多好的经验。在西方社会对中国进行封锁的情况下，中国在一些科技研究方面取得了具有实质性的进步，甚至突破。国家资源有限，教育型大学可以结合社会的力量来办。现在已经把很多大学合并在一起了，可能再分开来，折腾不起。在这样的情况下，可以把科研型人员和教育型人员区分开来。在新加坡，就有研究型教授（research professorship）和实践型教授（practice professorship）之分。不管采用何种方式，必须对人才进行分类，发挥他们各自的最长处。

中国也必须建立一大批技术和技能型学院。在大学的升级风下，

一大批理工学院被升级为大学。现在的中国大量缺失这样一大批技术和技能型学院。中国有很多技术培训学校，但技术技能成分实在太低。高层次的基础研究也不少，但在没有中间层次的技术技能型学院，基础研究转化不成技术，也转化不成实际的生产力。在今天很多发达国家，教育的改革总是和一个国家的经济社会发展密切结合在一起的。中国没有这种关联，因此造成了一方面企业缺乏技能人才，而另一方面大学生找不到工作。在中国的企业，无论是外资还是内资，都发现中国的大学生并不具备一两种有用的技能，很多外资企业需要亲自到中国培养有用的学生很能说明这个问题。大学抢走了中国大量的人才，但却把这些人才“培养”成无用之才。这是中国人才的大浪费。实际上，缺乏有用的人才已经成了中国产业升级和技术升级的一大障碍。中国的很多基础研究并不错，但就是转化不了有用的技术。一种产品在中国加工和在德国或者日本加工，其附加值相差万里。

四、去教育和研究组织的泛行政化

学术组织的泛行政化是另外一个重要的阻碍因素。中国是用行政来组织学校和科研机构的，这在世界上很少见。学校和科研组织本来应当是最扁平的，但在中国，它们和政治组织一样具有等级性。包括校长和研究所所长的所有职位都是有行政级别的。泛行政化带来了一系列的负面效应。首先是人们所说的“武大郎开店”的情况。这里指的是这样一种情况：因为是行政级别，任用校长和所长的最大的考虑就不会是他们的学术或者专业水平，而是他们的政治和行政经验；而非常低或者较低的学术和专业水平又进一步阻碍他们录用高水平的教员；这样就出现了社会上人们所说的一流的学生、二流的教授和三流的校长的情况。所以，尽管中国领导层一而再、再而三地强调人才的引进和使用，但到了具体的单位，对人才则表现出巨大的排斥性。在这种情况下，人才的录用对各大学来说还是阻碍重重。这是中国的大学和科研机构很难吸收到高层次人才的一个主要原因。

泛行政化也影响人才的专业精神。要追求高的知识附加值，专业