



王辉耀 著

国家战略

——人才改变世界



人民教育出版社



王辉耀◎著

国家战略

人才改变世界

国际人才竞争的现状与趋势

传统发达国家的国际人才竞争战略

新兴发达国家和地区的国际人才竞争战略

新兴发展中国家的国际人才竞争战略

我国国际人才竞争的现状与趋势

留学人员回归的现状与发展

中国出生的海外华裔人才的现状与发展

如何改进中国国际人才竞争战略



人民出版社

责任编辑:孙琳菲
装帧设计:润和佳艺

图书在版编目(CIP)数据

国家战略——人才改变世界/王辉耀著. —北京:人民出版社,2010.4
ISBN 978-7-01-008608-8

I. 国… II. 王… III. 人才培养-发展战略-研究-世界 IV. C964.1
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 000491 号

国 家 战 略

GUOJIA ZHANLUE

——人才改变世界

王辉耀 著

人民出版社 出版发行
(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京市文林印务有限公司印刷 新华书店经销

2010 年 4 月第 1 版 2010 年 4 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16

字数:243 千字 印张:15.25

ISBN 978-7-01-008608-8 定价:36.00 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

当今世界竞争的核心是人才的竞争。随着全球化的深入,国际人才竞争日益成为决定各国走向世界命运的重要因素。改革开放三十多年以来,高端人才紧缺的我国却成了世界上数量最大的人才流失国之一,未来随着改革开放进程的继续,以及面临建设创新型国家、和谐社会、经济产业结构升级等核心战略目标,我国对各类高层次人才的需求将达到空前迫切的阶段。因此,出台与改革相关计划、政策、制度,推动人才回流,展开国际人才竞争,必将成为国家未来发展的重要问题之一。

然而,国际人才竞争战略以及相关研究虽成为国际学术界热点,但在中国却是一片空白。虽有从留学、人才机制、人才竞争、人才外流与回归方面论述人才问题的专著与研究,但迄今为止,本书是国内唯一从全球化背景及国家战略高度对国际人才竞争进行系统的研究与分析的著作。笔者重点研究了美、英、法、德、加拿大、澳大利亚、俄罗斯7个传统发达国家,日、韩、新加坡、以色列、爱尔兰、我国台湾与香港地区7个新兴发达国家和地区,以及印度、巴西、阿根廷、马来西亚4个新兴发展中国家的国际人才竞争战略,归纳和总结了当今国际人才竞争的背景、现状、趋势及规律,最后还针对中国国际人才竞争的现状、趋势、优势、不足、重点目标进行了全面的分析,并提出了建立中国国际人才竞争战略的建议,对政府、企业、从事相关工作者以及关注国家崛起与复兴的读者是不可多得的参考资料。

正如美国斯坦福大学国际研究所所长米勒教授指出：“知识经济就是人才经济。”知识经济时代，“人才是第一资源”已成为世界各国共识。高端人才的短缺，是世界各国共同面临的挑战，因为人才总能创造出远远超过投入的价值。国家主席胡锦涛也曾在讲话中指出：“我们必须坚持人才资源是第一资源的战略思想”。

借助于全球化的进程，全球形成了一个彼此流通的人才市场，各国政府与企业也由此展开了激烈的人才竞争。一个国家即使不在全球人才市场竞争自身需要的人才，仅仅保护自身培养的人才不流失也一样要面临国际的竞争。人才的培养与引进、挽留、使用密不可分。否则，国家培养再多人才，也不过是“为他人作嫁衣”。美国前商务部部长卡洛斯·古铁雷斯就指出：“就像公司竞争招聘最优秀的员工，大学竞争录取最优秀的学生，我们国家也将与世界上其他国家加强竞争并留住最优秀的人才。”

从市场配置人才资源的基本规律来说，全球的高层次人才总会流向那些能为人才提供高收入与高发展平台的国家，无论流入对象是发达国家还是发展中国家，形式是人才的流入还是回流，提供高收入或提供做出成就机遇的是政府还是企业，高收入是因为该国人均收入相对较高还是因为政府重视人才提供了特殊的待遇。例如经济结构以知识型产业为主且基础完善，经济快速增长，有巨大人才需求的发达的知识产业，对某些尖端科技领域采取倾斜性政策，并取得了与其整体发展情况不对称的、跨越性的成绩，并且具有特殊的、良好的发展空间的发展中国家，往往都会受到欢迎。另外，人才还会流向那些社会环境、政策环境等适宜居住的国家 and 地区，例如政府廉洁而富有效率、社会安定且法治完善、人文环境和自然环境较好等。

由于发达国家无论硬件还是软件基础都更为完善，更具有优势。因此，从整体而言，大多数人才总是从发展中国家流向发达国家，较

发达国家流向最发达国家。这也造成了世界上“穷者更穷,富者更富”两极局面的稳定。但这种局面并不是不可能打破,从硬件来说,那些获得全球产业转移机会的国家和地区因为经济实力增长而将拥有机遇,例如 20 世纪的日本与亚洲四小龙,现在的中国、印度、巴西等新兴发展中国家。从软件来说,那些开放兼容、富有移民人文色彩的国家也拥有人才流入的机会,例如,早期的美国,后来的加拿大、澳大利亚、以色列、新加坡。

值得注意的是,自全球化启动、欧洲占据世界中心舞台以来,所有能够崛起进而改变世界格局的大国,无一例外都有庞大的海外族裔人才资源散布在先进国家可为资用。美国、加拿大、澳大利亚本就是欧洲移民所建立。日本和亚洲四小龙等新兴发达国家和地区也都有着庞大的海外族裔人才资源,尽管有些国家的海外人才主要是早期流失在海外的留学生和移民。目前上升势头最为强劲的“金砖四国”也不例外。软件产业大部分收入来源海外印度裔回流带动外包业务的印度甚至出现了这样的情况:2004 年引进外资总额不过大约 50 亿美元,而从海外族裔当中收到的汇款却高达 217 亿美元,与其说引进外资还不如说引进侨资。

目前,“中国制造”已经席卷世界,登峰造极。然而,除非中国普通劳动者的收入与经济增长继续脱节,中国未来几十年内廉价优势就只会越来越薄弱,越来越多的跨国企业会把工厂转移到中国的中西部,接着转移到交通比中国西部更方便、土地和劳动力更廉价、暂时也不在意环保的国家,例如越南、墨西哥等。因此,中国需要在知识经济、科技创新、制造业高端环节等领域开拓新局面,进行产业升级,向占据大部分利润的“脑力生产”环节进军。否则,中国将来可能陷入经济停滞或低增长状态。

知识经济就是人才经济。但是,人才尤其是全球化时代具备国际竞争力的高端人才,却又正是中国最急缺的资源。这一软肋在中国企业“走出去”以及海外竞争当中已经无数次显现。这也是人们对于中国崛起的一个担忧:中国经济能否依靠“脑力”而不仅仅是靠“体力”来实现“经济奇迹”?中国制造能否依靠提高产品的质量以及科技、知识、创意、品牌的含量来席卷世界,而不仅仅是把眼光放在压榨工人收入、取消新劳动法、钻法律漏洞、不重视质量、忽略环保带来的竞争优势?中国进入世界五百强的领头羊企业是否不仅仅依靠国有企业垄断资源来完成壮大?

这也是许多外国人都看不懂的情况：中国拥有 13 亿多人口，每年培养的博士、硕士人数居世界第一位，R&D 科研人员总量居世界第一位，国家经费总额和企业 R&D 经费总额世界居第六位。即使中国本土教育实力不济，中国还输送了上百万留学生，清华和北大成为美国博士生来源最多的院校，在美国工作的具有博士学历的外国科学家与工程师，22% 来自中国大陆。但偏偏就是这样一个国家，竟然出现了人才危机？

这一问题的出现，不仅仅是因为中国人才培养体系滞后于国家建设，亟须提高培养具备国际竞争力的人才的能力，还因为中国在国际人才竞争当中处于被动挨打的局面。多年来，一直只有中国的顶尖人才大量流失并归化在海外，却没有外国的顶尖人才流失归化到中国。中国官方研究机构也不得不承认：中国流失的顶尖人才数量在世界居于首位^①。在全球化时代如何应对国际人才竞争，是中国走向世界以及未来能否实现崛起与复兴的关键之一。

国际人才竞争已经是一个国际热点问题。国际人才竞争，一定程度上将决定一个国家走向世界的最终命运。政府的国际人才竞争战略以及与此有关的移民、留学、人才机制的研究也成为国际学术界讨论的热点。然而，中国不但在国家战略、制度、政策上出现了盲点，国内相关学术研究也是一片空白，至今没有一本对国际人才竞争进行过系统、全面研究与分析的著作。实际上正因为具有前瞻性的研究、学者、智库的缺位，中国的许多制度改革才会被迫“摸着石头过河”，走了许多不必要的弯路，付出过多的不应该的代价。

如今，中国日渐重视国际人才竞争。2004 年已经出台了长期引进人才的绿卡制度，2009 年又推出了展现空前魄力的“千人计划”。作为一个回归祖国的游子，笔者衷心希望本书以及相关的思考、分析、意见、建议，能够对我国加强重视国际人才竞争，建立有效的国际人才战略，吸聚全世界人才进而成为世界大国作出贡献。

^① 中国社科院，《2007 年全球政治与安全》。

前言 /1

第一章 国际人才竞争的现状与趋势 /1

一、国际人才竞争的大背景 /4

二、国际人才竞争的现状与主要特点 /7

三、国际人才竞争的主要现象 /9

四、国际人才竞争的主要表现形式 /20

五、国际人才竞争的主要影响因素 /22

六、国际人才竞争的主要战略手段 /25

第二章 传统发达国家的国际人才竞争战略 /39

一、美国的国际人才竞争战略 /43

二、欧盟各国的国际人才竞争战略 /50

三、加拿大的国际人才竞争战略 /62

四、澳大利亚的国际人才竞争战略 /64

第三章 新兴发达国家和地区的国际人才竞争战略 /69

一、日本的国际人才竞争战略 /73

二、韩国的国际人才竞争战略 /77

三、新加坡的国际人才竞争战略 /81

四、以色列的国际人才竞争战略 /84

五、中国台湾地区的国际人才竞争战略 /87

六、中国香港特区的国际人才竞争战略 /89

第四章 新兴发展中国家的国际人才竞争战略 /93

一、印度的国际人才竞争战略 /96

二、巴西的国际人才竞争战略 /100

三、俄罗斯的国际人才竞争战略 /102

四、马来西亚的国际人才竞争战略 /104



五、阿根廷的国际人才竞争战略	/105
第五章 我国国际人才竞争的现状与趋势	/107
一、中国国际人才竞争力现状分析	/111
二、中国国际人才竞争战略的历史回顾	/118
三、中国国际人才竞争战略的目标分析	/121
第六章 留学人员回归的现状与发展	/125
一、归国留学人员在中国国家建设中所发挥的作用	/129
二、中国归国留学人员的分布	/139
三、中国留学人员的回归调查	/143
第七章 中国出生的海外华裔人才的现状与发展	/147
一、海外华人的现状与发展	/151
二、中国出生的海外华裔人才的评估与分析	/161
三、中国海外留学人员的现状与发展	/165
第八章 改进中国国际人才竞争战略的建议	/169
一、放宽对留学人才、海外人才进入体制内以及参政议政的限制	/172
二、建立人才移民制度，改革国籍、绿卡、签证制度	/177
三、完善国际人才薪酬激励体系	/184
四、设立国家移民/留学人员事务局	/188
五、建立全球性的中国留学人才/华裔人才联络站	/188
六、建立国际化的智库和人才研究中心	/190
七、建立海外高端人才数据库，完善国际人才服务平台	/192
八、建立国家的国际人才猎头机构	/193
九、建立国家风险基金与担保机构，扶助高科技与新经济产业	/194
十、开展国际合作办学，加强在职政府公务员国际化培训计划	/196
结语	/199
参考文献	/201

第一章

国际人才竞争的现状与趋势

随着包括信息产业在内的知识经济的确立,使人才成为第一资源,智力成为第一生产力。与传统经济不同,知识经济的社会生产力决定性要素不再是机器、劳动力、设备、能源等实体物质,而是人的智力、知识、创意、技能等脑力因素,产业价值和利润也大部分流入这一环节。世界银行一份报告就指出,当前世界工厂、土地、工具以及机械所凝聚的财富日益缩水,而人力资本对于一国的竞争力正变得日渐重要。在以知识经济为主的美国,人才资本“与实物资本相比,重要性要高出三倍多”^①。

美国、加拿大、澳大利亚以及欧盟各国等属于传统发达国家,各方面基础和条件优势明显。国际人才竞争的重点通常是通过人才经济技术移民、提供双重国籍、扩大接受外国留学生、提供工作签证、增加科研经费等常规手段争取外籍人才。2006年联合国秘书长报告指出,截至2005年,全世界大约30个国家制订了便利高技能人才入境的政策或计划,其中约17个是发达国家。1990—2000年,美国一共接受了415万受过高等教育的移民人才,欧盟当时15个成员国11年间也接受了受过高等教育的移民人才200多万。

扩大招收留学生也是发达国家国际人才竞争的主要常规手段之一,而我国与印度则是数量最大的提供国。在日本、德国、英国、加拿大、澳大利亚,中国留学生都是最大的外国学生群体,并且选择留下的比例比其他主要国家都高。

而印度、巴西、马来西亚、阿根廷、泰国等新兴发展中国家,目前在全球人才市场上比发达国家相对缺乏竞争力,过去也因此流失了大量人才,所以重点都是通过建立双重国籍、留学生社团、海外人才库、给予政策与税收优惠等更致力于海外人才回归,而非外籍人才争夺,并且往往采取比发达国家更主动积极的政

^① Cheng Li, *Bringing China's Best and Brightest Back Home: Regional Disparities and Political Tension*, China Leadership Monitor, No. 11, p. 1.

策。例如,印度、巴西、墨西哥、菲律宾、越南等新兴发展中国家在 20 世纪 90 年代后不约而同地改弦更张明确承认双重国籍。印度前总理瓦杰帕伊在 2003 年向全世界宣布印度开放双重国籍,并与发达国家对等承认海外出生的印度裔者的双重国籍。菲律宾让 350 万海外菲律宾人重获国籍并参加公职竞选。大批海外人才的回归,也迅速推动了这些国家新经济和高科技产业的建立与发展。

日本、韩国等新兴发达国家和我国台湾地区过去都曾有大量人才流失,新加坡、以色列则有庞大的海外族裔人才。随着经济发展,目前均对外籍人才渐有吸引力,所以对海外人才回归与国际人才吸引都高度重视且成果显著。当然,在具体过程当中,这些国家和地区过去三十多年来首先是先致力于人才培养与回归,当具备一定实力与经验时才开始双管齐下的人才竞争。新加坡政府进一步建立国家国际人才猎头机构,在海外设立 8 个“接触新加坡”联络处,专门从事海外人才的招聘工作。以色列则专门设立了移民吸引部,地位与司法部、国防部并列。海外人才大量回归也创造了韩国大德研究城、台湾新竹工业园等著名的世界新兴科技中心,是这些国家和地区高科技产业的发动机。

一、国际人才竞争的大背景

政府和企业,是国际人才争夺与使用的两大主体。一般来说,国际人才竞争多为政府主导、政策保障、市场资源配置。国际人才竞争的加剧,从根本上说是由全球化的进程所决定,尤其是全球经济的一体化以及分工协作的深化,必然要求作为高级生产要素的人才走向自由流动,形成能够跨越国界的世界人才市场。同时,经济全球化与人才国际化又相互促进,全球化导致人才国际竞争。反过来,这种国际人才竞争又主宰着各国在全球化中的命运。

随着全球化在未来进一步深化,国际人才在世界竞争格局当中将发挥更为举足轻重的作用。与政治、文化全球化等因素相比,经济全球化的影响最为根本。以自由流动为基本特征的市场化活动推动了资本、技术、信息以及高层次人才在全球范围内的流动与组合,主要体现了如下特征:

1. “脑力生产”的知识经济时代到来

在美国、日本、英国、德国、澳大利亚等西方发达国家,知识经济的产值已成

为国民经济总产值的最大部分。在发展中国家,知识、创意、科技产业也被视为关系国家未来的“朝阳行业”。人们对于 21 世纪的知识经济时代有过多种论述,但无论是认为科技、知识,或者是创意、创新是第一生产力,归根结底就是意识到社会第一生产力已经指向了人的智力、创意、知识等脑力部分。知识社会形成的结果,就是使人才战争演变为全球最为重要的日常战争。

2. 跨国公司的全球崛起

跨国公司的全球崛起决定了国际人才竞争“本土化”方式,同时也带来了人才环流,以及出现“国内竞争国际化,国际竞争国内化”的现象。自 1882 年由 27 家公司合并组成美孚石油公司(埃克森美孚石油公司)开始,到 2000 年,全世界跨国公司已超过 6 万家,在全球建有分支机构 80 多万家,遍布世界各国、地区以及所有的经济领域和产业部门,占世界总产值的 40%,国际贸易的 60%,国际技术贸易的 70%,对外直接投资的 90%,基本左右整个世界经济。自然,人才战争在全世界的民间也成为—个涉及各主要行业的特殊战争。

3. 生产活动的全球分工

在经济全球化时代,生产活动由传统的自给自足演变为全球性的分工,不仅参与国际分工的国家遍及全球,而且国际分工进一步细化,这导致了世界经济产业结构进行了多次调整,也使不同的国家有不同的人才需求,因而需要根据市场需求进行人才跨国流动来调配,展开人才的国际竞争与合作。

4. 国际的产业转移

当生产制造环节越来越自动化,普通劳动者创造的价值就会越来越小,也越来越容易被替代。产业价值链当中的利润也会越来越多地流入智力阶层。大多数发达国家都会因此着重发展耗能低、耗材少、附加价值高的知识技术密集型产业,同时保持对劳动密集型产业的品牌、营销、产品设计等产业链高端部分(其实也已经是知识产业)的控制,并将劳动密集型产业以及知识技术密集型产业的低端部分,转移和外包到成本更为低廉的海外其他国家和地区。这种产业转移肯定带来人才的全球流动。例如,一家西方跨国公司的生产基地可能就会根据土地和劳动力价格的变化而不停转移,20 世纪 60 年代搬迁到日本,十几年后搬到韩国或者中国台湾地区,90 年代可能搬到中国大陆,21 世纪几十年后中国人均收入提高,就搬到越南或者拉丁美洲的某些国家,企业外派的高级雇员也会随之流动。

5. 生产要素全球配置

生产要素的全球配置主要体现在金融全球化、技术全球化和劳动力全球化三个方面。生产要素全球配置意味着作为高级劳动力的人才在全球形成整体的统一市场。尽管这种人才流动不一定是人才的流失与归化,但人才总会根据国际经济市场的行为和起伏而循环流动着。根据联合国的有关统计,截至 2005 年,全世界已有 1.91 亿人在出生国外居住与工作^①。

6. 信息技术全球推进

计算机、网络、通信等信息技术的全球推进,决定了国际人才竞争出现“零距离”、“网络化”等新特征,以及人才工作方式可以“不求所在,但求所用”的灵活进行。这使人才既可以在国外为国效力,也可以使科研与技术人才不出国就能进行国际化的交流与合作。

7. 自由贸易的区域化和全球一体化

在 20 世纪 70 年代以前,虽然有双边国际贸易,但总体上全球市场仍被分割。而在当今世界,大部分国家国际贸易的增长都超过了整体经济的增长,外贸依存度不断提高,因此带来许多自由贸易区以及区域性组织,这也决定了国际人才区域流动的特征,例如,欧盟各成员国的人才可以在其成员国内自由流动与工作。

8. 经济组织全球协调

随着全球经济的发展,国际经济协作组织日益增多,其协调作用也越来越明显。因此,许多国家都会把加入 WTO 当作一件大事。经济组织的全球协调,有助于全球人才市场一体化的趋势,也决定了国际人才竞争“格局多元化”等特征。

9. 劳动力增长结构的不平衡

广泛的人口结构变化加速了全球人才的流动与竞争,尤其发达国家与发展中国家之间存在人口结构和人口增长的巨大反差。有研究估计 2000 年到 2050 年,整个欧洲 65 岁以上人口所占比例将从 15% 上升到 28%,仅仅在 10 年后,每 100 个退休者只有 87 个年轻人来进行补充;日本 65 岁以上人口所占比例也将从 17% 上升到 36%。与此同时,发展中国家存在大量劳动力过剩,并且人口在

^① 2006 年,联合国秘书长报告,《国际迁移与发展》。

以爆炸式速度增长,未来40年内可能会增长26亿,在2050年将达到78亿。无疑,发达国家会打开移民大门,正如澳大利亚联邦移民部长伊文斯指出:“澳大利亚必须坚持大量吸纳移民的政策,是考虑到如果不增加吸纳新移民,澳大利亚人口不到5年便会老化,经济将会受到严重影响。”但是,发达国家也肯定选择性地只欢迎人才。

10. 高端人才的不可复制

法国科学家朗之万评论爱因斯坦移民美国时就称:“这是一件大事。它的重要性就如同梵蒂冈从罗马搬到新大陆一样。当代物理学之父迁到了美国,现在美国成为世界物理学的中心了。”高端人才是不可复制的,也不是四年大学就可以培养的,其创造的创意、发明、知识产权也不会免费让其他国家共享。因此,自己拥有了,其他国家就没有;如果不去争夺全球顶尖人才使其归化为自己人才,则必然会面对全球顶尖人才为竞争对手服务的局面。

二、国际人才竞争的现状与主要特点

1. 竞争空间全球化,世界各国都面临高层次人才短缺的问题

落后的发展中国家迫切需要大量人才来改变自身落后的局面;发展较快的发展中国家迫切需要补充大量的高层次人才,来完成工业化、现代化以及产业结构调整的工程;发达国家因为经济规模庞大,仅仅保持经济增长势头,都需要补充大量的人才。另外,加拿大、澳大利亚等人口短缺,欧洲国家和日本人口老龄化。这些国家只是保持现有的人才规模,都需要补充大量外国人才。因此,从某种程度上说,世界各国都急需人才,尤其是高端人才,这使国际人才竞争呈现激烈化的特征。

2. 竞争对象高端化,高新技术与高级管理人才成为争夺的热点

当今世界各国的政策日益有利于流动性强的生产要素,如资本与高技能人才,越来越不利于流动性低的要素,如低技能劳工。随着信息科技革命、全球产业结构进行快速调整,世界各国在新形势下竞争最激烈的是高新技术、高级管理、高创意的人才以及其他学科的领军人才。事实上,高端人才任何一个国家都不会嫌多,只要提供良好的发展环境,这些人才总能创造出远远超过投入的

价值。

3. 人才流失给发展中国家带来的损失超出想象

对于大多数发展中国家来说,人才外流带来了企业外包、汇款投资等诸多收获,是发展中国家在外国直接投资(FDI)之后的第二大外部资金来源^①。例如,2005年世界汇款总额72%(约1670亿美元)流入了发展中国家。许多研究因此认为人才流失的理论已经落后且过时。但事实上,带来外包业务和汇款投资更多的是人才外流中的环流,人才环流意味着经常性回国或者将来要回国。如果人才外流演变为人才流失,即移民入籍归化所在国,那么人才不但可能不会汇款回祖籍国,还可能会把在祖籍国的财富转移到海外。何况就算把获得的汇款作为输出人才的补偿,也比不上人才流失带来的损失。国际劳工组织的研究报告指出:“大多数发展中国家的政策制定者认为,任何人力资本的损失都要小于通过汇款和其他连锁效应带来的补偿。情况是这样吗?”^②结论是在接受汇款的前20位发展中国家当中,仅仅只有7个国家在过去25年人均收入年增长率达到了2%以上。

4. 新崛起的国家或地区共同特征是拥有庞大的海外本族裔人才,促成人才回流是关键

全球化进程开始以来,除了早期的欧洲地区之外,后来的新兴国家或地区,无一例外都有庞大的海外本族裔人才资源。从早期的美国、澳大利亚、加拿大,到日本、韩国、新加坡、中国台湾、中国香港、以色列,再到现在的中国大陆、印度、巴西、墨西哥、俄罗斯,都有着庞大的海外族裔人才资源。与此同时,大多数中东国家虽有庞大外来人口,但主要属于外籍劳工,因此虽然通过石油出口成了“富国”,但并没有成为新兴大国。当然,拥有庞大海外族裔人才也并不能代表什么,国家还必须将这些人才资源转化为自己所有,善加使用。

5. 获得大量人才流入的国家整体上都有获益,获益多少取决于具体情况

各国必然会从高层次人才流入当中受益,但并不是获得高层次人才流入就能获得巨大收益。从人才流入(包括人才回流)当中获益多少,取决于各国自身发展情况、这些人才是否得到合适使用与发挥的空间,以及这些人才能否与本土

^① 世界银行,《全球发展融资2003年》。

^② 2004年,国际劳工大会,第92届会议,报告6。