



国际人才蓝皮书[®]

BLUE BOOK OF GLOBAL TALENT

中国海归发展报告

(2013) No.2

ANNUAL REPORT ON THE DEVELOPMENT
OF CHINESE RETURNEES (2013) No.2

王辉耀 苗 绿 / 编 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

2013
版



中国海归发展报告 (2013)

No.2

ANNUAL REPORT ON THE DEVELOPMENT OF CHINESE
RETURNEES (2013) No.2

编 著 / 王辉耀 苗 绿



社会科学文献出版社

SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

中国海归发展报告. 2013. No. 2/王辉耀, 苗绿编著. —北京:
社会科学文献出版社, 2013. 10

(国际人才蓝皮书)

ISBN 978-7-5097-5119-0

I. ①中… II. ①王… ②苗… III. ①留学生-人才需求-研究
报告-中国-2013 IV. ①G648.9 ②C964.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第229304号

国际人才蓝皮书 中国海归发展报告(2013) No. 2

编 著 / 王辉耀 苗 绿

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲29号院3号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 皮书出版中心 (010) 59367127

责任编辑 / 陈 帅 桂 芳

电子信箱 / pishubu@ssap.cn

责任校对 / 李 敏 秦 晶

项目统筹 / 陈 帅

责任印制 / 岳 阳

经 销 / 社会科学文献出版社市场营销中心 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

印 装 / 北京季蜂印刷有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16

印 张 / 18.25

版 次 / 2013年10月第1版


字 数 / 294千字

印 次 / 2013年10月第1次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-5119-0

定 价 / 69.00元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务中心联系更换

 版权所有 翻印必究

《中国海归发展报告（2013）No. 2》

编 委 会

编委会主任 王辉耀

编委会成员（按姓氏音序排列）

蔡学军	郭 盛	靳志伟	李 璟	李志磊
柳学智	苗丹国	苗 绿	潘晨光	潘 磊
孙建明	王通讯	吴 江	许睢宁	叶忠海
詹德村	庄 亮	郑金连		

主要编撰者简介

王辉耀 博士，教授，博士生导师，哈佛大学高级研究员，中国与全球化研究中心主任，南方国际人才研究院院长，中国国际人才专业委员会会长，欧美同学会/中国留学人员联谊会副会长，中国人才研究会副会长，中国国际经济合作学会副会长，国务院侨办海外专家咨询委员会经济组召集人，九三学社中央经济委员会副主任，中国华侨历史学会副会长。先后担任中组部/中央人才工作协调小组国际人才战略专题研究组组长，《国家中长期人才发展规划纲要（2010~2020年）》起草组特聘专家，国家多个部委课题研究组组长和北京市政协港澳台侨工作顾问，北京市政府专家咨询委员会专家以及多家地方政府顾问，向中央和国家有关部委以及地方政府提交多项专题研究和政策性报告。

历任中国经贸部国际经济合作官员，全球最大工程咨询公司之一——SNC-Lavalin 国际公司董事经理和世界最大项目管理公司之一——AMEC 国际公司副总裁，加拿大魁北克驻香港首席经济商务代表等职。

广州外国语学院英美文学专业本科毕业，在加拿大温莎大学、西安大略大学和英国曼彻斯特大学商学院攻读研究生，获工商管理硕士（MBA）学位和国际管理博士（Ph. D）学位，曾在美国哈佛大学商学院进修，在美国布鲁金斯学会担任访问研究员。先后兼任北京大学、中国政法大学、中国农业大学、西安交通大学、广东外语外贸大学、哈尔滨工业大学、首都经济贸易大学及加拿大西安大略大学等多所大学的客座教授和中国人事科学研究院博士生导师等职务。还担任哈佛大学肯尼迪政府学院高级研究员、加拿大亚太基金会高级研究员、德国劳工研究所（IZA）研究员、国际猎头协会（AESC）顾问委员会成员、国际大都会（Metropolis）理事会理事和加拿大西安大略大学毅伟商学院亚洲董事会董事。

在人才战略、国际人才、华人华侨、中国海归、中国留学生群体和中国国际移民以及中国企业国际化等领域有大量的著作和学术研究，在国内和国外出版相关中英文著作 30 多部，发表相关专业期刊文章 100 多篇，包括国内首次出版的“国际人才蓝皮书”系列，即《中国海归创业发展报告》《中国留学发展报告》《中国国际移民报告》和《中国区域人才竞争力报告》等，以及《海归时代》《创业中国》《当代中国海归》《人才战争》《中国留学人才发展报告》《国家战略》《建言中国》《移民潮》《哈佛肯尼迪政府学院精英课》等一批有影响的人才研究著作。

苗 绿 博士，副研究员，中国与全球化研究中心副秘书长，中国国际人才专业委员会副秘书长，北京师范大学国际写作中心副总干事，获北京师范大学中文系当代中国研究博士学位，曾在美国纽约大学中国研究中心和哈佛大学费正清中心做访问学者，参与多项国家部委课题研究，发表有关学术文章多篇。

研究机构简介

中国与全球化研究中心 (Center for China & Globalization, www.ccg.org.cn), 简称 CCG, 是由中国欧美同学会建言献策委员会所发起, 由中国侨联、国侨办海外专家咨询委员会、中国人才研究会、中国国际经济合作学会、国际人才与合作研究会等单位作为战略合作伙伴的中国国际化智库研究机构。中国与全球化研究中心会聚传播中国及国际精英的优秀思想和理念, 致力于国际化、影响力和建设性, 为中国在全球化时代提供战略性、独立性和可行性的研究, 用全球视野为中国建言, 以世界眼光为中国献策。中心通过研究、出版刊物、开办论坛和讲座等一系列方式, 研究中国政府与企业在全球化的进程中所面临的机遇和挑战, 提出相应的研究和政策对策, 为政府、企业和公共机构等有关部门决策提供参考, 成为中国与全球化发展进程中高层次的智囊团和思想库。中心重点的研究领域包括国际人才、留学与发展、海归创业、华人华侨、企业国际化、经济全球化和有关国际问题等。

南方国际人才研究院 (South China Global Talent Institute, www.scgti.org) 是“千人计划”南方创业服务中心的重要组成部分。有关政府部门在《关于推进人才集聚工程的实施意见》中将“南方国际人才研究院列为人才研究和民营智库建设的主要载体, 构建市场化、国际化、专业化的人才研究智囊机构”。南方国际人才研究院关注和研究国际人才在中国的发展, 服务国内, 联系海外, 致力于成为中国人才研究领域最有影响的国际人才智库, 成为政府、企业的高端人才库, 在国际人才研究领域具有领先的优势。南方国际人才研究院成立以来, 已承担了多项国家和地方政府有关“国际人才竞争制度优势”“国际人才猎头机制”和“建立国际人才库”等课题, 并多次举办学术研讨会, 包括承办中央人才工作小组主办的“国际人才政策创新”论坛和“中美国际人才流动研讨会”等学术交流活动。

摘 要

《中国海归发展报告（2013）No. 2》反映了我国海归发展的最新情况，梳理并分析了我国最新的留学人员回国政策和环境。全书由总报告、调查篇、专题篇、园区篇和附录五大部分构成。

总报告综述了世界人才回流的背景和现状特点，总结了新时期中国海归回国发展现状、特点及原因，提出了中国人才回流的新问题和新趋势，并概述了2012年海归群体发展现状的调查结果。

调查篇对2012年海归群体的发展现状做了详细分析，分析分就业型海归和创业型海归两部分进行，结合样本分析了海归就业与创业的基本情况、就业难、留学效益、创业要素获取情况、创业绩效和规模、创业与环境的关系等问题。

专题篇主要分析了近年来海归回国发展的热点问题，如海归人才发展趋势、海归科学家与本土科学家的对比分析、海归如何在适应社会中引领变革、如何更好地为留学回国人员服务等。

园区篇选取了我国较为成功的三个留学人员创业园——中关村留创园、松山湖高新技术开发区留创园、昆山留学人员创业园——作为典型案例，详细介绍了园区海归人才发展概况、海归人才工作情况、政策制度创新等，旨在为留学人员回国发展提供参考，并为全国其他留创园提供借鉴。

附录梳理了中国最新的海归回国发展政策、部分留学生创业园的基本信息、部分优秀海归创业企业名单，供读者全面了解和参考。

Abstract

Reflecting the latest development of Chinese returnees, *Annual Report on the Development of Chinese Returnees (2013) No. 2* offers an analysis of current policies concerning the attraction of overseas Chinese talents back to China and the overall environment for the development of Chinese returnees. The book consists of five parts, namely, General Report, Reports of Investigative, Special Reports, Start-up Park Reports and Appendixes.

The General Report overviews the background, as well as characteristics of the reverse brain drain worldwide. It summarizes the current situation, features and causes of Chinese talents returning to China. The report also examines new problems and trends of China's reverse brain drain through a survey of the returnees as a group in 2012.

Based on surveys, the Reports of Investigation provide a detailed analysis of the current situation of Chinese returnees in 2012. Divided into two parts, namely, employed-type of returnees and entrepreneur-type of returnees, this part covers issues ranging from returnees seeking employment, basis situation of starting up a company, the difficulty of getting a job, the cost and return of studying abroad, factors in launching a start-up, performance and scale of start-ups, relations between starting up a firm and the environment, etc. .

The Special Reports focus on hot issues of the development of returnees in recent years, such as trends of the development of returned Chinese talents, a comparative study of returned scientists and domestic scientists, how the returnees are spearheading reforms in adapting to the society, how to fully exploit the resources of returnees in the new age.

The Start-up Park Reports choose three relatively successful returnee start-up parks as case studies: the Zhongguancun Returnee Start-up Park, the Songshan Lake High-tech Development Zone and the Kunshan Returnee Start-up Park. Through an in-depth investigation of the development of returnee talents in the parks, how local



governments deal with returnee talents and innovation in policies, the Report aims to provide reference for the future development of returnees and provide guide for other parks of the same type in China.

The Appendixes offer a description of China's latest policies concerning returnees, as well as basic information of some returnee start-up parks. The Appendixes also provide a list of some successful returnee start-ups.



目 录

B I 总报告

B.1	2012年中国海归发展现状及趋势	001
一	2012年世界人才回流现状	001
二	中国“史上最大的海归潮”的现状特点	006
三	中国留学人员回流的新趋势	017

B II 调查篇

B.2	海归群体总体情况分析	023
B.3	海归就业情况分析	038
B.4	海归创业调查现状	055

B III 专题篇

B.5	留学人员回国创业政策比较研究	080
B.6	中国海归人才发展趋势研究	112
B.7	回到中国科学院：稀缺、环境与激励	133
B.8	海归如何在适应社会中引领变革	166
B.9	新形势下充分发挥留学人员为国服务作用的建议	179



ⅡⅣ 园区篇

- Ⅱ.10 中关村留学人员创业园发展概况及留学人员发展情况 195
- Ⅱ.11 松山湖高新技术开发区留创园的发展与经验借鉴 217
- Ⅱ.12 昆山留学人员创业园发展报告 225

ⅡⅤ 附录

- Ⅱ.13 中国海归回国发展部分代表性政策 233
- Ⅱ.14 部分留学生创业园列表 248
- Ⅱ.15 海归创业指导机构 269
- Ⅱ.16 后记 272

皮书数据库阅读使用指南

CONTENTS



Ⅱ I General Report

- Ⅱ.1 Current Situation and Trends of the Development of Chinese Returnees in 2012 / 001
1. *The Situation of the Returnee Talents in 2012* / 001
2. *The Current Characteristics of the Largest Returnees Tide in China* / 006
3. *The New Trends of Returnees in China* / 017

Ⅱ II Reports of Investigation

- Ⅱ.2 Analysis of Overall Situation of Returnees as a Group / 023
- Ⅱ.3 Analysis of the Situation of Returnees Seeking Employment / 038
- Ⅱ.4 An Investigation of Entrepreneurial Returnees / 055

Ⅱ III Special Reports

- Ⅱ.5 A Comparative Study of Policies Concerning Entrepreneurial Returnees / 080
- Ⅱ.6 An Examination of the Trend of the Development of Chinese Returned Talents / 112
- Ⅱ.7 Returning to the Chinese Academy of Sciences: Scarcity, Environment and Incentives / 133



- B.8 As a Returnee: How to Become a Leader of Social Transformation in His Adaptation? / 166
- B.9 Advices on How to Fully Exploit the Resources of Returnees in the New Age / 179

IV Start-up Park Reports

- B.10 Overview of the Development of Zhongguancun Returnee Start-up Park and General Introduction of the Development of Returnees in the Park / 195
- B.11 Lessons from and History of the Development of the Returnee Start-up Park in Songshan Lake High-tech Development Zone / 217
- B.12 Report on the Development of Kunshan Returnee Start-up Park / 225

V Appendixes

- B.13 Some Representative Policies on the Development of Chinese Returnees / 233
- B.14 List of Some Returnee Start-up Parks / 248
- B.15 Guidance Mechanism for Returnees to Launch a Start-up / 269
- B.16 Postscript / 272



总 报 告

General Report

B.1

2012 年中国海归发展现状及趋势

王辉耀 郑金连 董庆前 邓莹*

摘 要:

本文综述了世界人才回流的背景和现状特点,总结了新时期中国海归群体回国发展的现状、特点及原因,总结了中国人才回流的新趋势,并概括了2012年海归群体发展现状的调查结果。

关键词:

人才回流 海归潮 “海鸥”

一 2012 年世界人才回流现状

全球正在进入人力资源时代,人们的思维架构已经发生了根本性的改

* 王辉耀,中国与全球化研究中心主任,研究员;郑金连,中国与全球化研究中心研究总监;董庆前、邓莹,中国与全球化研究中心助理研究员。



变——从资本主义 (capitalism) 逐渐演化成人才主义 (talentism)。一个国家的竞争力根本取决于其是否能够在世界范围内吸纳各个领域的顶尖人才,并利用灵活有效的机制将他们的技术专长转换成这个国家的竞争优势,进而利用这种竞争优势集聚更多的精英人才,形成国家经济可持续发展的良性循环。

在人才全球化时代,整个世界进一步微缩,人才的自由流动更为平滑和便捷。2010年,全世界约有2.13亿人在出生国以外生活与工作,占世界总人口的3.1%,其中大约有9000万是经济移民或技术移民,大部分流向了以美国为首的欧美发达国家。

随着世界人口中老年人口的增加,年轻人口减少以及各地人口结构和人口数量的差异扩大,世界范围内的人力资源市场供需失衡状况越来越严重,掌握着高端知识和智慧的人才在全球范围流动和竞争的现象将越来越普遍。目前,全球人口的增长率已经从20世纪60年代中期的2%降到了现在的1.16%。^①就全球而言,2000~2050年,60岁以上的人所占的比例预计要增加1倍多,由10%增加到21%,而儿童的比例预期将下降1/3,即从30%下降至21%。^②在若干发达国家和转型期经济国家,老年人口已超过儿童人口,有些国家出生率已为负增长。根据国际猎头顾问协会的年度报告,2012年世界猎头行业的收入额为97.4亿美元,比2011年下降了6.4%。尽管2012年新增加的猎头委托案的数量比2011年减少了7.1%,然而委托案的费用比2011年上升了1.7%,这在一定程度上表明国际劳动力市场对高端人才的需求依然强劲,工业、科技产业、生命科学和能源产业等对高端紧俏型人才的需求尤其旺盛。在强劲的需求推动下,人才的世界性流动越来越频繁。^③

(一) 人才回流、人才环流的兴起

随着世界经济和人才流动的加速发展,一种新的理论开始出现,这就是“人才回归论”(Brain Gain)。这种理论比较有代表性的观点出现于美国芝加

① 联合国经济和社会事务部: *World Population Prospects: The 2010 Revision*, 2010。

② 第二届老龄问题世界大会, <http://www.un.org/chinese/esa/ageing/introduction.htm>。

③ http://www.aesc.org/eweb/Dynamicpage.aspx?webcode=PressRelease&wps_key=bcf9b698-1000-4819-a66d-8118511edd9a。

哥大学经济学教授，同时也是诺贝尔经济奖获得者 Robert E. Lucas, Jr. 在 1990 年发表的文章 “Why Doesn't Capital Flow from Rich to Poor Countries?” 中。文章指出，欠发达国家缺乏高技术人才和人力资本，这样可能使得这些国家和发达国家相比有更好的机会和利润空间。后来的研究逐渐表明，“人才流失”是可以变为“人才回归”的。国际人才移民研究发现，在美国，后来的移民有很高的倾向回流到他们原来的国家或是别的地区（DaVanzo, 1983；Fields, 1979）。^① 还有的学者发现，在美国有 30% 的非美国出生移民在他们到达美国第一个 10 年或者第二个 10 年会离开美国（Warren and Kraly, 1985）。^② 因此，原来流行的“人才流失论”受到了挑战，包括很多其他学者（DeVoretz and Ma, 2001；Mountford, 1997；Grubel and Scott, 1967）均认为，发展中国家的高素质人才去了发达的工业化国家，代表着发展中国家在海外的一种潜在的社会经济资源。^③ 这种在海外的储存可能是暂时的现象，总有一天他们会把在国外学到的知识和技术带回母国。

从欧美发达国家回流或环流到新兴国家是一种趋势。无论对美国等接纳国来说，还是对亚洲等输出地来说，科技人才从欧美国家的回流事实上早已发生。2000 年前后，大约 20 万高科技移民离开了美国，返回母国发展。^④ 日本在 1964 年的东京奥运会后、韩国在 1988 年的汉城奥运会后，迎来了大量的回归人才，到 20 世纪 90 年代，日韩超过一半具有博士学位的科学和理工留学人员选择回归。就中国而言，从 2008 年 12 月出台“千人计划”开始，加之 2010 年发布《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020 年）》，科技人才回流或环流的趋势得到了明显加强。哈佛大学、杜克大学和纽约大学 2007 年联合调查发布的《知识产权、移民积压与人才逆流：美国的新移民创业者》报告称，美国已经开始了“人才逆流”，而逆流方向主要是中国。

① http://www.aesc.org/eweb/Dynamicpage.aspx?webcode=PressRelease&wps_key=bcf9b698-1000-4819-a66d-8118511edd9a.

② Warren, Robert, and Ellen Percy Kraly, “The Elusive Exodus: Emigration from the United States,” *Population Trends and Public Policy*, 7th March, 1985.

③ 同上。

④ David Heenan, *Flight Capital*, 2005, p. 2.