

论华侨华人人才留居美国的原因及中国引才对策

杨海 李苏玲

(华中师范大学经济与工商管理学院,湖北 武汉 430079)

[摘要] 华侨华人人才留居美国的主要原因是美国的“社会公平”“子女教育”“环境保护”和“事业机会”。在美国华侨华人人才的价值观念体系中,金钱不是第一位的,环境的良好(包括社会环境和自然环境)及价值的实现(包括自身价值和子女价值)才至关重要。“中国梦”理念和社会主义核心价值观体系契合美国华侨华人人才的价值诉求,应成为中国引才对策的总纲领。基于各因素之间的相关性计算结果,还应采取一系列针对性引才措施。

[关键词] 华侨华人人才;留居美国;原因;对策

[中图分类号] D634.712 [文献标识码] A [文章编号] 1002-3925(2017)03-0039-07

The Reason of Overseas Chinese Talents Staying in USA and the Corresponding Countermeasures of China

Yang Hai ,Li Suling

(School of Economics and Business Administration ,Central China Normal University ,Wuhan ,Hubei ,China 430079)

Abstract :The main reasons for Chinese talents staying in the USA are social justice ,child's education ,environmental protection and career opportunity. In the value system of the Chinese talents staying in the USA ,money is not the most important ,while good environment (including social environment and natural environment) and value realization (including self-value realization and next generation's value realization) are the most important. The concept of Chinese Dream and the socialist core value system are suitable for the values of the Chinese talents staying in the USA ,which should be considered as the general guiding rules for attracting overseas talents. Based on the correlation analysis results of various factors ,some pointed countermeasures of attracting overseas talents should be taken.

Key Words :Overseas Chinese Talents ;Staying in USA ;Reasons ;Countermeasures

一、引言

改革开放以来,我国大批人才以各种途径赴美发展,造成了引人关注的中国智力外流问题。采

取有效措施吸引这些人才为中国服务,对实现中华民族伟大复兴有着重要现实意义。为制定相关政策措施,需对美国华侨华人人才留居美国的原因进行系统分析,以便对症下药,有针对性地创造吸引人才为中国服务的条件。在理论价值上,本

[收稿日期] 2017-02-26 ;[修回日期] 2017-06-21

[作者简介] 杨海,广东梅州人,经济学博士,华中师范大学经济与工商管理学院副教授,研究方向:侨务引智、跨国人力资本;李苏玲,江西吉安人,华中师范大学经济与工商管理学院硕士研究生,研究方向:跨国人力资本、世界经济。

[基金项目] 本文受到中华全国归国华侨联合会“新形势下海外人才回国(来华)创新创业研究”(编号:15BZQK213)项目的资助。

研究丰富了“拉力侧”视角的人才跨国流动理论体系。在实践价值上,本研究将为有关部门制定合理政策措施提供有理有据的参考建议。

陈昌贵(1994)^[1]、陈昌贵(1995)^[2]、程希(1999)^[3]、杜红亮、赵志耘(2011)^[4]、姬冰渐、徐莉^[5]等从不同视角将华侨华人人才留美原因归纳为政治风波、经济收入、个人发展、家庭生活等方面。在既有研究基础上,本研究将进一步加强以下方面的探索:(a)覆盖的全面性。本调查尽量罗列了可能存在的各项原因,供调研对象进行多项选择。(b)排序的重点性。为了更有效地制定相关政策,本研究需要找出最关键因素。(c)因素的相关性。本研究试图理清各种因素之间的相互影响关系,进行机理解剖。(d)对策的纲领性。本研究将以先进理念为指导,提出由总纲领主导的、以调查数据为依托的、可操作的系列对策建议。(e)措施的针对性。不同类型人才的留居美国原因会有差异,需要确认有针对性的因果关联,以便有的放矢、区别对待。

为精准引才,课题组将留居美国的华侨华人人才界定为:在中国大陆出生,目前在美长期居留(已有5年及以上年数),已经获得硕士研究生及以上学历,已经在美政、商、学等界具有一定职位/职称。

本研究采取匿名问卷法和个人访谈法进行实证调查。课题组向美国华侨华人人才发放调查问卷,共回收有效问卷988份。另外,课题组与36名美国华侨华人人才进行了访谈沟通。研究基于所得资料数据而展开。

二、计算分析

(一)重要程度

对“留居美国的原因”问题,调查对象回复情况如下图所示。需要说明的是,因为本问题属“多选题”题目,所以被选率(被选数/总选数)之和不等于100%;且由于备选原因多达12个,所以单个原因被选率不会很高。

1. 主要原因

被选率高于10%的原因属于主要原因,包括“社会公平”(约19%)、子女教育(约17%)、环境保护(约15%)、事业机会(约14%)。

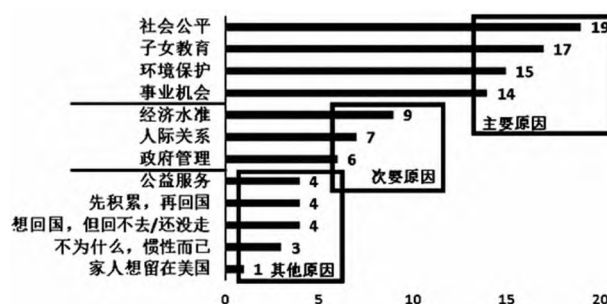


图1 华侨华人人才留居美国的原因(多选题,%)

主要原因都是经济以外的因素,主要涉及社会问题(社会公平、环境保护)和发展问题(家人的发展和自身的发展)。在美国华侨华人人才的价值观念体系中,金钱不是第一位的,环境的良好(包括社会环境和自然环境)及价值的实现(包括自身价值和子女价值)才至关重要。他们希望在一个良好的环境中追求自己和家人的价值实现。

2. 次要原因

被选率为5%—10%的原因属于次要原因,包括“经济水准”(约9%)、“人际关系”(约7%)、“政府管理”(约6%)。

“经济水准”只是次要原因,且其重要性大大低于前一位原因(9%<14%)。在本调查中,课题组发现,美国华侨华人人才的收入状况在全美范围内总体偏好,其中约有62%(即绝大多数华侨华人人才)处于美国人均年收入平均线以上。然而,对于在世界头号经济强国留居、且收入状况普遍较好的美国华侨华人人才而言,“经济水准”的重要程度竟明显低于“社会与发展”因素。在吸引美国华侨华人人才回国发展、为国服务的过程中,如果我们一味以增加优惠政策和提高经济待遇作为砝码,未必能倾斜他们心中的天平。经济收入固不可少,但在良好环境中实现价值才更加重要。即金钱诱惑不如事业魅力,优惠待遇不如公平规则。

同列次要原因的还有“人际关系”。个人访谈也表明,美国华侨华人人才普遍喜欢相对简单明了的美式关系,而对找路子、拉关系、走后门感到不适应。

“政府管理”在次要原因中位居末端,说明美国华侨华人人才对美国政府的绩效与能力有一定的认可,但也非满意。个人访谈表明,美国华侨华人人才一方面认可美国政府的亲民性,一方面也对“美式民主”、党派争斗带来的牵制、分裂和低效

感到无奈。在吸引人才方面,美国政府管理有值得中国借鉴之处,但也有应该避免的弊端。

3. 其他原因

被选率低于 5%的原因属于其他原因,包括“公益服务”(约 4%)、“先积累、再回国”(约 4%)、“想回国,但回不去/还没走”(约 4%)、“不为什么,惯性而已”(约 3%)、“家人想留在美国”(约 1%)。

这些原因在重要程度上排序靠后,不是本研究关注的重点。但需要注意,上述某些心态所反映出的举棋不定、犹豫彷徨、随波逐流、缺乏主见等状况并非美国华侨华人人才的主流。对于多数美

国华侨华人人才而言,选择居留地要经过独立自主、明智审慎的思考,而很少存在意识不清、身不由己的情况。要改变他们的居留地,并不容易,需要实力。

(二)相互关联

课题组运用 Kendall Tau-B 法分析调查因素之间的相关性。因篇幅所限、突出重点,课题组在此仅罗列四个主要原因(即“社会公平”“子女教育”“环境保护”“事业机会”)的相关性计算结果。四个主要原因之间的相互关联则仅列出一次,不重复赘述。如下表所示:

表 1 Kendall Tau-B 法相关性分析结果

类别	关联(判断依据见右侧两列)	相关系数	P 值(单侧)
以“社会公平”为留美原因的人才	更不可能是“人文”专业人才	-0.403*	0.040
	更可能以“经济水准”为留美原因	+0.529*	0.014
	更可能以“政府管理”为留美原因	+0.374*	0.046
	更可能以“子女教育”为留美原因	+0.484*	0.028
	更可能以“不喜欢、不适应国内人际关系”为国内合作障碍	+0.399*	0.049
	更可能以“国内办事不够公平透明”为国内合作障碍	+0.631**	0.002
以“子女教育”为留美原因的人才	更可能“年龄”较轻	+0.554*	0.011
	更可能以“环境保护”为留美原因	+0.422*	0.023
	更可能以“不喜欢、不适应国内人际关系”为国内合作障碍	+0.445*	0.032
	更可能以“政府管理”为留美原因	+0.396*	0.034
	更不可能以“贸易”为国内合作方式	-0.452*	0.044
以“环境保护”为留美原因的人才	更可能以“经济水准”为留美原因	+0.428*	0.038
	更可能以“不喜欢、不适应国内人际关系”为国内合作障碍	+0.491*	0.019
以“事业机会”为留美原因的人才	更可能“中国发展信心”高	-0.393*	0.040
	更不可能以“想回国,但回不去/还没走”为留美原因	-0.447*	0.027
	更可能“美国生活满意度”高	-0.534*	0.012

注:“相关系数”列中的 ** 代表在置信度(单侧)为 0.01 时,相关性是显著的,* 代表在置信度(单侧)为 0.05 时,相关性是显著的。

通过个人访谈,在调研对象的帮助下,课题组对以上相关性的机理进行探究。

1. “社会公平”因素相关性机理

(1)“社会公平”—“人文专业”。专业不同,导致所获得的待遇也有差别。相比起其他专业(社科、理科、工科)华侨华人人才,部分“人文”专业人才在美国获得的待遇不够理想化,同时其专业思维倾向使他们更多以批判性眼光看待社会问题,导致其对美国社会的公平度评价较低。

(2)“社会公平”—“经济水准”。社会公平和经

济建设是可以兼顾的。社会公平为经济发展提供了良好的秩序和规范,而经济发展为社会公平提供了“仓廩实而知礼节”的基础条件。部分华侨华人人才认为美国社会兼顾了社会公平和经济发展,而形成了留美意愿。

(3)“社会公平”—“政府管理”。社会公平的前提基础和重要成分和良好的政府管理。社会相对公平和政府良好管理互为因果、相互推动。部分华侨华人人才认为美国社会对政府有一定监督,促使政府实施良好管理,体现出公平性,形成了留美意愿。

(4)“社会公平”——“子女教育”。社会公平的重要组成部分是教育公平和关爱儿童。较公平的社会能提供良好的教育机会,对儿童成长有益。部分华侨华人人才认为美国社会为儿童发展提供了较好的机遇和环境,体现出社会公平,形成了留美意愿。

(5)“社会公平”——“国内人际”。社会公平意味着社会成员之间更具平等性,且发展机会更为均等,表现在人际关系上,就更为相互礼貌尊重、规则公平透明、处事光明正大等,较少对上奉承、对下倨傲、暗中构陷、不择手段等人际陋习。部分美国华侨华人人才认为中国社会公平度比美国低,在人际上不够简朴良性,并因此而不愿与国内合作。

(6)“社会公平”——“国内办事”。社会公平意味着规则面前人人平等、法治之下事事省心,不需要也不可能拉关系、走后门、搞特殊化。部分美国华侨华人人才认为中国社会公平度比美国低,在办事时不够公平透明,并因此而不愿与国内合作。

2. “子女教育”因素相关性机理

(1)“子女教育”——“年龄较轻”。年龄偏大的人才,其子女已经长大成人、进入了自立阶段。而年纪相对较轻的人才,其子女尚处于受教育阶段,他们认为美国教育体系更有利于其子女的发展,为了子女教育、有效监护而愿意留居美国。

(2)“子女教育”——“环境保护”。人才关爱子女是全方位的,一方面会注重其教育,另一方面也希望环境有益于其健康成长,不希望子女在污染严重、充满毒素的环境中生存。部分美国华侨华人人才认为美国在环境保护、饮食安全等方面相对优质,有益于家人健康,形成了留美意愿。

(3)“子女教育”——“国内人际”。良好的教育,既包括对社会规范的理念传授,其本身也是规范社会秩序的产物。人际关系上的各类潜规则、暗操作、不平等、特殊化等,会破坏教育的公平性,导致教育资源分配的不合理。部分华侨华人人才认为国内存在某些不公现象,既体现在人际关系的低俗恶劣上,也影响到其子女的教育水平,导致不愿回归。

(4)“子女教育”——“政府管理”。教育是社会公共产品的重要部分。政府作为公共产品的提供者,其管理的有效性和公平性对教育水平有很大影

响。部分华侨华人人才认可美国政府在教育发展上的绩效,并以此形成了留美意愿。

(5)“子女教育”——“贸易合作”。重视子女教育的人才,往往自身也较高端,希望从事创新型高层次事业,而不愿从事入门门槛低、技术含量低的简单交换活动。

3. “环境保护”因素相关性机理

(1)“环境保护”——“经济水准”。在现代文明社会,环境保护和经济发展是必须兼顾的。经济发展不能牺牲环境保护,环境保护也不妨碍经济发展。作为高层次、高素质人才,华侨华人人才对环境保护和经济发展同样重视。部分人才认为美国在环境保护和经济建设协调发展方面有一定建树,因而形成了留美意愿。

(2)“环境保护”——“国内人际”。公平规范的社会,不仅有助于形成更为平等和谐的人际关系,而且在环境保护方面也会更为重视、更有绩效。自然环境和社会环境相互映照,良好的环保必然来自于社会的规则。部分华侨华人人才认为高质量的生活包括身心体验两方面:在心灵方面,他们喜欢简单、轻松、平等、舒适的人际氛围;在身体方面,他们喜欢洁净、优美、健康、宜居的自然环境,并认为这两者是相互关联、合为一体的。部分人才认为目前美国社会更有规范、比中国更能提供这样的“人际—自然”生活方式,而不愿回归。

4. “事业机会”因素相关性机理

(1)“事业机会”——“中国信心”。以“事业机会”为留居美国原因的人才,在事业方面具有眼光和能力,他们看重事业发展,视事业为生命,善于观察、判断事业发展的空间和机会。中国改革开放以来,尤其是以习近平总书记为核心的新一代领导集体执政以来,中国赢得了良好的发展机遇,注重事业的人才看在眼里、公允评价,因而深具“中国发展信心”。

(2)“事业机会”——“回归纠结”。认为美国提供了良好事业机会的华侨华人人才,对事业机会珍惜,因而留美态度坚定,不存在“归”或“不归”的纠结。

(3)“事业机会”——“美国满意”。以“事业机会”为留居美国原因的人才,以事业为人生最大要素。如果某地提供的事业机会好,那么人才对当地的

满意度就高。部分华侨华人人才认为美国提供了良好的事业机会,从而对美国生活总体感到满意。

(三) 启示小结

1. 综合性

(1)“功夫在诗外”。留居原因及其他因素相互关联,可见引才领域的问题需要在整个社会中解决,不是单靠几项人才措施就能见效的。提供人才良好环境、解决人才后顾之忧、消除人才回归障碍、吸引人才为国服务,是一项系统工程,要解决一揽子问题,涉及全方位、立体型、系统性的改革发展。

(2)“关键看环境”。主要留居原因涉及的环境,包括社会环境、文化环境、自然环境、发展环境。祖国发展和人才回流是互动相关的。祖国发展需要人才回流,而人才回流也建立在国家发展、环境改善的基础上。祖国需要栽好梧桐树,才能引得凤凰来。

(3)“目光要长远”。主要留居原因基本上属于“十年树木、百年树人”类型,涉及长期的改革、稳步的发展。对于引才工程,不应指望设置几个计划项目就吸引人才如潮而归。国内吸引人才安居乐业,还需漫长的过程。

(4)“思路需渐进”。美国的优势存量是巨大的。而中国的近现代发展历经曲折,目前必然存在某些劣势与不足。在一定时期内中国人才外流、滞留不归是可以理解的。吸引人才回归,是一个循序渐进的过程。随着中国的全面发展和改善,随着中美两国各方面级差的缩小,随着跨国环境和发展层次变得更为平等化,人才的双向流动会自然发生、如水四溢,最终形成两国求同存异、互利共赢的良好态势。

2. 重点性

华侨华人人才留居美国的原因是多元的,但各项原因有明显的权重差异。他们最看重美国目前的“社会公平”“子女教育”“环境保护”“事业机会”。目前中国吸引海外人才常用的措施,如经济待遇等,反倒既不是人才群体最看重的因素,也不是能单独发挥作用的因素。为有效吸引海外人才、为避免靡费引才资源,需要盯住关键因素,针对基底性、根本性、长期性的问题逐步调整、全面改善。

3. 针对性

在大方向的整体共性之下,就微观个体而言,不同类型的华侨华人人才留居美国的原因不同,各有侧重,存在差异性。根据全面相关性分析结果(未在本文中全部列举)可知,不同人才的留居原因与其年龄、性别、专业、收入、身份(在本研究中“身份”特指外国护照、绿卡等的持有资格)、美国生活满意度、中国发展信心度、国内合作方式、国内合作障碍等不同因素息息相关。引进不同类型、不同需求的人才,可按“差异、细分、针对”的思路开展工作,以便有的放矢、提升绩效。

三、引才对策建议

(一) 总纲领是贯彻“中国梦”理念、践行社会主义核心价值观

课题组认为,在引进海外人才的对策方面,总纲领在于贯彻习近平总书记的“中国梦”理念、践行社会主义核心价值观体系。原因如下:

1. 综合全面

(1)整体的改善。引才“功夫在诗外”,其对策并不限于引才领域自身的措施。贯彻“中国梦”理念和践行社会主义核心价值观体系将全面改善中国社会各个领域和层面,形成吸引海外人才的整体氛围。

(2)环境的良好。根据人才居留地选择的主要因素,引才需要良好的社会环境、文化环境、自然环境、发展环境。“中国梦”理念和社会主义核心价值观体系有利于建设好四大环境,这与海外人才的需求密切对应。

(3)长期的发展。人才居留地选择的主要因素涉及长期的变革与发展。习近平总书记指出:“中国梦”包括两个百年目标。同时,社会主义核心价值观也将成为我国社会主义建设过程中长期秉承坚守的价值观体系。在“中国梦”和社会主义核心价值观理念的指导下,中国将通过长期的艰苦努力实现各方面的改善和发展,赢得海外人才的青睐。

(4)逐级的进步。习近平总书记指出:实现中华民族伟大复兴是一项光荣而艰巨的事业,需要一代又一代中国人共同为之努力。“中国梦”并不

会一蹴而就,但一定会逐步实现。在这一过程中,随着中美两国各方面级差的缩小,人才的双向流动会逐渐成为新常态。

贯彻“中国梦”理念、践行社会主义核心价值观体系是对中国整体环境的综合全面改善,是中国社会面貌发生根本改观的总依托,是全方位、立体型、系统性的改革发展,将为人才追求自己和家人的价值实现提供卓越的平台和机遇。

2. 契合重点

“社会公平”“子女教育”“环境保护”“事业机会”是华侨华人人才留居美国的四大主要原因。社会主义核心价值观高度凝练概括了未来国家、当今社会和公民个人三个层面的价值准则,这些核心价值元素和“实现中华民族的伟大复兴”的中国梦理念共同构成引领祖国进步的旗帜,其本质属性正好契合美国华侨华人人才对留居地选择的上述重点要求。

3. 协调发展

海外人才渴望自己和家人在事业学业上有所成就、实现价值。“中国梦”的伟大目标为人才的发展提供了千载难逢的机遇。在追求“中国梦”、实现“中国梦”、为中华民族的伟大复兴而努力工作学习的过程中,人才可以发挥自身优势、实现自我价值,在奋斗中成就自己、并成就祖国的未来。同时,祖国也需要人才为国效力,为中华之崛起而创新创业、努力学习。在社会主义核心价值观中,“爱国、敬业”是公民个人层面的价值准则。“爱国”和“敬业”相互依存,因“爱国”而“敬业”,以“敬业”来“爱国”。在“中国梦”和社会主义核心价值观理念的指导下,人才不仅有目标、有动力,而且更有机遇,他们将在中华民族的伟大复兴中实现自身的价值。在贯彻“中国梦”理念和践行社会主义核心价值观体系过程中,祖国和海外人才可协调发展、共进双赢。

(二)有针对性地采取重点措施

1. 与“社会公平”因素相关联的举措

(1)动员“人文”专业海外人才揭露美国的社会不公。虽然“社会公平”是华侨华人人才留居美国的最主要原因,但事实上美国在“社会公平”方面存在着巨大的缺陷。有必要深刻揭露美国在“社

会公平”方面存在的种种弊端,以便将美国对海外人才的拉力转化为推力。人文专业华人华侨人才在这方面可发挥独特的作用。他们不大可能以“社会公平”为留居美国的原因,而且其人文专业优势使其长于宣传、善于影响,能够揭开美国“社会公平”面具下的某些伪装,为中国引进人才创造条件。另外,相对于其他专业人才,人文专业人才在海外待遇方面略低一些。所以,对于做出相关贡献的人文专业人才,应给予适度奖励,以有利于其工作的开展。

(2)兼顾经济增长和社会公平。海外人才希望在发展中兼顾经济增长和社会公平,并以此作为居留地选择标准之一。共同富裕是“中国梦”和社会主义核心价值观的理想追求,我国宜采取合理有效措施,调控收入差距,协调经济发展与社会公平,建设美好和谐社会,增加对海外人才的吸引力。

(3)确保政府公平管理。政府管理的公平性是海外人才选择居留地的标准之一。“中国梦”体现的是中国共产党以民为本、执政为民的根本理念。社会主义核心价值观体系也强调了民主、和谐、公正、法治等精神。“中国梦”和社会主义核心价值观都以保障政府管理的公平性为要旨。有关部门应有力保障人民行使对政府的监督权,确保政府管理的公平性。同时,要旗帜鲜明地反对“美式民主”的渗透,防范可能的和平演变。事实上,本调查发现,广大华侨华人人才对“美式民主”带来的牵制、分裂和低效等负面效应并不欣赏。在“中国梦”和社会主义核心价值观体系的指导下,中国完全有能力避免“美式民主”带来的弊端,并保障政府管理的公平性和有效性,为吸引海外人才创造条件。

(4)建设公平教育体系。教育水平和教育公平是海外人才选择居留地的标准之一。有关部门应贯彻“中国梦”理念,采取有效措施,加大教育投入,合理分配资源,为青少年发展提供良好的环境,在入学、培养、选拔等方面保障规则公平,以增加海外人才对中国教育水平和公平的认可度,消除他们对国内教育方面的顾虑,为吸引海外人才创造条件。

(5)践行诚信友善的价值准则。海外人才将人际关系的简朴良性作为其居留地选择标准之一。社会主义核心价值观体系中的个人层面价值准则倡导诚信、友善,各引才单位应领导带头、认真践行,营造良好的人际氛围。

(6)践行公正法治的价值准则。海外人才将公平透明的办事环境作为其居留地选择标准之一。社会主义核心价值观体系中的社会层面价值准则倡导公正、法治,各引才单位应领导带头、认真践行,营造良好的办事氛围。

2. 与“子女教育”因素相关联的举措

(1)吸引海外年轻人才,首先要解决其子女教育问题。凡“年龄”偏轻、子女尚处于受教育阶段的人才,无不高度重视子女教育问题。这方面的问题不解决,引进年轻人才就是一句空谈。我国在吸引海外年轻人才的时候,要把其子女教育问题当作头等大事加以关心,并就此开展对外宣传。

(2)为人才子女建设生态友好的环境。海外人才一方面关心其子女的智力发展,另一方面也同样关心其子女的身心健康。有关部门在引进海外人才的时候,要贯彻“中国梦”理念,为其子女建设生态友好型的生活就学环境。

(3)为人才子女营造人际友好的环境。海外人才视校园人际氛围为居留地选择标准之一。有关部门应按照社会主义核心价值观标准,积极倡导文明和谐的校园氛围,清除教师队伍中违反师德师风的害群之马,杜绝校园凌霸等恶行。要让海外人才切实感受到,祖国校园有着善良清洁的人际氛围。

(4)加强政府管理,确保教育水平和公平。海外人才希望政府加强管理,加大投入,确保教育水平和教育公平。要让海外人才切实感受到,在“中国梦”理念指导下,中国政府再穷也不会穷教育,会把教育当作头等大事来抓。

(5)坚定“科技立国”战略,以创新型产业吸引高端人才。重视子女教育的海外人才希望投身于创新型高端事业。中国应高度重视科技创新,推动产业升级,大力扶持以研发为核心竞争力的高端行业,吸引知识型、技术型海外人才。

3. 与“环境保护”因素相关联的举措

(1)保障经济增长与环境保护的协调发展。海外人才重视经济增长与环境保护的协调。他们不大可能仅仅为了经济利益而来到雾霾重重、污水滚滚的地区定居。生态文明建设是同心共筑“中国梦”的重要任务。应贯彻“中国梦”理念,保障祖国经济增长和环境保护的协调发展。

(2)为人才营造良好的“自然—人际”氛围。海外人才注重生态环境和人际环境的身心和谐统一体验。“中国梦”实施手段是政治、经济、文化、社会、生态文明五位一体建设。应贯彻“中国梦”理念,为回流人才营造适宜的整体氛围:在身体方面,生态环境洁净、优美、健康、宜居;在心灵方面,人际关系简单、轻松、平等、舒适。

4. 与“事业机会”因素相关联的举措

(1)以事业机会将人才的“中国发展信心”转化为回流意愿。只要我们遵循习总书记的教导,“空谈误国,实干兴邦”,提供足够高远的事业机会和空间,海外人才就有可能将这种信心转化为回流意愿,乘长风、破万里浪、为实现“中国梦”而投身于祖国建设之中。

(2)以事业机会消除人才回归的犹豫感。海外人才之所以在去留间徘徊,是因为彼岸的事业机会还没有大到足以让其当机立断的程度。若有千载难逢的事业机遇,他们就会坚定消除犹豫感,义无反顾。在实现“中国梦”的过程中,有关部门应大展宏图,设大项目,立大计划,以大气魄广纳贤才,以宏伟的事业机会打动海外人才,坚定他们的回归意念。

(3)以事业机会提高人才在中国的“生活满意度”。“事业机会”是海外人才衡量“生活满意度”的重要标准,也是其居留地选择的主要标准之一。有关部门应坚定贯彻“中国梦”理念,推动祖国和人才共同成长,以事业机会提高人才的中国生活满意度,引进人才、留住人才,让他们在中国安居乐业。

【参考文献】

- [1] 陈昌贵.我国留美学界回国意向的调查与分析(上)[J].高等教育研究,1994(4).
- [2] 陈昌贵.我国留美学界回国意向的调查与分析(下)[J].高等教育研究,1995(1).
- [3] 程希.留学生的滞留与中国政府的对策[J].华侨华人历史研究,1999(2).
- [4] 杜红亮,赵志耘.论海外华人高端科技人才回归意愿及影响因素[J].科技管理研究,2011(24).
- [5] 姬冰渐,徐莉.中国留美高层次人才回流不足问题探究[J].教育学术月刊,2014(7).

(责任编辑:黄世棉)