

# 北京吸引国际人才对策探析

魏华颖

(首都经济贸易大学 劳动经济学院, 北京 100070)

**摘要:** 本文对于北京市整体的国际人才吸引对策进行了研究。主要从国际人才的界定、吸引国际人才的条件等方面进行阐述, 文章对目前可行的北京如何吸引国际人才提出了一些建议。

**关键词:** 国际人才; 北京国际人才建设; 人才吸引

**中图分类号:** F241.23 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2011) 02-0092-03

## How to Attract International Talent in Beijing

WEI Hua-ying

(School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100070, China)

**Abstract:** Through employers and through questionnaire survey and profound interview with international talents, government officials, this paper summed up some strategies about Beijing how attract international talent. We define the international talent, analyze the current state and give suggestions of international talent attraction.

**Keywords:** international talent; building international talent group; talent attraction

国际人才对建设世界城市的重要作用, 已经得到普遍认可。北京为建设世界城市, 正在加大政策扶持。加强国际人才的引进和培养, 已经成为人才工作的一个重要分支。

### 一、国际人才的定义

浙江大学宁波理工学院汪浩认为, 国际化人才指具有较高学历(本科及以上), 懂得国际通行规则, 熟悉现代管理理念, 同时具有丰富的专业知识、较强创新能力、跨文化沟通能力的人

才<sup>[1]</sup>。张华英认为国际化人才是指“具有国际化意识和胸怀以及国际一流的知识结构, 视野和能力达到国际化水准, 在全球化竞争中善于把握机遇和争取主动的高层次人才”<sup>[2]</sup>。丁进指出: “国际化人才就是具有涉外工作所需要的知识、能力和技能, 在参与经济全球化进程中做出积极贡献的人才。”<sup>[3]</sup> 本文认为: 国际人才是具有国际化视野、知识能力与国际接轨(根据国际先进经验和最新成果不断更新)、具有经济全球化所要求的核心能力的人才。具体表现为: ①具有国际道德与职业操守; ②通晓国际惯例和规则;

收稿日期: 2010-11-05; 修订日期: 2011-01-13

作者简介: 魏华颖(1978-), 女, 北京人, 首都经济贸易大学劳动经济学院讲师, 研究方向为国际人力资源管理、人力资源管理。

③拥有全球视角和战略思维；④具备相关专业知识与技能；⑤具有跨文化环境下沟通、分工、合作和创造性解决问题的实践经验。

## 二、吸引国际人才的条件

美国学者迈克尔·路易斯提出吸引高水平的国际人才需要五个条件<sup>①</sup>。

(1) 高水平的雇主。这类雇主本身需要有国际人才需求。同时能够提供给国际人才所需要的职业发展空间，也能提供令国际人才满意的薪资待遇，以及开放的人际关系环境和良好的工作环境。

(2) 良好的地方就业基础。这种就业基础需要由政府提供。该基础需要与国家的工作许可法规、移民法规相对接。需要考虑能够允许国际人才转换就业领域，转换雇主。

(3) 良好的大学条件。良好的大学条件可以给国际人才进一步学习的机会，同时也能帮助各国政府吸引更多的国际留学生，并将留学生中的优秀人才吸引到本地就业。

(4) 生活设施。良好的生活设施包括自然环境、社会环境、建筑环境和交通、饮食等服务水平。这些生活设施得到保障，就会吸引那些为改变生活方式的高水平国际人才，也会保留那些学有所成的留学生在本地就业。

(5) 延伸性地方服务。这包括地方政府对海外人才投资的政策支持，对国际人才家属所提供的就业机会，对国际人才子女所提供的受教育机会。

迈克尔认为，以上五个条件是相互促进的关系。从积极角度看，如果一个国家或地区首先通过提升雇主的水平、当地大学的水平和提供令人心怡的生活方式吸引到有能力的人士，就有可能建立当地的智库。而逐渐壮大的智库又会吸引新的雇主加入进来，因为壮大的智库可以满足其人才需求。而这类以知识经济为基础的产业的不断发展会反过来吸引更多的具有良好教育背景和能力条件的人才，这种良性的循环会一直进行下去。同时，地方政府在良好的税收资源的支持

下，努力将该地区的居住环境改善得舒适安全，周围配有很好的餐饮娱乐、健身设施和学校，从而建成一个良性的国际人才吸引圈。

仔细分析以上条件，不难发现这5个条件归根结底是在环境打造上，只要政府搭建好平台，运用好政策，就一定可以吸引到更多更好的国际人才。

## 三、北京在吸引国际人才方面可行的对策

### 1. 充分发挥辖区内高校及科研院所与海外人才的联络作用

北京市的很多高校和科研机构都与海外人才有着千丝万缕的联系，应该充分利用这些资源，通过他们发挥吸引人才的作用。其中应重点发挥市内高校的作用，鼓励高校招收更多的国际留学生，大力推进高校的国际化合作。留学是很多国家在吸引国际人才上很重要的一个手段，这点在美国最为明显。通过留学了解一个国家的语言和文化，从而留下来继续工作和定居，是很多留学生的选择。目前很多高校在吸引留学生方面的政策和重视程度还很缺乏，因此，政府应给予高校更多的支持政策，鼓励各高校招收更多的国际留学生。同时，应鼓励高校的国际化合作，比如合作办学和合作研究等，加大教师的国际交流与学习，提高广大高校教师的国际化程度。

### 2. 打造国际化的政府公务员队伍

政府公务员队伍直接决定政府管理的效率和服务的效果，北京市要打造国际人才的聚集区，就必须要有了一支国际化的公务员队伍。

首先，应加强政府工作人员的国际交流和培训，增强他们的国际理念。政府工作人员作为管理和服务的重要力量，他们的思维模式和理念对工作有着直接的影响，对于国际人才的吸引和保留也有着十分重要的作用。政府应加大相应投入，分批次、分层次、分专业地选派政府工作人员到国外交流、学习和参观，开阔他们的国际视野，增强他们的国际理念，这对他们在为国际人才服务时会有事半功倍的成效。到海外学习要注重国际知识和技能的学习，以及先进理念和管理

<sup>①</sup> Louis, Michael. A Table of Ten Cities: Attracting and Retaining Talent, paper prepared for the 2nd Annual Meeting of the International Regions Benchmarking Consortium, Spain, Barcelona. [www.prosperitypartnership.org/data/.../IRBC2-Talent1109.pdf](http://www.prosperitypartnership.org/data/.../IRBC2-Talent1109.pdf). 2010-01-02.

经验的学习。

其次，大胆、积极地引进国际人才进入政府管理部门。积极吸收、引进符合建立国际大都市和世界城市需要的国际化人才到政府部门工作，聘请国外人才加入管理层。建议率先聘用留学人员到体制内单位，可实行聘任制。此外，激励的方式，可以采取补贴、参政议政等多种方式。对于国际人才到政府部门工作，要酌情考虑他们到乡、社区挂职，到基层锻炼，但不可一刀切，对所有国际人才都实行下基层。因为国际人才的成长和培养有其自身规律，不一定能适应国内基层工作，但不代表他们不能在政府部门发挥作用。

### 3. 打造若干国际人才宜居的生活区

国际人才有自己的生活习惯和交际圈子，在北京市专门开辟一到两个有一定规模的国际人才生活区，将使得国际人才（特别是外籍人士）有一种归属感和熟悉感，便于他们的生活，减少国际人才的思乡情绪，使他们更好地在移民国工作生活。

打造国际人才生活区，要建立一个国际人才本土文化生活圈，可以利用北京市现有和未来的生活设施条件，打造国际人才的同属文化生活区，区内设施甚至布局等都与国际人才所生活的本国环境类似。

同时，还应在国际人才生活区建立社区服务中心，解决国际人才的生活需求。比如在社区中心开设免费语言培训服务，可以由政府与大学外语系、对外汉语教学中心合作，向国际人才提供免费语言培训服务，以此解决国际人才来华语言障碍问题。除此之外，还可以开设中国社会文化的相关课程，让外籍人士能够理解中国人的价值观和文化，更好地理解中国，理解国内政策。

### 4. 成立国际人才宣传策划团队

在资讯相当发达的今天，依然有很多在国外生活和工作的华裔和外国人，不知道北京，不了解北京，看不到我们的努力。专业宣传的缺乏使得我们的很多工作事倍功半。所以成立专业的宣传团队可以加强宣传力度和国际沟通，让全世界的人都了解北京，了解我们的优惠政策，这样我们才能有机会吸引更多优秀的国际人才。

宣传团队不仅有政府组织部门和相关政策部

门的工作人员，他们负责领导宣传，并着重解决政策问题；更应该吸收一些创意人才和广告人才，以项目合同的方式聘用他们，由他们负责各个环节的宣传工作。在宣传渠道方面，一方面应充分发挥互联网等媒体的传播优势，加大海外宣传力度；另一方面应在海外人才集中地设立人才联络站，为优秀的国际人才和企业提供权威的信息、便捷的渠道和免费的公益服务。

### 5. 在相关制度方面进行试点和改进

在引进人才和机关制度方面，可以做试点调整。一是考虑有条件地松动国籍政策，允许拔尖人才和高端人才在不放弃原国籍的基础上，同时持有中国籍，即享有双重国籍，并享受一切我国国民待遇。二是妥善解决国际人才在华工作期间的医疗、养老和生育等社会保障问题。一般来讲，国际人才在英美等发达国家工作都享有较高的社会福利待遇，由于国情的不同，我国在这方面尚存在较大差距。许多留学人员回国后因为不熟悉国内医疗资源的使用流程，存有较多顾虑，因此，对于国际人才的社会保障问题不妨考虑“特殊对待”，建立海外人才专项的薪酬、社会保险和社会福利制度，为其构建全面的生活保障体系等。三是做好国际人才子女入学工作，由于不同国家的教育体制不同，使得孩子教育问题成为国际人才最为担心的问题之一。北京市不仅需要增加国际学校数量，同时需要尝试改变国际学校目前的教育体系，使之与世界发达国家接轨，为国际人才子女教育提供保障。

在人才竞争日益激烈的今天，国际人才的抢占已经成为一个制高点，北京在这样的大背景下，只有主动出击，加大投入，才有可能接近胜利。希望这些建议可以给相关人士一点帮助，为我们北京的世界城市建设之路增添一块铺路石。

### 参考文献：

- [1] 2010 中国浙江·宁波国际人才高层论坛主题研讨会观点综述 [N]. 宁波日报, 2010-10-14.
- [2] 张华英. 人才国际化与国际化人才的培养 [J]. 福建农林大学学报 (哲学社会科学版), 2003, (6)
- [3] 丁进. 浅析国际化人才的定义 [J]. 人力资源开发, 2010, (3).

[责任编辑 董洪敏]