

日本吸引海外人才的政策与措施

王 挺

(中国科学技术协会, 北京 100863)

摘 要:近年来, 为了应对国际人才争夺日益激烈的形势, 日本官、产、学、研紧密合作, 大力实施国际化人才战略, 积极吸引国外科技人才, 使得日本成为继美国之后全球最大的人力资源消费国和受益国。

与美国依靠留学生、移民和工作签证三大法宝在激烈的国际人才竞争中制胜相比, 日本政府积极研究和借鉴发达国家吸引人才的政策举措, 积极吸引外脑, 以大学国际化为重点加强环境建设, 官产学联手充实留学生政策, 鼓励优秀留学生在日就业等措施, 力争聚集全球优秀人才。从高龄少子化、人口减少的国情出发, 大力扩大留学生数量、有效放宽工作签证限制以及借助跨国公司在新兴国家大量吸收优质廉价科技人才将是日本吸引国际人才的长期方针。

日本新一轮的吸引海外留学生及留住优秀留学生的政策能否收到预期成效, 如何采取进一步的吸引人才措施, 以及日本企业强化争夺国际人才战略部署, 都值得关注。

关键词: 日本; 海外人才; 政策; 措施

中图分类号: C964 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2009.05.006

日本国土狭小、资源短缺, 大力实施人才战略, 吸引国际人才, 是日本战后快速发展的重要经验之一。近年来, 为了应对国际人才争夺日益激烈的形势, 日本大力实施科技立国战略, 正在执行的第三期科学技术基本计划尤其强调科技人才的极端重要性, 将优秀人才的培育与吸收使用作为科技体制改革的首要目标。通过官、产、学、研紧密合作, 大力实施国际化人才战略, 积极吸引国外科技人才, 使得日本成为继美国之后全球最大的人力资源消费国和受益国。

一、政府加大投入, 制定吸引国外优秀科技人才的相关政策

据统计, 在第一、二期科学技术基本计划实施期间的2000-2004年, 日本政府投入促进科学技

术国际化的预算每年均在近700亿日元左右。除了加大投入, 第三期科学技术基本计划更明确指出, 吸引国外优秀人才, 必须首先优化学术、科研等方面的国际化活动的环境, 消除日本在吸引高层次人才上存在的体制、机制障碍。其基本政策内容为:

(一) 加强体制建设, 强化国际化活动的基础

为了大力推进国际化活动, 强化担负国际化任务的大学、公共研究机构等组织的业务体制, 推动相关机构在海外的据点有效开展工作, 加强对外合作, 完善系统收集和分析国外科技动向的体系, 以加强支撑国际活动的基础。

(二) 加强对外宣传, 开放研究基地, 构建人员网络

为了提高日本科学技术在国际上的声誉和认知度, 以海外据点为中心积极向国外宣传日本研

作者简介: 王挺 (1967-), 男, 中国科协海智办副主任, 助理研究员; 研究方向: 科技管理、日本学。

收稿日期: 2008年7月16日

研究成果、研究人员、研究机构的相关信息，支持有在日本工作经历的人员形成网络。另外，继续努力将筑波科学城和关西文化学术研究都市发展成对内、对外均开放的研究开发基地。

据日本科学技术政策研究所统计，从1996年以后，仅在日本实施第一期、第二期科学技术基本计划期间，在筑波科学城从事科学研究的外国研究人员常年保持在3500人左右。关西文化学术研究都市外国研究人员也从1996年的80人上升至2003年的260余人。

（三）改革出入境制度，方便人才进出

为了促进引进国外科技人员，使其发挥更大的作用，必须改革出入境管理制度、签证发放的规定并改善运作方式。具体而言，应当放宽外国研究人员居留期限、申请定居的条件，放宽多次有效短期签证的发放条件，简化手续，加快办理速度，同时向亚太经合组织（APEC）有关会议建议为研究人员发放APEC商务旅行卡（ABTC）。

此外，日本政府正在制定的加强科学技术外交的政策，也强调要充分应用尖端科学技术，通过加强科技合作，实施主导性的国际共同研究等，构建国际性的“知”的网络，在发展中国家进行人才开发，充分利用其人才等资源。

二、积极吸引外国高层次研究人员

日本多年来努力引进外国高层次优秀科研人员，外国研究人员数量稳步上升，占日本全体研究人员的比例从1992年的0.65%提高到目前的1.4%，总数达到约1.1万名。日本大学中，外籍教师达到3.5%，外籍博士后达到22%。

在直接吸收高层次优秀外国科研人才方面，日本政府主要通过文部科学省所属的独立行政法人日本学术振兴会（JSPS）实施相关政策制度。

（一）外籍特别研究员

1988年正式开始推行此项目，邀请35岁以下、已经取得博士学位的外籍研究人员赴日，在日本大学、研究机构的日方专家指导下，进行1—2年的共同研究。该项目最初吸引对象为美、英、法、德4国年轻研究人员，1994年招收对象国扩大到凡是与日本建交的国家。日本提供往返国际旅费、生活费（38.2万日元/月）、赴日临时费用（20万日

元）和在日研究旅费（5.85万日元/年）。目前JSPS通过该制度每年投入约65亿日元，从海外聘请约1700名优秀人才来日进行研究。

（二）外籍招聘研究员

该项目是经批准的日本大学、科研机构的本国学者邀请外籍研究人员，来日本从事共同研究以及相关的学术交流活动。人员要求具有卓越研究业绩，获得博士学位或具有教授、副教授以及助教职称的大学教师。设有短期和长期招聘项目。短期项目每年名额300人，在日本研究2周—2个月，日方资助国际旅费、生活费（1.8万日元/天）和15万在日本研究旅费。长期项目每年名额80人，在日研究2—10个月，资助国际旅费、生活费（36.9万日元/月）、10万日元在日本研究旅费和4万日元研究经费。

（三）外籍著名研究员

已取得开创性卓越成就的研究人员可以应邀在1年内多次访问日本，向日方研究机构提出研究建议，指导研究活动。迄今共聘请了包括23名诺贝尔奖获奖者在内的37名研究员来日本。

对于上述各类研究人员，日本除了提供优厚的研究经费和生活津贴，还提供海外旅行伤害保险等，并且其在日研究期限可以进行调整。

除此之外，日本政府还积极促进扩大录用外国研究人员。主要措施有：

一是促进大学和研究机构录用优秀外国研究人员；二是提高外国研究人员和博士生比例；三是完善招聘外国研究人员制度，尽早博士生阶段就签定录用协议，外国博士生回国后也通过网络等手段与之经常保持联系；四是完善招聘外国研究人员政策，包括简化居留资格认定手续，延长居留时间，降低获得永住权条件，改善住房和工资待遇等。特别是在出入境制度上，从2005年开始把原来只在“构造改革特区”实施的“外国人研究者接受促进事业”推向全国，经认定的研究人员签证时间从3年延长到5年。从2007年开始实施“促进外国研究者日本落户项目”，在日本企业和研究机构里提供与研究业务相关的工作体验场所，向有志于从事科研的留学生、青年研究人员提供求职信息，促进外国研究人员在日本落户。

创立于1917年的理化学研究所（RIKEN）是日本进行自然科学尖端科研的国家级综合性研究院，

约3000名研究人员中来自海外的国际人才比例很高,其中仅来自中国的研究人员就达到100余人,超过3%。除了高薪招聘外籍研究人员,该所还通过实施IPA¹项目,与海外著名大学建立合作关系,招收海外博士生来日从事研究,最多可提供3年的滞留费和住宿费。RIKEN计划利用该制度到2011-2012年,每年接受海外高校的博士生将扩大到40人。

三、以国际化为重点加强环境建设,大力吸引国外优秀科研人才

(一) 积极实施国际科技合作项目,推进国际共同研究

为了集聚人才和最新的科技信息,推进科技活动国际化,日本实施了“亚洲科学技术战略推进项目”、“战略性国际科学协力推进事业”(由JST负责)、“尖端研究据点”(由JSPS负责)等一系列科技合作项目,积极开展国际共同研究,召开学术会议。

从1989年开始实施的“国际合作研究项目”(ICORP)为双边科技合作项目,由两国在科学技术基础研究领域进行合作研究,以创新技术研发和研究交流为主要目标。一般情况下,双方研究机构各出5~10名的研究人员,构建10~20人的研究团队,研究经费各自负担(日方预算额为4亿~8亿日元),研究期限为5年。2002年后,日本科学技术振兴机构(JST)围绕第二期科学技术基本计划,抓住信息通信、环境与能源、生物技术、纳米技术与材料四大重点战略目标的重大科技领域,有针对性地实施ICORP项目。迄今已和13个国家开展了29个重大项目,完成19项,正在实施10项。

(二) 以大学国际化为重点,树高校品牌,筑巢引凤

2005年,为了增强大学吸引国内外优秀人才的能力,建设具有国际竞争力学术研究环境,开始实施“大学国际战略本部强化事业”,当年投入5亿日元,选择了20个大学(含一个研究机构)予以支持。该项目委托JSPS和社团法人科学技术国际交流中心(JISTEC)负责具体实施,实施期为5年,对选中的大学每年给予1000万~4000万日元的

资助,帮助大学成立“国际战略本部”,建立横跨整个大学的综合性国际交流合作组织体制,夯实战略性推进研究活动国际化的基础。该项目促进大学制定国际战略,除在教学和研究方面积极开展国际合作,还要加强信息收集和对外宣传,猎获优秀的外籍研究人员,构筑已回国外籍研究人员的网络,为外国研究人员、留学生的有关研究、生活提供一站式咨询服务等。

此外,为了吸引人才,加强国际交流,日本许多大学在全球主要城市设立了办事处。不仅大力招收世界上优秀的留学生,还作为对外宣传的桥头堡,加强校友间的联系,努力拥有世界范围的人际脉络。

促进大学实施国际战略,凸显日本政府将吸引高层次高水平人才和科技领军人物作为高校人力资源开发和管理的重点,多管齐下推进大学国际化,拓展国际空间,提升人才资源的国际化程度。通过加强大学的国际学术交流,既使得自身的高层次人才保持与国际一流高校的交往联系,始终居于国际学术前沿,同时,国际化也有利于打造世界名校,强化与欧美等在学术研究和人才培养方面的联系,扩大在亚太地区的学术影响,输出教育服务,获得人力资源开发的更多便利和更大空间,提供更多机会吸引国际高水平人才进入日本的大学。

(三) 以高水平的学科、研究基地及设施为依托,搭建学术平台,吸引世界一流人才

日本政府认为,要集中世界的一流人才,必须积极建设高水平、卓越的研究环境,构建可创造卓越研究成果的场所。为此,政府加大投入,促进高校以优势学科领域为平台,建设世界一流的研究中心和基地,广揽人才,构建以领军人物为核心的研究开发团队。

从2002年开始,为了提高大学研究水平和国际竞争力,培养引领世界的创造性人才,在大学里形成世界高水平的研究教育基地,文部科学省委托JSPS执行“21世纪COE项目”²对大学进行支持,通过鼓励大学间展开竞争激烈,3年间申请立项1395个,最终入选274项。项目资助力度为每年

1 IPA: international program associate

2 COE: Centers of Excellence

1亿~5亿日元,连续资助5年。2006年底又进一步实施“国际COE项目”项目,在21世纪COE项目274个成果基础上,选择150个进行重点支持。到2007年6月,共有111所大学申请立项281个“国际COE项目”,只有28校共63项获得批准。

第三期科学技术基本计划提出,为了强化大学竞争力,在2010年前建成30个左右世界顶级水平的研究据点。为此,日本政府在2007年度科技预算里又投入35亿日元,启动“世界顶尖国际研究据点形成促进计划”。与“21世纪COE计划”相比,该计划门槛高,竞争性更强,目标更集中,资助力度大,周期长。项目要求各据点要构建强有力的管理体制和基于“能力主义”的薪酬制度,构建包括使用英语、具有强有力支持体制等在内的国际一流研究环境,加强与其它大学和研究机构的合作,通过集中支持国内高水平的研究基地,吸引相关领域世界最高水平的第一线研究人员,形成“看得见的”、以高水平研究人员为核心的世界顶级研究据点,促进日本的科技创新。据点的领导者应具有世界顶级的研究业绩、拥有吸引世界优秀研究人员的人格魅力和号召力以及强有力的领导和经营才能。对研究人员的构成则要求招聘外国优秀研究人才占10%~20%以上,加上短期访问学者必须保持30%的外国研究人员。此计划每年资助5亿~20亿日元,连续资助10~15年。

此外,日本政府还提出构建冲绳科学技术大学院大学的设想,在冲绳建设面向世界、具有世界最高水平的自然科学类研究生院的专门大学,使其成为亚太地区尖端人才集聚的基地。按照该构想,其教授和学生将一半以上来自国外,建设真正国际化的研究教育环境。为此,日本政府于2005年成立了独立行政法人冲绳科学技术研究基盘整备机构,重金聘请2002年诺贝尔生理学或医学奖得主悉尼·布雷内担任理事长,听取海外获得诺贝尔奖的大科学家的意见,积极筹备办学。已着手从国外招聘研究人员,用英语召开学术会议。

(四) 以亚太地区为重点,加大引才力度

近年来,JSPS进一步加大了吸引亚非地区人才的力度,围绕人才培养和引进,新增了以下国际科技合作项目:

1. 亚洲研究基地项目

本项目以参与国之间的平等伙伴关系为基础,目的是在亚洲建立世界级研究基地,面向未来培养才华横溢的青年科学家。研究重点是日本公认的主流课题,或具有重大国际意义的课题。JST在5年内对每个项目的资助额度达到6000万日元(每年1200万日元)。

2. 亚非学术平台建设项目

在此项目下,由日本研究机构率先在对方国家建立研究基地,培养青年研究人员,研究亚非的特殊课题及其区域性重要问题。JSPS在3年内对项目资助1500万日元(每年500万日元)。

3. 亚洲科学技术交流形成战略

项目为期5年。受文部科学省委托,JSPS使用科学技术振兴调整费于2006年开始实施。该项目旨在通过举办HOPE会议、基金机构亚洲学术高峰会、灵活机动的国际交流资助项目等多层次的活动,加强日本与亚洲各国的科技伙伴关系,构筑亚洲科技共同体。例如:HOPE会议为出类拔萃的青年研究人员提供与诺贝尔奖得主及其他世界杰出科学家相互交流的平台,目的在于培养能肩负推动亚洲未来科技进步重任的研究人员,构筑共同研究的网络关系。

此外,JSPS还以我国为重点,加大对华引智工作力度。2007年4月在华设立代表处,其任务是:一是强化与中国的大学及学术振兴机构的协作关系;二是举办学术高峰论坛、研讨会;三是支持日本大学在中国的活动;四是构筑大学及研究机构的协作网络;五是通过主页发布学术信息。这些活动都贯穿了通过加强交流,吸引人才的思路,以在华构建并拓宽吸引高级科技人才的网络渠道。

通过实施上述种种措施,来日开展学术交流的研究人员逐年增长。2005年度日本接受了3.49万外国研究人员赴日交流合作,其中以我国研究人员为代表的亚洲人才比例高达48.9%。

4. 支持猎头公司发展,获取国外人力资源

日本政府大力支持和扶植猎头公司做大做强,并进行全球扩张。日本人才派遣协会是厚生劳动省批准的社团法人,承担厚生劳动省委托的劳动者派遣事业和雇用管理援助事业。截至2007年6月,加入的会员达到749家企业。在政府的支持

下,1980年代成立的日本仕达富咨询顾问公司和沃德博猎头公司(WBD株式会社)成长为世界知名的雇员招聘和人力资源管理大型猎头集团,不仅占据了日本国内70%以上的人才派遣、中介市场份额,还确立了日本在国际人才市场中的优势地位。通过猎头公司,大量邀请外国科学家到日本参观讲学,加强与日本国内学者、机构和企业的交流合作。近年来,为了加强日本信息技术竞争力,缓解IT人才的不足,日本各大人才派遣企业纷纷瞄准中、韩、印等国的IT人才,大力引进软件开发等技术人员,取得了积极效果。

在政府的鼓励下,猎头公司还积极追随日本跨国企业,为跨国公司雇用当地人才服务。2005年,日本跨国公司雇佣外国科技和管理人才5万多人,其中在亚洲招聘的高级人才数量更是以每年20%的速度增长。仕达富和沃德博分别于2001年和2003年进入我国,进行人才中介和派遣业务。仕达富在上海、北京、广州和大连等地设立办事处,沃德博已派遣我国理工科人才3000名。

5. 通过民间团体向海外研究人员提供研究经费,物色、培养有潜力的优秀科技人才

日本通过企业家捐款等方式设立财团或基金,向相关领域的科技人才提供研究经费资助。例如:财团法人大川信息通信基金作为日本总务省管辖的公益法人,自1986年成立以来每年除向信息通信领域本国学者提供研究补助金,举办大川奖、大川出版奖,奖励相关领域的研究人员、出版社与作者之外,还向美国优秀学者提供免费研究补助金(每项目1人,1万美元),从2006年开始向我国清华、北大、复旦和上海交大以及韩国3所著名大学信息领域的学者提供研究补助金。通过向海外研究人员提供资助,既有利于构建人脉关系,也可间接促进人才流向日本。

四、官产学联手充实留学生政策,大力吸引优秀留学生在日就业

在国内高龄少子化加快和世界范围人才争夺日益激烈的背景下,吸引学生来日留学并留住优秀人才,是日本“人才立国”战略的长期方针。

在中曾根内阁期间,原文部省(2001年与原科技厅合并为文部科学省)曾在1983年制定了“接收10万留学生计划”,建立相应的学生宿舍及奖学金制度,经过20年的努力,到2003年在日留学生从制定计划当初的1万余名增加到11万。目前,日本政府一边充实完善以研究生为主的国费留学生接受制度,对于需要援助的成绩优秀者发放“学习奖励费”,同时还加强对自费留学生的支持。到2005年5月,在日本高校就读的留学生就已增至约12万人,其中研究生约3万名。目前,留学生数量仍在增长。近期,日本吸引留学生的新动向有:

(一) 调整留学生政策,实施“亚洲人财资金构想”³

据日本经济产业省调查,2004年度约有3万名留学生从日本的大学或研究生院毕业,但留在日本就业的仅约5700人,不足1/6。强化支援留学生的政策正是为了确保更多的亚洲优秀人才毕业后能留在日本服务。

2007年5月,前首相安倍晋三提出:“亚洲门户构想”,内容包括重新构筑旨在吸引亚洲高级人才的留学生政策,构筑由“产官学”共同帮助留学生进入日本企业就业的援助机制。

为了帮助日本企业吸引优秀的亚洲人才,促进培养适合日本企业需要、活跃于日本企业和亚洲地区日资企业的专业创新人才,2007年6月经济产业省和文部科学省开始实施“亚洲人财资金构想”,共同与大学、企业、地区合作,支援来自亚洲的留学生在日本企业就职。此“构想”计划4年内援助3600名亚洲留学生,为参加项目课程学习的留学生提供住宿费、学费和生活费等每月共计16万~17万日元的无偿奖学金。招收对象为拟来日本留学或已在日本留学的3~4年级本科生、1~2年级硕士生(博士生为2~3年级)。该计划留学专业除制造业、IT、制药等理工科专业之外,还包括国际经营、知识产权和旅游等文科专业。项目内容包括日语教育、日本商务教育、专业教育等人才培养课程、实习制度和就职支援,具体分为“高度专业留学生培养项目”和“高度实践留学生培养项目”进行实施。前者以大学为主体,形成企业、

3 此处的“人财”系借用该构想日文名称中的原文,由此看出日本政府在制定该构想时强调人才即为财富。

大学合作的联盟,针对专业领域着力实施特备教育课程,2007年度新招收100名文科留学生作为国费留学生。后者由各地域内的多所大学与产业界合作,招揽有意去日本企业就职的留学生,2007年度设定了招收800名留学生框架。为此,日本政府已在2007年度预算中新列支30.5亿日元经费用于该计划。除了数十所大学参与,东芝、松下等机电、IT行业和环境相关产业等领域的企业积极以及区域产业联盟参与项目实施。

(二) 面向未来制定扩大接受留学生规模的长期政策

近年来,随着日本社会高龄少子化进程加快,出生率急剧下降,相对入学生源高校培养能力已经过剩,加之国际人才争夺日益激烈,因此,积极扩大接收外国留学生更是作为一项长期国策。

与其他发达国家相比,目前,留学生仅占日本全体在校生的约3%,远低于英国25%、澳大利亚24%、德国、法国12%的比例。为了培养优秀人才,提高高等教育的国际竞争力,福田首相提出把留学生增加到30万人的设想。为此,2008年1月24日召开的日本中央教育审议会提出了一项接受30万人留学生计划的具体建议。中央教育审议会认为,要扩大接受留学生规模,大学教育必须与国际接轨,提高教育质量,企业界应积极扩大留学生就业渠道。中央教育审议会的建议经文部科学大臣正式批准后,将成为日本政府时隔25年后又一大规模接受留学生的计划,预计文部科学省将在5月前拿出具体方案。

(三) 吸引留学生到地方企业就业

由于日本地方人才严重不足,培育优秀的留学生人才,不仅开拓了地方企业引进人才的大门,也可以借助优秀的亚洲人才,促进地方企业繁荣发展。位于仙台的东北大学开展“IT人材培养与落实工程”的留学生就职支援活动,对希望到日本IT企业就职的留学生,进行IT技术训练和商务日语进修等活动。

此外,在吸引留学生的同时,日本政府还积极支持日本学生出国留学。2004年设立了支持日本人取得博士学位的“长期海外留学支援事业”,

实施海外留学贷学金制度。据OECD统计,2002年日本有7.9万人在33个国家留学。日本留学生学成回国服务也为日本吸引国际人才拓宽了渠道。

五、通过跨国企业打响亚洲技术人才争夺战

《日本经济新闻》1月28日头版头条报道,日本汽车、机械制造业各大企业纷纷在亚洲新兴国家大量招聘技术人员。跨国企业成为日本争夺亚洲技术人才的急先锋和桥头堡。例如:日产汽车公司计划争取在今后3年内在印度和越南新聘大约4000人,将海外技术人员的比例提高2倍,达到约40%。

(一) 日本企业加紧在新兴国家招揽技术人员

为了应对二战后生育高峰时期出生的“团块世代”集中退休和少子化引起的技术人员短缺,日本企业不仅把拥有丰富人材的新兴国家作为制造基地,更是将其作为加以灵活运用“的大脑”,正加快人才战略的全球化步伐。目前,雇佣海外技术人员的趋势开始因头疼软件开发人员短缺,而先行从我国和印度等国大量聘用技术人员的日本IT行业,迅速向制造业扩散。

日产公司目前在世界拥有约2万名技术人员,其中以欧美为中心的海外技术人员约占2成。该公司2008年2月在印度启动首个技术开发中心,为此招聘约300名技术人员。该中心除开发在当地生产销售的汽车车身和零部件之外,还接管部分在日本开发的软件业务。并计划2010年在当地正式开始生产后,本地开发队伍将增加到2000~3000人。

日产公司还计划在越南将聘用的技术人员从600人增加到3年后的2000人,在亚洲之外的墨西哥聘用的技术人员也将从约300人增加到近千人。这些人才都从事软件开发工作或直接使用电脑进行设计。

从事石油精炼、石油化工和肥料生产等大规模成套设备的设计、购买、建设一揽子业务承包的东洋工程公司(TEC⁴),截至2007年年底,已将在印度的成套设备设计公司从2005年的800人增至1800人。IHI⁵在越南成立了首家海外船舶设计公

4 TEC: Toyo Engineering Corporation

5 IHI: 原名为石川岛播磨重工业株式会社,2007年7月改为现名。

日本企业在亚洲增加技术人员的主要动向

企业名称	主要举措
日产汽车	在印度和越南，包括现有人员，扩大到共计5000人的体制
丰田汽车	研究在中国建立研究开发基地
本田	今年年内，在中国、泰国设立开发据点或研究所
铃木	3年后，在印度的技术人员扩大2.5倍到1000人。面向非洲开发汽车。
电装（DENSO）	今年年内，在菲律宾确保约110人的汽车控制软件开发技术人员
东洋工程（TEC）	2007年底，在印度的设计子公司人员已增至约1800人
千代田化工建设	确保印度的设计子公司包括签约雇员在内达到约700人
小松（KOMATSU）	今年中国开发中心的技术开发人员达到40人规模
日立建机	到2010年，在中国的技术开发人员增至100人
IHI	已在越南成立船舶设计公司（为该公司首家海外设计公司）
富士通	2010年在印度开发人员达到10000人

资料来源：《日本经济新闻》2008年1月28日。

司，将接管部分在日本建造的商船设计业务。汽车模具领域的大型企业宫津制作所计划五年内将设在印度的设计公司技术人员增加2.5倍达到50人，承接公司一半的设计业务。

（二）日本企业争夺新兴国家人才的背景

首先，日本产业技术人员明显短缺。从2007年开始，支撑日本技术开发的主力、二战后1947—1949年生育高峰时期出生的“团块世代”开始大量退休，加上低生育率导致的少子化，以及学生远离理工科造成企业难以从国内大学毕业生中及时补充合适人才，日本企业技术人员出现短缺。这是日本企业大量吸收海外技术人员的根本内因。

据统计，过去一度备受追捧的理工科大学报考人数从20世纪90年代前中期开始一路下滑，2007年跌至不足30万，不到高峰时1992年的一半，日本技术人员后继无人的形势日益严峻。在企业业绩扩大的同时，人才供应严重不足。企业需求人数多于求职人数，最近的有效求人倍率为：机械及电子技术人员超过4倍、信息处理技术人员达到3倍多。不仅理工科学生就读数量减少，毕业后不愿到制造业就业的倾向仍然很明显，产业界因此担心技术人员素质低下。

其次，新兴国家具有价廉优质的人力资源。新兴国家工资水平不到日本的一半，教育水平却很高，具有充足的优秀人才，对日本企业具有极大吸引力。

再次，瞄准新兴国家巨大市场。雇佣当地优秀人才，面向以新兴国家为中心的市场，加强开发战略性商品，也是日本企业采用海外技术人员的重要原因。

最后，雇佣海外技术员工符合日本产业结构调整的需要。随着经济全球化，日本加快进行产业结构转型，国内产业积极向知识产业和高附加值产业过渡。特别是制造业积极构建“内外分业”的产业结构，即企业在本国国内的基地向核心技术开发方向特化，而将价值链低端产品的制造转移到海外。因此，必须雇佣海外技术员工以确保海外制造。

据经济产业省调查，1996年年末日本制造业海外雇佣规模为不足130万人，到2007年9月，已扩大2.5倍达到320万人。其中，在亚洲的雇佣人数约占70%。过去通过当地工厂雇佣员工，今后通过在开发领域聘用技术人员，日本企业的亚洲战略将进入新的阶段。

（三）推行长期雇用制，确保日本在华企业的人才需求

据经济产业省统计，截至2007年6月底，日本制造业在中国的雇用人数已超过100万，约占日本全部海外雇用员工数的1/3。

为了应对劳动人口的减少，日企将中国作为支撑企业今后发展的人才供应源，在我国大量网罗、培养企业发展所需的研发和经营管理人才以及技术工人。为此，日本一些大企业正加强其中国分支机构及工厂的人事制度建设，拟推行以长期雇用为前提的人才战略。

2008年以来，日本大企业以我国实施《劳动合同法》为契机，纷纷将原来1-3年的劳动合同延长至3-5年。松下和丰田等公司，积极推行“成果主意”制度，重视对员工的劳动态度、工作表现和个人能力进行评价，并直接体现在工资报酬上。

此外，日本还鼓励企业在海外投资建立研究机构或进行资助等方式，网罗人才，引进技术。如NEC在美国建立的实验室，每年投入高达2000万美元的经费，高薪聘请美国专家为其进行高技术研究开发。

六、结束语

与美国依靠留学生、移民和工作签证三大法宝在激烈的国际人才竞争中制胜相比，日本政府积极研究和借鉴发达国家吸引人才的政策举措，加大力度力争聚集全球优秀人才，大力扩大留学生数量、有效放宽工作签证限制以及借助跨国公司在新兴国家大量吸收优质廉价科技人才将是日本吸引国际人才的长期方针。

日本政府如何建设高度发达的教育与科研体系，提供良好的工资待遇与工作生活环境，积极消除排外心理、扩大包容，建设高度发达与开放的社会环境，为外来人才提供更多机遇和广阔的发展空间，将成为日本吸引国际人才的着力点。

日本企业已经意识到其在海外长期奉行以日

本人员工为中心的本位主义，降低了对海外人才的吸引力，因此对海外人才的培养使用机制存在危机感，希望采取有力措施，强化海外员工对企业的归属感和为企业作“贡献”的意识，吸引希望干出成绩、具有很高热情的本地人才支撑其海外基地。但是，在经济全球化的时代背景下，欧美大企业也在新兴国家大量聘用技术人员，人才争夺日益激烈。日本企业担心能否保证在海外如愿按计划录用到合适的人才，而且录用、培训成本也可能随着竞争加剧而增加，应进一步加强企业的人才战略。

日本新一轮的吸引海外留学生及留住优秀留学生的政策能否收到预期成效，如何取进一步采取吸引人才措施，以及日本企业强化争夺国际人才的战略部署，都值得关注。■

参考资料：

- [1] 平成18年版科学技术白皮书，2006年日本科学技术白皮书，文部科学省
- [2] 平成19年版科学技术白皮书，2007年日本科学技术白皮书，文部科学省
- [3] 日本文部科学省网站 <http://www.mext.go.jp>
- [4] 日本经济产业省网站 「アジア人財資金構想」平成19年度公募の採択について
关于“亚洲人财资金构想”2007年度公开征集结果
- [5] 日本学术振兴会（JSPS）网站
- [6] 日本科学技术振兴会（JST）网站
- [7] 日本综合科学技术会议（Science and Technology Policy）网站
第三期基本计划中科学政策整体情况（参考资料）科学技术的国际化
- [8] 日本文部科学省网站 世界顶级国际研究据点形成促进计划
- [9] 日本的猎头产业，《国际人才交流》2008年第3期
- [10] 日本企業、中国で長期雇用体制・人材確保へ整備
日本企业在中国建立长期雇用体制确保人才 《日经产业新闻》2007年12月31日

Research on the Japanese Policies and Measures to Attract Foreign Talents

WANG Ting

(China Association for Science and Technology, Beijing 100863)

Abstract: In recent years, in order to deal with the intense situation of the competition for international talents, the Japanese Government, Industries, Universities and Research Institutes have collaborated closely to implement the international talents strategy, and introduced the overseas scientists and technicians with great efforts, which made Japan become the world's second biggest country behind the US of consuming human resources and obtaining substantial benefits.

Comparing with the US's advantages in the intense international competition for talents depending upon the three major measures of foreign students, immigrants and granting the work visa, the Japanese government has been studying and introducing such kind of policies of the developed countries, absorbing foreign talents positively. It has strengthened the environmental construction by emphasizing the internationalization of universities, improved the preferential policy for foreign students, encouraged the outstanding foreign students to work in Japan, with the corporation of the Government, Industries, Universities and Research Institutes, in order to obtain the outstanding talents of the whole world.

Considering the situation of declining birth rates and aging population, it will be the Japanese long-term policy of attracting international talents by means of introducing more foreign students, loosening the work visa limits, and absorbing the high quality and inexpensive scientists and technicians in the newly-emerging countries through Japanese transnational enterprises.

Whether the Japanese new round policies of attracting and obtaining outstanding foreign students can achieve expected results? How to take further measures to attract talents? And what kind of strategic deployment the Japanese enterprises will put in practice to enhance their capabilities of competing for the international talents? All the problems mentioned above are worthy of paying great attention to.

Key words: Japan; foreign talents; policy; measures