

卓越全球城市定位下外国人才来沪工作的 管理体系设计研究

戴 杨 甘水玲 祝融融

(上海市研发公共服务平台管理中心, 上海 200235)

摘要: 上海对于吸引外国人才已具备较好的环境和优势, 但对标卓越的全球城市建设还存在一些问题: 外国人才数量尚有较大缺口、人才结构存在薄弱性环节、海外引才渠道不够畅通且模式单一等。因此, 在分析外国人才来沪工作的管理现状与问题的基础上, 提出“外国人才来沪工作的管理体系”的设计构想以及实施建议, 以期能够进一步优化外国人才来沪工作发展环境, 促进外国人来沪工作“数字化转型”, 为上海建成卓越的全球城市贡献国际化人才资源。

关键词: 外国人才; 外国人才来华工作; 管理体系; 全球城市; 海外引智; 人才资源

中图分类号: C962

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2021.05.012

Research on a Management System for Foreign Talents Working in Shanghai against the Positioning of an Excellent Global City

DAI Yang, GAN Shuiling, ZHU Rongrong

(Administrative Center of Shanghai R&D Public Service Platforms, Shanghai 200235)

Abstract: Shanghai is equipped with a favorable environment and advantages for attracting foreign talents. However, there are still some shortages in benchmarking excellent global cities, such as a limited number of foreign talents, an unsound talent structure, inadequate channels and models for introducing overseas talents. Therefore, this paper proposes a management system for foreign talents working in Shanghai by clarifying what it is and how to build and implement it, so as to further optimize the work environment for foreign talents, and promote “digital transformation” and contribute international talent resources to building Shanghai into an excellent global city in the near future.

Keywords: foreign talents, foreign talents working in China, management system, global city, introduction of overseas, intellectual resources

0 引言

作为对外开放度最高的中国城市, 上海市

是双循环新发展格局中的重要枢纽节点, 也是外国人来华工作的首选城市之一。《上海市城市总体规划(2017—2035年)》指出, 要将上海市建

作者简介: 戴杨(1985—), 女, 硕士, 上海市研发公共服务平台管理中心(上海市科技人才发展中心、上海市外国人来华工作服务中心)外专服务部(国际交流部)部长、助理研究员, 研究方向为人才政策、科技管理、科技政策(通信作者); 甘水玲(1992—), 女, 硕士, 上海市研发公共服务平台管理中心助理研究员, 研究方向为人才政策及管理、科技企业创新; 祝融融(1992—), 女, 学士, 上海市研发公共服务平台管理中心助理工程师, 研究方向为人才政策及管理。

基金项目: 上海市2020年度“科技创新行动计划”软科学重点支持项目“上海科技创新人才国际化现状及对策研究——面向2035卓越全球城市定位下外国人才来沪工作体系构建研究”(2069210700)。

收稿时间: 2021年5月31日。

成“卓越的全球城市”。这无疑是对上海的国际化、全球化提出了更加迫切的期望。在不断向卓越的全球城市迈进的过程中,上海市对外国人才的吸引力日益增长。截至2020年,上海市已连续8年在由国家外专局发布的“魅力中国——外籍人才眼中最具吸引力的中国城市”评选中排名第一。据公开统计数据,目前在沪工作的外国人数约21.5万人,占全国外国人总数的23.7%,数量位居全国首位。上海市应对标卓越的全球城市,将在社会、经济、文化或政治层面直接影响全球事务^[1]。而外国人口占比一般被认为是能否实现全球城市目标定位的重要影响因素,这是因为国际性、全球化是全球城市的主要特点,衡量国际性、全球化的一个重要指标为外籍常住人口占总常住人口比重^[2]。结合国际通用标准,国际大都市外籍常住人口占总常住人口比重应达到10%以上^[3]。但目前在沪工作外国人仅占上海常住人口的0.864%,与全球城市的一般认知标准存在倍数级的较大差距。

当前,新冠肺炎疫情席卷全球,人才国际化环境愈发严峻。在新形势、新背景下,上海市正面临着前所未有的挑战和机遇。在面向海外引才引智的窗口期和“十四五”的开局之年,卓越全球城市的建设急需大批量的优秀外国人才贡献智力,对外国人才来沪工作的管理提出了更高的要求。目前,外国人来沪工作的管理体系尚不健全,难以满足国家战略的需求和推进卓越全球城市建设的要求。因此,锚定卓越的全球城市战略目标,升级构建外国人才来沪工作管理体系具有十分重要的意义。为此,本文将在分析外国人才来沪工作管理现状的基础上,设计外国人才来沪工作的管理体系,为上海市打造与卓越全球城市定位相匹配的全球一流人才集聚高地提出建议。

1 外国人才来沪工作的管理现状与问题

1.1 现状分析

目前,外国人才来沪工作的管理具有政府积极主导,用人单位、第三方机构与社会资源共同参与的特点。上海市政府部门发挥着积极主导的

作用,在顶层设计、平台搭建、人才服务、人才引进、人才评价的各环节上形成了上下联动的协同机制雏形。

上海市政府部门率先设立了“外国人来华工作、居留单一窗口”,再造了业务流程,以“一网通办”“涉外服务一件事”推进了政务服务一体化便利,优化创新了外国人来华工作许可相关政策,赋予了重点区域外国人才引进及管理自主权,吸引集聚优秀外国人才。在人才引进环节中,政府部门针对在沪工作外国人才、用人单位、人力资源服务机构分别出台各类相关政策,极大地鼓励了上海跨国公司、外资研发中心等用人单位及人力资源服务机构、国际交流协会等第三方服务机构积极发挥引才主体的作用。在人才服务环节中,上海市科委(外专局)、上海市出入境管理局、上海市人力资源和社会保障局、国家外汇管理局上海市分局等部门为外国人才提供了便捷的政务服务、事业服务及生活服务。如博物馆、戏剧社团、图书馆以及遍布咖啡馆的国际化街区等上海丰富的海派文化资源对吸引并留住外国人才起到了十分积极的作用,在“魅力中国——外籍人才眼中最具吸引力的中国城市”评选中,上海市在“国际化氛围与多元文化”一项以绝对优势领先于其他城市,充分体现了上海市既与国际接轨,又有鲜明个性的特点。在人才评价环节中,目前主要依托外国人来华工作许可人才分类标准,运用积分制度、奖项表彰、人才计划项目评审等方式进行人才评价。

梳理国外对标城市^[4-9]、国内主要省市^[10-12]外国人才工作的管理现状,发现都呈现了较为完整、各有侧重、联动差异的特点。从完整性、侧重性和联动性3个方面将国外对标城市和国内其他重点省市与上海市进行比较,可以发现:在完整性方面,国外对标城市、国内重要省市以及上海市均已构建了围绕引进、管理、服务、评价4个环节的外国人才工作模式,其中政府部门、用人单位、第三方机构和社会力量在内的各个主体要素发挥着重要作用。在侧重性方面,国外对标城市较为注重引进、服务和评价环节,而上海市

与国内其他重点省市较为注重引进和管理环节，在后续人才服务和评价上还有待提高。在联动性方面，国外对标城市在引进、管理、服务、评价环节形成多维联动、同向发力的格局，而上海市的外国人才工作模式与国内其他省市较为相似，政府部门制定政策较为注重打造上下协同的联动机制，但与用人单位、第三方机构及社会力量之间仍处于自上而下的宣贯，尚未形成双向乃至多向的交互机制。

1.2 主要存在的问题

上海市在外国人才来沪工作管理中取得了较为显著的成效，吸引了大量的外国人才，为卓越的全球城市建设贡献智力。但由于目前还未有成熟的管理体系，尚存在以下问题。

(1) 海外引才渠道不够畅通，受限较多。①市场化引才模式尚未成形。用人单位大多仍未具备“走出去”引才的能力，且中介猎头等人力资源服务机构市场占有率较低，难以发挥引进高端国际化人才的作用。②年龄受限。相当一部分具有丰富的实践经验和较高的知识储备，但未达到高端人才标准的外国专业人才因超龄未能成功被引进。③薪酬受限。受体制机制约束，难以为外国高端人才提供有竞争力的薪酬。

(2) 外国智力发挥环境有待改善，服务有待加强。①外国人才事业发展受限。如资助补贴重项目轻人才，难以激发创新活力，与发达国家对于国际项目、国际人才的资助比例相比仍有差距。在华工作许可和合同年限的限制也在一定程度上制约了事业发展空间。②外国人才在沪生活成本过高，在教育、医疗、住房、政府服务等政策方面普遍未享受市民待遇，普惠性服务不足。尤其对外国青年人才，居住生活成本压力影响了其留沪工作的意愿。③与国外对标城市相比，外国人才不易融入社会。在“魅力中国—外籍人才眼中最具吸引力的中国城市”评选中，上海市连续8年在“人居自然环境的满意度”这一指标上得分偏低。他们认为，上海市在空气质量、城市绿化方面不如新加坡，在文化包容、跨文化沟通方面不如东京等。

(3) 外国人才多元评价体系还未完全建立。

①普遍存在重过往成果轻未来能力、重短期成效轻长远发展、重头衔轻贡献等现象。②评价主体较为单一，评价渠道不够畅通。当前对于体制内人才和市场化人才的评价，主要是以用人单位、政府机关和第三方机构为评价主体，还未建立主体之间的交流互通机制，还未形成多元化评价相结合的手段，评价的准确性还有待提高。③尽管初步建立了人才评估体系，但与国际通行规则相衔接尚存一定距离。

(4) 各管理部门及环节之间的联动性有待加强。当前涉及外国人才管理与服务的政府部门较多，各部门职能较为分散，仍处于多头管理的局面，“一网通办”偏重于技术层面的衔接贯通，业务管理层面的牵头总协调部门仍有缺位，部门间的协调合作机制尚未完全建立。

2 外国人才来沪工作的管理体系

2.1 相关概念内涵

对于“外国人才”的定义，目前学界并没有统一的概念，可从“外国人”和“人才”两方面进行理解。根据《中华人民共和国外国人入境出境管理法》，“外国人”的定义是指不具有中国国籍的人。“人才”的定义引用《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》中所表述的概念，“人才”是指具有一定的专业知识或专门技能、进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。结合“外国人”和“人才”的定义，本文定义的“外国人才”是指不具有中国国籍但具有一定的专业知识或专门技能、进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，又称“外籍人才”，主要包括外国人、外国留学生和外籍华人。《关于全面实施外国人来华工作许可制度》指出，“外国专家来华工作许可”和“外国人入境就业许可”整合为“外国人来华工作许可”，外国人来华工作由原申办外国专家证、外国人就业证改为统一申办外国人来华工作许可证。该制度对来华工作外国人员实施分类管理，分为高端外国人才、外国专业人才和其

他外国人员。

本文基于系统论的人才发展治理体系^[13]、人才成长生命周期^[14]，结合人力资本理论^[15]、国际人才流动规律^[16]等，提出“外国人才来沪工作的管理体系”的概念。该体系是以来沪工作的外国人才为主要对象，以境外合作引进外国人才为次要对象，以“引得来、留得住、用得好”为目标，围绕顶层设计、平台搭建、人才引进、人才服务、人才评价5个环节，发挥政府部门、用人单位、第三方机构、社会资源在内所有主体要素的职能作用，构建全链式、体系化的外国人才来沪工作发展的协同网络。

对比世界发达国家，我国在大规模集聚、培养全球一流人才智力，有效配置、使用国际化创新创业资源，产生具有世界影响力的原创性成果和世界级品牌方面还具有显著的差距^[17]。为此，我国正在通过创新驱动来实现经济社会的高质量发展，而创新驱动的本质是人才驱动。作为改革开放排头兵、创新发展先行者，在建设卓越全球城市的进程中，为进一步扩大开放、集聚人才，上海市亟待建立一套与国家人才战略有效协同，体现国际竞争力的现代外国人才发展治理体系，并在此基础上塑造人才发展竞争优势。在创新驱动及数字化时代的背景下，研究设计“外国人才来沪工作的管理体系”须围绕外国人才在沪工作

的职业生涯全生命周期，遵循人才成长的基本规律，力求打破过去传统的体制机制，联动多方力量，为人才发展创造良好的机会、平台和环境，形成助力外国人才在沪工作发展的完善体系，提升上海市创新策源能力。

2.2 构建设想

“外国人才来沪工作的管理体系”主要由顶层设计、平台搭建、人才引进、人才服务、人才评价5个环节构成（图1）。其中，顶层设计和平台搭建2个环节是整个体系的核心，在整个体系中承担运营枢纽的角色：加强顶层设计的优化布局，最大化地发挥各环节的作用。通过“一网通办、一网统管”平台实现机构间信息共享，构建统一、规范、多级联动的“上海市外国人来华工作管理服务系统”（以下简称“管理服务系统”），提供便捷高效的外国人来华工作许可办理及其他延伸服务；以全面推动外国人才来沪工作“数字化转型”目标，在整个体系中承担运营枢纽的角色，促进形成相互配合、紧密联动、信息共享的格局。人才引进、人才服务、人才评价3个环节充分调动市场力量和发挥用人主体作用，形成以人才的价值贡献为导向的“引才、用才”双向反馈循环：将人才服务作为营造“留才”软环境的重要支撑，服务于“外国人才在沪发展全生命周期”，贯穿于各子体系的每个环节中，优化政府

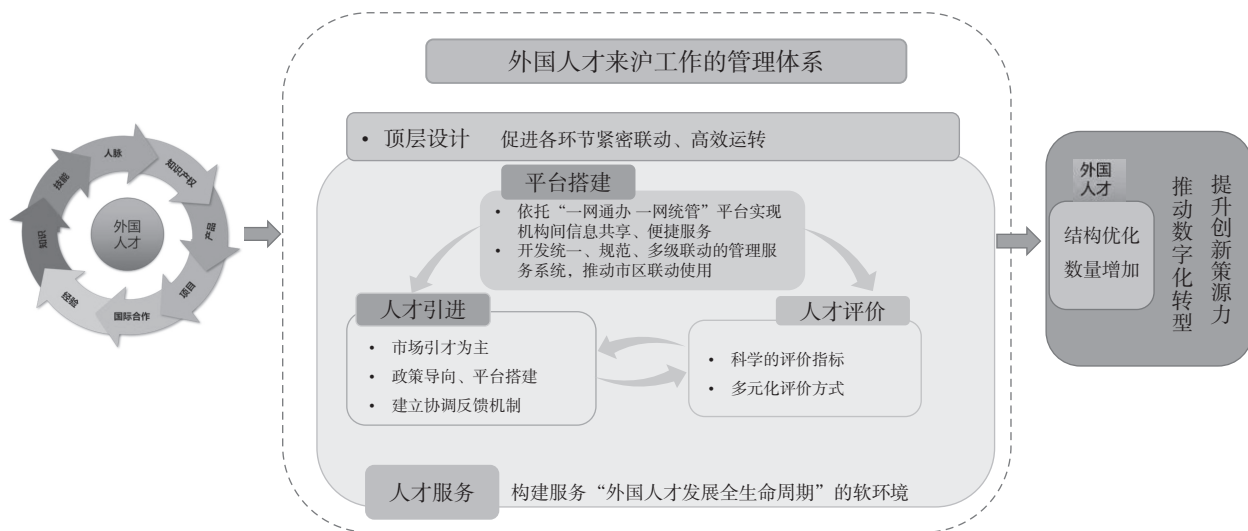


图1 外国人才来沪工作的管理体系示意

机关、用人单位、第三方机构、社会团体等主体的职能与协作。

2.3 设计与实施原则

外国人才来沪工作的管理体系（以下简称“管理体系”）需要充分考虑新形势导向、市场需求、人才自身成长规律、多主体间协同性和创新性等多方面因素，并基于此，形成以下4项原则。

2.3.1 坚持与国内市场需求相匹配性原则

管理体系必须聚焦战略性科技力量培育、国家和本市重大任务布局、关键核心技术攻关和5个中心建设所需的外国人才，兼顾全市海外引智需求，大力吸引符合国内市场需求导向的外国人才来沪工作，推动卓越全球城市和具有世界影响力的社会主义国际化大都市建设，为建设具有全球影响力的科创中心基本框架的主体功能发挥贡献外国智力。

2.3.2 坚持与人才发展规律相符性原则

管理体系必须遵循人才成长和发展的客观规律。聚焦外国人才在沪工作的职业生涯全生命周期特点，依据科学的理论和合理的方法，激发不同阶段外国人才的积极性、主动性、创造性，营造良好的生态环境，促进外国人才成果产出，贡献创新策源力量。

2.3.3 坚持创新管理适配性原则

管理体系必须致力于打破政府机关、市场主体与社会资源之间的交流障碍和资源壁垒，深化“放管服”改革，运用与“数字化转型”相符的先进的技术管理手段，形成以市场化为主，政府引导为辅的灵活管理机制，增进各类主体和部门之间的需求联动，调动全社会积极性，提高资源配置效率，更好地为外国人才来沪工作提供便利，激发外国人才在沪工作的活力和动力，为外国人才在沪工作提质提效。

2.3.4 坚持优化协同高效原则

管理体系必须坚持加强各子体系间的协同性，使之在国家和城市战略布局的调整、国内外形势的变化过程中迅速响应、动态调整适配，建立完善与国际接轨且具中国特色的体系规则，合

理地协同分工、紧密联动、相辅相成，着力扬优势、补短板，合力推动“外国人才来沪工作体系”高效运转，促进各子体系高效融合，保障各项工作有序运行，推动新时期人才工作科学发展。

2.4 作用与功效

“外国人才来沪工作的管理体系”能够完善联动协调的运作机制，加强各主体、各环节之间的联动和优势互补，解决前述的瓶颈问题，助力引才渠道畅通、引才吸引力提升，并且能够优化外国人才服务环境，完善外国人才评价体系。“外国人才来沪工作的管理体系”的建立进一步支撑保障上海五大中心建设所需的外国人才来沪工作发展，形成与上海市卓越全球城市定位相匹配的外国人才资源集聚高地，并通过紧密联动的各环节，更好地应对国际人才流动趋势变化，招引适合上海经济社会发展、重点行业领域紧缺急需的外国人才智力资源，高效管理与服务在沪工作的外国人才，促使外国人才在沪发展事业和高效产出工作成果，加快推进上海市建成卓越的全球城市。上海市外国人才来沪工作的管理体系作用与功效如图2所示。

3 外国人才来沪工作的管理体系实施建议

综上所述，外国人才来沪工作的管理虽然在现阶段的发展进程中取得了一定的成效，但目前存在的问题不容忽视。构建外国人才来沪工作的管理体系应立足新形势、以更长远的眼光解决这些问题。综合考虑国际形势变化对全球人才流动趋势的影响、政策环境和市场变化对人才需求的影响、人才数量和结构变化对公共配套服务需求的影响等因素，建立较为完备的外国人才来沪工作的管理体系，为上海市建设具有全球影响力的科创中心、卓越的全球城市提出实施建议。

3.1 加强顶层设计，系统构建管理体系

3.1.1 建设适配于新时代发展要求的管理体系

为满足更大规模的外国人才来沪工作的需求，匹配更快的人才流动速度，要求该体系在顶层设计上突破原有人才从引进到管理、服务、评

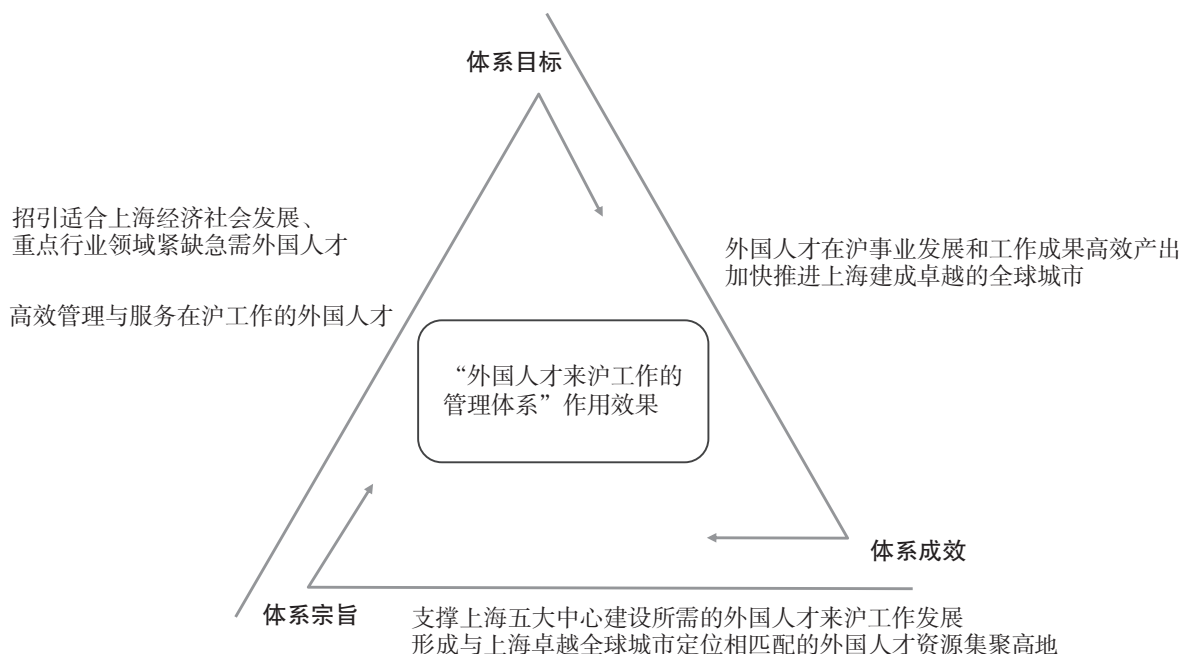


图2 上海市外国人才来沪工作的管理体系作用与功效示意

价等单向顺序性思维模式，调整体系重心与结构，协调政府机关、用人单位、第三方机构以及社会资源各类主体在体系中的职能与作用关系，发挥外国专家局作为引智和外国人才来华工作主管部门的牵总作用，以“数字化转型”为契机，用技术手段疏通优化子体系间的统筹联动，兼顾原则性与灵活性，动态化推进外国人才来华工作体系的改革创新。

3.1.2 健全与全球人才高地相匹配的法律法规体系

发达国家纷纷出台了移民法律来争夺国际人才资源。面对这一形势，必须立足国情，改善滞后的外国人才引进法律环境，与国际通行规则衔接，制定完备的技术移民法律体系，改变《外国人在中国就业管理规定》《外国人在中国永久居留审批管理办法》《中华人民共和国出境入境管理法》等诸多规定分散的局面，加快制定《技术移民法》，并配以《外国人在中国工作管理条例》《外国人永久居留管理条例》等，逐步提升外国人永久居留和外国人在中国工作管理的法律地位和现实操作性，在完善的法律体系框架下统筹外国人才入境签证、工作管理、永久居留、人才评

价、知识产权保护、科技成果转移等行为。

3.2 协同参与，厘清主体的职责范围

3.2.1 厘清主体责任范围

政府机关既要坚持主导地位，又要转变“全能型”角色，注重在顶层设计、标准制定、过程运行、规范监管等节点发挥主导作用，并对构建外国人才软环境提供政策、平台等保障，实现政府角色从“前台”到“后台”的转变。用人单位要从“配角”向“主角”转换，成为人才集聚、配置的关键主体。发挥用人单位在人才使用、人力资本定价以及人才评价等方面的决定性地位，促进外国人才资源的优化配置。第三方机构要积极拓展引才渠道，扩大信息共享，与用人单位共建交流互通平台，为外国人才和用人单位提供协调、联络、桥梁等多种服务。社会资源需不断扩大公共服务覆盖面，成为政府机关贯彻落实人才服务的重要载体以及外国人才沟通交流的重要平台，为外国人才实现文化认同与社会融入提供有力保障。

3.2.2 建立主体间交流反馈渠道

为了实现“外国人才来沪工作的管理体系”的高效运行，要求各主体同向发力、紧密配合，

因此急需畅通主体间信息沟通和协作渠道，健全多方合作流程和制度，提高跨主体合作能力。一要面对加剧的全球人才竞争形势加强调查研究，在主体间广泛征求意见，在协商中形成共识，实现多元共建共治共享新格局。二要以区块链等先进技术为工具，创新外国人才工作体系运行模式，强化智能管理、服务及联动功能，各主体间实现信息共享、资源开放等，推动外国人才来华工作体系“数字化转型”。

3.3 与国际接轨，强化人才要素的全球资源配置能力

3.3.1 培养管理体系的专业化队伍

体系的功能发挥，离不开专业化人才队伍。一要建立外国人才服务专业化队伍，以涉外管理部门工作人员为基础，引导鼓励各区、街镇、社区培育和发展国际化社工队伍，联合在沪外国人民间组织联盟、国际志愿者队伍等组成国际人才服务队伍，提升沪上外国人才工作、生活融入等综合服务体验。二要提高律所的涉外法律服务能力水平。随着与各国和地区间的经济交流和人才流动日渐频繁，引发了跨境法律纠纷及人才安全问题。因此，要培养足够数量、专业精通的涉外法律人才队伍，推进法律服务的国际化进程。三要建立引智研究专业化队伍，提升调研及数据循证、前瞻思考能力。加强服务人员与研究人员的深度融合和沟通，收集典型案例、总结共性 & 个性问题，为相关政策制订部门提供决策意见支撑。

3.3.2 推动管理体系“数字化转型”

积极推动“外国人才来沪工作的管理体系”中各环节各司其职、紧密联动、优势互补，实现管理体系效能最大化。在平台搭建方面需持续优化管理服务系统的职能，快速适应新政，促进政策实施效率提升；在人才引进方面以“数据赋能”，探索更加积极、更加创新、更加智能的外国人才引进方式，加强人才识别、人才寻访、人才库建设效能，为精准引进符合上海市经济社会发展所需的外国智力提供有力支撑；在人才服务方面，进一步扩大“单一窗口”覆盖范围、丰

富“单一窗口”咨询服务内容，提高外国人才在沪工作的幸福感，同时加快构建外国人才服务网络，形成外国人才服务品牌，以服务温度营造引才、留才、用才的良好氛围。

4 结论与展望

本文从外国人才来华工作的管理视角，梳理和比较国内外外国人才工作管理的现状，发现因管理体系缺位而存在的主要问题，提出构建“外国人才来沪工作的管理体系”，打造全链式、体系化的外国人才来沪工作发展的协同网络，并从顶层设计、主体关系、资源配置等方面提出实施对策建议。

目前，该管理体系尚处于理论设想与局部建设阶段，它不仅需要加强各管理部门协同高效、前瞻布局的顶层设计，还需要先进、便捷、适应时代发展的科技资源平台提供支撑，以期能够加快推进外国人才来沪工作管理“数字化转型”。受文章篇幅的限制，对人才引进、人才服务及人才评价的主要内容及深层次的内涵、模式和问题没有详细展开。后续研究将结合上海市建设卓越全球城市进程中的工作实践，进一步研究制定外国人才来沪工作的管理体系各环节的详细工作管理方案，以持续优化管理体系内涵和内容，为新时代上海市构筑全球人才高地提供支撑保障。

参考文献

- [1] 曹慧霆. 基于全球城市视角的上海国际社区发展研判[J]. 上海城市管理, 2016(6): 71-75.
- [2] 中国日报. 北京常住外籍人口比例仅为0.6%[EB/OL]. [2019-02-28]. http://news.163.com/09/1202/10/5PH7P7RA000120GU_mobile.html.
- [3] 费维, 房良. 基于卓越全球城市建设背景下的上海市涉外医疗发展研究[J]. 卫生软科学, 2019, 33(7): 33-38.
- [4] 肖鹏燕. 一些国家和地区引进国际人才的做法[J]. 中国人力资源开发, 2012(5): 93-97.
- [5] 陈小谊. 新加坡外籍劳务政策及其经验借鉴[D]. 上海: 上海交通大学, 2010.
- [6] 郝玉明, 张爽. 完善国外人才引进签证与居留政策: 基于国外政策的经验借鉴[J]. 中国人力资源社会保

- 障, 2020(8): 36-38.
- [7] 牛萍, 曹凯. 瑞典战略研究基金会人才计划及其启示[J]. 中国科技论坛, 2013(6): 156-160.
- [8] 王金花. 德国高层次科技人才开发政策和措施[J]. 全球科技经济瞭望, 2018, 33(7): 5-10.
- [9] 张瀚月. 美国城市舒适性评价及其对人才吸引力的影响[D]. 上海: 华东师范大学, 2017.
- [10] 张志刚, 于珈, 程龙. 关键“小国”的引才引智工作探讨[J]. 中国科技资源导刊, 2021, 53(1): 101-107.
- [11] 浙江省外专局. “海外收购”实现国际化人才之路[J]. 国际人才交流, 2017(3): 44-46.
- [12] 胡春喜. 首都外籍人才移民融入机制研究[D]. 北京: 中国人民公安大学, 2020.
- [13] 孙锐, 吴江. 创新驱动背景下新时代人才发展治理体系构建问题研究[J]. 中国行政管理, 2020(7): 35-40.
- [14] 罗双平. 职业生涯规划[M]. 北京: 中国人事出版社, 1999.
- [15] 齐子晗. 人力资本概念与研究启示[J]. 人才资源开发, 2021(9): 25-28.
- [16] 王辉耀. 遵循国际人才流动规律引进人才[J]. 劳动保障世界, 2014(26): 32-33.
- [17] 赖进进. 政府引进国际性人才的服务机制研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2017.

(上接第38页)

面实施全面本地化, 尽可能地采用东道国的企业、机构提供服务, 积极雇用当地劳动力, 助推当地的经济发展和产业升级, 积极参加当地各种社会活动, 增加当地社会各界的认同感。二是打造品牌效应, 品牌、技术、专利和管理为核心, 用优质产品和服务在当地建立起稳定的可信赖形象。三是针对不同对象国进行技术转移, 建议加快促进已经形成的先进适用技术向东南亚国家如柬埔寨、老挝、缅甸等国家的广大企业转移, 加快促进已经形成的先进适用技术扩散和应用; 对泰国、马来西亚、印度尼西亚等国家要顺应创新组织的小型化、分散化和创客化趋势, 推动当地中小企业乃至个人加入各类创新平台, 实现新科学、新技术、新经济的研究中心、创造中心和应用场景中心, 加快新技术转移和新成果转化。

参考文献

- [1] 科特勒, 何麻温, 许丁宦. 东盟新机遇[M]. 毕崇毅, 译. 北京: 机械工业出版社, 2016.
- [2] 张维, 马敏象, 常冬. 加快推进中国与东盟经贸合作“钻石10年”的探讨[J]. 对外经贸实务, 2016(4): 10-12.
- [3] 卢进勇, 裴秋蕊. 境外经贸合作区高质量发展问题研究[J]. 国际经济合作, 2019(4): 43-55.
- [4] 支宇鹏, 陈乔. 境外产业园区、制度质量与中国对外直接投资[J]. 国际经济合作, 2019(11): 97-112.
- [5] 中国“一带一路”境外经贸合作区助力可持续发展报告[R]. 北京: 商务部国际贸易经济合作研究院, 2019.
- [6] 李祐梅, 邬明权, 牛铮, 等. 1992—2018年中国境外产业园区信息数据集[J]. 中国科学数据: 中英文网络版, 2019(4): 64-74.
- [7] 袁新国, 袁锦富, 王兴平. 东南亚地区中国境外产业园区的主要特征及发展策略[J]. 规划师, 2020(7): 60-68.
- [8] 郭金明, 袁立科, 王革, 等. “一带一路”海外产业园创新生态系统培养前瞻性分析[J]. 科技管理研究, 2018(7): 16-26.
- [9] 邢晓玉, 郝索. 基于“一带一路”新型科技产业园区模式构建与选择研究[J]. 科技管理研究, 2015(5): 1-4.
- [10] MENDES P, SANTOSA A C, PERNA F, et al. The balanced scorecard as an integrated model applied to the Portuguese public service: a case study in the waste sector[J]. Journal of cleaner production, 2012(24): 20-29.
- [11] 卡普兰, 诺顿, 刘俊勇. 战略地图: 化无形资产为有形成果[M]. 孙薇, 译. 广州: 广东经济出版社, 2005: 10-15.