

中国人才竞争如何穿越系统性风险： 人才与产业协同视角^{*}

□ 刘善仕 孙 博

摘 要：Tung（2023）论述了当前全球系统性风险因素下中国国家人力资源管理实践和研究所面临的机会与挑战，重点围绕人口老龄化、复杂国际局势以及全球人才争夺战等议题，分析了中国的应对策略及其效果，并从组织行为、人力资源管理和跨文化管理的角度提出了未来研究方向。本文认为 Tung（2023）主要研究了中国如何抵御外部系统性风险的冲击，未考虑到产业等重要内生性因素。事实上，Tung（2023）所研究的人才问题实质是国家人才链韧性的问题。本文拟结合外部与内部视角，基于战略性人才管理理论，对中美人才竞争中的我国人才链韧性问题进行进一步的探讨，将人才竞争问题放在国家产业发展的背景下来分析，挖掘中国人才竞争成功的产业政策因素，并从“产业—平台—人才”三者协同的角度提出“三轮驱动”的人才竞争模式。

关键词：系统性风险；人才竞争；人才链韧性；战略性人才管理；产业政策

Tung（2023）基于大规模传染病暴发、地缘政治冲突激化、多数工业化国家人口老龄化等全球系统性风险因素的宏大背景，来审视当前中国人力资源管理实践和研究所面临的机会与挑战。研究结合中国在全球人才竞争中所处的环境，重点论述了人口老龄化、中美地缘政治紧张、全球人才争夺战、中国与世界建立起的联系四个因素对中国人力资源管理的影响，阐述了中国政府所采取的经济合作框架、外向投资、软实力等应对措施及其效果。研究针对这四个议题从组织行为学、人力资源管理和跨文化管理等角度提出了未来可供研究的方向，包括人口老龄化政策效果评估、机器对工作人口的替代性研究，以及中国外向投资接受度研究等。

^{*} 本文受国家自然科学基金重点项目“共享理念下的多元雇佣：合作型人才管理理论建构与作用机理研究（71832003）”、国家自然科学基金青年项目“网络嵌入视角下人才流动多样性对企业创新绩效的影响研究：基于海量在线简历数据（72002075）”资助。

应该说, Tung (2023) 对全球人才竞争格局下中国所面临的风险分析是非常有见地的。在全球化进程的动能转换之际, 西方引领全球化进程的动力有所消退, 以美国为主的西方国家转而谋求通过“逆全球化”与中国脱钩, 通过立法管制技术出口、对外投资及市场贸易, 抵制中国对外投资, 遏制中国的全球化经济进程 (杨圣明和王茜, 2018)。同时, 美国近年来更是对中国引才引智政策进行恶意攻击, 通过污名化中国、加强对华裔科学家审查、限制中国留学生和研究人员在美接触敏感技术等手段, 限制中国获得关键人才与关键技术的能力。美国在与中国的人才竞争中的意图非常明显, 一方面将贸易争端上升为人才技术争端, 通过对知识产权、智力资本保护限制高端人才与中国的交流与流动; 另一方面通过留学生、移民政策等大力延揽来自中国的国际人才, 以最大限度地遏制关键技术和人才向中国的转移。然而, 美国的遏制政策效果并不明显。近年来, 中国仍然是国外企业投资的首选目的国^①, 华人科学家、科技人才、留学生回国人数不断攀升并创下历史新高 (Xie et al., 2022)。

但需要指出的是, Tung (2023) 主要研究了中国如何抵御外部系统性风险的冲击, 对内生性因素, 尤其是与产业的嵌入关系 (李晓华, 2022) 却没有论及。迁入地的经济环境、事业机会可能是影响国际人才流动更为根本的原因 (孙博等, 2022)。事实上, Tung (2023) 所揭示的问题, 实质是国家人才链韧性的问题。人才链包括“引、育、用、留”等不同环节, 从

不同功能角度可以将其区分为人才供应链、人才开发链和人才管理链。本文的人才链侧重研究人才的供给体系, 即人才供应链。“韧性”是组织抵御侵害, 帮助组织从危机中实现“反弹”, 直至“反超”的一种机制, 常见于组织研究和战略管理文献 (褚晓波和高闯, 2020)。本文认为国家人才供应链韧性是指, 国家提前预测、储备、供给国家经济发展所需的关键人才, 快速应对各种风险挑战的能力。

本文拟结合外部与内部视角, 基于战略性人才管理理论, 对中美人才竞争中的我国人才链韧性问题进行进一步的探讨, 将人才竞争问题放在国家产业发展的背景下来分析, 挖掘中国人才竞争成功的产业政策因素, 并从“产业—平台—人才”三者协同的角度提出三轮驱动的人才竞争模式。尽管国家人才供应链韧性可能是一个十分重要的概念, 但现有与“韧性”相关的文献仍集中于组织层面, 在国家层面探讨国家在遇到外部系统性风险时, 如何保持人才链韧性确保经济发展所需人才供给的文献还非常少。因此, 借鉴韧性研究的相关成果, 分析人才链韧性的内在机制及影响因素, 具有非常大的理论和实践意义。

一、系统性风险下的人才链韧性

Tung (2023) 评估了美国遏制中国人才政策的效果, 归纳起来有三点: 美国威逼利诱他国围堵中国, 中国却依然是国外企业投资首选目的国;

^① 联合国贸易和发展会议于 2020 年 1 月 24 日发布《全球投资趋势检测报告》, 该报告显示中国 FDI 逆势增长, 并超越美国成为最大外资流入国。

美国全方位限制科技人员与中国的合作交流，华人科学家、科技人员流向中国的数量却逐年攀升；美国大力延揽来自中国的高端国际人才，中国留学生归国比例和人数却创下历史新高。

第一，美国联合其他国家结成联盟，企图通过技术封锁、供应链重组、限制对华投资等一些激进策略与中国脱钩。这些措施确实收到了一定的成效，相对于 2017 年对华贸易逆差，2018~2021 年的对华贸易逆差呈现下降趋势。然而，美国对华贸易逆差的总额却仍在持续升高。与此同时，据商务部 2021 年统计数据，我国实际利用外资 11493.6 亿元，同比增长 14.9%，引资规模再创历史新高，中国仍然是国外企业投资首选目的国。正如 Tung 在文章中指出的，美国及其盟国不得不承认，要离开中国市场几乎是不可能的，因为中国市场规模非常大，投资回报相对其他市场更高，制造业供应链最完整（Tung, 2023）。

第二，美国政府为了全面封锁中国科技，将知识产权保护扩大到智力资本保护。智力资本保护是对组织资本和人力资本的保护，包括对知识源头的保护和对未形成明确知识或产品的智力因素的保护。2019 年 11 月 19 日，美国参议院国土安全与政府事务委员会发布《对美国研究界的威胁：中国的人才招聘计划》报告，提出了 14 条应对威胁的建议，包括审查中美合作、审查美国资助机构、审查新兴技术和基础技术、审查与技术和知识相关的个人非移民签

证、审查在美他国企业人才招聘、审查外国政府人才引进等。这些行为引起了美国国内外科学界和实业界的极力反对和抵制，也造成了科技和研究工作者的极大恐慌。然而，这些“脱钩”“反制”措施并未收到预期成效，华裔科学家、科技人才等战略性人才回归中国创下了历史新高（Xie et al., 2022）。由普林斯顿大学谢宇教授牵头撰写的《身陷囹圄：美国华人科学家的恐惧》（2022）指出，2019~2021 年，有 3878 名华人科学家离美归国。仅 2021 年一年回国的科学家达 1490 人，为 20 年来的顶峰。他们在文章中指出美国一系列的举措让人才感到恐慌与不安，而中国提供了更多的发展可能和事业机会。

第三，美国通过留学生奖学金制度和加大研发投入，大力延揽海外高端人才移民美国，阻断发展中国家的“人才回流”，但近年中国留学生归国比例和人数却创下历史新高。自 20 世纪 80 年代开始，中国赴美留学生从 1980 年的 2770 人^①增加到 2019 年的 474487 人^②，受新冠肺炎疫情影响，2020 年留学人数减至 382561 人^③，但仍居美国外国留学生生源首位。这些赴美留学生，多数就读数学、计算机、生命科学、物理、工程、经济管理等专业，并在毕业后留在美国就业，为美国保持科技创新力贡献了重要力量^④。据 2009 年统计显示，毕业内五年选择留在美国就业的中国博士留学生高达 89%，

① 数据来自美国《门户开放》（Open Doors）报告。详见 Open Doors CD-ROM: 1948-2008; Report on International Education Exchange. 2010 Institute of International Education.

② 美国移民海关执法局（ICE）《在美留学生报告》2020 年报告。

③ 美国移民海关执法局（ICE）《在美留学生报告》2021 年报告。

④ 2021 年 11 月 15 日，美国国际教育协会 IIE 发布《2021 美国门户开放报告》（Open Doors），<https://opendoorsdata.org/data/us-study-abroad/fields-of-study/>.

居所有外籍学生首位^①。然而,近年来中国赴美留学生有从大部分学成留在美国就业转变为大部分学成归国的趋势。据教育部《2019年度出国留学人员情况统计》显示,2019年我国留学人数总体突破70万,而学成归国人数也创下新高,达58万之多,这意味着留学归国人数超八成之多。

为什么美国围堵政策不能奏效?这一方面与亚裔(华裔)受到排挤有关(Tung, 2023),另一方面从韧性的视角来看,这可能与中国人才链在系统性风险冲击下“反弹”和“反超”的能力有关。从韧性能力来源的特点看,韧性的影响因素大体上可以分为硬实力和软实力。硬实力主要包括产业分工、组织和战略等方面的比较优势,人才链需要依托产业的基本面来承载、创造和交换人才资源以控制不必要的变化以及应对意外情况。软实力则主要包括国家层面的意识形态、价值观、文化和社会责任形象。硬实力可以抵抗风险冲击,而软实力能够让风险“软着陆”(李平和竺家哲, 2021)。

硬实力方面, Tung (2023) 强调了中国强大的供应链和广阔的市场,对吸引国外企业来华投资和国际人才来华就业的影响。但是,迁入地产业集聚和工作机会的拉力,才是高层次人才流动或集聚的关键因素(Storper & Scott, 2009)。我们认为,海外华人科学家归国、留学生回流人数逐年攀升,其背后的驱动力来源可能与中国经济发展所提供的事业平台和发展机会有关。

Tung (2023) 认为一个国家的软实力会影响这个国家吸收国外投资和国际人才就业。约瑟夫·奈(Joseph Nye)创造了“软实力”一词,指的是随着地缘政治的日益复杂,各国将越来越难以仅通过使用硬实力(军事)就能得到理想的结果,取而代之的是通过“软实力”以获得优势(Nye, 1990: 168)。软实力意味着一个国家通过吸引或说服,而不是胁迫,在国际舞台上影响各种行动者的偏好和行为^②。美国将民主价值观和理想置于其软实力提升的核心;而中国则更多地关注实际问题,强调大国担当的社会责任,寻求融合中国的文化和商业方面的互益来影响合作伙伴。

美国围堵中国人才的政策之所以不能奏效,在构成“韧性”的硬实力因素和软实力因素中得到了很好的解析。吸引人才、留住人才,最核心的是靠产业竞争力,靠产业发展为人才所提供的事业平台和发展机会,以及国家声誉和社会责任。接下来更重要的问题是,人才链与产业链如何协同,才能穿透系统性风险,形成具有韧性的人才供给系统?

二、人才链与产业链的协同关系

中国如何穿透系统性风险,在全球人才竞争中赢得先机? Tung (2023) 分析了中国在从追赶美国等西方国家并谋求领先的过程中所采取的一些策略。如面对人口老龄化、工作人口下降、抚养比率上升的问题,中国政府已推行

① 2019年美国针对外籍博士毕业留美工作的调查报告, Science and Engineering Labor Force: Immigration and the S&E Workforce。

② Soft Power Index. 2022. Brand Finance Plc. <https://brandfinance.com/press-releases/globalsoft-power-index-2022-usa-bounces-back-better-to-top-of-nation-brand-ranking>, Accessed on October 1, 2022.

或拟推行延迟退休、多孩政策、人才绿卡、机器换人等政策。面对美国针对中国的联盟以及经济遏制政策，中国通过“一带一路”经济合作框架，寻求联合第三世界国家来突围。面对美国对华裔科学家审查以及对中国人才获取的遏制，中国则通过对外投资来获取资源，通过与合作国家开展文化交流，来改善合作国家的形象认知，增强软实力。总体上，Tung 更多的是基于全球人才管理观（Tarique & Schuler, 2010）的视角，针对中国应对外部系统性风险进行分析，没有结合中国的产业发展状况来系统分析中国人才竞争策略，出现了就人才谈人才的问题。

战略性人才管理观点关注人才与环境匹配的角度，尤其是与经济、产业环境的协同，从而充分发挥人才价值并最终赢取竞争优势。产业/业务与人才的协同，从微观组织层面上看，它是一种通过明确组织核心竞争能力，定义关键组织、关键岗位和关键流程，吸引和培养高潜人才来担任这些角色，并确保他们持续地达成组织目标的活动和过程（Collings & Mellahi, 2009；刘善仕，2019）；从宏观层面来说，战略性人才管理基于国际国内环境的挑战和风险分析，协同产业链与人才链，以确保本国经济发展和创新活动所需的人才缺口。这一点与“韧性”观点不谋而合。以下我们从中国产业价值链攀升的压力、产业聚集人才、人才驱动产业发展三个方面探讨中国人才竞争策略。

（一）中国产业价值链攀升的压力

在贸易全球化的大背景下，中国已经高度嵌入全球产业链。但从具体结构来看，中国仍

然在国际分工中扮演制造的角色，整体经济仍处于低端出口、高端进口的状态。我国整体对国外的技术依存度高达 35% 以上。其中，特别是在芯片制造装备、汽车制造设备以及先进农业装备等高端装备制造领域，对国外技术依赖度更超过了 50%^①。美国、日本等世界科技强国对外技术依存度仅为 5% 左右（孟韬和罗亚飞，2011）。

随着美国针对中国引发贸易摩擦，限制美国向中国出口禁运技术或产品，中国想通过进口升级技术的道路被堵塞。特别是 2018 年以来，中兴、华为等一批本土高科技公司被制裁，有关核心技术缺乏的现状受到了政府和公众的密切关注，并掀起了国内关于“卡脖子”技术自研，以及发展先进技术和产业的大讨论。

在进口升级技术被堵塞的同时，中国想通过海外投资利用外智的道路也不顺畅。一些国家特别是先进发达工业国家以“国家安全”为由，否决中国的海外并购、股票增持等一系列投资活动。尽管中国对外直接投资存量达 2.79 万亿美元，连续五年排名全球前三，但其中高达 3/4 的投资主要集中在发展中国家，使通过海外投资利用外智的效果大打折扣^②。

近年来，随着持续加剧的海外技术封锁，利用中国海外投资和外国对华投资的渠道来引进技术的方式越来越行不通。基于双循环发展战略的提出与逐步实施，有学者从国家/行业的宏观视角对如何以国内循环为主、国际循环赋能展开了积极探索（江小涓和孟丽君，2021）。

① 据全国工商联消息，该数据由全国政协委员王均金在《关于进一步支持国产高端装备制造业发展的提案》中指出。

② 中华人民共和国商务部，http://www.gov.cn/xinwen/2022-11/08/content_5725358.htm。

同时,全球价值链在深化分工效率和合作水平的过程中,出现了以催生新规则为核心的多边整合趋势。因此,如何创新规则,整合价值链中的多边主体,促进人才、技术、制度等要素高质量匹配,是实现中国全球价值链攀升的关键。

(二) 产业集聚人才

人才竞争的基础是产业竞争,必须紧扣产业链的战略需求布局人才链,形成产业链对人才链的拉动。Tung (2023) 从国外引才引智的角度,分析了中国如何通过对外投资来获得人才和技术,并重点分析中国政府的两大政策:“一带一路”经济合作框架和对外投资。Tung 认为中国通过“一带一路”经济合作框架,寻求联合第三世界国家以获取资源。但是,“一带一路”经济合作框架的方式对获得人才和技术的作用是非常有限的。通过产业促进人才环流和人才集聚,则是未来从国外引才引智的重要方向。

首先,产业集聚人才的作用体现在促进了人才环流。全球人才环流性质主要可分为两种:一是基于工作流动的人才环流;二是基于学术流动的人才环流。自特朗普政府上任以来,美国针对科技人才采取了一系列措施试图阻断中美两国之间的人才环流。这种转变将强化中美两国在高科技人才领域的竞争态势,让双方的科技竞争向纵深方向发展。随着美国国内涉及“敏感技术”和“科研安全”的法律逐步通过,美国政府的策略将发生变化,要求人才在中美两国的科研体系中“选边”将成为越发明显的趋势。这种转变将促进“多元化人才环流”形态的形成。例如,加拿大积极塑造包容、非歧

视、国际安全的国际形象,放宽留学生签证,可能会成为主要留学目的地国家。引才用才也会出现许多灵活柔性的方式,如采取“季节型”“假日型”“候鸟型”“契约型”等形式把海外高层次人才请进来;以课题、项目、产品等为载体,通过市场招标、技术入股、合作研究、共同开发等形式,利用海外智力资源服务中国科技经济的发展;利用企业走出国门的机会,最大限度地开发和利用当地的智力资源,提升企业自身的技术创新能力;以离岸公司的形式进行高科技人才的引进,并积极参与知识产权国际事务谈判与磋商。

其次,产业集聚人才的作用体现在促进了人才集聚。产业对人才的拉动,同时也形成了围绕城市、产业集群和创新创业平台的人才集聚。全球城市作为全球人才流动与集聚的“高地”,其核心竞争力体现在人才储备、服务、交流三大平台功能上。全球城市在国家人才战略中扮演了人才“高地”的角色,需要结合区域产业特点,不断找出与全球人才环流需求的偏差,对平台基础和制度环境的短板进行调整,构建新的文化和社会认同,形成一种特殊的流动空间,持续吸引全球人才流动与集聚。研究表明中国背景下的产业集群可能是独特的,部分原因是在集体主义文化背景下的现场工作和生活安排。在这样的背景下,进行集体投资相对容易,通常可通过地方政府的支持来发展基础设施,以创造有利的工作环境,促进人才的成长(Weng, 2008)。因此,通过产业集聚拉动人才集聚,是引才引智的重要途径。

(三) 人才驱动产业发展

在产业转型升级背景下,人才是产业结构转

型升级的重要支撑。人才为企业带来了知识、技术、信息、资金等要素，是产业发展的关键性因素和核心资源。当前有关人才驱动产业升级的观点主要有中介观、匹配观以及整合观。

中介观认为，人力资本对价值链的攀升作用，主要表现为中介作用和门槛作用。人力资本的状况决定了其技术吸收能力和知识扩散能力的状况，发展中国家可能由于人力资本不足和层次较低，从而制约着先进技术的吸收，影响价值链攀升的能力。一般来说，人力资本主要是基于贸易开放和 FDI 两种渠道的间接作用，通过提升技术吸收能力和知识扩散效应，在价值链攀升中表现中介和门槛作用（陈开军和赵春明，2014）。

匹配观认为，人力资本与技术、产业类型、制度政策等要素的高质量匹配，是驱动价值链攀升的关键。在吸引和培育高端人才要素的同时，通过制度改革完善制度质量、加快实现产业技术进步、提升要素质量匹配效果从而为人才“松绑”，才能最大限度释放人才红利（刘梦和戴翔，2019）。人力资本错配下的要素数量组合失衡，同样还会带来产业结构和经济结构失衡问题（罗德明等，2012）。

整合观从影响因素、机制和效应三个角度探讨人才如何影响产业转型升级。人才集聚会产生知识溢出效应，将会促进创新产生、技术转移和吸收的实现，是产业转型升级的基础，影响产业转型的方向和进程。与此同时，人才集聚对产业结构的调整并非简单的线性关系，只有人才集聚与产业结构相匹配时才会促进产

业结构调整，反之会起阻碍作用。

三、三轮驱动的人才竞争模式

Tung 的文章提出了一个影响深远的人力资源管理问题：中国人才竞争如何穿越系统性风险？从系统韧性的观点来看，人才竞争策略的选择和设计，既要能够帮助国家抵御一系列的系统性风险，又要能够有效地协同产业发展和人才需求，为开放市场中的产业发展提供可持续的竞争优势。

首先，对于一个需要持续发展但又时常面临外部断供威胁的经济体，要打造一个完整的韧性产业链，迫切需要人才链能确保产业发展所需人才的供给。客观来说，目前支撑我国产业发展的人才链韧性还是不够的，还存在许多“断点”“堵点”。如产业方面，核心技术受制于人，自主创新能力较弱，关键产品大多依赖进口；平台方面，国际化大都市国际化人才占比较低，缺乏强有力的协同创新组织平台；人才方面，高端创新人才缺口很大，国际人才占比很低。我们需要弥补这些“断点”，打通这些“堵点”，强化国家人才链韧性。

其次，从战略性人才管理观点来看，国家人才竞争策略的目标在于建立以内部资源和核心能力为基础的产业可持续性竞争优势^①。依赖传统产业链形成的人才链，无法供给新兴产业所需的人才。因此，政府要发挥创新创业平台的作用，通过这些平台、流程将人才与产业连接起来，前瞻性地吸引、培育新兴产业所需人

^① 迈克尔·波特：《竞争战略》，陈丽芳译，中信出版社 2014 年版。

才，来推动产业和技术的升级。

本文整合人才链韧性和战略性人才管理理论，提出“产业—平台—人才”三轮驱动的模式，

为人才竞争模式（见图 1），为中国在人才争夺中穿越系统性风险提供策略指导。

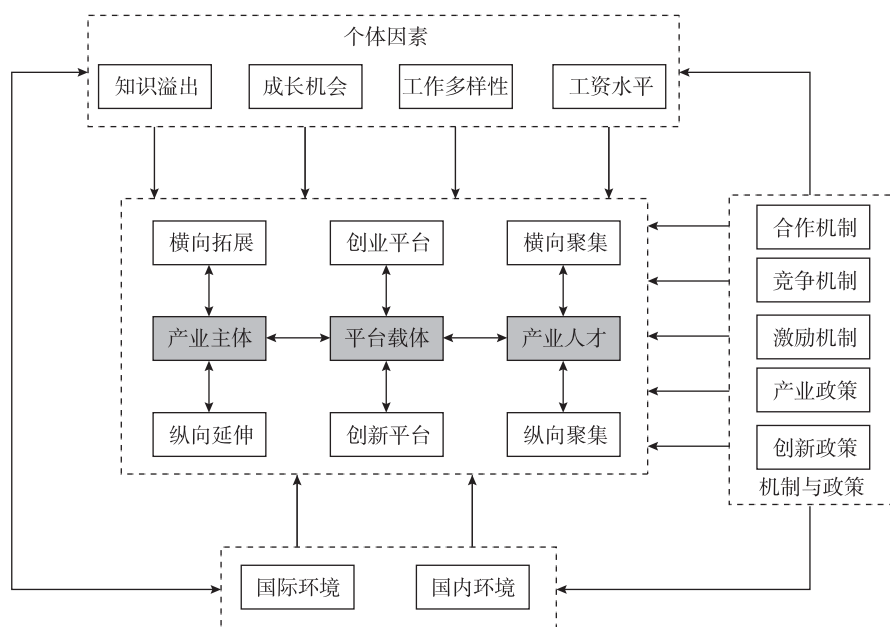


图 1 三轮驱动的人才竞争模式

（一）产业价值链攀升，是获得国家人才竞争优势的源泉

人才竞争的基础是产业竞争，在产业链和人才链的嵌入关系中，产业链是人才链的源头。产业链处于低端、不完整的状态会影响高端人才和关键人才的集聚，进而这种人才链的瓶颈会影响产业链的功能升级。因此，两者形成了一种产业链拉升人才链、人才链促进产业链的协同共演关系。

从产业链韧性的角度来说，在西方国家谋求与中国脱钩、重组供应链的背景下，中国产业链对冲击会经历吸收、适应以及反弹更新的过程，对产业价值链攀升意味着一次难得的机

会。中国应该抓住这次历史机遇，明确产业战略的重点发展方向，基于双循环发展战略突破国外技术封锁，聚焦实现战略性新兴产业的横向链条升级和优势制造业的纵向功能升级。向战略性新兴产业转型，通过知识共享或“中心—外围”的模式形成横向人才集聚。通过优势制造业的纵向延伸，提升产业集聚水平以形成纵向人才集聚。

双循环战略可以帮助在价值链攀升过程中突破西方技术封锁。随着持续加剧的海外技术封锁，过去通过跨境收购、技术购买/技术许可等途径获取西方技术已经行不通；强调“市场换技术”“劳动力换技术”等限制条款导致的

不对等关系，也容易引起发达国家跨国企业的反感；通过“一带一路”经济合作框架，寻求联合第三世界国家来突围，对于技术引进的作用也效果甚微。因此，基于国内国际双循环战略，帮助中国跨国企业连接资源（许晖等，2023），发挥核心企业联合其他产学研主体合作创新（欧阳桃花和曾德麟，2021），突破西方恶意的技术封锁，成为许多学者关注的话题。

（二）创新创业平台载体，是新兴产业吸引、培育紧缺人才的蓄水池

主导产业在国民经济体系中起着支撑作用，但不一定能起到引导作用。新兴产业是指当前规模较小但是可能引导未来产业进步方向的产业。依赖主导产业链形成的人才链，无法供给新兴产业所需的人才。因此，政府要发挥创新创业平台的作用，前瞻性地吸引、培育新兴产业所需人才，来推动产业和技术的升级。

首先，密切跟踪当前前沿科技和产业发展的最新动态，根据制裁清单动态编制攻关清单，通过“揭榜挂帅”“赛马机制”等举措，持续实施科技攻关项目，攻克“卡脖子”技术。其次，类比海外环境创建顶尖人才国际一流平台，打造“高精专尖”新型科研机构，为一流人才潜心研究提供突破性、专门化保障服务。再次，发挥核心企业在技术创新中的主体作用，鼓励企业搭建国际国内双循环的协同创新组织平台，鼓励企业在其他科技发达国家设立研发机构、开展合作项目来获得紧缺人才。最后，产业人才方面，推动行业人才需求、企业人才需求、院校人才培养信息发布与对接；搭建产业人才开发基础工作协作平台，在培养方案制定、教

材开发、师资培养、实训基地建设方面实现产教深度融合；重视产业园区、孵化基地、创新创业园区等平台在新兴产业扶持、紧缺人才引育方面的重要作用。

（三）国际创新创业人才，是驱动国家技术创新、产业转型升级的动力

面对美国对中国引进国际人才的围堵，我们应该增进了解并遵守美国智力资本保护的相关规制，化被动为主动，提出切合实际的新策略，更有效地引进海外高端人才。

在国际高端人才的引进方面，需要探索更加精准、有效的引才聚才新方式。一方面，优化政策体系以更好地对接华人科学家回流潮。另一方面，创新针对外籍专家的引才引智途径和方式。具体来说，在引才引智的过程中，需要淡化政府机构在其中的存在感，充分依靠各领域专家、权威人士以及非官方行业协会组织，通过交流合作等形式，建立起国际研究网络，引进或借力于外国各领域领军人才和专家群体。与此同时，还需要做好人才的甄别工作，遴选出真正的顶尖人才和战略性人才，并做好引进人才的后勤保障服务工作（孙锐和孙彦玲，2021）。

在国际人才政策的制定方面，加快建立并动态调整外国人来华工作指导目录，结合并灵活运用工作许可政策、人才短居政策以及人才永居政策等针对国际人才来华工作政策。在对国际人才进行精准甄别和分类的基础上，匹配相应的人才来华政策和服务政策，最大限度降低各类国际人才的流入门槛，消解人才对身份改变、家庭迁徙、子女教育、环境适应等阻碍流动的因素的顾虑。此外，也可以有限度地吸

纳外籍人才参与到国家科研任务中来,完善外籍留学生在华学习、工作、创业的奖励制度,鼓励外籍人才参与中国的现代化建设。

在国际交流与合作机制的构建方面,非政府性人才交流活动尽可能由民间组织举办,充分发挥非官方组织的作用,消除政府主导的政治色彩,减少西方社会的猜忌;通过建立起长期的国际交流合作机制,如国际机构或国际会议落地中国,国际机构来华开设分支机构,推动某些领域国际新机构的建立,并积极参与甚至牵头国际标准的制定工作;通过项目合作、共建实验室等,建立合作网络,增加与国际顶尖科学家和团队的合作机会。

四、结语

非常感谢 Tung 为我们提供如此深含意义的话题和富有洞见的观点。战略性人才管理关乎关键性核心技术突破和产业链攀升,直接影响中国经济的进一步发展和国际地位提升。人才紧跟产业走,产业依靠人才兴旺,人才与产业具有相互依存的关系。要想解决人才竞争和产业发展的问题,就不能将两者隔离开来。本文认为战略性人才竞争需要放在产业发展的背景下考虑,而产业转型升级也不能脱离战略性人才管理的范畴单独讨论。未来研究可以尝试将人才集聚与产业集聚联动起来,探讨人才的吸引和产业的升级。例如,如何通过产业人才协同实现技术超越,解决“卡脖子”难题;如何通过人才集聚解决产业升级问题;如何通过产业集聚人才;如何通过政策和机制保障人才集聚和产业升级等。

作者简介

刘善仕,华南理工大学工商管理学院教授,广东省互联网行为科学重点实验室主任,华南理工大学零工经济研究中心主任。目前主要关注人力资源大数据、人力资本流动、混合雇佣与灵活用工策略、零工工作者、数字化人力资源、平台组织与算法管理等问题的研究。

孙博,华南理工大学工商管理学院博士,华南师范大学经济与管理学院应用经济学博士后。主要研究方向为战略人力资本管理、社会网络、人力资源大数据。

参考文献

- [1] Rosalie L. Tung:《全球系统性风险背景下人力资源管理的机遇和挑战:一项研究议程》,《管理学季刊》,2023 年第 1 期。
- [2] 陈开军、赵春明:《贸易开放对我国人力资本积累的影响——动态面板数据模型的经验研究》,《国际贸易问题》,2014 年第 3 期。
- [3] 褚晓波、高闯:《国外组织韧性的研究现状:一项文献综述》,《南大商学评论》,2020 年第 4 期。
- [4] 江小涓、孟丽君:《内循环为主、外循环赋能与更高水平双循环——国际经验与中国实践》,《管理世界》,2021 年第 1 期。
- [5] 李平、竺家哲:《组织韧性:最新文献评述》,《外国经济与管理》,2021 年第 3 期。
- [6] 李晓华:《产业链韧性的支撑基础:基于产业根植性的视角》,《甘肃社会科学》,2022 年第 6 期。
- [7] 刘梦、戴翔:《价值链贸易如何驱动经济增长》,《国际贸易问题》,2019 年第 7 期。
- [8] 刘善仕:《极速对焦:高绩效企业的人才策略》,华南理工大学出版社 2019 年版。

- [9] 罗德明、李晔、史晋川：《要素市场扭曲、资源错置与生产率》，《经济研究》，2012年第3期。
- [10] 迈克尔·波特：《竞争战略》，陈丽芳译，中信出版社2014年版。
- [11] 孟韬、罗亚非：《我国对外技术依存度测算及国际比较》，《科技管理研究》，2011年第8期。
- [12] 欧阳桃花、曾德麟：《拨云见日——揭示中国盾构机技术赶超的艰辛与辉煌》，《管理世界》，2021年第8期。
- [13] 孙锐、孙彦玲：《构建面向高质量发展的人才工作体系：问题与对策》，《科学学与科学技术管理》，2021年第2期。
- [14] 孙博、刘善仕、彭璧玉、葛淳棉：《区域软环境因素对人才跨区域流动的影响研究》，《科学学研究》，2022年第4期。
- [15] 许晖、刘田田、单宇：《重构资源连接：中国跨国企业如何打破海外技术封锁？》，《南开管理评论》，2023年1月24日。
- [16] 杨圣明、王茜：《马克思世界市场理论及其现实意义——兼论“逆全球化”思潮的谬误》，《经济研究》，2018年第6期。
- [17] Collings, D. G. , & Mellahi, K. 2009. Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19 (4): 304-313.
- [18] Nye, Jr. , J. S. 1990. Soft power. *Foreign Policy*, 80: 153-171.
- [19] Richeson, J. A. , & Craig, M. A. 2011. Intra-minority intergroup relations in the twenty-first century. *Daedalus*, 140 (2): 166-175.
- [20] Storper, M. , & Scott, A. J. 2009. Rethinking human capital, creativity and urban growth. *Journal of Economic Geography*, 9 (2): 147-167.
- [21] Tajfel, H. 1978. *Differentiation between Social Groups*. London: Academic Press.
- [22] Tajfel, H. 1982. Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33: 1-39.
- [23] Tarique, I. , & Schuler, R. S. 2010. Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of World Business*, 45 (2): 122-133.
- [24] Weng, Q. 2008. Role of the HR Environment on Talent Growth: An Empirical Study of Industrial Clusters in China. *Chinese Management Studies*, 2 (1): 14-31.
- [25] Xie, Y. , Lin, X. , Li, J. , He, Q. , & Huang, J. 2022. Caught in the Crossfire: Fears of Chinese-American Scientists. *arXiv*, <https://doi.org/10.48550/arXiv.2209.10642>.

How to Cross Systematic Risks in China's Talent Competition: From the Perspective of Synergy between Talent and Industry

Shanshi Liu¹ Bo Sun²

(1. School of Business Administration, South China University of Technology;

2. School of Economics and Management, South China Normal University)

Abstract: Tung (2023) discussed the opportunities and challenges faced by China's national human resource management practices and research under the current global systemic risk factors, focused on three topics, namely, "aging of the population, the complex international situation, and the war for talent", analyzed China's coping strategies and their effects, and proposed future research directions from the perspective of organizational behavior, human resource management, and cross-cultural management. This article argues that Tung (2023) mainly studied how China can withstand the impact of external systemic risks, without considering important endogenous factors such as industry. In fact, the talent issue studied by Tung (2023) is essentially a problem of national talent chain resilience. Based on the strategic talent management theory, this paper intends to further explore the resilience of China's talent chain in the talent competition between China and the United States from the external and internal perspectives, analyze the talent competition in the context of national industrial development, explore the industrial policy factors for the success of China's talent competition, and propose a three wheel driven talent competition model from the perspective of "industry, platform, and talent".

Key Words: systemic risk; talent competition; resilience of talent chain; strategic talent management; industrial policy