

# 海归研究综述及双循环格局下的研究方向<sup>\*</sup>

□ 路江涌 林道谧 余 雷

**摘要：**在“以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进”的新发展格局下，如何更高效地发挥海外人才在国家人才战略中的作用，成为至关重要的政策方向和学术话题。本文以笔者主持的一项国家自然科学基金面上项目为基础，以综述海归相关文献为起点，探讨双循环格局背景下的海外人才在创业、创新、国际化以及企业发展战略中的作用机制。

**关键词：**海归；创业；创新；国际化；双循环

## 一、引言

海外人才回流，对于推动我国改革开放过程中的经济和社会发展起到了重要推动作用。进入 21 世纪以来，我国每年学成回国的留学人数持续增加，逐步接近每年出国留学的人数。国家统计局数据显示，1999 年中国出国留学人数为 2.37 万，当年学成回国留学人员仅为 7748 人；2019 年，中国出国留学人数为 70.35 万，学成回国留学人员增长到 58.03 万人（见图 1）。每年参与国际人才流动的人员，除了留学生之外，还有大量在海外长期居住后回国的人员，以及中资企业派往海外服务期满后回国工作的员工。这些人员组成的海外人才回流，已经成为我国与国际社会交流、学习国际先进经验、获得国际智力资本的重要渠道。从世界范围来看，这种人才环流趋势不仅出现在中国，21 世纪开始，长期困扰发展中国家的“人才外流”（brain drain）问

---

<sup>\*</sup> 本文得到国家自然科学基金重大项目子课题“创新驱动的企业国际创业理论与战略研究”（基金号：72091314）和国家自然科学基金面上项目（基金号：72072003）的资助。本文基于已结项的国家自然科学基金面上项目“海归人员在企业资源获取、创新及国际化中的作用”（71172020）的研究成果，该项目后评估结果为“特优”。笔者感谢《管理学季刊》各位专家给予的建设性意见和指导。

题已普遍转化为“人才环流”(brain circulation)

现象(Saxenian, 2005)。



图1 1999~2019年出国留学和学成回国人员数量

注：截至本文完成，国家统计局2020年和2021年的数据中未公布出国留学人数和学成回国留学人数。

资料来源：国家统计局。

从“人才外流”到“人才环流”的国际人才流动趋势的变化，反映了国际间要素流动的基本规律。对这个问题的深入理解，有利于我们认清当前“逆全球化”现象的范围和本质，认清要素在全球更大范围和更高水平循环的未来趋势。国际间的要素流动主要包括商品、资本和人才的流动。早期的国际化以商品交换为主要形态，体现为国际货物进出口；随着国际贸易的大范围开展，资本流动成为国际化的重要形式，企业通过对外直接投资更加深入地参与国际合作和交流，跨国公司普遍活跃在全世界各个主要经济体中 (Dunning & Lundan, 2008; Perri & Peruffo, 2016)。随着国际化程度的加深，在商品贸易和资本投资基础上，国际间人员流动愈加频繁 (Hagan & Wassink, 2020; Hajro et al., 2021)。与商品和资本的跨国流动不同，人才的跨国流动能够更直接地促进知识

交流，促进不同国家和地区间的相互学习，帮助发展中国家更直接地获得发展所需的智力资本 (Tung, 2008)。国际间商品、资本和人才等要素的流动，构成了物、财、人等经济要素的循环网络，是构建国际国内双循环经济体系的重要组成部分。

海归，即在海外学习或工作后回到母国的人 (Filatotchev et al., 2009)；他们是发展中国家海外人才回流的重要组成部分，并且在过去20年间作为一个新兴现象，引起了研究者的关注。笔者团队以“海归人员在企业资源获取、创新及国际化中的作用”为主题，于2012年申请了国家自然科学基金面上项目，在项目期间完成了任务书，取得了一些研究成果，并在后评估中获得“特优”。随着国内社会的发展和国际局势的演进，全球化环境在过去10年间，特别是2020年以来发生了重要变化，国际人才流

动遇到了较大挑战，但也孕育着新的机遇。为了进一步研究创新创业中关键要素的作用，笔者团队申请的“创新驱动的企业国际创业理论与战略研究”课题作为国家自然科学基金重大项目“创新驱动创业的重大理论和实践问题研究”子课题，于2021年获得资助。笔者团队以国际人才流动、创新驱动和国际创业为主题的研究获得自然科学基金的持续资助，说明国际人才在创新、创业和企业发展中的重要作用得到学界的认同，值得持续深入研究。

本文首先总结已结题的自然科学面上项目研究成果，其次综述国际人才流动文献的最新进展，最后对国际人才在创新驱动国际创业以及国内国际双循环体系中的作用研究进行展望。

## 二、基金课题研究框架和成果

本文总结的基金项目以“海归人员在企业资源获取、创新及国际化中的作用”为题，关注在海外发达国家学习或工作了一定时间后回国的人，利用自身的网络、知识和文化等方面的优势，在母国寻找发展机会、创立新企业、研发新产品，或者帮助母国企业实现国际化过程中发挥的作用及其机制。笔者团队围绕以上主题，进行了多轮案例访谈、三轮问卷数据收集和大量二手数据收集整理工作，利用定量方法、定性方法、一手数据、二手数据等多种方法和信息来源，对海归人员在创业、创新及国际化中发挥的作用做了较为系统的研究。基于这些访谈和数据，笔者团队在基金课题执行期间发表课题资助的中文论文8篇、英文论文

(SSCI) 24篇、出版著作2部。本文首先就海归人员在创业、创新及国际化三个方面展开的主要研究和成果进行简要总结，继而梳理这些主题中的海归相关文献，并最终提出在“双循环”情境下海归研究的展望和研究机会。

如图2所示，海归人员通过资源获取、知识转移和国际经验等机制，对创业、创新和国际化产生影响。与人才流动产生作用的机制相关的文献和理论主要包括资源基础观、知识基础观、制度基础观和社会网络观等。资源基础观强调资源主体所拥有的资源具有价值性和稀缺性等特征。由于海归人才往往具备一定程度上的资源优势，也同时可能面临一些资源劣势，如何利用优势并弥补劣势，就成为国际人才发挥作用的关键因素(Li & Fleury, 2020)。知识基础观则认为国际海归人才普遍在某些方面有专长，特别是那些在东道国有所成就的海归人才，往往能够在母国找到机会，运用自己的知识积累创造价值。与资源基础观和知识基础观主要强调海归人才本身的相关特质不同，制度基础观和社会网络观则更多强调与母国和东道国相关的因素，以及与海归人才所在社会网络相关的环境特征。这些特征不仅会影响海归人员的资源获取和知识转移，同时也会通过影响其国际经验(包括海外制度嵌入、海外经营经验等)而促进企业的国际化。制度基础观的主要逻辑是，微观个体能够作为宏观制度影响的载体，通过在不同制度环境之间的流动，把某类制度环境的特点带到另一类制度环境，并对新制度环境中的其他个体产生影响(Luo et al., 2021)。社会网络观的基本逻辑是，人才在不同国家的流动本质上是个体在不同社会网络中的

流动，占据结构洞位置的人对连接不同社会网络、影响网络间其他要素的流动，甚至改变网

络结构都有重要作用（Hagan & Wassink, 2020）。

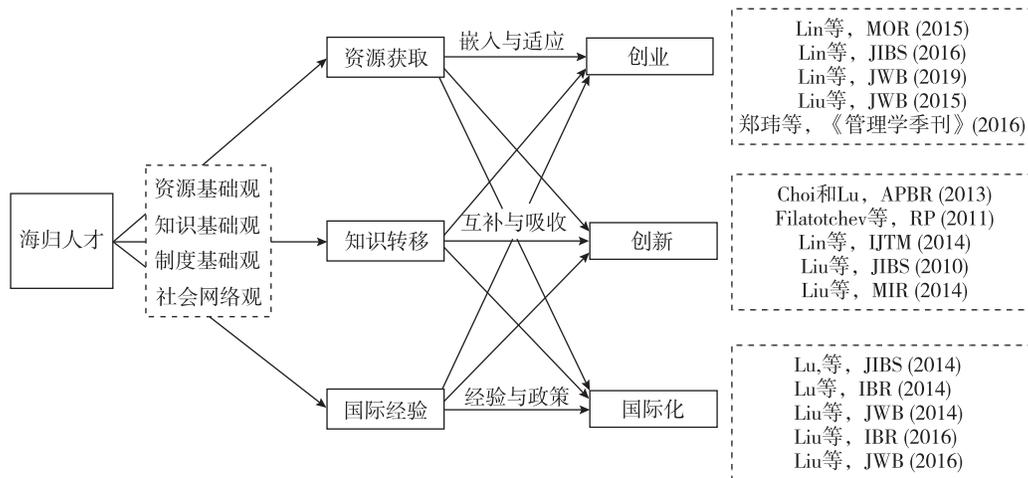


图2 基金课题研究框架

以海归人才为主要研究对象，“海归人员在企业资源获取、创新及国际化中的作用”课题主要运用资源基础观、知识基础观、制度基础观和社会网络观等理论，研究了海归人才通过获取资源、知识转移和利用国际经验，在创业、创新以及国际化中发挥的作用。接下来，本文介绍课题在每个方面产生的一系列研究成果。

### （一）海归国际化背景在创业中的作用

创业机会的识别和开发是创业研究的两大核心问题，课题尝试从海归对创业机会的识别和创业决策，以及海归对创业机会的开发及其行为和绩效两个方面，考察海归在创业中的作用。

首先，海归人才为什么回国创业？或者什么样的海归人才更可能回国创业？尽管实业界和学术界认为海归创业者有海外知识转移和国际社交网络等各方面的优势，但在什么样的条

件下海归更可能发挥自身优势、识别创业机会并做出创业决策依然是个未知的问题。为了了解海归人员创业机会识别和创业决策的过程，笔者团队多次参加在北京、大连和广州等地举办的留学生交流会，通过观察、访谈和问卷等多种形式探索影响海归人员在回国创业前相关决策的因素。留学生交流会是留学生聚集的大型活动，各地政府在交流会上说明创业政策、吸引留学人员；留学人员通过交流会获得回国发展的相关信息，寻找回国创新创业发展的机会。Lin等（2016）基于2011年广州留交会的问卷调查，聚焦于海归创业的前因，从知识转移的视角出发，提出“知识中介”（knowledge brokerage）是影响海归回国创业的重要因素。研究发现，从国外带回先进技术的海归更有可能利用他们的知识和信息优势识别创业机会。而海归在评估创业机会的过程中，会对其开发

创业机会时的资源获取难易程度进行评估。在留学生交流会上，一些地方政府的创业扶植政策信息传达更为充分，对海归人员的吸引力更大，增加了海归人员对创业政策的感知明晰性。研究发现，海归感知的本土创业支持政策会加强在其创业决策中“知识中介”的作用，而海归感知的本土文化冲突会削弱其创业决策中“知识中介”的作用。

上述研究表明，创业扶植政策对海归创业是有推动作用的，多年来各地方政府也在政策和资金上给予了海归创业者大量支持。然而，海归创业者毕竟是创业群体中的少数，占大多数的本土创业者与海归创业者的创业决策有何差异，如何有效推动包括海归和本土创业者在内的“大众创业”？笔者团队选取了三个代表性的行业，跟踪了三家海归创业企业和三家本土创业企业的创业过程，进行跨行业的多案例对比分析，发现海归创业者和本土创业者在资源获取过程中的行为存在较大差异（Lin et al., 2015）。由于受到海外制度文化的影响，海归创业者更注重使用“正式”（formal）的手段和形式[即强调去个人化（depersonalized），如法律合同和显性规则等]来获取和管理客户关系、公共关系和研发合作关系；而本土创业者则更注重使用“非正式”（informal）的手段（即强调个人关系相关的因素，如社会关系和隐性规则）。但随着企业的发展，海归和本土创业企业的行为逐渐趋同，都倾向于以“正式”为主导、“非正式”为辅助的形式获取和管理资源。这说明，海归创业者的资源获取行为受到以往经历的制度环境的影响。然而，随着回国时间增加，海归创业者也会受到目前所处地区本土制度环

境的影响并发生行为改变。这项研究的特点是通过对比三个行业内的海归创业者和本土创业者，追踪他们在创业之前和创业早期的行为变化，刻画了不同类型创业者在适应环境过程中的策略演变，也反映了创业环境和创业者之间“物竞天择，适者生存”的演化逻辑。

上述研究表明，海归创业者在创业行为上确实与本土创业者存在较大差异，体现为海归创业者在开发创业机会过程中面临一定的本土适应困难。因此，笔者团队进一步深化研究问题，即什么样的海归创业更可能获得好的创业绩效。笔者团队在两篇文章中，分别提出并验证了两个中介机制：海归企业的资源获取（Lin et al., 2019），以及海归企业本土化的适应（郑玮等, 2016）。

Lin 等（2019）研究了海归人才的本土嵌入度通过影响企业资源获取，从而影响海归创业绩效的机制。基于社会网络理论，该研究测量了海归出国前、在海外和回国后的本土嵌入度。由于海归创业者在出国期间对国内的社会网络有不同程度的维持和涉入，其在海外时的国内社会网络嵌入度存在组内差异，从而导致其企业在资源获取上的程度差异。在海外时越能保持国内本土嵌入度的海归创业者，其创业企业越容易从本土获取客户、政府、财务、技术和人力等资源，从而获得更好的创业绩效。如果海归创业者出国前曾在创业当地有较强的社会网络关系，则在出国前具有较高的本土嵌入度。如果海归创业者在回国后能够与本土高管开展合作，则具有较高的回国后本土嵌入度。基于社会网络理论，出国前的本土嵌入度和回国后的本土嵌入度，都能调节在海外时的本土

嵌入度对企业资源获取和创业绩效的作用。

上述研究中的本土嵌入度指标，本质上衡量的是海归创业者对于本土环境的适应情况。笔者团队利用反映海归人才回国后一段时间内环境适应度的数据，聚焦海归创业者回国后对本土环境的适应状况，发现海归创业者对本土环境（包括社会环境、工作环境和生活环境）适应得越好，其创办的企业越容易采用本土化战略来适应国内环境，进而企业的绩效越好。此外，由于本土高管对国内市场有更深入的理解并能够提供认知和资源上的支持，高管团队中的本土成员比例越高，以上中介效应越强（郑玮等，2016）。

图3总结了笔者团队关于海归国际化背景

在创业中作用的研究。在多篇文章中，笔者团队主要研究了海归创业决策、海归创业行为和海归创业绩效三方面的问题。有关海归创业决策的研究，聚焦于海归具有的知识优势以及面临的本土嵌入和本土资源劣势。有关海归创业行为的研究，承接了海归创业之后的环境适应过程，发现环境适应无论对于海归创业者还是本土创业者都至关重要。两类创业者在创业过程中通过加强本土嵌入度，不断适应环境，找到最为适合自身条件的管理方式和业务模式。笔者团队关于海归创业绩效方面的研究主线是，海归创业者如何通过嵌入和适应本土环境，提升企业获得资源和适应环境的程度，从而提升创业企业绩效。

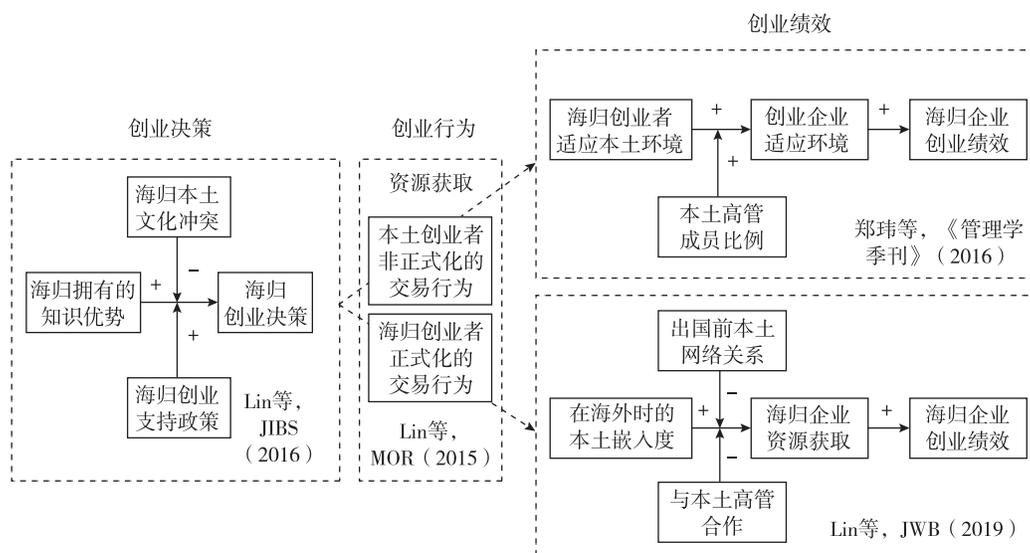


图3 有关海归国际化背景在创业中作用的研究

## (二) 海归国际化背景在创新中的作用

对于海归人才而言，创立自己的企业是一种选择，但做出创业选择的人在整个人群中毕竟是少数，大多数海归人才的选择是回国就业。

笔者团队的第二个研究方向是海归人才对于所在单位的创新所起到的作用。由于发达国家和发展中国家之间存在知识差距，海外归国人才作为国际人才流动的一种形式，成为继贸易和

海外直接投资之后的一种新的跨国知识溢出的载体。基于知识基础观,笔者团队在几篇论文研究中发现:海外经历使海归人才具备某些方面的先进知识,直接的知识转移会促进海归所在企业的创新绩效(Lin et al., 2014; Liu et al., 2010);此外,基于知识溢出效应,海归企业的创新优势会向同行业本土企业溢出(Filatotchev et al., 2011; Liu et al., 2010),同时也作为连接本土企业和外资企业的桥梁,促进本土企业向外资企业的反向知识溢出(Liu et al., 2014)。

首先,海归人员与本土人员相比,其优势主要体现在人力资本和社会资本上。人力资本一方面体现在海归从海外习得的先进技术知识和管理经验,另一方面体现在其国际化的思路和观念;而海归的社会资本则体现在海归与国外创新主体之间保持的密切联系。海外社交网络所带来的信息和控制优势,有利于海归企业创新绩效的提升。因此,整体而言,海归CEO或创业者对企业的创新绩效有直接的积极影响。Liu等(2010)和Lin等(2014)分别基于海归创业者和海归CEO的问卷数据,验证了海归对企业创新绩效(包括主观评价和专利数据)的积极影响。研究还发现,任职年限更长的海归CEO能够更好地适应本土环境;而国有或集体所有制企业以及拥有良好政商关系的企业则能够为海归创新提供更好的互补资源。基于此,任职年限长、公有制企业和良好的政商关系能够强化海归CEO对企业创新绩效的积极影响。

除了直接的知识转移效应,海归对本土企业也存在间接的知识溢出效应。一方面,海归由于拥有知识优势,其自身便可作为知识溢出

的来源;另一方面,海归由于拥有和保持海外社会网络,又可作为海外高科技企业向本土企业知识溢出的渠道。笔者团队发现海归创业企业对本土创业企业有显著的知识溢出效应,体现为行业中海归创业企业密度越大,本土企业创新绩效越高(Filatotchev et al., 2011; Liu et al., 2010)。而此知识溢出效应的强弱依赖于本土企业的吸收能力。本土企业的员工技能强度越高(科学家和工程师在员工中的比例),海归企业向本土企业的溢出效应越强(Filatotchev et al., 2011)。同时,以往文献所关注的传统知识溢出渠道——跨国企业员工流动,与本课题所提出的海归创业者向本土企业的知识溢出渠道能发生互补作用,进一步强化对本土企业创新的积极作用(Liu et al., 2010)。

本土企业向外资企业的反向知识溢出,在知识溢出文献中较少引起关注,其原因主要是知识溢出文献通常认为溢出是从外资企业的“知识高地”向本土企业的“知识洼地”溢出。然而,海归人才大量加入本土企业甚至创立自己的企业可能会改变传统的知识溢出方向。Liu等(2014)通过研究在中国市场上的外资企业和本土企业,发现在外资企业中的海归可以作为本土企业向外资企业反向知识溢出的一个连接桥梁,强化创新知识和市场知识的反向溢出效应。和外资企业在中国市场的外派人员(外国人)相比,海归和本土企业的本土人员更易于建立身份认同,也对本土文化更为熟悉和理解,并更易于建立本土社会网络。因此,外资企业的CEO为海归,或外资企业中有更多数量的海归员工,都会加强本土企业向外资企业的反向知识溢出,进一步提高外资企业的创新和

财务绩效。

图4总结了笔者团队关于海归国际化背景在创新中作用的研究，聚焦于海归创业者或CEO对于其所在企业的创新绩效的直接效应及其向本土企业的知识溢出效应，以及在本土企业向外资企业反向知识溢出中的桥梁作用。同时，基于知识基础观，笔者团队发现海归的知识转移和知识溢出效应依赖于企业的互补资源（如国有/集体所有制企业和政商关系）和知识

溢出的互补渠道（如跨国公司员工流动性），同时也受到知识接收方吸收能力（如本土企业员工技能强度）的影响。笔者团队关于海归创新方面的研究主线是，海归如何借助互补资源，以及本土企业如何提升自身的吸收能力，从而进一步促进海归对所在企业和本土企业的知识溢出效应，以及对所在外资企业的反向知识溢出效应。

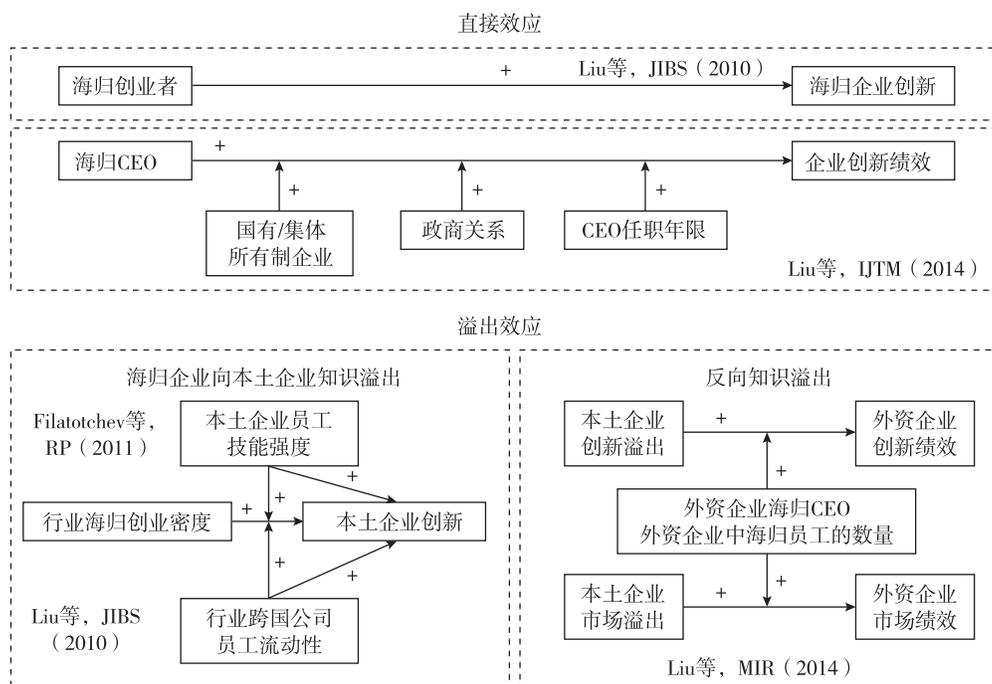


图4 有关海归国际化背景在创新中作用的研究

### (三) 海归国际化背景在企业国际经营中的作用

笔者团队关注的第三个研究方向，是海归国际化经验在企业跨国经营中的作用。国际化文献一直把国际化经验作为解释国际化程度、区位选择和绩效的一个重要前因变量，但对个

人层面的海归国际化经验的关注却较少。笔者团队在企业国际化的研究中深入探讨了个人层面的国际经验和企业层面的国际经验对跨国经营的影响，并回答海归如何结合自身国际经验和我国的要素成本优势与政策支持条件等，构建国际化中的竞争优势，在本土企业的国际化

中提高企业国际化绩效的问题。

首先，企业在东道国的跨国经营经验一直被认为是国际化区位选择的重要前因。在该国的经营经验越多，越可能选择该国作为对外投资的地点。然而，在中国这样的新兴市场中，企业表现出大量跨越式的直接投资。Lu 等（2014）的研究发现，对外直接投资政策对中国企业对外直接投资有推动作用。如果企业对外投资和政府政策导向相符，则企业实现投资落地所需要的国际化经验会相应减少。同时，东道国的投资环境越成熟，企业所需的国际化经验也会越少。该研究结合了知识基础观和制度基础观，从制度优势的角度解释了新兴市场企业跨越式国际投资的现象。

其次，企业在母国的多元化经营经验也会影响其国际化程度；而海归高管的国际化经验能够促进企业的国内经营经验向国际化经营经验的转移。基于知识基础观，Lu 等（2014）通过对中国上市公司对外投资的二手数据分析，发现中国企业在国内的多元化经营经验对企业国际化的多元程度（企业进入海外市场的个数及其对企业的重要程度）产生重要影响。一方面，企业在国内的行业多元化有助于积累管理复杂活动的技能和知识；另一方面，由于中国各地区经济和文化差异巨大，企业在国内的区域多元化程度有助于企业学习在新环境中所必需的应对风险和不确定性的能力。然而，这些国内多元化的能力要完全转移到国际化经营中还需要借助海归高管的国际化经验。尽管国内多元化经验为企业的国际化提供了管理范围经济和提升协调能力的相关知识，但要使这些知

识在国际化环境中奏效，还需要结合对不同国家之间市场条件和政府规则等差异的理解。而海归高管的国际化经验，恰恰能够提升企业的外部导向和在海外市场的适应能力，从而强化国内多元化经验对国际多元化程度的积极影响。

最后，企业在母国和东道国的学习能够互为补充、相互作用并提升企业的国际经营绩效。企业关于国际化经验有两种学习渠道，一种是通过在国内与外资企业合作进行学习，另一种是在国外通过本土化的运营进行学习。基于问卷数据，Liu 等（2016）发现，国内学习和国外学习都对企业的国际经营绩效有积极影响。同时，由于国内学习和国外学习分别侧重不同的知识，两种学习渠道之间存在协同效应，能够相互加强对国际经营绩效的提升作用。

如图 5 所示，笔者团队关于国际化经验在企业跨国经营中的研究聚焦于国际化区位选择、国际化程度和国际化绩效三个话题，不仅考察了海归个人的国际化经验，也考察了企业层面和政策层面对国际化有利的因素。以往文献认为，企业在东道国的国际经营经验（东道国学习）对其国际化行动和绩效有重要作用；而笔者团队的研究则从国内的多元化经验（母国学习）、高管团队国际化经验以及引导政策入手，识别了企业国际化经验积累的多种渠道。而海归国际化经验作为其中的一种，对于母国多元化经验向国际化经验的知识转化起到重要的催化作用。笔者团队关于国际化经验对企业国际经营方面的研究主线是，母国和东道国经验如何促进企业多元化，以及政策和高管国际化背景在其中的作用。

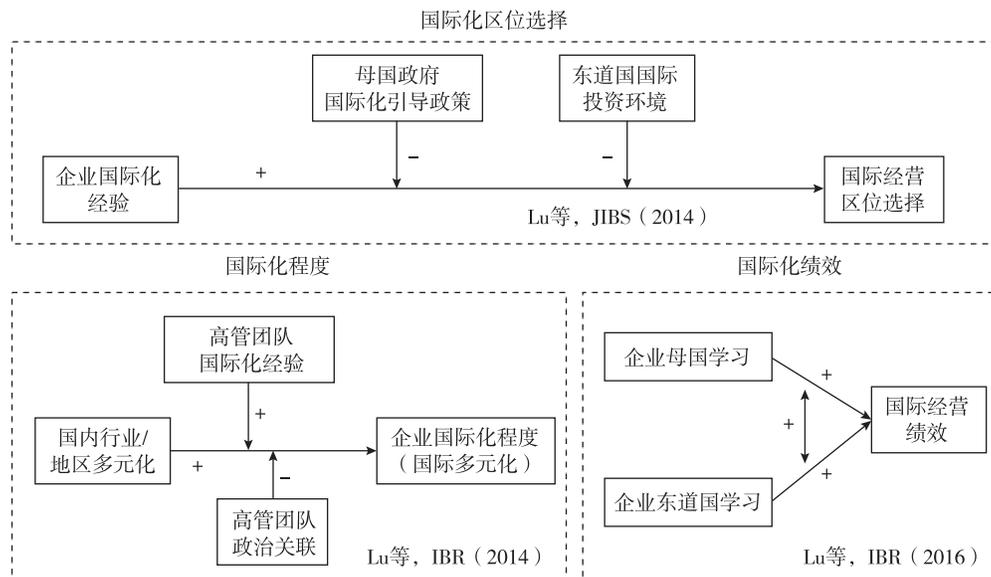


图5 国际化经验在企业国际经营中的作用

### 三、海归研究综述

本文第二部分围绕基金课题总结了笔者团队关于海归在创业、创新和国际经营中作用的研究。显然，相关文献除了笔者团队的研究还有很多，涉及的研究问题、理论基础和研究方法远远超过笔者团队的研究。但后续的海归文献基本上延续了海归创新、创业和国际化三个方向，与笔者团队课题的研究方向相一致。笔者团队在海归创新创业领域的课题成果 *Returnee Entrepreneurs, Knowledge Spillovers and Innovation in High-tech Firms in Emerging Economies* (Liu et al., 2011) 和 *Knowledge Spillovers Through Human Mobility Across National Borders Evidence from Zhongguancun Science Park in China* (Filatotchev et al., 2011) 在 Web of Science 的引用率分别为 154 和 121，被国际人才流动、知识转移和高科技创业的相关研究大量引用，同时也为新兴起

的研究方向——海归企业社会责任建立了一定的基础。接下来，我们就海归人才相关研究做一个更全面的梳理，并从中得出研究机会和研究方向。

#### (一) 海归在创业过程中作用的研究

越来越多的研究表明，海归在创业逻辑链条各个环节都发挥着重要作用，包括机会识别、机会评估和机会开发等（见图6）。关于海归机会识别和决策的研究目前多聚焦于海外先进知识和跨文化知识的优势。这些知识优势一方面来源于其亲身海外经历，另一方面来源于其海外社交网络。在机会开发阶段，已有研究一方面基于案例研究，探索了海归创业者和本土创业者的差异；另一方面也研究了海归在资源获取、创业速度、企业绩效和上市公司治理等领域的作用。根据制度理论、人力资本和社会网络理论，海归在本土市场面临较大的适应性劣势，需要依赖于一定的互补资源提升其资源获取能力。

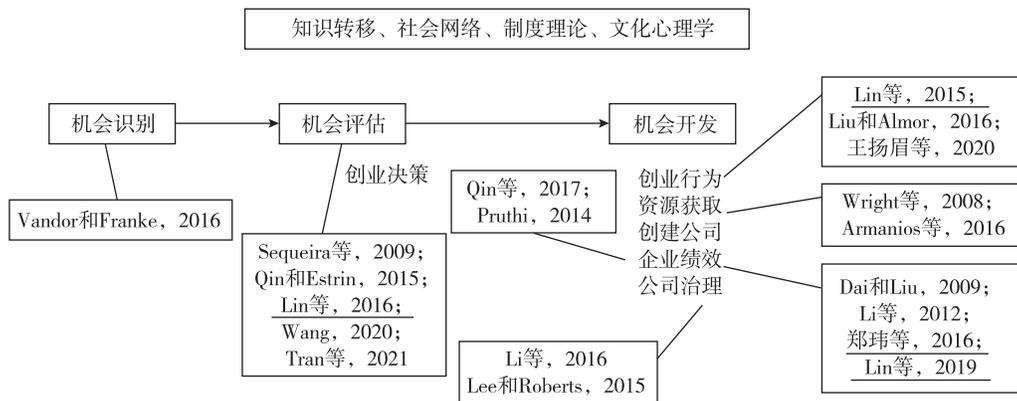


图6 海归与创业研究

注：下划线表示笔者团队在本课题的研究成果。

识别创业机会是创业的重要环节，而相关的先验知识是识别创业机会的关键前因。除了能够从海外带回先进知识成为知识中介，移民群体的跨文化经历使他们有机会接触更广泛的关于产品和服务的知识。Vandor 和 Franke (2016) 利用实验方法对比了两个海归群体机会识别的过程，发现跨文化经历提升了识别创业机会的可能性。跨文化知识能够帮助海归进行两种机会识别：一种是满足客户需求和市场的柯兹耐套利机会 (Kirznerian arbitrage opportunity)，另一种是基于创造性重新组合的熊彼特式创造性破坏机会 (Schumpeterian creative recombination)。因此，关于海归的创业机会识别不仅来源于用海外先进知识填补市场的空白和需求，也来源于丰富的跨文化知识所带来对套利机会和创造性机会的认知优势。

与以上研究直接测量“创业机会识别”不同，更多的海归创业研究采用了“创业决策”的构念测量海归识别机会后的创业决策。这一类研究往往聚焦于一个研究问题：什么样的海归更可能做出创业决策？首先，基于社会网络

理论，研究发现海归由于在东道国和母国的社会网络有双重嵌入，更可能作为知识转移媒介，发现创业机会并进行创业决策 (Sequeira et al., 2009; Wang, 2020)。其次，基于制度视角，母国和东道国的制度距离，也是海归发现和评估创业机会的重要影响因素。一方面，母国和东道国相比的制度缺失更易于形成海归在机会识别上的优势 (Tran et al., 2021)；另一方面，母国和东道国的相似度又有利于海归适应本土环境进行机会开发。例如，Wang (2020) 认为，创业机会识别来自对目前市场以外新知识的掌握，因此维持海外社交网络能够促进对机会的识别；而在机会开发的过程中，既需要掌握复杂的市场、需求和资源相关知识，又需要这些海外所获得的知识与本土环境有足够的关联性。因此，海外社交网络的强度有助于获得复杂知识，而国家制度的相似性又保证了知识的相关性，两者互补并最终促进创业决策。但 Tran 等 (2021) 基于越南海归创业者的案例研究则发现，制度缺失尽管带来了创业风险和不确定性，却也为具备战略灵活性的海归创业者

提供了一定的优势。此外，海归具有双重网络，既属于东道国的社会网络，也属于母国的同种族社会网络（ethnic networks）。因此，留学回国的海归是否创业既受到东道国校友创业的同伴效应影响，也受到海归在同种族社会网络嵌入度的影响（Qin & Estrin, 2015）。

除了研究机会识别和评估决策，学者也研究了海归创业者在机会开发中的作用。通过案例研究等方法，学者们对海归创业者的行为特征进行了研究，发现海归创业者受到海外文化的影响，除了偏好正式的社会交易形式之外，在面对不确定性时也表现出和受母国文化影响的创业者所不同的行为偏好（Liu & Almor, 2016）。基于文化心理学，研究发现在海归继承家族企业时，他们的文化框架转换——即文化构念网络可用性、通达性和情境适用性，会影响海归继承人的创业学习过程和创业能力的形成（王扬眉等，2020）。

通过上市公司二手数据或调研问卷一手数据的分析，学者进一步从创业企业资源获取（Armanios et al., 2016; Wright et al., 2008）、创立企业（Pruthi, 2014; Qin et al., 2017）、企业绩效（Dai & Liu, 2009; Li et al., 2012）和公司治理（Lee & Roberts, 2015; Li et al., 2016）等多个角度研究了海归创业的优势和劣势。

研究发现，海归创业者的人力资本、社会资本以及制度合法性在国内外市场发挥着不同的作用。当面向本土市场时，文献主要关注海归的本土化适应困难。由于对本土制度环境不熟悉以及在本土关系方面的缺失，导致了海归在创立新企业时比本土创业者速度更慢（Qin et al., 2017）。但是，当海归创业企业有海外资

本投资或运用了创新技术时，海归创业的本土劣势会被抵消。原因在于海外资本和海归创业者有共同的经历和语言，更容易整合财务资源加速创业，而掌握一项创新技术则有助于海归创业者在资源获取和社交中脱颖而出从而加速创业。

除此之外，国有资本控股和较长的企业年限也有助于降低海归在本土认知和关系方面的劣势，从而获得互补资源，提升企业绩效（Li et al., 2012）。同时，有声望的本土机构（如科技园）为他们提供的背书（certification）将促进海归创业者的资源获取。Armanios等（2016）考察了中国科技园中的海归和本土创业企业，并区分技能充足度和情境相关度两个维度，认为海归创业者的技能充足度较高，但由于海归创业者的知识和资源往往来源于与本土情境相去较远的海外，其情境相关度较低，因此科技园更倾向于为海归创业者提供“背书”，从而辅助他们获得政策资源（如政府创新基金）。相反，本土精英创业有更高的情境相关度和较低的技能充足度，因而科技园更倾向于使用“赋能”的方式，帮助他们构建和发展能力并获得政策资源。

当面向海外市场时，文献认为海归由于来自海外制度环境，更可能采用国际认可的公司治理模式（Lee & Roberts, 2015），能够向海外融资市场释放合法性信号，从而克服新生劣性和外来者劣性。针对在海外上市中国企业的研究发现，市场认为能够雇用海归独董的上市公司有更好的质量和更成熟的公司治理机制从而保证投资者权益，因此在海外首次公开发行时会有更高的溢价（Li et al., 2016）。但海归董事的合法性信号在与非独立董事持股、风险投

资持股或较好的母国知识产权保护制度并存时，其对境外 IPO 溢价的积极影响会被削弱。

综上可见，海归创业的研究已经深入到创业逻辑链条的方方面面，但总体聚焦于创业决策或创业机会开发，以上市公司二手数据或问卷调研数据分析为主，并主要聚焦在人力资本、社会网络和制度理论视角。尽管我们对海归如何识别创业机会以及开发创业机会已经有了较多了解，但对于海归人群在创业机会“评估”方面的特征仍了解较少。研究表明，每个潜在创业者都会有自己的“机会范例”（opportunity prototypes）（Baron & Ensley, 2006），而这些范例的异质性造成了他们对创业机会的吸引力有不同的评估。个人资源禀赋、认知因素、情绪等都会影响个人对机会是否有吸引力的判断（Foo, 2009; Haynie et al., 2009）。例如，管理、技术和创业背景的人分别有不同的心理心智模型（mental model），从而对机会会有不同的

判断（Gruber et al., 2015）。作为有海外经历的人群，海归创业者相比本土创业者而言，在机会评估中有怎样的特征？他们的海外经历会导致更青睐哪些类型或特征的创业机会？我们对海归如何评估创业机会的研究将让我们进一步了解海外经历在认知层面对创业的影响。

## （二）海归对企业创新影响的研究

从 20 世纪 90 年代初开始，文献就开始关注人才的国际经历对企业创新的影响。最初的文献关注跨国企业内部员工流动中外派回任人员（repatriates）对知识转移和组织学习的影响；随着国家之间人才流动的日趋频繁，学者们逐步开始关注组织边界之外的人员跨国流动，包括研究人员的国际交流，以及海外人才的回流。这几个文献尽管关注了不同的跨国流动人群，但都聚焦于跨国人才知识转移所带来的创新及其知识溢出效果，并主要采用了知识基础观、社会网络、制度理论等视角（见图 7）。

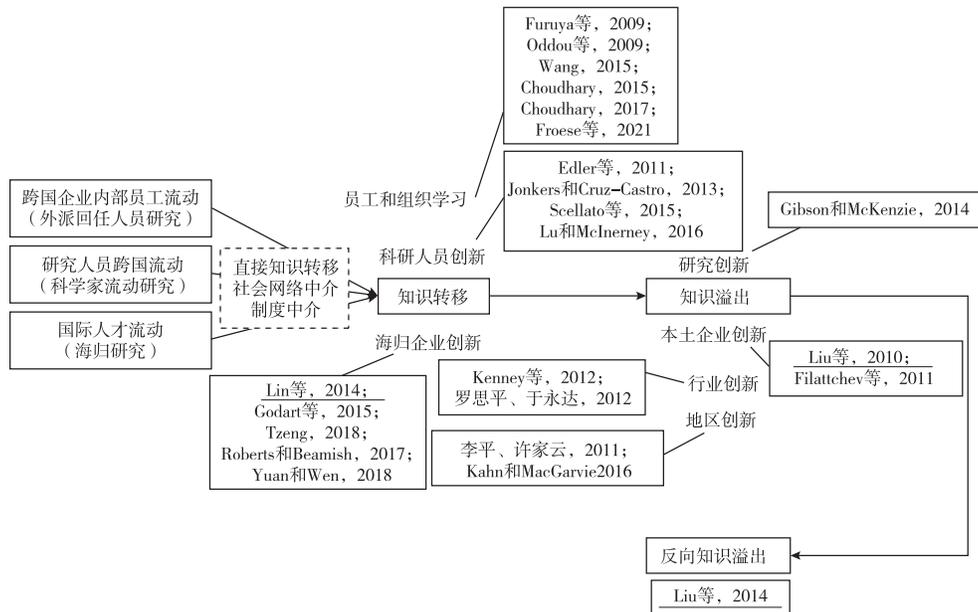


图 7 海归与创新研究

注：下划线表示笔者团队在本课题的研究成果。

文献最先关注的是跨国公司内部海归员工对组织学习的影响。在外派到他国的人员回到原组织后，他们能够带回外派国家或组织的知识，从而作为知识转移渠道，促进原组织的组织学习。基于知识转移的框架，外派回任人员的知识转移和原组织的学习取决于以下几方面因素：知识转移方的能力和动机、知识接收方的吸收能力和动机及两者的互动机会、信任度和社会化过程；同时还有组织的政策支持以及知识转移方的再适应能力（Furuya et al., 2009; Oddou et al., 2009）。Wang（2015）通过对持有 J1 签证的美国外派回任人员进行研究发现，跨国公司外派回任人员的知识转移依赖于其在东道国和母国的嵌入度，且东道国和母国的嵌入度有互补效应；同时知识转移效应还依赖于其母国工作行业与东道国工作行业的相似度（行业相似度）；但海归知识转移的效果会因为组织内有其他海归而被削弱。这些文献都显示出，海归的知识转移不仅依赖于其对社会网络结构洞的连接，也受到文化环境和组织工作环境以及组织资源支持的制约。Froese 等（2021）进一步采用多轮问卷的方法探讨了海归员工带来知识转移的具体机制。当外派员工感知到其知识技能与任务（既包括外派过程中的任务，又包括外派结束回归后的任务）有较高匹配性时，其作为知识桥梁连接公司总部与目标国工作单元的意愿和效率会更高，从而更有助于跨国知识的转移。

除了知识转移视角，文献也从资源获取的视角研究了一家财富 50 强企业在印度研发中心的 1315 名发明者，发现研发人员通过去跨国总部学习（尤其是在评审会前去总部交流），能够

面对面和资源掌握者进行交流，从而降低信息不对称、建立信任关系，因此更可能获得总部的资源投入，增加他们的专利创新（Choudhury, 2017）。除此之外，研究还发现向海归管理者汇报的下属比向本土管理者汇报的下属申请了更多的专利（Choudhury, 2016）。然而，外派回任的研究局限在组织内部的人才流动，尽管外派人员回任后的“留任”也是研究关注的重点，但并未能考察跨组织的国际人才流动。

随着留学生和科研人员跨国流动日益频繁，研究逐步开始关注组织边界之外海归人员及其知识转移和溢出，而本课题关于海归人员与创新的研究便是其中一部分。与外派回任文献关注员工和组织学习不同，海归创新的文献更关注海归高管或创业者对海归企业创新的影响，以及其对本土企业、行业或地区的溢出效应。此类研究主要采用问卷数据和上市公司数据，并通过少量案例研究，探索了海归高管/创业者对企业创新的影响。以 Liu 等（2010）和 Filatotchev 等（2011）等文献为基础，后续的研究进一步验证了海归管理者对企业创新（Yuan & Wen, 2018）、行业创新（罗思平和于永达, 2012; Kenney et al., 2013）和地区技术扩散（李平和许家云, 2011; Kahn & MacGarvie, 2016）的影响，并考察了海归对企业创新影响的机制。

基于案例研究，Roberts 和 Beamish（2017）揭示了海归管理者在组织学习当中的“脚手架”角色，发现海归管理者作为边界跨越者（boundary spanner）能够从认知、关系和物质支持三个角度促进组织进行学习，从而使组织认识和建立能力，并有承诺度地采用海外先进的

实践。同样基于案例研究，Tzeng（2018）则从制度理论出发，认为海归管理者的边界跨越行为（包括理解和引入外来知识，并与组织知识进行整合），能够为外来知识在本土组织的流动和吸获得合法性。

随着研究的逐渐深入，Godart 等（2015）从海归国际经历的不同维度考察了海归对企业创新的影响。基于 2000~2010 年收集的时尚行业数据，该研究把时尚行业经理的海外经验细分为宽度、深度和文化距离。海外经验宽度指时尚经理所到过的海外国家的数量；深度指时尚经理在海外国家的年份长度；文化距离则根据时尚经理到过的所有海外国家测算出这些国家的文化距离指数。分析表明，海外经验宽度、深度和文化距离和企业的创新效果都是倒“U”形关系，且只有在深度较低时，宽度和文化距离才能替代深度发生作用。原因在于海外经历的深度不仅训练了跨文化适应的能力，还同时意味着这些海外经历能够为创造性工作提供新颖和多样化来源。该研究认为，要把海外经历转化为创造性创新，关键在于以下三者的交互作用：对新环境的暴露（海外经验宽度）、跨文化适应的能力（海外经验深度），以及嵌入多样化社会网络的能力（海外文化距离）。

另外，基于科研人员跨国流动的文献则基于清晰的个体专利和发表数据，分析了科研人员跨国流动对其合作网络和创新产出的影响，并考察了对母国科研人员创新产出的知识溢出效应。研究较为一致地发现，海归科研人员更愿意进行国际合作，并且有更广泛的国际合作网络；不仅如此，他们也更倾向于和母国科研系统进行合作（Jonkers & Cruz-Castro, 2013;

Scellato et al., 2015），从而促进知识溢出。尽管研究并未发现海归科研人员比本土科研人员有更高的科研影响力，但海归科研人员确实是海外与本土科研人员知识交流的渠道（Edler et al., 2011; Gibson & McKenzie, 2014）。同时，基于社会网络的视角，Lu 和 McInerney（2016）发现，充满“结构洞”的社会网络结构对海归科研人员的初期晋升有积极效应；但相反，由于中国的集体主义文化，拥有一个充满凝聚力和信任的闭合网络的本土科研人员更可能获得晋升。

值得注意的是，在中国情境下，海归对于技术创新的意义更加值得关注。例如，Luo 等（2017）和 Bruton 等（2018）认为，中国等新兴市场国家在“渐进式创新”的活动中更加活跃，而原创性创新需要更加多元化的知识背景，从而使海归在我国创新驱动经济增长的过程中扮演着更加重要的角色。可见，未来研究可以进一步关注海归创业者和海归员工对于不同类型创新活动的作用及其机制。

综上所述，关于海归和创新的研究由来已久，但几类文献一直缺乏对话和整合。外派回任人员文献在促进海归员工回国再适应方面的研究较为深入，能够与跨越组织边界的海归创新研究形成互补；而科学家国际交流的研究则通过专利数据更为确切地展示了海归科学家在合作网络上的优势，对海归创新研究有借鉴意义。关于海归创新的话题大多基于知识转移和知识溢出，尽管有少量的案例研究尝试探索海归影响企业创新的过程，但我们对于海归创新机制的了解和验证仍比较缺乏，甚少有文章检验海归创新的内在机制。同时，关于海归创新

机制主要由知识基础观、社会网络和制度理论所主导，引入其他领域的理论视角将有助于丰富我们对海归创新机制的理解。例如，借用心理学的文献，创新和创造力有关，而创造力和灵活度（flexibility）有关。海归对创新的影响除了源自知识转移外，是否也源自其海外经历所带来的灵活性？另外，关于企业创新的文献也为海归创新研究指出了更加细致的研究方向。创新有多种分类和多个维度，包括渐进式创新和突破式创新、探索式创新和利用式创新，以及创新的广度、深度、宽度等。海归对不同类型、不同维度创新的影响是否有差异？更加细化的研究将有助于深入了解海归创新的全貌。

### （三）海归对企业国际经营影响的研究

早在研究海归之前，文献便已基于高阶梯队理论（Upper Echelon Theory），大量研究了高管团队、董事会以及 CEO 的人口变量（包括国际经验）对企业战略决策和行为的影响。基于高阶梯队理论的国际经验研究重点在于强调团队背景的多样化程度；而海归的国际经验则强

调其在发达国家工作或学习的经历，重点在于从东道国向母国的智力回流。高管团队的国际经验有以下三方面优势（Black, 1997; Sambharya, 1996; Tihanyi et al., 2000）：第一，国际经验能够帮助高管团队克服跨国经营所必然带来的风险和不确定性；第二，国际经验让高管团队更加具备发现海外机会的能力；第三，国际经验提升高管管理不同国家复杂业务的能力。有国际经历的高管会倾向于有更高的国际化程度（Carpenter & Fredrickson, 2001）、倾向于使用完全控制的进入模式（自建或全资收购，而不是合资企业）（Herrmann & Datta, 2002; Nielsen & Nielsen, 2011），以及有更高程度的国际多元化（Sun et al., 2017）（见图 8）。同时，学者们也把国际化看作一种风险偏好的战略行动，认为上市公司董事会中的风险投资方代表会促使上市公司更理性地评估风险。而如果该风险投资方代表具备国际经历，他们的理性评估会对国际化行为持更为积极的态度，从而提升企业的国际化程度（Carpenter et al., 2003）。

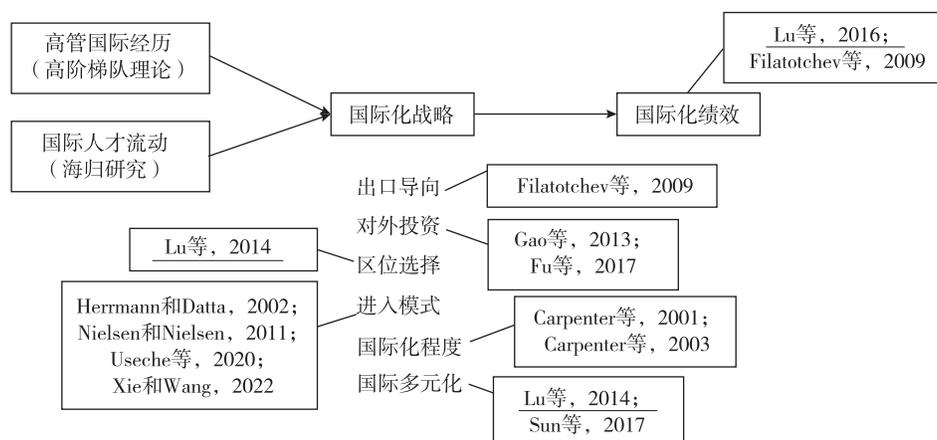


图 8 海归与国际化研究

注：下划线表示笔者团队在本课题的研究成果。

基于高阶梯队理论的高管国际经历研究为海归的国际化研究奠定了良好的基础，但由于高管国际经历研究大多基于发达国家跨国企业的情境，主要以考察高管国际经历所带来的通用性跨国管理能力或跨文化领导力为主 (Lu et al., 2021)，并未考察海归群体所特有的从发达国家向发展中国家回流的现象。针对海归的研究则从跨国人才流动的角度出发，把海归看作知识流动的渠道或桥梁。作为最早研究海归与企业国际化之间关系的文献之一，Filatotchev 等 (2009) 基于资源基础观和制度基础观考察了海归创业者、创业者全球网络和创业者知识转移对企业出口导向和出口绩效的影响。研究不仅发现海归创业者的人力资本和知识使他们比本土创业者更可能识别和开发海外机会，同时也发现创业者 (无论是海归或本土) 的全球网络和知识转移能够提升他们的出口导向和绩效。与此相反，创业者过往在跨国企业的工作经历反而没有对出口导向和绩效有显著的影响。这说明，具有国际社会网络和跨国人力资本的国际人才流动 (尤其是海归) 比起跨国企业的员工流动，对中国企业加速国际化和绩效提升有更重要的影响。人才流动成为国际知识转移的重要渠道，并成为新兴国家企业国际化的一个重要推手。

另一部分研究关注了海归对跨国公司开展并购效率的影响。海归在东道国的人际关系网络和知识沉淀有助于跨国公司识别和评估有价值的并购标的。因此，海归作为公司的核心技术人员或管理人员对其开展海外并购的区域选择和效率产生影响，从而决定公司在国际化扩张过程中的方向与策略。例如，Useche 等

(2020) 研究了 30 多个国家的知识密集型跨国公司的海外并购事件，分析了移民技术人员对这些公司开展海外并购方向的影响。研究发现，移民技术人员能够促进跨国公司对其母国的并购投资，并且在不确定性越高的条件下 (如两国之间地理区域较远，或目标的制度欠发达)，其作用越显著。可见，海归人员作为企业的“战略性人力资源”，对其发现和开发海外机会产生影响。然而，Xie 和 Wang (2022) 观察到另一个趋势，即随着海归数量的增加，以及一些发展中国家教育水平的提升，海归在国内就业市场上面临更高强度的竞争，其带给跨国公司的额外价值也可能出现下降。因此，只有当公司缺乏海外投资经验时，海归带来的额外收益才更加显著。

随着海归与企业国际化研究的发展，海归在国际化中的积极作用已得到了大量研究的证实。然而，并非所有海归都对企业对外投资有一致的影响。作为“通过雇佣学习” (learning-by-hiring) 的一个重要方式，海归能够帮助企业获得海外市场的知识和经验，而这种知识和经验对于缺乏国际经验的企业而言尤其重要 (Schaefer, 2020; Xie & Wang, 2022)。Fu 等 (2017) 通过对广东企业的调研分析发现，企业的管理职位或销售职位上的人员为海归，对企业的对外投资决策和投资金额有促进作用。但这个积极作用会随着企业年份的增长而削弱，说明海归管理者在新企业或缺乏经验的企业中会有更重要的作用，因此企业自身的“学习”和通过雇佣海归管理者的“学习”之间存在替代作用。

综上所述，高管团队文献和海归研究文献

都一定程度上研究了高管国际经历对企业国际化的影响，并从人力资本、社会网络、资源获取和制度合法性等角度进行了解释。但我们依然可以看到，两部分文献之间缺少对话和整合。高管团队文献把海归国际化背景看作一种通用的国际化知识；但在海归文献中，海外背景不仅代表国际化背景，更代表从“知识高地”向“知识洼地”传递的国际化经验。此外，海归的东道国经历具备情境专用性，在企业向特定东道国进行国际化时不仅具有通用的优势，更具有情境化的优势。同时，文献一直把海外经历视为一种跨文化管理和降低外来者劣势的优势能力，却未考虑其情境专用性也可能给海归国际化能力的转移带来困难，甚至有过度自信的风险。

#### （四）海归对企业非市场战略影响的研究

近年来，跨国公司也越来越多地采用非市场战略，以提升公司的竞争优势。具体而言，非市场战略（Nonmarket Strategy）是指跨国公司筹划的一系列战略手段，用于管理企业运作所依赖的制度与社会情境，从而降低企业与利益相关者之间的交易成本，并提升竞争力与企业绩效（Dorobantu et al., 2017; Sun et al., 2021）。通常，非市场战略包括两类彼此关联的活动：建立政治联系（Siegel, 2007）和开展战略性的企业社会责任行为（Bertrand et al., 2021）。在海归现有的文献中主要集中于企业社会责任行为，包括捐赠、绿色创新等（Quan et al., 2021），并主要运用制度理论的视角（见图9）。

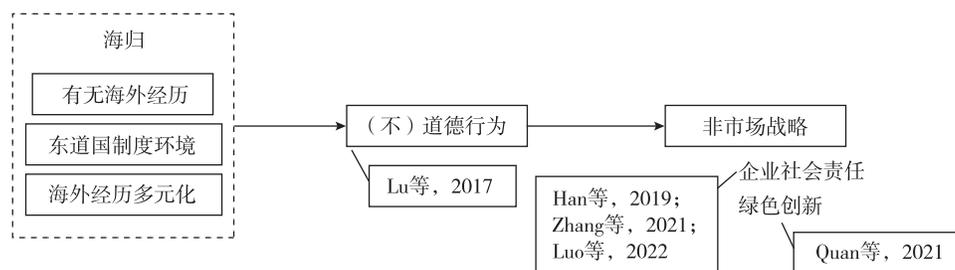


图9 海归与非市场战略

Quan等（2021）经研究发现，由于海归来自发达国家的制度环境，他们会有更加成熟的企业社会责任行为，包括慈善捐赠、绿色创新等。Han等（2019）认为，海归在新兴经济体转型的初期，可以作为社会文化变革的媒介，引进先进的企业社会责任行为；基于对2002~2004年中国私营企业调查数据的研究发现，来自企业社会责任行为较成熟的发达国家的海归

创业/管理者可以直接或间接地提升企业社会责任行为（可持续性范围和慈善捐赠强度）。该研究从海归的企业社会责任相关知识、关于企业社会责任的信仰和与企业社会责任有关的社会资本三个方面论证了海归创业/管理者对企业社会责任行为的直接影响；而海归的间接影响则通过提升企业的规模、利润和国际化来促进企业社会责任行为。

与上述研究的结论不同，Zhang 等（2021）基于对中国 A 股上市公司 2010~2017 年的数据分析发现，高管团队的海归比例与企业的慈善行为负相关。该研究认为尽管海归会受到海外制度的影响，对企业社会责任行为更为重视；但发达国家倾向于认为慈善只是企业社会责任中的一个微小且边缘的部分，因此企业应该在更为基础的 CSR 行为得到良好实施的情况下再去进行慈善行为。另外，海归可能会忽略慈善行为在中国作为一种非市场战略的重要性。因此，海归占比越大的高管团队越可能实施较少的企业慈善行为，且管理层裁量权越大，此效应越强；企业越出名或有更多政治关联的情况下，该效应则越弱。尽管两项研究针对海归高管和企业慈善捐赠的关系发现了相反的结果，他们共同的结论是：海归受到海外制度中 CSR 行为的潜移默化，其回国后的企业社会责任行为会更趋向于海外的 CSR 行为模式。

与以往研究把“海归”作为一个研究的观念不同，Luo 等（2021）从制度变换的角度切入，把海归作为一种跨越国内外的制度携带者（institutional carriers），探讨边缘影响力（peripheral influence）对中国企业制度变换（采取更多的 CSR 行为）的作用。基于中国上市公司 2000~2012 年的数据，研究发现来自高捐赠文化国家的海归董事和更高程度的企业捐赠显著相关。同时，如果制度变换过程中海归董事的曝光度越高（在东道国时间更长、在公司中有更多来自高捐赠文化国家的外国董事、企业所在地欠发达因而把捐赠视为解决贫困的防范）、嵌入度越高（海归董事是本地董事会的关联董事、有更多政治关联的本土董事、企业捐赠行

为并未制度化因此需要海归的嵌入），则海归董事作为边缘制度变换力量的作用越强。

由此可见，海归和非市场战略的研究仍然处于探索期，主要的逻辑在于海归高管在海外市场的制度嵌入会使其回国后的非市场战略受到影响，更趋向海外的 CSR 行为模式。

基于以上分析，我们进一步提出以下研究趋势：第一，尽管关于海归的文献自成一派，但在此之前，基于高梯队理论的高管国际化背景研究、基于跨国企业的外派人员回任研究，以及科技人员流动的研究都为海归研究奠定了基础并提供了借鉴。未来，基于海归人才回流的研究需要更好地整合其他关于人才国际化的研究，从而拓宽海归研究的边界。

第二，关于海归的研究所使用的理论趋向于多样化，从人力资本、社会资本、知识转移逐渐扩展到制度理论甚至心理学、社会学领域；未来，与其他理论的结合（包括社会认知理论，如社会感知、社会互动、社会支持和社会沟通）（Shepherd et al., 2021）将更好地促进海归研究的发展。例如，海归回国后的社会感知是否会影响其判断，从而导致过度乐观并影响其对创业机会的认知？具有国际化背景的人从心理特征而言是否会更灵活（Lu et al., 2017）从而更有利于创新？什么情况下具有国际化背景的人会更容易进行文化框架转换（cultural frame switch）（王扬眉等，2020）？可以预见，跨领域的理论整合将有助于全面理解海归现象。

第三，海归研究需要更好的情境化。以往的海归研究更多聚焦在较为通用的知识转移、资源优势或再适应劣势，但较少关注海归所嵌入东道国和母国的具体情境。考虑海归群体情

境化的专用知识将给海归研究带来新的视角。我们除了研究海归的特征、优势、劣势、作用之外，可以把海归看作一个更特殊的研究情境，对理论进行拓展。例如，海归作为一种边缘的制度影响力，可通过对海归的研究，揭示边缘影响力在制度变迁中的作用及其条件，从而对制度变迁研究中的内在代理悖论（the paradox of embedded agency）形成补充（Luo et al., 2021）。同时，海归也可视为边界跨越者（boundary spanner）、信息中介（knowledge broker）等，从而通过对海归的研究，对社会网络理论和知识溢出理论等做出贡献。

第四，已有的海归研究更多关注海归在创新、创业、国际化和企业社会责任方面的作用，并从理论上提出了信息中介、知识转移、制度传递等机制。然而，这些中介机制很少从实证上得到检验。同时，我们对于机制的了解仍然较为局限。例如，上市公司高管团队中的海归和海归创业者不同，他们对企业的影响不如创业者那么直接。因此，上市公司的海归高管能够通过哪些机制促进企业创新或国际化值得研究。除了知识转移和制度影响之外，我们还可以从公司治理或文化价值观的角度考察海归对企业的影响机制。进一步剖析海归作用的机制将有助于打开国际人才发挥作用的“黑箱”。

#### 四、国际人才双循环研究展望

海归人才相关研究在 21 世纪初的海归潮和全球化大趋势下顺时而生，响应了全球化人才环流背景下中国的人才战略，探索和验证了海归人才在中国企业国际化、科技追赶和创新创

业发展进程中的关键作用。随着 21 世纪第三个十年的到来，中国的科技实力、创新创业和国际化都进入了新的阶段。而国际形势也从全球化转向逆全球化，各国纷纷从政策层面限制生产要素的跨国自由流动，包括科技要素和人才要素。全球产业链面临重构，新冠肺炎疫情更是雪上加霜，这些都使我国面临前所未有的挑战和机遇。在此大背景下，中央提出了“加快构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局”的“双循环”战略。

人才作为除资金、商品外重要的跨国流动要素，从自由的“人才环流”向“人才限流”转变。结合海归在过去 20 年在创新、创业和国际化中发挥的作用，海外人才将在双循环新发展格局中扮演重要角色。如何实现人才要素对国内国际双循环战略的推动作用，是中国在逆全球化下突围的重要话题。我们认为，围绕“双循环”，把要素市场的国内和国外流动进行分析，我们将看到未来海归研究在新时期下的研究方向。

首先，海归是知识转移和科技创新的重要载体，充分利用国际人才的优势将对促进国内大循环起到重要作用。从历史上看，海归人才对国家高科技产业的升级起到了重要作用。目前，中国在芯片等尖端科技上仍然存在“卡脖子”问题，在资本和商品都受到逆全球化思潮影响的情况下，人才成了技术流动的重要渠道。因此，未来可以围绕海归人才对国内关键技术突破和技术生态构建的话题进行探索，考察人才要素在资本和商品流动受限的情况下对内循环中科技、商品和资本流通的作用。例如，海归人才如何促进国内关键技术的突破？在此过

程中国内企业如何与海归人才的技术转移相互促进并构建一个有吸引力的创新高地？海归人才和本土人才的合作如何促进内循环体系的建立？动态的视角和案例追踪将有利于我们了解海归对内循环动态构建的促进作用。

其次，海归作为语言、文化和管理实践各方面与国际接轨的人才，在国际循环中将继续发挥重要的角色。中国企业无论在国际化经验、尽职调查，还是在协同效应的评估和实现方面，都与发达国家企业有较大的差距，迫切需要对海外商业法律环境有深刻理解的海归帮助中国企业正确评估海外市场及合作方，并向海外市场传递合法性信号。例如，在中美贸易争端的大背景下，海归如何帮助中国企业克服制度障碍，与海外机构实现合作乃至战略联盟、合资企业或并购？海归如何影响企业的出口或进口并帮助其对接全球产业链？在逆全球化的趋势中，海归在未来的国际化进程中将发挥更大作用。

最后，海归人才将作为联结内循环和外循环的抓手，为内循环和外循环的相互促进发挥桥梁作用。海归人才在知识、社会网络和制度方面的“跨界者”角色能够提升企业在全产业链重构背景下的决策能力，促进国内企业在产业链不同环节中的精准布局，并加速全球产业链合作网络的构建。但人才的国际循环在未来可能面临较大挑战，国际人才不仅需要克服外来者劣势和后来者劣势，同时还需要克服逆全球化和人才封锁政策带来的阻碍。如何吸引和帮助人才回国，并在其回国后创造合适的环境促进其发挥桥梁作用，是人才战略的重要主题。在逆全球化和疫情封锁的情境下，海归在

东道国的专用型知识和国际化经历所带来的通用型知识如何促进内循环和外循环的相互赋能，也是双循环背景下需要解决的问题。

关于海归的研究已经在过去的20年中取得了长足的发展。在“双循环”的新格局下，作为能够跨境流动的一种要素，也将对内循环和外循环的相互促进发挥重要作用。我们希望未来关于海归人才的研究能够整合更多的文献和理论，对更多重要的现实话题进一步探索，并结合“双循环”的新情境，考察新时期下海归对企业、地区和国家的发展意义。

接受编辑：蔡莉

收稿日期：2022年4月7日

接受日期：2022年5月4日

作者简介：

路江涌，北京大学光华管理学院组织与战略管理系教授。研究专注于创新创业、企业成长、国际商务、公司创投。出版了《共演战略》《危机共存》等图书。发表SSCI国际主流期刊论文50余篇、国内权威期刊论文20余篇，主持国家级科研基金项目10余项。

林道谥，中山大学管理学院副教授。专注于研究海外人才回流、国际创业和创新。在*Journal of International Business Studies*、*Entrepreneurship Theory and Practice*、*Journal of World Business* 以及 *Management and Organization Review* 等期刊发表多篇论文。

余雷，中山大学商学院院聘助理教授。博士毕业于北京大学光华管理学院。主要研究领域为创业管理、大公司创新、公司创投。研究

成果已发表在《管理世界》、*Research Policy* 等期刊上。

### 参考文献

[1] Shepherd, D. A., Patzelt, H., Gruber, M., & Nadkarni, S.: 《瞄准靶心, 搭弓射箭: 创业者社会因素与认知因素的连接机制》, 《管理学季刊》, 2021 年第 3 期。

[2] 李平、许家云: 《金融市场发展、海归与技术扩散: 基于中国海归创办新企业视角的分析》, 《南开管理评论》, 2011 年第 2 期。

[3] 罗思平、于永达: 《技术转移、“海归”与企业技术创新——基于中国光伏产业的实证研究》, 《管理世界》, 2012 年第 11 期。

[4] 王扬眉、梁果、李爱君、王海波: 《家族企业海归继承人创业学习过程研究——基于文化框架转换的多案例分析》, 《管理世界》, 2020 年第 36 卷第 3 期。

[5] 郑玮、沈睿、林道谥、路江涌: 《海归创业者本土适应对企业绩效的影响机制研究》, 《管理学季刊》, 2016 年第 Z1 期。

[6] Armanios, D. E., Eesley, C. E., Li, J., & Eisenhardt, K. M. 2016. How entrepreneurs leverage institutional intermediaries in emerging economies to acquire public resources. *Strategic Management Journal*, DOI: 10.1002/smj.2575.

[7] Baron, R. A., & Ensley, M. 2006. Opportunity recognition as the detection of meaningful patterns: Evidence from comparisons of novice and experienced entrepreneurs. *Management Science*, 52: 1331-1344.

[8] Bertrand, O., et al. 2021. Are firms with foreign CEOs better citizens? A study of the impact of CEO foreignness on corporate social performance. *Journal of International Business Studies*, 52 (3): 525-543.

[9] Black, S. S. 1997. *Top Management Team Chara-*

*cteristics: A Study of Their Impact on the Magnitude of International Operations and International Performance*. Columbia University.

[10] Bruton, G. D., Zahra, S. A., & Cai, L. 2018. Examining entrepreneurship through indigenous lenses. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 42 (3): 351-361.

[11] Carpenter, M. A., & Fredrickson, J. W. 2001. Top management teams, global strategic posture, and the moderating role of uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44 (3): 533-545.

[12] Carpenter, M. A., Pollock, T. G., & Leary, M. M. 2003. Testing a model of reasoned risk-taking: Governance, the experience of principals and agents, and global strategy in high-technology IPO firms. *Strategic Management Journal*, 24 (9): 803-820.

[13] Choi, S.-J., & Lu, J. 2013. Returnee faculty members, network position and diversification strategy: An analysis of business schools in China. *Asia Pacific Business Review*, 19 (4): 559-577.

[14] Choudhury, P. 2016. Return migration and geography of innovation in MNEs: A natural experiment of knowledge production by local workers reporting to return migrants. *Journal of Economic Geography*, 16 (3): 585-610.

[15] Choudhury, P. 2017. Innovation Outcomes in a Distributed Organization: Intrafirm Mobility and Access to Resources. *Organization Science*, 28 (2): 339-354.

[16] Dai, O., & Liu, X. 2009. Returnee entrepreneurs and firm performance in Chinese high-technology industries. *International Business Review*, 18 (4): 373-386.

[17] Dorobantu, S., Kaul, A., & Zelner, B. 2017. Nonmarket strategy research through the lens of new institutional economics: An integrative review and future directions. *Strategic Management Journal*, 38 (1): 114-140.

[18] Dunning, J. H., & Lundan, S. M. 2008. *Mul-*

*tional Enterprises and the Global Economy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

[19] Edler, J. , Fier, H. , & Grimpe, C. 2011. International scientist mobility and the locus of knowledge and technology transfer. *Research Policy*, 40 (6) : 791-804.

[20] Filatotchev, I. , Liu, X. , Buck, T. , & Wright, M. 2009. The export orientation and export performance of high-technology SMEs in emerging markets: The effects of knowledge transfer by returnee entrepreneurs. *Journal of International Business Studies*, 40 (6) : 1005-1021.

[21] Filatotchev, I. , Liu, X. , Lu, J. , & Wright, M. 2011. Knowledge spillovers through human mobility across national borders: Evidence from Zhongguancun Science Park in China. *Research Policy*, 40 (3) : 453-462.

[22] Foo, M. D. 2011. Emotions and entrepreneurial opportunity evaluation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35 (2) : 375-393.

[23] Froese, F. J. , Stoermer, S. , Reiche, B. S. , & Klar, S. 2021. Best of both worlds: How embeddedness fit in the host unit and the headquarters improve repatriate knowledge transfer. *Journal of International Business Studies*, 52 (7) : 1331-1349.

[24] Fu, X. , Hou, J. , & Sanfilippo, M. 2017. Highly skilled returnees and the internationalization of EMNEs: Firm level evidence from China. *International Business Review*, 26 (3) : 579-591.

[25] Furuya, N. , Stevens, M. J. , Bird, A. , Oddou, G. , & Mendenhall, M. 2009. Managing the learning and transfer of global management competence: Antecedents and outcomes of Japanese repatriation effectiveness. *Journal of International Business Studies*, 40 (2) : 200-215.

[26] Gibson, J. , & McKenzie, D. 2014. Scientific mobility and knowledge networks in high emigration countries: Evidence from the Pacific. *Research Policy*, 43 (9) :

1486-1495.

[27] Godart, F. C. , Maddux, W. W. , Shipilov, A. V. , & Galinsky, A. D. 2015. Fashion with a foreign flair: Professional experiences abroad facilitate the creative innovations of organizations. *Academy of Management Journal*, 58 (1) : 195-220.

[28] Gruber, M. , Kim, S. M. , & Brinckmann, J. 2015. What is an attractive business opportunity? An empirical study of opportunity evaluation decisions by technologists, managers, and entrepreneurs. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9 (3) : 205-225.

[29] Hagan, J. M. , & Wassink, J. 2020. Return migration around the world: An integrated agenda for future research. *Annual Review of Sociology*, 46: 533-552.

[30] Hajro, A. , Caprar, D. V. , Zikic, J. , & Stahl, G. K. 2021. Global migrants: Understanding the implications for international business and management. *Journal of World Business*, 56 (2) : 101192.

[31] Han, Q. , Jennings, J. E. , Liu, R. J. , & Jennings, P. D. 2019. Going home and helping out? Returnees as propagators of CSR in an emerging economy. *Journal of International Business Studies*, 50 (6) : 857-872.

[32] Haynie, J. M. , Shepherd, D. A. , & McMullen, J. S. 2009. An opportunity for me? The role of resources in opportunity evaluation decisions. *Journal of Management Studies*, 46 (3) : 337-361.

[33] Herrmann, P. , & Datta, D. K. 2002. CEO successor characteristics and the choice of foreign market entry mode: An empirical study. *Journal of International Business Studies*, 33 (3) : 551-569.

[34] Jonkers, K. , & Cruz-Castro, L. 2013. Research upon return: The effect of international mobility on scientific ties, production and impact. *Research Policy*, 42 (8) : 1366-1377.

- [35] Kahn, S. , & MacGarvie, M. 2016. Do return requirements increase international knowledge diffusion? Evidence from the Fulbright program. *Research Policy*, 45 (6) : 1304–1322.
- [36] Kenney, M. , Breznitz, D. , & Murphree, M. 2013. Coming back home after the sun rises: Returnee entrepreneurs and growth of high tech industries. *Research Policy*, 42 (2) : 391–407.
- [37] Lee, J. -H. , & Roberts, M. J. D. 2015. International returnees as outside directors: A catalyst for strategic adaptation under institutional pressure. *International Business Review*, 24 (4) : 594–604.
- [38] Li, H. , Zhang, Y. , Li, Y. , Zhou, L. -A. , & Zhang, W. 2012. Returnees versus locals: Who perform better in China's technology entrepreneurship? *Strategic Entrepreneurship Journal*, 6 (3) : 257–272.
- [39] Li, J. , & Fleury, M. 2020. Overcoming the liability of outsidership for emerging market MNEs: A capability-building perspective. *Journal of International Business Studies*, 51 (1) : 23–37.
- [40] Li, W. W. , Bruton, G. D. , & Filatotchev, I. 2016. Mitigating the dual liability of newness and foreignness in capital markets: The role of returnee independent directors. *Journal of World Business*, 51 (5) : 787–799.
- [41] Lin, D. , Lu, J. , Li, P. P. , & Liu, X. 2015. Balancing formality and informality in business exchanges as a duality: A comparative case study of returnee and local entrepreneurs in China. *Management and Organization Review*, 11 (2) : 315–342.
- [42] Lin, D. , Lu, J. , Liu, X. , & Choi, S. -J. 2014. Returnee CEO and innovation in Chinese high-tech SMEs. *International Journal of Technology Management*, 65 (1–4) : 151–171.
- [43] Lin, D. , Lu, J. , Liu, X. , & Zhang, X. 2016. International knowledge brokerage and returnees' entrepreneurial decisions. *Journal of International Business Studies*, 47 (3) : 295–318.
- [44] Lin, D. , Zheng, W. , Lu, J. , Liu, X. , & Wright, M. 2019. Forgotten or not? Home country embeddedness and returnee entrepreneurship. *Journal of World Business*, 54 (1) : 1–13.
- [45] Liu, X. H. , Gao, L. , Lu, J. Y. , & Lioliou, E. 2016. Environmental risks, localization and the overseas subsidiary performance of MNEs from an emerging economy. *Journal of World Business*, 51 (3) : 356–368.
- [46] Liu, X. H. , Gao, L. , Lu, J. Y. , & Wei, Y. Q. 2015. The role of highly skilled migrants in the process of inter-firm knowledge transfer across borders. *Journal of World Business*, 50 (1) : 56–68.
- [47] Liu, X. H. , Lu, J. Y. , Filatotchev, I. , Buck, T. , & Wright, M. 2010. Returnee entrepreneurs, knowledge spillovers and innovation in high-tech firms in emerging economies. *Journal of International Business Studies*, 41 (7) : 1183–1197.
- [48] Liu, X. , Gao, L. , Lu, J. , & Lioliou, E. 2016. Does learning at home and from abroad boost the foreign subsidiary performance of emerging economy multinational enterprises? *International Business Review*, 25 (1, Part A) : 141–151.
- [49] Liu, X. , Lu, J. , & Chizema, A. 2014. Top executive compensation, regional institutions and Chinese OFDI. *Journal of World Business*, 49 (1) : 143–155.
- [50] Liu, X. , Lu, J. , & Choi, S. -J. 2014. Bridging Knowledge Gaps: Returnees and Reverse Knowledge Spillovers from Chinese Local Firms to Foreign Firms. *Management International Review*, 54 (2) : 253–276.
- [51] Liu, Y. , & Almor, T. 2016. How culture influences the way entrepreneurs deal with uncertainty in inter-

organizational relationships: The case of returnee versus local entrepreneurs in China. *International Business Review*, 25 (1): 4-14.

[52] Lu, J. G., Swaab, R. I., & Galinsky, A. D. 2021. Global leaders for global teams: Leaders with multicultural experiences communicate and lead more effectively, especially in multinational teams. *Organization Science*, <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1480>.

[53] Lu, J., Liu, X., Filatotchev, I., & Wright, M. 2014. The impact of domestic diversification and top management teams on the international diversification of Chinese firms. *International Business Review*, 23 (2): 455-467.

[54] Lu, J., Liu, X., Wright, M., & Filatotchev, I. 2014. International experience and FDI location choices of Chinese firms: The moderating effects of home country government support and host country institutions. *Journal of International Business Studies*, 45 (4): 428-449.

[55] Lu, X., & McInerney, P. B. 2016. Is it better to “Stand on Two Boats” or “Sit on the Chinese Lap”? Examining the cultural contingency of network structures in the contemporary Chinese academic labor market. *Research Policy*, 45 (10): 2125-2137.

[56] Luo, J., Chen, J., & Chen, D. 2021. Coming back and giving back: Transposition, institutional actors, and the paradox of peripheral influence. *Administrative Science Quarterly*, 66 (1): 133-176.

[57] Luo, S., Lovely, M. E., & Popp, D. 2017. Intellectual returnees as drivers of indigenous innovation: Evidence from the Chinese photovoltaic industry. *World Economy*, 40 (11), 2424-2454.

[58] Nielsen, B. B., & Nielsen, S. 2011. The role of top management team international orientation in international strategic decision-making: The choice of foreign entry

mode. *Journal of World Business*, 46 (2): 185-193.

[59] Oddou, G., Osland, J. S., & Blakeney, R. N. 2009. Repatriating knowledge: Variables influencing the “transfer” process. *Journal of International Business Studies*, 40 (2): 181-199.

[60] Perri, A., & Peruffo, E. 2016. Knowledge spillovers from FDI: A critical review from the international business perspective. *International Journal of Management Reviews*, 18 (1): 3-27.

[61] Pruthi, S. 2014. Social ties and venture creation by returnee entrepreneurs. *International Business Review*, 23 (6): 1139-1152.

[62] Qin, F., & Estrin, S. 2015. Does social influence span time and space? Evidence from Indian returnee entrepreneurs. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9 (3): 226-242.

[63] Qin, F., Wright, M., & Gao, J. 2017. Are “sea turtles” slower? Returnee entrepreneurs, venture resources and speed of entrepreneurial entry. *Journal of Business Venturing*, 32 (6): 694-706.

[64] Quan, X., Ke, Y., Qian, Y., & Zhang, Y. 2021. CEO foreign experience and green innovation: Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, [doi.org/10.1007/s10551-021-04977-z](https://doi.org/10.1007/s10551-021-04977-z).

[65] Roberts, M. J. D., & Beamish, P. W. 2017. The scaffolding activities of international returnee executives: A learning based perspective of global boundary spanning. *Journal of Management Studies*, 54 (4): 511-539.

[66] Sambharya, R. B. 1996. Foreign experience of top management teams and international diversification strategies of US multinational corporations. *Strategic Management Journal*, 17 (9): 739-746.

[67] Sarasvathy, S., Kumar, K., York, J. G., & Bhagavatula, S. 2014. An Effectual Approach to Interna-

tional Entrepreneurship: Overlaps, Challenges, and Provocative Possibilities. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38 (1): 71–93.

[68] Saxenian, A. 2005. From brain drain to brain circulation: Transnational communities and regional upgrading in India and China. *Studies in Comparative International Development*, 40 (2): 35–61.

[69] Scellato, G., Franzoni, C., & Stephan, P. 2015. Migrant scientists and international networks. *Research Policy*, 44 (1): 108–120.

[70] Schaefer, K. J. 2020. Catching up by hiring: The case of Huawei. *Journal of International Business Studies*, 51 (9), 1500–1515.

[71] Sequeira, J. M., Carr, J. C., & Rasheed, A. A. 2009. Transnational entrepreneurship: Determinants of firm type and owner attributions of success. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33 (5): 1023–1044.

[72] Siegel, J. 2007. Contingent political capital and international alliances: Evidence from South Korea. *Administrative Science Quarterly*, 52 (4): 621–666.

[73] Sun, P., Doh, J. P., Rajwani, T., & Siegel, D. 2021. Navigating cross-border institutional complexity: A review and assessment of multinational nonmarket strategy research. *Journal of International Business Studies*, 52 (9): 1818–1853.

[74] Sun, S. L., Peng, M. W., & Tan, W. Q. 2017. Institutional relatedness behind product diversification and international diversification. *Asia Pacific Journal of Management*, 34 (2): 339–366.

[75] Tihanyi, L., Ellstrand, A. E., Daily, C. M., & Dalton, D. R. 2000. Composition of the top management team and firm international diversification. *Journal of Management*, 26 (6): 1157–1177.

[76] Tran, Y., Michailova, S., & Nguyen, H.

2021. From Host Country Nationals to Entrepreneurs: Insights from professional service ventures in Vietnam. *Management and Organization Review*: 1–32.

[77] Tung, R. L. 2008. Brain circulation, diaspora, and international competitiveness. *European Management Journal*, 26: 298–304.

[78] Tzeng, C.-H. 2018. How foreign knowledge spillovers by returnee managers occur at domestic firms: An institutional theory perspective. *International Business Review*, 27 (3): 625–641.

[79] Useche, D., Miguelez, E., & Lissoni, F. 2020. Highly skilled and well connected: Migrant inventors in cross-border M&As. *Journal of International Business Studies*, 51 (5): 737–763.

[80] Vandor, P., & Franke, N. 2016. See Paris and...found a business? The impact of cross-cultural experience on opportunity recognition capabilities. *Journal of Business Venturing*, 31 (4): 388–407.

[81] Wang, D. 2015. Activating cross-border brokerage: Interorganizational knowledge transfer through skilled return migration. *Administrative Science Quarterly*, 60 (1): 133–176.

[82] Wang, D. J. 2020. When do return migrants become entrepreneurs? The role of global social networks and institutional distance. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 14: 125–148.

[83] Wright, M., Liu, X., Buck, T., & Filatotchev, I. 2008. Returnee entrepreneurs, science park location choice and performance: An analysis of high-technology SMEs in China. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32 (1): 131–155.

[84] Xie, Z., & Wang, L. 2022. Returnee managers as an asset for emerging market multinational enterprises: Chinese cross-border acquisitions (2008–2017).

*Journal of World Business*, 57 (2): 101270.

[85] Yuan, R., & Wen, W. 2018. Managerial foreign experience and corporate innovation. *Journal of Corporate Finance*, 48: 752-770.

[86] Zhang, L., Xu, Y., & Chen, H. 2021. Do returnee executives value corporate philanthropy? Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 10.1007/s10551-021-04870-9.

# Review of Returnees' Research and Research Direction under Dual Circulation Development Pattern

Jiangyong Lu<sup>1</sup> Daomi Lin<sup>2</sup> Lei Yu<sup>3</sup>

(1. Guanghua School of Management, Peking University;

2. School of Business, Sun Yat-sen University;

3. Business School, Sun Yat-sen University)

**Abstract:** Returnees, who have studied and/or worked abroad and then come back to their home countries, have played pivotal roles in China's technologic and economic development. As an important constitute of international human mobility, the phenomenon of return migrations has caught attention from both practitioners and scholars. The research project- "returnees' roles in resources acquisition, innovation, and internationalization of firms" was funded by National Natural Science Foundation of China. The project identified returnees' role in entrepreneurship, innovation and internationalization through the mechanisms of resource acquisition, knowledge transfer, and international experience accumulation from multiple theoretical perspectives including resource-based view, knowledge-based view, institutional-based view and social network perspective.

We firstly summarize the key findings and contributions from our research project, and then review the subsequent literature using our research framework. In the field of entrepreneurship, research has found returnee entrepreneurs' role in opportunity identification, evaluation and exploitation; in the field of innovation, returnee research, as well as research on repatriates and scientific mobility has emphasized returnee's role as knowledge broker and their role in knowledge transfer and reverse knowledge spillover; in the field of internationalization, returnee has been demonstrated to influence firm's internationalization strategy (e.g., location choice, entry mode) and international performance. A new research theme about returnees' impact on corporate social responsibility is emerging and considers returnees as active institutional actors.

Returnee has casted impacts on China's development in the past 20 years and will continue to be influential in the new era of "dual circulation". Potential research opportunities are discussed and further studies on returnees are expected to have implications for policy makers and firms.

**Key Words:** returnees; entrepreneurship; innovation; internationalization; dual circulation development pattern