

国际人才引进的移民出入境政策创新研究

■ 武蓓（中国人民公安大学，北京 100038）

[摘要]国际人才引进在推动经济增长、促进社会和文化发展、提升人力资源方面都具有重要作用，然而国际人才引进也面临着诸多挑战和风险。因此，积极开展海外高层次人才引进工作，制定和优化相应的移民和出入境政策措施，坚持使更多全球智慧资源、创新要素为我所用，对于国家的发展具有重要意义。本文从我国人口结构变迁和新形势下国际人才竞争态势出发，为了支持、鼓励和便利国际人才，建议建立更加开放包容、积极有效的人才引进政策和科学管理的移民制度，同时借鉴全球科技强国国际人才引进的成功经验制定更具吸引力和国际竞争力的移民出入境政策，旨在满足国际人才引进、融入和退出的需求，更好地为国际人才提供机遇，并为国家发展目标提供服务，加快建设世界重要人才中心和创新高地。

[关键词]国际人才；出入境政策；创新

[中图分类号]D631.41 [文献标识码]A

[DOI]:10.20122/j.cnki.2097-0536.2024.02.018

引言

国际高层次人才作为全球核心和战略性稀缺资源的竞争不断加剧。如何通过创新移民出入境政策来创造良好的移民服务环境以吸引全球优质人才，成为了我们亟需研究的方向，当前国际人才引进、融入和退出机制仍是我国在全球化发展过程中长期面临的重要课题。本文旨在探讨国际人才引进的移民出入境政策创新，以更好地吸引和留住高层次人才。

一、国际人才的引进

国际人才引进面临着包括国际竞争、政策限制、文化差异和生活适应等方面的挑战。我们需要根据不同领域和层次的国际人才的特点和需求，制定符合我国现实需求的移民出入境政策，以吸引和留住更多优秀的外籍人才。目前，国际人才的引进主要依靠工作签证和永久居留两种方式，然而随着全球经济的不断变化和发展，这些方式已经无法完全满足吸引和留住

外籍人才的需求，因此应当注重移民政策实施的配套性和针对性，重点引进外籍华人和外国留学生。

（一）短期应以华人为主的海外高层次人才进行针对性引进

在制定人才战略时应当着眼于实际应用层面的效能。稀缺人才并不一定仅仅意味着拥有高层次学历，而取得实际科研应用成果的人才才是真正的稀缺人才。当前在尖端科学领域的顶尖科学家和技术专家是世界各国竞相争夺的对象，而华人高层次人才在其中的表现较为突出。当前，随着“麦肯锡主义”式的打压越来越严重，越来越多的美籍华人科学家考虑“回流”中国。因此，我们应该有针对性地吸引华人高层次人才，对他们放宽雇佣限制、提高来华工作出入境方面的便利和社会保障等等，以彻底解除后顾之忧，使其将来华工作作为优先选择。

从短期来看，针对性引进以华人为主的高层次人才是有利于满足中国当前发展需求和促进国际合作的策略。首先，华人高层次人才通常具有与中国相关的文化背景和语言优势，更容易适应和融入中国的社会和工作环境；同时他们也具有丰富的国际经验和专业知识，能够更快速地为中国企业和组织提供价值和贡献。其次，针对性引进华人高层次人才可以更好地满足中国当前的发展需求，处于经济转型和创新驱动发展的阶段，需要具备先进的技术、管理经验和市场洞察力的人才来推动相关产业的发展；同时他们可能更容易理解中国市场和文化的，更具有跨文化合作和交流的能力。再次，华人社群在全球范围内有着广泛的联系和影响力，针对性引进华人高层次人才还可以更好地利用和整合华人社群在国际间的网络和资源，可以激发他们在科技创新、商业合作和文化交流等方面的积极作用，促进国际合作和国际影响力的提升。最后，移民出入境管理机构应当通过派驻驻外使领馆或其他驻外机构的移民出入境官员开展工作，鼓励旅居

世界各地的优秀同胞回国定居并提供签证证件、永居和国籍方面的政策支持；同时也需要建立多元参与的引才网络，与高校和相关行业机构开展合作，在重要国家参与行业活动时进行宣传和人才发掘。

然而，从长期来看，还需要综合考虑国家的整体人才需求，并通过多元化的人才引进策略来实现人才的全面发展和国家的长远发展目标。

应当采取更加宽松和优惠的政策，例如提供快速便捷的签证申请流程和优质高效的服务，以吸引更多具有创新能力和市场潜力的高级人才。需要考虑外籍人才及其家庭成员在生活方面的需求和困难，例如其配偶和子女在就业、教育、医疗、社会保障等方面所面临的问题，并提供相应的解决方案和保障措施。当然，这些政策的制定和执行，要有强有力的顶层设计和资源投入，以保证达到预期目标，为国家发展输送更多优秀人才；应避免过度宣传和炒作，尤其是避免提供“超国民待遇”，以免引起不必要的舆论炒作和社会不满；更要确保政策的公正性、公平性和合理性，应广泛听取各方意见和建议，其政策应考虑到所有移民的权利和利益。

(二) 从长期来看，应将国际留学生纳入人才战略，强化其作为技术移民的储备转化

当前，我国高校留学生工作存在一些问题，例如外国留学生缺少在校学习期间就业、勤工助学、实习及毕业后求职等出入境证件。允许或者便利外国留学生在校学习期间就业、勤工助学、实习及毕业后求职、就业，设立、完善技工、劳工方面工作许可和出入境证件等，将影响留学生作为技术移民的储备转化^[1]。

为了提高优秀外国留学生的技术移民比例，可以从以下几个方面进行改革：一是建立健全的留学生实习规范，提供更多的实践机会和就业渠道；二是应该加强留学生对中华文化认同的培养，增强其对我国社会制度和发展道路的理解和尊重；三是改革居留许可制度，为优秀留学生提供一定期限的毕业后求职时间，并简化居留许可的转换流程；四是设置实习类居留许可，与学习类居留许可相互独立，便于留学生在求职成功后转为工作类居留许可。在此过程中，应该注意公开透明，及时回应社会关切，避免引发不必要

的猜疑和争议。

二、国际人才的融入

(一) 建立移民公共服务体系

为促进国际人才在国内外的融入，应建立涵盖多个部门和领域的移民公共服务体系，包括提供便捷的移民管理、基础设施、社会公共服务等，并建设智能化的国际移民服务网络平台，为移民提供全方位的服务和支持。同时，还应加强与国际移民组织和其他国际组织的合作和信息交流，以应对国际移民的动态和挑战。另外，也可以利用海外华人组织机构建立服务点，提供咨询、文化交流、职业培训、社区互助等多样化的服务，增强海外华人与中国的联系。

(二) 促进地方移民事务服务建设

根据外国人在华的分布特点，加快构建以国家移民管理局为主导的多部门协调新机制，平衡协调职能交叉部门间关系，形成多部门管理服务的高效合力。深化职能部门的“放管服”改革，建立统一的外国人才工作的评估、申请、受理、审批、发证等环节的管理流程，提升行政服务效能。建立外籍人才数据库和信息平台，为国际人才提供政策咨询服务；提供法律援助、中国文化和培训、中文培训和交流等服务，帮助他们了解和适应中国的历史、文化和价值观；邀请参与社区活动，帮助他们与当地居民建立感情并融入本地社会。

(三) 提高国际人才的社会融入能力

逐步提高资源和力量的投入，积极引导优秀国际人才进行社会融入。通过参观活动等方式，让他们了解中国的历史、文化和国家价值观；开设中文课程和文化交流活动，帮助他们更好地了解中国社会和文化；建立社会组织或志愿者团队，鼓励和引导他们积极参与社区服务和公益活动，促进彼此之间的交流和融合。逐步提高国际人才的社会融入能力，有助于增强他们的归属感和自豪感，促进中外人民之间的相互理解和友谊。

三、国际人才的退出

(一) 维护国家安全的基础

在探讨移民出入境政策创新时，必须建立基于国家利益的移民筛选机制，保障合法移民的顺利通行；

同时坚持基于维护国家安全的原则,实行外国人入境禁令、违法调查和遣返、驱逐制度,防止不利于中国利益的人员进入或强制其离境。移民出入境政策的评估核心指标是否符合中国人民的根本利益、是否会加剧社会和阶级矛盾、是否会带来长期的问题和国家安全隐患,随着派驻国家数量的增多和审查渠道的扩大,出入境安全审查官将发挥更大的作用,但在当前阶段外国人入境后的管理工作仍然十分重要。

(二) 人才移民的风险审查

一方面,人口规模的扩大给我国的社会资源分配和利用带来了新的压力和需求;另一方面,人才移民的多元文化背景也可能导致文化冲突、社会分化等,影响我国社会稳定和民族团结。因此,在制定和实施人才移民政策时,必须综合评估其对我国社会、经济、安全等各方面的影响,并采取有效措施进行规范和监管。

(三) 减轻人才移民的不利影响

为统筹发展与安全,首先,结合中国国际人才发展的新趋势新问题新需求,加快制定、修订和完善有关技术移民法规、条例和政策,注重移民法律制度体系在构建阶段应有高质量、专业性、规范化和适用性,应对国际移民引发的社会治安和归化、融入等问题;其次,构建全社会和政府多部门移民问题协调机制。设立综合治理指挥协调机制,统一各相关部门的指挥和决策;再次,建立统一的数据信息收集、分析、共享、通报平台,实现情报信息的共享和共建;最后,完善和充实应急预案和危机处置体系,加强对“三非”外国人的治理和非法移民的风险化解能力,更好地应对国际移民带来的风险和挑战^[2]。

(四) 制定国际人才退出机制

为规范国际人才的管理,应建立有效的退出机制,包括制定明确的外籍人才认定标准和退出程序、明确退出的原因、时间和所需材料等;同时应及时将外籍人才退出情况通报出入境管理部门,协助处理后续签证证件问题。出入境管理部门应加强与相关部门的沟通协作,发现外籍人才有违法犯罪行为时应及时通报相关部门,并建议启动外籍人才退出程序;同

时,加强对外籍人才离境后的信息管理和跟踪,防止他们在离境后进行违法犯罪或危害国家安全的活动^[3]。

因此,为了维护国家安全和减轻人才移民对我国的不利影响,需要贯彻移民出入境管理工作中的国家安全原则,进行风险分析和评估,制定相应的政策和措施,以确保外籍人才的管理和退出具备规范性、安全性和可控性。

四、结语

综上所述,国际人才在我国的可持续发展中扮演着重要的角色,对经济、社会和文化的促进作用被广泛认可。然而,人才移民也面临着一定的挑战和风险,因此需要采取全方位、系统性和协调性的政策和措施来加以应对。我们应深入贯彻新时代人才强国战略,坚持“聚天下英才而用之”,为国际人才来华长期学习、工作、科研和创新创业提供支持、鼓励和便利条件;同时也应坚持创新发展与安全治理相结合,建立开放包容、积极引导和科学管理的移民制度,加强移民教育和舆论引导,营造良好的移民环境,促进我国移民事业的健康、稳定和可持续发展;此外还应借鉴发达国家的经验,制定更加开放包容和具有吸引力的国际人才移民出入境政策,努力实现我国在吸引外籍人才方面的优势地位,让国际人才成为我国可持续发展的重要支撑和智力源动力,服务于我国经济建设快速发展。

参考文献:

- [1]刘国福.探索建立技术移民制度——兼论重塑我国外国人才制度[J].人民论坛·学术前沿,2023(16):96-103.
- [2]胡文韬.吸引外籍人才目标下的公安出入境管理问题研究[D].北京:中国人民公安大学,2019.
- [3]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.

作者简介: 武蓓(1996.3-),女,汉族,河南三门峡人,硕士研究生在读,研究方向:涉外警务。✉