

中国海外科技人才概念体系构建之探讨

杜红亮

(中国科学技术信息研究所, 北京 100038)

摘要: 随着中国的海外科技人才队伍的不断壮大, 国家为吸引和使用海外科技人才而制定了一系列的政策, 有关海外科技人才的概念也有如雨后春笋般地快速增加。但由于缺乏概念规范的科学指引, 海外科技人才概念群虽然规模庞大, 但却缺乏逻辑、烦冗重复, 极大地影响到对于这些概念的理解和有关政策的实施。通过梳理和分析国家有关政策文件中海外科技人才概念, 提出海外科技人才概念的内涵和外延, 从地域空间、职业称谓、民族、种族、发展层次、出国途径等方面对现有的概念进行系统化的构建, 从而建议中组部和人力资源社会保障部等联合牵头其他政策制定部门和实施部门, 共同开展海外科技人才概念的规范工作, 提高有关概念的科学性和层次性。

关键词: 海外科技人才; 概念体系; 国家政策; 职业称谓

中图分类号: C964.2; G322 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2013.07.012

随着中国经济的日益开放, 海外科技人才也越来越与中国的发展紧密联系起来。海外科技人才的概念是一个新近才有的概念, 在此之前, 中国最常使用的类似概念是留学生^[1]。唐代就已出现的留学生的人数非常少, 绝大部分人也并不以研习科技为目的, 真正成规模地赴海外开始学习科技并被称之为海外科技人才的时间, 要从 1872 年容闳带领 120 名幼童赴美留学算起。在此之后的民国时期, 与留学生相伴的其他概念开始出现, 包括“留洋生”、“游历生”、“洋学生”, “游学生”等, 数量不多, 其内涵也较容易理解。新中国成立初期, 在留学生概念继续丰富的基础上(例如出现了来华留学生、国外留学生、外国留学生、华侨生等), 开始出现以工作身份称呼的来华专家、出国教员、出国教师等概念, 这一时期海外科技人才的概念仍然不成体系。改革开放以来, 我国有关海外科技人才的各种概念开始出现大爆发, 仅根据国家出台的各种文件进行统计, 各种相关概念就不下 200 多个。

但与这种大爆发相伴的是, 各种概念之间语义含混、内容交叉、逻辑不顺、体系不彰的情况十分突出。概念的作用在于从大量类似的个例中抽离出其共同的属性^[2], 从而更有效地描述和研究某类事物的内涵、特征以及与其他概念之间的关系。从这个角度看, 厘清我国有关海外科技人才概念之间的关系, 形成系统化的综合认识, 对于推动海外科技人才研究具有十分重要的意义, 对于海外科技人才政策的制定和实施以及更好地促进全社会对海外科技人才形成更加客观的认识也具有重要的推动作用。

本文从对概念本身的进一步理解出发, 首先对海外科技人才概念本身的内涵和外延进行了详细探讨, 在此基础上根据中央各级部门发布的法律和政策文件中筛选出所有的有关海外科技人才, 从 5 个相互独立的逻辑维度对海外科技人才概念体系进行了构建, 继而对多个逻辑维度的具体概念本身的内涵及它们之间的关系进行了完整分析, 从而形成了比较清晰的海外科技人才概念体系。

作者简介: 杜红亮(1978—), 男, 理学博士, 科技政策与管理方向博士后, 副研究员, 主要研究方向为科技规划与计划、科技人才政策等。

基金项目: 中央级公益性科研院所基本科研业务费专项资金项目(ZD2011-RC-2); 国家社会科学基金资助项目(12FL001)

收稿日期: 2013-05-10

1 海外科技人才概念辨析

1.1 科技人才概念

要分析海外科技人才须先从科技人才谈起。《国家中长期科技人才发展规划（2010—2020年）》首次从国家层面对科技人才进行了完整的描述，认为：科技人才是指具有一定的专业知识或专门技能，从事创造性科学技术活动，并对科学技术事业及经济社会发展做出贡献的劳动者，主要包括从事科学研究、工程设计与技术开发、科学技术服务、科学技术管理、科学技术普及等工作的科技活动人员^[3]。这个定义从能力素养、职业活动、价值体现等3个方面对科技人才的特征进行了高度概括，并创除了

长期以来附加在人才身上的道德要求。但不可否认，这个概念仍有许多模糊的地方，例如，专业知识或专门技能要达到什么程度？什么样的活动才是创造性活动？做出贡献有多大才称得上贡献？显然这个概念还有比较浓的主观成分在里面，而且在实践中难以从统计学的角度进行区分，因而还是不能完全有效地指导中国科技人才理论与实践的发展。

其实，对联合国教科文组织（UNESCO）关于科技人员（Scientific and Technical Personnel）以及经济合作与发展组织（OECD）关于科技人力资源（Human Resources for S&T）的定义进行分析，上述疑问是可以得到厘清的。中国与 UNESCO^[4]及 OECD^[5]关于科技人才概念内涵的理解见表1。

表1 中国与 UNESCO 及 OECD 关于科技人才概念内涵的解释

概念内涵	中 国	UNESCO	OECD
能力素养	一定的专业知识或专门技能	—	接受过科技类专业的高等教育
职业活动	从事创造性科学技术活动	直接在一个组织或单位从事科技活动	没接受过科技类专业高等教育，但被聘用从事科技类职业（通常要求拥有科技类高等教育学历）
价值体现	对科学技术事业及经济社会发展做出贡献	从科技活动中获得劳动报酬	—

从表1不难看出，一方面，OECD对于能力素养或者职业活动的要求基本上属于二选一的范畴，而 UNESCO 则只对职业活动做出规定，它们从本质上都更看重科技人才是否在从事科技活动，因为被正式聘用从事科技活动者，必然都具备有关的能力素养，从这个角度来说，再对能力素养做出规定反而略显多余；另一方面，对于科技人才的价值体现反映出东西方的差别，中国更看重科技人才的社会价值，而西方更强调其个人价值，但社会价值很难得以体现，而个人价值则比较容易通过收入等形式加以反映。此外，判断一个人才所从事的科技活动是否具有创造性其实也不容易，这其中不仅涉及到评价标准、评价方式、评价者的价值观等多方面。

总之，我国现有的科技人才概念仍然没有解决统计中所面临的统计口径的问题。作者认为，尽管3个概念之间的具体指向有所不同，但本质上都对从事科技活动的这一类人群，具有大致相同的分类界限，因而，为了更好地与国际接轨以便于相关

研究和政策实践，我国的科技人才概念可重新定义为：接受过科技类专业的高等教育或者直接在一个组织或单位从事科技活动并从中获得劳动报酬的劳动者，包括主要包括从事科学研究、工程设计与技术开发、科学技术服务、科学技术管理、科学技术普及、科技领域专业教学工作等的科技活动人员。

1.2 海外科技人才概念

海外科技人才作为科技人才群中的一个独特类型，目前还没有完整的概念界定，只是在国内的一些政策文件中出现了若干与之相关的一些概念，例如外国文教专家、外国研究学者、外国专家、海外留学人才、海外高层次留学人才、海外学术大师、海外学术骨干、外国文教专家等。结合对上述概念的理解，作者认为，海外科技人才是在科技人才概念的基础上，结合地理纬度（以某一个国家为视角）和法律维度（以国籍和签证状况等为视角），对开展跨国流动的科技人才所做的一种属性描述。从中国大陆的角度看，海外科技人才可从国籍、身份状态、发展状态等方面划分为4类：

- (1) 具有中国国籍的香港、澳门和台湾地区的科技人才赴大陆全职工作或者来大陆留学，或者具有中国大陆户籍的人才赴香港、澳门和台湾地区留学或全职工作；
- (2) 具有中国籍（包括两岸四地）赴其他国家和地区留学或全职工作的科技人才，后放弃中国籍者仍归入此类，主要包括留学人才和直接赴海外工作的科技人才；
- (3) 其他国家和地区从未获得中国籍、来中国大陆留学或者全职工作的科技人才，主要包括外

国专家和外国来华留学生两类人才；

(4) 其他国家和地区从未获得中国籍、来中国大陆开展过留学或全职工作以外的交流合作活动或者与中国未曾开展过任何接触的科技人才，这是范围最广的一类。

这4类海外科技人才的关系可用图1概括表示。需要特别指出的是，这里所说的海外科技人才是一个泛指，后面在分析地域空间界限时所使用的“海外”一词不同，后者严格限定于某一类大陆以外区域的科技人才。

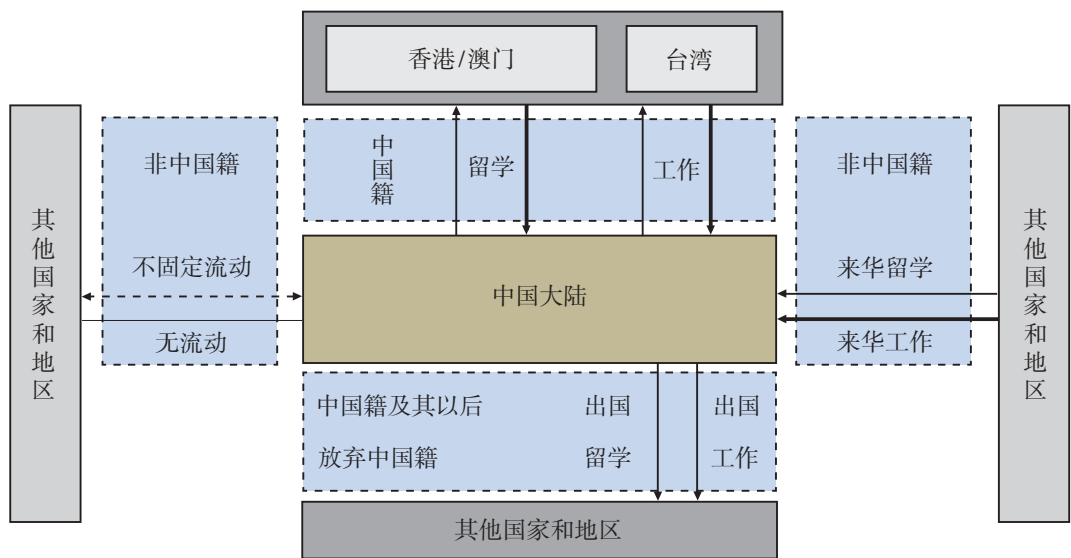


图1 海外科技人才界定范围示意图

2 资料来源及其分析方法

本文涉及的海外科技人才概念，来自于1949年新中国成立以来中央和国家各级部门发布的、专

门针对海外科技人才或包括海外科技人才内容的、目前仍有效的277部法律、行政法规、法规性文件、部门规章和部门规范性文件，其各类政策文件分布情况及相关的政策部门分布情况见图2所示。

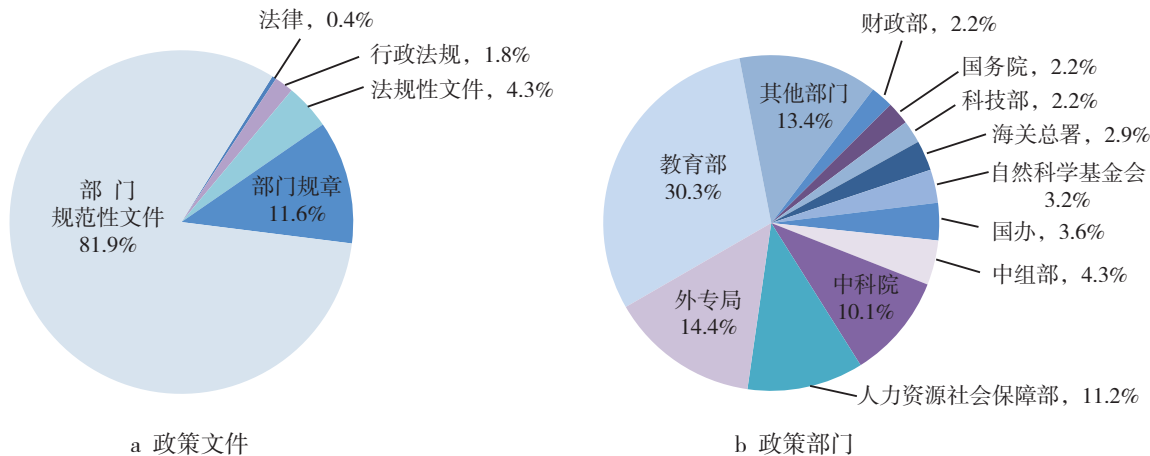


图2 涉及海外科技人才的政策文件及相关政策部门分布情况

本文采用如下研究分析方法：首先，全面查询中央各级部门的网站，获取网站上面有关海外科技人才政策的文件文本，并通过主要的法律法规专门网站进行政策文本查遗补缺和政策基本情况（包括有效性）确认的工作；其次，借助 EXCEL 表，逐条打开文本的内容并记录有关概念的名称、出现次数、具体界定内容（只有部分文件对概念作了定义和说明）等情况；再次，详细分析各概念本身的特征，结合已有的针对海外科技人才的各种定义，提出通用的海外科技人才概念内涵及其范围；在此基础上，通过分析和统计的方法概括我国海外科技人才概念的主要特征，对这些特征所体现的梯次差别进行分类，并阐述不同类别的内涵及其相互关系，从而形成完整的海外科技人才概念谱系；最后，在讨论的基础上，提出进一步改进我国海外科技人才概念体系定义、使用的建议。

3 海外科技人才概念体系构建

目前，中国关于海外科技人才概念的说法众多，根据对现有国家政策文件的统计，总计有 231 个海外科技人才概念的提法。这些概念之间相互重叠

交叉甚至是部分含混不清或者彼此混淆，既不利于理解政策的针对对象的认知，也不利于政策的宣传和执行，因此，必须加以科学规范化、简单化、层次化，形成一个立体化、系统化的海外科技人才概念体系。综观现有的概念群来看，这些概念实际上主要是从地域界限、民族界限、职业称谓、发展层次、留学身份等 5 个方面进行描述的，它们彼此之间相对比较明确且相互独立，因此，可从这 5 个视角构建海外科技人才概念体系。

3.1 从地域空间界限看

国家现有海外科技人才政策文件涉及的限定语有国外、外国、海外、境外、台湾、香港、澳门、外籍、旅外、在外、在华、来华、回国、国际、世界、全球等 10 数种。但这些概念不是从一个维度进行论述，而是涉及地理、法律、政治、生物圈等意义上的空间范围。因此，要全面地理解这些概念，就必须首先对上述限定语本身有一个清楚的认识。

根据《辞海》、《辞源》、《汉语大词典》和《中华人民共和国归侨侨眷权益保护法》等权威文件的解释，这些地域界限的限定语其内涵见表 2 所示。

表 2 海外科技人才政策中所涉及的地域界限限定语的内涵说明

限定语	内 涵
国外	在中国（包括港澳台地区）以外的区域，通常包括多个国家，后接各种人才的概念时包括居住在中国以外具有中国国籍的人和不具有中国国籍的人。
外国	在中国（包括港澳台地区）以外的区域，可为一个或多个国家，后接各种人才的概念时通常只包括不具有中国国籍的人。
海外	中国大陆以外的区域，但不包括港澳台地区。
境外	中国大陆以外的区域，但包括港澳台地区。
外籍	不具有中国国籍。
旅外	（具有中国国籍者）在中国以外的区域居住和工作，不包括居住和工作在港澳台地区。
在外	（具有中国国籍者）在国外学习、工作，不包括港澳台地区学习、工作。
在华	（具有外国国籍者）在中国大陆。
来华	（具有外国国籍者）从国外的长期居留地来到中国大陆。
回国	（曾经有过或一直拥有中国国籍者）从国外的长期居留地回到中国大陆。
国际	地域范围超过两个或更多国家。
世界	指人类社会居住的地球，南极洲等无常驻居民、无主权国家的地区一般不算在内。
全球	全世界，泛指地球上整个人类社会和自然界。

对表2中这些地域界限限定语概念的内涵进行分析,可发现:外籍人才和外国人才,国外人才、海外人才和在外人才,国际人才、世界人才与全球人才这3组概念的内涵基本上是相通的,可以替代使用;来华和在华的本质含义也没有差别,为了避免混淆,应采用最为常见的说法来加以统一;旅外的含义被海外一词完全囊括,加之现在很少被使用,因此,建议不再使用该词。通过以上分析,对海外科技人才概念的标准说法作出以下建议:外籍人才和外国人才,选择外国人才;国外人才、海外人才和在外人才,选择海外人才;国际人才、世界人才和全球人才,选择世界人才。在此基础上,今后可考虑使用以下地域界限名称:世界、海外、外国、境外、来华及回国。

3.2 从民族和种族界限看

现有的海外科技人才政策以华人血统为基础,按是否具有中国国籍以及是否在中国居住学习等,将其分为华人、华侨、华裔、归国华侨、华侨学生、归国华侨学生、侨眷、外籍华人及非华裔等类别。

华人是一个人种概念,包括具有中国国籍的各个民族的人,以及中国以外地区拥有汉民族血统的所有人和与汉族相近的回族、苗族、瑶族、土家族、满族、壮族等民族的大部分人^[6],这种区分有利于更有针对性地采取不同的政策措施吸引华人来中国大陆发展,但从中国日趋国际化的发展态势看,这种划分显然不利于中国从全世界吸引各民族的优秀人才来中国发展。

《辞海》将华人为2个部分:中国人的简称;亦指已加入或取得了所在国国籍、具有中国血统的外国公民。也就是说,华人是国籍华人和外籍华人的统称。但这一定义不利于海外科技人才研究和政策制定,因此,需要对这一概念进行剥离。华裔的定义是在国外的中国人的后裔,而外籍华人则是将已加入或取得了所在国国籍、具有中国血统的外国公民,实际上这2个概念只有居住代数的差别,而没有民族、长期居住地、国籍等方面的本质差别,作者认为应将其统一定义为华裔。这样,华人的概念就从中解脱出来——专指在中国国内定居的具有中华民族(56个民族)血统的中国人。

随着中国人国际流动规模的不断扩大和国内有

关制度的逐步与国际接轨,归侨、华侨学生、归国华侨学生、侨眷等概念也将逐步退出历史的舞台,从长远来说,归侨、归国华侨学生、侨眷应逐步取消(或者说融入到作者定义的华人的概念中),而华侨学生则应逐步融入到华裔的概念中。最终应该保留的概念只有3个:华人、华侨和华裔,分别指代在国内定居的华人、拥有中国国籍但在国外定居的华人和没有中国国籍且在国外定居的华人。

美国作为世界上民族成份最复杂的移民国家,其民族划分对中国的民族界限划分具有较强的借鉴意义。美国将民族或种族划分为5类,即白人、黑人、拉美裔(印欧混血人)、亚裔(黄种人)和其他族裔(如棕色人种),界限分明,也大致点出了族群的种族与民族构成。美国的这种划分方法虽然有些需要调整,但仍然有其存在的意义与价值,今后的一定时期内应该保留。尽管中国可能很难达到美国那样的种族构成,但为了迎接更加开放的时代,中国还是非常有必要将海外科技人才的划分进一步扩大化。为此,首先,将来源地区区分为亚洲(隐含不包括中国在内,黄种人)、欧洲(白种人)、北美洲(白种人为主)、拉丁美洲(中南美洲,多种族)、澳洲(白种人为主)、非洲(撒哈拉以南非洲,黑种人)、中东(白色人种为主)等七大地区;其次,根据其国籍和出生地情况,将在中国定居的非中国血统的人根据其来源区分为3类:非中国籍人才、中国籍人才和××裔中国人才。以非洲为例,没有中国国籍者在中国工作的非洲科技人才,称之为中国非洲籍科技人才;有中国国籍但并非出生于中国者,称之为中国籍非洲科技人才;出生于中国且拥有中国国籍者,称之为非洲裔中国科技人才。通过这种划分,我们可以比较清楚地区分其种族成分,从而有利于更好地根据其文化背景实施管理并提供更有针对性的服务。

3.3 从职业称谓看

国家现有科技人才政策针对海外科技人才的称谓包括学生、专家、学者、科学家、人才、科技人才、人员、教师、助理教授、副教授、教授、特聘教授、讲座教授、讲席教授、学术骨干、特聘研究员、学科带头人、领军人物、大师和院士等。在这些称谓中,其中有些是一般性称谓,如人员、人才、学者(针对从事学术研究的人才)、专家、教

师（针对从事教育工作的人才）等，这些称谓区分了不同职业身份的科技人才；还有一些称谓进一步体现出在职业内部等级上的差异，例如助理教授、副教授和教授等。即使是上述一般性称谓，其实也隐含一定的级别差异，例如，人员通常是指所有担任某种职务或从事某种工作的人，专家是指具备专业技能并依赖此类技能为生的职业人员，而人才则只针对其中进行了创造性劳动并做出社会贡献的专家，这三者大致是范围依次递进的关系。职业称谓的不同及其职业等级上的区分，现在已经有比较成熟的区分体系，一般是划分为3类：高级职称、中级职称和初级职称（具体可以参考1986年中央职称改革工作领导小组出台的相关文件及其后续文件）。当然，有些职业称谓如学科带头人、大师、学术骨干、院士等与职业等级区分不同，它们更强调荣誉性，通常不用于区分职业等级。

3.4 从人才的发展层次看

职业称谓对不同职业级别的科技人才进行了初步划分，在此基础上，国内的政策文件又增加了大量修饰性定语，进一步明确或强化人才的职业等级差异，从而体现出同一职业等级下的人才发展层次和水平差异。其中所涉及的定语包括：优秀、知名、高层次、高水平、高级、尖子、资深、杰出、一流、顶尖等。根据有关概念的定义及其界定来看，在这些级别定语中，优秀和知名，高层次、高水平 and 高级，杰出和资深，尖子、一流和顶尖分别具有相似的含义。同时，还有比以上层次都要低的科技人才，可用普通一词来形容。这样，形容不同职业级别的定语就包括5个：普通、优秀、高级、杰出和顶尖。这5个定语附着于其他类别属性的名词上时，其含义才会更加明确而具体。科技人才职业等级修饰定语所反映的等级差别见表3所示。

表3 职业等级修饰定语的差别

定语	含 义	合并后的名称	举例
优秀	出色、非常好	优秀	国际一流院校助理教授
知名	出名、声名为世人所知的		
高层次	处于较高发展阶段的	高级	国际一流院校副教授
高水平	才智高深的		
高级	级别、水平超过一般的		
杰出	有出众的才能、成就	杰出	国际一流院校教授
资深	资质深厚，形容很有经验、有能力		
尖子	出类拔萃者、领先者	顶尖	诺贝尔奖、菲尔兹奖等国际顶尖科技大奖得主
一流	第一等，形容事物的等级和类别		
顶尖	达到最高水平的		

资料来源：百度百科或《辞海》。

3.5 从成为海外科技人才的途径看

一般来说成为海外科技人才的途径有留学、被国内企业或机构派往国外工作、技术移民、投资移民、随家属迁移等。但从实际涉及到的概念来看，目前基本上只对是否通过留学成为海外科技人才进行了界定，并形成了一系列概念。具体地说，这些概念除了冠以“留学”一词外，还和地域界限、民族/种族界限组合使用。因此，尽管成为海外科技人才的途径有很多，但在目前的中国，主要只从留

学人才和非留学人才两个方面进行了区分，或者说对于非留学人才没有再做具体的标明。

此外，还有根据年龄进行区分的概念，例如青年学者、中青年科学家、退休专家、老专家等，合计有16个，在此将不再讨论。

4 海外科技人才概念分类体系之间的关系

通过上述5个方面的梳理和重新分类，可将中国为数众多的海外科技人才概念纳入其中。对具体

的概念群所做的分析表明，在作者统计的海外科技人才概念中，使用频率以职业称谓最高，高达 97.4%；其次是地域空间，使用频率也达 87.0%；此外相对较多的是发展层次和出国途径 2 类，出现频率分别为 35.9% 和 29.0%；民族/种族的使用频率单独看只有 5.6%，但通过出国途径和地域空间的分析，同样能够得到其暗含的民族成分差异，因此其使用频率远比数据显示的使用频率要高。

把年龄等其他情况也算为一个独立的类别，对 6 个类别之间组合得到的海外科技人才概念进行分析，其分析结果见表 4 所示。可见：海外科技人才概念，没有一个只使用其中一个分类类别；使用 3 个分类类别的最多，使用频率为 50.2%；其次是使用 2 个分类类别，占 42.0%；使用 4 个分类类别的也占 7.8%；但没有使用 5 个甚至 5 个以上分类类别的。

表 4 海外科技人才概念群按组合类别分解的情况

组合类别数	常见的类别组合方式	出现频率/%
4	“地域空间界限” + “发展层次” + “出国途径” + “职业称谓”	5.2
	“地域空间界限” + “发展层次” + “年龄” + “职业称谓”	2.6
	“地域空间界限” + “发展层次” + “职业称谓”	22.9
	“地域空间界限” + “出国途径” + “职业称谓”	16.0
3	“地域空间界限” + “年龄” + “职业称谓”	3.5
	“地域空间界限” + “民族/种族” + “职业称谓”	3.0
	“发展层次” + “出国途径” + “职业称谓”	2.6
2	“地域空间界限” + “职业称谓”	32.0
	“出国途径” + “职业称谓”	2.6
	“民族/种族” + “职业称谓”	2.2

注：表中所列为具体分类类别组合的出现频率超过 2% 的情况。

从表 4 可以看出，“‘地域空间界限’ + ‘职业称谓’”是最基本的最合类别，在这个基本组合的基础上，主要通过添加“发展层次”、“出国途径”等修饰语来进一步完善和丰富概念的内涵和外延，从而形成系列化的概念体系。进一步从概念属性看，海外科技人才作为一个概念，一般应该包含地域空间、职业称谓 2 个特征，其他特征则用于进一步阐述其他的相关特征。

5 结论与讨论

有关海外科技人才的概念之所以会大量出现，除了概念提出较为随意、不够严谨以外，也与缺乏规范的概念提出程式有关，主要包括概念具体涉及的定语词的随意使用，以及定语词在概念提出中的先后次序无章可循。作者通过对海外科技人才概念群的完整剖析和梳理，建立了相应的概念体系，

有助于理解其内涵，厘清和精简了大量长期以来语义含混不清和烦冗重复的概念，加深大众对海外科技人才的理解，必将对有关部门的海外科技人才统计、学术界的研究和管理机构的政策制定发挥更大的指导作用。

今后为了进一步规范海外科技人才概念的提出和使用，作者建议中组部和人力资源社会保障部等联合牵头其他政策制定部门和实施部门，共同开展海外科技人才概念的规范工作，提高有关概念的科学性和层次性。为此，具体建议首先要制定一个比较规范的海外科技人才概念使用的通行规则，这个规则应包括 2 方面的内容：

(1) 定语词的使用

在定语词的使用上，可将从上述六大类别所使用的定语词及其涵义给予明确。地域空间界限可细分为：世界、海外、外国、境外、来华、回国

等6类；民族界限可细分为华人、华侨、华裔、非华裔等4类；种族界限可细分为：亚洲、欧洲、北美洲、拉丁美洲、澳洲、非洲、中东等7类；职业称谓一般可细分为3类（严格按照国家有关文件中提出针对各类职业的称谓）；发展层次一般可细分为：普通、优秀、高级、杰出、顶尖等5类；成为海外科技人才的途径看大致可分为：留学和非留学（非留学不用显示）。除此之外，根据实际需要，还可将年龄等纳入区分范围，例如，年龄可细分为：青少年（小于25岁）、青年（25~34岁）、中青年（35~44岁）、中年（45~54岁）、中老年（55~64岁）、老年（大于65岁）等6类。

（2）定语词的使用次序

在尊重现有命名习惯的基础上，定语词的使用次序一般以“地域空间界限”作为概念的起始定语，以“职业称谓”作为其被修饰语置于概念的后面，其他的修饰性定语则介于其中。在介于其中的修饰性定语中，一般建议最多使用一个，如果确有必要添加2个甚至以上的定语，建议先后次序为“民族/种族”、“发展层次”、“年龄”、“出国途径”，比如“海外—华人—高层次—青年—留学—人才”。

在此基础上，有关部门应对现有政策中出现的海外科技人才概念进行专门的使用说明，具体指出不同概念在新的概念体系中的对应位置。同时，依托通行规则的要求发布一个概念使用指南，供国家和地方有关部门在今后制定有关政策时参照。■

参考文献：

- [1] 李喜所, 刘集林, 等. 中国留学通史(晚清卷)[M]. 广州: 广东省出版集团/广东教育出版社, 2010.
- [2] 杨国枢, 文崇一, 吴聪贤, 等. 社会及行为科学研究法(上册)[M]. 13版. 重庆: 重庆大学出版社, 2007.
- [3] 中国科学技术部. 国家中长期科技人才发展规划(2010-2020年)[EB/OL]. (2011-08-16)[2013-04-15]. <http://www.most.gov.cn/tztg/201108/W020110816540351093775.doc>.
- [4] UNESCO. Manual for Statistics on Scientific and Technological Activities[R]. Paris: UNESCO, 1984.
- [5] OECD and ECSC-EC-EAE. Manual on the Measurement of Human Resources Devoted to S&T: Canberra Manual[R]. Paris: OECD, 1995.
- [6] 张从兴. 谁是华人? 华人是谁?[EB/OL]. (2012-05-05)[2013-04-18]. <http://www.huayuqiao.org/articles/shcheong/shcheong02.htm>.

Discuss on Structuring China's Concept System Regarding Overseas Talents in Science and Technology

DU Hong-liang

(Institute of Scientific and Technical Information of China, Beijing 100038)

Abstract: In the face of swelling of overseas talents in science and technology (OTST), China has made a lot of special policies to attract them to go home, and consequently a good deal of related concepts concerning OTST have emerged quickly. By lack of scientific guide on proposing OTST concepts, a large group of concepts concerning OTST, which are logically vague, redundant and iterant, has a negative effect on appropriate understanding of these concepts and implementation of corresponding policies. Thus, based on analysis of diverse concepts coming from national OTST policy documents, this paper first put forward the connotation and extension of OTST concepts, then systematically defined the OTST concept in terms of the regional scope, occupation title, nationality, race, development level, approach of going abroad, etc, and finally discussed how to propose and use OTST concepts more scientifically.

Key words: overseas talents in science and technology; concept system; national policy; occupation title