

DOI:10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2026.02.16 CSTR:32289.14.yjsjy2011.2026.02.16

来华留学研究生教育与我国海外企业经营绩效的关系研究

李欢欢¹, 戴吾蛟¹, 徐涛²

(1. 中南大学 研究生院, 长沙 410083; 2. 国防科技大学 前沿交叉学科学院, 长沙 410073)

摘要: 发展来华留学研究生教育是高水平教育对外开放的重要内容,为“走出去”战略提供了人才支撑。本文以929家上市公司在46个国家(地区)设立的海外企业为研究样本,把来华留学人才培养与助力海外企业“走出去”相联系,分析来华留学研究生教育影响海外企业经营绩效的内在机制。研究发现,来华留学研究生教育可以通过科研创新、友好外交以及人才供给等渠道对海外企业绩效产生显著的促进效应,且这一效应随着来华留学研究生培养层次、生源国与我国的地理距离和文化距离、生源国收入水平的不同表现出鲜明的异质性。有鉴于此,本文建议:分地域合理扩大来华留学研究生规模;以优化课程体系和建设国际化师资队伍为抓手,提升来华留学研究生跨文化交流能力;鼓励开展订单式培养。

关键词: 来华留学研究生教育;海外企业绩效;“走出去”战略;教育对外开放

中图分类号: G643

文献标识码: A

文章编号: 2095-1663(2026)02-0128-10

一、引言

高水平教育对外开放是教育强国建设的核心内容,《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》明确提出,“完善教育对外开放战略策略,建设具有全球影响力的重要教育中心”。近年来,在改革开放总方针和“一带一路”倡议引领下,我国以加快推进“双一流”建设为契机,不断提升高等教育对外开放程度,目前已成为世界第三、亚洲最大的留学目的国。作为来华留学教育的新增长极,来华留学研究生教育规模增长迅速,据教育部《来华留学生简明统计》数据计算,2008—2018年来华留学研究生人数年均增长率为19%,占来华留学总人数的比重由6%上升到17%。可见,高层次学历教育正成为国外学生赴

华留学的主要选择。

与此同时,在“走出去”战略等国家发展战略背景下,我国跨国企业海外子公司对东道国高层次国际化人才的需求愈加强烈^[1],而来华留学生毕业后大多会选择回到母国就业^[2],因此许多高校通过与企业开展国际产学研合作,实现校企人才培养的“双赢”。如中南大学和格林美、印度尼西亚政府合作,成建制招收印度尼西亚籍来华留学研究生,为海外企业输送了高端国际工程人才,有效破解了印尼矿产资源开发利用难题^[3];北京航空航天大学通过结合企业需求设计特色课程、邀请企业专家授课等举措,培养卫星导航国际高端人才^[4];北京交通大学^[5]、中国石油大学^[6]也与“一带一路”沿线企业开展了订单式人才培养,服务相关产业高质量发展。

从评估来华留学研究生教育发展成效的视角出

收稿日期: 2025-08-11

作者简介: 李欢欢(1995—),女,湖南长沙人,中南大学研究生院培养办公室副主任,助理研究员。

戴吾蛟(1977—),男,江西泰和人,中南大学研究生院副院长,教授,博士。

徐涛(1987—),男,湖南衡阳人,国防科技大学前沿交叉学科学院高级工程师,博士。

基金项目: 湖南省学位与研究生教学改革研究项目“期望理论视域下卓越工程师校企联合培养机制改革研究”(2024JGYB026); 工程类专业学位与学术学位研究生教育分类发展改革研究(2025JGZD006)

发,高层次来华留学人才培养是否显著提升了我国企业“走出去”的经营绩效,仍是一个亟待回应和研究的现实问题。为此,本文以2004—2022年我国929家上市公司在46个国家(地区)投资设立的5980条海外子公司数据为研究样本,探究来华留学研究生教育与海外企业经营绩效的关系及内在逻辑机制,以期为“双循环”新发展格局下服务“走出去”战略、全方位提升高等教育对外开放水平提供有益借鉴。

二、文献回顾

(一)海外企业绩效及其影响因素

国际直接投资是指某一经济体居民进行的跨境投资,目的是在另一经济体的企业中获得持久利益^[7]。随着经济全球化时代国际直接投资活动愈发频繁,学界开始关注对外直接投资的绩效,即跨国企业在海外市场经营状况的表现,它是涉及一国海外资产安全与收益、跨国企业国际化战略成败的核心指标^[8],已有文献主要探讨了外来者劣势、行业结构、企业资源对海外企业绩效的影响。

第一,外来者劣势与海外企业绩效。外来者劣势(liability of foreignness, LOF)最早由美国学者扎希尔(Srilata Zaheer)提出^[9],指跨国企业在对外直接投资活动中因信息不对称、合法性缺失而面临的竞争劣势,由此产生不熟悉性成本、关系成本和歧视成本^[10]。不熟悉性成本包括跨国企业与东道国之间信息缺失引起的经营成本,关系成本和歧视成本则是指规制、规范和认知三方面合法性缺失引致的额外成本^[11]。合法性决定了组织行为是否被社会普遍接受和认可^[12],其缺失体现在:(1)规制合法性缺失,即海外企业会受到东道国法律体系管制;(2)规范合法性缺失,指海外企业面临价值观和公共观念的隐性障碍;(3)认知合法性缺失,即社会文化、思维观念和逻辑差异削弱海外企业被认同度和接受度^[13]。外来者劣势增加了跨国企业对外直接投资难度,不利于海外企业生存和发展。

第二,行业结构与海外企业绩效。根据行业结构理论“结构(structure)—行为(behavior)—绩效(performance)”范式,已有研究证实了行业集中度、行业进入壁垒等行业结构决定了行业内企业行为,进而影响企业绩效^[14]。哈佛大学商学院教授波特(Michael E. Porter)提出的“五力”模型指出,市场中

存在五种决定行业竞争态势的竞争力量,分别是上游供应商议价能力、下游顾客议价能力、现有竞争者威胁、潜在进入者威胁和替代品威胁,通过对这五方面开展分析,企业可充分了解行业竞争环境,研究制定相应竞争策略,从而实现可持续发展。

第三,企业资源与海外企业绩效。企业资源基础理论认为,包含品牌名称、机器、资本等在内的一切有形与无形资产都是企业资源,正是企业之间资源的异质性塑造了各企业独特的竞争优势,进而影响企业间绩效^[15]。从不同市场类型的跨国企业资源来看,资本、技术等垄断性优势是发达国家跨国企业开展对外直接投资的推动力。与之相比,尽管新兴市场跨国企业不具备这些传统垄断优势,但它们可以通过巧配资源模块在市场博弈中获胜^[16]。从母公司与子公司的资源来看,母公司资产^[13]和国际化经验^[17]、子公司技术资源^[17]和规模^[18]对海外企业绩效均存在显著影响。

(二)中国海外企业绩效研究

虽然中国海外企业规模迅速扩张,但受外来者劣势影响,其绩效不尽如人意^[13]。已有研究主要从制度距离、外交关系、社会网络、东道国宏观环境与企业资源等方面解释中国海外企业绩效表现。

第一,制度距离、外交关系与中国海外企业绩效。良好的双边外交关系有利于缓解制度距离的不利影响,促进海外企业经营绩效提升^[12,19]。第二,社会网络与中国海外企业绩效。海外企业从东道国社会网络关系中获取的资源和支持,提升了其财务绩效指标^[20],移民网络作为特殊形式的社会网络,通过显著降低海外企业面临的外来者劣势,有效提升了企业绩效^[13]。第三,东道国宏观环境与中国海外企业绩效。东道国行业风险对海外企业绩效有显著负面影响,相较而言,政治风险对海外企业绩效有积极影响^[21]。此外,跨国企业暴露在不同国家文化环境中的程度越大,经营绩效越强^[22]。第四,企业资源与中国海外企业绩效。母公司海外经营经验有效调节了制度距离对海外企业经营绩效的负面效果^[19],同时,母公司资产^[13]和经营时间^[23]对子公司绩效表现均存在显著正向影响。

(三)来华留学教育与中国对外直接投资

来华留学教育对生源国^[2,24]和中国^[25-26]均存在经济效益,在来华留学教育与中国对外直接投资方面,已有文献就来华留学教育如何影响中国对外直接投资的决策与规模开展了分析。

以国家宏观层面对外直接投资为研究对象,李小红实证检验了来华留学教育通过人力资本积累和文化认同效应驱动了我国对外直接投资,来华留学教育规模每增加1%,会促进中国对外直接投资存量上升0.717%^[27];刘凯和宋紫倩利用我国在“一带一路”沿线国家的对外直接投资数据,发现东道国来华留学生规模每增加1%,我国对外直接投资流量将随之增加0.645%^[28]。

细化至企业微观层面的对外直接投资研究,谢佳等人基于我国企业海外投资数据,探讨了留学教育对企业对外直接投资规模的促进作用,降低企业投资成本、改善投资营商环境、提供人力资本是其主要影响渠道^[29];陈武元等人对来华留学教育与我国企业是否开展海外并购的关系展开了研究,文章发现来华留学生规模扩大显著提升了企业海外并购意愿,具体表现为来华留学生规模每上升1%,中国企业海外并购倾向会提升0.0597%,影响机理包括人才培养效应、文化交流效应和友好合作效应^[30]。

综上所述,目前学界主要探讨了海外企业绩效的影响因素,分析了来华留学教育促进对外直接投资决策和规模的效果,相关成果在一定程度上为本研究提供了有益借鉴,但仍存在以下不足:一是已有研究均停留在来华留学教育是否以及如何促进对外直接投资层面,然而企业作为以盈利为目的的市场化经营主体,财务绩效的好坏关乎企业“走出去”的成败,尤其在我国海外企业盈利情况整体偏低的背景下,现有研究未能较好回应提升企业绩效这一现实关切。二是作为熟悉本地文化惯习和政策法规的高阶人才,来华留学研究生可帮助海外企业克服外来者劣势和技术资源匮乏短板。然而,现有研究尚未以来华留学研究生教育为切入点,讨论其对海外企业绩效的影响。三是理论层面的研究已经证实,国内高校与海外企业采取订单式人才培养范式的成效显著,但在定量层面,来华留学研究生教育对海外企业绩效的促进作用仍然有待检验。

本文的贡献在于:一是考虑到异质性人力资本对企业经营的边际影响存在显著区别,将来华留学研究生教育单独作为分析研究的主体,有利于了解和明晰高层次来华留学人才培养对海外企业绩效的影响;二是全面考察了来华留学研究生教育对海外企业绩效的总体效应、影响机制和异质性,为推动来华留学研究生教育高质量发展提供参考。

三、来华留学研究生教育提升海外企业绩效的理论机制

(一)来华留学研究生教育的科研创新效应

通过在中国接受系统的科研思维训练和丰富的科研学术交流,来华留学研究生逐渐形成了开阔的学术视野和创新能力,他们可以运用在中国学习的知识、方法、技能帮助当地产业快速发展。

其一,来华留学研究生在读期间,可通过参与海外企业委托课题或在海外企业开展专业实践,直接促进其科研创新并影响绩效。其二,如果他们毕业后进入海外企业工作,那么企业重要技术资源的配置效率和利用价值将得到显著提升,研发创新活动将更加活跃,海外企业既可以内部化母公司提供的技术知识,又能够开拓新的市场机会,从而提升经营绩效表现^[31]。其三,留学人才在“传帮带”的过程中,将前沿的研发意识、实践技能与缄默知识传授给他人,对企业绩效改善产生“正外部性”。其四,留学人才占比较高的海外企业给以本土员工为主的企业带来了压力,促使后者加大对员工教育培训的力度,由此形成良性竞争局面,并提升了企业盈利水平。最后,企业间的研发活动加速了技术外溢,并推动生源国技术进步,进而吸引中国跨国企业在技术密集型行业开展投资,由于企业更接近技术创新源地和技术资源集聚地,其经营绩效得以改善^[32]。

(二)来华留学研究生教育的友好外交效应

来华留学研究生熟悉中国文化、风土人情,尊重中国与东道国在意识形态、法律规制、文化多样性等方面的差异,因此来华留学研究生教育促进了中国与东道国的人文交流与相互理解,为企业弥补外来者劣势、提升经营绩效奠定了基础。

其一,来华留学研究生通过降低信息不对称程度改善企业经营绩效。消费者对外来企业产品的态度受其来源国形象的影响^[33],作为中国发展的见证者和传播者,来华留学研究生借助当地社会关系网络进一步提升了中国在东道国的国际形象和影响力,在增进东道国民众对海外企业了解意愿的同时,也能帮助海外企业更好地贴近本土市场需求。其二,来华留学研究生通过缓解合法性缺失促进企业绩效提升。首先,留学教育的发展改善了母国官方对中国的友好态度和双边关系^[30],这不仅可以帮助跨国企业克服东道国市场的制度缺陷,而且也有助

于讨论和协商双边商业往来的规范和标准^[12],增加海外企业的规制合法性和规范合法性。其次,留学教育促进了母国对中国文化的认同和包容,显著降低了两国间文化壁垒,由此,母国与中国政府、社会团体以及普通民众之间的文化交流日益频繁,彼此尊重与信任不断加深,从而使海外企业在当地市场更易获得认可与接受,其认知合法性也随之增强。

(三)来华留学研究生教育的人力资本效应

根据罗默(Romer, P. M.)与卢卡斯(Lucas Jr, R. E.)提出的新经济增长理论,教育层级越高,形成的人力资本质量就越高^[34]。来华留学研究生显著提升了东道国人力资本质量和存量水平,为我国海外企业经营绩效改善提供了人力资本保障。

其一,来华留学研究生不仅可以直接作为高级

劳动力促进各行各业绩效提升,而且“挤占”了生源国原有劳动力就业机会并对现有就业人员形成了竞争压力,迫使本土劳动力接受更高层次的教育或者培训。其二,明瑟(Mincer, J.)提出的人力资本理论认为,劳动者受教育年限与收入往往呈正相关关系。鉴于来华留学研究生生源国主要为“一带一路”沿线国家^[1],其中多数国家人均国民收入水平相对偏低,来华接受研究生教育可帮助留学人才获得更高薪资,显著提升了教育投资的个人收益,进而吸引更多学生赴华深造。从整体来看,来华留学研究生提升了生源国人力资本质量和存量水平,有利于海外企业招募到更优秀的员工,最终提升企业绩效。

综上所述,来华留学研究生教育对海外企业绩效的影响机制如图1所示。

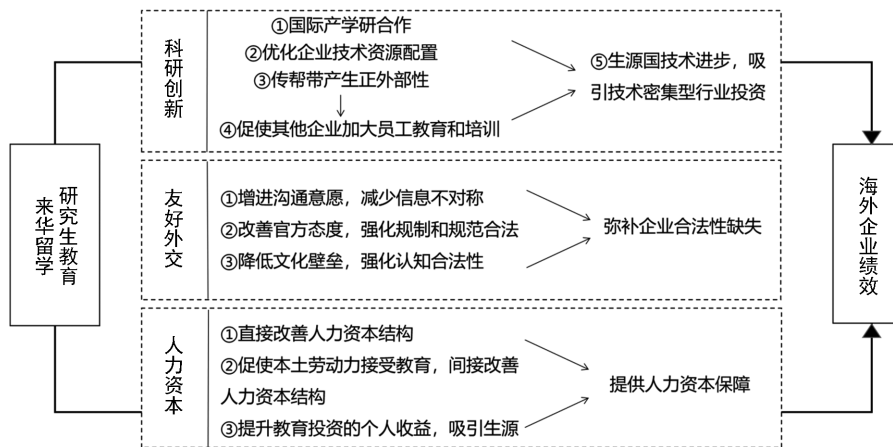


图1 来华留学研究生教育对海外企业绩效的影响机制框架图

四、研究设计

(一)模型设定

为检验来华留学研究生教育是否有助于提升我国海外企业经营绩效,我们建立以下模型:

$$\ln profit_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln grad_{c,t-5} + \alpha_2 X_{it} + \alpha_3 X_{jt} + \alpha_4 X_{ct} + \alpha_c + \alpha_t + \epsilon_{ijct} \quad (1)$$

基准回归模型(1)中,下标*i*代表海外企业,*j*代表海外企业所属的母公司,*c*代表来华留学研究生生源国或海外企业所处东道国,*t*代表年份。被解释变量 $\ln profit_{it}$ 表示*t*时期海外企业*i*的净利润,核心解释变量 $\ln grad_{c,t-5}$ 为生源国滞后五期的来华留学研究生人数, X_{it} 表示*t*时期海外企业控制变量, X_{jt} 表示*t*时期母公司控制变量, X_{ct} 表示*t*时期东道国控制变量, α_c 和 α_t 分别为国家固定效应和时间固定效应, ϵ_{ijct} 表示随机误差项,并在母公司层

面聚类。变量具体说明如下。

1. 被解释变量

本研究的被解释变量是我国海外企业绩效($\ln profit$)。参考有关文献^[35],本研究使用海外子公司净利润的自然对数值衡量绩效,当净利润值为正数时,对其取自然对数值处理;当净利润值为负数时,先对其绝对值取自然对数再赋负值。

2. 核心解释变量

本研究的核心解释变量是来华留学研究生规模($\ln grad$),采用滞后五期的来华留学研究生人数加1后的自然对数值衡量。本研究将核心解释变量滞后五期处理的原因如下。第一,来华留学研究生学制一般为3~4年。第二,与国内学生相比,大量留学生因文化差异、教育基础等因素,学习成绩相对落后^[36],从而导致按时毕业率不高。第三,来华留学研究生通过科研创新效应、友好外交效应和人力资本效应影响企业经营绩效需要时间。因此,下文均

报告滞后五期的结果。

3. 控制变量

借鉴以往研究^[13,19,29-30],本文从企业和国家层面选取控制变量:(1)海外企业规模:使用海外企业总资产的自然对数衡量。(2)母公司规模:使用母公司总资产的自然对数衡量。(3)母公司国际化经营经验:使用母公司当年拥有的海外企业数量衡量。(4)经济发展水平:使用以2015年不变价美元计算的东道国人均GDP的自然对数衡量。(5)经济发展潜力:使用东道国GDP年增长率(%)衡量。(6)对外开放度:使用东道国进出口贸易总额占GDP的比值(%)衡量。(7)自然资源禀赋:使用东道国全年金属、矿石和燃料出口额占GDP的比值(%)衡量。(8)政治风险:使用全球治理指标“话语权和责任、政治稳定性和非暴力、政府效率、监管质量、法治、腐败控制”的均值作为东道国政治风险的代理变量。

(二)样本与数据来源

本文研究对象为中国上市企业在海外设立的子公司,来华留学研究生数据来源于教育部《来华留学生简明统计》(1999—2017年);企业数据来源于CSMAR国泰安数据库;国家数据来源于世界银行数据库,剔除港澳台地区、英属维尔京群岛、开曼群岛和百慕大等以及存在缺失值的样本。

由于2023年全球治理指标数据未更新,本文最终构建了2004—2022年929家上市公司在46个国家(地区)设立的5980条子公司面板数据集。

(三)描述性统计

样本期内我国海外企业盈利情况相差悬殊,净利润自然对数均值为0.69,标准差达到了15.23。在来华留学研究生培养规模方面,留学人数自然对数均值为5.91,标准差为1.52,说明各国来华留学研究生人数的差别相对较小。

表1 变量说明与描述性统计

变量类别	变量名	样本量	平均值	标准差	最小值	最大值
被解释变量	海外企业绩效	5980	0.69	15.23	-22.43	26.40
核心解释变量	来华留学研究生规模	5980	5.91	1.52	0	9.19
控制变量	海外企业规模	5980	17.80	2.66	4.61	27.00
	母公司规模	5980	22.22	1.72	18.73	31.26
	母公司国际化经验	5980	7.11	8.03	1	113
	经济发展水平	5980	10.22	1.10	7.05	11.61
	经济发展潜力	5980	2.13	3.18	-11.17	24.48
	对外开放度	5980	74.20	64.85	22.11	393.14
	自然资源禀赋	5980	15.77	15.62	1.09	83.29
	政治风险	5980	0.95	0.70	-1.28	1.87

五、实证结果分析

在本部分中,首先,本研究将就来华留学研究生教育对海外企业绩效的影响进行基准估计。接着,验证基准回归的稳健性。再次,根据来华留学研究生培养层次、生源国与我国的地理距离和文化距离、生源国国民收入水平开展异质性分析。最后,对影响机制进行检验。

(一)基准回归

表2报告了基准回归结果。来华留学研究生规模每扩大1%,海外企业净利润随之提升2.32%。基准估计结果表明,来华留学研究生教育显著改善

了我国海外企业经营绩效。

(二)稳健性检验

1. 加入企业固定效应并在国家层面聚类。为避免母公司不可观测的特征变量对回归结果产生影响,并解决同一国家内随机扰动项的潜在序列相关问题,我们在控制国家和时间固定效应的基础上,引入母公司固定效应,同时将标准误聚类在国家层面。表3第(1)列的回归结果表明结论具有稳健性。

2. 改变样本期。由于我国企业大规模对外直接投资始于2008年^[13],因此本研究将样本期调整至2008—2022年。回归结果如表3第(2)列所示,核心解释变量的回归系数显著为正,代表基准估计结果具有稳健性。

表2 来华留学研究生教育规模对海外企业绩效影响的回归分析结果

变量	被解释变量:海外企业绩效		
	(1)	(2)	(3)
来华留学研究生规模	2.797*** (0.792)	2.037*** (0.774)	2.315*** (0.784)
子公司规模		1.536*** (0.122)	1.531*** (0.122)
母公司规模		0.273 (0.273)	0.269 (0.269)
母公司国际化经验		0.126*** (0.0390)	0.125*** (0.0388)
经济发展水平			-2.512 (5.794)
经济发展潜力			0.0619 (0.103)
对外开放度			-0.0533 (0.0403)
自然资源禀赋			0.0350 (0.0977)
政治风险			-4.298 (3.707)
国家固定效应	控制	控制	控制
时间固定效应	控制	控制	控制
常数项	-15.83*** (4.699)	-45.64*** (6.701)	-14.08 (58.32)
样本量	5980	5980	5980
调整后的 R ²	0.034	0.120	0.121

注: *、**、*** 分别代表 10%、5%、1% 的显著性水平; 括号内为聚类稳健标准误; 下同。

3. 排除极端值的影响。为避免异常值影响, 本研究对各连续型变量进行 0.5% 的缩尾处理。回归结果如表 3 第(3)列所示, 来华留学研究生规模的回归系数仍然显著为正, 证明结论具有稳健性。

(三) 异质性分析

1. 按来华留学研究生培养层次分组分析

为考察来华留学硕士生(以下简称硕士生)、来华留学博士生(以下简称博士生)所代表的人力资本对海外企业绩效的影响, 按培养层次开展异质性分

析, 以硕士生人数和博士生人数分别加 1 后的自然对数衡量留学生规模。表 4 第(1)~(2)列为估计结果。

表3 来华留学研究生教育规模对海外企业绩效影响的稳健性检验结果

变量	被解释变量:海外企业绩效		
	(1)	(2)	(3)
来华留学研究生规模	1.866** (0.809)	2.222*** (0.806)	2.293*** (0.782)
特征变量	控制	控制	控制
国家固定效应	控制	控制	控制
时间固定效应	控制	控制	控制
企业固定效应	控制		
常数项	-157.0* (83.55)	-22.67 (57.73)	-4.612 (60.03)
样本量	5792	5890	5980
调整后的 R ²	0.317	0.120	0.121

硕士生和博士生规模均显著提升了海外企业绩效, 其中后者促进作用更强。可能的原因在于, 首先, 根据信号理论^[37], 在劳动力市场信息不对称的情况下, 企业会根据学历判断求职者能力, 将“高学历”与“高能力”等同, 从而更愿意招聘博士生并将其安排在核心岗位, 这有可能使博士生在改善企业绩效方面发挥更大作用。其次, 企业资源基础理论认为, 只有难以模仿或替代的稀缺性资源才能为企业带来持续竞争优势^[15], 博士生教育处于从教育消费者向知识生产者过渡的阶段, 其目标是培养全球精英人才^[38], 除了作为企业不可替代的人力资本外, 博士生所附带的其他资源如社会资本、人才网络等, 也对企业绩效存在显著影响, 因此可以为企业经营创造更大价值。

2. 按中国与生源国的地理距离分组分析

地理距离越近, 来华留学成本越低, 来华留学研究生群体基数也就越大, 因此, 来华留学研究生规模对海外企业绩效的影响, 很可能随着中国与生源国地理距离的不同存在差异。针对这一问题, 我们按中国与生源国地理距离的远近分组, 将小于地理距离中位数的样本国定义为“地理距离较近组”, 反之定义为“地理距离较远组”, 并将两国首都距离取自然对数值, 以此表征地理距离, 数据来源于法国 CEPII 地理距离数据库。表 4 第(3)~(4)列为估计结果。

在与中国地理距离较近的生源国,来华留学研究生培养规模能够对企业绩效产生促进效应,但随着地理距离扩大,这种促进效应会消失。传统的推拉理论将地理距离视为影响迁移的主要中间障碍(intervening obstacles)之一,迁移规模往往与克服障碍的难易程度呈负相关^[39],本文将该理论应用于来华留学情境,有助于解释这一发现。具体而言,中国与生源国地理距离较远,显著增加了迁移和通信成本^[40],交通费用、时间成本、语言障碍、信息成本等均成为制约来华留学决策的重要因素。地理距离带来的这些困难显著削弱了来华留学积极性,也降低了来华留学研究生将技术方法带回生源国的意愿,导致生源国来华留学人数减少,进而阻碍两国间高效顺畅的信息交流,并弱化来华留学研究生通过科研创新渠道提升企业绩效的作用。

表4 来华留学研究生教育规模对海外企业绩效影响的异质性分析结果

变量	被解释变量:海外企业绩效							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	硕士生	博士生	地理距离较远组	地理距离较近组	文化距离较远组	文化距离较近组	国民收入较高组	国民收入较低组
来华留学研究生教育规模	1.759** (0.742)	2.717*** (0.778)	1.259 (2.147)	2.212** (0.867)	2.122 (1.304)	1.962* (1.039)	1.908 (1.294)	2.540** (1.035)
特征变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
国家固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
时间固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	-16.35 (58.25)	17.56 (60.69)	193.0 (148.4)	-15.84 (68.06)	-87.39 (142.3)	6.302 (68.30)	409.1 (303.1)	5.466 (61.29)
样本量	5980	5980	3056	2923	3003	2976	3041	2938
调整后的 R ²	0.120	0.121	0.117	0.120	0.124	0.115	0.101	0.145

只有在与中国文化距离较近的国家,来华留学研究生教育才能显著提升海外企业绩效。究其原因,在与我国文化距离较近的国家,文化壁垒小,文化相似度高,这些国家的留学生能准确地理解并传达信息,降低由语言与价值观差异引发的沟通障碍,从而减少海外企业交易成本和信息偏误。其次,从技术吸收和知识转移的角度来看,企业创新的关键在于有效识别、吸收并应用外部知识^[42],而文化距离显著调节了留学生知识转移效率以及企业技术吸收能力对创新的影响,文化距离越近,知识转移和技术吸收中的认知障碍与制度摩擦越小,越能加速企业内部技术传播和外溢,进而通过消化吸收再创新,提升企业绩效。

3. 按中国与生源国的文化距离分组分析

文化方面的相似性为来华留学者创造了有利条件,在与中国文化距离较近的生源国,来华留学研究生教育更有可能提升海外企业绩效。对此,我们按中国与生源国文化距离的远近分组,将小于文化距离中位数的样本国定义为“文化距离较近组”,反之定义为“文化距离较远组”。本文借鉴荷兰心理学家霍夫斯泰德(Geert Hofstede)文化六维度理论以及KSI模型^[41],衡量和比较国家间文化差异:

$$CD_i = \frac{1}{6} \sum_{k=1}^6 \frac{(I_{ki} - I_{kc})^2}{V_k}$$

CD_i 表示 i 国与中国的文化距离, I_{ki} 代表 i 国在 k 指标上的得分, I_{kc} 代表中国在 k 指标上的得分, V_k 为 k 指标的方差。文化维度取值来源于霍夫斯泰德官网。表4第(5)~(6)列为估计结果。

4. 按生源国人均国民收入分组分析

来华留学研究生的生源国多为国民收入水平较低的发展中国家,欧美高收入国家占比较小,因此,来华留学研究生教育对海外企业绩效的促进作用在不同收入水平的国家间可能存在差异。我们按国民收入的高低分组,将小于收入水平中位数的样本国定义为“国民收入较低组”,反之定义为“国民收入较高组”。使用以2015年不变价美元计算的人均国民收入的自然对数值表示收入水平。表4第(7)~(8)列显示了估计结果。

在收入较低的国家,来华留学研究生规模显著提升了海外企业绩效;在收入较高的国家,该影响并不显著。这可能是因为,一方面,高收入国家的人力

资本和物质资本较为充裕,企业绩效的提升,更多依赖于“存量优化”而非“追加增量”,因此,留学人才回流的边际贡献相对有限;相反,由于收入较低的国家技术能力偏弱、高技能人才匮乏,来华留学人才带来的新方法、新技能及先进管理经验等要素的边际收益更高,有效地推动了海外企业绩效增长。另一方面,中国较高的经济发展水平是吸引低收入国家生源来华留学的重要拉力因素,持续扩大的来华留学研究生规模通过其社会网络效应,显著提升了海外企业在当地的绩效表现。

(四)机制检验

为验证中介效应机制,我们构建如下模型:

$$M_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln grad_{c,t-5} + \beta_2 X_{it} + \beta_3 X_{jt} + \beta_4 X_{ct} + \beta_c + \beta_t + \epsilon_{ijt} \quad (2)$$

模型(2)中, M 代表机制变量; $\ln grad$ 代表核心解释变量;其他变量的含义与模型(1)保持一致。

第一,科研创新效应。根据前文理论分析,来华留学研究生可能促进海外企业和母国科研创新活动。本研究采用生源国研发经费占GDP比重这一指标,以验证科研创新效应,数据来源于世界银行数据库。表5第(1)列为估计结果。来华留学研究生教育规模扩大显著提高了母国科研经费投入水平,这说明来华留学研究生可以通过科研创新效应推动海外企业绩效增长。

表5 来华留学研究生教育规模对海外企业绩效影响的中介机制分析结果

变量	(1) 科研创新	(2) 友好外交	(3) 人力资本
来华留学研究生教育规模	0.0559*** (0.0157)	0.105*** (0.0120)	0.127** (0.0533)
特征变量	控制	控制	控制
国家固定效应	控制	控制	控制
时间固定效应	控制	控制	控制
常数项	-1.179 (1.475)	-11.78*** (1.626)	38.21*** (5.675)
样本量	4999	5980	5980
调整后的 R^2	0.982	0.992	0.950

第二,友好外交效应。前文分析表明,来华留学研究生可通过信息传递机制和合法性获得机制帮助海外企业弥补外来者劣势。参考已有研究^[30],本研究使用中国与生源国结对的友好城市数量加1后的自然对数,用以衡量双边友好外交程度,数据来源于中国人民对外友好协会网站。表5第(2)列为检验

结果。来华留学研究生教育规模扩大显著增加了中国和母国缔结的友好城市数量,即来华留学研究生可以通过友好外交效应推动海外企业绩效增长。

第三,人力资本效应。按照前文理论分析,来华留学研究生教育通过提升就业人员素质以及教育投资的预期收益,帮助母国积累人力资本。借鉴已有做法^[40],本研究选取生源国政府教育支出占比作为人力资本水平的代理变量,以检验人力资本效应,数据来源于世界银行数据库。表5第(3)列为估计结果。来华留学研究生教育规模扩大显著提高了母国政府教育支出占比,这验证了来华留学研究生通过人力资本效应推动海外企业绩效增长的机制。

六、结论与启示

本文以我国929家上市公司在46个国家(地区)投资设立的海外企业为研究样本,全面考察了来华留学研究生教育对海外企业绩效的影响。研究发现,来华留学研究生教育规模显著提升了海外企业绩效;该作用根据培养层次、东道国与我国的地理距离和文化距离、东道国收入水平,表现出明显的异质性;科研创新效应、友好外交效应以及人力资本效应是主要影响机制。

基于上述研究结论,为充分发挥来华留学人才在企业“走出去”中的优势和能力,本文建议如下:

第一,政府部门应稳步扩大来华留学研究生规模,并根据生源国收入水平及其与我国的地理距离、文化距离,分区施策。具体包括:首先,政府部门可依据生源国收入水平和生源情况,基于中国政府奖学金对来华留学研究生招生规模的杠杆作用^[43],将名额适当向“一带一路”沿线国家和STEM学科倾斜,从而吸引更多优秀生源并反哺母国经济发展。其次,基于生源国与我国的合作基础和人才培养成效,政府部门可考虑对地缘相近、文化相似的亚洲国家增加招生名额和博士生招收人数,教育领域的深度合作将进一步密切双边经贸往来,使母国和中国共享留学教育的“国际红利”。

第二,高校应强化课程体系和师资队伍建设,着力提升来华留学研究生跨文化交流能力。鉴于来华留学生常需面对不同文化的冲突和挑战,提高他们对多元文化的理解能力和适应程度,有利于促进国际合作与价值共识。因此,高校应持续优化课程设计和师资结构;一方面,在保障《汉语》《中国概况》教学质量的基础上,增设语言类和沟通交际类国际化

课程,通过双语教学、实践教学和案例教学等多种教学方式,培养学生在多元文化场景下的交流能力;另一方面,加强国际化师资队伍建设和吸引来自不同国家、文化和专业背景的专家学者,以他们的言谈举止与思维方式潜移默化地塑造学生跨文化素养。

第三,政府部门应鼓励校企开展订单培养,以应对海外企业属地化经营中面临的外来者劣势和本土人力资本匮乏等挑战。具体而言,政府部门可通过搭建校企交流平台,实现校企双方的精准对接;高校主要传授来华留学研究生的前沿知识,培养其国际化视野;海外企业则为学生提供实践场所、课题、实习与就业岗位。在招生选拔、科研训练与专业实践的过程中,企业可综合评判学生能力,提前锁定后备人才,并通过强化企业文化浸润、加深情感纽带和完善职业发展指导等方式,为学生毕业后留企就业奠定基础。在条件成熟时,双方政府部门还可联合中外高校和企业共建海外工程师学院,进一步扩大合作领域和培养规模,推动高技能人才本土化,从而形成可复制、可推广的国际高端人才培养范式。

参考文献:

- [1] 程伟华,张海滨. 新时代来华留学研究生教育发展机遇、挑战与思考[J]. 研究生教育研究,2020(2):27-33.
- [2] 魏浩,邓琳琳,袁然. 来华留学生与母国经济增长:兼论中国教育对外开放的国际红利[J]. 教育研究,2022,43(5):108-123.
- [3] 郭学益,田庆华,陈爱良,等. 三螺旋理论视域下工科国际生协同培养模式探索与实践:以中南大学印度尼西亚冶金工程硕士培养为例[J]. 现代大学教育,2025,41(3):86-91.
- [4] 翁敬农,郭媛媛,金天,等. 北斗系统“走出去”背景下来华留学研究生培养的实践与思考[J]. 学位与研究生教育,2021(4):40-45.
- [5] 中国教育新闻网-中国教育报. 北京交通大学以高水平教育对外开放助力“一带一路”建设——织密合作网架起“连心桥”[EB/OL]. (2024-03-27)[2025-07-29]. http://www.jyb.cn/rmtzgjyb/202403/t20240327_2111173035.html.
- [6] 一带一路能源合作网. 专访|中国石油大学(北京)校长吴小林:为“一带一路”能源合作培养更多高层次国际化人才[EB/OL]. (2023-05-26)[2025-07-29]. <https://mp.weixin.qq.com/s/cA2ciy2PQrcsgstbFeqsKA>.
- [7] OECD. OECD Benchmark Definition of Foreign Direct Investment 2008: Fourth Edition[EB/OL]. (2009-10-15)[2024-12-01]. <https://doi.org/10.1787/9789264045743-en>.
- [8] 王碧琚,袁子雅. 中国企业海外子公司的绩效表现及其差异分析[J]. 经济管理,2021,43(1):72-88.
- [9] Zaheer S. Overcoming the Liability of Foreignness[J]. Academy of Management Journal, 1995, 38(2): 341-363.
- [10] Denk N, Kaufmann L, Roesch J F. Liabilities of Foreignness Revisited: A Review of Contemporary Studies and Recommendations for Future Research[J]. Journal of International Management, 2012, 18(4): 322-334.
- [11] 杜晓君,蔡灵莎,史艳华. 外来者劣势与国际并购绩效研究[J]. 管理科学,2014,27(2):48-59.
- [12] 汪涛,贾煜,崔朋朋,等. 外交关系如何影响跨国企业海外市场绩效[J]. 中国工业经济,2020(7):80-97.
- [13] 刘再起,彭思远,吴斯. 移民网络与我国 OFDI 绩效提升:基于上市企业海外子公司数据分析[J]. 学习与实践,2024(4):72-83.
- [14] Spanos Y E, Zaralis G, Lioukas S. Strategy and Industry Effects on Profitability: Evidence from Greece[J]. Strategic Management Journal, 2004, 25(2): 139-165.
- [15] Wernerfelt B. A Resource-based View of the Firm[J]. Strategic Management Journal, 1984, 5(2): 171-180.
- [16] 许晖,单宇. 打破资源束缚的魔咒:新兴市场跨国企业机会识别与资源“巧”配策略选择[J]. 管理世界,2019, 35(3):127-141,168,207.
- [17] Bai T, Du J, Solarino A M. Performance of Foreign Subsidiaries “in” and “from” Asia: A Review, Synthesis and Research Agenda[J]. Asia Pacific Journal of Management, 2018, 35: 607-638.
- [18] Sakakibara M, Yamawaki H. What Determines the Profitability of Foreign Direct Investment? A Subsidiary-level Analysis of Japanese Multinationals[J]. Managerial and Decision Economics, 2008, 29(2 - 3): 277-292.
- [19] 王碧琚,高恺琳. 制度距离对中国跨国企业海外子公司绩效的影响[J]. 数量经济技术经济研究,2023,40(8): 111-130.
- [20] 林花,彭倩,林肇宏. 中国企业海外子公司绩效研究:基于社会网络和制度视角[J]. 国际贸易问题,2019(9): 133-146.
- [21] Liu X, Gao L, Lu J, et al. Environmental Risks, Localization and the Overseas Subsidiary Performance of MNEs from an Emerging Economy [J]. Journal of World Business, 2016, 51(3): 356-368.
- [22] 熊名宁,汪涛. 文化多样性会影响跨国企业的经营绩效吗? ——基于动态能力理论的视角[J]. 经济管理, 2020, 42(6): 61-78.
- [23] 常添惠. 数字化转型对中国企业对外直接投资的影响研究[D]. 长春:吉林大学,2024.
- [24] 谷媛媛,邱斌. 中国留学教育能否减少生源国人口贫困:基于“一带一路”沿线国家的实证研究[J]. 教育研究, 2019, 40(11): 124-142.
- [25] 薛海平,高翔,杨路波. “双循环”背景下教育对外开放

- 推动经济增长作用分析[J]. 教育研究, 2021, 42(5): 30-44.
- [26] 李锋亮, 刘漫卿. 来华留学研究生教育对我国产业结构升级的影响机制研究[J]. 研究生教育研究, 2024(6): 13-23.
- [27] 李小红. 来华留学驱动中国 OFDI 增长机理: “一带一路”沿线与非沿线的比较[J]. 广西大学学报(哲学社会科学版), 2022, 44(6): 191-200.
- [28] 刘凯, 宋紫倩. “留学中国”的经济红利: 来华留学生如何促进了中国的 OFDI[J]. 教育与经济, 2021, 37(2): 21-30.
- [29] 谢佳, 黄心艺, 张天硕. 来华留学教育对中国企业对外投资的影响研究[J]. 教育经济评论, 2023, 8(2): 87-105.
- [30] 陈武元, 徐振锋, 蔡庆丰. 教育国际交流对中国“一带一路”海外并购的影响: 基于孔子学院和来华留学教育的实证研究[J]. 教育发展研究, 2020, 40(21): 37-46.
- [31] Zhang Y, Li H, Hitt M A, et al. R&D Intensity and International Joint Venture Performance in an Emerging Market: Moderating Effects of Market Focus and Ownership Structure[J]. Journal of International Business Studies, 2007, 38: 944-960.
- [32] 霍忻, 倪超, 吕志悦, 等. 东道国特征对中国对外直接投资发展的影响程度研究: 基于跨国面板数据的动态 GMM 模型分析[J]. 投资研究, 2024, 43(7): 88-102.
- [33] 施卓敏, 张彩云, 伍良娉, 等. 中国出海品牌来源国身份策略的效果和机制: 基于越南市场和日本市场的跨国比较研究[J]. 外国经济与管理, 2023, 45(12): 96-117.
- [34] 张心悦, 马莉萍. 高等教育提升全要素生产率的作用机制[J]. 教育研究, 2022, 43(1): 35-46.
- [35] 余官胜, 吴琦琦, 董直让. 社会责任提升是否有助于我国跨国企业应对国际投资保护? ——基于海外子公司视角的实证研究[J]. 财经研究, 2021, 47(7): 154-168.
- [36] 杨大伟, 高磊. 新时期高校发展来华留学研究生教育的困境与举措[J]. 学位与研究生教育, 2021(7): 65-70.
- [37] Spence M. Job Market Signaling[J]. The Quarterly Journal of Economics, 1973, 87(3): 355-374.
- [38] 王维军, 马立超. 博士留学生的就读体验及其影响因素: 基于 Nature 2019 年全球博士生调查数据的跨国比较[J]. 现代教育管理, 2023(7): 96-106.
- [39] Lee E S. A Theory of Migration[J]. Demography, 1966, 3(1): 47-57.
- [40] 曲如晓, 董敏. 来华留学教育对生源国技术进步的影响: 基于发展中国家的数据[J]. 高校教育管理, 2023, 17(3): 111-124.
- [41] Kogut B, Singh H. The Effect of National Culture on the Choice of Entry Mode[J]. Journal of International Business Studies, 1988, 19(3): 411-432.
- [42] Cohen W M, Levinthal D A. Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation[J]. Administrative Science Quarterly, 1990, 35(1): 128-152.
- [43] 陆晓静, 姚云. 面向来华留学生的中国政府奖学金政策供给效益及其优化[J]. 研究生教育研究, 2024(4): 1-11.

A Study on the Relationship between Education for International Postgraduates in China and the Performance of Chinese Overseas Enterprises

LI Huanhuan¹, DAI Wujiao¹, XU Tao²

(1. Graduate School, Central South University, ChangSha 410083, China;

2. College of Advanced Interdisciplinary Studies, National University of Defense Technology, ChangSha 410073, China)

Abstract: As a key part of advanced education opening-up, developing education for international postgraduates in China offers vital talent support for the “Going Global” strategy. By analyzing 929 Chinese-listed companies’ overseas enterprises across 46 countries (regions), this paper connects the cultivation of international students in China with helping overseas enterprises “go global”, and analyzes the internal logic mechanism of how education for international postgraduates in China affects the performance of overseas enterprises. Our research finds that education for international postgraduates in China boosts the performance of these overseas firms through innovation, diplomacy, and talent supply. The extent of this boost varies with students’ education levels and their home countries’ geographical distance as well as cultural distance from China, and income levels. In light of these findings, our study proposes that we should expand the scale of international postgraduates enrollment in a region-specific and rational manner. What’s more, by optimizing the curriculum system and building an international faculty as the key levers, enhancing the intercultural communication competence of international postgraduates, while simultaneously encouraging the adoption of demand-driven, order-based training models.

Keywords: education for international postgraduates in China; overseas enterprises’ performance; “Going Global” strategy; education opening-up