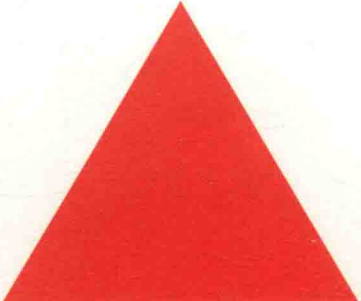


高等学校应用创新型人才培养系列教材

／ 人力资源管理专业



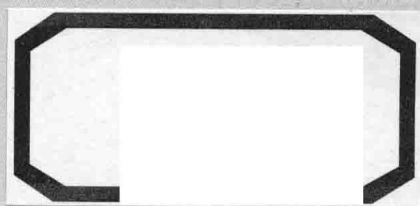
国际人力资源管理： 理论与实践

林新奇 编著

高等教育出版社

高等学校应用创新型人才培养系列教材

／ 人力资源管理专业



国际人力资源管理： 理论与实践

林新奇 编 著



图书在版编目(CIP)数据

国际人力资源管理:理论与实践/林新奇编著. --
北京:高等教育出版社,2016.12
ISBN 978-7-04-046033-9

I. ①国… II. ①林… III. ①跨国公司-企业管理-
人力资源管理-高等学校-教材 IV. ①F276.7

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第173304号

国际人力资源管理：理论与实践

GUOJI RENLI ZIYUAN GUANLI: LILUN YU SHIJIAN

策划编辑 奚 玮
责任编辑 奚 玮
封面设计 张 志
版式设计 张 志
责任校对 刁丽丽
责任印制 刘思涵

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街4号
邮政编码 100120
印 刷 河北鹏盛贤印刷有限公司
开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 21.5
字 数 420千字
购书热线 010-58581118
咨询电话 400-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.hepmall.com.cn>
<http://www.hepmall.com>
<http://www.hepmall.cn>
版 次 2016年12月第1版
印 次 2016年12月第1次印刷
定 价 36.80元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题，
请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究
物 料 号 46033-00



林新奇，全国著名人力资源管理专家、国际经营学（管理学）博士、国家新世纪优秀人才，中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系教授、博士生导师，国家发展与战略研究院研究员，多年来一直从事人力资源管理研究、教学、咨询、培训工作，担任多家企事业单位高级管理顾问，具有丰富的管理咨询实践经验，长期深入企事业单位主持战略管理、绩效管理、人力资源管理、企业文化建设、管理创新与国际化等领域的研究咨询工作，帮助众多企事业单位实现管理创新与业绩提升。

联系邮箱：linxq@ruc.edu.cn。

内容简介

本书为高等学校应用创新型人才培养系列教材之一。

随着全球化的发展与中国经济的和平崛起，中国企业开始大踏步地“走出去”，跨国经营、管理国际化、人力资源竞争力等已成为非常重要而广为关注的课题。本书顺应社会呼唤，适应时代需求，对全球化背景下的国际人力资源管理进行了系统全面的介绍和梳理，深入分析了国际人力资源管理的模式、机制、职能活动、现实挑战及发展趋势等，以问题为导向，理论联系实际，从多角度、新视角研究国际人力资源管理的方方面面。

本书的主要特点有三个：一是体例比较完善，概括提炼并涵盖了国际人力资源管理应该研究或关注的主要方面和主要内容，自成一个体系，与国内外其他相关教科书具有较大区别；二是理论知识点系统，比较全面地梳理、介绍、论述了国际人力资源管理的相关研究视角、方法、理论和基本知识，简明扼要；三是注重联系实际，特别是中国企业跨国经营的实际和国内外企业国际化的经验教训，配合相关的技术、流程、工具、方法的介绍，指导实践与创新更有效。

本书在作者以前所写同类著作的基础上做了较大的补充和修订，并通过二维码与习题及相关案例资料关联，方便读者在线自学。

本书适用于大学人力资源管理、工商管理、企业管理、劳动与社会保障、对外经济与贸易、电子商务及其他相关经济管理类专业作为教材使用，也适合管理实务工作者作为培训教材或阅读参考读物。

高等学校应用创新型人才培养系列教材

/ 人力资源管理专业

编委会

主 编 杨河清

编 委 (按姓名拼音排序)

陈全明 中南财经政法大学公共管理学院, 教授

程延园 中国人民大学劳动人事学院, 教授

顾琴轩 上海交通大学安泰经济与管理学院, 教授

胡 蓓 华中科技大学管理学院, 教授

李宝元 北京师范大学经济与工商管理学院, 教授

李燕萍 武汉大学经济与管理学院, 教授

刘 昕 中国人民大学公共管理学院, 教授

林新奇 中国人民大学劳动人事学院, 教授

萧鸣政 北京大学政府管理学院, 教授

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院, 教授

姚裕群 中国人民大学劳动人事学院, 教授

总序

今天，说起人力资源几乎无人不知，人力资源是第一资源的观点也已深入人心，但是，追溯“人力资源开发”、“人力资源管理”等词汇在我国出现的历史，却仅有30余年。

根据笔者掌握的资料，在我国，是毛泽东首先使用了“人力资源”一词。1955年毛泽东在为《发动妇女投入生产，解决了劳动力不足的困难》一文所做的按语中指出“妇女是一种伟大的人力资源”^①。

《江淮论坛》是我国最早刊载人力资源问题

^① 毛泽东选集第五卷。北京：人民出版社，1977：252。

论文的杂志，1980年第5期发表了中国社科院于光远的论文《人力资源及其利用》，1981年4月又发表了北京经济学院（现首都经济贸易大学）王胜泉的《试论我国的人力资源问题》。

在管理学中，“人力资源”的首唱者是著名管理学家彼得·德鲁克，他于1954年在其《管理的实践》一书中引入了“人力资源”的概念。而“人力资源管理”的概念是怀特·巴克（E. Wight Bakke）于1958年出版的《人力资源功能》一书中提出的。

“人力资源管理”一词，在我国最早出自香港长河出版社出版的，黄明坚翻译的《日本的管理艺术》一书，该书由美国斯坦福大学教授理查·巴斯克（Richard T. Pascale）和哈佛大学教授安东尼·艾索思（Anthony G. Athos）合著。该书1982年9月第5版中的第94—95页写道：“人力资源管理的出现，很多人认为这比人事管理更重要（至少后者的功效不彰）。人力资源管理是要有条理地管理更多重要的人事流动事项——从雇用到退休。”“我们很容易指出，日本人比较擅于开发人力资源。”

在内地，北京经济学院经济研究所的陈今森等人于1984年翻译了同一本书。由于当时内地与香港的学术交流还比较少，加上两地用语上的差异，翻译的结果有一些不同，书名被译作《日本企业管理艺术》，著者被译为帕斯卡尔、阿索斯，由中国科学技术出版社出版。在该译本的第76—77页，有下述内容：“其中之一就是人力资源管理制度。很多人认为这一制度所包括的范围不仅限于人事管理（至少与后者的职能相比是如此）。”“我们可以很容易地做出以下的断言，日本人比较擅长于开发人力资源，而且在职工管理方面则更有技能。”在上述译文中，出现了“人力资源管理”、“开发人力资源”等说法。以后，“人力资源管理”一词及其概念被相关学术界接受，并逐渐传播开来。

在我国大学中，人力资源管理专业出现之前，一些大学中设有人力资源管理专业的前身人事管理专业，以及劳动人事专业（大专性质）。计划经济时期，我国对劳动力的管理是以身份划分为基础的。那时，首先有把劳动者按户口决定的是否具有吃商品粮身份的划分，然后，吃商品粮的劳动者又划分为工人和干部的身份。工人和干部的工作岗位基本上分布于党政机关、国营企事业单位、集体企事业单位中。概括地说，对工人身份的劳动者的有关工作问题的各种管理被划归为劳动管理，对具有干部身份劳动者的同类管理属于干部管理的范畴。在干部管理的体系中，诸如工资、福利等，以及对非领导干部的录用、调配使用、考核等业务活动称为人事管理。

对人的这种管理状况，反映到大学的专业设置和教研活动中的是另一番景象。20世纪50年代初，在当时的时代背景下，社会学等学科在大学被取消，管理科学从来就没有真正发展过，这时更是奄奄一息，但经济科学相对还比较受重视。50年代中期兴起的劳动经济学科承担起了说明、探讨企业劳动管理和农村劳动力管理问题的任务，在本科和大专教学中开设有相关课程。但是，当时对干部管理、人事管理人才的培养和科学研究并没有在大学展开。这样，劳动经济学科中的企业劳动管理的教研成为人力资源学科在我国大学中发展的源头。

改革开放以后，一方面，大学获得了空前的发展机会，一些学者开始关注过去长期被放置的对人的管理的相关领域，其中包括人事管理；另一方面，人们学知识、补学历的热情也空前高涨起来。党政机关与大学合作，通过举办各种培训班、专修班的方式来提高干部的素质、能力。在这样的背景下，人事管理专业、劳动人事管理干部专修科（大专）在大学中出现。以后，随着改革开放的深入，按工人、干部身份分类管理的体系的弊端和局限性日益明显、问题日渐突出。变革传统的劳动人事

制度、管理中淡化身份色彩，乃至最终打破身份壁垒的要求逐渐强烈。恰逢此时，国外人力资源管理的理论、理念、体系、方法、技术等通过多种渠道被介绍到我国，并开始了逐渐替代传统的劳动人事管理的过程。在大学中，1993年人力资源管理专业的诞生成为这个过程中最有意义的标志之一。

20世纪90年代，国内院校刚刚开设人力资源管理专业时，有的考生家长误认为这是个搞计划生育的专业。20余年过去了，今天，人们对“人力资源管理”已经耳熟能详；书店里摆满了各种人力资源管理的专业书籍。在大学中，人力资源管理成为一门蓬勃发展、备受关注的专业，从20世纪90年代中期只有几所院校开设人力资源管理专业发展到2015年近500所本科院校、200余所高职院校开设的程度。可以说，几乎没有哪所综合大学、经管类专门性大学不开设人力资源管理专业或课程。在研究生培养方面，劳动经济学、企业管理学、心理学、行政学、教育学、人口学等学科中的人力资源管理也成为热门的方向，2011年以后，一些大学还建立了人力资源开发、人力资源管理的博士点、硕士点。在MBA、EMBA、MPA课程中，“人力资源管理”成为骨干课程。

在人力资源管理学科如此迅猛发展的20余年中，各类相关教材纷纷问世，在国内教材市场上，有外文原版，有中译本，有国内学者编写的；有偏重理论说明的，有偏重应用操作的；有适用于MBA的，有适用于普通研究生的，有适用于本科生的，还有适用于大专生、职高生的。总体来说，国内人力资源管理专业的教材种类已多达上百种，形成了百花齐放的局面，为我国相关人才的培养和我国人力资源开发与管理学科的发展做出了积极的贡献。

在人力资源管理的教材中，有一类专门为人力资源管理专业以及相近专业量身打造的教材品种——人力资源管理系列教材，这类教材直接对接人力资源管理专业的专业课程，相关知识系统性强、范畴合宜、内容讲解详尽，各单部教材既可独立也可组合使用。我国第一套人力资源管理专业用系列教材“教育部面向21世纪人力资源管理系列教材”由中国人民大学出版社组织出版，于2001年问世。之后，又有多种人力资源管理系列教材面世。

高等教育出版社于2012年就开始请我邀集一批在国内人力资源管理学界有建树、有影响的学者出版一套新的人力资源管理系列教材。我深知此任务的分量，特别是有中国人民大学出版社出版的系列教材成功在先，再组织出版同类教材，我怀疑其价值。但是，在与高教社同仁的多次商讨中，我被他们对出版事业，特别是人力资源管理教材出版事业的

孜孜追求、锲而不舍的敬业表现，以及勇于担当、挑战新高的境界所折服，也被他们出版人力资源管理系列教材价值的解释所说服，再加上所邀教授们的支持和鼓励，最终打消了我的犹豫。2015年5月，高等教育出版社版人力资源管理专业高等学校应用创新型人才培养系列教材的编写工作正式启动。

本系列教材在选题方面对接于我国大学本科人力资源管理专业的主流课程与特色课程，各教材使用对象定位于大学本科人力资源管理专业的学生，在编写上，积极地吸收了国内外各类人力资源管理教材的优点，在保持体系和知识点相对稳定的基础上，突出体现我国人力资源管理领域的现实与近年的研究成果，同时注意反映国外已基本成熟的新理论、新观点。在理论说明所需资料的使用上，尽可能使用我国的有关材料、数据和案例。

时代在发展，科学在进步，人力资源管理的理论、教学、实践也在不断发展、进步。虽然本套教材的编写者都是我国著名大学人力资源管理教学与科研的领军学者、资深教授，他们抱着为中国人力资源管理的进步与发展、为中国高等教育相关人才的培养和课程建设贡献微薄之力的愿望，努力结合中国的实际，吸收世界成熟的新成果，力图奉献给读者一个既适合大学人力资源管理专业本科水平又能够比较好地反映人力资源管理学新发展的教科书。但是，人力资源管理的主体与客体同为人，表现出同类性、互动性、能动性、交往性、多变性、差异性、矛盾性等其他管理类型所没有的特征，因此，人力资源管理不仅是科学、是技术，还是一门艺术，是一种文化。这决定了达到高水平的人力资源管理状态是相当不易的，也决定了高水平人力资源管理教材的编写是十分困难的。

本套教材一定会存在缺陷，望读者批评、指正。在本套教材的编写过程中，编写者们参考了大量的文献，谨向这些文献的作者表示衷心的感谢。另外，高等教育出版社文科出版事业部的相关领导和编辑为本套教材的问世倾注了许多心血，在此，谨致谢意。

杨河清

2016年1月于京南花乡

国际人才流动与中国人才国际化^①

今天咱们讨论的主题是国际人才流动与中国人才国际化。这个话题

① 本文为林新奇教授在2016年中国人力资源管理新年报告会暨中国人才发展高峰论坛“国际人才流动与中国人才国际化”主题研讨会上的发言。

也是一个老话题，但是今年有点不一样。经过十几年的发展，或者说从2001年中国加入WTO开始到现在，大家都非常关注这个话题，今年我感觉也许可以定位叫“中国人力资源管理的国际化元年”。但是，同时我也感到有一点忧虑，为什么呢？因为到现在为止我们对这个问题

的研究，对这个问题的探索还太少。就像今天雾霾一样，大家在红色警报下赶到这儿来参加这么大一个专题研讨会，我觉得我应该大胆地预测，也许过不了多久，我们国际人才流动的红色警报也要拉响了，特别是中国人才国际化这个警报可能过几天就要拉响了。这个问题究竟怎么看？我相信今天的各位嘉宾一定都有精彩的讨论，在这里主持人给了我一个任务让我先说一说总体的想法或者思考。我也没有太多准备，我就讲三点：

第一点，人才国际化流动实际上是一个问题的两个方面。从个体层面讲，它叫人才流动或者人才国际化流动；从组织层面讲，比如说企业或者国家、政府层面讲，实际上是人才竞争，人才的国际化竞争。正像前面北京市委组织部领导做的报告里面我很感兴趣的一个图案，北京中关村生命科学园的那个图案一样，像一个太极，一个问题的两个方面。一个个体层面的人才流动，人才怎么流动，为什么流动，流动的目的是什么，这是一个要研究的课题。另外，从组织层面看，我们要人才竞争，人才国际化竞争，怎么竞争，竞争的目的、目标是什么，竞争的途径、方法、策略是什么，这是很重要的问题。我认真听了前面各位专家、

各位领导的报告、发言、点评，非常的精彩，从流动与竞争两个方面都提出很多与以前不一样的观点，我觉得很有意义，很受启发。在这里我想提出来另外一个思考，就是我们的人才流动、人才竞争现在整体上究竟到了一个什么情况呢？从整个国家的角度或者从整个国民的角度讲，应该怎么样来评估这个问题？后边应该采取什么对策？这是我想讲的第一句话，实际上也是一个问题。站在现在这个节点上，要拉响这个警报的节点上，我们怎么样来思考人才的流动、人才的竞争，尤其是国际化人才的流动与竞争，这是一个大课题，值得我们大家思考。

第二点，我们现在已经到了一个非常重要的阶段，什么阶段呢？人才国际化流动，人才国际化竞争，从整个中国的改革开放到现在，可以说进入了一个新阶段，或者叫新时代。怎么说呢？有三个重要的客观事实值得我们来探索。第一，中国企业“走出去”，我们在十多年前可以说还有点羞涩，有点踟蹰不太敢，或者说规模很小很小。但是从今天来看中国企业走出去已经变成一个大规模的、甚至有点举国家之力的这么一个庞大的潮流，在这个背景之下，我们怎么思考人才的竞争与流动？第二，我们实施了“一带一路”战略，这是中国现在最重要的一个发展战略。在“一带一路”战略的大背景下，人才流动与国际化应该怎么去做，应该怎么跟上，这是非常值得我们研究和探讨的。第三，随着对外开放的不断扩大，中国的对外投资从无到有、从小到大，已有相当大的发展，中国企业进入世界500强的数量也大幅增加，而且这一势头还在加速。但是中国的跨国企业总体上仍然较少，为人们所熟知的更是少得可怜，这与中国经济总量在世界上已经跃居第二的位置是很不相称的，更与世界上发达国家所拥有的跨国公司的强大不能相比。特别是我国企业竞争力相对较弱，大而不强问题突出，上榜企业的主体是市场竞争机制较弱的国有企业，而民营企业却很少。这些问题都十分引人注目，值得深思。为此可以说，这是一个全球化、国际化的全新阶段，或者说风险更大、竞争更激烈的深海领域。

第三点，中国的改革开放到现在30多年了，可以说在相关的市场经济领域，我们已经基本上摆脱了计划经济的影响，但是我们现在还有很多方面正在进入改革的深水区，攻坚克难阶段。这是什么意思呢？刚才前面很多人提到，改革存在种种困难，包括体制内的问题，现在的人才流动与国际化，怎么整合、怎么思考体制内与体制外，特别是怎么消除计划思维的影响，也就是消除计划经济那一套思维和管理模式的影响，这也是一个非常重要的问题。为什么呢？我们可以看到人才流动的本质是什么呢？我自己理解本质是自由，我强调一下就是自由，人的自由，

而不是其他的；其他的一切待遇，一切物质的东西，那都是次要的，最重要的是作为人本身的自由。人才竞争的本质又是什么呢？我相信或者我自己思考它的本质是平等，自由与平等这是人才流动、人才国际化的最本质的东西。有自由才有流动，有平等才有竞争。根据这样一个思考，我坐在下边我就在想，现在很多人才政策特别是国际竞争的政策，我们以优惠政策为导向、为条件，或者说以建立这个特区那个特区作为途径，实际上有点类似30多年前中国刚刚改革开放的时候在深圳、厦门建立经济特区的那个思维。可是经过30多年的改革开放，我们现在应该比那个要更高级、更超越。这是我们要讨论、要自己思考的问题，三句话。我思考的结论在后面再跟大家分享。

.....

今天这个组合特别得好，我左边两家是活生生的案例，刚才提到各自两个公司的发展情况，右手的高主任是政府部门，提供了很好的数据。我自己在思考，实际上有这么几个很值得我们关心的客观现象，或许可以引出我们对于未来趋势的联想。

第一个，大家看到中国对外直接投资，刚才高主任说了，我今天早上听新闻的时候商务部也公布了，今年1到11月中国对外直接投资1700亿美元，增量非常大，而存量是更加庞大的数字，这里面主要是国有企业特别是央企，这都是我们全体中国人民的钱，现在投到外边去。紧跟着的应该是人才，这个非常值得我们关注。我们现在愿意出去的人才究竟有多少呢？据我们初步的调查和了解，好像不是太多，我们现在出去或者是留学、或者是移民，这个占的比例多，还有一些就业，但是以个体流动为主，真正能够跟随我们的企业包括国有企业和民营企业到海外支撑我们的国际化战略的人才不是很多。我们现在一直在讲要引进人才，请进来的多，但我们走出去的时候，怎么样鼓励激励我们的人才跟随我们的企业去海外创业，或者支持我们企业的国际化战略，这个不多。我深感到一种就业越来越保守的趋势，越来越求稳的趋势，越来越不愿意出去冒险的趋势，这跟我们国际化战略，包括我们“一带一路”战略是有点矛盾的，很值得我们忧虑，这是一个客观事实。刚才高主任讲了，“十三五”期间我们对外直接投资可能要上到1万亿美元，这可能是一个非常庞大甚至要超过我们国内投资的数字，甚至现在我们对外直接投资就已经超越了招商引资，也就是外国直接对中国的投资，这是一个很严重的问题，我们要关注。

第二个，中国企业现在在世界500强里面占的比重越来越大，非常的大，这个势头将来势不可挡，中国经济整体规模已经世界第二，和世界第

二相匹配不能仅仅靠加工制造业、农民工和低收入中小企业支撑，一定是靠跨国企业，尤其是世界500强（来支撑）。我预计或者说从这么多年整个国家在世界经济总量里的百分比来推算，我们中国世界500强的总量很快能够突破一半的比重。我记得许多年前，1995年、1996年左右，那个时候中国基本上没有世界500强，到现在已经过去20年，现在已经有100家，后面突破200家指日可待，这200多家企业是中国将来发展最重要的主力军。我们的人力资源怎么支撑它，不仅要靠中国人，而且我们现在是站在更开放的角度上，我们应该是站在全球的角度来看这个问题，要吸纳所有为我们提供服务、做贡献的人才，这是第二个客观情况值得我们研究。

第三个，这几天跟我们同步在乌镇正在召开世界第二届互联网大会，这可以说是引领世界潮流、引领世界产业、引领世界人才流动和发展的最重要的一个峰会。习主席亲自去参加并发表演讲。我注意到在峰会上的那些人才，他们算怎么样的人才呢？我感到非常有意思，所有有资格参会的人，可以说都是国际化人才，而且都是国际化顶尖人才。如果能在会上做一个调查研究，将对我们非常有意义。比如说马云他算什么呢？当年他股权投资、风险投资怎么来的呢？现在他的阿里巴巴的股权结构、团队结构又是什么样，非常值得我们研究。另外，大家可以看到那里面也有很多我们的海归回来创业的，有体制内的，也有体制外的，也有很多纯欧美人士，从那里面我们就可以看到人才国际化流动、人才国际化竞争、中国人才国际化，它的一些动向和趋势。

我自己觉得从最近几年发展以及以后的展开来看，应该有这么几个趋势或者发展的动向值得我们关注和研究。

第一，现在人才国际化或者国际化流动的概念可能要超越国际，不一定完全站在中国人一边去看，当然我们的立场一定是本国的，但是我们站的角度应该是全球性的竞争和流动，不是某一个国家要吸引过来让你有居住证，让你有国籍、有绿卡，不是这样的概念，人才一定是全球的。现在是互联网+的时代，是地球村的时代，是全球化的时代，我们应该站在太空上看地球，这样一个人才观或者人才国际化流动的视角，比站在某一个国家的角度来不停拉别人过来或者把别人往外送是不一样的。我想说的趋势第一个就是一定要站在全球化的立场角度来看待国际化。我曾提出所谓国际化包含“外国际化”和“内国际化”的概念，现在正是应该把两者整合的时候。

第二，现在，人才竞争已经逐渐地超越个体层面。个体层面非常重要，但现在因为全球化的发展，因为因特网的发展，还有国与国之间边界逐渐在打破，所以人才的流动现在越来越呈规模化发展。比如说现在企业都希望

能够到外边去并购，去进行股权投资，进行产业资本的运作和整合，这个结果是什么呢？最大的一个结果就是人才整体的流动，整体的引进，而不是一个一个地去吸纳。大家看十年前联想并购IBM的PC事业部，一下子就跨越到全球企业的行列，为什么？因为它通过产业并购一下子就把IBM的PC事业部所有管理、研发、营销团队整合到自己的旗下，这个步骤是非常高明的、伟大的一步。最近这个步骤就更多了，我们很多企业现在是整体成规模、成建制去改编这些部队和人才，而不是一个一个用高薪和优惠政策吸纳你。人才流动、人才竞争已经成规模、成建制运作，这是一个非常大的动向。我们相关部门政策、制度、理论、措施我想应该跟上。

第三，人才不求所有但求所用的理念越来越为大家所接受。特别是从个体层面讲人才流动的本质是自由，从组织层面讲人才竞争的本质是平等，人才本身的目的肯定都是生存与发展。自由和平等不是纯粹伦理层面或者一般普世价值诉求，这个里面自由与平等本身就带有一种途径、一种方法、一种机制这样的内涵在里面。在这里面大家可以想一下，我刚才说的马云算什么，他的股权结构我们去看一看，美国的、日本的、中国的，究竟谁占的比重大，最后他在美国上市，贡献产值、贡献利润、贡献收益，最大又是谁。所以在这里边大家看看我们中国的人才竞争和人才流动的理念，我很忧愁，我们已经落后人家可能不止15年了，15年也就是2000年前，当别人向你中国团队进行风险投资的时候，他并没有要求你一定要加入我的国籍或者一定要到我这儿来，一定要给你优惠政策给你绿卡，并没有。为什么能做到现在呢？这个理念非常的先进，非常的超前，值得我们借鉴和学习。这是第三个趋势。

第四，所以人才竞争是怎么来的？可以说每一次产业转型升级一定伴随着人才大规模流动和人才竞争，现在正处于全球性产业变革转型升级的一个过程之中。尤其是我们中国要转型升级，这里面最重要的就是人才流动、人才竞争要转型升级，要支撑。前面我提到人才流动的本质是自由，人才竞争的本质是平等，这是一个重要的基础，归根结底是人才体制机制的竞争，制度一定要创新，体制机制一定要转型升级，它能够支撑人才的发展、人才的转型和升级。我想后边的这第四个趋势一定就是我们改革的深化，改革的升级。这几个趋势非常值得我们关注。谢谢！

林新奇

2015年12月20日于中国人民大学

教学支持说明

建设立体化精品教材，向高校师生提供整体教学解决方案和教学资源，是高等教育出版社“服务教育”的重要方式。为支持相应课程教学，我们专门为本书研发了配套教学课件及相关教学资源，并向采用本书作为教材的教师免费提供。

为保证该课件及相关教学资源仅为教师获得，烦请授课教师清晰填写如下开课证明并拍照后，发送至邮箱：jingguan@pub.hep.cn或xiwei@hep.com.cn，也可通过QQ：525472494或22706980，进行索取。

咨询电话：010-58581020，编辑电话：010-58581862。

证 明

兹证明_____大学_____学院/系第_____学年开设的_____课程，采用高等教育出版社出版的《_____》(_____主编)作为本课程教材，授课教师为_____，学生_____个班，共_____人。授课教师需要与本书配套的课件及相关资源用于教学使用。

授课教师联系电话：_____ E-mail: _____

学院/系主任：_____ (签字)

(学院/系办公室盖章)

20__年__月__日

郑重声明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》，其为人将承担相应的民事责任和行政责任；构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序，保护读者的合法权益，避免读者误用盗版书造成不良后果，我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人进行严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为，希望及时举报，本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话：(010) 58581999 58582371 58582488

反盗版举报传真：(010) 82086060

反盗版举报邮箱：dd@hep.com.cn

通信地址：北京市西城区德外大街4号 高等教育出版社法律事务与版权管理部

邮政编码：100120