

中国 人才批判

“

● 李向前 向洪 贺然 主编

中国四十年
沧桑巨变

人才强国之路遭遇
暗流 人才流失

21世纪中国人才队伍结构转换
人才观念亟待更新 人才机制亟待转换



中国时代经济出版社

中国人才批判

学术顾问：张忠元 邓星盈 唐小我 罗映光
安 劬 韩保元 许继英 熊 刚
刘存绪 程民选 康超光 祝小宁
刘兴国 薛 京 薛 斌 吴启全

总 策 划：向 洪

主 编：李向前 向 洪 贺 然



中国时代经济出版社
China Modern Economic Publishing House

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人才批判/李向前 向洪 贺然 主编. —北京: 中国时代经济出版社, 2005.1

ISBN 7-80169-671-9

I. 中… II. ①李…②向…③贺… III. 人才研究-中国

IV. C964.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 142218 号

中国人才批判

李向前
向洪
贺然
主编

出版者	中国时代经济出版社
地 址	北京东城区东四十条 24 号 青蓝大厦东办公区 11 层
邮政编码	100007
电 话	(010)68320825(发行部) 68320498(编辑部) (010)88361317(邮购)
传 真	(010)68320634
发 行	各地新华书店
印 刷	北京地质印刷厂
开 本	787×1092 1/16
版 次	2005 年 1 月第 1 版
印 次	2005 年 1 月第 1 次印刷
印 张	18
字 数	267 千字
定 价	27.00 元
书 号	ISBN 7-80169-671-9/C·080

版权所有 侵权必究

前言

古人云：“人无远虑，必有近忧”、“黄金累千，不如一贤”。进入新世纪，我们面临着日益激烈的国际竞争，这种竞争，归根结底是人才的竞争。随着竞争的加剧，我们要想在国际上占据一个制高点，就不得不认真审视中国目前的人才状况。

知识经济时代给人类提出了一个最大的课题，那就是人才的匮乏更加严重，世界各国已出现了高科技人才，特别是管理人才、信息技术人才和生物技术人才紧缺的危机，由此引发的全球人才争夺战也愈演愈烈。根据达沃斯世界经济论坛专家小组公布的报告，世界范围内的管理人才短缺状况正在加剧，而且很有可能在下一个十年变得更加严重。

中国现已加入 WTO，我们不得不面对新的规则：世界贸易组织的宗旨和原则是促进商品、贸易和服务的自由化，实现各种资源和生产要素在各成员之间自由流动和优化配置。人才流动问题一直是世界贸易组织服务贸易谈判的重要组成部分，劳动力市场的一体化，在为国际间人才和劳动力自由流动创造条件的同时，也加剧了国际间的人才竞争。

如今国际间的经济全球化是以现代信息技术为基础的，这改变了人与人、国与国之间相互交往的传统模式，造成了“距离消失”和“时空压缩”。距离的消失意味着竞争的激化，在全球化时代将使人才“国际竞争国内化，国内竞争国际化”。

在这场人才博弈中，我国处于相对劣势，面临着人才流失、特别是尖子人才的流失的严峻问题。有资料显示，目前美国第一流的科学家与工程师有 12 万多人，其中 3 万多是华人，硅谷 20 万名工程技术人员中，有 6 万来自中国。

在外部激烈的人才竞争情况下，我国的人才状况令人担忧，请

看几组数据：

中国科学院院士、中国科技大学校长朱清时教授这样描绘这种令人尴尬的现状：一方面，国内信息技术人才奇缺；另一方面，每年“科大举行毕业典礼时，四分之一的人就已经办好了出国手续”。

截至 2001 年，全国享受政府特殊津贴的专家共有 14.3 万人，但近 11 万人已到退休年龄，真正还能有所贡献的也就 3 万多人。即使采取措施让部分知名专家延缓退休，我国目前在岗的高层次人才总数也不到 5 万人。

据人事部最新发布的数据，从改革开放到 2003 年 10 月，中国留学人员总数已达 58 万人，遍及世界 100 多个国家和地区，而回国工作的留学人员不足 16 万人。

.....

痛定思痛，我们才能找到出路，应该讲，写这本书需要极大的理论勇气和批判态度。当前我们写这本书并不是吹毛求疵，相反我们正是怀着对祖国母亲的深沉的爱，我们期望大家都来关心、爱护、尊重中国的人才，为人才强国战略的实施提供良好的氛围。

本书正是出于这样一个目的，从世界人才大战入手、对中国的人才短缺与人才浪费、人才标准、人才环境、人才安全、人才投资、人才引进和使用、人才教育与人才素质、人才创新、人才配置等热门话题进行了一一阐述，文中既有现存的问题，也有好的解决思路；既有理论的分析，也有精彩的个案；既有我国的纵比，也有国际的横向比较。若能为我伟大的祖国在 21 世纪的和平崛起起一点微薄之力，为人才强国战略的实施起一点摇旗呐喊之功效，那将是作者最大的荣幸。

中国社会科学院、中共重庆市委党校、中共四川市委党校、浙江大学、复旦大学、电子科技大学、四川大学、西南民族大学、成都理工大学、四川生殖卫生学院参与了本书的策划、组织工作。

由于作者水平有限，不当之处，敬请读者朋友批评指正。

参加本书部分资料收集、写作的还有曾莺、杨世军、史红虎、李贵强。

作者

2005 年 1 月

目 录

前 言

1 新世纪人才争夺战：中国不得不赢的战争

- “入世”：山雨欲来风满楼 / 2
世界人才争夺 早已狼烟滚滚 / 10
中国：向何处突围 / 34

2 走出人才短缺与浪费的悖论

- 中国：已患上人才“饥渴症” / 44
人才：我的坐标在哪里 / 55

3 人才标准 何需“一统江湖”

- 人才标准何时变脸 / 72
人才标准正在悄悄洗牌 / 79
他山之石 可以攻玉 / 86

4 栽下梧桐树 才能引来金凤凰

- 人才大战实质就是人才环境的竞争 / 92
我国人才环境现状解读 / 95
营造人才环境对策 / 106

5 人才安全忧思录

- 才子之乡无“才子” / 126
我国人才安全面临的问题十分严重 / 128
我国人才流失威胁到国家安全 / 133
高校人才安全令人忧 / 138
我国人才安全问题成因剖析 / 140
未雨绸缪应对人才安全危机 / 142

6 人才投资何处来

- 谁给人才投资 / 148

人才投资为何不足	149
谨防人才投资恐惧症	150
增加人力资本投资 消除不平等	152
如何引发人才投资热	155
美国联邦教育部经费预算一览	156
人才资本也会“贬值”	158
解剖人才贬值原因	161
人才如何增值	168

7 人才引进与使用

中国正成为“引智”大国	174
我国海外人才资源不可忽视	175
求才莫“囚”才	177
引进外籍人才面临尴尬	179
西部地区引进人才的误区	183
发达国家引进人才策略扫描	187
非国有企业能否走出“用人误区”	192
人才“误区”一叶知秋	193

8 人才教育与素质

一流大学造就一流人才	198
中国学生考试：世界 NO.1	204
我国人才素质面临挑战	206
人才造假甚过商品造假	208
心理素质亟待加强	209
创新教育：大学永恒的价值追求	212
培养创新人才 我们该怎样突出重围	215
走出传统人才教育的误区	218
初识人文素养	222
高等学校需加强人文教育	223

- 提高国际竞争力离不开高校人文教育 / 224
- 提高人才质量要从加强人文素养教育开始 / 226
- 防止“有知识没文化”现象 / 229
- 科学人文 和而不同 / 231

9 人才创新

- “入世”与创新 / 234
- 跨国公司大肆瓜分国内“创新人才” / 236
- 创新人才的素质 / 239
- 高素质创新人才期待“中国制造” / 241
- 创新在升值院士在贬值 / 243
- 日本创新能力教育及其借鉴意义 / 245

10 人才该“留”还是“流”

- 我国人才资源配置现状白皮书 / 250
- 人事部自剖人才市场发展问题 / 252
- 人才流动“卡”在何处 / 253
- 集体跳槽事件备忘录 / 255
- 省长：你能说服我留在西部吗 / 258
- 案例点击：人才流动应合理合法 / 260
- 促进人才合理流动 / 262
- 硅谷的人才流动 / 268
- 人才交换与租借 / 272
- 吸引“好马”回头吃草 / 276

中国人才批判

1

新世纪人才争夺战：中国不得不赢的战争

中国事实上正面临着一场史无前例的战争——人才争夺“战争”。

与常规战争不同的是，这场战争是悄悄进行的，没有硝烟，没有死亡，但却使一个国家的血液在慢慢流失。

参与这场战争的，也不是普通的将军与士兵，而是博士、硕士和其他高技术人才。

这场战争的比拼要素，不是现成的高科技武器，但却比最高级的现代武器更具破坏力，它直接使一个国家发展与进步的最伟大动力悄悄消失，并且再没有还手的可能。

这场战争比拼的不是弹药，也不是核弹，而是人才教育的机制、良性的人才结构和适合人才成长与发展的环境。

“入世”：山雨欲来风满楼

入世第一“缺”：人才

随着中国加入世贸，企业间竞争将达到前所未有的激烈程度，人才将是其取得竞争优势的关键。

中国国际贸易研究所研究员、世贸专家于世香认为，目前中国面临最大的挑战是来自人才的竞争，人才已经成为企业发展的第一资源。目前，世界各国对人才已经到了非常重视的程度。企业对人力资源的激励机制已经体现到了人力资源的分配机制上来了。知识是资本，并且在企业占有一定的股份，已经被人们普遍接受。以美国甲骨文公司为例，公司为培育企业的核心竞争力，给40名主要骨干提供了7位数的股票及奖励。

人力资源开发已经成为最赚钱的行业。企业已经意识到人力资源投入产出比是惊人的。有数据显示，企业每投入人力资源1元钱，企业所得回报就是50元。

全球化的职业经理人的出现冲击了狭隘的人才观。随着一批精通多国语言及熟悉资本运作的职业经理人的出现，必将对中国人才市场形成冲击，也对中国企业的人才观产生影响。这位专家认为，中国的白领数量将超过蓝领数量。以美国现状为例，目前美国蓝领的比例为11%，农业人口占3%，而白领比例已经达到80%以上。这种变化也将在中国企业里出现。

中国人民大学劳动人事学院院长曾湘泉认为，企业竞争告别了“商品短缺”的时代、“资本圈钱”的时代，走向人才竞争的时代。而人才竞争的根本是人才制度的竞争，特别是激励制度的竞争。由于国内相当多的企业没有有效的激励机制，导致员工流动率高，员工工作不尽力。中国的企业制度没有有效实现人尽其才，缺乏乐于发挥专长的奖励与激励机制，从而导致人才流向外企甚至国外的现象大量发生。

“入世”引发人才争夺战

随着中国加入 WTO，许多外国公司已经开始了对中国自己的高新技术企业优秀人才的“收购行动”。北京大学光华管理学院院长、著名经济学家厉以宁教授在谈到入世在人才问题上带来的挑战时曾说过，现今中国的人才本来就不足，中国加入 WTO 以后，外商只会派来领导管理阶层，大部分员工是就地招取，中国的人才竞争会更显激烈。

目前，有 30 多万中国留学生被吸引到了发达国家。与此同时，登陆中国的跨国公司以前优厚的工资待遇、住房、出国旅游和培训为诱饵，吸引着国内人才在国内“出国”，成为外国公司的本土雇员。

在被称为“中国硅谷”的北京中关村，企业优秀人才往往面临三种选择：出国、去外企、创办自己的新公司。

据统计表明，在美国硅谷 20 万名工程技术人员中，有 6 万名是中国人。中国最著名的两所大学——清华大学和北京大学涉及高科技专业的毕业生有 82% 和 76% 去了美国。

有关人士认为，面对世界范围的人才争夺战，中国正遭遇一场不平等的竞争。发达国家凭借雄厚的国家实力、财力资本和优越的科研条件，对发展中国家的人才资源进行掠夺式吸纳，中国首当其冲。

中国尚处于工业化发展阶段，又要发展新经济，对各类人才的需求达到了历史上的最高点，人才短缺已经成为经济持续增长的巨大的制约因素。

据人事部人事与人才科学研究所副所长吴德贵介绍，中国是一个人力资源大国，但不是人才资源大国，人才是奇缺的、稀有的，尤其是高层次人才严重奇缺。现有 29 个专业技术系列中具有副高级以上职称的人员共有 157.3 万，只占技术人员总数的 5.5%，根本不能适应知识经济的需要。

在内地，几乎所有的高新技术企业都患了人才饥渴症。同时，一些国有大中型企业为了走出困境，一些欠发达的地区为了更快更好地发展，也开始涉足高新技术产业，但他们迎头碰上的，就是人才的严重匮乏。

内蒙古、新疆等西部省区的有关人士一致反映：虽然目前人才

市场处于供大于求的局面，但是，有高层次技术、管理能力，思想意识与国际接轨，具有创新才能的顶尖级人才仍处于奇缺状态。

北大方正集团董事长王选教授说，不少中国企业家精明能干，有些方面长处突出，也有雄心壮志，但往往成就不了大的事业，似乎缺一些重要的素质。

我国政府也意识到了这一点。政府已批准实施了《关于鼓励海外高层次人才回国工作的意见》。国家人事部门介绍，国家吸引高层次留学人才回国工作的目标是在“十五”期间，争取每年吸引万名左右留学人才回国工作。

为了吸引人才前来创业，一些省市开始着手清理不合时宜的政策。比如北京市原有审批、核准事项取消或下放了 382 项，精简了 41.7%。

北京市 2000 年 5 月还发布了《北京市鼓励留学人员来京创业若干规定》，在工作方式、生活待遇、创业优惠和奖励政策等方面为留学人员回京发展开通了一条绿色通道。

上海市通过“柔性流动”政策，激活了上海人才市场。一大批没有上海户口的人才，以各种方式进入上海工作，他们进出自由，不受国籍、户籍、人事档案的限制。到 2000 年为止，以柔性流动方式去上海工作的各类人才已达 12 万人。2000 年上半年，仅仅带着行李和“头脑”进入上海的人才达 6000 余人。

与此同时，从 1999 年开始，跨国公司就明显加快了进军中国西部的步伐。目前已有数十家世界 500 强企业在成都、重庆、西安投资或建立办事机构。美国硅谷的发起企业之一美国仙童公司已经进入成都生产高档光盘存储器制造设备，芬兰诺基亚公司在重庆生产电信设备，瑞典 ABB 公司在西安合作生产大功率晶闸管……在这些直接投资高科技产品生产的跨国企业中，增加技术研发投入的趋势日渐明显。

但一个更引人注目的迹象是，2000 年以来，更多的跨国公司开始把他们新产品研发和实验机构直接建在中国西部。美国 IBM 公司投资 2000 万美元与西安软件产业园合作搭建一个设计规模和技术水平为全球之最佳的软件开发平台；美国惠普公司斥资 6800 万元人民币，在西安建立中国西部最大的电子商务技术开发中心；摩托罗拉

投资 1000 多万美元在成都建设网络系统研发中心；韩国三星、日本东芝、三洋等 8 家企业先后在四川长虹电子集团设立“联合实验室”；而荷兰飞利浦公司则将总部的基础实验室建在了西安。最近，微软、英特尔、思科等 IT 巨人企业的高层决策者，又抱着同样目的在西安频繁考察。

专家分析认为，跨国公司的这一系列举动，就是看中了中国西部一些中心城市高度密集的科技人才，同时也意味着中国实施西部大开发战略后，跨国公司在西部技术和人才领域的战略性抢滩行动已经率先开始。

中国西部的一些中心城市，聚集着大量科技人才。有关统计显示，仅西安、成都、重庆三个城市的各类专业技术人才就超过 130 万人，其中相当一部分涉及现代科技领域。以西安为例，全市目前有近 40 所大专院校、140 多个独立科研机构和几十个国家重点实验室，在 38 万名各类专业技术人员中，从事软件和网络开发的就有 2.5 万多人，全市每年毕业的计算机及相关专业大学生和硕士、博士研究生近 7000 人。正如飞利浦半导体公司总经理皮特·考克先生所言：“这里的开发型人才不仅多，而且质量高。这是我们需要的重要资源。”

据了解，目前全球范围内对应用型高科技人才争夺非常激烈，发达国家到发展中国家抢夺人才的步伐大大加快。美国劳工部门预计，目前美国缺少 4.5 万名受过专门训练的大学生，今后 5 年里，美国每年至少需要 9.5 万名电脑专家，而其国内的培养能力只能满足三分之一。在这样的背景下，许多管理水平高、实力雄厚的大型跨国公司谋求在全球范围内建立研发机构，通过占有人才这个新经济时代最核心的生产要素实现扩张。即将建成的西安 IBM 软件开发平台，可供 1000 家企业同时操作，预计 5 年后，使用这个平台的企业将达到 2 万家。知情人士还透露，IBM 已与西部的许多大学建立了合作培养人才的计划，并正酝酿在西安再建一个大型的软件开发人才培训基地。西安软件产业园主任靳辉说：“这意味着 IBM 把他们的标准带到了中国，并将有越来越多的中国人成为使用 IBM 标准的软件开发着。”

IBM 公司大中华区首席代表任培善表示：“IBM 一直致力于在世

界各地实现人才、技术和服务的本土化，西安将成为我们向中国西部辐射的重要据点。”而靳辉则将跨国公司的这些举动形容为就像中国的围棋一样，跨国公司是在“抢点”、“做活”、“生根”。

科技部副秘书长段瑞春说：“跨国公司的一贯做法是通过本土化战略谋求对科技前沿的持续垄断，从而更大范围地占有产品市场。近期的一系列动向表明，他们已开始通过占有人才资源抢占中国西部经济发展的制高点。”段瑞春还指出，与这些强者的合作，也使中国企业能够踩在巨人的肩膀上而变得更强大。

中国西部企业界人士在充分感受到挑战的同时，对此持乐观态度。四川以软件开发为主的托普集团的一位负责人说：“与跨国公司合作，可以培养我们的人才，输出我们的产品。这应是西部调整结构、加快发展的良好机遇。”

国家人事部中国人事科学研究院副院长王通讯认为，我国加入 WTO 后，更多的外商、外资将进来，届时经济的发展不缺技术和资金，而最大的缺口将是人才。可以预料，“入关”后国内企业面临着国际间的竞争，而国内的企业经营者队伍首当其冲面临冲击，如果适应不了这种冲击，很可能会冲垮一批企业家。在其他领域，也存在着这种状况。

我国加入 WTO 后，国家在行政上、政策上对国内企业的保护将逐渐减弱，一些企业对国际竞争采取“打不过就躲”的策略，恐怕难以奏效了。届时面对国际竞争，要依靠一批熟悉国际“游戏规则”的人才才能赢得主动。这就要求一系列包括激励、分配在内的人才人事政策与国际接轨。

中国加入 WTO 对人才市场的影响是深远的。加入 WTO 后，中国经济将进一步开放，原有的人事管理、工资制度在新的挑战面前将难以为继，人才资源的流向与配比将重新调整。总体来看，知识型人才的需求会因新兴行业的发展而日趋旺盛；传统劳动力在适应新的就业技能后，从缺少市场竞争力的行业向具备市场竞争力的行业转移。未来国际化的含义将不单单表现在产品市场上，而是表现在要素市场上，特别是人力资源的竞争方面。加入 WTO 后，越来越多的跨国公司 will 进入我国，与国内企业争夺高素质人才。

据资料介绍，国际知名大公司英特尔、微软、摩托罗拉等都在

中国开设了中国研究院，短时间内就招纳各方贤才，迅速兵强马壮。可以说，这就是一个强烈的信号：国外实力型大公司已开始争夺中国的人才资源，一场全球性人才争夺的大战争正从这里开始。

总的来说，人才市场正向着人才配置市场化、人事管理社会化、服务对象多元化、交流手段快捷化的方向发展。

中国“入世”面临大冲击

加入 WTO，意味着我国必须与国际接轨，按国际通行的规则行事，为此，我们还有很长的路要走，有时甚至要花血淋淋的代价去学习和接受国际化的市场游戏规则，估计我国在“入世”后的失业人数将大量上升，并且数字是非常惊人的。我认为，中国加入 WTO，既有机遇也有挑战，从近几年对我国人才的影响来看，挑战远远大于机遇。这方面的冲击主要表现在如下八个方面：

为新规则付出代价

我国加入 WTO，说到底就是接受与国际市场相接轨、相融合的市场游戏规则。长期以来，我国一直情理大于法理，各种合作或交易往往是凭信任、凭情理，法律条文不大健全，即使有法律条文，也没有养成用法律条文保护自己的习惯。因此，在加入 WTO 后相当长一段时间内，我们是要花血淋淋的代价去学习和接受国际化市场游戏规则的，市场规则的观念将日益深入人心。此外，随着市场规则的变化，人们的道德观念、法律意识、就业规则等各个方面也随之产生相应变化，诸如“竞业禁止”、“商业秘密保护”等方面的法律会很快出台。

人才流失继续加剧

现在我们都说企业的竞争是人才的竞争，实则不然，企业的竞争实质上是人力资源管理制度的竞争，有了好的制度，没有人才也能把人才吸引过来；反之，没有好的人力资源管理制度，即使有了人才，人才也会弃之而去。“入世”后，各类企业的人才流失将进一步加剧，人才将呈梯形分层次流动。人才的主要流向将会按如下方向：国有企事业→民营企业→外商合资企业→原有外商独资企业→新进入的外商独资企业→最终成为国际通用性的人才。这种流向对于国有企事业单位来说是很不利的。外商投资的企业从国有企

事业单位挖的人才主要是专业技术人员，尤其是市场上稀缺的专业技术人员，他们对国企内的管理人才往往不大感兴趣。民营企业不但要从国企挖专业技术人员，而且还会从外企挖专业技术人员。人力资源管理制度的重要性必将全面而深刻地被企业所认同，更多的企业将会重视学习现代企业人力资源开发与管理的制度，并且会不断地借助于专业顾问管理公司的力量，建立起与本企业相适应的人力资源管理制度。

人工成本大幅提高

目前中国“入世”的优势主要在于拥有大量价廉物美的人才劳动力。但随着“入世”后各类外商投资企业的纷纷进入，我国人才劳动力的价格将总体大幅上扬，这就必然加大企业的人工成本，尤其在高科技产业，人工成本大大增加将是大势所趋，这样我国仅有的“入世”优势就会随着时间的推移而丧失，企业的竞争压力将空前增大。

海外人才冲击内地

有关专家都曾预测“入世”之后会给中国带来许多就业机会，但仔细地思考一下，我们就会发现，“入世”之后带来的就业机会大部分是国内人才难以胜任的，如外贸、金融等行业的人才需求都很大，但国内人才的素质一下子还难以跟上。再加上目前港台，尤其是台湾的经济很不景气，失业率在不断提高，因而港台人才将会大批进入大陆，尤其是各沿海城市，部分高级管理职位及国际贸易业务职位、文秘职位在短期内将被港台人才所占据，同时国外其他方面的专业人才也会向中国流动。

人才价格差异拉大

市场供需状况决定市场价格的规律将在人才市场中进一步体现。就目前新参加工作的大学毕业生来说，IT 及其相关专业毕业生的价格大致在 3000 元到 8000 元之间，其中以 4000 元到 5000 元比较多见；而同样是本科毕业，如是学习机械、农业专业的人才，毕业后能找到月薪 2000 元左右的工作就不错了；学习文、史、哲等专业的毕业生一般只能找到 1500 元左右的工作，这是市场供需状况决定人才劳动力价格的规律使然。预计“入世”后国际贸易人才、IT 相关的高科技人才、医药生物类高级人才、外语人才将会变得十分紧俏，这

几类人才的价格也必定水涨船高，同等学历不同专业之间薪酬差异会逐步拉大。企业尤其是国企能否真正按市场规则大幅度地提高这些稀缺人才的待遇，直接关系到人才的去留。与此同时，按市场规则进行调整，还将产生绝大多数员工心灵震荡与情绪抵触的问题。价格杠杆会引发人们价值观念的变化。在国有企业内部，有些单位在拉开薪酬差距时搞一刀切，“35岁以下，本科学历以上，加工资多少多少”，尽管出发点是好的，但做法是不对的。我们应当根据人才市场对不同专业人才的需求行情来制定公司内的薪酬政策，对于那些市场上最抢手的工作职位上的相关人员制定出不同的职位薪酬，然后通过公开竞争的方式在企业内外部进行选拔，这样做才能把我们有限的资金用在刀刃上，也才能真正体现“尊重知识，尊重人才”的精神内涵。

技能人才严重短缺

国际通用的职业资格证书备受青睐，企业将从目前对文凭的重视逐渐转变到对各种洋证书的重视。可以预见，目前我国除了国家人事部和国家劳动部颁发的各种专业技术证书之外，企业自行组织的商业性民间考证机构，将不断推出有自主知识产权的类似于“微软认证”的各种实用技术认证。它不需要政府认定，只要企业内认定就可以了。“尊重知识，尊重人才”，我们已经说了好多年了，但只有近一两年社会风气才稍微有点转变。随着“入世”之后，人才劳动力与一般劳动力薪酬价格距离的拉开，全社会才会真正懂得什么叫“尊重人才”，技能型人才将日渐走俏。

人才异地流动加快

人才跨区域流动会不断加大，人才流动中的户籍限制也会逐渐打破，出国签证更加方便。人才的地区流向主要表现为贫困地区→较发达地区→发达地区；流动趋向为中小城市→大中城市→核心城市→国际社会；不发达地区的人才流失现象将进一步加剧。由于中国是发展中国家，在许多方面不如欧美国家，国内人才的流失必然进一步加剧，尤其在“入世”后出国签证将会更加简便，国内人才流出远大于流入将是必然现象。当然，受发达地区及大城市中人才激烈竞争、物价水平以及国内一些较发达地区采取的引才措施的影响，逆向流动的现象将同时并存，但这不是主流。主流向如上所述