

国际 人才竞争

胡又牧/编著

International
Talent
Competition



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

国际人才竞争

胡又牧 编著

企业管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

国际人才竞争/胡又牧编著. —北京: 企业管理出版社, 2004. 8

ISBN 7-80197-108-6

I. 国… II. 胡… III. 人才—培养—对比研究—中国、外国
IV. C961

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 081628 号

书 名: 国际人才竞争

作 者: 胡又牧

责任编辑: 杜 敏

技术编辑: 穆 子 晓 光

书 号: ISBN 7-80197-108-6/F·109

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100044

网 址: <http://www.cec-ccda.org.cn/cbs>

电 话: 出版部 68414643 发行部 68414644 编辑部 68428387

电子信箱: 80147 @ sina.com emph 1979 @ yahoo.com

印 刷: 北京智力达印刷有限公司

经 销: 新华书店

规 格: 850 毫米×1168 毫米 32 开本 5.75 印张 100 千字

版 次: 2004 年 8 第 1 版 2004 年 8 月第 1 次印刷

印 数: 1—10000 册

定 价: 16.00 元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

前 言

2001 年我编写出版了“人才大视野”一书，受到各方面的重视，不少读者建议在此书的基础上再编写一本集中讨论国际人才竞争的书，以弥补有关这方面书籍的空白。为此，我尝试编写了这本小书。

当今世界，国际竞争日趋激烈，这种竞争，说到底人才之争，世界性的人才争夺达到了白热化的程度。一个国家如何应对与参加这场国际竞争，在相当程度上决定着国家的命运与前途。2003 年年末，党中央、国务院召开了全国人才工作会议，并审时度势地作出了《关于进一步加强人才工作的决定》。中国的人才工作进入了新的发展时期，中国应对国际人才竞争也进入了一个新阶段。在这种大背景下，迫切需要对国际人才竞争的形势与动态有更多更深入的了解，这本小书就是这方面的初次尝试。

本书编写的一个难点在于国外人才信息的收集与处理。在西方国家没有专门的人才管理与统计部门，有关海外人才及人才竞争的信息没有权威的发布与统计，从各种渠道收集到的相关信息难免不够权威与系统，也往

国际人才竞争

往不一致，尽管笔者作了努力，但书中引用的数据与信息仍难免有不准确及不全面之处，请读者见谅。

本书在编写过程中参考了各种相关的图书以及“国际人才交流”、“中国人才”等相关杂志及报刊的报道，参阅了国家外国专家局的相关资料，采用了一些中外网上刊载的信息，笔者仅在此对这些作者们表示最诚挚的谢意。笔者还要特别感谢国家外国专家局、中国国际人才交流协会、中国国际人才交流与开发研究会、中国国际人才市场对编写本书的支持与帮助。由于笔者知识、水平及接触面有限，书中遗漏、不足、不妥之处难免，恳请读者批评指正。

胡又牧

2004年6月

目 录

前 言	(1)
一、人才资源是第一资源	(1)
1. 人才资源是第一资源	(1)
2. 中国人才资源的基本状况	(4)
3. 开发与利用海外人才资源	(8)
二、人才国际化	(13)
1. 人才资源国际化.....	(14)
2. 人才竞争国际化.....	(15)
3. 人才流动国际化.....	(16)
4. 人才素质国际化.....	(18)
5. 人才构成国际化.....	(20)
6. 人才活动空间与环境国际化.....	(21)
7. 人才教育与开发国际化.....	(22)
8. 人才管理国际化.....	(26)
9. 人才国际化与国际化人才.....	(27)
三、全球性人才危机	(29)
1. 全世界面临人才危机.....	(29)
2. 中国的人才危机.....	(32)
3. 世界人才危机原因初探.....	(38)
四、世界人才争夺战	(41)
1. 人才争夺在中国.....	(41)

国际人才竞争

2. 海外人才争夺战.....	(46)
3. 发展中国家的人才流失.....	(54)
4. 国际人才竞争机制.....	(59)
5. 国际人才竞争新动向.....	(61)
五、发达国家吸引海外人才的主要手段	(63)
1. 移民.....	(63)
2. 留学.....	(68)
3. 工作签证与工作许可.....	(71)
4. 猎头.....	(73)
5. 人才网络.....	(75)
6. 跨国公司.....	(77)
7. 学术交流与科技合作.....	(79)
8. 基金与奖学金.....	(80)
9. 职业外移.....	(82)
10. 对外援助	(84)
六、部分发展中国家吸引外国人才的主要措施	(86)
1. 新加坡的“人才立国”	(86)
2. 韩国的人才回流.....	(93)
3. 印度的 IT 人才战略	(96)
七、海外人才市场	(100)
1. 海外人才市场的基本构成	(100)
2. 海外人才市场的基本特点	(110)
3. 海外人才市场的发展趋势	(113)
4. 跨国人才市场	(116)
八、中国国际人才市场	(121)
1. 中国国内人才市场	(121)

2. 中国国内人才市场面临的问题	(126)
3. 中国国际人才市场	(130)
九、中国引进海外人才工作	(140)
1. 中国引进海外人才 20 年	(140)
2. 大力吸引留学人才	(146)
3. 中国引进海外人才工作的特点	(152)
4. 中国引进海外人才工作的发展趋势	(156)
5. 引进海外人才工作存在的问题	(159)
十、提高国际人才竞争能力	(163)
1. 观念创新	(164)
2. 队伍创新	(165)
3. 环境创新	(166)
4. 机制创新	(167)
5. 制度创新	(169)
6. 管理创新	(173)

一、人才资源是第一资源

世界上有四大资源：人力资源、物力资源、财力资源、信息资源。在经济发展与社会进步中各类资源的功能与作用经历了一个发展与变化过程。人类对资源的认识也经历了一个“以物为本”到“以人为本”的漫长过程。这是人类认识史上的一次飞跃，也是经济发展与社会进步的一次飞跃。

1. 人才资源是第一资源

纵观人类社会的发展，它经历数次革命性的转变。第一次是完成从动物向原始人类的转变，第二次是人类从原始社会向农牧文明社会的转变，第三次是从农牧社会向工业社会的转变，这一转变持续到现在。20 世纪后期，人类社会开始了第四次转变过程，即从工业社会向知识社会的转变。

从人类社会经济形态的发展来看，农业经济是以广大土地与农业劳动力为基础的经济。工业经济是以自然资源与熟练工人为基础的经济。而知识经济则是以知识为基础，以知识和信息为主要生产资源，以科学技术为

第一生产力，以可持续发展为特征。知识的载体是人，知识只有通过掌握知识的人的创造性劳动才能转化为财富。因此，知识经济，就其实质而言，可视为人才经济，亦即人才是经济发展的主导力量，人才资源在经济和社会发展中起着基础性、战略性、决定性作用。

人类对资源的认识与理解经历了一个漫长的演变过程。在原始社会发展阶段，人们视“神”为发展的主要动力与源泉，“拜神”是人类古代文明的共同特点。进入农业社会，土地资源的作用日益显现，人类从“拜神”向“拜物”进化。“拜物”的主要对象就是土地，土地成为财富的象征。工业社会发展的初期阶段，生产工具逐步取代土地成为推动生产发展的要素，人们“拜物”的对象与内容也随之发生变化。进入工业社会大发展阶段，资金、资本的作用突显，人们从“拜物”转向“拜金”，拜金主义盛行，金钱万能成为人们的座右铭。20 世纪下半叶，知识经济崛起，经济和社会赖以发展的战略资源发生了根本性的变化，人才资源已发展成为一个国家经济和社会发展最重要的资源，人类开始进入了“拜人”的新时代，亦即“以人为本”的时代。经过数千年艰苦的求索，人类终于认识到真正的神明就是人类自己。

古典经济学基于当时的生产力发展水平，将物质资源、财力资源与劳动力资源并列为社会财富增长的三个源泉，发展经济学更重视物质资源与财力资源的作用。

一、人才资源是第一资源

20 世纪 60 年代，美国经济学家西奥多·W·舒尔茨首次明确提出“人力资本”学说，他指出，传统的经济理论认为经济增长必须依赖于物质资本和劳动力增加的观点已不再符合今天的现实，对于现代经济而言，人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的作用远比物质资本的增加重要得多，体现在劳动者身上的人力资本是经济增长的主要源泉。根据世界银行的统计，世界财富的 64% 由人力资本构成。全世界人力资本、物力资本和货币资本三者的构成比约为 64：10：16，发达国家资本的 75% 不再是物质资本，而是人力资本。艾布森在《投资市场》中统计，人才的价值占世界财富的 80%。20 世纪 80 年代以来，以罗默尔·卢卡斯为代表的人力资本学者，进一步提出：“专业化的人力资本”才是促进经济增长的真正动力，而专业化的人力资本实质上就是人才资本、人才资源。

江泽民同志在亚太经合组织第八次领导人非正式会议上首次明确提出：“人力资源是第一资源”。随后他又进一步指明：“做好人才工作，首先要树立人才资源是第一资源的思想”。胡锦涛总书记在全国人才工作会议上发表的重要讲话中重申：“要牢固树立人才资源是第一资源的观念，充分发挥人才资源在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用”。中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》（以下简称决定）指出：“当今世

界，多极化趋势曲折发展，经济全球化不断深入，科技进步日新月异，人才资源已成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义”。党中央关于“人才资源是第一资源”的科学论断，奠定了人才强国战略的基础。

2. 中国人才资源的基本状况

人才是人力资源中最优秀最具创造力的部分，它是高层次的人力资源。《决定》指出：“人才存在于人民群众之中，只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献，都是党和国家需要的人才。要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的重要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献，人人都能成才”。《决定》对科学的人才观作出了迄今为止最为明确的阐述。

新中国成立以来，特别是改革开放以来，我国人才队伍建设工作取得了显著成绩，到 2000 年底，我国具有中专及以上学历或专业技术职称的各类人员达到 6360 万人，其中党政干部 585.7 万人，企业经营管理人员 780.1 万人，专业技术人员 4100 万人，其它人员 894.2 万人。中国人才资源总量已达到一定的规模，其素质逐年提高，

一、人才资源是第一资源

他们在中国社会主义建设事业中发挥着十分关键的作用。

我国是一个有近 13 亿人口的大国。我国的人才总量仅占人口总量的 5%，而我国高级人才总量仅占人才总量的 5.7%，这两个数字都远远低于发达国家的水平。我国专业技术人才占从业人口的 5.8%，只相当于发达国家的 1/4。1999 年底，我国每万人中从事研究与开发的科学家和工程师仅为 7 人，相当于发达国家的 1/5 - 1/10。

2003 年 2 月 13 日中国首次公布的“中国教育与人力资源报告”对我国人力资源的教育水平作出了权威的调查与统计。据报告，我国 15 岁以上国民受教育年限仅 7.84 年，25 岁以上人口为 7.42 年，两项相加尚达不到初中二年级的水平，与美国 100 年前的水平相当，比韩国低 4 年。美国与韩国 25 ~ 64 岁人口中高中以上教育人口比例为 87% 和 66%，中国则为 18%。中国大学生占总人口 1/25，远远低于发达国家 1/3 左右的水平。在我国从业人口中，初中小学程度占主体，其比例高达 75%，高中以上占 12.7%，而高等教育程度仅占 4.7%。2000 年 15 岁以上文盲人数达 8699.2 万人。一般而言，当发展中国家人均 GDP 接近发达国家 20% 左右水平时，其人均受教育程度约为后者的 40%，当发展中国家人均 GDP 达到发达国家 40% 左右时，其人均受教育年限约为后者的 70%，当发展中国家人均 GDP 接近发达国家 80% 左右时，其人均受教育年限将接近发达国家的水平。国民受

国际人才竞争

教育程度与经济发展密切相关。

我国十分有限的人才资源分布也很不合理。我国专业技术人才仅占人才总量的 $\frac{2}{3}$ 左右，专业技术人才的密度（每万人口中的人才数量）全国平均为 257 人，东部地区 302 人，中部地区 235 人，西部地区 225 人。高级专业人才 85% 集中在东中部地区，其中绝大多数集中在大中城市。从行业分布来看，企业中的专业技术人员仅占 35%，而美国从事研发的科学家、工程师有 80.8% 集中在企业。我国经济总量中非国有经济的比重已超过一半，但全国专业技术人才总量的 74% 却集中于国有企业。我国是农业大国，农村人口占全国人口的绝大部分，但目前我国农业企业及事业单位的农业科技人员总数只有 67 万人，仅占全国专业技术人员总数的 2.2%。我国的城镇化率为 39% 左右，劳动人口中农村人口远大于城镇人口，截止 2003 年底，我国城乡从业人员达 74432 万人，其中城镇从业人员占 34.4%，乡村从业人员占 65.6%，在近 5 亿的乡村从业人员中人才所占的比例很低，广大农村地区教育与文化发展严重滞后是当前一个十分突出的问题。

2001 年我国三大产业的从业人员比例为 50.0: 22.3: 27.7，第一产业从业人员平均受教育年限为 6.79 年，第二产业为 9.44 年，第三产业为 13.19 年，产业及行业性矛盾与不平衡也十分突出。

一、人才资源是第一资源

1996年11月~1997年8月中国科普研究所曾进行了一次大规模的中国公众科学素质调查,结果显示,中国公众具备科学素养的比例仅为0.3%。美国、欧共体国家公众达到基本科学素养标准的人口比例比我国分别高出23倍及15倍。2003年中国公众科学素质调查结果显示,我国公众具备基本科学素养的比例已提高到1.98%,但与发达国家仍保持很大的差距。诺贝尔经济奖得主罗伯特·W·弗格乐在北京一次国际研讨会上对比了中美两国的发展水平差距,他认为从农业劳动力所占的份额来看,中国正处于美国1880年的水准,以城镇人口所占比例来看,处于美国1890年的水平,从小学教育来看,相当于美国20世纪50年代的水平,中学教育则相当于美国70年代水平,中国科技总水平落后于西方先进国家20~30年。联合国开发计划署2004年7月15日发表2004年度“人类发展报告”,中国在全球177个国家中排名第94位。世界人事管理协会的一项调查报告指出,亚洲各国员工素质评级(满分为10分)中国内地为3分,马来西亚为5分,印度为6分。中国员工素质位居亚洲国家下游。进入知识化时代,信息技术已成为经济发展的标志,世界银行发表《2002~2003年全球信息技术报告》中国信息技术综合竞争力排名世界第43位,而我国台湾地区位列第9,香港特区位列第18。按人均拥有的电脑数及网民数计算,中国在亚洲地区仅排名第8位,排名低于日

本、新加坡、韩国、马来西亚、泰国以及中国的台湾与香港地区。中国社会信息化相当于美国 60 年代初的水平，两者相差近 40 年。国际电信联盟 2003 年 11 月公布 2002 年度世界各国和地区因特网普及情况排名，中国内地排名第 84 位，而我国的香港、台湾及澳门地区分别名列第 7、9、35 位。2002 年中国国家信息化测评报告测定中国人力资源信息化指数为 13.43，大大低于世界水平。仅从以上列举的一些有限的数字可以清楚看到，中国虽是人口大国，但却远非人才大国与强国，中国的人才总量不足，人才素质与质量堪忧，我国的人力资源能力建设与我国社会经济发展要求很不适应，我国人力资源的潜在优势还没有转变为现实的人才优势，特别是在全球性激烈的人才竞争中，我们还处于明显的劣势。如何把丰富的人力资源优势变为现实发展的优势，为改革开放和现代化建设提供有效的人才智力保障，是当前和今后很长一段时期所必须解决的重大战略问题。

3. 开发与利用海外人才资源

胡锦涛总书记在全国人才工作会议上重要讲话中提出“要善于利用国际国内两种人才资源，做到自主培养开发人才和引进人才并重，重点吸引高层次人才和紧缺人才”。温家宝总理在会上指出“坚持培养和引进并举，加大引进海外智力和人才的工作力度”。党中央将引进海

一、人才资源是第一资源

外人才提高到与自主培养开发人才“并重”“并举”的新高度，这在新中国发展史上还是第一次，这表明党中央、国务院对开发利用海外人才资源的高度重视，也表明了我国应对激烈国际人才竞争的决心与信心。“并重”“并举”方针的提出决不是偶然的，本世纪头 20 年是我国全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的重要战略机遇期，历史机遇千载难逢，稍纵即逝，抓住和利用好重要战略机遇期，关键在于加快发展自己，加速增强国力，而加快与加速的关键在于人才，在国内高层次人才及紧缺人才严重不足的形势下，加快及加大海外人才的引进就成为必然的选择。当今世界，经济全球化不断深入，国际竞争日趋激烈。综合国力的竞争归根到底是人才的竞争，激烈的国际人才争夺战导致了中国优秀人才的大量流失，中国要加快发展就必需奋起应战，加快加大海外人才的引进就是应对日益激烈的国际竞争的必然要求。近年来，发达国家的经济发展进入了缓慢增长的时期，人才需求相对比较疲软，而中国的经济却保持高速增长，特别是高科技信息产业呈超高速增长。目前正是中国最急需海外人才又是最能吸引海外人才的最佳时机，抓住当前最有利的时机大力引进海外人才与智力是必由之路。我国目前正处于工业经济的发展期，而发达国家已进入知识经济发展阶段，中国当前最急需的是工业经济向知识经济转型的人才，而发达国家最急