

实施河南省人才战略问题调研报告

---

# 实施河南人才战略问题 研究报告



河南省人事厅课题组

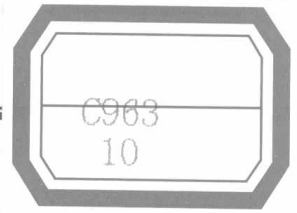
2002年5月15日

---



4140259738

实施河南省人才战略问题调研报告



# 实施河南人才战略问题 研究报告



河南省人事厅课题组

2002年5月15日

# 实施河南人才战略问题研究

## 课题组

课题组组长：王菊梅（河南省人事厅厅长）

课题组副组长：王保存（河南省人事厅副厅长）

课题组成员：方 铁（河南省行政管理科研所所长）

杨东风（河南省行政管理科研所副所长）

谷建全（河南省社科院经济研究所所长）

徐文洪（河南省科技情报研究所主任）

内容摘要：

党的十五届五中全会指出，要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好，努力建设一支宏大的、高素质的人才队伍。中共中央关于制定国民经济和社会发展第十个五年计划的《建议》第九部分和中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划《纲要》第十二章，都专门论述了人才资源开发和实施人才战略问题。充分表明了党中央和国务院对人才资源开发和实施人才战略的高度重视。我们围绕国家人事部提出全面实施人才战略的总体要求，进行了实施河南人才战略有关问题的专题研究，以期对我省全面实施人才战略提供决策参考。

报告分析了实施河南人才战略面临的形势和现状，对河南人才资源开发现状及评估，将河南人才政策现状及与东西部人才政策比较，提出了河南人才战略目标体系即指导思想、总体目标、具体目标、结构目标和效能目标。报告旨在通过对我省人才资源开发和利用的现状评估，与东西部人才政策进行比较分析，找出影响我省人才开发和利用的思想观念障碍和制度性障碍，从而提出河南实施人才战略的基本构思、对策措施和宏观思路。

河南人才战略的主要内容是：以邓小平理论和江泽民“三个代表”重要思想为指导，以加快河南经济发展为中心，以改革为动力，以加快建立与社会主义市场经济相适应的人才开发机制为重点，努力营造吸引、留住、用好人才的政策环境和社会环境，扩张人才总量，激活人才存量，优化人才结构，加强人才能力建设，提升人才素质，建设宏大的高素质的人才队伍，为河南的经济和社会发展提供有力的人才支撑。

报告提出了实施河南人才战略的五条基本思路。

- 1、 以人才理念创新的优势创造人才竞争的优势；
- 2、 机制创新，建立与市场经济体制相适应的人才资源开发机制；

- 3、 体制创新，深化经济体制改革，全力营造“以人为本”的社会环境；
- 4、 政策创新，深化人事制度改革，营造人才脱颖而出的政策环境；
- 5、 培训创新，构筑学习型社会，全面加快人才的培养。

报告提出实施河南人才战略的十条主要措施。

- 1、 强力推进人事制度改革，加快建立和创新与市场经济相适应的现代人事管理制度；
- 2、 加快人才市场建设，发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用；
- 3、 加强高层次人才队伍建设，增加数量，提高质量，建立充满活力的高层次人才队伍；
- 4、 营造人才创业环境，打造凝聚人才载体；
- 5、 以全面深化人事制度改革为动力，激活人才活力，盘活人才存量，为经济社会发展提供人才保障；
- 6、 加大人才资源开发力度，建立可持续人才培养机制，构建学习型社会；
- 7、 加快建立人才社会保障制度建设；
- 8、 加大对人才资源开发的资金投入，建立各级各类人才开发基金，为人才战略实施提供资金保证；
- 9、 突出重点，组织协调力量抓好人才重点工程，推动河南人才战略的深入开展；
- 10、 建立实施河南人才战略的工作系统，提高认识，加强各级人才资源开发和利用的组织领导。

# 目 录

## 一、引言

## 二、实施河南人才战略面临的形势和现状

1. 人才战略的全球态势
2. 实施河南人才战略的重要意义
4. 河南人才资源开发现状及评估
  - 4—1 我省人才资源开发现状
  - 4—2 我省与国内其它省份人才资源现状比较
  - 4—3 我省与兄弟省市人才环境的比较
  - 4—4 我省人才资源开发中面临的主要问题
  - 4—5 我省人才资源开发中存在问题原因分析
5. 河南人才政策现状及与东西部人才政策比较
  - 5—1 河南人才政策强力推进
  - 5—2 东部人才政策日趋成熟和完备
  - 5—3 西部人才政策正借势蓄发
  - 5—4 河南人才政策存在的问题及原因
6. 河南人才战略面临的紧迫性

## 三、河南人才战略目标体系

1. 指导思想
2. 总体目标
3. 具体目标
4. 结构目标
5. 效能目标

## 四、实施河南人才战略的基本思路

1. 理念创新，以人才理念的优势创造人才竞争的优势
  - 1-1、 人才资源是第一资源的理念

- 1-2、 人才战略是区域经济发展重要战略的理念
- 1-3、 “不求所有，但求所用”的人才“智力流动”的理念
- 1-4、 人才标准的多维性、创新性和效益性的理念
- 1-5、 人才资源配置要以市场调节为基础的理念
- 1-6、 人事工作要向“两个调整”转变的理念
- 1-7、 人才资源开发需要增加投入的理念
- 1-8、 人才开发是一个社会系统工程的理念
- 2. 机制创新，建立与市场经济体制相适应的人才开发机制
  - 2—1、 建立新型的人事管理体制
  - 2—2、 加快人才市场体系建设
  - 2—3、 建立体现人才价值的激励机制
  - 2—4、 建立公开、公正、平等的人才选拔评价机制
- 3、 体制创新，深化经济体制改革，全力营造“以人为本”的社会环境
  - 3—1、 深化经济体制改革，加快社会主义市场经济体制建设
  - 3—2、 进一步深化产权制度改革，增强企业发展的活力
  - 3—3、 建立科技风险投资机制，推进科技体制改革
  - 3—4、 转换政府职能与规范政府行为
- 4、 政策创新，深化人事制度改革，营造人才脱颖而出的政策环境
  - 4—1、 首先是留住用好人才方面的政策
  - 4—2、 其次是吸引人才方面的政策
- 5、 培训创新，构筑学习型社会，全面加快人才的培养

## 五. 实施河南人才战略的主要措施

- 1. 强力推进人事制度改革，加快建立和创新与市场经济相适应的现代人事管理制度
- 2、 加快人才市场建设，发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用
  - 2—1、 加快人才市场的法规体系建设
  - 2—2、 建立公共服务体系
  - 2—3、 加快人才信息网络建设

### 3. 大力加强高层次人才队伍建设，增加数量，提高质量，建立充满活力的高层次人才队伍

#### 3—1、实施高层人才拉动战略

#### 3—2、制定进一步加强高层次人才队伍建设的政策

#### 3—3、坚持引进人才与智力并举的方法，加快建立柔性流动机制

#### 3—4、加强企业高层经营管理人才的开发和培养

#### 3—5、加大我省急需的高层人才培养

#### 3—6、制定“二次人才开发”政策

#### 3—7、对做出贡献的高层人才在物质、荣誉的奖励

### 4、营造人才创业环境，打造凝聚人才载体

#### 4—1、集中力量，发挥产业比较优势、构筑河南区域人才的制高点

#### 4—2、加速建立科技与经济紧密结合的市场运行体制，形成有较强创新能力的经济群体

#### 4—3、发展风险投资业，加速构建科技资本运营系统

#### 4—4、加快国有企业的改革，建立现代企业制度，增强企业的内部活力。大力发展民营科技企业

### 5、以全面深化人事制度改革为动力，激活人才活力，盘活人才存量，为经济社会发展提供人才保障。

#### 5—1、全面深化全面推进事业引进人事制度改革

#### 5—2、探索利益分配和生产要素等参与分配的政策，发挥工资在调动人才积极性中的激励作用

#### 5—3、建立科学公正的人才评价制度

#### 5—4、运用行政和市场的手段，适时调整人才结构，盘活人才存量，建立人才市场流动机制。

#### 5—5、切实加强公务员队伍的建设

#### 5—6、要动员和引导广大人才到经济建设主战场建功立业

#### 5—7、提高职业技术工人的技术水平

### 6、加大人才开发力度，建立可持续人才培养机制，构建学习型社会

- 6—1、加强政府对教育培训的宏观调控
- 6—2、认真实施《河南省专业技术人员继续教育条例》，制定“十五”继续教育规划目标，制定实施细则，全面推进专业技术人员继续教育
- 6—3、在成人教育中要以素质能力教育为核心，建立相应的人才价值持续增值的评估认可机制
- 6—4、要实施教育适度超前发展战略
- 7、加快建立人才社会保障制度
- 8、加大对人才开发的资金投入，建立各级各类人才开发基金，为人才战略实施提供资金保证
  - 8—1、政府应把人才开发的资金投入，列入国民经济发展计划，予以统筹安排
  - 8—2、鼓励设立不同层次的人才开发基金，拓宽人才投资的渠道
- 9、突出重点，组织协调力量抓好人才重点工程，推动河南人才战略的深入开展
- 10、建立实施河南人才战略的工作系统，提高认识，加强各级人才资源开发和利用的组织领导。

附表：

- 1. 我省与全国各省、市人口人才密度比较表
- 2. 我省与全国各省、市从业人口人才密度比较表
- 3. 我省与全国各省、市人才集中系数比较表
- 4. 我省与全国各省、市人才经济产出比较表
- 5. 我省与全国各省、市人才经济效益系数比较表
- 6. 1995 年我省各类人才分布与全国各省市比较表
- 7. 1999 年我省各类人才分布与全国各省市比较表
- 8. 1999 年我省高校实力与全国各省市比较表
- 9. 1995 年我省高校实力与全国各省市比较表

# 实施河南人才战略问题研究报告

## 一、 引言

党的十五届五中全会指出，要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好，努力建设一支宏大的、高素质的人才队伍。中共中央关于制定国民经济和社会发展第十个五年计划的《建议》第九部分和中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划《纲要》第十二章，都专门论述了人才资源开发和实施人才战略问题。充分表明了党中央和国务院对人才资源开发和实施人才战略的高度重视。我们围绕国家人事部提出全面实施人才战略的总体要求，进行了实施河南人才战略有关问题的专题研究，以期对我省全面实施人才战略提供决策参考。

### 1. 人才战略问题的提出及背景

党的十五大指出，人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源，人才资源开发关系到我国现代化建设的进程，关系到 21 世纪社会主义事业的全局。党的十五届五中全会进一步指出，要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好，努力建设一支宏大的、高素质的人才队伍。党中央提出的人才战略，是根据国内外形势发展需要，审时度势作出的重大战略决策，为人事人才工作指明了方向，提出了任务。我们必须抓住机遇，与时俱进，以制定实施人才战略统领我们的工作，努力开创新世纪人事人才工作的新局面。

中共中央关于制定国民经济和社会发展第十个五年计划的《建议》第九部分和中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划《纲要》第十二

章，都专门论述了实施人才战略问题。用这样大的篇幅来专门论述人事人才工作，在中央和国家历次同类建议和纲要中尚属首次，充分表明了党中央和国务院对人才资源开发和实施人才战略的高度重视，足以说明人才资源开发和实施人才战略在我国经济和社会发展中重要地位愈加显著。

江泽民同志在庆祝中国共产党成立 80 周年大会上，站在事关党和国家前途命运的高度，高屋建瓴地指出：“要抓紧做好培养、吸引和用好各方面人才的工作。进一步在全党全社会形成尊重知识、尊重人才，促进优秀人才脱颖而出的良好风气”，“努力开创人才辈出的局面。”这是江泽民同志在新世纪向全党提出的一项重大而紧迫的战略任务，是对马克思主义理论的创新和发展。江泽民同志还站在新世纪的高度，充分肯定了实施国家人才战略的重要性，多次提出，“一个国家的科学技术水平。对其综合国力具有决定性的作用，而科学技术的进步起决定作用的是人才。”“在社会的各种资源中，人才是最宝贵最重要的资源。”“如果不善于发现人才，不重视人才培养，我们的目标是不可能实现的。”在 2001 年召开的亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议上，江总书记又一次明确指出，“中国正在积极实施人才战略，大力开发人才资源，全面提高劳动者素质，努力形成人力资源优势，为改革开放和现代化建设提供强大支持。”朱镕基总理在九届人大四次会议上的报告中指出：“实施人才战略，把培养、吸引和用好人才作为一项重大任务。”当今和未来的国际竞争说到底人才竞争。当今世界已经进入知识经济的时代，在知识经济时代，国家之间的竞争将集中体现为知识开发和知识应用竞争，最终也是开发和利用高素质人才资源的竞争。在中国加入 WTO 后的今天，新一轮的全球人才争夺正在开始一场没有硝烟的战争。因此，实施国家人才战略，已成为我国经济和社会发展成败的关键。

河南是一个人口大省，有着丰富的人力资源。但由于长期以来受经济发展局限，我省的人才资源开发和利用虽然取得了相当大的成绩，可是与国外和沿海发达地区相比，无论从人才资源的总量、层次和结构上，还是在人才政策环境上，都还有不小的差距和不足。李克强省长在 2001 年的《政府工作报告》中指出：“十五”期间，要按照经济结构调整的需要，调整和

优化人才培养结构，大力培养高素质人才。李克强省长在去年与北大研究生赴豫考察团座谈时又进一步强调，经济竞争说到底人才的竞争。随着新世纪的到来，河南进入了新的发展时期。要调整、要发展，就必须进行大规模、宽领域、全方位的技术创新，人才是创新的主体，是最宝贵的资源。河南有丰富的自然资源和合格的劳动者，也有充足的能源动力，相对缺乏的是高素质创新人才和整合资源的高级管理人才。加快河南发展的关键是培养引进用好人才。引进人才、留住人才的关键是用好人才，要通过深化人事制度改革、管理体制改革和分配制度改革等，营造吸引人才、留住人才的政策环境和社会氛围，给人才以用武之地，给人才以成功机会，为人才成才创造宽松的条件。只有这样，才能留人留心，才会充分调动人才的积极性和创造性。新的历史条件给河南带来了新的机遇和挑战，加紧研究和制定河南人才资源开发的政策与措施，加快实施河南人才战略，已成为 21 世纪河南经济和社会发展的战略抉择。

## 2. 人才战略问题课题调研的意义

2-1、根据河南“十五”及未来 10 年的经济社会发展规划和目标，全面深入地调查分析河南省的人才资源现状和人才政策现状，研究和评估河南建设区域性中心城市人才支撑和未来人才需求趋势，提出河南人才战略的目标体系和政策框架，为省委、省政府领导制定人才决策提供论证和参考的背景资料和咨询意见。

2-2、课题从人才战略的高度，详实分析研究国际国内人才争夺的态势，警示河南人才告急的紧迫性和严重性，提出河南培养、吸引、使用和留住人才的政策措施，以期引起各级党委、政府及各级决策者的重视，并摆上重要位置抓紧抓好，落实到位。

2-3、课题立足河南省情，以邓小平人才人事理论和江泽民同志“三个代表”的重要思想以及十五届五中全会关于“实施人才战略”部署的精神作指导，以现代人力资本理论为基础，通过对河南人才资源现状的客观分析，找出河南人才战略的支点和定位，提出指导思想和目标任务，形成以战略理念为支撑的河南人才战略规划，并加紧实施。使“尊重知识，尊

重人才”的理念真正形成全社会共识，从而营造适应河南经济社会快速发展的高素质人才队伍的社会舆论氛围和良好的社会环境。

### 3. 课题的研究方法

本课题研究以邓小平理论为指导，以现代人事人才理论为基础，认真贯彻“三个代表”的重要思想，坚持理论与实践相结合，定性与定量相结合，采取文献资料法、抽样调查法、专题调查法、典型比较法、数据模型法和座谈咨询法等方法，充分利用国内外最新文献资料和基层抽样调查获得的第一手资料，在科学和全面把握及运用资料的基础上作出结论，提出实施河南人才的发展战略和发展对策。

### 4. 课题的主要内容

课题的战略报告共分 5 大部分

- (1) 引言；
- (2) 河南人才开发面临的形势和现状；
- (3) 河南人才战略目标体系；
- (4) 河南人才战略的基本思路；
- (5) 河南人才战略对策措施。

《实施河南人才战略问题研究报告》课题，旨在通过对我省人才资源开发和利用的现状评估，与东西部人才政策进行比较分析，找出影响我省人才资源开发和利用的思想观念障碍和制度性障碍，从而提出河南实施人才战略的基本构思、对策措施和宏观思路。

## 二、河南人才战略面临的形势和现状

### 1. 人才战略的全球态势

21 世纪世界各国的竞争是综合国力的较量，其实质是经济和科技竞争，关键在于高科技人才的竞争。江泽民同志在庆祝中国共产党成立八十周年大会上的讲话中，再次强调科学技术是第一生产力。明确指出未来的科技发展还将产生新的重大飞跃，要求我们必须敏锐地把握这个客观趋势，大

力推动科技进一步创新。科技人才作为推动生产力发展的关键要素，是决定一个国家和地区经济能否快速增长的决定性因素。只有拥有大批高素质的科技人才，形成新的人才高地，才能占领全球科技创新的制高点，获得激烈经济竞争的主动权，在飞速发展的知识经济时代立于不败之地。所以，人才特别是高层次、高素质的科技人才，就成为世界各国争夺的主要对象。

历史进入了 21 世纪，人才资源成为各国最重要的战略资源，人类社会所面临的变革是极为深刻的，这场变革的一个重要特点，就是经济和社会赖以发展的战略资源发生了根本性变化。在农业经济时代，战略资源主要是土地资源；在工业经济时代，战略资源主要是原材料、能源等物质资源；到了信息化时代，人才资源是一个国家经济和社会发展最主要的战略资源，人们创造和应用知识、信息的能力与效率，成为决定一个国家综合国力的主要因素。

目前，新一轮高科技人才争夺战正在全球范围内展开，而且愈演愈烈。人才由发展中国家向发达国家单向流动，是这一过程中的突出特点。世界各国竞相制定争夺人才的计划，努力培养人才，吸引人才，用好人才。值得注意的是，当前人才争夺已出现了由发展中国家向发达国家单向流动的态势。发展中国家为促进本国的经济发展，适应国际竞争形势，多年来一直注意增加投入，培养自己的尖端人才。但发达国家为了满足自己对高技术人才的需要，凭借雄厚的国家财力、财团资本和优越的科研条件及丰厚的待遇，诱使发展中国家的人才资源向发达国家流动，导致发展中国家的人才的严重流失。跨国公司也以优厚的工资待遇、住房、出国旅游和培训为诱饵，吸引发展中国家的人才在国内“出国”，成为外国公司的本土雇员。据统计，保加利亚 1995 年就有近万名科研人员出国谋生。印度大学毕业生中的 40%—50% 在外国工作，今后 5 年外流软件技术人员有可能高达 10 万人。据国际移民组织统计，非洲有 10 万名大学毕业生在发达国家工作；20 世纪 80 年代非洲每年有 1500 人才外流，1999 年外流人才超过 21000 人。二战以来，美国从世界各国吸纳高级专门人员超过 50 万人；美国硅谷 20 万名工程技术人员中，有 6 万名是中国人；硅谷 2000 多家高科技企业中，40%

的企业领导人是印度人。人才流向发达国家的趋势增强了发达国家的竞争力，削弱了发展中国家的发展潜力。美国近年来的“经济奇迹”，就得益于从其他国家吸引人才。据估计，美国每年因人才流入获得的效益达 60 亿美元，而发展中国家因人才流失造成的损失每年则高达 80 亿美元。哥伦比亚由于受过 3 年以上高等教育人才大量外流，损失高达 20 亿美元；古巴因为美国 1962 年以来实行经济封锁导致人才外流，损失高达 32 亿美元。近年来，发达国家不断推出吸引人才的优惠政策，提供优厚的工作条件，以争夺高级人才，导致发展中国家的人才外流现象正在进一步加剧，这有可能成为未来南北关系中的冲突焦点之一。

为了提高国家竞争力，迎接信息化时代的来临，世界各国都高度重视开发人才资源，提出了各自的人才开发战略。各发达国家在此问题上大多采取一是积极培养人才，二是努力吸引人才的两手策略。前任美国总统克林顿 1998 年 2 月在美国科学年会上提出，为了保持美国的科技优势，必须大力培养人才。美国把教育和培训作为人才培养的关键，并不断根据形势变化改进教育体制和加大对教育的投入，利用教育和资金的优势吸引国外学者和留学生为其效力。1991—1992 年，60 万外国留学生中，就有 65% 毕业后留在美国工作。此外，美国还制定了“培训 21 世纪美国人”的计划。日本提出了“培养世界通用的 21 世纪日本人”的目标，并于 1996 年 7 月通过了“科学技术基本计划”，提出强化人才培养以及加强独创性基础研究的新措施。欧盟于 1999 年 7 月发表的《2000 年议事日程》明确要求：“将知识化放在最优先地位”。韩国政府已制定“21 世纪头脑开发”计划，投资 1.4 兆韩元，计划在 7 年内为高科技、社科领域和新兴产业部门培养大批高素质人才，使韩国在 2005 年跻身于世界十大信息强国之列。印度改革现有教育体系，着力兴建理工院校，培养和吸引信息技术人才。印度信息技术人才的外流比例已从 1992 年的 25% 下降到 1999 年的 14%。可见通过加强教育和教育改革培养更多的高科技人才，已经成为世界潮流和多数国家的既定国策。各国在高度重视国内人才培养的同时，积极制定有关政策，在全球范围内争夺人才。

全球人才竞争战日趋激烈，采取各种办法和手段吸引发展中国家的人才，是发达国家人才开发战略的重要内容。前苏联解体后，仅美、日两国就从独联体国家挖走 9 万名专家。目前，日本正在实施“人类新领域计划”，拟从国外引进其短缺人才的 1/3；到 2001 年，日本接纳外国留学生总数将从目前的 5.6 万人增加到 10 万人以上。1999 年在美留学生达 49.3 万，占全球留学生总数的 1/3。各国为吸引人才，都各有绝招。有重金收买人才的，如发达国家通过“猎头公司”在全球争夺有价值的人才，西欧一电子公司以 200 万美元高薪挖美国硅谷一位研究 1024K 超大规模集成电路专家未果，不惜用 3000 万美元买下其所在企业；有变相网罗人才的，如美国利用援助菲律宾项目，选拔菲律宾专家到美参加项目研究，实际是变相争夺菲人才；有就地利用人才的，如芬兰诺基亚公司在世界开厂录用当地人才，其国内公司也雇用了 500 多名外国人；有高薪聘请人才，甚至花钱雇用人才在国外进行研究；新加坡重点大学的实验室和科研机构的人才，就是在全世界范围内高薪聘请的。有的国家，如韩国、泰国等制定了“回归计划”，吸引本国在外人才。美国公司为吸引人才，常采取加薪、升迁、红利、带薪休假、解决配偶工作等方法，甚至对高科技人才实行高额配股制度。芬兰对掌握先进技术的高收入外国人实行特别税率制度，征税率为 35%，远远低于该国所得税率 60% 的规定。新加坡实行高薪制，对有才能、有贡献的人才给予重奖。韩国发放“金卡”，允许外国工程师和电脑编程人员在韩国居留 10 年，希望以此吸引 20 万高科技人才。印度为遏制本国人才外流，实行高薪和优厚待遇，设法留住国内高科技人才，并努力吸引国外印度人才归国工作。俄罗斯科技领域每年人才外流 2000—3000 人，其中 70%—80% 世界水平的数学家、50% 的理论物理学家离开俄罗斯。针对这一情况，俄罗斯西伯利亚科学城为了吸引科技人才，积极争取国际资金，同外国签订研发合同，筹措充足资金使科研工作运转良好，并为科技人员的生活提供可靠保障，以达到吸引人才的目的。新加坡、印度等国家还大力兴建科技园，鼓励高科技人才创业致富。

发达国家为大量吸引技术移民和杰出人才，还在立法和移民政策方面

予以照顾。美国正酝酿通过一项法律，增加发放外籍技术人员 B—IB 类签证，预计每年发给技术产业方面的外籍移民数量增加 75%，即从 11.5 万增至 20 万。欧洲国家的移民政策也向高科技人才倾斜，德国政府去年 5 月批准了一项方便外国信息技术人才赴德工作计划，向 2 万名外籍信息技术人员提供就业优惠条件。法国宣布高薪聘请的专家和信息工程师不受其移民法的限制。奥地利计划每年吸纳 8000 名移民，其中 1200 名为高级人才。

中国是世界上最大的发展中国家。在全球激烈的人才争夺战中，中国高科技人才流失的速度明显加快，流失总量迅速增加，人才资源特别是高科技人才严重短缺，远不能满足本国经济社会和高技术发展的需要。改革开放 20 多年来，中国积极推行出国留学政策，在为现代化建设培养大量优秀人才的同时，出国留学人员也成为世界各国、尤其是发达国家的重点争夺对象。我国出国留学人员已有 30 多万，而学成回国的不到 1/3。1985 年以来，清华大学涉及高科技专业的毕业生 82% 去了美国，北京大学的比例为 76%。这种“国内种树，国外结果”的现象在国内许多重点院校普遍存在。目前全国外商投资企业近 5 万家，从业人员约 2000 万人，占城镇劳动力总数的近 10%，其中担任管理和技术工作的人员超过 120 万人。从摩托罗拉公司的用人策略，可以看到我国人才流失的一个方面：摩托罗拉全球总收入的三分之一来自中国。1998 年摩托罗拉在中国的 15000 雇员中，外方只有 300 人。部门经理级别职位中，中方人员比重已由 1997 年占 57% 提高到 1999 年 80%。外资企业和国外研发机构还在国内大肆延揽人才，1998 年美国英特尔公司斥资 5000 万美元成立了英特尔中国研究中心，同年底美国微软公司投资 8000 万美元在北京建立微软中国研究院，其他外国大公司，如朗讯、IBM、摩托罗拉等也纷纷在中国设立研发机构，在中国本土利用中国的高科技人才为其服务，仅朗讯所属的贝尔实验室就在中国招了 300 人。1999 年，美国签发的 H—IB 签证达 11.5 万，而中国大陆就占 10%。一方面是中国的发展需要大批人才，另一方面是大量人才源源不断地流向国外或在外企工作。中国高科技人才流失的直接后果，是降低了国家的科技创新能力和国际竞争力。2000 年 4 月，瑞士洛桑国际管理发展学院发表的年度“世界竞