

不战而胜 与人才争夺

熊晓球 姜 薇 黄自雄 编著



知识出版社

不战而胜 与人才争夺

（美）加里·哈默 著 王德成 译

中国出版集团
世界图书出版公司

不战而胜与人才争夺

熊晓球 姜 薇 黄自雄 编著

知 识 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

不战而胜与人才争夺/熊晓球等编著. —北京:知识出版社,1995.9

ISBN 7-5015-1270-1

I. 不… I. 熊… II. 人才管理学 N.C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(95)第 13685 号

不战而胜与人才争夺

编 著:熊晓球 姜 薇 黄自雄

责任编辑:翟德芳

封面设计:李 强

技术设计:张新民

出版发行:知识出版社

(北京阜成门北大街 17 号 邮编 100037)

排 版:北京京建排版厂

印 刷:北京宏伟胶印厂

开 本:850×1168 毫米 1/32

印 张:5.5

字 数:124 千字

版 次:1995 年 9 月第 1 版

印 次:1995 年 9 月第 1 次印刷

印 数:1—5500 册

书 号:ISBN 7-5015-1270-1/D·35

定 价:6.50 元

内 容 提 要

国家的兴衰,民族的存亡,无不以其人才的有无为转移。本书阐述了人才是最可宝贵的资源的道理,论述了人才争夺的战略意义,并以充分的事例对国际人才争夺战的趋势与特点作了全景式的扫描,淋漓尽致地揭露了西方先进国家招揽人才的策略与手段,并对第三世界,尤其是我国的长期的人才战略提出了较为具体的方略。

开篇的话

中国古代思想家对人才问题有着独到的见解。秦国统一天下时的相国吕不韦，曾给后人留下一本有名的著作《吕氏春秋》，作者在强调人才的重要性时认为：“古之有天下也者七十一圣，……其所以得之，所以失之，其术一也：得贤人，国无不安，名无不荣；失贤人，国无不危、名无不辱。”许多正反两方面的事实证明了这一道理：社会的兴衰、国家的存亡；是以其有无人才为转移的。所以《吕氏春秋》提出：“贤者所聚，天地不坏，鬼神不害，人事不谋。”巩固和发展既得政权的关键是要有人才，而且越多越好。有了人才，不怕天地降灾，不怕鬼神作祟，更不怕敌对势力搞阴谋诡计；反之亦然。如无贤才，“此治世之所以短，而乱世之所以长也，故王者不四、霸者不六，亡国相望，囚主相及”。一个国家没有贤才，这就是天下安定局面所以为时很短、混乱局面为时很长的原因。

人才是决定国家命运的一种强大无比的力量。对于这点的认识，国内外有许多惊人的相似之处。法国的思想家圣西门，在《寓言》一文中提出了两个有趣的假设。一个假设是：假如法国突然失去了自己的 50 名优秀的物理学家、50 名优秀的化学家、50 名优秀的诗人、50 名优秀的作家、50 名优秀的军事家和民用工程师……法国马上就会变成一具没有灵魂的僵尸。因为这些人“对祖国最有用处”，而要重新培养这样一批人，则“至少需要整

整一代的时间”。

另一个假设是：假如法国只是不幸地失去国王的兄弟和那些王公大臣、参事、议员、主教、元帅、省长和上万名养尊处优的最大财主，并不会因此“给国家带来政治上的不幸”。因为这些人并没有用自己的劳动直接促进科学、美术和手工业的进步。

列宁非常欣赏圣西门的这篇精彩的政治寓言，曾在笔记本上摘抄这段话，并标上“圣西门的名言”。

圣西门所说的，其实就是知识的价值。我们很容易理解，一位有造诣的科学家十分钟内解答一个难题的价值，往往超过社会在其一生中所付给他的东西的价值。现代各国都已认识到，世界上最宝贵的财富就是学者的头脑。在经济发展越来越依赖科技进步的今天，谁掌握了先进的科学技术，谁就能占领经济发展制高点；谁占领了经济发展的制高点，谁就将拥有强大的综合国力；谁拥有强大的综合国力，其经济、政治、军事、科技等方面的竞争对手就会俯首称臣。

然而，科技的价值、知识的价值首先体现在掌握知识的人身上。一句话，谁拥有人才，谁就拥有财富，谁就有称霸世界的实力。所以，争人才、抢人才，已成为当今世界最大、最激烈的竞争。

在人才争夺中，美国是外来人才得益最大的国家。在第二次世界大战结束前夕，苏、美同时占领德国，苏联忙着搬机器，美国积极抢人才。从那时起，美国每年从海外招揽了大量科学家、工程师、教授等。他们是美国经济和科技发展的酵母和催化剂。近二十年来，美国历届总统几乎都公开承认，美国之所以能成为世界上第一流的大国，与外籍人才对美国作出的贡献有密切的关系。

目前，美国在借西欧的“脑袋”，西欧也在借美国的“脑袋”，日本正在借全世界的“脑袋”。发达国家挖走发展中国家的人才，发展中国家则在争取人才回流，各国都在你争我夺。

英国学者坦普尔在他的著作《中国——发明和发展的国度》中说，据他考察，除了指南针、印刷术、纸张、火药是人们广为知晓的中国四大发明外，现代农业、现代航运、现代石油工业、现代气象观测、现代音乐、十进制数学、纸币、多级火箭、水下鱼雷、毒气、枪炮、降落伞、载人飞行，甚至蒸汽机的核心设计等都源于中国。可见世界各国早已在借华人的“脑袋”。他还指出：“人们之所以不知道这些重要的和确凿的事实，最主要的原因无疑是中国人无视自己的成就。”

本世纪六十年代，关着门看问题的中国人又不幸陷入了十年内乱，整个大学、中专教育的培养能力受到严重破坏，少培养大中专学生 200 多万名、研究生数万名。而在敞开国门、踏上现代化征途的时候，又是大量人才背井离乡，流到海外；八十年代后，漂洋过海的 14 万多留学人员中至今回归者只有 4 万多人。举国志士痛心疾首，每一个有良知的中国人已经醒悟：中国面临着全球性的人才争夺战，我们必须打胜这场战争。

不容怀疑，我们已拥有一套重视人才的理论。周恩来同志 1956 年肯定我国知识分子的绝大多数是工人阶级的一部分，具有划时代的意义。邓小平同志 1978 年在全国科学大会开幕式上的讲话中，重申我国知识分子的绝大多数“已经是工人阶级自己的一部分”，具有拨乱反正的重大意义。党的十四大报告的论断则又将这一论断向前发展了一步。

十四大报告指出：“知识分子是工人阶级中掌握科学文化知识较多的一部分，是先进生产力的开拓者，在改革开放和现代化建设中有着特殊重要的作用。能不能发挥知识分子的才能，在很大程度上决定着我国民族的兴衰和现代化建设的进程。”要“下决心采取重大政策和措施，积极改善知识分子的工作、学习和生活条件，对有突出贡献的知识分子重奖”。显然，这已不是一般的

表示,而是已开始付诸实施的重大决策。还值得一提的是,1993年7月初正式颁布了《中华人民共和国科技进步法》,这必然会进一步创造尊重知识、尊重人才的良好社会环境。

不容置疑,充分开发和利用丰富的人才资源,已作为我国发展的重大战略被确立起来了。在现代建设中,如想强化物质资源开发,走类似石油输出国的路,人均资源占有量限制了我们;如想强化资金开发,像亚洲“四小龙”那样借外债起步、腾飞,所需资金数额又太大,不仅国际金融市场难以满足,而且国力也无法承担,因此,从我国国情出发,走强化人力、人才资源开发之路,才是最实际、最有效的选择。在这种战略眼光的指导下,“希望工程”、“义务教育”、职工教育、“211工程”的实施,国家重点实验室、科技开发区、博士后研究制度、多学科基金制度的推行,无一不是立足国内广育人才,培养高层次人才,为进入21世纪准备世界先进水平的科技队伍。这样做,已被国际上誉为具有战略眼光的竞争。

不容置疑,改革开放推动了人事制度的变革。专业技术职务评聘、人才流动、人才市场、兼职、借调、博士后、奖励拔尖人才等管理制度,已初步形成有利于人才脱颖而出、大显身手的运行机制。请看:

江西省省长两次北上清华求贤,副省长“三顾茅庐”,请到了焊接理论创始人、国家发明一等奖获得者潘际銮教授来担任南昌大学的校长,一改过去江西省无重点大学、无学部委员、无博士点的局面;

著名数学家、北京师范大学王梓坤教授受聘担任汕大的教授,月工资从六七百元上升到1万元;

1992年珠海市给生化制药厂技术人员迟斌元的奖金和物品超过100万元;

1993年6月,湖南省湘潭市市长在财政紧张的情况下,卖掉豪华小汽车,用所得的40万元补助义务教育缺款;

1993年7月,河南省灵宝县村民贺根锁个人捐款53万元兴建了一座金龙小学,他是1987年办厂,1990年致富,1992年慷慨捐款。

立足国内招贤士、跨出国门揽人才。中国历史上盛况空前的“人才大战”拉开了帷幕。放眼观之:广告招聘、上门求贤、重金聘请、重奖冲击、改善待遇、委以重任、投资办厂、召开“订人会”、填写意向书、唤起“乡思病”、激起爱国情等等,把人才争夺战炒得红红火火、沸沸扬扬,一时间,人才市场高潮迭起,人才流动空前活跃,“孔雀东南飞”、“麻雀满地跑”、“游子回头走”、“千条小河向东流”。

在流动和竞争中,我国人才结构趋于合理,众多有才干的人找到了更佳的岗位;成批的留学生踏上报效祖国的征途;来华工作的外国专家、工程师、教师也到处可见。

眼下的人才升值确实令人欣慰、令人欢欣。然而,当我们把眼光越过这人才的大潮,环视社会方方面面的时候,国际国内无情的现实又不能不使人感到,中国还没有完全走出人才危机的困境。

不容回避:我国目前还有1.8亿文盲、半文盲,农村普及义务教育进展缓慢;“人才断层”造成眼前缺少年富力强的、能带兵攻坚的科技骨干;人才外流的背后又存在惊人的人才浪费,40%多的科技人员作用没有发挥或没有完全发挥出来;人才流动中存在着认识误区,竞争不公平,机制不健全,造成流而不畅;教育、科研的物质条件与经济发展和人民生活改善不同步,民意测验仍然认为:“房子最旧的是学校,工资最低的是教师,身体素质最差的是知识分子。”在国际奥林匹克数学大赛中荣膺金牌的中

学生及他们的教师，其奖金不过上百元，升起“澳星”的科技人员还得由农民颁奖。这与体育健儿、文艺“大腕”们获得数万、数十万，以至上百万元的高额奖金形成鲜明对照，不能不挫伤一部分人才的积极性，“显性流失”和“隐性流失”同生同长。

财用不足国非贫，人才不竞谓之贫。一个国家的科技现状不声不响地决定着她在蓝色星球上的位置。落后就要挨打，“两军对垒，得人才者胜。”

纵观国内外人才争夺战，引起我们诸多深层的思索：站在什么的高度，才能在国际人才争夺战中争取主动？确立什么样的人才发展战略，才能立足国情广育才、广聚才？建立什么样的人才机制，才能适应发展的需要？日益激烈的人才竞争、如此蔓延的人才“泥石流”是堵好，还是导好？梧桐树怎样才能留住凤凰？建立什么样的宜人“气候”和优越环境，才能使“孔雀”往回飞？等等。在此，我们谈了一些不成熟的观点，提出了一些初步的见解，然而大政方针、新的举措需要各级决策者推出。

“子规夜半犹啼血，不信春风唤不回。”

中国是一头“睡狮”。拿破仑曾说过：“不要打搅它，中国醒来之日，世界将为之震荡。”现在这位巨人已苏醒了，正在竞争的道路上阔步迈向 21 世纪。

目 录

开篇的话.....	(1)
最可宝贵的资源.....	(1)
财用不足国非贫,人才不竟谓之贫	(2)
高价值:人才的本质特征	(7)
事之成败该由人	(13)
人才——21 世纪最大的金矿	(20)
发轫于战略制高点的人才争夺	(28)
掠才为霸者业	(28)
没有硝烟的战场	(35)
国际人才争夺战的趋势与特点	(49)
历史的流向	(49)
争夺诸特点	(53)
趋势与展望	(57)
贪婪的招揽	(66)
确立移民优势:“引”.....	(67)
乘人之危:“抢”.....	(70)
舍以重金:“买”.....	(73)
利用优厚的工作条件:“聘”.....	(77)
委以重任:“诱”.....	(80)
崛起的反击	(85)

此起彼伏的回归“热”	(85)
逼出来的手段	(89)
实行“人才租赁”,占领人才市场.....	(96)
兴建科学园——吸引外流人才的磁石	(98)
忧和喜——我国人才争夺现状管窥	(102)
长期积累的问题.....	(103)
不息的潮汐.....	(120)
机遇与挑战.....	(127)
韬光养晦集人才	(134)
确立具有中国特色的人才战略.....	(134)
立足国力广育才.....	(140)
为人才的成长和使用创造良好的社会环境.....	(145)
在流动和竞争中实现人才的价值.....	(149)
敞开门立章程,防止人才外流	(153)
勇敢地参与国际人才竞争.....	(158)

最可宝贵的资源

文明的进步,加速了世界各国对地球上各种资源的开发。

资源,按其性质,一般可分为自然资源、经济资源和劳动力(人才)资源。在开拓各种资源的过程中,世界各国都力图根据本国国情,选择最恰当的发展战略和资源开发类型。如中东等石油输出国组织,根据人口少、石油资源丰富特点,强化自然资源的开发;韩国、香港、台湾等一些国家和地区选择经济资源开发,即通过大量外国贷款以及跨国公司的参与,获取必要的资金、技术和设备来加快本国或地区的发展;而物质资源贫乏的日本,则依靠头脑资源的力量走上了腾飞之路,引起了世人对人才资源开发战略的厚爱。

据考证,就形成综合国力而言,人才资源开发产量弹性远比自然资源和经济资源产量弹性要大。人才是最宝贵的资源,现已成为国际经济的新价值观念。因此,在各国经济发展中,尤其是在人口众多、自然资源相对贫乏的第三世界国家经济发展中,大力开发人才资源,应是一项有效战略。

财用不足国非贫，人才不竟谓之贫

马克思主义历来认为，一定的人力资源、自然资源、经济资源是生产力发展的必然要求，也是经济发展不可缺少的条件。但是三者相比，哪个是更重要、更基础、更关键的资源呢？传统的西方发展理论常把资金、资源和劳力数量作为资本的“三要素”。经典的生产函数理论集中地表达了这一观点。但令人迷惑的却是以此计算生产中投入的要素量时，总有“余差”。这个为诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨所揭示的、在整个经济发展中占非同小可地位的“余差”，正是人才资源开发所花费的“人力资本”或“智力资本”。由此可见，要实现四化，振兴中华，最大的困难不是资源，不是资金，最大的问题还是人才。目前我们在人才方面有两大问题：一是人才不足；一是现有人才的作用远远没有充分发挥出来。相比之下，后者比前者更为迫切。人才的培养、开发都是为了使用。在现代化建设过程中，作为劳动者的人属于主体地位，与物的因素相比，人的因素将起着决定作用。生产力发展的全部历史证明，经济的发展，科学技术的飞跃，归根结底取决于人的作用的发挥，取决于人才资源的充分利用。

众所周知，人才不能像黄金那样，可以长期储藏而始终保持其昂贵的价值。在知识更新速度大大加快的今天，人才用之不当，或未尽其才，其知识很快就会陈旧、贬值。因而，应充分利用人才资源。在经济发展中，人才资源的充分利用，就是各类人才与劳动手段、劳动对象合理结合。由于各类人才是劳动者中间不断涌现出来的杰出人物，是各类专家、大师、精工巧匠和行家能

手,因此,他们在与劳动手段、劳动对象合理结合时,就会成为生产力中最活跃、最伟大的一种“设备”。所以说,人才是生产力发展的核心,人才资源是实现现代化目标的“动力源泉”。然而,如何使用人才、什么样的人才应具备什么样的素质关系重大。可以说,人才使用得好,能叫泥土生辉;使用得不好,会使黄金失色。

古人说:“骏马能历险,力田不如牛;坚车能载道,渡河不如舟;舍长以就短,智者难为谋;生材贵适应,慎勿多苛求。”(顾嗣协诗:《杂兴》)说的就是事物有长短,人才有高下,用人应就其才能,恰当使用,扬其长而避其短的道理。

用人之长,容人之短

从哲学上说,所谓“尺有所短,寸有所长”,是讲事物的相对性,并不是说尺比寸短,寸比尺长,而是说长的东西也有不足的地方,短的东西也有它的长处。“尺有所短,寸有所长”也表示事物的特殊性。世界上任何事物,都有它的长和短,认识了它的特殊性,才能发挥它的作用。选人才,一般是根据需要,看他会做什么,擅长什么,能否胜任,而不是看他是否无所不知。事实上,真正无所不知的人是没有的。人受精力和时间的限制,谁也不能对大千世界浩繁无垠的各种知识无所不知。齐白石、徐悲鸿善于作画,造诣颇深,但他们未必熟知数理化;即使是最有名的数学家华罗庚、陈景润,也未必对知识竞赛的题目都能答上来,但不能因此而否定他们是可贵的人才。在现实生活中,各有所长的人触目皆是,但没有短处的人却很难找到。搞建筑的工程师,不一定懂得看病,最好的医生也不一定能盖房子;艺术家不一定精通农业技术,农业劳动模范也不一定会画画、作诗;数学家不一定有丰富的革命斗争经验,一个有丰富革命斗争经验的人却不一定会像数学家那样能解数学题,等等。

对于人才的长和短，应采取辩证的方法去看待。刘劭在《人物志》中把人才从体别、流业、材理、人能等方面辩证地加以区别。从“体别”说，“厉直刚毅”的人优点是正直刚强，缺点是过于严厉；“柔顺安恕”的人，对人能够宽容，却缺乏决断；“沉静机密”的人，考虑问题深刻周到，但迟缓、不敏捷，等等。从“流业”看，司马迁、班固这些文学家，能传圣人之书，管理政务就不行；白起、韩信这些军事家，能力超众，才略过人，领兵打仗所向披靡，但要他们像文学家那样舞文弄墨，就会束手无策。

《周纪》载：子思向卫侯举荐苟变，说他有率领五百乘战车的才能。卫侯说：“我知道他能带兵作战，但是，他在乡下收田赋时，白吃过人家两个鸡蛋，所以我不用他。”子思说：“用人就像匠人用材一样，取其所长，弃其所短。如今正处在各国争雄的形势下，挑选能征惯战的将领，怎么可以为了两个鸡蛋的小事而放弃一个能保卫国家的将才呢？”这就是辩证地看人的长处和短处，就是说看人要看主流。用人时，应该着眼于人之所长，而不要死死盯在人的短处上，从而使许多有一技之长的人不能发挥其专长。魏源在《默觚下·治篇》中言：“不知人之短，不知人之长，不知人长中之短，不知人短中之长，则不可以用人，不可以教人。”

我国清朝有个很会用人的将领，叫杨时斋，他认为“军营中无人不可用”。“即如聋者，宜给左右使唤”，“哑者，宜令送递密信”，“跛者，宜令守放炮座”，“瞽者，宜令伏地听远”。避短扬长，各得其所。

齐人晏婴也说过：“任人之长，不强其短；任人之工，不强其拙。”（《晏子春秋·内篇》）因为，人与人是不一样的，特点不一样，才能也不一样。有的人善于宏观控制，有的人善于微观管理，有的人善于运筹帷幄，有的人善于驰骋疆场。由于每个人的生活环境和受教育的程度不同，知识结构和兴趣爱好不一样，表现出