

现代管理前沿理论研究

人才管理之方略

—— 人才资源发展战略理论与实践研究 ——

刘丽萍 著

黑龙江人民出版社

ZHIFANGLUE RENCAIGUANLIZHIFANGLUE

黑龙江省教育厅人文社会科学研究项目成果 课题编号:10532169

现代管理前沿理论研究

人才管理之方略

——人才资源发展战略理论与实践研究

刘丽萍 著

黑龙江人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

现代管理前沿理论研究·人才管理之方略/刘丽萍著.—哈尔滨: 黑龙江人民出版社, 2006.10

ISBN 7-207-07155-8

I. 现… II. 刘… III. 管理学-理论研究 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 122213 号

责任编辑: 魏杰恒 李珊 崔冉

装帧设计: 刘晓君

现代管理前沿理论研究

人才管理之方略—人才资源发展战略理论与实践研究

刘丽萍 著

出版者 黑龙江人民出版社出版

通讯地址 哈尔滨市南岗区宣庆小区 1 号楼

邮 编 150008

网 址 www.longpress.com E-mail hljrmcts@yeah.net

印 刷 哈尔滨禹嘉商务印刷有限责任公司

开 本 787×1092 毫米 1/16·印张 28

字 数 680 千字

版 次 2006 年 10 月第 1 版 2006 年 10 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 7-207-07155-8/C·202

总 定 价 98.00 元

(如发现本书有印制质量问题, 印刷厂负责调换)

作者简介

刘丽萍,女,上海人,哈尔滨商业大学教师,副教授,硕士,现就读于哈尔滨工业大学管理学院攻读博士学位。主要研究方向是管理心理学、人力资源管理、人才资源发展战略和知识管理研究,近年来在国家级和核心刊物上发表二十余篇学术论文,出版《厚而不黑——成就企业领导卓越的八个阶梯》、《人才素质魔方——人才素质系统优化的模型》两部专著,教材三部,主持或参与国家级和省部级课题十余项。

序 言

随着知识经济快速发展,经济全球化,信息的全球化、IT行业的爆发式增长,科技的全球化,必然促使其活的载体——人才在全球范围内交往更加频繁,竞争更加激烈,各跨国公司、各个国家的人才战略之高下对于其能否竞争取胜显得尤为重要。全球人才短缺,科技人才跨国流量加大已成为影响未来的世界性潮流。刀光剑影的全球性人才争夺战已经拉开序幕,且有愈演愈烈之势。人才资源已日益成为重要的经济发展要素。在世界军事战略发展历史上,影响深远的“制海权”时代、“制空权”时代,如今世界将进入“制脑权”时代。谁拥有了地球上最多最有智慧的头脑,并能发挥其智能效用,谁就占领了决战制胜的制高点。未来社会日益激烈的国际竞争,核心就是人才的竞争。因此,世界已经进入了“以智取胜”的时代,提高全民族的智力水平关系到国家竞争力的高低,“人才资源发展战略”的制定是关系到一个国家长远利益和全局利益的谋划。它是有层次类别之分的。有国家级的、省市级的、产业与行业的、企业的人才战略等等。而制定人才资源发展战略同样是以智取胜的过程,或者说,杰出的人才资源发展战略的制定是需要充满了智慧,代表一个时代最高智慧的结晶。从这个意义上说,人才智力之间的竞争一方面体现在国家与国家之间整体人才素质的较量上,另一方面表现在凌驾于整体人才素质之上的战略思想和决策指挥上。

人才强国战略是基于中国国情和时代要求提出来的。中国是世界上人力资源大国之首,只有将人力资源大国转变为人才资源强国,才能够为全面建设小康社会,建设和谐社会提供高素质的人才保证和高品质的智力支持;只有实施人才强国战略,才能获得长远的、持续的竞争优势,实现中华民族的伟大复兴。在科学技术迅猛发展、国际人才竞争日趋激烈的新形势下,党中央审时度势,高瞻远瞩,提出了人才强国战略。中国共产党和新中国的历史上第一次召开了全国人才工作会议,这是一次具有历史意义和全局意义的重要会议。胡锦涛等中央领导同志发表了重要讲话。会议对于提高认识、统一思想、明确任务、推动工作,进一步实施人才强国战略,进一步贯彻落实“党管人才”原则,进一步营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境,进一步把我们党建设成为优秀人才高度密集的执政党,把我们国家建设成为人才资源强国,推进全面建设小康社会的历史进程,必将产生重要的、长远的指导作用。若有效实施人才强国战略,必须从理论上、实践上,从宏观层面、微观层面上解决问题。这也正是本书所研究的课题和研究的意义与价值。

作者请我为其新著写序,拜读后,仔细梳理多年来从事理论研究和实践工作的经验,对人才问题有一定的认识。

中国是人口大国,人力资源是我们的最大优势、最大潜力所在。同时也是制约我国

经济增长的最大瓶颈。目前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,突出表现为:人才总量不足,结构也不合理,特别是现代化建设所急需的高、精、尖、复合型人才短缺;人才布局不合理;人力资源开发利用的体制和文化环境存在缺陷;许多地方陈旧的思想观念和落后的人才机制仍在一定程度上束缚着人才的成长与发展。人才引进难、人才留不住、人才留而不用、人才用而不当等现象。主要表现为人才合理流动渠道不畅通,门槛多而高,出口窄,入口严,难以形成聚集效应。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,我国还处于明显的劣势。

我认为必须亟待解决的问题有:

一、观念问题

实施人才强国战略,必须解放思想,更新观念。而目前仍存在着观念陈旧。部分用人单位视野狭窄,缺乏人才开发、投资、就业观,一部分企事业单位和求职人员仍尚未进入市场,计划配置方式仍为人才资源配置的主要方式,人才开发工作力度与“第一资源”地位相差甚远。科学的人才观还尚未完全确立,在人才的选用上,长期存在着一些不良的惯性和做法,论资排辈,求全责备,用身边人,用听话人,不敢随便使用有开拓创新、有本事的强人,有时虽然强调不拘一格选人才,实际上用自己熟悉的放心人。官僚主义,随遇而安,怕冒风险,缩手缩脚做平安事。必须充分认识到,在各种资源中,人才资源是第一资源,人才的数量、质量、结构和作用的发挥,直接关系到国家、地区和企事业的兴盛衰亡。要尊重人才、爱惜人才,将人才问题置于各项工作的中心位置。

二、理论问题

科学的理论,既是对实践经验的科学总结,又对实践具有重要的指导作用。人力资本理论、人力资源开发与管理理论传入中国,在中国形成人力资源开发与管理理论研究的热潮是在 20 世纪 80 年代。尽管人才问题的理论研究取得了一定的成果。但至今,结合中国实际的人才理论研究尚显不足,有关人才资源的一些重大理论与实际问题的研究亟待深入。诸如人才的概念、范围与判断标准;人才的成长规律;人力资源开发系统的优化组合;人力资源开发投入及资金的有效利用;人才资源的合理布局;人力资源配置的市场化与人才合理流动;人才资源的素质能力测评;如何创造优秀人才脱颖而出的环境;如何构建吸引和留住人才的强磁场;如何改革和创新人才资源管理体制,充分发挥人才资源的作用;如何创建科学有效的人才资源激励机制与约束机制,等等课题。对这些具有现实意义的理论问题与实际问题的科学的理论解答,能够为有效实施人才强国战略提供具体的理论指导。

三、开发问题

我国作为人力资源大国,不是人才资源强国。因此,建设一支宏大的高素质的人才队伍,是实施人才强国战略的重要基础和前提,也是人才强国战略的重要组成部分。改革开放以来,我国人力资源开发成效显著,形成了可观的人才队伍。但人才队伍在数量和质量上,都尚不能完全适应人才强国战略的需要。人才资源的快速增长是现代化建设

的最直接、最重要的推动力量。这就要求在实施人才强国战略中,必须实行人力资源开发先导模式,大力开发人力资源,切实提高人才资源的整体素质。必须真正树立人才资源是第一资源的观念,把开发人力资源、提高人才资源的整体素质摆在各项工作的首位。要加大教育和培养的投入力度,切实提高教育经费和培训经费的使用效率。要继续改革教育和培训体制,树立大教育、大培训观念,建立学习型社会,学习型组织,学习型社区,使教育和培训系统真正做到早出人才、多出人才、出高质量人才。

四、流失问题

随着科学技术的迅猛发展、产业结构的不断升级和管理科学水平的不断提高,一场世界性的人才争夺战日趋激烈。在这场人才争夺战中,我国一度处于被动和不利的地位,导致人才资源的大量流失。为政之道,重在得人。在日趋激烈的国际人才竞争中,我国必须尽快扭转被动和不利的局面,想方设法留住人才。为此,要从管理体制、政策法规、社会环境、舆论氛围、创业条件、薪酬待遇和后勤保障等方面,构建吸引人才和留住人才的强磁场,使我国的各行各业都成为相关人才施展才华、报效祖国、实现人生价值的大舞台。

五、结构问题

目前,我国人才资源结构存在严重的不合理现象,表现在专业结构不合理、能级结构不合理、产业分布不合理、行业分布不合理、地区分布不合理、所有制间的分布不合理。因此,必须按照统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放的要求,大力调整和优化人才资源结构,把人才的全球战略、人才的环境战略、人才的管理战略等人才资源发展战略形成一个科学系统,实施人才资源的战略性重组,有效盘活人才资源存量,改进人才资源增量结构,使人才资源的宏观结构适应产业结构高级化的需要,适应经济、社会与环境协调发展的需要。

六、体制问题

人才问题,说到底,是人才资源管理体制的问题。有了科学合理的人才资源管理体制,不仅能够使优秀人才脱颖而出,而且能够充分发挥人才资源的作用。目前存在着机制僵化和体制障碍。机制僵化主要表现在人才选拔机制框框多、人才流动机制活力不够、分配激励机制没有完全实现一流人才,一流贡献,一流报酬、培训机制发育相对较迟、保障机制不健全。体制障碍主要表现在产、学、研脱节、科研成果转化率较低和闲置率高、企业人才技术开发与技术创新的动力不足、受利益驱动行政部门各自为政,各行其是,多头管理,难形成合力和消解人才创新创业的激情、高层次人才为部门所有,条块分割,流动不畅,人才效率与社会贡献的份额偏低、地区、部门、单位之间缺少沟通、协调,未建立起人才系统管理机制。因此,要建立健全客观、公正的人才资源评价体系和评价机制,为人才资源的科学管理提供准确的依据;要建立能力主义的管理体制和竞争机制,为充分发挥人才的作用搭建宽广的舞台;要建立更为科学的分配机制和激励机制,做到内部具有公平性,外部具有竞争力。

七、实施问题

大力实施人才强国战略,关键在落实。现在,实施人才强国战略的指导思想、目标任务和方针原则已经明确,关键是要真抓实干、落到实处。要坚持从实际出发,把人才强国战略的具体化,提出符合本地区实际的人才工作的总体思路、工作任务和政策措施,并抓好组织实施。要把实施人才强国战略摆上重要议事日程,把人才资源发展战略置于经济社会发展的总体布局的重要位置。要围绕经济社会发展的目标,准确把握人才需求的发展趋势,关注人才管理中的薄弱环节,制定和完善实施人才强国战略的具体规划和政策措施。要建立统分结合、协调高效的工作机制,为实现人才工作的总体思路、工作任务和具体规划提供保证。

上述问题,本书都进行了深入和系统的研究,在理论上有所突破,在对策上有所建树、在模型上有所创新、在微观分析上做了严谨的实证研究,在宏观分析中做了有所

呈现在大家面前的这本书,是作者以严谨的治学态度,做了大量的调研,收集了大量的数据,以“大胆假设、小心求证”,历时几年的不懈努力研究的成果和结晶。

我与作者相识二十六载有余,当时她还是一位少女。她画得一手好画,写得一手好字,做高等数学难题完全凭借心算,既快速又正确,它的数理化功底很深,人文底蕴也很深厚,这在她写的家书中可见其功力,家人都把收到她的信件视为节日一样快乐,优美的文字,深厚的情谊,丰富的想象,形象的比喻,让人久久难忘……她自幼学习画画,到后来的不同的学历跨越了三个专业——化学、科技哲学、技术经济及管理,这需要超人的努力和聪慧的头脑。看似彼此不相关,但实则彼此相辅相成,和谐统一,在这部书中得到了鲜明的体现,例如,在人才素质魔方模型中,体现出她的丰富想象力和形象思维能力。在书中大量数据的系统分析,体现出她自然科学素养的实证研究和严谨的逻辑思维能力。在书中有很多高屋建瓴前瞻性的阐述,体现出她的哲学修养和理性思维能力。贯穿于书中的理论和实践研究,都体现出她在经济学和管理学领域坚实功底和驾驭理论前沿发展脉络的实力。在这个书香门第的家族中,我看到了她的成长和进步,作为她的兄长为之十分高兴,作为她的校友为之欣慰。

十年树木,百年树人。中国的未来,人才是永恒“撬动”经济社会发展的“杠杆”,而人才发展战略则是支撑杠杆的“支点”。作者做了一项有意义、有价值的研究。

是为序。

冯健身

2006年新春于北京紫金阁

目 录

序言	1
----------	---

第一篇 理论研究

第一章 课题研究的经济、社会背景	2
一、国际背景	2
二、国内背景	4
第二章 中国人才理论	7
一、中国古代的人才思想考辨	7
二、我国近代的人才思想	15
三、新中国四代中央领导的人才思想和人才观	21
第三章 著名经济理论和模型中关于人与劳动的要素	29
一、早期的人力资源理论	29
二、现代人力资本理论	33
三、有关经济增长模型中的人和劳动的要素	37
四、马克思主义经济学中的人的因素	40
五、人才结构理论	45
六、近期国外人力资本理论的发展	49
七、人才理论发展的过程	53
第四章 人才的概述	54
一、几个相关概念	54
二、人才的含义与人才资源的特性	56
三、人才的分类	58
四、知识经济与人才的关系	59
第五章 知识经济生产关系与生产力的变革对人才形成和人才结构的影响	63
一、知识经济条件下生产力方面的深刻变化	63
二、知识经济条件下生产关系的深刻变化	65
三、知识经济与市场经济的结合给生产关系带来的深刻变化	66
四、知识经济的社会收入分配	68

第六章 人力资本与知识资本化	71
一、人力资本理论的产生和发展	71
二、人力资本的含义	73
三、人力资本的特征	73
四、人力资本形成的条件	74
五、人力资本投资的形式	76
六、知识是重要的生产要素	78
七、知识资本化	79
八、知识资本	82

第二篇 人才形式与现状分析

第七章 中国所面临的人才国际竞争形势	87
一、知识经济的到来给我国带来的机遇和挑战	87
二、我国人才竞争面临的挑战与机遇	88
第八章 中国人才资源状况分析	102
一、中国人才队伍现状与结构分析	102
二、中国各阶层人才现状扫描	112
三、人才安全是国之大计	115
四、我国人才资源的规模	116
五、我国人才资源的质量	118
六、人才资源结构	121
七、我国的人才资源效益	123
第九章 中国人才市场的现状及所需解决的问题	127
一、我国人才市场发展的现状与形势	127
二、我国人才资源发展中需要解决的问题	128
三、健全与规范人才市场应做的工作	133
四、参与国际人才竞争的对策	134

第三篇 宏观战略

第十章 人才战略概述	139
一、人才战略的含义和特征	139
二、人才战略目标体系	140
三、西方国家人力资源规划领域的重大变化	141
四、人才战略的制定过程	141
五、知识经济条件下人才战略重点的转移	145
六、人才资源发展战略规划的发展趋向	147
七、制定人才资源发展战略规划的基本建议	150

八、研制人才战略规划的方法建议	150
第十一章 人才资源开发与管理的政府功能定位	153
一、功能定位问题的理论基础——政府与市场失灵	153
二、人才资源发展战略中三种人才资源配置模型	157
三、国家战略视角——国家战略性人才资源开发与管理	161
四、政府的职能——创造一个良好的环境	164
第十二章 宏观人才战略实施的重点	167
一、创新型人才的培养	167
二、人才集聚战略的实施	169
三、人才的合理流动	172
四、人才结构的调整和优化	174
五、人才的合理组合	174
六、人才队伍建设的重点应“锁定”高层次	178
第十三章 人才的教育与培养	183
一、世界高等教育改革的趋势	183
二、经济体制转变与高等教育改革研究	186
三、高等教育的国际化使教学管理改革成为重中之重	192
四、高等教育的专业设置与人才的培养	195
五、着力培养学生的创新精神、协作精神和心理素质	199
六、加快研究生培养,形成强大的人才后备力量	202
七、努力提高高等院校教师队伍素质	204
八、加快西部高等教育的发展,努力缩小东西部高等教育的差距	206
九、继续教育的必要性	223
十、适应国际人才竞争之需,发展继续教育之策	227
十一、继续教育的质量评估与监控	229
十二、发展继续教育的对策	234

第四篇 微观战略

第十四章 知识经济与企业人才资源开发与管理	242
一、人才资源及其开发与管理	242
二、知识经济下的人才资源开发与管理	246
三、人才资源开发与管理战略	259
第十五章 人才资源的组织开发与管理	270
一、微观组织战略视角——组织战略性人才资源开发与管理	270
二、组织扁平化	271

三、学习型组织	277
四、团队建设	285
五、人才资源战略的基石是组织结构的设计与规划	292
第十六章 人才绩效评估	295
一、国外人才绩效评估的意义	295
二、国外人才绩效评估的方法评介	296
三、影响人才绩效评估效果的原因	309
四、构建科技人才绩效评估指标体系	310
五、建立人才绩效评估机制	314
六、提高绩效评估准确度的措施	315
七、绩效评估方法探索	320
第十七章 人才的激励	323
一、激励原理分析	324
二、人才激励的理论探讨	324
三、知识型员工的需要与激励的特点	330
四、全面薪酬	342
五、年薪制激励	346
六、股票期权制的激励	353
七、其他物质激励方式	358
八、精神激励	359
九、内在激励	363

第五篇 战略实践

——黑龙江省“开发大东北”人才资源发展战略研究

第十八章 黑龙江人才资源发展战略研究的社会背景和经济意义	367
一、社会背景	367
二、人才资源在我省经济发展中的地位	369
三、人才战略在黑龙江省经济发展中的作用	371
第十九章 黑龙江省人才资源的基本现状	373
一、黑龙江省人才资源面临的困惑和矛盾	373
二、人才资源总量与行业部门分布	381
三、人才资源的年龄结构与学历层次	383
四、人才资源的职称结构与职业品质	384
第二十章 黑龙江省人才资源问题系统分析	387
一、人才资源总体素质普遍偏低	387

二、人才资源宏观构成不尽合理	387
三、人才资源合理利用效益低下	389
四、人才资源总量相对稀缺	390
五、对人才资源的吸纳能力弱	391
第二十一章 人才资源发展战略目标选择和模型	392
一、黑龙江省人才战略的构成	392
二、制定人才资源战略的总体要求和指标	394
三、制定黑龙江省人才资源总体目标和增长率目标	397
四、制定人才资源的结构优化目标	400
五、我省人才资源队伍中的精英——新世纪学科带头人队伍发展目标	401
第二十二章 人才资源开发战略思想研究的社会背景和经济意义	
——人才强省战略是第一战略	403
一、未来我省人才资源开发的总体战略构想	403
二、建立与完善人才资源管理制度	406
三、企业人才资源流动的入口与出口的制度设计模型	408
四、建构科学的人才资源结构系统	410
第二十三章 实施人才资源开发和管理的发展战略的对策	422
一、强化各级决策层的人才意识,建立人才目标责任制	423
二、加强信息交流工作,提高人才资源配置和管理科学性	424
三、制定适应我省未来发展的人才战略时,需要加强政府对人才资源的宏观调控	424
四、建立人才分配机制,实施“知本人股”的激励政策	425
五、积极营造留住人才的“生态环境”,建成吸引人才的“磁场”和中外人才科技成果的“实验场”	427
六、大力发展实践型和应用型教育及针对性的培训,加强人才资源的投资	430
七、树立全局眼光,立足长远发展,促进合理的人才“柔性流动”,实现人才资源共享	432
八、改革人事与人才制度将成为黑龙江省经济体制改革核心	433
九、加快建设学习型个人、学习型政府、学习型企业、学习型城市、学习型社会	435
十、着眼于黑龙江省的文化特点,弘扬民族精神,加速东北经济开发的对策	438
十一、深化改革,创造人才资源发展环境,努力营建人才金字塔结构	439
参考文献	443
后记	451

第一篇 理论研究

我们中的绝大多数人都惧怕变革。尽管我们的大脑知道变革是正常的,我们的内心却在为将要发生的变化而颤抖。然而,对今天的战略制定者和管理者来说,除变革之外你别无选择。

——小罗伯特·沃特曼(Robert Wateman Jr.)

骑士时代已经过去,随之而来的是智者、经济学家和计算机专家的时代。

——埃德蒙·伯克(Edmund Burke)

当今社会正在进入被称为知识经济、互联网或网络经济、经济全球化、新经济的时代。对当今时代的多种表述反映了从不同视角对时代本质特征的认识和概括:知识经济为内涵视角,互联网为技术视角,经济全球化为外延视角,新经济则是一种综合表述。

——吴志华

第一章 课题研究的经济、社会背景

竞争的奥秘就在于以己之强,攻敌之弱。

——布鲁斯·亨德森(Bruce Henderson)

如果你没有竞争对手走得快,你便处于弱势;如果你比竞争对手慢一倍,那你已经被淘汰出局。

——乔治·索尔克(George Salk)

一、国际背景

21 世纪,世界多极化和经济全球化的趋势在曲折中发展,科技进步日新月异,综合国力竞争日趋激烈。当今和未来的国际竞争,最根本的是人才竞争。谁拥有更多更好的人才,谁就能在竞争中取得主动,赢得未来。人力资本是积累于人自身的智慧、知识、技能及健康素质的总和,是人创造社会财富的生产能力。世界银行的一项研究表明,在知识经济时代,世界 64% 的财富依赖于人力资本。人才资源以其高存量的人力资本价值,已经成为当代社会发展的第一要素和战略性资源。获取和拥有人才,是所有国家和民族共同迫切的需要。因此,21 世纪世界范围内打响了“人才大战”,人才资源竞争日趋剧烈。

(一) 人才“赤字”成为全球性共同的难题

随着信息革命、高科技发展以及经济全球化进程的加速,全球性产业结构快速调整,就业结构发生深刻的变化。经济发展急需大批的专业技术和经营管理人才。各国人才资源在数量、知识和能力等方面都难以适应快速发展的需要。世界各国都不得不面临人才“赤字”的窘况。越是发达国家和发展较快的国家和地区,人才短缺的问题就越为突出和明显。人才不足将直接影响到一个国家的国际竞争力,会对经济和社会发展起到长期的制约作用。

据“美国科学基金会”预测:21 世纪初,美国的化学、生物、物理等学科的科学家和工程师将短缺 45~47 万人,到 2006 年,将短缺 67 万人。日本科技厅 1990 年 11 月的一项调查报告:如果日本国民生产总值每年增长 3%~4%,2005 年缺少研究开发人员 36751 万人。其中高级人才数量只能满足 50% 的需求。今后 10 年日本将缺乏 200 万甚至更多的科技人才,其中最为紧缺的是信息技术人才。2003 年,欧盟将缺少大约 170 万信息技术专业人员,由此带来了经济损失高达 1000 亿欧元。英国信息技术部门每年大约有 5 万个职位空缺,但英国每年相关专业的毕业生只有 1.8 万名。据有关资料,目前德国总共短缺各类专业人才 150 万人,信息技术专业人员缺少 7.5 万名。

(二)人才资源引进是零风险无本万利之策

人力资本体现于人自身的知识、技能及健康素质的存量,是人作为经济主体创造财富和收入的生产能力。对于人才流出国家而言,人才流出意味着人力资本存量转移为他国所用,是人力资本的流失;而对人才流入国家而言,则是人力资本的增加,并可以获取人才使用中所创造的更大价值。

根据联合国统计,美、加、英三国在80年代就从世界人才流动中获益500亿美元。当代美国是世界上受益于人才资本最为突出国家。大批国外引进的优秀人才,使美国在二战后拥有了巨大的人才资本优势。这对于美国的综合国力,特别是科技、经济和军事等领域产生了非常深远的影响。有专家计算,美国自己培养一个专家要支付5万美元的成本,而引进一个专家只需付给年薪,因而5万美元的教育经费就节省了。从1996~1998年,美国共引进专家24万名,节省教育经费高达120亿美元,同时,以后专家的贡献又为美国经济创造了数百亿元的财富。日本有学者认为,从国外引进一名专家,其效果相当于派遣20名本国研究人员出国进修。目前,日本已成为利用国外人才受益居第二位的国家。

(三)人才竞争对手实力悬殊,发展中国家受损严重

人才流动的非均衡性源于市场经济法则。世界各国经济社会发展的不平衡,使人才资源竞争的“马太效应”日益彰显。发展中国家的人才主要流向美欧等发达国家,流入美国的人才最多。据联合国开发署的统计,发展中国家在国外工作的专业人才数以百万计,并以每年10万人的数量递增。世界人才争夺的总体格局是:发达国家是世界人才最紧迫的需求者,其原因是凭借着雄厚的经济实力和优良的人才环境,成为最强大的人才竞争对手和获利最大的赢家。发展中国家每年有大量受过良好教育的人才流失,使发展中国家既蒙受了巨额的人才资源投资损失,又因骨干人才流失,致使事业无以为继、发展乏力,遭受经济损失惨重。

(四)“两高”人才成为争夺的“制高点”

目前,国际上最为短缺的是“两高”人才:高新技术领域的各类人才和骨干和领军人才。中国人戏称“白骨精”。发达国家争夺人才采用的方式:一是通过培养留学生吸收国外优秀学子;二是将视角直接瞄准其他国家中在科技、金融、国防、外贸等重要岗位上工作的拔尖、骨干人才;三是采用短、平、快的手段直接获取他国现成的高层次人才。大规模的实施招揽国外“两高”人才的行动。

2005年日本缺少51万科技人才,特别是在电子信息、生命科学、材料、地球科学等领域尤为严重。日本计划要采取措施,使外籍科研人员比例提高到30%。欧盟各国人口出生率长期偏低,社会人口老龄化,各国都非常需要新生的后备人才力量。为了实现互惠互利、资源共享,他们出台了或分国别、或以欧盟整体名义实施的外国留学生资助计划。这项计划的吸引力不只在经济赞助,还在于参与研究工作的“欧盟硕士”文凭获得者将得到所有欧盟国家的承认,可以无障碍地在欧盟所有成员国中合法择业。德国劳工和社会事务部部长里斯特提出了招聘国外信息技术人员的方案:实施“绿卡工程”,招聘外国

信息技术人员。德国在移民立法中增加了面向技术人才的积分制度,并开始实施“绿卡计划”,引入专业人才,目标主要是印度和中国。新加坡政府加大引进国外人才的力度。新加坡到国外招揽顶尖人才,以保持国家的竞争力。在《21 世纪人力报告》中提出,用退税等措施吸引外国人才,并放宽外籍科技人才居留和工作的限制。

(五)“八仙过海、各显神通”形成“人才回流”之潮

随着发展中国家的发展加速,对人才的需求随之增大。各国都在不断加大吸引人才回归政策的力度,国内经济建设对人才的需求和人才的发展机遇,对海外人才的吸引力增强。在政策的“内聚力”和满足人才需求的“拉力”下,“人才回流”形成一种趋势。

有效的人才回归的战略使韩国经历了从 20 世纪 50~70 年代人才外流国,绝大部分的留学生学成不归,到 80 年代,外流的人才纷至归国,再到 90 年代以后,人才回归速度呈递增之势。韩国的“人才回归计划”,在美、日、欧建立了“韩国科学家工程师协会”,吸引人才,收效甚佳。为吸引海外人才回归新加坡政府先后资助并组织实施了“长期回国计划”、“临时回国计划”和“外国学者访问计划”。有计划、有组织地实施吸引海外科技专业人才的政策和措施。中国经济的快速发展、改善投资环境,以及人才激励机制的日益完善,因而,对海外人才的吸引力和凝聚力逐渐增强。政府制定了“支持留学、鼓励回国、来去自由”的留学方针,留学人员归国速度逐年递增。

发展中国家的“人才回流”之势,打破了原有的“平衡”状态,削减了发达国家在国际人才竞争中占绝对优势的态势,进而加剧了人才竞争的格局。

(六)合作与共享是人才资源发展战略的新趋势

随着科学技术的进步、经济全球一体化加快,各国经济发展进程中的此起彼伏,许多国家之间已经形成了人才双向或多向流动的态势。随着国际交流的加深,学者和企业家的活动打破国家的疆域,在人才争夺战中国际人才流动的频率呈现出递增性,并逐步走向良性循环的轨道,形成共赢的局面。目前全球共识的新人才观是“不求所有、但求所用”。国际人才争夺大战中孕育了国际人才合作,共同培养、智力共享、联合攻关的新时代,因此,“世界性的人才”成为人才中的新宠。

21 世纪是市场竞争、产品竞争、科技竞争,实际上它的背后核心是人才竞争。

——杨壮

人才竞争是知识经济时代一切竞争的核心竞争。

——丛林

二、国内背景

中国改革开放以来人才队伍建设取得显著成绩。但从总体上看,我国人才总量相对不足,结构不够合理,创新能力亟待提高,人才队伍现状同新形势、新任务的要求还不相适应。“国以才立、政以才治、业以才兴”,发挥我国人才资源丰富的潜在优势,走人才强国之路,是我们的必然选择。人才队伍建设,关乎我国综合国力和国际竞争力的增强,关