

国家社会科学基金课题成果 批准号 020JY04

WTO 框架下 我国的人才 回流战略

◎汪威毅 万晓兰 著



经济科学出版社
Economic Science Press

WTO KEANGJIANXIA WOGUO DE RENCAI HUIHU ZHANLUE

国家社会科学基金课题成果
批准号 020JY040

WTO 框架下 我国的人才回流战略

汪威毅 万晓兰 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

WTO 框架下我国的人才回流战略/汪威毅, 万晓兰
著. —北京: 经济科学出版社, 2005. 1

ISBN 7-5058-4568-3

I. W… II. ①汪…②万… III. 人才-资源
开发-发展战略-研究-中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 125041 号

责任编辑: 吕萍 于源

责任校对: 杨海

版式设计: 代小卫

技术编辑: 邱天

WTO 框架下我国的人才回流战略

汪威毅 万晓兰 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100036

总编室电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: esp@esp.com.cn

北京富达印刷厂印刷

韩各庄装订厂装订

880 × 1230 32 开 11 印张 290000 字

2005 年 1 月第一版 2005 年 1 月第一次印刷

印数: 0001—4000 册

ISBN 7-5058-4568-3/F·3840 定价: 20.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

前

言

现代社会中，经济竞争力的关键是人才的竞争，这一观点在经济理论界已经得到全面的共识。人们最关注市场格局的变化，因为国际竞争、企业竞争的直接表现是市场的争夺，是产品和服务的竞争，产品和服务市场的进退意味着利润（财富）的流向和就业的增减。不过，一个显而易见的事实是，产品和服务市场竞争的背后是人才的竞争。市场占有格局是变化的，中国对外开放初期，家电是外国货一统天下，然而现在中国是家电最大的输出国之一。因此，市场的得失是暂时的，人才才是竞争力的核心。

发展经济学理论的研究表明，发展中国家与发达国家在人才资源拥有量存在着极大差距的同时，人才还不断地从发展中国家流失，而流向发达国家，这是对不发达经济的最大的威胁，严重制约着发展中国家后发优势的发挥。不仅如此，还可能使发展中国家与发达国家的差距进一步拉大，使它们不断地被边缘化。发展中国家面临着一个两难的选择：不开放，则永远也赶不上发达国家，而开放却进一步导致人才流失。这是包括中国在内的所有发展中国家面临的共同难题。

2001年底，中国顺利加入了世贸组织。加入WTO中国企业面临的最大的威胁是什么？有些人最担心市场的丢失，然而越来越多的人已经认识到，最大威胁是人才的流失。

人才历来是发达国家和跨国公司争抢的资源，中国又是发达国家和跨国公司争抢人才的重点地区，其原因主要有三：第一，这是

由世界人才供求形势决定的。优秀人才普遍短缺。第二，这是由中国的人才质量决定的。中国有尊师重教的优良传统，中国的基础教育比较扎实，中国人的智商比较高，中国的学生又能吃苦。据报道，目前美国大学系主任中约有1/3为华人担任，硅谷20万名工程技术人员中，有6万名中国人。硅谷软件公司中，35%的技术主管和实验室主任是华人，IBM公司11个研究所里2000多名科研人员中，近半数都是华人。^①第三，中国经济高速稳定成长，世界各国跨国公司看好中国，纷纷抢滩中国市场，并普遍采用人才本土化政策。

人才在当代国际竞争中的重要地位，使人们将理论眼光与思维焦点定格在人才流失问题。

(1) 人才流失后果十分严重。从国家角度，前期人才培养投入将得不到回报；从企业角度，人才流失以后的置换成本相当高。据美国一项研究，一个人的离职可能会使公司损失5万~10万美元。

人才流失成本包括：①人才交替成本：由重新招聘、考察和培训周期内的生产力下降导致的损失；②“专用资产”的流失：员工在某个企业通过学习获得的技术和人文知识，客户关系信息、配合默契构成的生产力，就是蓄积在员工身上的该企业的专用资产；③人才风险成本的增加：企业在培训、使用不熟悉的职工过程中要冒一定风险；④企业为自身信誉降低所支付的成本：被解聘的员工常常会散布不利于企业的言论，解聘的员工越多所付出的代价越大；⑤文化蜕变成本：人才流失常常发生在具有创新意识，与传统文化不太相容的人才群体，结果是导致企业文化朝表面趋同方向蜕变，这是十分危险的倾向。

(2) 人才流失将拉大我国与发达国家的差距。据2001年瑞士洛桑国际管理学院的《国际竞争力报告》显示，在世界最主要的47个国家和地区中，1999年中国的科学竞争力排名从上一年度的第13位大幅下降至第25位。排名的变化反映出，我国在科技知识创

^① 《外商们来南京干什么》，载《北京晚报》2000年9月17日第17版。

新及转化上与发达国家存在着较大的差距，而这种差距，归根到底是人才的数量与质量上的差距。入世后人才的流失将比市场份额的丢失更为危险。因此，培养人才、留住人才是事关中华民族前途的大事。这一现象让我们感到震惊，这是我们关注这个中国人才流失的严重问题，并申报本课题的动力。

我国经济增长迅速，优秀人才更加稀缺。有关研究表明，除了上述项目管理人才，入世后我国将有9种人才供不应求：①信息业人才、信息咨询员、电脑网络人才；②精通谈判的人才；③精通外语又学有专长的管理人才；④熟悉国际法通则的律师和注册会计师；⑤随着政府管理职能的转变而需要加强的诸如房地产管理、社区管理的人才；⑥由于生活节奏加快，竞争加剧，人们心理压力加大而需要的心理医生；⑦金融、保险业的从业人员；⑧知识更新需求大而需要的教育工作者；⑨旅游事业发展所需要的高素质导游。^①

(3) 在WTO框架下，随着一国的对外开放，人才竞争问题将更为突出。表现为以下几个方面：

①WTO关于服务贸易自由化的规则，将导致人才的跨国移动。这种移动将会采用自然人的流动和跨国的商业存在形式实现。

②服务贸易领域里，高新技术领域以及计算机软件、硬件与网络人才、金融与保险业、电讯服务与会计、法律以及企业的高级经营管理人才的需求量剧增，将会加大这方面的人才竞争。

③发达国家不仅以其优厚的报酬与良好的工作环境吸引人才，还会以放开移民限制、提供海外求学人员的留学教育等手段吸引人才。

④WTO《与贸易有关的投资措施协议》规定东道国不得以任何理由实施违背国民待遇和一般禁止使用数量限制的措施，其中的不得有当地股权要求及汇款限制规定，将进一步刺激国外的投资，促进母国人员或第三国人员到东道国就职。

^① 2001年7月24日《中国经营报》财经版。

所有上述情况将会使国际人才竞争进一步加剧。目前,随着我国加入世贸组织,我国优秀人才因国外的人才措施而跨国流动,可能引起宏观上的人才短缺,以及国外投资者到我国投资办企业,国内企业人才被国外的投资企业吸引走的微观人才危机,进而使我国的国家竞争力与企业的竞争力进一步弱化。

人才流失是中国企业面临的巨大挑战。加入 WTO 有利有弊,利弊大小决定于什么?笔者认为,政府改革与企业体制改革是创造人才回流的条件。政府必须改革传统的人才所有制模式和用人制度,改善宏观的人才流动环境;更重要的是,中国企业能否成功地实施包括人才吸引、培养、使用和激励在内的人才战略,对人才回流将起到举足轻重的作用。面对我国人才流失日益严重的状况,只有在理论上重新认识人才流动的机理,并据以调整我国的人才政策,改善我国企业人才管理的手段,才能有效地解决人才回流问题,改变我国竞争力因人才弱化的现状。

本课题研究的基本思路是:人才竞争是提高竞争力的关键,从当前的现实出发,在发达国家比发展中国家对人才更有吸引力的情况下,发展中国家处于人才劣势而很难实现追赶发达国家的目标;在跨国公司的人才吸引力高于东道国企业的情况下,东道国企业也不能永远处于人才劣势而保持对外国投资企业的竞争力。为此,必须分析发达国家与跨国公司在人才吸引力方面的优势与劣势,也要分析发展中国家及东道国企业的人才劣势与优势。后者必须通过人才政策的调整与提高人力资源管理的科学化水平,化劣势为优势,才能有效提高自身的竞争力,实现经济发展的目标。

我国人才流失形势的严峻性,不在过去人才的流失,而在造成人才流失的“机制”。为什么一些国有企业和内资企业留不住人才?主要是因为管理落后,企业的劳动生产率低,所能给人才的报酬也低,在这种情况下,企业是很难留住人才的。

在中国加入世贸组织后,要实现赶超发达国家的经济战略,要使国内企业在与跨国公司的投资企业竞争中生存发展,并且这不仅

是现实的要求，也是必然的发展趋势，所以从理论上说，我们总能找到一条解决转变人才流动方向，使人才向发达国家及跨国公司的投资企业流动的趋势发生逆转，吸引人才，回流到国内和国内企业的路子。

人才流动具有其客观规律，而流动的方向与速率又受到人才本身主观因素的极大影响，这导致了本课题研究的难度和论证的复杂性，必须采取科学的研究方法，才能得到符合客观实际的科学结论。为此，本课题采用实证分析为主，结合规范分析的研究方法。本课题研究还采用比较分析的方法，我们的研究思路集中在三个分析对象上，分析比较发达国家、跨国公司在华投资企业与我国现有的人才拥有与使用状况。运用现有掌握的文献资料及通过进一步调查取得的数据，分析发达国家人才需求的结构、人才短缺的状况、吸引人才的政府政策、为人才提供的工作条件及待遇、为国外留学生提供的就读及就业条件等；再分析跨国公司到我国投资的主要行业及人才需求，所提供的工作条件，跨国公司投资的要素构成及人才与其他生产要素的配置关系等；以及分析我国当前的人才政策及国内企业的资源状况、资源组合配置的效率及人力资源管理状况，用人单位为人才提供的工作条件和发展机会，用人单位的工作安排、人力资源政策及工作类型对人才的吸引力，以及用人单位的文化与所使用人才的相容程度。在对三者进行深入分析的基础上进行比较，进而得出人才竞争优劣势的总体结论及发展趋势。

在本课题的研究中，我们也必须借助理论工具，运用经济理论分析：人才流动的机理，人才竞争的最基本手段在于用人单位在使用人才时，让人才在与本单位的其他资源进行有效组合后，产生最大的产出，产出量决定了用人单位所能给所用人才提供的报酬的大小，所以有效的人才竞争，取决于用人单位能否给予所用人才的报酬最大化，与此同时给本单位带来最好的效益。

通过以上分析研究的结果，我们希望寻找我国在宏观上及微观上吸引优秀人才，防止人才流失，吸引人才回流，提高竞争力的途径。

本课题研究人员在确立本课题作为自己的研究任务时,对本课题的若干基本问题形成自己的观点。首先是我们对人才概念的理解。我们认为,人才,不是指一般的劳动力,而是指劳动力中,通过使用能够给使用单位带来内部经济的部分。也就是人才的培养成本有部分由社会承担,而使用单位对这些人才的使用给本单位所带来的经济利益是不承担成本的。人才只有与一定的生产要素有效结合,才可能充分实现其价值,如果使用单位的其他生产要素与其拥有并使用人才不能合理配置,将部分或全部丧失其对人才拥有的优势。我们还坚持认为,当前我国的宏观人才政策,人才选择就业的条件,及用人单位对招聘人员的要求,对人才流动有影响。而对人才流动具有决定性影响的,是用人单位人才的使用效率。所以,加入世贸组织后,随着我国企业国际竞争力的增强,人才有从国外向国内回流,从外资企业向内资企业回流的趋势。

本课题的研究过程,在分析人才的跨国流动,跨国企业在我国投资引发的人才向这些企业流动的经济、社会、政策、文化等方面的原因的基础上,从经济学的角度探索人才回流的机理,并提出从宏观与微观上创造人才回流条件的思路。在研究中,我们运用相关经济理论工具,对人才流动的现实情况进行理论分析,使这种分析更具有科学性与理论说服力。此外,还提出了如何使所用人才的知识存量增值,怎样对人才使用进行柔性管理等新的人才管理与使用的新思路。同时我们还对一些中国的人才在跨国公司与国内企业的流动,人才的出国留学与回国创业的个案进行深入分析,以论证当前理论界与实际部门提出的人才大流动是人才培养过程的理念。在本课题的研究中,注重对企业运用人才时的价值——成本分析,强调企业吸引人才的有效途径是通过所用人才与企业的其他生产要素的有效结合,实现最大的产出,在为人才提供优厚的报酬的同时,使企业获得最大的利益。这是企业吸引人才战略思路。本课题的研究者希望,我们的研究成果,对我国的人才政策的制定及企业的生产力配置和人力资源管理实践,具有一定的参考价值。

本课题成果的主要内容是：第一部分为基本理论与研究分析工具，包括第一章至第三章。第一章我们界定本课题研究的意义，提出人才的定义及其在现代国际竞争中的战略意义。在这一章，我们分析了人才的各种定义，并提出本课题研究者认为从人才流动或回流的角度看，人才的定义必须能够体现其经济价值性及流动的影响机制。同时我们提出对人才的特征的研究，必须关注人才的价值、使用效果及影响人才流动的社会的、经济的、文化的、心理的因素。

第二章人才研究的经济学理论回顾及创新。在这一章里，我们主要分析了从威廉·配第、亚当·斯密开始以来的经济学，将人才作为一种生产要素来研究，所得出的主要研究成果。在这一章里，我们着重介绍了诺贝尔经济学奖的经济学家舒尔茨和贝克尔在人力资源领域里研究的重大成果。舒尔茨提出的经济增长与人力资本投资理论，揭示了经济增长中的一个重要的因素——人力资源在经济增长中的秘密，解释了人力资本投资的运行机制。而贝克尔则主要从人力资本投资的收益效应方面进行深入研究，揭示人们进行人力资本投资的动因。同时，贝克尔的研究有助于人们分析人力资本流动的内在规律。在本章中，我们还对中国当代经济学理论在人力资本研究方面的主要成果进行概括的介绍。

第三章研究了人才资源配置的经济学分析工具。我们以经济学的帕累托最优的分析工具着手，从资源配置的角度研究人力资本在不同国家和企业流动的根本原因，在此基础上，分析了人才的成本、效益、报酬与人才流动的关系。这是本课题研究所采用的最主要方法。

本课题成果第二部分包括第四章到第六章的内容，这部分主要是对加入世贸组织后，中国宏观人才回流战略进行研究。第四章分析我国入世的目标定位，我们将其定位在通过提高我国的国际竞争力与国内企业的竞争力上，因此我们必须研究我国目前这两个竞争力的现状。通过对瑞士洛桑国际管理发展学院（IMD）和世界经济论坛（WEF）历年公布的国际竞争力排名及相关指标及我国在各项指标中的排名的变动情况的分析，我们得出影响我国国际竞争力

排名的不利因素主要是科技发展与高素质人才拥有量这些指标，得出人才在我国经济发展中具有关键性作用的结论。在本章，我们还对世贸组织的《与货物贸易有关的投资措施协议》、《服务贸易总协定》、《与贸易有关的知识产权保护协议》以及中国加入世贸组织的议定书所作出的承诺等相关规则进行分析，对这些规则将对我国的人才流动的影响进行研究分析。我们得出结论，加入世贸组织会加剧对中国人才的争夺，中国国家和企业要提高竞争力，必须创造条件，实现人才回流。其中当然包括制定正确的人才发展战略。

第五章主要研究中国的宏观人才发展战略的制定，主要包括建立人才高地，吸引高素质的国际化人才回流；正确制定与实施出国留学的长期战略目标，办好留学人员创业园区，以吸引我国的出国留学人员回国，增加国内人才的数量，提高国内人才的质量。

第六章主要研究我国在加入世贸组织后，宏观上人才回流的状况。在本章我们采用实证分析为主的研究方法，研究我国加入世贸组织后，由于产业的转型与国内企业对人才的大量需要，将产生人才供求结构的巨大变动。为此，必须从人才报酬、政府效率、市场环境、社会文化方面创造吸引人才回流的条件。这些条件的创立与完善，将成为我国宏观上吸引人才回流的起点，使宏观上人才流失的趋势得到抑制，并开创人才向国内回流的新局面。

本课题研究成果的第三部分包括第七章到第九章，集中研究我国微观上的人才回流战略。第七章采用实证分析的研究方法，对我国国内企业的人才流动状况进行实证分析。我们发现，由于传统的家族式管理制约着民营企业的人才吸引力；高科技行业因为其迅速发展的技术、变化无常的市场以及企业中的主要资源创新型人才的职业与工作特点，导致这一行业的人才流动性特别大并且可能因为这些原因导致人才流失，而人才流失对这一行业的企业又构成严重的生存与发展的威胁；而国有企业在人才问题上面临的最大困难是留不住人才。对此，我们认为，必须对人才的使用成本与效益进行科学分析，通过提高企业的人才管理科学性，通过实施报酬与贡献

相适应的人才报酬制度，使国内企业能够吸引与留住人才。

第八章我们实证地研究了中国国内企业与跨国公司人才管理方面的差距，提出中国企业必须转变人才管理的战略，创新人才使用的模式，才能在面临跨国公司的激烈人才竞争中，吸引与留住人才，这成为企业在加入世贸组织后人才战略的最基本思路。

第九章进一步分析了中国企业与跨国公司的人才竞争中，跨国公司可能导致国内企业的人才流失，也可能在客观上为国内企业培养人才。因为跨国公司与本土人才的文化冲突，因为跨国公司的用人制度与本土人才发展期望的冲突，还因为本土人才的民族情结、我国竞争实力的增强以及国内企业经营管理水平与经济效益的提高，使跨国公司的本土人才向国内企业回流，所以我们得出结论，必须辩证地看待我国企业的人才流失与人才培养的关系。并提出一旦人才从跨国公司的企业中向国内企业回流，国内企业如何有效使用人才的思路。

本课题研究成果的第四部分，即第十章，是本课题研究的总结性成果。在这一章里，我们通过对人才流动现状的分析与观察，我们得出一个基本结论——中国加入世贸组织后仅一年多的时间，宏观上与微观上的人才回流已经成为一种明显的趋势。通过这些经济实践的分析，验证了本课题研究的预期结论，实现了本课题的研究目标。

本课题研究的成果的最终结论可以归结为，针对中国入世的现实，面对着入世将造成中国人才流失这一严重问题，我们分析了入世对人才流动的影响，不仅有不利的一面，而且有有利的一面。并且有利的一面十分明显。因为中国加入世贸组织，可以通过开放和竞争提高我国的国际竞争力与企业的竞争力，从而使我国改变人才流失的局面，使人才从国外向国内回流，从跨国公司在华投资的企业向国内企业回流。但是这种回流不是自动实现的，需要我们制定与实施正确的经济发展与人才战略。我们提出，从宏观上说，吸引人才回流的战略是必须定位在提高我国的国际竞争力基础上，通过正确制定与实施建立国际人才高地、出国留学和吸引留学人员回国

创业,改善宏观管理环境与行政效能等配套政策,才能使宏观上人才回流的战略目标得以实现。从微观上说,吸引人才回流与正确有效使用人才,让人才充分发挥其作用相关。所以必须通过企业的人才管理制度创新,把人才管理制度提高到策略性管理的高度,对人才实行柔性化管理。民营企业要改变家族式管理的观念,容纳与吸引人才。在对人才流动问题做微观分析时,根据经济学的原理,必须考虑人才的成本与收益,发挥企业对人才内部交易的优势,通过人才与企业其他资源的合理配置、通过企业的规模扩张充分发挥人才的知识这种无形资产的作用,来提高企业的效益,同时使企业提高对人才的报酬,使这种报酬标准在市场上具有竞争力,对人才具有吸引力。在报酬方式的选择上,必须更多地采取对人才的长期激励措施,使企业能够长期留住有用的人才,避免人才的流失给企业造成的损失。这样,本课题的研究成果就构成了我国在加入世贸组织后吸引人才回流的较完整的策略体系,这对国家与企业在制定人才发展战略时,是具有一定参考价值的。

在本课题的研究中,我们广泛搜集与整理了近两年我国人才流动的大量资料,为本课题的研究提供了充分的事实依据,它们体现在课题成果的各个部分相关章节中。更重要的是,我们做了大量的实践调查,包括对跨国公司在中国的投资企业,国有企业与民营企业、我国的出国留学人员创业园区,以及政府的相关部门,某些具有代表性的经济发展较快的地区的实践调查。这些企业、部门、地区为我们提供了研究本课题的丰富的第一手资料。通过这些实践调查,课题组成员为我国经济发展和人才回流的大好形势所鼓舞,也为我们为完成本课题的研究所付出的劳动和所挥洒的汗水感到欣慰。

汪威毅

于福州大学管理学院

2004年12月

目 录

前 言	1
第一章 人才的定义及其在现代国际竞争中的战略意义	1
第一节 人才的定义	1
第二节 人才在现代国际竞争中的战略意义	14
第三节 中国人才回流战略的研究思路	23
第二章 人才研究的经济学理论回顾及创新	29
第一节 古典经济学的人力资本思想理论	31
第二节 舒尔茨的经济增长与人力资本投资理论	34
第三节 贝克尔的人力资本理论对人才流动的启示	41
第四节 “进入权”——人力资本理论的一个重要概念	52
第五节 中国当代的人力资本理论创新	57
第三章 人才资源配置的经济学分析工具	68
第一节 人才资源配置效率的经济学分析	68
第二节 人才的成本、效率、报酬与流动的相关分析	80
第三节 企业与人才的双向选择与博弈	87

第四章 中国入世的目标定位与人才流动	99
第一节 人才是制约我国国际竞争力的最主要因素	99
第二节 人才与中国企业的国际竞争力	107
第三节 WTO 规则与人才流动	112
第四节 中国入世的目标定位与人才流动	123
第五章 中国宏观人才回流战略制定与实施	129
第一节 建立国际人才高地, 吸引高素质人才 回流战略	129
第二节 中国的出国留学的长期战略目标	140
第三节 创业园区与人才回流	158
第六章 入世后中国经济发展与人才回流的实证分析	171
第一节 中国经济发展阶段与人才回流	171
第二节 制约人才回流的社会经济、文化因素	187
第七章 提高企业人才内部交易效益是吸引人才回流的基础战略	193
第一节 国内企业令人堪忧的人才使用观念和制度	194
第二节 提高企业人才内部交易效益是吸引人才回流的基础战略	217
第八章 中国企业人才管理战略与人才回流	234
第一节 中国企业人才管理战略转变	234
第二节 中国企业人才管理战略的创新与人才回流	252
第九章 中国企业的人才流失与人才培养	267
第一节 在华跨国公司是培养优秀人才的基地	267

第二节	中国本土人才对跨国公司文化的 适应性及冲突·····	277
第三节	本土人才的民族情结·····	287
第四节	中国的企业必须使用好回流的人才 ——“打工女皇”吴士宏案例分析·····	291
第十章	加入世贸组织，人才回流已成趋势·····	303
第一节	宏观经济发展促使人才回流·····	303
第二节	微观经济发展吸引人才回流·····	314
	主要参考文献·····	330
	后记·····	333

第一章

人才的定义及其在现代国际 竞争中的战略意义

第一节 人才的定义

一、人才的若干定义

(一) 人才的通俗定义

英语的人才 (person of ability, talent), 是指具有某种能力的人或天才。而我国的权威辞书《辞海》对人才的定义解释是: “有才识学问的人”。从最通俗的意义上理解, 人才就是具有才能的人。而这里所谓的才能, 就是具有完成特定工作的能力。如果面临着某种急需完成的工作, 而又没有合适的人来承担这种工作, 人们就会产生“求贤若渴”的感觉。所以从最一般的意义上理解人才的含义, 并不会使人认为定义的方法的通俗化就贬低了人才的价值, 而是让人感觉到人才问题确定是一个不轻松的话题。

对人才含义的正确理解, 有助于我们更好地发现、培养和使用人才, 中国加入世贸组织, 国际竞争的激化使我们对人才的需求更为迫切, 我们需要辨识一些有关人才的误区, 以免还要为选错了的那些质次价高不顶用的“人才”而懊恼。误区之一, 就是人们总是以所谓人才就是那些具有高文凭、高学历、高职称、高学位的人; 或者是以智力测验和知识考试作为选拔人才的标准。因此那些