

人才发展论

REN CAI FA ZHAN LUN

主 编 韩昌跃
副主编 高国富 冯 克



甘肃文化出版社

责任编辑：王天芹
装帧设计：李爱国

人才发展论

REN CAI FA ZHAN LUN

ISBN 978-7-5490-0297-9



9 787549 002979 >

定价：38.00元

人才发展论

主 编 韩昌跃

副主编 高国富 冯 克



甘肃文化出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人才发展论 / 韩昌跃主编. — 兰州 : 甘肃文化出版社, 2012.5

ISBN 978-7-5490-0297-9

I. ①人… II. ①韩… III. ①人才培养—中国 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 107377 号

人才发展论

主 编 韩昌跃

副主编 高国富 冯 克

责任编辑 / 王天芹

装帧设计 / 李爱国

出版发行 / 甘肃文化出版社

地 址 / 兰州市城关区曹家巷 1 号

邮政编码 / 730030

电 话 / 0931-8454870

印 刷 / 兰州中正印刷有限责任公司

地 址 / 兰州市城关区和平路 81 号

开 本 / 787 毫米×1092 毫米 1/16

字 数 / 310 千

印 张 / 16.125

版 次 / 2012 年 5 月第 1 版

印 次 / 2012 年 5 月第 1 次

印 数 / 1—1000 册

书 号 / ISBN 978-7-5490-0297-9

定 价 / 38.00 元

本书如存在印装质量问题,请与印刷厂联系调换

版权所有 违者必究

序

马 进

在知识经济时代，作为知识载体的高素质、高智力的优秀人才对一个国家的经济社会发展具有决定性的作用。知识经济实质上就是人才经济。在 21 世纪，无论是发达国家还是发展中国家，都必须面对人才短缺的严重危机，国际人才争夺战愈演愈烈。由于发展中国家自身在人才培养上的“造血功能”不强，同时又不得不承受人才流失的巨大压力，因此，发展中国家的人才短缺危机更为严重。

中华人民共和国成立以来，中国经历了一个从世界人才匮乏之国到世界人才大国跨越式的历史发展过程。《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》强调人才是我国经济社会发展的第一资源，我国各领域各行业逐步认识到人才的重要作用，人才发展问题日益受到重视。人才发展，主要是人才数量的增加、质量的提高以及人才结构的优化。此外，人才发展离不开相关的政策、制度、文化等环境条件。如何更好地推动人才发展，成为当代中国经济社会发展中的一个重大问题。

呈现在读者面前的这本著作，就是紧紧围绕党的十七大提出的“更好实施人才强国战略”的总体要求以及《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》的精神编写而成。该书根据我国党政机关和企事业单位研究和制定人才发展战略、对策和规划的实际需

要，结合国内外理论与实践的最新进展，全面系统地介绍了人才发展方面的内容和知识。

该书分导论以及人才发展战略、人才发展对策、人才发展规划三篇九章，同时配有许多现实案例和范本，既有理论性，更凸显实用性；既可作为党政机关和企事业单位做好人才管理工作的指导用书，也可为相关领域的学习、研究者提供参考。

（马进博士，系甘肃政法学院思想政治理论课教学部主任、行政学院院长，教授，终身享受国务院特殊津贴）

目 录

导论	(1)
一、人才	(1)
二、人才发展	(5)
三、人才发展战略、对策、规划	(12)

第一篇 人才发展战略

第一章 人才发展战略概述	(21)
一、人才战略	(21)
二、人才发展战略	(26)
三、我国人才发展战略	(49)
第二章 人才发展战略的内容	(59)
一、人才发展战略方针	(59)
二、人才发展战略目标	(62)
三、人才发展战略任务重点	(69)
第三章 人才发展战略的研制	(75)
一、战略环境分析	(75)
二、人才现状分析	(80)
三、人才供求预测	(85)
四、人才发展战略的选择与制定	(96)

第二篇 人才发展对策

第四章 人才发展对策的组合	(115)
一、人才发展对策组合的基本框架	(115)
二、人才发展对策组合的过程	(115)
三、人才发展对策组合的内容	(117)
第五章 人才发展政策措施	(124)
一、人才发展政策措施的制定原则	(124)

二、人才发展的体制机制建设	(129)
三、国外人才发展的政策措施	(138)
第六章 人才发展对策的实施保障	(145)
一、观念保障	(146)
二、组织保障	(146)
三、政策保障	(146)
四、制度保障	(146)
五、人员保障	(146)
六、资金保障	(147)

第三篇 人才发展规划

第七章 人才发展规划概述	(149)
一、人才发展规划的类别	(149)
二、我国人才发展规划的演变进程	(164)
三、我国人才发展规划的现状	(167)
第八章 人才发展规划方法	(183)
一、发展规划环境分析的常用方法	(183)
二、人才队伍现状分析的常用方法	(187)
三、人才需求预测分析的常用方法	(201)
四、人才供给预测分析的常用方法	(211)
第九章 人才发展规划的落实	(225)
一、人才发展规划的实施	(226)
二、人才发展规划的评估与控制	(231)
三、人才发展规划的调整	(239)
参考文献	(249)
后记	(253)

导 论

根据党的十七大提出的“更好实施人才强国战略”总体要求，着眼于为我国全面建设小康社会奋斗目标提供强有力的人才支撑，党中央国务院制定和颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》。这是新中国成立以来我国第一个中长期人才发展规划，也是把我国建成人才强国的宏伟蓝图和行动纲领，对于全面提高人才发展水平、全面建设小康社会、全面推进中华民族伟大复兴具有重大而深远的意义。

只有拥有众多人才，国家才能持续强大。一个多世纪前，梁启超先生曾经说过：“少年强则国强，少年兴则国兴。”^①“少年强”的本质实际上就是人力资本的变迁，“少年兴”的关键在于人才的兴旺。

中国人口众多，只有当人才众多时，才是真正的优势，中国才能真正强大。

一、人才

在人类社会的发展进程中，人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展大变革大调整时期，世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。我国正处在改革发展的关键阶段，深入贯彻落实科学发展观，全面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设，推动工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展，全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须大力提高国民素质，在继续发挥我国人力资源优势的同时，加快形成我国人才竞争比较优势，逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。

那么，什么是人才呢？《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》开篇指出：人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。

^① 梁启超：《少年中国说》，1900年。

《纲要》中的人才含义具有四个方面的内容：

一是强调人才必须具有一定的知识或技能。这既是人才的本质属性之一，也是当今时代对人才的基本素质要求，是成才的基础，是进行创造性劳动和对社会发展作出积极贡献的内在依据。在知识经济时代，一个人成才可以没有文凭，但不可以没有知识和技能，没有较高的素质，则难以成才。也就是说，只有素质较高的劳动者才能称得上是人才。强调人才的知识和技能，揭示了人才素质方面的本质属性和基本标准。

二是强调人才的劳动性质的创造性。这是人才属性的核心。创新是人才的灵魂，人才与非人才的根本区别在于能不能进行创造性劳动。一般人的劳动是以模仿性、重复性、继承性的简单劳动为主，而基于知识、技能基础上的人才劳动是以创造性的复杂劳动为主。具有良好的素质仅是成才的条件，只有通过创造性劳动实践，才能创造出大于一般人的物质成果和精神成果。因此，进行创造性劳动揭示了人才最根本的属性。

三是强调人才在经济社会建设中作出积极贡献。这是人才内在素质和创造性劳动的转化结果，规定了人才劳动成果的价值标准。人的劳动价值不仅有大小之分，而且还有正负之别，如果创造性劳动成果对社会发展起到破坏、阻碍作用，那么就是负价值，就不会被社会所承认。这就揭示了人才的进步性的本质属性，即必须对社会发展、对社会进步事业作出积极贡献。

四是强调人才是我国经济社会发展的第一资源。这就肯定了人才在当代社会中的作用和价值。在现代化生产中，人力、财力、物力资源是一个有机整体。但只有人具有主观能动作用，并因此成为运用其他多种资源的主体，科学技术要靠人去掌握，管理中的各项活动要靠人去完成，劳动工具需要人去使用，离开了人的能动作用，其他一切资源便无从转化为价值。在各种资源中，人力资源对当代社会发展进步的贡献率越来越大。而作为人力资源中素质较高的人才资源更是功不可没，成为经济社会发展的第一资源。

《纲要》中的人才定义，正确地揭示了人才具有的本质属性及内在的关联性：“具有一定的知识或技能，是人力资源中能力和素质较高的劳动者”，揭示了人才内在基本素质的优越性属性，它是进行创造性劳动的基础和条件；“进行创造性劳动”，揭示了人才劳动性质或成果的创造性属性，它是人才素质外化为贡献的中介；“在经济社会建设中作出积极贡献”，揭示了人才劳动价值的进步性属性；“是经济社会发展的第一资源”，揭示了人才资源的作用

和社会价值属性，它是对人才社会地位和重要性的明确界定。《纲要》回答了什么是人才这个根本性问题，克服了传统人才观或以素质定义人才，或以学历、职称定义人才，或以外在成果定义人才的片面性，为人才识别、人才评价、人才培养确立了科学依据。

从人才的本质属性看，人才是人类实践活动中具有某些共同特征的人。综合人们对人才本质属性的认识，人才的主要特征是杰出性和创造性、社会性和实践性、类别性和层次性、相对性和变动性的统一。

1. 杰出性和创造性

杰出性和创造性是人才的根本特征。人才是对社会人员中品德、才能相对杰出的那部分人的统称。人才是一个群体概念，人才这个特殊群体区别于其他人员、其他群体的根本特点就是杰出性。通俗说，人才就是才华出众、才能杰出的人，是品德、知识、能力素质优于一般的人，是能够创造出高于一般人的劳动价值的人，是对社会的贡献、作用大于一般的人，即素质较优、价值较高、贡献较大的人。

人才的杰出性是与人创造的创造性连在一起的。杰出表现为创造、创新、创见的能力，创造性是人才杰出的衡量标准，没有创造无所谓杰出。因此，创造性是杰出性的体现或表现，是人才更为本质的特征。

人才的创造性主要体现在创造性能力、创造性劳动和创造性成果三个方面。创造性能力是进行创造性劳动、取得创造性成果的基础；创造性劳动是人才成果创造的过程，也是人才劳动区别于一般模仿性和重复性劳动之处；而创造性成果是人才业绩和对社会贡献的主要体现。以业绩衡量人才，主要是根据其创造性成果。因此，创造性成果是衡量人才的最重要的标准，取得创造性成果是人才获得社会承认的关键。而要进行创造性劳动，取得创造性成果，需要具有相应的知识和技能，有了知识和技能才会作出创造性的贡献。然而，如果具备了一定的知识和技能，充其量是一个潜人才，还不是社会意义上的人才。因此，创造性能力是人才最核心的能力。人才的杰出性和创造性特征表明，人才是具有创造性能力、进行创造性劳动、取得创造性成果，为事业发展、为社会进步作出杰出贡献的优秀社会成员。

2. 社会性和实践性

马克思说：“人的本质不是单个人所固有的抽象物，在其现实性上，它是



一切社会关系的总和。”^①人是社会的人，人才更具有社会性，是一定社会历史条件下的人才。人才成长离不开社会，人才培养的过程是人才不断社会化的过程。一个人成长为人才，是个人努力和家庭、学校、单位、国家等社会各方面培养帮助共同作用的结果。人才的成长和发展都离不开社会，社会是人才成长的基础，是人才施展才干、发挥作用的大舞台。离开了社会，人才就成为无源之水、无本之木。从社会方面看，社会培养、选拔、使用人才，是因为社会需要人才作出突出的、杰出的贡献，是因为事业的发展、社会的进步需要一部分人、一大批人通过创造性的劳动来推动，需要人才作出其他人没有作出的贡献。人才的创造性是在社会生活中的创造性，人才的衡量标准是社会的标准，人才之所以成为人才是因为他能满足社会的某种需要。人才是社会生活、社会发展需要的人群体，人才的本质和价值体现在服务社会之中。人才不是自封的，而是由社会来评价和认可的，人才是通过一定的社会途径和方式得到社会认可的人群体。

人才的社会性也即是人才的实践性。实践是人的社会活动的基本方式，社会活动是实践的活动，社会舞台是实践的舞台，社会需要是实践的需要。人才出自于实践，人才是实践的产物。离开了实践，社会无从衡量、评价、认可人才。另一方面，实践也是创造性人才成长的课堂。人才取得创造性成果的很多关键性知识来源于实践，并且这种知识往往比书本知识有更强的实际针对性和操作应用性；人才进行创造性劳动和取得创造性成果所依赖的创造能力和经验更需要在实践中提高和积累。人才在实践中作出创造性的贡献，并接受实践的检验。人才在实践中确定自己的奋斗目标，探寻适合自己的发展道路，走出适合自己的成长之路。人成才发展的过程就是不断实践的过程，成才之路就是实践之路。因此，人才是社会性和实践性的统一。

3. 类别性和层次性

所谓人才，都是某种具体类型的人才，是某个行业、某个专业、某个岗位人才。虽然通才和复合型人才也是一种特别类型的人才，但人才大多是专才，是某个行业领域的专家和业务骨干。人才的类别可以从不同的领域、不同的范围、不同的角度划分，比如有经济人才、文化人才、教育人才、军事人才、艺术人才、体育人才等划分，有党政领导人才、专业技术人才、企业

^① 《马克思恩格斯选集》，第一卷 [M]，北京：人民出版社，1995年，56页。

经营管理人才、高技能人才、农村实用技术人才等划分,有国内人才、海外人才、国际人才的划分,有理论人才、学术人才、应用人才的划分,有专才、通才的划分等。

在不同的类别里,还有人才层次性的不同。人才的水平有高低之分,贡献有大小之别。人才队伍呈金字塔状态,由很多层次构成。人才层次主要根据知识能力的高低和成果贡献的大小而划分。人才层次划分的多少,根据人才类型的重要程度、人才数量和质量、人才所在组织结构等情况而定。一般来说,人才层次分为高级、中级、初级三个层次,而每个层次还可以根据需要进行再分层。人才层级划分是组织需要和人才队伍水平状况的反映,比如有国家功勋人才、国家杰出人才、拔尖人才之分,有院士和一般专家之分,有企业家和企业经营者之分,有教授、副教授、讲师,主任医师、副主任医师,工程师、助理工程师之分等。高层次人才通常称为高级人才,是居国内国外同领域、同行业、同专业领先水平的人才,是人才队伍建设的重点。

4. 相对性和动态性

人才是相对的,各地区有各地区的人才标准,各行业有各行业的人才标准,各时代有各时代的人才标准,出了这个行业、专业、地区、时代的范围就可能不是人才。同时,人才还是动态性的。人才的动态性是社会的变化与人才自身变化共同作用的结果。人才的运动变化有三种:一是正向的变化,不是人才的经过努力成为人才,低层次人才经过努力提高发展为高层次人才;二是负向的变化,现代社会日新月异,人才竞争激烈,如果不能与时俱进,不学习提高,不适应社会发展需要,人才就可能退步和贬值,退化为非人才,由高级人才沦为一般人才;三是横向变化,通过学习和改行,由这种人才转变为另一种人才。

二、人才发展

事物的发展有量的变化和质的变化两个方面。人才发展的内容也主要是人才数量的增加、质量的提高。人才常常以一定的群体结构而存在,人才结构的优化也是人才发展的重要内容。此外,人才发展离不开相关的政策、制度、文化等环境条件,改善影响人才发展的环境条件也是人才发展战略的重要内容。

（一）中国人才发展历程^①

中华人民共和国成立以来，中国经历了一个从世界人才十分匮乏之国到世界人才大国跨越式的历史发展过程。中国的人力资本和人才状况经历过一个历史转型和历史变迁，从近代以来先后经历了三个历史阶段：第一个阶段是传统农业社会解体、迅速衰落、人才匮乏期（1840—1949年），中国的经济总量占世界总量比重由 $\frac{1}{3}$ 降至不足 $\frac{1}{20}$ ，从农业社会的人力资源强国成为现代社会人力资源落后国和现代化人才十分匮乏国；第二个阶段是中国工业化、现代化发动和迅速发展时期（1949—2009年），不仅摆脱了“一穷二白”，而且迅速发展成为世界经济大国，实现了从人口大国到人力资源大国的重大转变；第三个阶段是中国迅速成为世界强国时期（2010—2020年），从世界经济大国到世界经济强国，从世界人力资源大国到世界人力资源强国，从世界人才大国到世界人才强国。

1949年新中国开始建设工业化和现代化时，尽管中国是世界上人口最多的国家，但当时最稀缺的资本是人力资本，最稀缺的资源是人才资源，人口不是发展的真正财富，而是发展的沉重负担。中国的社会主义现代化正是在这样的人力资源和人才状况极其低下的历史起点下起步的。

中国几十年社会主义现代化最大的变化就是中国人口不断现代化，即全国所有人口的现代化要素——人力资本（受教育年限、技能经验、专业化程度和健康）水平不断提高，并形成世界最大规模的人才和人力资本水平的变化。

人力资本的提升过程并不是一夜发生的，而是一个不断积累的发展过程，又是一个从低级到中级，进而到高级水平的变迁过程。一国的人力资本积累和人才规模同教育发展密切相关，先后经历了受教育人数由少到多、教育发展由低到高的过程，也先后经历了精英教育阶段、普及初等教育阶段、普及中等教育阶段、普及高等教育阶段和后高等教育普及（全民学习、终身学习）阶段。^②

^① 胡鞍钢：中国人才发展之路（1949—2020年），见《2010中国人才发展论坛大会交流论文集》[C]，北京：中国人事出版社，2010年，16～18页。

^② 中国教育与人力资源问题报告课题组：《从人口大国迈向人力资源强国》，北京：高等教育出版社，2003年。

毛泽东时代完成了从文盲充斥大国迈向初级教育大国的重大转变。到1978年,我国取得了在中国教育发展史上具有重要意义的显著成绩:一是初步建立了世界门类比较齐全、在校生规模最大的教育体系;二是基本普及了小学教育,全国学龄儿童入学率由1952年的49.20%上升为1978年的95.90%;三是迅速减少了文盲人口,文盲人口规模迅速下降,由1953年的4.32亿人减少到1982年的2.38亿人,成人文盲率大幅减少,由1949年的80%迅速下降为25%(1982年为22.8%),是世界上文盲率下降幅度最快的国家之一;四是人口平均受教育年限大幅度提高,15岁以上人口人均受教育年限由1949年的1.0年提高至1980年的4.25年,已接近世界平均水平(1980年为5.29年);五是已经成为世界总人力资本最大的国家,总人力资本增长了近8倍,占世界总量比重达到21.1%。与此同时,我国的人才队伍迅速扩大,自然科学技术人员从1952年的42.5万人上升至1978年的595万人,其中全民所有制单位从事科学技术工作的科技人员为434.5万人,具有研究生学历的有1.08万人,普通高等学校毕业的188万人,占全部总数的43.3%;高级职称达2.04万人,中级职称18.23万人;科学研究人员从8000人增加至31万人;在集体所有制单位,自然科学技术人员达到了37.6万人,占全国总量比重的8.7%。^① 这为后来的中国改革开放奠定了重要的人力资本和人才资源基础。

进入改革开放时期,在邓小平的推动和决策下,中国先后恢复了高等教育入学考试制度(1977),恢复招收研究生制度(1977)^②,建立了学士、硕士、博士学位制度,公开选派出国留学和进修生(1978),推进普及九年义务教育(1980,1986),建立专业技术职务聘任制度(1986),发展成人教育(1986)等,进入了教育发展的黄金时期和人才大发展时期,使得中国的人力资源水平和人才队伍规模发生了巨大的变化。

到2009年,全国国民平均受教育年限接近9年,已经高于世界平均水平(8.22年),相当于1949年的9倍;人类发展指标从1980年的0.533上升为

① 1978年数据系全国自然科学技术人员普查资料(1978年6月),国家统计局科技统计司编:《中国科学技术四十年》(统计资料:1949—1989),北京:中国统计出版社,1990年,191页、196页、204页、341页、360页。

② 1977年10月,国务院批转教育部《关于高等学校招收研究生的意见》。

2007 年的 0.772, 高于世界平均水平 (为 0.753),^① 属于世界中等人类发展水平国家; 2008 年全国大专及以上学历人口达到 9830 万人, 相当于 1949 年的 255 倍; 全国科技人力资源 4200 万人 (2007 年数据), 相当于 1949 年的 840 倍, 其中大学本科及以上学历约为 1800 万人, 已经超过美国 (为 1700 万人); 2009 年中国从事研究与试验发展科学家和工程师折合全时人员为 182 万人·年, 已经分别超过美国 (140 万人·年) (2000—2006 年数据)。^② 全国各类人才资源总量 1.14 亿人, 这相当于世界第十二人口大国规模。上述人才总量指标均已超过美国, 居世界首位。

总之, 新中国成立以来, 中国实现了从文盲充斥、愚昧落后、人才匮乏的人口大国向名副其实的世界人力资源、人才资源大国的跨越式转变。这是因为中国的现代化本质上是人口不断现代化, 而人口的现代化就是人力资本不断跃升, 创造力不断释放。因此, 当“人口”转变为“人才”时, 人口众多不再是发展的沉重“包袱”, 而是发展的最大“源泉”; 不再是发展的制约“劣势”, 而是发展的最大“优势”; 不再是发展的“负债”, 而是发展的最大“资产”。

(二) 严峻的人才形势^③

1. 国内外的人才短缺

在知识经济时代, 作为知识载体的高素质、高智力的优秀人才具有决定性的作用。知识经济实质上就是人才经济。在 21 世纪, 无论是发达国家还是发展中国家, 都必须面对人才短缺的严重危机。

美国信息技术协会的资料表明, 目前全世界软件技术人才的缺口已达 40 多万人, 其中美国缺少 19 万人。据美国劳工部估计, 1998—2005 年, 美国每年需要 9.5 万名计算机专家、系统分析师和程序编制员。这些职位多相对空缺, 已给美国经济造成了巨大的损失。

由于发展中国家自身在人才培养上的“造血功能”不强, 同时又不得不承受人才流失的巨大压力。因此, 发展中国家受人才短缺的危机更为严重。

^① UNDP: Human Development Report 2009。

^② 根据世界银行 WDR2009 相关数据计算。

^③ 借鉴徐恒熹:《人力资源规划手册》[M], 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2006 年, 88~93 页。

在我国,不少重点院校由于缺乏新一代优秀学术带头人,许多传统优势学科正在失去昔日的风采。一些有抱负、有责任心的领导者由于学科梯队后继乏人而忧心忡忡。作为人才摇篮的高等学校尚且如此,企业界的人才荒更不待言。

我国西部地区资源丰富,国家又实施了西部大开发战略,资金投入也开始向西部地区倾斜,但西部大开发能否成功,关键还在人才。当那些习惯于计划经济管理模式和传统思维方式的人热衷于跑资金、跑项目时,另一些反应灵敏的领导者却开始筹划如何延揽人才,可谓技高一筹。

知识经济既然是人才经济,那么人才短缺就必然成为与知识经济共生存永恒话题。在知识经济时代,谁能够解决人才危机这一难题,谁就能牢牢控制制高点,从而稳操胜券。

2. 西方的人才掠夺战愈演愈烈

飞速发展的信息革命加剧了全球性的人才危机,使全球人才争夺战愈演愈烈。在这场没有硝烟的战争中,西方各国政府扮演了急先锋的角色。

美国首先在移民政策上做文章。1998年,美国国会通过一项法案,将特殊人才移民(H1-B)名额从原来的6.5万人提高到11.5万人。1999年6月初,当年的11.5万H1-B指标已被用完,美国许多高科技公司纷纷要求增加H1-B名额。鉴于此,来自德克萨斯州的联邦参议员格拉姆向美国国会提出“经济增长新劳工法案”,提议将H1-B名额从11.5万人增加到20万人。如果格拉姆的法案被通过,就意味着美国每年将从世界各地掠夺20万名高科技人才。

而有资格申请H1-B的人员,一般具有硕士以上学位。1998年,中国毕业研究生为4.7万人,即使其中有2万人从事高科技研发,也仅为美国每年所能引进人才的1/10,且不说其中不少将被“二次收割”。日本也不甘落后,迅速在世界各地展开“抢人”作业部署。日本科技厅的报告称,为了提升高科技竞争实力,在21世纪初,日本的外籍研究员已占到30%。

新加坡政府提出要采取“最大限度尊重知识和尊重人才”的政策。对于企业引进的国外具有博士学位的人才,政府财政将给予补贴。

此外,加拿大、澳大利亚、新西兰等许多国家,近年来都大大放宽了技术人才移民的政策。