

二十一世纪中国

人才环境大点评

■ 主编 楚刃
刘旺

中国人事出版社

张成德题

你想了解各地人才环境的优劣吗？你想知道为什么孔雀「东南飞」、西北飞」吗？你想寻觅施展才华的社会平台吗？你想实现自己的人生价值吗？你想了解中外人才流动的规律吗？你想把本地人才激成一潭活水吗？只要细读一下此书，你就会思想中有一个新的亮点，工作上有一个新的思路，事业上有一个新的辉煌。



二十一世纪中国

人才环境大点评

主 编

刘 楚 刃
旺

作 者

温万名 张 寒 王华梅 王宏纲 侯玉花 高剑伟 王小园 刘 旺 楚 刃

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

二十一世纪中国人才环境大点评/楚刃,刘旺主编.
—北京:中国人事出版社,2004.10

ISBN 7-80189-249-6

I. 2… II. ①楚…②刘… III. 人才—管理—研究—中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 095388 号

二十一世纪中国人才环境大点评

楚刃 刘旺 主编

*

新华书店总店北京发行所 经销

太原市财苑印刷有限公司 印刷

850×1168 毫米 1/32 开本 12.9 印张 324 千字

2004 年 10 月第一版 2004 年 10 月第一次印刷

印数:1—1000 册

ISBN 7-80189-249-6 定价 32.00 元

绪 论

一、人才问题——一个古老而又崭新的话题

在当代，人才在社会中的重要性越来越显得重要，人才这个数千年来人们津津乐道的古老话题，在今天又放出了夺目的光彩。那么，究竟什么是人才呢？古今中外，世道沧桑，人们对人才进行了各种各样的论述。

（一）中国古代先哲论人才

在中国古代几千年的历史长河中，历代先哲们无不把论人、用人，当作治国安邦首要措施。他们围绕人才的德、才关系，对什么是人才，进行了大量的论述。

西周大器晚成的姜子牙治国策略的重要一条就是：“上贤，下不屑。”（《太公六韬·文韬·上贤》）上贤，就是举用人才。而对人才的标准又归纳了6条，即“一曰仁、而曰义、三曰忠、四曰信、五曰勇、六曰谋”（《太公六韬·文韬·六守》），既有品德方面的仁、义、忠、信，又有才能方面的勇、谋。姜子牙之所以这样论述人才，是由于他本人就是一位著称于世的大人才。《史记·齐太公世家》说姜尚年老穷困，怀才不遇，就到渭河边上以钓鱼为名，等待周文王的出猎。而周文王出猎前请人算了一卦，说他“所获非龙非螭，非虎非黑，所获霸王之辅”。后来果然在渭河边上遇到了姜尚，钓竿高悬，竿上无钩，交谈之后，非常高兴，于是拜他为军师，成就了灭商兴周的大业。

中国的孔圣人向学生提出的为政之道，就是：“先有司，赦小

过，举贤才”（《论语·子路》）。即执政者要带头工作，不要计较人家的小错，而且要提拔优秀的人才。为什么要强调“举贤才”呢？孔子认为：“举直错诸枉，能使枉者直”（《论语·颜渊》），就是只有把贤才提拔起来，而且把位置放在小人之上，小人才能变好，国家也就有希望了。这里，孔子同样强调了人才要德才兼备。不仅如此，孔子还列举了历史上虞舜有五位贤才为臣子，把天下治理得很好；周武王有十位贤才为臣子，也完成了灭商兴周的大业。所以他说：“才难，不其然乎？”人才很难得到，不是这样吗？并在鉴别人才、培养人才方面，提出了许多好的观点。

中国历史上的唐太宗李世民，是一位雄才大略的开明君主。毛泽东在《沁园春·雪》一词中曾谈到的“唐宗宋祖”，“唐宗”就是指唐太宗李世民。李世民说：“致安之本，唯在得人。”（《贞观政要·择官》）即治理国家的根本大计，是要选拔优秀的人才。之所以要选拔人才，是“以天下之广，岂可独断一人之虑？”（《旧唐书·太宗纪》）即国家的事情这么复杂，怎么可以由一个人决断呢？所以要广泛地选拔人才。而人才的标准是什么呢？他又认为，“今所任用，必以德行为本。”（《资治通鉴》卷198）只有“学业优长，兼识政体者”，才可以“进其品阶，累加迁擢”。在这里，他把人才看成既有德行，又有学识，即德才兼备的人。而考核人才的标准，一是德行，二是才能，三是彰行即官声或者是群众的反映。李世民贞观一代人才济济，文有魏征、房玄龄、马周等，武有李靖、秦琼、尉迟恭等，都是和他的重视人才分不开的。

宋代大政治家、史学家司马光，更是强调：“为政之要，在于用人，赏善、罚恶而已”（《司马文公文集·上皇太后疏》）。“夫为国家者，任官以才，……如是，则国家安如磐石。”（同上书《言御臣上殿札子》）总之，都是强调一个治国的方略，就是要重用贤能的人才。为什么要重用人才呢？他认为，作为皇帝个人的智力毕竟是有限的，而统治万民，日理万机，就必须任用一批贤能的官吏，发挥他们

的才智，共同治理国家。司马光还把人按德才分为4类，即“才德全尽”的圣人、“才德兼亡”的愚人、“德胜才”的君子、“才胜德”的小人。并主张“苟不得圣人、君子而与之，与其得小人，不若得愚人”，即如果得不到圣人、君子，宁可得愚人，也不要小人，因为小人不但不能成事，还可能坏事。

中国近代民主资产阶级思想家魏源，同样认为振兴国家的关键在于人才。他说：“国家治民以官，任官以人”，即国家治理民众靠的是官吏，任用官吏则要任用人才。并得出了一个结论，就是“人才进则军政修，人才肃则国威道。”（魏源《圣武记序》）把人才任用的状况和国家的盛衰紧密地联系在一起。至于什么是人才？他认为人才的素质有德、智、勇，而品德是最重要的。如果“揽人才但取文才而不审其才德，一旦身予天下之事，利不知孰兴，害不知孰革，荐黜委任不知孰贤不肖。”（《魏源集·默觚下》）即如果不重视人才的品德，只重视人才的智、勇，就会本末倒置，是非混淆，后果是不可设想的。他还大声疾呼说：“国之将昌也，其人才皆如雷霆；衰则反是，其人才如蛰瑾户。”（同上书）呼吁当权者重视人才。

（二）西方名人名家论人才

西方国家的名人名家对人才也有许多精彩的论述，不过他们不像中国的古代先哲那样强调人才的德与才，而是按照人性论的观点，来评价一个人是不是人才。

著名的管理学家彼得·F·杜拉克认为，人人都可能是人才，关键是管理者能不能发挥人的长处。在他写的《有效的管理者》一书中，就说过：“有效的管理者能使人发挥其长处。他知道人不能以弱点为基础。为期达成成果，必须用人之所长——用其同僚之所长、用其上级之所长和用其本人之所长。——发挥人的长处，才是组织的惟一目的。”^①在他看来，没有人是不可以成为人才的，人

① 台湾中华企业管理发展中心 1978 年 3 月版，第 85 页。

人都有长处和短处,管理者能发挥人的长处,这个人就变成了人才。他特别告诫那些管理者:“才干越高的人,其缺点也往往越显著。有高峰必然有深谷。谁也不可能是十项全能。与人类现有博大的知识、经验、能力的汇集总和相比,任何伟大的天才都不能及格。”(同上书,第86页)杜拉克是从管理人力的角度,来说明人的才能和缺点的辩证关系的,认为人的才能越突出,那么他的缺点越明显,千万不要抓住人才的缺点而忽视了他的优点。

美国前总统尼克松是美国颇有作为的一位政治家,写了一本在世界上很有影响的《领导者》。书中在谈到杰出人物时说:“只有那些在行动中证明其才能的、正视困难而克服困难的、敢于‘孤注一掷’的领袖才能赢得群众。那些具有这种品格的人会射出一种磁石般的力量。对于追随他们的人来说,他们是最终目标的象征,是希望的化身。”(尼克松《领导者》)^① 尼克松是从政治家的角度,来评论人才的品质、才能、意志等各种因素的作用的。在他的视野中,中国的毛泽东、周恩来,英国的丘吉尔,德国的阿登纳、美国的麦克阿瑟等等,都是风云一时的人才。关于人才的成才因素,他说:“年轻人常常问我,若要成功地踏上仕进之途,需具备那些条件?……人们立即会想到聪明才智、反应灵敏、个人品德……然而,具备这些品质的人很多,而具备政治上的成功所不可缺少的品质,即为取得重大成就甘冒一切风险的品质的人却很少。”(同上书,第25页)

世界著名科学家爱因斯坦也对人才问题有其独到的见解。他说:“卓越人物的道德品质,对于青年一代和历史的整个进程来说,可能比单纯智力上的成就具有更大的意义。智力上的成就,在很大程度上依赖于性格的伟大,这点往往超出人们通常的认识。”在这里,爱因斯坦把人才的道德品质和智力成就紧紧联系在一起,认为一个人的智力成就的大小,在很大程度上是依赖于道德品质的高

^① 世界知识出版社1983年10月版,第68页。

低的。因此,爱因斯坦在与美国加州理工学院学生的谈话中,特别提醒他们:“人只有献身社会,才能找出那实际上是短暂而有风险的生命的意义。”“在你们埋头于图表和方程时,千万不要忘记这一点。”^① 爱因斯坦正是按照他对人才问题的深刻理解,把自己锻炼成一个著名的科学家的。他创立的“相对论”的观点和方法,对于20世纪物理学的发展,有着极其重要的意义。

西方的企业家早已经从重视设备、资金,转换到重视人才资源的开发,英国独立广播电台总裁布里杰特·普劳敦女士有一段论述:“要想致力于辉煌的成果,我们则必须充分利用各种可用资料,比如像财力、厂房设备以及人力。……上面所提到的第三种资源是人力,在这方面不仅需要许多人事以及关系专家参与推动,还必须要靠每一位员工的配合。”^② 美国女企业家玛丽·垵·阿什说:“大多数公司会说,他们的资产负债表中记录着自己最重要的资产。在玛丽·垵化妆品公司,我们认为我们的人才是最重要的资产。”(玛丽·垵·阿什《用人之道》)^③由此可以看出,西方的一些有识之士,已经把注意力从资金、设备转移到人力资源上来。英国的恩维克·尼索丝公司经理大卫·佛恩伯格还说过:“选择人才是群体工作最重要的一环。一群技术超群、态度谦虚的人一起工作,当然要胜过一群技术不佳又整天互相恭维的人组成的团体了。”在这里,他强调的是人才的技术和态度。((美)雷·怀尔德《管理大师如是说》第92页)而美国的钢铁企业家卡尔吉甚至声言:“把我所有的工厂、设备、市场、资金全部夺去,只要保留我的人员,四年后,我将仍是一个钢铁大王。”而荷兰的菲利浦公司为了从美国“硅谷”争夺一位研制1024集成电路的专家,在各种办法失效后,竟用3000万美元买进

① 以上转引自王通讯《人才学通论》天津人民出版社1985年2月版,第73—74页。

② (美)雷·怀尔德《管理大师如是说》中国友谊出版公司1986年1月版,第83页。

③ 新华出版社1986年7月版,第15页。

整个的企业。可见西方一些开明企业家是如何地重视人才。

关于如何看待人才的优点和缺点,国外的人们往往有其独到的见解。日本的本田宗一郎认为:“石头就是石头,金子就是金子。教练要尽快掌握运动员的特点,并使其得到充分发挥,做到人尽其用,做到合理安排。那样,石头也好,金子也好,统统都会成为真正有用的东西。”^①在这里,他对用人之长,避人之短,化短为长,进行了精辟的论述。特别是一些杰出的人物,决不会迎合社会上的庸俗风气,因而常常遭到一些庸人的攻击,反而显现不出他们的长处。美国前总统尼克松借用布莱克对麦克阿瑟等人的评价的话说:“其实两人都是非凡的人物,才华出众,尽管风格各异;他们像在议会民主制度下进行活动的大多数才华出众的人物一样,是那些熙熙攘攘的庸碌之辈所十分看不顺眼、甚至也十分不放心的,而这些庸碌之辈却在人类中占了大多数。”(尼克松《领导者》第157页)所以在现实生活中,不仅要善于对人才取长避短,化短为长,更要注意保护人才,不要被庸人们的攻击把人才毁掉了。

(三)马克思主义人才观

同人类史上的一切先进思想一样,马克思主义也是非常重视人才的,而且是历史上最先进、最科学的人才观。

马克思主义革命导师是承认人才而且重视人才的。从历史唯物主义的观点出发,马克思讲过一段很著名的话:“每一个社会时代都需要有自己的伟大人物,如果没有这样的人物,它就要创造出这样的人物来。”^②而马克思本人早在青年时代就下决心成为对人类有用的人才,在中学时代就把自己的求学与人类的进步事业联系在一起,认为一个人只有为了社会进步和同时代的福利而努力,才能够使自己完美起来。那些全心全意为公共利益从而使自己高尚起来的人才是伟大的。恩格斯在《致奥古斯特·倍倍尔》信中说:

^① 周开年《经营金言嘉行录》湖北人民出版社1994年8月版,第116页。

^② 《马克思恩格斯选集》第1卷第450页

“为了占有和使用生产资料，我们需要有技术素养的人才，而且数量很大。……我预计，今后八至十年内，会有足够数量的技术与医务方面的青年专家、律师和教师站到我们这方面来，以便在党内同志的帮助下把工厂和大地产掌管起来，为民族造福。”而恩格斯本人，在当时的世界历史条件下，与马克思一道发表了《共产党宣言》，创立和捍卫了马克思主义，指出了共产主义这一人类解放和奋斗的壮丽理想。他本人也在捍卫马克思主义，批判机会主义的斗争中，成为世界无产阶级的革命导师。

列宁是非常注重从工人、农民和知识分子中间挑选和培养人才的。在《新的任务和新的力量》一文中，批评了罗兰夫人在法国大革命后所说的“法国没有人才，遍地都是些侏儒”的说法，指出：“人才是有的，革命的俄国从来也没有像现在这样拥有众多的人才。人才多得，只是需要抛弃那些尾巴主义的思想 and 清规，只是需要让主动精神和首创精神，‘计划’和‘谋略’能自由发展”。而“做集体组织工作的人在这样的条件下埋怨缺乏人才，就是陷入了法国大革命最高发展时代罗兰夫人所陷入过的同样的错觉之中。”^①他还多次强调说：“我们得出了结论，目前的关键在于人才，在于挑选人才。一个习惯于反对抓小事、反对单纯文化工作的革命家，是难以领会这一点的。”（列宁《俄共（布）中央委员会政治报告》^②）斯大林在党的第十七次代表大会上关于苏联共（布）中央工作的总结报告中指出：“在正确的路线提出以后，在对问题做出正确的决定以后，事情的成功就取决于组织工作，取决于组织实现党的路线的斗争，取决于正确地挑选人才……在正确的政治路线提出以后，组织工作就决定一切，其中也决定政治路线本身的命运，即决定它的实现或失败。”^③ 斯大林还对如何选拔人才做了许多精辟的论述。

① 《列宁全集》第9卷，第287—288页。

② 《列宁选集》第4卷，第650页。

③ 《斯大林选集》下集第342页。

毛泽东同志对人才更是非常重视的，他在继承和发展了斯大林的人才思想后，提出了“政治路线确定之后，干部就是决定的因素。因此，有计划地培养大批的新干部，就是我们的战斗任务。”（1938年10月《中国共产党在民族战争中的地位》）他还指出：“为着扫除民族压迫和封建压迫，为着建立新民主主义的国家，需要大批的人民教育家和教师，人民的科学家、工程师、技师、医生、新闻工作者、著作家、文学家、艺术家和普通文化工作者。……一切知识分子，只要是在为人民服务的工作中著有成绩的，应受到尊重，把他们看作国家和社会的宝贵的财富。”邓小平同志是中国改革开放的总设计师，也是新时期人才资源开发事业的创始人。他在1980年1月16日《目前的形势和任务》一文中指出：“我们需要建立一支坚持社会主义道路的，具有专业知识和能力的干部队伍，而且是一支宏大的队伍。”1985年3月7日《在全国科技工作会议上的讲话》中又指出：“改革经济体制，最重要的、我最关心的，是人才。改革科技体制，我最关心的，还是人才。”之所以这样关心人才，是因为“目前的问题是，现行的组织制度和为数不少的干部的思想方法，不利于选拔和使用四个现代化所急需的人才。希望各级党委和组织部门在这个问题上来个大转变，坚决解放思想，克服重重障碍，打破老框框，勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度，大力培养、发现和破格使用优秀人才，坚决同一切压制和摧残人才的现象做斗争。”（1980年8月18日《党和国家领导制度的改革》）

二、人才争夺——一场没有硝烟的世界大战

在第二次世界大战以来，特别是20世纪90年代以来，在“知识经济”的推动下，经济全球化进程越来越快，已经成为世界经济发展的主流。在这个经济发展主流的背后，世界各国已清醒地认识到，一个以人才发展为主流的时代已经到来。进入21世纪以来，国际经济发展呈现了三个新的变化：一个是经济全球化进入一个新

的发展阶段；二是知识经济发展进程加快；三是跨国公司的影响日益扩大。经济全球化加速发展，使全球生产、贸易、服务的国际化程度迅速扩张，各类生产要素，包括人才资源将在全球范围内加速流动；知识经济的发展，一方面使新经济时代的产业结构发生重大调整；另一方面也为资源的流动提供了重要的基础条件；更为重要的是知识经济的发展，促使人力资源取代物质资源而成为第一资源。跨国公司的发展，使国际市场一体化格局不断形成，为人才的发展提供了最直接的动因。国际经济发展的这种趋势，使人们清醒地认识到，世界经济近 10 多年来的竞争，越来越集中在知识和人才方面，人才竞争的激烈程度丝毫不亚于市场的竞争。从某种意义上讲，人才竞争已经在全球范围内演变成一场没有硝烟的人才大战，同时也成为世界各个国家和地区共同面临的一个世界性课题。正因为如此，世界各国和地区都在制定与实施各自的人才战略，千方百计地从国外特别是从发展中国家争夺人才。

（一）国际间的竞争是对人才的竞争

党中央多次指出，当今世界各国的竞争，是综合国力的竞争，从根本上说是科学技术的竞争，是对人才的竞争。江泽民同志在 2001 年 5 月亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议上就说过：“当今世界，人才和人的能力建设，在综合国力竞争中越来越具有决定性的意义。人类有着无限的智慧和创造力，这是文明进步不竭的动力。开发人力资源，加强人力资源能力建设，已成为关系当今各国发展的重大问题。”在原始性创新和高新技术产业化中，人才特别是高层次人才更是起着不可代替的决定性的作用。

马克思主义的观点早就认为，人才是一切资源中最重要资源，是具有能动性、资本性和高增值的资源。而在传统观念中，人才不是资源、资本，只有物质和资金才是资本和资源。当前，人们认识的一个飞跃就是，认识到人才不仅是资源，而且是最重要的资源，其作用远远大过物质和资金资源。而到了 20 世纪 60 年代，美国经

济学家沃尔什发表《人力资本论》，开辟了人类关于人的生产能力分析的新思路。这种理论不再把人力单纯作为经济发展的外在因素，而是注重人的能力形成和发展的内在因素加以研究。这一论点把人的生产能力的市场机制与物质资本等同，提倡把人力视为一种内含于人自身的资本——各种生产知识与技能的存量总和。

今天，世界各国的社会、经济发展完全证明了，人才资本已经成为现代资本要素中的第一资本。有资料表明，在上世纪初，发达国家劳动生产率的提高，有 20% 是靠采用新的科学技术取得的。到了上世纪的七八十年代，这个比率已经上升到 60~80%。发达国家中国民生生产总值的增长，有 3/4 是靠人才，1/4 是靠资本和设备。这就说明，在已经步入知识经济时代的今天，人才作为高新技术的创造者、发明者、传播者和使用者，已经成为当代科技进步与经济社会发展最活跃的因素和最重要的资源，人才资本已经成为现代资本要素中的第一资本。社会实践特别是企业活动中杰出人物的重要作用，也越来越证明了人才是重要的资源，是第一资源。从制造“美国企业史上最著名的东山再起传奇”的 IBM 首席执行官露易斯·郭士纳，到“使老牌巨人返老还童”的通用电气首席执行官杰克·威尔奇，再到可口可乐“一飞冲天”的首席执行官罗伯特·高慈耶达，都证明了人才是一个企业兴衰的关键。正因为如此，世界知名企业无不把重视人才，培养人才，把人力资源变成人力资本，作为企业兴旺发达的必由之路。例如日本的索尼公司为了调动人才的积极性，每周出版一期小报，经常刊登各部门的“求人广告”，鼓励职员们秘密应聘，而不许他们的上司阻挠。而且每两年就让职员们调换一次工作，促使他们在公司内部流动、“跳槽”，从而给人才创造一个可持续发展的机遇。

历史进入 21 世纪后，国际形势正在发生广泛而深刻的变化，世界多极化趋势不可逆转，经济全球化进程加快，科技进步日新月异。知识经济的到来，更进一步加速了各国对人才，特别是高层次

人才的需求。根据最新资料的显示,在今后的几年里,西方各国普遍存在着高新技术人才短缺的情况。其中,美国短缺 85 万人,德国短缺 10 万人,日本短缺 20 万人。发达国家凭借雄厚的经济实力和优越的工作条件,巧取豪夺发展中国家的人才。而在世界范围内激烈的人才争夺战中,发展中国家一直处于劣势地位,大批的人才流失到了西方发达国家。国际间的人才竞争使许多发展中的国家大受其害,印度曾是“微软”业在世界领先的国家,但是美国以高福利挖走大批的印度微软人才,印度政府称此为“民族发展的致命伤”。

(二)西方发达国家争夺人才的战略

西方发达国家为了在竞争中获得优势,都在采取有力措施,制定相关政策,投入大量人力、物力、财力,大力争夺人才资源。

美国把人力资源开发作为保持其世界头号大国地位的根本举措,制定了“培养 21 世纪美国人”的计划。尽管美国人口只占世界的 1/22,但已经拥有了全世界 1/2 的研究生,1/3 的本科生,1/4 的科技人员。而在 2000 年 5 月,时为美国总统的克林顿,再次向国会提出一项计划,即从 2001 到 2003 年的两年内,美国要把高科技人才引进的名额,从 11.5 万人增加到 20 万人。美国移民小组在 2000 年还通过了一个法案,撤消外国科技人员在美国工作的限制,以法律和外交的手段留取人才。

日本提出了“培养世界通用的 21 世纪日本人”的战略,并采取各种措施,要使外籍科研人员总数的比例,在今后几年内达到全国科研人员的 30%;德国总理施罗德也于 2000 年 3 月宣布:“我们要想尽办法,尽量招聘 2 万名海外信息技术人才。”5 月,德国内阁通过一个决议,对引进的非欧盟国家的人才发放绿卡,并允许每年 5 万名外国人移居德国。

英国本来是一个不欢迎外国移民的国家,但是也在 2000 年向信息技术人员放宽了“劳动许可证”制度。英国已经决定把给信息技术员办许可证的时间,由原来的一个月,缩减为一个星期。

芬兰出台了一项新政策,只要外国人掌握了高科技,对之就可以降低税率,直到当地纳税人的 58%。

许多跨国公司都求才若渴,千方百计地向全球招募人才,特别是高层次人才。诸如惠普、英特尔、IBM 等,直接征调美国地区的资深人员到全球各地工作,或是将全球各地的优秀人才高升到竞争激烈的全球市场工作。在全球主要的国家都加入到 WTO 之后,人才跨国界的流动几乎成为一个不可扭转的趋势。对于人才竞争,1997 年美国麦肯锡公司曾发明了一个形象的说法,叫做“人才大战”。德国西门子公司认为这个说法火药味太浓,改成“人才追求”,说到底还是人才竞争。

(三)中国人才流失的现状与特点

根据有关专家的研究,我国的人才流失是比较严重的。从 1978 年到 2002 年,中国出国留学人员共有 58 万人,截止到 2004 年初,累计回国的只有 15 万多人,占出国留学人员总数的 25.86%。即使像上海这样改革开放的前沿,经济文化社会条件都很不错的地区,20 年来留学生的回归率也只有 30%。而在我国加入 WTO 以后,人才外流就更加严重,其特点是,经济的全球化带来了人才的国际化,西方发达国家凭借其跨国公司雄厚的财力和优越的条件,直接将人才大战的战火烧到跨国公司所在的国家,利用各种手段,大肆争夺人才资源。随着我国加入了 WTO,面临的这种国际人才竞争将会日趋激烈。

从行业来看,人才流失到跨国公司最多的是保险、金融、电信、IT 行业。我国加入 WTO 以后,外资大举进入了我国的保险、金融、电信、IT 等行业,其中很大一部分的岗位都是从国内相关的行业挖人。

比如,在电器行业,随着通用电器、摩托罗拉、微软、朗讯、爱立信、IBM 等跨国公司在我国的扩大投资,截止到 2000 年 8 月外资企业已经达到 1 万家,雇佣了 2300 名经过挑选的中国员工。其中,

中国中西部的电信人才流失最为严重,当前,电信公司人才流失的部门已经从交换、传输等传统部门转向数据业务部门,人才流失率已经达到 20% 以上。

从地区来看,人才流失到跨国公司最多的是京、沪、穗等大城市。比如上海市,根据一项调查显示,在上海的 100 多家跨国企业中,中高级管理人员本土化率已经达到 90%。近两年中欧国际工商管理学院的毕业生 80% 以上去了外商投资企业。根据胡丽芳著《人才流失也是财富》^①披露,京、沪、穗被访问者跳槽 6 次以上的比例分别为 11.4%、3.9%、13.8%。其中 31 到 35 岁和 36 到 40 岁是两个跳槽率最高的年龄段,跳槽 6 次以上的比例分别为 18.7% 和 15.3%。

(四)跨国公司把手伸向了潜人才

跨国公司不仅从我国争夺现有人才,而且着眼于争夺潜在的人才。现在许多跨国公司在我国的大专院校甚至中小学校提前争夺人才。

比如,在上海,每到学校举行毕业生就业洽谈会之前,郎讯、AT、成讯等知名企业的高层主管或人事官员就提前进驻复旦大学、交通大学等高等院校,登上讲坛,为毕业生讲授职业规划和求职技巧,名为帮助学生给自己“准确定位”,实际上是向学生推销自己的公司;联合利华公司还早早地把由他们资助读大学的 30 多名复旦大学品学兼优的学生招集到了一起,通过各种能力测试,择优录取。在北京,许多跨国公司到北大、清华等名牌大学进行“人才预定”。早在几年以前,“微软”公司就在中国各名牌大学推出了它的“微软学者计划”,每年从各大学计算机专业优秀博士生中挑选 10 名“微软学者”,并给予每月 1200 元津贴、每年资助出国一次、免费提供微软软件等优惠条件,争取这些优秀人才到本公司工作。有的

^① 中国经济出版社 2004 年 1 月版

跨国公司甚至到大学二、三年级的学生中去活动,向他们提出“给你年薪 10 万元,愿不愿意毕业后到本公司工作?”可见跨国公司对中国的人才是多么的重视。

不仅如此,跨国公司甚至对中小学校的学生,也早早地伸出了争夺之手。摩托罗拉公司 2003 年就在中国的中小学,启动了“希望之星奖学金”,声称他们将由单纯的人才的资助,转向人才的培养。而微软公司一旦听说哪里有天才儿童,就早早地找到学校去资助培养,甚至这些孩子在上中学时候就拿上“微软工资”,微软公司则称之为“争夺人才幼苗”。由此可见,与国内企业于大学生毕业后争夺人才相比,跨国公司早在中小学时候就伸出了争夺之手,说明他们对人才重要性的认识多么深刻。

三、人才强国——建设小康振兴中华的宏伟战略

在科学技术迅猛发展、国际人才竞争日益激烈的新形势下,党中央审时度势,高瞻远瞩,提出了人才强国战略。这是新世纪国家强盛、民族复兴的重大决策,直接关系到中国现代化建设的成败。特别是 2003 年 12 月党中央、国务院召开了全国人才工作会议,2004 年元旦,又公布了《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》。以党中央和国务院的名义,召开全国性的人才工作会议,在我们党和新中国的历史上还是第一次。会议和《进一步加强人才工作的决定》。从党和国家事业发展全局的战略高度,科学总结了新中国成立以来,特别是改革、开放以来人才工作的成绩和经验,明确提出了新世纪新阶段人才工作的指导方针、目标任务和政策措施,是大力实施人才强国战略,建设宏大的高素质人才队伍的纲领性文件。全国人才工作会议和《关于进一步加强人才工作的决定》,对于我们研究和撰写《21 世纪中国人才环境大点评》,提供了强大的思想和理论武器。