

我国高技术人才流动原因分析

文/涂荣良

高技术产业是国民经济的重要产业，在建设创新型国家的进程中起着举足轻重的作用。该产业的从业人员，一般来说具有相对较强的流动性。从高技术产业、高技术企业和高技术人才三个层次来考察高技术人才的流动原因，有助于我们实施更加合理的人才政策，促进高技术产业和国民经济的发展。

一、高技术产业因素

1、国家产业政策因素

随着国家逐步提高对科技事业的支持力度、采取各种优先发展高技术产业的政策、积极实施西部大开发战略，三类高技术人才流动会越来越频繁：首先是国际人才流动；其次是产业间人才流动；第三是区域间人才流动。

2、社会人才需求因素

市场经济体制的逐步确立和完善使得潜在的人才需求显性化，作为高层次人才的高技术人才是就业市场上非常稀缺的人力资源。正是因为这种稀缺性，才出现了高技术人才在国与国之间、高技术产业和其他产业之间、高技术产业各分部区域之间、高技术产业内部各企业之间的流动。

3、高技术产业特点

高技术产业自身具有的一些特点是导致这一产业相对于其他产业的人才流动更为频繁的重要原因。这些特点包括高成长性、知识技术密集、创新性强等等。

高成长性就要求高技术产业不断补充高层次人才和调整人力资源结构；知识技术密集就要求高技术产业不断进行知识更新和促成技术进步；创新性强就要求高技术产业不断研发新技术和推出新产品。而这三个层次的要求背后都是对人力资源、尤其是高层次的高技术人才的客观流动要求。高技术人才只有打破限制流动起来，才能够促进高技术产业提升人力资源结构、进行依托于人才的技术转移和更新、改善整个产业的创新能力。

二、高技术企业因素

1、企业文化因素

广义的企业文化因素不仅包括企业的经营理念和运作方式，还包括员工在企业中的地位和其所处的工作环境，这些因素构成了高技术人才流动的微观软环境。

企业存在的意义就在于整合社会资源进行生产和扩大再生产、并在此过程中实现自身利益的最大化。然而对利益和利润的追求是有限度的，应符合合理性和道德规范，这些准则恰恰是作为知识分子的高技术人才所认同的，因此合乎这些准则的经营理念 and 运作方式是留住人才的关键因素之一，违反合理性和道德原则的企业往往会失去人才。

2、薪酬福利因素

企业的工资、奖金、货币福利等收入分配制度是激励机制的重要组成部分，是现阶段我国高技术人才流动的直接诱因。

工资和奖金制度的设计遵循岗位和绩效薪酬原则的企业往往能够提高员工的工作积极性和对企业的忠诚度。岗位越重要、越能给企业带来收益、越能实现员工的价值，就越要处于较高的工资待遇水平；员工给企业创造越多的利润和发展前景，其获得的奖金水平就应该越高。这一最基本的效率原则往往决定着高技术人才流动的方向。

企业福利制度的完善和多元化程度也影响着人才的流动。当我们在深入探讨如何减轻企业福利支出负担、将企业福利社会化的同时，发达国家的技术密集型企业却在纷纷提高关键员工的福利待遇、改善他们的福利制度。这说明相对普通员工较高水平和具有个性化特点的企业福利制度有助于提高高技术人才对企业的忠诚度、减少自身企业关键员工的流失、同时吸引其他企业的高层次人才。

3、非货币激励因素

非货币激励机制也是关乎高技术人才流动的关键一环，主要包括晋升制度和个性化方案实施两个方面。

晋升制度直接影响着员工的职业生涯发展，也是对员工业绩的非货币形式评价。当员工做出贡献、体现出领导才能、有职位晋升诉求时，适当的提升会使其价值得到肯定并能激励其他员工。个性化方案是指企业为员工提供的针对不同员工特点和需求的节日礼品、生日祝福、办公硬件调整等措施。

三、高技术人才因素

1、高技术人才共同特点

“艺高人胆大”，属于知识型人才的高技术人才具有其“核心竞争力”，普遍相信自身的劳动力供给能够创造市场需求（至少能够找到相应的职位空缺），因此在企业不能满足其薪酬福利、职位晋升、个性化服务等要求时，他们往往倾向于更换工作环境和工作岗位，而不会像不同员工那样顾虑重重。

另一方面，高技术人才作为知识技术密集的高技术产业的领军人才，需要不断更新自身的知识和技术、拓宽专业领域、频繁进行交流与借鉴活动，这样才能保持其在就业市场和所在岗位的竞争力、才能更好的实现个人价值。

2、价值取向和职业生涯规划多样性

丰富的知识和高附加值的人力资源使得高技术人才往往具有不同的价值取向和职业生涯规划。在做出一定科研贡献以后，有些人希望得到物质奖励，有些人会选择承担更重要的职务，有些人转而从政府管理工作，这反映了高技术人才的不同诉求。这种诉求的多样性又使得满足诉求的成本较高、困难较大，因此在一定程度上增加了不能满足高技术人才价值要求而产生的人才流动。

高技术人才的诉求也会随着环境和其自身条件的变化而产生变动。他们不但具有较丰富的知识，而且具备较强的学习和接受新事物、新观点的能力，所以他们会根据条件变化而改变实现自身价值的具体方式和形式，这也会导致他们在产业内、区域间、产业间、甚至国际间等不同范畴的流动（作者单位：北京大学经济研究中心）

相关链接

国内企业经理人才招聘存在的问题探析
我国高技术人才流动原因分析
当代人力资源管理的发展与挑战
基于企业战略的员工胜任力模型研究
基于民营企业特点的高职秘书人才适应性对策研究
从社会资本及人力资本看意识形态的性质与经济功能权

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心