



人才队伍建设

人才队伍建设

人才队伍建设

桂昭明：全球人才“流”与“留”的规律（上）

2011-02-25 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

桂昭明

谈起人才的流动与争夺，人们常引为经典的故事是：二战期间的欧洲战场，美军为了把一个德国原子物理学家海森堡抢到手，竟然将 3 个陆军师的进攻方向作了改变。人们更没有忘记二战结束后那段战胜国“智者抢人，愚者夺器”的往事——美国人抢到了 3000 多名德国科学家，如获至宝，派了 100 多架飞机将科学家运往美国本土。这其中包括冯·布劳恩和其他 120 多位德国火箭专家。正是在冯·布劳恩的领导下，美国发射了第一颗人造卫星探险者 1 号；而苏联人却忙着搬运那些缴获来的坦克、大炮，光是战利品就足足用火车运了 5 个多月。耐人寻味的是，当年抢人才的国家如今仍然在续写着抢人才的历史，其经济、科技和军事不可一世、称王称霸；而当年抢兵器的国家却有数以万计的优秀科技人才改换了门庭，为当年的对手埋头效力。

这仅仅是机械战争时期的一段人才争夺历史，信息时代的人才争夺更是愈演愈烈。1998 年秋天，以色列的特拉维夫市郊，一名正在读高中的少年黑客利用自己的计算机创新了一种反网络警察的“陷阱盖”技术，利用这种技术成功地避开了美国网络警察的跟踪，打入了美国国防部和美军的航天与航空司令部的计算机网络，使美国的军事网络系统受到了极大的破坏。美国网络警察费尽心机，终于捕捉到了他的踪迹。美国军方感到人才难得，便给以色列施压，要以惩治为名，将这个少年带到美国。在时任以色列总理内塔尼亚胡的亲自过问下，以色列部队特招了这名少年黑客。这位少年一入伍便享受校官待遇。以色列军队从此诞生了一支新型的网络攻防部队。

从 20 世纪末开始，人类进入了经济全球化时代。经济全球化使得经济技术资源在全球范围内实现优化配置，即资本、技术、信息、人才等生产要素突破国界，在全球范围内加速流动与组合。经济全球化导致了人才国际化，人才国际化既是经济全球化的客观要求和必然趋势，也是经济全球化必不可少的基础和条件。

在经济全球化时代，人才自由流动是经济发达的一个重要标志。美国著名学者杜拉克曾说过：“知识社会是流动的社会，人们不再有根。”在人才国际化的背景下，人才的争夺不必再动用飞机大炮和部队、警察，而是在人才流动规律的支配下，文明地、持续地进行着一场场没有硝烟的争夺战。

一、全球性人才流动态势

目前国际性人才流动的趋向是：从地缘上看，呈现明显的从南流向北、从东流向西的趋势；从经济因素看，主要是从发展中国家流向较发达国家和发达国家，从较发达国家流向发达国家，从发达国家流向少数更发达的国家。其中受益最大的是美国、德国、日本等。

1、从非洲流向较发达国家和发达国家

非洲是人才外流的重灾区，非洲从上世纪 60 年代起，出现大量的人才外流现象，主要是乌干达、索马里、埃塞俄比亚、赞比亚、肯尼亚和坦桑尼亚等国的专业技术人员和大学毕业生大量流向欧洲、北美。特别是 80 年代以后，非洲人才流向欧洲、北美和中东产油国人数大量增加。据世界银行的一项研究表明，由于非洲国家的经济危机，每年约有 23 万名合格的学术研究人员从非洲流失，仅美国雇佣的尼

日利亚的科研人员就有 12 万。

2、从拉丁美洲、大洋洲流向北美

拉丁美洲、大洋洲的人才上世纪60—90 年代移入美国的人数从 100 万跃升到 850 万，其中许多是高科技人员，他们中相当一部分人拥有硕士、博士研究生学历。大洋洲虽然是亚洲移民的重要输入国，但是，澳大利亚、新西兰也为人才流失发愁。据澳大利亚研究生协会调查，该国研究生外流人数每年正以 10% 的速度增加，新西兰也面临人才流失的重大挑战。

3、从独联体和东欧国家流向西方国家

上世纪 80 年代后期，苏东巨变带来了这一地区的人才外流。据官方统计，上世纪 90 年代初至今从中东欧国家向西方国家净流出的人口年平均为 85 万人。其中，有大学学历的占俄罗斯去加拿大的移民的一半以上，去美国的占 45%，去以色列的占 1/3，去希腊的占 1/5，去德国的占 1/6。这些移民出境带有明显的“人才流失”性质。根据俄罗斯“大乌拉尔”协会发展计划经济委员会统计，近 20 年人才流失给俄罗斯造成巨大的经济损失，数额高达 1000 亿美元。

4、从欧洲、加拿大流向少数发达国家

据欧洲共同体专家调查小组报告，从上世纪 80 年代以来，英国每年流失的人才超过 1000 人，其中 90% 流入美国。英国皇家学会中，英籍会员现有 1/4 在国外工作，大部分效力于美国。加拿大虽然也是人才流入之地，但在加拿大移居美国也成为时尚。上世纪 90 年代加拿大从国外获得的研究生，到现在已有 1/4 又流失到美国了。而且，流失到美国的加拿大人具有大学学历的是进入加拿大的移民的 2 倍。所以，加拿大政府及企业界对本国人才流失问题仍然非常担忧。

5、从亚洲流向大洋洲、北美、欧洲、日本等较发达国家和发达国家

亚洲人才流失在速度和数量上都堪称世界之最。据美国移民局统计，美国每年发放的 H-1B 签证中大部分科技人员来自亚太地区，其中印度占 44%，中国占 9%，菲律宾占 5%。据印度信息技术部估计，印度每年大约培养 10 万名工程师，其中 5—6 万都去了美国；有 20 万印度 IT 人才持 H-1B 签证入美工作，其中 50% 以上已获得绿卡。近两年，持有此类签证的中国大陆科技人员也达上万人。

从以上资料可以看出，在全球人才流动中，从东向西流动的主体是中国、俄罗斯、东欧及东亚等国人才流向西方国家，从南向北流动的主体是印度、南亚、南美及南部非洲等国的人才流向北美及欧盟国家。这种流向充分体现了人才跨国流动的“马太效应”，即经济及人才强国越来越富集人才，其人才优势越来越突出，对海外人才的吸引力也越来越大；而穷国则越来越多地流失人才，成为人才输出的主要基地。其结果是富者更富，而穷者更穷。因此，欠发达国家和地区必须采取特别措施留住本国、本地区人才并吸引海外人才，以缩小与发达国家之间的差距。

二、西方发达国家的“引才”方略

发达国家面向世界人才市场争夺高科技人才的手法很多，除了“用口袋买你的脑袋”这个抢夺人才的绝招外，发达国家的“引才”方略主要有以下几个方面：

1、移民——“连根挖才”在经济全球化的背景下，国际人才流动呈现出的明显特点之一，就是技术移民剧增，并呈膨胀之势。美国和加拿大移民政策有诸多优越性，吸引着全世界向往西方发达国家的人们。

美、加技术移民政策促进了美国和加拿大经济和科技的进步。美国《商业周刊》的一篇文章指出，20 世纪初，移民劳动力和革新使美国成为一个强大的制造业国家；今天，外国出生的工程师挤满了硅谷的走廊，支持着美国信息技术的蓬勃发展。外来移民不只是带来了劳动力和资本，更重要的是带来了他们的技术和智慧。这种跨越国界的智慧大融合极大地推动了美国高科技的发展。

2、留学——“人才收割机”

20 世纪末全世界大学生总数已达到 1 亿人，其中跨国学习的留学生约有 150 余万人。其中，在美国求学的留学生高达 57 万人，占全世界留学生总数的 1/3 以上。1946 年美国就实施了“富布赖特计划”，每年提供奖学金接受各国学生赴美学习；20 世纪 60 年代美国又推出《共同教育和文化交流》、《国际教育法》，扩大与外国交换留学生的规模；美国各大学也相继推出各自的留学教育政策。这些措施使得国外留学生大量流进美国。美国还通过实施“绿卡制”来吸引国外留学生定居美国。日、德、英、澳、加也纷纷推出接受留学生的新措施，以吸引发展中国家的人才。

美国吸引外国留学生的最重要的方式是通过奖学金吸引，而这些奖学金主要来自社会力量。在美国，外国学生可以申请的奖学金形式多种多样。其中，外国留学生奖学金主要来自美国高校和私人基金会。由福特基金会和卡内基基金会建立的全国英才奖学金公司是美国最大的非政府奖学金发放机构，许多公司和团体就是参照学生在该机构主办的全国性智力竞赛中的成绩向他们颁发奖学金的。

3、工作签证与工作许可——高新

技术人才的“绿色通道”20世纪90年代，美国高科技企业发展迅猛，需要大量计算机等高新技术人才。1990年，在美国计算机业主的游说和推动下，美国通过H1-B签证计划，使外来人才可以一次居留6年，这成为美国企业吸引人才的有效武器。

德国于2000年3月发布了向国外招聘信息技术人才的政策，同年5月政府通过了向非欧盟国家引进人才发绿卡的规定。英、意、法等欧洲国家近年来都扩大了的工作许可证的发放规模，以吸引更多的外国专业人才。

4、猎头——“高端人才搜索队”

世界上第一家猎头公司迪克·迪兰多于1926年在美国创立，并不断发展壮大。当今世界猎头十强，都成立于上世纪五六十年代，经过半个世纪的运作，经验丰富，手段老到。目前他们的营业额达到250亿美元以上，而且正在以每年10%以上的速度递增。据不完全统计，世界上70%的高级人才通过猎头调换工作，90%的大企业利用猎头择取人才。其中像美国光辉国际这样知名的猎头公司一年的产值就有几十亿美元，他们目前在全球设立了70多个办事处，有员工数千人。

5、人才网络——捕捉人才信息的“蜘蛛网”

人才网站为国际间的人才争夺与竞争提供了广阔的舞台与空间。人才网络提供了全世界最新最全的人才招聘与求职信息；将信息传遍全世界的每一个角落，使人们不出家门就可以在网上参与跨国求职与招聘；降低了跨国流动的成本，使远程求职与招聘低成本化；提供个性化的服务与帮助，提高人才交易的成功率。

6、跨国公司——人才“本土化”

除了传统的人才“本土化”外，近年来发达国家的跨国公司又采取了一些新的措施：一是设立研究机构。像IBM、英特尔、惠普公司等都在北京中关村或上海等地设有总部和研究开发中心，这些研发机构实际上已成为跨国公司掠夺人才的“桥头堡”。朗讯科技有限公司旗下的贝尔实验室，是目前在我国设立的最大跨国公司研究机构，其上海和北京两地共有科研人员500人。二是设立“管理学院”或“培训中心”，加快人才本土化进程。如摩托罗拉公司在北京组建了摩托罗拉大学，每年都对一批年轻的中国学员进行培训，向他们灌输企业文化和其他业务知识。IBM公司则与我国20多所大学进行合作，共同建立培训中心，它的目标是直接利用中国人才，实现从制造本地化转向研究开发本地化的发展战略。

7、学术交流与科技合作——从“相才”、“选才”到“猎才”

通过国际科技合作，在“互利原则”下利用别国的人才资源，是发达国家引才的惯用手段。发达国家是科技合作的最大受益者；发展中国家则要承担科技人才和科技成果外流的后果。

苏联解体后美国采取科技合作等各种手段吸引俄罗斯的各类人才。如圣彼得堡物理研究院具有研制和生产大功率军用固体激光器的实力，苏联一解体，美国国防部即派员常驻该院，名义上是合作，实际上是由美方出钱，为美国人干活。俄罗斯科学院物理化学研究所纳米级超微细粉末研究室与美国一家公司合办一家合资企业，实际上是受美方的委托为美制造纳米级超微细粉末材料。时隔不久，这两家科研机构的核心研究人员就移民去了美国，美国终于完成了从“相才”、“选才”到“猎才”的全过程。

8、基金与奖学金——摇篮抢才”

多年来，许多外资企业，为了寻求高质量的中国技术人才，纷纷进入中国高校以多种方式挖掘人才。仅清华、北大两所大学的奖学金名单中，奔驰、通用电气、IBM、三星、摩托罗拉、宝洁等近百家国际知名大企业尽在其中。

现在，发达国家已不仅仅局限于争夺现成的人才，而是把人才争夺战的目标放在了中小學生身上。他们不仅要寻找人才的苗子，预订儿童中的天才，甚至还给正在上学的初中生“预付工资”。英特尔公司与中国科协达成正式协议，由英特尔公司资助中国中学生代表队赴美参加被称为“小诺贝尔奖”的英特尔科学天才选拔赛，奖金总额达到120万美元。

9、整体购买公司——“连锅端才”

西欧一家电子公司不惜出200万美元来挖美国“硅谷”的一位研制超大规模集成电路的专家，达不到目的，就用3000万美元巨资把其所在企业买下，真可谓“连锅端才”。

10、职业外移——发达国家“人才本土化”的延伸

西方企业的外包业务由劳动密集型向智力密集型过渡，形成智力职业的全球化转移。新一轮高层次职业外移主要是从美国、英国、法国、德国等国家的企业外包到中国、菲律宾、印度、墨西哥等发展中国家。有资料显示，在未来十几年内，这一趋势将不可避免地进一步加剧。

11、对外援助——“趁机引才”

发达国家对外援助从来就不是无条件的，趁机引进外国人才往往是对外援助的一个很重要的组成部

分。二战后战胜国对战败国的援助是以夺走战败国大量优秀人才为代价的。美国对古巴的难民援助导致 80 万古巴难民逃往美国，其中有 18% 是高级人才；美国对菲律宾的援助是以菲律宾高级科学家移居美国为前提的。

12、趁火打劫，掠夺人才

上世纪 60 年代，美国趁古巴革命，引进了 1300 多名古巴医生，这个数目占当时古巴医生总数的 25%；60 年代末，苏联军队进驻捷克斯洛伐克时，美国又趁机从捷克斯洛伐克引进了 1500 多名科学家和工程师。

西方发达国家除了用优厚的物质生活条件吸引人才外，有利于人才发展的用人规则、高知识密集度、鼓励冒险和宽容失败的氛围、开放的经济环境、与工业界密切结合的研究型大学以及专业化配套的商业基础设施也是吸引世界众多国家高科技人才的关键性因素。

更重要的是人才汇聚机制，就是让财富不断涌流、知识不断创新的社会机制。从根本上说，人才汇聚机制是以市场机制为基础促进人才价值实现和增值的机制。尊重个人的社会文化为人才价值的实现提供了可能，企业竞争所带来的社会活力成为汇集人才的基本动力，而有限政府则为人才汇聚机制的形成提供了法治保障。

（作者系武汉工程大学人才资源开发研究所所长，国务院特殊津贴专家）

来源：《人事天地》2011年1月号

[>>返回](#)

相关新闻

- 王耀辉：人才是中部未来发展主要推动力 2011-06-29
- 应急管理体系信息化建设研究 2011-06-29
- 丁守海：中国公共部门就业凸显棘轮效应 2011-06-29
- 中美大学生资助政策比较 2011-06-28
- 技术创新与制度创新关系的研究综述 2011-06-28
- 个税法二审草案仍3000元起征 为个税进一步改革留下空间 2011-06-28
- 中国人迎来“制度养老”时代 2011-06-28
- 专业技术人才队伍建设中长期规划 2011-06-27