



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（下）

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

桂昭明

三、部分国家和地区的“留才”战略

亚洲的中国、韩国、新加坡、印度等国和台湾等地区都加大实施吸引人才回归政策的力度，在“拉力”的作用下，“人才回流”逐渐形成。

1、人才回流的一般规律

“人才回流”是一种经济学现象。依据新兴工业化国家的经验，当一个国家人均国民生产总值达到4000美元以上、产业技术资本密集达到60%以上、三产贡献率达到64%以上的时候，人才将大幅度回归。对另外一些指标的调查显示：当教育经费占国民生产总值的5%以上、研究开发经费占国民生产总值的19%以上、科学家工程师人均研究开发经费每年6万美元以上、从事研究开发的科学家每百万人口有1500人以上时，归国的海外人才就会大幅度增加。

国际研究数据表明：发展中国家在经济起飞阶段，留学生中有2/3归国效力，1/3滞留不归，在国外学习沟通信息。回归率与滞留率保持在2:1的“最佳回归比例”。

亚洲四小龙都经历过人才大量流失、人才少量回流、人才大量回归（即2/3留学生回国）三个阶段。第三阶段时，亚洲四小龙的综合国力大大提高，因而对海外人才产生了强大的吸引力。

吸引外流人才回归，最根本的还是要发展本国经济，增强国家实力，改善工作环境，提高经济待遇，使外流人才回归后有有用武之地。

2、韩国的人才回流战略

韩国在20世纪50-70年代是典型的人才外流国，90%左右的留学生学成不归，而进入20世纪80年代，其外流的人才纷纷回国，特别是20世纪90年代以来，其人才回归迅速增多，回归率达到60%，这与他们采取有效的人才回归战略直接相关。

韩国从20世纪60年代开始推行“技术立国”战略，拟定了“人才回归计划”，推出“长期回国计划”“临时回国计划”，直接到海外招揽人才回国工作。他们通过电台、电视、报纸等媒体，并派遣专门代表团前往国外直接作工作。在美国、日本和欧洲相继建立了“韩国科学家工程师协会”，吸引了大量人才。韩国政府为刚回国的科学家建立科研院所，并且授予他们受人尊敬的职位和科研自主权。韩国给海外人才创造良好的条件，吸引人才回流。其中最有力的措施就是建立大德科学城，发展高科技，让回流人才大显身手。他们中的绝大多数已经成为韩国各界的中坚力量，并为韩国经济发展发挥了重要作用。

3、印度的IT人才战略

印度在很长一段时间里，大学毕业生供大于求，大量人才到国外谋求发展。许多有识之士都认为这是一种严重的“人才外流”，呼吁政府采取有效措施加以阻止，但当时的印度总理拉吉夫·甘地却另有见地：“人才外流是一种复杂的现象。如果把它作为人力资源开发的一种形式，作为个人获得知识、经验、技能的途径，对祖国来说同样是有益处的。我们不必把在海外的印度科学家、技术员、医生和其他专业人员看作借出，而应看作一种投入。”

正因为有这样的认识，所以，无论其他发展中国家如何采取措施阻止“人才外流”，印度始终没有这样做，而是以一种宽容和大度的姿态对待这一现象，容许人才跨国就业，把跨国就业作为培养国际化人才的重要渠道。因此，几十年来，印度的大学生都可以自由地到国外去求职，许多留学生学成之后也不回国，而是在国外发展。如今，印度有大量高科技人才在西方工作，仅在美国工作的印度科技人才就有54万多；美国硅谷的工作人员中有38%是印度裔；美国的软件工程师中，有的是印度人；在美国硅谷新崛起的2100家公司中，有820家是由印度年轻工程师创立的；还有数以千计的印度高级人才进入了美国公司的高级领导层。正是这些所谓的“外流”人才，为印度的软件业发展作出了巨大的贡献。

4、新加坡的“人才立国”战略

过去，新加坡曾约有1/3的人才流向海外。为了吸引海外人才回归新加坡政府先后资助并组织实行了“跨国公司地区总部计划”、“投资居留计划”、“外国学者访问计划”、“接触新加坡计划”等。从上个世纪80年代开始，新加坡就已经有计划、有组织地实施吸引海外科技人才的政策和措施。

5、台湾地区的人才创业环境战略

台湾学生留学海外始于20世纪50年代，60年代后期出现留学海外的高潮，人才流出流入比为2:1。在20世纪80年代，旅居海外的台湾专业人士就已经在国际舞台上崭露头角。随着台湾经济的高速发展，从1990年起，旅居海外的台湾专业人士以每年30%的回流率回流。现在台湾保持着1:2的人才流出流入比。

台湾地区主要是通过加强信息沟通，创建科技园区来吸引人才。具体措施包括利用假期组织留学生回台观光，使他们有机会了解台湾地区建设情况；积极协助留学生组织各种形式的同学会、联谊会等，加强与留学生的感情联系。特别值得一提的是，为了给留学人才提供良好的创业环境，台湾地区于1980年9月成立了新竹科学园区，如今，新竹科学园区已蜚声海内外，享有“台湾岛的硅谷”之美誉。

四、全球人才“流”与“留”的规律对我国的启示

西方发达国家的历史经验说明：

第一，人才流动机制是一个具有自发性的机制。这一机制形成的关键是个人对自身价值的追求，而社会对个人价值的重视和保护程度决定了人才流动机制的发育程度。

第二，人才流动机制是一个具有普遍性的机制。它不是针对少数人才、少数地区的特殊政策或措施，而是要在全社会的范围内为每个人才能的发挥提供平等的机会和条件。

第三，人才流动机制是一个具有持久性的机制。它形成的动力不是来自政治上或策略上的短期需要，而是市场经济发展所形成的产业对人才配置的需要和市场竞争所导致的企业对人才的客观需求。竞争中的企业对利润的追求是人才流动机制形成的恒久动力。

我国人才流动机制的形成不仅需要政府的促进，更重要的是要依靠市场机制“无形的手”的力量和企业用人主体（特别是国有企业用人主体）作用的发挥。因此，社会对个人价值的重视和保护、人才市场机制的充分发挥、完善的人才市场公共服务体系和活跃的人才中介机构、国有企事业单位人事制度改革等重大突破、民营经济的不断发展壮大、政府有效的宏观调控等是我国人才流动机制形成和发展的基础，也是我国留住现有人才、吸引海外人才回归的根本对策。（作者系武汉工程大学原副校长，人才资源开发研究所所长，享受国务院政府特殊津贴专家）

来源：《人事天地》2011年2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