

经济全球化与我国科技人才国际竞争的战略思考

戴小枫
周继兴
孙虹

随着知识经济、经济全球化趋势的发展,人才资本将逐步取代工业经济时代金融资本的地位,在生产诸要素中上升为主导要素。人才资本危机将成为全球的最大危机。人才资本国际化配置的现实将对我国现行的科技人事管理制度与相关体制提出挑战,我国的科技进步和自主创新也将因此受到深刻的影响。

一、激烈的国际人才竞争

经济全球化导致人才资本配置的国际化和国际间人才争夺战的日趋白热化。最近,德国出台了吸引人才的国家计划“绿卡工程”,旨在利用其发达的经济、优越的生活条件、良好的技术设施,直接发放绿卡,吸引欠发达地区人才。其第一个目标是吸引印度的IT人才,据悉印度已有5000多人就此提出移民申请;第二个目标就是我国的中关村。美国的人才战略历来隐蔽和富于技巧。它一方面继续实施二战以来行之有效的人才引进战略,以其强大的综合国力、发达的领先科技、优越的社会环境,吸引世界各国的优秀科技人才以读研等形式源源不断地流向美国,近似疯狂地掠夺这一不可替代的无价战略资源;另一方面则适应知识经济发展的特点和需要,采取更加温和、隐蔽和灵活的“本土化”战略,在广大市场国家和地区直接设立“研究院”,以最低廉的工资、最小的培训成本、最短的资本投资更新周期、最灵活的雇佣机制,借用发展中国家廉价劳动力的手和脚,而且就地借脑、就地研究技术、研制产品、开发市场,以“以夷制夷”的方式达到对这些市场的战略控制。据悉,微软、朗讯、摩托罗拉、英特尔等数十家美国跨国公司已经在我国设立了研发中心,其中北京有20多家、上海有10多家、深圳有近10家。以贝尔实验室为例,其在中国研究中心的600名华人雇员中,92%以上是硕士、24%是博士,自成立以来已经开发获得15项美国专利、多项中国专利。

目前,世界范围的人才争夺战日趋激烈,未来10年美国至少需要引进100万名高新科技

人才,日本则需要 160—445 万名,日本政府这此已经计划使外籍科研人员的比例尽快达到 1/3。在这种多边的国际人才争夺战中,我国处在被动的和被争夺的一方,形势严峻。

而与此形成一定反差的是,我们目前人才占有和储备不容乐观。

一是缺乏一流的创新人才。国家的发展客观上要求科技、教育能跟上或赶上国际水平,具有国际竞争力。具有国际水准的一流人才即领衔式帅才的短缺已成为制约我国各行各业科技、教育发展的核心障碍和通病。如果这种状况得不到根本性的改观,就会造成高层次领衔(人才)岗位就业的非合理性饱和。这种格局一经形成,就会造成负反应:要么他们阻止新的更有能力的人进入,要么有真才实学的高水平人才不愿进入。这必然会给国家今后几年甚至几十年的发展留下隐患,面临更严峻的用人危机!

二是大量优秀人才外流。首先从吸引人才竞争上看,象“长江学者计划”的一个职位常常只有几个人申请,应聘者在学术界的反映比较平淡,没有激起预期的刺激和规模带动效应,这说明长江计划对大量优秀学者的吸引力有限。其次从人才使用看,由于体制、机制、管理等多方面的复杂原因,国内现有的一些人才并没有全身心地投入科研工作。他们的才能也没有得到充分发挥。更令人担忧的是,他们的状况也许会进一步影响到下一代年轻的学子和在海外的学者,进而导致人才外流。

二、人才国际化观念与国外企业的用人之道

(一) 人才资本国际化的观念

人才资本作为独特的生产要素已经使人力资源管理发生了前所未有的深刻变化(见表 1)。人才资本国际化观念包括知识结构、教育培训、配置空间、成就评价等一系列观念的国际化。

表 1 新旧经济人力资源管理的比较(引自陆红军, 2000)

人力资源管理	经济形态	
	旧经济	新经济
1 组织形态	经营型+ 服务型	投资型+ 学习型
2 组织设计	垂直状	扁平状
3 管理创新	组织管理	项目管理
4 管理文化	有序、稳健、完美	冒险、信任、宽容
5 公司运作	国际化: 总部中心	全球化: 无中心
6 核心生产力	技术专家+ 市场专家+ 金融专家	想象力+ 数位化
7 分配形式	薪资主导型	双自我理念
8 激励机制	双因素理论	双自我理念
9 工作模式	弹性时间+ 工作多样化	工作家庭化+ 家庭工作化
10 创新特征	创新	创新奇
11 竞争方式	市场竞争	敏捷竞争
12 领导行为	权力+ 影响力	教练+ 适应力
13 冲突管理	鼓励竞争	鼓励合作
14 业绩考核	定性+ 定量	网上考核系统
15 评估中心	情景模拟	模拟技术+ 数码技术
16 人员流动	国别性	多边性
17 学习行为	阶段学习	终身学习
18 人才市场	人才高地	全球人才中心

1. 知识结构的国际化。首先表现在基础知识方面,通过基础教育所获得的知识正在全球范围内快速一致化;其次在专业技术知识层面,通过日益频

繁的国际贸易和国际交流,各国专业技术人员的专业技术知识正在趋于一致化;再者,高技术、高层次管理和交叉领域的复合型人才的知识结构趋向一致

化,成为各国高级人才的共同特点。

2. 教育培训的国际化。一是目标的国际化。为适应经济全球化和本国经济发展的需要,各国均认识到教育全球化的重要意义,提出培养“善于与他人合作的国际人”、“面向世界的人”和“使受教育者具备作为国家公民和世界一员所应有的素质”。二是课程设置的国际化,考虑到未来是综合知识能力取胜的时代,要求学自然科学的要了解社会科学知识,专攻文科的要了解自然科学知识,学习商科的不但要熟悉市场,而且要了解生产管理和生产过程,这正在成为国家和组织的自觉行动。三是手段的国际化。由于通讯和计算机技术的迅猛发展,各国的教育方式越来越相互借鉴、渗透和趋于一致,远程教育、网上学校、网上图书馆等数字化手段的发展,使世界正在成为一个越来越小的地球村。四是对象的国际化。相互了解、学习别国具有特色的文化、知识、习俗等已经不再是少数人的事情,而成为个人、企业和国家取得成功的重要前提。因此,各国都在竞相学习和传播世界不同民族、国家的知识;在一个国家内,则集中了来自不同国家和地区的学生、学者。留学生的概念(International Students)已经国际化。

3. 人才配置空间的国际化。由于经济全球化,跨国公司的发展,国际间经济贸易、技术交流与合作的日益加强,人才和智力的国际化流动日趋加强。作为一种资本,人才资本资源的国际配置遵循着市场经济的一般规律,以工资、待遇、工作环境、文化氛围等作为配置导向。许多人才以工作、移民等方式流向发达国家、发达地区,或发展较快的发展中国家和地区,国界、语言等不再是人才流动的主要限制因素。

4. 成就评价的国际化。成就评价的唯一标准是市场竞争力。不管是人才自身,还是人才创造的成果、产品、业绩和服务,不管人才所在的行业是科技领域还是文化领域或经济领域,人才及其提供的服务最终面对的市场是一个国际化的市场。尽管人才成就评价的具体方式和形态因行业、领域等千差万别,但由于最终面临的是一个共同的统一市场,使得

人才成就的评价方式越来越一致,进而出现国际化的趋势。这也是人才资本国际配置和流动的前提条件与要求。

(二) 国外企业的用人之道

现代企业人力资源管理基本指导思想是:吸收最优秀的人才进来,放在最能发挥其潜能的岗位之上,为其创造条件,使其充分发挥长处和才能,同时将不适应、不合格的人及时辞退。挑选人才的标准是:看他是否充满智慧、是否具有熟练的技能、是否有较强的市场应变能力、新的观念、持续的创新与改革能力、团队精神等等。

日本松下公司的巨大成功,与其卓越的用人之道和聚集了一大批各方面不同层次的优秀人才不无关系。该公司的选人标准是:“不墨守成规而有新观念的人、爱护公司并与公司成为一体的人、不自私而为团体着想的人、具有自主经营能力的人、随时随地都具有热忱的人、能得体支使上级的人、忠于职守的人、有能力担当公司重任的人。”它山之石可以攻玉,日本松下公司的用人之道值得我们借鉴。

三、我国科技人才战略思考

人才大量流失和缺乏吸引力的原因涉及观念、体制、机制、管理、立法、收入、待遇等多方面问题,是个复杂的系统工程,而解决这些问题同样需要进行系统的改革。

(一) 深入贯彻落实“三个代表”的光辉思想

“三个代表”思想的核心是中国共产党一贯倡导和坚持的全心全意为人民服务的宗旨和精神。在建设有中国特色社会主义市场经济条件下,特别是在经济全球化、知识化的 21 世纪,在科教单位和现代企业中贯彻“三个代表”思想的核心,就是要将之具体化为全心全意为科技人员服务。这是因为,人才即科技人员是现代企业和科技单位创新的主体,是第一生产力的生产者和载体,没有他们就没有现代企业和科技单位存在的基础;科技人员的命运和素质,决定着现代企业和科技单位的前途和命运;科技人员水平的高低,决定了单位和国家发展水平的高低。人才竞争是经济竞争的先导,要使单位、国家的发展更上一层楼,必须人才先上一层楼。因此,绝大

多数科技人员“拥护不拥护”、“赞成不赞成”、“高兴不高兴”、“答应不答应”，应当是检验各级领导政绩、人事工作绩效基本标准之一。

(二) 解放思想、更新观念

“实践是检验真理的唯一标准”。这也是新时期我们判定人才的唯一标准。我们必须首先完成解放思想、更新观念的历史任务，彻底解除思想上的一切陈旧观念的束缚与禁锢，在新的历史条件下，在全党、全国人民中再“进行一次思想解放运动”。只有解放思想，才能更新观念；只有更新观念，才能建立起与社会主义市场经济制度、经济全球化、知识经济发展需求相适应的新的科技人事制度；只有制度的革新或曰革命，才能建立和形成具有国际竞争力的人才队伍体系，才能形成人才辈出的生动活泼的局面和机制；只有建立了人才辈出的机制和具有国际竞争力的人才队伍体系，才能形成具有国际竞争力的科技、产品、产业和国家经济，才能建设成具有国际竞争力的社会主义强国。

(三) 革新现行人事制度和管理制度

“国际人才资本”的概念正在深入人心，陈旧过时的简单的“人事管理”模式已经开始被市场经济和知识经济发展所淘汰。用人观念和用人制度的落后已经成为一切落后的根源之一。改革和创新千头万绪，但用人制度和用人观念的改革与创新应当是一切改革与创新的当务之急。

更新观念和制度改革要以人为本，要探索建立预防和克服“唯文凭”、“任人唯亲”弊端的制度、机制与立法。要遵循市场经济的基本规则与价值观念，通过改革，尽快建立适应社会主义市场经济特点的、与国际接轨的国家公务员制度、现代企业人事制度、国家科学技术研究机构人事制度以及其他非政府机构人事制度等相关的人事制度新体系。

科技教育管理同其他行政管理有着本质的区别，因此在科技人员的管理制度上，要实施国际上已证明行之有效的、以专家为核心的专家管理制。要借鉴国外一切先进的经验，建立层次明晰、职责分明、垂直高效的管理制度。政府部门对国家级重大科学技术研究与开发项目必须进行民主、透明、公开

管理，尊重科技自身发展规律，简政放权，把项目、课题、专题的组织、管理、运行等权利，交给科技创新活动的主体——使科研院所真正成为科学技术研究的组织者和实施主体，理顺管理的秩序。改革后的政府科技管理职能应主要是制定科技发展政策、策划预算、营造环境、提供服务等等。

(四) 建设完善的人事法规体系和新的运行机制

参照国际成功经验，建立和完善社会主义市场经济条件下人事制度立法体系，探索建立我国杰出科学家、技术专家、金融与经济专家“转会”、“跳槽”、“移民”的立法与制度，建议设立“人事法”、“转会法”、“移民法”，修改和补充“海关法”、“劳动法”、“公司法”、“股票交易法”、“专利法”等有关法规的相关条款和内容。

目前，在各级科技教育机构中存在科技人员为经费、项目而疲于奔波的现象，这是不利于科技发展的。20年的实践证明，我们急需探索市场经济条件下人才资源管理的新机制。为此，各级政府和管理部门要围绕以人为本、尊重知识、尊重人才、诚实劳动、勤劳致富、科技富民、科技强国的社会制度、文化环境的建设及其价值导向的确立，运用经济杠杆，以制度、立法、事业和待遇留住现有的人才，吸引和激励一大批一流的顶尖人才为国家、社会贡献聪明才智。

(五) 改革分配制度、提高科技人员收入和待遇

提高对人才的经济补贴。给科研人员以较优厚的住房补贴，科技骨干的工资要与国际接轨，甚至以国际通行价格为其提供汽车等耐用消费品的购买。这既是国际间的起码水准，也是一个适合国情民意的可行办法。只有这样才能与外资企业、国际机构构成一定的竞争力。

通过立法和制度改革，从工资收入、工资制度、专利成果分享、技术转让、技术股权、无形资产股权、股票期权、技术成果使用期权、福利等分配制度的基本层面确立科学家、技术专家、管理专家、艺术家、文学家等杰出人才的社会地位，培植和爱护市场经济条件下杰出人才的成就感、荣誉感。