

理论前沿

welcome to li lun qian yan

返回首页

各期目录

各期文章

文章搜索

文章标题

搜索

从人才流失到人才获得：理性看待人才流失问题

双击自动滚屏

发布者：编辑部 发布时间：2007-4-11 阅读：179次

常晓勇

【摘要】应当用理性分析替代情绪化反映，高度重视“流失人才”的价值。建立一个系统的、有吸引力的以市场配置为基础、以激励机制为核心的政策体系，是人才流失转变到人才获得的重要基础。

【关键词】人才流失；人才获得；市场配置

【中图分类号】F240 【文献标识码】A 【文章编号】1007-1962（2007）07-0023-02

人才流失现象已经成为当今世界发达国家和发展中国家共同面对的难题。实现从人才流失到人才获得的转变，是中国实施人才强国战略必须解决的重要问题。我们应当在经济全球化和人才全球化的视野下，全面的、理性的看待人才跨国流动带来的人才流失现象，从而提出积极有效的对策。

一、用理性分析替代情绪化反映：全面认识“流失人才”的价值

与发达国家相比，人才流失对发展中国家的不利影响更大，往往会影响到本国人才安全，乃至经济和社会的发展。在这种情况下，关于限制人才外流的呼声会自然而然地高涨起来。为减少人才流失带来的损失，一些发展中国家采取了控制人才外流的措施：一是通过权威或协商限制流动；二是估价它的金钱损失，使国家获得经济补偿。但事实证明，这样做的效果并不理想。实践证明，简单地把限制跨国流动作为控制人才流失的手段，充其量也只能是一种情绪化反映。这种非理性做法，背离了经济全球化时代人才资源在全球范围内加速配置的趋势，没有看到人才外流带来的积极影响，也不符合从对立统一的角度全面辩证考虑问题的要求，因而无法从根本上改变人才流失的现状。

人才流失与物质流失有很大的不同。物质从甲地流到乙地，通常不会再与甲地发生关系和产生作用，但人才就大不一样了。人才外流还可以回归。20世纪50、60年代，不少台湾赴美留学生留在美国硅谷高科技园区从事研究工作。到70年代台湾经济起飞以后，一大批当年“流失”到美国的留学生回到台湾，投身于计算机和电子产业，他们利用在美国掌握的科技与信息优势，加速了台湾电子行业的发展并很快为台湾电子产品打开了国际市场。另外，从本国流失到外国的人才，除极个别的以外，大部分人都会同自己的祖国建立不同形式的往来关系。即使流失的人才不回来，也总会和祖国有着千丝万缕的联系。以杨振宁、李政道、吴健雄、丁肇中等为代表的一批华裔科学家，他们虽然没有在学成后立即回国，但是他们在国外做出的成就极大提升了华人在国际社会中的地位和形象。而且，他们在成名后，利用自己的威望和资源，为中国的科技发展贡献很多。杨振宁多次回国对中国科技发展提供建议，近年回国定居清华大学。李政道教授以自己在美国科学教育界的声望和影响，主持了改革开放后的中美CUSPEA (China-US Physics Examination and Application Program) 计划，为中国培养了一批年轻学者。正是这种无法割断的联系，使海外人才可以成为中外经贸、科技、文化交流的强梁和纽带，可以为中外双方在资金设备引进、技术转让、市场开发等方面牵线搭桥。从这个意义上讲，只要政策对路，措施得力，完全有可能争取一个“双赢”的结果。

在经济全球化背景下，人才跨国流动的趋势会越来越强。对于发展中国家而言，人才流失现象既不会因为强行控制的措施而杜绝，也难以因几项优待政策在短期内得到根本改观。

有鉴于此，我们在对待人才流失的问题上需要提高认识，转变观念，与其限制人才跨国流动，不如积极吸引人才回国；与其担心人才流失的危害，不如想方设法利用它的好处。从未来着眼，从现实着手，都决定我们必须制定具有前瞻性的国际人才竞争战略。将流失到海外的人才作为国家潜在的、也是重要的人力资源加以开发、利用，则是当前中国国际人才竞争战略必须重视的关键性课题。

二、以积极有效的措施吸引海外人才

随着经济全球化和知识经济的发展，世界范围的一个共同问题是高科技人才严重告急。为吸引国外人才，发达国家发起了全球性的人才争夺战争。面对这样的竞争态势，我们必须以积极有效的措施大力吸引海外人才回归。

事实上，海外人才在“留”与“归”的问题上是一个不断权衡利弊的过程。他们会对各种发展机会进行比较，对生活水平进行比较，对工作环境进行比较，对自己的年龄因素及其本人在国内的发展前景等因素进行全面考虑。可以说，“留”与“归”的选择是他们对二者有利或不利的诸多因素进行全面衡量的结果。如果我们不断强化“归”的有利条件，“学而不归”现象就会随之越来越少，而人才流失到人才获得的转变就会越来越快。

当前，从国际情况看，经济全球化带动了人才资源的全球加速配置；从国内情况看，市场机制已经在人才资源的配置方面发挥着基础性作用。在努力实现从人才流失到人才获得的转变过程中，我们必须善于利用国内国外两个市场，积极开发国内国外两种人才资源，逐步形成以市场配置为基础，以激励机制为核心的政策体系。

第一，要为国内高素质人才的创造性劳动价值在分配上得到充分体现创造条件，使有用、有为之才在国内同样可以有高收益、高回报，使他们有信心立足国内发展。

第二，始终坚持“支持留学，鼓励回国，来去自由”的政策，用法律、行政和经济手段保证政策的开放性和稳定性。正如著名学者吴大猷所说：“从长远看，人才储之异邦并非坏事。愈禁，人愈不归。”在对待人才外流的问题上，我们应当本着疏导而不是堵塞或者壁垒的办法，支持人才国际间的交流合作，使他们放心“来去自由”而无后顾之忧。我们的政策越是开放、稳定，对海外人才的吸引就越有利。

第三，把吸引海外人才回国，积极开发利用海外人才资源，纳入人才资源开发的整体规划之中。我们应当树立海外人才也是我国人才资源重要组成部分的观念，自觉地把吸引海外人才回国创业放在同引进外资、引进先进技术、引进现代化管理同等重要的位置来考虑，把减少人才流失带来的消极影响和吸引海外人才回国的计划与国家人才资源开发的总体规划统一起来。

第四，鼓励海外人才以多种形式为国服务。应当坚持“不求所在，但求所用”的原则，发挥海外人才熟悉中国的文化环境、生活方式和思维方式，熟悉中国政府的运作规则等方面的优势，积极支持海外人才采取学术交流、合作研究、技术开发、智力入股、考察咨询等灵活多样的形式为国服务，使他们无论是否回国都能积极为国效力。

第五，为海外人才创造更多的发展机会和成才条件。吸引海外人才回国，事业就是感召力，环境就是凝聚力，服务就是吸引力，我们应该不断创造良好的工作环境，保证科研工作顺利进行；不断创造良好的学术环境，努力营造有利于理论创新、制度创新、科技创新、文化创新以及其他方面创新的社会氛围；不断创造宽松和谐的人际环境，使回国人员心情舒畅地为国服务。

第六，要重视激励机制在有效吸引人才方面的作用，建立一个有效的激励机制。建立一个既符合国内实际情况，又能够借鉴国际通行的激励人才的机制，是应对人才全球化的挑战和机遇，减少人才外流，增强对人才的吸引力的重要措施。当前要进一步完善留学人员创业园的建设，发展和鼓励留学人员创办企业的政策，建立健全回国创业或从事高新技术转化需要的贷款、融资机制。要尽快制定更具有操作性的吸引高层次人才回国工作的具体办法，切实解决好回国人员申报科研基金、享受社会保险、子女回国就学、购买住房等方面的国民待遇问题。

印度前总理拉甘地认为，人才外流实质上是一种投入，只要我们有了合适他们的环境，我们将从中获益。“人才外流（brain drain）是人们的流行说法，它是一种复杂的现象。但把它看做是人力资源开发的一种形式，看做个人获得更多知识和经验的过程，将会更适当些；因为这些人所获得的技能对于祖国来说同样是有用的。我们不必把在海外的印度科学家、技术人员、医生和其他专业人员看作是借出（debit），而应把这看作是一种投入（investment）。（拉吉夫·甘地：《原序》，载于乔朴拉主编《人才流失及其逆转》，莘国梁等译，哈尔滨船舶工程学院出版社，1992年第1版）应当说拉甘地的认识有着高度前瞻性和预见性，是非常深刻的。当我们以一个更新更开阔的视角来认识中国的人才流失问题时，可以清楚地看到，只要我们能把人才流失现象的研究建立在一个理性和科学的基础上，充分认识流失人才的价值和作用，并极力用市场化的机制和激励制度创造制度优势，从人才流失到人才获得的历史转变最终会实现。

（作者单位：首都师范大学历史系）

责任编辑 宁 静

联系邮箱: wil.liam@sina.com © 2004 电话: 62805370

Copyright © 2004 [10.1.10.65](#). All rights reserved. Design by owen