

# 浅谈我国当前人才危机的成因及对策

孙蓓

(中南财经政法大学, 湖北 武汉 430060)

**摘要:** 人才的外流以及人才的过剩与不足的矛盾等, 都预示着中国人才危机的到来。面对入世和全球化进程中的人才争夺战, 本文试图分析当前我国人才危机的成因并进而探讨其对策, 对人才这一重大战略问题进行理论探讨, 以期引起社会的关注与思考。

**关键词:** 人才危机; 成因; 对策

**中图分类号:** C913.7      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1000-4149(2002)06-0063-04

## The Causes and the Countermeasures of Current Human Resources Crisis in China

SUN Bei

(Wuhan City, Hubei Province, 430060)

**Abstract:** Both the outflow of human resources and the conflicts between surplus and deficiency of human resources indicate the human resources crisis coming. Under the circumstance of China's accession to WTO and human resources grab in the globalization process, the author analyzes the causes of human resources crisis and corresponding countermeasures. From theoretical perspective, the paper explores the strategy of human resources, therefore tries to drive more attention and thoughts from the society.

**Keywords:** crisis of human resources; causes; countermeasures

著名的经济学家厉以宁在中国企业文化建设交流研讨会上的发言中提出了人力资本的作用问题, 他明确地指出, 中国入世以后, 在各个行业所面临的冲击中, 人才的竞争无疑是最为重要的, 同时也是形势最为严峻的。

### 一、人才危机的主要表现

我国是人口大国, 人力资源是我们的最大优势, 同时却也是制约我国经济、社会发展的最大瓶颈。人才所面临的种种危机主要表现在:

#### 1. 人才流失严重, 人才总量不足

在我国, 人才的流失, 尤其是科技人才, 高级管

理人才的流失极为严重, 这是造成我国人才危机的一个重要表现。据国家教委1997年公布的数字, 80年代以来, 中国出国留学人员累计突破27万人, 学成回国的仅有9万人。中国社会调查事务所(SSIC)对北京、上海、武汉、重庆、广州5市的500家大中型国有企业进行问卷调查的结果显示: 在过去5年内, 被调查企业(有效问卷327家)共引进各类科技人才7813人, 流出各类科技人才为5521人, 流出引入比达到0.71, 人才流失最严重的一家企业的流出引入比高达1.79, 即每引进一名科技人才, 该企业就要流出1.79名人才。这部分人才因具有实际工作经验,

收稿日期: 2002-03-29

作者简介: 孙蓓(1978-), 女, 甘肃兰州人, 中南财经政法大学硕士研究生。

往往在企业中具体承担和负责某一生产项目或科研任务,他们的外流常会给企业造成严重的影响。与此同时,科研和教学岗位中的人员流失现象也非常严重,据首都高校师资管理研究会1996年对在京6所高校的统计,1982~1991年毕业的教师已流失53.3%,其中,首都医科大学1982~1989年毕业的教师流失75%,1989~1991年毕业的教师流失40%。调查还显示:在院士们主持的国家级项目中,人员流动“较大”,“个别流动”约占72%,而“不流动”只占10%。在流动中,又以35岁以下的中、初级人员最多,他们的不稳定已使国家科研队伍流出大于流入。在高级技术管理人才流失严重的同时,许多的优秀本科毕业生,研究生毕业生也迅速地流向国外或外企,成为他们有力的人才储备。人才的流失同样也可以从国外的研究数字中得以表现,据美国国家科学基金会的数字显示,1995年美国科学和工程项目的工作人员达1200万,其中,72%的人员出生于发展中国家,美国伯克利大学的一个小组进行一次考察后得出结论:1980年以来,美国硅谷创建的信息企业中,有1/4的企业是中国人和印度人开办的。很显然,全球化加快了人才的“流动”,而在这种多边人才的争夺中,中国始终处在被争夺的一方<sup>[1]</sup>。

## 2 人才不足与人才过剩的诘难

人才危机不仅仅指人才的流失,同时还包括人才的不当利用和人才结构的失调。教育、经济、社会三者没有能够平衡发展是我国目前的现实状况,这就导致了人才结构的失调,出现了人才不足与人才过剩的诘难。据人事部2001年10月24日首次发布的人才市场信息称:2001年我国人才的供给为811.6万人,人才需求为238.1万人,从绝对数及供需对比来看,我国的确出现了人才闲置和失业的“相对过剩”;但同时,对一些专门性人才、专业型人才和高级管理人才的需求却又时常难以得到满足。与此同时,一些单位盲目地引进人才,而又不能做到人尽其用,势必会造成人才不足与过剩的矛盾。

### 二、人才危机的成因探讨

#### 1. 重视程度不够,宏观调控不足

对于人才的流失,其中一个主要的原因是政府乃至社会对人才的重视程度不够,还没有真正地将人才政策落到实处。同人才所能够创造的经济效益相比,政府和企业都应当敢于并愿意花费更大的代价。发达国家特别是跨国公司那种人才至上的观念是很值得我们借鉴与学习的。而对于人才不足与过

剩的问题,则主要源于政府的宏观调控力度不足。高校专业设置趋同化现象严重,专业结构失调,继而连续几年的扩招又扩大了人才不足与过剩之间的矛盾。教育产业化、招生扩大化作为一种拉动内需的手段,也许是成功的,但却使有限的教育资源被浪费,也导致了人才结构性短缺。由于信息的不对称使人才供求之间出现了盲区,用人单位与人才供给之间缺乏信息的有效交换,因为互相不了解,彼此不信任,常使一些企业“无巢引凤”。这既不利于企业自身的发展,又使人力资源遭到了浪费,殊不知另一些企业正面临着人才紧缺的尴尬局面。

#### 2 体制及人力资源管理的缺陷

人力资源管理不但是一门科学,更是一种艺术。但我国在这方面的力度还远远不够,主要表现在人力资源管理的专业化、职业化的程度很低。目前,我国高校人力资源管理专业只有本科(硕士和博士学位,只是属于劳动经济学专业的一个研究方向),同时各类组织中严重缺乏合格的人力资源管理,理念的重构和制度的重建都没有真正的提上日程。在招聘、培训、绩效管理、薪酬设计等方面的技术和方法还相当落后,对美国早在20年代就开始发展起来的工作分析和工作评价制度,有许多高层的管理人员对此也是一无所知,还有许多企业将薪酬设计简单地理解为劳动部的工资等级表,这些都表明,中国的人力资源管理制度离市场化、规范化、国际化还有相当的距离。而且更为严重的是,旧体制束缚的问题。僵化的用人制度长期以来将人才当成本单位的专有财产,常通过户口、档案等手段严格限制其流动,与市场经济条件下自由流动原则相冲突;庞杂的人际关系使人才的发展空间逐渐缩小;非科学化的管理使人才的待遇陷入不公平的境地,这种束缚往往最终成为人才流失的原因。已有调查显示:留美学生最关心的并非经济问题,而是国内的政局和宽松的环境以及体制的变革。由此可见,政策不变,体制不变,对人才保护的力度跟不上,人才的危机还会持续发展下去。

#### 3 跨国公司人才战略的实施

世界范围内的新技术革命的兴起使人才的需求量进一步增加,人才短缺成为世界性难题。2000年,就在纳斯达克的股市泡沫闹得沸沸扬扬之时,从高技术人才最为密集的地区——美国硅谷传出了人才短缺的讯息,紧接着,日本宣称,今后10年科技人才将短缺160万至445万,欧洲预测到2002年仅网络

人才就将短缺 60 万人, 德国《经济周刊》1999 年 8 月指出, 新的经济模式是求人才而不是求资本。我国入世以后, 大量外国资本和技术迅速进入并与国内企业展开近距离的殊死搏斗, 在这场竞争中, 人才更成为争夺的焦点。有人这样描述跨国公司进入中国后的野心: 先“吃人”, 再吃“市场”, 最后“吃企业”<sup>[2]</sup>。当国外的公司、银行等机构进入中国以后, 基于成本和文化融合的考虑, 他们必然要实现人才本地化, 利用先进的人力资源管理理念和市场化经营机制, 争夺国内本已稀缺的人力资源。不难见到, 每年 11 月, 教育部规定允许进入高校招聘时起, 许多著名的跨国公司, 如 IBM, 壳牌, 汇丰银行, 欧莱雅等就迫不及待地在中国著名高校粉墨登场, 举办各种招聘会争夺中国最优秀的大学生。他们亮出各种新招进行人才争夺, 摩托罗拉启动了“希望之星奖学金”, 英特尔推出了“科学天才选拔赛”。据不完全统计, 在清华大学的近百种奖学金中, 外企公司设立的占了一半, 且数额相当多, 其中包括美国通用电器公司, 摩托罗拉公司等, 而北大 400 多万元的奖学金中, 外企公司占了 300 万元左右, 其中包括 NKK、宝洁、松下、三星、索尼和靳羽西教育基金奖学金等几十种。“将欲取之, 必先予之”是他们的策略, 他们已在名牌高校搞起了对优秀人才的“希望工程”<sup>[3]</sup>。这种常规性人才争夺的硝烟还未平息, 就又出现了更有杀伤力的“争战”。据业内人士透露: 已获准进入中国市场的外资猎头公司尚未在中国正式上岸之前, 手头就有一份国内有关行业高级人才的“黑名单”, 资料详尽得令国内企业闻之不寒而栗。这些猎头公司随时准备着, 等待时机成熟将“黑名单”上的人才挖走。外企雄厚的资金, 科学的管理, 完善的制度正在我国席卷一场“脑力流失”的狂潮, 危机正越来越逼近我们。

### 三、直面危机的几点对策

#### 1. 革新观念是首位

对待人才, 我们要有端正的态度, 观念首先要跟上。人们常说“失去了才懂得珍惜”, 这作为人的一种惯性心理和行为表现, 用在中国政府、企业对人才的态度上大概是再恰当不过的了。难道中国真的缺少伯乐吗? 为什么总是要等到千里马被“洋伯乐”相中之后才又捶胸顿足、大呼晚矣呢? 这其实就是一个态度问题、观念问题。我们绝不能因为人才所带来的效益是隐性的、长远性的就忽略了他们的重要性。面对人才危机, 要留住人才最先就是要将态度摆正, 牢固地树立人力资源是第一资源的观念, 充分

认识人力资源开发的战略意义, 经济的发展必须另辟蹊径, 走更多依靠人力资源开发的道路, 也要为充分发掘人的能力开辟广阔的空间, 毕竟人类无穷的智慧和创造力是人类可持续发展的不竭动力和源泉。同时, 重视人才还不能是成了名才承认其是人才。只有当人们真正意识到人才的价值之后, 挽留才能成为可能。必须承认, 我国人才的流失多半来源于重视的程度不够, 单纯地承认其为人才并不是所谓的重视, 真正意义上的重视是一个全面了解人才的过程。作为人才, 他的专长在何处, 他需要怎样的发展空间, 对其而言, 最大的吸引是什么? 这些都应该成为人力资源管理所研究的内容。要清楚地认识到在知识经济的条件下, 人才的不容忽视和取代的地位。树立人才培养的投入是最具有经济和社会综合效益的生产性投入, 是收益最大的投入的观念; 树立人才资源的浪费是最大的浪费的观念。

#### 2 有效地变革体制

人才的竞争实际上是制度的竞争, 体制上的反思是必要的。没有好的体制, 对人才的开发就无法向深层次推进。新时期的人力资源开发工作, 必须打破计划经济体制下形成的人事管理旧体制, 形成与市场经济相适应的政府宏观调控、单位自主开发、市场有效调节的新体制, 才能满足经济社会发展对人才的需要<sup>[4]</sup>。在现实中, 我们不难看到, 人事制度上“脱钩、分类、放权、搞活”的改革思路在人员能上不能下, 能进不能出的旧式体制下往往得不到实现。在旧体制框框的束缚下, 我们缺少的已不是思路的创新, 而是执行力度的保证。所以对于人才, 首先必须走出一个体制观念的误区, 在政府宏观调控之下排除束缚人才流动的体制性障碍, 调整有关政策, 给用人单位充分的用人自主权, 鼓励用人单位在开发人才方面进行措施和方法上的创新, 激励他们营造良好的人才开发“小环境”。让人才在流动过程中发挥才智, 提高素质以实现其保值和增值。

#### 3 进行方法上的创新

在战略上, 我们要进行体制的变革, 而在具体的用人“战术”上, 我们就要秉着“科学、公平、灵活、安全”的原则来进行了。所谓科学, 其实是公平的一种保证, 作到完全的公平在现实中是不可能的, 但科学的方法可以追求最大限度的公平。科学保证公平, 公平使人才驻足。所以在人力资源的管理中, 我们必须使用科学的方法, 其中表现最为突出的就是绩效管理, 要力图建立科学化、规范化、制度化的价值

评价体系,使薪酬激励也有据可依。要从传统的品位分类向职位分类转变,从传统的身份工资向职位定位过渡。所谓公平,是一个相对而言的概念,尽量作到公开、透明,公平就有所保障。合理的竞争是要以公平为游戏规则的,真正的人才寻求的正是在公平环境中的自我发展和自我实现,只有在这种环境里,他们才会有努力工作、发挥自己才智的激情,才会因一种凝聚力而融入到集体之中。所谓灵活是针对引才的方法和渠道而言。高薪是外企吸引人才的法宝,与其雄厚的资金实力相比,我们的确不具优势,但我们也有自己的长处,我们可以利用优越的政策环境、诚信的保证来留人。股权激励,员工持股和知识产权入股,这些都是我们所具有的优势,我们就应当在这上面下功夫,将人才与企业有机地合为一体。所谓安全,就是指要有法律法规来保护人才的权利,要给他们创造一个适于生存和发展的空间,在人才为社会创造价值所要承担的风险中必须加上一个安全系数,才能使之全心地投入。

#### 4 人力资源集约化配置,人才结构优化调整

针对人才过剩和人才不足的矛盾问题,较为可行和有效的解决方法是进行人力资源配置的集约化,调整并优化人才结构,根据发展目标的要求,科学、系统、动态地配置人才,使个体能力得到充分的发挥,人才整体进行合理的分布,形成最大的人才效用。为此就要进行市场配置,改变人才流动性差的状况,千方百计地推动人才和智力的流动,不惜用小的局部的流失来换取大的全局的人才流动成果,使主体充分地到位,不断提高市场配置人才要素的广度和深度,充分发挥人才市场的基础性作用;其次,政府的宏观调控也是不可或缺的重要保证,如同市场经济离不开计划的指导一样,市场也有缺陷,也会失灵,必须用宏观调控的手段予以防范和化解,通过政策和法律,规范市场配置行为,通过监督和控制校

正市场配置偏差,从而保证市场有序运转,发挥正常功能;再次,为了克服信息的不对称性,中介服务是人力资源配置中必不可少的一个环节。要用人才培养、人事代理、人才测评、人才信息、人事仲裁等多种形式来更好地构筑企业与人才之间,供求之间的合作平台,并在培育人才社会中介组织的同时进行规范的管理,维护好中介服务的秩序。在人才结构的调整问题上,首先要抓对高新技术产业的发展提供人才支撑,其次抓为支柱型传统产业改造升级提供人才保证,再次抓为第三产业中的前沿行业提供人才服务,对人才的总量与分量、存量与增量、人才的产业、行业、地域结构、人才的专业、能级、知识结构等作全面的分析,从宏观上做定性定量的判断,在微观上作定性定量的分析,进而选择人才结构调整的各类目标,制定确保目标实现的各种措施,将调整与优化落到实处。

人是生产力的重要组成部分,是推动生产力发展的最活跃因素,在经济发展和进步的今天,我们需要物质资源作为基础,更需要人的知识和能力作为支撑,面对入世,面对竞争,人才已经成为最重要的资本,人才问题是关系到新世纪中国发展的重大战略问题,只有在人才竞争中处于有利地位,才能在整个国际竞争中立于不败之地。

#### 参考文献:

- [1] 李文.生产率和科技创新能力可持续提高的实质:人力资源开发.中国人口资源与环境,2002,(1).
- [2] 梁伟年.关于实施人才战略的几点断想.中国人才,2002,(1).
- [3] 曾庆红.高度重视人才资源的开发工作.中国人力资源开发,2002,(1).
- [4] 杨再明.人力资源开发中的创新思维.党建与人才,2002,(6).

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第78页)

- [4] 孙祁祥.“空帐”与转轨成本——中国养老保险体制改革的效应分析.经济研究,2001,(5).
- [5] 同[1].
- [6] 同[4].
- [7] 同[2].
- [8] 同[4].

- [9] 孟昕.中国城市的失业、消费平滑和预防性储蓄.经济社会体制比较,2001,(6).
- [10] 同[2].
- [11] 搜狐新闻网. news. sohu. com.
- [12] 同[9].

[责任编辑 崔凤垣]