

国际人口迁移背景下的我国人才战略

陈 波

近年来,随着世界经济一体化进程的加速,各国间的交往日益频繁,国际间人口迁移的数量大幅度上升。随着新世纪和知识经济的到来,世界各国都把人才资源的开发和储备作为一项重要任务提到了战略的高度。

一、我国国际人口迁移的现状

我国国际人口迁移虽历史悠久,但新中国成立后,曾长期处于低谷状态。改革开放以后,国内外环境发生了巨大变化,公民出国渐多。同时因需要学习国外的先进技术和管理经验,公派了大量人员出国留学。近年来,东部发达地区率先富裕起来的居民出国或是送子女出国留学渐成风气,出境人员数量急剧上升。

我国国际人口迁移具有以下特点:第一,流入地多为经济、科技、文化较发达的国家和地区,主要是美国、日本、澳大利亚、新加坡、加拿大等国。第二,出国人员文化素质较高,多具有大专以上学历。全国各地高校中硕士、博士研究生出国比例都不低,尤其一些知名高校中技术性较强的理工科专业学生出国比例更大。第三,出国留学人员有低龄化趋势。近年,每年都有大量家长不惜重金把子女送到国外去读大学,甚至是读高中。第四,高层次出国人员回国率低。改革开放以来我国出境留学人员已有40多万人,目前大多数仍滞留于国外。

二、加快人才资源开发的重要意义

人才资源是指一个国家和地区的人口中具有较高综合素质的优秀分子。21世纪,国际竞争的焦点是人才,尤其是对掌握高新技术人才的竞争。加快其开发进程是我国社会经济发展面临的重要问题。

我国作为世界第一人口大国,人力资源数量可谓丰富,但对其开发中的问题并未引起足够重视。

第一,人力资源总量丰富但质量低,结构不合理,高层次人才缺乏。第二,人力资本投资强度低。第三,没有形成合理的人力资本投资回报机制和尊重知识、尊重人才的良好氛围。

21世纪,世界进入知识经济时代,科学技术已成为直接、独立的生产力要素,并在社会经济发展中起着决定性作用。同以往传统经济相比,高新技术产业成为经济的主体、先导和经济增长的主要推动力,并出现了物质生产力和精神生产力融合发展的趋势。

21世纪也是高新技术人才短缺的世纪。美国是世界上最为发达的地区,人才资源丰富。但前不久,美国微软公司和ICD等两家市场调查公司联合进行的一项调查显示:2000年美国新型IT人才需求量为160多万,其中有84万个职位由于找不到技术水平达标者而处于空缺状态;日本到2005年科技人才也只能满足需求的50%;欧洲信息技术专业人才的缺口三年后将达到170万人。科技人才跨国流动,已成为世界性潮流。我国人才流失相当严重,改革开放以来我国累计出国留学人员40多万,但只有三成已回国。同时我国从事高科技工作的科学家和工程师只有149万人,而且科技队伍人才明显老化,后继乏人,已面临断层的危险。中国老龄委的一项调查显示,2000年我国42%以上的正、副教授和50%以上的研究员、高级工程师、农艺师将退休。我国将面临着高科技人才青黄不接的严峻形势。

知识经济时代,人才已经成为创造财富时最为稀缺和珍贵的资源。要实现我国经济增长方式由粗放型向集约型的转变,实现科教兴国战略和可持续发展战略,必须依靠高素质的人才队伍。引进国际人才,加快我国人才资源开发具有特殊重要的意义。

三、我国的人才开发战略

近年来,各有关部门已经日益认识到人才在社会经济发展中的重要作用,认识到留学人员是我国重要的人才资源,也制定了多种相应政策来吸引留学人员回国创业。这些虽起到了一定作用,但仍然需要改善环境,创造条件,吸引留学人员。

留学人员回国决定的做出受多种因素的影响。在国外的经历自然会使他们把国内外的社会经济情况进行比较,做出价值判断。经济因素对留学人员有非常重要的影响,我国的经济水平同发达国家相比还有很大差距,还不能给予留学人员足够的物质刺激。因而大部分留学生在海外获得学位后并不急于回国,而是先在国外找工作赚钱,等赚到一定数量后才肯痛下回国的决心。社会因素是影响留学人员去留的另一重要因素,留学人员普遍认为国内社会关系复杂,内部消耗大,许多人表示对此不能适应。因此,我们必须在吸引留学人员回国上下大力气。

1. 充分认识留学回国人员的重要作用,做到科学合理地使用人才。留学人员以中青年人居多,一般都事业有成,或掌握先进技术或具有先进的管理经验,既通晓国内状况又熟悉国外行情。随着我国加入WTO,这种复合型、外向型、开拓型的人才将更加缺乏,同时他们也是各国竞相争夺的对象。我国已有不少留学回国人员成为许多领域的骨干和学术带头人,在专业技术队伍中具有举足轻重的地位。改革不合理的人事制度,任人唯贤势在必行。

2. 营造良好的用人环境。良好的用人环境是吸引和留住人才的关键。必须为留学回国人员提供事业发展的机会和施展才华的环境。目前我国许多领域在科研设施、经费等方面同发达国家相比还有不小的差距。落后的科研条件会影响研究成果的质量和周期,对于这一点各有关部门也已高度重视,并从更多渠道筹集资金加强科研设施的改造和更新。真正的人才必定注重事业的发展,而绝不仅仅看重物质利益。所以硬件条件固然重要,但为留学归国人

员创造和谐的环境气氛更是不可忽视的。

3. 切实做好留学回国人员的安置工作,帮助他们解决回国后的实际问题。对回国人员能否安排妥当,不仅关系到回国人员自身的感受,而且对国外准备回国的留学人员也会产生巨大的影响。合理妥当的安置可以使留学回国人员看到在国内发展同样有着光明的前途,能够实现自身价值,从而使他们更加安心地工作。反之,即使是已回国的人员也会通过各种方式再次出国。

留学人员在海外往往已经拥有了较为舒适的居住条件。所以,各有关单位要切实帮助他们解决好住房问题。另外,留学人员也十分关注子女教育问题,所以有关部门要针对具体情况采取相应的措施,为留学人员子女教育提供良好的条件,以解决家长们的后顾之忧。

4. 做好各种宣传,加强与国外留学人员的联系。要通过其国内亲友及原工作单位加强与国外留学人员的联系。国内亲友是留学人员获得国内信息的主要渠道,他们的建议和观点对留学人员回国决定的做出有非常重要的影响。目前留学人员的国内亲友大多支持他们继续留在海外,因此我们还要下大力气加强宣传,做好其国内亲友的工作。一般而言与国内亲友及原工作单位的联系越频繁,接触国内的信息就越多,越容易使留学人员做出较为全面的判断,思想准备也较为充分,回国后也更容易适应国内的生活。

5. 鼓励留学人员回国创办高新技术产业。留学人员在海外学习自然科学和应用科学的占多数。他们中有不少人已经拥有了自己的发明创造或专利,而我国目前在高新科技产业化方面仍较为落后。留学人员在国内创办高新技术企业在短时期内投资少、风险小、回报率高的例子时常见诸报端。现在许多大中城市成立的主科技园区中已有不少留学人员创办的高新技术公司。中央和各级地方政府应在场地、资金、政策等方面支持这些企业的健康发展。

(作者工作单位:华东师范大学人口研究所)