

战略视角下的高级人才跨国和跨境流动

姚裕群, 陆义敏
(中国人民大学, 北京 100872)

摘要: 高级人才跨国和跨境流动呈现日趋频繁之势。文章从内部和外部驱动力入手, 从心理契约和经济契约相结合的角度解释高级人才流动的原因, 进而建立高级人才存量—流量模型, 剖析高级人才流动的总量与结构, 最后利用人才增值链理念, 提出有效管理高级人才跨国和跨境流动的对策建议。

关键词: 高级人才跨国和跨境流动; 高级人才存量—流量模型; 人才增值链

中图分类号: F24

文献标识码: A

文章编号: 1004-1494(2008)01-0051-004

The Strategic View on the Transnational Flow of Senior Talents

YAO Yu-qun LU Yi-min

(The People's University of China Beijing 100872)

Abstract: The transnational flow of senior talents has become more frequent. This paper explains the reasons for the flow of senior talents starting from internal and external driving forces and the integration of psychological contract and economic contract so as to make stock-traffic model of senior talents and analyses the total amount and structure of its flow and finally puts forward the effective countermeasures to manage the transnational flow of senior talents by value added on talents.

Key words: the transnational flow of senior talents; stock-traffic model of senior talents; value added on talents

人才尤其是高级人才是最重要的战略资源。在我国,“高层次人才”包括中高级领导干部、优秀企业家和各领域高级专家等。从跨国、跨境流动角度看,企业家和技术专家是近年来高级人才流动的主体。在知识经济的时代浪潮中,高级人才是全球竞争的焦点。高级人才关乎国家自主创新能力和企业核心竞争力的高低。因此,国家间抢夺人才尤其高级人才的竞争日趋激烈,高级人才跨国和跨境流动日益频繁。我们必须从跨越式发展的国家战略高度审视高级人才跨国和跨境流动的行为,以最终推动我国国家创新能力的建设。

一、高级人才跨国和跨境流动分析

在知识经济背景下,高级人才的稀缺性和世界各国高级人才竞争的激烈性为其提供了相对广阔的自主流动空间,高级人才握有相当的流动自主决定权。高级人才流动的决策目标呈现多元化与差异化特征。首先,高级人才作为流动行为

个体有经济人的思考,决策目标有追求流动效用最大化的取向,而且效用具有物质与心理收益多元并存的鲜明特点。其次,不同高级人才生活、学习及成长于差异化的社会政治文化背景,又具有鲜明的社会人特征,导致不同高级人才跨国和跨境流动的心理成本与收益出现明显差异。由于高级人才跨国和跨境流动的复杂性和高级人才在流动决策中的主动性,要求从以人为本思想出发理解和认识高级人才的跨国和跨境流动。

(一) 高级人才跨国和跨境流动的内部驱动力: 高级人才追求人力资本效用最大化

高级人才是高级人力资本的承载主体,具有经济人追求人力资本效用最大化的冲动。依据马斯洛需求层次理论,人的需求层次从低到高可分为:生理性需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求等。其中生理性和安全需求是侧重满足人们物质收益的需求层次,而社交、尊重和自我实

收稿日期: 2007-10-02

作者简介: 姚裕群(1951-),男,湖北武汉人,中国人民大学劳动人事学院博士生导师,从事劳动人事管理研究;

陆义敏(1973-),男,广西罗城人,中国人民大学劳动人事学院博士研究生,广西自治区党校讲师,从事劳动人事管理研究。

现需求是侧重满足人们心理收益的需求层次。当今世界高级人才的稀缺性和各国争夺的激烈性使得提供优厚物质待遇成了吸引及挽留高级人才的必备条件,导致追求物质收益最大化在高级人才跨国和跨境流动中的激励程度呈现边际停滞状态。与此形成鲜明对比的是,追求心理收益最大化在高级人才跨国和跨境流动中的激励程度呈现边际递增态势。尤其是随着高级人才在人力资源管理实践中呈现出来的从企业忠诚向职业忠诚的转换趋势,有效实现自我人生价值最大化成为了高级人才跨国和跨境流动中日趋凸现的决定性驱动力。

(二) 高级人才跨国和跨境流动的外部驱动力: 基于推力—拉力模型与边缘—中心理论的解释

全球化、信息化和知识经济的发展导致技术扩散和进步的速度加快,高级人才的人力资本贬值周期在缩短,并强化了高级人才最大化其人力资本效用的紧迫感。其次,世界发展呈现南北不均衡状态,在发达国家、新兴工业化国家和发展中国家间社会、经济、文化、科学技术发展程度以及制度、政策环境等方面存在的级差,导致同一人力资本存量的高级人才在人力资本效用实现程度上也出现相应落差。因此一定程度上出现了推力—拉力模型所描述的情形,即发达国家和新兴工业化国家对发展中国家的高级人才产生了强烈吸引力,而发展中国家不利于实现人力资本效用最大化的环境对本国高级人才产生了外推力。另外,世界发展失衡也导致全球技术扩散和技术进步速度的差异,正如世界知识系统的边缘—中心理论所述,世界各国科学技术发展存在事实级差,西方发达国家的知识中心地位和发达国家的知识依附地位在短期内还比较难以撼动,为高级人才在不同发展水平落差的国家和地区有效规避人力资本贬值风险并实现自身人力资本效用最大化提供了广阔选择空间,而跨国和跨境流动就是实现的主要途径。推力—拉力模型与边缘—中心理论一定程度解释了高级人才从发展中国家到发达国家的单向流动,但尚不能很好解释高级人才跨国和跨境的双向流动。

(三) 高级人才跨国和跨境流动的新认识视角: 经济契约+心理契约角度的解释

从高级人才的经济人和社会人双重前提出发,经济契约结合心理契约的视角可以成为高级人才跨国和跨境流动的一个解释基石。在人力资源管理实践中,心理契约相对于经济契约而言,员工是因为企业能够满足他的需求而建立起忠诚。员工需求的一部分可以用经济契约的形式明确写下来,而另一部分更重要的、更复杂的内容是无法用书面契约的形式加以规定的,这就是员工对企业的期望。上述经济契约和心理契约的管理理念可进一步扩展到高级人才管理的范畴,即用订立经济契约的形式满足高级人才物质收益的需求,而用建立心理契约的方式满足高级人才心理收益的需求,诸如文化归属感、文化包容性、民族情感需求、爱国情感需求、尊

重需求和最重要的高级人才自我实现需求等。如此才能深入理解和认识高级人才跨国和跨境流动的行为。

二、高级人才存量—流量模型分析

目前我国在全球高级人才竞争中的态势并不乐观。有研究表明,我国有近13亿人口,8亿人力资源,6075万人才资源,但只有158.7万高级专家和高级管理人才,其中能跻身国际前沿、参与国际竞争的高级人才更是稀缺。令人忧虑的是,我国还出现了严峻的人才外流问题,在高级人才跨国和跨境流动领域有“高级人才流动赤字”。仅以出国留学人员为例,从1978年到2006年底,我国各类出国留学人员总数达106.7万人,留学回国人员为27.5万人,回国率仅为25.7%。流动赤字直接侵蚀了我国本不丰厚的高级人才存量资源。我国要制定和落实跨越式发展战略和人才强国战略,必须掌握高级人才存量和流量的基本情况,而建立高级人才存量—流量模型是必然选择。

(一) 高级人才存量—流量模型

建立高级人才存量—流量模型的具体思路是: 第一步,建立高级人才库及候选人才库进行高级人才存量监控。包括国内高级人才库(包括国内候选高级人才库)、出国(境)留学和工作高级人才库(包括出国(境)留学候选高级人才库)以及国外(境外)高级人才库等。第二步,通过高级人才库间流量监控掌握高级人才跨国和跨境流动状况。按照高级人才流动的流出与流入方向,把高级人才跨国流动和跨境流动区别为: 1. 出国(境)留学和工作与归国(回国(境)留学和工作高级人才库与国内高级人才库间流动)。2. 高级人才本土性流失与回流(国内高级人才库内部流动)。3. 利用国外(境外)当地高级人才(出国(境)留学和工作高级人才库内部流动和国外高级人才库内部流动)。4. 引进国外(境外)高级人才(国外(境外)高级人才库向国内高级人才库流动)。

(二) 出国(境)留学和就业与归国

1. 出国(境)留学和工作即国内高级人才库的流出。这是国内高级人才库(包括国内候选高级人才库)向出国(境)留学和工作高级人才库(包括出国(境)留学候选高级人才库)的流动。

目前国家人才竞争中,发达国家和地区奉行的是积极的人才吸引战略。一方面依托雄厚经济实力和优厚薪酬待遇,最大程度满足高级人才的物质需求;另一方面又利用灵活的移民政策、先进的人才利用机制、丰裕的研发资源和领先的产业化平台等最大程度满足高级人才的自我实现需求,最终产生强大的人才吸引力。联合国教科文组织2006年公布的报告显示,我国是世界上出国留学人数最多的国家,全世界几乎每7个外国留学生中就有1个中国学生。改革开放以来到2006年底,我国出国留学总人数为106.7万人,2000年以后出现了出国留学潮,在2000年以后的6年时间中的出国留学人数达72.9万人,占1978年以来留学生总数的

68.3%。据教育部 2007 年最新公布的我国出国留学人员集中的 33 个国家名单中绝大部分的目标留学国家都位于欧美。目前我国出国留学的首选是美国,其次是日本和英国。

特别值得注意的是,由于华语人才流动的文化冲突成本相对较低,心理满足程度更高,新加坡、香港等国家(地区)近些年来日益成为吸引我国高级人才的重要国家(地区)。其中,我国香港特别行政区政府分别于 2001 年、2003 及 2006 年推出了输入内地人才计划,而且有关计划的条件逐步放宽。在 2006 年推出的深化输入专才计划中,申请人只要学历及专业能力符合标准,无需先有本地雇主聘请,就可以携家眷来港半年至 1 年。据香港入境事务处相关数据,截止 2007 年 4 月份已有超过 15400 名内地人才获批到香港工作。

2. 出国(境)留学和工作后回国即国内高级人才库的流入。这是出国(境)留学和工作高级人才库(包括出国(境)留学候选高级人才库)向国内高级人才库(包括国内候选高级人才库)的流动。

从 1978 年到 2006 年底,我国各类出国留学人员总数达 106.7 万人,留学回国人员为 27.5 万人,回国率仅为 25.7%。以留学身份出国目前在外的留学人员有 79.2 万人。其中,58.3 万人正在国外进行本科、硕士、博士阶段的学习以及从事博士后研究或学术访问等。从 2003 年开始,教育部公布当年留学回国人员的数字是超过 2 万人,2004 年为 2.5 万,2005 年是 3.5 万,2006 年为 4.2 万,共计 12.2 万。这 12.2 万占到留学回国人员总数的 1/3 强。我国留学回国人员的数量在不断递增。

(三) 高级人才本土性流失与回流

1. 本土性流失即国内高级人才库的内部流失。我国是世界上最大的新兴市场之一,也是高级人才争夺的重点战场。目前,在华跨国公司纷纷实施人才本土化战略。

首先是雇员本土化。国家统计局的资料显示,跨国企业的本土雇员比例正在增加。2000 年,20 万家外资企业拥有 332 万本土雇员。到了 2004 年,在华企业仅增加 5 万家,但是本土雇员数量达到了 563 万人。其次是管理层本土化。数据显示,本土经理人已成为在华跨国企业的高管主力。1995 年,在华跨国企业的管理层中仅有 3% 的本土经理人,2005 年这一数字变为 35%。最后是设立研发中心。我国加入 WTO 后,跨国公司在华设立研发中心的数量大幅增加。2003 年 6 月到 2004 年 6 月,外商设立的研发中心约 200 家;到 2004 年底,跨国公司在华设立的研发中心已达 750 家。目前在中国的大型跨国公司几乎都设立了本地研发中心,而且其研发中心的设立地直指我国高级人才的集聚地。据商务部统计,到 2005 年底,70% 的知名跨国公司集中在京、沪、粤、苏、津等地设立研发中心,主要涉及信息通信、生物制药、精细化工、运输设备制造等行业,61% 的公司明确表示未来 3 年将继续加大对华研发投入。

2. 本土性回流即国内高级人才库内部流入。目前本土性

回流以个案居多,还没有形成相应规模。与本土性流失规模相比严重失衡。

(四) 利用国外(境外)当地高级人才即出国(境)留学和工作高级人才库内部流动和国外(境外)高级人才库内部流动。我国企业主要通过并购及海外设立研究机构等途径来积极利用当地高级人才。诸如海尔、联想、华为等已经在海外设立了多家研发机构,取得了不错的效果。据资料显示,截至 2005 年我国在境外设立的研发中心为 720 家。目前这项工作在我国还处于起步探索阶段,但是发展势头比较迅猛。

(五) 引进国外(境外)高级人才即国外(境外)高级人才向国内高级人才库的流入。改革开放以来我国对国外(境外)高级人才的需求急剧上升。据国家外国专家局统计,改革开放初期,我国每年外国人才的引进规模只有五六百人,20 世纪 90 年代增加到每年 6 万多人。我国加入 WTO 后,引进外国人才的规模猛增至每年 22 万人,外国人才的来源也已从当初的十几个国家发展到目前的 80 多个国家;如果加上来自港澳台地区的各类人才,引进境外人才的总规模已达近 45 万人次。

由于具有人文、地缘、血缘和市场等方面的优势,港澳台地区一直是我国外商投资的主要吸引渠道,以产业资本投资为主要纽带,配套带动了港澳台地区的大量管理、技术人才等高级人力资本向大陆的流动和聚集,其中,台商以其号称百万的在大陆人数成为了一条独特的人才流动风景线。据商务部台港澳司数据,截至 2007 年 5 月底,大陆累计吸收台湾直接投资 444.3 亿美元,按实际使用外资统计,台资在我国累计吸收境外投资中占 6.3%。从台商投资区域来看,虽然台商投资已遍及了全国 31 个省、市、自治区。但总体来看,东部沿海地区仍是台商投资的重心,但是中西部地区和环渤海地区正逐步成为投资热点区域。从台商投资领域来看,电脑通信及视听电子产品、电子零组件、电力机械器材及设备制造业、化学材料及化学品、非金属矿物质制品等 5 个产业领域为投资重心,此外台商也积极尝试在商业、酒店、航空运输业、物流业、文化教育与医疗等领域进行投资。

台商在大陆的资本扩张及投资区域领域的多元化,带动了以台商群体为代表的台湾高级管理、技术人才向大陆的大范围流动。虽然同根同源的基本人文背景大大降低了高级人才从台湾向大陆流动的心理障碍,但两岸几十年分离的事实也导致两岸社会制度、教育方式、生活方式、价值取向和管理理念等方面存在不小差异。首先,台商的流动呈现以投资项目为载体的鲜明特征,随着投资业务在大陆内部或大陆以外区域的调整与变更,人才流动的不确定性与心理压力也相应骤增。其次,虽同为中国人,在社会管理上台商依然是一个特殊群体,其社交圈子基本局限于同区域投资的其他台商范围,活动平台基本限于当地台商协会,虽然珠三角地区等台商集中投资区域 2007 年起开始吸收台商为政协委员,一定程度满足了其参政议政的政治需求,但是台商仍面临有效融

入当地社区的难题,社会认同感和社会归属感等问题将持续困扰大陆台商,并增加其流动后的心理冲击与成本,影响到其实现人力资本效用的最大化。

三、用人才增值链理念管理高级人才跨国和跨境流动

高级人才跨国和跨境流动的目的在于实现人力资本效用最大化。要实现跨越式发展战略和人才强国战略,必须建立起高级人才人力资本效用最大化和国家利益最大化的双赢机制,以有效管理高级人才跨国和跨境流动。因此,要从国家战略需要出发抓住高级人才的培养、吸引、使用和发展四个环节,构建高级人才增值链,全过程管理高级人才跨国和跨境流动,帮助高级人才实现人力资本效用最大化,最终保证实现国家跨越式发展的战略目标。

(一) 树立“高级人才增值链”的理念

高级人才增值链强调从高级人才的培养、吸引、使用、发展等四个环节对高级人才流动进行全过程、全方位管理,核心在于帮助实现高级人才的发展,帮助高级人才实现自我人生价值,调动高级人才的创新力,最终培育国家创新能力,提高国家竞争力。

(二) 有效推动高级人才的培养、吸引、使用和发展

1.高级人才的培养和吸引。高级人才的培养和吸引要考虑国家战略需要。据预测,我国目前短缺的关键性人才主要有以下几类:一是高新技术人才,包括信息科学、生命科学、新能源与再生能源科学、新材料科学、空间科学、海洋科学、环保科学、管理科学等8大领域的人才。二是高素质、复合型的高级经营管理人才。三是高级金融保险人才。以上几类高级人才的培养和引进应成为我国实施人才强国战略的重心。高级人才的培养和吸引要依托高级人才存量—流量模型开展工作。不同人才库的工作中心有所差异。其中国内高级人才库(包括国内候选高级人才库)的工作中心在于培养和吸引。出国(境)留学和工作高级人才库(包括出国(境)留学和工作候选高级人才库)工作中心在于培养和吸引。国外(境外)高级人才库的重心在于吸引。

高级人才培养的重心在于用现代人才测评技术(诸如评价中心法等)识别高潜能的候选高级人才,建立国内候选高级人才库和出国留学候选高级人才库,然后开展人才培养的“快车道”服务,提供发展机会与平台推动候选人才快速成长为高级人才。高级人才吸引的重心不仅仅是关注于出国(境)留学和工作高级人才和国外(境外)高级人才,更要前瞻性的为国内高级人才提供与归国人员一致的待遇及提供一视同仁的发展平台,或实施鼓励高级人才的国内流动来部分替代国际流动的“流动替代政策”,吸引国内高级人才在国内提供服务。

2.高级人才使用和发展。在培养、吸引高级人才基础上,

如何有效使用高级人才资源并实现其发展将决定高级人才跨国和跨境流动的最终方向以及国家、企业创新能力的建设。

人力资本要发挥作用需要与物质资本相结合,并需要一定制度环境的支持,才能达到发挥高级人才资源、促进高级人才发展的最终目的。首先,需要我国加大研发投入的物质资本投资力度。数据显示,发达国家自20世纪80年代以来,每年研发投入占GDP的2%-3%,我国2000年为1%,仅为日本的1/39、美国的1/52。2005年我国企业研发支出占销售额比重不足1%,同期发达国家为8%-20%,世界500强为10%-15%。没有充足的物质资本投入,人力资本也缺乏用武之地。其次,实行产、学、研纵向一体化战略,为高级人才提供有吸引力的国内流动平台,并实现高级人才的高效使用和自我实现。要突出企业的枢纽作用,并在产、学、研三个领域中坚持市场调节与政府调节相结合,但各有侧重。其中,产业化领域坚持市场调节为主而政府调节为辅;在学术和研究领域中,基础研究以政府调节为主,应用研究以市场调节为主。最后,坚持宏观职业发展通道与微观职业发展通道并举策略,实现高级人才的发展,培育企业创新能力和国家创新能力。在产、学、研三个相互关联的领域提供三条平行并相互连通的宏观职业发展通道,为高级人才提供跨越产、学、研三个领域的灵活职业通道选择。另外在产、学、研三个领域内部也相应提供组织内部的微观职业发展通道。诸如在产业化领域中可以依据不同企业类型提供不同的高级人才职业发展通道。

(1)对于跨国经营企业而言,可以通过建立跨国内部高级人才市场,在全球配置高级人才,为高级人才提供丰富的职业发展通道选择。实现高级人才“既为所用又为所有”的目的。

(2)对于无法建立跨国内部高级人才市场的企业而言,在政府指导下建立跨企业联合研发中心是一种不错的选择。另外可以争取在企业与流动高级人才之间建立一种多层次的合作伙伴关系,可以是紧密的合作形式,诸如以项目为载体,高级人才以独立承包人的形式出现,共同帮助实现目标。也可以是企业与高级人才所在企业之间的跨国协作关系等,也可以是松散的形式,诸如在信息方面的沟通等。实现高级人才“不为所有但为所用”的目的。

参考文献:

- [1]加里·德斯勒.人力资源管理[M].北京:中国人民大学出版社,2005.
- [2]伊兰伯格,史密斯.现代劳动经济学——理论与公共政策[M].北京:中国人民大学出版社,1999.

责任编辑 莫仲宁