

2005年公务员面试热点素材（四）-公务员考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/23/2021\\_2022\\_2005\\_E5\\_B9\\_B4\\_E5\\_85\\_AC\\_c26\\_23720.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/23/2021_2022_2005_E5_B9_B4_E5_85_AC_c26_23720.htm)

四、人才外流问题 据统计，从1978年到1997年，我国各类出国留学学生累计29.3万人，其中国家公派约4.7万人，单位公派约9.2万人，自费留学生约15.4万人。这些留学人员中只有30%左右的人回国，还有60%多在国外继续深造或谋职，并且，未回国人员中的一半是在美国。与此同时，国内中青年优秀拔尖人才的匮乏状况也日益明显。表面上看，我国的人才外流现象似乎是比较严重的，但如何正确认识中国目前的人才外流？我的观点如下：（一）以中国的人口规模来看，目前的人才外流现象并非十分严重。人才从发展中国家流向发达国家是一种普遍趋势，并非中国独有。近二十年来，我国出去的留学生约有20万留在了国外。应该说，这个规模并不算太大。目前全国每年大学招生人数近百万，相对而言，2%~3%的学生赴海外留学并不算过多。因此，中国的人才外流总体仍处于正常水平。（二）我国人才的相对堆积、使用效率不高是人才外流的重要原因之一。从我国科技人员的构成比例来看，高素质人才稀缺，但我国较高素质人才的绝对数量却较为庞大，而且过度集中于一些科研机构及管理部门。在缺乏流动性和激励机制的状况下，相当比例的科技人员感到其潜能远未发挥出来，发达国家优越的生活条件和充满机会的工作环境使他们在有机会时选择外流，以实现自身价值。此外，国内复杂的人际关系、落后的工作环境、僵硬的劳动制度也是人才外流的原因。

（三）在经济全球化的大趋势下，一定规模的人才外流，有

其必要性和积极意义。过去，一大批外流科技英才在祖国的召唤下回国服务，在国家建设和科技发展方面起到了中流砥柱的作用。这充分说明，让一部分科技人员走出国门，追踪世界科技发展潮流是我们缩短与发达国家差距的一个有效途径。另一方面，留学人员的回归是与国内经济的发达程度分不开的。以我国台湾省为例，20世纪50至70年代，留学海外的人出多回少，回归人员的比例比内地现在的水平还低得多，但是到了80和90年代，回归的留学人员逐渐增多，至今，回归的比例高达三分之二左右。此外，即使科技人员留在外国，他们同样可以同回国人员一样，为国家的建设和发展做出自己的贡献。在信息时代，科技人员并非一定要本人回国才能为国效力。他们可以利用其优越的条件，在信息交流、人才培养等方面起到回国后所起不到的作用。从这个意义上讲，“人才外流”只是一种表面现象，不足以准确涵盖当今条件下的跨国人才流动的全部。基于以上判断，我们应该以长远眼光看待当今中国人才的跨国流动，化弊为利，或扬利抑弊，最终在全球化浪潮中立于不败之地。具体对策如下：

（一）积极推动劳动制度改革，造就国内人才合理流动的大环境、大气候，以提高科技人才使用效率，树立其成就感，减轻其外流动因。（二）积极鼓励科技人才到国外留学、访问、交流、合作研究，展开不同层次、形式多样的学术交流活动。（三）积极推动教育体制改革，建立以需求为导向，以市场机制为基础的人才培养模式，使人才自由流动真正成为可能。（四）充分认识和利用留在国外的科技人员的力量，采取灵活多样的方式，架设起科技交流、人才培养、经贸往来的桥梁，使他们人在国外却能为我国服务。

频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

[www.100test.com](http://www.100test.com)