

国外企业人才大战之谋略 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022__E5_9B_BD_E5_A4_96_E4_BC_81_E4_c123_281905.htm 随着知识在社会经济运行中的地位日益突出，一场国际性的人才大战已经拉开帷幕。为了拥有更多的优秀人才，无论是发达国家还是发展中国家，都从各自实际出发，打出了一张张“王牌”。美国紧抓人才不放手 从1949年到1969年的20年间，美国从发展中国家挖走了14万以上的科技人才，这些人为美国创造的价值超过1000亿美元。近年来，美国对高新技术人才的需求急剧扩大。根据美国全国科学基金会的统计，1996年美国缺少4.5万名受过科技训练的大学毕业生；而4年后的今天，美国在化学、生物、物理、计算机等领域的人才需求缺口已急增至45万；2006年，这一缺口将进一步扩大到67万。虽然美国已经普及高等教育，但所培养的电脑人才仅能满足本国需求的1/3。为应付人才短缺的困境，美国积极实施“抢培”的战略，一方面“抢培”本国人才，另一方面“抢引”海外精英。在国内，为适应知识经济发展需求，美国绝大多数小学都已建起电脑操作室，让孩子们从小接触电脑，熟悉电脑。在美国，高科技领域的毕业生非常受欢迎，2000年的高科技专业毕业生早在1年前就被用人单位抢空。美国的大专院校和研究所，为高科技人才创造了非常自由的研究环境，公司、政府、基金会等各种机构不断为科研提供大量的经费和优越的条件，研究成果的价值和社会效益也会以最快的速度体现出来。为弥补国内的人才短缺，美国则变本加厉进行人才“掠夺”。据有关方面统计，美国50%以上的高科技公司大量聘用外

籍技术人才。在加州硅谷，1 / 3的高级科研人才是外国人；在计算机领域，一半以上的博士没有美国国籍。近年来，美国各大“猎头公司”更是遍行全世界，为美国公司网罗各国的高科技人才为其所用，特别是一些发展中国家，人才向美国流失问题更为严重。亚太国家谋求人才回流 亚太地区每年都有大量人才到发达国家学习和工作，为了控制本国人才资源的外流，各国都千方百计谋求国外人才回流。从20世纪60年代起，印度政府就投资创建了“科学人才库”，负责接纳愿意回国工作的印度人。印度政府在主要发达国家都建有海外专家人才数据库，尤其重视那些能为印度重点项目解决难题的人才。泰国则实施了一项名为“智囊田流”的计划，政府派出一个工作小组到美国主要城市，广泛会见泰国科技人员，采取各种措施吸引他们回国。亚太国家普遍感到，难以提供和发达国家同等的工作条件、生活环境及物质待遇，是发展中国家吸引人才的最大困难。为此，不少亚太国家政府都制定优惠政策，对回归人才进行必要的资助。韩国政府率先对回国的科技人员实行新的工资标准，在韩国的月平均工资只有50美元时，回国的科技人员每月可领到250到400美元的工资，高于当时该国部长的标准。在新加坡，主要的科研机构已全部聘请在国际上具有先进水平的专家、学者作为负责人，而政府则按照欧美国家的水平付给他们工资。为了吸引更多的留学人员回国效力，亚太国家还注重把工作重点放到改善国内创业环境上。1974年，韩国政府投资17750亿韩元(约合164亿美元)创办的大德科技园区，现有研究机构55个，大学3所，已成为生化、理工等多学科科研教学基地。为吸引人才回国，印度政府投资1.25亿美元，专门划拨250英亩

土地建设科学城，作为国外人才回国工作、为国服务的永久性基地。近年来，印度的高科技产业迅猛发展，已成为世界上重要的计算机软件开发基地。这些，都与印度政府鼓励归国人员的创业政策密不可分。西欧国家以创新管理发挥人才作用 近年来，英德法等西欧国家的人力资源公司和企业，通过调查统计发现，传统的人才管理方法已经不适应新经济发展的新形势，因而，主动创新人才管理方法，以更好地发挥人才的作用。

- (1)改变现有人才评估制度。先进的电讯技术已将各地人才联系起来，人才使用将变得越来越虚拟化。因此，西欧国家的不少公司，特别是一些高科技公司，纷纷对传统的人才评估制度进行革新，以适应工作人员在家办公的需求。
- (2)调整人才管理的制度、政策和规章。西欧不少人力资源公司，都注重培养、招聘跨专业的从业人员，使他们能够成为肩负多种职能的代理人、生意伙伴或组织的顾问，从而，在企业中发挥新功能，演好新角色。
- (3)平衡工作与家庭关系。西欧越来越多的企业开始认识到平衡工作与家庭关系的重要性和紧迫性，管理者都努力使自己的办公地点个性化，并采用更加灵活的工作时间表，或允许在家办公。
- (4)设计灵活的留才方式。西欧许多企业从人才竞争的需要出发，实施了更加灵活的留才方式，以吸引和挽留员工，防止员工的流失。
- (5)开发领导能力。为应付变革，西欧企业的管理者很注重开发自己的领导能力。他们将“继续学习”作为自我发展的指针，并鼓励退休领导重新复出、发挥作用。
- (6)修订工资报酬方案。英德法等西欧国家的企业，纷纷制订全新工资方案和员工可以选择的福利计划，并注意将员工的要求作为修订报酬计划的依据。
- (7)创新员工选拔策略。近年来，西欧企

业进行了员工选拔方式的改革，制定了有效的选拔程序，努力使组织的价值观与个人的价值观达到平衡。(8)实施多元化和平等的就业政策。由于劳动力结构出现多元化新趋势，传统的就业政策和企业管理受到了严峻的挑战，所以，越来越多的西欧国家开始实行多元化和平等的就业政策，努力使各类人才都能在合适的岗位上工作，并且都能人尽其才，才尽其用。发达国家企业讲求用人之道 发达国家企业认为，人才到手还要用之有方，否则，不但会造成人才资源的隐形浪费，而且也会使人才流失他方。因此，他们都很注重用好、用活人才。各类人才的研究、发明、创造，都能得到老板的全力支持。客观条件之好，不但使这些人才大都能实现自身价值，而且正吸引越来越多发展中国家人才前去效命。特别是发达国家企业“敢于为头脑定价”的做法，更对广大人才具有强大吸引力。美国企业认为，人才大战的本质就是价格大战，是对知识、智力、智慧定价的大战。因此，舍得为优秀人才拿出高价格。高超的用人之道，为发达国家招来了成千上万的优秀人才，每年都有高科技人才从发展中国家源源不断地涌入发达国家，在那里创造着数以千亿计的财富。在美国硅谷，有38%的科技人才来自印度。美国的用人之道在引才、留才上所起的积极作用，由此可见一斑。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com