

中西结合方能赢天下 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/338/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_AD\\_E8\\_A5\\_BF\\_E7\\_BB\\_93\\_E5\\_c107\\_338066.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/338/2021_2022__E4_B8_AD_E8_A5_BF_E7_BB_93_E5_c107_338066.htm) 国际人才交流大会最近在南京举行。据了解，与会的5000多名各种应聘人才中有近1/3是“海归”人员，但是这些“海归”们实际与用人单位达成意向的并不多，一些“海归”明确表示自己找工作的期望值最少在年薪30万元左右，而不少用人单位对如此高薪打了退堂鼓，更有单位对高薪“海归”是否“物有所值”持怀疑和观望态度，甚至明确表示这些人才不在主要考虑之列。其实这一年多来，“海归”人才从过去的风光无限到如今求职不易的例子很多，“海归”的降温和用人单位回归理性已经是不争的事实。根据有关部门的不完全统计，南京每年留学归来的高层次人才约200人，但是真正找到满意工作并且留在南京的只有90人左右。苏北一家民营企业老总述说了自己招聘人才遇到的尴尬事：本来他想“赶时髦”延揽一些有国外工作经验的留学人才为自己研发汽车新品，可是前来应聘的合适人才开价动辄就是年薪百万元，连一些刚刚学成归来、毫无工作经验的洋硕士也要价几十万元，还表示这已经是国外不可思议的低价。他觉得这种用人成本与研发项目的预计创收悬殊太大，最后干脆实施“借脑生财”的办法，在国内一些高校和科研院所外聘科研人才，现在一个月就能为他研发出两三款新产品，且代价较“海归”少了一半。南京一位“猎头”人员说，“海归”之所以成为“海待”，主要是其对自身定位太高，加上有的在实际工作中与国内人员沟通方式等方面存在“水土不服”的问题，导致“曲高和寡”

”。现在“要能力不要背景”已经成为很多老板的共识，不少企业不再“打肿脸充胖子”，以拥有“海归”往脸上贴金。在实际使用上很多“海归”也已不再享受特别待遇。一些“海归”自视甚高，用人者却以理性人才价值观办事，由此引发的一系列社会问题值得深思。著名经济学家、北京大学教授萧灼基在一个专家论坛上表示，人才流动千万不能步入双重误区。以前曾有“海归上岸、土鳖滚蛋”的说法，这是不对的，也造成了现在“海归”期待值过高成为“海待”的状况出现。但现在一些企业盲目排斥“海归”也不对。“海归”和“土鳖”各有各的优势：“海归”接受了国外系统规范的教育和经营理念，可缺点在于对本土情况不熟悉，常常会考虑不到国内资源、环境、配套设施乃至政策的现状，照搬国外模式，导致“念歪经”；而“土鳖”最了解本地情况，而且从世界范围内看，每个国家和地区发展的主要力量还是来自于本土人才，但其也有知识结构更新不够快的缺陷。现在中国还不是一个典型的市场经济社会，还处在转型期，不管什么样的人才是稀缺资源。如何用好这些人才，不是简单的高薪或者创业优惠所能解决的，而是一个复杂的社会课题。说到底，用人者知人善用，被用人才能认清自己的优缺点、给自己准确定位，政府部门根据经济建设的目标和区域经济发展的要求，设立统一的鼓励人才政策，这才是避免人才流动双向误区的关键，也才能培育出一个发展良好、成熟度高的人力资源市场，实现“土洋”人才结合、共促经济发展的双赢局面。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](http://www.100test.com)