

新经济时代人才资源危机人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/583/2021\\_2022\\_\\_E6\\_96\\_B0\\_E7\\_BB\\_8F\\_E6\\_B5\\_8E\\_E6\\_c37\\_583826.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/583/2021_2022__E6_96_B0_E7_BB_8F_E6_B5_8E_E6_c37_583826.htm)

新经济的发展加剧了全球高质量人才资源的短缺，特别是信息技术、生物工程、国际金融、商贸、企业经营管理等知识型人才严重供不应求。从国外来看，据有关机构的调查，2002年美国各行各业创造了160万个技术岗位，但有大约一半的岗位空缺。百名员工以下的公司对技术人才需求量最大。这些公司2003年需要100万信息技术人才，而这类公司也最难找到合格的从业人员。美国高新技术人才缺13高达85万人；欧洲2002年需要的信息技术人才为1040万，而现有人才仅920万，2003年供求差距在进一步加大，需求达1320万，而“供方”仅为1150万，差额达170万人。日本到2005年将短缺36万至51万科研与开发人员。从新企业来看，目前全球有1 / 3的新企业反映人才不足。从国内来看，我国国家人事部官员吴德贵表示，中国面临4大关键性人才短缺，一是高层次人才，如高级专家和高级管理人才；二是高新技术人才，属于新材料、新能源、信息、生命、再生能源、空间、海洋、环保和软件科学等八大领域；三是企业高层经营管理人才；四为高级金融保险人才，如证监会高层官员梁定邦、史美伦这样的。其它供不应求的领域还有公共管理、国际商务、电子商务、外语、法律、金融保险、旅游、心理咨询、研究开发与教育等10类。前段时间，英国权威的《经济学家》杂志发布了一项名为《新经济时代的生存与繁荣》的调查报告。这项调查的核心是，新经济时代企业所面临的问题与对策。调查的主要对象是遍布在北美

、欧洲和亚洲的227位资深经理人。调查结果显示：时至今日，面对全球性竞争，企业所面临的最大挑战是人力资本的短缺，“人才”的短缺。所谓“人才”指的是那些在新经济广泛的领域中具有良好知识和技能的员工。调查中有63%的公司认为，他们的雇员存在着技术上的缺陷，即知识水平无法适应新经济和高科技；并且，有82%的公司表示，在2003年，他们的公司雇员在技能上将遇到更大的问题。有77%的公司认为，电子化读写能力在未来将是至关重要的，但是从目前来看，只有18%的公司的员工给予这项技能以足够的重视。另一方面，从全球范围看，人才的总量也没有成比例地增长，结构失衡有加剧的趋势。在未来10年中，很多领域的企业，例如在金融服务、高科技、媒体、制药等行业中，将有65%的雇员因为退休或人事变动而被替换，而这部分雇员需要由一个已经缩小的雇员供应市场提供。对于这些企业来说，他们首先要做的是，如何吸引与保持足够的员工数量，特别是那些在技术和能力上符合该企业经营战略需求的雇员。在传统经济中，选人是人事工作的重要环节，而在新经济中，留人则日益成为人力资源的重要环节，但这个重要环节在中国却是一个瓶颈，非常脆弱。全球人才饥渴：各国的人才争夺战正日益激烈 无论是国内还是国外，高层次人才都是最稀缺的资源。世界各国制定了各种各样的鼓励政策培育人才、吸引人才。全球范围内针对信息技术、生物工程、国际金融、商贸、企业经营等人才的争夺已全面展开，人才资源争夺战正日益激烈。美国公司为吸引人才，通常采取加薪、升迁、红利、带薪休假、解决配偶工作等方法，甚至对高科技人才实行高额配股制度。芬兰对掌握先进技术的高收入外国

人实行特别税率制度。征税率为35%，远远低于该国所得税最高税率60%的规定。新加坡实行高薪制，对有才能、有贡献的人才给予重奖。印度为遏制本国人才外流，实行高薪和优厚待遇，设法留住国内高科技人才，并努力吸引国外印度人才归国工作。俄罗斯西伯利亚科学城为了吸引科技人才，积极争取国际资金，同外国签订研发合同，筹措充足资金使科研工作运转良好，并为科技人员的生活提供可靠保障，以达到吸纳人才的目的。国内竞争国际化，国际竞争国内化。随着我国加入WTO，跨国公司的大量资金和技术涌入我国，形成了全球范围内针对信息技术、生物工程、国际金融、商贸、企业经营等人才的全面争夺。据有关资料统计，在世界企业500强中，已有400多家大公司在我国设有分公司，一场跨国公司争夺国内优秀人才的争夺战正在展开，这使我国本已不多的专门人才存在被夺走的现实威胁，国外用人单位往往以高职、高薪、高期权等极富诱惑力的条件来争夺人才，我们的现行体制看来是很难抵挡的。越来越多的外企选择在北京、上海等地建立研发中心，利用优越的工作条件和优厚的待遇吸引人才，同时以奖学金、实验室等多种形式加大人才培养力度。据《科技日报》分析：其中以朗讯麾下的贝尔实验室规模最大，拥有科研人员500多人，具有博士、硕士学位的达96%；微软中国研究院的60多名研究人员中，20名有国外留学背景，40名是中国著名学府的博士；IBM公司中国研究中心的60多名研究人员全部具有硕士或博士学位。据报道，多家大型外资企业在北京研发机构的投资已达10亿多元，相当于2002年北京市财政投入科技研发资金的总和。这实际上形成了外资企业争夺我国高层次人才的桥头堡。另外，摩

托罗拉、IBM、通用、奔驰、三星、宝洁等近百家国际知名企业都在清华、北大、人大、复旦等著名高校设立奖学金，及向校园提供各种赞助，大力宣传本公司形象，以良好的公司形象吸引人才。每年3月份至7月份，各跨国公司纷至沓来，在各高校争办首场招聘会，并巧妙地将企业文化和理念整合在其中，使学生确信，一旦进入这样好的公司，前程光明，事业发展顺利，定能满足“自我实现”的需要。跨国公司凭借自身的比较优势，以优厚的待遇和良好的职业生涯，从国内人才市场上吸引了大量高素质的人力资源，并开始从所在地的国有企业和其他企业中抢夺核心人才或特殊人才。

"#F8F8F8" 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)