

人力资源的逆向流动及回流对策

Brain Drain and a Rational Flow of Trained Personnel

张文贤

(复旦大学管理学院, 教授 上海 200433)

德国学者鲁·施托伯格从社会学角度把人力资源流动分为四类,即不可避免的流动,包括死亡、病残、退休等造成的自然减员;社会必要的流动,包括因服兵役、派出学习、执行突发任务、犯罪服刑等流出;社会允许的流动,包括因建立家庭以及谋求职业进步、扩大知识与经验等为更好地发挥自己的能力和所作的变动;社会不希望的流动,包括因轻率的决定、微不足道的理由、可以避免的冲突而引起的流动。

这一分类被称作“施托伯格分类法”。上述四类的流动,基本上是按流动的原因划分的。这种划分并不能说明哪一类流动是合理的,哪一类流动是不合理的。第一、第二类流动即不可避免的流动和社会必要的流动,可以视为合理的流动;第三类流动虽然是社会允许的流动,一般来说,也是合理的流动,但如果与社会利益相悖,就不能认为是合理的流动;第四类流动即社会不希望的流动,可视为不合理的流动。

我们有必要对人力资源流动的合理与否设定一个衡量的标准,这个标准应该是人尽其才规律所决定的人力资源合理配置与有效利用。如果有利于人力资源的合理配置与有效利用,这种流动就是合理流动,或者称之为顺向流动;反之,如果不利于人力资源的合理配置与有效利用,这种流动就是不合理流动,或者称之为逆向流动。

人力资源的合理配置,就是指人力资源与物质资源的最优组合,就是指用人所长、人尽其才,最大限度地发挥积极性和创造性,把人才用在最合适的工作岗位上和最急需的工作中,发挥最高的效率。

我国经济改革开放以来,打破了人力资源布局上封闭的“一潭死水”。人力资源的流动从“吹皱一池春水”到“汹涌澎湃,势不可挡”,发生了触目惊心的变化。人才学的兴起,在我国大地上奏起了“学以致用,专业对口”的号角,许多专业人才流向专业岗位,如蛟龙入海,大显身手。被埋没的人才得以重用,释放出巨大的能量,很快转化为巨大的生产力,

毫无疑问,这是人力资源的合理流动,顺向流动。

但是,与此同时,也出现了人力资源的逆向流动。师资队伍严重流失和人才外流是其突出的表现。这一问题已经危及整个国民经济发展的基础,如不及时采取果断措施加以引导、治理,必将造成严重后果,甚至影响民族的兴旺。

一、科教兴国与教师流失

我国已经确定以“科教兴国”作为发展战略和基本国策。这是总结了国际国内正反两方的经验而得出的千真万确的科学结论。

“百年大计,教育为本”。改革开放以来,我国的高等教育事业得到了长足的发展。但是,全国各地,大、中、小学教师的流失现象十分严重,有资料显示,师资队伍不稳已成了各高等学校的心腹之患,解决人才流失的问题已成为燃眉之急。在上海,大学里越来越多的优秀人才被三资企业、外贸金融或其他开发区所吸收。例如有所著名的大学,1989年全校教师有2500多人,目前降到不足1900人。

1977年恢复高考之后,一批优秀人才经过严格考试进入高等学校。但当年的优秀青年教师目前仍然在岗的,只剩下一半,另一半优秀人才已因各种原因调离。其主要流向分别是:进入国家机关;公派或自费出国;应聘于“三资”企业;个人“下海”经商。

这是一个突出的矛盾,也是一个危险的信号。一方面,我们把科教兴国作为一种基本国策,一种长远战略,多年来一直在说要使教师成为人人羡慕的职业;另一方面,却出现了越来越多的年轻教师流失。一方面,我们要发展高科技,迎接世界新技术革命的挑战;另一方面,却有大量的科学技术专业人才放弃专业下海经商,成为淘金热中的弄潮儿。

1933~1955年任哈佛大学校长的南特说过:“大学的荣誉不在于它的校舍和人数,而在于它一代一代教师和质量。”哈佛大学之所以能成为世界一流的名牌大学,是因为它拥有30名诺贝

尔奖获得者,曾培养过美国历史上6位总统,培养过大批出类拔萃的科学家、教授、银行家、农业家和管理学家等。

《中国教育改革和发展纲要》指出:“谁掌握了面向21世纪的教育,谁就能在21世纪的国际竞争中处于战略主动地位”;“振兴民族的希望在教育,振兴教育的希望在教师”。事实正是这样,21世纪,各国经济的竞争加剧,而经济的竞争归根结底是科技的竞争、教育的竞争、人才的竞争。从某种意义上说,学校师资队伍的综合水平实际上代表了一个国家教育的发展水平。

教师队伍、科技队伍的严重流失,与科教兴国的基本国策背道而驰,因而是令人担忧的逆向流动。师资队伍的流失,不仅表现在数量的减少,而且表现在质量的下降和结构的失调。师资队伍年龄老化是一个突出的问题,高校有些专业领域出现了人才断层,后继无人。人才的流动总是循着“人往高处走”的规律而运行的。这个“高处”,意味着有更好的发展机会、更好的物质待遇、更好的工作环境。时下,外资企业、三资企业、银行、证券公司、期货公司以及其它新兴行业,纷纷以高薪延聘人才,首先以高校教师为选择对象。当然,这些工作也是重要的,可能也更具有挑战性,具有吸引力。但毋庸讳言,工资、奖金、福利、待遇、住房等物质条件也具有刺激性。在这种情况下,面对师资流失,似乎显得束手无策。尽管也出现了象汕头大学以月薪1万招聘中科院院士,湖北大学以三室一厅的住房、程控电话、10万元安家费以及每月津贴3000元来招聘中科院院士;但是,细想一下,全国一共有多少院士?此类重聘之举的普遍示范效应究竟有多大?当然,重奖、重聘可体现尊重知识、尊重人才的社会风尚,但真要解决问题,还得采取果断措施,从面上切实改善高校教师的待遇,特别是青年教师的待遇。从大环境来说,要解决社会分配不公的问题,要使社会分配有序化、规范化,还得强调按劳分配,按照能力、学历、贡献来进行分配。要承认并体现知识和科技的“含金量”,从而反过来推动整个社会重视教育事业,发展教育事业,真正实现使教师成为人人羡慕的职业这一目标。

现在,有一个问题没有引起注意,就是以为只要有人教书就行了。殊不知,名师出高徒,仍是教育的普适性定律。教师职业可以看作为“工作母机”,“母机”的性能、加工水平对“产品”的质量有决定性的作用。这是一个涉及千秋万代的大问题。教育质量如何往往要几年、几十年以后才能明显地暴露出来。所以教育质量出了问题,必将贻误子孙后代。

我国著名的数学家、复旦大学名誉校长苏步青教授在接见自己的弟子时说:“我已经培养出你们这一代数学家,你们都超过了我;而你们还没有培

养出超过你们的数学家,这一点你们还不如我。”因此,科学界把“培养超过自己的学生”的教育现象,称作“苏步青效应”。一个国家只有拥有“苏步青效应”系数较高的科学家群落,才能形成培育诺贝尔人才的“温床”,进而把这些人才推到世界科学的最前沿。

科教兴国的基本国策真正要落到实处,首先必须下决心全力解决师资问题。在跨入新世纪的门坎上,谁拥有一支卓越的青年教师队伍,谁就会在新世纪的舞台上,掌握创造第一流高等教育的主动权。

师资队伍流失的深层原因在于个体性动因与社会性动因的矛盾运动,并受“边际效用递减规律”支配。以个体性动因来说,因为教师,特别是具备高学历的热门专业的教师,在商品经济大潮中,成为炙手可热的稀缺资源。而学校里的待遇虽然也在逐步提高,但远远落后于“外面的世界”。一些教师往往看到“外面的世界很精彩”的一面,看不到“很无奈”的一面,所以选择“跳槽”的路子。再加上在学校里,教学任务、科研任务、职称评审等等,充满竞争的压力,有的感到信心不足;另一方面,从社会性动因来说,为了使教师能安心地教学,国家的确也想了些办法,在工资、职称、住房等方面在现有格局下给教师创造条件,但总会出现“僧多粥少”的矛盾。如果不断地增加职称指标,又会导致职称贬值。这正是应验了“边际效用递减规律”的效应,即边际效益达到一定值之后,随着投入的增加,收益反而逐渐减少。

据此,解决师资队伍流失的对策,可以采用一种逆向思维,即不用加法,而用减法。出路在于高等教育要精兵简政。首先是精简行政机构,把可合并的合并,可撤销的撤销,可脱钩的脱钩,形成一个职责明确、信息畅通的高效率管理服务系统;其次是调整教师的结构,提高师生比率,即提高教师的“单位面积产量”,将原来3个人的工作1个人来做,甚至1名教授担任不同学校的课程,以此来增加教师的工资收入。

解决师资队伍流失的对策,还应有全社会的理解和参与。按照国际经验,要使教师的收入既稳定又保持较高的水平,还要提供丰厚的住房补贴。比如,教师最多只支付工资的7%的房租,其余均由校方补贴。这样做,可以大面积地解决教师的住房待遇问题。

国际上还有一条经验,一些大公司、大企业为了培养人才,不仅给学生提供奖学金,而且给教师提供工资津贴,并授予某种荣誉。如美国六大会计师事务所,对某些教授提供津贴并冠之以会计师事务所的重要头衔。美国伊利诺斯大学商学院会计系就有好几位这样的教授。这是全社会办教育的另一

种形式。这种形式还会有另外的效应,即把人们的注意力引导到发展教育事业上。

解决师资队伍流失的对策,还应从师资队伍内部着手。一方面切实解决教师的待遇问题;另一方面,还应在教师中提倡敬业精神、献身精神,真正成为“人类灵魂的工程师”。通过教师的辛勤耕耘,造就千百万祖国建设的栋梁之材,从而赢得全社会对教师职业的尊重和向往。总之,要内外配合,全社会协同,务使教师真正成为一个值得羡慕的职业。

二、人才外流和海外人力资源的开发利用

人才外流是一种国际现象,是发展中国家普遍存在的问题。在世界范围内的人才竞争中,如何吸引外流人才的回归,如何开发利用海外的人力资源,是社会经济发展战略的重大课题。

到目前为止,我国公派留学、自费留学和出国访问学者已近 25 万人,其中有 8 万多人已学成回国,即大约 3 人中有 1 人回国。其中,自 1978 年至 1994 年,公派出国的留学生计 69 571 人,同一期间毕业回国的留学生计 29 891 人,回国人数占派出数的 42.96%,详见下表。显然,公派出国的留学生大多数尚滞留国外;至于自费出国留学,大约 4 人中只有不到 1 人回国。

全国公派出国和毕业回国留学生数

年份	派出国的留学生数	毕业回国的留学生数
1952	231	
1957	529	347
1962	114	980
1965	454	199
1975	245	186
小计	1 573	1 712
1978	860	248
1980	2 124	162
1984	3 073	2 920
1985	4 888	1 424
1986	4 676	1 388
1987	4 703	1 605
1988	3 786	3 000
1989	3 329	1 753
1990	2 950	1 593
1991	2 900	2 069
1992	6 540	3 611
1993	10 742	5 128
1994	19 000	5 000
小计	6 9571	2 9891

资料来源:《中国统计年鉴》(1995 年)

这些滞留在国外的人才,是我国 21 世纪建设的潜在资源。目前,这些人才有一部分找到了合适的工作,也有较丰厚的收入,但是更多的人并没有

找到合适的工作。他们之中,有相当一部分学非所用,为了生计,或在餐馆打工,或自营餐馆,或做家教,或领取失业救济金,过着漂泊不定的生活。有的即使有一份稳定的工作,心态也不平衡。他们在是否回国和何时回国的问题上,时常举棋不定,处在矛盾之中。

在这种情况下,我们可以采取多种灵活的形式,吸引海外游子归来。国家教委留学服务中心提出的在外留学人员为国服务的形式有以下几种:争取外方资助,进行合作科研;在国内建立实验室,跟踪国际科研前沿;应聘担任国内客座教授;回国讲学,在国内办培训班;与国内搞合作经营;申请承担国内的研究课题;提供技术信息咨询;引进技术项目、资金和人才;为国内同行出国进修、参加国际会议申请经费;为国内牵线搭桥,推动与国外的合作;接待国内考察团,协助安排考察项目;介绍国内建设成就,促进我国与国外的合作与交流。

当前,我国企业参与国际竞争存在不少困难,主要是渠道不通,语言不通,贸易习惯不同。按国际惯例办事已渐成共识,但谈起来容易,做起来很难,关键还是缺乏精通国际惯例的人才,而在海外的人才却具有这方面的优势。欧美和日本各国都在千方百计地争夺外国人才,我们实不应袖手旁观放着海外人才不用。

历史的经验值得注意。“二战”后,苏联把战败国德国的一大批笨重的机器设备运回苏联;而智高一筹的美国却把一大批德国科学家和高级工程师作为战俘收到美国,经考核合格后,以年薪 3.5 万美元的高薪雇用。两种做法的最后的最后的效果,现已一目了然。历年美国延揽人才有以下四个法宝。

“抢”:1945 年攻克柏林后,美国派 100 架飞机到德国把科学家全部运到美国。这一大批人对美国战后的科学技术的发展起了很大作用;

“买”:70 年代,瑞典有个 20 岁的研究生发明了一种“电子笔”,可从人造卫星接收的信息中把对应的森林、矿产等都绘出来。美国不惜重金把人“买”来,解决了美国资源卫星上的一大技术问题。

“换”:美国援助菲律宾 1.2 亿美元,但条款中有一条:“允许菲律宾高级科学家进入美国”。美国与拉美国家医药方面的协定,也规定允许拉美高级医生进入美国,结果造成拉美大批智力北流。

“租”:采取邀请客座教授的办法,给以很高的工资待遇。人一到岗,美方就派几个人跟着学,学完后就欢送回国。

从 1946 年到 1974 年近 30 年中,美国“输入”世界各国的科学家、高级工程师、医生等重要人才 24 万多人,不仅赚了世界各国 120 亿美元的教育经费,而且极大地促进了美国科学技术的发展。30 年代,为了逃避希特勒统治而逃离欧洲移居美国的世

(下转第 53 页)

广利桥被冲垮,打渔张灌区四千以北的公路两侧一片汪洋,积水深达半米多,受灾面积约3万公顷,7天后积水才全部排除,给工农业生产造成很大损失。因此,在开发黄河三角洲时,必须注重区域性排水河道治理,加大泄洪能力,各河口处应修建防潮闸,防止潮水倒灌,并可相机排水。从长远考虑,可修建排水泵站,以提供排水出路,确保油田安全生产。

黄河尾间多次横扫三角洲,构成了以河滩高地为骨架,缓平坡地和浅平洼地相间分布的微地貌特征,一遇暴雨,浅平洼地极易发生涝灾,还不时殃及缓平坡地,因此在这两种微地貌区域,还应搞好田间排水工程,与区域性排水河道相配合,构成一个良好的排水系统,防治洪涝灾害。同时,利用这一配套的排水设施,改良盐碱地,防治土壤次生盐碱化。据过去试验成果,粘质土地地区最末一级固定排水沟(农排)沟深1.5~1.8米,间距200~300米。轻质土地地区毛细管上升性能太强,防治土壤盐碱的地下水临界深度需2.0米上下,沟深则需2.2~2.4米。而明沟排水由于边坡易坍塌,深度难以维持,排水效果不佳;暗管排水,设法解决排水出路,以埋深2.3~2.5米,间距100~150米改良盐碱地效果较好。为适应排涝要求,可采取明暗结合的办法,浅明沟排涝,深暗管排盐。在冲洗改良盐碱地阶段,为增加田面入渗速度,提高排水效果,可增加临时浅沟(毛排),沟深0.8~1.0米,间距80~100米。在无灌溉条件的涝洼盐碱地,修筑沟洫台田,沟深1.0~1.5米,台田宽30~40米,尽量与排水系统相连,达到治涝改碱的目的,同时利用雨水蓄淡压碱,保证

旱作物生长。

3. 修建防潮工程

防潮工程主要包括防潮闸与防潮堤。防潮闸建于防潮堤穿过各主要排水河道的地方,既起防潮作用,又能满足排水及通航要求;而防潮堤仅起挡潮作用。为在黄河三角洲垦荒植棉,1951年修建北起溢洪河,南至淄脉河的防潮堤,全长18公里,堤址建在4.0米高程线上。此堤因年久失修,现仅留部分遗址。1958年随着打渔张灌区的建设,修建了宋春沟至淄脉河一段的防潮堤,全长30公里,堤址建在2.6~3.2米之间的高程线上。以上防潮堤均因年久失修,残缺不全,已不起防潮作用。

随着滨海油田和滩涂的开发,东营市新建有各类防潮堤145公里,完成土方1.12亿立方米,石方2.5亿立方米,混凝土0.3亿立方米,总投资约5亿元。这些新建防潮堤挡潮效益非常显著。如孤东防潮堤全长57公里,堤址大部分选在高程为0米的地面线上,底宽38米,顶宽10米,并铺有柏油路面,堤高5米,并建有高0.8米的砌石防浪墙。临海面有2~3米厚的抛石护坡,并有混凝土刺面防浪冲刷。该防潮堤是孤东油田的有力屏障,保证了孤东油田顺利开采。

为使黄河三角洲构成一个完整的防潮体系,还应做好三件工作:一是修复旧防潮堤,使其发挥挡潮作用;二是在未建防潮堤处,须新建防潮堤;三是在排水河道穿堤处,必须修建防潮闸。只有这样,才能保证黄河三角洲免受海潮的侵袭,保障三角洲工农业生产及人民生命、财产的安全。

(责任编辑 肖庆山)

(上接第20页)

界级学者把美国大学的学术水平提高到一个前所未有的新高度。

我国的台湾也曾经经历过人才外流的历程,后来随着经济的发展,出现了人才回流的热潮。现在,上海等沿海城市也开始吸收海外学子回国。一批具有西方高等学位的归国人员认为,他们是一股海外学子纷纷回国大潮中的先锋。

吸引海外人力资源回流,笔者认为应做好以下几方面的工作:

第一、做好组织工作。要实行官方和民间相结合的方式。官方可以通过驻外使馆广泛联络海外留学生和专业人才;民间可以通过各地的留学生和访问学者联谊会广泛进行联络。甚至可以考虑组建诸如海外人才举荐公司、猎头公司、人才银行、人才交流咨询服务中心之类的机构,接受社会各方面(包括中国和外国)的委托,举荐适用人才,进行国际化

活动,推荐世界范围内的高级人才。如美国的斯图亚特公司拥有135名专职咨询、调研人员,办事处遍及美国和世界28个城市,一年举荐的人才在1400名以上,其中400多名是总公司、分公司经理。

第二、做好信息沟通。在海外的留学人员和专业人才需要有经常的、公开的渠道来了解国内的人才需求信息。在这一点上,人民日报海外版曾起过很好的作用,但往往只占报纸的一角,也并不经常。有志于回国服务的人员,往往苦于缺乏确切而详尽的信息,如果能有畅通的信息渠道,则可提供更多的选择余地。

第三、要有灵活而特殊的回流政策。有些海外学子已在国外立足,或者说生活的重心已在国外,但可以采取短期回国的办法,或者就在国外成为国内企业或机构的聘用对象,人在国外,服务国内。

(责任编辑 肖庆山)