

《人才战争》

图书基本信息

书名：《人才战争》

13位ISBN编号：9787508615592

10位ISBN编号：750861559X

出版时间：2009-7

出版社：中信出版社

作者：王辉耀

页数：315

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《人才战争》

前言

“为政之要，惟在得人”，这是唐太宗治国的总结，他治下的大唐是中国数千年来最为强盛的时代。明朝开国皇帝朱元璋也曾对他的臣僚说：“为天下者，譬如作大厦，大厦非一木所成，必聚才而后成。”在明朝前期，中国的GDP依然是占据世界的三分之一。中国自古以来，兴衰更替，各领一时。但凡兴时，“执政者”未必有过人之文韬武略，却必能重才用才，广纳天下才华之士并使之“各尽其才”。秦有张仪、商鞅、吕不韦、李斯等“外籍人士”为相；刘邦得“汉初三杰”相助，唐太宗有房谋杜断与魏征。盖国家之崛起，即使国家之竞争力取决于“执政者”

《人才战争》

内容概要

《人才战争》讲述了：是欧洲流失的人才，让美国率先成功爆炸了原子弹和氢弹，把人造卫星送上天，实现了宇航员登陆月球；是中国和印度流失的人才，缔造了美国的世界高科技中心——硅谷。人才对于一个国家的重要性，胜过石油，胜过金融街，胜过核武器……人才是知识经济时代最核心的生产力。而人才战争将从根本上决定中国未来能否实现伟大的崛起与复兴。《人才战争》第一次全面分析了全球化时代日渐激烈的人才战争，是一本关注国家与个人命运的著作，也是一本了解世界各国人才吸引模式和人才发展规律的著作。正在发生的人才战争，将决定你、我、他的命运！

《人才战争》

作者简介

王辉耀，中国与全球化研究中心主任，欧美同学会副会长兼欧美同学会商会和2005委员会创始会长，商务部中国国际经济合作学会副会长，国务院侨办海外专家咨询委员会经济组召集人，九三学社中央经济委员会副主任，中华海外联谊会理事，北京市政协港澳台侨顾问。先后兼任北京大学、清华大学和加拿大西安大略大学等多家经管学院客座教授。历任中国经贸部官员，全球最大工程管理咨询公司SNC-Lavalin公司董事经理和AMEC-Agra公司副总裁，加拿大驻香港商务参赞，GE、西门子、ABB，三菱、阿尔斯通等多家跨国公司顾问。在国际人才，国际商务和中国海归群体有一定的研究，出版著作20余本。

《人才战争》

书籍目录

导言第1章 改变世界格局的特殊战争 1?世界中心交替的背后 2?人才战争：全球化制造第2章 全球人才流动的新趋势 1?人才外流与流失 2?人才回流与回归 3?人才环流与共享 4?孔雀为何东南飞第3章 全球人才战争的10种战略 1?移民战略 2?招收并挽留外国留学生战略 3?双重国籍战略 4?特殊人才特殊待遇战略 5?国家猎头战略 6?跨国公司人才本土化战略 7?国际交流与合作战略 8?民间社团、基金会、人才库战略 9?通过风险基金、创业扶助、高科技园区吸聚人才战略 10?文化输出与国家梦战略第4章 移民大国人才战 1?唯一的超级大国：美国 2?移民最方便的“枫叶之国”：加拿大 3?资源充足的澳大利亚第5章 欧洲大国人才战 1?刻板的德国 2?不再浪漫的法国 3?衰落的日不落帝国：英国第6章 没有能源只有人才的袖珍强国 1?停滞的日本 2?国小才多的以色列 3?凯尔特之虎的奇迹：爱尔兰第7章 亚洲四小龙的人才优势 1?从“龙尾”到“龙头”的韩国 2?东南亚人才集散地：新加坡 3?海归潮改变中国台湾 4?国际人才港：中国香港第8章 迎接人才回流的金砖之国 1?正在崛起的印度 2?复兴的北极熊：俄罗斯 3?挣扎中前进的桑巴王国：巴西第9章 全球人才战争中的中国 1?人才流失数量位居世界前列 2?“有量低质”的人才资源 3?本土人才培养缺乏国际竞争力 4?高层次人才分布不合理以及年龄老化 5?请进来的人才难扎根第10章 流失在海外的“中国军团” 1?海外华人的现状与发展 2?海外“人才军团”的评估第11章 人才回归将改变中国 1?政治领域：辉煌过去与尴尬的现状 2?教科文卫领域：挑大梁的主力 3?创业大潮：高新产业的主流 4?中国“走出去”的急先锋 5?跨国公司本土化的推动者 6?民间外交的参与者与国家形象的体现者第12章 崛起与复兴的中国梦 1?中国人才战略的“政策障碍”与“软件不足” 2?完善中国人才战略的十大建议结语后记参考文献

《人才战争》

章节摘录

第1章 改变世界格局的特殊战争 1?世界中心交替的背后 不战而屈人之兵的特殊战争字体

在20世纪上半叶，全世界的人们就跟今天谈论中国、印度的崛起一样，广泛讨论美国的崛起。但是，世界格局并不会自然地发生更替性变化，欧洲依然是全球化世界的领跑者。即使美国在第一次世界大战当中大收渔翁之利，在其首倡成立的“国际联盟”当中还是沦为配角，未如愿成为新的世界领导者。第二次世界大战结束前，担心历史重演的罗斯福总统询问他的国家科技局长：“战争结束以后，我们要做些什么？” 这位科技局长的回答是一份叫《科学

《人才战争》

媒体关注与评论

这是一本真正关系到国家命运与个人前途的书。爱才如命、挥金如土、杀人如麻。关于人才战争的残酷就在于此！——王波明，中国证券市场研究设计中心总干事、《财经》杂志总编辑

在智慧资本时代，人才成为生产力最活跃部分。如何能在全球范围吸引优秀人才参加中华民族复兴伟业，应是我们国家核心国策的一个组成部分。本书提出问题令人思考。——田溯宁，宽带资本董事长

我们已经经历了从劳动力，制度，技术到现在的资源的竞争，人才的竞争才是最终的竞争格局，中国要真正崛起，人才将是最关键的核心竞争力。——

精彩短评

- 1、在当当购书已有多多年了，越来越喜欢这种购书的方式。随意地逛，随意的选，看到自己喜欢的书价格合适就买，不合适等到打折的时候再买，更多一重惊喜，同时附有发票利于报销，实为其他购物网站所不能提供的服务，兼之差不多一本或者多购一本可免邮费，可谓贴心，划算，方便。另外，货到付款也是一大特色，省却支付之难题。顶你，当当！
- 2、同《人才竞争》，大量数据和案例让人眼花缭乱，需要整体的思路和新颖的观念来支撑，但这本书远远未做到。
- 3、有人说连北大都是有技术没文化 有知识没思想 看看此书思想
- 4、帮上司买的，他自己都没有时间去看.....
- 5、作者写的很好，读了很受用，作者很有才啊。
- 6、本书详尽介绍了发达国家，如美国，欧洲各国，以及发展中国家，如四小龙，金砖四国，对人才的战略，数字详细，做法各异。书中最重要的结论，是在对比各国的人才政策及措施后，指出：中国是当今最大的人才输出国，而且在人才战略与招募措施上是最落后的国家。本书明确指出，招募高级人才不能靠招聘会，招聘广告，而要具体了解这些人的工作，生活及思想状况，采用猎头方式个别做工作，甚至需要国家领导人亲自去谈，才可能使他们被感召。
- 7、作者通过对中西方，尤其是中美对人才所采取的不同政策和对策，让我们清醒地认识到中国“人才资本”和“引进人才政策”的现状。应该采取什么措施，赶上先进国家的脚步。
- 8、1.资源
2.资本
3.人力
- 9、王辉耀客观分析了当今人才形势和战略，提出了对中国人才发展的战略，有志之士都值得看一看！
- 10、难得一见的集学术和实用参考价值的好书。当代中国的精神状态过于注重虚的飘渺的和纯粹工具理性。要么是这样那样无意义的战争，要么是这名人那名人无聊的自我吹捧传记。而这本书站在国际化全球化时代的高度，对各国尤其是中国最重要却往往最忽视的方面——人才的争夺战略、流动影响等等。我们的时代，媒体中充斥着军事、能源、土地、金钱、地位的竞争，少有人如本书一般理性、客观的呈现人才状况、学理深厚的分析中国人才形式，最终给出有见地的竞争方案。无意中在网上发现，觉得很有启发。中国的决策者和有识之士更应该看到。
- 11、角度很好，文献性质太强。国家对比如此明显。
- 12、书是帮朋友买的，到货很快，书质量很好。至于内容，因为自己没看，所以不好妄加评论了。
- 13、很好！作者阅历丰富、眼界开阔，这种背景使该书很有价值；作者语言朴实、观点鲜明、建议中肯、资料权威，使该书很有价值；作者文字背后那种责任感、使命感和强烈的爱国情怀，使该书更有价值！我认为这本书就是一部很好的咨询报告，我希望作者的诸多建议能进入中共最高决策，我更希望作者的爱国情怀能激发我们更多海外顶尖人才的受国热情，使他们为祖国的强大贡献智慧和力量！感谢王辉耀老师奉献这样一部好的作品！我本人长期关注军队人才建设、国际人才流动、国内人才竞争以及猎头等相关问题的研究，并先后撰写发表了《人才是可持续发展的坚实基础》、《人才--重要的战争资源》、《具有核心竞争力的人才市场经济的战略支撑》、《军事人力资源再开发的社会价值》等文章，拜读了王辉耀老师的大作后产生了强烈的共鸣，请贵网转王老师，希望有机会向他当面求教。
- 14、只能说专业，跟我想的不一样，所以很枯燥，不过强烈建议当官的看看！
- 15、还在阅读中，不过觉得还行，企业中高层推荐的一本书！
- 16、越看越上火，越看越想移民
- 17、一场金融危机打破了很多人的成功梦，我们忽然意识到世界的竞争是如此残酷。原先觉得自己还不错，猛然发现我们已经是时代的落后人。世界在发展，新生代的力量不断产生，在这样一个充满挑战的社会，想要立于不败之地，我们需要不断提高自己的能力。当然，在补充知识之外，更重要的是先树立起人才观念，要了解社会需要什么样的人才，世界的人才发展是怎样的形势，只有这样才能算的有的放矢，才能事半功倍！《人才战争》是很有意义的书，至少作者从一个全球化的视野为我们打开了人才竞争的大门，让我们不再做井底之蛙。擦亮眼睛，捋起袖子，我们得准备好了！

《人才战争》

- 18、听朋友推荐说不错，拿到书看了两天。一直对王辉耀的书感兴趣，这本可以说是最喜欢的。海归要看哦，分析很有见地、能体现深度。推荐！！
- 19、单位推荐的一本书，但是感觉泛泛而谈，适合国家领导人看，我们老百姓看了也只能干着急，没什么用
- 20、人才就是材，关键看怎么用。
- 21、一直关注王辉耀先生的书，从《开放你的人生》到《我带安琪安东游学世界》再到《人才战争》，王先生一直关注着人才的发展和培养。《开放你的人生》是教会我们如何成为职场人才，《游学世界》告诉我们怎么培养国际化人才，而这本《人才战争》却从全球化的角度看讨论人才问题。书中不仅仅告诉我们怎么该做什么样的人才，更让我们看到世界人才发展、培养的各个方面，提供了大量可借鉴事实，让我们对社会人才需求有了更深的了解。古人云：知己知彼，百战不殆。作为一个刚刚走入社会的毕业生，我们能否成为这个社会真正需要的人才，不单是靠自己的努力，更要对这个社会有所洞察了解，做适应社会发展需要的人才，让自己走向成功！
- 22、世界未来的竞争将是人才的竞争。这部书提醒政府和领导应高度重视中国的人才战略和发生在世界范围的人才战争。不重视科学和人才，中华民族难以崛起，难以在未来的世界争取到话语权。
- 23、购此书源于网读，写得还比较激扬与流畅，但浮于浅表耕耘，尚无深度挖掘，能唤起忧思，不可流连意境。
- 24、首先，您得是一个人才！
- 25、各国的移民政策，高端人才的争夺战
- 26、人才

- 27、搞人才工作，很有启发的一本书。
- 28、没细看，送人乐。
- 29、本书值得一读，尤其是政府部门应该借鉴本书中介绍的关于人才战略的例子。中国需要人才，如何培养，引进人才，对于中国的未来发展是非常重要的。
- 30、对国际上争夺人才的情况有一个大致的了解，重点介绍人才的国际间流动，是个比较宏观的人才战略视角！
- 31、比较一般，不好细读
- 32、这就是一部中国和世界人才流向的调查报告，非常值得一看，身为中国人才流失而痛心啊！可惜，肉食者鄙！但愿我们的中央领导都能看看！重视人才，不要停留在口头上，重在实际有效的行动啊！
- 33、不错的书，很实用!
- 34、新书，朋友说可以。

1、人们要认清现实，承认现实，才有后续的进步。人才的流失实在痛心，中国辛苦培养的人才，全部都为外国创造了GDP当然这也与政策有关，每年财政投入仅4%，即使是其他欠发达国家或者地区，平均值为6%，更不要说发达国家。社会风气，规章制度，等等都和外国产生对比

2、很有深度的一本书。第一遍读，被各国的人才战略所吸引，自己考虑出国的时候很有借鉴，对留学生在海外的生活情况和就业情况非常想了解。第二遍读，体会更多的是身边海归的状况。我有个同学就适应不了中国的就业环境，又要“逃”回国外了。虽然她现在还不能说是人才，但中国从教育体制到用人体制，都多少阻碍了人才的发展。希望政府能有更多好的政策！

3、开场白：我们会关注一些自然资源，比如粮食战争、石油战争，但是对于人才这个资源，可能我们关注相对来说会非常薄弱。但是实际上可能人才才是一个国家真正的实力的根本，这是一个需要全社会都来关注的话题。在王辉耀的《人才战争》一书中就分析了美国、西欧等发达国家，还有像日本这样的自然资源非常匮乏的国家，包括像亚洲四小龙这些新兴市场国家，这些国家在人才战略方面的一些举措和得失。另外，对中国如何才能从一个人口的大国成为一个人才的强国，如何能够把外流的人才回流，包括用不拘一格的手段吸引人才，留住人才提出了自己的看法和建议。中国大量高材生流失海外（小标）主持人：为什么说人才会引发战争？王辉耀：人们常说科学技术是第一生产力，科学技术的产生是由人带来的，为人所掌握的，知识经济实际上就是人才经济，而且世界大国首先要是一个人才大国。那么人才战争的成败实际上最终决定一个国家在全球化背景下走向世界的命运。所以，当前世界对人才的争夺战实际上是非常的激烈，我们可能意识不到，这些人才战所争夺的对象正是那些能够左右全世界经济、军事、金融、能源、科技等重要领域里的顶尖人才。主持人：你刚才用激烈来形容全球对人才的争夺战？王辉耀：是的，全球人才竞争达到了前所未有的激烈的程度。据联合国统计，截止到2005年发展中国家有33—55%的受到高等教育的人才已经去到了经合组织这样的发达国家工作。在有的发展中国家去发达国家工作的人才甚至超过了60%。在中国、印度、俄罗斯都有超过50万以上的这种科学家或者是工程师流失到发达国家。美国在1990年到2000年之间，就接受了415万受到高等教育的人才的移民。欧盟这十五个成员国，在同样的十年间也接受了200多万受过高等教育的人才。这个可以看出人才的流向非常的明显，争夺战非常的明显。在今天的世界上，全世界受过高等教育的移民一半以上流到了美国，四分之一的留学生是去美国深造，大约有一半的留学博士最终都会留在美国工作，美国是全球第一的人才大国。我们经常知道诺贝尔奖，美国只培养了全球40%的诺贝尔奖获得者，却拥有70%以上的诺贝尔奖获得者在美工作。主持人：在这场人才争夺战中中国是个什么样的情况？王辉耀：中国实际上有大量的人才流失，我这里有统计数字，到2008年，中国送出的留学生达到了140万，居世界第一。但是回国只有39万，回归比例只有26%左右。而博士回归的比例还不到两成，还不到20%。自1985年以来，清华高科技专业毕业生80%去了美国，北大这个比例是76%，是非常高的比例。所以说，清华和北大成为美国博士生来源排名第一和第二的学校。由于很多人毕业以后都留在美国，比如我们将近90%的博士都会留在美国，美国科学杂志把清华北大称为最肥沃的美国国土博士培养基地。还有一个数据，美国有三分之一的博士学理的科学家和工程师在外国出生，其中这些外国科学家和工程师22%来自中国大陆，4%来自中国台湾，远高于排在第二的印度14%。中国是一个人口的大国，但是离一个人才的强国还有很大的距离，特别是人才的流失现象是十分严重的。中国其实还是一个发展中国家，我们花费那么多的人才和人力培养人，最后把教育成果奉献给别的国家。这也是非常值得我们反思我们一些人才战争和可用人的机制。人才的流动有利于国家的发展（小标）主持人：你这样说，可能很多人听了会觉得，那我们是不是应该减少中国人才外流海外？王辉耀：我想这里人们得先弄清楚这样一个概念：人才的跨国流动对于输出国来说是“人才外流”，对于接受国来说则是“人才流入”。但“人才外流”并不意味着“人才流失”，“人才流入”不等于“人才归化”，人才的外流与流失，人才的流入与归化，在人才流动当中其实是完全不同的概念。“人才流失”是毫无疑问的国家损失，但“人才外流”带来的影响则不能确定，人才出国的学习、深造、交流、工作，都是人才外流的一部分，是否带来人才流失也存在不确定性。外流的人才很可能是暂时“滞留”在海外学习或者工作；很可能不确定将来是否留下，甚至很可能是“身在曹营心在汉”，在国外为祖国的政府、企业等工作。简单地说，只要是这个民族还没有夜郎自大到自认为完美无缺，只要有正常国际交往、不选择“闭关锁国”的国家，只要有本土企业跨出国门去海外发展，从官方到民间就不可能没有“人才外流”。北京邮电大学校长林金桐曾经留学英国，他就曾经呼吁：“人力资源的

《人才战争》

全球化是挡不住的潮流。在这种情况下，学生的流动比以往更多，会比以往有着更多的全球化范围的就业机会。比如说，中国网通在日本开设分公司，会聘请日本人作总经理，而外资在中国开设分公司，同样也会请中国人作总经理……我们不能抱怨门打开了，人走出去了。在这种情况下，我们只能开发自己的优势”。另外，即使“人才滞留”在海外，也可能是拿着留学或工作的签证，不一定意味着人才流失。留学生毕业后立刻回国，也不见得是个理性选择。一个公认的研究结论是：留学生滞留海外“较长时间之后（一般5到10年）”，将自己在西方所学付之实践，获得足够的海外经验，再从海外返回祖国。因为有足够的积蓄与海外实践，往往更容易融入原籍社会并发挥作用。相反，那些一毕业就去国外、毕业后又立刻回来的留学生，往往可能因为在国内、国外都缺乏实践经验，既没有国际化优势，又比本土人才更容易水土不服，反而容易沦为“海待”。我在2007年进行一项海归回国创业成功的调查，结果发现300位回国创业成功的人士平均都有5到6年的海外工作经验。橡树资本（香港）公司董事总经理朱德森就以一个老海归的身份告诫说：“我觉得留学生应该在国外待足够长的时间，个人认为至少要5年。”用政策吸引人才回归（小标）主持人：这样说来大家就都明白，人才外流是不可避免的，而且还是一件好事，关键在于咱们如何能把外流的人才吸引回来。王辉耀：对的。现在我们知道每个国家都有一些移民政策，这些政策实际上为很多人才战争服务。比如绿卡、入籍制度是各国引进顶尖人才并使其规划的一个根本的保障。像美国移民法优先考虑高等人才，加拿大和澳大利亚也都纷纷效仿。欧洲这些传统性国家，也在进行改革。像2007年法国实施优秀人才拘留证，2008年英国正式实施记点记分制移民制度。可以看出来，通过移民大量国家在吸引国际上的人才。中国实际上2004年也出台了绿卡制度，但是至今还没有比较大的发展。还有就是双重国籍也成为国际人才竞争的有利武器。在今天全球化的时代，人员的流动，人员的国籍现在已经越来越呈现这种多元化。全世界目前大多数国家都承认双重国籍，特别是发达国家，这个是大家都知道的。但是，最新的一个趋势是发展中国家也纷纷开始承认双重国籍，为了争夺人才，发展中国家也开始承认双重国籍。比如说新兴的这种国家，像巴西在1995年开始承认双重国籍，墨西哥是在1998年，菲律宾在2003年，印度也在2003年，我们的近邻韩国2008年开始，就连越南我们最靠南边的邻居也在今年2009年宣布承认双重国籍。在中国的香港和台湾地区，也都实际上是认可双重国籍，印度等国家为了避免和东南亚其他不愿意承认双重国籍的国家发生矛盾，还采用了和发达国家对等承认双重国籍的做法，就是你承认，我也承认。所以说，这个双重国籍现在成为一个新的发展中国家普遍采用的趋势，对于留住人才、挽回人才起到了很有效的作用。打造中国梦 让人才愿意来中国发展（小标）主持人：刚才说了那么多，都是谈怎么留住我们自己的人才的。但是我想既然是人才争夺战，那我们能不能也把别人的高端人才吸引到中国来？王辉耀：你的这个想法太好了。联想前段时间就用了美国人做CEO，随着中国的经济发达起飞的话，也会吸引很多人移民到中国来，成为中国国籍的这种外国人士。这就要求首先我们应该建立一个顶尖人才扎根中国的制度，就是我们应该开放中国的人才引进，包括开放外籍人才的移民到中国来。招收外国留学生就是发达国家人才竞争的一个有效的手段。发达国家招收留学生实际上最主要是为了吸引人才，美国为了吸引全世界最优秀的青年，把三分之一的科学和工程的博士学位都给了外国留学生，并提供丰厚的奖学金。实际上最终是为了挽留这些人才，这些留学生成为美国人才。而根据最新的统计，我们目前在华的外国留学生只有二十万人出头。中国在海外的留学生和海外在中国留学生的比例差距五倍，这个赤字非常大，我们要去尽量地改善。因为把外国留学生招来，实际上也是吸收外国人才的一种方式，很多外国留学生实际上也会为中外交流作出贡献。其次，应该建立国际化的人才吸引机制，吸引更多的海外人才回来，包括打破体制内、体制外的差距，包括体制内的经历跟体制外的经历怎么样衔接，比如在跨国公司做高管，是不是也能在国企做高管，我们有这样的例子。包括公务员，在国际机构担任的职务，能不能进入中国政府直接做一定的行政领导。另外，我们对这些企业，特别对这些高层次人才的录用是不是可以不限国籍，可以开放。我觉得这些都是我们能够增强我们吸引人才回归，吸引人才回流的很主要的方式。当然最后我要强调，其实我们可能还需要打造一个中国梦。因为这个中国梦的，一定是能够让全球的人才愿意来中国发展。我们不是说这些人到中国来一下，我们希望他们长期定居中国，来中国发展，来中国安家的梦想，能够在中国挣到钱，但是也能把挣的钱留在中国。这样，中国梦获得的不只是在中国获取财富的中国机会，同时也是留下财富和人才的中国归宿。所以，中国如果有了大批的海外归来的人才，能够广纳天下人才为我所用，那么中国才能在二十一世纪实现真正的崛起。发表于《山西青年报》

4、我国流失的人才居世界第一位。大量的人才流失给国家造成了严重的财产损失，我们的政府应该关注这一现象。据统计我国今年向海外输出的留学生将是30万还是位列世界首位。还有每年的“移民

《人才战争》

潮”大量的白领 蓝领 学者精英等等。。。。《人才战争》《货币战争》这些书都值得我们深思。

《人才战争》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:www.tushu000.com