

中国企业人才竞争面临的挑战与对策

前言

进入 21 世纪，国际形势正在发生广泛而深刻的变化，世界多极化趋势不可逆转，经济全球化进程加快，科技进步日新月异。

科学技术的进步使自然资源对经济和社会发展的支撑力逐步下降，而人才资源的作用正在不断上升。知识经济时代的到来更加速了各国对人才，特别是高科技人才的需求。综观世界各国之间以经济、科技、国防实力为主要内容的综合国力的竞争，归根到底是人才的竞争。自 20 世纪 90 年代以来，世界范围内的人才争夺战此起彼伏、连绵不断、愈演愈烈，人们称之为没有硝烟、没有边界、没有战争宣言的战争。

人才竞争被视为经济社会发展的先导，而掌握尖端科技的创新型人才和经营管理的复合型人才更将成为 21 世纪国际人才争夺战的焦点。在人才需求层次出现多样化的同时，需求者的构成也趋于多元化，使得人才竞争呈现多渠道、多层次、多领域的局面。伴随经济全球化、一体化进程的加快和信息时代的到来，人才市场化和国际化的趋势日益突出。换句话说，人才是全球培养，人才在全球流动，人才被全球争夺；国际间人才转移和智力流动将不断增强，国际性人才资源的争夺日趋激烈。与此同时，国际人才市场规则正不断出台并得到完善，运作机制也更加灵活机动。

随着中国加入 WTO，中国企业正面对一个发生重大变化的市场环境。目前国内市场主要呈现以下几个特点，即市场国际化、竞争激烈化、规则大变化。加入 WTO 意味着中国企业不得不遵循新的国际市场竞争规则。市场面前，人人平等。传统依靠行政干预、政策保护形成的行业垄断和吃“独食”现象将一去不复返。

毋庸置疑，加入 WTO 对于中国企业是把双刃剑——给我们带来机遇的同时也带来挑战。机会只被那些有准备的人抓住，而挑战则是无处不在，实实在在的不速之客，只能面对，不能避忌。西方有谚语：天下没有免费的午餐。对于中国企业，面对激烈的市场竞争也不能指望天上掉馅饼。机会处处有，但需要通过自身的努力去创造、去争取。

入世后，我国各行各业都将面临来自方方面面的竞争。仅就企业而言，产品质量、价格、服务、创新能力、投资强度、反应速度、规模、交货期等都是我们竞争的焦点。然而，如果将产品视为企业的肉体，那么企业的灵魂则是人才；入世后中国企业首先面临的挑战将是严酷的人力资源竞争。企业的兴衰

成败决定于一个企业的管理水平，而管理水平的高低又取决于人才素质的好坏。换句话说，一个企业的命运前途取决于其是否拥有一流的企业家、一流的人才、一流的管理者、一流的团队。

众所周知，与发达国家相比，当前我国在人才竞争大战中仍处于明显的劣势：从数量上看，我国人才总量已居世界第四位，但仍存在质量不够高；结构不平衡；布局不合理；高科技人才流失严重等突出问题。我国加入 WTO，一方面是跨国公司大举进入中国，充分利用其雄厚的资金实力和所能提供的优厚待遇，从各方面登陆抢滩，网罗国内优秀人才，在人才竞争中呈咄咄逼人之态，使中国企业，尤其是高新技术企业面临着严峻的人才竞争和挑战。另一方面，我国传统的旧的人事管理体制和人才观念还在一定程度制约着国内人力资源的发展。

因此，如何建立现代人力资源管理制度、制定并实施有效的人才竞争战略以及保持人才竞争优势已成为我国国民经济和产业能否持续稳健发展的关键，并成为国家有关部门和企业深入研究和关注的焦点。对于中国企业而言，在如火如荼的人才竞争战中已没有任何回头路可言，只有积极准备，直面挑战，才能占得先机，赢得主动。

一、我国人才竞争现状及存在的问题

由于历史的原因，我国在人事管理体制、机制和制度等方面存在很多不利于人才培养、使用和流动的因素，在一定程度上影响了我国人力资源整体素质以及人力资源管理和开发水平的提高，造成我国人力资源目前不理想的现状和同西方发达国家在人才竞争中存在的差距。问题主要表现在：

（一）市场化程度低，开放程度不够

我国的人才市场从改革干部人事制度起步，虽然在行政力量的推动下有一定的发展，但是与人才市场化的要求还有很大的距离。一是高级管理人才、专业技术人才没有完全进入市场，职业经理队伍还没有形成，未能建立一种劳动力价位真正由市场决定的机制（人才流动的自由度以及工资的市场化程度大约只在 50%至 65%之间）；二是人才中介机构不健全、不规范，中介服务还处于粗放服务阶段，社会化程度和专业化水平都比较低；三是人才市场信息分散，信息管理手段落后，与社会需求之间存在很大矛盾；四是现行的人事档案制度以及户籍制度限制了人才的流动与竞争，阻碍了人力资源的市场化配置，制约了合理的人才竞争机制的形成。

(二) 人才总体素质不高，人才构成不合理

目前我国专门人才总量为 6075 万名，在专业技术岗位工作的为 2870 万，而本科以上学历专门人才仅占全国专业技术人员总数的 17%；形成大专以下层次人才供大于求，而高新技术人才大量短缺的矛盾。同时我国的人才队伍还存在结构不平衡；布局不合理；高科技人才流失严重等突出问题。由于人才总体素质不高，尽管我国人力资源极其丰富，但劳务出口仅占世界劳务出口贸易额的 0.1%，而且是以低技术含量的脏累险工种居多。产品竞争的背后是人的竞争，是人的素质的较量。我国目前出口的工业制品中劳动密集型产品占 72.3%，资本和技术密集型产品只占 23.7%。而发达国家正好相反。面对入世的挑战，当务之急是努力提高我国人力资源的整体素质。

(三) 人才竞争严峻，人才外流严重

早在 1986 年邓小平就指出，我国体制的最大弊端就是组织人事制度。由于长期施行僵化的人事制度和组织机构，很大程度上阻碍了我国人才的培养、使用和吸引。而发达国家则充分利用其雄厚的资金实力和所能提供的优厚待遇和环境，吸引了大批中国优秀人才，造成我国人才的外流与回流严重失衡。美国“国家科学基金会”最近统计显示：在 1989—1998 的 10 年中，中国公民在美国获得自然科学及工程技术类博士学位的共 2 万余人，占外籍人士获同类学位总数的 22%，其中大部分留在了美国。瑞士“洛桑国际开发研究院”发表的 2000 年度《国际竞争力的报告》中，中国科技竞争力继从 1998 年的第 13 位下滑到 1999 年的第 25 位后，2000 又下降到第 28 位。改革开放以来，我国出国留学人员将近 40 万人，而学成回国的只有 1/3。据统计，20 多年来我国流失学子 20 多万，等于失掉了好几个美国“硅谷”。

(四) 相关法律法规尚待完善，社会保险制度尚待健全

首先，人才竞争的日趋激烈使传统的薪酬激励已不能完全满足员工，尤其是企业高级管理人员和核心骨干的激励需求。股票期权、智力资本参与分配等新的分配形式正被发达国家广泛采用并取得较好的效果。党的第十五届四中全会指出，搞好国有企业改革，必须重视研究企业经营者的激励问题，允许管理、技术等生产要素参与分配。随着我国证券市场的发展和现代企业制度的建立，对经营者进行长期激励，特别是利用经营者持股的方式使企业所有者与经营者的利益趋同，已成一种必然之势。但我国政策和法律还存在滞后性，加上企业内部治理结构的不健全、缺乏有效的考核与约束机制，使具体操作遇到很多政策和法律障碍，急需得到解决。

其次，我国虽然正逐步放宽人才流动限制，但现实中人才流动仍然受到诸如行业、地域、户籍等限制，未能建立真正意义上的完全开放的人才市场和依靠市场机制确定人才的价值机制。

再次，由于受到经济发展水平和企业承受力等限制，我国尚未建立完善的社会保障体系和劳动争议仲裁问题，不利于我国人才流动和人才资源优化配置。

综上分析，从总体上看，目前我国在国际人才竞争中处于相对劣势的地位，形势也很严峻。但同时也要看到，坚冰已经被打破，我国人力资源管理及开发已初显轮廓。经过 20 年改革开放和人事制度改革的探索，我国在人力资源管理及开发上取得了一定的发展，正逐步形成很多有利的人才竞争优势，具体表现在：第一，中国虽然整体来说还是个发展中国家，但北京、上海、广州、深圳等发达城市，无论是基础设施，还是资本市场、信息市场、技术市场等都已达到了相当的水平，在吸引人才方面具有一定的国际竞争力。第二，旅居海外的留学人员仍然是中国潜在的宝贵人才资源。他们中的绝大多数人都怀有爱国之情，报国之志，渴望回国一展宏图，我们可以善加利用。李光耀在今年北京举行的“21 世纪论坛”上演讲时就说：“目前在国外的留学生对中国未来的发展有重要意义，这些年轻人在美国或欧盟国家工作时间越长，知识就越深，联络网就越广，这些均是建立新工业不可缺少的重要支柱。”第三，随着中国加入 WTO，中国将在更广泛的领域里参与经济全球化进程，扩大开放。加上“科教兴国”战略的实施，中央和地方相继出台吸引留学人员回国创业优惠、灵活的政策措施，使我国的人才环境与创业条件得到迅速改善。

二、我国人才竞争面临的挑战与机遇

可以预见，进入 21 世纪，国内人力资源开发和人才竞争同时面临着挑战和机遇。这种挑战不仅是对就业结构，而且涉及一部分企业的生存，并带有机制性、体制性特点，不仅是经济上的，而且是观念、文化传统甚至是政治体制方面的。

入世后，我国的国际交往将更加频繁，人员来往将更加便捷，信息共享、人才共用将会表现得更加明显，国际间的人才争夺将会进一步加剧。随着外国资本和技术大量涌进中国，国内人才竞争也随之“国内竞争国际化，国际竞争国内化”，成为一种零距离竞争。当前我国人才竞争主要面临以下挑战：

（一）人才竞争市场化、国际化的挑战

自 20 世纪 90 年代以来，我国在人才竞争中一直处于劣势，国内人才外流相当严重。由于人才频频跳槽而导致经营失败、企业破产的也不乏其例。与此同时，西方发达国家也

纷纷调整人才竞争战略，出台更有利于吸引人才的政策法规；在华跨国公司也纷纷采取本土化的人才战略，大量挖掘国内高层次人才。加剧了我国国内和国际间人才争夺战。可以说，我国面临人才竞争市场化和国际化的双重挑战，具体表现在：

1.经济全球化导致了人才跨国流动的迅速增加，而国外企业凭借优厚的条件和待遇，正从我国及其他发展中国家吸引大量高层次人才。据调查，1995年美国科学及工程项目1200万工作人员中，72%来自发展中国家；在美国硅谷20万名工程技术人员中，有6万名是中国人；在中国，最著名的两所大学——清华大学和北京大学涉及高科技专业的毕业生有82%和76%去了美国。

2.伴随“国内竞争国际化，国际竞争国内化”，跨国公司纷纷实施人才本土化战略。如摩托罗拉中国公司1997年的雇员有1.5万人，其中中国雇员1.47万人，外国雇员300人。到1999年，外国雇员降为150人。

3.高科技人才和高级管理人才成为人才竞争的焦点。“入世”带来行业兴衰和企业的“重新洗牌”。传统产业人才过剩，以电子信息产业为代表的高新技术产业不断发展，将形成新的增长点。因此，高科技人才和高级经营管理人才成为人才竞争的焦点。这类人才包括：具有创造性的复合型人才或专才；有创新精神和企业家素质的管理人才；熟悉国际市场营销、大项目管理、金融财务、资本运作等领域的专业人才；懂技术又熟悉大规模生产的生产管理专才。而我国恰恰存在传统中低层次人才过剩，高层次技术和管理人才稀缺的矛盾和问题，尤其是一些新兴领域的高层次人才更是奇缺。

（二）加快紧缺人才培养和引进的挑战

新经济迅速发展加剧了全球人才的短缺和竞争，特别是信息技术、软件人才和为新经济及高科技产业发展服务的金融与管理人才严重供不应求。根据分析预测，就宏观层面来讲，我国目前短缺的关键性人才主要有以下几类：一是高新技术人才——包括信息科学、生命科学、新能源与再生能源科学、新材料科学、空间科学、海洋科学、环保科学、管理科学等8大领域的人才。高新技术产业已成为我国国民经济新的经济增长点，未来必将成为我国支柱产业之一。因此抓紧培养和引进高新技术人才已刻不容缓；二是高素质、复合型的高级经营管理人才；三是高级金融保险人才。以上几类人才的培养和引进应当是21世纪中国人才资源开发战略首要考虑和解决的问题之一。

（三）提高人力资源整体素质的挑战

前面的数据分析告诉我们：我国的人力资源数量多但整体素质不高。而入世对我国人力

资源的素质将会提出更新更高的要求。中国企业在 21 世纪能否从容地走向世界，越来越取决于国人整体素质的提高。在整体素质提高的同时，我国更要加强培养复合型或多功能型人才。复合型人才包括：知识的复合——未来人才不仅知识面要宽，知识的融合度也要高只有融会贯通，方能运用自如；能力的复合——就是说要掌握多种技能。一专多能、身兼数职；智商与情商的复合——既要提高人的智商，也要提高人的情商；智商讲的是做事的本领，情商讲的是做人的道理。

随着中国加入 WTO,中国企业的人力资源开发和人才竞争方面面临着前所未有的挑战，但同时我们也面对着千载难逢的发展良机。直面挑战，抓住机遇是历史赋予我们的使命：

首先，加入 WTO 为推动我国企业人力资源结构性调整带来了契机。入世后，我国的经济与世界的经济将更加融为一体。按照国际大市场的需求，我国的产业结构以及产品结构都需要进行较大幅度的调整，而产业结构和产品结构的调整必然要导致就业结构的变化，就业结构的变化又必然要引起人力资源结构的调整，产生连锁反应。

其次，加入 WTO 为国内人才施展聪明才智提供了宽广的舞台。中国人的勤劳与智慧世界公认。但是，由于长时间的闭关锁国，再加上体制和制度方面的原因，许多优秀的人才的创造潜能远远没有得到充分的发挥。入世后，我们的活动空间将会大大拓展，这将给各类人才提供了一个更加宽广的舞台。经济全球化必将推动经营国际化，一大批国际化经营人才必将脱颖而出。

最后，入世后，国际竞争将进一步加剧，中国企业有了更多更广泛参与国际分工和国际合作的机会，有助于学习借鉴国际上先进的经营理念和管理方法，推动着自身的技术进步、管理创新和人力资源开发。入世后，来自外部强大的竞争压力将迫使中国企业把管理问题提升到关系生死存亡的高度来认识，进而转变观念，突破体制约束，营造创新机制，增强中国企业的忧患意识，激发起企业员工的使命感和紧迫感，从而推动我国人才队伍综合素质和国际竞争能力的提高。

三、参与国际人才竞争的建议与对策

新经济是知识经济和创新经济，对创新人才的需求极为殷切，而专业人才不足已成为制约新经济发展的最大障碍。据有关机构的调查显示，美国缺少 45 万名各类科学家和工程师，信息行业缺 35 万人，欧盟缺少 123 万 IT 人才，日本到 2005 年将短缺 36 万至 51 万科研与开发人员。正是意识到这一点，世界许多国家，尤其是发达国家正积极制定有利于培养和吸引人才的政策法规，以抢占 21 世纪国际人才竞争的制高点，保持人才竞争的优势。以美国为例：美国最近又出台了新的政策措施：一是调整移民政策，由过去以亲人团聚为主改

为以市场需求为主，大幅增加名额；二是高薪揽才。据美国劳工部的统计，信息技术从业人员的平均年薪比低技能工种高出近三倍；三是加大培训力度，最近美国劳工部教育部增拨 1.35 亿美元培训 40 万个信息技术教师。其他发达国家也紧随其后，如英国在 2000 年向信息技术人才放宽了“劳动许可证”制度。发达国家除了加强教育和培育外，还通过创办科技园区、联合开发重大国家项目、跨国办学、科研开发全球化等方法吸引人才，吸收留学生。

得人才者得天下。面对新经济时代激烈的人才竞争，新加坡总理吴作栋先生有一句话：“我们必须使亚洲像美国对人才那样有吸引力，我们要建立一个人才的硅谷”。而我国政府和企业又需要制定怎样的人才战略和采取什么样的行动，才能在人才国际竞争中立于不败之地呢？古人常说，以不变应万变。但在今天，只有变是永远不变的真理。所谓兵无常势水无常形，中国企业只有顺应时势，因地制宜地采取灵活变通的人才竞争策略，才能在未来的人才竞争之战中“因敌变化而制胜”。

（一）建立和完善国家人事制度，创造良好的环境条件

1. 树立全新的人力资源观念

要彻底摒弃那些传统的旧观念，尽快确立与当今时代相适应的人事、人才新观念，包括人是资源的观念，人才资源是第一资源的观念，人力资本投入优先观念，员工与企业同步成长观念，引才借智观念，人才的市场配置观念，法治管理观念等。

2. 制定人力资源开发战略

对政府来说，应该从国际惯例的角度去研究如何适应入世的需要，以更新观念，制定出前瞻性、高屋建瓴的国家人才战略。立足国情，从战略的高度充分重视人才资源开发，改造和塑造新型领导者，培养一批能够在世界科技前沿占有一席之地的帅才和懂得经营、善于创新的科技精英，造就一批具有科技基础的高级经营管理人才；与此同时，要抓紧对现有法律法规进行清理和完善，包括知识产权、劳动与社会保障、劳动法、合同法，以及外国人力资源中介机构准入等方面。

3. 深化教育体制改革

长期以来，由于传统应试教育和过于统一的教育管理模式的束缚，严重妨碍了学生科学精神和科学方法的确立，影响了学生主动性、创新意识和创新能力的培养，因此中国教育体制必须走改革与创新之路。具体来说，要依据社会对人才分布、知识结构、综合素质的要求，确定培养数量，更新教材内容，调整专业设置，改进教学方法，改革考试制度，

着力推进素质教育。要特别重视培养学生运用科学知识创新和开拓创业的能力；自信、自强、自立和与人合作共事的能力；组织、协调和管理能力，为全面提升我国人才的素质，为未来人才的培养和储备打下坚实的基础。

4. 加快人事制度改革，创造良好的人才环境

人事制度改革是发现人才、使用人才、留住人才的根本性制度变革。作为新经济中的第一生产要素，人才的配置是各种要素配置的首要问题。改革人事制度就是要建立和完善一个更加科学合理的、有利于选人、育人、用人的环境，包括重新认识人力资本，建立科学的人才评价体系和用人制度，建立能够发挥人力资本潜力的激励机制和制度，打破“由少数人选人”和“在少数人中选人”，以及论资排辈的传统用人方式，改进用人方面僵化、呆板的传统习惯和政策，建立不拘一格地选拔人才，形成人尽其才、才尽其用的选人用人机制营造一个有利于人才竞争与流动的制度环境。

通过调整有关不合时宜的政策法规，培育和发展人才市场和人才中介服务机构，规范人才的引进和交流，扩大市场的开放程度，推动专业技术人才和高层经营管理人才进入市场，促进人才的合理有序流动；建立范围广泛的人才信息网和人才信息库，提高人才市场的透明度，使人才市场实现由分散、断续的集市型向集中、经常的信息网络型的转变；创造良好的创业投资环境，以吸引海外人才等。

(二) 建立和完善现代企业制度，确定企业人力资源战略

对企业而言，在建立和完善现代企业制度的基础上，实现传统人事管理向现代人力资源管理的过渡；制定适合行业和企业特点的人才战略，建立起有效的培养、吸引、留住人才的机制。

1. 传统人事管理向人力资源管理理念和战略过渡

21世纪人才之争将成为主要的资源之战，员工不再是向国家负责的干部和简单的劳动力，而是成为最有价值、最有活力的资本。树立现代人力资源管理理念就是从资源的角度重新审视员工价值，运用新的人力资源管理理论和管理方法。人力资源管理分由操作层、技术层、艺术层和战略层组成，而传统人事管理向人力资源管理转变也正是由传统的操作层向战略层过渡的过程。

表 1. 传统人事管理与现代人力资源管理的区别

2.制定企业的人才战略

没有目标就没有方向，没有战略就没有发展。企业要有清晰的人才战略，依此判定和寻找所需人才的来源，认清哪些是可从企业外获取，哪些可以在企业内培养发展而来；要使员工自身在工作中更新自己，真正了解企业使命，增强归属感。企业要理解不同类型员工的需求差异，并满足其不同时期的不同需求。企业还要帮助员工进行职业生涯设计，提高员工对公司文化、价值观和目标的认同感，使其在为企业创造最大价值的同时，实现个人的同步成长。上述可用一个简单公式来描述，即：

$$A = F * \cos\phi$$

其中：A：企业目标；F：个人目标； ϕ ：个人目标与企业目标的夹角。只有 ϕ 越接近零，也就是说个人目标与企业目标越接近，才能更能有效地体现员工与企业的同步成长。

3.有效的激励机制

建立科学的激励机制是企业人力资源开发的重要内容之一。知识经济的兴起与 20 世纪 70 年代以后美国经济学中“人力资本理念”的形成和传播，使人们越来越认识到人力资本是比物质资本与货币资本更重要的生产要素。人力资本在参与分配中不仅应得到工资、奖金还应取得“剩余索取权”即股权。因此，现有收入分配制度需要进一步改革，在“效率优先，兼顾公平”的基础上，允许和鼓励资本、技术、管理等生产要素参与分配，建立产权激励制度，最大限度的调动科技创业人员与经营管理人才的积极性。

4.建立科学的人才评价体系和人才选拔机制

为营造一个有利于发现人才和调动人才的积极性的氛围，仅有一套激励机制是不够的，惟有科学的评价体系才能产生良好的激励效果。以科技人才为例，在欧美评价一个项目是否有成果，标准只有两个：一是在实际生产中是否产生效益，二是在国际竞争中是否有地位。

| | | | |
|-------------|-----------|------------|--------------|
| 评价及其激励效果很我国 | 传统人事管理 | 现代人力资源管理 | 这种体系产生激励值得借鉴 |
| | 战术 | 战略 | |
| | 静态 | 动态 | |
| | 被动 | 主动 | |
| | 后滞，着眼当前 | 前瞻，着眼未来 | |
| | 劳资对立，从属关系 | 利益共同体，合作关系 | |
| | 视员工为成本 | 视员工为资源 | |

我国传统的“德、能、勤、绩”四项考核指标中，实际看重的是德和勤，特别是干部的政治

素质和责任心。此外，吸收和引进通行的 CEO 选择标准以及拓宽新的人选来源，采用相应新型激励模式，如建立由薪酬激励、可选择激励性福利激励和股票期权激励构成的立体激励体系，也值得中国企业考虑。

“千军易找，一将难求”“成亦萧何，败亦萧何”这几句话足以说明领军之将是何等重要。对于一个企业而言，扮演领军之将角色的企业领袖又何尝不难求，又何尝不决定着一个企业的兴与衰呢？很难想象，如果没有杰克·威尔奇，没有比尔·盖茨，通用公司和微软公司是否还能创造同样的神话。有人说，中国并不缺乏杰出的企业家，中国缺乏促成企业家成长和让企业家施展才华的环境土壤。中国企业要真正发展壮大，做大做强，必须要有象杰克·威尔奇，比尔·盖茨这样的企业领袖和他们领导下的优秀团队。因此创造良好的 CEO 的选拔、培养和使用环境条件，以及领导团队的组合搭配不仅是我国企业迫切需要解决的问题也是国家、企业和股东需要共同承担的一种职责。

5. 树立新的人才观，建立新型用人机制

何为人才？当我们走出“重文凭，轻能力”和“人才高消费”的误区之后，当有关“海龟”派和“土鳖”派谁更道高一丈的争论硝烟散尽的时候，“何为人才”的话题又重新浮出水面。对企业而言，能为我所用、愿为我所用者方为人才（如同需要与需求的关系）。笔者认为：胜任本职工作就是人才，开拓创新就是优秀人才；人才不再提高便不再优秀，人才不再有作为就不再是人才；从高学历、高职称就是人才转向有需要的才是人才。

千里马常有，而伯乐不常有。人才能力的发挥和潜能的挖掘需要一个良好的用人环境。“职以能授、爵以功赏”“因才授职、因能授官”是企业选人、用人、提拔干部所必须遵循的原则。而要保持企业内部运作简洁高效，人际关系相对和谐，我们还需要建立近亲回避、宁缺毋滥、竞争与流动、人情与事业相分离、个人发展与组织成长协同的用人原则和制度。

6. 借鉴和吸收新的人力资源管理理念和方法

他山之石，可以攻玉。总结和汲取国内外企业人力资源管理实践经验和教训，可以让我们少走弯路和回头路。因此，我国企业应注意借鉴和吸收新的人力资源管理理念和操作方法，例如：终生雇用转向持续学习；员工控制和淘汰转向吸引及保留最好的人才；按时评价和考核转向按业绩和成就体现；固定薪金转向成果共享；ISO9000 在人力资源上的应用等等。

结束语

进入 21 世纪，加入 WTO 为我国的进一步改革开放和快速发展提供了良好的机遇，但

也带来了前所未有的挑战。我国在由农业社会向工业社会转型的过程中，遇上了知识社会的大潮；由计划经济向市场经济转轨的进程中，遇上了全球化大潮。我们能否乘上这两个大潮，实现社会和经济的跨越发展，关键在于人才资源开发和在人才竞争中是否取得一定的优势，国家、企业和个人无不如此。可以看到，新世纪我国正面临严峻的国际人才竞争的挑战，而且这种竞争和挑战是长期的。虽然我国在由传统人事管理向现代人力资源管理的改革已取得一定成效，但改革是一个长期过程，不会一步到位。从宏观层面看，改革的深入必将创造一个更宽松和富有效率的培养、吸引和使用人才的外部环境。从企业层面看面对挑战和压力，企业内部更需要继续强化企业内部改革，及时进行自我调整，切实建立以人为本的企业文化。只要致力于创造有利于创业的体制环境，有利于创新的文化氛围，有利于与国际接轨的商业环境和有利于人才脱颖而出的人力资源管理体制，我国企业在 21 世纪国际人才竞争中一定能够立于不败之地。

让我们积极准备，直面挑战；加快发展，奋起直追，共同迎接 21 世纪国际人才竞争的世纪挑战！