

国际人才动态

Global Talent Briefing

第 5 期 2013 年 5 月

中国与全球化研究中心/南方国际人才研究院

编

国际猎头行业专题

- ▶ 国际猎头顾问协会年度报告
- ▶ 国际劳工组织——2012 年全球就业趋势报告
- ▶ 世界银行——《就业发展报告》
- ▶ 2013 博禹——人力资源环境报告
- ▶ 麦肯锡公司——《全球劳动力市场》
- ▶ 万宝盛华——人力资源是关键竞争优势
- ▶ 德勤——2013 全球制造业竞争力指数

国内动态

- ▶ 清华教授施一公当选美国双院院士
- ▶ 浦东新一轮“百人计划”名单公布

CCG 动态

- ▶ CCG 与山东开展海外人才交流合作
- ▶ CCG 主任为黄冈市作人才战略讲座
- ▶ 中国海归发展与建言献策座谈会在京召开
- ▶ CCG 与朝阳组织部举行高层次人才工作座谈会
- ▶ 王辉耀：欧美同学会“时代大讲堂”开讲国际人才战略

《国际人才动态》是由中国与全球化研究中心、南方国际人才研究院编辑并发行的月刊，宗旨是跟踪国际人才动态，聚焦世界人才政策创新。

指导单位：中国国际人才专业委员会

主办单位：中国与全球化研究中心

协办单位：南方国际人才研究院

出版：《国际人才动态》编辑部

顾问：王通讯、吴江、沈荣华、桂昭明

总编：王辉耀 主编：苗绿 执行主编：郑金连

责任编辑：徐磊、郑金连 郑巧英 马林、冯谊、董庆前、邓莹、程庆伟

地址：北京市朝阳区光华路7号汉威大厦西区12B10室

电话：010-6561 1038 转 8005

传真：010-6561 1040

网站：www.ccg.org.cn

邮箱：malin@ccg.org.cn

邮编：100004

★本刊免费寄送国家有关部委办，全国人大、政协、国务院参事室、地方政府相关部门，国家科技园、高新区和留学人员创业园区、知名企业等。

★本刊为行业内部交流资料，如您对《国际人才动态》有好的建议或意见，或需索取本刊资料，或对国际人才的相关研究课题感兴趣，欢迎您与我们联系。

国际猎头、国际就业专题

全球正在进入人力资源时代，人们的思维架构已经发生了根本性的改变——从资本主义（Capitalism）逐渐演化成人才主义（Talentism）。一个国家的竞争力根本取决于其是否能够在世界范围内吸纳各个领域的顶尖人才，并利用灵活有效的机制将他们的技术专长转换成这个国家在全球竞争中绝对优势，进而利用这种竞争优势积聚更多精英人才，形成本国经济的可持续发展和良性循环。

世界经济增长的地带继续向东部地区和南部地区移动，到 2020 年，新兴经济体占全球 GDP 的比例将达到 52%。更为重要的是可预计的 70% 的全球 GDP 增长将来自于新兴经济体。东半球最大的经济体中国现在已成为世界各个国家最主要的贸易伙伴。另外，非洲也已成为世界经济新的增长区，在过去的十年间，世界经济增长速度最快的前 10 个国家中有 6 个来自非洲。

同时，西方世界经济体正不断走向衰退，许多总部在西方的跨国公司纷纷向半球和东半球扩展他们的业务。全球经济发展的驱动力越来越集中到新的微型经济体上，它们的工业和商业正在蓬勃发展，而这主要得力于来自中国的大批资金的投入。另一方面，由于中国在 2015 年前将超越法国成为德国主要的贸易伙伴，欧盟内部的贸易量将会出现逐渐放缓的趋势。

由于经济的持续稳定的经济发展，中国正迅速成为影响全球经济发展的重要因素，其全球经济中的影响力主要体现在它在发达国家完成的一系列并购案。例如，在 2011 年，中国国家电网收购了葡萄牙电网公司 25% 的股份。

一、国际猎头顾问协会年度报告

（一）国际高端人才需求依然强劲

根据国际猎头顾问协会的年度报告显示，2012年世界猎头行业的收入额为97.4亿美元，比2011年下降了6.4%。尽管2012年新增加的猎头委托案的数量比2011年减少了7.1%，然而委托案的费用比2011年上升了1.7%，这在一定程度上表明国际劳动力市场对高端人才的需求依然强劲。

虽然国际猎头行业的收入出现了下滑，与2008年的最高值相比下降了11.5%，考虑到全球经济的低迷和贸易量的不断走低，国际猎头行业仍然充满了希望。同时，在工业、科技产业、生命科学和能源等产业对于高端紧俏型人才的需求旺盛。

从地区分布来看，北美地区的猎头需求占全球市场的45.1%，其年度收入下降的幅度最小（1.1%），并在2012年的第四季度出现了年度和季度上的上涨；中南美洲猎头市场的年度收入下降了7.3%，欧洲、中东和非洲猎头市场的年度收入下降了11.6%，而亚洲地区的猎头市场的年度收入下降最大，达到12.1%。¹

（二）董事长（Peter M. Felix）年度总报告

2011年世界经济的不稳定，影响到2012年的经济态势。经济的不稳定给大多数市场带来了危机，但是美国的经济还是可以稳步提高的，因此猎头行业应该被提升到一个高度。虽然全球整体的收入下降，但是一些领域和地区的经济持续走强，特别是工业、能源和医疗方面，这三方面都是贯穿一个国家经济发展的中坚分子。尽管这些领域的情况比我们预计的下降了，但是这些行业的走势依然接近2008年的最高纪录。在新型市场中发达经济体的需求之下，人才的缺口应该得到填补。

尽管今年上半年BlueSteps公司的收入出现意外的下滑，然而猎头顾问协会的年终财务状况达到了预定目标。并且协会的其他项目财务状况良好，尤其是和康奈尔大学合作推出的第一个顾问高级培训项目。2012年协会会员的数量也在不断增

¹http://www.aesc.org/eweb/Dynamicpage.aspx?webcode=PressRelease&wps_key=bcf9b698-1000-4819-a66d-8118511edd9a

长，很多国家和地区都对与猎头顾问协会展开进一步的合作很感兴趣，尤其是美国以及拉丁美洲地区的国家。协会将继续集中在扩大新兴市场作为主要目标，为了支持这一项目，猎头协会已经和国家委员会启动了大量的方案去扩大我们的知名度并且努力增加会员。

在 2011 年繁荣的景象之后，2012 年对于猎头顾问协会是一个很艰难的一年，虽然如此，由于年底的一些积极的项目的发展以及员工的调配，在财务方面总体上表现良好。2013 年，猎头协会将推出一个新型财务模型以及一些鼓励项目，从而实现与猎头公司更深层次的合作，进一步提高客户服务意识方面。

财务状况。根据 2012 的账户状况显示，2012 年全年收入 455 万美元，费用为 436 万。投资和特殊项目的运营结余一共 194 美元，占收益的 4.3%。2012 年的最终结余是高达 81 美元，比预算增加了 2%。

会员开发。在 2012 年猎头顾问协会的会员有显著增加，有 24 个新公司加入，13 个在美国，9 个在欧洲外加 2 个全球化公司。2013 年的潜在的会员也是很多的。

（三）欧洲区分报告

国际猎头顾问协会欧洲分会在各地举办了由职业经理人和猎头顾问参加的研讨会：2月10日，苏黎世，Heidrick&Struggles主办；6月12日，布鲁塞尔，TRANSEARCH International 主办；11月13日，柏林，主题为“公司构成多元化及其对公司管理的影响”。

2月13日，伦敦举办2012地方会议；3月16日和10月14日，巴黎举办两次地方会议；6月13日，比利时举办地方会议；6月14日，苏黎世举办地方会议；11月13日，柏林举办地方会议。

6月25号，研究员联合峰会在伦敦举行，来自欧洲和南非的72位研究员参加了会议。

11月13日，第十六届欧洲年度报告会议在柏林举行。主题为“从高层做起——多样性及企业管理的影响”，来自欧洲周边的90多位高级顾问参加了此次会议。主要演讲人员包括：Suan Vinnicombe, 克兰菲尔德管理学院组织行为学和多样性管理

教授, Tabi Haller-Jorden, 欧洲催化剂副官长以及全球多样性的董事总经理Farah Qureshi。

（四）亚太地区分报告

亚太理事会2012年两度会晤，新加坡是在6月举行，上海在11月举行。这一年一个主要的焦点是：通过与地区商业学校建立关系，来提高猎头顾问协会的形象，也可以通过分派猎头顾问去相关学校演讲来提高形象。一些可以合作的高校如：新加坡的欧洲管理学院，麦格理研究生院，悉尼管理学院和香港凯洛格管理学院。在2012年，猎头顾问协会也从事了一系列的活动去提升我们的知名度，相关的活动如：安排与特定的猎头公司面试或者使用具体的调查问卷等方式。一些主要的文件都翻译成了当地语言。

11月和12月，猎头顾问协在澳大利亚举行了联合网络论坛和管理合伙人论坛。

另外一件重大事件是：协会通过与北京的一个管理协会公司（Kellen）合作，使协会进入中国。

（五）新兴国家分报告

猎头顾问协会将持续在新兴市场中发挥重大作用。2012年11月，猎头顾问协会在中国，印度和中东举行了一系列会议。内容包括与上海的中欧国际商业学校和孟买的SP贾殷学校会晤，以及在上海复旦大学、伦敦商学院迪拜分校的演讲。在印度，协会达成了与孟买商会的合作，在中东，猎头顾问协会参与当地劳动部出席会议并促进了该地区的行政工作。在中国，猎头顾问协会和中国政府保持了良好的关系，2013年，来自中国的3个政府代表将会参加协会在美国的会议。另外，在2012年12月Peter Felix 出席了在深圳的会议并讨论了人才管理以及执行的问题，这次会议主要是由美国国家行政管理局为对外专家组织。

令人欣喜的是：中国国家委员会，印度和巴西等国家都很支持我们在当地的活动，特别的感谢印度猎头公司Luiz Cabrera和在巴西的Amrop公司。

（六）AESC 年度奖

2012 年度的Gardner Heidrick奖的获得者是William B. Clemens，以及纽约的Spencer Stuart。2012年的Eleanor Reynolds奖的获得者是来自巴西圣保罗的Alfredo。在欧洲，2012年的获得猎头行业的突出贡献奖的是慕尼黑国际董事会顾问Hermann Sendele。

（七）政府以及法律业务领域分报告

女性权利问题在高级领导层和董事会成员的支持下，在英国、欧盟、美国乃至全球都有不同的发展。

2012年3月6日，猎头顾问协会政府和法律事务委员会在纽约举行了会议（由Russell Reynolds联合会主持了会议），回顾影响猎头发展的主要事件，例如政策和监管方面（反歧视、禁区管理、数据隐私等），公司内部问题方面（法律部门，人员培训，风向管理等）。下次会议将在2013年3月4号举行（会议将由spencer Stuart 主持）。

（八）市场和公共关系领域分报告

2012年，猎头顾问协会的网络人际关系方面也有显著地增长。在2011年，协会的商务人际关系网增加了75%，在2012年达到了35000个成员。主要的商务人际关系网被称为“猎头网”是面向所有受众开放的，协会的博客（twitter.com/theAESC）增加了80%，超过了2011年的数量，2012年达到了900个会员。现在我们也在美国建立了的协会的博客群（twitter.com/AESC_Americans），欧洲（twitter.com/AESC_Europe）和亚太地区（twitter.com/AESC_APAC）这些博客互相连接，可以达到地区之间的网上联络。例如，和新闻媒体的联络，和我们成员公司的联络，以及具体地区的每一个商学院的联络。

协会在2012年高端招募问题上也接受了很多的主要媒体的采访，协会的调查和统计的数据被全球媒体引用，包括：金融时报，华尔街日报，经济时报，中国日报

和高尔夫新闻。同时，在2012年，协会的信息在中国、印度、和中东还有其他新兴市场都有实质性的新闻报道。

（九）项目和服务领域分报告

客户交流。2012年的客户交流活动方面主要内容：1、向客户推广猎头公司；2. 维系协助客户和协会成员关系；3. 提高协会的服务水平。

猎头顾问协会在校园的推广活动。尽管在校园的活动低于2012年的期望，但在研究人员的增加项目上都有显著地进步。在2012年，来自世界各地的44个研究员签约认证。2012年，超过460个人通过猎头协会参加了培训课程。校区的总收益大约为140000美元。

同时，猎头顾问协会与康奈尔大学的工业和劳动力关系学院达成了合作项目，项目专门为猎头顾问设计了相应的培训课程。这个5天的面对面的课程在纽约开展，有32个顾问参加了此次培训课程，他们来自11个国家和22个公司。明年的培训课程定于2013年的8月19至24日。

研究人员峰会。在2012年，协会还在新加坡、伦敦、休斯顿等地举行了3个峰会：6月12日，新加坡；6月25日，伦敦；10月19日，休斯敦。讨论的主题包括：网络名称生成技术；合格的候选人以及研究人员的职业路径。

合伙关系。协会的合作关系在2012年得到了良好的发展，提升了猎头顾问协会的会员价值。（总的合伙项目价值超过70万美元）

（十）BlueSteps 公司分报告

2012年上半年，BlueSteps公司的业务陷入萧条状态，而在下半年，公司的销售大幅度回升。原因在于整个经济的不稳定，欧债危机等。

2012年之前，BlueSteps 公司被限制收购新的会员。在2011年初，BlueSteps 推出了“福利服务”项目，下半年通过会费征收，BlueSteps的年度收入有了大幅提高。

在产品研发方面，BlueSteps在合伙人的支持下对数据库进行了升级。用户可

以直接通过数据库的搜索功能找到合适的人才。

公司对BlueSteps 的网站进行了功能拓展,从而使公司的营销系统的功能更加完善。

——【本节内容编译自国际猎头协会的年度报告】

二、国际劳工组织——2012 年全球就业趋势报告

2012 年 1 月,国际劳工组织在其发表的《2012 年全球就业趋势报告》中指出,为了创造可持续增长和维持社会的凝聚力,在今后 10 年,世界面临需要创造 6 亿生产性就业机会的挑战。

全球劳动力市场在经过连续 3 年的危机状况之后,在当前经济活动有可能继续恶化的前景之下,全球至少有 2 亿人失业。这份报告指出,在今后 10 年还需要再创造 4 亿工作机会,方能吸收每年进入市场的 4000 万新劳动力。

年轻人将继续成为就业危机影响最大的群体,然而从短期来看,没有迹象表明这一形势将会出现改观。报告指出,2011 年,有 7480 万 15 岁到 24 岁的人没有工作,与 2007 年相比,增长了 400 万人。

——【本节内容编译自国际劳工组织——2012 年全球就业趋势报告】

三、世界银行——《就业发展报告》

(一) 全球就业概况

全世界有超过 30 亿人工作,但他们的工作千差万别。大约 16.5 亿人接受雇佣并定期得到工资或薪水。另外 15 亿人在农业或小型家庭企业中工作,或者从事临时或季节性日间劳动。与此同时,还有 2 亿人,其中多数是青年人,处于失业状态并在积极寻找工作。

从 1979-2013 年间,美国的就业率增长为原来的 10 倍,墨西哥的就业率增长为原来 2 倍。从世界范围内来看,如果要使就业人口和适龄劳动力人口的比率保持

在当前水平，未来 15 年内，世界需要新增 6 亿个就业岗位。

发展中国家的不断加速的城市化正在改变着这些国家的就业构成。到 2020 年之前，预计超过一半的发展中国家人口将生活在城镇中，这意味着非农劳动力的增长将大大超过农业劳动力的增长。发达国家实现这一结构性转变用了数十年，如今城市化却在一代人的时间里改变着发展中国家人们的生活。

（二）各国需要加强教育和技能培训以应对劳动力短缺

在青春期到成人早期之间，社会技能依然具有可塑性。青年人可以继续接受更专业化的技能培养，包括接受高等教育，但他们能否取得成功则取决于他们需要学习的通用技能能否适应不同的任务并解决不同的问题。在更具活力的经济环境中，这些通用技能尤为重要。

然而，许多国家在培养儿童和青年人的人力资本方面做的远远不够。落实（培养的）系统的质量往往赶不上基本社会服务扩展的步伐。在 2009 年参加国际学生评估项目（PISA）的绝大多数发展中国家中，至少有五分之一年龄在 15 岁的学生实际上属于文盲。

只有充分考虑就业劳动力市场的需求，各种职业培训项目才能起到促进工作选配，满足劳动力市场对于各种职业技术人才的需求。研究显示只有通过将课堂教学、工作场所培训和其他方式结合的多种培训方式，才能够使学员的劳动技能达到劳动力市场和企业的需要，形成真正的劳动力。（见图 1）

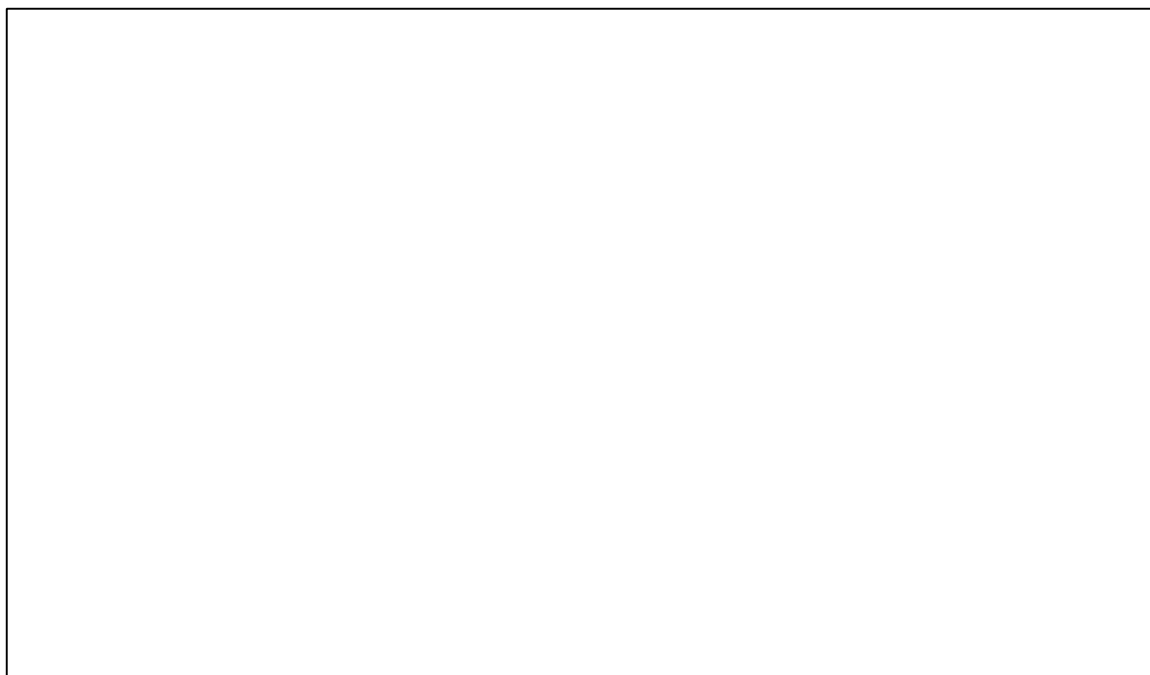


图 1 职业培训方式和成功指标的相关系数

不论是在发达国家还是发展中国家，教育程度越高其往往意味着高的劳动收入，然而教育程度和劳动收入的关系并不是简单的线性关系，接受过大学教育的劳动力的薪酬是中等教育者的两倍或两倍以上；然而接受中等教育的劳动力的薪酬只比小学教育者稍微高出一些。同时，教育投入的回报率在低收入国家比高收入国家相对较高。（见图 2）

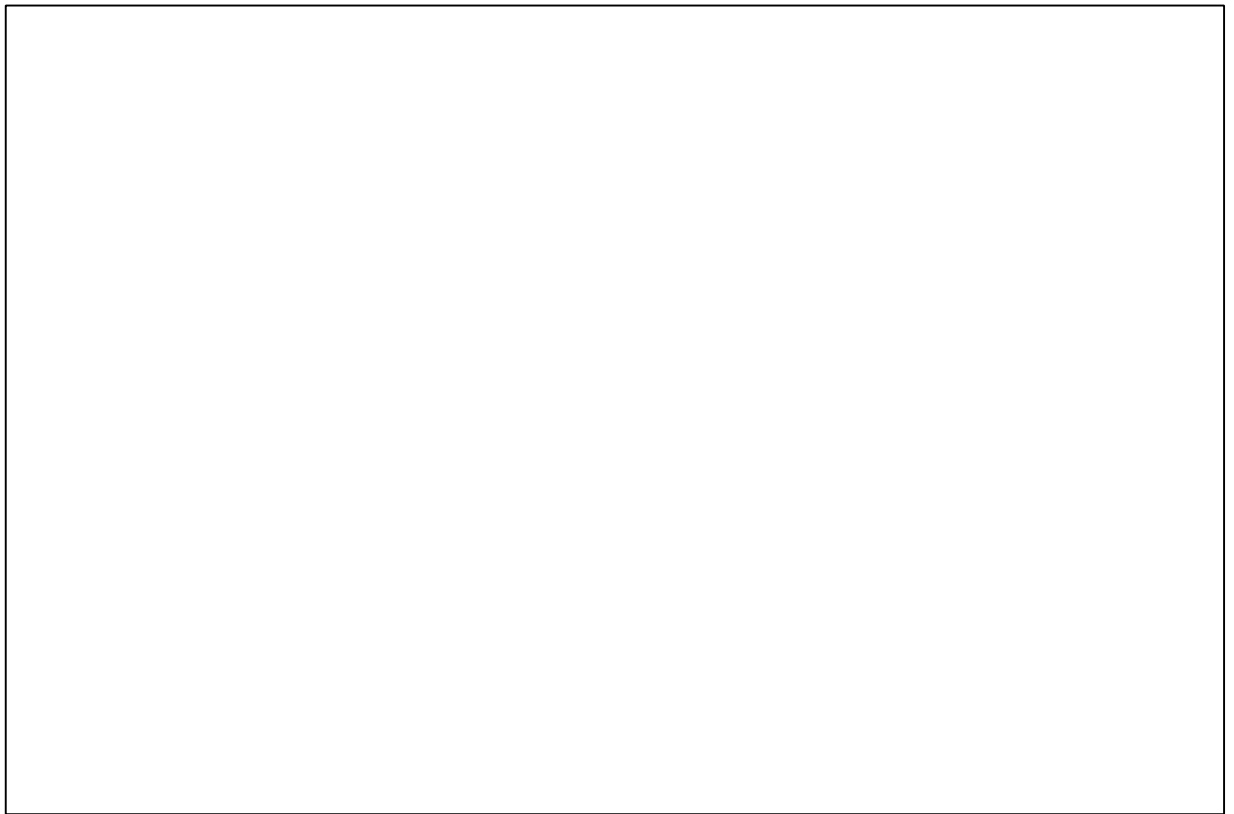


图 2 不同收入国家的教育回报率

（三）经济危机对发展中国家的就业影响

2008-2009 年的经济危机对于发展中国家的就业岗位的影响程度不一，其中，波罗的海国家、吉尔吉斯斯坦、墨西哥、罗马尼亚、俄罗斯、南非和土耳其的就业岗位有明显的下降，而巴西、中国和印度尼西亚的就业岗位受影响的幅度则较小。其中，经济危机使中国丧失了约 2000-3600 万个就业岗位，这些岗位主要集中在出口型为导向的企业中；墨西哥在 2008 年到 2009 年第二季度之间失掉了 50 万的就业岗位。

不同国家面临不同的就业难题，然而人口的流动和工作的外包是每个国家都会关注的两个重要因素，新增的移民和工作的外包对于本地居民和移民的生活水平都会产生影响，外国员工的经济便捷、扩展的移民网络带来更多的侨汇和新创意以及拥有先进技术的跨国公司大批入驻等因素必定对本国经济的提升产生积极的效应。

（四）中国正在经历城市化进程

过去三十多年来，中国的经济和社会发展令人瞩目，国内生产总值（GDP）年均增长 10%左右，超过 6 亿人摆脱贫困，各项千年发展目标均已实现或将要实现。作为一个拥有 13 亿人口的国家，中国最近跃居全球第二大经济体。

尽管如此，中国仍然是一个发展中国家，市场经济改革尚未完成。2011 年，中国的人均国民总收入（GNI）达到 4930 美元，全球排名第 114 位；有超过 1.7 亿人每天生活费低于 1.25 美元的国际贫困线标准，贫困人口总规模位列世界第二。

三十年前，80%的中国人口生活在农村，农业占 GDP 的 1/3 左右；如今，超过半数的人口居住在城镇，农业约占 GDP 的 1/10。

——【本节内容编译自世界银行——就业发展报告】

四、2013 博禹——人力资源环境报告

2013 年 2 月 8 日，博禹中国集团发布 2012 年《人才环境指数》，本报告对来自不同地区、行业及企业的 5576 名中高级管理人员进行调查分析：其中 3811 名来自中国大陆，532 名来自中国香港，325 名来自新加坡，294 名来自中国台湾，64 名来自欧洲，88 名来自北美。超过 80%的受调查者担任管理职位，其中 199 人担任总裁/CEO 或地区领导，570 人担任董事总经理/总经理/国家分公司经理。调研报告显示，全球经济低迷之下西方看好中国市场，然而大陆高管最悲观，高层流动也显示出更趋向于稳定的迹象，有 27%的受调查者计划留任，而去去年仅为 9%。

（一）2012 年更换工作的意愿降低

2011 年希望更换工作的职场人士今年更换工作的意愿显著下降。更丰厚的薪酬、清晰的职业发展路径和强有力的领导力是关键因素；工作和生活之间的平衡、工作的公平性和透明度则是重要考虑因素。

与去年相比，更多大陆受访者倾向于长期的职业发展道路规划。他们认为，“更

清晰的职业发展路径”比“快速的职位晋升”更重要。

年轻群体对企业明晰的发展前景、受人尊敬的领导力、透明度、公平信念和基于绩效的晋升模式尤为推崇。

（二）更加看重工作和生活的平衡

对于中国大陆的雇员来说，中低层管理人员更看重工作和生活平衡这一因素，对于广大的女性受访者更是如此，她们倾向于选择提供弹性工作时间、便利工作位置以及规律的工作时间的雇主。

新加坡人事业心强，职业道德高，是全球技术最熟练、生产力最高的劳动力之一。薪酬是新加坡雇员更换工作的最重要因素（34.8%），其次是领导能力和公司战略（27.1%）和工作生活的平衡（23.2%）。在留任当前工作方面，新加坡雇员看重的因素依次是工作和生活平衡（37.3%），薪酬（27.5%），工作职责（21.6%），工作地点（19.6%）。

（三）更换工作时，国内职员关注健康环境和子女的教育

在更换工作方面，中国大陆的人才除了同样关注职位晋升和优质生活外，与香港、台湾和新加坡的人才相比，更加关注健康的环境和为孩子提供更好的教育。而台湾地区与其他地区相比，则更加关注职位晋升和国际化的工作环境。

大陆受访者首选目的地分别为北美、香港、新加坡和上海，欧洲次之。香港是所有的受访者中亚洲的首选目的地，仅有35.6%的香港受访者对驻外移居工作表示感兴趣。

在就业首选目的地排名中，国外仍然大陆职场人员的首选，而国内城市的排名依次是上海、北京、苏州、杭州、广州、深圳、成都、青岛、南京、厦门。其中，金融服务业的受访者偏爱北京（41%），工业科技领域的受访者青睐苏州（33.9%），详见图-3。



图 3 中国大陆的职员最向往的工作地点

调查结果表明，尽管在过去 12 个月里，受访者中至少有一大半的人收到 2 个或更多的工作机会，但他们对今年的发展前景缺乏信心。其中，他们的乐观情绪较去年的 42.8% 显著下降到今年的 22.8%。相应地，他们职业转变的意愿则从去年的 33.2% 降至 22.2%。

同时，2012 年中国大陆的就业市场表现依然强劲。即使是在经济衰退影响最大的金融服务和工业技术行业，45% 的受访者表示在过去的 12 个月里获得了至少 3 次就业机会，从中不难发现中国大陆的职场人员和管理人员仍有大量的机会。下面是过去一年内不同行业的职员收到的工作邀请（见图-4）：

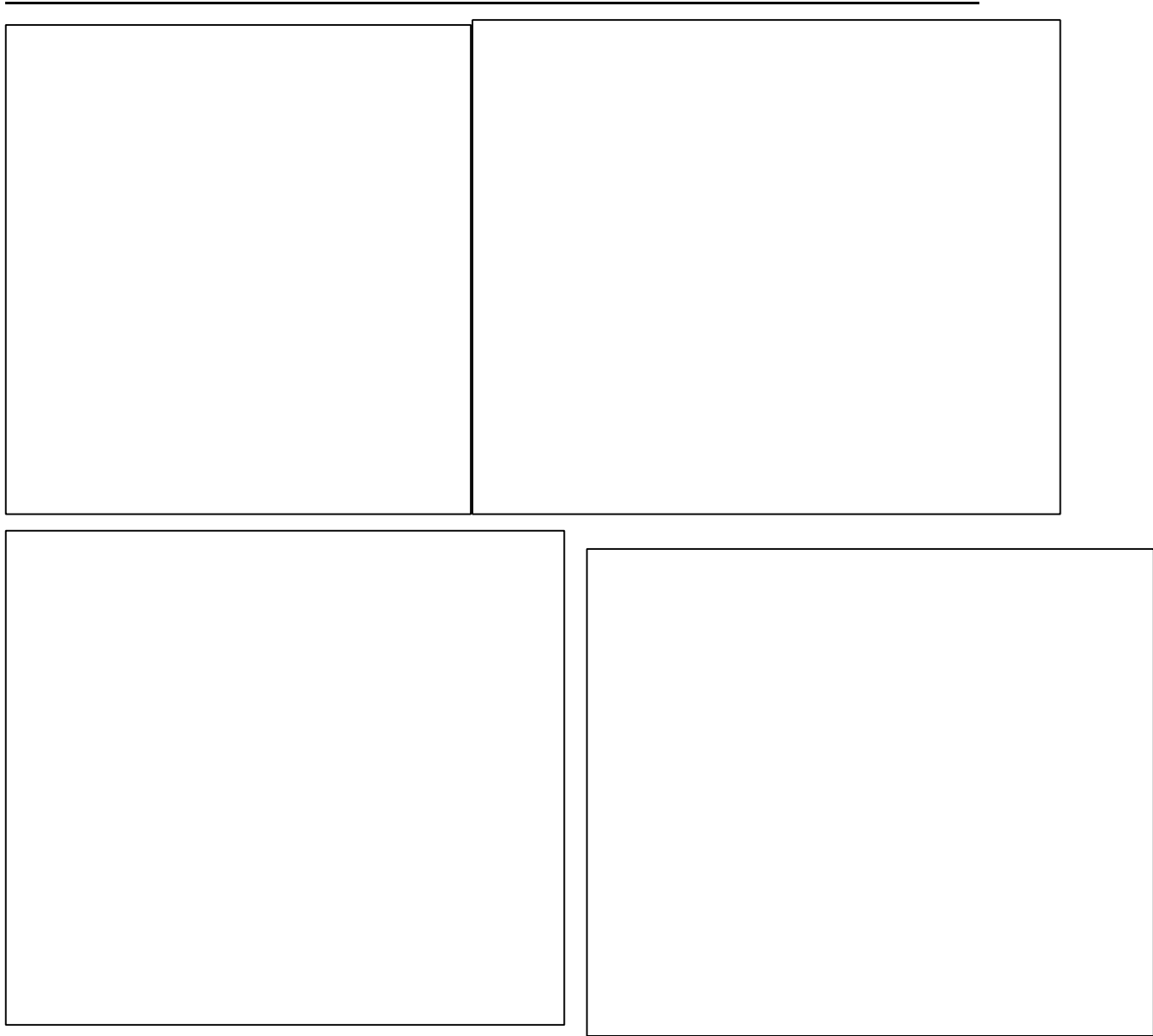


图 4 同行业的职员收到的工作邀请次数

新一代管理人员要想赢得员工的敬重和信任，除了良好的人际关系以及较长的任期外还需要具备更多的职业和人文素养。

对于大陆的职员进行的调查显示，外资企业与本土企业在企业文化上，两者在企业发展方向和领导力上相近，而在是企业的透明度及企业公德和社会责任方面有较大差异。而员工理想的企业文化包括：明确的企业发展前景、受人尊敬的领导力、

透明度以及企业公德和社会责任，而员工尤其看重企业文化中的公平理念和择优晋升两个因素。

——【本节内容编译自博禹——2013 人力资源环境报告】

五、麦肯锡公司——《全球劳动力市场》

麦肯锡公司发布的《全球劳动力市场：35 亿人的工作、薪酬和技能》报告指出，全球化和现代信息通信技术的高度发展，催生了知识经济和高度互联的产业结构。

（一）发展中国家创造了大部分就业岗位

过去 30 年，发展中国家创造了 9 亿个非农业就业岗位，使得数亿人成功脱离了贫困，无疑是全球劳动力市场最为显著的成就之一。而中国在发展其制造业和服务业的过程中，仅过去的 10 年就创造了 1.21 亿个非农业就业岗位，由传统农业转移出来的劳动力填补了其中超过 8000 万个就业岗位。制造业创造了约 3300 万个就业岗位，在所有新创造的非农就业岗位中，其中的三分之一与出口产业有关。从全球范围看，中国为世界贡献了 30% 的非农业就业岗位。

2000-2010 年间，印度创造了 6700 万非农业就业岗位，其农业就业人口的比例从 2000 年的 62% 下降到 2010 年的 53%。

南亚地区和撒哈拉以南非洲地区国家的人口红利促进了本地的经济发展，1990-2010 年间，其劳动力人口以每年 2.9% 的速度增长，在 2010 年达到 3022 亿，随着我国和印度的劳动力成本的不断上升，南亚和撒哈拉以南非洲地区国家在劳动密集型产业中的优势将会进一步显现。

为应对人口老龄化，发达国家致力于发展高技术和知识密集型产业，大力推广节约劳动力成本的自动化技术，其在 1977-2007 年间，从事制造业的劳动力减少了 2000 万。

（二）全球劳动力供求失衡

无论是发达国家还是发展中国家，劳动力市场的供需失衡都在日趋明显。劳动力失衡将对全球经济产生不利影响。低技能劳动力的失业率持续攀升，高技能岗位则因供给不足而无人填补，这会带来全球的经济增长率的下降。而需求和供应在不同技能水平的失衡更会带来薪资的分化加剧，导致收入差距扩大。

根据预测，全球的人力资源将呈现以下趋势：

1. 高学历人口短缺。2020年，发达国家对高学历人才的缺口将达1600-1800万，而中国的高学历人才的缺口将达2300万，占总需求量的16%。

2. 低学历人口过剩。而低学历劳动力则出现较大规模潜在过剩，发达国家的过剩低学历劳动力将为3200-3500万人，印度等发展中国家的过剩低端劳动力则多达5800万。

3. 发展中国家未来亟需中等技工。由于印度、南亚和非洲国家的高中普及率和毕业率低，同时其经济的工业化进程加速，这些国家对受过初级教育和职业培训的劳动力需求激增，短缺规模为4500万。

（三）劳动力供求失衡的应对策略

1. 普及高等教育普及率，增加中等技能劳动力培训规模
2. 吸纳更多高学历技术移民
3. 提高高学历妇女就业率，延长高技能劳动力的退休年龄。

到2020年，发达国家达不到企业要求的劳动力人口将达到2000-2300万，为了保证本国低学历人口找到适合的工作岗位，发达国家新增低技能岗位的速度要比当前提高5倍。

到2020年，全世界未受中等教育的劳动力总数将达10亿，这些人口中的成年劳动力将需要接受职业再培训，以适应劳动力市场的需求。印度届时将于3.4亿未完成高中教育的劳动力，其中50%的劳动力是文盲。如果要解决这些人的教育问题，印度的高中和职业学校的扩容速度需要提高1-2倍。为了解决这些低技能人口的就

业问题，发展中国家需要将其对劳动密集型产业和基础设施建设的投资提高至现在的 1-2 倍。

（四）南亚和非洲地区将取代中国成为全球最大的劳动力供应区

在未来 20 年，印度、南亚和非洲地区的新兴的经济发展中国家将会取代我国，成为全球劳动力的主要来源地。而我国将成为高技能人口的最大供应国，并将和印度一起为全世界提供 57% 的高学历人才。

（五）中国将面临人口减少和人口老化带来的一系列问题

过去 10 年，中国的劳动力结构发生了重大改变。一方面，截至 2010 年，中国中等教育覆盖率达到 60%，体现了中国对提高全国农业和城市劳动力教育的一贯重视。另一方面，在过去的 20 年，中国高等教育覆盖率提高了 4 倍。而未来 20 年，中国可能将面临劳动力总量年均增长率下降至 0.5%——比 2010 年降低近一半。

到 2030 年，全球劳动力大军将增长到 35 亿人。而人口老龄化等因素也将带来挑战，全球年龄超过 55 岁的退休人口达到 3.6 亿，约 40% 的退休劳动力将来自发达经济体和我国。这些退休人口中有 3800 万高学历劳动力，为利用这一宝贵资源，可以通过推迟高技能劳动力的退休年龄来应对这一挑战。

——【本节内容编译自麦肯锡公司——全球劳动力市场报告】

六、万宝盛华——人力资源是关键竞争优势

万宝盛华其在全球 80 个国家和地区拥有 3000 多个分支机构，2012 年万宝盛华为全球 340 万提供了适合的工作岗位，同时，协助 40 万的公司客户实现了其发展目标。它在 2012 年的税前营业利润为 207 亿美元，比 2011 年下降了 6%，其主要原因是其业务量最大的法国区的市场低迷——其利润下降了 4.6%。

由于中国经济的持续快速发展，万宝盛华充分认识到了中国市场的重要性，它在中国有 15 万合作伙伴，在中国的专业人才资源领域雄踞首位。

万宝盛华发布的调查报告显示，进入 21 世纪后，20 世纪以来推动经济发展的四大因素——便宜资本、较低利息、全球人口红利和降低的大宗商品价格的作用正日趋减弱。

在知识经济的环境下，人力资源不再仅仅是稀缺资源，它已成为决定国家和企业的关键竞争优势。国家和企业需要重新审视他们的人才竞争战略，保证他们在吸引人才、留住人才、培训人才和释放人才潜力方面的优势。

而在移动通讯和智能手机不断普及的信息社会，企业可以充分利用社交媒体和员工进行更加个性化的沟通，向其传达对其工作的肯定和未来的职业前景，从而提高员工的责任感和敬业度。

——【本节内容编译自万宝盛华——官方网站】

七、德勤——2013 全球制造业竞争力指数

（一）2013 全球制造业竞争力指数

制造业经济不断增长

从全球范围看，制造业正在不断增长，其占到世界 GDP 总额的 16%，为世界提供了 14% 的就业岗位。制造业占全球贸易总量的 70%。同时，制造业经济的产值也在不断增长，发达国家的年增长率为 2.7%，新兴发展中国家的年增长率为 7.4%，同时，发展中国家中的制造业经济正在飞速发展，其中中国、印度和马来西亚正在已经跻身于世界制造业的前 15 名（见表-1）。

表 1 排名全球制造业前 15 名的国家

排名	1980	1990	2000	2010
1	美国	美国	美国	美国
2	德国	日本	日本	中国
3	日本	德国	德国	日本
4	英国	意大利	中国	德国
5	法国	英国	英国	意大利
6	意大利	法国	意大利	巴西

7	中国	中国	法国	韩国
8	巴西	巴西	韩国	法国
9	西班牙	西班牙	加拿大	英国
10	加拿大	加拿大	墨西哥	印度
11	墨西哥	韩国	西班牙	俄罗斯
12	澳大利亚	墨西哥	巴西	墨西哥
13	荷兰	土耳其	台湾	印度尼西亚
14	阿根廷	印度	印度	西班牙
15	印度	台湾	土耳其	加拿大

虽然一些发展中国家的制造业总体规模上进入世界的前 15 强，然而发展中国家的制造业结构模式还是与发达国家有很大的差距。印度制造业中排名在前十分之一的公司的生产率和排名在后十分之一的公司的生产率的 22 倍，而美国的这一比率只有 9 倍。

制造业对全球贸易、科技研发和生产率有很大的推动作用。对世界上主要的制造业产业大国（发达国家和发展中国家），制造业占了其对外贸易的 70%，企业研发资金的 90%。欧盟 15 国，制造业部门的生产率是其他部门的 2 倍，而在美国，制造业的生产率是其他部门的 3 倍。

制造业与服务行业紧密结合

制造业和服务业已不再是原有的彼此分离的局面，服务业（从物流业到广告业）的投入会提高社会对制造业的产能需求。在美国，平均 1 美元的制造业产值对应着 19 美分的服务业投入，在某些制造产业领域，工作于服务部门的员工占到员工总数的一半以上，主要是从事研发的工程师和从事支持相关工作的办公室职员。

制造业的驱动因素

到 2025 年，世界新的消费群体将在发展中国家形成，同时消费需求的多样化和形式多样化的售后服务模式将带动制造业的不断发展。同时，以纳米技术、3-D 印刷和智能机器人为代表的新材料和新工艺将会催生新的消费市场需求。

制造业竞争力是政府力量、市场力量共同作用的结果，主要影响因素包括：人才驱动力的创新、劳动力与原材料的成本和易得性、能源成本和能源政策、供货渠道、本地市场的吸引力、经济、商务金融与税收系统、基础设施、政府对制造业

创新创业方面的投入、法律法规体系和医疗保险体系等。

而根据调查报告，影响一个国家的制造业竞争力的驱动因素中评分最低是医疗保险政策，而评分最高的制造业竞争力的驱动因素是劳动力与原料成本。详见表-2。

表 2 主要制造业国家的竞争驱动力因素分析

竞争驱动力	德国	美国	日本	中国	巴西	印度
创新人才	9.47	8.94	8.14	5.89	4.28	5.82
经济、贸易、金融和税收	7.12	6.83	6.19	5.57	4.84	4.01
劳动力和原材料成本和便捷度	3.29	3.97	2.59	10.00	6.70	9.41
供应商网络	8.96	8.64	8.03	8.25	4.95	4.82
法律制度	9.06	8.46	7.93	3.09	3.80	2.75
基础设施	9.82	9.15	9.07	6.47	4.23	1.78
能源成本和政策	4.81	6.03	4.21	7.16	5.88	5.31
本地市场和吸引力	7.26	7.60	5.72	8.16	6.28	5.90
医疗保健	9.28	7.07	8.56	2.18	3.33	1.00
政府投入	7.57	6.34	6.80	8.42	4.93	5.09

注：10 分为满分，1 分为最不具竞争力

供应商网络对于制造业竞争力的影响因素排在第四位，公司越来越重视供应链，为应对天灾和各种突发性事件，缓解供应链断裂的风险，确保原材料来源的掌握和透明化。由于中国大力推进供应链本土化进程，建立以大学、研发机构和供应商为一体的创新中心，从而成为新兴发展国家中处于领先地位，详见图-5。

公司认为本地区供应网络有竞争力的比例：

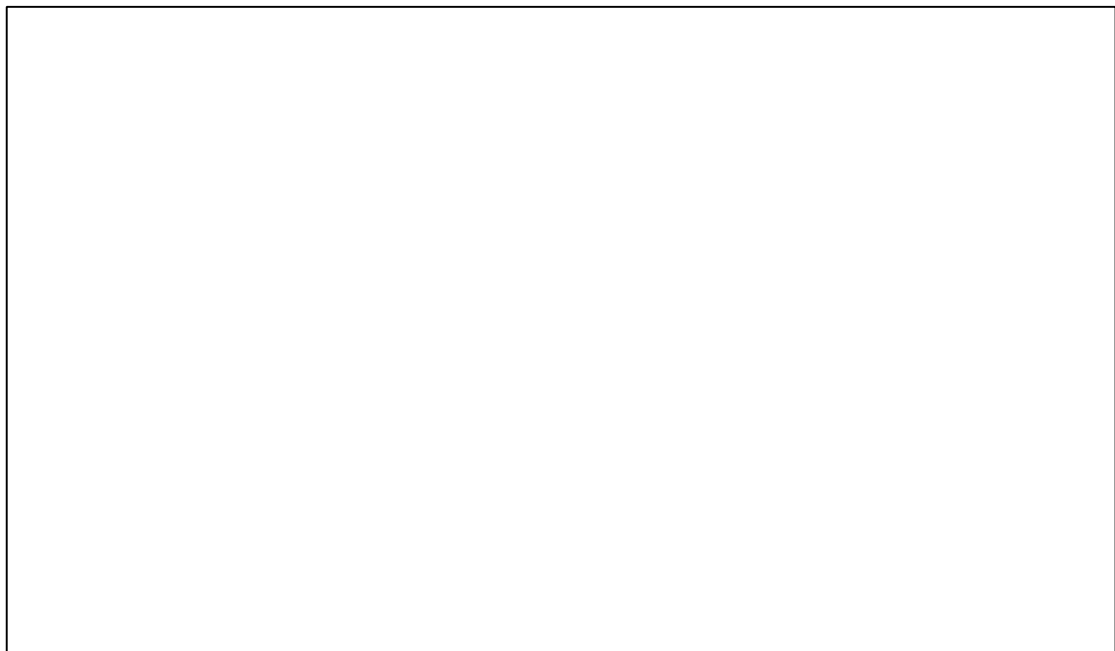


图 5 公司认为本地区供应网络有竞争力的比例：

在公共政策方面，中国在科技创新、基础设施建设、员工培训、安全卫生法规、可持续发展方面具有相对优势，而在反垄断法、政府财政干预、外国直接投资政策、移民政策和企业税政策等处于竞争劣势。而欧美发达国家在知识产权保护和技术转移方面具有绝对的优势。

在劳动力成本方面，中国和印度等发达国家有着较大的优势，这在很大程度上推动了全球的制造业向包括中国和印度在内的发展中国家的转移。然而，随着中国和印度的经济发展和产业转型，这两个国家的劳动力成本将会出现大幅增长，从而是全球的制造业向劳动力成本更低的非洲国家和南亚国家转移，详见图-6。



图 6 世界各国劳动力成本排名

（二）首席营销官的市场分析和客户维系能力

德勤的报告显示，在过去的一年半的时间内，98%的新任首席营销官是从外部招聘，仅有2%的新任首席营销官是从公司内部职员提升的，而他们的前任71%是从公司外部招聘的。与以往相比，公司更加重视首席营销官在信息技术和数据分析领

域的技能。

这一结果显示，通过企业培训培养的人才不能与迅速变化的市场环境和商业环境，而与对企业文化的了解相比，对复杂多变的市场规律的准确把握对首席营销官来说更为重要。

同时，在新的消费群体逐渐成熟和网络购物日趋普遍的形势下，公司对首席营销官的顾客维系的能力有较高的要求，希望他们可以通过数字化市场调查和新社交媒体实现对客户消费习惯和消费心理的准确调研，制定相应的市场营销策略。

——【本节内容编译自德勤——2013 全球制造业竞争力指数】

国内动态

清华教授施一公当选美国双院院士

2013年4月，清华大学教授施一公当选美国科学院外籍院士和美国人文与科学学院外籍院士。

施一公教授1989年毕业于清华大学生物系，1995年获美国约翰霍普金斯大学医学院分子生物物理学博士，他领导的实验室主要运用X-射线晶体学，结合其他生物物理和生物化学方法研究生命科学的基本问题，在细胞凋亡调节机制、生物大分子机器组装与功能、重要膜蛋白结构与机理三个主要研究领域做出了重要的原创贡献。

2008年2月，已成为普林斯顿大学终身讲席教授的施一公，毅然辞职回到母校清华大学，成为千人计划首批国家特聘专家。他指出“回清华的目的不只是为了做科研。我回来的根本目的是为了育人，教育一批人，育人在育心，做科研是育人的一个重要环节。”

浦东新一轮“百人计划”名单公布

2013年4月24日，浦东百人计划再引进12名海外高层次人才，至此，浦东百人计划已引进23名海外高层次人才。

围绕“四个中心”核心功能区建设需要，浦东于2011年启动了“百人计划”，将用5至10年的时间，引进100名通晓国际规则、掌握核心技术、带动产业发展的海外高层次人才。目前，该人才计划主要集中在两大领域：

1. 服务上海国际金融中心和航运中心建设的海外高层次金融人才和高层次航运人才；
2. 服务浦东生物医药、电子信息制造、新能源、民用航空制造、先进重大装

备等重点产业和战略性新兴产业发展的创新人才和创业人才。

CCG 动态

CCG 与山东开展海外人才交流合作

2013年4月15日，应山东省委组织部人才办邀请，欧美同学会副会长、中国与全球化研究中心（CCG）主任王辉耀博士一行赴山东潍坊出席山东省人才工作专题研讨班。研讨班上，王辉耀博士为山东省组织系统领导干部作了《海外高层次人才引进与创业》专题讲座。

王辉耀博士从当今国际人才动态出发，着重梳理了国际人才竞争的新形势，我国面临的机遇与挑战，以及各国人才政策分析与借鉴，因地制宜地提出了关于山东省及各地政府在人才引进和发展方面工作的若干建议。

CCG 主任为黄冈市作人才战略讲座

4月12日上午，湖北黄冈市人才工作会议在黄州召开。会议要求，要加快推进人才强市建设，为打造“四个大别山”，实施开创战略，实现“双强双兴”提供强有力的人才保障和智力支持。

中国与全球化研究中心主任、南方国际人才研究院院长、中国人才研究会副会长王辉耀教授，应邀在会上作了《国际人才竞争与黄冈人才发展战略》专题辅导讲座。

中国海归发展与建言献策座谈会在京召开

2013年4月20日下午，中国海归发展与建言献策座谈会在欧美同学会会所举行，嘉宾们结合自身经历和海内外留学创业背景，畅谈建言海归人才政策。此次座谈会由欧美同学会建言献策委员会主办，由中国与全球化研究中心，欧美同学会商

会、欧美同学会留苏商会协办。

欧美同学会副会长、建言献策委员会主任，中国与全球化研究中心主任王辉耀，欧美同学会·中国留学人员联谊会副秘书长许睢宁，北京市中关村科技园区管委会人才处处长李志磊等分别在座谈会上交流发言。参加会议的还有 20 多个海归代表以及人社部留学人员服务处、北京市朝阳区海外学人中心、朝阳区委组织部的相关领导和媒体代表。参加会议的嘉宾包括人才工作者、研究者、宣传者和海归创业者，他们用亲身的工作经历和创业经历，阐述了国家最新的海归人才政策和区域经验做法，讲述了海外学习、国内创业的感人事例，为国内人才政策创新提出了相关建议。

与会嘉宾一致认为，人才是经济社会发展的第一资源，是提升国家核心竞争力的关键。我国正日益成为吸引海外人才创新创业的沃土，特别是国家千人计划实施以来，越来越多的留学人员选择以回国创业的方式报效祖国。同时，一系列支持政策相继出台，有力地激发了留学人员的回国创业热情，留学人员回国创业活动日趋活跃。

同时，我国在制定吸引海归人才政策中也有一些水土不服现象，一些正打算回国的海外留学人员由于政策体制、工作条件等方面的原因很可能打消回国创业的想法。当前在创业环境的现状与期望还存在一定得差距，教育培训、金融支持以及一些基础设施有待加强；创业政策的系统性、针对性还不够，现行政策的效用尚未充分发挥；热点难点问题依然突出，有的已经成为制约留学人员创业与发展的瓶颈；创业服务和孵化支持不到位，重引进轻扶持的倾向需进一步破除。

CCG 与朝阳组织部举行高层次人才工作座谈会

4 月 24 日下午，中国与全球化研究中心与朝阳区委组织部人才办相关负责人在 CCG 举行座谈。会谈主要围绕朝阳区高层次、高技能人才现状、需求、政策等议题展开探讨，寻找合作路径。经过友好的协商，双方凝聚共识，在优化人才战略、创新人才工作环境、人才政策体制建设等方面达成了深入合作的意向。

中国与全球化研究中心主任、南方国际人才研究院院长、中国人才研究会副会长王辉耀、北京市朝阳区海外学人中心主任肖振祥以及朝阳区委组织部相关领导出席了座谈。

王辉耀：欧美同学会“时代大讲堂”开讲国际人才战略

4月25日，欧美同学会副会长、中国与全球化研究中心主任王辉耀博士应邀担任欧美同学会“时代大讲堂”的主讲嘉宾，作了题为《国际人才竞争与中国人才战略》主题演讲。

王辉耀博士在演讲中表示，当今全球人才流动呈现加快趋势，各国纷纷出台措施吸引海外人才和留学生。其中，移民制度已经成为发达国家吸引和选拔海外人才的重要工具。而中国作为世界第二大经济体和第一大外贸国，人才开放发展程度依然十分落后。他建议国家应降低人才流动的壁垒，扩大绿卡发放范围；应尽快取消回国出具邀请函等不必要的措施，减少不必要的海外华人华侨回到祖国的繁琐手续。此外，取消体制内和体制外的人才流动限制，充分发挥人才潜力，保证人才质量持续提高。并应尽快出台技术移民法和投资移民法，从法制角度保证人才战略的顺利实施。

时代大讲堂活动已成功举办了16期，由欧美同学会东南亚和南亚分会、中直机关青联主办，由《留学生》杂志社、欧美同学会商会、欧美同学会建言献策委员会、新加坡南洋理工大学校友会、新加坡国大校友会、浙大校友会等协办。

中国与全球化研究中心简介

中国与全球化研究中心（Center for China & Globalization，简称 CCG，网址为：www.ccg.org.cn），是由一批海外回国的留学人员和中国欧美同学会建言献策委员会所发起的中国国际化的智库和中外智慧交流的平台。主旨是立足全球化视野，汇聚国际人才，传播先进理念，致力于国际化、影响力和建设性的智库建设，为中国在全球化时代提供战略性、独立性和可行性的研究，为中国发展建言献策。目前中国与全球化研究中心已经成为国内领先的国际人才研究智库。

南方国际人才研究院简介

南方国际人才研究院是国家有关部门批准的国家“千人计划”南方创业服务中心的重要组成部分，在民政系统注册登记的非盈利性研究机构。南方国际人才研究院专注国际化人才研究和最前沿的人才战略课题研究，为国际高层次人才的引进、筛查、评估提供智力支持，为海外高层次人才的引进提供渠道和路径，为国内各地区各政府和各企业优化人才引进发展战略和政策，打造国际人才库和举办国际人才创新创业论坛等。

近期出版的部分书籍

《国家战略—人才改变世界》、《人才战争—全球最稀缺资源争夺战》、《国际人才蓝皮书》系列之《中国国际移民报告》、《中国留学发展报告（2012）》、《中国海归创业发展报告（2012）》、《移民潮-中国如何能够留住人才》、《哈佛肯尼迪政府学院的精英课》、《海归企业与民营企业对接合作与对比研究报告》、《建言中国—海外高层次人才看中国》、《海归推动中国》系列丛书等。

如果您对国际人才的相关研究课题感兴趣，希望查阅往期内容，或者对《国际人才动态》有好的建议或意见，欢迎您与我们联系。

联系人：马 林

电话：010-6561 1038 转 8005

网址：www.ccg.org.cn

邮箱：malin@ccg.org.cn