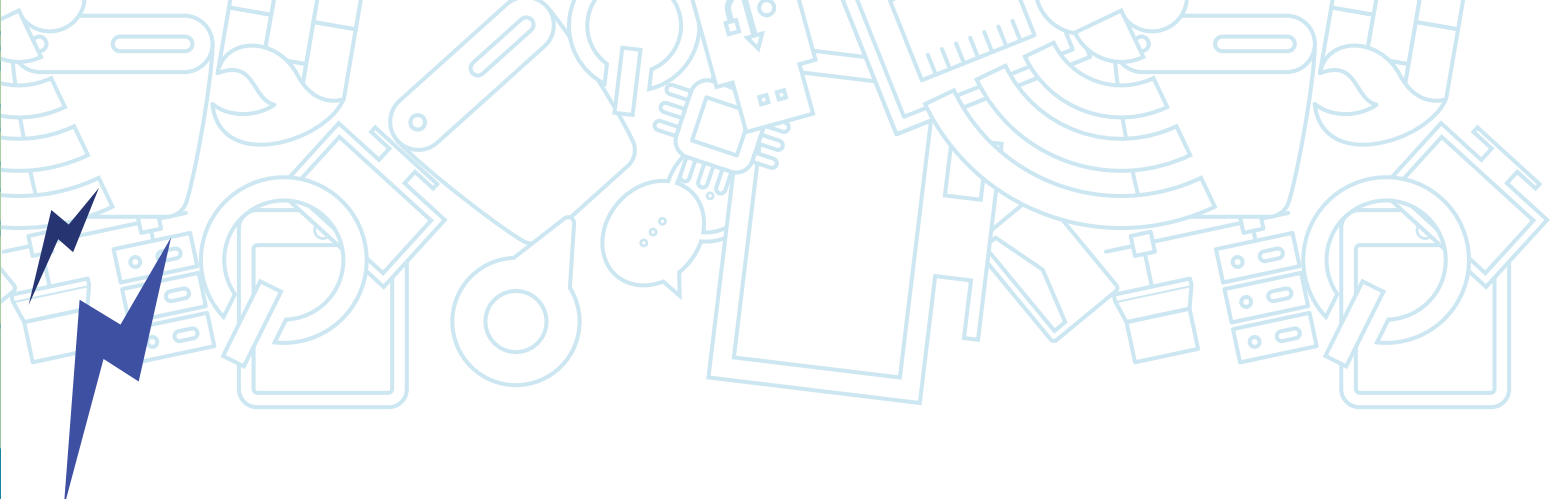




高科技人才争夺战

世界各国对有限的高科技人才的争夺日趋白热化

佩德罗·尼古拉西·达科斯塔



戴伦·基德 (Darren Kidd) 在澳大利亚的雪佛龙技术支持部门工作，年薪高达六位数。他从未有过海外工作的经历，也没打算将自己的小家庭从位于澳大利亚西海岸的珀斯迁往别处。

在位于澳洲大陆和塔斯曼海对面的新西兰惠灵顿，出现了大量羽翼未丰的初创企业，它们正努力吸引大量掌握各种技术的高科技人才。因此，政府官员提出了一项雄心勃勃的计划，希望能吸引像基德这样的科技人才及其家庭前来这个岛国定居。这项计划的目标是吸引 100 名高科技人才及其家庭前来新西兰首都亲自参加知名高科技公司的面试。来自 28 个国家的超过 4.8 万人递交了求职申请。

起先，基德拿不定主意，不知该不该去距离自己家乡 9 小时航程的地方定居。但是，他发现这是一座充满活力的城市，这里的初创企业和云计算领域提供了很多有趣的工作。“与我调查过的很多珀斯的公司相比，这里有着更令人激动的前景。”这位 32 岁的科技人才在 8 月举家迁往惠灵顿，成为施乐有限公司 (Xero Limited) 的一名研发人员。这是一家总部设在惠灵顿的正处于高速发展阶段的会计软件公司。如果将生活成本的差距纳入考量，他的薪水与在澳大利亚时几乎一样。但是，新西兰首都在积极接纳科技人员、帮助其家庭适应新环境以及保证生活质量方面投入了大量的资源，这成为吸引基德的主要因素。

企业正在探寻自己的财富和未来，而这些与它们吸引有限的合格科技人才的能力之间的关系越来越密切。在未来数年间，随着科技的影响持续拓展到不同行业，这种人才短缺的局面将会变得更为严峻。加特纳公司 (Gartner Inc.) 是一家总部设在康涅狄格州斯坦福德的全球性调研公司。据该公司估算，去年的全球科技支出攀升至 3.7 万亿

美元，比 2017 年增加了 6%。

荷兰人力资源咨询公司兰德斯塔德 (Randstad NV) 提供的数据表明，截至 2016 年，美国科技岗位数量比合格科技人才数量要多出大约 300 万个。洛杉矶的一家管理咨询公司光辉国际 (Korn Ferry) 指出，到 2030 年，全球科技人才的缺口将超过 8500 万人，年收入将损失 8.5 万亿美元。

根据光辉国际的预测，遭受冲击最大的经济体包括巴西、印度尼西亚和日本，其中每个国家面临的人才缺口都高达 1800 万人。就美国和俄罗斯而言，其人才缺口预计达 600 万人，而中国的人才缺口达 1200 万人。

“这是一个供需问题。”光辉国际的副董事长艾伦·瓜里诺 (Alan Guarino) 说：“企业正在提高工资，招聘更多的人才，但高水平的科技人才仍然短缺。科技如同贯穿企业各个方面的一条主线。”

各国正在探寻自己的财富，而这与它们吸引有限的合格科技人才的能力之间的关系越来越密切。

随着科技渗透到越来越多的行业之中，经济风险越来越高。尽管行业内的就业并无明显的增加，但据专业服务公司普华永道提供的数据，1980 年以来科技在美国 GDP 中所占比例大幅增加，增幅达五倍之高，这表明了生产力提升的幅度。自经济大衰退以来，全球生产力的增长放缓。在这种背景下，各国对科技人才的需求一直很强劲，尤其是美国之外的其他国家。

瓜里诺说，市场对数据科学家、软件工程师、程序员和云计算专家的需求很大。这一点不仅体现



在 IBM 和思科这样的软件公司和传统的科技巨头上，也体现在零售企业和金融公司、领军企业以及很多在招聘新人才的方式上越来越大胆和创新的城市中。

政府也在积极行动起来。校区、城市，甚至于整个国家都展开了一场人才争夺战，通过推出有针对性的财政激励政策（包括提高工资和减税优惠），纷纷从其他地方挖人才。政府官员越来越意识到，科技的迅猛发展让自己落后的机率大大增加。事实上，人才竞赛也成为公共职能重要的一部分。

最近发生了一件备受关注的的事情。美国和加拿大的城市在竞争成为亚马逊第二总部园区所在地。在这场激烈的竞争中，地方政府和开发署纷纷推出了新的激励政策。最后，亚马逊的选择基本是意料之中，因为所选城市拥有大量的科技人才。亚马逊从自己选定的城市（纽约市和弗吉尼亚州阿灵顿）获得了 25 亿美元的资金奖励，这在某种程度上说明了人才战的激烈程度。由于当地某些官员的反对，亚马逊后来放弃了在纽约建立基地的计划。

在国家层面上，像以色列和波兰这样的国家已经成为科技人才招聘方面的成功范例。这在一定程度上是因为它们一开始就拥有雄厚的国内科技人才储备。以色列有时被称为“初创企业之国”，其人均初创企业的数量超过任何其他国家。波兰也拥有强大的初创公司群体，同时还具备接受过良好教育的劳动力队伍，其中很多人都会讲英语。由于这些优势，谷歌于 2016 年在华沙建立了新园区。

饱受金融危机重创的希腊正在与多个风险资本家合作，通过投资本土高科技企业来实现经济的复苏。总部设在雅典的马拉松风险投资公司（Marathon Venture Capital）12 年来一直在投资希腊的初创企业。该公司在 2018 年的一份报告中指出，本土的人才储备正在引起甲骨文、三星和思杰等跨国高科技公司的关注。这些科技巨头都收购了希腊的高科技企业。

葡萄牙为高科技人才和企业家提供居住权，而且有望最终为其提供公民身份。印度目前已成为很多跨国公司（如微软和思爱普软件解决方案）以及本土高科技企业（如塔塔咨询服务）的科技中心。而且印度为

信息技术、电信及其他相关领域的下一代员工提供各种培训项目，借此来保持其优势地位。2015 年，印度总理莫迪（Narendra Modi）发起了一项包含内容广泛的项目“技能印度”，意在培养年轻一代的高科技技能。

中国的情况可谓喜忧参半。虽然中国每年有数百万的青年学生出国接受中等教育，而且很多学生接受了科技领域的培训，但到目前为止，中国在吸引这些学生回国工作方面收效不大。语言和文化障碍也使得中国在吸引海外人才时更加困难。

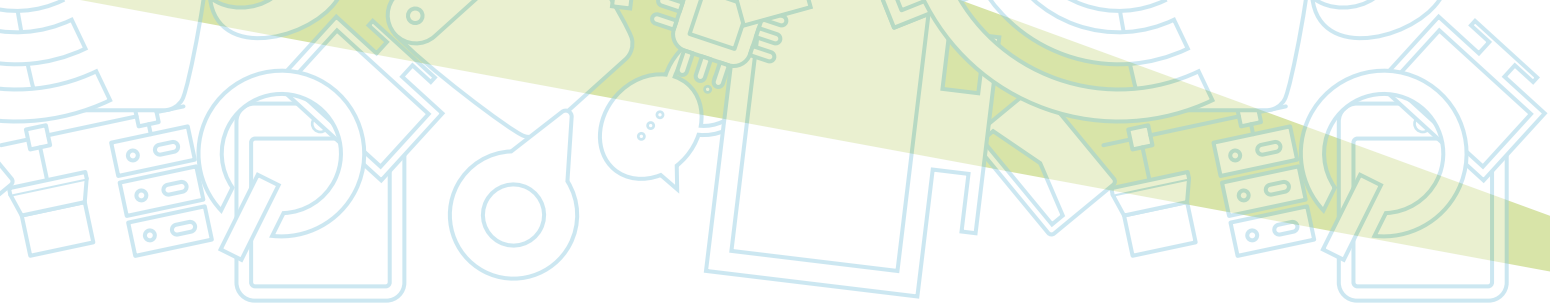
在欧洲，高科技企业的命运与欧洲大陆的经济走势密不可分。在 2012 年欧债危机期间，欧洲经济持续动荡，但自那以后已经复苏。葡萄牙企业家佩德罗·普雷萨（Pedro Presa）四处考察，想要寻找一座最合适的城市来启动自己梦寐以求的项目足球视频流媒体服务公司 Mycujoo。他将自己的选择范围缩小到三座城市：伦敦、柏林和阿姆斯特丹（普雷萨当时身在苏黎世，但他很清楚自己不想留在那里）。

很快，他排除了前两座城市。用他的话说，在那里组建新公司的成本太高。他最后选择了荷兰。在那里，外国员工可享受 30% 的个人收入免税的待遇。这样一来，他可以轻松地招聘到高技能的员工。

普雷萨说：“得益于这项 30% 的免税规定，让这里变得非常有吸引力，我们可以招聘到很多侨民。”他补充道，与瑞士等有移民工人配额的国家相比，这里也更容易招聘到工人。

2014 年，他开设了一家商店，但他一直希望能回到葡萄牙，在那里经商。2016 年，这个机会出现在他眼前。当时，葡萄牙摆脱了严重的金融危机，开始制定新的刺激政策，为的是吸引像普雷萨的公司这样的企业。同时，荷兰经济的走强意味着国内对工人的争夺战更加激烈。除了采取其他措施之外，葡萄牙从今年起开始为任何愿意至少雇用 10 名员工的企业主，或者是向当地经济进行其他重要投资的企业主提供取得欧盟护照的机会。

两年前，普雷萨的公司米库朱（Mycujoo）在里斯本开设了办事处。该办事处现有 18 名员工。他计划明年再雇 30 名员工。



世界上有些国家或地区既无具有竞争力的工资，也无诱人的生活方式，因此无法吸引那些技术熟练的员工。

他说：“政府一直在跟我们讲，只要我们追加投资、招聘员工，政府就有可能为我们制定财政激励措施。”他补充道，他希望自己有一天能回到里斯本。“葡萄牙的生活质量很高，但生活成本并不高——因此，它吸引了很多人去那里定居。”

世界上有些国家或地区既无具有竞争力的工资，也无诱人的生活方式，因此无法吸引那些技术熟练的员工。这样一来，企业就只能去挖掘远程员工人才库。这些人才可能无需为了更换工作而移居他国。但这是一把双刃剑。基辅的一家信息技术招聘公司乌克兰科技(UkraineTech)的董事总经理伊戈·鲁宾斯坦(Igor Rubenstein)指出，依赖远程员工会使跨国企业相互间抢夺人才变得更加容易。他说，毕竟“全球范围内普遍存在信息技术员工短缺的问题。”

在无法从海外招聘到科技人才时，有些企业和政府正在努力培训自己的员工。肯尼亚、尼日利亚和南非指望谷歌能培训1000万名高技能工人。自2017年3月起，这家高科技巨头启动了一项免费培训计划，希望能消除富国与穷国之间所谓的“数字鸿沟”。当地人认为，这些都是很基本的服务，但完全免费，而且市场需求很大，在农村地区尤其如此。

2010年，努布斯·厄可奎(Ndubuisi Ekekewe)在尼日利亚创建了一家电子设计公司，而这项计划则有利于解决他所面临的熟练工人短缺的问题。

作为第一大西洋半导体及微电子公司(First Atlantic Semiconductors & Microelectronics)的创始人，厄可奎表示很少有当地人掌握他所需要的专业技能。有这种专业技能的当地人要么在薪资很高的外资初创企业中工作，要么经营着自己的公司。他补充道，从其他大陆招聘高技能的工人通常并不可行，毕竟提供国际水准的工资并非易事。

他的解决方法就是与本土大学合作，举办研习班，开设相关课程，以便使新员工在经过培训后有能

用公司最新的技术，其中包括有助于农民提高生产效率的传感器。

“他们一毕业就会进入我们的公司。”厄可奎说，“我们为他们提供了新兴技术的路线图。”

但是，他认为这种解决方案会带来新的挑战：如何避免投入了很多精力培养出来的人才被那些寻找熟练工人的跨国公司挖走。

有时，他不得不采取一些极端措施。在多名员工被挖走后，他将公司总部由拉各斯迁往奥韦里。这座城市有120万居民，距离首都大约有一个小时的航程。在奥韦里，公司面对的竞争对手较少，而且交通和污染问题远不及拉各斯那么严重。他说，离开首都还有一个优势：他的设计和技术团队被企业猎头挖走的可能性降低。

在惠灵顿，城市管理者正在采取相反的方法：出钱安排基德和其他员工坐飞机过来，与来自很多不同企业的猎头见面。惠灵顿地区经济发展局的总经理戴维·佩克斯(David Perks)表示，尽管各家公司都在想方设法地争夺相同的人才，但是这项计划成功地吸引了数千名合格的求职者。

佩克斯表示，与施乐公司这样的国内企业建立合作关系意义重大，直接关系到这项计划能否从全球各地吸引合格的求职者。

美丽的环境，如湛蓝的海滩和绿树环绕的山顶，也不失为一大优势。基德说：“在天气好的日子里，惠灵顿是最美的。”如今他觉得新西兰有了家的感觉。FD

佩德罗·尼古拉西·达科斯塔(PEDRO NICOLACI DA COSTA)是位于华盛顿特区的经济政策研究所的联络主任。他曾在路透社、《华尔街日报》和《商业内参》担任过财经记者。