

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:

欢迎访问中国人事科学研究院网站



中国人事科学研网
Chinese Academy of Personnel Science

- ▶ 首页
- ▶ 机构概况
- ▶ 专家信息
- ▶ 研究课题
- ▶ 获奖总汇
- ▶ 院内管理
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 院刊投稿
- ▶ 公告栏
- ▶ 信息平台
- ▶ 科研动态
- ▶ 交流合作
- ▶ 问卷调查
- ▶ 资料下载
- ▶ 学术刊物
- ▶ 中国人才研究会
- ▶ 联系我们



全文检索

搜索

论文库

邮箱登录

前瞻与思考 (2005)

- ▶ 前瞻与思考 (2008)
- ▶ 前瞻与思考 (2007)
- ▶ 前瞻与思考 (2006)
- ▶ 前瞻与思考 (2005)
- ▶ 前瞻与思考 (2004)
- ▶ 《第一资源》第2辑
- ▶ 《第一资源》第1辑

您现在的位置: 首页 > 学术刊物 > 前瞻与思考 (2005)

第87期 我国人才流动状况问卷调查结果分析

2007-12-30 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: fan

袁 娟

2005年11月21日

人事部人才流动开发与中国人人事科学研究院在全国范围内开展了人才流动状况问卷调查,本次调查选取黑龙江省、吉林省、北京市、江苏省、湖北省、四川省等我国具代表性地区,以公务员、企业经营者、专业技术人员、事业单位职员、技术工人、待业毕业生、待业职工等为对象,于2005年5月上机统计有效问卷1910份。调查结果用于分析我国人才流动现状,为人才流动有关政策的制定提供数据信息。

一、我国人才流动的现状评价

调查表明我国人才流动的现状为:

- 人才流动规模增大、流速加快;
- 人才流动的秩序、流向的合理化与信息供给均不太好;
- 人才流动的宏观环境、法制环境和体制环境颇欠理想;
- 政府服务与政策有一定成效,政府角色定位、政策调控等有待完善;
- 中介服务的满意度较低;
- 人才自身流动比较主动,成本和风险较高;
- 人才流动诚信不佳,国家利益、知识产权和商业秘密的保护不太好。

(一) 我国人才流动规模增大、流速加快

1、近半数的人认为我国人才流动规模比较大

关于目前我国人才流动的规模,认为规模“太大”的比例为8.7%;“较大”35.9%;“适中”24.7%;“较小”24.9%;“太小”3.8%。认为规模“太大”和“较大”的比例合计为44.6%,接近半数。

2、四成的人认为目前我国人才流动的速率较快

关于目前我国人才流动的速率,认为速率“过快”的比例为6.1%;“较快”的比例为35.8%;“适中”的比例为23.7%;“较慢”的比例为29.8%;“太慢”的比例为2.1%。“过快”和“较快”的比例合计为41.9%。

(二) 我国人才流动的秩序、流向的合理化与信息供给均不太好

1、超出四成的人认为我国人才流动的秩序不太好

关于我国全社会人才流动的秩序,认为秩序“很好”的比例为2.3%;“比较好”的比例为22.3%;“不太好”的比例为39.4%;“很不好”的比例为4%。“不太好”和“很不好”的比例合计为43.4%。

2、近四成的人认为目前我国人才流向不太合理

关于我国人才流向的合理性，认为流向“非常合理”的比例为1.8%；“比较合理”的比例为23.8%；“不太合理”的比例为34.6%；“很不合理”的比例为4.5%。“不太合理”和“很不合理”的比例合计为39.1%。

3、超出三分之一的人认为我国人才流动信息不太畅通

关于目前我国人才流动信息的畅通情况，认为人才流动信息“非常畅通”的比例为3.5%；“比较畅通”的比例为44.4%；“不太畅通”的比例为31%；“不畅通”的比例为3.1%。“不太畅通”和“不畅通”的比例合计为34.1%。

4、半数以上的人认为目前我国人才供求信息不能满足需求

关于目前我国人才供求信息对人才流动需求的满足程度，认为供求信息“很满足需求”的比例为2%；“比较满足需求”的比例为24%；“不太满足需求”的比例为46.3%；“供求信息根本不能满足需求”的比例为8.4%。“不太满足需求”和“根本不能满足需求”的比例合计为54.7%。

（三）我国人才流动的宏观环境、法制环境和体制环境颇欠理想

1、三分之一以上的人认为我国人才流动的宏观环境比较宽松

关于目前我国人才流动宏观环境的宽松度，认为宏观环境“很宽松”的比例为4.1%；“比较宽松”的比例为30.4%。“很宽松”和“比较宽松”的比例合计为34.5%，为三分之一强。

2、42%的人认为我国人才流动的法制环境不太好

关于我国人才流动的法制环境，认为法制环境“很好”的比例为2.7%；“比较好”的比例为28.1%；“不太好”的比例为38.3%；“很不好”的比例为3.8%。“不太好”和“很不好”的比例合计为42.1%。

3、45%的人认为我国人才流动各个方面责权利不太明确

关于目前我国人才流动各个方面（政府管理部门、市场中介组织、用人单位和个人）法定的责、权、利，认为责权利“不太明确”的比例为39.5%；“很不明确”的比例为5.9%。“不太明确”和“很不明确”的比例合计为45.4%。

（四）政府服务与政策有一定成效，角色定位、政策调控等有待完善

1、四成的人对我国政府在人才流动中的公共服务比较满意

关于目前我国政府在人才流动中的公共服务，认为政府服务“做得很好”的比例为4%；“做得比较好”的比例为37%；“做得不太好”的比例为33.6%；“做得很不好”的比例为4%。“做得很好”和“比较好”的比例合计为41%；认为不太好的比例合计为37.5%，也接近四成。

2、认为我国政府人才流动导向政策“有效”略多于“无效”

关于目前我国政府人才流动导向政策的效果，认为导向政策“很有效”的比例为2.9%；“比较有效”的比例为34.2%；“不太有效”的比例为30%；“无效”的比例为2.4%。倾向较有效的比例合计为37.1%，倾向无效的比例合计为32.4%。

3、约39.6%的人认为我国政府在人才流动中角色定位不太准确

关于目前我国政府在人才流动中角色定位，认为政府定位“很准确”的比例为2.9%；“准确”的比例为24.6%；“不太准确”的比例为34.3%；“不准确”的比例为5.3%。“不太准确”和“不准确”的比例合计为39.6%。

4、38%的人认为我国人才流动中的政府调控不太到位

关于目前我国人才流动中的政府调控，认为政府调控“很到位”的比例为2.4%；“基本到位”的比例为35.4%；“不太到位”的比例为32.5%；“不到位”的比例为5.8%。“不太到位”和“不到位”的比例合计为38.3%。

5、37.6%的人认为人才流动政策与其他人事政策的冲突比较多

关于目前我国人才流动政策与其他人事管理政策的冲突，认为政策冲突“很多”的比例为4.1%；“比较多”的比例为33.5%；“比较少”的比例为24.3%；“基本没有”的比例为2.2%。“很多”和“比较多”的比例合计为37.6%。

（五）中介服务的满意度较低

1、半数的人认为我国人才流动中市场中介组织行为不太规范

关于目前我国人才流动中市场中介组织行为的规范性，认为中介组织行为“不太规范”的比例为39.4%；“很不规范”的比例为11.6%。“不太规范”和“很不规范”的比例合计为51%。

2、半数以上的人认为我国人才流动中的市场中介服务不太完善

关于目前我国人才流动中的市场中介服务的完善情况，认为中介服务“不太完善”的比例为42.4%；“不完善”的比例为11.5%。“不太完善”和“不完善”的比例合计为53.9%。

（六）我国人才自身流动比较主动，成本和风险较高

1、53.9%的人认为人才自身流动比较主动

关于目前我国人才流动中人才自身的主动性，认为人才自身流动“很积极”的比例为8.8%；“比较积极”的比例为45.1%；“很积极”和“比较积极”的比例合计为53.9%。

2、近半数的人认为我国人才个体流动的直接成本较高

关于目前我国人才个体流动的直接成本，认为个体流动成本“很高”的比例为7.5%；“较高”的比例为39.1%；“很高”和“较高”的比例为46.6%。

3、55.6%的人认为我国人才个体流动中的风险较高

关于目前我国人才个体流动中的风险，认为个体流动风险“很高”的比例为8.7%；“较高”的比例为46.9%；“很高”和“较高”的比例合计为55.6%。

（七）人才流动诚信不佳，国家利益、知识产权和商业秘密的保护不太好

1、44%的人认为我国人才流动中诚信不太好

关于目前我国人才流动中的诚信状况，认为诚信“不太好”的比例为39.3%；“很不好”的比例为4.7%。“不太好”和“很不好”的比例合计为44%。

2、半数以上的人认为我国人才流动中对国家利益的保护不太完善

关于目前我国人才流动中对国家利益的保护（国家人才安全），认为人才安全“不太完善”的比例为42.4%；“不完善”的比例为8.8%；认为目前我国人才安全“不太完善”和“不完善”的比例合计为51.2%。

3、近半数的人认为人才流动中对知识产权和商业秘密的保护不太好

关于目前我国人才流动中对知识产权和商业秘密的保护，认为保密“不太好”的比例为41.2%；“很不好”的比例为7.8%。“不太好”和“很不好”的比例合计为49%。

二、人才流动的主要问题与障碍

调查反映的主要问题与障碍为：

- 比较严重的体制性障碍是户籍制度和社会保险制度；
- 对人才流动的影响较大的因素是就业歧视和部门或单位保护。

（一）比较严重的体制性障碍是户籍制度和社会保险制度

1、半数以上的人认为我国人才流动存在的障碍比较大

关于目前我国人才流动存在的障碍，认为流动障碍“非常大”的比例为6.1%；“比较大”的比例为47.5%；“非常大”和“比较大”的比例合计为53.6%。

2、半数的人认为影响人才流动的体制性障碍比较大

关于目前在我国影响人才流动的体制性障碍，认为体制性障碍“很多”的比例为6.6%；“比较多”的比例为42.6%；“很多”和“比较多”的比例合计为49.2%。

3、比较严重的体制性障碍是户籍制度和社会保险制度

关于目前我国人才流动中比较严重的体制性障碍，排在第一位的是“户籍制度”65.7%；第二位是“社会保险制度”64.3%；第三位是“住房制度”50.7%。

（二）对人才流动的影响较大的因素是就业歧视和部门或单位保护

1、影响较大的因素是就业歧视和部门或单位保护

关于对人才流动的影响较大的因素，排在第一位的是“就业歧视”49.5%；第二位是“部门或单位保护”47.9%；第三位是“个人就业或职业观念”46.1%；第四位是“地方保护”45.9%。

2、影响较为严重的就业歧视是年龄歧视和性别歧视

关于对人才流动的影响较为严重的就业歧视，排在第一位的是“年龄歧视”69.9%；第二位是“性别歧视”62.7%。

3、近六成的人认为从非公组织向国有企事业单位流动所受的限制较多

关于目前我国人才从非公组织向国有企事业单位流动所受的限制，认为限制“非常多”的比例为16.3%；“比较多”的比例为42.2%。“非常多”和“比较多”的比例合计为58.5%。

三、进一步促进人才流动的对策与建议

调查中反映的进一步促进人才流动的对策与建议为：

- 改进政府宏观管理，完善公共服务；
- 加强人才流动的安全与保护，建立人才市场的诚信机制；
- 促使劳动力市场与人才市场的贯通。

（一）改进政府宏观管理，完善公共服务

1、约85%的人认为政府有必要出台进一步促进人才流动的政策

关于政府出台进一步促进人才流动政策的必要性，认为政策出台“非常必要”的比例为47.6%；“必要”的比例为37.1%。“非常必要”和“必要”的比例合计为84.7%。

2、促进人才流动需要采取的主要措施是建立相互衔接的社会保险机制及改革档案管理制度

关于促进人才流动需要采取的措施，排在第一位的是“建立相互衔接的社会保险机制”59.2%；第二位是“改革档案管理制度”55.1%；第三位是“打破身份界限”53.1%。

3、改善档案管理要建立人才档案服务系统、完善存档的后期管理

关于如何改善流动人员的档案管理，排在第一位的是“建立人才档案公共管理服务系统”72.3%；第二位是

“完善存档的后期管理” 56.8%；第三位是“加强对档案管理机构的监管” 47.8%。

4、为大学毕业生提供人才需求信息和就业指导服务

关于大学毕业生就业最需要人才市场提供哪些服务，排在第一位的是“跨省市的人才需求信息” 62.3%；第二位是“就业指导服务” 62.3%；第三位是“本地区的人才需求信息” 55.7%；第四位是“就业培训” 49.2%。

5、引导人才流动要采取柔性流动、培养人才、人尽其才以及完善分配激励机制等措施

关于引导人才向西部、基层或艰苦地区等社会最需要的地方流动，政府应采取的政策措施，排在第一位的是“鼓励‘户口不迁、身份保留、来去自由’的柔性流动” 67.1%；第二位是“加强西部、基层和艰苦地区现有人才培养，充分发挥其作用” 66.9%；第三位是“建立和完善西部、基层和艰苦地区的分配激励机制” 66.4%；第四位是“积极推进西部人才资源结构调整” 50.7%。

（二）加强人才流动的安全与保护，建立人才市场的诚信机制

1、人才流动的安全与保护要加强监管、完善法规

关于加强人才流动的安全与保护的建议，排在第一位的是“为抑制人才流动中的不正当竞争，政府应加强对人才市场的监管”，比例为63.3%；第二位是“完善人才流动中有关商业（技术）秘密保护的法律法规”，比例为50.9%。

2、建立诚信机制要完善公共档案管理、规范中介机构服务

关于建立人才市场的诚信机制的主要措施和方法，排在第一位的是“完善公共档案管理”的比例为63.1%；第二位是“规范中介机构服务”的比例为59.2%；第三位是“加强政府监管”的比例为54.2%；第四位是“完善辞职和辞退法规”的比例为50.8%。

（三）促使劳动力市场与人才市场贯通

1、劳动力市场与人才市场有必要贯通

关于劳动力市场与人才市场贯通的必要性，认为市场贯通“非常必要”的比例为35.5%；“必要”的比例为42.1%；“不太必要”的比例为5%；“不必要”的比例为1.5%。“非常必要”和“必要”的比例合计为76%。

2、最需要贯通的是基础信息、社会保险、法律规范和档案管理

关于劳动力市场与人才市场需要贯通（衔接）的方面，排在第一位的是“基础信息资源” 62.9%；第二位是“社会保险” 57.5%；第三位是“法律规范” 54.9%；第四位是“档案管理” 52%。



相关新闻

- ∴ 第89期 对编制区域人才发展规划的几点思考 [2007-12-30]
- ∴ 第88期 人才派遣（租赁）业研究 [2007-12-30]
- ∴ 第86期 我国干部人事制度改革成效、问题及发展趋势探析 [2007-12-30]
- ∴ 第85期 非公有制经济组织人才状况与对策建议 [2007-12-30]
- ∴ 第84期 消除激励替代效应关键在于政府公共行政改革 [2007-12-30]
- ∴ 第83期 激励替代效应与政绩考核 [2007-12-30]
- ∴ 第82期 社会规划需要注意十大关系 [2007-12-30]
- ∴ 第81期 近百专家把脉中国经济走势 [2007-12-30]

返回

Copyright © 2006 中国人事科学院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 电话：84622949

京ICP备05036988号