

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



中国人事科学研究所网
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40期 事业单位人事制度改革的主导方向

2007-12-29 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: fan

——充分开发现有人员的潜能

李克实

2005年1月17日

事业单位人事制度改革是事业单位改革的一个组成部分,相对自成一个体系又是与其他部分不可分开,受其他改革影响也影响其他部分,是非常关键和核心的一个部分。事业单位改革的讨论已经很多年,比如有的同志讲事业单位改革就是“钱从哪来,人往哪去”;又有的说军队干部转业了,企业工人下岗了,机关干部分流了,该轮到事业单位人员自谋生路了;事业单位人事制度改革就是要解决如何减员的问题,等等。本文就此问题加以讨论。

一、事业单位财政负担问题

事业单位改革的直接动因确实和财政负担过重有关,这就容易使人感到改革是为了减轻财政负担。但是,实际上我国财政收入是连续递增的,根本的压力并不是财政问题,而是目前我国现有事业单位服务力量不能满足日益增长的社会公益服务要求的矛盾问题。

形成财政负担的压力不是没有,但主要来自四个方面:一是历史形成的官民比例失当。过去欧美国家民间服务事业基本是民间行为,政府只对穷人办一些慈善性质的服务机构。近年加大了政府公益服务的力度,负担也没有超过一半,比如德国政府的负担只占46%;我民办事业单位总共不到10万人,只占事业单位总数的0.2%,几乎全部由政府直接负担。二是财政分配政策,这是受到许多专家抨击的一个热点问题。总的看,随着社会发展事业单位经费应该逐年递增,但我国增幅不大,有的如医疗还相对减少,与发达国家投入比例有很大差距。三是财政管理制度滞后。我们一方面钱不够花,另一方面却显然存在不合理开支,也就是怎么样使钱花得有效的问题。四是对事业单位定义不清导致算帐不清的问题。比如说事业单位就是“非政府、非企业、非中介”,也就是说什么都不是的就都是事业单位,花的钱自然都算到事业单位头上。政府财政负担的应该是与社会公益性事业相关的单位,但是现在把政府的帐和不叫企业的企业的帐也算进来了。

解决的办法:一是大力扶持和发展民办事业;二是调整加大事业投入,三是加快财政制度改革,四是突出公益性事业投资。裁员是解决财政负担的一个有效办法,但是不能解决事业单位服务力量不能满足日益增长的社会公益服务要求的矛盾,甚至会加剧这个矛盾,所以不主张。

二、事业单位人数问题

不主张以裁员作为改革主导方向更重要的理由是,我国事业单位不存在人数比例过高的问题。

第三产业的比重是社会文明程度的一个重要标志。在第三产业四部分构成中,事业单位是一个重要组成部分。中国是一个劳动力资源极其丰富的国家,中国劳动力人口占世界的25.6%,占发展中国家的30%,是发达国家劳动力总数的1.6倍。但劳动力就业构成中我国第三产业只占27.7%,GDP构成中,第三产业占1/3,远远低

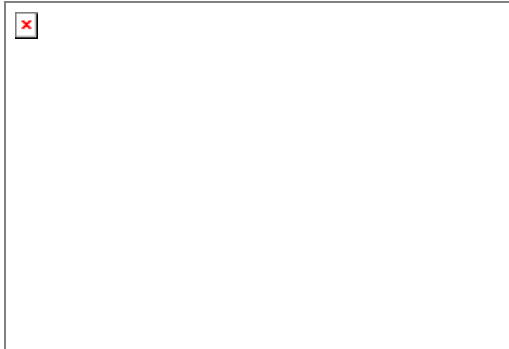
于发达国家，甚至低于发展中国家的平均值。

从劳动就业比例看，中国事业单位职工人数也不高。在事业单位人员构成中，教育和卫生占了2/3。下表列出了中国教育和卫生就业人数与部分国家的同口径比较，中国的数字显然是比较低的。

部分国家教育卫生就业人数

占劳动力就业总数的比例%

资料：2003年国际统计年鉴



三、事业单位人员素质问题

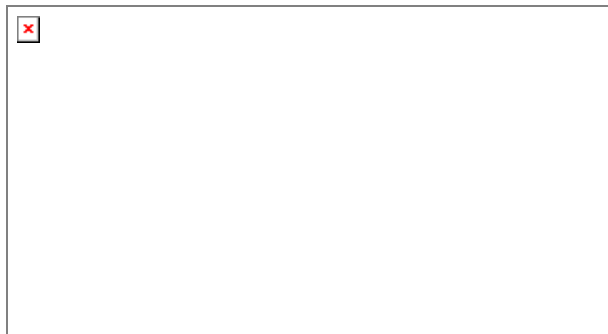
通过新聘竞聘用新的人员把老的人员替换下来，是有些单位比较热衷的事情。这样做应该有两个假设前提，一是现有人员素质过低，而且通过内部培训无法解决，必须聘用新人；二是现有人员成本过高，单位没有能力负担。

从宏观上看，第一个假设不成立。我国事业单位现有人员平均文化程度接近美国就业人员接受教育的平均水平，是全国就业人员的7.5倍。按照具有高级技术职务的科研人员、工程师和农技师计算，中国拥有一支60多万人的科学家和高级工程师队伍，按人数排序，仅次于美国和日本，与俄罗斯旗鼓相当；按百万人均拥有数计算，也处于发展中国家的前列。因此人员置换不应该是主要问题。

第二个假设即便成立也应该限制，因为这种做法将直接伤害老职工利益，间接影响社会的稳定。日本企业以三个东西换取一个东西：用职工终身制、论资排辈和工会制换取职工的忠诚。明治乳业的人事部经理说，实际上我们有至少1/3的人是不创造价值的，但是企业要养着他们，有很多是一家几代人，他们曾经创造过价值。单位负担过重的问题只能通过调整分配等内部管理措施解决，不可以把问题推给社会。

四、事业单位人员专业结构问题

有的同志认为需要更换一部分人员，是因为事业单位管理人员和非专业人员太多，而专业人员太少。实际上并非如此。中国事业单位的人员结构也属于比较好的。下图的左边是美国威尔逊博士描述的美国企业90年代中期蓝领（Blue-collar）和非专业白领（non-specialized white-collar workers）、知识型人才（knowledge based talents）的比例；中图是中国企业非专业和专业人才的比例；右图是中国事业单位工人和管理、专业人员的比例。中国事业单位人员中专业技术人员占2/3，应该是属于竞争力比较好的组织。



五、事业单位工作效率问题

关于事业单位的效率，首先是个综合性的和模糊的概念，比如投资者、管理者、工作人员和消费者对效率都会有不同的理解。中国事业单位效率低下的说法是什么角度，是否准确，也是值得探讨的。下表列出中国最大的两支队伍：教育和卫生的从业人数和所承担社会服务指标相比的数据。大学教育效率系数是指各个国家在同一粗入学率的投入差距。这个数字可能有些出入，我们只是从一个角度反映教育人力投入的有效性。从这个分析看，韩国高达14.06，而中国只有3.77。



另一个数字是相对的医生数和病床数的比例，这实际上也是一个相对概念，并不能准确地表述一定是效率问题，比如相应承担救治任务和国家投入情况都会有较大影响。



表中反映出日本医生人均八张半床，而中国只有一张多一点。可是我们也看到美国的这个数字比中国还低。我们不难从其他资料当中知道其原因是美国对国民卫生的巨大投入，这个投入远远超过一个精打细算国家的能力。但就整体发挥作用的水平

看，显然存在效率不高的问题。

综合上述分析，得出以下结论：

- 1、事业单位的问题不是单纯的人数过多问题，改革不应把减员作为主要目的；
- 2、事业单位的问题不是人员素质问题，改革不应把不断提高人员学历和人员的不断更换作为主要目的；
- 3、事业单位的问题不是人员结构问题，改革不应把调整人员结构作为主要目的；
- 4、事业单位明显存在效率偏低的问题；
- 5、如何通过人事制度改革，充分利用和开发现有人员的潜能，使他们发挥作用，提高工作效率，是改革要解决的主要问题。



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87期 我国人才流动状况问卷调查结果分析 [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 激励替代效应与绩效考核 [2007-12-30]
- ∴ 第82期 社会规划需要注意十大关系 [2007-12-30]

[返回](#)