

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37期 实施人才战略 要抓关键之点

2007-12-29 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: fan

王通讯

2005年1月3日

全国人才工作会议之后,大力实施人才强国战略,成为举国上下十分关注的问题。要把人才强国战略真正落到实处,需要认识和抓住几个关键的着力点。就当前而论,加大人力资本投资、推进人事制度改革和优化人才成长环境显得尤其重要。

一、加大人力资本投资

实施人才强国战略,首先应该将我们国家由人力资源大国转变为人才资本强国。按照人力资本理论,人力资本是投资形成的,人才资本也是投资的结果。这需要通过四个投资渠道来实现。第一是营养、保健费用的投入;第二是教育费用的投入;第三是继续教育费用的投入;第四是人们求职过程中发生的人事成本,这四项费用加在一起即为人力资本投资。人才资本之形成还要包括科研经费的投入等等。当前有个大问题摆在我们面前,就是我国人力资本投资严重不足。国际上,对人力资本投资的衡量,主要看教育费用的投入这个指标,也就是公共财政列支的教育投入。这笔投入在中国有多大呢?数据显示,整个20世纪90年代都是比较低的,占国家GDP的2%左右。2003年有所提高,占GDP的3.4%,但是放在全世界来看,还是相当低。因为发达国家占到GDP的6-7%,发展中国家的平均值是4.1%。如果人力资本投资不足,由资源变资本就相当困难。

人力资本投资的主体有三个,国家、单位和家庭。据国家教委统计,我国劳动力人均受教育年限为8年,可是学者们认为比这要低。发达国家劳动力人均受教育平均年限已达13年,或者更高。也就是说,人家是大专生在干活,我们顶多是初中生在干活。人力资本的单薄状况如果不改变,长此以往,我们将失去发展的后劲。

这是国家层面,单位层面呢?按照1982年的规定,继续教育投入应占职工工资总额的1.5%,对照检查,很多企业没有达到这个标准。很多企业一年平均给每个职工投资30-50元,这么低的水平,要让我们的职工和发达国家的职工竞争相当艰难。或者说,在单位特别是在企业层面,我们的人力资本投入也是很不够的。

目前在中国只有一个主体的投资到位,就是我们的家庭。因为让孩子读书学习、上大学就是在作人力资本投资。诺贝尔经济学奖得主美国教授海克曼发表文章说,中国政府投资于物与投资于人的比例存在问题,二者比例是12:1,一条腿长,一条腿短,社会发展严重不平衡。同样的数据美国是3:1,韩国是8:1。为使构建和谐社会的目标得以实现,为使我国获得强劲的发展后劲,当前第一位的问题就是要加大人力资本投资。

二、推进人事制度改革

实施人才战略,大而言之有两个方面的内容:一是发展,二是改革。后者指的是,一定要革除不利于人才成长的体制和制度性障碍,使一切人才的才能能够充分转化为巨大的精神和物质力量。目前的人事制度改革集中反映在两个“五加一”文件上。首先是党政领导干部制度改革的“五加一”文件。其精神实质在于逐步扩大人才选拔的公开性、民主性,包括领导干部公开选拔、机关事业单位人员竞争上岗等,这不仅是干部人事制度改革,而

且已经深入到了政治体制改革。其次是我们大家关注的事业单位改革，也正在制定一套“五加一”文件，突出了整体推进和配套改革。这个问题之所以重要是因为它牵涉到3000多万人的利益。

有人说事业单位改革就是要减人减钱，这种说法值得商榷。“事业单位”几个字只有中国人懂。国际上把我们称作事业单位归之于第三部门。第一部门是政府，第二部门是企业，第三部门既非政府也非企业。它包括三大块，第一大块叫社会公益组织，就是科学、教育、文化、卫生、体育、娱乐，相当于我们说的事业单位；第二块是社会中介机构，包括协会、学会、研究会，律师、会计师事务所等；第三块指独立部门，包括宗教组织、慈善机构、公民自助组织等。大家可以看到，第三部门是个很大的概念。事业单位改革到底怎么发展？要看世界潮流。第一，发达国家的事业单位不是在萎缩，而是在不断发展，就业人口越来越多，所以减人的思路值得推敲。第二，减钱是出路吗？也不是。我们国家的问题是，科研经费严重不足，已经影响到国家竞争力的提升。教育投入排在发展中国家平均水平之下。文化与卫生投入也严重不足。在这种情况下，以减少经费谋求发展的思路显然是不可取的。那么事业单位的改革到底如何进行呢？出路在于：搞好分类，整体推进，配套改革，多元举办，激活机制，做大做强。社会公益事业应该交给社会民间去多做一些。企业、个人、合伙都可以办事业，这样，我们的第三部门就可以更好地发展起来。发达国家的现实状况是第三部门蓬勃发展，已经成为就业主体，因为政府和企业减下来的人都会就业于第三部门。

有一个学者叫杜拉克，他说第一部门的产品是政策，第二部门的产品是商品，第三部门的产品是什么？是素质更高的人。这句话发人深省。第三部门是塑造素质更高的人的，事实上，事业单位也是人才密集之地，难道不该更加重视吗？事业单位的改革不能过分市场化，应该想到这个部门是塑造人的，因此要特别重视，不能把事业单位的改革简单地理解为减人、减钱、减机构。

三、优化人才成长环境

实施人才强国战略，环境建设非常重要。环境是综合性的、是多元的，既包括政治环境，又包括经济环境、教育环境、生态环境，甚至包括人的心理环境。1978年至今这20多年间，中国有70多万人出国留学，学成回国者17万，不到1/4，3/4的人还没回来。什么原因？一言以蔽之，我们的人才成长发展、干事业的环境还有问题。对人才流动，也可以把它看作是一种经济学现象。当一个国家的人均GDP在4000美元之下的阶段，人才大量回归是很困难的。当我们的人均GDP超过4000美元的时候，人才大量回归是必然的。

经济发展不起来，人才的成长发展就会受到制约，或者说，贫穷的地方不仅经济难以发展，人才也难以发展起来。因为越是贫穷的地方，人才干事业的障碍就越多。这一点很多人没有想到。最近，世界银行有份报告说，就举办一个企业而言，发达国家与发展中国家难易程度大不一样。可以考察三个指标：一是需要通过几道关口；二是需要消耗多少个工作日；三是需要花费多少钱财。统计发现，举办一个企业，发达国家平均需要过6个关口，而发展中国家则平均需要过11个关口；发达国家需要耗费27个工作日，发展中国家则需要耗费59个工作日；发达国家花费人均年收入的8%，发展中国家则需要花费人均年收入的122%。由此可以发现，一些地方经济发展不起来，不仅是缺钱的问题，更缺的可能是制度环境。越是贫穷的地方，经济制度越落后。所以，对于人才环境建设，需要进行分层研究。对一些不发达之地来说，更需要的可能是经济制度扶贫。



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](#)