

高等教育扩张背景下的劳动力市场变革

◆赖德胜

中国自20世纪90年代末期开始,高等教育发生了大规模扩张,毛入学率从1998年的9.8%上升到了2011年的26.9%。同时,近十多年来劳动力市场也发生了诸多变革,这些变革既受到高等教育快速扩张的巨大影响,也反映了劳动力市场主动适应高等教育发展所作出的努力。从这个意见上讲,处理好高等教育与劳动力市场的关系,特别是配置好和使用好大学毕业生,将关系到我国新时期经济发展方式的转变和创新型国家的建设。

一、高等教育与劳动力市场是相互促进的关系

高等教育和劳动力市场是两个相对独立的系统,有各自的发展演变规律。但二者又相互引领和适应,关系密切。劳动力市场对高等教育发展的引领主要体现在三个方面:

激励。教育是一种引致性需求,人们之所以愿意花时

间和金钱去学校读书,是因为上学读书能带来更好的工作和更高的收入。但教育的这种经济性回报是要通过劳动力市场来实现的,因此,劳动力市场的状况决定着人们投资教育的动力,从而也决定着教育的发展状况。美国大学毕业生与高中毕业生之间的工资溢价曾一度下降,然而,20世纪50年代特别是80年代以后,高等教育的工资溢价又呈上升趋势,其中的根本原因是,劳动力市场的需求结构发生了重要变化,即具有技能偏好型的企业越来越大,它们需要更多的受过高等教育的劳动力。用诺贝尔经济学得主丁伯根的话来说,在教育与技能需求之间存在着竞赛,劳动力市场的变化吸收了更多的高教育程度者,而这反过来又拉着教育的发展。中国在80年代,由于劳动力市场改革顺序不一,对人力资本价值的评价存在两种不同的机制,这使得脑体收入存在着相对倒挂,即高等教育的工资溢价很低。劳动力市场的分割扭曲了教育的经济回报,也

高校科技评价具有示范和引导作用。因此,高校科技评价体系改革需要以优化重点学科和重点研究基地的评估为重点,以此引导高校科技评价向良性健康方向发展。对重点学科和重点研究基地的评估要突出对研究团队集体标志性成果的考察;对研究人员的评估要着重考察其在学科和学术团队中的贡献。

坚持创新质量和贡献导向,建立科技评价的长效机制。顺应2011计划中体制机制创新要求,改变单纯以论文、获奖为主的考核评价方式,注重原始创新和解决国家重大需求的实效,建立综合评价机制和退出机制,鼓励竞争、动态发展。积极探索适合于基础研究、原始创新、创新人才成长的长周期评价体系,简化评估环节,改变科研评价中的急功近利倾向。试点建设“学术评价特区”制度,为优秀科研团队和科研人员创造“十年磨一剑”的科研环境,鼓励其潜心研究。

深化分类评价,健全分类管理的科技评价体系。建立面向不同评估对象的分类评价体系,针对个体、团队、机构

等不同的评价对象,建立不同的评价标准和方法。引导和鼓励“985高校”以世界一流大学为目标,建立以质量为核心的、有利于形成重大原创性成果的科技评价标准和方式;地方“211高校”和行业特色高校聚焦特定技术领域、学科和行业,探索构建符合领域特点、体现学科特色和行业优势的差异化评价体系。

在科技评价管理中注入“人文精神”,积极营造宽松的科研环境。从重视人的产出转变为重视人才本身;推行科学研究的“去功利化”,逐步提高科研人员的基础性工资收入,实现科研与“谋生”的脱钩;将创新文化建设纳入科技工作的重要内容,为科研人员创造宽松的科研环境和学术氛围。

[本文为教育部哲学社会科学重大攻关项目“科学研究与高等教育深度融合的知识创新体系建设研究”(项目批准号:11JD039)基金项目的研究成果]

【作者单位:教育部战略研究基地、华东师范大学科技创新与发展战略研究中心】 (责任编辑:吴绍芬)

在一定程度上抑制了人们对教育的需求。当前不时有读书无用论抬头,与大学毕业生就业难和农民工招工难并存的格局是有很大关系的。

配置。高等教育具有人才培养、科学研究、服务社会和文化传承的功能,但最主要的功能是人才培养。大学培养的毕业生如何配置,不仅关系到优质人力资源是否能够各尽所能,还关系到优质人力资源是否能够各得其所。经济学一般将资源配置方式区分为计划和市场两种,中国过去60多年先后实践了这两种资源配置方式。改革开放前,大学毕业生作为高端人才,其配置是严格按计划来进行的,甚至可以说是以销定产,用人单位没有自主性,大学毕业生也没有自主性。不仅如此,初始配置后还不能根据变化了的条件而调整和流动,即所谓的一次分配定终生。改革开放后,市场逐渐成为了资源配置的基础方式,供需双方的自主性不断增强,不仅初始配置是市场化的,劳动力的流动和再配置也主要通过市场来完成。从前后两段的历史来看,通过市场来配置劳动力资源要比通过计划来配置更有效率,这也是近30多年来,教育收益率不断提高的根本原因,也是人们投资高等教育的热情不断高涨的重要原因。

评价。教育的规模和结构是否合理、教育的质量是否令人满意,终归要通过劳动力市场来评价。比如,2011年中国的高等教育毛入学率为26.9%,这是高还是低?若拿欧美等发达国家的数字来参照,这是比较低的,但若结合中国劳动力市场的状况来判断,则会得出不同的结论。因为欧美的劳动力市场比较均质,大学毕业生的去处在空间上也比较均匀,而中国由于存在劳动力市场的制度性分割,毕业生的就业主要集中在城镇和沿海发达地区,也就是说,生源是全国性的,但就业是城镇和发达地区偏向的,结果,在劳动力整体受教育程度不高的情况下,大学毕业生就业遇到了较大困难。从这个意义上说,26.5%的高等教育毛入学率又不算低。当下用人单位对毕业生多有抱怨,说明人才培养的质量与用人要求之间存在着一定的差距。因此,教育发展得好与坏,最根本的评价来自于劳动力市场和用人单位。同时,劳动力市场将评价的结果反馈给学校,学校依此做出调整,从而达到二者良好的衔接和互动。

但是,高等教育不总是被动地适应劳动力市场的变化,而是会成为劳动力市场变化的引领者,这种引领主要体现在三个方面:

供求关系。高等教育发展最直接的影响是减少了青年人的劳动参与率,增加了高素质劳动力的供给,从而改变了劳动力的供给结构。从短期来看,由于劳动力市场来不及调整,大学毕业生大量增加,在满足市场需求的同时,会增加不同层次劳动力的就业难度,既导致局部地区和行业

的知识失业和过度教育,大学生就业难现象难以避免,也会导致大学毕业生对高中毕业生就业的挤压,使低层次劳动力处于更加不利的地位。从长期来看,由于劳动力市场的调整,大学毕业生供给的增加,还会导致对大学毕业生更多的需求,即供给创造需求。这是因为,大学毕业生的增加,会导致其价格即工资的相对下降,这降低了企业雇佣大学毕业生的相对成本,因此,企业倾向于雇佣更多的大学毕业生,这会推动高等教育的更快发展。同时,由于高等教育扩张之伴伴随有就业难,有些毕业生倾向于自我创业,而创业会倍乘地带动就业,这也会吸纳更多的不同层次的劳动力。

收入分配。教育是影响收入分配的重要力量,据雅克布·明瑟的估算,美国收入不平等中的1/3要归因于教育,中国的数据也表明,教育不平等是解释收入不平等的重要因素。高等教育扩展是个动态的过程,它对收入分配的影响也是动态的,根据我们的研究,在教育扩展过程中,收入分配不平等会经历先扩大后缩小的倒U型曲线变化。其背后的逻辑是,在高等教育发展之初,当劳动力队伍中只有很低比例大学毕业生时,他们无论工作岗位还是工资收入,都处于比较有利的位置,高等教育的工资溢价会比较高,这时高等教育发展成为为了扩大收入差距的力量。但随着高等教育的不断扩展,大学毕业生比例越来越高,其优势地位会相对降低,高等教育的工资溢价也会下降,这时,高等教育的发展就会成为缩小差距的力量。当然,这个变化的实际过程要比理论逻辑复杂得多,因为现实的劳动力市场远不是理想状态,而且科技的进步也会改变教育与技能之间的竞赛力量。

制度变革。诺贝尔经济学奖得主西奥多·舒尔茨认为,由于教育等人力资本投资,人的经济价值是不断提高的,这种提高产生了对新的制度的需求,政治、经济、法律等制度为满足这种需求而不断作出调整和改革,于是制度发生变革。高等教育作为重要的人力资本投资,其扩展毫无疑问会极大地提升人们的经济价值。这样一来,与原来人力资本状况相适应的劳动力市场及相关制度,就可能变得不适应了,必须做适当变革,才能包容新增的人力资本,人力资本潜能也才能得到释放。比如,人力资本之所以能够促进经济的增长和收入水平的提高,是因为它能提高人们的配置能力和生产能力,但配置能力发挥作用的前提是经济的非均衡和市场半径的扩大。中国是典型的经济非均衡国家,但由于种种原因,劳动力市场是分割的,这缩小了市场的半径,也抑制了人力资本功能的发挥。在这种情况下,人力资本会为自己开路,推动着劳动力市场的变革。在某种意义上,中国最近30多年来的劳动力市场及相关制度的改革,是顺应了人力资本积累的客观现实的。

二、高等教育扩张背景下劳动力市场的十项变革

自高校扩招以来,中国的劳动力市场经历的诸多变革,可概括总结为十个方面。

变革一,劳动参与率逐渐下降。劳动参与率反映的是在全部劳动年龄人口中经济活动人口所占的比例,是衡量劳动力市场变化的重要指标。统计数据显示,在2000-2010年间,经济活动人口保持了稳定增长,但劳动参与率却不断下降,从2000年的77.99%降到了2010年的70.96%,下降的幅度达到7.03个百分点。导致这种下降的原因主要有四:一是入学率特别是高等教育毛入学率的提高,推迟了年轻人进入劳动力市场的平均年龄;二是人口年龄结构的变化,特别是老龄化趋势的加速,提高了劳动参与意愿比较低的人口比例;三是收入水平的提高,影响了家庭的劳动供给决策,一些家庭成员因为家庭总收入比较高而选择退出劳动力市场;四是劳动受挫,那些由于种种原因而长期找不到工作的劳动者,也会选择退出劳动力市场,在中国,典型的劳动受挫群体是国有企业改制过程中的40-50岁年龄段的下岗职工。劳动参与率下降说明劳动力资源的使用不是很充分,这在刘易斯拐点来临和老龄化加速的当下,需要引起决策部门的高度重视。

变革二,劳动者平均受教育程度提高。由于每年有几百万的大学毕业生涌向劳动力市场,这无疑会提高全社会就业人员的平均受教育程度。比如大专及以上学历者在总体就业人员中所占的比例,1999年为3.6%,2010年则提升到10.1%。由于扩招主要发生在年轻人身上,因此,大专及以上学历者占比例最高的是25-29岁年龄组,到2010年达到了20.6%。与此同时,职业教育和职业培训得到大力发展,劳动者的技能水平也大幅度提高。由于人力资本存在自增强机制,即更多教育水平的人倾向于在未来的时间里进行更多的人力资本投资,因此,劳动者受教育程度和技能水平的提高,为全社会人力资本总量的进一步提升,为促进产业结构的升级和经济结构的转型,奠定了坚实的基础。

变革三,大学生“就业难”和农民工“招工难”并存。中国人口众多,就业压力一直很大。改革开放之初,安置知青返城就业是当时最大的难题,由此而提出了“三结合”方针,并开启了劳动力市场的多方面改革。后来随着农村经济体制改革和城镇国有企业改革的深化,农村剩余劳动力转移就业和下岗职工再就业先后成为了就业工作的重点和难点。但实施扩招政策以来,大学毕业生就业成为了国家就业工作的重点和难点,甚至被放到了就业工作的首

位。这非常容易理解,因为最近十几年来大学毕业生的初次就业率一直维持在70%左右,2011年为达到了最高值,为77.8%。但因为一年毕业生高达670万左右,这意味着有近200万毕业生不能及时找到工作。这无论对学生个人和家庭,还是对大学和社会,都是重大而棘手的问题。与此几乎同时,受教育水平比较低的农民工却是另外一番景象,种种迹象表明,从2004年以来,农村劳动力转移的“刘易斯拐点”逐渐来临,农民工招工难成为了很多企业面临的难题,而且这一现象从东部沿海地区逐渐蔓延到了西部地区。对大学生“就业难”和农民工“招工难”并存的现象,有很多的理论探讨,我们认为主要原因是劳动力市场的分割和产业结构的偏差,前者提高了劳动力流动的成本,强化了大学毕业生的就业地选择偏向;后者抑制了对高层次劳动力的需求而扩大了低层次劳动力的需求。这种看似矛盾的现象在转型阶段是不可避免的。

变革四,大学毕业生区域和行业配置不均衡。虽然中国经济增长速度很快,但地区和行业之间的差异也很大,城强乡弱、东强西弱的格局仍然没有根本性改变。这使得具有更多人力资本的大学毕业生在选择就业的区域空间上时,表现出了明显的城镇倾向和东部地区倾向,作为这种选择的结果,大学生的空间配置出现了明显的不均衡状态。在城乡分布上,2002-2009年间,在城镇就业的大专以上受教育程度者占全部大专以上受教育程度者的比例一直在88%左右,其中大专生占84.04%,本科生占92.57%,研究生占99.75%。如果以从业人员中大专以上受教育程度者所占比例来看,2002-2009年,城镇是农村13倍左右。在区域分布上,2001年以来,大专以上受教育程度在东部地区的配置比例一直呈上升趋势,从41.59%上升到了2009年的54.70%。相应地,中西部地区的配置比例则不断下降,中部地区从32.98%下降为24.95%,西部地区从25.43%下降为20.35%。在行业分布上,配置差异同样是明显的。从业人员中大专及以上学历者所占比例最高的行业是教育,为68.2%,其次是公共管理和社会组织业,为48.4%,再次是制造业,为39.4%。而在农、林、木、牧、渔业,这一比例仅为3.1%,住宿和餐饮业为3.2%。大学毕业生分布的这种不均衡,既加剧了他们就业难的程度,也可能成为未来城乡、区域经济发展差距进一步拉大的源泉。

变革五,部分地区和行业出现过度教育现象。一个人所受的教育水平与他所从事工作所需要的教育水平之间存在着某种关系,当前者大于后者时,就出现了所谓的过度教育,当前者小于后者时,就出现了所谓的教育不足。由于高等教育的快速扩展、区域发展不平衡以及劳动力市场的制度性分割等原因,中国教育在整体不足的情况下,出现了局部的过度教育。过度教育是一种浪费,说明资源没

有得到优化配置。同时,如果过度教育长期化,还会有很多负面的效应,特别是会增加劳动者对工作和收入的不满情绪,不利于人力资本潜能的发挥。因此,在发展高等教育的过程中,如何减少教育过度现象,降低过度教育的程度,是需要加以正视的新课题。

变革六,劳动力流动规模不断扩大。教育的扩展和人力资本的增加,内在地要求增强劳动力市场的流动性。最近十年是中国打破限制劳动力流动的制度化障碍进展最为显著的时期,因此,也是城镇化最快的时期。2000年的城镇化率为36.2%,到了2010年,城镇化率则提高到了49.68%,城镇化率年均增长1.35%。结果,人口和劳动力流动达到了前所未有的规模。根据“六普”数据,中国总人口中,31个大陆省市区中的人户分离人口达到了26139万,其中流动人口22143万。与2000年的“五普”数据相比,流动人口增长了11968万人,占全国总人口的比重从8.19%增加到了16.53%。劳动力流动是为了追求更高的回报和更好的发展,因此,中国的劳动力和人口流动表现出比较强的区域特征,即东部地区人口规模稳步上升,占全国人口的比重从38.92%上升到41.26%,而中西部地区的人口规模持续下降,占全国人口的比重下降到58.74%。同时,城乡人口结构也发生了明显变化,而且城镇人口增长中,65.36%来自城乡劳动力的流动。当然,劳动力流动不仅表现为地理空间上的迁移,还表现在企业间、职业间的流动,“一次分配定终身”早已成为历史,现在的大学毕业生有将近一半毕业三年内就转换了工作。

变革七,就业质量稳步提高。就业工作包括就业规模的扩大、就业结构的优化和就业质量的提高。由于人口多,就业压力大,在相当长的时期内,人们更多地关注了就业规模和就业结构,对就业质量未予以足够重视。自1999年国际劳工组织总干事胡安·索马维亚提出“体面就业”的概念和理念以来,很多国家都把提高就业质量列为议事日程。从本世纪初开始,中国政府强调了科学发展、包容性增长的执政理念,在《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》和《促进就业规划(2011-2015年)》更是明确提出要提高就业质量。《2011中国劳动力市场报告》对中国2007年和2008年的就业质量进行了测算,结果表明,就业质量总体上并不算高,但事实上,最近10多年来,中国的就业质量是在稳步提高的。根据我们用就业环境、就业能力、就业状况、劳动者报酬、社会保护、劳动关系等六个维度测算的就业质量指数,2000年为0.43,但2010年提升到了0.81,增长了约一倍。如果说前述就业质量指数偏宏观和主观,那么,用微观和主观数据测算的结果也表明,就业质量是处于不断提升之中的。比如,在我们2011年就业质量调查的样本中,68.73%的人认为工作

是稳定的,57.21%的人认为有足够时间和精力平衡工作和家庭生活之间的事务,51.85%的人认为在工作中有参与改善工作环境、条件、待遇等问题讨论的机会等。这些指标虽然还有很大的提升空间,但与十年前相比,进步还是要肯定的。

变革八,收入差距面临缩小的拐点。收入不全来自于劳动力市场,但大部分人的收入主要来自于工资及相关福利待遇,因此,收入差距能在很大程度上体现劳动力市场的状况。根据世界银行的估计,中国改革开放之初的1982年,基尼系数仅为0.3左右,收入差距非常小,属于典型的平均主义分配。那时教育的个人收益率也非常低,普遍存在着“脑体相对倒挂”的现象。随着市场化改革的推进,收入差距不断扩大,2002年的基尼系数达到了0.45,2007年更是达到了0.47,与此同时,教育的个人收益率也不断提高,1988年为3.8%,1995年提高到了5.8%,2005年更是高达12%,个人教育收益率的不断提高成为了推动收入差距持续扩大的重要因素。但这种情况最近几年发生了初步的逆转,收入差距正面临着缩小的“库兹涅茨拐点”。导致这一拐点来临的原因,除劳动者工资大幅度上涨、城乡收入差距连续缩小、向低收入群体倾向的再分配政策效果开始显现等之外,高等教育的工资溢价开始下降也是个重要原因。利用CHNS数据进行测算,我们发现从1989年以来,教育溢价经历了先上升后下降的过程,从1989年的1.73上升到了1997年的2.32,到本世纪初到达2.51的最高值,此后不断下降,2011年仅为1.37。显然,最近十年教育溢价不断下降,与高等教育的扩招是有内在联系的,这也成为了推动中国收入差距拐点来临的重要原因。

变革九,劳动力市场法治化程度加强。高等教育扩展所带来的总体人力资本水平提升,提高了劳动者的经济价值,也提高了劳动者的谈判能力。这要求有关制度安排做出相应的调整,以加强对劳动者权益的保护。最近十多年,中国劳动力市场的法治化进程明显加快,制定、修订了一系列与劳动力市场运行相关的法律法规,特别是2007年以来,中国先后颁布实施了《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》、《劳动合同法实施条例》、《就业促进规划(2011-2015)》等,从而使劳动力市场的灵活性和稳定性保持一个比较好的平衡有了更多的法律保障。如果用经济合作与发展组织(OECD)的就业保护立法指标(Employment Protection Legislation,EPL,取值在0-6之间,0表示最灵活,劳动者获得的工作安全性最低;6表示最严格,劳动者获得的工作安全性最高)来衡量,中国的就业保护程度达到了2.65,高于OECD国家的平均水平(1.94)。与此同时,各地还大幅度提高了最低工资标准,最近几年涨幅年均均在20%以上;社会保障体系不断健

全,覆盖面不断扩大,水平不断提高;劳动者的维权意识不断加强,和谐劳动关系建设进入了一个新的阶段。

变革十,劳动力市场受经济全球化的影响越来越明显。2000年中国加入世界贸易组织,经济全球化进程加快,与世界经济更加深入而全面地融合在一起。中国自然从中受益,虽然有金融危机的不利影响,但经济增长速度年均仍高达9%,成为了第二大经济体,经济总量占世界的份额由2002年的4.4%提高到2011年的10%左右。与此同时,中国对世界经济增长的贡献也不断增大,根据国家统计局的数据,贡献率超过了20%,是世界经济复苏和发展的重要引擎。经济全球化必然会影响到劳动力市场的运行,中国的劳动力供需、工资水平、就业结构、劳动关系等明显地受经济全球化的影响。有更多的境外人员来华就业,也有更多的留学人员学成后回国工作,还有更多的国人特别是受过高等教育的人流向海外,出现了发展中国家发展过程中普遍遇到的“智力外流”现象。高等教育的扩展顺应了经济全球化进程中劳动力需求结构的变化,而且成为了经济全球化的重要推动力量。

三、通过完善劳动力市场促进人力资本潜能的释放

高等教育的快速扩张持续了十多年,已经积累起了巨大的人力资本。这对一个发展中国家来说,是挑战,更是机遇。说是挑战,是因为每年有数百万的大学生毕业,如果就业问题解决不好,太多的毕业生找不到工作,或太多的毕业生找不到比较理想的工作,而且相关措施又跟不上,则有可能成为社会不稳定的因素。说是机遇,是因为人力资本与创新密切相关,更多的人力资本会导致更多的创意和创新,但这有个前提,那就是人力资本应该得到合理配置和使用,如果能够人尽其才,才尽其用,已经积累起的人力资本就会成为经济可持续增长和建设创新型国家的源泉。如何变挑战为机遇,是当前促进高等教育与劳动力市场良性互动所面临的重要课题。

在这方面,美国和印度的例子也许能为我们提供些许借鉴。这两个国家在50年代后都经历了高等教育的大规模扩张,也都经历过大学毕业生就业难问题。美国、印度早期的高等教育快速扩张与它们今天各自成为创新强国和软件大国有因果关系吗?答案是肯定的。美国经济学家德龙·阿西莫格鲁(Daron Acemoglu)认为,高等教育扩张意味着大学毕业生供给的增加,这会导致大学毕业生相对工资的下降,进而鼓励企业雇佣更多的大学毕业生。这样的话,劳动者中大学毕业生的比例将会提高。有更多的受过高等教育的劳动者,无论是企业还是整个国家,都将会有更多的创新。但人力资本快速积累

到创新的爆发,要经历消化、吸收、发挥作用等环节,要有个过程,这通常需要10-20年。也就是说,今天的高等教育扩张,其创新性效果也许需要在10-20年甚至更长的时间才能显现出来。

每个国家都有自己的国情,应该走自己的道路。但美印的经验至少表明,人力资本是创新的重要源泉。党的十八大报告提出,到2020年,中国要全面建成小康社会,进入创新型国家行列。这是一项十分艰巨的任务,需要进一步解放思想、深化改革,配置好、使用好已经积累起来的人力资本,使人力资本的潜能得到最大限度的释放。

当前人力资本在释放过程中遇到了一些问题,很多人将这些问题归因于人力资本本身。比如,有人认为,大学毕业生“就业难”,是高等教育扩招的结果;也有人认为,“就业难”是高等教育结构不合理的表现。但我们认为,相比较而言,阻碍人力资本潜力充分释放的因素更多地来自劳动力市场,若招聘、流动、评价、激励等机制不改革,不调整,仅强调教育存在的问题,是难以解决大学毕业生就业难和创新型人才短缺等问题的。因此,我们要深化对教育的改革,提高高等教育的质量,但更要深化对劳动力市场的改革,使它能更好地包容、激发人力资本的潜能。

打破劳动力市场的制度性分割。这其中主要是要减少依附于户籍、编制等制度上的福利待遇,从而减少劳动力流动的成本。一旦流动性增强,大学毕业生的就业选择空间就会大为拓展,他们就可能会选择先在农村、西部、非正规部门等就业,等条件成熟时再流动,即所谓的“骑驴找马”,进而缓解大学毕业生就业难现象。

提高就业质量。就业有数量和质量之分,现在大学毕业生就业难,在某种意义上,不是难在有无工作,而是难在有无高质量的工作。党的十八大报告提出,要推动更高质量的就业,实施就业优先战略。高质量就业需要政府、工会、企业和劳动者等各方协同努力,但在当前情况下,政府的作用可能更为关键,特别要通过有关法律法规和制度建设,使人们的就业更体面,更有保障。

改革评价和激励机制。人力资本潜能的激发需要有宽松的环境,同样一个人,在不同的体制机制环境下,所爆发出的能量可能会差别很大。中国已经和即将积累起的巨大人力资本,能否成为创新和可持续发展的源泉,使中国从制造大国转变为创造大国,评价和激励机制是关键。我们要积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件,鼓励引导人们干中学,只有这样,全社会的创新智慧才能竞相迸发。

【作者单位:北京师范大学经济与工商管理学院】

(责任编辑:杨亚辉)