

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

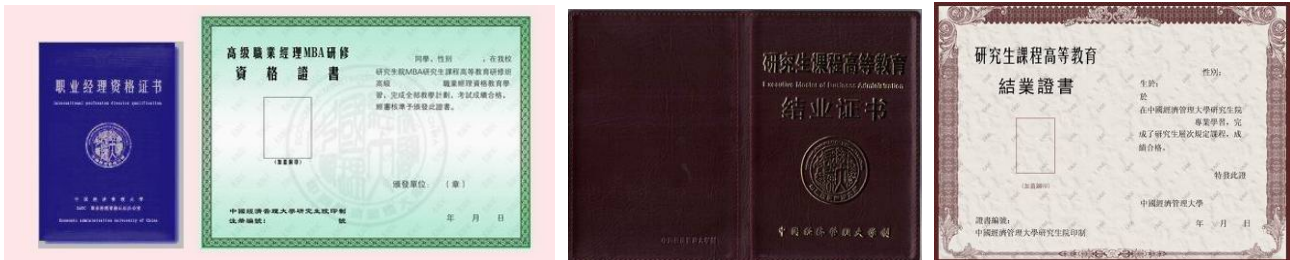
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】可以选择以下任意一种方式缴纳学费

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号	<p>学校帐号：184080723702015</p> <p>账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行龙江支行</p> <p>支付系统行号：313261018018</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户 (存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户 (卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，建议使用第五种方式（中国工商银行，比较方便快捷）收到学费的当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材和考试问卷。

<http://www.mhgy.net>



2009 中国顶级 HR 论坛

人力资源管理实战培训

最卓越的人力资源学府
最具影响的商界领袖
最佳实践的成功企业
最顶级的 HR 管理论坛
权威的视角
权威的声音
权威的解读

中国人民大学党委书记程天权致辞



2008年12月27日，由中国人民大学劳动人事学院和北京市人力资源研究中心主办的“中国人力资源管理新年报告会”在中国人民大学召开。图为中国人民大学党委书记程天权致辞。

程天权：尊敬的史绍洁副部长，朱民行长，各位来宾，各位老师，各位同学，大家上午好，给大家拜年了！今天由中国人民大学劳动人事学院和北京市人力资源研究中心主办的2009年中国人力资源管理新年报告会在这里隆重开幕。在此，我代表中国人民大学对本次新年报告会的召开表示热烈的祝贺，对出席报告会的各位来宾表示热烈的欢迎。

改革开放30年的伟大历史经验告诉我们，只有充分调动人民的积极性和创造性，才能够有利的推动经济社会的大发展。中国是一个人力资源丰富的国家，人力资源的利用状况不但影响企业的竞争力，



而且对整个国家，整个民族的竞争力产生巨大的影响。当时迈入 2009 年，这是一个新的发展阶段，我们只有继续坚持以邓小平理论和三个代表重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，坚持以人为本，促进全面发展，做到发展为了人民，发展依靠人民，发展成果由人民共享才能真正激发广大人民群众积极性和创造性，才能够在改革开放和全面建设小康社会的进程中走得更远，取得更大的成绩。

今天，在中国人民大学劳动人事学院主办的新年报告会上，各位专家学者将系统的回顾改革开放 30 年人力资源管理在中国的探索和发展，展望新时期人力资源管理变革的任务，探讨全球金融危机下，中国人力资源管理的对策，我认为的是具有十分重要的理论价值和实践意义。中国人力资源管理已经成为推进经济社会发展的第一资源，未来的五年，全国人民要为如何把我国建设成为人力资源强国思考、奋斗、贡献力量。

这个伟大的事业中，劳动经济、人力资源管理、社会保障、劳动关系领域的人才大有可为。注重理论与实际相结合，一直是中国人民大学的优良传统，中国人民大学劳动人事学院作为我国唯一的一所专门从事人力资源开发与管理、劳动经济、社会保障、劳动关系理论研究，专业人培养和社会服务的学院，奋进在实战的最前沿。从 1983 年成立至今，劳动人事学院在学科发展，人才培养，国际交流和社会服务各个方面都做出了重要的贡献。经过 20 多年，已经成为我国最重要的劳动和社会保障人力资源管理、劳动关系等方面的学术研究和专业人才的培养基地。

由中国人民大学劳动人事学院发起并举办的人力资源管理新年报告会，成功的举办了四届，得到了社会的广泛好评。我相信经过大家的努力，这次的报告会，会对我们的理论研究和实践工作起到进一步的推动作用，最后借此次机会，感谢北京市市委对本次报告会的大力支持，同时代表学校向各位工作人员付出的辛勤劳动表示衷心的感谢，预祝本次报告会取得圆满成功，谢谢！

北京市委组织部副部长史绍洁致辞



史绍洁：尊敬的曾湘泉院长，各位来宾，同志们，朋友们，大家早上好！今天，非常高兴来参加由中国人民大学劳动人事学院和北京市人力资源研究中心共同举办的 2009 年中国人力资源管理新年报告会。首先，我代表北京市委组织部对新年报告会的召开表示热烈的祝贺，对各位来宾，朋友和同志们出席



这个新年报告会表示热烈的欢迎！人民大学劳动人事学院和北京市人力资源研究中心共同举办的人力资源管理新年报告会，今年是第五届了，可以说是一届比一届更成功，一届比一届更精彩；今年的新年报告会正值改革开放 30 周年，正值我们成功举办了一届高水平，有特色的奥运会、残奥会，首都经济发展踏上新的征程，也是国际金融危机愈演愈烈，对我国的经济带来影响，也给我们带来了新的先机。在这个情况下，今年的人力资源主题是“HR 30 年，金融风暴，人力资源挑战”。

今天能够跟学术界企业界的朋友们一起回顾改革开放 30 年我国人力资源管理的发展历程，一起探讨人力资源管理如何应对当前研究的金融危机的挑战，我想，对于更好的做好首都的人才工作，更好的服务首都科学发展是非常有帮助的。

借此机会我谈几点思考跟大家共同研究：

第一，人才资源是实现首都科学发展的第一资源。在科技进步日新月异的今天，世界已经进入了知识经济的时代，发展模式由主要依靠物质资源消耗转变为主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新来实现。人才资源已经成为第一资源，人才优势是第一优势，人才开发是经济社会发展的重要推动力量和决定性力量。

昨天召开的全国人才工作座谈会上，中组部部长李源潮同志提出，人才开发战略应该是优先发展战略。在奥运会以后，北京市总结成功举办奥运会经验，提出了“人文北京，科技北京，绿色北京”的三大理念，建设“人文北京，科技北京，绿色北京”最根本的出路是按照科学发展观的要求，切实转变发展方式，特别是把人才作为支撑科学发展，最为宝贵，最具潜力的战略资源来看待。

营造在首都应人尽其才的生动局面，围绕建设“人文、科技、绿色的北京”，围绕产业结构升级换代，培养和集聚一大批高素质人才，为实现三大理念提供智力支持和人才保证。这方面还有很多的工作要做，希望各位专家和学者企业界的朋友们多提宝贵意见。

当前，国际金融危机不断的扩散和蔓延，对我国经济的不利影响越来越明显，不少单位在人力资源管理和开发上可能会遇到很大的压力和困难，我想困难是暂时的，越是困难的时候越要注意保留和保护好人才资源。如何保留和保护好人才资源？为下一轮的大发展准备力量，为首都的经济发展集聚人，这是我们今天面临的一个重要课题，希望大家深入的研讨。

第二，人才攻坚正进行体制机制创新，改革开放 30 年我们在人力资源开发和管理方面取得了很大的进步，极大的解放和调动了人的生产能力，这是改革开放取得伟大成就的重要保证。我们必须清醒的看到，人才工作体制机制改革在一些方面还没有大的突破，随着改革进入攻坚阶段，一些体制机制上的问题越来越凸显出来。前一段时间我们进行了高层次，创新性人才队伍建设方面的调研，大家反映在职称评定，项目的评审这些人才评价标准方面还缺乏针对性和科学性。以能力和业绩为核心的科学的人才评价标准和评价机制还没有建立起来，人才投入、人才激励和人才保障机制还不够健全，市场配制人才的基础性作用尚未充分的发挥；人才流动，人才的使用还存在诸多的障碍。

目前，我们正在进行首都人才队伍建设的中长期规划的编制工作，将着力对体制、机制上存在的问题进行研究，力争提出切实有效的解决办法。我们也非常希望在座的各位专家和各位朋友们，为我们提供支持和帮助，共同推进人才工作体制机制的创新。

第三，要高度重视吸引海外高层次人才回国服务，北京要建立国际化大都市，必须要用好国内、国际两种资源，为首都的经济发展服务。海外的科技人才站在科技的高端，使我们发展个性资源，吸引、留住和用好海外的高层次人才，是推动自主创新的便捷、现实、有效的途径。

12 月 23 日，北京海外学院中心正式的挂牌成立，这是落实北京市委市政府一系列人才政策和加大吸引高层次留学人才政策的重要举措，北京海外学院中心是北京市吸引海外留学人员、吸引海外高层次人才的一个实行全方位服务的方法。



2009年中国人力资源管理新年报告会

——HR三十年·金融风暴·人力资源挑战

主题论坛：2008年12月27日 中国人民大学如论讲堂 新浪财经全程直播

学术论坛 2008年12月29日 中国人民大学逸夫会议中心



当前的国际金融危机，使国际人才的流动和国际人才向一些发展中国家、向需要他的国家流动，这种趋势越来越明显。我们要抓住这一有利时机，抓紧完善新型海外留学人才回国的政策，为他们提供便捷、个性化、周到的服务，吸引更多的拥有自主知识产权的、掌握先进技术项目的高层次海外留学人才服务北京、建设北京，在座的各位同志，有的可能与海外人才有着广泛的联系，有的对国内高层次人才比较了解，也希望各位给我们多提出建议来，帮助我们更好的来做好这项工作。

同志们，朋友们，中国人民大学劳动人事学院和北京市人力资源研究中心共同主办的新年报告会，为我们提供了一个非常好的交流、研讨的平台，这也是我们和学术界合作、有效利用社会智力为政府决策服务的一种非常好的形式。中国人民大学劳动人事学院是国内顶尖的人力资源管理研究机构，几年来，中国人民大学的领导，劳动人事学院的曾湘泉教授，和他带领的团队，积极的开发北京市的人力资源，为北京市人力资源做出了积极的支持；北京市人力资源研究中心是北京市委直属的人力资源研究机构，承担着为北京市人力资源提供决策咨询的重要任务，自成立之初一直得到劳动人事学院各位专家和教授的大力支持和帮助，在此请允许我代表市委组织部向人民大学和劳动人事学院的领导和老师们表示衷心的感谢，我相信我们与中国人民大学劳动人事学院的合作一定会越来越密切，人力资源新年报告会一定会越来越精彩。

全国迷你型MBA职业经理双证班

认证系列：高级职业经理 CEO 资格认证、人力资源总监、营销经理、财务总监、企业培训师、酒店经理、品质经理、生产经理、市场总监、营销策划师等学习认证系列。

颁发双证：通用高级经理资格证书 + MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

证书说明：证书全国通用、国际互认、电子注册，是提干、求职、晋级、移民的有效依据

学习期限：3 个月（允许工作经验丰富学员提前毕业） **收费标准：**全部学费 **1280** 元

学校网站：www.mhjy.net **报名电话：**0451-88723232 **咨询邮箱：**xchy007@163.com

颁证单位：中国经济管理大学

承办单位：中国教育培训网 美华管理人才学校

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



美华论坛
www.mhjy.net



职业经理 MBA 整套实战教程

千本好书 **免费** 下载网址 www.mhjy.net



曾湘泉做年会主报告



图为曾湘泉院长做“改革开放 30 年——人力资源管理在中国的探索、发展和展望”的年会主报告。

曾湘泉：谢谢周教授的赞扬，不敢当。利用这个时间跟大家做一个汇报，今年我们的主题是 HR 的 30 年，也就是说对改革开放 30 年的回顾，这个主题讲起来很冲动，也很需要严谨的学术东西，因为时间关系，我主要把 30 年基本的脉络讲一下，把一些可以反思的经验和未来的趋势讲一下。

这 30 年中国的人力资源管理的变革和中国社会，特别是经济的发展，企业的变化，其实是联系在一起的，后面张幼林主任会讲中国政府人力资源的变革。应该说，中国的人力资源管理取得了长足的进步，30 年前和 30 年之后，我们看我们在语汇上发生了非常大的变化，我们劳动人事学院是 1986 年创办了人事管理专业，被北京市人民政府授予了优秀成果奖；1993 年把人事管理专业改为人力资源管理专业。改这个专业的时候，我们去劳动人民化工招生，那一次有家长问我什么是人力资源管理？人力资源管理是不是搞计划生育的？这个例子告诉我们，从语汇的变化，大家的理解发生了翻天覆地的变化。

人力资源管理跟国企的改革息息相关，第一个阶段是 1978 年到 1991 年，这个时候是扩大企业自主权，利改税，承包制，改革的思路是放权让利，处理好国家和企业之间的利益关系，改革的特点是不触动经济体制，内部改革为主，探索性的。

我们看关于去掉固定工资制度问题，实行承包制的问题，那个时候最有名的企业是首钢，特别有名，是我们北京市的企业，承包制。承包制维持了一段时间，所以中国企业改革从第一阶段来看，实际上遇到了很大的障碍，当时的洋厂长格里希在武汉柴油机厂进行改革时说，他无法行使厂长权利，无法开除工人。过去我们是计划经济企业，企业是国家整个盘子里面的一个珠子，所以我们现在讲职业生涯，我们都是革命的螺丝钉，经常说一个概念，我们要从革命生涯走向职业生涯。当时福建的 55 位厂长联名向市委书记呼吁，把权利落实到企业。



改革开放后相当长的时间，三铁制度没有根本性的变化，劳动用工是铁饭碗，干部人事是铁交椅，分配制度是铁工资。当时我们讨论大锅饭铁饭碗，当时外国人说应该建立金饭碗，所以那个时候促使我开始思考工资问题劳工问题。

第二个阶段是 1992 年到 2000 年，92 年是南巡讲话，最重要的是十二大提出了建设社会主义市场经济体制这个口号，92 年之前中国是不讲市场经济的，都是讲有计划的商品经济，92 年之后，跟这类体制相匹配，建立了现代企业制度，企业开始战略性重组，提出社会保障体系的问题，改革思路在这一段，中国沿着市场化的改革在推进，开始触动了经济体制本身，内外的改革同步推进，有了系统性。从干部人事制度或者是劳动人事来讲，开始提出人员能进能出、职务能升能降、工资能增能减。改革的特点就是市场化成为改革的突破口，整体来讲是强调市场。93 年的三中全会，建立现代企业制度，对股份制有一个明确的肯定，其实在这之前，对股份制有很大的争论，很多人认为股份制是资本主义的东西，社会主义不能实施，包括 94 年到 95 年实行大的变化，94 年选择了一大批大中型企业进行现代企业制度试点，95 年开始，由于市场化的推进出现了《劳动法》，以后还有很多的变化，包括 2000 年之后下岗职工再就业的问题。

第三阶段的国有企业改革是从 2001 年到现在，这个阶段的改革跟以前也不同了，大家知道这个时候是国企的转制、重组。改革思路是市场化产权的多元化，同时我们知道中国加入了世贸组织，这个时候国际化开始推动。今天我们讨论金融危机，就是因为 2000 年我们进入了国际化，国际的经济开始对中国进行影响，其实大家知道，98 年也有东南亚的经济危机，中国影响并不是很大，为什么现在很大呢？跟这个东西也有关系。这个改革的特点是市场经济的体制确立当中经济成分的蓬勃发展。在人力资源管理方面是国有企业的职工置换，现代人力资源管理制度建设，改革的思路是市场化、规范化、职业化和国际化，这个改革特点在不同所有制的改革中呈现出多元化的特点。

从这三个阶段可以看到中国的改革不是一帆风顺的，随着中国经济体制的改革，中国的人力资源管理体制不断的建立完善，中国的人力资源管理概念也开始引入，所以应该说是一个非常漫长的时间，30 年的时间，美国的《商业周刊》去年写到，跨国公司一觉起来，突然发现中国企业跟他们说的语汇一样了。但是在 30 年前，整个的 30 年中间，其实我们的语汇系统是不一样的，世界上没有听说过“破三铁”运动。

30 年的成绩，我们可以从四个方面讲，第一个这个转型，劳动力市场的发育驱动我们人力资源管理的市场化，其实这个经济体制改革它的核心是什么？或者是市场经济的核心是什么？我们讲它实际上三大特点，第一大特点就是利益主体多元化，以前都是国家利益，不是不强调企业利益或者是不强调员工个人的利益，市场经济利益主体多元化，要看到企业和员工的利益，而且这个关系是契约的关系，所以我们跟员工的关系是合作的关系，这种环境最后会产生一定的结果，就叫利益风险对等的原则，自己要承担。所以以前我们是待业、下岗、失业，失业的概念现在才能够接受了，其实以前我们都不能接受，这个是随着市场化的推进，也就是说资源配置方式开始发生变化，传统的高度集中的资源配置方式被市场经济所替代。各种要素的定价机制开始形成，从行政的定价向市场的定价过渡，那么企业开始转变为独立面对市场竞争、产权日益明晰多元化的经营实体。

在这个过程当中，市场经济改变了中国的配置模式，所以中国的人力资源市场，或者是劳务市场、劳动力市场、人才市场，现在叫人力资源市场，这个概念演变打破了统包统配的人力资源配置模式。

大家知道苏联在当时的体制下，个人的流动也是存在的，我们叫资源性流动，仆人跟主人，所



以我们讨论过这个问题是不是流动性过大的问题，当时我们讲中国怎么样提高劳动流动率，中国的改革，计划经济的体制、计划的劳动人事管理体制比东欧的国家比原苏联高度集中，所以改革的难度更大。

但是随着改革我们的市场意识发生了变化，我们的职业生涯概念开始产生了，我们开始关注自身的职业发展，翰威特在 2007 年调查中国员工敬业度影响的因素时，第一个因素就是职业发展，第二个是薪酬，企业也越来越积极面对激烈的人才争夺战，开始强调人才的吸纳、维系和激励，政府也提出人才强国的战略政策。现在中国的人力资源管理实际的技术方法已经发生了巨大的变化，这在最近的一些调查中间都可以看到。从职位分析、职位评价、薪酬调查、薪酬的结构、绩效的管理、员工管理都开始有了非常大的变化，实践层面上，应当说中国的企业基本上建立起了面对市场化、现代化的人力资源系统，这是我们改革开放 30 年一个重大的成就。

第二个就是劳动力规制，企业社会责任推动人力资源管理的规范化和制度化。

以前我们的劳动力市场的规制主要是来自于宪法，在 78 年以后，开始全面的劳动法律规章制度的改革和建设，进入新世纪以后，我们开始全面的法律法规的建设，大家知道 94 年的《劳动法》以后，07 年我们出台了《劳动合同法》。所以中国的企业其实面临双重的压力，第一重压力就是面临市场化产生的竞争，我们在第一次报告会上讲了这个东西，实际上中国未来面临的挑战还是一个怎么样强调灵活性、面对外部的竞争，同时中国的企业在经济的发展过程中怎么样提高规范化，强调遵守国际和国内劳工标准问题，规制的要求开始出现。所以中国企业的第二个特点就是我们的人力资源管理走向规范化和制度化。

第三个就是我们的知识经济、人才的全球化推动人力资源管理的国际化，中国的人力资源管理 30 年的历程像小平讲的改革开放的 30 年历程，应该说开放对我们中国的人力资源管理起到了巨大的推动作用，我们知道，开始使用的是西方学者撰写的教科书，这些教科书对中国普及现代人力资源管理理念、技术方法起到了很大的作用，包括专业的期刊、网站，他们在介绍西方先进人力资源理念、原则、方法上面都有很大的作用，应当说中外的人力资源管理语境从国际层面上看已经没有本质的差别。同时大型的跨国公司进入中国起到了作用，截止到 2005 年，世界 500 强中有 400 家企业进入中国，他们先进的管理理念和管理技术、富有成效的管理方法和最佳实践也成为了标杆，跨国公司为中国人做出了重大的贡献，国际性的咨询公司，像今天上午我们看到的这些公司，其实对中国的人力资源管理发挥了很重要的作用。中国本土的咨询公司也迅速的崛起，他们快速的崛起并吸收国外的先进技术，为西方先进的管理工具在中国的普及做出了积极的贡献。

这样的情况下，其实我们可以看到，面对经济的全球化，如何吸引核心人力资源成为各个组织面临的问题，因为我们知道，我们的人力资源市场面临两极，所以现在开始讨论，越南也是在实行双重国籍，实际上都是一个问题。所以如何建立有效的吸纳、维系、激励具有国际竞争力的人力资源管理体制，对中国的企业提出了达到人力资源管理国际化水准的要求。这是我们现在第二点的经验。

当然这个过程当中我们也看到了，盲目追求使用新潮概念、前沿技术并不能解决中国的问题，国际化的水准也需要国际化的基础做支撑，需要搭建并持续完善技术平台和基本功能，这是逐步趋向国际化的必由之路。

第四点，我们的经验就是专业教育带动人力资源的专业化。1984 年我们就开设了人事干部培训班，人力资源管理的从业人员队伍也逐渐在壮大，通过高等院校，经过内部的培训，通过海外职业经理人的培训，总体来讲，中国的人力资源从业人员现在已经超过了 400 万，绝大多数的单位涉及到了人力资源



管理部门、人力资源的岗位，需求也持续而旺盛，需求的动力来源像韦尔奇讲到的，它来自于竞争的要求，要竞争就要管理，新经济时代是一个普遍需要管理的时代，新管理时代的浪潮将席卷中国所有的企业，这是他 2004 年讲过的一段话。

高级人力资源管理的需求尤其迫切，实际上在我们现在面临的问题中已经非常突出了，企业也越来越重视人力资源管理培训，包括在职班的学习，今天我们有很多在职班的学习，各种人力资源论坛、研讨会不断发展，国家层面上跟行业协会层面上有很多的认证出现了，人力资源管理认证出现了。所以说中国人力资源管理对从业者的素质等提出了更高的要求，政府正在全面推进人力资源专业化的进程。

反思 30 年当中，我们觉得有几点是值得我们进一步总结或者是研究探讨的问题，由内而外模式下人力资源管理的艰巨性，中国的改革基本是由内而外的，同时期日本的企业管理风靡全球，当时是三个一体，这个和国有企业的铁饭碗和大锅饭并不是一回事。长期雇佣模式有助于企业在激烈竞争的市场环境中生存。所以我们实际上看，如果开始遵循的是由内而外的模式，长期雇佣模式的优点将得以保持。

第二个问题，社会保障体系建设的重要性，这个问题不讲了，大家都了解 92 年“破三铁”运动实际上是不成功的，今天为止，我们政府的改革或者是事业单位改革跟社会保障制度是一样的。现在看发展好的企业大部分是民营企业，或者是外资企业都建立了现代化的系统，促进了企业核心竞争力的提升，但是相当一部分的中小企业在用粗放式的方式，这个问题非常突出，当然问题的产生背景是中国人有庞大的法律。我们现在讲的，严格意义上都是人事管理，很大的程度是干部身份管理，我们中国叫干部，干部就是从事革命工作的人，什么是革命呢？毛泽东讲过，革命不是请客吃饭，不是做文章，是一个阶级推动另外一个阶级的行行动。所以十六大以来，我们的管理技术和方法还没有完全从革命党走向执政党。

最后一点，内部开放与外部开放的推动作用，这个开放包括体制内对体制内的开放，也包括中国对外部的开放。企业管理基础设施落后导致企业人力资源管理效能有待提高。

讲到未来，我们三个推进，就是基于能力的人力资源管理成为热门话题，对中国来说，职位概念和职位体系是必需经历的阶段。对目前来说，对我们各个层面职位的能力提升的研究或者是关注应该放到同等重要的地位，比如说政府官员执政能力的建设，对经理人职业化素养的培养，对技术专家创新能力的激活，对技能工人专业技能的开发等等。第二个是职能性与战略性的人力资源管理将同步推进。第三点技术流程与信息化建设的同步推进，HR 在国际上进入第四个阶段，90 年代的电子化或者是网络化的人力资源管理，叫 e-HR，这方面的公司这方面的业务发展得非常快，但是 e-HR 需要以基础流程的建设为前提，如果基础流程跟不上，e-HR 也会陷入困难。

第四点是需要克服短期化的人力资源管理模式，依靠厨房式的管理方法来获取微薄的利润，不是真正依靠对人力资源的有效开发来提高核心竞争力，这可能是导致《劳动合同法》出台的原因之一。无论如何，从长期来看，我们需要建立长期化的人力资源管理模式，那么劳动的归置有助于各个企业人力资源管理倾向，人力资源管理升级将趋向于中国产业结构能否顺利的实现升级，所以说广东在考虑双转移，我们需要研究的问题是人力资源转移在整个产业转移中能够发挥什么样的作用，这实际上是一个非常具有现实意义的课题。

第五点，需要提高人力资源管理的执行力，我们中国其实这个概念、理论、方法都很多了，但是执行层面的问题很多，大部分企业还没有达到制度化、规范化的要求，有制度无执行成为很多中国企业人力资源管理的真实写照。



第六个需要重视人力资源管理的本土化，我们讲的西方的人力资源管理已经广泛的流行，但是在与中国的经济相结合与中国的管理发展背景相结合上，我自己总结出来这两个问题非常突出。所以在这个层面上我们需要下大力气研究解决，把先进的人力资源技术、理论和中国本土实践结合，这是需要具有创造性的理论界和实践界结合。由于时间关系我就讲这么多，谢谢大家！

周文霞：30年，1万多个日日夜夜，用30分钟的时间把它做回顾，毕竟是一件非常有挑战的事，但是曾教授以经济学家特有的能力，理论分析的能力给我们重走了这30年。当然刚才说到要留出更多的时间给大家提问和讨论，现在来看时间没有了，我们给大家三个提问题的机会。

提问：劳人院的价值，在30年当中，我们也能够记得对中国经济的推动、对中国社会的推动，谢谢！

曾湘泉：劳人院是改革开放给我们带来的机遇，劳人院本身就是改革开放的产物，如果没有改革开放，中国也不会办劳人院，所以我们要感谢时代给我们劳人院提供这个机遇，给我们老师这个机遇。劳人院在这个过程中发挥了作用，比如说赵老师，他当时是中国为数不多的从事劳动方面的专家，1974年他在报纸上写了非常重要的文章。74年劳人院成立以后到今天为止受到是人才培养，培养了数千名的毕业生，分布在我们各个重要的企业、国内大型公司、国有企业、民营企业、外资企业，包括我们的政府都有我们的毕业生。我们这些毕业生对中国人力资源管理的实践提供了很多智力支持，我想肯定是发挥作用的，很多成长起来作为重要的领导部门。

劳人院在中国的人力资源管理、劳动力研究当中发挥了重要，我们本身发生的演变，名字本身的产生都是跟我们学院的发展跟社会的整个经济背景联系在一起的，我们人事管理专业是在劳人院建立的，是我们创建的，86年，北京市给我们授奖，人力资源管理也是我们改的，人力资源在我们院首先设立了本科、硕士、博士，所以我们培养了高端的博士，硕士也发挥了很大的作用，广义上讲，人力资源管理对企业咨询的影响，我可以讲，我们劳人院不要说在中国的学校，世界上的学校都不太多。

我有的时候讲，中国的人力资源管理理论、技术、方法包括案例的总结都是这些老师摸爬滚打过来的，所以29号我们要让所有的老师起来讲，有的人讲《横行天下20年》，因为中国的人力资源管理到今天为止，吸收国外的理论、概念，但是怎么样建立起中国的人力资源模式其实是一个具有挑战性的事情。我们从中央，从地方政府，同各类企业我们提供了无数管理科学项目，这些子项目发挥了重要作用。但是我们的科学研究水平跟国际一流还有很大的差别，所以说人力资源研究的层面上我们还有很长的道路要走，谢谢大家！

提问：大家好，我是日本创新科技北京有限公司的法人代表，我姓侯，非常高兴参加这个大会，我感觉我们已经提过了，中国人力资源管理仅仅局限在中国境内的人力资源，我在海外，日本生活了10年，在海外有很多中国非常优秀的人才，他们现在有的人在日本有很好的工作，但是有的人也是非常想回国，报效祖国，但是由于某种原因，他没有在中国找到很好的适合他的职位，所以我的建议就是中国的人力资源机构跟国外的人力资源机构做比较好的合作。我知道中国有很多外国的人力资源机构已经入驻了中国，但是中国的人力资源公司在海外常驻机构比较少。我想这个话说得太长，但是我想听听专家的意见，中国的人力资源机构和外国人力资源机构如何做好今后的合作？有没有这样的想法？谢谢！

曾湘泉：这个不是我回答的问题，应该是外企的公司回答，我们中国的人力资源管理，其实这



30 年的过程是国外跨国公司先进入中国，这些管理经验这些人才对我们有促进，同时我们从书本上学习；另外一个方面就是国外的咨询公司进入中国，中国企业的发展、中国人力资源执行管理的发展和中国的稳定是同步的，中国的企业到今天为止管理理论有一定的规模，但是没有达到为国内的咨询公司提供支持的水平。可能有一些项目可以做，但是像美世咨询他们基本上是跨国公司，跨国公司基本上也是这些企业，包括翰威特等公司。

所以刚才讲的，像中智公司，规模做得比较大了，坦率的讲，人力资源目前服务的方式、内容，提供的东西很多是传统的方式，就是说我们新的方式，包括我们能够做管理咨询，新的人力资源管理有很长的道路要走，所以像中国在海外投资，中国的人力资源管理公司也希望不断的发展壮大，将来到日本去，到欧洲去，到美国去，为他们解决问题，到这一天，我相信中国人力资源管理水平，也就是说中国人力资源管理教学科研水平也走上了一个新的台阶，谢谢！

提问：曾老师，您是院长，您也提到了中国模式人力资源研究方向，能不能简短跟我们沟通一下，中国人力资源管理核心的问题是什么？里面有什么计划？

曾湘泉：这个问题可能得讲半小时，简单说，我提出一个问题，现在基本上学欧美，所以大家知道，欧美概念在中国非常流行，其实日本也有很多经验，中国无论如何跟欧美人是不一样的，跟日本人可能有变化，我们看中国人事管理思想史，中国其实以前有很好的管理思想、理论，中国的人力资源管理既要吸收我们以前的思想，更重要的是总结我们的实践，在实践当中提炼，因为时间关系我就讲这么多。

中国银行副行长朱民做报告



朱民：感谢文教授的介绍，也感谢学院的邀请，使我有机会能够在非常著名的中国人民大学做发言，对我来说是非常大的荣幸，也感谢刚才给中国银行颁的奖，我们感到非常自豪。中国银行在员工的培养上面是花力气的，人力资源管理也是花力气的。但是，我们也是有很多做得不够的事情，比如说中国银行的服务，离社会的要求还有很大的差距，人力资源投入很多，但是服务没有上来，可见之间还有差距的。



所以我觉得我们中国银行获奖也是给我们一个激励，我们会继续努力，也欢迎人民大学的人才，优秀的人员加盟我们中国银行共同提高我们的服务。

还有一点要简单说明一下，我准备了讲稿，在这之前，我给文教授发过去了，我说能不能给大家打印出来，这样讲的话比较简单一些。文教授说，你的讲稿这么长，发不了的。如果大家有需要的话，向文教授要，文教授可以打印出来。

下面言归正传，我希望 30 分钟由此开始计时。会议要求我就当前的经济金融形势做一个简短的发言，我们作为从业人员把我们观察到的一些现象跟大家汇报一下。从现在来说，我觉得整个全球金融危机发生了很大的变化，这场金融危机从 07 年 3 月份世界金融公司破产开始，9 月份发生了一系列的实践，9 月份美国政府接受了两房；15 号，世界上第五大、具有 158 年历史的雷曼公司破产，在世界上引起了巨大的恐慌；因为没有流动性，三天以后，全世界最大的金融公司破产。这个过程中，危机迅速的蔓延，等等等等，很快演变成为全球的金融危机。这个危机引起了市场很大的波动，大家可以看到市场短短的大概 45 天到 50 天的时间里面，股市跌了 48% 左右，这个市场是大幅度的波动。

接着政府就大规模的救市，投入无数的美元，出台无数的政策，希望把这个政策稳住，出了很多的政策。那么在这以后，市场应该说还是适当的有一点稳定住了。与此同时，金融危机向经济层面倾斜，引起了全球经济的衰退和关于衰退的恐慌。

所以在这个时候，讨论全球经济金融危机的时候，我们要问的第一个就是这场金融危机现在怎么样了？我的结论是这场危机还再继续。

第二个，金融危机向经济层面的蔓延，经济层面会受什么影响？第三经济，美国、欧洲、日本会进入 L 型的衰退，急剧的下跌，保持一个相当长的衰退，这是一个比较长时间的最为严重的危机。大家当然关心中国的情况，我们认为中国也受到这场金融危机很严重的影响，但是由于国家政策出台，中国出现一个反弹，它会有一个大程度的下跌，但是有一个强有力的反弹，当然这个 V 型反弹当中也蕴藏着很大的风险和危机。

所以在今天这个会议上，我想简单的就这三个问题向大家做一个简要的汇报。

第一个问题，金融危机仍然在继续，大家可以看到，前不久讲到整个金融危机迅速向世界蔓延，冰岛曾经是世界上人均 GDP 第四的国家，为 40 亿美元的贷款，苦苦的和俄罗斯商量，最终还是通过国际货币基金组织解决了问题；韩国出现了大幅度的波动，股市跌至 61.2%；香港的股市暴跌，整个市场是非常波动的。这两张图表大家可以看到流动性的概念，市场一紧张，所有的都把钱拿到手里，大家可以看到流动性，波动在这次的危机中远远的超出了 98 年的流动性，市场急剧的恐慌，所以银行隔夜拆借率大幅度的上升。与此同时，股市出现了大幅度的波动，政府纷纷出台各式各样的政策，挽救这个市场，避免陷入危机。

三个月过去了，政府做了什么呢？这里面有很多细节，我把政府的救市归纳为十大措施：第一条是减息，美国的央行减息，是美国的历史上从为有过的规模，这是一个巨大的变化。到今天为止，全世界还在重新分析，当美国的经济变成 0.25 利率水平的时候，金融市场会怎么样？第二就是向市场投放流动性，开放各式各样的金融窗口，放松借贷的权限，延长借贷的时间。第三个是制止卖空。第四个是直接给金融机构注资，用了 586 的英镑将其国有化，今天英国政府占股 59.6%，跟我们一样也成为国有企业。这



是历史上最大的国有化，这场国有化到现在大家还在分析，给金融机构直接注资不足以使市场稳定，不足以使市场恢复信贷活动，所以美国的央行进一步直接向企业购买商业票据。10月3号，美国市场上已经没有办法对商业票据进行投资；第二天，10月4号，企业没有办法通过商业票据融资，企业就没有办法得到资金进行他的生产，这样的话，实体经济受到了很大的影响。美国的央行采取了最为破天荒的举止，美国央行直接购买企业的央行票据，向企业提供融资，这是一个巨大的变化，由此美联储在那一刻开始把自己变成了一家商业银行。美联储的这个决定，在央行历史上和金融史上到今天还引起巨大的反响，今天美联储成为世界上最大的对冲基金，美联储本身的基金比例是1:50，远远高于雷曼兄弟破产时候的1:38.6%，这是一个巨大的也是一个根本性的变化，美联储购买商业票据以后还是不行，美联储对企业债券进行担保，对过去和未来的债券都进行担保，以支持市场的融资。第七个因为所有的东西源头在房地产，所以对住房抵押贷款提供帮助。第八，中小企业首先受到紧缩贷款的威胁。第九，经济下滑的时候，开始大规模的经济援助，美国出台了8千亿美元的经济研究规划；欧洲是1.3万亿，全世界包括中国4万亿人民币的宏观经济计划。第十，IMF对中小型经济支持，以防止危机蔓延。

这么多的政府政策解决了什么问题？没有解决什么问题？我认为解决了两个或者是两个半问题：第一个因为他对银行的资金进行担保，所以他解决了金融挤兑的危险，金融危机产生金融的挤兑，就将其变成了社会危机，所以政府纷纷出台了对金融的担保，这样就进入了从金融危机到社会危机的一个重要的环节，全世界的银行都不国有化了。

第二件事通过政府大规模注资的救市，特别是最近的花旗银行，对其进行担保，表明大型的银行破产不会再发生。经过无数的交易，大型银行的交易一定会引起系统恐慌，所以大型银行不会破产，使得这场危机变成流动性风险，信用风险。

这次的金融危机是一个重大的问题，给中国一个宽大的平台。9月18号，法国总理建立美国、英国、德国三国首脑会议，德国政府说，我们德国的经济很好，为什么我们要参与这个会议，为什么我们要让我们承担这个成本？后来三个月以后，所有人都认识到这是全世界的金融危机，我们必须共同努力才能解决这个危机。所以这个问题，大家已经意识到了，但是还远远不够。

哪一些问题没有解决？国家货币基金组织，估计会带来1400亿美元的损失，我们估计是2万亿美元，最近有金融机构估计是3万亿美元左右，到昨天为止已经出现9860亿美元，按照2万亿美元核销标准，还有1万亿美元需要核销，再核销1万亿美元，这个世界会怎么样？银行的危机和破产和核销制度才刚刚走了一半，所以我们估计在进一步重整过程中有大量的对冲基金倒闭，大量的保险公司会受到严重的挫伤。

第二点，美国政府到现在为止已经承诺了6.7万亿美元的承诺，最终实际可能是1.8亿美元的成本。他们提高税收，美国政府如此的情况下不可能提高税收，由美国政府购买美国的债券，美国政府不可能再增加的，所以美国只有一个办法，就是印发美元。这是全世界至今对美国没有约束的、美国能够最为便利使用的工具，也许他会双管齐下。整个4.2万亿美元的去杠杆化，这次金融危机很重要的原因就是整个的金融机构的杠杆化太小了，我们估计4.2万亿美元杠杆化，在银行收缩的过程中，一定会严重的影响到银行对实体经济的影响。

由此来说，我们认为，因为正是这些根本的原因，市场的信心，始终无法恢复。大规模的政策处理以后，股市天天波动，油价天天下跌，整个宏观经济不时的往下滑，很重要的原因在于，今天所有的政策并没有从根本上稳定市场的信心。



所以，我们认为，金融市场在中期内将继续波动！

在这种环境下，全球的经济如何走呢？我们认为从经济的角度来说，美国经济一定会进入一个相当长时期的衰退，原因是这样的：第一，美国房地产的问题没有解决，美国房地产泡沫非常厉害的，美国房地产的调整通常至少要走 4-5 年时间左右，至少还有两年的调整，所以我们估计美国的房地产有 10% 到 15% 的下跌。因为房地产是经济的起点，不符合贷款条件的居民，贷款买了房子，无法支付贷款，引起了住房抵押贷款为抵押资产住房抵押债券的不良，这种债券的不良引起了资金池的不良，引起了 CBS 保险产品的不良。所有环节的起点在住房，住房稳定，所有的事情还得重来，再整合！所以这是第一个最大的存在问题。

第二个是美国过度的借贷，在美国的危机下现在看来要不断的调整，房地产的下跌对美国的消费很有影响，美国的消费占消费的 42%，是最高的国家。美国的消费不但比重高，美国消费对 GDP 贡献度 88%，美国的消费强不是因为工资收入多，主要是因为资产收入是房价上涨和股票上涨，使得他有钱消费。房价下跌，资产收入没有了，美国的消费当然下滑了，消费占 GDP 的 72%，占 GDP 增长贡献的 88%，没有消费，美国经济当然没有增长。

支撑美国经济的第二个是出口，美元走强，影响美国出口，所以美国的消费和出口都在走落，所以美国的经济一定衰落。从这个图上可以看到美国至少有四个季度左右在零以下的负增长，所以美国的经济是一个 L 型的增长。

我们看到了美国至少 150 年的经济增长，它是一个典型的波动，是创新性的经济，需要不断的创新引领整个经济的发展，最后的一个高峰就是 2003 年 2004 年开始的，美国金融创新引领的金融泡沫，引领了美国经济增长，所以这个泡沫的破灭使得整个经济下滑。到现在为止，美国经济只可能继续下滑。欧洲同样陷入危机，但是他们陷入危机的原因不一样。欧洲有一个特点，金融业占 GDP 的比重很高，欧盟占 GDP 的比重是 28%，美国 20%，日本是 19%，因为在欧洲的比重很大，所以欧洲第一个受到经济的影响特别大，这是金融危机的影响。与此同时，欧洲的房地产泡沫还超过了美国，大家可以看到，我们过去 10 年，房价收入比，最高的几个国家，英国、法国、意大利，希腊，欧洲的房子面临 20% 左右的下调，房子的下调会引起居民的收入和经济的下滑。欧洲的出口，欧洲是一个特别的小幅度波动和增长的国家，投资很弱，出口很弱，主要靠出口，但是由于欧洲的出口大部分是向美国出口，美国的经济下滑对欧洲出口的绝对需求下降，所以这个对欧洲的影响是非常大的，欧盟对美国的出口占 21.1%，所以因为出口不景气，整个的影响会非常大。

我们看到德国的工业指标和 OECD 的指标，这是一个非常典型的 OECD 的指标，这个指标在过去的 30 年，对整个经济的预测非常有效，非常好，但是可以看到整个的指标下滑是非常厉害的。所以我们估计欧洲的经济也会进入衰退，而且欧洲的经济衰退会长于美国的经济衰退！

日本同样也面临衰退，但是这个故事又是完全不同的一个故事。日本是一个特别脆弱的经济，在表现非常好的时期，日本的经济增长 1.5%，投资对日本经济增长几乎为零，消费对日本经济增长几乎为零，日本主要是靠出口，汇率上升对日元的强盛，对日本的出口产生了很大的影响，所以日本的经济当然也会受到很大的影响。大家可以看到这个图上，消费对 GDP 的影响，贡献率很小的，主要是靠出口的。日本没有宏观经济政策空间，日本的政府的财政赤字占 GDP 的比重 68%，我给大家一个对比的数字，当年欧盟成立时，要加入欧元区的是政府的财政赤字不能超过 GDP 的比重是多少？60%！日本政府的负债水平是欧盟政府水平的 3 倍，日本政府在理论上已经破产了，所以他们没有财政空间。



96 年以来，日本的经济采取长期的低利率空间，他们没有降息的空间，没有货币政策的空间，所以日本没有任何政府对宏观经济进行干预的能力和空间。虽然日本今天是世界上第二大经济，但是日本是一个特别可怜的经济，日本经济是一个被动的经济，因为他的增长能力特别弱，所以当全世界经济金融衰退以后，日本出口受到绝对的影响，日本汇率的升高，进一步冲击日本的出口，恐慌引起日本的消费进一步下滑，所以日本的经济也会进入危机。

还有一种人对经济增长前景并不看好，这个格局发生了根本的变化，在 1.5% 的增长之中，认为第三经济全面的进入衰退，2009 全年世界经济增长的主要贡献来自发展中国家，其中中国对全世界经济的增长贡献率超过 50%，第一次全世界经济增长的格局在发达国家和发展中国家之间产生了一个根本的变化。

中国经济当然受到很大的影响，整个金融危机对中国的金融界的影响，我觉得是很有限的，中国的金融业在中国的十年中有了很大的发展，美国制造金融界的时候，我们很认真的进行了金融领域的改革，包括我们中国银行(3.06,0.05,1.66%,吧)的人力资源改革，所以我们今天还能够站在这里，宏观角度来讲，今天我们的盈利水平，我们的资本水平，我们的拨备覆盖率都是世界上最高的。与此同时，中国的整体负债水平很低，中国企业的整体负债占 GDP 的比重只有 85%，中国的居民负债占 GDP 的比重只有 20%。2007 年中国是世界上唯一的国家，政府财政盈余占 GDP 的比重 0.7%，所以中国整体负债水平很低，使得中国将来进一步调整的空间比较大，汇率比较稳定的，通货膨胀在进一步下跌，整个经济还是可以的。

但是与此同时，中国的经济大家也可以看到，也受到了很大的影响。第一个是出口，中国的出口跟 OECD 国家的出口高度相关，因为这个出口不是价格弹性发生了改变，是欧美需求的绝对量发生了变化，这个对出口影响很大的，因为出口带动了其他的行业，所以使得整个的制造业，整个的社会发生的很大的影响。

影响中国的第二个是房地产，毫无疑问，8 个月以前，中国就存在房地产的泡沫，这个房地产的泡沫是逐渐走高，累计的住房率走高，全球金融危机的影响下，所有的消费者意识到房价已经很高，意识到危机的来临，当然不愿意消费。中国的房地产占中国固定资产投资 26%，占 GDP 的比重 10%。就这两项对中国经济影响很高。2007 年中国的 GDP 是 11.9%，外贸对 GDP 的贡献是 2.7 个百分点，我们估计明年进出口对 GDP 的贡献度为零。中国的住房业，我刚刚说过了，对整个固定资产投资占 20%，固定资产占 GDP 的贡献度是 4.8%，住房业的贡献下跌 30%到 40%，影响 GDP 的贡献度 1.5 到 2%，当然还有消费者质量的下降。

10 月份以来，中国的经济下滑非常厉害，中国第一次出现了电消费问题，第一次出现了交通运输增长下跌，上个月增长幅度跌到 5%，下个月我们估计为负。因为企业收入下降，中国的财政收入 10 月份开始增长为负。总体而言，中国的经济看起来还是可以的，前三季度跟去年同期比，GDP 增长速度是 9.9%，但是请大家注意，我们的统计是年对年的同期比较，动态的角度下我们观察经济变化，更多的是看季度跟季度的缓比。

我们第三季度 GDP 的增长缓比是 4.5%，我们估计第四季度是 4.2%，从 11.9%下跌到现在的程度，是我们所有人难以想象到的。所以经济应该是说下滑的速度和规模是很快的。这个表应该花时间讲一下，我们知道 99 年以后，亚洲金融危机，从上一次金融危机来看，整个危机出现应该是股市先有影响；6 个月以后，工业企业受到影响；再 6 个月是看到 GDP 的触壁。整个过程是 12 个月，我们认为中国的股市已经触壁，下一步是中国的工业企业会受到影响。现在中国的经济基本面是好的，国家出了 4 万亿的激励政策，



这个细节大家都知道得比我还详细，所以我们估计，因为迅速下滑，中国整个的宏观经济会出现一个反弹，这是好的事情。

但是，在中国的经济调整之后，最关键的问题，就是下的这一杠和上的这一杠是完全不同的结果，下的是什么？是出口！是制造业！上的是水泥，基础设施！下的是就业和利润！上的是大规模的施工，就业当然有限，没有利润。下的是财政和税收，上的没有财政和税收。所以中国经济出现反弹的时候，2009年面临巨大的结构调整，同时面临巨大的就业和员工结构，和劳动市场的调整。

所以总结一下，2009年将是全球经济最为动荡，也是风险和机遇并存的一年。G3经济L型衰退，市场和经济持续波动，60年首现，全球格局变化；中国经济V型调整，在扩张的政策中调整结构和增长模式；我们观察市场，这个世界对我们提出了一切问题和挑战，这场金融危机，从根本上说，提的第一个问题是对经济模式的转换，增长模式的转换，美国的借贷消费走到了借助全世界的借贷消费，这种模式是不可持续的。所以这场危机削弱了美国的经济，但是给中国提供了新的历史机遇和舞台，我们要进一步的感到，从布雷顿森林体系到现在，产生了全球货币体系的改变。所有人意识到，金融的格局发生变化，监管的格局发生变化；所有人意识到，经历2008年的危机，2009年的世界一定是丰富的世界，虽然它会处于危机状况，但是这个世界仍然会提供更多的机遇，这个世界对全世界政府提供新的挑战。到现在为止，我们还在分析像美国这样大规模的救市，政府几乎国有化，为什么不行？当然给全世界的金融制度提出了挑战，在这样一个金融危机下，未来的金融业如何发展？这当然会给所有人，包括今天在座的每一位人员提出未来的挑战和机遇，谢谢大家！

文跃然：朱老师一个英文单词都没有说，我不知道什么道理，朱老师的英文非常非常好，朱老师讲到一个问题，金融危机从根本改变世界，我马上想到的，因为我们不懂金融了，但是我觉得金融可能会从根本改变我们的HR，09年以后的HR比现在跟以前应该不一样的。朱老师愿意回答大家几个问题，看大家谁有这个幸运提问题。

提问：刚才您在讲话中提到，美国的模式和欧洲的模式都面临转型的态势，未来的市场如何成为更有效的雏形？

朱民：所有人都意识到现在有几个模式不可行，所有人都在探讨平衡式的发展，我想所有要回归到消费跟出口平衡了，不能太借别人和未来的钱，这个当然基本概念都有，但是这个框架怎么样适合本国的情况，有一个比较好的结构，并由此在全世界形成一个比较有效的沟通和协调框架？我觉得这个还是一个很大的课题。你是很聪明的，如果你猛攻把你的智慧全部投入的话，你可以获诺贝尔经济学奖。

提问：朱老师您好，我想问您两个问题，我们老爱讲跟国际接轨，比如说油价上涨，但是我们强调中国特色，比如说油价不下跌。我们可不可以这样认识，这一轮的经济危机是为过去若干年高速发展买单？我们老是说中国人爱短期行为，是不是外国人也爱短期行为？

第二个问题我们知道衡量一个地方房价是不是高，就是看房价跟人均收入的比值，这个比值美国远远的小于中国，美国房市的泡沫还没有挤完，是不是可以说中国的房市泡沫还非常高，谢谢！

朱民：您问了两个非常好的问题，但是比起开拓性和前瞻性，还是人大的学生更厉害，因为他更年轻。中国人和外国人大家都是人，这个很重。这里面有一个很重要的原因，没有约束，这场危机的起点不是没有钱，不能买房的人自动的找银行贷款买的，而是银行找到这些人说你贷款买房吧，没有问题，



我给你优惠等等，这些是银行驱动的。当然这是美国的银行，不是中国的银行。

所以我想这个意义上，人们在不断面临自己内心的贪婪过程，在危机到来的恐惧过程中，这个之间不断的平衡，学习和发展。这次危机，我不太认同对高速发展的买单，但是确实对过去几年形成的金融泡沫的教训。短期行为我们都希望有长期行为，但是我们每一个人都受到自己的客观局限性和世界的局限性，所以做到长期行为为不容易，这个是需要花很大的立起来研究的，这就是为什么我们看股票每几分钟波动一下，如果美国科学发展观，可持续发展的话，他的曲线不会这么波动。

第二个问题暗藏了很大的风险，对我来说，我不是研究房市的，但是我认同你第一个概念，不是人均收入，我们看房子最比较通用的指标，是月均收入对房价，就是每一个人一个月的收入要达到多少才可以买起房子，大家可以到这个表，法国、西班牙、中国都比美国高，我基本上认为中国的房价是高的，而且是超过了收入水平。

第二点，但是中国对房子的增值需求是存在的，因为我们是从一个非常低的起点开始的，就是我们居民对第一套住房的需求是非常强大的，特别是随着城市化的过程；想象 30 年以前，中国整个的正式化占人口的比重只有 24%左右，今天达到了 47%、48%左右，离世界发展中国家 55%到 60%的水平还有很长的路要走，每年 1%的城市化就是对住房极大的需求，所以中国的需求是存在的，那么在这个过程中确实存在着一个市场和政府，作为公平原则的介入来调控的过程，使得这个市场能够更有效和持续的发展，我觉得你提得很好，谢谢！

文跃然：你是不是要卖掉你的房子？

朱民：现在你的房子应该是卖不出去了。

提问：我想问一个跟外汇储备相关的问题，咱们国家一直坚持外汇储备，而且我们持有相当多的外汇储备，尤其是购买了很多美国的国债，经过这么一个金融危机，我觉得很多的外汇储备相当于瞬间蒸发了，美元贬值，我们要抛的话也抛不出去。第一，我们为什么要有这么高的外汇储备？第二，我们的外汇储备是不是真的这么高？第三，您认为我们国家未来应该坚持怎样的外汇储备政策？

朱民：感谢您的问题，这是一个高精尖的问题。第一点我们外汇储备有中国特殊的国情，中国最大的资源是劳动力，所以中国的改革开放 30 年，最大的成就充分利用中国的劳动资源和资本结合，使得中国变成世界大国，所以不断的出口。因为出口的原因，使中国积累了大量的外汇，这个是中国在现阶段上，从发展中国家历史上来看，发展中国家或多或少都经历这个过程，只是中国这个过程变得比较强化。因为中国的人口规模太大，使得中国的制造业和出口太大，中国是世界上少有的出口比重达到 GDP 的 76.8%，这个是世界上少有的，所以积累了大量的外汇，这是一个客观的事实。

但是你也看到，外汇储备和整个外汇是两个东西，所以他当然不能买很多高风险的资产，只能买一些低风险的资本，应该说对中国的大国来说，和外贸紧紧相连的，对中国整体的发展是有帮助的。在这次金融危机中，中国非常稳定，外汇也是起了很大的作用。

你讲的外汇在里面是不是损失很大，所谓的蒸发。这个我也是同意的，美元对人民币是贬值的，但是我们的人民币是跟踪美元的；我觉得我们的外汇储备结构应该进行优化，使得多元化，也要使其顺利运行，我觉得这个有改善的余地。



提问：我想问一下您刚才说的 2009 年出口对经济的拉动为零了，中国的经济靠内需拉动，我想问您，您作为一个银行家，在金融这个角度，金融对中国经济转型，内需拉动能够起到什么样的作用？

朱民：中国讲内需讲那么多年了，但是中国的消费占 GDP 的比重是世界上第二低，第一低是孟加拉国，为什么？我们说的存在就是合理的，为什么讲了这么多年的比重，还是这么低，这里有几个基本的概念。

第一个概念就是还是回到刚才这个问题上，中国经济增长模式，你增长就要用你本国最好的资源，这个资源是什么？劳动力！因为中国的劳动力是那么的规模，那么的便宜，所以劳动力源(4.71,0.21,4.67%,吧)源不断的进入行业,能够利用劳动力最好的行业是制造业和服务业。在中国前一个阶段，我们主要是在制造业方面，制造业方面，当然是大规模的出口，使得中国的出口变得特别的强劲，那么这是从中国资源角度来说的。

从中国的环境角度来说，另外一个方面，我们养老体系，医疗保险等等，还不完善，以前的寿命是 65 岁，或者是 70 岁，退休以后，10 年，你是需要 10 年的储蓄来准备你 10 年退休以后的生活；现在你要活到 90 岁，你要准备 30 年的金融储备，在座的每一位储备都是不够的。所以中国的储备现象一直在不断的延伸，20 岁的人在储备，30 岁的在储备，40 岁，50 岁都在储备，整个人生的寿命结构发生了很大的变化，与此同时，我们的医疗、教育、以及养老还是不健全，所以这些原因加在一起的话，使中国整个的内需不够。

金融业，我们很多是提高服务业，这是一个很大的挑战。因为我们服务业在过去 30 年里，我们农业第一产业数字在下跌，我们的第三产业占整个的比例是上升的，现在又开始下滑，这里面有几个很重要的原因：第一个原因是国家的政策要扶植第三产业，比如说打破垄断，大家都要进入这个行业，进行支持，银行就要对第三产业进行支持，也要扩大到对中小服务业的支持，整个风险管理的变化，技术流程技术对我们来说是一个新的体系，我们要学习重建一个新的体系，这也是我们现在正在研究的。与此同时，服务业发展要人才，特别是需要高精尖的人才，服务业是创业型的行业，中国需要大量的人才，意识到服务业的回报会高于制造业，所以有人进入服务业，服务业发展了，中国的经济才会起来。从这个意义上，我觉得人大文教授刚才讲的 HR，这在里面会很大，所以今天的会议也很意义，这是一个重要的原因。谢谢大家！

文跃然：朱行长也是我们学院的荣光，我们聘请了他当我们的兼职教授，以后有机会我们请他光临我们的学院给大家讲课今天的时间关系，提问到此为止。朱行长很智慧，满腹经纶。

第一点朱行长刚才讲到了西方在衰退，我们在增长，好象是一个不同的世界在我们面前展示。第二个进到了以后的世界一定会改变，金融行业会改变，我们人力资源可能也会面临一个全新的世界。第三个他给我一个很大的启发，每一个人的养老金储备都不够，是不是低估了我们这些人。我们在政府的领导下，我们社会养老体系一定会越来越完善。第四个对我们来说，是一个很大的启发，今天四次提到中国最大的资源是人力资源。这是我记的四小评论，四个重要的观点。

世界上最聪明的人学金融，但是学金融的还得有 HR。所以我做一个推敲，我们学院应该讲在中国是做人力资源做得最早的，有很多优秀的学生，然后听说中行今年招收 6 个 HR 的人，有 10 万人报考，我们学院也有很多人报考，可能搞一点 HR 还可以，但是考其他的東西可能考不好，您是我們的教授，也



是大行长，翻到我们学生简历的时候多看一眼。

朱民：感谢文教授的总结，我觉得他的四点总结比朱行长的发言要精采，看来碰到人大学生的简历，我要看三眼。

SMC(中国)有限公司总裁赵彤做报告



SMC(中国)有限公司总裁赵彤做“全球金融风暴下制造业的人力资源管理应对之策”报告。

赵彤：尊敬的各位来宾，老师们，同学们，能够站在人大这样一个大雅之堂，有这样一个讲演的机会，也是非常荣幸的一件事，但是实事求是的讲，我的心情非常紧张，我不知道今天 30 分钟的演讲能不能满足大家的要求，或者说让大家接受一些新的信息，我会努力做好。

给我的发言题目是《金融风暴下制造业人力资源管理应对之策》。大家对中粮集团或者是中国银行这样的公司是如雷贯耳，对 SMC(中国)了解得很少，我想介绍之前先介绍一下我们 SMC 的概况，特别是介绍一下我们的教育事业和年轻学子，再进入金融风暴下制造业人力资源管理的应对之策。

SMC 是一家生产元件全国最大的公司，总部在日本东京，全球 40 多个国家有海外公司，每年一次的 SMC 国际的会议在各国轮流召开，1997 年 SMC 的国际会议在北京召开的，在北京友谊宾馆的友谊宫前面就是我。SMC(中国)的事业是从 1995 年开始的，大家可以看一下我们亦庄开发区，你会感觉这是全球都会感觉骄傲的现代化工业园区。

SMC(中国)目前已经累计的投资是 4.8 亿美元，占地的面积将近 800 亩地，拥有了 4 个现代化的工厂，全国 58 个营业点，构成了一个完善的营业体系，同时我们去年成立了自己的研发中心，现在有员工 4123 人。这是四个工厂的外景图。目前 SMC(中国)工厂生产的产品直接出口到全球海外 55 个国家和地区，也是 SMC 在海外最重要的生产基地。



刚才我们谈到了，以北京、上海、广州为中心，在全国 58 个城市建立了完善的营业体系，这是 SMC(中国)技术研发中心在亦庄。SMC(中国)的发展用这三个图表示，从 1994 年，到现在达到了 4.8 亿美元。同时在中国国内的销售和向国外出口的增长用下面的两个图表示，1997 年是我们生产的第一年，第一年的出口额，在 97 年我们作为 100%的话，这 10 年的时间我们出口增加了 32 倍。同时随着中国的经济，特别是制造业的飞速发展，97 年的销售额以 100%这样一个基准的话，10 年的时间，中国国内销售额我们增加了 36 倍。

在我们 SMC(中国)公司创建 10 周年的时候，我们每年各有一个公司成立周年的庆典，也表彰当年评出来的优秀年工，我们的平均年龄是 45 岁，这是我们今年刚刚召开的职工大会，我的奖牌是跟别人借的。

刚才文教授提到了，很多中央的领导，国务院各位领导对 SMC 很有兴趣。我想可能有这样一个特点，就是 SMC 本身公司是一个 100%的外资企业，但是经营这个公司，从管理部门，到技术部门，到各个层面的管理者都是中国的年轻人，这可能也是 SMC(中国)中国的一个特点，李岚清到 SMC(中国)公司视察过，吴仪根市长到 SMC(中国)视察过，外经贸部的部长石广生也视察过，金人庆、贾庆林也都去过，科学院院长路甬祥，他是我们这个专业的前辈，也是我们的老学长，北京市市长刘奇和现在的副总理王岐山也来过。

下面我讲一下 SMC(中国)的教育事业，SMC 在中国公司正式成立之前，实际上跟我们国家的大学，学术的交流，理工科之间，我们产学研结合开始的，现在 SMC 在清华大学，哈尔滨工业大学，北京理工大学，南理工等 12 所学校有合作关系，同时建立了中心，培养了一批又一批这个行业的高层次人才。1997 年 SMC(中国)公司开业典礼的时候，清华大学校长王大中，北京理工大学王越和哈尔滨工业大学副校长都亲自到场。

SMC 对中国的产学研结合寄予了希望，这是各个学校对 SMC(中国)公司的题词，他们寄予了产学研结合，发展经济。今年我们成立了 SMC 北京的教育基金会，向我们国家的大学不断的提供科研经费，和各种形势的奖学金，也是对西部山区需要我们更加关注的孩子们建立我们一个又一个希望的工程。几年来获得 SMC 奖学金的人数超过了 4 千人，SMC 在各个大学的中心培养了很多的博士生，硕士生，本行业高层次的技术人才。刚才提到了 SMC(中国)公司是一个独资的跨国公司，同时也是一个干部的本地化非常彻底的，有一些他自己的特色，这个相片基本上是各个部的部长，都是中国的年轻人。

SMC(中国)的员工，我们从 1997 年生产的那一年，已经发展了 337 的规模，这 10 年的时间发展到 4 千人，这样一个年轻的学生组织，怎么样打造一支现代化的企业和干部组织的团队？那么我们想到做得事情很多很多，但是我们想，对于我们的员工，我们是制造业，我们是实业，所以我们必须要强调员工的是“诚实、正直、勤奋、向上”，这是我们的一点体会，诚实正直是人的品行，品格；勤奋是工作的态度、精神；向上是积极的心态。所以我们经常对年轻人讲，我们是创业者，国家现在也是在不断的创业，开拓一个新的未来，那么我们要做一个创业者，就要有做创业者的胸怀，什么是创业者的胸怀？创业的目的就是不断的为后人创造更大的平台，更多的机会，为社会留下更多的精神和物质的财富，为让后人通过努力能够比我们更强，能够比我们更幸福，因为只有这样，人类的社会才能够不断的发展！

对于渴望成功的年轻人，我们经常讲，当今的社会日益月益，年轻人难免有一些急于求成的浮躁，当时我出国回来跟很多的学生接触，我发现跟十几年以前不太一样，现在年轻人的机会比我们那个时



候多得多，但是由于社会的浮躁也带来年轻人急于求成的浮躁。我们要记住这一点，人生的成功没有捷径可走，社会的繁荣必须有一批脚踏实地的人去创造财富。所以我们 SMC 的工程师是制造现场，摸爬滚打锻炼出来的，是经过现场的锻炼展现自己的才干，通过自己的业绩不断有更高的发展。

[page title= subtitle=]

同时，我们也给年轻人创造了各式各样的机会，除了公司内不同的培训，我们也向海外派驻研修生；同时我们在公司内部掀起了人人都参与的合理化的发表，不是满足于现状，而是不断的挑战，每一个人的才智积累起来，才是企业最大的财富。最近亦庄开发区管委会组织编写了一本书名字是《亦庄蓝领导》，这是多少社会都很少关注的行业，但是这些年，随着国家的发展，我们讲，我们要关注，我们的国家需要一批批优秀的技能人才，中国制造业的发展，需要优秀的技能人才；很多年以前，日本提出来的产业立国，技能人才也是支撑日本这个国家发展的重要原因。

经过培训，SMC(中国)也涌现了很多的人才，几年以前，北京数控操作大赛中前三名就来自 SMC(中国)的员工，目前大量的年轻人活跃在 SMC 的舞台，这是研发的队伍，这是生产现场的骨干，你们看看他们的面孔，他们好像还是一个学生，但是现在已经是执掌上千人的厂长，肩负着很重的担子和挑战。他们完成的效率也可以看出来，公司里面的年轻人充满了朝气，是一种阳光、向上的团队氛围。

通过大学跟企业之间的产学结合，如果说他们有共同之处的话，在于人才的培养，在技术的应用，在育人的方面都很相像。大家都是搞人力资源的，我们培养技能型人才，技术型人才，服务型人才，全面的提高国家发展的软实力。青年强则国家强，青年智则国家智！

金融风暴下，制造业、人力资源管理的聚集，改革开放 30 年，外资企业给我们带来什么？大量的外汇投资、先进的生产技术与装备、一流的产品与广阔的海外市场？现代管理的经营思想、管理方法与理念，这些都不错，但是可以带来也可以带走。只有一点是带不走的，就是人才。外资企业的介入，为我们的提高提供了培养现代化社会各种人才的平台，人才才是社会发展最宝贵的财富！

金融危机来势之猛，范围之广，未来的发展不确定性让大家深感不安。我们企业如何应对？我们讲，SMC(中国)的宣言，无论经济危机如何变化，SMC 坚信：冬天过去后，春天的到来！坚信战胜困难，推动发展，命运取决于我们的自信与努力，战胜金融危机，我们同舟共济！

坦率的讲，我们也面临巨大的压力，明年至少是 30% 的减产，企业面临的压力，大家只看见两个数字就知道了，限制资产和余剩人员，我们说不裁员是为什么？不是让大家无事可做，而是我们相信冬天过后，春天一定会到来。我们把这些入分成了 83 个小组，编了各个技术革新和改造小组，推进国产化，推进国内采购向全球聚焦，带动相关行业的发展，进行技术培训，多能工的培养，送大学培养我们的工程师硕士，送到海外研修，为我们储备力量。

这边是我们在不景气的时期，用我们多余出来的人，做一些面对未来的事情，通过他们的努力，我们的创收如果跟左边这个图竞赛的话，我们想，我们会度过这样一个金融危机，去迎接下一个经济高潮的到来。这是我们人员过剩的情况，下面这个图是因为减产多余的人员，上面是通过我们合理化和技术的革新，我们节约出来的人员，整体的富余人员名面是 600 到 800 人左右，但是发生了一个质变，上面的人通过合理化和技术革新，让我们从现在的岗位上失业，失业的人干什么？就是要把蛋糕做大，把事业做大！这是我们的现在，这是我们的未来！我们多余出来的人会迎接更多的挑战，把我们的事业做得更大！



最后我想对政府提一些建议，上一个星期六，也是这个时间，跟市长开座谈会，要维持中国经济稳定增长，一个是促进出口，一个是拉动内需。促进出口现在我们说了不算，拉动内需一个是基本建设投资扩大，还有一个是持续带动消费增长。持续带动消费增长有两个很重要的因素，一个是要增加消费者的信心，最近的报纸、电视和广播在这些方面宣传了很多，要想带动消费的增长，还有一个就是要确保低收入群体，不管是农村城镇化，农村集约化提高效率，还是政府采取的一系列政策，就是要降低失业率。现在政府有一个做法，对失业的人弱势群体进行救济和补助，我们提出一个建议，这是一个很不稳定的问题，也是很困难的问题，我们现在应该思考的怎么样能够不失业？刚才我们讲，我们多余出来的员工，我们没有让大家下岗，我们去想未来要做一些什么，现在应该不断的提高企业自己的内功。我觉得政府应该对他进行鼓励，鼓励企业减产不裁员，只有这样储备我们优秀的人才，企业才有更强的竞争力，我们的企业有优秀的人才，有竞争力才能够开发新的产品，这个新产品也是拉动我们内需非常重要的一个因素，同时有优秀的人才和不断增强的企业竞争力，我们一旦有了海外出口的机会，那么中国将有更强的竞争力。所以我们现在要做的事情就是迎接新的挑战！

企业与员工同舟共济，政府与企业共度难关。全球性的金融危机是中国和企业发展不可多得的宝贵经历，这种说法可能大家不太认同，金融危机大家都是一种恐慌，为什么说是一个不可多得的宝贵经历呢？我们说一生太难得有这样的经历，我们的企业，中国的经济发展还没有遇到过这么大的挑战，如果在这个挑战当中，我们能够闯过去，迎来的是光明的明天。因为只有不断的扩大，才能够面对未来，扬帆远航，战胜金融危机，我们众志成城，谢谢大家！

文跃然：“金融危机下不裁员，”我从赵总的演讲当中找到了答案，他是让多余出来的人去培训，去学习，然后金融危机过后，再创造更大的价值。我想这是赵总对企业的责任，对社会的责任。这对我们学人力资源和做人力资源工作的人提出了一个很有趣的课题，就是危机下如何把人用好？下面看谁有问题可以提问。

提问：非常感谢，我想问一下 600 人您投入培训，培训之后真的能够增长你们企业需要的一些智慧，如果增长了以后，他还真的能够留在你们企业吗？

赵彤：这个有可能的，因为我想，一个企业跟学校如果说有什么共同的地方，我觉得就是在培养人才方面是共同的，作为企业来讲，我们希望自己的企业能够留住优秀的人才，当你企业缺乏了优秀人才的吸引力的话，这些人肯定会要有一个更好发展的空间。其实宏观上讲，我们说企业也是要是为社会履行自己的责任；但是在我的企业来讲，我希望他们能够通过自己的努力，体现自己的价值，显示自己的才干。

所以有一句话讲“铁打的营盘，流水的兵”，我们希望能够把企业作为一个事业，创业者要有创业者的胸怀，如果没有这种胸怀，只为个人想的话，现在中国的社会有很多很多这样的机会，他们会有很多很多的选择，我不希望我们的社会是这样一个社会，我也相信中国的年轻人是胸怀大志有责任感的年轻人！

提问：在这种金融危机的环境下，一个企业和股东都要相应的调整一下自己的预期，股东对利润指标要调低。今天讲薪酬，薪酬的影响也是很大的，我想怎么样注意这些问题？往往你不愿意裁的问题可能是想走的人，往往你发誓要留下人的，恰好是要裁掉的人，现在虽然各种因素承诺不裁员，但是人才流动还是一个趋向，怎么样处理好使这些骨干员工不降薪，甚至是降薪的情况下留下来，怎么样实现这种关系？



赵彤：首先金融危机下企业不裁员是我们的一种信用和责任，但是实际上我们讲市场经济是潮起潮落，花开花落，这是一个客观的规律，所以我们刚才讲的，我们要迎接未来挑战我们所需要的一些改善，改革，技术更新，让他更具有竞争力。但是在这个过程中，我们讲了，企业他本身要符合客观的规律，如果你的企业有更大发展的空间，我确信我们有这个发展空间，你的员工就会跟上这个队伍，有一个能够充分发挥自己能力的舞台的话，我想这些人不会走。

但是世界经济是你们能够左右的吗？我说我左右不了，世界经济不发展的时候我们的出口肯定受影响，但是现阶段我们的企业虽然在全球同行业是做了老大，但是我们的占有率仅仅占有 26%，即使经济不增长，这个行业还是有很大的市场空间，问题是在于我们有没有更好的产品，有没有更好的技术，有没有更好的服务？我是搞理工出身的，我确信一点，我们这些人是太想把最好的技术和最好的产品传承下去，即使全球的经济不发展，我们仍然有很大的发展空间，问题是我有没有优秀的团队。

当这个行业不发展的时候，我们说产业结构在不断的变化，而我们不能适应这个变化的时候，那个时候就不是我裁退工人，而是工人裁退我了。

文跃然：由于时间的关系，我们的提问到此结束，但是还是要做个推敲，您的企业那么吸引人，也是一样的要求跟中国银行朱行长一样的要求，如果我们学院的学生把简历递交上去，希望您多看两眼好不好？

赵彤：我们希望优秀的人才加盟中国的企业，加盟中国的团队，当然更希望大家关注我们 SMC。

智联招聘首席运营官赵鹏做报告



赵鹏：尊敬的曾院长，尊敬的文老师，还有来自不同机关单位的同事，非常有机会跟大家分享一下这些东西。

关于金融危机情况下，在这种形势下就业的情况，仁者见仁，智者见智。最近发生了很多让我



们关注的事情，比如说富士通全球进行裁员，在中国一个地方宣布裁员 10 万人，新闻上赫然出来了；还有汶川地震的时候，中央电视台搞了一个募捐晚会，那天有一个人挺爷们的，有一个钢铁厂的老总，他前一段时间讲了一句话，当我们钢厂好起来的时候，我保证我招回来的第一个人是你们当中的，当你们还没有上班的时候，我保证不招其他的人。这些事情都使 08 年变得很有意思，我非常赞成刚才赵总经理的话，这些事情如果我们能够很好对待的话，这是一个不可多得的经验。

首先我想跟大家分享一些数据，这些数据来源于智联招聘网上面的数据，2007 到 2008 年在线职位走势比较，蓝色是 2007 年，这个量是大于红色的 2008 年的量的。从增长的幅度上看，在 2007 年 9、10、11 月份，增幅比较大的程度上大于 2008 年的增幅，当然不能证明说今年整个中国就业岗位数量就比去年同期大了这么大的比例，这是来自于我一个企业网上的数据，不能这么看。

第二个数据是在线求职数字的比较，2007 年传统的 9 月、10 月的时候数量是比较高的，年底的时候，同志们都想拿年终奖，然后再考虑其他的事情，所以这个时候不会主动的提出来离职这样的事情，但是现在这种情况比较多。可能有一种情况就是也许听到企业怎么样怎么样，我就先去试试我的简历，出去以后会怎么样，这种情况应该是存在的。

还有一组数据是关于行业的，金融行业是美国金融风暴殃及池鱼的事情，我跟我们国家商业银行工作的朋友聊下来，他们说国内的业务并没有受到很大的冲击，但是在进入这个事情上还是采取相对低调的态度。房地产行业接受了组合拳的出击以后，很多很多的方式让他们终于变成这样的时候，美国人搞了这下，起了催化剂的作用，再想复苏国家也不是那么容易，因此求职和用人上非常的谨慎。

中国的消费、投资和出口拉动 GDP 增长这三架马车当中，出口是当中一匹小马，受到影响是必然的。广告行业很有意思，他们受到的影响比较明显，我把整个广告行业的情况比作是我们经济形式的一个晴雨表，屡屡如此。当大家感觉形势不好，或者是因为本季度情况受到影响，或者是信心的下降，不管是什么原因，首先要去掉的费用是市场推广费用，这个是没有疑问的，尤其是竞争形势激烈的行业，户外广告，电视广告这些地方，在付款这件事情上，首先容易推后付款的也是这些行业，所以广告行业受到了普遍的影响，报纸、户外广告、电视广告等等。

有同学要问说，你自己网站上这点数据能说明问题吗？我说我只是来跟大家分享一下我们的这些数据，这里对于以上四张图表做解析，是根据艾瑞的数据统计，我没有带百度等的数据来，这边智联招聘招聘人数是超过所有招聘网站的，所以有一定的代表性；这些东西职位下降了，原因是什么？比较简单的理解，企业不管是实际上受到的影响，还是信心受到影响；不管是因为他的公司在美国遭殃了，所以进行裁员，还是因为他自己在中国吓到了，总之有一部分的企业采取这样一停(冻结招聘)二减(减员、减薪)这样的策略。

以上的图表分析了几个行业，我觉得相对容易理解。这些行业是相互彼此影响的，我的朋友说，目前在硅谷，在曼哈顿，最近很多人跑回来过节、过元旦、春节，说现在有一个行业很发达——就是搬家公司！蝴蝶效应，很多行业之间是联系在一起的，我不是这方面的专家，不敢妄论，但是我想这些行业之间是有影响的。

为什么总体上看实际上这个季度的岗位发布数量仍然有增长，我个人是这么看的，负责任的讲：第一，裁员的企业没有想象得那么多；第二，为什么大家对这个事这么警惕？媒体公布了 178 个行业裁员的名单，媒体发布了以后，吓到了一批人；第三，为什么总体访问总量有增长？从我们的实际情况看，许



多企业仍然是在招人的，仍然是招聘职位的；第四，我的一些朋友在一些高新园区，产业开发区的创业企业工作，从他们了解的情况来说，这些企业成立的速度与倒闭的企业数量相比，仍然是正数，仍然保持了比较高的数量。当然有一种说法说，航空母舰上下来的一些弟兄，不愿意打工，攒了那么多年的想法，现在开始创业了，我想也是金融危机帮助你贪恋某一个机构高管的位置，从而进行创业。

这里红色标注的三个标题，跟大家分享，首先有一种人今天逆势求才，冰海淘金，今天这样的时机还好，用比较合适的成本，吸纳一些在大的企业严格训练的人才，这样的同志一旦到了一个企业，也会相对稳定的工作一段时间。有人说，你这个话是不是说隐藏着危机的时间将很长？我个人的观点，24个月是要充分做好思想准备的，至于以后怎么样？既不会是100年，也不会是12个月。

第二，对于中小企业来讲，跟刚才的创业型企业是有交集的，但是我分开了。另外，民营企业对外企而言，历史上曾经一度在吸引人才这件事情上是有劣势的。但是，今天的情况来看，也是如此，也是逆势求才，冰海淘金的时期。

第三，经济危机的面前，是股东跟员工最容易统一思想、追求进步的时候，因此一些企业采取理发，减肥的策略，把那些跟不上企业发展的苦劳分子，因公司政治难以解决的“裙带分子”，疑似有用弃之可惜的“鸡肋分子”予以解决；同时，与此同时集中精力网罗那些从传说中的航空母舰上被挤落水的人，进行了一个更新的过程。

我也听一些人力资源负责人说，这个时候，预期保存30个高成本的人，不如在“冬天”选拔培养的时候培养一些自己的人。

金融危机下的就业问题，分享了一些数据，正反两个方面。我觉得不要就金融危机谈金融危机，金融危机这个事情的发展，在中国长期存在严峻就业形势和就业问题上，只不过是使得那些比较脆弱的环节更脆弱，相对隐性的问题更显性。总体上看，金融对经济的支持，经济增长的时候，对创造就业岗位这个事情贡献率是不足的。

基于这样一个形势下分析，有一个观点跟大家分享一下。有人研究，1十几万亿往哪里去？个人观点，我认为，我建议，我感觉，要以促进国内消费，以及以前的教训促进政府救市的主要方向，促进国内消费的核心就是创造就业岗位。因此，救市资金的使用，应以创新就业岗位数为核心标准，因此不搞投资密集型的项目，而搞就业岗位密集型项目。只有这样，救市的资金才不会重新沉淀为一部分高收入阶层的银行存款；一部分权利阶层的灰色收入；还有一些鲜有人问津的钢筋水泥建筑；而是直接的以民生消费的形式，反哺于市场。

2009年以来，智联招聘日均197万个有效职位，93%以上的职位描述明确要求1年以上的工作经验，但是每年600万以上的大学生没有工作经验，这些人怎么办？多年以来一直是这样子的，但是他们也是找到工作了，后来他们也有了一年的工作经验，但是这是一种自生自灭的状态。企业为什么不直接招大学生，我们就问他们，他们说由于没有工作经验，难以尽快做这个工作，同时培养这样的人成本太高。我们是干人力资源行业的，绝大部分企业要有相关的工作经验，这个事情是对的，为什么？我们作为企业来讲，不可能因为任何其他太多的原因把这一条丢掉了，我要雇一个人回来要能干这个事才行。

167个企业调查下来看，培养费用过月薪两倍的占80%。是不是说企业就不招大学生了？很多企业说我愿意招大学生的，那么你愿意招的原因是什么呢？这些同学可塑性强、学习能力强，这两条加起来



是非常非常醒目的！原因我们从我们干的这个本行上看，也是符合了人岗匹配的需求。是谁给了大学生的第一次？一个是有远见的、有实力的大企业；有管理培训生计划等人才梯队建设体系的企业；还有百年老店；有洗脑式企业价值观的企业，还有一种是使用低成本劳动力或者是有意识榨取扩招红利的企业。

从大学生的角度来讲，学习能力和可塑性这个事情是优势，是一个核心竞争力，但是怎么样避免另外一件事情呢？这个图表是我在北京、上海 100 多个企业里面调查得到的结果，对于企业人力资源负责人来讲，很多人都是这样子的，首先看的是实习和社会实践情况，这部分看得比较多，有没有人有办法让我们的大学生能够获得更多的实习经验，降低企业的培训成本，降低企业流动淘汰率过大的风险？

今天在座的有许多是政府的领导同志，还有很多是企业的工作人员，也有很多是学者，也有学生。刚才的讲法我觉得是共度难关，在这样一个关头。看到 12 月 20 号，温家宝总理在北航讲的这句话，“同学们，请放心，我们把大学生就业放在首位，我们会提出一系列的措施，以让大家毕业后有用武之地。”

我们的结论很简单，07，08，09 年将近 2 千万的大学生走出学校，挤压下来的、正在出现的、即将出现的大学生就业直接影响到的家庭成员，数量上亿人。面对金融危机，企业、大学、政府应当携手，正如劳动保障部他们出台了一个政策，政府可以提供在实习期间，明年这个时候，经济危机的关头，给大学生提供实习期间的工资和福利，可能不高。

中介组织搭建平台，大学加强对毕业生的组织和领导，金融期间有效的创造，这确实就是就业岗位，因为它有收入，帮助企业获得一定的劳动力降低成本。真正的从经营上实打实的说，企业要裁员，企业要活下去，这个事情没有什么可争议的，但是也许这个时候也需要一些人来做一些相对通用岗位的事情。然后，对大学生来讲，最宝贵的是获得了他的工作经验，因为春天会来的，春天来的时候，不是希望他毫无事情可干，而是真正的获得了有价值的工作经验，而而是体面的公司给他的工作经验，这样的话，他们就迈上了治本的一步，本是什么？就是企业用人，人岗匹配这件事情是天条，这个跟社会责任没有关系，跟良知没有关系，这是我的岗位决定的。如果大家携手，能够让大学生在撇开经济危机不谈，能够在和平时更容易获得实习的岗位，让企业愿意接受这样的安排，使得越来越多的大学生获得这样的工作经验，使得他们能够容易迈过企业设立的人岗匹配这个槛的话，这样就治本了！谢谢！

中国人民大学劳动人事学院文跃然做报告



图为中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系主任文跃然做“金融风暴下的企业薪酬策略”报告。

文跃然：我习惯于评论，先做一点评论，第一个是小故事，曾老师讲得有一点出入，赵先生没有时间展示他的风采，他是北大的文科状元，山西省的文科状元。智联招聘是一个做大事的公司，北大和人大有分工，但是今天走到一起来的。

刚才，赵彤先生讲完以后，我产生一个很大的想法，其实中国在这样一个金融危机下，可以看到谁是有责任感的企业？他们4千多人，多出来600多人，一个都不裁，这是一个非常有良心的企业，非常负责任的企业。希望中国企业都从员工的角度考虑，共同的度过这个难关，所以倡议一下向SMC(中国)公司学习，这是我们人力资源界的榜样。

第三，刚才赵鹏先生讲到了创造就业的核心是创造就业的岗位，他的观点非常明确，创造内需最重要的核心是创造就业岗位。我觉得创造内需最重要的关键是多发工资，所以我的演讲是，两倍三倍工资增长是符合中国的国家利益的。

我想今天汇报的东西是一个大的问题，宏观层面来看，国家的薪酬策略。我的标题叫《中国劳动者工资10年内增长两倍——中国当前对重要的国家策略》。历史上的今天，我查了一下资料，1960年，日本首相池田勇仁正式提出国民收入倍增计划，他是12月27号提出来的这是一个历史的巧合，也是历史的必然。48年，日本已经干完这个事48年了，实现这个目标已经有很多年了，然后我们中国人在这边提这个事情，但是我觉得不晚，所以我想48年前，日本池田勇人提出国民收入倍增计划，我想借这个平台，48年之后，向中国人民提出，中国人民收入两倍增长计划！

这是他们收入倍增以后日本人的景象！这也是在网上找到的一个照片，标题是《中国民工的午餐》，是最近拍的一个照片，如果大家来自基层，非常了解这个状态，就是中国的民工，大多数人应该是这样的状态，离乡背井，可能一顿午餐只有两、三块钱，在非常恶劣的环境下面吃完午餐。我经常在想，中国人跟美国人、跟日本人是一样的，为什么他们的收入比我们高？经济学上解释原因是什么？



看一下去年的观点和回放，去年的讲坛上我提到的想法，提出了中国收入分配的特点，资本利润侵蚀工资，工资收入在 GDP 中占的比重下降到近 10 年最低点；我提到国家的发展策略必须改变，有两个看法：一个是低工资策略导致的后果，叫两头式的。劳动者没有得到好处，赚的外汇被国际体系重新分配，像今天有同学问朱行长外汇体系。我不懂金融，但是我知道外汇储备真的要做一些改变，美国人通过石油和美元这两个体系，把中国财富很大一部分拿到他们那里。去年我得到了两个结论：中国工资在 10 年内有 2 到 3 倍的上升空间；第二个是工资应该涨，也有上涨的空间，涨了对国家也是有好处的。我基本上是一个“高工资”的观点。

中国的国家力量到底在哪里？我说西方社会实际上通过规则体系的制定权，在左右这个世界，美国和欧洲国家基本上是世界规则的制定者，他们通过 WTO 把握商业规则，通过美元体系和欧元体系把握货币规则，只有联合国我们是常任理事国，但是我们没有足够的力量掌握联合国的运作。所以我的基本观点是：在一个利益主宰的时代，中国不能通过把握世界的体系获得我们的利益，中国只是各种规则的参与者，在未来 10 到 20 年的时间里，很难达到规则制定者的程度，规则话语权不是中国的国家力量。

中国的国家力量在哪里？中国的国家力量在 13 亿宝贵的人力资源！当朱行长讲的时候，他的 PPT 我认真的拜读过，我总结了四条：第一条是衰退与增长并行，西方人在衰退，中国人还在增长，这个原因在什么地方？不在别的，朱行长也讲到了，任何经济都需要内在的推动力，内在的需求，他也不断的指出观点，中国最宝贵的资源就是人力资源！这一次我的看法是：13 亿人口是中国最宝贵的资源，我们的宝贵的资源不是国际规则体系的话语权，不是石油，不是煤炭，也不是电力，而是包括在座各位在内的 13 亿人口。我说 13 亿人口给中国带来了两个东西，一个叫“劳动力”；一个是“消费者”。所以我们要有什么有什么，西方人经济差不多走到尽头，原因是他们透支了未来的消费，把凯恩斯搬出来，实际上他们已经走到了经济的尽头。

中国的需求才刚刚开始，假设说中国人的工资从现在的基础上再增加三倍，你们想想看，我们将是一个什么样的力量？如果中国人和美国人一样有钱，中国将会怎样？世界将会怎样？我的看法是中国人的的人力资源价值在现在的基础上能够提高 15 到 20 倍。因此我希望，通过提高工资水平来提升我们人力资源的价值。

毛泽东给我们带来什么？毫无疑问，没有争议的给我们带来了 13 亿人口，让中华民族拥有最丰富的人力资源，这也是中国在这个世界上立身的国家力量。按照马寅初先生的做法，现在是什么样子？学者的功能，就是提出各种想法供决策者参考，所以马先生本身也没有错，不过要按照他的理论走，在座各位中的某一些人可能就不会成为一个活生生的生命。毛主席给了我们 13 亿人口，谁能够利用好这个最大的资源？谁能够利用好，谁就是中华民族的英雄！

基于这样的认识，我提出来一个想法，从去年开始，到今年这个想法非常非常的明确，甚至我不断的宣扬这个观点，这是我的使命。工资两倍增长对中国还有好处，到底有什么好处？两倍增长，10 年之内，两倍增长是一个什么概念呢？现在工资总额大约是 10 万亿，如果再增加两倍，中国的工资总量在 2020 年可以达到 30 万亿，大家能够想象出来吗？这是一个多大的数字？美国目前的工资总量是一年 49 万亿人民币，朱行长特别说到了，美国国内的消费主要不是靠工资增长带动的，而是靠个人的资产收入带动的，比如说房产，地产等等，但是美国人的工资应该是消费的主因，30 万和 49 万的差异应该小很多。

如果工资真的增长两倍，会带来三个好处：一个是 30 万亿的工资总量给中国带来巨大的内在经济增长动力。如果工资总额增加到 30 万亿，中国的经济增长至少还有 10 年的自我高速增长动力；第二个好



处是中国将摆脱低劳动成本的发展模式，人的价值会得到比较充分的体现；第三个是以人为本的理念能够得到最切实的体现，中国人民会成为很有价值的人民。这三个想法总的想法就是一个强大而健康的中国将屹立于世界，因为我们有 13 亿人口形成的消费能力，这个美国人借不走，也搬不走！

今年上半年 3 月份的时候，广州提出了一个想法：10 年之内，广州市民的收入增长一倍，他们也提出了一个“倍增计划”。我想也是受到日本人的影响，对这个想法我是给予高度评价的，但是它有一个问题，收入倍增靠什么？不能靠政府强制。

最后一个问题，收入倍增到底靠什么？我想把我去年的想法建立在更加坚实的基础上。我总的想法，如果我们的工资要增长两倍，也就是到 2020 年，我们的收入相当于现在的三倍，我觉得主要的措施是政府主导下的减税策略，让企业负担是不现实的，因为企业工资增长了，劳动成本会提高，竞争力会减弱；第二个是劳动力供给量很大，本来就业就不容易，要高薪就业本来就很困难。所以我认为政府主导薪酬增长两倍是比较现实的观点和比较现实的措施。

第一是政府不能强制企业工资增长；但是第二，政府可以用减税的方式保证工资增长。工资增长三倍，以目前的 10 万亿为基数，到 2020 年增长到 30 万亿，每年只需要增加 10.5%，这个能够实现；2007 年的税收是 4.9 万亿，若拿出其中的 1 万亿作为工资增加的启动资金，每年需要减的税收为税收总额的 10-25% 之间。

中国 07 年的财政赤字占 GDP 的比重，我们的财政赤字大概一年是 2500 亿，我们的 GDP 大概是一年 24 万亿，你们算一下，也就是我们的财政赤字占 GDP 的比重非常非常低，所以我们可以增长很多，原因是我们的税收增长得非常快。所以 10 到 25% 的税收削减，用这个钱增长我们的工资，让我们的工资两倍、三倍的增长应该是没有问题的。

工资增长策略我觉得面临三个挑战：第一个是物价上涨。建立一个工资上涨、物价也相应上涨，和生活质量大幅度提高的平衡是有可能的。我请大家简单的回顾一下，20 年前我们的物价是一个什么样的水平？我们的生活质量是什么样的水平？我们的工资是什么样的水平？再看现在我们是什么样的水平？

第二个是税收减少，税收减少主要影响的是国家开支，因此国家怎么样增加公共开支的效率，这是一个问题。

第三个挑战是政府的管控能力会受到挑战，包括管理消费的能力，管理公共开支的能力。最重要的是工资增长的同时，不要让收入有太大的差别，平均增长是最好；

第四个是劳动者素质的提高。一方面国家的工资，假定说我们增长两到三倍，但是我们的数字没有提高，这是不合理的。

简单说一下如何应对今天的危机？我是一个乐观派，就是危机到门口我也不怕。你们看我写的资料当中，我们小时候唱过一首歌，现在我改编一下“东风吹，战鼓擂，现在世界上究竟谁怕谁，不是中国人民怕金融危机，而是金融危机怕中国人民！”我没有别的本事，我们只有 13 亿人口，所以从企业的角度来说，我同意今天翻来覆去的讲的观点，就是要乐观一些其实很多事情是自己吓自己。我找了美国同行的调查，你们看，即使是明年会经济下降，但是基本上没有美国企业愿意降低工资应对这个危机，还有增加工资的。所以，美国人在世界金融危机的中心，他们的反映都比我们理性，如果我们自己吓自己就没有



道理了！

第二个层面是国家层面，我觉得国家要把握住大方向，工资增长是真正利国利民的事情。

结束语：工资两倍增长应该成为中国的国策，工资增长可以通过减少税收来解决。让我们一起期待，一个人民富裕、经济发展动力合理且强劲的中国；也让我们一起期待，我们工资 2 倍增长的那一天。因此也让我们一起呼吁：10 年内 2 倍增加老百姓的工资应该成为国家的基本薪酬策略！谢谢大家！

北京市人力资源研究中心张幼林做报告



图为北京市人力资源研究中心主任张幼林做“公共部门的人力资源管理 30 年回顾与展望”报告。

张幼林：各位来宾，各位朋友，各位老师，各位同学，大家下午好！这是我第二次站在这个地方，今天非常高兴跟各位专家、学者、业内的同行一块探讨人力资源管理的问题，今天我要讲的内容也是北京市人力资源研究中心共同研究的一个初步成果。我要说的主要内容实际上是从政府的角度做一个回顾，因为今年是改革开放 30 周年，今年论坛的主题也是要总结改革开放 30 年人力资源开发的一些情况，我给各位汇报的重点是想从 30 年以来人才的思想解放历程与实践这么一个主线，对我国公共部门人力资源管理的发展历程和主要成就做一个回顾，然后做一点简单初步展望。

这里首先界定一下，我要说的公共部门人力资源管理是指党和政府作为人力资源管理的主体，在经济社会的发展过程当中为提升各类人才能力素质所进行的各种人力资源的开发活动，包括制定人才战略规划和出台有关法律法规，构建、改革、完善相应的体制机制，以及包括开展相关优化人才创业发展的一些活动等，具体包括干部人事管理和人才工作。我非常希望中国人民大学包括今天来的一些同学，想了解政府工作的一些同学，重点可以听一听，也非常想呼吁各个方面更多的来关注我们政府公共部门人力资源开发和管理的工作。因为这么多年了，我始终有一个感觉，就是人力资源它既有企业的人力资源开发，也有我们国家很独特的事业单位的人力资源开发与管理，这个群体很庞大，更有我们公共部门的人力资源管理，这三者应该是三足鼎立的。



我想借这个机会，跟各位汇报交流三个方面的问题：

第一，回顾一下改革开放 30 年公共部门人力资源管理的发展历程。

我们通过初步的研究，认为从上个世纪 70 年代末开始起步，到目前主要经历了三个阶段，第一个阶段，可以划分成从 1978 年到 1989 年，主要特点是人力资本的意识开始复苏，公共部门人力资源管理开始重新构建。大家都知道，从 1978 年 12 月党的十二届三中全会，到 1989 年党的十三届四中全会，人力资本的意识在社会层面得到了初步的复苏，人才的重要地位和作用开始逐步的得到了承认，现在公共部门人力资源管理的理念和制度也开始萌生。

1，是社会全面转型迈开步伐，崭新的人才理念登上改革舞台，党的十一届三中全会以后，当时国家的工作重点转移到以经济建设为中心的社会主义现代化建设上来，经济的恢复和发展急需大量人才，邓小平提出“科学技术是第一生产力”等等论断，以及干部要实现四化，革命化、年轻化、知识化、专业化，提出来“尊重知识，尊重人才”，这些在这个时期逐步的成为了我们社会的主流人才理念，引导我们整个社会对人才的认识。

2，从文革以来，比较僵化的人事人才管理体制开始松动，解放人才开始成为时代的强音。1978 年邓小平同志在全国科学大会上明确的指出了知识分子是重要的一部分，82 年党中央做出了干部退休制度的决定，废除实际存在的领导职位终身制，这也吹响了新时期干部人事制度改革的号角，以纵向分权横向分类为主要内容，干部人事管理体制在单项制度个别领域取得突破性进展。结合北京市的情况来谈，北京市在这个时期认真的落实中央的指示，落实政策，一共为 6 万 6 千多名干部平反昭雪，重新做出结论，贯彻干部的四化方针，一批年轻干部走上领导岗位。落实知识分子政策，到 1983 年全市 1700 多名知识分子成为处以上的干部。

3，人才能力的建设开始启动，人力资本投资的重要性开始受到重视。大家知道，77 年底大家恢复了停顿 11 年的高考制度，570 万考生走进了考场，得到了改变命运和实现自我价值的机会，“知识就是力量”、“学习成就未来”成为新的价值导向，“尊重知识，尊重人才”，人才受到重视。78 年末，国家选派 52 名干部出国留学。少数精英留学逐步的走向大众化；83 年中央下发了《关于党政机关干部教育工作的决定》和《全国干部培训规划要点》，党政干部包括公务员在内的干部教育培训制度开始建立。同时《学位条例》、《义务教育法》相继出台，人才能力建设走向法制化的轨道。这个时期北京市先后制定了《1983-1990 年干部培训规划的调整意见》及有关的制度规定，强化干部的教育培训，促进了干部队伍整体素质的提高。同时，积极开展专业技术人员继续教育，成立了北京继续教育协会，对全市专业技术人员学习新知识、新技术进行组织、指导和协调，更大的力度投资。

第二个阶段，我们分析了以后，初步认为，从 89 年到 2002 年，这个阶段主要是尊重人的自由和选择，公共人力资源管理开始得到全面发展。这也是十几年的时间，89 年 6 月份，中央召开了十三届四中全会，到 2002 年的十六大，我们国家改革开放事业在这个时期得到了持续的推进，公共人力资源部门管理改革也取得了显著的进展，也有这么几个情况可以跟大家分享：

1，改革开放实践波澜壮阔，全面的人才理念得到了进一步的丰富和发展，80 年代末到本世纪初，围绕建立社会主义市场经济体制，各个领域都发生了广泛跟深刻的变革，在世界范围内，以智力资源为首要依托的知识经济时代开始到来。以江泽民同志为核心的党的第三代领导集体，在分析了世界经济科技发



展和国际竞争形势的基础上，提出了“人才资源是第一资源”的重要论坛，明确“四个尊重”的重大方针，做出实施“科教兴国”的重大战略部署，强调要树立全面的人才观，成为我国制定人才政策、开发人才资源、提升自主创新能力、增强国家核心竞争力的指导思想。

2，公共部门人力资源深入变革，制度建设得到了全面的推进。这个时期，我们国家的公共部门人力资源管理开始触及一些体制、机制深层次的问题，逐渐进入制度化建设的阶段，这个特点也是非常鲜明的，比如说国家在这个时期，颁布了《国家公务员暂行条例》，也颁布了《科技进步法》、《劳动法》、《教育法》、《高等教育法》等一系列的政策法规，地方性法规也很多。宏观的公共部门人力资源管理和开发的管理体系得到了初步建立。《深化干部人事制度改革纲要》，在这个时期颁布了，《党政领导干部选拔任用的条例》也颁布了，干部选拔制度的创新在这个阶段取得了很大的进步。

这一时期，北京市围绕推行公务员制度出台了 40 多个规范性文件，建立了大中专毕业公务员资格考试制度；制定了党政领导班子、企业经营管理者队伍和科学技术干部队伍建设规划纲要；推进干部人事制度改革，一大批优秀人才通过公开选拔走上领导岗位。

北京市启动了跨世纪优秀人才的工程，培养了一大批优秀的专业技术人才，实施了人才绿卡的制度，主要是人事系统的初步建立了。适应新形势下人才流动的特别的柔性的人才机制在这个时期得到了探索。

3，市场的规律越来越受到尊重，人才的主体地位逐步获得了更大的认同。93 年中央提出来要把劳动力市场作为重点发展的生产要素市场之一，94 年提出要使市场在人才资源配置方面起基础性的作用，以后随着一大批国家级的、区域性的、专业性的人才市场相继建立，1998 年大学生就业实现了市场主导、调控，中国的高校进入毕业生的双向选择、自主择业新的时代。国有企业在这个时期下岗分流加快，铁饭碗的制度被打破，国家允许和鼓励资本、技术等生产要素参与分配，还就建立与市场经济相适应的收入分配制度进行了初步的探索。北京市在这个时期，人才市场体系的建设获得了长足的发展，92 年就是首家全市性的常年开放大型人才市场开业，95 年人才市场管理办公室成立，一系列的管理办法、法规相继出台，98 年我们北京市人事人才工作的第一部地方性法规，《北京市人力市场管理条例》正式施行，99 年事业单位开始普遍推行人员聘用制度。

第三个阶段是 2003 年到现在，它突出的特点是更加强调以人为本，公共部门人力资源开发开始走进了一个新的时代。公共人力资源管理在全面推进当中又取得了一批重点突破，以人为本的科学人才理念开始不断完善，也有这么几个表现：

1，经济社会发展进入战略机遇期，这是中央提出来的，科学的人才理念开始更加深入人心，以胡锦涛同志为首的中央从当代世界和中国的深刻变化的实际出发，根据党和国家事业发展的迫切需要，着重强调人才资源是最重要的战略资源，人人都能够成才，这是在 2003 年年底召开的第一次建国以来的全国人才工作会上提出来的，以人为本的人才理念为人才开发赋予了新的时代内涵，为加强和改进人才开发工作，促进各类人才不断涌现奠定了坚实的基础，也标志着我们党人才思想的逐步成熟。

2，人才成为我们建设创新型国家的决定性要素，人才强国的战略开始上升为国家战略，大家可能对这个有更直接的感受。2003 年年底，召开全国第一次人才工作会，这个会上颁布了《关于进一步加强人才工作的决定》，这个决定是我们这几年来，进入新时期全国人才工作的行动性纲领，明确的提出将实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务。



2004 年国家又制定了十一五规划纲要，在国民经济和社会发展的纲要当中，首次将“科教兴国”战略和“人才强国”战略纳入到国家经济社会发展的主规划，提出来努力建设“创新型国家”和“人力资源强国”。

党的十七大再一次将“人才强国”战略写入了党代会的报告，首次引入了党章，人才强国真正的上升为国家的战略，就是国家关于未来发展一个根本性的考虑。

3，人才开发的体制机制创新得到了整体性的推进，重点领域取得了突破性的进展。比如说在党政领导干部制度改革方面，2004 年以来先后出台了《公开选拔党的领导干部工作暂行规定》等 11 个法规性文件，这个主要是中央组织部牵头发布的。公务员方面颁布了《公务员法》和考核等一系列的体系加强管理。在人才工作体制上建立“党管人才”的原则，中央专门成立了人才工作领导小组，现在人才工作已经形成了各级党委统一领导，组织部门牵头，各有关部门各司其职、密切配合，社会各方广泛参与的一个新的格局。

2008 年，国家人力资源和社会保障部正式成立，我觉得它的成立也标志着我们国家公共部门人力资源管理从人事管理开始走向人本管理，从传统管理开始走向现代管理。原来我们还是从某种程度上是分割的，人才、劳动力是分割的。这个时期，北京市在深化干部人事制度改革方面明确了“一个中心，两个系统，四个机制”的思路和任务。初步确立了“两书两考”的干部选任方式，探索了干部选用的路子。到 2006 年底，全市共有 354 名局级干部和企业高级管理人员、4144 名处级干部、19606 名科级干部通过公开选拔和竞争上岗走上领导岗位，制定并实施了首都人才发展战略，着力培养“四高一化”人才，评选表彰和大力宣传优秀人才，首都人才发展环境得到了进一步的优化。

这是我给各位汇报梳理的 30 年来北京和我们国家公共人力资源管理的基本脉络，供大家参考。

第二个我想简单的归纳一下 30 年来公共人力资源管理方面的主要成就，主要是四个方面：

一，理论体系的建设方面；二，管理体制的创新方面；三，发展环境的营造方面；四，人才能力的提升方面。这些方面确实是取得了显著的成就。

一，中国特色公共部门人力资源管理理论体系基本形成。改革开放以来，党和国家对人才、人力资源管理的认识不断深化，分别形成了邓小平的人才理论，江泽民的人才思想和新时期我们科学的人才观，跟科学发展观是配套的。这些在继承当中不断发展的人才思想，我觉得共同的构成了有中国特色的人才理论体系，在这个理论体系的指导下，公共人力资源管理正在得到不断的推进，它也将深刻的影响我们国家的干部人事制度改革，推动我们国家的公共人力资源部门今后的发展。

二，现在公共部门人力资源管理的平台初步得到了构建，30 年干部人事制度改革整体推进，民主、公开、竞争、择优成为人才选拔使用的基本取向。出台了一系列的法律法规，为深化公共部门人力资源管理改革提供了法制保障。

三，以人为本的绿色人才发展环境得到了进一步的优化。

四，建立人才资源强国步伐日益加快。



第三方面就是关于未来人才资源管理的五个趋势，现在起按照我们国家的规划，2020 年我们将全面建立小康社会，构建和谐社会，实现现代化建设，这是一个非常关键的时期。预计在这个时期里面，很多专家都说了，我国经济继续以 7%到 10%左右的速度继续增长，对人力资源的需求总量将进一步扩大。社会的发展方式也将主要的依靠科技进步、劳动者素质的提高以及管理创新，往这个方向转变。

产业结构的优化升级也相应对人力资源的行业、产业、地域、结构布局会产生深刻的影响。根据社会经济总体发展的态势，我们判断可能要有这么五个趋势：

1，人才优先成为公共部门人力资源管理的主导思想，人才资源是经济社会发展的第一资源的理念在实践当中将得到进一步的深入贯彻。

2，公共部门人力资源管理将更加符合现代管理的要求。

3，公共部门人力资源管理的变化将在一些重点领域取得突破。比如说党政人才的管理方面，领导干部选用方式将更加体现公开、竞争、择优的原则，能上不能下，有进没有出等问题得到进一步的解决。我们公共部门的职业管理将逐步的取代行政管理。

4，国际化和高端化将成为国家人力资源开发的战略重点，会更多的强调“天下人才天下用，天下人才唯我用”，从北京市和国家的人力资源情况来看，将更多的围绕创新型人才进行发展。

5，制约人才发展的体制性障碍将得到进一步的消除，比如说户籍的问题、身份的问题等等社会管理制度的改革将进一步加快，社会保障制度将进一步完善，阻碍区域间、部门间人才流动的体制性因素将日益消除，劳动力市场和人才市场的壁垒将打破，统一的人才市场将逐步形成。

最后我补充一句话，因为确实没有时间了，我想上午史绍洁部长对我们北京市人力资源中心做了一个介绍，这个研究中心大家可能比较陌生，主要是配合市委组织部承担政府部门公共人才开发和管理的研究以及北京市各个区县、各个部门委托交办的应用对策研究，这个市里面是非常重视的，我们也非常欢迎人民大学优秀学生，特别是优秀的硕士、博士生到我们中心工作，即使你是实习增长工作经验，我们也非常欢迎！有一个显而易见的好处，大家都在北京，能够很方便的来见到曾院长，见到周老师，谢谢大家！

清华经管院教授王一江做报告



图为清华经管院教授王一江做“保八”时期的劳工利益报告。

王一江：谢谢主持人的介绍，谢谢曾湘泉教授，谢谢中国人民大学劳动人事学院的各位同仁给我这个宝贵的机会，和大家分享关于当前形势下怎么样促进就业的一些想法，我谈这个问题，它的重要性是不言而喻的，现在整个国家都在强调这个问题，最近，胡锦涛总书记到辽宁省视察的时候，专门到一个职业介绍所，他指着墙上挂的标语“就业是最大的民生”，要求政府的各个主管部门，要求我们全社会都配合来做好广大劳动群众就业的问题。

所以我说的“保八”时期就是在我们经济形势受到国内外各种不利因素冲击，有相当多的一些劳动者就业受到威胁的情况下，我们怎么样促进就业。

分析这个问题，我想从我们中国经济的基本面出发，然后我们来探讨一下政府促进经济发展防止经济大幅度下滑的三个类型的措施，各自可能产生什么样的效果。三个类型的措施：

一，大规模的投资拉动需求；二，大幅度的加强社会保险、社会保障的工程；三，给企业松绑，促进企业更加灵活的创造就业机会。我想从第一、第二方面强调一下，但是第三个我们现在做得不够，而第三个恰恰是我们最需要的，从就业的角度来讲，从解决劳动者吃饭的角度来讲，恰恰是第三类做得不够，就是给企业松绑，这个最重要的政策类型方面我们做得是不够的。

为什么这样说呢？我从中国的基本国情开始，稍微兜回去，中国的基本国情特点是四个方面。

1，劳动力方面的特点；2，中国金融方面基本特点；3，中国 30 年来经济高速发展最根本的源泉在中小企业；4，最关键最重要的特点就是中国是一个大政府的经济实体。

中国是一个有 8 亿劳动人口的国家，全世界最发达的国家美国也不过是 1.5、1.6 亿人口，跟中国的 8 亿比小得多。中国劳动力每年还增加 1200 万人口，我们曾湘泉教授曾经有一个时期估计，每年要增加二千万新增加的劳动力；2009 年我们大学生就业的压力会达到一千万人以上，有将近六百万人是今年



新增加的大学生就业，在我们经济形势十分严峻下滑得非常厉害的情况下，我们这一千万大学生能不能有一半人非常顺利的实现就业，这是一个非常大的疑问！

再看看我们中国经济，在 30 年高速发展的时期，哪怕是年经济增长率达到 10% 以上，在一个正常年份，新创造的就业机会也是 600 万到 800 万，超过 1 千万人的新增加工作岗位这样的好年份在 30 年发展历史上是非常罕见的。除了新增加劳动力和已有的就业压力以外，我们每年还有大批的农业人口转入到城市寻求新的就业机会。现在中国农民工进城的规模达到 1.3 亿人左右，据估算，农村里面大概还有 1 亿以上的剩余劳动力，中国存在大量的农村剩余劳动力需要在城市化的过程中寻求就业，这个观点在大陆人脑子里面是没有悬念的。

所以我们劳动人事部的领导，我们人大常委在辩论劳动就业问题的时候，永远使用的一个形容词——我们的就业形势严峻，我们的就业压力巨大。在“保八”时期，又加了一个词“十分严峻”。在这样一个严峻的背景下，胡锦涛总书记强调了“就业是最大的民生”，我们也可以说“就业是最大的人权”，这是我们跟美帝国主义进行辩论的时候常用的一句话，生存权是最大的人权，如果没有饭吃，中国的人权就会受到严重的威胁，这是中国经济实实在在的基本面。

中国国情第二个大的基本面就是中国的国民储蓄率是非常高的，我们中国的国民储蓄率始终保持在百分之四十几到百分之五十的规模，中国家庭的居民储蓄总额已经在 18 亿元人民币上下，中国银行 (3.06, 0.05, 1.66%, 吧) 业的储蓄总额已经在 47 万亿人民币上下，我们中国政府的财政收入 2008 年达到了 6 万亿元人民币，这 6 万亿元人民币按照 GDP 的比重来说，大概是 GDP 的 23% 左右，单纯从这个比重来说，政府收入的钱好像不是太多，但是不要忘记了，我们中国政府还有相当于财政收入 80% 左右的税费，就是没有放在帐面上的收入。

还有一个要注意的情况，我们的政府 6 万亿元的收入里面，90% 的收入是可以自由支配的。而发达国家，像美国政府，财政收入占 GDP 的 20% 以上，但是政府收入的 60% 以上都不过是转移支付，就是写支票给穷人，给参加公共医疗保险的人，所以说自由支配的不到 GDP 的 10%。除了政府的大部分钱可以自由支配以外，我们看一下政府的财政赤字占 GDP 的比重，在中国不过是 GDP 的百分之几，而在日本超过了 60%，这意味着中国如果有需要，可以增加国债增加收入，拉动经济的发展。

金融方面，我总结的这些数字使我们得出一个简单的结论，中国的人，中国的政府，中国的老百姓都不是靠信用卡过日子的，如果他们想要买什么东西的时候，他们是有钱的，这是我们中国和美国西方经济一个非常大的本质区别，因为在美国，国民储蓄率大概是百分之零左右，很多的家庭包括政府都是靠举债过日子，都是我们通常说的“资不抵债”，所以一旦信用卡被断掉了以后，他们没有钱买东西了，而我们中国的家庭，中国的政府什么时候想买东西，很大的程度上钱都不是问题。

中国的第三个国情，中国 30 年来经济的发展是靠中小企业推动的，一直到 90 年代末，我们的国有企业还在大规模的分流，给社会造成很大的压力，大量的消耗社会资源。苏联、东欧的改革始终把改革的重点放在改造大型的国有企业上面，我们实际上看到的是这些大型的国有企业，你怎么样改造它它也不行，正是因为他们经济政策失误了，导致苏联、东欧 15 年的改革始终是不景气的状态，像苏联、俄罗斯这样的国家不但经济受到了严重的挫折，甚至人均寿命都大幅度的下降，所以把重点放在大型国企为主的改革方向导致了经济的衰退，给人民群众带来了实实在在的寿命的缩短。

而中国之所以避免这样的厄运，就是因为改革开放 30 年来，中国始终有大规模的民间中小企业



的进入，到目前为止，从 80 年代末期，我们开始使用私人企业合法化，到 80 年代、90 年代乡镇企业大规模的发展，一直走到今天，我们已经形成一种什么格局呢？中小企业占了中国企业总数的 99% 以上，中小企业使用了全社会 20% 左右的金融资源，贡献了 60% 的 GDP，创造了 75% 左右的就业，发明获得 65% 的专利，也为中国创造了 60% 的出口和 50% 的税收。

中国的改革开放成功的经验就在于中小企业大规模的发展。前面的数字告诉我们，我们每一块钱金融资本的投入，中小企业创造的就业相当于大型企业的 8-10 倍，中小企业创造的 GDP 相当于大型企业的 4-6 倍，到目前为止，大概有 3 亿人以上已经在中小企业就业，这就告诉我们，这个数字进行简单的计算，如果我们给中小企业制造麻烦，制造困难，使得他们都裁员 10% 的话，从当前珠三角、长三角来看，不算很大的数字，但是放在一个劳动力大国来讲，就意味着新增加了三千万没有工作的劳动人口，如果这三千万人在我们的市政府县政府天天的晃悠来晃悠去，这是一个什么样的社会问题？这是一个什么样的政治问题？是一个什么样的安定团结的问题？大家可以很容易的想象到。最近一个时期，突发性的群体事件都在增加，恐怕跟大规模的经济下滑大规模的失业不是完全没有关系的。

中小企业在 30 年的改革开放中，为解决我们农村劳动力转移，为我们大批的下岗职工创造了 75% 的就业机会，可是，这 30 年来，中小企业受到了什么样的待遇呢？从党和国家的政策来讲，积极的鼓励和扶持中小企业的发展，但是社会的角度来说，中小企业受到了种种不公正的待遇，中小企业是地方政府的钱袋子，是腐败分子的私人银行，为什么说中小企业是腐败分子的私人银行呢？因为大型的企业都是有后台的，都是有来头的，一般的腐败分子不敢惹，但是中小企业一般是没有后台的，这些腐败分子就利用国家给他的权利干一些腐败的勾当。最近一年来，因为《劳动合同法》的实施，因为税赋的加重以及宏观调控中小企业承担的主要冲击，再加上国际金融危机和国际经济危机的冲击，在社会舆论上、在政治地位上以及这些经济方面的一些实实在在的问题统统的加在一起，近年来，中小企业的局面和面临的形势是更加艰难！

这里有一些基本的统计数字，对 10 个省一些简单的调查，他们已经有 500 万农民工已经提前返乡了，对社会和政治形势来说不是最大的问题，最大的问题是那些不返乡的人，他在城市里面晃悠来晃去的，这是最严重最可怕的问题。

中国经济基本面的第四个特点就是我们有一个非常非常庞大的政府，这个庞大的政府它占有了社会资产总额社会财富的 75% 左右，包括全部的土地，包括大量的国有资产，包括各式各样的自然资源，这个总量加起来大约是价值 90 万亿人民币，我们的政府每年有 6 万亿左右的财政收入，4-6 万亿各种明确和隐性的税费收入。

从 90 年代初以来，财政收入占 GDP 比重变化的趋势，我向大家介绍了中国经济四个基本面，中国最大的国情四个主要的特点，把这四个基本面、最大的特点加在一起，我们得出了四个结论，中国经济遇到的困难关键不是钱的问题，中国经济面临的最关键的问题是就业的问题，而解决中国就业挑战最大的关键是中小企业的发展，而中小企业的发展，完全的取决于政府对中小企业的政策，所以当前靠大规模投资拉动经济的发展，我们说对于稳定人心，对于增强信心是有它的必要性的，但是我们切不可简单的模仿西方的政府，一旦经济出现危机就推行凯恩斯的方法，如果生搬硬套他们的做法，就犯了一个很大的错误，因为西方国家是奉行小政府，政府瘦小的时候营养不良的时候让它多吃是正确的，而我们中国政府本来就是一个胖子，它身体有问题的话，再鼓励多吃一点，不断的吃下去，胖子的问题会更严重的。这是一些从刚才的基本面分析得出来的一些主要结论。



我们再来看一下历史的经验，从历史上来看，在大政府的环境中，每一次规模的投资拉动经济发展都导致了事与愿违的严重后果，包括 1958 年的“大跃进”，也包括 1978 年的“洋跃进”，每一次导致的后果都是非常严重的。

反过来看，如果政府在经济危机的时候能够减肥，我们的经济会很快从不利的局面走向蓬勃发展的局面。1962 年的时候，全国人民吃饭问题都非常困难，饿死的人不知道几百万或者是几千万，仅仅因为政府实行了一个简单的“三自一包”的政策，渡过了饥荒，就开始有饭吃了。

1978 年我们国民经济已经到了崩溃的边缘，有 30 年计划经济的后果，有文化革命 10 年动乱的后果，这个时候我们党拨乱反正，来了“改革开放”，中国历史上发展最辉煌的时期就到来了，创造了世界经济史上少有的奇迹。80 年代末期和 90 年代初期，中国经历了一个动乱的时期，当时经济一片萧条，当时我们在国外看到的报道说中国经济倒退了 15 年 20 年，各种说法不一样，但是这是西方的一致认识。随着我们小平同志一个简单的南巡讲话，提倡鼓励向深圳一样胆子再大一点，步子快一点，加快改革开放的步伐，我们迎来了 90 年代中国经济最辉煌的一段时期。

前面的分析我们可以推导出两个问题来：什么是促进经济发展的好政策？什么时候我们可以指望好政策出台？我们要用基本国情这些基本条件预测经济政策它本身的走势，从前面的分析我们可以看出来，好的政策，推动经济发展的好政策就是有利于中小企业发展的政策，它能够使我们的中小企业获得发展所需要的更多的资源，除了获得资源以外，也许比向中小企业提供资源更重要的就是不要从中小企业拿走更多的资源，帮中小企业减负，减少对中小企业的各种歧视，减少政府对中小企业的干预，这是我们改革开放 30 年以来，成功的、好的经验教训的总结。

基于这样一种判断标准，我们现在应该推出一些什么政策，“保八”促就业呢？关注就业这个最大的民生呢？我有一个建议，从今年年初以来就开始呼吁：对我们中小企业应该实行《劳动合同法》的免除！有一些人对我这个观点做了稍微的扭曲，说我在提倡中小企业法外运行，我提倡的不是法外运行，《劳动合同法》存在，中小企业应该守法，但是我建议人民代表大会通过一个补充立法，明确中小企业是不适合《劳动合同法》的，按照补充立法要求中小企业。一个法律出台以后，我们最怕的就是一刀切，任何一个法律我们都怕一刀切，对不同的企业根据不同的实际情况进行立法和进行补充立法，采用不同的适用条款，这是法律逻辑上最简单的逻辑。所以我们对中小企业实行不同的立法原则履行不同的劳动立法是符合法律基本逻辑的，是符合国际惯例的。我的文章当中也总结了一些国际经验，世界上基本上没有一个国家它的劳动立法对中小企业没有一些特定的豁免的条款，所以这是一个很简单的惯例。

有的人不能形成具体的形象，为什么要区别对待？有的时候我给他们举一个不沾边的案例。我说杀了人以后我们怎么样对待？我们有蓄意谋杀，有故意杀人，也有未成年人的杀人，法律上都是区别对待的，我举这么一个例子，没有暗示谁杀人的意思，只不过是为我们熟悉的例子，说明法律区别对待的内在逻辑。

第二条政策建议，我们应该成立专门针对中小企业的银行，国家现在采取的政策是要求各大商业银行增加或者是至少保持对中小企业的贷款比例和贷款额度，我觉得国家这样做，用意是非常好的，但是各大商业银行他们有自己的盈利模式，有自己的利润目标，有自己经营管理的特色和自主权，通过国家要求他们来做，这也在一定的程度上违反了商业原则。正确的做法是什么呢？大型的商业银行有他们自己的领域，有他们自己的客户，有他们自己的市场，我们应该成立一些中小型的银行，专门以几万几十万几百万贷款为目标，正好填补了我们银行业的空缺，既解决了中小企业融资的困难，也没有违反银行作为一



个独立自主盈利企业的盈利模式。

第三个是要减免对中小企业的税费，我们国家一个最成功的做法就是免除农业税，这个可以大力的提倡。

第四个就是开放行业的准入，使我们中小企业可以做那些大型垄断国有企业、行业所做的业务。

第五个监督权利部门，不让腐败分子利用国家赋予他们手中的权利对中小企业实行敲诈。

我的五个建议之外，我们可以看到，最近一段时期，国家确实在这些方面努力。国家对银行提出了一些要求，国家也通过各种手段减免和降低企业承担的税费，劳动人事方面，国家最近提出来“五缓”“四减”“三补”的措施，就是对中小企业在就业和培训方面的努力进行补助。

讲到这里，我再来评估一下国家现在出台的三套政策，第一套政策大规模政府投资拉动需求，这一套政策我刚刚说了，对于增加信心稳定局势来讲，无可非议，但是我们要认识到，大规模国家投资长远来讲，对社会资源有一个占有对社会其他经济体有一个挤出的效应，大家有一点经济学的背景，对这个挤出效应有一点了解的，你说创造了 600 万个就业机会，但是忘记讲的是你从社会拿走了多少？当你从社会上拿走这么多的时候，社会上又损失了多少就业机会？所以这种大规模投资从来都不是好的方式。现在的形势下，我们要尽量注意不要鼓励地方政府在原来错误的道路上越走越远，过去他想拼命的投，中央压着他，我看见一个边缘落后的省份，年财政收入是 1 千亿人民币，这次为了振兴经济，他提出了 3 万亿的投资计划，现在政府开这个绿灯，地方政府兴高采烈，但是对经济的长远来说，有前车之鉴、有理论根据证明都是不可取的。

政府的第二套政策就是解决民生问题，解决贫困家庭、返乡农民的再就业问题，这些都是正确的政策，这些都是非常必要的，对于维持社会稳定，对于建设一个公正、和谐的社会是非常必要的。但是从世界各国的经验我们可以知道，这种解决民生问题的经济政策只能帮大家托底，只能解决大家最基本的生活需要问题，对创造一个繁荣的经济，对于创造一个旺盛的需求来讲是远远不够的。

最后，你如果真的要创造一个繁荣的经济，创造一个中产阶级，用他们的消费拉动中国经济未来 30 年的健康发展，我们要靠什么呢？答案是非常清楚的，是中国的中产阶级。中国过去 30 年成功的经验告诉我们，中小企业的发展是解决民生的根本出路，是创造经济奇迹的主要原因。

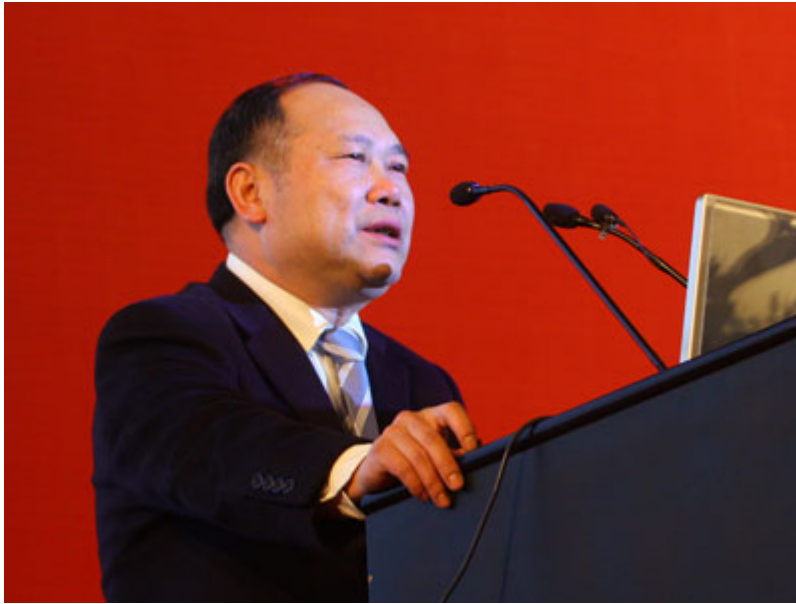
所以我们这三套政策的分析，我们做了这样一个评价。

2009 年我们要看什么，等什么呢？因为政策没有到位，因为多年积累起来的结构性的问题政策性的问题能量在释放，所以 2009 年经济形势很大的可能会进一步的下滑，但是我们的政府历来是把就业的问题民生的问题放在首位的，所以我们的预测是政府会有进一步的有利于就业的政策出台，当这些政策出台的时候，我们可以重温小平南巡以后经济发展的大好局面，到那个时候，中国经济新的繁荣时期就到了。

在这样一个新的形势下面，我们劳动者就业的问题，我们永远是严峻的有的时候是十分严峻的就业问题可以在一定程度上得到缓解得到好转，谢谢各位！



浙江大学公共管理学院院长 姚先国做报告



浙江大学公共管理学院院长姚先国做“劳动合同法于劳动者权益保护”报告。

姚先国：谢谢文教授，文教授这么一做广告，弄得我汗出来了，弄得我心像钨丝一样，说什么我在江湖上行走，我这个人还是腼腆人，这么大的场合首先感谢人大给我这个机会，同时想起鲁迅先生的一句话“时间就是生命，无端的浪费别人的时间，无异于谋财害命”。所以我每一次做报告都要问自己，你是不是在谋财害命？

今天讲到的主题也是很有争议的，王一江教授已经谈了他的观点，大家知道，2008 年是非常特殊的一年，我们是风雨兼程，大喜大悲，经历了各式各样的事件，带给我们很多的感伤，今天总算过来了，回首往事，《劳动合同法》也是今年引起我们集中争议的热点问题，这个争论到现在还在持续，我想，今天我们应该在岁尾的时候做一个小结。

今年 8 月份的时候我们开了一个劳动经济的年会，我们也把常凯和王一江教授请去，当时很激烈，屋子里面挤满了人，今天他们也在。我想今天我们把这个争论总结一下，到底这个争议在什么地方？到底应该怎么样看《劳动合同法》实施的必要性和可能性，到底怎么样通过实施《劳动合同法》更好的保护劳动者的利益？

首先争论的焦点集中起来就是这么几个问题，一个是不是会导致企业用工制度的僵化或者是劳动力市场的僵化，这里面主要是无固定期限合同的问题。过程的发言人说这是一个“铁饭碗”制度，后来有关部门也做了解释，实施条例里面出台了有关规定，这种情况下可以解雇可以终止合同，这种反对的声音就算平息了。平息了以后，关于社会保险金的缴纳还有补偿金、加班工资是不是会提高劳动成本，增加



用工成本，导致企业难以承受，损害企业竞争力的问题？

我们社会保障现在在加快改革，特别是大家喊得最强烈的社会保障社会保险的问题有新规定，渴望近期出台，这样的话也会缓解。

第三个就是会不会减少就业，刚才王一江也讲了，失业是最大的民生问题。这几个问题归结起来就是《劳动合同法》到底是不是能够有效的保护劳动者的利益，我们观察了一下，争论过程中，似乎是有三点共识的，一个就是所有的讨论都不否认《劳动合同法》的本意是好的，是要保护劳动者的权益；第二也都不否认现在劳动者的权益其实是受到损害的，很多方面是不尽人意的；第三，也不否认他们本人保护劳动者权益的高尚动机。我们王一江教授，我们是老乡，他们都是维护劳动者的权益，他们是说，你不能够过分的强调他近期的利益，而损害他长远的、根本的利益，你把经济搞垮了，劳动者的利益一定会受损。

所以我觉得今天讨论的问题不要用阶级斗争的观点看，而是要做理性的分析；第二，不能孤立的就《劳动合同法》讲《劳动合同法》，要把《劳动合同法》放在中国经济转型，放在中国社会主义市场经济体制构建，放在当前这么一个严重而复杂的经济环境中，去从国民经济运行整体来考虑。

我着重讲一下劳动成本跟企业竞争力的问题，因为无论是社会保险金还是经济补偿金还是其他一些措施，它归结起来是会增加企业的劳动成本的，从而降低企业的竞争力，而劳动成本正好是劳资矛盾产生的源泉，因为企业它要追求利润的最大化，必然追求成本的最小化，而成本的最小化里面包含了劳动成本的最小化，所以企业它要降低劳动成本，这是它内在利益的驱动，而劳动成本另外一方面是劳动者的收入，劳动者可能追求收入的最大化，因此，这个最大和最小之间的矛盾它是长期的，是内生的，是固有的。因此我们现在关注的问题就是要弄明白现在《劳动合同法》究竟在多大的程度上提高了劳动成本？而这个劳动成本问题有什么办法可以解决，可以使企业和劳动者的利益能够达到一种均衡？

所以关于这个问题，联想前面几位专家的想法，我有一个想法提出来跟大家讨论。一个现在我们所有关于经济竞争力的评价里面，都把劳动成本看作是一个负面的因素，所以这个问题很值得研究。就是指劳动成本是不是一定会降低企业的竞争力？如果是这样的话，我们的和谐企业和谐劳资关系恐怕就是一个无法解决的问题。因此，我最近的看法就是我觉得恐怕对劳动成本要重新认识，劳动成本它不同于其他的成本，它是一种集聚的成本。比如说一个企业的钢材涨价，涨了一倍，这一倍对你来讲完全是负担，因为你所用的钢材还是那些，但是假设我们把劳动者的工资提高一倍，上午文跃然教授谈到的工资提高，这样的话，就不是负担了。同时当务之急是我们要提高居民的消费比例，现在我们遇到的宏观经济的问题，就像是“你之所以没有钱买煤是因为你挖得煤太多”这样的问题。是因为我们现在消费品太多，消费不起只好往国外销售，国外的资源很多，所以我们只有降低成本，但是他们不领情，倒过来找我们的麻烦。这个事情我们恐怕要重新考虑，不能把劳动成本跟一般的成本相提并论。

第二个，这个劳动成本与企业竞争力之间它并不是一个直线的关系，并不是劳动成本上升了，企业竞争力马上下降，即使劳动成本上升了，但是它的价格仍然可以不动，这点马克思讲得很清楚，即使是价格上升了，你企业的竞争力可以不受影响的，因为价格只是竞争力的一个手段，所以我认为成本一上升竞争力就下降这一点是值得商榷的。

第三点，这几年劳动成本的上升，特别是浦东用工成本的上升，不是从实行《劳动合同法》开始的，而是05年以后开始的，因为是市场的力量引起的，所以不能够把它等同于《劳动合同法》的作用。



我们从浙江的水平来看情况来看，我们现在单位劳动成本是很低的，我们的价格也是很低的，我们低价竞争也是不可持续的。我们要讲的真正话题就是《劳动合同法》究竟导致多大的成本上升？这个我在文章里面举了比较多的数据。很多的调查，广东调查发现，认为是上升了 2%，很多的企业都不相信；浙江也做了一些调查，发现结论很不相同。为什么不相同？是因为企业原来贯彻《劳动法》的基础不同，有一些企业是按照《劳动法》的要求做了，社会保险买了，补偿也补偿了，加班的工资也付了，但是很多企业是完全没有付，有的是付了一部分，我们的抽样调查有什么问题呢？

我们后来发现一个思路，从浙江的情况，我们测算一下到底会有多少？测算还是比较复杂的，结果比较简单，我们是两极，一个是守法的，它的总成本增量是 0.69%，如果是不守法的，三个主要的成本增量加起来是增加了 33.01%，这是浙江的情况。还有一种极端的，假设具体的绝对数，一个企业不给员工加班补偿，一年将增加 1 千块，所以这个幅度是很大的，因为浙江省农民工的一年的工资是 4000 多块钱。现在的问题在哪里呢？我们过去按《劳动法》办事的企业是少数，从浙江全部的员工来看，覆盖率最高的是社会保险，对于大量的中小企业，特别是用工不大规范非正规的内部就业来看，这个增加的幅度确实是非常大的。

所以《劳动合同法》的喜与忧我认为有三个不对称，一个是要肯定《劳动合同法》的积极意义，现在社会对劳动很重视，也应该明确劳动者的合法权利，同时也有利于当前宏观收入分配结构利益结构的调整。

《劳动合同法》有三个不对称，一个是保护劳动者的动机与劳动者的意愿不相吻合。我们做了相当一部分的调查，发现劳动者自己不愿意签合同，不肯参保，我们随即在火车站汽车站调查了一下，五六十人不签，甚至有的人说我为什么要签？我签订了就等于是卖给他了。我们的《劳动合同法》是要劳动者哭着喊着要加入《劳动合同法》，因此这里有不对称。请所有的人吃满汉全席，其实是好的，但是那些和尚、尼姑很不满意。

第二个就是劳动者权益保护的重点和劳动者权益实现状态不对称，现在外资企业劳动情况比内地企业要好，国营企业比民营企业好，现在劳动力就业最差的是小型微型企业 and 非正规企业，比如说让他们血脉喷张的黑砖窑事件。

第三个是劳动保护的要求与现在就业态势之间的不对称，《劳动合同法》和《就业促进法》同时出台，但是有的人反映这两个实施是有矛盾的。创业带动就业，但是创业往往是艰苦的，连创业者自己都不一定有稳定的收入，现在很多大学生甚至喊出零工资的待遇，他连工资都不要了，你还要付加班工资，这些可能吗？

所以怎么样走出困境？现在我们不要忘记一个基本的事实，现在《劳动合同法》跟《劳动法》本质上是没有什么区别的，但是 10 多年贯彻《劳动法》情况并不满意，到今天，很多农民工连基本的人权都缺乏保障，连工资都拿不到，这种情况下，我们的《劳动法》事实上相当程度上已经被虚化了。所以我的担心就是我们的《劳动合同法》会不会重蹈《劳动法》的覆辙？这是中国劳动市场一个新的突出的问题，我们劳动者的名义权跟他的实际权利之间有很大的差距，因此我们不要期望《劳动合同法》颁布以后，靠这么一部法律就能够解决劳动者权益保障的问题。因为我们是在什么样的背景下进行的？是我们在几次改革没有到位，我们劳动经济构建的基础性条件不完备，居民的地位不平等这样的情况下讨论的。在劳动者保护问题上，政府有多重的人格，当强调《劳动合同法》的时候，政府就要执法，当经济形势不好的时候，马上要保护企业促进就业。



在一周内参加一个省领导主持的关于贯彻《劳动合同法》的会议，讲怎么重要怎么坚决，要贯彻要严格执法。过了几天我们参加了一个小型的会，我们主管经济的副省长就发牢骚，说哪一个有问题的搞出了《劳动合同法》。所以说政府本身就不是统一的，它招商引资的时候，《劳动合同法》就顾不上了。

我们总结 30 年改革发展，三个方面的原因：第一个是增长；第二个是稳定；还有一个就是公平，而这个公平却是“兼并”的。《劳动合同法》在这样的情况下出台，你指望靠它完全的解决劳动者权益保护是不现实的，所以这个内外有两方面的措施，从《劳动合同法》实施本身，我赞成一江的看法，《劳动合同法》是不是豁免呢？我跟有关领导协商，他说这个政策不可能！社会保障机制要赶紧完善。

另外第四，大力促进就业，目前的情况下，尤其是经济的宏观形势下，要把就业的目标放在首位，我认为《劳动合同法》实施方面是有一些困难的，至少是对知识密集型企业劳动密集型企业给一些机会。

第五是改革税制，减轻企业负担。

第六是调整“扶优扶强”的政策。我们提出一个问题，如果微软在中国会怎么样？那是想干什么就干什么，你能想象把它腰斩吗？现在我们劳资的主要矛盾往往是强资本与弱劳动，实际上资本与劳动有四种组合，强资本强劳动，强资本弱劳动，弱资本强劳动，弱资本弱劳动，现在真正的最大矛盾是弱资本与弱劳动的矛盾。

总之，保护劳动者权益是一项系统工程，必须配套改革整体推进！谢谢大家！

文跃然：尽管他超时了 15 分钟，我真的不忍心打断你，我发现你的启动是 10 分钟以后，我发现真的精彩无比，像办了一场奥运会，姚老师专门从浙江大学赶来，表明了对我们的支持，我们请大家提一个问题，看看他怎么样回答我们的问题。

提问：谢谢，这个问题曾院长讲的时候我就想提，几位专家，包括政府人员的老师在讲的时候，我一直想请教的，关于中国的社会生长机制，制度层面保障层面，中国的制度下到底是什么样的趋势，我们能够看到什么样的发展？我想，这对于保证在市场环境下人才的流动，还有保持人力资源都是非常重要的，请赐教。

姚先国：我觉得我们社会保障在中国诸多改革思路里面，恐怕是最明显的最值得认同的一个。现在有一点转机，我们社会保障它应该是一个整体，实际、系统推开的。目前我们大家可以看到，中央准备把基本养老跟身份证挂钩，在全国配起来，过去学者主张的在全国范围内实行统筹，加大社会保障的投入，这个有最大的意义：一确实能够改善民生，对启动经济有效果；第二个就是文教授提的提高工资，这个想法很好，但是单纯的减税不能够解决工资的问题。

社会保障这一块加强是可以起到围魏救赵的作用，如果真正在农村里面，社会救助的制度也完善了，医疗、小孩读书这些都由政府给一个基本保障了，他不发愁了，因此你老板的待遇太低了，工资就不会再增了，农民有饭吃了，我就不受你这个限制了。这样市场的力量会迫使工资上升。

另外我们过去农民工之所以在那么低的工资条件下那么恶劣的劳动条件下工作，那是因为饥饿



下被逼迫的，因此我们在解决了饥饿以后，它会有一个更强的博弈。

第三，社会保障制度的完善对于改善政府和老百姓的关系，增强对我们制度和政府的信心也是至关重要的。我们中国政府特别是最近新的政府，他们讲了很多让你十分感动的话，现在做得还不够，做得还太少。现在需要的不是说而是做，不是施小惠而是行大德，这个大德就是社会保障体制，谢谢！

中国人民大学劳动人事学院常凯做报告



图为中国人民大学劳动人事学院教授常凯做“创造双赢的劳资关系局面”报告。

常凯：各位朋友，下午好！非常高兴参加一年一度的人力资源新年报告会，我已经是参加第四届了。08年应该说对中国的经济建设中国的法律建设都是一个非常重要的一年，所以我们做一个小结的话是非常有意义的。

我的题目是《金融危机与劳动政策》，切合我们这次新年报告会的主题。我认为目前由国际上的金融危机引发的中国的经济应该说明年是非常严峻的形势，我们应该有一个充分的准备，对于这个问题的理解，我想站在专业的程度，关于劳资关系劳动问题，从法律方面谈谈自己的想法。

本来没有想就《劳动合同法》的问题更多的谈自己的想法，去年该谈的差不多都谈完了，再谈不会有更新的东西，但是我想主持者认为这个问题似乎仍然绕不过去，所以我还会谈一些，但是不会太多。

这个问题大家应该注意到，昨天网上已经公布了全国人大关于《劳动合同法》执法检查的一些基本判断。总体的判断我是认可的，当然有一些具体问题我可能还有一些自己的想法。金融危机大家都在谈论，金融危机对中国经济会有什么影响？现在恐怕很多重要的问题还没有显现出来，但是很显然，明年这个问题恐怕是非常麻烦，上次人民日报采访，他说你对就业问题对经济发展，你是什么看法？当时我说了一句话，我说现在刚刚 11 月，记者反应很快，严冬还没有来临？但是没有来临之前我们可以做一



些准备。所以目前我们谈这些问题已经不是空谈了，已经很实际了。谈这些问题首先涉及到金融危机是什么性质的东西？是不是因为美国的次贷危机这样一个技术性或者是操作性的问题所引发的？我觉得不是这个问题。

金融危机的爆发，次贷危机只是一个引发的偶然因素，更深层的是全球化下整个全球范围内经济关系和社会关系基本矛盾的爆发，全球化的特点是资本全球流动无阻碍，跨国公司资本获得了最大的好处，但是在这个当中，广大劳动者，无论是发达国家还是发展中国家的，其实并没有在这个当中得到好处。很显然的，全球工资向下竞争，竞争是一个趋势，影响的不仅是发展中国家，比如说像中国、印度这一类的，而且对资本输出国，包括美国、欧洲、大陆、英国，这个问题都是非常明显的。

大家注意到，希腊整个全国罢工它也是由于金融危机所引发的，但是整个的工会组织在全国性罢工提出的问题是什呢？就是消除这种不公正，富人应该承担责任！美国比如说曼哈顿的罢工，德国汽车公司的罢工，英国工人的罢工，法国等等，它不是一个国家的问题，所以说正如马克思所说的，资本主义的社会化生产矛盾在新的历史时期仍然会有爆发，为什么这么快爆发出来？非常重要的一点，资本发展过程当中，无结构、无限制的完全政权结合以后，形成了更加严重的局面。这个问题由于中国的影响，我想中国恐怕在进入 WTO 以后，它本身也成为整个国际生产体系生产链的一环，很多问题像我们将来出现经济上的下行，这种危机这种挑战恐怕不只是国际上的影响，跟我们整个全球化的发展是有关系的。

应该承认，改革开放 30 年我们在经济发展上取得了非常大的成就，但是同时大家也不能忽略的就是中国在经济发展当中，所忽略的就是没有认真解决或者是政策方面没有解决的方面造成社会的后遗症，或者是现在暴露出来的问题，两极分化、社会不公、劳资矛盾的冲突、贫富差距越来越大，这个问题影响的不仅仅是一时、一世，直接影响了整个社会和经济的发展。现在我们的经济发展是靠低成本战略，靠出口拉动，那么出口拉动在一定的时期和低成本战略都是没有办法的选择，但是我们能不能以这样的行为做一个国家整体发展、长期发展的战略呢？这就有一些问题了。

我们现在直接影响就是说外向型经济外向型企业在金融风暴当中最直接受影响，同时中国这种内需如何拉动、提升中国经济，恢复中国经济，一江的观点我很同意，再靠投资拉动恐怕很成问题了，但是内需怎么就拉动了呢？这一点我觉得可能跟一江不一样，他说靠中产阶级，而中产阶级在中国有多少？而恰恰是我们最需要消费的老百姓、普通的劳动、农民工他们缺乏消费预期，怎么样扩大内需、怎么样提高我们国民的收入已经成为一个最迫切的问题了。

就目前来说，中国改革开放到现在 30 年了，我们应该认真考虑一下了，造成这些问题最重要的原因，我觉得恐怕就是我们劳工政策方面的改革，我们的各项改革都是以劳动制度的改革作为最基础最核心的工程进行的，但是我们在改革过程中，政策制定时我们的产权政策我们的管理权政策都越来越明显，但是我们的劳动政策统统是作为一种配套政策为经济发展为 GDP 增长做出贡献的，实际上我们很大的程度上是以损害社会公平为代价促进社会发展的。

所以重要的有两个因素要考虑，一个是国际上能不能允许我们这样一个政策施行下去？这就涉及到中国加入 WTO 以后，国际劳工贸易跟工资挂钩的问题，因为你的低成本、低工资影响的不是一个国家。另外一个问题是国内的劳动力能不能接受？很显然这个问题很突出了，即使没有国际金融风暴的影响，中国社会下一步面临的问题也是不可回避的。而金融风暴恰恰把这个问题突出出来了，什么问题呢？经济高速发展的时候，它可以掩饰一些社会矛盾和经济矛盾，尽管分配不公，我吃不到肉，我还可以喝汤呢。



所以从金融危机开始到明年的话，中国社会的矛盾随经济矛盾会更加突出，我们必须未雨绸缪，在这个问题上有一个清醒的认识。这里面涉及到我们的政策、劳工政策怎么样完善的问题。其中争论比较大的就是《劳动合同法》的问题，从制定、颁布到实施一直在讨论，今天大家仍然在讨论这个问题，我觉得这是非常难得的一次机遇，是全国性的普法大教育，没有这个争论，大家不知道这个法律，不知道劳动关系还需要有法律规范，不知道雇主有那么多的义务，劳动者有这么多的权利，这一点大家恐怕都可以意识到这一点了。劳动法的意义在哪里？恰恰在于是对以往我们忽略劳动权益的一种教训，《劳动合同法》没有什么更新的东西，就是希望有人执行，这个当中，以往我们有《劳动法》，其实我们是法外运行，有《劳动法》，但是没有认真的执行。在这个当中，我觉得它的意义就在于什么呢？使以往的那种法外运行的劳资关系回到法内，仅仅如此而已。

所以我今天觉得很难得，我们把姚教授请来了，作为经济学家，他说话比我更有说服力，他用数字说明大家争论的两个问题，一个成本问题，姚教授非常有说服力了，以前我也讲了，但是我不是经济学家，人家不信你，可是姚教授他一直做这个调查；这个成本的增加，我非常同意，成本跟竞争力没有直接的关系，相反一定的程度上，高成本也更具有竞争力，为什么？成本不能单独计算，成本必须跟产物结合起来看，姚教授也谈到了这点，现在我们的低成本，今天我们不是讲企业竞争力，国际当中我们的国家竞争力能够排在什么地方？而且现在来说，成本增加，守法企业和违法企业完全是不一样的，真正增加企业成本的是违法企业，守法企业在这里面是增加不到的。

分析的话，企业增加成本是四类，一类是直接增加的，很有限，不到 1%；第二个是违法成本，可你为什么违法呢？如果你不增加成本，对守法的企业是公正的；第三个是欠帐成本，刚才说了，你不给人按时足额的发放工资，欠帐换钱，天经地义，你为什么不给；第四个是管理成本，以往企业对劳资关系的管理是很薄弱的，人力资源在这一块是很大的很强的，成本现在没有企业算这个问题。

第二个就是无固定期限合同。我的一个学生说，为什么有无固定期限合同，他就分析，这个无固定期限合同我是不能定的，因为你缺乏无固定期限合同管理的经历的这种训练这种能力。你有这种能力的话，实际上它对企业只有好处。比如说你刚刚所说的管理人员也好，我们核心员工也好，可以有无固定期限合同，富士康 70 万员工，实际上是制造业的企业它自己规定，《劳动合同法》10 年签订无固定期限合同，8 年以上愿意签订的可以签订，老板说，员工是企业宝贵的财富；沃尔玛零售企业，技术含量很有限的，上个月央视播了一个节目，就是与沃尔玛谈判，三个内容，一个是工资增长，一个是带薪休假，再一个就是合同期限。主持人就问双方，工人代表和老总，说你们谈的时候哪一个好谈？两个人一致认为合同期限最好谈。最后谈的结果是凡是在沃尔玛三年以上的员工，只要自己愿意就可以签无固定期限合同。沃尔玛作为一个零售企业这样做，实际上我们很多企业适应的时候肯定觉得力不从心，但是你如果处于低水平的管理急功近利的管理，你企业不会有这个能力。

所以这一点上，前几个月，老板反应很大，谈得很激愤的，上一个月到广州，谈到了一个问题，常老师我们怎么样让法律执行？全国人大关于这个判断是准确的，我们有一个适应的过程，台湾 84 年的时候公布了《劳技法》，当时出来反应很强烈，但是现在来看，台湾没有这《劳技法》台湾的经济不可能发展到今天这个程度。

我跟一江曾经取得过一致，比如说《劳动合同法》适用范围的问题，我自己感到，如果是微型企业，你让它制定一个管理制度是很难的。我和一江曾经取得一个共识，就是对小企业或者是微型企业如何适用《劳动合同法》应该有一个特殊的规定，我们还写了一篇文章。今天我觉得一江忽略了一点，你说的是中小企业都设点，而且你讲中小企业占中国企业总数的 99%，所以结论是什么呢？我觉得事情在表述



上忽略了什么。

《劳动合同法》执行的话，为什么执行呢？其实它在这里面就是找一个平衡，对劳动者实体权利规定得是很有限的，主要是程序上的一些问题，在这一点上，我虽然很欣赏姚教授整个的讲话，但是有一点我提出疑义，劳资关系是弱资本弱劳动，这一点值得探讨，资本民营经济肯定是弱的，我们不能把这两个混在一起，资本跟劳动是两个不同的法律关系，中小企业尽管它的权利在政府方面是处于弱点，但是在劳资方面就是雇两个人也是强点。我们不能觉得因为我弱，你压制我，我没有办法我就压制你，就是大鱼吃小鱼，小鱼吃虾米，这样是不行的。

政府对中小企业必须扶持，税收方面、管理方面、收费问题、产业政策引导、转型、贷款方面都需要拿出来的，而且社会保障社会保险政府都应该加大投入，这个我们都是主张的，这一点有很多共同的东西，我想提及的问题是劳工政策，这是一个国际性的问题，尤其是金融危机的情况下，我觉得应该主张劳资共度难关，这个时候我们不是要改善待遇的问题，而是要保护企业保护就业。我们不是搞阶级斗争，我们希望劳资共同发展，文教授问我你站在哪一方面？我希望劳资共同发展，这是我的主旨和目标。但是这个问题之所以不能共同发展，是因为我们在劳资当中把这个关系忽略了。

我觉得作为劳工研究，也不是简单的就是让老板把工资转给我，不是这样子的，企业不能转嫁危机。在珠三角已经出现一些企业恶意破产，把经济危机整个成本后果转嫁到工人身上的问题，所以在这样的情况下，我觉得它不是要放松《劳动法》、劳动法制、劳动法规，而是要更加认真的去执行，但是这个执行它并不是讲实体的劳工标准，而是劳工基本权利的保证，只有这样的话，恐怕才能够使今后企业进一步的发展，能够度过这个难关，能够保存实力。

我刚从香港、深圳做了一些调查回来，有一些企业是很明确的，就是尽可能的劳资合用并用，高层、中等减薪，工人培训，而不是让你回家。就是说我们的企业有没有一个长期的目标，我以前讲，中国企业要发展，中小企业做出了重大的贡献，但是有一点，我们中小企业在劳资关系处理上一直是不规范的，从一开始就没有规矩，或者说我们的中小企业企业主从来没有感到自己有劳资关系方面的压力，基本上是在无背景的情况下做管理，这种情况下《劳动合同法》恰恰是要改变的。所以我觉得《劳动合同法》尽管大家不适应，但是大家要逐步的适应，当然法律本身有需要健全的地方，如果要作为一个专业法律工作者，从学术的角度，我甚至对每一条都提出不同的意见来，但是目前来说，法律已经颁布实施了，已经没有任何意义。因为这一次，全国人大也说，要坚决执行《劳动合同法》，这一点我觉得你如果就给老板说这个对他们是一种负面的东西，而且越违法成本越高，所以你是帮他们还是害他们？

像这样的报告会，很想跟大家交流一下一年来很多思考的问题，再讲一下最精辟的想法，我觉得中国《劳动合同法》颁布之后，对中国的劳资关系发展，对中国的经济发展，对中国的社会发展都会有很深刻的影响，其中最重要的一点就是劳动者权利意识、行为意识在不断提高。所以下一步有人提出来，刚才我们讨论《劳动合同法》就是解决劳资问题，我从来没有认为一个法律能够解决，它只不过是提供了一个基础、基本的依据而已，下一步要解决劳资关系问题，需要劳动者自身的觉悟力量，这就涉及到下一步我们中国企业面临的市场环境下劳资关系如何处理的问题。我们希望中国的劳资关系尽可能成本少一点，尽可能通过一种非激烈的行为实现劳资的共同发展，这是我们追求的目标，谢谢！

文跃然：我请教常老师两个问题，我听了四年才听出来一点道道，他一直说要有《劳动合同法》，他有一次说过大概是三年前说的，当时我往脑子里面去了，我觉得很好，我在很多地方传播过，你讲的“中国过去 20 年人力资源制度基本上是在没有法律的形势下向企业一边倒这样的情况下建立起来的”，我感触



很深，企业人力资源制度的确是在没有法律形势下建立起来的，很自然的是关注企业的利益而不关注劳动者的利益，这是为什么我们工资这么低的原因。

我说今天听出来了，他的观点就是不需要争论，但是他一定要争论，他一直是要法，但是什么样的法是需要的？

第二个问题是安排这次讲座的时候，受院长的委托，让常教授讲什么。他说谈《劳动合同法》执行不执行已经没有任何意义了，法律已经这样了，必须执行，你让人家好好执行，从这个角度来说是没有错的，他说应该从双赢的角度讲如何双赢。我想请教一下，这次全球金融危机是由劳资矛盾引起的，你的意思是说要双赢，然后要建立一个双赢的法律，去了富士康，去了沃尔玛，最近一些新的看法，您能不能简单说一下，劳资双方矛盾是根本性对立的情况下，您觉得真的能够调和起来吗？

我的问题是两个，第一个是什么样的法是好的？第二个是有没有可能有双赢的劳动法？谢谢。

常凯：文教授提了两个深刻的问题，第一个什么样的法是好法？我们只能就某一个具体法做具体评判，它是不是适合社会发展和社会规范的需要。简单说，文教授还隐含一个问题没有提出来，你怎么认为《劳动合同法》是好法？

我们在社会上有很多争论，很多都是凭自己感觉去说的，比如说《劳动合同法》我们争论，上面姚教授讲的，基本上一个成本问题管理权的问题，法好坏需要具体研究条文，条文怎么样规定，执行这个条文以后，这个规定有什么后果这才行。这一点我特别欣赏姚教授的做法，作为经济学家，究竟增加了多少成本，什么情况下增加成本，增加了什么成本。所以法律根据自己的价值判断去做的话，我觉得就没有什么价值了。

就目前，法律还有一个问题，要靠时间来解决，我们刚刚一年，究竟这个法律对中国经济中国社会的影响，从我们现在自己的情况下对它进行判断，时间长了以后，我想这是最好的检验法律好坏的标准。

第二点我觉得文教授在这里给我设了一个陷阱，你是马克思主义者，劳资关系是不可调和的，最后的结果怎么样？就得隔离吗？你是第一次，但是你不是第一个问这个问题的。03年的时候，我在日本一所法学院任教，每个月我教《劳动合同法》，教《中国人权论》，每三个月九州地区的劳动法学院学生聚会，有一次我演讲，谈中国罢工权的问题，他们很感兴趣，谈完了以后，他说你是不是一个马克思主义者？我说我对于马克思的关系方面、社会关系方面觉得他是有道理的，他马上跟文教授的问题几乎如出一辙，他说如果你是马克思主义者，你主张不主张社会革命？

这个问题实际上也困惑我，就是承认阶级矛盾承认社会矛盾必然要通过革命的手段来解决，这一点上我觉得文教授刚才提的问题我觉得是有道理的，中国人力资源学科发展的其中一个很重要的一点，我们忽略劳资关系调整在人力资源当中基础的作用。我们在翻译书的时候，很多关于美国的教材、劳资关系的书，做的说明说它不适合中国，或者说讲课的时候不用讲。当时我们为了搞经济搞管理，劳资关系没有那么突出是可以理解的，；但是现在来说这个问题大家开始关注了，劳资矛盾是社会的基本矛盾，不承认是不行的，但是处理的方式上，美国早就有了。从上个世纪 50 年代起，美国哈佛大学的教授提出劳资环境系统论，他将其进入理论。所以我们劳人院成立人力资源管理专业以后，希望借鉴西方的这种理论，



能不能成立，成立的话能不能共同发展呢？按照西方的经验来看，它是可以和平发展的，从这个意义上，劳资有矛盾，但是可以共同发展，可以双赢。

但是用什么样的方法，它需要一个权利平衡，这个问题我就不多讲了，谢谢！

提问：我想问一下常教授，在劳资关系调和中，工会应该发挥什么样的作用？或者是职工代表大会应该发挥什么样的作用？

常凯：这是一个非常具体制度性的问题，从一般理论上来说，市场经济条件下，劳资关系调整应该是集体调整，所以为什么刚才姚教授也提出，我也是这么认为的，仅仅靠《劳动合同法》解决不了劳资关系的问题，因为这个法律仅仅是调节个别劳资关系，但是劳资关系问题、劳动待遇，包括参与，《劳动合同法》是解决不了的，应该是靠工人自己的团结形成具体的力量，交涉、谈判，这是市场经济的基本规则，我们改不了。

但是涉及到现实我们工会的作用问题，这个大家需要具体研究了。中国的工会跟西方国家的工会不一样，首先是一元化，目前如何适应市场化的需求发挥自己的作用？从法律上来说，已经明确规定它代表的是劳动者的权利，但是实际上它的作用很大，比如说地方工会、产业工会等等也不一样，全国总工会在立法当中发挥了积极的作用，但是企业工会问题最大。真正发挥企业工会的作用，这是中国工会今后必须要努力解决的问题，谢谢！

提问：我是来自北京奔驰，开发区的一家企业，我下面的观点仅代表我个人，我没有问您，但是我想提一下，几位教授、学院领导阐述的观点，就是政府(让利)的问题，因为提到刚才劳资的问题不能够只是在劳资之间去解决，而应该把政府加进来。尤其是中国政府现在很富有，可能中国政府是世界上最富有的政府了，这是一件好事情，强政府，这个时候发挥它的效力，所以必须把它加进来。

我们再说政府让利的问题，就是说中小企业这么排斥《劳动合同法》的实施是因为中小企业的负担很重，在一定意义上讲，《劳动合同法》的实施成了压垮很多中小企业最后一根稻草，这个时候如果是在劳资之间解决这个问题恐怕是需要的，但是要把政府加进来，政府让利我想有两个方面的让利。

一个方面是社会保障制度，政府自己金库很富有，要拿出一部分来做这个事情，不应该是社保有缺口就更多的从企业拿，从个人的身上拿；

第二点，我对应一下文教授上午的观点——减税，我还有一点就是减费，让企业有钱做这个事情，一部分可以补充流动资金了，另外一方面有能力做这个事情，给员工付加班费、补偿，这是我想的。

我只是说费用问题，因为从企业来看，企业的费现在很重。因为企业是这样子的，企业现在它交的社会保险非常重，社保基数 68 还多，所以应该有很大的空间来调和。

文跃然：《劳动合同法》按照您的看法，当然您代表您个人，是压垮中小企业的最后一根稻草，如果给常老师来说，一定是不同意的，他觉得是反对的。常老师您是这样认为吗？

常凯：我没有这么认为，而且我也讲过，中小企业的情况并不一样。有一些企业原来利润很薄的，法律执行方面不行的，如果没有法律还能够勉强维持，但是法律一实施，它做不下去了，这可以认为



是压倒它的一根稻草。很多企业我接触的，他们很多很欢迎这个，就是我们怎么样适应的问题，央企不用讲了，很多外企，他们对《劳动合同法》的认识，觉得跟国际上比较，我们的劳动规定仍然是宽松的，因为好的私企，5号我们会会有一个08到09劳动关系的新闻报告会，私企的情况差得很多，好的私企待遇管理比国企好，但是这是少数。我觉得对于我们的企业，应该分类具体分析一下，这样可能问题说得更清楚一些，谢谢！

劳动人事学院教授程延园做报告



图为中国人民大学劳动人事学院教授程延园做“劳动合同法实施一周年的回顾与反思：喜忧参半”报告。

程延园：非常高兴有这样一个机会，跟大家再一次就中国《劳动合同法》实施一周年，我们做一个回顾和反思，谈谈我个人的想法。

从我个人来讲，是非常感谢《劳动合同法》的，因为《劳动合同法》这两年给我提供了很多的机会，包括今天有这样一个机会。这两年来，我一个心得就是对《劳动合同法》实施一年，我自己的看法就是喜忧参半，甚至是忧大于喜。《劳动合同法》是2005年开始起草制定，历时一年半，最终是2007年6月29号通过，当时通过的时候是高票通过，除了一个代表没有按表决票以外，剩下所有的代表全票通过，这是历史上从来没有的，这么一个高通过率的法律到今天一直仍然有争论，这种争论无论是国内还是国外，国外的话，像美国国会专门就中国劳动立法做过研究；无论是学界还是在实践层面都是争论真正激烈的；无论是劳动者还是企业，劳动者也抱怨说，《劳动合同法》出台以后，没有工作了，企业抱怨更多；无论是实施前还是实施后，今年实施后，年初《中国企业家》杂志做了一个调查，当时70%的人提出要求建议修改《劳动合同法》，所以说从来没有一部法律，说刚刚开始实施就提出要豁免，要求修改，也从来没有一部法律像《劳动合同法》一样，在理论上引起这么大的分歧，这种分歧而且是空前的，在实践这个层面争论也是非常的激烈。



这个法调整的主体——劳动者和企业都提出来质疑和抱怨，所以我觉得这种情况、这种现象我个人不认为是一件好事情，我也觉得是不正常的。实际上很多这种问题是需要我们反思，需要我们做深刻的思考，我觉得某种意义上讲，整个状况就是对中国立法的讽刺了。

我想短短的时间里面，简单的在实施一周年之际，梳理回顾《劳动合同法》实施过程中的重大事件，反思法本身有什么问题，我们企业应该如何来使用。

《劳动合同法》实施以后，一个很大的特点就是争论！在年初出现了一种现象，叫做“唱衰《劳动合同法》”成为一种时尚，主要是经济学和法学的圈子里面，总体来讲，经济学界大部分的学者是比较质疑《劳动合同法》的，或者是谈起来它的负面作用影响很大，但是法学里面赞成的声音比较多。比较一下他们的观点，经济学界主要的观点是认定无固定期限合同不好，降低效率维护懒人，被很多的实证研究证明是一个失败的制度，是一个没有效率的制度。但是与此针锋相对的是法学这个圈子的人，认为它能够稳定发展企业等等等等言论，这种言论已经尖锐到极致了。

法学圈子里面的人认为，“经济发展不能再以劳动者低劳动成本来提升劳动者利益为代价，在强资本弱劳工格局下，只有政府的介入，才能够矫正本来已经失衡的劳资关系。”而且法学圈子里面提出来，如果在整个经济发展过程当中，在整个的劳资关系规范当中，漠视劳动者的权益，中国改革开放 30 年真的会毁于一旦。

经济学的学者认为新法不能保护弱势群体，弱势群体收入会因新法的实施而减少，失业大幅度增加，最终把经济搞垮。

法学认为经济学的观点有失偏颇，危言耸听，是“不懂法而读法”，是误倒误导，现在是“生不逢时”。

这是理论界主要争论的观点。这样一个观点在实践当中，实际上争论也非常激烈，尤其是年初，人大政协两会上，两会的代表委员就《劳动合同法》展开了激烈的争论，把这种争论而且推向了空前的高潮。当时九龙纸业董事长就提出来要求废除无固定期限劳动合同，修订《劳动合同法》；另外一些代表，劳动部的副部长也指出来，现在劳动合同法不是修不修改的问题，而是贯彻实施的问题，你现在是理解错了，无固定期限不是“大锅饭”“铁饭碗”，不是不能废除等等观点，这些都是针锋相对的观点。

这样一种争论，在这种争论之下，大家又期望《劳动合同法》实施条例赶紧出来，在 2008 年 5 月 8 号，国务院颁布了《劳动合同法》实施条例草案的征求意见稿，当时意见上来的也是有 8 万多条，实际上也是很多。在 9 月 18 号，国务院正式颁布实施了《劳动合同法实施条例》，这样一个条例跟《劳动合同法》相比，在某种程度上我个人评价相对来讲更加的务实、理性，一定程度上放松了对企业的管制，对《劳动合同法》里面有分歧的条款做了一些解释，更明确，增加了《劳动合同法》的操作性。

同时带来的问题是什么呢？过去的争议、过去的问题仍然没有解决，实际上仍然会在实践当中困扰企业和劳动者。这是在理论上、立法上的一些变化，实践当中，《劳动合同法》实施一年来出现了哪些情况呢？很重要的一个现象就是劳动争议案件是大幅度的激增，甚至出现了新的争议新的问题。今年跟去年相比，《劳动合同法》实施以后，劳动争议案件的增幅从全国来讲，平均的增幅是到达 50%到 300%，个别地区甚至是达到了 500%，出现了一些新的争议新的问题，比如说超过一个月没有签书面合同就要给双倍的工资，以前是没有这种规定的，超过一年签书面的合同，现在还有几天，超过一年没有签书面的合



同就视为无固定期限合同，所以就出现了一些要求发双倍工资，因为要签无固定期限合同，而没有签就要求给双倍的工资。

仲裁和法院已经面临着难以承受的压力和重负，劳动争议案件不断的激增，对仲裁来讲人很少案子很多，劳动关系在不断的激化，案件调整的比例是在下降。我认识很多的仲裁员，现在是白天开庭，晚上写裁决书，甚至有的仲裁是晚上开庭，星期六开庭，现在他们都承受不起，要增加人，地方的劳资部门也非常困惑，我现在要给你增加多少人，明年是不是还要涨，我要拨多少的经费，案件的数量会不会下来？实际上这都是《劳动合同法》运作的社会成本。

在法院也是同样的，法院涉及到的劳动争议案件，实际上是仲裁的 $\frac{1}{3}$ ，但是现在法院也难以承受这样的压力和重负，前几天《南方周末》写了一篇文章，讲东莞一个法官为劳动争议累哭了，30多年我是第一次听到这样的事情，他11月份一个月审理的案件是1千多起，是内地法院审理的14倍。我觉得这种是叠加因素的影响。

企业关闭、撤销或者是裁员是难以避免的，我觉得劳工案件争议的原因跟经济形势的变化跟法律制度的重大变迁是有非常大关系的。看到这么多的现象，还有这么多的争论，我们来反思一下，中国的劳动合同立法到底有什么问题？或者说有哪一些问题值得我们做深入的研究。

我想在一些重大问题上，我们实际上是没有达成共识，一个问题就是如何来看《劳动合同法》的价值追求和具体的实践方式。《劳动法》包括《劳动合同法》要保护劳动者的权益这是没有问题的，这是不容置疑的，但是我们实际上现在要分析中国的劳动者权益到底是什么？因为劳动者的权益它不是抽象的，它是具体的。中国劳动者的权益是什么？到底是就业还是无固定期限合同，我觉得这个问题要搞清楚，中国现在的劳动者，理论上劳动者的人数是8亿多，但是实际上被《劳动合同法》覆盖的劳动者人数是4亿多，现在我们这部法同时适用于这4亿劳动者，适用于千千万万的用人单位，我们把这么多的劳动者这么多的劳动单位放在一个游戏规则下，而且它这么刚性，所以它必然会出现问题。

实际上在这部法的操作层面来看，《劳动合同法》实施以后，实际上是对强势劳动者的利益是最大化的，对企业和弱势劳动者没有太多的好处，实际上它会出现这样一个结果。

第二个我觉得要思考的是《劳动合同法》跟劳动力市场规律之间的关系，《劳动合同法》它的颁布对劳动力市场发生很大的变化和影响，因为《劳动合同法》是规范劳动者和用人单位双方如何签合同，如何履行合同，最终如何解除和终止这个合同。这么一个规则出来以后，肯定对劳资双方的行为，对它的决策，对它的需求都会有影响。对劳资双方，劳动力市场主体行为的影响，微观上来讲，是对双方有影响；但是宏观上就会对市场有影响。这样的话，在总体上在国外，欧洲和美国，研究实证的结果没有质疑的结果，就是无论哪一种情况下得出的一致结果就是就业保护立法的话，会导致公众决策更加谨慎，而且是劳动力市场流动会降低，长期失业会增加，就业会更加困难。这样一个结论，我自己也做了一点实证研究，这个月给校外的研究生班上课，我做了一个调查，有100家，上面有100多家，总共是300多家企业，这些企业是北京的企业，总体来说是不错的企业调查的结果是这样子。现在《劳动合同法》实施以后，对企业的雇佣行为有什么影响呢？影响最大的一个是觉得经济补偿金影响很大；再一个是签合同，认为《劳动合同法》实施以后，签合同比例上升，期限延长；第三个是用工成本、用工的灵活性和招聘及雇佣。

在人工成本上它的认同度，认为大幅度增加和小幅度增加应该是达到了80%多，人工成本增加以后，它对企业带来的直接影响是什么呢？就是招聘会更加的谨慎，企业不愿意招人，除非特别急需的人。



所以招聘更加谨慎的企业回答的比例是高达 86% 还多。再一个对内部员工来讲，刚才是对外部来讲的，对内部来讲合同期限延长了，签无固定期限比例的话也都增加了，这样会出现什么情况呢？内部的员工合同期限在延长，外部实际上是不愿意招人的，或者是谨慎招人，带来的主要问题是员工的流动率下降了。得出来的结论，流动不变和减少占到了绝大多数，大部分的企业都认为会减少或者是不变，等于是劳动力市场流动慢了，意味着什么呢？就意味着如果你是失业状态的话，你失业的周期就会加长。

所以说《劳动合同法》实施以后，已经就业的人是利益最大化，对没有就业的人，实际上是就业更加困难了，国际上也有类似的结论。

另外就是《劳动合同法》和经济发展水平之间的关系。我个人认为，中国的劳动标准跟中国的经济发展阶段和水平相比，中国的劳动标准是太高了不是太低了。很多人也不同意这个观点，中国的劳动标准，中国的《劳动合同法》，包括《劳动法》，我个人认为是一部比较奢侈的法律。为什么我说标准高？其实现在很多企业是执行不了《劳动合同法》的，包括《劳动法》在内。原来《劳动法》95 年颁布以后没有得到很好的执行，就是因为标准很高了，执行不了，中国的标准是高或者是低了？我跟发达国家相比，法定的工作时间，日本一到九人的企业法定的工作时间是 44 小时，有一些行业而我们所有行业都是 40 小时，我们的标准要比日本的标准高，没有弹性。经济补偿金上，我们跟美国、德国、英国相比，中国经济补偿金的范围更宽，补偿的比例更高。

很多人说《劳动合同法》没有提高标准，是因为原来的《劳动法》没有执行好，现在的思路是什么呢？不是执行不了，我现在用更高的标准解决你执行不了的问题。所以现在《劳动合同法》非常重要的特点就是加大了处罚的力度，不签合同，双倍工资，每一个后面都有很严厉的处罚力度，这是这个法的特点。

另外一点，就是怎么样来看《劳动合同法》跟劳动关系自身的特点和法律的问题。《劳动合同法》是调整劳动关系的，它是有自身规律性的，《劳动合同法》是法律契约跟心理契约的统一体，我们现在试图把所有的劳动关系问题都用法律上的问题解决出来，你说现在夫妻之间的关系都能够用书面的形式约定出来吗？实际上约定的过程本身实际上就会引发冲突。所以总体上来讲，因为在这些重大的问题上，我觉得并没有达成这种分歧，我个人的一种观点，我觉得《劳动合同法》操作成本是比较高的。

可能我们是想保护劳动者权益，劳动者权益可能是 50 块钱，但是我们要花 100 块钱去保护。我觉得如果这个法律是一部没有质量的立法，实际上是失败的立法。对企业来讲，我觉得讨论这些问题都没有意义了，法律既然出来了，我们要研究如何用好这个法，如何在这个法的框架下来运作。总体上来讲，因为没有时间，我简单的来讲，像华为这种，如果用华为的做法应对《劳动合同法》，实际上他们是根据《劳动合同法》的规定，结合自己企业的实际情况，把这个法用到了极致，它没有违反《劳动合同法》，也没有违反《劳动法》，如果中国的企业都有本事像华为这样执行《劳动合同法》，我觉得是非常幸运的事情。

对大部分的企业具体来讲，首先要确保每一个人都能够有合同，分清楚什么是合同，把每一种合同签好，凡是跟《劳动合同法》流程有接点的人力资源制度调整到位也能够执行，只不过是费一点劲。

谢谢大家！

文跃然：程老师是一个非常善于学习的人，她说了两个问题，一个是用什么样的方式保护《劳



动合同法》是最好的，包括明文的和非明文的。我不是这方面的专家，我不能妄加评论，但是我能够听懂她的意思。

第二个我想请教两个问题，第一个就是您刚刚讲到《劳动合同法》，最近案子特别多，很多地方增长了 35%、100%。我想知道《劳动合同法》全国积攒到多少不能处理？就是总量？第二个问题我突然意识到，今年的大学生就业可能与两个问题有关，第一个事情就是经济危机，第二个突然明白的一个事情就是《劳动合同法》所导致的企业招聘人的谨慎心态，很可能对增加大学生就业困难产生了不利的影响，我只是想提一下问题请教您，您简单回答一下。

程延园：您的问题都很对，案件到什么程度不能承受？现在已经不能承受了！北京市有一个礼拜开会，北京市的相关人员说，说现在北京市的劳动仲裁已经崩溃了，因为预计明年还会成倍的增长，而且很多的地方，劳动争议的案件待开庭，因为我们现在新的《劳动合同法》还规定，正常的劳动争议必须是 45 天审结，现在在北京市已经排到 45 天以后了，有的甚至是排到明年 2 月份以后了，所以这个劳动仲裁本身就违法了。

第二个问题，现在大学生就业困难因素很多，但是《劳动合同法》的因素也有。现在很多大学生说零工资就业，企业更不敢用了，因为法已经像刀一样架在你的脖子上了。

人民大学劳动人事学院教授 彭剑锋做报告



中国人民大学劳动人事学院教授彭剑锋做“金融危机下的裁员与人工成本控制”报告。

彭剑锋：非常高兴再次参加学院举办的新年报告会，因为每年都有不同的感受，尤其是今年确实是一个不平凡的一年，我们这一年经历了太多的事情。在这一年我们经历了太多的事情，在 08 年我觉得对我们人力资源管理影响最大的，大家争议最多的是两个：



一个是全球金融危机所引发的相对经济的衰退对企业的影响，上半年很多企业在大量的招人，下半年就开始裁人、减息、减员，这种反差对很多企业来讲是接受不了的，适应不了这种变化，也就是说全球金融危机对企业人力资源管理带来的影响，确确实实来讲，是很多企业适应不了的。应该说全球金融危机的影响确实对企业来讲，开始在人力资源管理上让大家感受到这种对企业的冲击。

另外一个是我听了一个下午的劳动法，甚至有的人认为劳动法是对中国企业，在这么一个特殊的背景下，劳动法是对中国企业雪上加霜，这个争论也是比较大的。究竟怎么样看待中国企业目前所面临的人力资源问题？到底是内部的原因还是外部的原因？我个人认为，自然外部的就是我们所说的法律环境的变化以及全球金融危机对中国企业影响很大；但是我认为，其实中国企业现在所面临的很多人力资源问题是自身的，经过 30 年的发展，自身积累起来的。只是到了临界点，正赶上全球金融危机，又赶上《劳动合同法》，我们内在矛盾在这个时候爆发出来了，包括中国的社会问题，也是经过 30 年社会内在矛盾的积累，到了这么一个时候这个点又爆发出来了。

其实，以生存去思考的话，中国企业经过 30 年的发展，确实面临新的转型期，我们企业自身成长和发展所累计的问题与矛盾进入了一个总爆发的临界点，我们可以看到中国企业过去这种成长，一个是粗放式的资源粗放式高资源的投入；第二个我认为非理性、低成本的投入。大家都谈到劳动法对中国企业劳动力成本的影响，其实中国企业的成本不在于劳动力成本，中国企业的成本是总成本太高，全球的竞争来讲，未来中国企业有没有持续的竞争能力就取决于两个指标，一个是你的总成本能不能领先；一个就是你的人均效率能不能得到系统的提升，这是决定中国企业未来能动性持续繁荣二三十年两个最重要的指标。劳动力成本我认为不是决定中国企业核心的指标，而劳动力成本的上升是必然要上升的。

我们现在的成本在什么地方呢？供应链的成本、管理的成本，这些成本是中国企业总成本太高的关键。劳动力成本经过二三十年的发展，上升是必然的。我举一个最简单的例子，你说中国劳动力成本现在太高吗？92 年时候，在美国学习的时候我也是打过工，周六打工的时候，包吃包住一天 75 美元，那是十几年以前，美国那个时候的劳动力成本高不高？相当于现在最低工资一个月的工资，你说高吗？我认为不高！

中国改革开放 30 年，在某种意义上还是剥夺了农民，你应该给农民还债，中国未来需求的拉动，我个人认为还是要靠低收入者收入水平的提升，如果低收入者收入水平不提高，中国需求光靠经营阶层拉动是拉动不起来的。我做饲料行业做得比较多，人家都问说，彭老师，饲料行业怎么样？我说一个农民一天吃一只鸡，中国 7 亿农民，多少只鸡？关键是让农民有钱吃鸡。我们改革开放 30 年，农民带来多大的收益？低收入提高了多少？我认为没有得到相应的提高，这个是需要反哺的，所以劳动法虽然时机可能不适合，但是我认为也不能一味的怪《劳动合同法》，我自己搞过基金公司，我自己今年也打了两场官司，我觉得对企业也是有利的，我们打了一个官司，一个员工做项目的时候，项目经理没有给他奖金，就告到劳动局，劳动局说可以不用给，后来告到法院，后来法院讲，第一你有没有考核制度？第二考核制度有没有规定？成员的奖金是依据考核结果确定的，我们制度上有规定；第三你考核完了以后，员工有没有签字？我们正好没有签字，这里出了问题。当然这个员工来讲，最后是因为我们起诉了，是因为客户提出来这个员工素质不行。

这个官司打赢了，反过来看，《劳动合同法》是有利于我们人力资源机制建设的完备，现在我聪明了，员工一进来看所有的制度，看完了签字，然后考核完了一定要签字，这有利于我们制度的建设，我觉得对人力资源的制度化建设是一件好事并不是一件坏事。



另外就是我也去年也谈到了，任何一个法律如果不合时宜的话，你相信中国人的智慧，中国人从来都学会了“上有政策，下有对策”，他一定能够找到办法。最近我到企业去，说劳动局要来调查，通知书刚到，咨询公司就来条了，如果我们帮你的话，5万块钱帮你摆平；最后真的5万块钱摆平了，中国从来都是这种“寻租”现象，自己都是有修正系统的。

最近我到西部一个地方去，县委书记说我们这里没有《劳动法》，谁搞我撤谁。中国的环境最大的问题是执法不严格，执法不公平，这是我们现在面临最大的问题。一个好企业，我守法了，我付出的成本就高，差企业可能来讲就钻了空子了，法律这种环境有的时候不公平，这是我们现在所带来最大的问题，所以一些企业出问题了，政府也是睁一只眼闭一只眼。

我自己认为，一个法律一旦确立下来还是要保持执行的公平性，除非你把它废掉，如果不废掉的话，还是要强调执法的公平性！

所以从这一点来讲，又说到《劳动合同法》去了，看来《劳动合同法》是一个大的问题。这实际上就是我们所讲的，现在的成本也是该付出的，所以成本的上升，作为中国企业来讲如何关注总成本降低的问题，包括我们对环境的漠视问题，对环境的破坏问题，对劳动者的漠视问题，我们累积到今天，30年了，是该还债的时候了，如果不还，如果还按二三十年的经济发展下去，我认为中国不会持续繁荣二三十年的。所以从这个角度来讲，现在企业付出所谓的劳动权益成本，付出环境成本，包括产业价值链生态优化的成本，我认为都是必须的。最近我们通讯行业一个老总说，现在华为、中信也好，这些企业都赚钱了，但是跟他们合作的都赔钱了，这个产业生态是不对的。我们的牛奶行业为什么出这么大的问题，就是忽视奶农的问题，奶农的利益受到了侵犯，最后只能通过往里面加东西，从这个角度来讲，我们过去这种产业价值链的发展，产业生态的发展，到了今天是需要优化的，如果我们不能维持一个好的产业生态的话，那么整个中国在全球的产业竞争能力会下降，所以我们中国企业不是一个单个企业的竞争力，我们现在面临的问题是整个产业的竞争能力在下降，在于我们打不起产业价值链的整体竞争优势，包括我们现在很多企业，包括家电行业也是这样子的，流通企业过于强势，超低的价格优势使得上游的厂家没有资金进行长期的投入，整个的价值链上就出了问题。

所以从这个角度来讲，包括我们全球的产业当中，我们过去就处于价值链的最底端，你要有出路的话，你就得向品牌向技术创新走。我这次到东莞去，他们问说彭老师，现在的金融情况下企业产业怎么办？我说现在的金融体系下，企业就两条路，第一个就是转移；如果不转移，就待在东莞了就要升级，要么像自主品牌升级，要么向技术品牌升级，这次可以看到，受金融危机真正影响最大的是没有任何技术储备、没有任何品牌的企业，主要是燃料加工企业、OEM企业。真正对于一些具有自主知识产权的企业我认为影响不是很大。而且这一次金融危机我个人认为，其实本来对中国的影响不是很大，但是被我们政府跟学界忽悠了。

所以我觉得现在金融危机某种意义上是金融恐慌，是经济恐慌。现在很多企业比如说通讯行业，今年3G马上就要发牌照，结果一忽悠，它也不招人。所以，管理学上有一个“意识流”，所有人认为这个行业不行了，资金也不去了，人才也不去了，这个行业就真的不行了。真正没有品牌没有自主知识产权的企业，未来的二三十年再靠这种企业支撑中国未来经济的发展，我认为是不切实际的，所以我认为这些企业该死的还是要死。所以大家可以看到，目前来讲，其实对很多的好企业恰恰是一个机会，而且我也赞成，虽然我对《劳动合同法》有很多不同的看法，但是我觉得好企业其实遵守劳动法的比例是非常高的，你得看到这个现实。



所以目前来讲，整个社会都说经济不好，就压低了老百姓的消费预期，大家都不消费，经济就衰退了。所以事实上来讲，我很赞成整个社会来讲，其实中国的经济一个方面必须认识到不能完全的归结到外部环境的变化，中国企业面临的问题发展到今天是需要从自身寻找问题，自身需要转型，要么你要升级，要么向品牌升级，要么向技术创新，说我升级也不是，你被别人吃掉，就合并，要么你吃别人，要么你被别人兼并、合作，这叫联盟、兼并。

第四条道路要么就管理提升，降低你的总成本，提高你的效率，你也能够生存。

其实企业在这么一个时期，必须认识到中国企业经过 30 年的发展，我不是说我们过去成长模式就是错误的，过去的成长模式是对的，只不过是经过 30 年的发展，中国企业需要具有自身变革和战略调整的能力，如果不能从过去粗放式、高资源投入、非理性的低成本投入、对环境的漠视、对产业价值链压榨进行转型的话，中国企业如果不能从过去的硬扩张转向软扩张的话，不可能持续发展二三十年，在全球不可能持续发展的。

所以我说“信心为魂，人才为本，发展为要，稳定为基，现金为王，成本为先”，胡锦涛说的“不动摇，不放弃，不折腾”是非常有质量的，做企业也是要这样，执着、坚定、不折腾，在这么一个时期，不盲目出招，所以从这个角度来讲，应该说如果我们能够利用这次金融危机，企业进行内部真正深层次的体制变革，我们整个国家真正认识到我们在经济发展到今天，在政治体制上在整个管理体制上这些深层次的变革，我相信，利用这次金融危机，可能恰恰是中国整个经济质量由过去的量变到质变最好的时机，恰恰也是造就好企业优秀企业的最佳时期！

我是一直相信，企业该死的一定要死，好企业一定是能够持续生存和发展的。你是一个企业家，你就要引领一个企业过冬，你不是一个企业家，该死还是要承认死，这没有什么说的。企业可以看到，1929 年的金融危机到现在，每一轮金融危机都是造就大企业造就产业领袖的时候，都是重改企业规则的时候，而且这种企业规则又导致中国经济持续繁荣几十年。

我认为，很多学者认为中国经济进入长期的衰退期，我并不这么认为，一个国家经济，尤其是当我们的总量达到这么一个程度的时候，保持 5%到 6%的增长就是高速增长了，还保持过去抽疯式的增长是不正确的，资源、人才、管理都跟不上，中国的企业也是疯长，你现在从疯长转向有节奏的增长，对一个国家的经济持续增长是有好处的。所以我们的经济降到百分之七八，我认为对未来的经济发展是有好处的，甚至保持到百分之五六都是可以的。

我认为，国家不要拿那么多的钱买美国的国债，拿出几千个亿美元强化大学生培训、强化农民工素质的提高，大学生找不到工作，国家先养起来，持续学习。现在是全国被整个舆论左右，我们讲课现在企业都是人力冻结，稀里糊涂就被冻结了，我就不明白，你们为什么要冻结？他说预期不好。我认为整个社会的预期是要改变的，有的时候说得太恐怖了，所以从这个角度来讲，我认为冬天最关键的是打造领导力，我就不多讲了。

从人力资源管理的角度，我觉得还是几个方面，一个就是要进行冬天还是要回归到基本面，一个方面我们要全体危机意识，确定员工的信心，尤其是稳定核心人才队伍。本来我的题目是裁员，但是从中国这么一个经济的角度，企业该裁员还是要裁员，但是在中国这么一个特殊的环境下，确实要保住员工的饭碗，不轻易裁员；另外一个恰恰在这么一个时候要强化人力资源的能力建设，提高整个人力资源战略和环境的适应性，目前很多人力资源部门确实感受到了，过去人力资源管理只是局限于事务局面，在经



济衰退时期，各个层面都认识到人力资源战略重要性，人力资源对整个企业变革的支撑能力，这一点通过这次金融危机强化了人力资源的战略地位，强化了人力资源与企业业务的统一性，也强化了人力资源变革的管理，所以从这一点上对我们人力资源是有利的。

另外一点很多企业在控制总量，过去我们二三十年是靠发展拉动的，单一的增长拉动，未来中国还是要回归到基本面，就是整个人力资源还是要建立以效率为基础的人力资源配置体系，这里面不是一个简单的总量控制的问题，我认为企业一个方面要分层分类，对某一些人才、某一类人才、某一类员工进行总量控制，恰恰在金融危机面前，有一类人才要大量的引进，不是进行人才的冻结，恰恰在这么一个时候，你是能够体会到企业需要的短缺人才的，不是全部的进行人力冻结。

当然这么一个时机来讲，企业如何扩大人力资源的整合？我们要强化人员的编制预算与人工成本的控制，所以我们最近在一些企业都在推业务优化法等等，这些对企业来讲都是不重视的，现在企业开始注重人力资源的总量控制方法，尤其是我们以效率为核心进行人力资源的动态配置，强调一个企业如何对它的职务体系进行规划，如何实现职务体系跟任职资格体系的有效衔接，如何实现人在组织之中，人与文化、人与专业、人与岗位动态的有效配置。过去这一点，大家是不谈的。

经济减缓时期，越来越多的人在关注人力资源的结构性问题、人力资源有效配置问题，而且越来越关注效率指标的计算问题，比如说某一个职务族效率指标如何衡量、如何计算、如何分析，效率低的原因在什么地方？如果利用这么一次经济危机，这么一个时期，强化人力资源效率管理，真正实现人与组织之间的动态配置，提高人均效益。

从我们做咨询的角度来讲，这个市场是越来越大了，过去人们是不愿意做的，现在量化人力资源配置方法企业开始重视了，我觉得这是一件好事。我认为我们在这个时候企业开始关注效率问题，过去是盲目招人，现在越来越关注如何正确的选人，选对人以后如何进行正确的配置，如何通过配置实现职位体系等的动态的配合。

另外一个方面是如何强化人力资源的退出管理。过去在人力资源体系当中是没有退出的，作为一个企业如何把退出作为人力资源管理正常的活动，退出是有非常丰富的管理内容的。作为退出管理，我认为退出管理是人力资源管理的专项职能活动，应该纳入人力资源正常的职能体系。退出在企业来讲有身份、职位、组织退出，对中国的国有企业更多的是职位退出，但是对中小企业而言更多的是组织退出。企业其实在弹劾存量释放员工潜能方面是需要真正关注员工的潜能。

最近我看了一个报告，丰田同样在美国的汽车企业也遇到问题，但是丰田企业跟美国的做法不一样，不是简单的裁员，它在美国的企业员工先组织各式各样的小组放假，20天出去旅游，公司出钱，但是有一个前提条件，员工要对公司这一两年市场上、管理上存在的问题要提合理化的建议，这叫“行动旅游”，我认为这种应对危机的模式值得学习，就是在这个时候真正的尊重员工，真正尊重普通员工的才智。当然如何优化岗位标准激发员工的积极性是非常重要的。

最后讲一个案例结束，如何真正在这么一个时期发挥一线员工的主观能动性？我讲的住酒店，一个是丽思卡尔顿酒店，一个是海景花园大酒店，因为他们的服务是最好的。我在海景花园大酒店，一个服务生可以看到我喜欢吃橙子给我多拿两个橙子，可以吩咐后勤帮我洗了内衣整理好，可以知道我咳嗽吩咐厨房煮了汤。为什么一个清洁工，一个一线员工这么有责任感，关键是人力资源背后的权利、利益、能力。第一个这个企业的考评体系要求员工关注客户的需求，每一个礼拜你为客户创造多少惊喜服务，员工一天到晚观察你需要什么特殊服务；第二个奖励制度不一样；第三个是权利分配体系不一样，一个清洁工发现一个客户喜欢吃橙子可以多分配两个橙子，如果吃一个橙子需要一个副总签字的话，这个橙子永远也到不了，这叫授权给一线员工，这叫流程化的组织体系，谁最接近客户谁最有权。

如果说这个员工品德不行，自己把两只橙子吃掉了怎么办？这就涉及到你的选拔系统，你选人



的时候就要选对了，所以丽思卡尔顿就有这么一套标准体系，选出来的人一定是热爱服务的、不偷吃橙子的。

中国经济发展到今天，我们的财富已经积累到一定程度了，我们该给农民、该给农民工反哺了，不能绝对的一味谈能力。我个人认为，要维持整个社会的可持续发展，我们是应该拿出一部分来给那些低收入者，这是需要国家制定政策，当然不是简单的靠一个《劳动合同法》，如果在这么一个情况下，靠《劳动合同法》确实解决不了劳动者的基本权益问题，因为它是涉及到我们整个社会的价值导向必须发生深层次改变的问题，因为时间关系，我讲到这里，谢谢大家。

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



认证系列：高级职业经理 CEO 资格认证、人力资源总监、营销经理、市场总监、财务总监、企业培训师、酒店经理、品质经理、生产经理、营销策划师等学习认证系列。

颁发双证：通用高级经理资格证书 + MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

证书说明：证书全国通用、国际互认、电子注册，是提干、求职、晋级、移民的有效依据

学习期限：3 个月（允许工作经验丰富学员提前毕业） **收费标准：**全部学费 **1280** 元

学校网站：www.mhjy.net **报名电话：**0451-88723232 **咨询邮箱：**xchy007@163.com

颁证单位：中国经济管理大学 **承办单位：**中国教育培训网 美华管理人才学校

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



职业经理 MBA 整套实战教程

千本好书 **免费** 下载网址 www.mhjy.net