

党和国家要实施积极的就业政策,创造更多就业岗位,改善就业环境,提高就业质量,不断增加劳动者特别是

一线劳动者劳动报酬。要建立健全党和政府主导的维护群众权益机制,抓住劳动就业、技能培训、收入分配、社会保障、安全卫生等问题,关注一线职工、农民工、困难职工等群体,完善制度,排除阻碍劳动者参与发展、分享发展成果的障碍,努力让劳动者实现体面劳动、全面发展。

——2015年4月,习近平在庆祝“五一”国际劳动节暨表彰全国劳动模范和先进工作者大会上的讲话

要从巩固党的执政基础的高度,从促进我国经济社会持续健康发展的高度,加快产业工人队伍建设改革,坚持全心全意依靠工人阶级的方针,按照“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的总体思路,针对影响产业工人队伍发展的突出问题,创新体制机制,提高产业工人素质,畅通发展通道,依法保障权益,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。

——2017年2月,中央全面深化改革领导小组第三十二次会议精神



智库助力“一带一路”建设

全国党校系统推动 专题研究协作

全国党校系统“一带一路”高端智库论坛日前在甘肃兰州举行,旨在及时交流分享全国党校系统研究“一带一路”的最新成果,进一步推进“一带一路”专题研究协作,发挥智库助力“一带一路”建设的积极作用。

中央党校副教育长兼科研部主任韩庆祥认为,从哲学角度来看,“一带一路”倡议的核心理念可以概括为“同、通、合、和”。“同”就是倡议的目标是构建人类命运共同体;“通”就是政策沟通、道路联通、贸易畅通、货币流通、民心相通;“合”就是合作共赢;“和”就是和平发展。“一带一路”建设因同而通、因通而合、因合而和。可以说,“一带一路”的实质是普惠之路,应多从“惠及世界”的角度展开研究。

甘肃省委党校常务副校长范鹏表示,甘肃有7处世界文化遗产,都与丝绸之路紧密相关,是丝路精神硕果的体现。围绕丝绸之路沿线的历史、文化展开学术研究,应是智库助力“一带一路”建设的题中应有之义。

中央党校国际战略研究院教授赵磊认为,在“一带一路”建设中,特别是在智库研究中,要做到以立场服人,即以全球化的立场服人;以理念服人,即以和平发展的理念服人;以红利服人,即以合作共赢服人;以事例服人,即以重点区域、重点国家、重点项目的事例服人。

据介绍,此次论坛由中央党校科研部、中央党校报刊社、甘肃省委党校共同主办,中央党校中国特色社会主义理论体系研究中心和中央党校国家高端智库学术学者委员会承办。来自全国党校系统的专家学者围绕“一带一路”倡议的总体性认识、“一带一路”框架下区域跨越式发展、如何深化“一带一路”研究等议题进行深入探讨,展现了智库对“一带一路”建设的最新认识和思考。(文/益青)

关注产业人力资本新需求

刘理晖

我国以供给侧结构性改革为主线,深入推进经济转型升级,经济结构持续优化、质量和效益不断提升。这对当前产业人力资本的积累、升级、配置以及形成新的人力供需平衡提出了新要求。在此背景下,产业人力资本需求侧的新特点值得重视。

技术进步 随着**中低端劳动力产生替代,高端人才出现紧缺**

经济增长的新动力,很大程度上来自技术进步和人力资本供给之间的竞赛。以信息技术与制造业融合为主线,通过技术改造迅速提高企业技术装备水平,是实现“中国制造2025”目标的重要方式。技改力度加大不仅是升级硬件设备,而且对管理服务模式和劳动力知识技能与技术进步相适应提出新的要求,可以说,技术进步带来了产业人力资本需求的新变化。

一是**技术改造对简单技能岗位产生明显替代,对高技能人才需求加大**。传统制造业企业加快“机器换人”的重要动力是降低简单岗位的用工成本,在劳动密集型的民营企业中更是如此。笔者实地调研了广东省一家民营制衣企业。该企业用工规模为1500人,2016年完成裁剪工序的技改。车间原本需要300名熟练工,现在用50名非熟练工操作自动设备即可完成工作。2017年春节后,企业新增用工需求仅80人,比上年减少一半,且主要需要复杂工序的熟练工和技术人员。同时,高技能劳动力短缺成为普遍现象。全国101个城市劳动力市场监测数据显示,2016年劳动力市场总体求人倍率约为1.07,而高技能人才的需求人倍率连年高于2。

二是**智能企业发展要求劳动力知识技能更新速度更快、质量更高**。作为企业技术改造的最前沿,智能制造和机器人应用近年来发展迅速。从国内情况看,尚无证据表明机器人将大面积“争夺”就业岗位,但在局部的简单生产工序上有一定替代作用。现阶段,机器人应用对就业有四种不同的影响。首先是填补无人区,一些高空、高温、高辐射、洁净室等工作环境需要机器人发挥作用;其次是机器换人,未来生产线约有10%的简单重复工作可以用机器人替代;再次是创造就业,机器人产业的快速发展已经带动了一批产业的出现和发展,创造出新的就业增长点;最后是人机协同,发展人工智能协助工人提高生产率,扩大生产,同时可培育新的就业形态。

从人力资本的角度看,在智能生产条件下,低端简单劳动岗位将逐步被替代,倒逼人力资本升级。因此,未来企业员工

面临的**最大威胁**不是由于使用机器人而带来的失业风险,而是由于企业没有迅速学习和适应新的生产模式、缺乏竞争力导致企业被市场淘汰的风险。同时,企业和工人如何快速更新知识与技能,实现与机器人的协同作业,也是个不小的挑战。

三是**创新驱动发展战略对“高精尖缺”研发人才需求巨大**。“十三五”时期,我国科技发展的战略任务是支撑国家重大需求,发展重点是加速赶超引领科技前沿,实现这个目标需要一支规模宏大、结构合理、素质优良的创新型科技人才队伍。虽然我国科技人才总量保持稳定增长,但我国研发人力投入强度在国际上仍处于落后水平。这一问题需要引起重视。

产业调整升级 随着**劳动力转移出现新趋势,结构优化需求凸显**

产业结构调整会带动劳动力的结构调整,而劳动力在三次产业中是否合理且均衡地分布,又会影响到产业结构调整的程度和成效。未来几年,以供给侧结构性改革为主线和“三去一降一补”为主要任务的产业调整,会对产业人口转移产生新的影响,即从过去的农业剩余劳动力向外转移为主,转变为工业人口向内部高效率部门转移以及向外转移至服务业为主。

第一**产业剩余劳动力向外转移速度趋缓**。过去十五年,我国农村剩余劳动力快速转移,第一产业人口大幅下降。目前我国农业人口比例仍然偏高,现阶段向二三产业转移的速度已经明显趋缓。特别是近年来,农业人口转移出现省内就近就业和返乡创业增多的趋势。劳动密集型产业向中西部转移和城镇化建设的推进,为农业人口转移“离土不离乡”提供了充分的就业机会和生活便利。需要注意的是,随着我国推进农业现代化,发展多种形式的适度规模经营,扶持农村电子商务等新业态,走农村一二三产业融合发展的道路,第一产业还将面临构建新型职业农民队伍的挑战。

第二**产业人力资本需求面临结构分化**。长期以来,第二产业是全要素生产率增长最快的产业,也是中国经济高速增长的主要推动力。从2012年起,第二产业出现两个明显变化。一是人均产值增速大幅下降,一方面是技术进步效应对第二产业增长的贡献率下降,另一方面是产业的结构性效率出现重大变化,劳动力密集型行业效率下降,就业存量过剩,而资本和技术密集型行业虽然保持较高效率,但就业供给不足。二是就业弹性从正值区间进入负值区间,这是因为人力资本在产业

内转移滞后,人力资本大量滞留在低效率行业形成过剩,未能向高效率行业转移。

第三**产业人力资本需求持续增长**。改革开放以来,服务业占全社会就业比重持续上升,是三次产业中保持较高就业弹性的产业。2003年至今,服务业吸纳就业呈现以下几个特点:一是服务业及所有分支行业部门占全社会就业比重均持续上升;二是服务业各分支行业就业增长分化明显,房地产、信息服务、租赁与商务服务业就业增长十分迅速,科技、卫生、金融吸纳就业增速高于平均水平,文体娱乐、批发零售、交运仓储行业则低于平均水平;三是服务业及各分支行业的就业弹性在逐步下降。换言之,服务业是将来吸纳第一、二产业中低端转移劳动力的主要产业,同时又面临向中高端服务业转型发展

的**内在压力**。随着**加大对外开放** 随着**人力资本全球化配置需求出现**

随着中国经济体量增大,参与全球经济治理的程度不断加深,仅依靠本国人才在本土配置已经远远不足以实现经济发展、技术追赶和大国竞争的需要,人力资源配置要积极适应这种全球化需求。

从人才流动趋势看,中国正在从“人才流出国”逐步转变为“人才流入国”。可以预见,未来学成回国人数将超过出国人数,出现人才“净回流”。但也要看到,目前我国利用国际人才资源仍然以海外留学归国人员为主。在华工作的高层次外籍专业技术人才和创业就业人员严重不足。

就国际化人才而言,现阶段既有提高国际人口基数的需求,也有精准引才的需求。对于后者,要基于我国产业发展需要,找准重点。比如,推动“一带一路”建设,亟需一批熟知当地和第三国商务、法律和文化的国际人才;推进中国企业“走出去”战略,对海外项目和设立研发生产基地的相关人才需求不断增大;为加快技术追赶,在人工智能、“大云平移”、高端制造业等新兴产业中,亟需加大引进国际人才的力度,在海外布局中也要利用国际人才。在下一发展阶段,我国能否形成新的比较优势,主要看劳动力升级的成效和全球贸易分工中技术和制度创新能力度。

总体上看,产业人力资本需求侧的快速变化,对教育机构和企业培训提出了新的要求,必须正视这些新情况和新特点,努力实现新时期人力资本供需再平衡。

(作者为国务院发展研究中心公共管理与人力资源研究所所长助理)



智库成果要让世界 感兴趣 易接受

贾安邦 释清仁

建设具有影响力的中国特色新型高端军事智库,必须遵循世界智库建设发展的基本规律,着眼国家发展和军队“走出去”的新需求,把掌握国际学术话语权作为重要抓手,努力构建中国特色、中国风格、中国气派的国际学术话语体系,使智库研究被国际社会接受,大力提高我国军事智库的影响力、竞争力,助力国家软实力的提升。

一是**树立赢得学术话语权的新思维**。受到传统战略文化影响,中国军事智库长期以来在战略思维上表现为“向内”而非“向外”,外拓性、开放性不强,对全球化时代学术国际化的意义认识不深。与西方军事智库相比,中国军事智库相对注重建立自己的军事学术话语体系,忽略了与国际学术界接轨并建立一种为他人广泛接受的学术话语体系。实际上,当前中国军事学术所面临的许多重大课题,比如,世界新军事革命问题,信息化作战及建设问题,战争预防、遏制与管控问题等,都是世界军事界面临的共同问题。中国军事智库需要打破封闭式的思维方式,将宏大的世界观融入学术探讨中,拓展研究领域和视角,创新研究方法。要以世界性眼光来构建军事话语体系,既着力表达中国的军事和安全观念、国家利益认知,又关注事关地区及全人类和平的重大议题研究;既重视中国军事文化传统的价值基底,又善于借鉴西方军事智库的话语发布体系和规则,努力建立具有广泛感召力的、科学合理的学术话语体系。

二是**推出有思想、国际化的创新成果**。军事智库思想的丰度和厚度,是形成国际学术话语权的核心要素。提升我国军事智库的国际学术话语权,必须首先树立学术质量意识,将学术成果的质量作为走向国际化的生命线。要从军事学术研究的起点开始,以符合国际标准的学术规范约束军事学术研究过程,生产有本土关怀和时代特色的军事学术成果,以此作为学术话语权的坚实内核。要引导军事智库学术成果由量到质的转型,做到能出主意,持续推出新概念新思想新观点;早出主意,善于先见先知先谋,为备战止战胜战提供理论先导。要注重发挥学术评价标准的导向性作用,加快学术评价体系去行政化步伐,综合运用量化评价、同行评议等手段,保证和激励军事智库的学术创新能力。还可以考虑创新军事智库的学术精品打造模式,鼓励团队协作合作,促进形成“创新团队一重大项目一高端学术精品”的良性循环,以此吸引国际学术界的目光,不断扩大学术影响力。

三是**培育具有国际型学术研究能力的人才队伍**。人才是智库的根本,好的智库必然是人才库。提升中国军事智库的国际学术话语权,必须更加重视高素质人才构成,大力培养具有原创精神的军事思想大师,造就若干支能够与国际同行竞争和对话,并为同行所认同和尊重的权威专家队伍。要继续完善学术领军人物和创新人才的培育机制,以学术领军人物为核心,围绕重点方向和重大项目凝聚学术队伍,催生具有国际学术话语权的人才团队。要把培养具备国际对话能力的学术精英摆在重要位置,确立国际型学术研究能力的新标准,即拥有开阔的国际学术视野,能够熟练掌握和运用外语开展学术研究,具有对外学术交流的能力。同时,高度重视国际型学术研究能力提高问题,强化多语言理论人才培养,努力消除国际型研究中的语言障碍问题。还要学习借鉴国外军事智库人才与军界交流互动的体制机制,注重发挥退役优秀高中级干部的作用,努力形成不同领域人才智力聚合的效应。

四是**打造数字化的国际学术传播平台**。平台是学术话语权的主要载体,学术话语的传播必须借助一定的媒介平台。军事学术期刊、网络系统等是当今军事学术研究成果发表和传播的平台,也是构成国际学术话语权的主要媒介载体。要重视发挥军事学术期刊等传统媒体平台的作用,利用军事学术期刊发展与新型军事智库建设之间的共生关系,努力建设一批能够代表国际水准的军事学术名刊,为中国军事智库参与国际话语权竞争创造条件。要抓住信息时代的特点,朝数字化媒体方向发展具有国际影响力的军事学术传播平台,并将其作为信息化条件下提升学术国际话语权的必由之路。可充分利用网络等新媒体,建立专门的中英文国际军事网站,以接近英语读者阅读习惯的版式和报道方式,对外传播中国军事智库的各类学术研究成果,及时准确报道国内外军事要闻,深度解析国际军事热点、难点问题,借以扩大中国军事智库的全球影响力,提升国际竞争力和文化软实力。

五是**拓展对外学术交往的范围与层次**。开展国际合作交流,进行军事和安全政策的对外解读,广泛传播中国的军事实践经验和政策主张,有利于增强军事智库在全球主流媒体和国际组织平台的话语权。要更加广泛地开展与世界知名智库的联系,推动国内军事智库与国外一流智库建立实质性合作关系;要重视高端国际学术会议对强化国际学术存在、提升影响力的作用,努力争取此类会议的举办权或发起权;要支持高端军事智库参与和创办国际学术组织,积极参与制定学术规则和规范;要探索“引进来”的科研新思路,构建起访问学者与国内学者的全方位、多层次交流体系,建立起军事问题研究的国际学术网络。

(作者单位:石家庄军械学院、军事科学院军事战略研究部)

本版编辑 栾笑语

邮 箱 lilunzhiku@163.com



尽快完善战略新兴产业集群成长机制

甄翠敏 边社辉 李 赞

供有力支持。其次,由于企业可支配资源、经营战略和发展路径不同,使其在人力、设备、技术和组织管理等方面所积累的知识在数量和质量上有较大差别,进而形成技术势差。但对集群内企业来说,企业之间的学习成本很低,高位势企业的知识很容易外溢到低位势企业,形成对低位势企业的拉动效应。同时低位势企业因获取大量知识,技术能力大增,会进一步挤压高位势企业的发展空间,迫使原来居于高位势的企业不断探索持续增长的新优势,从而引发高位势企业的再创新,促使集群学习呈现螺旋上升的态势。再次,政府对共同技术研究的支持、中介机构及时地传递科技信息、金融机构的风险参与等,都会使集群内的科技创新较容易发生。

总之,要让政府、高等院校、科研机构、企业、金融机构等多元主体在集群共同的文化氛围和制度环境中,形成知识、技术和人才等一系列共享机制,有效地把企业各自的学习创新活动联结为一种协同现象,为产业集群进一步发展积聚创新动力。

合作共享 搭建人才交流机制

从知识获取角度讲,产业集群是一个纵横交错的网络系统,其丰富的知识资源为置身其中的每一个企业,包括竞争企业、上游供应商、下游客户以及服务于集群的公共服务机构等,提供了更多的学习机会。战略新兴产业集群发展需要大量的高端创新型专业人才,作为隐含经验类知识的载体,知识型人员能否在地域内自由流动,是提高集群创新能力的关键。有关部门和相关组织应根据区域产业特点,合理制定政策。比如,可采用技术入股、提供创业基金等方式,吸引集群