

## 项目背景

中国正在进行经济转型，逐步发展成为创新和知识型经济体。中国的劳动力市场也正处于一个变迁的过程，劳动力供求不平衡的现状极为突出。许多在华企业无法找到他们所需的高技能人才，而很多求职者则发现他们已有的技能无法满足招聘岗位的需求。如果不进行改革，随着经济增长的放缓，人才供需的缺口将进一步扩大。

中国的人口结构在发生变化，人口老龄化和劳动力的缩减也导致了人才缺口。一些公司一方面抱怨难以招聘到合适的人才，另一方面却不愿意培训现有员工或新员工。在过去十年中，虽然有大量本科和职业院校毕业生走出校园，但是预计到2020年，中国在技能人才方面的缺口仍将达到2400万。

“考虑到中国的经济发展，我们不能只关注海外人才和海归人员。我们需要培养更多的本土人才。我们需要采用什么方式让市场需求和人才培养完美结合起来？最大的挑战是找到合适的管理系统来培养中国的人才。”



陈启宗  
亚洲协会联席主席

“中国经济正在经历深刻且重大的结构性调整和变革，创新、技术和消费正在逐步发展成为新的重要驱动力。从长远角度来看，这一变革无疑是积极的；然而从短期来看，这也为社会发展带来了新的挑战，其中之一就是缺少能满足这些领域企业需求的高端技能型人才。”



欧冠昇 (Nicolas Aguzin)  
摩根大通亚太区主席兼首席执行官

## 概述

与会嘉宾共同探讨了中国在向知识型经济转型过程中所面临的迫切的劳动力问题，以及如何应对这些挑战的可行性方案。他们从宏观和微观的层面就政府、教育机构、企业如何通过努力确保中国经济的可持续增长以及建立稳定的劳动力市场分享了自己的观点。

鉴于中国的劳动力缺口日益增大，与会嘉宾认为提高教育和职业培训、根据市场需求分配劳动力资源至关重要。人力资源和社会保障部原副部长、中国人才研究会会长何宪分享了一些劳动力市场改革的可行性措施以促进技能人才发展，如加强职业教育、激励技能人才、完善人才评估体系，以及营造崇尚技能的社会氛围，进一步提高技能人才的社会地位等。在当天的第二场嘉宾讨论中，中化集团董事长宁高宁认为我们需要市场、企业和政府一起协作来解决技能人才短缺的问题。

2016年11月3日，在由亚洲协会主办、摩根大通支持及协办、中国与全球化智库作为中国的合作伙伴联合举办的主题为「创新激发中国人力资本转型」的「领先一步」研讨会上，来自学界、商界和政界的领袖共同探讨了中国劳动力市场所面临的紧迫问题。为期半天的研讨会专注于了解并探讨了中国面临的人才缺口问题，供给侧改革扩大人才储备的情况，以及解决就业困难这一挑战的可行性方案。参加此次研讨会的主要嘉宾包括人力资源和社会保障部原副部长、中国人才研究会会长何宪，中国发展研究基金会秘书长卢迈，中国人民银行研究局首席经济学家马骏，麦肯锡全球研究院院长、麦肯锡公司全球资深合伙人华强森，中化集团董事长宁高宁、中信资本控股有限公司董事长兼首席执行官张懿宸等。

“怎么样才能形成一支适合我国经济社会发展要求的强大技能人才队伍呢？这涉及到技能人才的培养、选拔、评价、使用、表彰、激励等多个方面。”



何宪  
人力资源和社会保障部原副部长  
中国人才研究会会长



在当天的第一场嘉宾讨论中，与会嘉宾探讨了中国劳动力市场即将发生的变化和面临的主要挑战，以及这些变化对农民工和高技能人才等不同人群的影响。麦肯锡全球研究院院长，麦肯锡公司全球资深合伙人华强森指出，中国高层次人才在海外的滞留率很高，因此吸引海外人才和培养本土人才都非常重要。基于其自身的经历和理解，中信资本控股有限公司董事长兼首席执行官张懿宸指出在中国非常难找到顶尖的管理人才，尤其在北京等一线城市以外。对于像工程师一类的专业岗位，现有的教育和培训并不足以帮助学生为其就业做好充分准备。

与会嘉宾一致认为，为解决目前面临的人才缺口问题，我们需要提升大学、职业教育、在职培训等各个层级的教育质量。中国未来的经济增长以及向高端制造业和现代服务业转型都有赖于大量的技能人才。



# “领先一步”系列研讨会

## 创新激发中国人力资本转型

2016年11月3日

### 会议摘要

联合主办

CCG | 中国与全球化智库  
CENTER FOR CHINA & GLOBALIZATION



## 变革中的中国劳动力市场和供给侧结构性改革

### 「新常态」模式下的创业和创新

中国正在进行重要的结构性改革以期实现经济的可持续增长，创业和创新将是改革新的焦点。在经济「新常态」下，中国的劳动力市场当前的技能型人才供求不平衡问题将会愈加显著。同时，在「新常态」下维持稳定的劳动力供给对于保持国家经济增长非常关键，而稳定的劳动力供给需要对员工开展全面的技能培训，包括针对新兴自动化岗位的培训或延长义务教育。

“企业在用人方面也面临着很大的挑战。第一个挑战就是如何吸引到正确的人才。第二个挑战是如何让员工能够在一个公司文化、一个组织架构下有效地工作。我们需要关注人才，并将他们的作用发挥到最大程度，以便创造最大的价值。”



吕威  
CDP集团总裁

“我们如何创造更多的劳动力和人才？这对民营企业来说也是一个重要问题。企业需要根据内部人员的变化并调整公司政策加以应对。对政府来说要关注技能培训：确保没有人被落下。政府有责任让所有人跟上技术的变革。”



华强森  
麦肯锡全球研究院院长  
麦肯锡公司全球资深合伙人

### 加强国有企业和其它结构性改革

中国的领导人呼吁采取快速的供给侧改革来激发市场活力，具体措施包括减少行政干预和审批，淘汰过剩产能、国企改革重组等。这些改革将直接影响未来几年的劳动力市场，因此需要慎重推进，以确保劳动力市场的稳定。虽然国有企业的规模可能会缩减，但在可预见的未来，其仍将是中国经济发展的重要组成部分；所以仍需要对其进行根本性改革，尤其是股权结构的改革。



李强  
清华大学社会科学学院院长、社会学系教授

“随着中国经济增长放缓，劳动力市场和经济结构正在发生重大变化，国有企业必须进行结构性改革。对于员工、特别是对于低端阶层来说，国有企业可以为员工，尤其是低端人才，提供更好的福利，但也可以提供更多的培训机会。”



宁高宁  
中化集团董事长

### 人口结构改变和劳动力缩减

中国正面临人口老龄化和劳动力缩减的问题。2014年，中国的劳动力减少了370万，在未来几年，中国劳动力市场供给预计将以减少500万至600万的速度持续下降。劳动力供给缩减是影响一个国家经济长期增长的重要不利因素之一。要应对这一问题，除了吸引来自其它国家的高技能型人才或提高退休年龄，中国还需要通过人口增长来增加劳动力或抑制劳动力下降的趋势，同时这也将减轻中国养老金制度所面临的巨大压力。



马骏  
中国人民银行经济研究局首席经济学家



## 解决人才技能缺口问题所面临的挑战

### 大学毕业生技能结构与市场脱节

中国正在转型成为信息产品、高端技术和服务的提供者，因此对高技能型劳动力的需求也更高。然而，受目前体制的制约，高校开设的课程缺乏对劳动力市场需求的考量。高校提供的可能并不能为大学毕业生就业做好前期准备，这也导致了大学毕业生通常对未来的工作抱有不切实际的期望。因此教育机构需要和企业一道努力，帮助毕业生做好准备，以应对不断变化的市场需求。

“职业院校学生是中国未来人力资本发展的重要组成部分。支持中等职业院校的发展尤其重要，其中包括中职学生的身心发展和整个职业教育体系的完善。”



卢建  
中国发展研究基金会秘书长



## 缺乏对职业教育的投资

中国职业学校的申请、录取学生人数和教师数量都在减少。职业教育机构学生所得到的政府拨款只有普通大学生的三分之一。中国政府应加大对职业学校和职业教育的投资和补贴来提高技能工人的职业教育质量，如开展师资培训和促进心理健康的活动等。同时需要进一步发展民办教育，作为公立教育的有益补充。随着高技能型人才供需缺口的不断加大，目前的职业教育和培训无法迅速填补这一缺口。

“我们要着重考量如何在教育方面提高下一代年轻人受教育的质量，以及与市场雇主技能需求的良好匹配。尤其是关注对技术技能有较高要求的市场，所有这些可以通过提高教育质量、完善教育结构、大力发展职业教育或是其它新兴的教育方式来解决。”



Chauncy Lennox  
摩根大通董事总经理  
全球慈善职业技能项目负责人

### 农民工缺乏教育和技能发展的机会

2015年，中国有近1.6亿外出农民工，他们是劳动适龄人口的重要组成部分。这些来自农村地区的工人主要从事制造业和建筑业，他们中很少有人有机会接受正规的技能培训，从而影响了他们职业上升的空间。年龄在16至29岁的农民工是失业风险最大的人群，他们需要获得更多的培训机会，来提高他们的技能水平和就业发展前景。



袁志刚  
教育部“长江学者”特聘教授  
复旦大学就业与社会保障研究中心主任



张懿宸  
中信资本控股有限公司董事长兼首席执行官

“在全球化时代，人力资本是目前推动中国经济转型的重要力量。我们需要解决农民工技能培养、公立和民办教育质量、以及对海外高技能人才的需求等问题。”



王辉耀  
中国与全球化智库主任



李一  
摩根大通中国区主席兼首席执行官

## 建议

### 提高职业教育的可及性和质量

扩大职业教育的可及性，尤其是拓宽农民工的正规培训渠道，打通农民工及其家庭的上升通道。通过国家财政补贴、贷款等多种形式的经济支持确保有需要的农民工能够获得职业教育和培训。与此同时，职业教育机构可以加强与企业的对接，校企联合培养市场需要的高层次技术人才。国内企业和跨国公司也可以基于自身的独特需求为员工提供技能培训。通过签订定向培训协议确保培训后学员仍返回原单位，可以减少企业对于投入时间和资金开展员工培训的顾虑。国家可以通过补贴企业的方式提升其开展员工培训的积极性。此外，需要更好地整合不同阶段的职业教育并完善职业认证体制，从而建立可信的职业技能标准。

### 使高等教育适应企业对劳动力的需求

加强大学和企业的对接，以便教育机构能更好地适应市场需求，并且培养更多满足雇主需求的高层次技术人才。可以建立一个涵盖企业、大学和公众的工作机制用于设计新的课程体系，但可能也需要赋予高校更大的办学自主权。高等教育机构也可以通过提供职业规划建议和就业指导帮助大学生切实了解和主动适应现实的市场需求，建立合理的就业预期。

### 打破人才流动束缚机制

在宏观层面，需要设计更优化的制度来更有效地分配人才资源，其中包括消除行政和行业垄断。优化与人才和人口相关的政策来促进劳动力市场的有效运作，提高参与度，打破人才流动束缚和促进创业。同时从机会公平着手，促进户籍制度、社会保障和教育制度改革。教育花费越来越昂贵，对于无法支付昂贵教育经费的底层民众来说是无益的。事实上，近年来已有很多关于大学文凭回报率下降的讨论。只有类似问题得到有效改善和处理才能使中国建立一个强大的人才发展机制。

## 《中国劳动力市场技能缺口研究》聚焦

此次研讨会同时发布了由摩根大通支持发起，清华大学和复旦大学共同合作历时一年完成的《中国劳动力市场技能缺口研究》报告。研究发现中国高技能劳动力供需存在缺口，不同地区对人才需求存在差异，中国正面临技能人才的严重短缺。30多名研究人员参与了该项目，对官方的中国劳动力市场宏观数据、全国性微观调研的一手数据等不同的数据集进行了分析。与此前的研究相比，该研究对中国劳动力市场的发展趋势进行了系统、全面的分析，提出了可行性建议来帮助解决劳动力市场技能缺口问题。这些研究发现和政策建议得到了与会嘉宾的响应。

