

双创背景下的人才培养与就业

——教育与劳动力市场笔谈

〔主持人语〕“大众创业、万众创新”正在成为中国经济增长的新引擎。这既是教育的机遇，也对教育提出了挑战。如何理解这种机遇和挑战，切实提高人才培养的质量，使就业、创业和创新良性互动，是一项紧迫课题。为此，本刊特邀请几位学者对此展开笔谈，以期深化对这些问题的思考。（赖德胜）

〔关键词〕双创；人才培养；大学生就业；创业；创新

教育要更多聆听劳动力市场的声音

赖德胜

教育当然有独立于劳动力市场的价值，但教育的发展在很大程度上要受劳动力市场状况的影响，培养什么人，以及怎样培养人，需要及时、准确地聆听劳动力市场发出的声音。

近几年，由于改革开放、经济发展、人口变化、技术进步等原因，我国劳动力市场发生了深刻变化，主要表现在以下几个方面。一是劳动力的供给持续减少。自2012年以来，劳动年龄人口总计减少了将近2000万，这一方面使得人口红利逐渐消失，使潜在增长率下降，另一方面，使得部分地区和行业面临着招工难。虽然现在已全面实施一对夫妇可生育两个孩子的政策，但由于人口惯性，在可预见的时期内，劳动年龄人口仍会是一种减少的趋势。二是现在处于经济新常态，经济增长从高速转到了中高速，根据奥肯定律，这将使就业压力大为增加。同时，供给侧结构性改革，去产能将释放出不少劳动力，比如仅煤炭、钢铁产业在去产能过程中就将释放出180万劳动力，这将加剧就业压力。三是劳动力价格不断上涨，廉价劳动力已成为过去时，企业的用工成本大幅增加。《人民日报》2016年对两省四市53家企业的用工

〔收稿日期〕2017-01-10

〔作者简介〕赖德胜，北京师范大学经济与工商管理学院院长、教授。

成本调查显示,几乎所有接受采访的企业都表示,用工成本最近几年涨得很快,在企业成本占比中不断上升。为降低成本,很多企业开始用机器换人。实际上,随着人工成本的增加和科学技术的进步,机器替代劳动力已经成不可逆转的趋势。四是就业形态发生了重要变化,新经济催生了大量新就业形态,也创造了大量新就业岗位。比如,根据国家发改委提供的数据,仅平台经济就提供了约 1000 万个就业岗位。另外,根据阿里研究院发布的《数字经济 2.0 报告》,20 年后,中国总劳动力人口 50% 的人群即 4 亿人将通过网络实现自我雇佣和自由就业。五是就业极化现象明显,这既包括就业劳动力过分集中在某些区域,比如,智联招聘的数据显示,我国就业岗位的 71% 集中在东部地区,而东北部、中部和西部的岗位占比分别仅为 5%、13% 和 11%;又包括就业市场的两极分化,即认知性和创造性强的高收入工作机会和体力性强的低收入工作机会都会增加,但是常规性和重复性强的中等收入工作机会将会大幅度减少。

应对劳动力市场的这些变化,既是教育发展的机会,也是教育的责任。我们的教育必须做出调整,才能使教育和劳动力市场在良性的轨道上相互促进,进而实现我国创新、协调、绿色、开放和共享发展。

1. 继续扩大教育的供给。我国过去 30 多年经济的高速增长,很大程度上得益于几近无限供给的廉价劳动力,但现在这种劳动力的供给已经不再无限了,甚至出现了减少的趋势,这就要求经济增长必须转换方式,要从要素驱动转到创新驱动。创新来自哪里?创新的决定因素很多,最重要的途径之一是人力资本的增加,创造人力资本红利以替代减少了的人口红利。现在关于中等收入陷阱的讨论很多,罗斯高教授曾经以韩国和墨西哥为例,说明教育在其中的重要性。他认为,墨西哥至今没有跨越中等收入陷阱的原因之一,是其教育发展不理想,因为劳动力的工资收入达到了中等收入国家的水平,但劳动力的教育程度还不高,生产率较低,所创造的财富甚至不足以弥补给他们支付的工资。这时,大量企业不愿意雇佣当地劳动力,或迁到其他国家。这导致就业压力巨大和社会不稳定,长期在中等收入阶段徘徊。而韩国则是成功的例子,原因是其教育程度比较高,而且比较公平。劳动力的高教育程度和高生产率,消除了劳动力成本上升所带来的影响,所以韩国能顺利跨越中等收入陷阱。因此,无论从新经济增长源泉的形成来看,还是从跨越中等收入陷阱的角度来看,我国都应继续扩大教育的供给,包括高等教育规模的扩大和义务教育年限的延长,以及继续教育的进一步发展。

2. 着力提高教育的质量。教育质量没有绝对的指标,不同阶段、不同种类的教育,其质量标准是不尽相同的。但有一点应该是相同的,那就是培养的学生要更有创新创业能力,或说更有企业家精神。现在“大众创业、万众创新”已经成为了国家战略,贯彻落实这一战略需要各项政策的配套支持,更需

要“双创”能力的明显提升。“双创”能力每一个人都有，只是多少不同而已。人与人之间创新创业能力的差别，既有天生的因素，也是教育的结果。Schultz(1975)《处理不均衡状态能力的价值》一文中，将人们通过受教育而获得的能力区分为生产能力和配置能力，并认为配置能力类似于熊彼特所讲的企业家能力，是市场经济中非常有价值的能力，而且其价值随市场半径的扩大而提升。^①事实也证明，配置能力强的人，也具有更强的创新创业能力。因此，显著提高人们的配置能力或说创新创业能力，是未来一段时间教育的重要任务。对此，国家出台了很多政策和措施，比如2015年5月4日，国务院办公厅印发了《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》，对在高校开展好创新创业教育提出了明确的要求、任务和措施。这是非常必须的，因为正如李克强总理所说，大学生是实施创新驱动发展战略和推进大众创业、万众创新的生力军，如果大学生有很强的创新创业能力，不仅其自身就业问题能迎刃而解，而且创新驱动发展将会有持续保障。但现实的效果往往并不尽人意，比如现在大学毕业生从事创业的比例还不高，创业质量也不理想，原因当然是多方面的，其中一个重要原因，是企业家精神和企业家能力从大学阶段开始开发和培养，可能有些晚，最好是从小学阶段就要开始开设相关课程，灌输相关理念。实际上，欧美发达国家确实是从小学就业开始了创新创业教育的，比如美国有个叫国家经济学教育委员会(National Council on Economic Education)的机构，它发布的《讲授基本经济学概念大纲：范围和顺序指导，K-12》，明确列出了从幼儿园到小学四年级需要学习的主要经济学概念，比如稀缺与选择、市场与价格、机会成本等。这个很值得我们学习。

3. 切实促进教育的均衡性。共享是我国“十三五”乃至更长一段时期的五大发展理念之一。共享当然包括教育的共享，而且在某种意义上，教育共享是一种基本的共享。现在地区之间、城乡之间、人群之间的教育非均衡性非常明显，比如2014年，大专及以上受教育程度者占劳动者的比重，全国平均为16.0%，而北京却高达55.87%，好几个省在10%左右，有的地方则甚至不到6%。这种教育和人力资本的非均衡性是造成前述就业之区域极化现象的重要原因之一。教育的非均衡性，如果不采取措施进行干预，则很容易导致不公平的代际传递，这是有悖共享理念的。因此，促进教育的均衡性是未来的一项重要任务。2012年9月国务院颁发了《关于深入推进义务教育均衡发展的意见》，明确了义务教育均衡发展的指导思想、基本目标和政策措施，几年下来，效果不错。其实，不仅义务教育需要均衡化发展，中等教育和高等教育的人才培养，地区之间也有个均衡化发展的问题。现在国家和各省市

^① Schultz, T. W., 1975, "The Value of the Ability to Deal With Disequilibria", *Journal of Economic Literature*, 13(3).

区都在落实《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，这对于我国到本世纪中叶基本建设成为世界高等教育强国是非常必要的，但需要指出的是，在建设好“双一流”的同时，对那些进入不了“双一流”计划的普通地方院校甚至民办学院，也必须予以足够的关注；对那些进入不了“双一流”计划的省区的高等教育，同样也必须予以足够的支持。因为有研究表明，高等教育内部不同高校之间生产率差异太大，不利于高等教育的整体创新。

4. 全面推进教育的供给侧结构性改革。供给侧结构性改革是我国产业迈向中高端、实现创新驱动发展的重要推力，也是实现教育规模扩大、质量提高和均衡化发展的重要推力。现在的教育供给与教育需求之间，还有很大的差距。这种差距既体现在数量和规模上，更体现在质量和结构上。随着教育的发展和生活水平的提高，人们对教育的需求呈现出多元化、个性化和特色化等特点，对优质教育资源有着巨大的需求，但我国优质教育资源的供给严重不足，致使择校现象、高收费现象、天价学区房现象等时有发生，或大量的教育需求转向海外，留学人数大幅增加，而且呈现低龄化趋势。教育的供需差距还体现在学校培养的人才满足不了产业和企业的需求，这在劳动力市场上一方面表现为大学毕业生就业难，另一方面表现为企业招人难。教育的供给侧结构性改革，要求必须继续增加优质教育资源的供给，以满足人们日益增长的多样化、个性化和特色化教育需求；必须继续优化教育结构，以满足产业迈向中高端、实现《中国制造 2025》目标进程中的人才需求；必须继续深化教育体制改革，特别是要处理好政府与市场的关系，使市场在人力资本的生产和配置中发挥更大的作用，并更好地发挥政府的作用，以更好地满足办学主体办学自主权的要求。

新经济为就业增长注入新动力

张车伟

目前我国经济呈现出速度变化、结构优化、动力转换的特点，这是经济发展阶段性特征的必然反映。新的发展阶段需要有新的理论指导，以习近平同志为核心的党中央初步确立适应经济发展新常态的经济政策框架，形成以新发展理念为指导、以供给侧结构性改革为主线的政策体系。习近平治国理政新理念新思想新战略已经成为一个系统的、科学的理论体系，是指导处于

〔作者简介〕张车伟，中国社会科学院人口与劳动经济研究所所长、研究员。

新历史起点和新发展阶段的中国实践的科学指南。

当前我国经济缓中趋稳、稳中向好，但尚处在转型升级、动能转换的关键时期，国内外形势依然复杂严峻，不稳定不确定因素仍然较多，在这种情况下，我们必须坚定不移地统筹推进“五位一体”总体布局，协调推进“四个全面”战略布局，将“五大发展理念”作为破解发展难题、增强发展动力、厚植发展优势的行动指南，坚持和发展中国特色社会主义，以经济建设为中心，将创新作为发展的第一动力，以新理论引领新常态，继续坚持就业优先战略，全面促进就业创业，确保全面建成小康社会重大战略目标顺利实现。

一、新常态主导经济与就业格局稳中求变

在新理论全面指导下，经济稳定性显著增强，动能转换逐步加快，就业新格局初现端倪。2016年前三季度，国民经济发展稳中有进、稳中有提质，GDP同比增长6.7%，服务业继续保持快速增长，服务业增加值占国民经济比重提高到52.8%，特别是新经济快速成长，战略性新兴产业同比增长10.8%，增速比规模以上工业高约5个百分点，互联网经济保持迅猛发展，前三季度全国网上零售额同比增长高达26.1%，增速比社会消费品零售总额高15个百分点。在经济增速放缓、结构调整加快的环境下，就业形势仍然保持总体平稳，前三季度城镇新增就业达到1067万人，登记失业率控制在4%左右，调查失业率控制在5%左右，贫困人口预计减少1000万人以上。

但是，我们也要充分认识到供给侧结构性改革短期对就业的影响，尤其是“去产能”过程对特定行业、局部地区、脆弱群体造成的冲击。就业始终是民生之本，就业稳定的内在动力始终是可持续的经济发展，新的经济增长点就是就业的增长源泉。新形势下要全面贯彻落实治国理政新理念新思想新战略，坚持稳中求进、稳中求变，扎实推进创新驱动发展战略，形成“大众创业、万众创新”蓬勃发展的新局面，全面改造传统动能，培育壮大新经济、新动能，推动新技术、新产业、新业态加速成长，持续创造高质量的就业岗位，确保新常态下经济平稳可持续发展。

二、供给侧结构性改革增强经济发展拉动就业能力

新常态下经济增速放缓，但结构不断优化，经济发展创造就业的能力稳步提高。根据国家统计局公布数据显示，2009—2011年间，GDP每增长1个百分点，可以带动非农就业增长135万人，到2012—2015年间GDP每增长1个百分点，可以带动非农就业增长约200万人，经济发展创造就业能力明

显增强，这正是经济增速放缓但就业仍然保持总体稳定的根本原因。稳是主基调，稳是大局，我们要保持平稳的经济增长，守住经济增长的底线，提升经济增长的质量，不断增强经济发展创造就业岗位能力就是质量提升的重要内涵，也是新形势下促进就业稳定的关键所在。

全面深化改革，落实就业优先战略，增强经济发展拉动就业能力。影响经济发展拉动就业能力的因素比较复杂，增强经济发展拉动就业能力也是一项系统工程，要求全面落实就业优先战略，健全宏观调控体系，推动经济发展与扩大就业良性互动，着力推进供给侧结构性改革，加大重点领域关键环节市场化改革力度，激发微观活力，优化要素配置，构建适应国际竞争新形势、符合国家发展新要求的现代产业体系，在发展中创造更多优质就业机会。

三、新经济、新业态带来就业新增长点

经济发展方式正在加快转变，新的增长模式将不再依赖于传统的要素投入，而更多依靠于生产效率提升。新经济是伴随着新一轮科技革命和产业革命产生的经济形态，在新的发展阶段中发挥至关重要的作用。新经济创造出新动能，同时也带动传统动能的改造升级，新经济的覆盖面和内涵非常广泛，涉及第三产业中的“互联网+”、物联网、云计算、电子商务等新兴产业和业态，工业制造中的智能制造、大规模定制化生产，以及现代农业关联产业发展。新经济正在显著改变中国经济的总体构成，根据北京大学国家发展研究院新经济指数显示，2016 年新经济占比已经达到约三分之一。新经济带来就业方式转变，传统就业格局被打破，新经济与灵活就业、分时就业结合在一起，构成一个巨大的就业蓄水池，保障经济新常态下的就业稳定。

全面推进“大众创业、万众创新”，持续不断地创造更多新的就业岗位需要做到以下几点：一是深入实施创新驱动发展战略，将新一代信息技术、高端设备、新材料、新能源、节能环保、数字创意等战略性新兴产业作为重点支持发展的产业，推动新技术、新产品、新业态、新模式发展，拓展产业发展新空间、创造创业就业新领域。二是积极营造更加宽松的体制机制环境，探索和创新适合新经济发展的监管方式，消除新经济发展的制度性障碍，顺应信息经济时代网络化、平台化、智能化加速渗透的趋势，大力发展平台经济、共享经济等新经济形态。三是实施更加积极的就业政策，加快完善相关配套制度，适应新经济下就业和用工特点，完善风险控制、信用体系、就业创业、劳动用工和社会保险等相关制度，引导更多劳动者分享新经济的红利。

人才战略与创新发展

姚先国

“十三五”是中国冲刺第一个百年发展目标，全面实现小康社会的关键时期。时逢国际环境复杂多变、国内经济快速下滑、结构调整任务艰巨，根本出路是加快转型步伐，实现增长动能转换。党的十八届五中全会提出了“创新、绿色、开放、包容、共享”这五大发展理念，“创新”名列首位。全国十二届人大四次会议通过的“十三五”时期经济社会发展规划纲要中首次提出“创新驱动发展战略”，创新发展成为举国上下的共识和一致行动。

按照熊彼特的经典定义，创新是生产要素“新的组合”。这种组合以新技术、新发明、新方法的首次运用为特征，聚合经济资源，形成新产品、新工艺、新流程，提升产品附加值和市场竞争能力，企业由此得到超额利润，同时带动经济增长与结构调整。创新是企业家的天职，是社会生产力进步的源泉。

由此可见，创新发展与人才密不可分。发明新知识、新技术的科技人员，掌握新技术、新工艺的劳动生产者，以及发现商机、实现生产要素新组合的企业家，都是拥有独特能力优势的人才。这类拥有知识资本、人力资本优势的人才越多，经济社会发展的条件越充分，发展越迅速。正因为如此，《十三五规划纲要》中提出了“人才优先发展战略”作为“实施创新驱动发展战略”的支撑，抓住了创新驱动的关键。

然而，是否有了人才，创新发展就能自动实现呢？并不其然，最重要的是人才施展才能、发挥作用的制度环境。既然“创新”的本意是生产要素的新组合，那就意味着具有要素整合能力的企业家能够自由施展，发现商机就能付诸于创业创新行为，使各种生产要素通过市场交易迅速实现“新组合”。创新发展的要求交易各方的权利能得到有效保护，创新收益得到合理分享，创新激励强劲且持续。有人撰文证明，美国的信息经济、新经济之所以快速发展，奥妙不在硅谷，而在于华尔街，在于美国的市场体系和融资机制，讲的就是这个道理。

早在2010年7月，中共中央国务院就印发了《国家中长期人才发展纲要（2010—2020年）》，把人才发展作为实现现代化目标的关键举措，得到了全国上下的一致认同和积极响应，各地各部门纷纷仿效《国家千人计划》，推进

[作者简介] 姚先国，浙江大学社会科学学部主任，经济学教授。

各自的人才规划与政策,竞相引进人才、鼓励人才创业创新,应该说取得了很大的成绩,但也暴露出一些问题。一是主体错位。政府用人才计划或项目引才,企业或事业单位用才,“引”与“用”主体权责利不对称,容易产生搭便车行为。二是“利诱”人才,各地比拼“重奖”政策,造成少数人投机取巧频频跳槽,实际作用有限。三是引进人才与原有人才待遇悬殊,造成人力资本定价的双轨现象,引发本土人才的不满。四是着眼于单个人才引进,缺乏团队协作和相关工作条件支撑,影响作用发挥。五是国内土地、资本等要素体制改革滞后,要素流动性严重不足,影响科技成果转换为生产力,阻碍创新、创业的有效实施。

有鉴于此,中共中央于2016年3月20日印发了《关于深化人才发展体制改革的意见》着眼于破除人才管理的体制障碍,“为人才松绑,向用人单位放权”是这一次改革的主基调。《意见》中提出了改善人才发展体制环境的一系列举措,被称之为“人才新政”。“新政”主要新在以下方面:

一是聚焦体制机制改革,抓住了人才发展的根本。制度经济学和中国改革的实践已证明,制度是经济社会发展的最重要变量,良性制度变革是发展的最根本动力。过去我国也非常重视人才工作,但主要在人才规划和政策上作文章,且往往采用选择性的特殊政策用于特定人群。而这次的人才新政则着眼于体制机制改革,规范各种权力与利益关系,以激发人才发展的内在动力。这是人才管理理念与指导方针的重大突破。

二是强调法治建设。中央《意见》中提出,要研究制定人才开发及人力资源市场、人才评价、人才安全等方面的法律法规。完善外国人才来华工作、签证、居留和永久居留管理的法律法规。从而将人才管理纳入法制化轨道,为国内外人才施展才华提供法律保障。

三是体制改革的重点是政府管理。我国改革的目标是建立社会主义市场经济,改革的重点是处理政府与市场、政府与社会的关系,而现在突出的问题是政府的“有形之手”捆住了市场的无形之手。诸多管制行为对人才自由流动、自主创业形成现实障碍,用人主体在选才用才方面仍有许多体制性约束。中央《意见》明确指出,要“突出市场导向,充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用,加快转变政府人才管理职能”。具有很强的现实针对性。

四是回应了当前人才发展中的紧迫需求,提出了许多可操作、可实施的改革举措。如当前用人单位引进人才过程中反映强烈的编制、户口限制,外籍及归国创业人员户籍、居留管理,科研成果转化及专利收益分配,绩效工资管理、科研经费使用、税收缴纳、职称评审条件,国有单位科研人员出国交流等等都给出了明确的意见或解决思路。使人才新政不仅有长远的指导意义,而且能为用人单位排忧解难,具有实用价值。

“世间万事万物中，人是第一可宝贵的”。人力资源是最重要的经济资源，而人才作为创造力最强的高端人力资源，更是被称为经济社会文化发展的“第一资源”。但这“第一资源”并非无条件地独立发挥作用，而是要与其他要素有机整合。马克思在《哥达纲领批判》中讲过，“劳动是一切财富和文化的源泉”，这句话只有在它具备其他生产要素的前提下才能成立。人才创业、创新是一个复杂的过程。不仅需要自身艰苦努力，也需要其他劳动者的协同配合，需要土地、资金、技术等生产要素的支撑，还需要有诚实守信、公平交易的市场竞争环境，更需要产权的明晰界定与有效保护。最优人才生态的打造，不仅需要人才管理体制机制的创新，也需要整个市场体系的深化改革，需要相关体制机制的改革配套。因此，人才新政的实施，不仅将给经济社会发展带来新动能，而且将成为全面深化改革和扩大对外开放的新抓手。

需要特别指出的是，“人才新政”是在我国劳动力市场一体化尚未完成的背景下推出的：我国劳动力市场体制性分割具有两大标志性特征：一是城乡分割的户籍管理，二是干部、职员、工人、农民不同群体的身份等级差别。目前，城乡统一的户口登记制度实施，户籍制度的根基开始动摇。但不同群体的身份壁垒尚未打破，仍是劳动力市场一体化的体制性障碍。期待人才管理体制改革的连锁效应能促进劳动力市场一体化进程，为推动全面深化改革作出贡献。

打造三个课堂，培养创新型人才

杨伟国

“大众创业，万众创新”是在我国经济新常态的背景下提出的经济发展的新战略，是供给侧结构性改革的新实践，既对高等教育机构的人才培养指明了新的方向又提出了新的挑战。基于我们所积累的行之有效的人才培养经验，考虑到“双创”对高等教育的新要求，结合个人教学实践思考，如果我们能够抓住“三个课堂”练内功，进行扎实的经过科学设计的教与学的过程，我想应该在培养创新型人才上可以大有作为。^①

【作者简介】杨伟国，中国人民大学劳动人事学院院长，教授。

① 本文并非严谨的学术论文而只是个人非常初步的思考，而且由于本人所任职的机构、教学经验及专业所限，显然只具有个案价值，仅供参考。

第一课堂就是我们的教室，就是我们的课程教学。我们的高校比较擅长于培养具有专门知识的人才，但是困扰于培养创新能力的人才，既在于需要始终一贯地基于创新型人才培养目的进行科学的课堂教学设计，更由于这样的教学过程确实需要耗费教师、学生和学校太多的时间和精力。更不用说，这样的教学方法是否合适还要定期开展评估审计，以确保持续改进。

第一课堂是核心，不仅是因为第一课堂解决最根本的专业知识学习来源，而且只有课堂学习是最可控的。只要设计得当，教师全身心投入，应该就能够实现理想教学效果。这里的关键是参与式教学，学生只有亲自动手参与其中，才有可能理解专业理论，才能知道如何应用于工作实践。我想提供一个我本人在专业选修课“人事管理经济学”课堂上进行的教学改革尝试的例子。^①

除了通常的讲授之外，这门课有两个支柱性设计均是由学生自己或团队完成的。第一支柱是文献综述，这是纯粹个人作业。这里分几步。第一步是要求学生从指定的教材或相关著作中选择一个主题，第二步要求学生根据主题选一篇论文。论文来自于本学科专业期刊，如《劳动经济学杂志》、《美国经济评论》等，或来自于国外研究机构的“工作论文系列”，如美国国民经济研究局的“劳工研究项目工作论文”、德国劳工研究所的“讨论论文”等。我要求学生精读论文，建议他们将文献翻译成中文。翻译对于学生的精读至关重要，它既能保证学生对每个单词的关注，这在初期的训练中非常必要，也能保证学生必须读懂并理解论文。第三步在这学期剩下的时间里完成另外9篇英文文献的阅读，总共完成10篇文献摘要。摘要的结构、字数都是明确要求的。教师会分两次对文献摘要进行修改。第四步是期末要提交一篇不少于3000字的基于10篇摘要的文献综述。文献综述也是有明确要求的，训练学生将这个主题的研究现状进行归纳，并对注释与参考文献、致谢（指导、协助、意见与建议、匿名审稿）、引用格式及来源、数据或资料来源以及转引自等做出明确规定。特别是对于本科生而言，他们的文献综述常有“文献列举”之风。

第二支柱是上市公司人力资源数据分析，这个是团队作业。第一步是学生自由组队，每组3—5人。每个团队选择一家上市公司作为自己的工作单位，该团队即为公司人力资源部。每个团队设一个团队召集人，负责团队合作协调。第二步明确工作任务。团队通过分析本公司的人力资源数据及其与公司业绩数据之间的关系，以及通过与本行业其他公司的对比，来说明本公司人力资源管理的成效、问题以及改进方向。第三步采集数据。团队需要通过研阅上市公司年报采集10家或以上同行业公司业绩、人力资源管理等方面

^① 这里的介绍也不是全部的内容，对于不同学期的课程设计也稍有不同，如有时是演讲精读的论文。

至少最近5年的数据,主要包括:资产、营业收入与利润数据、员工规模与报酬数据以及人力资源管理实践等。第四步提交并演示分析报告。团队按照分析要求对样本公司的数据进行分析,做出专业解释,提交3页以上5号字1.5倍行距A4的分析报告。在团队数据与分析报告基础上,将分析结果的核心部分做成20页以上的PPT。在期末考试时,由团队所有成员根据分工对分析结果进行演讲,报告的对象是公司董事会及所有高管(由老师与同学担任),以强化场景感。演讲要求有时间、语速、声调、姿势等限制,以确保能用最优的方式将内容传递给听众。这个过程希望学生做到在特定的时间内向特定的受众以特定的方式传递特定的内容,从而达到训练学生基于逻辑思维的表达能力。

我一直认为第一课堂是最重要的,我们所期望的所有培养目标大都能通过教学设计和扎实实施而得以实现。如果在第一课堂的基础上能够科学设计并扎实开展第二课堂教学,那么我们对于创新型人才培养又会更上一层楼,因为第二课堂的活动是在校园环境对第一课堂学习成果的初步应用,而且还会超越第一课堂的范围,可以锻炼更广泛的能力,特别是有关价值观、团队协作、社会规范、文化素养等等。

第二课堂主要是指第一课堂外的各类校园活动。除了学生的自发活动之外,有“组织”的第二课堂活动通常情况下有以下三类:第一类主要是学生自主的活动,如班级活动和社团活动,第二类是院系层面组织的活动,如党团活动以及学生会(研究生会)活动,主要是政治类活动、文体活动以及社会调查与科研活动等,第三类是学校层面的活动,类型与院系层面差不多,但是会更正式,要求更多。虽然各层面的第二课堂活动各有差异,但是基本上有两个共同点,一是大多以主办人“胸中有数”的方式来举办,少有正式的、详尽的书面活动方案或指导手册,学校层面自然会好的多,二是大多以一个相对正式的表彰仪式来结束,少有正式的活动评估。而对于学生自主开展的各类互动,基本上既没有活动方案,也没有表彰仪式,甚至可能连一个指导教师也都没有。

毫无疑问,只要学生亲自参与第二课堂活动,自然会有收获和收益。我们需要思考的问题是怎样才能够有更大的收获和收益。从形式上看,一项第二课堂活动至少应该有三个要素:书面的活动方案、按照活动方案的执行、活动结束后的评估。这其中一个最关键的要素是,尽可能每一项活动需要有一个指导教师参与其中。在教师的指导下,学生们要发挥最大的主动性,在明确活动目的特别是能力训练目的的基础上自己动手制订方案、贯彻实施、活动评估。每一项这样的过程都会帮助学生锻炼计划能力、团队合作、解决问题、应急处理、项目管理等等。如果没有教师的指导,学生的收益仅限于自己的领悟力而不能最大化第二课堂的效果。现在的第二课堂因为高等教育

改革与就业市场压力而日益活跃,但是我们需要平衡数量与质量的关系,需要平衡学生与教师的关系。我总是期望能够深度挖掘一件事的价值来实现所有收获和收益,而不是把时间精力耗费在许多不产生价值的事情上面。

第一课堂主要在教室里,第二课堂主要是在校园里,第三课堂则让学生走向社会,无论是在一个组织里实习,还是自己面向市场做一些创业实践。我把实习和创业实践定义为第三课堂。目前第三课堂的现状基本上可以表述为:实习是劳务性实习,创业是保姆式创业。第三课堂是第一课堂和第二课堂所训练的能力在实际工作中的第一次真正应用,但是问题在于第三课堂缺乏专业上的指导,缺乏指导教师的参与,这个应用转化过程对能力的固化和优化作用经常被形式化了,失去了第三课堂培养创新型人才的本来意义。

当下的实习对于学校而言大多是为了完成教学计划,对于学生而言是为了美化简历或者挣一些实习工资,而对于单位而言则是低成本的劳动力或是作为选拔毕业生的一种工具。所以实习很被强调,但是却处在“低水平均衡”上。理想上说,实习应该按照就业能力的四个维度至少在专业能力得到进一步验证、巩固和提升,如果能够再进一步而提升扩展就业能力并进而社会能力的话,那将是实习最佳的结果。我一直比较赞同 Hillage and Pollard(1998)对就业能力的定义。他们认为就业能力包括四个组成部分:(1)资产能力(Employability assets),由初级资产(个人品质,如正直)、中级资产(关键工作技能,如问题解决能力)和高级资产(与组织绩效相关的技能,如团队合作)组成;(2)配置能力(Deployment),包含一系列职业管理能力、策略性方法等;(3)展示能力(Presentation),以适当方法展示能力的能力(如面试等);(4)环境能力,指个体能力与劳动力市场之间的交互影响,如地方劳动力市场需求状况。^①要实现这样的目的,学生需要每天记录实习日志,自己思考工作任务及其执行过程与专业能力应用之间的关系。指导教师需要提供帮助以明确工作过程中专业理论的应用。

创业实践活动也需要进一步“提质增效”。为响应国家“双创”号召,很多学校建了很多创业学院、创业孵化器或是众创空间等。毫无疑问,这些将有助于推动创新创业实践教育。但是,我想更加重要的是多建一些学生随时可

^① Hillage, J. & E. Pollard, *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, London: Institute for Employment Studies, 1998. 一些代表性的扩展概念还可参见: Wim Groot, Henriette Maassen Van Den Brink, “Education, training and employability”, *Applied Economics*, 32 (5), 2000, pp. 573-581. McQuaid, R. W. & C. Lindsay, “The Concept of Employability”, *Urban Studies*, Vol. 42 (2), 2005, pp. 197-219. 关于就业能力概念,可参见杨伟国等,《就业能力概念:一个世纪的变迁史》,《东吴学术》2012年第4期。

及可用的工具中心、设备中心、模拟中心、实验中心、计算中心、数据中心、运动中心等等。办公场所从来都不是创业实践的重点。而不动手、不沉浸其中,便不可能培养出创新创业人才。不少学校的各种场地和设施都很金贵,不仅要交费而且还有开放时间的限制,而且还有各种理由来解释,或者大多是为了现场评估或领导视察之用,而不是为人才培养之用。此外,在大学阶段,能够独立创业的学生是少之又少,缺少教师(或企业家)的投入是几乎不可能的。斯坦福大学创业文化的本质恰恰是师生合作。教师不仅提供专业上的指导,而且提供风险投资推荐甚至于直接作为天使投资人给予创业启动资金。在我们的很多高校里,创业实践很像是“动物园”或“温室”,这既不可能培养出真正的企业家,也特别容易误导学生这样的做法就是创业。创业实践必须在一个真实的市场环境中开展。

三大课堂是创新性人才培养的系统。系统的实效在主体上有赖于三个投入。学校投入具有最根本的价值,但是高校确实需要反思我们要办什么样的高校,并因此而提升教育能力,持之以恒。教师的投入至关重要,但不能仅仅依靠他们的良心。学生的投入可以直接产生人才培养的效果,但是学校和教师的投入才是根本保障,我们还不能完全依靠他们的自觉性和领悟力。最最重要的是,创新型人才的培养不是“花样百出”,而是基于自由思考的工匠精神来实现的。

关于创新创业的必要条件

岳昌君

自2014年9月李克强总理在夏季达沃斯论坛上提出“大众创业、万众创新”的号召以来,全国各地掀起了创新创业的浪潮。高校在校生成和毕业生成为创新创业的主角,接受创新创业教育、参加创新创业大赛、进行创新创业实践。从微观层次看,创新创业风生水起,热闹非凡;从宏观层次看,创新创业还处在萌芽之中,尚待成长壮大。如何将创新创业转化为我国经济发展的新红利、新引擎和新竞争力,需要政府、高校、企业、社会各方共同努力,提供和满足创新创业的必要条件。

一、“中国制造”面临的挑战

改革开放以来,我国经济取得了非常快速的发展。农村家庭联产承包责任制的普及和国有企业改革对经济发展确实起到了重要作用,但经济发展真正进入“快速度、大幅度”阶段的里程碑是我国加入世界贸易组织的 2001 年。这一年,我国人均 GDP 首次达到 1 千美元,实现这一目标自新中国成立后用了 52 年的时间。此后,只用了 5 年,2006 年人均 GDP 就达到了 2 千美元,2016 年超过了 8 千美元。这一时期,在外资外贸带动下的制造业迅猛发展,我国成为世界制造业大国,“Made in China”遍及世界各个角落。可是“Made in China”并非真的完全是“中国制造”,准确的翻译应该是“在中国制造”,因为很多企业的主体并不是中国的,即使是中国企业而其核心技术很多也不是中国的。经济发展使得劳动力工资显著上升,也使得外资企业的用工成本大幅度增加。近年来,越来越多的外资企业离开中国,转移到印尼、越南、菲律宾及印度等东南亚国家。因此,我国制造业转型升级,不是面临的一种选择,而是现实无奈的挑战,是必需经历的阵痛。我国目前正经历着跨越“中等收入陷阱”的关键时期,从日本、韩国、阿根廷、巴西等国家的经验和教训看,这个时期制造业的占比必须保持比较高的水平才能成功快速地跨越“中等收入陷阱”,否则经济发展将在很长时间内停滞不前。经济学中资本的边际收益递减规律表明,靠资本推动的制造业发展遭遇瓶颈危机是必然的。我国要想成功跨越“中等收入陷阱”,就必须通过技术、管理、制度等各种创新,使得我国从制造业大国变为制造业强国。

二、产品市场的变化特点

从全球产品市场变化的大趋势来看,尽管航空、航天、航海、铁路、公路、钢铁等行业仍然生产大型设备,但是总体而言,产品市场的新特点是产品由大变小、由有形变无形、由制成品变服务品。在大型跨国公司攻城掠地发展的同时,无数的小微企业如雨后春笋般遍地开花,形成大鱼小虾共生共荣的局面。比较《财富》世界 500 强前 20 名公司的变化,10 年前的前 20 家公司除沃尔玛一家零售企业外,其余几乎都属于汽车、石油、银行等三大行业。近年来的显著变化是行业类型更加多样化,2015 年前 20 家公司除了 11 家公司属于上述的三大传统行业外,还有 9 家公司属于数码、医疗、投资、保险

等行业。从2015年《世界品牌500强》前10名品牌看,谷歌、苹果、亚马逊、三星、脸书等公司都属于数码和互联网新兴行业。

从全球经济发展和产业结构变化的大趋势来看,经济发展阶段不断提高。按照“经济发展四阶段”理论的划分,一个国家经济发展,从寻求生存阶段到经济起飞阶段,再到满足物质生活阶段,最后上升到追求生活质量阶段,与此相应的产业结构变化将从第一产业占比最大到第二产业占比最大,最后到第三产业占比最大。美国的第三产业占比已经达到80%左右,我国的产业结构于2012年发生了根本性的改变,第三产业在增加值中的占比首次成为最大值。在第三产业中,IT、金融、教育、医疗、体育等行业成为创新创业的主要行业。创业模式可以大致分为产业模式、贸易模式、服务模式、智源模式,其中与后三者相关的行业都属于第三产业。在当今世界经济发展中,巨无霸公司与小微企业可以共生,并且小微企业有机会在短时间内迅速成长为巨无霸。

三、计算机和互联网技术发展的机遇

在人类科技发展突飞猛进的今天,新技术、新知识、新产品、新方法不是呈现“对数”增长方式,也不是呈现“线性”增长方式,而是呈现“指数”增长方式,即增长速度越来越快。突出的技术变化是计算机和互联网技术的快速发展。18世纪末期的伦敦,随着纺织业普及机械化,第一次工业革命开始了。从前的纺织工作是在各个织工村舍中靠纺织工手工完成。之后,纺织生产统一在棉纺厂中完成,于是工厂诞生了。第二次工业革命始于20世纪初。当时,亨利·福特在知晓流动组装线的运作之后,开创了大规模生产的新纪元。前两次工业革命都让人们收入水平大增,并推动了城市化的大发展。

在计算机技术的支撑下,第三次工业革命已经来临,制造业正转向数字化。紧接着,德国率先提出工业4.0的概念,制造业在数字化的基础上实现智能化。归纳而言,工业1.0是机械化和动力化,工业2.0是电力化和流程化,工业3.0是信息化和数字化,工业4.0是智能化和差异化。如今,人类进入了一个史无前例的阶段,我们从物质为基础和黄金为基础的社会,进入了以能源为基础和信息为基础的社会。全球70亿人口中近30亿成为网络人口。三分之二的美国工作是跟信息处理有关的。大数据、云计算、人工智能、互联网等技术为创新创业提供了前所未有的大好时机和便利条件。美国互联网企业的旗帜是脸书、领英、亚马逊、谷歌(FLAG,即由Facebook、

LinkedIn、Amazon 和 Google 四家公司名字的首字母组成), 到 2017 年平均年龄才 17 岁。我国互联网公司三巨头是百度、阿里巴巴、腾讯(BAT, 即由 Baidu、Alibaba 和 Tencent 三家公司名字的首字母组成), 到 2017 年平均年龄为 18 岁, 甚至比 FLAG 还大一岁。可见, 基于互联网技术的模仿性创新对于我国企业来说并不难, 而且我国市场广大, 企业一旦成功, 能够迅速长大从而获得旺盛的生命力。

四、人力资源红利带来的机遇

1999 年高校扩招以来, 我国高校每年为劳动力市场输送数百万的高校毕业生, 1999—2017 年高校毕业生合计为 8905 万人。从高校毕业生数量看, 我国与美国并列前茅, 但是从质量看我国的高等教育竞争力还不强, 对我国创新水平的影响还不大。在康奈尔大学联合欧洲工商管理学院和世界知识产权组织(WIPO)发布的 2016 年《全球创新指数排行榜(GII)》中, 前 10 名依次为瑞士、瑞典、英国、美国、芬兰、新加坡、爱尔兰、丹麦、荷兰、德国, 我国排在第 25 位。统计显示, 创新指数高的国家教育发展水平也很高, 二者之间存在显著的正相关关系。创新创业的主体是人, 虽然人人都有创新的基因, 但是受过高等教育的人创新创业成功的概率更大。教育的重要功能在于挖掘学生的创新创业潜力、激发创新创业兴趣、点燃创新创业热情、提升创新创业能力。如果我国高等教育在人才培养过程中, 能够将创新能力与专业知识和通识教育三者融合、平衡发展, 那么与生俱来的潜在创新能力就容易在实践中发挥出来, 从而将规模庞大的人力资源变为红利。

以上提及的四个方面表明我国创新创业是必要的, 我国已经具备了创新创业的有利条件, 但是这四个方面不是创新创业的充分条件。创新创业具有很大的不确定性, 或许创新创业的充分条件并不存在。彼得·德鲁克在其《创新 and 企业家精神》一书中, 系统讲述了什么是创新、创新的重要性以及如何进行创新, 并列举了沃尔玛和集装箱等多个案例说明没有高科技也能创新。《创新的国度》一书的作者詹姆斯·布雷丁以瑞士为例, 指出一个贫穷的山地小国可以成长为全球最具创新力的经济体, 一个自然资源匮乏的国家如何把旅游业发展为支柱产业。《国家竞争优势》一书的作者迈克尔·波特认为: “由于过度使用低成本劳动力, 多数企业的竞争基础迅速向知识的创新和吸收方面转移。因此, 一个国家的竞争力高低主要取决于其如何利用本国历史和民族特性中的独特因素, 去提高创新能力和劳动生产率。”

全球性的创新创业对人力资本理论提出了挑战，并给教育经济学研究带来新的课题。人力资本理论是教育经济学中的核心理论之一，教育之所以能够提高个人收入水平并能促进经济增长，是因为教育可以提高受教育者的认知能力，从而提高劳动生产率。人力资本理论是于20世纪60年代初期被提出来的，当时各国经济发展主要处在工业化阶段，属于工业2.0时代，工作特点表现为“人机交流”。只要通过教育和培训，人们就可以学到具体的机器操作和生产技能，从而提高劳动生产率。但是，人类进入21世纪后，各国经济发展进入到更高的阶段，生产方式发生重大改变，无论是制造业还是服务业，增长的驱动力在于创新，国家的竞争力也在于创新。人力资本理论不能很好地解释个人创新能力的大小和国家创新水平的高低，需要发展出新的理论，对教育经济学研究而言这既是挑战也是机遇。

(责任编辑：杨 娟 责任校对：杨 娟 孙志军)