

中国人力资源总体素质亟待提高 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_AD\\_E5\\_9B\\_BD\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54944.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_B8_AD_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_54944.htm) 各国政府都在调整人才政策，不拘一格引进人才。中国人民大学劳动人事学院院长曾湘泉用"在全球劳动力市场上出现低端市场地区化和高端市场国际化两极"概括了当今人才竞争态势。在9月9日至10日举行的首届中国人力资源发展论坛上，与会者就"企业人才优先开发战略"等话题发表了各自的看法。据人力资源发展报告《中国企业人才优先开发：政策评价与战略思路》，不同背景组织对企业人才开发政策的满意度普遍不高，原因是用人机制不活、工资待遇偏低、缺乏有效的人才政策。另外，一些地区人才观念滞后、缺乏公平的用人选人机制以及政策落实不力等问题也是导致各方对企业人才开发政策满意度不高的重要原因。国家人事部中国人事科学院院长王通讯介绍，目前中国人才资源的总体素质有待提高，人才结构布局不够合理，且人才流失比较严重，在公共教育和继续教育经费上对人才培养工作的投入偏低。另外，在有效利用与才能转化即就业率与人才效益问题上有待制度创新。清华大学经济管理学院教授张德认为，在中国企业中存在人才浪费的现象，而且中国企业有浓厚的人治色彩，决策只凭个人直觉和经验，缺乏深入的调查研究和预测，缺乏健全的决策支持系统。麦肯锡称，中国每年新培养出约60万名工程师，是美国的9倍。然而，在中国160万名年轻工程师中，只有约16万名具备为跨国公司工作所需的实用技能和语言技能。国际资本和技术的大步涌入，使人才国际化进程日益加快，

对此，南京大学商学院院长赵曙明提出，政府应完善"配置-培训-使用-激励-流动"的人才开发链，注重本土人才国际化的培养，建立市场化的人才配置机制，建立以业绩和能力为导向的用人机制。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)