

经济新常态下人才红利实现的路径

肖兴政,赵志彬

(四川理工学院 经济与管理学院,四川 自贡 643000)

摘要:经济新常态带来了人力资源管理的新变化,人口红利向人才红利的转型需要足够人才基数、过硬人才质量、合理人才结构的支撑。传统的人才补偿机制存在补偿流动与人才流动不匹配,补偿流动中断的补偿链条断层现象,尚不足以支持完成这一华丽的转型。这种转型需要人才红利实现长远路径与过渡性路径的有机结合,即联合补偿机制与企业内部挖潜相结合。作为人才红利实现的长远路径,联合补偿机制实现了双向流动的闭环系统、多个补偿主体的有效协同以及补偿方式的多样化。激励性补偿、保障性补偿与内部补偿为联合补偿的三条路径,企业协同创新与激励源创造是企业内部挖潜的两条路径。此外,联合补偿中补偿额的提取是联合补偿机制运行的关键,鉴于确定补偿金额提取比例是一项很难完成的工作,联合补偿机制的运行需要通过协同实现,包括建立协同培养信任关系、防范机会主义的发生等。但不容否认的是,联合补偿机制中合理提取补偿金额比例,依然是后续研究的难点和重点。

关键词:经济新常态;人才红利;联合补偿机制;激励性补偿;保障性补偿;内部补偿

中图分类号:F019;C962 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-8580(2015)05-0045-09

一、问题提出

“经济新常态”主要是对我国阶段性经济特征的概括,是对经济增速持续下滑、风险凸显和人口红利转换等新阶段特征的总结性描述。2004—2011 年中国 GDP 增速维持在 10%左右,呈现经济高速发展的态势,然而 2012 年以来,我国 GDP 增速放缓,增速保持在 7%以上,此称之为“经济新常态”。经济新常态带来最直接的变化就是薪酬激励作用的减弱。经济无法实现高速发展的直接原因就是经济发展的动力不足,虽然我国经济一直强调投资、消费、出口协调发展,然而投资是我国以往经济高速发展的主导动力。这依赖于我国过去“纺锤形”的人口结构,劳动力人口充足,其抚养老人和孩子的负担较轻,可以将更多的收入转化为储蓄,进而形成了投

基金项目:四川省哲学社会科学规划项目(SC14BJ08);四川省教育厅项目(YMHZ12-03)

作者简介:肖兴政,硕士,教授,硕士生导师(E-mail:xxz125@yahoo.com.cn)

资的资本。随着老龄化现象日趋严重,人口结构发生改变^①,经济高速增长的动力必须转化,经济新常态阶段就是增长动力的转化阶段,主导动力由投资向消费转化。从经济发展支持的要素来看,我国经济增长要素由过去主要依靠丰富廉价的劳动力向依靠技术进步等要素转变。由此可知,经济新常态是我国经济发展方式的转变调整期,人口结构的变化是经济发展方式转变的直接原因,反之,经济新常态阶段经济发展方式的转变对人力资源管理提出了更高的要求。经济新常态阶段也是我国由人口红利向人才红利的转型阶段,面对经济新常态带来的新变化,如何更好地实现人才红利是值得思考的问题。

二、经济新常态下实现人才红利的新要求

中国经济新常态呈现出诸多特征:经济增速虽然放缓,实际增量依然可观;经济增长更趋平稳,增长动力更为多元;经济结构优化升级,发展前景更加稳定;政府大力简政放权,市场活力进一步释放^②。从经济新常态的特征中可以看出,市场活力的释放可以加快实现人口红利,尤其是人力资本市场化程度的提高;而增长动力趋于多元化,更注重发挥消费的驱动作用,对企业内部人才质量提出了更高的要求。

(一)实现人力资本市场化需提高人才基数

“就业难”与“用工荒”并存是我国人力资本市场的一大特色,这一局面出现的最大原因就是人才供给需求的结构性失衡,主要表现在高端精英人才和技能人才的短缺,大学毕业生供给过大^③。人力资本市场化实现的首要条件是人才供给的相对充足、人才结构的相对合理,当前状况下,现阶段的人才更多的是指高端精英人才和技能人才,大学毕业生和普通白领只能算是劳动力。一国高端精英人才数量的主要衡量指标为劳动者素质,高端精英人才受教育程度往往很高,劳动者素质也相应提高,而与西方发达国家较高的受高等教育人口比例(美国 61.1%、日本 39.9%、英国 31.9%)相比,我国受高等教育人口比例仅为 7.4%;而我国劳动力市场对中级以上技工的求人倍率(求人倍率=需求人数/求职人数)一般在 1.3—1.4,短缺程度严重的地区高达 1.6,我国技工供需缺口在 2200 万—3300 万,尤其是对技师和高级技师存在严重需求^④。因此,实现人力资本市场化要在保障人力资本市场效率和公平的前提下,努力提高我国人才基数,增加高端精英人才和技能人才的数量,改善人才结构,实现与需求相适应的合理人才比例。合理的人才比例包括人才结构产业分布的合理性、高技能人才内部结构的合理性等。人才结构产业分布合理比例是相对的,只要保持与产业发展升级相一致的人才结构就是非常合理的人才比例;而高技能人才内部结构的合理性是指技能人才结构呈“橄榄型”^⑤,高技能人才:中级工:初级工比例为 1:3:1。

(二)实现增长动力多元化需丰富人才类型

经济新常态阶段,我国经济增长的动力更加注重投资、消费、出口协调发展,主导动力由投资向消费转变,消费将在推动经济发展起到基础性作用。消费动力作用的发挥依赖消费的多样性和层次性,消费的多样性取决于产品(服务)的多样性,而消费的层次性取决于收入的层次性。多样化的产品(服务)对企业提出了更高的挑战,技术创新可以实现产品(服务)的多样化,也可以拉开消费的层次。由此可知,经济新常态下决定企业命运的是技术创新。而技术

创新实现的载体是企业人才,技术创新的实现是指从技术创新成果的研发到成果转化为产品(服务)的整个过程。根据技术创新实现过程需要的素质技能,可以把企业人才分为三个层次:具备创新研发能力的企业人才,具备学习传授能力的企业人才,具备新技术运用能力的企业人才。企业只有具备了这三种类型的企业人才,且保持三种类型人才合理的比例,也就是“金字塔型”的企业人才结构,才能实现整个技术创新过程,实现企业的内涵式发展。对于企业来说,企业内部多样化的人才类型,尤其是具备创新研发能力的企业人才、具备学习传授能力的企业人才以及具备新技术运用能力的企业人才三类创新型人才,贯穿于企业产品与服务创造的全过程,也是创造企业核心竞争力的过程。对整个社会而言,丰富的人才类型尤其是急缺的创新人才创造了企业不同的核心价值,形成了不同的核心竞争力,提供了多样化的产品与服务,极大地提高了社会效率、创造了社会价值。从根本上讲,丰富多样的人才类型,将实现经济增长动力的多元化,尤其是创新和消费两大未来经济发展的主导动力,将形成创新驱动、消费拉动的经济增长新态势。

三、人才补偿机制现状分析

(一)人才补偿主客体分析

人才补偿是指政府、企事业单位引进所需人才对原培养单位进行的物质补偿。我国人才补偿更多地出现在地区、企事业单位之间人才发生流动之后,政府对原单位进行资金补偿,人才补偿的主体以政府为主,也包括少数企业引进高层次人才进行的补偿。补偿客体以人才和最终培养单位为主,最终培养单位是指所需人才发生流动时的培养单位。所需人才的流动方向不同,补偿客体就有所区别,若所需人才主动提出向人才缺乏的中西部地区单位工作,作为补偿主体的政府会给所需人才进行补偿;反之,所需人才由中西部地区流向经济相对发达的东部地区,作为补偿主体的政府会给最终培养单位进行补偿。此外,所需人才发生上述两种流动方向的过程中,也可能存在流入单位对所需人才进行的补偿,这种情况下,就存在政府、企事业单位为补偿主体,所需人才或最终培养单位为补偿客体的补偿格局。详见表 1。

表 1 人才补偿主客体分析表

流动方向	补偿主体	补偿客体	补偿性质
东部→中西部	政府	人才	激励性补偿
	流入单位	人才	激励性补偿
中西部→东部	政府	最终培养单位	保障性补偿
	流入单位	人才	激励性补偿

(二)人才补偿目的分析

从所需人才流动的方向分析了人才补偿主客体的差异,同样,从所需人才流动的方向分析中可以得到不同的人才补偿目的。仍以所需人才地区间流动差异为例进行分析,所需人才主动提出向人才缺乏的中西部地区单位工作,很大程度上是由于政府相关部门已经制定了人才向该地区流动的补偿性政策,该情况下人才补偿发挥了激励作用;而所需人才由中西部地区流向经济相对发达的东部地区,政府给予最终培养单位的物质补偿是后续弥补性措施,无

法起到人才补偿的激励作用,恰恰作为补偿主体的东部地区人才流入单位对所需人才的补偿更具激励作用。这说明政府为补偿主体的人才补偿均为政策性补偿,事后弥补性补偿居多,无法起到激励培养单位继续培养所需人才的动力作用,而引进人才的企业作为补偿主体的人才补偿更具激励培养所需人才的作用。

(三)人才补偿链条分析

人才补偿收益最大的补偿客体就是所需人才自身以及最终培养单位,然而人才的产出是多个培养单位共同努力的结果,不应该把所有的贡献都给予最终培养单位,这样的补偿是非常不合理的。图 1 为人才补偿链条,假设高端精英人才 T 由最终培养单位 N_m 流向另一单位 A,高端精英人才 T 总共经历过 m 个单位的培养,而补偿主体只给予单位 N_m 物质补偿,前 $m-1$ 个单位得不到丝毫补偿。这就只形成了对最终培养单位 N_m 的激励作用,对其他培养单位无激励作用,造成其他培养单位培养人才积极性的下降,由于前 $m-1$ 个培养单位是最终培养单位 N_m 的人才苗子供应单位,久而久之,就会出现人才基数下降,即使对最终培养单位 N_m 给予再多的补偿也无济于事。由此可知,现有的人才补偿链条是不完整的,前期培养单位补偿与最终培养单位补偿之间存在断层。简言之,现有人才补偿链条断层直接体现在补偿流动没有与人才流动形成闭环回路系统,也就是传统的人才补偿链条只有正向的人才流动而没有反向的补偿流动,亦或是只有正向的人才流动而反向的补偿流动出现中断。然而反向的补偿流动中断往往出现在最终培养单位向前期培养单位的补偿环节,这一方面是由于最终培养单位片面地高估了自身培养人才的贡献而忽视了人才成长过程中前期培养单位的贡献,这也说明我国企业还是看重于眼前利益,缺乏人才培养的长远眼光;另一方面,是人才培养机制存在重大的问题,人才培养单位培养人才首先考虑人才培养收益与成本的问题,前期培养单位培养人才会产生成本却得不到应用的收益(相应补偿),就会消极培养人才甚至放弃培养人才;除此之外,传统人才补偿链条断层的出现是由于人才培养单位协同培养的缺乏,过多地依靠自身能力进行单独培养,这样不仅人才培养成本高,进而索取与高昂成本相对应的高额补偿,而且会出现培养人才素质能力与行业尤其是产业需求不匹配的现象,更导致复合型人才缺乏。

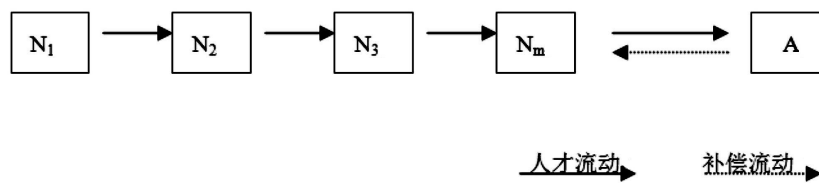


图 1 人才补偿链条

四、人才红利实现的长远路径

(一)联合补偿是实现人才红利的长远路径

经济新常态下人才红利的实现主要依靠人才基数的增加、人才质量的提高两条路径实现,人才补偿机制是过去我国激励培养单位培养人才的主要举措。通过人才补偿机制现状的分析发现,人才补偿机制并未完全发挥激励作用,反而存在削弱培养单位培养人才积极性,减少人才基数、降低人才质量的风险。基于上述分析,可尝试创新人才红利实现的新路径:建立

联合补偿机制。

1.联合补偿实现了双向流动的闭环系统

传统的人才补偿机制,也就是上文所提及的人才补偿链条,虽然在最终培养单位与用人单位既有人才流动也有补偿流动,但人才补偿链条的前几个环节只有单向的人才流动,并没有反向的补偿流动。因此,传统的人才补偿链条尚未实现全过程的双向(正向人才流动与反向补偿流动)流动。而联合补偿机制,可以解决传统人才培养链条这一弊端,实现正向人才流动与反向补偿流动的闭环系统,联合补偿机制就会一定程度上保障纵向上各培养主体补偿分配的合理性,避免因补偿不到位造成的人才培养链条的断层,进而实现人才培养的持久性和有效性,是人才红利实现的长远路径。

2.联合补偿实现了多个补偿主体的有效协同

传统的人才补偿机制忽视了培养单位内部培养导师以及培养过程中其他服务机构的作用,将培养主体狭隘地限定为培养单位以及部分政府部门,且人才培养以及补偿只针对人才培养的单个培养主体,没能将人才的培养与补偿工作实现有效协同,提高人才培养的效率。联合补偿机制恰恰可以完善传统人才补偿机制,通过培养单位内部对培养导师的补偿,实现了除人才、培养单位之外其他培养主体的有效补偿,同时继续发挥政府等机构的补偿主体作用。将传统人才补偿链条横向拓展,实现人才补偿的网状化,进而带动人才培养的网络化,实现了多个补偿主体之间的有效协同。这将促进人才培养各培养主体之间的有效协同,促进人才培养的长久性和持续性,进而提高培养人才的数量和质量,推动人才红利的实现。

3.联合补偿实现了补偿方式的多样化

传统的人才补偿机制只有用人单位对最终培养单位的激励性补偿,而联合补偿机制包含了针对多个补偿主体的多种补偿方式:激励性补偿、保障性补偿、内部补偿。用人单位对培养单位的补偿为激励性补偿,政府对各培养单位以及人才的补偿为保障性补偿,培养单位内部针对培养导师的补偿为内部补偿。补偿方式的多样化,能够更好地实现对人才培养有贡献的单位和个人的有效补偿,更有利于维护人才培养机制,保证整个社会人才培养系统的造血能力,为人才红利的实现奠定基础。

(二)联合补偿机制雏形

联合补偿激励机制最早出现于西方发达国家,应用于体育领域专业人才的培养、流动等,尤其是职业化程度较高的足球人才培养、转会。职业足球领域中的联合补偿机制是指球员在转会的时候,培养过这名球员的俱乐部和培训单位,共可以得到的补偿金额为转会费的5%^[6]。同样是人才培养的激励问题,联合补偿机制在职业足球领域非常成熟的原因在于,一方面足球人才发生流动(转会)时有非常确定的人才价值衡量标准(转会费),这样利于联合补偿金额的确定;另一方面,联合补偿机制补偿额占转会费的比例有明文规定,可以避免联合补偿时发生不必要的纠纷。

与职业足球领域联合补偿机制相似,人才基数的增加以及人才质量的提高是经济新常态提出的实现人才红利的新要求,将联合补偿机制运用到企业紧缺人才的培养之中将会改变人才补偿现状。然而,联合补偿机制的运用要解决联合补偿的补偿金额确定问题,一般来说,补

偿金额的确定要根据人才价值状况进行判断,也就是人力资本增值问题,这也与彭剑锋教授对中国人力资源管理展望中提到的人力资源管理效能问题相一致^[7]。

(三)联合补偿机制路径模型

对人才补偿激励机制现状分析的基础上,以提高人才基数和人才质量为目标,以畅通人才补偿链条为主线,构建了联合补偿激励机制路径模型(如图 2)。该模型 C 区域代表人才发生流动之前所有培养单位的内部补偿,其中 N 代表培养单位,P 代表单位主要培养人(培养导师),那么 N_m 就是前文所说的最终培养单位。C 区域中 $N \rightarrow P$ 是指培养单位 N 得到补偿金额后按一定比例给予培养导师 P 的补偿,而 $N_1 \rightarrow N_2 \rightarrow N_3 \rightarrow N_m$ 是指人才发生的流动方向, $N_m \rightarrow N_3 \rightarrow N_2 \rightarrow N_1$ 则是因为当初人才的流动带来的补偿。D 区域代表获得该稀缺人才的企业,当然最初获得该人才的企业不一定就终身拥有该人才,很可能发生人才的再次流动,往往当该人才获得更好的发展平台时会选择“跳槽”,即为区域 D 中从企业 $A_1 \rightarrow A_2$ 的过程,而如果现实中发生了这样的人才流动过程,那么企业 A_1 就变成了最终培养单位,企业 A_1 就要进入 C 区域。G 代表政府机关,政府给予人才培养单位补偿多为政策性补偿,倾向于保障性,可称之为保障性补偿,是为了保障培养单位的基本支出。而 C 区域为所需人才的生产区域,D 区域为人才需求区域,C 区域产能的高低取决于 D 区域给予补偿的程度,D 区域给予的补偿倾向于激励作用,可称之为激励性补偿。C 区域产能高低以及产出质量的高低依赖于 D 区域的激励性补偿,如果 D 区域给予 C 区域足够激励作用的补偿时,C 区域就能保证高产能和高质量吗?其实不然,我国现有的人才补偿机制也存在这种激励性补偿,却出现了人才的紧缺现象。其根本原因在于激励性补偿进入 C 区域后,全部归入最终培养单位 N_m 囊中,也就是补偿的激励作用并没有发挥在整个 C 区域,全部集中发挥在了最终培养单位 N_m 上,这就是所谓的激励不均衡。从 C 区域可以清楚地看出,最终培养单位 N_m 培养的人才以前期培养单位为基础的,要提高人才基数和人才质量,实现人才红利,需要创新人才补偿方式,充分发挥激励性补偿作用。

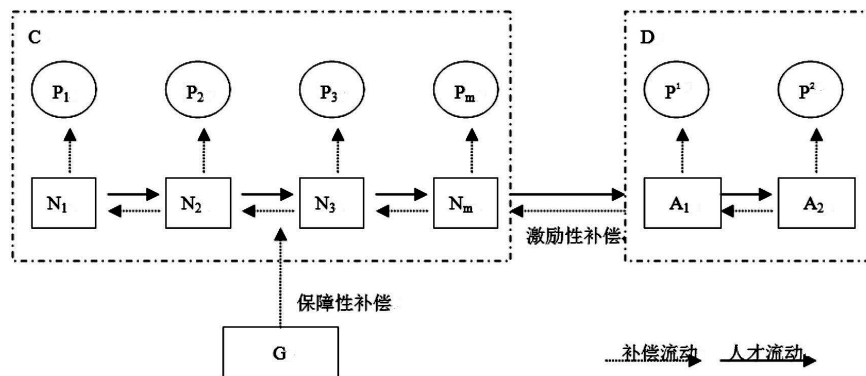


图 2 联合补偿机制路径模型

联合补偿机制创新之处就在于强调合理分配激励性补偿以及针对培养导师的内部补偿。最终培养单位获得激励性补偿之后,要提取一定比例的补偿金额给前期培养单位,这个比例一般维持在 5% 左右(借鉴职业足球领域转会费提取比例,可根据实际执行效果做适当调整),维持低比例是因为前期培养单位在该人才前期流动的过程中已经获得过大比例的激励性补偿(前期培养单位为该人才流动时的最终培养单位时)。当然,除了对培养单位进行合理激励

外,也要对培养该人才的培养导师进行相应补偿,以提高其培养人才的积极性,由于该类型的补偿发生在培养单位内部,因此,可称之为内部补偿。当然,联合补偿机制是一个系统工程,除了上述路径的有效畅通外,还需要相关制度法律保障该机制的有效运行,不然,补偿金额的提取就是阻碍该机制运行的最大障碍。

(四)联合补偿机制的运行保障

联合补偿机制是对传统人才补偿的优化,首先,对人才补偿链条断层进行修复,形成正向人才流动、反向补偿流动的闭环系统,其次,从横向和深向两个层面,分别对政府的保障性补偿以及培养单位内部补偿进行分析。联合补偿机制是一个系统工程,对联合补偿机制运行可能出现的障碍进行了预测,其中,补偿金额的提取被认为是联合补偿机制运行的最大障碍。解决补偿金额提取最直接有效的办法就是对补偿金额提取比例进行合理的制定并辅以相关制度法律进行约束,保障其运行。但是,笔者认为补偿金额提取比例的确定是一项非常艰难的任务,几乎很难实现,它是与职业足球领域可量化的转会金额无法比拟的。因此,可以尝试从其他途径实现“曲线救国”,将补偿金额提取这一联合补偿机制运行的最大障碍变得不再必不可少。联合补偿机制的关键在于“联合”两字,顾名思义,联合补偿的精髓就在于此,传统人才补偿链条断层的出现就在于没有实现真正的联合,存在机会主义等。因此,联合补偿机制运行的保障应该是协同,通过多方位的协同实现人才的培养,人才培养协同的实现就会减少机会主义,修复人才补偿链条的断层。

1.建立协同培养信任

培养主体之间的信任是协同培养的基础和保障,培养主体之间信任关系的建立,可以降低多主体协同培养中单个主体培养承担的风险,使培养主体之间的关系更加密切,提高人才培养的协同培养效率和效果。信息的对称性是多主体协同信任的首要条件,建立人才培养信息共享平台,对人才培养过程中的人力资本投资、人才资本增值、人才信息库数据等情况予以信息资源共享,减少不必要的猜疑。其次,人才协同培养过程中,培养主体之间难免会出现矛盾、误会、冲突等状况,培养主体之间协同培养过程中良好沟通的实现,坦诚以待,可以减少冲突、化解矛盾、消除误会,增强彼此之间的信任。再次,依靠多方位合作来建立信任也是非常有效的方式,各培养主体之间可以通过其他领域的合作来推动人才培养的合作,如企业之间通过签订供销合同、合作研发等建立彼此之间的长期合作伙伴关系,甚至是战略联盟,高校与企业之间科研合作、实习基地建设等,政府通过采购等方式与企业建立信任关系。培养主体间彼此的信任是长期日积月累形成的,这样形成的信任也是经得住考验的。最后,培养主体之间组织文化的相互融合也可以促进信任的形成,培养主体之间存在价值观认同或者是价值观可以相互接纳,就可以形成隐性契约,这也是保障彼此信任的基础。

2.防范机会主义

协同培养人才过程中,可能会因为培养主体追求自身利益最大化而出现机会主义,他们为了自身利益最大化就会损害其他培养主体的利益。机会主义防范可以提高违约成本来实现,一方面,培养主体可以通过提高协同培养退出的壁垒,当培养主体因机会主义获得的自身利益小于付出的代价时,就不会发生机会主义;另一方面,培养主体之间可以建立利益共同

体,一旦退出协同培养,前期投资就不能收回,这样协同培养主体就会为了自身利益而关心合作伙伴,有助于防范机会主义。除此之外,与培养主体之间通过隐性契约建立信任关系类似,培养主体之间建立明确的显性契约或保障性合同,明确提出可能出现的机会主义的惩罚措施,可以约束机会主义的发生,维护人才的协同培养。最后,将机会主义纳入企业诚信建设档案,采取机会主义的培养主体将面临未来发展的风险,可以通过道德的约束力以及长远的发展来防范机会主义的发生。

五、人才红利实现的过渡性路径

联合补偿机制最大功能就是提高针对所需人才的造血功能,实现人才的可持续发展,进而实现人才红利,该机制属于人才培养长效机制。而前面对于联合补偿机制有效实现的前提也进行了分析,联合补偿机制真正实现还有一段路要走。从联合补偿机制路径模型图以及所需人才的成长时间都可以得出,短期内无法立即解决社会所需人才的断层问题。因此,联合补偿机制成熟之前,需要找到短期内使人才红利作用更大化的过渡性路径。

(一)企业内部激励源自我创造

通过分析国内生产总值(GDP)增速与城镇就业单位人员平均工资增速的关系,得出了经济新常态阶段薪酬工资激励作用的减弱态势。此外,从经济新常态特征分析中也得出了企业发展所急需的三个层次的人才:具备创新研发能力的企业人才,具备学习传授能力的企业人才,具备新技术运用能力的企业人才。而培养单位人才造血功能以及造血质量的低下,使得企业必须自我实现现有人才的潜能开发,同时,在薪酬工资增幅放缓的形势下,要更加注重激励源的创造和创新。激励源的创造和创新方面,可以通过建立员工关怀体系,包括对员工自身的关心、对员工亲属乃至朋友的关心等,提高员工的工作积极性,将带动企业创新积极性的提高。

(二)企业之间协同创新

新常态下企业实现所需三个层次人才的培养,最需要的是增强企业之间的协同创新,包含企业之间通过实现新技术开发的强强联合培养现有企业人才创新研发能力、企业之间通过创新技术应用等方面的沟通而激发现有企业人才潜在的学习传授能力、企业之间通过技能人才交流而提高现有企业人才运用新技术的能力。人才红利实现的过渡性路径,是在企业无法得到所需人才的情况下实现自我创造、自我提升的路径,对企业短期内提高自身竞争力非常有效,对整个社会而言却不是长久之计。

六、结 语

人口红利向人才红利的转变,需要现有人力资源管理向人才管理的转变,我国现有的人才基数、人才质量以及人才结构都不足以支撑完成这种华丽的转型。经济新常态下,一方面需要提高人才基数来实现人力资本市场化,另一方面更需要依靠丰富人才类型来实现增长动力多元化,尤其要依靠发展人才来提高创新和消费两大驱动力。而传统人才补偿机制存在补偿链条断层现象,这迫切需要创新人才补偿机制的原有路径,进而提出了联合补偿机制,并简单分析了激励性补偿、保障性补偿和内部补偿各自作用机理;联合补偿机制的有效实现需要相

关制度和法规的保障,其实现的关键在于补偿金额如何确定,这也是我们未来继续研究的方向。建立协同培养信任关系以及防范机会主义,可以保障联合补偿机制的运行。从短期来看,人才红利的实现需要过渡性路径,企业要依靠自我创造、自我发展来完成新常态下人才红利实现的过渡。

参考文献:

- [1] 陈晶,李丹.人口老龄化、家庭消费结构与中国养老模式改革——基于微观数据对人口红利的探讨[J].沈阳工业大学学报(社会科学版),2013,(1):42-50.
- [2] 王子约,马俊,孙红娟.习近平首次详述中国经济新常态[N].第一财经日报,2014-11-10.
- [3] 彭剑锋.中国人力资源管理年度十大观察[J].现代国企研究,2014,(3):26-33.
- [4] 吴江,刘燕斌,陈力.人力资源蓝皮书:中国人力资源发展报告(2013)[M].北京:社会科学文献出版社,2014:133-157.
- [5] 周丽.新时期技能人才培养的问题与对策[J].职业,2011,(12):20.
- [6] 吴炜,Daniel Munoz Sirera.统一补偿机制[J].体育科研,2011,(6):71.
- [7] 彭剑锋.2013年中国人力资源管理十大观察[J].人力资源管理,2014,(1):18-21.

责任编辑:万东升

The Path of Achieving Talent Bonuses under Economic New Normal

XIAO Xingzheng, ZHAO Zhibin

(School of Economics & Management, Sichuan University of Science & Engineering, Zigong, 643000, China)

Abstract: The economic new normal has brought in the new changes of human resources management. The transformation from demographic bonuses to talent bonuses needs the support of enough talent bases, excellent personnel quality and reasonable personnel structure. The phenomenon that talent flow does not correspond with compensation flow and compensation chain fault exists in the traditional compensation mechanism, which does not support enough the transformation. The smooth transformation needs the organic combination of long path and transitional path, which is the combination of joint compensation mechanism and enterprise internal tapping. As the long path, joint compensation mechanism achieves a closed loop of two-way flow, effective coordination among compensation subjects and diversified compensation ways. The three path of joint compensation are incentive compensation, affordable compensation and internal compensation, while the two path of enterprise internal tapping are enterprise cooperative innovation and incentive source creation. In addition, the extraction of compensation amount is the key of efficient joint compensation mechanism. Considering that the extraction of compensation amount is a tricky job, the joint compensation mechanism needs coordination, including building trust and preventing opportunism. There is no denying that the extraction of compensation amount still is the focus of future research.

Key words: economic new normal; talent bonuses; joint compensation mechanism; incentive compensation; affordable compensation; internal compensation