

经济管理的实践

赵长启◎著

与
创新



西安出版社

经济管理的实践与创新

赵长启 著

 西安出版社

图书在版编目(CIP)数据

经济管理的实践与创新 / 赵长启编著. —西安: 西安出版社,
2009.5 (2010.8 重印)

ISBN 978-7-80712-505-1

I. 经… II. 赵… III. 经济管理—研究 IV. F2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 060584 号

经济管理的实践与创新

编 著: 赵长启

出版发行: 西安出版社

社 址: 西安市长安北路 56 号

电 话: (029) 85253740 85234426

邮政编码: 710061

印 刷: 三河市华新科达彩印有限公司

开 本: 710mm×1000mm 1 / 16

印 张: 16.5

字 数: 235 千

版 次: 2010 年 8 月第 2 版

2010 年 8 月第 2 次印刷

书 号: ISBN 978-7-80712-505-1

定 价: 33.00 元

△ 本书如有缺页、误装, 请寄回另换。

序 言

创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力，也是一个政党永葆生机的源泉。创新，包括理论创新、制度创新、科技创新和管理创新。建立创新型国家必须进行这“四个创新”。目前，我们对前三个创新都比较重视也有很多研究，但是对于管理创新，相对来说还没有引起足够的重视。管理创新相对于理论创新、制度创新而言，虽然不处于同一层次，但它是贯彻落实科学发展观，构建和谐社会以及贯彻中央一系列重大决策所必须解决的重要环节和重要途径。时代在发展，知识在更新，传统的管理已不能适应发展的需要，只有不断推进管理创新，把握时代脉搏，跟踪时代步伐，才能在激烈的市场竞争中牢牢掌握主动权，只有不断推进管理创新，才能提高现代生产力的整体素质。创新是管理永恒的课题，就管理学的内容来说，管理创新主要包括五方面内容：一是管理观念创新，二是管理模式创新，三是管理组织创新，四是管理文化创新，五是管理手段创新。

科技创新与制度创新、管理创新密切相连，不可分割，这一点对于正处于社会转型期的中国来说尤为重要。管理创新是提高现代生产力整体素质的关键，科技创新和制度创新必然要求管理创新。要把技术上和制度上的创新落实到现实生产力中发挥出生产的现实力量，都必须有管理上的创新作保证。把科技创新、制度创新和管理创新有机地统一起来，正是现代科技转化为现代生产力的创新机制。科技创新提供了现代生产力发展的内在动因；制度创新营造了现代生产力发展的良好外部环境；管理创新有机协调着现代生产力各要素的关系，创造了发挥生产力整体功能的有效途径。只有实现了三方面创新的有机结合，才能走出一条我

们自己的科技创新之路。

管理学是系统研究管理活动的基本规律和一般方法的科学。管理学是适应现代社会化大生产的需要产生的，它的目的是研究在现有的条件下，如何通过合理的组织和配置人、财、物等因素，提高生产力的水平。管理学是管理活动的理论化的总结，它是在管理实践的基础上，吸收和运用有关其他学科的研究成果经归纳提高而形成的管理系统知识。管理学需要在管理实践中不断修正和完善，从而得到不断发展。管理源于管理实践，反过来又指导管理活动，为管理所用和管理实践服务。管理学包括行政管理学、经济管理学的、社会管理学、学校管理学、军事管理学等，管理学有四大原理，即人本原理、系统原理动态原理和效益原理。管理学是一门具有应用性和综合性的交叉学科，它是一门科学又是一门艺术。既要不断提高管理的科学化和现代化水平，又要通过实践和学习不断提高管理的艺术水平。管理没有统一、固定的模式，因人、因时、因地制宜的管理就是最好的管理。

管理活动自古有之，与此同时管理思想也就逐步产生。事实上，无论是在东方还是在西方，我们均可以找到古代哲人在管理思想方面的精彩论述。而科学管理学的诞生是以泰罗(F.W.Taylor)的名著《科学管理原理》(1911年)以及法约尔(H.Fayol)的名著《工业管理和一般管理》(1916年)为标志。现代意义上的管理学至今不过经历了90多年。90多年来，管理学有了长足的进步与发展，管理学的研究者、管理学的学习者、管理学方面的著作文献等等均呈指数级数上升，显示了作为一门年轻学科勃勃向上的生机和兴旺发达的景象。然而，管理学仍然需要创新和发展，因为人类已进入21世纪，人类发展、人类文明需要不断创新的管理。

管理理论的发展主要经历了四个阶段，包括经验管理阶段、古典管理理论阶段、行为科学阶段和现代管理阶段，目前已形成一个庞大的“理论丛林”。我国的管理学研究在30年间走过了国外管理学近百年的历程。这一历程基本是沿着引进西方管理理论与方法、继承优良文化传统、总结企业实践经验三条主线展开的。未来我国管理学研究必将呈现多层次、多角度、多方法并行的格局。

十七大报告指出：我们必须适应国内外形势的新变化，顺应各族人民过上美好生活的新期待，把握经济社会发展趋势和规律，坚持中国特

色社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设的基本目标。这是党中央在新的历史时期对我国发展提出的新的更高要求。实现这一目标，相应就必须加强“四大管理”：经济管理、政治管理，文化管理、社会管理。

改革开放 30 年来，我国经济社会发展取得了辉煌的成就，但也存在着不容忽视的问题。我国科技发展水平比较落后，相对而言，经济管理水平更落后。从宏观经济来看，产业结构不合理，区域经济发展不平衡，城乡收入差距拉大，外部影响增强，失业率上升，环境污染严重；从微观经济来看，在许多现代企业里，还使用着小生产的传统管理方式，依赖于粗放发展，存在着高投入、高消耗、高污染和低效率的生产方式以及由此带来的不协调、不和谐、不平衡等种种问题。这是束缚生产力进一步发展，导致经济效益差的重要原因。这种状况更需要对经济管理进行不断的研究和探索。

长启同志 20 多年来一直在渭南市委党校从事经济管理的教学和科研工作，先后多次在陕西省委党校、中央党校进修经济管理，发表和获奖了相关论文 30 多篇，所著《经济管理的实践与创新》一书，以科学发展观为指导从构成经济管理活动的要素出发，把所研究的经济管理问题归纳为人力资源篇、物力资源篇、财力资源篇、技术资源篇、信息资源篇，另外增加了产业结构篇、宏观调控篇等内容。每一篇分三到六个研究专题，每一研究专题从提出问题、分析问题到解决问题。既有宏观经济层面的分析和展望，又有地域经济的调查和研究；既有当前经济热点的探讨，又有经济发展历史的回顾；既有国外的经验介绍，又有我国的具体做法；既有领袖人物的高瞻远瞩，又有专家学者的不同观点；既有定性论述，又有定量分析；既有农业，又有工业和第三产业；既有实践性，又有创新性。如我国城镇失业问题探析，我国水资源的现状及形势分析，我国的环境问题，提高利用外资质量，提高我国技术引进水平，大力发展我国电子商务，我国的宏观调控，都是当前值得研究的热点问题，他引用了大量的资料，在充分论证的基础上，提出了他的建议。又如渭南市新型工业化，渭南市县级财政的困难分析，渭南市经济与就业的协调增长，潼关县矿产资源的综合开发和利用，这些围绕本地经济社会发展的成果，有的是他专题讲课的提炼，有的是他的调研报告，有的则是他

和同事一起完成的获奖课题。在相关专题中还渗透了一些实用技巧和常用知识，如基金的投资策略，怎样节约用水，国际原油价格及其换算，国际黄金价格及其换算，工业增加值的计算，城市化率等。这本书的出版在一定程度上反映了他 20 多年来，在经济管理方面的研究成果，是十分难能可贵的。

目前国际金融危机仍然在世界各国扩散蔓延，我国实体经济已受到明显的不利影响，国家果断实施了积极的财政政策和适度宽松的货币政策，目前已收到一定效果。这场危机也暴露了很多经济管理方面的不足，如何改革、如何监管，已迫在眉睫。我国正处于经济转型之时，经济管理中的许多问题尚在探索阶段，长启同志的这本书是对经济管理问题大胆探索的尝试，必将对经济管理的创新与发展产生积极的影响。

西安理工大学副校长、教授、博士生导师

郭立宏

目 录

第一篇 人力资源

一、实施人才战略是全面建设小康社会的关键	(1)
(一)全面建设小康社会必须实施人才战略	(1)
(二)我国目前人才的现状与全面建设小康社会的差距	(3)
(三)围绕全面小康落实人才战略	(7)
二、大力培育具有中国特色的企业家	(9)
(一)传统的企业管理官员与职业企业家	(10)
(二)全面建设小康社会呼唤高素质企业家	(11)
(三)大力培育具有中国特色的企业家	(13)
三、我国城镇失业问题探析	(19)
(一)我国目前的失业状况及成因	(19)
(二)解决我国目前失业的途径	(22)
四、美欧日的人力资源管理模式	(26)
(一)美国的人力资源管理模式	(26)
(二)欧洲的人力资源管理介绍	(31)
(三)日本人力资源管理的特征	(33)
五、渭南市经济与就业的协调增长	(36)
(一)渭南市目前的就业和再就业形势	(36)
(二)渭南市经济增长与就业增长的非均衡性及负面影响	(39)
(三)渭南市经济与就业非协调增长的成因	(41)

(四)渭南市经济与就业协调增长的战略选择	(42)
----------------------------	------

第二篇 物力资源

一、认真搞好新能源开发	(45)
(一)新能源的重要地位	(45)
(二)开发利用新能源	(49)
二、企业节能降耗的意义和途径	(55)
(一)企业实施节能降耗的意义	(56)
(二)以技术改造为突破口,提高企业的节能降耗水平	(57)
(三)以循环经济为指导,大力提高“三废”的综合利用率 ...	(58)
(四)以资源科学开采为指导,提高资源的综合利用水平	(59)
三、我国水资源的现状及形势分析	(60)
(一)我国水资源的现状	(60)
(二)新世纪水资源面临的重大问题	(62)
(三)依法保护水资源	(68)
四、我国土地资源的现状和问题	(70)
(一)我国土地资源的特征	(70)
(二)我国土地资源利用类型	(71)
(三)我国土地资源利用存在的问题	(72)
(四)我国开发利用土地资源的对策	(76)
五、我国的环境问题	(78)
(一)环境问题的由来及发展	(78)
(二)我国的生态环境问题	(79)
(三)加强环境保护,造福子孙后代	(81)
六、潼关县矿产资源的综合开发和利用	(85)
(一)矿产资源的基本情况	(85)
(二)矿产资源开发和利用的现状	(87)
(三)以黄金工业为主,实现综合开发和利用	(89)

第三篇 财力资源

一、经济全球化对我国银行业的影响和对策	(93)
(一)经济全球化对我国银行业的有利影响	(93)
(二)经济全球化对我国银行业的不利影响	(94)
(三)我国银行业应该采取的对策	(99)
二、证券投资基金	(101)
(一)证券投资基金的形成和发展	(101)
(二)开放式基金的优点和风险	(102)
(三)基金诞生八年累计亏万亿	(105)
(四)常见的几种基金投资策略	(107)
三、提高利用外资质量促进经济健康发展	(109)
(一)吸收利用外资的现状	(109)
(二)提高利用外资质量和水平	(113)
四、农村财务管理中存在的问题及对策	(114)
(一)农村财务管理中存在的问题和原因	(115)
(二)解决问题的对策	(116)
五、完善新农村建设的投入保障机制	(118)
(一)问题的提出	(119)
(二)现状的理论评估	(121)
(三)思路与建议	(123)
六、渭南市县乡财政的困难分析	(125)
(一)渭南市县乡财政困难的现状	(126)
(二)渭南市县乡财政困难的原因分析	(130)
(三)振兴渭南市县乡财政的对策	(132)

第四篇 技术资源

一、阻碍技术进步的体制性因素及制度创新	(135)
(一)技术创新与制度创新的辩证关系	(135)

(二)目前技术创新面临的制度性障碍	(137)
(三)狠抓制度创新,建立有利于技术创新的激励机制	(140)
二、加快工业企业技术改造	(145)
(一)加快工业企业技术改造的重点内容	(145)
(二)工业企业技术改造需要把握的几个问题	(147)
(三)加快工业企业技术改造的主要措施	(148)
三、提高我国技术引进水平	(151)
(一)技术引进的内容和方式	(151)
(二)我国企业在技术引进方面存在的主要不足	(153)
(三)关于提高我国企业技术引进水平的建议	(153)

第五篇 信息资源

一、大力推进信息化发展	(155)
(一)信息化建设的成绩与问题	(155)
(二)大力推进信息化发展	(156)
二、我国企业信息化建设的现状与展望	(158)
(一)企业信息化	(158)
(二)企业信息化建设的意义	(159)
(三)我国企业信息化建设的现状	(160)
(四)我国企业信息化建设的发展展望	(163)
三、大力发展我国电子商务	(166)
(一)我国电子商务的发展现状	(166)
(二)目前电子商务发展中存在的问题	(167)
(三)完善环境,弥补不足	(168)

第六篇 产业结构

一、中国特色农业现代化的理论与实践	(171)
(一)坚持走中国特色农业现代化道路的意义	(171)

(二)中国特色农业现代化道路的基本特征	(175)
(三)应着力解决的几个问题	(178)
二、加快推进新型工业化实现渭南跨越式发展	(181)
(一)新型工业化	(183)
(二)渭南市工业的状况	(192)
(三)加快推进新型工业化的措施	(198)
三、大力发展第三产业	(208)
(一)第三产业在国民经济中的地位和作用	(208)
(二)第三产业发展的现状和制约因素	(210)
(三)大力发展第三产业	(212)

第七篇 宏观调控

一、邓小平宏观经济管理思想	(215)
(一)邓小平宏观经济管理思想的特征	(215)
(二)邓小平宏观经济管理思想的内容	(217)
二、我国的宏观调控	(219)
(一)宏观调控的基本问题	(220)
(二)加强和改善宏观调控的必要性	(226)
(三)我国宏观调控政策的重大调整	(230)
(四)宏观经济政策重大调整传递的新信息	(231)
三、我国五年计划的历史与误区	(233)
(一)我国五年计划的历史回顾	(233)
(二)我国五年计划的误区	(240)
(三)几点启示	(244)
参考资料	(247)
后记	(251)

第一篇 人力资源

一、实施人才战略是 全面建设小康社会的关键

十六大报告把人才问题摆到十分突出的位置上，指出“必须尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，这要作为党和国家的一项重大方针在全社会认真贯彻”，要求“发展科技教育，培养和用好各类人才”，提出“造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才”的努力方向。2007年党的十七大通过的新《党章》，首次把人才强国战略写入其中。这一重大决定是党中央高瞻远瞩、审时度势，站在全局和战略的高度，为增强党的执政能力、巩固党的执政基础，全面推进小康大业、开创中国特色社会主义新局面作出的历史性抉择。深入学习贯彻十六、十七大精神，必须深刻认识人才问题的极端重要性，牢固树立实施人才战略是全面建设小康社会关键的思想。

（一）全面建设小康社会必须实施人才战略

人与社会的密切关系决定了全面建设小康社会与促进人的全面发展、实施人才战略互为共存、互为前提。全面建设小康社会是个宏伟目标与巨大系统，它涵盖着众多具体目标和子系统。物质文明、政治文明、精神文明和生态文明等是全面建设小康社会的任务，而促进人的全面发展、实施人才战略则是全面建设小康社会的基本内容和题中之义。



1. “人才至上”是新世纪新的发展理念。实施人才战略将为我国如期实现人民梦寐以求的全面小康社会注入新的发展理念。思路决定出路，理念制约行动。在农业经济时代，发展主要靠土地资源，谁占有土地资源，谁就得到发展；在工业经济时代，发展主要靠资本，谁占有资金，谁拥有生产线，谁就能发展；到了知识经济时代，高新技术产业迅速增长，技术密集型、智力密集型的产业比重上升，人才的数量和质量成了经济增长和社会发展的关键因素。实践证明，谁拥有掌握高新技术的人才，谁就能发展。由于有了比尔·盖茨这样的人才，才创造出微软这样一个全球知名的企业，带动世界软件产业的大发展。有了袁隆平运用遗传基因技术发明的杂交水稻，才促进了水稻品种的革命，给农民带来了巨大的实惠。天津药业公司因为掌握了地塞米松的生产技术，成功地把法国罗素公司赶出了国内市场，还占领了东南亚市场。同样，天津的天士力公司原是后勤部的中药厂，生产不景气，后来引进国外专家，研制出复方丹参滴丸，出口欧美市场。这些事例说明，有了掌握高科技的人才，就能促进经济实现跨越式发展。可以这样说，知识产业化和产业知识化是我们这个时代的特征。由此可见，从邓小平同志的“科学技术是第一生产力”到江泽民同志的“人才资源是第一资源”到胡锦涛同志的“人才强国战略”，标志着马克思主义生产力学说的深化和发展。随着知识经济的发展，人才作为知识的载体，其作用日益显著并越来越直接地成为引领全球经济社会发展的引擎。

2. “人才战略”是国际竞争的制高点。21 世纪，经济全球化趋势日益加强，科技革命迅猛发展，知识经济初见端倪，综合国力的竞争更为激烈，当今和未来的世界竞争，从根本上说是人才的竞争。人才资源是一个国家经济和社会发展最重要的战略资源。谁占有更多人才，谁就能在综合国力的竞争中占优势。为此，世界各个发达国家都高度重视人才资源，提出各自的人才开发战略：一方面是通过各种办法加速培养国内人才，另一方面是利用各种手段从国外吸引人才。日本在不到 30 年的时间里，实现了从“技术立国”到“科技立国”的历史性跨越，在科技发明创造上遥遥领先，正是由于不惜投入巨额资金于科学技术，确立“培养通用的 21 世纪日本人”目标的结果。其他国家如美国提出“培养 21 世纪美国人”的计划，欧盟出台“将知识化放在最优先地位”，新加坡出

台“最大限度尊重人才”政策，韩国提出“头脑强国”等。霸权主义国家还采用移民引人、趁火打劫、重金收买、资助扶持、旅游考察、国外建所、委以重任、就地聘用等多种办法，从国外吸引和掠夺人才。

3. “复合人才”是全面小康的保证。成就一项事业，没有人才是不行的。斯大林说：“人才、干部是世界上所有宝贵的资本中最宝贵、最有决定意义的资本。”在历史上，举凡政治上的革新、战争的胜利、经济的发展、文化的昌盛、新兴科学技术的兴起、社会生活的进步、都同各方面的人才所起的决策、倡导、推动、发明和创造的作用是分不开的。我国人口多、底子薄、自然资源相对不足，如果我们的发展仅仅依靠廉价劳动力，过度消耗自然资源，依赖外国现成的技术设备，而不努力提高全民族科学文化素质，大力培养造就各方面人才，不断增强整体的知识创新和技术创新能力，就不可能实现可持续发展，更不可能实现跨越式发展。面对全面建设小康社会的宏大目标，面对高新技术的快速发展，面对经济全球化的严峻挑战，我们必须加大培养具有较强外语应用能力、信息技术应用能力和适应创新能力的智能型和复合型国际性通用人才。

（二）我国目前人才的现状与全面建设小康社会的差距

人才战略是关系我国经济和社会发展战略全局的战略，是长谋远虑的战略，具有根本性、长期性、宏观性的特点，它既体现了一种理论构想、总体思路和指导思想，又有切合实际的发展规划、工作目标和政策体系。目前我国人才队伍建设已取得了显著成绩。从科技人力资源看，一是我国科技人力资源总量已经达到相当规模。截止到2007年末，我国科技人力资源总量已经达到4800余万人，并且以每年200万~300万人的规模增加。二是多种形式并举是我国科技人力资源培养的突出特点。1949~2007年，我国普通高校、成人高校、自学考试、网络高校四种渠道为各行各业培养的科技人力资源总量达5000多万，其中，成人高校培养了1624万人，对科技人力资源培养的贡献达到40.3%；自学考试培养了295万人，网络高校培养了111万人。三是我国科技人力资源年轻化优势明显。目前我国科技人力资源的主体是20世纪80年代之后培养的本专科科技领域相关专业毕业生，其中40岁以下的人群达到2647万，约占



我国科技人力资源总量的 65.7% 左右。四是女性在我国科技人力资源中占有重要地位。我国女性科技人力资源总量为 1437 万人，占我国科技人力资源总量的 33%，比例之高超出人们的预期。五是我国科技人力资源的国际间流动势头看好。截至 2007 年底，我国累计出国留学人员已达 90 多万人。2003 年留学归国人员首次突破 2 万人，2007 年已经达到 3.5 万人。从总体看，我国人才队伍的年龄、专业等结构得到明显改善，大批年轻人才茁壮成长，女性人才、少数民族人才的比例逐步提高。各类人才的业务素质和能力有了显著提高，大批高知识层次的专业技术人员健康成长，一支规模宏大、门类齐全、整体实力不断增强的专业技术人员队伍初步形成，大大提高了我国人才队伍的科技竞争力。但是，必须看到，21 世纪综合国力竞争日趋激烈，我国进入全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化的新的发展阶段，改革和建设的任务十分繁重，对各类人才的需求十分迫切，而我国人才队伍的整体状况还存在不小的差距：

1. **人才总量相对不足。**人才占人口、人力资源的比例远远低于发达国家水平。2007 年中国人才总量达到 8350 万人，专业技术人员总量达到 5400 万，这是我国的人才宝库。但是与 13 亿人口相比，我国的人才数量就显得非常少，人才比例很低，与发达国家人才的比例相差十分悬殊，甚至比不上一一些发展中国家。目前，我国从事高科技工作的科学家和工程师约 220 多万人，目前每年退休的高级人才将达到 5 万人。据有关专家研究，一国或某一地区要想实现经济腾飞，其人才比例必须达到 7% 以上，而我国人才目前的状况，就是翻一番也难以达到。因此如何尽快把人口多的压力变为人才多的优势，这是我国社会主义现代化建设亟待解决的一个重要问题。

2. **人才队伍结构不尽合理。**长线专业人才多，高新技术、信息、金融、财会、外贸、法律等方面的人才以及复合型人才短缺；初中级人才较多，高级人才总量不足；第一产业科技人才严重短缺，第三产业内部人才结构也存在失衡现象；企业中的专业技术人员比例过低，仅占 35%，远远低于发达国家，导致我国企业难以成为技术创新主体；西部地区人才缺乏，高级人才 85% 集中在东中部地区，其中绝大多数集中在大中城市。从我国科技人力资源看，我国科技人力资源的产业配置不尽合理，以第一产业为最低。我国第三产业科技人力资源占我国科技人力资源总

量的近 50%，但主要集中在教育及公共管理和社会组织，这种不合理分布严重制约了第三产业的整体发展水平。另外，科技人力资源的地区分布严重失衡。2004 年第一次经济普查结果显示，东、中、西部地区科技活动人员的数量分别占全国总量的 58.6%、23.0%、18.4%。东部地区科技人员总量大于中西部地区数量之和。从科学家、工程师总量来看，东部地区的科学家工程师为 133 万人，而中部和西部地区科学家工程师分别为 51 万和 41 万人。

3. 人才队伍整体素质不高。专业技术人员仅占从业人口的 5.8%，只相当于发达国家的 1/4。目前我国每万人中从事研究与开发的科学家和工程师仅为 7 人，相当于发达国家的 1/5~1/10。从业人员中，文盲占 11%，小学文化的占 33.3%。据人口普查数据，我国接受过高等教育的人口占 16 岁以上劳动人口的 5.2%，而 1995 年~1997 年美国的这一比例是 46.5%，加拿大是 46.9%。我国 25 至 64 岁劳动力的平均受教育年限只有 7.97 年，明显低于发达国家，如 1998 年美国为 12.7 年、日本为 12.3 年、德国为 13.5 年。2007 年我国高等教育毛入学率达到 23%，只是进入了国际公认的高等教育大众化的初级阶段。

4. 在激烈的人才竞争中，我国人才流失比较严重。必须看到，在人才问题上，国内竞争国际化、国际竞争国内化的趋势日益明显。改革开放以来，我国共有海外留学人员 90 多万人，截至 2007 年，回国工作的仅有 32 万人。不仅专业技术人才流失，国有企业和党政机关的一些业务骨干和管理人才也开始外流。加入世界贸易组织，有更多的外资企业和机构进入我国，跨国公司实施人才“本土化”战略，吸引了我们大批人才，“入世”第一年流失 2300 名人才。这些情况表明，加大实施人才强国战略，加强人才队伍建设，不仅十分重要，而且十分紧迫。

5. 人才浪费严重。2007 年 6 月，中国社会科学院社科文献出版社发布了 2006 年《中国人才发展报告》。《报告》指出，由于用人观念和制度安排存在欠缺，我国的人力资源没有得到充分的发挥，人才浪费情况触目惊心。

对于“人才浪费”，研究人员是这样界定的：第一，人才配置得当，但使用不足，即人才有余力、有才能但不能充分发挥出来；第二，人才使用不当，如配置失位、错位，即将人才放错了位置；第三，人才配置多余，如三个人的活五个人干等。据测算，仅 2005 年一年，我国就有