

人才评价指标的国际比较

黄园渐

(中国科协创新战略研究院, 北京 100863)

摘要: 当前国际竞争的实质是人才的竞争。世界许多国家(地区)和机构通过制定不同的人才评价指标和指数,反映国家或地区人才能力的变化状况,并以此展开国际比较。本文在比较全球人力资本指数、全球人才指数、全球人才竞争力指数、全球领导力与人才指数四个有关人才评价指标的基础上,从不同指标的关注点、数据来源和指标体系设计三个方面进行分析,结合不同指标体系下中国表现的变化,从不同角度思考人才培养、成长和开发的共性规律,为我国人才方面的研究和实践提供借鉴。

关键词: 人才指数; 人才评价指标体系; 国际比较; 人才竞争

中图分类号: C964 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2016.12.005

国力的竞争归根结底是人才的竞争。国家或地区经济的发展和综合实力的提高,在很大程度上取决于人才的数量和质量。人才优势已经成为国家实力的优势。因此,世界许多国家和机构通过制定不同的人才评价指标和指数,反映国家或地区人才能力的变化状况,并以此展开国际比较。

1 国际现有人才评价指标发布概况

目前发布的有关人才评价指标的报告有四个(见表1),分别是:世界经济论坛(World Economic Forum, WEF)发布的《全球人力资本报告》,提出了全球人力资本指数(Human Capital Index, HCI),报告分别于2013、2015、2016年发布,共3期^[1-3];英国经济学人情报部(Economist Intelligence Unit, EIU)与海德思哲国际咨询公司(Heidrick & Struggles)^[4]于2011年发布的《全球人才指数报告:2015展望》,提出了全球人才指数(Global Talent Index, GTI);欧洲工商管理学院(European Institute of Business Administration, INSEAD)、新加坡人力资本领导能力研究院(Human Capital Leadership Institute,

HCLI)和人力资源公司德科集团(Adecco Group Human Resources Company)自2013年起每年持续发布的《全球人才竞争力指数报告》,已发布了2013年版、2014年版、2015—2016年版,共3期^[5-7],报告中提出了全球人才竞争力指数(Global Talent Competitiveness Index, GTCI);波士顿咨询公司(Boston Consulting Group, BCG)于2015年发布的《全球领导力与人才指数报告》^[8],提出了全球领导力与人才指数(Global Leadership and Talent Index, GLTI)。

2 人才评价指标体系的比较

由于人才评价指标体系出自不同的国家(地区)和机构,其关注点、目标和方法不同,因此,从不同侧面反映了区域人才能力的状态及差异。

2.1 指标体系关注点

全球人力资本指数以一国开发国民劳动力素质的能力为核心;全球人才指数从国家和企业两个层面进行讨论;全球人才竞争力指数以企业和国家决策为重点;全球领导力与人才指数则关注企业如何提升领导力与人才管理能力(见表2)。

作者简介:黄园渐(1981—),女,博士,助理研究员,主要研究方向为科技人才、科技创新。

收稿日期:2016-11-22

表 1 有关人才评价指标的报告一览

评价指标	发布机构	最初发布时间(年)	目前发布报告数量和名称
全球人力资本指数	世界经济论坛	2013	3 期, 包括《全球人力资本报告 2013》《全球人力资本报告 2015》和《全球人力资本报告 2016》
全球人才指数	经济学人情报部与海德思哲国际咨询公司	2011	1 期, 《全球人才指数报告: 2015 展望》
全球人才竞争力指数	欧洲工商管理学院、新加坡人力资本领导能力研究院和人力资源公司德科集团	2013	3 期, 《全球人才竞争力指数报告》2013 版、2014 版和 2015—2016 版
全球领导力与人才指数	波士顿咨询公司	2015	1 期, 《全球领导力与人才指数报告》

表 2 各人才评价指标的关注重点

评价指标	关注重点
全球人力资本指数	衡量一国(地区)开发国民劳动力素质的能力(为企业领袖、政策制定者、公民社会和公众提供支持, 帮助他们根据数据进行科学决策, 以充分释放人力资本的潜力; 旨在预测未来主要行业的就业状况, 并介绍在消除技能差距、解决失业问题上表现优秀企业的最佳实践) ^[9] 。
全球人才指数	在国家层面, 对国家的人才环境指数(2011—2015 年)进行测度; 在企业层面, 从企业执行人员的角度讨论企业如何吸引和留住人才。
全球人才竞争力指数	指数的宗旨为在一个复杂和波动性高的大环境下, 帮助企业和国家做出正确的决策。
全球领导力与人才指数	帮助企业精确评估自身的领导力与人才管理能力, 并为企业制定详细的路线图, 以实现改进与提升。同时, 该指数还能量化企业在提升领导力与人才管理能力过程中, 在收入和利润方面获得的回报 ^[10] 。

2.2 数据来源和统计方法

在上述指标体系中, 除全球领导力与人才指数采用调查的方法获取数据外, 其余三个指数均通过公开数据和调查数据两个渠道获得数据。2016 年全球人力资本指数开始尝试利用大数据的方法获取数据。

在指数计算方面, 2013 年全球人力资本指数一级指标采用等权重的赋值方法, 四个一级指标权重均为 25%, 三级指标仍采用等权重赋值, 即某一级指标下的所有三级指标均分 25% 的权重, 作为该指标参与计算的权重; 2015 年和 2016 年全球人力资本指数按照年龄分为 0 ~ 14 岁、15 ~ 24 岁、25 ~ 54 岁、55 ~ 64 岁、65 岁以上五个年龄组, 每个年龄组采用不同的指标体系, 其中各年龄组权重的确定与全球年龄分布情况相一致, 分别为 26%、16%、41%、9%、8%。

全球人才指数也采用等权重的方法, 同时考虑到 2007 年指数和 2010—2011 年访谈与研究的结果, 结合对大学教育和雇用劳动力素质重要性的广泛认同, 将“大学教育”和“劳动力质量”两个指标的权重定为其他指标权重的二倍, 即其他指标权重为 11.1%, “大学教育”和“劳动力质量”两个指标的权重为 22.2%。

全球人才竞争力指数采用指标算术平均值的方法来计算。全球人才竞争力指数包括 2 个二级指标, 即人才投入和人才产出。这两个二级指标分别包括 4 个和 2 个三级指标。人才投入和人才产出 2 个二级指标的数值通过所包含三级指标的算术平均值计算得到。与常规算法不同的是, 全球人才竞争力指数数值没有使用人才投入和人才产出这 2 个二级指标的平均值, 而是通过 6 个三级指标的算术平

均值计算而得。

2.3 指标体系设计

2015 年全球人力资本指数的指标体系与 2013 年相比有重大调整,并在 2016 年指数计算中延续使用。其中,2013 年从教育、卫生与健康、劳动力与就业、环境基础四个维度对全球人力资本指数情况进行分析。2015 年和 2016 年,世界经济论坛调整了思考的视角,将社会人口按年龄分组,并从学习和就业两个角度根据不同年龄的特点设置指标,更加突出了人力资本的概念。具体来说,0~14 岁是评估体系中最年轻的人口群体,教育为主要评估方面;15~24 岁是青年群体,高等教育和工作中的技能使用情况为主要评估方面;25~54 岁是主要劳动力,再教育和就业机会为主要评估方面;55~64 岁是大龄劳动力群体,职业成就和就业机会为主要评估方面;65 岁以上是评估体系中最高龄人口群体,持续的参与机会和健康状况为主要评估方面。

全球人才指数的一级指标有 7 个,即人口趋势、义务教育、大学教育、劳动力质量、人才环境、开放性、吸引人才的倾向。

2015—2016 年版全球人才竞争力指数包括 61 个指标,其中 27 个为定量指标、10 个为经计算得到的复合指数、24 个为调查或定性指标。全部指标按照人才投入和人才产出分为两个部分,其中,人才投

入指标包括:市场情况、人才吸引、人才培养、人才留存;人才产出指标包括:劳动力技能和专业管理技能水平。

全球领导力与人才指数包括 6 个一级指标:人才战略、领导力和人才模式、人才招聘、人才发展、参与度、文化,每个一级指标设 2~5 个二级指标,共计 20 个二级指标。

3 人才评价指标下的中国表现

全球人力资本指数、全球人才指数、全球人才竞争力指数都对世界范围内的若干国家或地区进行了排名。在三个不同的指标体系下,中国在世界排名不尽相同;在同一指标体系中,中国的排名也随时间的不同而有所变化。整体来看,中国在世界排名基本处于中等水平。以全球人力资本指数来看,2013 年、2015 年、2016 年,中国的排名有所下降,分别为第 43 位、64 和 71 位,结合分析的国家数量,位次有所下降,最近两年基本处于中等偏下的水平;以全球人才指数来看,中国排名较为稳定,在中等稍偏下的水平,与 2013 年相比,2015 年排名提升了 2 位;以全球人才竞争力指数来看,中国的排名基本稳定,2013 年以来的三次排名分别为世界的第 47、41 和 48 位(见表 3)。

在不同的指标体系下,全球国家或地区排名也有变化。如全球人力资本指数排名中,2013 年

表 3 不同人才评价指标的中国排名及首位排名情况

评价指标	中国排名(中国位次/排名国家总数)	排名首位的国家
全球人力资本指数	43/122(2013 年); 64/124(2015 年); 71/130(2016 年)	瑞士(2013 年); 芬兰(2015 年); 芬兰(2016 年)
全球人才指数	33/60(2011 年); 31/60(2015 年展望)	美国(2011 年,2015 年展望)
全球人才竞争力指数	47/103(2013 年); 41/93(2014 年); 48/109(2015—2016 年)	瑞士(2013、2014、2015—2016 年)
全球领导力与人才指数	—	—

的首位国家为瑞士,2015 和 2016 年为芬兰;全球人才指数 2011 和 2015 年展望预测数据首位均为美国;全球人才竞争力指数 2013、2014 和 2015—2016 年排名首位均为瑞士。由于全球领导力与人才指数采用定量方法对公司在领导力和人才管理方

面的表现进行评估,主要用于企业改进和提升人才管理能力,没有发布国家尺度的排名与评价,也没有对中国的情况进行评论。

不同指标体系下的各种指数,显示出中国在某些方面的优势与劣势。如中国在 2013 年全球人力

资本指数中排名第 43 位，主要得益于低失业率和劳动力较高的技能水平^[11]；在 2016 年全球人力资本指数排名中，尽管中国处于中等偏下水平，但在分年龄段的比较中可以发现，越是年轻的年龄段，中国的排名表现越优异，这也体现了中国在创新驱动和培育新动能方面仍处在上升期，对于人力资本的积累和提升有着极为广阔的需求空间^[12]。2015—2016 年，中国在全球人才指数总排名中名列第 48，但在阅读、数学和科学能力的细分领域名列榜首，这部分得分是通过测试各国 15 岁学生的阅读、数学、科学能力表现得出的，在中国测试的是上海中学生^[13]。同时，全球人才指数报告还发现中国教育实力不俗，是人才净流出。2013 年全球人力资本指数排名的分析则显示，中国在保健措施、法制完善程度和劳动力接受高等教育方面尚有不足^[14]。2016 年全球人力资本指数排名，体现了中国（第 71 名）与日本（第 4 名）、新加坡（第 13 名）和韩国（第 32 名）在人才使用效率上还有一定的差距^[12]。

4 启示

不同的指标体系从不同角度思考人才培养、成长和开发，体现出一些共性规律，在中国人才方面的研究和实践中也同样应重点关注。

（1）经济发展水平是人才发展的关键。全球人力资本指数计算结果发现，不同国家得分与国内生产总值成正比；全球人才指数对各国的评价显示，人均 GDP 越高的国家人才吸引能力越强；全球人才竞争指数体现了发达富裕经济体人才兴旺程度更强。实际上，经济发展与人才发展是相辅相成的，一方面，区域经济的发展情况决定区域人才的数量与质量；另一方面，人才对推动区域经济的发展起到了积极作用^[14]。

（2）教育是人才指数的关键要素。全球人力资本指数、全球人才指数、全球人才竞争力指数都将教育作为指标体系中的关键要素，其中在全球人力资本指数和全球人才指数中，教育都是一级指标，且全球人才指数还将大学教育的权重设定为其他指标的二倍。全球人力资本指数研究特别指出，面对新的经济增长模式和产业变革，让技术人才持续地通过继续教育、技能学习和应用来不断充电，将成

为新兴经济体开启人力资本宝库的钥匙。

（3）民主的政策系统是人才兴旺的保障。全球人才竞争力指数认为，强大和稳定的政治环境是人才成长的关键，并提出需要一个有长远目标的人才政策。作为世界上做生意最便捷的地方之一，新加坡有一个强大和稳定的政治环境，能够吸引顶尖外国学生，擅长高水平的技能教育和正规教育。全球指数执行董事 Bruno Lanvin 认为，国家需要有人来建立自己的根，以促进经济发展创造、创办新的企业和就业机会。国家的制度是否允许或鼓励这些人留在国内，则需要有着着眼于长远目标的人才政策来保障。

（4）开发人才潜能，应做到人尽其用。世界经济论坛创始人明确指出，与资本相比，人才是 21 世纪“最有效的连接创新、竞争力和经济增长的关键纽带”，充分释放人力资本可使全球 GDP 提高 20%^[15]。要充分释放人力资本及其所带动的经济增长潜力，需增强所有部门间对话与合作，提升教育机构、政府和企业的应对能力^[15]。全球人力资本指数的分析表明，目前世界仍有约 35% 的人力资本处于未开发状态，无论国家是富裕还是贫穷，全球各国都未能充分优化人力资本，这样的数据告诉我们必须采取以人为本的增长模式^[9]。■

参考文献：

- [1] World Economic Forum. The Human Capital Report 2013 [R/OL]. [2016-02-17]. http://www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf.
- [2] World Economic Forum. The Human Capital Report 2015 [R/OL]. [2016-02-05]. http://www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2015.pdf.
- [3] World Economic Forum. The Human Capital Report 2016 [R/OL]. [2016-09-27]. http://www3.weforum.org/docs/HCR2016_Main_Report.pdf.
- [4] Economist Intelligence Unit, Heidrick&Struggles. The Global Talent Index Report: The Outlook to 2015[R/OL]. [2016-02-05]. http://www.globaltalentindex.com/pdf/Heidrick_Struggles_Global_Talent_Report.pdf.
- [5] INSEAD, HCLI, Adeco Group. The Global Talent Competitiveness Index 2013 [R/OL]. [2016-02-17]. <http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/>

- INSEADGTCI2013REPORT.pdf.
- [6] INSEAD, HCLI, Adeco Group. The Global Talent Competitiveness Index 2014 [R/OL]. [2016-02-17]. <http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/GTCIreport2014.pdf>.
- [7] INSEAD, HCLI, Adeco Group. The Global Talent Competitiveness Index 2015—2016 [R/OL]. [2016-02-15]. <http://www.adecco.com/en-US/Industry-Insights/Documents/gtci-report-2015-2016.pdf>.
- [8] Vikram Bhalla, Jean-Michel Caye, Pieter Haen, et al. The Global Leadership and Talent Index[R/OL]. [2016-03-05]. https://www.bcgperspectives.com/content/articles/leadership_talent_human_resources_global_leadership_talent_index/#chapter1.
- [9] 凤凰财经. 报告: 中国已优化 67% 人力资本 全球第 64[R/OL]. (2015-05-13) [2016-02-15]. http://finance.ifeng.com/a/20150513/13704439_0.shtml.
- [10] 周轩千. BCG 推出全球领导力与人才指数 [EB/OL]. (2015-03-17) [2016-03-05]. <http://bschool.hexun.com/2015-03-17/174112940.html>
- [11] 吴陈, 王昭. “全球人力资本指数” 中国列第 43 [EB/OL]. (2013-10-01) [2016-02-15]. http://news.xinhuanet.com/world/2013-10/01/c_117583613.htm.
- [12] 杨艺. 领英发布《2016 全球人力资本报告》中国“互联网+”为 人力资本释放带来新动能 [EB/OL]. (2016-07-01) [2016-10-09]. http://www.cqrb.cn/content/2016-07/01/content_73314.htm.
- [13] FESCO. 2015—2016 全球人才竞争力指数发布 [EB/OL]. (2016-01-27) [2016-02-15]. <http://www.fescoadecco.com/news/flash/gongsi/9769.html>.
- [14] 杨芝. 我国科技人才集聚机理与实证研究 [D]. 武汉: 武汉理工大学, 2012.
- [15] 月亮岛新闻网. 2015 年全球国家人力资本指数排名榜单 [EB/OL]. (2015-06-06) [2016-02-15]. <http://news.jisiedu.com/RenWuXinWen/20150606/299482.html>.

International Comparison on Talent Evaluation Index

HUANG Yuan-xi

(National Academy of Innovation Strategy, China Association for Science and Technology,
Beijing 100863)

Abstract: The essence of the current international competition is the competition of talents. Many countries (or regions) and institutions develop different talent evaluation indices to evaluate the talent ability change in different regions or countries. Based on the comparison of Human Capital Index (HCI), Global Talent Index (GTI), Global Talent Competitiveness Index (GTCI), Global Leadership and Talent Index (GLTI), this paper analyzes different indices from concerns, data sources and index system design, and explores the common law of talent training, growth and development. The performance of China in the world is also discussed, and references for China's talents research and practice are provided.

Key words: talent index; talent evaluation indicator system; international comparison; talent competition