

以人民幸福评估发展

——关于“幸福江阴”建设的调研与思考

金世斌

内容提要 幸福是人类追求的基本价值,是科学发展观的本质要求。江阴市围绕“五民五好”目标,构建了“幸福江阴”综合评价指标体系。五年来,“幸福江阴”建设引导地区发展,考核政府绩效,极大地推动了经济转型、民生改善和政府服务质量的提升。“幸福江阴”评价模式成功的关键,在于有效地回答了“发展为了什么、如何发展、如何评价发展、谁来评价发展”等核心问题,为各地加强幸福区域建设提供了有益借鉴。

关键词 幸福江阴 绩效管理 公民本位

金世斌,江苏省人民政府研究室副研究员 210024

“幸福”是近年来我国政治社会生活中的“主题词”之一,从全国两会的热议话题开始走向地方政府的施政纲领。2011年,广东提出“加快转型升级,建设幸福广东”、“让民众幸福更给力更持久”,北京将“让人民生活得更幸福”写进了“十二五”规划,重庆则表示要成为“居民幸福感最强的地区之一”,等等。什么是幸福?怎样追求幸福?如何评价幸福?带着这些问题,我们对已经悄然走过了五个年头的“幸福江阴”建设情况进行了调研。

一、幸福与幸福指数

幸福是人类追求的基本价值,是人类发展的共同目标。然而什么是幸福?这个基本问题却困扰了古今中外无数贤人智者。享乐主义幸福论认为幸福就

是获得肉体上和精神上的快乐,避免痛苦;理性主义幸福论提出“善即幸福”的主张,把幸福上升到理智层面;自然主义幸福论则提倡物质幸福和精神幸福的统一;自我实现的幸福论强调人的不断自我完善是幸福的终极指向。马克思主义认为,幸福是主观性与客观性的统一,是物质生活与精神生活的统一,是享受与劳动的统一,是个人幸福与社会幸福的统一。可见,幸福因幸福观而异,因个人而异,因时空而异。尽管人们对幸福的看法各不相同,但基本含义却是一致的,即幸福是个体在社会生活实践中为了实现目标和理想,使自己的客观需求得到满足而产生的快乐心理体验,是人们对现实生活的肯定性评价。

那么,幸福如何测量?这又是对现代自然科学和社会科学的一大挑战。幸福指数的最早理论提出者

本文系江苏省社会科学基金项目“江苏地方政府绩效管理研究”(项目编号:11ZZD010)阶段性成果。

中美人力资源差异比较及 对我国人力资源管理政策的启示

张 捷 吴建成 周曾海

内容提要 在经济全球化、知识经济和信息社会到来的新时代,谁抢占了人力资源的制高点,谁就掌握了竞争的主动权。中国拥有世界上最多的人口,但同拥有全球最为丰厚和强大人力资源的美国相比,之间差距不言而喻。作为一个国家人力资源管理政策的重要引导,政府人力资源管理政策的好与坏是决定和衡量一国人力资源总体发展水平的重要指标,如何深入发现问题,解决问题,促进我国人力资源的真正腾飞,是我国政府不得不面对的重要现实问题。

关键词 中美人力资源 管理政策 比较 启示

张 捷,南京航空航天大学艺术学院副教授 210016
吴建成,中共江苏省委组织部企业干部处处长 210024
周曾海,南京航空航天大学经济与管理学院硕士研究生 210016

一、引 言

美国著名经济学家西奥多·舒尔茨在 1960 年提出了人力资源理论,他提出:人力资源是一切资源中最重要的资源,人力资源在经济社会中的作用大于物质资本的作用,人力资源的核心在于提高人口质量,而教育投资是人力资源投资的主要形式。人力资源理论基本构架的创建者加里·贝克尔在《人力资源:特别是关于教育的理论与经济分析》中把人力资源和时间因素联系起来,提出了人力资源的微观经济分析理论。此后,20 世纪 80 年代以罗默、卢卡斯为代

表的“新增长理论”进一步丰富了人力资源的内涵,提出了“特殊的知识和专业化的人力资源”。如今,知识经济和技术创新带来了组织变革,组织赖以生存的外部环境和组织的竞争方式也正进行着悄无声息的变革,各种管理理念顺应而生,人力资源管理的内涵与外延也在不断深化。

随着经济全球化的不断深入以及我国经济社会的转型,我国人力资源管理的理论工作和实践工作也都面临着不断的挑战和变革,我国需要在立足本土实际的基础上,有选择地学习和借鉴西方国家先进的管理方法和经验,以此实现我国从人力资源大

本文系 2011 年国家自然科学基金项目《我国转型经济下企业劳资冲突的发生机制及对策研究》(批准号:71172063)、2010 年度江苏省社会科学基金项目《新形势下党组织在高校高知识群体中的凝聚力问题研究》(项目编号:10DJB005)的资助。