# 《从行业趋势看人力资源服务企业的发展策略》[共五篇]

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2024-08-23

*第一篇：《从行业趋势看人力资源服务企业的发展策略》《从行业趋势看人力资源服务企业的发展策略》中国人力资源服务业经过二十多年的发展，在人才市场、劳务派遣、招聘网站、人事代理、人力资源管理咨询等各个细分市场均创造了巨大的经济及社会效益。在中国...*

**第一篇：《从行业趋势看人力资源服务企业的发展策略》**

《从行业趋势看人力资源服务企业的发展策略》

中国人力资源服务业经过二十多年的发展，在人才市场、劳务派遣、招聘网站、人事代理、人力资源管理咨询等各个细分市场均创造了巨大的经济及社会效益。在中国经济持续发展并与国际融合日益紧密的大环境下，人力资源服务行业最终将走向何方？业内企业是继续坚持各细分市场深度发展的道路还是逐渐走向一体化经营？这是人力资源服务企业管理者需要着重考虑的两个问题，以下将从人力资源行业所面临的宏观环境分析出发，结合对行业内各细分市场的深入研究，进而探索该行业的发展趋势，在此基础上，提出人力资源服务企业的发展策略。

一、宏观环境对人力资源服务业的影响分析

（一）经济层面

中国经济多年保持了高速的增长，伴随着经济社会的发展以及经济结构的逐步优化，人力资源服务业在快速发展的同时，其对经济发展的重要程度也与日俱增。首先，各类企业的快速增长催生了对各层次人才的需求，人力资源服务机构在其中扮演了配置、培训以及管理支持等功能。其次，产业结构调整带来了人力资源在各产业间的流动，需要人力资源服务机构协助发挥配置功能。最后，人力资源服务业的人力资源开发功能是支撑国家的宏观经济发展战略的重要保障。由此可见，人力资源服务业的发展与国家经济增长是兮兮相关的，国家经济的走向也直接影响着人力资源服务业的发展趋势。有数据显示，在2024年的金融危机中，全球人力资源服务业遭受了有史以来的重创，特别是劳务派遣、招聘猎头等业务。随着经济的复苏，人力资源服务业也逐渐恢复了之前的繁荣景象。

温家宝总理在十一届全国人大四次会议的政府工作报告中提出，2024年中国GDP将保持8%的增长速度，并将保持宏观经济政策的连续性、稳定性。这为国家的经济发展定了基调，为了促进就业，政府需要继续实施积极的财政政策，经济的繁荣为人力资源服务业的发展带来新的契机。此外，各地区的产业结构调整带来的人力资源结构的调整，也需要人力资源服务业在其中发挥重要的作用。当然，我们也要看到经济中对行业发展的消极因素，比如，人民币的持续升值使中国的出口更加困难，这对人力资源服务业中从事低端劳动力供应企业带来了消极影响。但是，从总体来说，宏观经济环境对人力资源服务业的长远健康发展是有利的。

（二）政治法律层面

《国家中长期人才发展规划纲要2024-2024年》提出了“到2024年我国人才发展的总体目标是培育和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础”。据悉，为实现这一发展规划，国家正在积极考虑制定人力资源服务业的相关扶持政策。在《珠江三角洲地区改革发展规划纲要(2024-2024年)》中已明确提出了要“加快发展人力资源服务业，扶持一批立足本地、辐射全国、具有国际竞争力的人力资源服务机构，促进人力资源合理流动和有效配置”。这一系列政策将把中国人力资源开发带入未来10年的快速增长时期。

在法律方面，《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》等法律法规的颁布实施，创造了更好的就业环境，也同时促进人力资源服务业的规范化，使业内一些存在违规操作的企业逐渐被市场淘汰，规范化经营的人力资源服务机构将迎来新的发展机遇。法律的规范也使得一些业务得到了法律层面上的认可，比如劳务派遣，《劳动合同法》给予其规范的法律定义，将更能促进其健康地发展。

（三）技术层面

与人力资源服务业相关的技术环境包括计算机信息技术、网络技术与管理技术等三方面。从需求与供给方面深刻影响着行业发展。

新管理理念及技术的普及，大大改善了企业的内部管理环境，促使企业进一步追求管理效率。越来越多的企业将非核心的业务流程、职能剥离并寻求外包服务，强烈推动了服务外包市场的发展，人力资源外包是其中重要的一环。因此，管理技术的进步是外包服务发展的重要推动力。

基于计算机信息技术的企业ERP、HR-MIS软件平台在人力资源外包服务业中广泛使用，为人力资源外包企业的规模化、规范化、信息化运作提供技术保障。网络技术的日益成熟，促进了网络招聘等服务发挥更大的功效，也为业务创新奠定基础。

（四）社会文化层面

社会文化对人力资源服务业的影响主要体现为企业、社会包括求职者对外包模式以及个别业务模式例如劳务派遣等的认识、接受程度。在过去一段时间，受社会诚信较为缺乏等因素的影响，企业对外包服务的使用较多持保留态度，这严重影响了人力资源服务业的发展，随着人力资源服务企业水平的不断提升，外包价值的日益体现，企业对外包的接受度大大提升，促进了行业的进一步发展。在劳务派遣方面，派遣员工一直给人感觉“低人一等”的印象造成了很多求职者对此种就业方式的接受度普遍不高，随着立法对派遣的规范以及该就业模式社会认同度的提升，派遣就业也逐渐被求职者接受，这对派遣发挥其人力资源配置功能是相当有利的。

从宏观环境的总体分析来看，国内人力资源行业面临着前所未有的发展契机，各方面的积极因素将引导人力资源行业健康、规范发展。

二、行业发展现状分析

结合业内主流的内部市场划分标准，个人认为人力资源服务业可具体划分为三大类，它们分别是：劳务派遣、人力资源信息网络服务以及人力资源外包。其中，人力资源信息网络服务分为实体市场招聘及网络招聘两种渠道；人力资源外包可划分为人力资源业务流程外包、人力资源系统软件、人力资源管理咨询等三个层次；劳务派遣由《劳动合同法》定义，是涉及劳动关系转变的一种特殊的人力资源外包模式，可以将它单独划为一类。但如果我们将劳务派遣中的涉及的劳动关系转变理解为劳动关系外包，那么劳务派遣就可以人力资源流程外包画上等号了。为了分析方便，我们依然对其作独立分析。

业务类别 业务模式 释义

劳务派遣 劳务派遣 由《劳动合同法》定义

人力资源信息网络服务 实体市场招聘 人才市场、职业介绍所、应届毕业生招聘会等各类会展招聘等

网络市场招聘 网络招聘平台，例如前程无忧、中华英才网等

人力资源外包 人力资源业务流程外包 包括基础性事务、招聘、测评、薪酬、培训、绩效考核等在内的流程外包

人力资源管理咨询 围绕着人力资源管理领域提供的管理咨询服务

人力资源系统软件 为企业提供人力资源软件系统

（一）劳务派遣市场的特点

劳务派遣在中国出现仅十余年时间，2024年出台的《劳动合同法》对其进行规范以来，派遣员工数量持续保持了每年超过15%的快速增长，目前国内的劳务派遣员工已超过3000万

人。

1、企业使用劳务派遣的出发点各有不同

《劳动合同法》在规范劳务派遣的同时也放宽了行业准入，导致业内竞争日益激烈。目前，使用劳务派遣的客户主要集中在大型国有背景企业、政府事业单位以及制造业。这些企业使用劳务派遣的出发点各有不同。大型国有背景企业、政府事业单位主要为解决人员编制以及通过薪酬体系的分离创造更灵活的用工模式；制造业使用劳务派遣主要为了解决人力资源供应问题。这与劳务派遣本身所强调的人力资源供应与事务性工作外包的价值并不完全吻合，主要缘于中国社会对劳务派遣的认识度不足。

2、业内对劳务派遣核心价值认识度有待提升

随着行业准入的放开，行业竞争的加剧，行业竞争将逐渐从价格战向服务品质的提升过渡。低价不能带来行业的良性发展，一味的低价策略必然带来更多的不规范操作，引来更大的政策限制，因此，我们可以预计，未来劳务派遣的竞争焦点应该体现核心服务价值的体现上。劳务派遣最大的两项核心价值在于高效敏捷的人力资源供应以及事务性工作外包，这两点非常考验劳务派遣公司管理平台的效率，也将是未来决定市场竞争成败的关键。此外，为客户提供人力资源管理领域的智力支持，也将是一个可能的趋势。

3、创新劳务派遣盈利模式是主流趋势

大型劳务派遣企业的派遣员工规模往往在数万人以上，依托如此之大的员工基数开发新的盈利模式，已日益成为劳务派遣公司服务创新与盈利模式创新的重要举措。主要包括员工体检定点服务、员工商业保险定点采购服务、与金融机构联名发行银行卡、与商业企业联合开展消费优惠活动等等，此类活动的开展，一方面丰富了对客户及员工的服务内容，实质上提升了服务品质。另一方面，也为公司带来可观的营业收入。

4、竞争日益激烈，规范发展的劳务派遣企业更具优势

在目前市场竞争日益激烈，市场平均服务费价格日益降低的情况下，必然导致服务品质的降低与不规范操作现象。此种情况不利于行业的良性发展，必然导致政策更加严格的限制以及导致劳务派遣的服务价值遭企业质疑。大型企业对劳务派遣的服务品质有着更高的要求，在这种情况下，规模较大、专业化水平较强的劳务派遣企业拥有绝对的竞争优势，是市场发展的一个重要方向。而凭借低价策略以及不规范操作参与竞争的民营中小服务机构，将面临更大的挑战。

5、法律政策会引导劳务派遣稳定发展

从政策限制方面来看，尽管2024年出台的《劳动合同法》对劳务派遣作了“三性”限制，但从之后的市场规模不降反升的情况来看，市场的劳务派遣有着强烈的需求，参考日本、台湾等地劳务派遣的发展趋势，未来中国的劳务派遣业还将继续保持稳步发展的局面。

（二）人力资源信息网络服务市场的特点

人力资源信息网络服务指通过实体人力资源市场、网络招聘等两种方式，为用人单位与劳动者之间搭建桥梁，使信息有效对接的服务形式。

1、实体招聘市场日渐萎缩，政府购买服务是主要趋势

实体招聘市场主要有两种盈利模式：一是纯市场化经营的招聘市场（包括各类品牌会展招聘），通过对企业及求职者收取入场费取得收益。因场地费用等成本投入较大，此种业务模式利润率较低。随着网络招聘等虚拟人才市场的快速发展，实体人才市场有逐渐萎缩趋势。民营中介机构此项业务生存状况不容乐观，同时也存在大量不规范操作；另一种是依托政府购买服务的人才市场（职业介绍所），由政府出资购买，由于宏观经济的原因使得政府在促进民生就业方面的面临较大的压力，因此，政府购买服务促进就业的方式的在将是一段时期内的发展趋势。

2、网络招聘市场日渐成熟，行业准入门槛提高

网络招聘行业呈现几足鼎力的局面，比如前程无忧、中华英才网、中国人才热线等。在个别行业，专业化的行业招聘网站也具备一定优势。由于互联网的行业特点，行业准入要求有较高的资金投入，主要成本体现在网站建设与品牌推广方面。由于各综合性网站在区域发展上的不平衡，因此各地区的网络招聘竞争格局不一，由此也产生了发展区域性招聘网站的机会。总的看来，在中高端人力资源网络信息服务方面，网络招聘大有逐渐取代实体招聘市场的趋势，但在中低端市场，实体招聘市场在短时间内仍将维持一定份额。

（三）人力资源外包市场的特点

人力资源管理咨询作为外包服务的高级阶段，实际上已包括在人力资源业务流程外包的服务范畴里了。而对于人力资源系统软件，作为管理信息化的必然要求，我们可以将它理解软件信息行业在人力资源领域的细分市场。所以，这里着重探讨人力资源业务流程外包市场。人力资源业务流程外包是企业将一些较为繁琐且程序性很强的人力资源管理业务流程，委托给专业的人力资源服务机构进行运作的运营模式。其服务内容涵盖了薪酬发放、福利、人员招聘、培训发展、信息管理、绩效管理等多个方面。人力资源业务流程外包分为零散性外包与综合性外包两种。

目前国内常见的业务模式均为零散性外包，主要包括人事代理（代缴社保、代理员工户籍调动手续等）、培训、猎头、人才测评等。综合性外包是指提供一站式的包括人力资源所有领域在内的综合服务，包括提供员工福利计划、招聘测评、培训开发等高级服务。综合性人力资源业务流程外包在国外已经发展较为成熟的业务模式，而在国内则仅处于起步阶段。目前国内人力资源外包市场存在以下两个特点：一是国内人力资源服务行业自身的专业水平较低且不能提供一站式、一体化的综合服务与国内企业对业务流程外包的认识度及接受程度较低的现象并存；二是跨国集团有较高的外包需求但国内有能力承接此类外包服务的资源企业凤毛麟角之间的矛盾。

根据国际人力资源服务业的发展经验，我们可以预计，综合性人力资源外包将代表人力资源外包服务的未来的主流方向，将能带来巨大的产值。因此，国内人力资源服务企业应致力于做大、做强，全面提升自身专业化水平，并进一步完善企业产品链，致力于提供为客户提供一体化、一站式的高水平专业服务。

三、行业发展趋势分析

（一）业务信息化、网络划趋势日益明显

现代服务业是基于高度发达的信息技术基础上的，在信息网络高度发展的今天，服务传递的数字化、网络化水平大大提升。应用在人力资源服务领域，人力资源服务信息化更有效地提高服务效率、降低交易成本，同时为客户提供更为精准的信息和个性化服务。

（二）从简单的事务性外包往高知识含量的专业化服务发展

为客户提供从简单事务性外包逐渐转变到专业人力资源管理解决方案的提供是未来市场发展的主要趋势，这对人力资源服务企业的核心能力提出了新的要求，需要人力资源服务企业掌握更丰富的信息和更专业知识，以便应对客户日益高层次的需求。

（三）高端服务市场以综合性、一体化服务为代表

对于大型高端客户来说，人力资源服务企业单独提供一种服务项目或服务产品，已经不能客户需求，只有将专业化的服务产品、服务项目综合起来，在专业化、知识化、个性化的基础上，为客户提供全方位、一体化的服务，才能满足大型客户不同层次的人力资源管理需求。因此，只有能够提供综合性、一体化服务的人力资源服务企业，才能在未来市场中收到高端客户的青睐。当然，在中低端市场，以重点发展细分市场的客户仍能保留一定市场份额。

（四）通过并购重组走规模化、品牌化道路是主流趋势

为适应高端服务市场综合性、一体化的服务需求，人力资源服务企业将会通过并购、重组等

方式完善产品链，扩大业务规模，寻求综合实力的扩充。因此，未来市场中将会有更多人力资源服务企业并购、重组现象出现。此外，新的人力资源服务市场竞争也将日益重视品牌化建设。树立广泛的知名度及良好的品牌形象，是人力资源服务企业参与市场竞争的利器。

四、人力资源服务企业的发展策略

（一）重视人力资源团队建设，加强知识管理

人力资源服务业为客户提供从简单事务性外包逐渐转变到专业人力资源管理解决方案的提供，对人力资源服务企业的专业化水平提出了更高的要求。因此，人力资源服务企业需要加强自身人才队伍的建设，创建良好的体制与氛围，积极引进和培育高级专业人才，优化自身人力资源结构。并重视公司内部知识管理，在内部形成良好的创新氛围与系统的知识库，为提供高品质的人力资源管理解决方案奠定基础。

（二）加强网络信息平台建设

人力资源服务企业应加大对业务管理信息系统的建设的投入，并积极借助网络技术发展网络服务平台，以信息化为依托推进外包工作的标准化与流程化，全面提高服务效率，降低交易成本，发挥规模效益。

（三）完善产品链条，提高业务资源管理能力

大型高端客户的需求从覆盖了从事务性工作外包到整体解决方案提供等各个层面，为满足这一类型高端客户的需求，立足于中高端服务市场的人力资源服务企业需要逐渐完善自身的服务产品覆盖面，随时满足客户多方面，多层次的需求。另一方面，从纵向一体化的角度去理解，人力资源外包服务企业整合人力资源信息网络服务业可以起到整合资源，降低采购成本的作用。在完善产品链条的同时，还应该加强业务间的资源管理与调度能力，确保各项业务间形成良好的互补与互动，从而形成整体协调的服务产品。

（四）通过并购重组走规模化发展道路

各细分市场分散发展的阶段造就了很多在细分领域极富竞争力的企业，为适应大型高端客户不同层面业务的需求，人力资源服务企业可通过并购、重组的方式，做大企业规模，增强企业的整体竞争力。在发展到一段阶段时，也通过上市募集资金，寻求跨越式的发展。

（五）重视品牌建设

面对日益激烈的市场竞争，人力资源服务企业也应该重视品牌建设工作，通过品牌塑造与推广，树立良好的专业服务形象，有助于高端市场的开拓。

五、结语

总之，国内的宏观形势决定了人力资源服务业正面临一个快速发展的时期，该行业在经济、社会中的重要性与日俱增。随着业内竞争的加剧，规范化、专业化是基本的要求，不规范经营的人力资源服务企业将逐渐被市场淘汰。在人力资源外包服务领域的中高端市场，综合性、一体化的服务将会成为主流市场需求。人力资源服务企业只有顺应市场形势，做大、做强，全面完善产品链，提升专业服务水平，才能在未来的市场竞争中取得领先地位。

**第二篇：从人力资源看麦当劳**

从人力资源看麦当劳

一、麦当劳介绍

麦当劳公司总部座落在美国伊利诺斯州Oak Brook，是拥有数十亿美元资产的国际性公司。麦当劳是全球规模最大、最著名的快餐集团，从1955年创始人麦当劳兄弟和雷·克洛克在美国伊利诺斯州开设第一家餐厅至今，它在全世界的120多个国家和地区已开设了三万多家餐厅，全球营业额约104.9亿美元。现在仍以快速的趋势迅猛发展。在很多国家麦当劳代表着一种美国式的生活方式。“麦当劳不仅仅是一家餐厅”这句话精确地涵盖了麦当劳集团的经营理念。在全球麦当劳的整体制度体系中，麦当劳餐厅的营运是很重要的一环，因爲麦当劳的经营理念和欢乐、美味是通过餐厅的人员传递给顾客的。

然而餐厅并不是麦当劳这一世界品牌的全部，它只是冰山的一角，因爲在它的後面有全面的、完善的、强大的支援系统全面配合的团队，已达到质与量的有效保证，而这强大系统的支援当中包括：拥有先进技术和管理的食品加工制造供应商、包装供应商及分销商等采购网路、完善健全的人力资源管理和培训系统、世界各地的管理层、运销系统、开发建筑、市场推广、准确快速的财务统计及分析„等等。每一个部门各尽职能，精益 求精，发挥团队合作，致力於达到麦当劳”百分百顾客满意”的目标。

麦当劳公司每年会将营业额的一部分用于慈善事业。创始人雷·克洛克在去世时，用他的全部财产成立了麦当劳叔叔慈善基金。

因麦当劳固定销售可口可乐公司提供的碳酸饮料，麦当劳实际和可口可乐结成了战略联盟。

二、人力资源在麦当劳

1、不用天才与花瓶

麦当劳不用所谓“天才”，因为“天才”是留不住的人才，作为一个服务型行业留住“天才”意味着巨大的成本投资。在麦当劳里取得成功的人，都得从零开始，脚踏实地工作，炸薯条、做汉堡包，是在麦当劳员工走向成功的必经之路。这对那些不愿从小事做起，踌躇满志想要大展宏图的年轻人来说，是难以接受的。但是，他们必须懂得，麦当劳请的是最适合的人才，是愿意努力工作的人，脚踏实地从头做起才是在这一行业中成功的必要条件。在麦当劳餐厅，女服务员的长相也大都是普通的，还可以看到既有年轻人也有年纪大的人。与其他公司不同，人才的多样化是麦当劳的一大特点。麦当劳的员工不是来自一个方面，而是从不同渠道请人。麦当劳的人才组合是家庭式的，年纪大的可以把经验告诉年纪轻的人，同时又可被年轻人的活力所带动。因此，麦当劳请的人不一定都是大学生，而是什么人都有。麦当劳不讲求员工是否长得漂亮，只在乎她工作负责、待人热情，让顾客有宾至如归的感觉，如果只是个中看不中用的花瓶，是不可能在麦当劳待下去的。

2、没有试用期

一般企业试用期要３个月，有的甚至６个月，但麦当劳３天就够了。麦当劳招工先由人力资源部门去面试，通过后再由各职能部门面试，合适则请来店里工作３天，这３天也给工资。麦当劳没有试用期，但有长期的考核目标。考核，不是一定要让你做什么。麦当劳有一个３６０度的评估制度，就是让周围的人都来评估某个员工：你的同事对你的感受怎么样？你的上司对你的感受怎么样？以此作为考核员工的一个重要标准。

面试标准落在对员工素质要求

 热情的工作态度：“热情，开朗，能主动关注顾客的需求，认可麦当劳的企

业文化。”

 全面的工作能力：注重个人的价值观、对服务理念的理解、实际工作能力等

综合能力。

 良好的团队精神：在餐厅的环境中，团队精神非常重要。给顾客提供优质服

务是麦当劳的追求，要提供好的服务，员工必须具有良好的人际沟通能力。而且，麦当劳员工的年龄跨度很大，从１８岁到４５岁，员工只有学会互相信任、互相配合、融洽相处并团结一致，才能更好地完成工作。

3、培训成为一种激励

麦当劳的培训理念是：培训就是让员工得到尽快发展。麦当劳的管理人员都要从基层员工做起，升到餐厅经理这一层，就该知道怎样去培训自己的团队，从而对自己的团队不断进行打造。麦当劳公司的总经理每三个月就要给部门经理做一次绩效考核，考核之初，先给定工作目标，其中有两条必须写进目标中，那就是如何训练你的下属－－什么课程在什么时候完成，并且明确告诉部门经理，一定要培训出能接替你的人，你才有机会升迁。如果事先未培养出自己的接班人，那么无论谁都不能提级晋升，这是麦当劳一项真正实用的原则。由于各个级别麦

当劳的管理者，会在培训自己的继承人上花相当的智力和时间，麦当劳公司也因此成为一个发现和培养人才的大课堂，并使麦当劳在竞争中长盛不衰。培训模式标准化

麦当劳的员工培训，也同样有一套标准化管理模式，麦当劳的全部管理人员都要学习员工的基本工作程序。培训从一位新员工加入麦当劳的第一天起，与有些企业选择培训班的做法不同，麦当劳的新员工直接走向了工作岗位。每名新员工都由一名老员工带着，一对一地训练，直到新员工能在本岗位上独立操作。尤其重要的是，作为一名麦当劳新员工，从进店伊始，就在日常的点滴工作中边工作边培训，在工作和培训合二为一中贯彻麦当劳Ｑ．Ｓ．Ｃ＆Ｖ黄金准则，Ｑ．Ｓ．Ｃ＆Ｖ分别是质量（Ｑｕａｌｉｔｙ）、服务（Ｓｅｒｖｉｃｅ）、清洁（Ｃｌｅａｎ）和价值（Ｖａｌｕｅ）。这就是麦当劳培训新员工的方式，在他们看来，边学边用比学后再用的效果更好，在工作、培训一体化中将企业文化逐渐融入麦当劳每一位员工的日常行为中。脱产培训主要是由位于芝加哥的汉堡大学（Hamburger University）完成。汉堡大学是对分店经理和重要职员进行培训的基地。1992年在北京开办的中国第一家麦当劳餐馆的4名管理人员就毕业于汉堡大学。汉堡大学提供两种课程的培训，一种是基本操作讲座课程（BOC），目的是教育学员制作产品的方法、生产及质量管理、营销管理。作业与资料管理和利润管理等；另一种是高级操作讲习课程（AOC），主要用于培训高层管理人员培训上，其内容包括QSC＆V的研究、提高利润的方式、房地产、法律、财务分析和人际关系等。

人员承诺

麦当劳中国尽可能雇佣本地员工。事实上，中国的5万名员工中，有99.7%是本地聘任的。我们也雇佣残疾人士，帮助他们重投社会的怀抱，为社会出一份力。除了给予员工合理公平的报酬之外，麦当劳也会提供全面的培训，使他们能确保麦当劳所遵循的“品质、服务、清洁卫生及物有所值”的经营哲学。我们的员工均致力于实现麦当劳的品牌使命，那就是要使麦当劳餐厅成为顾客最喜爱的用餐场所和方式。

4、麦当劳拥有怎样的工作环境

在管理界有着这样的说法，企业文化决定着企业的性格，而企业性格左右着员工的发展空间。因此，如今求职者在关注薪酬、职位等硬件因素外，开始重视起企业文化、工作环境、工作氛围等软件因素。麦当劳以“平等开放＋积极沟通” 在麦当劳，人人平等，所有的人员都是以名字来称呼，旨在营造宽松的工作氛围。此外，麦当劳实行“开门政策”，鼓励员工积极沟通，如果员工有问题和建议，随时可通过不同的方式进行沟通。员工的建议，对麦当劳的成功和未来发展都很重要。为使开门政策不流于形式，麦当劳有许多具体的措施：沟通日、座谈会、办公室职员大会、餐厅员工大会等。通过以上这些渠道，员工可与管理人员、工作伙伴进行畅通无阻的沟通，这种沟通有利于员工及时了解麦当劳的情况，而“知己知彼”的工作状态，才能让员工的工作更游刃有余。

5、薪酬制度

在员工薪酬福利上，麦当劳的有两条原则，一是保持工资在市场上有一定的竞争力，这包括至少每年进行一次薪酬方面的调查；更重要的是，麦当劳倡导员工以自己的工作表现和绩效来实现收入的增加。麦当劳按工作表现付酬，每年的绩效考核和工资挂钩。麦当劳在绩效考核方面是市场的领先者。公司每年进行一次绩效评估，并和员工讨论其工作表现，评估时采用五个评估等级：杰出（ＱＯＴＳＴＡＮＤＩＮＧ）、优秀（ＥＸＣＥＬＬＥＮＴ）、良好（ＧＯＯＤ）、需要改进（ＮＥＥＤＳ ＩＭ？鄄ＰＲＯＶＥＭＥＮＴ）、不满意（ＵＮＳＡＴＩＳ？鄄ＦＡＣＴＯＲＹ）。员工的工作表现被评为“良好”或以上等级，将被考虑加薪或奖励。对于表现不够理想的员工，公司有一个工作表现改进计划（ＰＩＰ）。通过ＰＩＰ计划，麦当劳积极帮助工作表现需要改进或不满意的员工克服客观的困难，改进工作方法，提高工作效率，减少差错。这样的薪酬制度，能为员工提供一个积极向上的工作氛围，员工能不断自我加压，然后不断提升自我。

6、发展机会更重要、等待也是一种成长

明天，后天，或者５年、１０年以后，你在企业中是否还有发展空间？现在有些年轻人太心急了，殊不知，好的公司是一个学习的基地，如果你肯学，就会有更多的收获。陈清慧在麦当劳工作了２０多年，从普通员工做起，通过不同职位的升迁和调动，学习怎样去管理一家公司，现在担任上海公司的总经理。在麦当劳，机会属于肯努力的人。２年当上店经理、２０年当上总经理，升迁时间的长短取决于个人的努力和对自己的要求有多高。麦当劳不是让你在一个岗位上死守５年或１０年，而是让你在不同的岗位上获得不同的经验和收获。因此，年轻人不应急于求成，而应积极锻炼，付出努力，增强能力，才能有所收获。

7、麦当劳如何对待跳槽员工

跳槽问题向来都是职场中倍受争议的话题，员工认为，跳槽有利于更好地发展，因此，企业应该有雅量；但许多企业对此却觉得头疼，不愿意为培养人才做贡献。那么，麦当劳对此有何看法？陈清慧笑着表明态度：“麦当劳乐于培养人才。”据了解，目前麦当劳中国员工（主要指餐厅的服务人员）的离职率约为５０％，管理人员（主要指餐厅的管理组人员）的离职率约１０％左右。陈清慧认为，这样的离职率，我们是可以接受的，即便在美国，服务人员的离职率也接近５０％。那些离职的餐厅员工，可能是因为他们在择业方面还没做好决定，将在餐厅工作作为一种过渡。对此，我们很理解，并且仍然把那些离职的员工当作我们的朋友。陈清慧表示：从另一个侧面看，麦当劳也对社会贡献了很多人才。如今，不少企业在聘用员工时，如果有麦当劳工作经历，录取的机会大一些，这意味着我们给予员工的培训和成长机会被社会所认可。上海麦当劳被政府授予青年见习基地，是首批获得该资格的４０家企业中唯一的一家餐饮性企业。麦当劳乐于为社会培养人才，愿意成为服务社会的优秀企业公民。因此麦当劳成为一个发现培养人才的大课堂，在这里缺少的绝不会是人才。

综上所述，麦当劳的成功，也是人力资源管理的成功、企业文化的成功、更上企业战略的成功。不仅给麦当劳带了了经济效益，也为餐饮业全球化做出了新的管理模式，为社会培养了一大批优秀的管理者。

**第三篇：从诚信经营看企业发展（模版）**

从诚信经营看企业发展

“人无信不立，国无信不强。”在中国这个具有六千年灿烂文化的国家里，礼、义、仁、智、信历来被看作是中华民族的传统美德。好多企业为构建良好的行业市场品牌，更好地完善售前、售后服务，塑造良好的企业形象，促进企业更好的发展，都是从诚信经营做起的。

先把诚信二字肢解一下，诚信，顾名思义是指诚实、守信；还有承诺的事情、说话的问题，成年人说话说的是不是实话，也是最简单的对诚信的理解。尽管大的方面我们可能探讨不到，但就地产这一块而言，诚信给我们带来了一些结果。

首先讲一个不诚信的代价，曾经我一朋友在北京工作，却在河北与北京交界处的一郊区买了房子。那房子户形不错，空气也新鲜，景色也很美，离工作地也很近，开车一个半小时就到了。刚开始住进新房一切都很好，住进到四个月时房子就开始漏水，墙面起包掉皮。向物业反映，迟迟未见维修，好不容易来修一次还推卸责任，要求收费，最后没修好还搞的整个楼层都被水淹了。让所有业主很不满意，致使他们都厌恶回家。无耐之下向有关部门投诉了，经调查，原因是施工单位偷工减料造成，后来该公司被调销营业执照，并承担业主所有损失。这家公司就是因为不诚信经营，自掘坟墓，导致公司over。现在各企业的满意度都来自双方面，一个是业主满意度，一个是员工满意度，员工满意度导

致的是业主满意度，没有员工满意度谈不到业主满意度，业主都不满意了，这还算是讲诚信吗？可谓企业的发展真的是从诚信经营得之，诚信经营相当于企业的起跑线，想信市场铸就品牌，坚持诚信才能立足于市场。

诚信是企业振兴的旗帜，是企业品质不倒的保障；诚信不仅是一个基本的道德规范问题，而且还是能产生现实生产力的无形资源；是能使无形资源转化成有形财富的生存之本。在当今市场竞争日趋激烈的市场形势下，人们在呼唤诚信。无庸置疑，诚信成为市场经济的黄金原则，是企业发展的生命线，它决定了品牌的兴亡、企业生存和发展。

所以我们从诚信经营开始，参与、拥护和实践，倡导诚信、坚守诚信、呼吁诚信，可实现跨行业、跨体制、跨机制的一个转变。我们高举诚信这面大旗，用诚信构筑企业文化，以企业文化丰富品质内涵，以过硬的品质取信与各方业主，赢得市场，使企业立于不败之地。

**第四篇：从海底捞看人力资源**

有一本书，名为《海底捞,你学不会》，主要是关于企业管理、企业文化等方面运作成功的案例，成为众多企业学习的标杆。为了验证此书所说的真实性，我特地去了一趟海底捞，亲身感受一下他们的管理与服务。结合书上看的与实际感受的，浅谈个人的一些感想。

一、家的文化

身边太多的企业天天教导、培训员工要以公司为大家，以部门为小家，现在看去，只不过是一个挂在嘴边的口号而已。有多少企业真正能够做到让员工把企业当做家呢？家是什么？家就是在你受到挫折与困难的时候给到你温馨关爱与支持，让你有一个安全的依靠。

当员工把企业当做自己家的时候，那他们就应该像一个主人，是主人就应该有做事的相关权力。如果员工在家里做事，他会斤斤计较吗？他会抱怨吗？他会认为环境不好吗？等等一系列问题，我想一定不会，因为他是这个家的主人。一定会想尽各种办法来建设这个家，让这个家变的更加强大与健康，更加团结与奋进。

企业管理中，家的文化的提出是基于心理学中员工归属感需要的满足。归属感指的是，个人自觉被别人或被团体认可与接纳时的一种感受；意指心理上的安全感与落实感。心理学研究表明，每个人都害怕孤独和寂寞，希望自己归属于某一个或多个群体，如有家庭，有工作单位，希望加入某个协会、某个团体，这样可以从中得到温暖，获得帮助和爱，从而消除或减少孤独和寂寞感，获得安全感。当员工有了归属感，工作中才会更加的积极主动。

二、授权机制

海底捞的一名普通员工可以决定是否能够给客人进行免单或加菜等各项决定权，一个店长、一个领班、一个员工他们的财务决定权非常明确。这不禁让我想到大多数的企业管理中一个副总，一个总监竟然连几千元的财务决定权也必须经总经理批准后方可实施，自己不得擅自批准。与此相比，真是让人感到不可思议，什么是快速，什么是效率？

为什么大多数企业管理中一些中层管理干部不敢承担责任，不愿意多做工作，不愿意出谋划策？原因在于企业没有给到他们充分的权力，没有很好地将责、权、利有机结合。有了职位没有权力，那就是一种摆设。有了权力，没有职位，那就是滥用职权。有了责任、有了权力，不给他们好处，那就失去了工作的动力。

在以往的管理中我们一直秉承“用人不疑，疑人不用”的理念，但管理发展到今天，显然这个理念已经跟不上时代了，现在必须采用“用人要疑，疑人也用”的办法。有德有才的人，要破格重用，有德无才的人，要培养使用，有才无德的人，要限制使用，无德无才的人，要坚决不用。授权有度，管理有方，看人识物须根据不同的判断做出不同的选择与决定。

三、招聘方式与用人理念

一让我感受最深刻的是，海底捞的大部分员工都是通过内部员工介绍的。这里就可以看出一个问题，如果这个企业不好，你会介绍你的家人、朋友、同学来吗?我想答案一定是NO，如果是Yes ,我倒认为有点怪了。

二让我感受深刻的是，如果海底捞没有培养出合格的店长，他们就一定不开下一个店。这样的培养管理人才的决心，我们大多数的企业有吗？这就是以人为本，注重人才的培养。企业发展至今，市场的竞争，归根到底还是人才的竞争。这一点海底捞做的真的很成功。通过他们，我们来反思我们自己。我们是如何进行培养的呢？是不是还在为的培训费用烦恼呢？是不是在为招不到人不安呢？是不是还在为员工的离职担心呢？这一切的原因就来自于我们对人才的重视程度。

三让我感受深刻的是：愿景与梦想的力量真的是无法想象的。只要努力，只要用心，只要好学，就一定有舞台、机会。企业家创业也是为了一个梦想，员工何尝不是？在国内企业中，有多少企业家会真正给到员工发展的空间与舞台呢？难怪“外来的和尚会念经”。

四、尊重人性，懂得约束

为什么海底捞的员工工作积极性都很高，而我们的一些企业员工为什么工作主动性不高？原因在于懂得尊重人性。把员工当人看，人是有感情的，人不光是为了生活、为了挣钱，更重要的是希望得到他人的尊重。

在追求人性的同时，我们要懂得用制度这个底线去约束员工的行为,告诉他们什么能做，什么不能做。假设人性全是善的，那我就用善的制度去管理与约束，得到就是善的结果，因为这是一个良性循环的过程。即使有少部分人是坏的，那只有二种可能，一是被好的感染，二是自觉离开。这个胸怀与境界不是所有的企业家都有的，更多取决于企业家本身对人性的把握与判断。

五、HR管理的背后是企业家的管理战略

通过海底捞不难发现员工流失率很低，这在餐饮行业算得上是比较成功的。是什么让这帮员工愿意在公司里踏踏实实、任劳任怨地工作？从人力资源管理与心理学的角度来分析，无非就是“选、留、激、用”这四个方面。

首先是选人。选什么样的人？如何选人？标准是什么？选人的主要渠道又是

什么？基于这样的问题，我们只能从这几个方面来分析：一是企业文化是什么？选的人与企业文化是否配合？二是个人意愿是什么？意愿可以决定个人的发展潜力，这一点是很多企业所忽视的。不要太在意员工的过去，而忽略了未来。过去也许做的很好，但在我们的企业是否能够做的很好，那要看个人的意愿与潜能。

其次是留人。企业靠什么留住人？留与激是可以整合的，要想留住人才，一定少不了对人的激励。留人与激励人的前提是我们知不知道员工的深层次需求是什么？员工希望企业能够为他们做什么，提供什么？只有真正了解员工的需求，我们才能做出符合他们不同层次的需求，同时也验证了马斯洛的需求理论。对待不同层次的员工，统一的激励未必就是好事，特事特办，个性化激励未必不可。留人乃是留心，如何留住员工的心，那就是要看企业设计的各种激励机制是否真正意义上能打动员工的心，这点很关键。激励不要流于形式，而是要让员工发自内心的感谢与感恩。

最后就是用人。有了前面的几个铺垫，选对人，用对了激励，提供了发展空间与平台，那用人就相对容易了许多，但也不可小视，用人的风险无处不在，如何预防风险？如何用好人，让坏人变好，让好人变得好上加好，这就依赖于企业的各类管理机制，监督机制、抽查机制等。制订这些机制的时候最好还是有一个管理小组共同参与和制订，因为一个人的能力是有限的，而团队的力量是无穷的。

人力资源管理只不过是一个管理工具而已，如何让这个工具作用发挥的最大化取决于企业老总的支持与配合。老总的格局决定了HR的布局，HR布局就决定了人才管理的结局。通过以上的总结与分析，希望大家能够从中得到一些感悟，毕竟人才管理不仅仅是企业家的责任，同时也是我们直线经理与HR工作者的共同责任与使命。

**第五篇：从全局角度看房地产行业总体趋势**

专家称我国空置房6800万套 房价将回落难崩盘

宏观经济第一财经日报[微博]向松祚2024-09-23 01:54 我要分享

363

[导读]如果允许集体所有制土地私有化和自由转让，特别是如果允许所谓“小产权房”能够直接公开上市交易，我国商品住房供应量将立刻增加至少30%，整体价格将面临巨大下降压力。

中国会不会发生大规模系统性金融危机？这是国内外人士普遍关注的重大问题，也是很难达成一致结论的复杂问题。数据来源不同，统计口径不同，观察视角不同，分析方法不同，乃至个人情绪态度（悲观或乐观）不同，都会导致互不相同甚至相反的结论。

危机派的六大理由

有人一直警告中国将爆发大规模系统性金融危机。他们提出六大理由：其一，过去数年来尤其是2024年以来，中国经济体系（包括家庭、企业和政府）总负债规模和总负债与GDP之比均大幅快速上升。依照某种经济学理论和某些国家的历史经验，经济体系债务总规模和债务比率大幅上升往往会酿成系统性金融危机，“去杠杆化”或“去债务化”本身就是一个漫长而痛苦的过程，经常会伴随企业和银行破产。然而，债务率或杠杆率究竟达到多高就会发生危机？债务率或杠杆率究竟维持哪个水平才算安全？却没有逻辑一致的答案。

其二，中国经济体系三大类债务里，市场人士尤其担忧非金融企业的高负债率和地方政府融资平台的债务规模。他们认为我国非金融企业债务规模和负债率，地方政府债务规模、负债率和偿债能力均跨越国际公认的危险水平，债务危机和随之而来的金融危机恐难避免。

其三，中国商业银行收入和利润高速增长难以为继，随着经济增速持续放缓，商业银行收入和利润增速必然大幅下降，不良贷款则会大幅上升，商业银行收入利润下降、不良贷款急剧增加和资本金不足，爆发流动性危机或支付危机的可能性不容低估。有人认为，今年6月我国商业银行发生流动性事件，可能是未来大规模流动性危机的预演。

其四，近年来中国影子银行业务快速增长。许多国家的经验表明，影子银行业务过度膨胀，往往会演变成某种形式的“庞氏骗局”，最终导致大规模违约、坏账和金融机构相互拖欠，酿成系统性金融危机。

其五，中国房地产市场价格狂飙必然逆转。房地产市场已经存在严重泡沫，泡沫必然破灭，泡沫破灭将导致债务拖欠、负资产、贱价抛售和银行坏账，这就是典型的资产价格泡沫破灭所诱发的金融危机。

其六，随着美联储决定退出量化宽松货币政策，国际资金或投机热钱开始撤离新兴市场，极可能触发新兴市场国家的汇率危机、债务危机、流动性危机、银行危机和金融危机。近期印度、印尼、巴西、土耳其等国家汇率急剧贬值、股市下跌、利率飙升、外汇储备快速下降、经济增速大幅放缓，就是严重的危机信号，预示美联储退出量化宽松货币政策必然导致新兴市场国家剧烈的金融动荡和金融危机。中国亦是新兴市场国家，恐怕难以独善其身。

本文即针对上述六个问题展开深入剖析，以判断中国是否会出现大规模系统性金融危机。

负债总规模本身不是问题

根据央行和银监会数据，截至2024年底我国经济体系负债总规模约为105万亿，与GDP之比约为200%。我们分别从债权人和债务人角度来计算债务总规模。

从债权人角度计算，我国债务总规模=全部金融机构贷款余额+债权人所持中央政府债券余额+债权人所持地方政府债务余额+债权人所持非金融公司债券余额=72.9万亿+15万亿+16万亿+1万亿=104.9万亿。从债务人角度看，我国债务总规模=非金融公司负债总额+家庭个人负债总额+中央政府负债总额+地方政府负债总额=（非金融企业银行贷款余额+信托贷款+委托贷款+债务+其他渠道负债）+家庭负债总额+中央政府负债总额+（地方政府融资平台贷款余额+地方政府债券余额+信托公司给地方政府贷款+其他）=64.4万亿+11万亿+15万亿+16万亿=106.4万亿。债务规模与GDP之比亦大约为200%。

严格讲，从债权人和债务人角度估算的结果应该绝对相等。然而由于统计口径不同，误差在所难免。

其他机构的估算与上述计算大体相当。譬如英国《金融时报》对中国债务规模的估算结果是：中国家庭、企业和政府三者债务总额之和与GDP之比从2024年的130%增长到目前的200%。其中银行贷款和公司债券总额与GDP之比达到150%，影子银行与GDP之比达到50%。经济体系债务总规模与GDP之比急剧上升主要发生在2024年大规模经济刺激措施之后。

华盛顿彼特森国际经济研究所估计，截至2024年底，中国家庭债务总额约为15万亿，政府债务总额约为30万亿，非金融公司债务总额约为60万亿，三者之和约为105万亿，与GDP之比为200%。

结果基本一致：（1）我国负债总规模约为105万亿，与GDP之比为200%。其中非金融公司负债约为64万亿，中央政府负债约为15万亿，地方政府负债约为16万亿，家庭个人负债11万亿。（2）负债总规模剧增主要源自2024年大规模经济刺激措施之后。

那么，债务规模达到GDP200%以上是否就会爆发金融危机或债务危机？债务危机爆发原因主要有两个：一是债务人偿债能力急剧下降导致大规模违约；二是债务人偿债能力下降和违约风险上升导致债券收益率大幅上升，债务人无力借新还旧，被迫抛售资产，资产价值大幅缩水，诱发金融危机。

笔者认为，根据上述两个机制，我国债务与GDP之比超过200%，本身并不会导致系统性金融危机。其一，与世界主要经济体的负债水平相比，我国债务总规模和债务率不算高。其二，尽管我国家庭债务总额占GDP比重从2024年的16%上升到2024年的31%。占家庭可支配收入之比从2024年的26%上升到2024年的52%，然而该比例不仅远低于许多发达国家，而且远远低于亚洲其他国家：泰国（近80%）、韩国（76%）和亚洲平均水平（扣除日本）53%。我国家庭债务绝大部分是住房按揭贷款，按揭贷款首付比例平均超过20%，按揭贷款一直是商业银行质量最好的资产，加上我国居民储蓄非常高（近44万亿），即使考虑房地产价格下降因素，亦不会出现美国式的“次贷危机”。当然，部分地区和家庭会出现违约、按揭断供和负资产，这是正常现象，不能算系统性金融危机。

问题的焦点是非金融企业负债规模和地方政府债务，以下依次进行分析。

企业债务风险总体可控

我国非金融企业债务总额从2024年的23.9万亿急升到2024年6月底的64.4万亿，增长170%。非金融企业负债结构如下：

其一，商业银行贷款。商业银行给非金融企业发放贷款43.4万亿，占非金融企业全部负债的67.3%，占商业银行全部贷款余额（56.23万亿）的77.1%。

其二，企业债。余额约为1万亿（不包括地方政府融资平台发行的债券和城投债）。

其三，影子银行贷款。除商业银行贷款之外，非金融企业的其他融资渠道统称为影子银行。根据多种估算，我国影子银行各类业务余额合计约为27.85万亿，其中大约70%进入非金融企业，总额约为20万亿。

非金融企业负债总和=商业银行贷款+企业发行债券+影子银行负债=43.4万亿+1万亿+20万亿=64.4万亿

非金融企业的债务风险主要取决于商业银行贷款和影子银行贷款是否会出现大规模违约。企业债规模较小，一般为实力强大企业所发行，债务违约风险很低。简要分析一下非金融企业银行贷款的投向。根据银监会《中国银行业运行报告》的权威数据，我国非金融企业银行贷款资金投向分别是：第一是制造业贷款，约占27.5%；第二是批发零售业贷款，约占17.5%；第三是交通运输、仓储和邮政业，约占10%；第四是房地产行业贷款，约占8.75%；第五是电、热、气、水的生产和供应行业，约占7.5%；第六是水利、环境和公共设施管理业，约占6.25%；第七是建筑业，约占6.25%。七大行业贷款占全部贷款近83.75%，前五大行业贷款占全部非金融企业银行贷款约71.25%（以上比例是扣除个人贷款后，各项贷款所占比例）。

最近几年银行不良贷款总额和不良贷款率的变动情况表明，制造业不良贷款率上升最快，不良率达到2.5%；批发零售位居第二，不良率达到2.25%；基础设施位居第三，不良率达到1.3%，其他行业不良率均不到1%。全部商业银行不良率为0.96%。制造业不良贷款主要集中在造纸、铅锌、造船、多晶硅、煤炭、电解铝等，批发零售行业不良贷款主要集中在钢贸行业。

制造业贷款占全部非金融企业银行贷款27.5%，余额为12万亿。依照最坏情形估计，20%制造业贷款成为坏账，坏账总额达到2.4万亿，商业银行不良率将上升4个百分点，接近5%。当然，制造业的银行坏账不会集中大规模出现，而是会分阶段逐渐暴露，商业银行亦将采取措施逐渐稳步消化，所以制造业产能过剩和偿债能力下降不会造成商业银行系统性金融危机，风险总体可控，能够逐步平稳化解。

个别地方政府债务违约须防范

自2024年始，我国地方政府债务或政府融资平台贷款风险就成为国内外市场持续高度关注的重要金融事件。我们对地方政府债务和融资平台风险的基本判断是：债务规模稳中有升，偿债能力持续下降，尽管风险总体可控，化解需要综合治理。

地方政府债务总规模大约为16万亿。具体构成是：（1）地方政府融资平台贷款9.7万亿；（2）地方政府发行债券约3万亿（包括城投债未清偿余额、地方国有企业发行的企业债、中央政府代替地方政府所发债券）；（3）信托贷款和委托贷款（所谓政信合作）约2万亿；（4）其他融资渠道借款约1万亿（包括向所谓第三方融资公司和公务员个人举借的债务）。

地方政府债务资金投向：60%投向市政基础设施和市政公用设施，20%投向竞争性产业项目，20%投向公益性项目。大约80%地方政府负债具有抵押和质押，相对风险较小，相对可控。20%左右的负债资金投向公益性项目，必须依靠地方政府财政收入偿还，风险相对较高。

假设有超过三分之一的地方政府债务出现违约、形成银行不良贷款和债务拖欠，会不会演变成“中国式的债务危机”和金融危机呢？笔者认为不会。

理由是：其

一、即使按照最高估计，我国地方债务总额亦不到GDP的50%。2024年年初，国际货币基金组织发布报告，说中国地方政府债务占GDP比例已接近50%，IMF使用的是宽口径估算数据。市场人士对地方债务规模的最高估计是23万亿，也不到GDP的50%。从国际比较看，负债规模还没有达到危险水平，尽管已经非常接近。其

二、地方政府总体偿债能力还比较强。截至2024年一季度，地方国有企业（包括上市和非上市公司）的股权价值共计约13万亿元。假定地方政府平均拥有40%的股权，股权价值就超过5万亿。此外地方政府还拥有大量土地储备，即使不考虑其他融资渠道，地方政府仍然拥有较强的偿债能力。

当然，随着财政收入增幅放缓，财政开支刚性上升，个别地方政府可能会出现暂时的支付困难或债务拖欠，需要我们尽早做好预案，防止个别地方政府的债务违约诱发区域性金融动荡或金融危机。

商业银行有能力抵御风险

2024年，笔者曾经撰写报告《对我国银行资产质量发展趋势的基本判断和政策建议》，提出一个分析银行资产质量变动趋势的模型。该模型将影响银行资产质量的因素概括为九大变量。分别是：经济增速趋势；经济体系杠杆比率；社会融资结构（社会融资体系对银行贷款的依赖度）；银行资产结构；银行负债结构；银行贷款集中度；银行业务模式（银行收入是否过度依赖资产证券化、金融市场 交易和衍生金融产品）；银行体系对外负债和汇率波动（即汇率波动诱发银行危机的可能性有多大）；银行监管模式（包括风险定义和资产充足率监管标准）。综合分析得出的基本结论是：我国银行资产质量不会出现显著恶化，商业银行体系能够经受经济增速显著放缓的考验，尽管不良贷款总额和不良贷款率会大幅上升，但商业银行总体不会出现巨额亏损和资本金严重不足。

首先，2024年来，我国商业银行资产、负债、收入、利润均显著快速增长，不良贷款额和不良率大幅下降（2024年以来，不良贷款额上升较快，不良率继续维持下降），贷款损失准备和拨备覆盖率均大幅增加，为应对金融风险奠定了坚实基础。其次，最近几年，我国商业银行业务转型取得进展，资本节约型业务增长较快，非利息收入占比快速上升，商业银行业务转型增强了抵御金融风险的能力。再次，我国商业银行整体资本充足率超过监管要求，截至2024年二季度末，我国商业银行加权资本充足率为12.24%，加权平均一级资本充足率为9.85%，超过《商业银行资本管理办法（试行）》的监管要求。

影子银行是最薄弱环节

前面已述，综合多种估算，我国影子银行业务规模约为27.85万亿元。各类业务余额分别是：非保本型银行理财产品（约4.5万亿）；未贴现银行承兑汇票（约7万亿）；信托贷款（约3.7万亿）；委托贷款（约6.5万亿）；狭义民间借贷（3.2万亿）；小贷公司（约0.6万亿）；典当（约0.25万亿）；私募股权（约0.5万亿）；融资租赁（约1.6万亿）。合计为27.85万亿。

除此之外，还有两种估算：其

一、以金融产品来界定影子银行，估算规模大致为28.8万亿人民币,占2024年GDP的55.4%,占银行体系全部存款余额的32.3%。其

二、根据五大类资产规模来近似评估影子银行业务总规模。截至2024年底，五大类资产管理规模总额达到23.35万亿。其中银行理财6.73万亿、信托6.32万亿、基金类2.47万亿、保险类6.90万亿、卷商资管业务0.93万亿。由于缺乏完整有效的数据报告体系，很难准确计算影子银行业务规模。

无论如何，尽管我国影子银行业务近几年得到快速发展，但是总体规模仍然有限。目前我国商业银行总资产达到110万亿，全部金融机构贷款余额达到73万亿，居民储蓄存款超过45万亿。与此相比，各类影子银行业务或者直接融资业务发展空间依然巨大。总结全球影子银行业务发展的历史经验，影子银行的风险主要有三大类：一是高杠杆经营风险。二是信用风险和对手风险。三是流动性风险。非银行金融机构往往没有资格得到中央银行最后贷款人的支持，一旦面临挤兑和偿付危机，很快就会演变成为破产倒闭危机。

依照上述分析，我国影子银行的主要风险是第三类，即期限错配所带来的流动性风险。譬如我国银行发行的理财产品，大多数期限不足一年，有些仅为数周甚至数天。一些短期融资被投入长期项目，一旦面临资金周转的问题，简单方法就是通过新发行的理财产品来偿还到期产品。然而，一旦资金链断裂，这种击鼓传花游戏就没法继续下去。如此运作的“资金池”理财产品，期限错配，不得不以“发新偿旧”来满足到期兑付，本质上确实有某种“庞氏骗局”的因素，至少类似“庞氏骗局”。由此可见，影子银行业务是我国金融风险体系里最薄弱的环节。2024年6月发生的流动性事件，实际上显示了影子银行业务潜在的巨大风险。

房地产价格回落不崩盘

近年来，我国房地产价格高歌猛进，持续飙升，引发市场人士和社会公众普遍高度关注。中国房地产市场是否存在严重资产价格泡沫？如果是，那么房地产泡沫破灭是否会触发系统性金融危机？的确是值得深入研究的重要课题。

本文不打算深入剖析房地产市场，仅仅给出几个基本判断。其

一、从房价收入比、租金收益率、房价增速与家庭可支配收入增速之比、房价增速与GDP增速之比等多个国际公认指标来衡量，我国部分城市房地产市场已经出现比较严重的资产价格泡沫。其

二、整体来看，我国城镇商品住房和商业写字楼总供给量逐渐趋于饱和，部分城市已经出现严重供给过剩（所谓“鬼城”现象即属此类）。有机构统计数据表明，全国空置住房达到6800万套，总面积近60亿平方米。据不完全估计，我国城镇商品住房存量已经超过240亿平方米，每年竣工商品房面积仍然高达15亿平方米，五年之后，我国城镇商品住房总存量将超过320亿平方米。即使考虑2024年之后超过10亿人成为完全城镇居民，人均居住面积则已经超过30平方米。其

三、考虑人口结构迅速变化（独生子女逐渐成为社会主流人口和人口总体逐渐老龄化），住房刚性需求增速将快速下降。其

四、实施新城镇化战略必然意味着我国土地制度和户籍制度的重大调整。如果允许集体所有制土地私有化和自由转让，特别是如果允许所谓“小产权房”能够直接公开上市交易，我国商品住房供应量将立刻增加至少30%，整体价格将面临巨大下降压力。

支持城镇商品住房价格持续上涨的主要力量有：其

一、城镇化过程人口迁移所创造的刚性住房需求；其

二、城镇居民改善性住房需求；其

三、老旧住房的改造和重建。

综合考虑上述多种因素，我们认为，房地产市场价格（商品房和写字楼）不可能长期持续上涨。预计两年内房地产价格整体见顶回落，部分城市将出现房地产价格大幅度急剧下降，资产价格泡沫破灭所诱发的金融风险不容低估。

然而，尽管如此，从商业银行体系整体来看，笔者仍然认为房地产贷款风险总体可控。基本原因有四：一是我国银行体系房地产贷款资产占比相对较低，占商业银行全部贷款比重不到10%。即使考虑全部所谓“涉房”贷款，所占比重亦较低，没有一些机构所夸张的那么大。二是我国房地产金融衍生产品极少，占房地产贷款总额比例不到5%，且风险特征简单透明。三是房地产贷款里，几乎全部个人住房按揭贷款的“贷款房价比”低于80%，平均“偿债收入比”为33%。开发贷款平均抵押品比例达到189%。截至2024年二季度，包括农村信用机构在内的银行业金融机构房地产贷款的不良率低于2%，不少地区继续呈下降态势。四是我国住房市场刚性需求还会持续增长一段时间，有望保证房地产市场不会出现某些机构所预言的“崩溃或崩盘”。

美联储退出QE冲击有限

美联储退出量化宽松政策之所以诱发新兴市场国家金融危机，其传导机制如下:一是国际投机热钱开始撤出新兴市场，新兴市场国家的货币汇率急剧贬值、资金外逃、外汇储备急速下降；二是资金外逃、汇率贬值、外储下降迫使本国中央银行收缩货币、提高利率，从而导致股市狂跌和国内经济衰退；三是汇率急剧贬值让外债负担沉重的新兴市场国家雪上加霜，债务危机随之爆发，并迅速演变为银行危机、金融危机和经济危机；四是国际对冲基金兴风作浪，趁势抛空新兴市场国家货币和股市，加剧新兴市场国家的汇率危机和金融市场动荡。最近数月以来，印度、印尼、巴西、土耳其等国家已经爆发相当规模的金融动荡，与1997年亚洲金融危机如出一辙。部分新兴市场国家之所以会遭受上述冲击，关键还是自身的经济金融体系存在严重缺陷。一是经济竞争力较差，经常项目和资本项目“双逆差”或“一顺差一逆差”，外汇储备不足，难以抵御国际投机资金的冲击；二是外债负担沉重，尤其是短期外债过多，一旦出口下降，汇率贬值，极容易爆发债务危机甚至演变为国家破产，需要寻求外部救助；三是对资本账户缺乏有效和必要的管理与控制，或者在本国经济金融体系不够强健的条件下，贸然实施资本账户自由兑换。

由此观察，美联储退出量化宽松货币政策对我国金融体系的冲击非常有限，中国不会因此爆发金融危机。我国外汇储备非常充足，经常账户和资本账户均持续“双顺差”，人民币汇率持续走强，外债规模非常小，资本账户得到有效管理和控制，进入我国金融市场的国际投机热钱总体规模很小，难以掀起惊涛骇浪。

结论和建议

虽然我国不会爆发大规模系统性金融危机，却绝不意味着我们可以忽视和低估金融风险，绝不意味着我们可以自我陶醉，高枕无忧。前面的分析实际上已经揭示出我国金融风险的主要环节，为有效防范系统性金融风险爆发，笔者提出如下建议：

第一，尽快理顺和加强房地产调控政策，从简单遏制需求转向重点调节供给，特别是需要尽快通过房产税等各种手段，迫使那些空置的住房进入市场流通，消除住房资源的严重闲置和浪费，确保房地产价格平稳调整。

第二，高度重视制造业尤其是产能过剩行业“去产能化”和“去杠杆化”过程所蕴含的巨大风险，对那些去库存压力巨大、还本付息能力显著下降的行业和企业，必须尽快采取各种保全措施，将信贷风险降低到可能的最低水平。

第三，加快财税体制和投融资体制改革，尽快探讨地方政府新的融资渠道和融资手段，包括探索发行为城镇基础设施建设融资的永续债券、长期债券和垃圾债券。第四，择机建立存款保险制度，以防范可能出现的银行挤兑。进一步完善流动性管理工具，防止同业拆借利率剧烈大幅波动，引发市场恐慌情绪。

第五，稳步推进资产证券化试点，盘活信贷存量，分散信贷风险。

第六，改进存贷比管理制度，将银行“表内”和“表外”业务统一纳入监管，妥善化解影子银行业务风险。商业银行必须面对现实，降低收入和盈利增长预期，将安全性放到第一位。同时探索发行新的金融产品（譬如优先股），为商业银行补充资本金开辟新渠道。

第七，商业银行要完善全行统一的流动性管理制度，避免各分支行各自为政，参与资金拆借套利，牟取短期利益，从而损害全行整体资金运营的安全性和长期利益。

（作者为中国人民大学国际货币研究所副所长、农业银行首席经济学家）

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找