# 美国人才战略对后发展地区的启示

来源：网络 作者：玄霄绝艳 更新时间：2024-07-19

*第一篇：美国人才战略对后发展地区的启示美国人才战略对后发展地区的启示2024-06-17 11:00:51 来源： 中共甘肃省委组织部作为仅有200多年历史的美国能够迅速崛起，后来居上，并且持续领跑全球经济，成为当今世界头号资本主义强国，...*

**第一篇：美国人才战略对后发展地区的启示**

美国人才战略对后发展地区的启示

2024-06-17 11:00:51 来源： 中共甘肃省委组织部

作为仅有200多年历史的美国能够迅速崛起，后来居上，并且持续领跑全球经济，成为当今世界头号资本主义强国，这既是政治、经济、文化、地理、科技等多方面因素共同作用的结果，也与其倍受世界各国标榜的人才战略密切相关。我这次到美国学习培训，在课堂学习、实地考察之余，以更多精力对其人才战略进行研究，结合组织工作实践，感到其人才战略对后发展地区如何抓好人才工作、引领区域跨越发展有一定的借鉴和启示。

一、后发展地区应该重视学习美国的人才战略

透视美国的发展历程，可以发现，一部美国经济发展史就是美国人才资源开发史。从建国之初的人才贫国逐步走向人才大国、人才强国。美国不但在起步阶段注重抓人才，而且在发展阶段、腾飞阶段更是持续抓人才。在一些关键历史时期，美国更有人才突破的惊人之举。比如二战期间，苏联等国家都忙于抢设备、抢技术资料，美国则花大本钱抢人才，运回科学家2024多人。经过两百多年的探索和发展，美国已经形成了一整套相对成熟的人才体系，蕴含着许多人才发展的经验。他山之石，可以攻玉。对于后发展地区来讲，学习美国的人才战略，就是要学习美国始终重视人才发展的理念，学习美国善抢人才发展机遇的胆识，学习美国人才发展的先进成果，从而探索后发展地区实现跨越发展的人才之路。

二、美国人才战略对后发展地区的借鉴意义

美国的人才战略体系完整，内容丰富，无论是宏观上的人才战略规划、政策体系构建、市场机制建设、发展环境打造，还是微观层面的人才引进、培养和作用发挥等，都特色鲜明，成效显著。对于后发展地区来讲，有以下几个方面更具针对性。

（一）人才优先发展的定位推动人才立国战略的确立。美国的工业化和现代化发展是从殖民掠夺下的奴隶社会起步。为赶超欧洲列强，独立后的美国始终把人才战略作为谋求国家发展的首要战略。美国工业革命的开端源自于人才的突破，工业腾飞更得益于其人才的集聚和鼓励科技创新。上个世纪50年代舒尔茨提出人力资本理论，促使美国进一步确立“人力资源是第一资源”理念。战略上的高起点定位带来人才建设的累累硕果。仅诺贝尔奖得主美籍科学家就占40％以上。美国这个人口只占世界5％、建国只有200多年的国家，超越了欧洲2024多年的发展，拥有着43％的世界经济生产力和40％的高科技产品。新一届的奥巴马政府明确提出，要培养世界一流的21世纪人才队伍，继续保持美国在科技创新方面的世界领先地位。

（二）包容并蓄的移民文化汇聚全球精英为其所用。获得诺贝尔奖的“美国人”，有2/3是移居美国的外国人才。移民立法是美国吸引人才的政策保障，为适应发展需要，美国先后3次对移民法进行修证，并于1990年实施H－1B工作签证计划。美国还是当今世界吸收外国留学生最多的国家，全世界1/3以上的留学生在美国留学，25％的外国留学生在学成后留下来在美国工作，进入美国国家人才库。此外，美国还采取高薪报酬等方式，依托庞大的猎头组织，面向全球网罗高级领军人才；依托微软、英特尔等跨国公司，在其它国家建立研发中心，通过就地聘用方式间接引进人才。

（三）实用主义思想促使企业与高校无缝对接。美国把人才开发视作经济活动，注重人才投入与经济产出，因

此非常重视加强高校、科研机构与企业之间的产学研合作。除了推进专利许可和技术转化外，美国还创造了多种产学研合作模式。比如，依托高校、科研机构的辐射建设高新园区，著名的斯坦福大学科学园即“硅谷”就是成功的典范。由高校和科研机构牵头创办企业“孵化器”，迅速推广科技成果，帮助中小科技型企业发展。高校、科研机构与企业合作创办高技术企业，或者合作建立“企业--大学合作研究中心”，根据企业发展要求开展课题研究。目前已建立这类研究中心55个，合作企业近700家。

（四）法制理念和市场体制带来政府和企业的良性互动。在人才开发过程中，美国政府积极扮演着主导者的角色，但又恪守规则，坚持以法律和制度进行调控。比如，关于人才在职培训，美国制定《成人教育法》，要求所有雇主每年必须至少以其全员工资总额的1％用于雇员的教育培训，未达标企业必须上缴其工资总额的1％作为国家技能开发资金。美国联邦关于保护人才合法权益的最低工资额和最长日工作时间等相关法规始终得到严格执行。而在人才资源配置方面，则完全通过市场来调节。美国是全球人才市场最为发达的国家，全世界最有实力的人才中介公司及猎头公司近80％集中在美国。由于市场完善，人才供求的双方能够在市场机制的调节、整合、推进之下，通过有效竞争进行双向选择，实现人才要素与其他要素的最佳组合。

（五）认同个人价值形成人才向往的美国梦想。美国吸引人才的优势，既有经济发展水平带来的高工资、高福利待遇，更在于美国有一个有利于人才成长和取得成就的社会文化环境。美国有珍惜人才、重视人才的优良传统，尊重个人价值，崇尚个人自由，鼓励冒尖、张扬个性，政策设计上以人才成长为着眼点，给人才以发展的空间，通过完全的竞争机制激发美国人的创新精神和工作热情。

三、后发展地区加快人才发展的几点思考

发展地区要想摆脱经济继续边缘化的局面，必须借鉴美国人才战略，把人才工作作为一项十分紧迫的基础性、战略性工程来抓。

（一）找准工作定位，牢固确立人才优先发展战略。思路决定出路，定位影响全局。对于后发展地区来讲，如何解决人才发展与经济发展互动性关系问题非常重要。从实践来看，很多地区往往要么不太重视人才，要么被动地去发展人才，在要素积累上过于偏重固定资产等物质资本和资金投入，低附加值的粗放型发展方式导致发展成本高、前景差、竞争力弱，实现产业提升、发展转型困难重重。后发展地区不能再走物力资本优先的发展弯路，而应坚持人才优先发展，把人才资源作为最重要的经济资源来开发，把人才战略作为实现科学发展的第一战略切实摆上重要位置，转变工作导向，强化考核推动，把人才开发成效纳入区域发展目标考核体系，实现招才引智与招商引资同频共振。

（二）突出海纳百川导向，运用比较优势错位吸纳人才移民。外来人才的移民式集聚是美国人才储备的重要组成部分。后发展地区人才规模小、层次低、活力弱，加快本土人才培养固然是缓解的重要途径，大量集聚外部人才更为重要。要充分发挥后发展地区在人才创新创业空间和生活成本等方面的优势，切实加快人才移民步伐。一是抢抓国际金融危机带来的产业和人才梯度转移机遇，大力引进领军人才。结合区域实际，切实加大领军人才引进力度。宿迁市于2024年实施“百名领军人才集聚计划”，已引进各类领军人才300多人，初步实现了引进一个领军人才、提升一个企业、带动一个产业的良好成效。二是抢抓大中城市普通人才相对饱和的机遇，鼓励、扶持本土企业加快引进紧缺人才。当好人才与企业对接的媒介，大力推进人才市场建设步伐，积极培育人才中介组织，由政府组团“走进高校、走进科研院所”，广泛开展公益性、跨区域、抱团式专题招聘活动，以帮助企业广纳贤才。三是抢抓国家重视大学生村官队伍建设的机遇，吸引大学毕业生到农村基层锻炼发展。宿迁市把引进的837名大学生村官“当后备干部来培养、当优秀人才来服务、当自家孩子来关爱”，在导师帮带、多岗锻炼培养基层工作能

力的同时，积极引导、支持大学生村官投身创业，形成了大学生村官培养的“宿迁模式”。

（三）坚持“实用、实效”原则，广泛借助外力推进产学研合作。产业发展与科研载体建设相结合是美国人才创新创业动力强劲的重要经验。后发展地区虽然区域内高校院所较少，但高校院所的资源辐射范围是广阔的，资源利用的形式也是多样的，只要立足省内、围绕周边、放眼全国，主动对接，搭建平台，推进校企产学研合作就有很大空间。借鉴美国经验，可以采取三种方式：一是校地合作共建高新技术园区。依托高校院所人才科技支撑，积极打造技术创新公共平台，加快发展高新技术产业。二是校企合作共建技术研究院。支持企业与高校院所合作，推动技术中心升级发展，共享技术人才、实验设备等资源，提升自主创新能力。三是人才合作打造企业“外脑”。政府部门要积极牵线搭桥，帮助规模以上企业柔性引进高层次人才。宿迁市正在实施的人才“双千计划”，将用三年时间，在全市建成企业技术研究院或技术中心1000家，引进长期合作的外协专家1000人。

（四）创新政企联动机制，充分激发企业人才开发活力。后发展地区大部分企业由于创建时间短、经营层次低，在人才规划、引进培养、管理使用等方面非常薄弱。要改变这种状况，可从政策、制度、机制入手进行规范引导。一是实施企业家素质提升计划。通过学习深造、外出考察等方式，切实开阔他们的眼界和视野，增强他们的引才意识、聚才能力、用才水平。宿迁市依托清华大学、青岛高级人才培训中心、无锡高层次人才创新创业培训基地，连续多年开展企业家高端培训，成效非常显著。二是实施人才开发示范企业推进计划。充分发挥机关行政管理经验和优势，通过典型引路、定期辅导培训等方式，推动企业加强人才资源管理，重视人才职业生涯体系、薪酬体系设计，激发企业人才发展的活力。三是实施企业职工人才培训计划。充分发挥企业在人才培育中的能动作用，通过劳动者权益保障等手段、税收调节等杠杆，推动企业切实加大人才培训的经费投入，保障人才的在职教育培训权益。

（五）提升人才环境魅力，着力打造人才创新创业的良好氛围。人才环境建设是后发展地区加快人才开发的最薄弱环节，造成人才引不进、用不好、留不住。要超前做好人才发展规划。确立一批重点人才工程，把人才建设融入到经济社会发展的各个领域、各个层面，加快形成有利于人才创新创业的区域人才政策体系。要切实加大人才工作投入。财政要专门设立人才资源开发资金，把有限资金用在刀刃上，以经费保障推动各项人才基础工程、人才创新创业载体建设、重点人才引进和培养等真正落到实处，取得实效。要营造关爱人才的“四尊”氛围。加大各类优秀人才和“三创”成果的表彰奖励力度，切实保护人才的劳动、工资、保险等合法权益。健全党政领导联系优秀人才制度，优化“一卡通”服务措施，开通“人才工作热线”，大力建设人才公寓、专家公寓，让人才安心发展，功成名就。通过事业鼓励、待遇激励和荣誉奖励，使后发展地区对各类人才的吸引力不断加大，逐步成为人才施展才干、创新创业的热土。

（三）内留外引，提供智力资源。

西部开发，人才是关键。抓住人才这个关键因素，主要应从两个方面着手：一是留住人才。

所谓留住人才，就是将西部自己培养的人才留下来，防止人才外流，让他们在西部工作和创

业，为西部开发作贡献。二是引进人才，即从南部、东部地区，从国外引进人才。当然要留

住人才，引进人才，必须要创造一个良好的创业环境，要有良好的政策筑巢引凤，如重庆市

设立留学人员创业园，在国家政策允许的范围内，给予创业者以充分优惠的政策和十分周到的服务，引进了一批留学人员。

**第二篇：美国铁路货运战略对我国的启示（定稿）**

美国铁路货运战略对我国的启示 美国铁路货运经营状况

美国货运铁路公司按年营业额分为3类，年营业额大于2．5亿美元的为I级铁路，年营业额在0．2亿~2．49亿美元为II级铁路（地区铁路），年营业额小平0．2亿美元的为III级铁路（地方铁路）。

美国货运铁路均为私营铁路，不享受政府的财政支持，经营活动由行业协会协调。目前，美国I级铁路的行业代表为北美铁道协会（AAR），II级铁路和III级铁路的行业代表为美国短线与地区铁路协会（ASLRRA）。

1996年，美国I级货运铁路线路里程为17．02万km，占美国铁路线路总里程的77％，其职工约18万人，占职工总人数的91％，货运收入占货运总收入的93％。I级铁路拥有机车19296台，拥有货车约57万辆。

I级铁路经营成绩持续好转。1996年，I级铁路货运量约18．3亿t，完成货物周转量约为2．2\*104个亿t·km，比1980年增长48％，约占全国货物周转量的38％。货物平均运距达到1355km，比1980年增加了37%。

在运量和周转量增长的同时，运价持续下降。1980年以来，铁路运价下降了26％，按不变价格计算则降低了56％，节省了货主数十亿美元的运费，并有助于美国产品在国际市场的竞争。吨公里收入从1980年的1．78美分，下降到1996年的1．46美分，比同期工业生产指数低40％多，已具备较强的价格竞争优势。

生产率和劳动生产率都有大幅提高。生产率按每美元运营支出产生的营业吨公里计算，1996年比1980年提高了171％。劳动生产率按每工时完成的营业吨公里计算，1996年为4771t·km，1995年为4418t·km，而1980年只有1389t·km，1996年比1980年提高了243%。

随着经营状况的好转，I级铁路对货运设备和基础设施的投资逐步增加，1996年达到61亿美元，而1981年只有27亿美元。设备运用水平逐年提高，1996年，机车年平均行程达12．2万km，比1980年增加了40％；货车年平均行程为4．1万km，比1980年增加了49％。能源效率也有所提高，1996年与1980年相比，机车能源效率和货车能源效率分别提高了16．7％和18%。美国铁路路网发展战略

美国铁路在被管制期间，干线被分割到上百家公司，市场过度分散，各公司竞争非常激烈，都没有足够的力量来吸引大的运量；同时，绝大多数货物需要跨网运输，服务质量差，用于运输协调的管理成本也很高。

解除管制以后，I级铁路逐步地实施合并。1980年，美国铁路仍有38家1级铁路公司。1990年，I级铁路减少到14家，1996年减少到10家。到1999年6月，美国I级铁路仅剩7家。

通过合并，美国I级铁路既实现了强强联合，也形成了强强竞争的局面。I级铁路的市场覆盖范围扩大，经济力量增强，有足够的实力投入资金进行基础设施的改造和维护，并利用运价杠杆吸引更大的运量。同时，各大公司在主要产品和方向上仍存在平行竞争，保障了中小铁路和货主的利益。

I级铁路在合并的同时，抛售了大量运量较少的支线，形成了许多地区铁路和地方铁路。目前，美国地区铁路和地方铁路共540家左右，有333家是1981年以后成立的。地区铁路和地方铁路规模虽小，但经营灵活，通过其个性化的营销，适应了市场的需求。地区铁路和地方铁路是对1级铁路的重要补充，巩固了偏远地区的铁路市场。美国铁路路网发展趋势

目前，美国I级铁路名义上还有7家，但真正具有支配能力的只有4家，即中西部的UP和BNSF，东部的CSX和NS，分别在中西部和东部形成平行竞争的态势，力量比较均衡。而美国政府不会鼓励垄断经营。因此，4家大公司继续合并的空间不大。

近年来，美国工业越来越依赖铁路在国际贸易中完成货物运输。铁路对北美自由贸易区的建立至关重要，加拿大和墨西哥是美国的第一和第三大贸易伙伴。因此，北美铁路的跨国合并是趋势之一。另一方面，面对繁荣的外贸运输，铁路投资的重心也发生了转移。一方面，针对亚太和欧洲的外贸运输，改造、扩建连接港口的线路，尤其是西海岸的港口，提高运能。美国铁路货运产品发展战略

4．1 主要运输产品

美国铁路的运输产品以大宗货物重载运输和集装箱联合运输为主，在运输组织上均开行重载列车，如大宗货物重载单元列车和双层集装箱列车。这种选择虽然与美国幅员辽阔不无关系，但更为重要的原因是，铁路的固定成本过高（占总成本的40％－50％），使铁路必须通过提高单位生产率来降低单位生产成本。可以说，开行重载列车是美国铁路受铁路成本结构影响而作出的必然选择。

4．1．1 大宗货物重载运输

美国铁路在大宗货物长途重载运输方面一直占有巨大优势。美国铁路自20世纪60年代开始发展重载运输，主要是在货运专线上开行重载单元列车，尤其是煤炭运输，半数以上是由重载单元列车运输的。

重载列车编组通常在100辆以上，列车重量可达万吨左右。重载列车扩大了列车编组，提高了列车重量，可以大幅度提高铁路运输能力，显著降低运输成本，大大提高劳动生产率和经济效益。伯林顿北方铁路公司（BN）于1987年进行的经济分析表明，编组120辆、单车载重112．5t的重载列车可获得最佳经济效益，每年可节约运输成本5.2％。

美国铁路的大宗货物重载运输以煤炭为主，约占运量的40．0％，化学品、农产品、非金属矿石、速冻食品等分列第2－5位，分别占运量的8.3％、8.2％、7.6％、5.1％。从运输收入看，重载运输在美国铁路运输收入中也占据重要地位，煤炭运输收入约占铁路运输总收入的22％。

1996年，美国铁路运送的货物价值仅占货物总价值的4％，货运量仅占货物总重量的13％，但货物周转量占总周转量的38％左右，远远超过其他运输方式，反映了铁路在低价值大宗货物运输市场的地位。

4．1．2 集装箱联合运输

联合运输包括两类运输方式：TOFC（平车装载公路拖车）是在85英尺或更长的平车上装载2辆或3辆公路拖车；COFC（平车装载集装箱）是用平车装载20英尺或40英尺集装箱。这两种运输方式都是通过铁路完成城间运输，而“八到门”运输基本上由汽车完成。

1983年，美国铁路开始开行双层集装箱列车。与单尾集装箱列车相比，双层集装箱列车具有可观的经济效益，每只集装箱可节约200美元的运输成本，相当于单层集装箱列车运输成本的30％。由于双层集装箱列车大大提高了运量，降低了成本，不到10年时间就在全路主要线路开行了双层集装箱列车，联合运输的重点逐步转移。

1996年，美国铁路完成联合运输运量870万箱（辆），比1980年增长了180%。1999年，联合运输运量进一步提高到904万箱（辆），是1980年运量的3倍。目前，联合运输已成为美国铁路增长速度最快的产品，联合运输收入已占铁路运输总收入的17％。

4．2 产品营销

铁路营销的途径是通过提高服务质量，在保证稳定老用户的基础上，使新用户由其他运输方式转向铁路，并提高铁路设备的应用水平。

美国铁路定位于服务性行业，向用户提供运输产品。“产品一服务”组合是普遍适用的营销术语，铁路对线路、时间、车次、运价等进行不同的组合，为不同地区的市场、沿不同的路线、以不同的发车密度提供服务，通过合理的机车车辆运用为尽可能多的用户服务。

铁路制定的“产品一服务”组合其实可以对应干不同类型的7类用户：竞争型用户，其市场竞争激烈，要求铁路提供满足其市场战略的运输服务；价格型用户，以运价决定其运输选择；服务型用户，以服务质量决定其运输选择；大运量型用户；货损型用户，如运输高价值货物的用户；外因型用户，其运输选择由他人决定的用户；库存型用户，依据库存决定运量的用户。

美国I级铁路的营销工作一直奉行80／20原则，即80%的业务来自20%的用户，重视大用户，忽视小客户。但是，从营销的角度看，短线铁路更容易满足用户需求。短线铁路管理层次少，可以即时改变调度方案；而I级铁路对非图定列车的调度，由于涉及很多管理问题，往往需要较长时间才能确定调度方案。

4．3 运输中介机构

中介机构是铁路与货主之间的重要纽带，常被称作“第三方”，一般不拥有铁路运输工具，起到传递信息或者集散货物的作用。中介机构依赖铁路灵活的运价政策获取利润。

（1）运输经纪人。提供运输路线、运价及其他信息，可以为贯主安排运输，但不承担运输责任。在运输公司销售力量不足的地区，运输经纪人显得特别重要，而且比较节省成本。

（2）货运代理商。网络化经营，负责集结始发地的小客户的货物，转送给铁路完成城间运输，并负责在目的地交付给收货人，实际上负责“门到门”的运输任务。与运输经纪人不同，代理商必须承担运输责任或者保证运输的可靠性。

（3）以货主同盟。是由运输模式（货物、方向、时间等）类似的公司组成的同盟，与代理商类似，但不以赢利为目的，而是通过集结大量货物降低单位运价，从而节省各公司的运费。

（4）货主代理。以驮背运输为主，他们以批发车皮的形式从铁路购买驮背运输的运力，然后出售给各个货主，也负责集散客户的拖车。

（5）物流服务商。为货主提供物流管理服务。美国铁路货运经营管理战略

5．1 运价政策

美国铁路运价比较灵活，在按照货物类别、距离、重量等确定的基本运价的基础上，铁路可以与货主协商签定运输合同。美国铁路一些运价政策充分体现了多运低价的特点。

（1）激励运价。单车按载重分段计价，低吨位高价位，高吨位低价位，旨在鼓励多装多运。规定了最小装载重量。

（2）整车运价。低于非整车运输运价，但规定了整车运输的最小装载重量。

（3）多车运价。多车运价适用于5车以上、25车以下的运量，多车运价的依据是多车运输的改编成本低。这种运价同样规定了每辆车的最小装载重量。

（4）混装运价。不同类别的货物混装比单独装载某类货物的运价低，是专门为了与卡车竞争而制定的运价。这种运价只按重量计费，而不考虑货物类别，特别适用于零售连锁业、货运代理商、货主同盟以及小包裹或邮件服务商。

（5）整列运价。铁路为货主提供优惠运价，但货主必须保证一定的运量，并且，一旦开出，即按整列计算，而不考虑编组情况。

此外，在合同运价中，如果货主同意减免铁路的运输责任，如降低对货损的赔偿要求，则可以得到更多的运价优惠。

5．2 融资渠道

美国铁路得不到政府的直接投资，因而，除了利用运营收入来支撑其支出外，还必须寻找其他融资途径用于设备购置、基础设施建设及维护等。

美国I级铁路均为上市公司，可以发行和出售股票来获取资金支持。各公司每年还可以发售债券来募集资金，长期债券的期限可达30年。

美国政府虽然不对铁路投资，但每年都提供一定额度的贷款担保。铁路也可以以运输设备作抵押，向银行借贷高达80％的设备购置款。相对而言，银行倾向于为机车车辆等移动设备提供贷款，因为一旦铁路无力偿还贷款，移动设备更容易通过拍卖、转税等方式收回资金，而固定设施则难以处理。

此外，铁路更倾向于租赁设备来维持运营，以节约开支。因为即使拥有较充裕的资金，也不愿意花费巨额的长期投资来购置一些装备，尤其是业务还不稳定的线路或者运输品种。近年来，铁路运用的货车总数有所增加，大多数货车为企业或租赁公司所有。I级铁路拥有的货车数量逐年减少，不到货车总数的一半。如果需要，铁路可以租赁货车，由此可以节约大量的设备购置资金以及设备维护成本。

5．3 机构及人员

解除管制前，由政府制定运价、确定营业线路，铁路所能做的只是与运营相关的事务，而不太重视营销工作，认为营销并不能带来运量的增长。运营部门当时是美国铁路最庞大的、也是最有权力的部门。从解除管制后机构的变化可以看出，铁路越来越重视营销工作。1977年，运营部门是各铁路公司中最大部门，其比例为46．2％，而营销／销售部门是各公司中最大部门的比例为42．3％；到1984年，运营部门是各公司最大部门的比例已下降到了23．1％，而占53．8％的营销／销售部门已成为铁路公司最重要的部门。

与管制前相比，解除管制后铁路公司高层管理人员平均年龄下降，平均受教育时间延长，开始聘用年轻职员。同时，调整人员结构，补充其他行业的管理人才，尤其是没有铁路背景的管理人才，引进先进的管理理念，高层管理人员在公司工作的平均时间大大下降。

美国铁路在路网合并、弃用抛售线路的同时，连年裁员，但技术人员所占比例一直比较高，近年来更是逐步增加，超过了总人数的半数以上。连年裁员降低了生产成本，保持人员的高素质则成为提高生产率的保证。美国铁路货运发展战略对我国铁路的启示

（1）为铁路的发展构筑外部环境。美国政府在运输政策上的支持，为美国铁路的复兴提供了良好的外部环境。70年代末，政府首先解除了对铁路的管制，直到1994年才解除了对卡车的州际运输管制，保护了铁路的长途运输市场而且，至今仍没有解除对重型卡车的载重管制，客观上扶持了铁路联合运输。

（2）推进市场一体化。美国铁路在发展之初就形成了诸侯割据的局面，划区域经营，市场过度分散，同业竞争激烈，不利于发挥铁路的规模优势；从近年来的趋势看，美国乃至北美铁路逐步合并，运输市场向一体化发展，成本结构趋向合理，更有利于发挥铁路的规模优势。

（3）市场定位确定运输产品。重载运输和联合运输是美国铁路的主要产品，一方面，在公路短途运输、航空高价值货物运输的挤压下，铁路货运必然定位于大宗货物重载运输；另一方面，美国经济向区域一体化和全球化发展，为联合运输提供了充分的发展空间，铁路联合运输呈持续上升之势。

（4）重视市场营销。20世纪80年代以来，美国铁路逐步由面向运输生产转为面向市场，将自己定位于服务性行业，非常重视营销工作。从机构设置上保证了营销部门的地位；重视产品和服务的开发，通过营销开辟和巩固运输市场。

（5）重视技术创新。美国铁路围绕其主要产品，在安全、效率、服务等方面的技术创新，在机车车辆、基础设施、运营管理自动化、信息技术等领域处于世界领先水平。美国铁路依靠科技进步降低了生产成本，提高了生产率，进而降低运价，提高了竞争能力。

**第三篇：美国保险业的发展及其对我国的启示**

美国保险业的发展及其对我国的启示人类在从事各种生产和社会活动的时候，总会伴随着许多风险。为保证生产的连续性和生活的安定，人们对其所遭遇的风险总要采取这样或那样的处理措施，于是保险伴随着这种需求应运而生。保险（Insurance），是指投保人根据合同约定，向保险人支付保险费，保险人对于合同约定的可能发生的因其发生所造成的财产损失承担赔偿保险金责任，或者当被保险人死亡、伤残、疾病或者达到合同约定的年龄、期限时承担给付保险金责任的商业行为。我国的保险业起步较晚，无论是资金实力、产品开发技术、展业方式还是管理水平、市场应变能力等方面，与国外先进保险企业相比都有着相当大的差距。当今的中国保险业面临着经济全球化、竞争白热化和信息网络化的发展背景，开放市场，融入国际保险业已成必然。美国是全球保险业最发达的国家，其规模约占世界保险业的三分之一，其市场模式、管理和监管体制、运营方式、对高技术的应用等方面，都代表着当今世界保险业的主流发展趋势。

因此，关注美国保险业的发展状况，研究并吸收其有益经验，对于加速推进我国保险业加入全球经济一体化，更新观念，改善管理，增强核心竞争力，实现跨越式发展具有重要意义。本文分为六个主要章节，即保险及其原理、美国保险业发展的历史沿革、美国现代保险业的经营特点、保险业对美国经济的推动作用、促进美国保险业发展的因素、我国保险业发展概况、矛盾和发展对策。第一部分阐明了基本概念，介绍了保险的内涵、特征和分类等一些背景知识。指出保险的确立必须具备五个要素：一是可保风险的存在；二是大量同质风险的集合与分散；三是保险费率的厘定；四是保险基金的建立；五是保险合同的订立。同时重点阐明了保险业运作的原理，指出保险所依据的基础理论是概率论，保险原理就是建立在概率论的重要法则—大数法 WP=44 则之上的，大数法则是保险的数理基础。第二部分则阐述了美国保险业发展的历史沿革。美国是当今世界保险业最发达的国家。早在1759年，美国就有了第一家寿险组织，1792年成立了第一家寿险公司。从20世纪的30年代、60年代一直到80年代，美国保险业持续发展。到了20世纪90年代，美国社会的保险需求和保险品种变得越来越复杂，美国保险公司不断开发产品，同时加强内部管理，降低成本。发生在2024年的“9·11”事件，成为美国保险业的一个分水岭，它使美国保险公司从根本上重新审视保险的内涵以及当代美国保险制度和体系的缺陷，它对美国保险业的影响将会持续好多年。美国保险业的发展走过了200多年没有间断的历史，从无到有，从小到大，从弱到强。2024年，美国保险市场的保费收入高达10081亿美元，约占世界总保费规模的三分之一，雄居世界保险业之首。保险以其特有的经济杠杆的功能，深深地渗透到美国人的生活当中，对美国经济产生着举足轻重的影响。第三部分论述了美国现代保险业的经营特点。指出经过长期发展，美国保险市场已经形成了多元化结构。其经营也呈现几个方面的特点：(1)高技术；(2)高效率；(3)严格的成本控制；(4)优良的员工培训。

第四部分主要阐述保险业对美国经济的推动作用。主要包括：(1)促进金融稳定，减轻焦虑；(2)分担政府社会安全保障压力；(3)推动贸易和商务发展；(4)激活储蓄；(5)促进风险的有效管理；(6)鼓励减损和防损；(7)推进资本有效配置。从以上七个方面的作用可以看出，保险业的特殊经济性质和其具有的比较全面的经济调节效能，使其在当今美国经济发展中具有着举足轻重的、不可替代的地位和作用。第五部分是本文阐述的重点，通过对销售系统、竞争、投资、监管和政府的支持等方面的研究，分析美国保险业发展的先进经验和做法，总结出一些具有普遍性意义的发展规律。WP=45 论文指出，美国保险业在长期的发展过程中，逐步建立起了比较完善的销售系统，保险企业就是通过多种多样的销售系统，向客户推介和销售了数以千计的保险产品，使企业业绩不断得以提高。充分的竞争是促进美国保险业发展的又一重要因素。在当代美国保险市场，随着技术的进步，保险公司之间在价格、服务、承保模型、销售渠道等方面的竞争完全开放，空前激烈，这种竞争反过来刺激了保险业的不断发展。另外，美国的保险公司主要靠投资组合实现保险资金的保值增值，弥补承保亏损，取得经营利润，其投资业务已经成为与保险业务并重的两大主导业务之一。完善的保险监管体系也是促进美国保险业发展的重要因素之一，它最终保障了美国保险业健康有序的发展，保险业成为监管的最终受益者。

最后，美国保险业的高度发达与政府积极的政策扶持密不可分。主要体现在政府坚持不与民争利和弥补市场失效的原则，通过政府发展政策性保险，完善保险功能和服务体系，同时，在税收和资金运用上积极支持商业保险的发展。第六部分叙述了我国保险业的发展概况，分析了我国保险业存在的内在矛盾及其成因，并在研究和借鉴美国先进经验和做法的基础上，从我国实际出发，提出了我国保险业未来的努力方向，即：注重发挥商业保险在社会保障体系中的作用，为提高社会保障水平和经济发展服务；发挥保险业在应对社会突发事件中的作

**第四篇：美国企业社会工作的发展及对中国的启示**

美国企业社会工作的发展及对中国的启示

企业社会工作是指将专业知识与方法运用于工作场所，关注工作环境中员工的人性和社会的需求，通过设计和执行适当的干预措施，以确保健康的个人和工作环境的实现。其起源于欧美，距今已有上百年的历史，是社会工作最早发展起来的实务领域之一。本文试图梳理美国企业社会工作的发展历程，以期对我国有所启示与借鉴。

摘要：从19世纪开始至今，美国企业社会工作经历了发起和衰落、再次出现与发展，以及近年来的新变化等阶段。分析每个阶段企业社会工作的发展状况和相关的论题，将在四个方面对中国有所启示和借鉴。一是企业社会工作在应对劳动问题上有优势，我国应重视这一领域的发展；二是政府应加强与完善劳动立法，为企业社会工作的发展创造有利的制度环境；三是以工会为依托，推进企业社会工作的发展；四是加强企业社工专业教育，提升实务工作者的能力。

关键词：企业社会工作 福利秘书 员工协助方案

作者简介：王晓慧(1979-)，女，汉族，中国劳动关系学院工会学院，副教授，博士；主要研究方向：社会工作，社会政策；张婷旖，首都师范大学学校办公室。

企业社会工作是指将专业知识与方法运用于工作场所，关注工作环境中员工的人性和社会的需求，通过设计和执行适当的干预措施，以确保健康的个人和工作环境的实现。[1]其起源于欧美，距今已有上百年的历史，是社会工作最早发展起来的实务领域之一。本文试图梳理美国企业社会工作的发展历程，以期对我国有所启示与借鉴。

一、美国企业社会工作的起源

企业社会工作在早期被称为工业社会工作(Industrial Social Work)，第一位工业社会工作者出现在1875年。匹兹堡的海因兹公司设立福利秘书一职，由阿姬·杜恩(Aggie Dunn)女士为公司的年轻女性员工提供服务。自此之后的约半个世纪里，工业社会工作经历了发展和衰落的阶段。

研究者波普尔(Popple)追溯了从1875年至1930年间，社会工作在商业和工厂中的发展历史，并识别其衰落的原因。他认为，福利秘书的出现与当时美国工商业领域内的福利运动密不可分。19世纪末，美国工业化进程加速，工业规模扩大，劳动力构成发生改变，女性、移民更多地被雇佣。与此同时，劳工装病、破坏机器、流动的比率也增高了，更多的工人加入了工会。为了应对这些问题，资本家开始想办法满足工人的需要，为工人提供一系列福利项目，比如在企业内部建立非营利的餐厅、商店、公寓、诊所，为女工们提供健康有益的娱乐项目。[2]这些福利项目需要雇员来执行，福利秘书职业应运而生。1900年之后，福利秘书人数开始增长，据美国劳工统计局1919年的调查显示，美国的431个大公司中，有141个雇佣了至少一个全职的福利秘书，154个与外部机构签订了社会工作服务合约。[2]

从事福利秘书工作的多为女性，她们通常具有教师或护士的背景，一些人有在慈善组织工作的经历。为雇员提供服务时，她们经常使用个案工作方法，解决工人的个人问题，如给予个人正确着装的建议；当工人遭受主管不公待遇时，介入调节；疏导工人的情绪等。也会使用小组工作方法，在工人中开展教育性的、娱乐性的、社会化的、性格塑造的小组活动。她们的工作还包括一些行政职责，比如管理所有雇员福利；培训、雇佣和解雇雇员；分配工作、定工资薪酬水平等。[2]

百货商店、纺织厂是福利秘书们主要的雇主，她们主要为女性雇员服务，后来扩展至移民及整个工作群体。虽然福利秘书给予工人不少帮助，但她们实质上是企业主管理工人的工具，所以工人不信任福利秘书，劳工组织也对她们的工作有强烈的指责。随着20世纪30年代美国经济的大萧条，福利运动衰退，加之工会的反对，福利秘书被人事经理取代了。当时这个领域社会工作的教育更偏向于讲授商业管理类的课程。1920年一系列社会工作研究都提到了工商业里的社会工作，都认为它属于商业管理。[3]

二、企业社会工作者的再次出现与发展

福利秘书一度销声匿迹之后，美国的企业社会工作在二战期间再次出现，为期较短。社会工作者以前所未有的数量，进入到企业中。不同分支的军事服务雇佣了专业受训的社会工作者，处理军事人员与工作有关的许多问题。[4]最广为人知的是全国海员工会和联合海员服务的联合项目。伯莎·卡彭·雷诺兹(Bertha Capen Reynolds)是其中特别有名的社工，她及同事们提供的服务，成功地得到了海员和家属认可。1945年战争结束，企业社会工作又再次衰退。

美国的企业社会工作在20世纪70年代兴起，随着员工协助方案(EAP)在企业的推进，大量的企业社会工作者开始进入工作场所。[5]EAP为雇员及其家庭提供咨询，处理包括情感、婚姻和行为—医疗问题。[1]据美国国家事务局统计，全国的EAP项目在1950年代不到100个，到1987年，则有10000个。另一个评估显示，在1986年，有12000个咨询项目服务于超过三分之一的普通劳动者。[6] 企业社会工作者大规模的出现与三个因素有关。首先，联邦政府颁布了一系列与工作场所有关的法律，《职业安全健康法》《雇员退休收入保障法》《就业年龄歧视法案》和《民权法案》的第七章以及《职业康复法案》的第五章对雇主和工会提出了新要求。[7]这些制度影响了雇主对待雇员的方式，是企业社会工作出现的必要条件。其次，美国劳动力构成发生了巨变，女性、少数族群、残疾人进入劳动力市场，尤其是已婚有孩子的妇女在其中的增长率很高。据统计，1960年或两个特定的问题，比如酗酒或药物滥用。第二女性劳动力的参与率是37.8％，1977年则攀升至48.4％。男性的参与率则从1960年的84.0％降到了1977年的78.3％。同期已婚有小孩妇女的参与率增加了一倍多。[8]女性传统角色发生了变化，冲击了原有的家庭安排，家庭生活压力增长，离婚率上升，小孩需要照顾的问题凸显了出来。再次，工人不再只有经济方面的需求，他们希望被平等对待，既有经济方面的需求，还有心理和社会方面的需求。不仅企业主雇佣企业社会工作者，工会在新形势下，也改变了以往的立场，开始雇佣企业社会工作者。有研究者认为，从1960年到1970年，工会提供的社会服务受两个宏观发展的影响，一是进入劳动力市场的女性日益增长，构成了服务增长的需求基础；二是福利国家的成熟。[9] 社会工作在工作场所运用时，所遇到的问题比其他的领域更复杂，因为企业组织的稳定和盈利的重要性超过对服务对象需要的关注，企业社会工作者常遭遇价值观上的困境。20世纪70、80年代，企业社会工作快速推进的时候，在研究和实务领域，存在着对其诸多的思考。在一篇题为“企业社会工作有未来吗?”的文章中，一位名为弗莱明(C W Fleming)的企业社会工作者分析自己的工作，认为在企业内社工专业的边界不清晰，专业技能水平低，可替代性强，培养企业社工的大学课程设置不合理。其断言，“除非社工能发展出工厂能使用并且能积极推销的产品，否则企业社会工作没有前途。”[10] 研究者奥兹沃(Ozawa)认为，工作环境中存在着诸如劳动力构成的变化、泰勒制下的劳动异化、劳工不断提高的预期等紧迫性问题。管理者和工会在寻找能应对以上问题的专业人士，社会工作者是有机会的，通过提供服务，产生工人、管理者、工会希望的结果。奥兹沃提出了工作场所社会服务的四阶段模型。第一阶段是处理一个或两个特定的问题，比如酗酒或药物滥用。第二阶段是推进更为全面的项目，因为多种问题是互相关联的。管理方或工会将会意识到酗酒或药物滥用只是更大的、潜藏问题的症状。第三阶段是组织化的介入，服务提供者可能参与同管理方和工会的协商，协商关于重组工作和工人关系的问题。第四阶段，模糊管理方和雇员之间的界限，强调双方有共同的利益。这四个阶段从低级到高级，对提供服务工作者的技能和知识的要求也会改变。在低阶段，主要要求微观介入技术，工业心理学是必要的知识基础。当到高阶段时，要求宏观能力，包括仲裁、协商、教育、咨询的功能。要求工作者具有理解大型组织的知识基础，对其所处的经济和社会环境，以及影响它们的政治、经济力量都要了解。[8]奥兹沃四阶段模型的提出，既可以视为对企业社会工作的展望，也可以视为对当时企业社会工作实践的批评。当时推行的EAP项目依然是在微观层面的介入，忽视了导致问题出现的工作环境因素。古金斯(Googins)和戈弗雷(Godfrey)指出，从企业社会工作发源以来，一直都是临床取向，重视解决个人问题，但如果它想对工作的性质产生重要而持久的影响，就必须关注组织制度的改变。[1] 现实为企业社会工作的教育提供了机遇和挑战。相较于实务方面的进展，教育相对滞后。梅登(Maiden)认为，社会工作专业没有站在为工作场所提供社会服务的前线，对于企业社会工作的发展，一直没有组织化的响应，直到1979年，全国社会工作者协会(NASW)和社会工作教育委员会(CSWE)才共同发起的一个项目，代表了推进企业社会工作的教育和实务的职业承诺。1982年，全国社工协会才组织了全国企业社会工作特别小组。[3]20世纪70年代中期以后，美国的大学才提供专业企业社会工作第一学位授予程序。建立企业社会工作专业的有哥伦比亚大学、亨特学院、伊利诺斯大学、马里兰大学、锡拉丘兹大学、南加州大学。还有其他约15个大学提供雇员援助的特定课程，以及提供企业社会工作的选修课程。企业社会工作方向的学生要完成大量的实习，要求九个月内每周有三天的实习，同时要接受有资质的企业社工的督导。[3]企业社会工作从业者要求取得硕士学位，哥伦比亚大学提供授予MSW-MBA的联合学位教育。[11]

三、美国企业社会工作的新变化

EAP项目是企业社会工作者进入就业场所的主要模式，到20世纪末期，中等规模或大公司三分之二的雇员被EAP项目覆盖。[12]EAP模型所涵盖的服务内容日渐增多，从最初关注个人或人际关系的问题，到物质滥用、残疾、工作场所的健康和安全、离职的服务，也包括对员工和管理者提供预防性骚扰、艾滋病等的培训。其他的非EAP项目，如工会会员援助项目、行为健康保健管理、公司社会责任等亦有所发展。

20世纪90年代，经济的全球化与美国福利政策的重大转变，要求企业社会工作者突破传统地提供服务的方式，面向新出现的就业人群，解决他们的就业问题。技术的进步对劳动力的教育水平提出了更高要求，制造业向国外的转移降低了美国国内低端劳动力的就业机会。在经济结构上，信息服务业取代了制造业，从事兼职或临时性工作的新工人阶层产生。[13]最大的挑战来自福利政策的改变，以往的福利接受者必须要进入劳动力市场。

克林顿政府1996年颁布《个人责任与工作机会协调法案》，被普遍称为“从福利到工作”。法律以TANF(贫困家庭临时救助)取代了已实行60多年的AFDC(对有子女家庭补助计划)。AFDC没有时间限制，政府试图通过TANF的实施，促使贫困家庭在两年内就业。所以TANF制度使得以往不用工作的福利接受者(多为单亲家庭的育龄妇女)被迫进入劳动力市场，他(她)们缺少基本的职业技能，许多人是第一次进入劳动力市场，找到的工作层次较低，工作难以维持，在精神上有巨大的焦虑和压力。艾弗森(Iversen)认为，近三十年来的企业社会工作关注的是已经被雇佣的工人，在政策发生改变的情况下，新的服务对象出现。企业社工们应该系统性地运用此前在工作场所积累的专业知识和技能的实践经验，将之运用在从福利到工作的环境中。企业社工要重构经验，同时在多个系统层次上扮演多面向的角色。[13]梅登(Maiden)提出，把EAP变为个案管理模式，优先供给TANF制度下的前福利接受者，长期(1-2年)提供，两周联系他(她)们一次，做好预防酒瘾、药物滥用复发的工作。从社会工作人在环境中的视角，在个体和组织层面介入。因为服务对象女性居多，此个案管理模式要使用性别敏感评估。[3] 新形势的转变对企业社会工作教育提出了更高的要求，莫尔-巴拉卡(Mor-Barak)等认为，企业社会工作者、工作程序与社工教育从20世纪70年代以来是分离的。当EAP在个人和组织层面介入时，企业社工具有多样性的角色，实践要求整合的企业社会工作实务教育，作为社会工作专业的实务领域之一。企业社会工作要同社会工作专业的价值观和伦理保持一致，在教学中，一定要有社会议题。他们以南加州大学的硕士课程为例，介绍企业社会工作的教育课程要教授社会工作专业学生总体的价值观、权利和责任，重视学生的能力，为学生提供在企业社会工作领域运用的机会，让学生理解此领域与多样化的领域的相似与相异。[14]

四、美国企业社会工作的发展对中国的启示

我国内地企业社会工作21世纪初刚起步，在深圳、上海、苏州等地已进行一些实践。美国企业社会工作的发展，对中国有如下启示与借鉴。

(一)企业社会工作在应对劳动问题上有优势，我国应重视这一领域的发展 在美国工业化的过程中，劳动问题丛生，现实需求使社会工作得以应用在企业界。企业社会工作有专业价值观、知识与技巧，它在美国有不同的发展阶段。虽然争议和困难始终伴随，但依然是应对劳动问题，为员工服务的有效方式。不仅能够整合资源，预防、解决问题，发展员工的能力，也为企业组织的效率提升、人性化工作环境的实现提供有力支持。当前中国正处在城镇化加速发展阶段，截止到2024年，中国就业总数为7.61亿人。[15]从计划经济向市场经济转型中，中国的劳动力构成发生了巨变。2024年国家统计局发布的《2024年我国农民工调查监测报告》显示，截至2024年末，我国农民工总量达到26261万人，已超2.6亿人。[16]社会转型期，企业职工面临着诸多问题，比如基本权益受损、维权机制不健全、工资薪酬待遇低、精神健康需求得不到满足、工作压力大，工作与生活难以平衡。在农民工群体那里，这些问题更为突出。在美国工业化早期出现的问题也出现在我国，虽然两国国情不同，但在劳动问题上具有一定的相似性。企业社会工作在中国的发展具有很大的潜力，是当前亟待发展的领域，我国政府、社会组织、企业、高校要重视这个领域，促进新型劳动关系的构建。

(二)政府应加强与完善劳动立法，为企业社会工作的发展创造有利的制度环境

企业社会工作最初在美国的出现，由企业管理者的个人行为推动。20世纪70年代大规模的发展，则与国家力量的介入密不可分。联邦政府一系列在劳动领域的立法带来了劳动力的变革，工人们的工作与生活不再割裂，工作场所不仅具有经济功能，还具有社会功能。立法赋予了劳动者福利权利，企业社会工作的实践具有坚实的制度基础。中国政府近年来致力于劳动力市场的制度建设，1994年《劳动法》的颁布奠定了我国劳动立法的基础，2024年实施的《劳动合同法》被认为是中国就业保护的标志性法律，此后中国政府相继出台了《最低工资规定》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等一系列法律、法规。虽然立法成绩显著，但距建立完备的劳动法律体系还有一定的距离。[17]现行法律没有彻底扭转资强劳弱的格局，劳动者的权利没有受到充分的重视。基于此，中国内地企业社会工作的发展欠缺制度的支持。以广受学者关注的珠三角的实践为例，该地区企业社会工作实务的开展，主要源于两大力量：一是政府加强社会工作人才队伍建设的“项目购买”试点，推动了社会工作民间组织实施企业社会工作服务项目；二是企业社会责任运动促使草根民间组织或者企业推行企业社会工作服务。从珠三角地区目前的发展状况看，第一条显然更加重要并起到主导作用。[18]笔者在实地调研中发现，企业社会工作虽有所发展，但并没有大规模出现，劳动立法不完善、执行不力是企业社会工作者面对复杂的劳动问题，倍感无力的重要原因。企业社会工作回应劳动问题，应有国家力量的介入，对劳动者形成制度保护。社会工作是福利制度上的一环，制度不完善，只靠社会工作者的推进，力量非常弱小，可持续性不强。

(三)以工会为依托，推进企业社会工作的发展

美国企业社会工作发展历程中，工会最初持反对态度，后来工会意识到工人除了经济需求，还有心理和社会需求，就开始接纳企业社工，或吸收社工进入工会体系，或与社工机构建立联系，为工会会员提供服务。中国工会与美国工会体制不同，但既为工会，其基础都是工人，工会如要得到工人的认同，必须要维护职工权益，为职工服务。自新中国建立以来，中国工会一直具有传递国家福利给职工、为职工提供服务的传统，基层企业工会积累了大量的经验。其提供福利与保障的工作被视为中国行政性、非专业化的社会工作。[19]转型时期，工会工作的理念、工作方式必须转变，工会要切实关注工人的利益。福利同样是一种权利，维护职工的福利也是工会维权的表现。在加强福利服务上，工会可以通过引入社会工作的理念和方法实现向服务型工会的转变，尊重并帮助工人实现主体性，深远意义更在于构建新型劳动关系，为社会治理体制的创新发挥作用。社会工作受一个国家或地区文化和制度的影响，我们在发展企业社会工作时，既要有国际化的视野，又要重视本土的制度资源、文化背景、实务经验。中国工会具有独特的地位和较完备的组织体系，是企业社会工作发展可以依托的主渠道。

(四)加强企业社工专业教育，提升实务工作者的能力

美国的一些高校为企业社工的人才培养做出了贡献，企业社工面对的问题更具复杂性，对人才的要求非常高。社会工作是强调实务的专业，企业社工更应具有实务能力。我国高校社工教育发展迅速，在老年社会工作、青少年社会工作、妇女社会工作、社区社会工作等领域推进较快，企业社会工作教育还很薄弱。建议有志于发展企业社工的院校，开发出合适的课程体系，打造高素质的教师专业团队。鼓励专业教师通过项目合作等方式进入工作场所，积累实务经验，增进理论与实务的融合。在加强国际交流的同时，探索本土的经验，培养出大批优秀的企业社工人才。

参考文献：

[1]GOOGINS B,GODFREY J.The evolution of occupational social work[J].Social Work,1985(9/10):396-402.[2]POPPLE P R.Social work practice in business and industry,1875-1930[J].Social Service Review,1981,55(2):257-269.[3]MAIDEN R PAUL.The evolution and practice of occupational social work in the united states[J].Employee Assistance Quarterly,2024,17(1/2):119-161.[4]POPPLE P R,LEIGHNINGER L.Social Work,Social Welfare and American Society[M].5th ed.Boston:MA.Allyn & Bacon,2024:n/a.[5]TANNER R M.Social work:the profession of choice for EAPs[J].Employee Assistance Quarterly,1991,6(3):71-83.[6]RAMANTHAN C S.EAP’s response to personal stress and productivity:Implications for occupational social work[J].Social Work,1992,37(3):234-239.[7]KURZMAN P A,AKABAS S H.Industial social work as an arena for practice[J].Social Work,1981(1):52-60.[8]OZAWA M N.Development of social services in industry:why and how?[J].Social Work,1980(11):464-470.[9]MARTIN J G T.Social services and women’s work[J].Social Service Review,1985(3):62-74.[10]FLEMING C W.Does social work have a future in industry?[J].Social Work,1979(5):183-185.[11]AKABAS S H,AKABAS S A.Social services at the workplace:New resource for management[J].Management Review,1982(5):15-20.[12]ROOT L S.Social work and the workplace[M]//M REISH,E GAMBRILL.Social Work in the 21st Century.Thousand oaks,CA:Pine Forge,1997:134-142.[13]IVERSEN R R.Occupational social work for the 21st century[J].Social Work,1998,43(6):551-566.[14]MOR BARAK,MICHAL E.A model curriculum for occupational social work[J].Social Work Education,1993,29(1):63-77.[15]蔡昉.人口与劳动绿皮书中国人口与劳动问题报告[M].北京：社会科学文献出版社，2024：188.[16]国家统计局.2024年我国农民工调查监测报告[R/OL].[2024-10-26].http：//.[17]关怀.改革开放30年劳动立法的回顾与展望[J].法学杂志，2024(2)：10-13.[18]李晓凤.企业社会工作“社区综合发展模式”的运作路径初探——以深圳某工业型社区的企业社会工作实务介入为例[J].社会工作，2024(2)：13-16，44.

**第五篇：美国数字电视发展与启示**

美国数字电视发展与启示

2024-05-26 11:30:21来源:

2024年3月1日起，美国全面禁售模拟电视机，要求今后所销售的25英寸以上电视必须集数字接收和显示于一体，内置符合美国ATSC电视制式的调谐和解码组件。它使美国政府主导的强制数字转换又向前推进了一步。模拟电视机的退场是所有向数字转换的国家迟早都会面临的问题，美国的先行将为随后进入数字转换的国家积累一些可供参考或借鉴的经验和启示。

美国数字电视进程

美国发展数字电视受两大动因驱动，一是频率危机，二是财政赤字。美国电视数字化的政策方向是通过数字转换释放更多的频率资源，通过拍卖频率获取的收入弥补财政上的亏空。

美国的电视数字化进程大致可分为五个阶段。

第一阶段是起步阶段，从上世纪80年代中期至1992年。当时的美国广播联盟为阻止广播电视频率的重新分配，防止这些频率落到移动通信运营商等机构手中，以需要为今后发展高清电视预留频率资源为由，提出了发展数字电视的口号。这一阶段主要从事了大量的前期调研、论证和启动工作。

第二阶段是建设阶段。1992年，克林顿政府为促进国家信息高速公路的建设，把数字电视作为美国电子信息产业的重要内容。这个阶段，美国通过了《1996年电信法》，确立了数字电视标准，制定时间进度表，拉开地面电视、卫星电视和有线电视的数字化序幕。

第三阶段是推广阶段，从1998年至2024年。这个阶段美国的频率危机再次爆发。一方面市场产生了对新的商业无线数据服务的迫切需求，这需要频率资源；另一方面，在“9·11”恐怖袭击后，美国为增强国土安全，也需要为消防、医疗和警方等公务紧急部门提供频率资源。这两个因素直接推动了美国紧锣密鼓的数字化进程。

第四阶段是普及阶段，从2024年至2024年。这一阶段，由于电视提供了更多的新服务，如交互电视、视频点播、高速互联网浏览、收发电子邮件、远程教育和提供天气预报等各种信息服务，数字电视渗透率开始上涨，数字家庭比例开始上升，多数播出机构开始数字化运作，数字电视市场接近成熟。

第五阶段是转换阶段，从2024年开始，一直将持续到2024年。这一阶段主要是按照日程表，按部就班地实现从模拟到数字的强制转换。

为强制实施数字转换，美国政府综合各方反映制定了日程表并不断调整。有关法案规定：2024年7月1日后，美国市场上36寸以上的电视机均需内置解码器；2024年7月1日后，25-35英寸的电视机也须内置解码器；2024年3月1日，所有大于25英寸的电视机必须内置解码器，7月1日后，13英寸以上的电视机必须全部内置解码器。2024年2月17日，美国将停止模拟电视信号的播出。

美国发展数字电视的思路和策略

1.做好宣传推介活动，消除用户疑虑，提高数字电视的家庭拥有率

对于数字电视，美国人看法不一。虽然多数公民都购买数字机顶盒，或更换电视机，或升级天线，但仍有不少人不愿意被迫掏钱参与政府主导的数字革命。

为了消除用户疑惑，美国大张旗鼓地进行宣传教育活动。美国全国有线与电信协会、美国邦联通信委员会和国家广

播协会等机构纷纷举办形式多样的推介活动，宣传美国的数字政策和转换中的费用补贴政策，并建立了三个介绍数字电视的官方网站、www.feisuxs配合宣传。美国消费电子协会也在户外广告牌、公交广告和各大电视台上播放数字教育公益广告，制作供学校使用的专题教育课件，并广泛散发介绍数字电视的多语种小册子，以使消费者早日接受DTV。这些活动取得了很大成绩，说服许多人更换了电视机，从而提高了数字电视机的家庭拥有率。

为在2024年进一步做好教育活动，美国国会拨付500万美元专款用于数字电视的专项教育。美国联邦通信委员会也在其2024年预算草案中划拨150万美元用于数字电视教育。

2.政府积极主导数字过渡计划，建立对数字电视的新兴治理体制

美国政府在法律保障、财政支持、技术标准、资源分配、设备设计、转换时间、电视内容等方面都出台了相应政策，放松了行为管制、结构规制，采取多种产业政策，通过媒介企业的巨型化、市场结构的多层化、服务模式的多样化、收益结构的混合化、内容流通的多渠道化、公共服务的分担化来解决数字化转换过程中的巨额投入以及潜在的市场风险，抑制垄断、促进竞争。这些措施积极地推动了美国的数字电视产业的发展。

3.以高清电视和多频道服务为切入点，激发受众的有效视听需求

美国的数字电视进程长期以来一直与高清电视和多频道服务的发展并轨进行。目前，美国90%的电视台都制作高清节目，播出节目中也有55%是高清电视节目，其中黄金时段播出的高清电视节目占到85%。位居前列的高清电视频道有美国广播公司、哥伦比亚广播公司、探索频道、娱乐体育频道、福克斯广播公司、家庭影院、全国广播公司、表演时代和时代华纳TNT电视网。日渐增多的高清节目有效激发了受众的视听需求。2024年高清晰电视机在美国电视机市场的销售超过模拟信号电视的发货量。高清晰电视的发货量超过了1200万部，在美国数字电视市场的比例上升到了85%。

4.以有线和卫星电视的数字化来带动地面电视的数字化

美国电视产业结构由地面、卫星和有线三大块组成，美国法律规定，卫星和有线必须转播地面电视，因此，美国70%的视听者是通过有线电视网或卫星电视网收看地面电视节目的。美国选择以有线和卫星电视的数字化来带动地面电视的数字化策略。

数字电视发展中存在的问题

1.利益集团掣肘政策出台

电视数字化牵扯到通信业和广播业为数众多的内容产业、平台产业、网络产业集团。虽然美国国会在1997年就设定了地面电视的数字化目标，但具体实施起来困难重重，各个利益集团、共和民主两党、参众两院都在为维护自身的利益互不相让。利益集团与政府部门的博弈严重阻碍了数字电视的进程，致使许多政策、法律和法规难以出台，即便出台也难以取得预期成效。

2.弱势群体获得的政府补贴偏少

尽管近年来数字电视机价格已经降至原来的一半，但仍高出模拟电视机许多。这打消了许多人更换电视机的念头，尤其是那些弱势群体，如老人、残疾人和低工资者。虽然美国也曾设想动用国库补贴这部分人群，但由于遭遇严重的预算危机，财力不足。为此，美国总统布什在2024年2月8日签署了《2024年赤字削减法案》，其中一项规定将地面电视由模拟向数字转换的期限从《1996年电信法》原定的2024年12月31日推迟到2024年2月17日。该法案还规定为机顶盒的补贴费总额只有15亿美元，按申请先后处理，发完为止，预计只能补贴1600万户，远不能满足美国地面电视

家庭（2024万）和有线电视家庭（6500万）的需要。如果美国不采取措施改善杯水车薪的补贴局面，在2024年，美国的数字转换期限仍可能推迟。

3.数字电视节目匮乏

目前全美还没有几家数字电视节目库，可供播出的数字式节目仍然少之又少。其次，采用数字技术需要花大力气对所有员工进行更高、更深层次的再培训，而目前这项工作还没有完全展开。再次，由于多次翻录导致损害录像效果，偷录盗版者猖狂行动，以致影视节目制作机构不愿意向地面数字电视台供应优质节目。这些都导致美国公众没有积极性将模拟电视机升级换代，致使数字电视机普及率长期停步不前。

经验和启示

1.制定明确的政策目标，平衡各方利益

在推动电视数字化过程中，政府不仅要面对消费者，还要面向经营者。政府的角色在于根据本国的社会价值取向，制定明确的政策目标，通过制订各项法律和政策，完善各项配套措施，调动市场参与主体的积极性，帮助各平台运营商根据各自优势和特点，找准市场定位，采取最适合自身的经营策略和收费体系，最终达到平衡各方利益的目的。

2.大力发展内容产业，加强对知识产权的保护力度

对观众来说，模拟或者数字技术并不重要，重要的是能否看到赏心悦目的节目和丰富的内容。因此，发展内容产业是当务之急。一方面，要逐步放松行为管制、结构规制，继续鼓励系统内的电视节目制作机构和播出机构制作更多的精品节目；另一方面，要为系统外的内容创作业提供公平竞争的市场环境，为多渠道多层次节目流通市场的形成和跨媒体、跨行业的兼并重组创造宽松环境。为此，应当对目前的制播体制进行改革，降低节目制作的门槛，限制播出机构节目制作的比例，鼓励节目制作主体的多元化。发展数字内容产业还要注意加强对内容的知识产权保护力度，将数字内容的网络化使用、著作权信息的保护、服务提供商的责任等一系列新问题纳入监管。

3.积极推进产业结构的转型，促成三网融合美国的实践表明，数字化造成了通信业与广播电视业在内容生产、传输方式、信息终端、服务模式、运营主体几个层面上出现的纵向融合。与这一融合趋势相伴随的是，以内容产业、平台产业、网络产业为核心而出现的横向分离趋势。从20世纪90年代开始，美国就陆续放松了多个方面的限制，有力地促进了地面电视、有线电视、卫星电视业的整体转型，为广播电视数字化奠定了很好的产业发展基础。这对我国通信和广电的条块分隔管理的现状而言，尤为重要。电视数字化必然要求通信和广电的三网融合，以此培育一个全新的数字电视产业链，使内容提供商、内容集成和发行商、传输平台运营商、终端设备提供商在这条产业链上都能找到适当的位置，为数字电视转换创造良好的基础环境。数据

截至2024年2月20日，全美获得数字电视建设许可或播出执照的地面电视台总数为1702家，占电视台总数的98.8%。实现数字播出的有1601家，其中正式播出的有1195家，试验播出的有406家。美国联邦通信委员会2024年报告显示，美国现有1.116亿电视家庭，2024年数字电视家庭总数为2200万户。有研究表明，2024年美国的数字电视家庭将达到6900万。（数据来源：marketresearch研究报告《US Market Forecast: DTV and iTV，2024-2024》）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！