

N 本期聚焦

如何建立房地产市场健康发展的长效机制

尹伯成

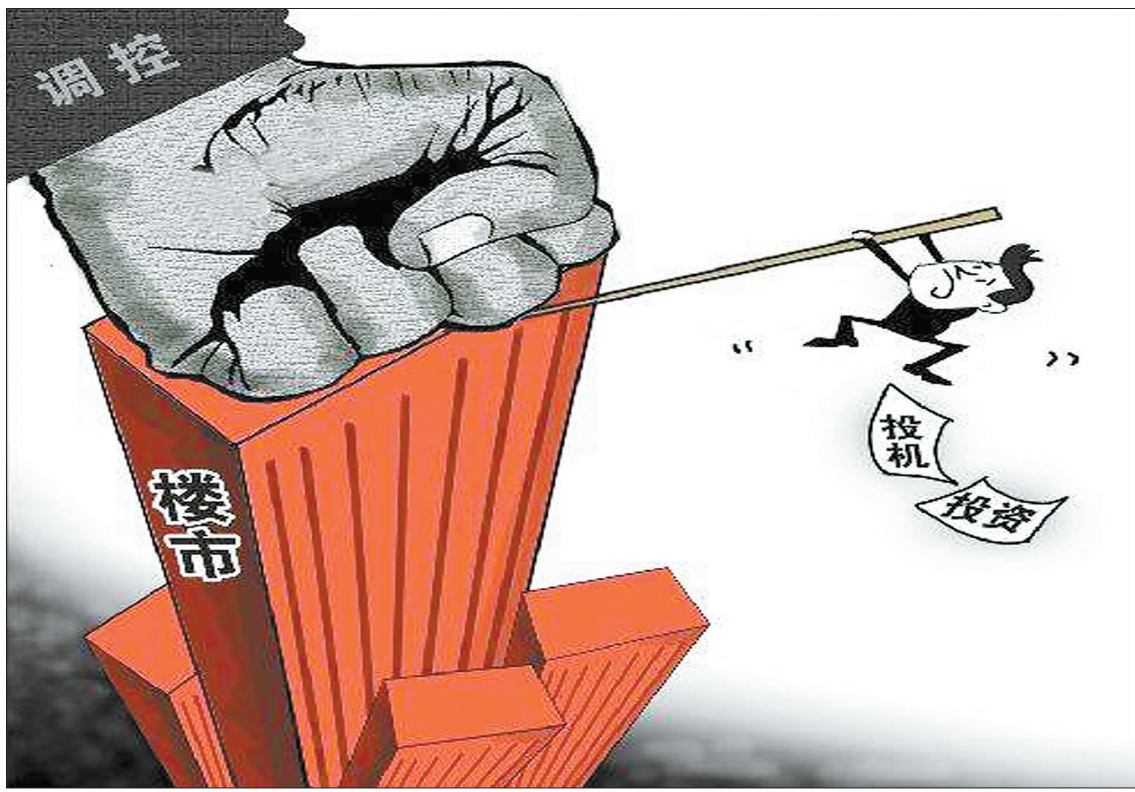
什么是“符合国情、适应市场规律的房地产平稳健康发展长效机制”？这个长效机制和“房子是用来住的，不是用来炒的”定位又有什么关系？

首先，所谓“房地产平稳健康发展”是指房地产业和房地产市场的发展，一要平稳，不能大起大落，无论涨落，都要逐步、小幅度慢慢进行；二要健康，就是要落实“房子是用来住的，不是用来炒的”定位。购房主要是为了消费，而不能是为了博取买卖差价的投机，因此房价也不能过分脱离广大居民的实际购买能力，房价和租金的比例也要基本合理。显然，这个“房子是用来住的”定位是目标，这个“长效机制”是手段。手段是为了实现目标。

第二，所谓“长效机制”是指长期有效地起作用的机制，虽然不能说永远是永远不变的，至少不能像过去几年那样的调控政策是反反复复变动，一会儿紧，一会儿松，无法让人们形成稳定的预期。

第三，这样的长效机制必须是符合国情的、适应市场经济规律的。“符合国情”，实际上是指中国的房地产供给目前以及今后相当长时期内还是上面所说的是计划性的、不平衡性的。“适应市场经济规律的”，实际上是指中国的房地产市场需求目前以及今后都已经是并且也只能是市场化了的。

为什么过去的调控政策没能促使房地产市场平稳健康发展，第一是因为房地产政策目标定位上出了问题。中央提出“房子是用来住的，不是用来炒的”，就是说房地产政策应当是社会发展政策、民生政策，发展房地产应当是为了改善人民的住房条件和生活，其次才是推动经济发展。可是，长期以来，各级、各地政府一直把房地产政策当成经济政策，发展房地产业首先是为了拉动经济发展。因此，房价涨得失控时，就来一个“限购”等政策，一旦房地产因此受到影响并进而影响经济增速时，马上又出台一个放松调控措施，造成了人们认为任何房地产调控措施都一定是“兔子尾巴长不了”的预期，并影响到他们的房地产消费、投资和投机行为，使房价不



出击

断上涨。

第二是房地产调控政策手段上也有问题——只调需求，不调供给，而且重行政手段，轻市场办法，用行政手段时又没有说清楚原因。就拿“限购”这一政策措施来说，“限购”无疑是抑制投资、投机需求最有效措施，但一直受到许多人非议：“房地产既然是市场经济，为什么还要用计划经济的行政手段来管理？”显然，这种非议完全忘记了中国国情，忘记了中国房地产市场的供给还是计划性的，由中国城市土地制度决定的房地产供给的计划性，决定了必须也只能用行政手段来管理投资和投机需求，就像当年计划经济年代物资短缺时只能采用凭票供应那样。供给是计划性的，满足需求的办法也只能是计划性的行政手段。如果不用限购办法，当地居民的基本居住需求就根本无法满足。在当前商品房的投资、投机需求如此旺盛情况下，限购是完全必要的、符合国情的，能够体现“房子是用来住的，不是用来炒的”定位。

那么，如何建立“符合国情、适应市场规律的房地产平稳

健康发展长效机制”，从目前情况看，可能以下几点措施是值得采用的。

首先，要增加土地供给，包括可否考虑打破政府垄断土地一级市场格局，在目前城市规划中适当增加土地供应以降低土地供应成本，如目前北京明确未来5年供地6000公顷以保障150万套住房建设需要。第二，切实增加保障性住房建设和供应，解决买房不起房的工薪阶层和进城务工人员的住房困难。第三，大力发展住房租赁市场，千方百计增加房源，降低房租。第四，重新认识“限购”的必要性，将“限购”制度化，以改变人们对“限购”是政府在特定时间的“临时措施”和“权宜之计”的预期。第五，进一步在信贷和其他方面抑制房地产投资、投机需求。第六，加紧房产税立法的准备工作，进一步提高房产交易所得税税率，将投机所得大部分转为社会所有。第七，根据各地实际情况，实施“分类调控”“因城施策”，将房地产的去泡沫和去库存结合好。第八，进一步整顿和规范市场秩序，真正做到信息公开，买卖公平，坚决打击市场炒

N 学有所思

高校人才竞争的两个边界

任映红

近年来，随着高校的快速发尤其是“双一流”建设的开展，高校人才竞争愈演愈烈。各高校使出浑身解数，争抢“院士、万人、千人、杰青、长江、四青”等有“头衔”的高端人才，待遇层层加码。这种无序竞争的行为，增加了高校办学成本，破坏了高校内部分配格局的平衡，导致价值评价的工具化、功利化，影响高校的持续健康发展。今年1月，教育部发布《关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知》（以下简称《通知》），旨在遏止人才无序竞争。笔者基于对30所不同层次高校招考公告的分析

和高校教师的深度访谈调查，认为迫切需要建立人才竞争的边界与价值原则，确保高校的健康稳定发展。

契约边界。一是人才自身不失信违约。许多高校在人才项目申报、职称评聘、脱产学习、出国进修、人才奖励时，会与人才签订协议，规定服务年限或增加服务年限，目的是让校方付出的成本有相应的回报，这对人才是个契约约束。人才应信守承诺，在服务期限内恪尽职守。二是限制“职业跳槽”。高端人才引进成本高，投入成本包括住房、安家费、科研启动金、实验室建设、助手配备、培训学习、出国进修、工资奖金、项目开展等。有些高校投入几千万元为人才建实验室，有些项目研发周期长，需要潜心研究才能出成果。但有的人才在收获各类头衔、拿足引进待遇后就跳槽走人，造成研究中断、设备闲置、团队离散，给单位带来巨大损失。对于这种投机趋利性的“职业跳槽”，高校应严把关、切忌目光短视，不然几年之后也会遭遇同样的损失。三是建立重契约守信用的人才流通机制。《通知》要求，国家人才计划入选者、

重大科研项目负责人，应模范遵守聘任合同，聘任内或项目执行期内原则上不得变更工作单位。目前，国家各部委评选的学术头衔或人才称号超过15个，要有效制止“头衔人才”投机趋利性流动，建议各类人才项目申报增加“承诺在申报单位连续服务一定年限，在服务期内不能调离，如擅自离岗，撤销人才称号”的承诺条款；为避免“赢家通吃”、重复奖励、资源高度集中，规定已获同级人才项目者不得申报；为均衡配置资源，国家级人才项目申报要对中西部高校、地方高校以适当倾斜，帮助这些急需扶持的高校吸引并留住人才。

薪酬边界。一是引才薪酬要有边界。同一层次人才薪酬要有区间、最高限。据笔者调查统计，目前不同高校对同类人才开出的薪酬待遇天差地别，年薪最高与最低的相差7.5倍，科研启动金相差60倍。结合当前人才市场行情、高校财力、分配公平、教师心理承受度等因素，建议以人才所在高校四级教授工资收入为参照标准，确定高端人才的薪酬为：院士类人才8倍、杰青长江类人才4倍、四青类人才2倍。二是建立科学合理的内部收入分配机制。重实绩、重贡献、重潜心教书育人，通过“特殊津贴”“岗位竞聘”的形式，缩小引进人才与内培人才的薪酬差距，避免挫伤内培人才的积极性；顾及并普惠普通教职工，让他们有获得感和归属感，稳定人心，以满腔热情更加积极地投入工作中。三是制订自利利他的高校联盟公约。各高校应建立协商沟通机制，如互不挖挖人才，大力度引进海外人才；确认人才薪酬区间，限定最高薪酬；建立师资人才、实验设备共享机制等。

（作者单位：南方医科大学马克思主义学院）
来源：光明日报

观点集粹

困扰电子政务发展的“三个痛点”

人民日报社媒体技术股份有限公司首席执行官叶蓁蓁在人民论坛撰文指出：有三个痛点依然困扰着电子政务的发展，归纳为“散”“薄”“僵”。散：由于缺乏统筹规划和部门协调，政务服务的网端虽然数量众多，但是数据壁垒森严，公众办一件事，有时要登录多个网站、访问多个APP，或者寻找多个公众号，才能解决问题。薄：一些

政务网端功能单薄，重搭建、轻运营，有的虽然推出了新的移动服务平台，但是仅限于信息发布和公告、通知等简单的功能，未能形成配套服务。僵：有的平台更新滞后、维护不力，使用起来非常不顺畅，用户体验很差，甚至长期不睡，成了僵尸APP、僵尸网站。想解决这三个痛点，既需要观念的创新，也需要方法路径的探索。

研究当代中国政治有哪些“田野路径”

中央编译局研究员杨雪冬在《北京日报》撰文指出：田野调查是一种获得常识、激发思维活力的过程，研究当代中国政治有三种田野路径。第一种是家乡化研究，就是将自己的家乡作为研究的对象。这种方法虽然进入门槛低，获得资料容易，但也会因为卷入个人的情感而限制客观的判断。第二种是参与式观察，比如利用蹲点、挂职等方式深入到某个地方，参与到某个政策活动之中，既有“内部人”的参与便利，也

能作为第三者去观察分析。但是参与式观察会遇到学术伦理问题。第三种是跟踪观察。可以选择一个或者几个地方采取定期回访的方式，进行长期跟踪观察。但这种方式所需时间和资金较多。这三种路径并不是相互排斥的，而是可以相互组合和补充使用的。田野调查也需要资料收集，地方志、组织史资料、地方党政公开的文件等都应该是我们收集分析的重要资料，在收集和使用过程中也要有保密意识。

传统武术传承需要面对大众

上海交通大学体育系副主任、教授王会儒在《解放日报》撰文指出：传统武术的传承需要真正面对大众、融入社会。在传播过程中，要遵循市场规律，既要注重传统武术的技法，也要融入文化内涵及健身功能，从而构建出独具文化特色的多层次、多元化的中国武术课程体系，让不同民族、不同年龄、不同性别的人都能通过武术锻炼获得身

心健康。武术丰富多彩的内涵赋予其广泛的认同力及满足现代社会精神文化需求的产品创造力，众多的古代传说、武术历史人物及近现代武侠等，构成了有巨大开发潜力的超级资源库，通过影视作品、动漫游戏等，不仅可以形成蔚为壮观的文化产业链，其传播、输出也将具有规模效应，并且这种形式更容易被青少年所接受。

N 学者观察

国家治理现代化对领导能力的六大挑战

竺乾威

电子政务的兴起对于加强政府与民众之间的沟通，对于政府了解民意、了解民众的看法从而改进公共政策的制定起到非常重要的作用。所有这些，对公务人员，尤其是领导者的能力带来前所未有的挑战。在中国，传统的公共行政模式在思想理念、运作方式、组织制度、技术要求、功能组合等方面发生了一些颠覆性的变化，新的管理模式应运而生。

挑战之一：组织体制的发展变化要求领导者具备更好的协调能力。随着治理的兴起，越来越多的社会组织团体和个人参与到公共管理中，随着政府与这些组织团体讨论共同解决问题变得越来越多，政府开始逐步向协调者的角色转变，尽管这一转变并不影响政府具有的公共权威身份。这一角色的转变要求政府具备相应的协调能力，即以平等的而不是高高在上的方式处理社会关系的能力。

挑战之二：公共服务运作方式的变化要求领导者具备一种准商业的能力。随着政府运作方式

的改变，随着生产者和提供者围绕消费者和接受者转，政府通常成为公共产品和公共服务的生产者，提供者则由社会的其他组织或团体来承担，比如，政府购买养老服务、公共卫生项目的外包、公私合伙等。此外，还有政府采购等。所有这些使得公务人员尤其是领导者在与这些相关的组织或团体打交道时，需要具备一种准商业的能力。

挑战之三：社会矛盾和冲突的增多要求领导者具备一种更好的解决冲突的能力。市场经济体制的建立导致利益的形成和利益的分化，由利益引发的冲突已经成为社会的一种常见现象，一些大的群体性冲突时有发生。这些冲突带有传统行政时期所没有的特点。如何站在公共利益的立场上去平衡社会利益之间的冲突，这需要公务人员尤其是领导者具备一种新的调解矛盾、解决冲突的能力。

挑战之四：社会管理不确定性与管理风险的增加要求领导者具备一种更好的顶层设计和执行能力。如何防止出现系统性的经济风险，如何防止由经济风险引发的社会风险和政治风险，

如何让市场在资源的配置中起决定性作用，如何在利益的分配中秉持公平公正的原则，所有这些都对政府的管理提出严峻的挑战。它要求公务员尤其是领导者具备更好的顶层设计能力（也就是宏观的战略规划能力），冷静清晰地观察事物的变化，指出未来发展的趋势，并卓有成效地引领未来的发展。同时，它也要求政府官员具备将远景和目标变为现实的强大的执行力，使国家的发展和人民的福祉始终处在进步的状态之中。

挑战之五：民众对公共服务需求的增加要求领导者具备一种更好地提供公共服务的能力。新的市场化的运作方式无疑对政府官员的能力提出了挑战，比如，他要去处理与在传统的公共行政中不存在的与各类社会组织和企业的关系；需要考虑如何以最低的成本来获得最大的收益；需要对通常建立在委托—代理人关系之上的运作活动进行有效的监督，并对运作的结果承担责任；需要具备更多经济学

和法律方面的知识去从事具体的活动，等等。

挑战之六：信息化社会的发展要求领导者具备更好地运用信息技术的能力。20世纪末以来，信息化技术的迅猛发展在相当程度上改变了政府的管理生态，它使政府的行为变得更加公开和透明，使公众对公共管理的参与达到前所未有的高度，也使政府的管理效率得到空前的提高，并使政府的运作方式发生了一些甚至是革命性的变化。信息技术提供了机遇，但也对政府的管理提出了挑战。比如，如何在自媒体时代使主流的声音不致边缘化，如何运用信息技术与公众进行更好的沟通，如何迅速有效地对民众的要求进行回应，如何通过网络的方式向民众提供更好的公共服务，提供公众参与公共管理的更便捷、更有效的通道，所有这些都也是对公务员尤其是领导者的能力的考验。在今天，不具备基本的运用信息技术能力，就很难实现国家治理的现代化。

（作者为复旦大学国际关系与公共事务学院公共行政系教授）
来源：北京日报