

论“人才产业”

A View on the "Talent Industry"

朱高峰

(中国工程院,常务副院长、院士 北京 100038)

把人才作为产业这一概念提出,其目的就是要把教育(培养人才)、管理和使用人才结合在一起考虑,从而换一个角度来考虑整个国家的教育事业(人才产业),引起大家的讨论。

“人才产业”的基本特点

1. 为什么提出人才产业这个概念

劳动力是生产力中的第一要素。马克思在《资本论》中对劳动力作为商品的基本特征已做了非常详尽的分析。但是,我们曾长期回避这个问题,直到改革开放以来,我们才逐步转变了观念,随着人才市场的出现,也逐步认识到劳动力作为商品需要进行交换。因此,把人才作为一个产业来考虑,对我们来说既是一个基本的理论问题,也是一个非常重要的实践问题。

1995年,中央明确提出了“科教兴国”的方针,作出了经济发展中“两个根本转变”的决策,所有这些都是强调“人是生产力第一要素”。我国要进一步发展,科技是先导,而教育(人才的培养)是根本。因此我们现在对人才问题应有一个新的考虑。

我国人口众多,从小学到大学在校学生数以亿计,但经济实力相对薄弱,因此说我们是穷国办大教育。但这里所说的“大教育”是指基础教育,即全民义务教育,不包括高等教育。义务教育是由国家、社会来兴办,它是以全体公民为对象,以提高全民素质为目的。而对高等教育,则应从经济规律出发,将其作为产业来考虑,目的是进一步培养高级专门人才。

2. 人才产业的一般规律

(1)人才产业既然作为产业考虑,那么它也应符合经济学的一般规律,即人才与其它商品一样,也有生产、交换、分配、消费四个环节。具体到人才产业就是:生产环节就是教育与受教育(学习)的过程;交换环节即人与用人单位之间就劳动力价值的交换;分配是指在整个人才产业中成果的分配(包括国家、集体、个人之间如何分配等问题);消费即

人才的使用过程。

(2)人才作为商品,本身同样具有使用价值和价值。

(3)同样,人才作为商品就应有价格,与一般商品一样,其价格原理上应与价值相符合,但在实际生活中还普遍存在价格和价值背离的问题。

(4)既然把人才作为产业提出来,那么人才产业就有成本、利润等问题,有效率和效益问题。同时人才在生产过程中也有价值增加(附加值)的问题。

(5)人才产业存在市场,且要服从市场规律。市场规律中的基本关系是供求关系,人才的供求关系是客观存在的,且随着时间的推移不断变化。同时,市场规律中有价格的形成机制,人才也应通过市场规律来形成其价格。

3. 人才产业的特殊规律

人才作为商品与其它商品相比,既有其普遍的属性,又有其特殊的性质,因为面对的对象是人而不是物。人才具有下列非常明显的特殊性:

(1)**人的个体性** 人是有个性的实体,人的个体、个性千差万别,故对一个人知识、能力和相关素质的考核标准很难确定,难以建立统一的衡量标准。即使订了一些标准,实际操作起来也很难。例如:通常所说的高考分数线,能否真正代表人的水平且不说,即以分数来说实际上它也仅是一个最低分数标准,只能在入学竞争中起一种筛选作用。

(2)**需求的差异性** 不同的行业、不同的工种、不同的岗位对人才的需求差异非常大。

(3)**使用价值的不确定性** 基于人的个体千差万别,人的才能也是多方面的,同时各个用人单位的实际情况又是千差万别,即是说,人与人不同,人与用人单位相互适应程度也不同,因而人在使用中表现出的使用价值也就不同。另外,人的使用价值也会随着条件的改变、时间的推移而变化。如某个人适应环境很快,其潜在能力就可以逐步发挥出来,那么其使用价值就会越来越高。所以说人才的使用价值很难即时地、准确地定量衡量。再如,人们常区分简单劳动和复杂劳动,但复杂劳动的定义、

劳动的复杂程度实际上也很难确定。

(4)生产过程中成本弹性很大 作为培养人才的基本条件应包括三个方面,①个人的天赋(当然天赋并不是唯一的条件,也不一定是最主要条件);②个人的努力;③客观条件,如教师水平和努力程度、教材和学校设施、校外教育条件等。这里讲的成本问题主要是指第三方面,其可变性很大。例如一个教室可以是很现代化的,也可以是草房,这里成本就差别很大;又如教师的知识、工资、住房等各个方面高低悬殊也很大。因此人才产业在生产过程中的成本实际上是很难确定的,而且不一定好条件、高成本就一定能培养出好学生、好人才。

(5)人才自身的使用过程又是一个不断再生产的过程 与物质商品不一样,物质商品在使用过程中会因磨损而降低其价值,而人的才能在使用过程中会不断提高,人的能力的主要方面也在不断上升。从经济学的角度来说,就是在使用过程中不断再生产和扩大再生产(指深度)的过程。

我国建立和发展“人才产业” 应考虑的几个问题

1. 关于需求问题

(1)要明确需求、必须研究需求

人既有共性,又有特殊性,且不同行业、不同工种对人才的需求也不一样。因此我们要从数量、质量和品种三个方面来研究人才的需求问题。

现在我们常拿专业人员(大学生等)占全国人口的比例,以及专业人员(大学生等)占劳动力的比例(现在国际上通行的统计指标)这两项指标与发达国家相比,这有一定的道理,但也有片面性。我们有一些人才应与总人口比,如基础教育(中、小学)的教师、医疗卫生事业的专业人员、国家行政管理人员等;但另一方面,经济产业所需要的人才如果也与总人口相比就会失之偏颇,这方面的人才应与经济规模以及经济/技术水平来比。我国单位经济量的专业人员比例已大大高于发达国家。从劳动生产率的角度考虑,现在我国只是发达国家的几分之一。手工劳动比重大的企业,不能要求其专业人员的比重向自动化程度高的企业看齐。所有这些问题人才产业都必须加以考虑。

(2)要具体分析不同行业、不同工种、不同层次的不同的需求

不同的行业、技术含量高与技术含量低的行业对人才的需求差别很大;不同的工种,如科研开发、设计制造、生产运行、教育等方面对人才也有不同的需求;某些行业特别需要一些复合型的人才,如流通领域就需要大量的营销方面的人才;同时不同行业、不同工种还需要不同层次的人才。现在我国

的高等人才层次是以专科、大学本科、硕士研究生、博士研究生和博士后这样的顺序递升的。数量上从大学本科到博士后这四层是梯形,最低层(专科~大学本科)却是倒梯形,这是否合理?同时梯形的斜度也应随着行业的不同而有所区别,不能一刀切。所有这些问题都值得我们进一步研究。

(3)在需求中应考虑人才的使用价值和价值

目前我国人才产业的概况是:普遍存在人才价值过低;脑、体人才价值倒挂现象依然大量存在,因而严重影响了人才产业的发展。这里有认识问题,也有受历史及客观环境条件限制的问题。人才价值如何确定,人才的价值是否完全是成本问题,是否应该考虑增值问题等一系列课题,均可作为理论问题加以深入研究。

另外,还要明确人才的初始价值与真正价值的关系问题。例如:大学生刚毕业,其价值初步形成,在国有单位中按同一标准领取工资,这是初始价值;以后随着在不同工作岗位不断发挥作用,其增值问题就会提出来加以考虑,此即价值的再发现。如果这一点做不到,如果在初始工资基础上只考虑年功而不考虑其实际价值,那么对人才的发展是非常不利的。

(4)当代科学技术的发展对人才需求的影响

①技术创新、工业创新对人才需求的影响:这里创新不是个技术概念,而是一个经济概念,是指科学技术如何应用到生产过程中去,与经济更紧密地结合起来的问题。

②工程化问题:用新技术改造传统产业,把科学技术变成工程(工程化),真正在生产中使用,在各个领域都是非常重要的问题。例如:现在信息技术已渗透到社会各个角落,很多传统产业的改造就是原有技术跟信息技术的结合;这样,在这些领域对人才的需求就有很大变化,即不光是信息产业本身需要信息人才,而是各行各业都需要信息人才。

2. 关于生产领域(人才培养)问题

(1)需求分类问题

如上所述,不同行业、不同层次对人才有不同的需求。这里有两个问题值得注意:①需求如何归类,如大学中专业、系如何设置的问题等;②需求层次问题。现在我国的高等人才是以专科、大学本科、硕士研究生、博士研究生和博士后这样的顺序递升的。前面已提到两个梯形是否合理的问题。这两个方面前者是横向分类,后者是纵向分类。

(2)人才培养过程中知识和能力的关系问题

我国传统的知识传授方式是以背诵为主,这对能力的培养十分不利。我们认为:在学校中应不单是知识的传授问题,更重要的是能力的培养问题,包括思维能力、思维方式和思想方法的培养问题。过去,在这方面受唯心论或机械唯物论的影响,长

期的倾向是一点论,忽略两点论,什么东西都一刀切,讲发展就不讲效益、讲建设就不讲运行、讲知识就不讲能力。今后,辩证的方法论、科学的思维、科学的方法应始终贯穿在人才生产过程的始终。

当然除此之外,在德育、体育方面也存在培养问题。当代科学技术的发展往往依靠的是一个群体的力量,如果我们培养的人才没有基本的科学道德观念与素养,那么即使这个人才能力很高,也是很难在现代化的群体中发挥其作用的。

(3) 专与广的问题

这个问题就是到底培养专业人才还是培养通才的问题。从世界范围来看,大体上存在两大体系。一是以英、美为代表的培养通才的教育体系,即“海洋派”体系,它是以宽为主;另外是以欧洲大陆德、法为代表的专业教育体系,即“大陆派”体系,它以专为主。这两种体系各有优点。为什么会形成这种格局呢?这里有其一定的历史原因:英国是传统资本主义国家,而美国是个自由化程度很高的国家,人员流动也非常大,包括跨专业流动,如许多搞通信的专家在学校中学的是经济或法律,因此它的人才培养就要适应这种不断变化的需要。美国的大学毕业生毕业后,虽基础较好,但要熟悉本专业还要有一定过程,因此美国企业的培训力量是很强的。而德国是后起资本主义国家,国家调控能力比较强,为在较短的时间内赶上先进国家,它需要培养出一些离开学校就能干活的技术人员(即在学校中定位)。这种方法成效快,出来就能用。

当前世界各国都在探讨教育体制的改革,因此前述“两派”的情况都在发生一些变化,他们都在学习对方的长处。我国也一样,解放前我们学习美国,解放后又学苏联(苏联实际上是学德国),而且专业划得比苏联更细,这就带来一系列的问题。改革开放以来又转向通才教育,从而使教育成为不同体系的混合体。但这又带来了一些新问题,如现在的学生外语、计算机水平比以前大大提高,而本身基础知识却没有很大提高。我个人认为:我国是一个发展中国家,根据搞社会主义市场经济的需要,根据要在短时间内赶上世界先进水平的需要,要“宽专结合,以专为主”,这样才能更好地适应我国社会主义现代化建设的需要。当然像过去的那么细也是不合适的,但也不能像美国那样寄希望于企业进行大量的就业后培训,而应是高校毕业后即能工作。

(4) 关于理论和实践相结合的问题

我国的教育(培养人才)过程总的原则应是理论与实践相结合。在实际工作中应根据不同专业、不同需求做具体分析,切忌一刀切。实践的比重可有所不同,实践活动有的(如基础科学)可主要在校内,工程类则应着重在社会中进行。

(5) 关于规模效益问题

规模效益问题对人才的培养是一个很大的问题。不同的情况应不同分析。我国大量的学校是规模过小、效率很低、浪费很大。因此,适当合并的做法是正确的。另一方面,也不是规模越大越好,因为一方面受到了管理水平的限制,而且发展到一定规模后就容易产生官僚主义,降低效率。这些问题应进一步加以分析。

(6) 关于降低成本的问题

这对人才产业的发展是一个重要问题。一方面是规模效益问题,更重要的是观念重建问题,即人才事业是否作为产业来办,如作为产业就要讲效益、讲成本、讲效率。目前我们的学校无论是人(教职员工)、物(使用设备)等的利用率普遍都很低,意识上几乎没有人才产业及其效益的观念。

3. 关于交换问题

人才的交换方式有两种:初次分配和人才流动。

(1) 初次分配问题:如大学生毕业分配就是人才的最基本的交换方式,是初次分配问题。

(2) 流动问题:包括内部流动和外部流动。我个人认为:人才在内部应经常流动,这样利于人的价值再发现。而真正不需要的,可向外部流动。但外部流动到什么程度,如何做到有序流动,值得我们进一步研究。我想我国不可能也不应该提倡像美国那么大的流动度。

这里有一个问题,即人才交换的主体是什么?这个问题既是个理论问题也是个实际问题,到现在为止并不完全清楚。因为人的培养过程(人才的生产过程)中包含两个方面的因素:一是个人的努力(这里不是指天赋,因为天赋本身不能形成价值,就象原始矿产不能形成价值一样);二是外界的条件,如国家、学校的条件等。那么培养出来的从事复杂(脑力)劳动的主体是谁?从道理上讲应是一个人,但由于国家在这里已有了投入,故现在这个概念还不是很清楚,这就引出了成本补偿的问题,即通过交换应达到成本补偿。现在人才的成本应包括三个方面:国家的投入、社会(单位)的投入和个人投入。

国家的投入实际上是国家在整个社会的分配中做了社会必要扣除,然后投入到教育事业上,这一点对基础(义务)教育是必须的。对高等教育也需要,但不是全部,适当的比重应根据扣除比例(财政)和产业规模等来确定。

除了个人的努力外,上学交学费是具体的个人经济投入。但在现阶段人才价格很低的情况下,主要依靠个人的投入是比较困难的,个人的投入只能作为成本补偿的一小部分。

在国家财政较困难,教育投入不足,而个人的投入又不能成为成本补偿的主要渠道时,用人单位投入是一种可行的措施。这个方法也是目前我国采

用的重要办法,对人才的成本补偿有一定的作用,也可补充前两种方法的不足。但我个人认为,这种办法应是过渡性、补充性的。

4. 关于人才在使用中再生产的问题

人才在整个使用过程中会不断增值,主要体现在以下三个方面:一是经验的积累;二是在职教育;三是在职学习,这是一个终身提高的过程。人才的再生产与上面提到的人才的培养过程有着十分密切的关系。如果培养的目标是毕业后马上就能进入工作岗位的专业人才,那么这以后就是在职教育的问题了;如果人才的培养目标是“通才”,那么在工作单位上岗之前的培训就成了教育的一个必不可少的环节。人才的增值是能力的提高,这不仅是由工作时间的长短来决定的。现在实施的基本上以年资作为升级的唯一标准的办法,并不能体现对人才的正确评价。

5. 关于政策和管理的问题

现在在人才产业方面有相当大的一部分问题是由管理引起的。因此,在政策、管理上我们应做到:

(1)要转变观念 人才培养问题若不从经济上考虑,不把人才作为产业来考虑,所有上述问题都很难解决。

(2)要统筹规划 现在我们是分段分割式管理,各部门(教育、人事、劳资、用人部门)分别制定自己的政策和管理办法,这样很难全面解决问题。要全面地解决这些问题,就必须采取统筹规划的方针。这里统筹规划包括两个全过程的管理:一是人才从生产、培养、使用到增值的全过程;另一个是教育本身的全过程,即不同人才通过不同教育方式来进行提高(增值)的过程。这两个全过程如没有统筹规划的考虑,那么人才就很难形成产业。

(3)逐步承认人才的价值 目前社会上存在的

脑体倒挂、复杂劳动不被承认的现象已成为影响我们社会发展,影响我们“科教兴国”政策的贯彻,影响“两个根本转变”的根本问题,这个问题不解决,我们国家要想赶超世界先进水平是不可能的。因此必须逐步认识人才的价值,当然这个问题的解决需要一个过程,这个过程可能是个痛苦的过程,但如不能解决这个问题,那我们就没有发展前途。

人才的价值有两个方面:一是基本价值(最低价值),二是附加价值(价值的再发现)。如现在所说的“破格”提拔问题,其实就是一个对人才价值认识不清的问题。因为人经过一段时间后,会有各种表现,其价值肯定会有所分化,这时根据其不同的价值给予不同的待遇是完全正常的,又何来“破格”问题?

人才价值的承认是我们整个人才产业以及国家下一步发展的一个根本性的问题。我们整个国家的发展从根本上说就是要依靠人的创造性的劳动,因此人才产业的效益问题、人才产业的基础理论问题以及人才产业的政策和管理问题都是急须研究解决的问题。

6. 人才产业的建立是个长期性的问题

上面提到的我国人才产业面临的种种问题,其实有着深刻的历史原因。当然这种情况是一定会改变的,但是这个改变要有一个循序渐进的过程,因为教育体制的变化是一个长期而又复杂的过程(即使在发达国家,其教育体制的改革也都是以10年为单位的),至于说到把教育纳入整个人才产业中来考虑,则是一个更长期的过程。

目前我们首先要明确方向,同时要从实际出发,进行试点。如可以在国有企业中搞一些“双轨制”。总之,应在不造成过大的社会震荡的前提下,逐步建立和发展我国的人才产业,为社会主义现代化奠定人才基础。

(责任编辑 王宏章)

(上接第18页)

需要巨大的资金和人力投入,加强大科学研究的国际合作势在必行。根据我国的实际情况和国际大科学研究的发展趋势,我们提出如下几点建议:

1. 制定我国大科学研究国际合作的相应的国家战略和政策。

2. 设立“大科学国际合作基金”(Fund for International Cooperation on Big Sciences, FICBS)。

3. 加强对大科学研究国际合作的宏观指导和跟踪管理。

4. 提高大科学国际合作项目的透明度,鼓励多途径开展合作。

5. 视需要有选择地与外国政府签订单项或一揽子大科学合作协议。

6. 积极地有选择地介入国际性大科学研究,如全球变化研究等。

我们有理由相信,通过互利的国际合作,我国大科学研究将在国际科学舞台上占有一席之地,为我国争得更多的科学荣誉。

(责任编辑 蔡德诚)