

简论人力资源开发

On the Development of Human Resources

黄铁庄

(福建省科技促进发展研究中心, 硕士 福州 350003)

人力资源是一个复合概念。人力是指人类的能力,包括生存能力、劳动能力、智力和体力,资源是指在一定的社会生产和技术水平条件下,自然界中对人类有用的物质、信息和能量。人力资源就是指,在一定社会发展阶段,对人类本身发展产生积极作用的人类的能力,一般来讲,人力资源是指全部人口中能以正当、理性的劳动创造财富,推动社会向前发展,并取得相应报酬的那部分人口的总称。按照国际惯例,人力资源一般指 15~64 岁这一年龄段的人口,不包括现役军人、在押犯人及因病残而丧失劳动能力的人。

人力资源开发是指,把人力,即人类的能力作为一种资源,通过系统规划、培养、教育、训练、使用等手段,以提高这种资源的能力,尽可能发挥这种资源的作用,并使其得到持续完善和发展。

人力资源在现代生产力、现代增长方式中的决定性作用

人力资源开发与经济增长方式转变不仅存在一种供求关系,而且开发人力资源是导致和推动经济增长方式转变的根本动力。只有通过开发人力资源,充分发挥人类的各種能力,尤其是智力,才能发现自然界的规律,发明新的技术,并依靠技术去进一步利用自然,提高生产效率,进而为人类自身创造更多的物质和精神财富,推动经济、社会的持续协调发展。这种推动作用可以从几个方面得到证明。

第一、人所共知,劳动者素质直接影响着生产力的水平。有一定劳动技能的人(劳动力)是生产力要素中最重要、最活跃的因素。掌握了一定科学技术知识和劳动技能的人,才能使用和控制作为人的器官的延长与扩大的劳动工具,并使之作用于劳动对象。劳动对象受作用的程度强弱取决于劳动者所掌握科学技术和劳动技能的多少和熟练程度。劳动者掌握的知识越多,技术越熟练,智力发挥得越充分,对劳动对象的作用就越深刻越彻底,产品的技

术含量就越高,技术密集度就越大,劳动生产率和生产力水平就越高,其经济增长方式的转变越直接而迅速,经济发展就越快。实践表明,现代经济增长质量和生产力水平的每一次飞跃,都是科技进步和劳动者素质提高的直接或间接的结果。

第二、从历史事实来看,人力资源的开发对经济发展起着决定作用。资料统计表明,近代以来,英、法、美在它们各自出现经济高潮之前,均有一个科学高潮和技术高潮,而这些国家先后成为技术中心之前,又出现科学高潮和教育高潮。这就是说,这些国家的发展是按“教育—人才—科技—经济”的因果链而波动转化、高潮迭起的,而且前一高潮比后一高潮大约平均超前 20 年左右。在这个因果链里,人才是最活跃、最关键的因素。

第三、从产业的发展对劳动者的要求来看,开发高素质的人力资源是未来产业的客观需要。随着科技进步的加速,科学向技术转化的加快,从技术发明到创新应用的周期缩短,现代科学技术和社会生产对劳动力的素质要求越来越高。据原苏联学者统计,在机械化水平低的工厂内,体力劳动者与脑力劳动者之比为 9:1,中等水平机械化的情况下,两者之比为 6:4,全盘自动化情况下,二者之比变为 1:9。

鉴于世界产业的发展对劳动者素质的要求越来越高,一些经济发达、新兴产业发展较快的国家都非常重视脑力劳动者在就业人员中的比重。据有关资料报道,目前,美国、日本、德国等发达国家的总就业人口中,脑力劳动者占 50%以上,而多数发展中国家这一比重却不足 5%,就受过高等教育的人数占总就业人数的比重而言,美国为 31.9%,日本为 14.3%,巴西为 5%,中国为 2.9%。这表明高素质的人力资源是促进产业发展的重要因素,也是衡量经济发展水平的标准之一。

第四、从投资效益来看,未来生产力的创造主要靠智慧。据统计,智力投资所创造的利润远远超过物质投资所创造的利润。美国的经济学家舒尔茨曾计算过,美国从 1957 年到 1990 年,物质投资增

加4.5倍,教育投资增加8.5倍,而因此产生的利润前者仅增加3.5倍,后者竟高达175倍。职工文化水平每提高1/100,社会生产率则相应提高14/100。由于当代劳动生产率的提高,经济的增长有60~80%是靠应用新技术和教育来实现的。因此,开发人力资源,充分发挥人的智慧,对促进经济发展,实现经济增长方式转变将起着不可估量的推动作用。

加快人力资源的开发,关键在决策,在教育,在机制

随着我国社会主义市场经济体制的建立,今后一段时期,我国经济发展的支撑点应是依靠经济增长方式的转变,依靠经济增长中的质量效益。为确保这一转变的顺利实现,必须加快人力资源的开发。

1. 明确内涵,把握特点

人力资源是一种宝贵的资源。由于人本身既是人类社会的主体,又是自然界的组成要素,因此,人力资源具有自然资源和社会资源两重属性。这是人力资源区别于其它自然资源的重要标志之一。除此之外,人力资源还有一些重要特性:

首先,人力资源具有时间性。即人力资源有一定的存在期限,若不进行及时开发,将随着时间的流逝而失去。未及时开发,或未及时再造的人力资源,不仅其中大多难以成为社会发展强劲的有生力量,客观上,其中许多还会很快成为社会中消费、消耗不少,而贡献、反馈不多的,将拖累社会总效率、总效益的一种“无奈”。对于人力资源这一不可逆转的特性,和“不进则退”的“正负差动式”效应,必须引起我们的高度重视。要树立起最大限度开发人力资源的紧迫感、责任感和尊重人才、视才如宝的大智大见的决策思想。

其次,人力资源具有增殖性。即人力资源本身具有繁殖的特性。人力资源不仅是各类资源中第一宝贵的资源,而且是世界上唯一取之不尽、能不断增殖、再生的特殊资源。并且由于社会、家庭、人文的因素的影响,高素质、高品位的人力资源,其繁衍、再生的后续资源,往往大多也会成长为较高素质、较高品位的人力资源。我们必须尽快尽早地认识这一特性,以便采取措施,使人力资源在经济建设和社会发展中持续不断地发挥作用。

再次,人力资源具有一切其他资源所不具备的替补性和能动性。人是针对自身周围现实的积极活动者,人力对现实的反映不是消极被动的,而是自觉的,有目的、有智慧、有选择方向的,能从复杂的事物中,首先反映出那些有社会生活意义,符合活动目的的东西。同时,它既可弥补其它资源的不足,

又可为其它资源的节约利用提供有效的办法和途径。

2. 知根知底,合理开发

了解人力资源的现状是合理开发人力资源的基本前提。对一个国家或地区来说,首先要统计清楚人口的总量,不同年龄段的人口及其所占总人口比重,大、中、小学生在校人数及其所占总人口比例,在业人员中,受过高等教育的人数及其所占总人口的比例,高中及高中以下文化程度的人数及其所占总人口的比例,高、中、初三级职称之间的比例,以及三级职称人员总数及其所占总人口比例。掌握了这些基本数据,就可以对一个国家或一个地区的人力资源开发程度、经济发达程度、文明程度作出客观评价,从而及时发现人力资源开发所存在的问题,提出科学的对策建议,为人力资源合理有序开发奠定基础。

人力资源的合理开发,不仅在开发高、中、初层次上和老、中、青结构上要合理,而且在现有人力资源与潜在人力资源(即在校学生及学龄前儿童)的开发上也要合理。通过人力资源的梯级合理开发,形成完善的人才队伍,达到充分利用、提高素质、开发潜能、合理配置、及时替进的开发目标。

3. 重在教育,加大投入

开发人力资源,归根到底在教育。社会发展表明,教育不仅是现代劳动力的培育与再造基础,同时,也是现实劳动力知识更新和素质再造的基础。为了提高人力资源的素质,促进经济增长方式的转变,保证生产力稳定持续发展,应该大大加大教育的投资,重视和发展教育事业,在全社会开展各种内容的系统教育;在对象上,以全部人口,重点是现实劳动力为教育对象;在形式上,采取各类教育相结合;在层次上,既培养普通的劳动力,又要培养高层次人才;在内容上,以科学知识和专业技术技能为主;在目的上,要着眼于提高劳动者的整体素质。通过循序渐进的系统教育,使人力资源开发进入更深层次。

4. 建立灵活机制,发挥人才潜力

开发人力资源的目的,除了提高劳动者的整体素质外,更重要的是发现、培养和善于使用具有较高智能水平,或具有特殊专长、精湛技艺的人才。为此,要通过制订政策,强化意识,创造有利于人才脱颖而出的社会环境,形成尊重人才、爱护人才的良好社会风尚,建立有利于人才施展才华的灵活机制,使人才的成长能经常处在“比、学、帮、超”的公平正当的竞争,在竞争中培养和造就一支技能高超、结构合理、梯队完善、懂经营、善管理的高层次人才队伍,进而充分挖掘这支队伍的智力和潜力,全面发挥人才的主观能动性,不断形成人才优势和技术优势,加快实现经济增长方式的转变。

(责任编辑 蔡德诚)