

论我国人力资源现状及其发展战略

李广智,曾佐伶

(重庆大学人事处,重庆 400044)

摘要:我国人口众多,具有人力资源的优势,但这一命题只有在一定条件下才能成立,人口多,未必人力资源就多。在人口素质低下的情况下,即使是庞大的人口数量也可能导致人力资源有效供给的短缺。如何将我国目前的潜在人力资源优势变为现实,必须在人力资源开发、提高人力资源质量上狠下工夫,改革人力资源管理体制,构建具有战略意义的人才库。

关键词:人力资源;现实与矛盾;解决办法

中图分类号:C962

文献标识码:A

文章编号:1008-5831(2002)03-0062-03

On the Current State and Development Strategy of Our Country's Human Resources

LI Guang-zhi, ZENG Zuo-ling

(Personnel Department of Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: China has huge population, and possesses advantages. But this comment can only be established under certain condition. Huge population doesn't necessarily mean massive human resources. Under the circumstance that the quality of the population is low, huge population might lead to the shortage in effective provision of human resources. Turning China's present potential human resources advantage into reality, people must make efforts in developing human resources, improving the quality of human resources, reforming the management system of human resources, and constituting human resources warehouse which possesses strategic significance.

Key words: human resources; reality and contradiction; problem-solving methods

一、市场与人力资源配置

市场在经济发展和资源配置中是只“看不见的手”。现代经济社会发展证明,就一个国家或地区的经济增长而言,人力质量提高对经济增长的贡献比物质资本和人力数量的增加重要得多。其一,高质量人力资源可以替代或缓解资源的短缺。例如许多自然资源相对短缺的国家和地区,通过提高人力的科学技术素质,生产消耗资源少、高附加值的产品出口赚取大量外汇,然后购买其所需的资源。这种产品技术含量增大,意味着人力资源作为一种资源替代了相对稀缺的自然资源。其二,高质量的人力资源不仅能深度开发和有效利用自然资源,而且能够创造出新的物质资源以弥补原有资源的不足。例如,一些发达国家所显示出的,随着人力资源开发力度的加强和劳动者科学技术素质的提高,人类可以更广泛地开发和利用各类自然资源 and 废料资源,并不断形成各种高效合成材料和开发各种新能源,从而获得较高的经济效益和社会效益,这样不仅可以缓解资源的紧张,而且为实现

资源的可持续发展开辟了广阔前景。其三,高质量的人力资源对经济增长可以发挥倍数效应。据美国经济学家测算,1900-1957年物质资本投资增加3.5倍,利润增加3.55倍,而人力资本投资增加3.5倍,利润却增加17.55倍,后者利润增加是前者的5倍。

市场经济条件下,必须构建人力资本投资与回报的合理机制。无论是国家、企业、团体还是个人,成为人力资本投资主体后,都要求有最大值的经济收益,这是正当合法的要求,必须依法规范、保护投资者利益。解决作为投资主体的用人单位与劳动者之间关系的通常作法是,采用契约形式,以投资数额和服务年限的规定为其基本内容,用以保护投资主体的利益。而解决个人作为主体,劳动者与用人单位的关系时,笔者认为根本之策还是在于承认人力资源投资的资本属性,与物质资本共同参与企业剩余分配。因为在市场经济条件下,劳动者根据收入最大化原则来选择自身发展方式,如果社会所提供的机会不是有利于劳动者学习技术、钻研技

收稿日期:2001-03-06

作者简介:李广智(1972-),男,四川石棉人,重庆大学人事处研究实习员,主要从事人力资源管理与开发研究。

术,或者说不通过提高自身素质而能获取更多收益,从而劳动者技术进步的“机会成本”过大,那么劳动者当然就会放弃技术学习的投资,而转向其它获得收入的机会。因此,应该按照市场经济产权明晰的要求,逐步建立社会主义劳动产权制度,以强化提高劳动技能的激励机制,从根本上调动劳动者投资自身素质的积极性,从而提高其整体素质。

人力资源市场制度体系的建立与完善是提高中国人力资源开发利用水平的基础条件。在承认人力资源所特有的人力资本商品化、市场化、社会化、价值化的前提下,人力资源市场制度体系应包括以下三方面内容。其一是人力资源开发制度。依据市场追求投资回报最大化的运行规律,对人力资源的开发,都要以人力资本转化为商品的程度为依据,其社会效益的体现只能以经济利益的分配为前提,而不能本末倒置。其二是人力资源流动制度。在市场经济条件下,人力资源的市场化和社会化核心是劳动力产权明晰化、劳动行为的主体化。换言之,劳动力产权是劳动者的“私有财产”,劳动者的流动实际上是寻求“私有财产”投资的行为。因此,人力资源流动制度必须要以保护这种投资行为为出发点,使其通过市场中介,得以寻找最佳归宿。其三是人力资源使用制度。人力资源的价值有通过劳动转化为资本的特性。人力资源在开发过程中的人力资本投资,形成了人力资本的价值。在一般情况下,人力资本投放是与人力资源所形成的价值继而与其所创造的社会财富成正比例关系。因此,必须按照人力资源的价值量和转化的资本量,建立人力资源的使用制度。同时企业作为法人主体有用人权和辞退权。企业依据利润最大化原则也要求劳动力的最优配置。这样劳动者在失业风险和职业竞争压力下,会激发其自身不断提高素质的积极性。当然人力资源市场制度体系的建立本身是一个综合的制度变迁工程,要有相应的失业制度、社会保障制度、户籍制度、所有制身份制度、档案管理制度等与之配套。

二、人力资源开发对策

(一)确立以人力资源开发为中心的发展战略

一个国家的生产力水平是由它的资本和人力资源开发总水平决定。物质资本积累和人力资源开发是经济发展不可缺少的两大支柱。在物质资本积累达到一定规模和水平后,人力资源开发就显得尤为重要。

我国与其他获得经济成功的国家和地区比较,最大的差距是至今未建立起一种激发全民族人力资源开发和人力资源积累热情的机制。为此,要着力解决人力资源开放市场化程度不高、市场运作程序不规范的问题。要从人力资源开发的角度,全面考虑和设计我国市场政策、就业政策、收入分配政策以及财政、税收、利率等政策,使人力资本的积累和投资的收益逐步提高,真实反映人力资源收益高于物质资本收益的客观关系,从而真正走出一条以人力资源开发为中心的发展道路。

(二)推进以市场为导向的人力资源开发体制改革

按国家计划严格配置劳动力资源,实现就业的统包统

配,压抑了企业和劳动者双方在人力资源开发中的积极性,造成“学非所用”、“用非所学”等严重的人力资源配失失调现象。要从根本上解决这些问题,必须实行由计划向市场转变。在这一转变过程中,政府应逐渐改变以往那种在劳动力资源配置中的主体地位,转变职能,让企业和劳动者在市场竞争机制的激励和压力下活跃起来,充分挖掘自身开发人力资源的潜能,扩大就业数量,提高就业质量。当然,市场这一“看不见的手”也有其局限性,政府有责任伸出那只“看得见的手”对市场进行必要的宏观调控,包括采用经济的和必要的行政手段。

(三)将“人口负担”转为人力资源

多年来,作为发展中国家,人口过多对就业的压力、对资源环境的压力、对人均产出的压力,似乎只是“问题”与“危机”、“人口多”成了“人口负担”的代名词,甚至视为中国现代化的主要障碍。诚然,中国存在着严峻而复杂的人口问题。特别是当片面地将人口看做纯粹的“分母效应”,只是看到了人口作为消费群体的社会作用,那么“人口多”的负面效应及其带来的不少困难显而易见。然而当我们从发展和辩证的观点来看待人口,特别是劳动人口作为生产力的作用时,不难得出结论:人口多并不全然是“负担”,也并不是绝对的“负担”。

美国学者西蒙曾提出:单位面积的人口数量即人口密度,对基础设施的建设具有重要的规模经济效益。改革开放以来,中国沿海省份的交通、通讯和其它基础设施发展较快,其中一个重要原因,就是沿海地区的较高人口密度保证了基础设施投资的较高回报率。约翰逊则认为,中国农村人口密度高,对市场机制的发展具有重要作用。中国的农民肩挑手推就能将剩余产品运到集市上出售,而在人口密度较低的俄国,农民必须有卡车才能将产品运到最近的市场。大量事实证明,人口密度高的地区的发展速度一般要比人口密度低的地区快。如中国发展最快的区域恰恰集中在沿海人口密度最高的地方。如长江三角洲、京津唐地区以及珠江三角洲等。改革开放以来,中国使人口压力转化为人力资源推力的社会机制力量变得强大起来,人口优势转变为人才优势才可能变为现实。

因而在人口多与经济发展的关系方面,如果将后者发展状态假定不变或增长缓慢,则人口规模越大,经济发展的负担越重。在现代化过程中,通过政府及全体人民的积极努力,人口过多的弊害不仅可能被现代化成果所消弭,而且在一定条件下会成为推动现代化进一步发展的动力。

三、教育大投入

(一)加大教育投入

长期以来,我国教育经费投入水平低。据联合国教科文组织公布的统计材料,1992年教育经费占国民生产总值的比例全世界平均为5.7%,发达国家为6.1%,发展中国家为4%,而我国多年在3%以下徘徊,人均教育经费只有美国、日本的1/150,印度的2/3。要提高人力资源的质量的确需要大

量的钱,但决定因素还是政策的导向。因此大力增加教育经费投入,加大人力资本投资的强度必须成为全民意识。国家和地方政府要大大增加教育财政支出,使教育经费短缺的局面彻底改观。同时,在政策导向上要利于广开财源,大力吸收企业、民间、国外投资基金等多种来源的资金,调动社会各方面办学的积极性。

(二)广开渠道,大力开发人力资源

教育培训是人力资源开发的重要内容,其主要作用是通过人力资本投资提高人力资源的素质和能力。普通教育需要一个相应较长的周期,很难适应社会新兴行业蓬勃发展和知识更新的需要。社会便应运而生出“短、平、快”的社会培训,及时满足在岗职工提出的素质提高要求。我国在职工培训方面远远落后于发达国家,在今后十几年经济发展的重要阶段,要加大在岗职工的培训和新兴行业专业技术人员的训练,塑造一批高素质的专业技术人才,经济发展才有可靠的基础。

(三)注重“情商”培养,增强市场应变和战胜挫折能力

“情商”(EQ)是心理学的重要成果。心理学理论认为,人的智能等于智商(IQ)加情商(EQ)的总和。智商代表人占有知识的程度,情商代表人的处事能力、应变能力及群体相容性。情商高的人,抑制冲动、控制情绪的能力比情商低的人要强。未来世纪里所需人才应具备优秀的心理素质,应具有独立处理事物和战胜各种挫折的能力。

四、构筑人才新体系

(一)人才考核激励政策

坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则,完善专业技术聘任制度和执行资格制度,坚持以德、能、勤、绩为内容的人才考核政策;推出协调、统一、多元的奖励制度和有突出贡献人才重奖等政策。

(二)人才流动政策

在人才流动方面,制定相关政策,保障人才流动的合理性和有序性;维护人才与单位双方的合法权益;在结构调整方面促使优秀人才向高新技术转移;在留住人才方面制定特殊政策,保护国有企事业单位的关键人才,为企业顺利转轨过渡创造条件。

(三)人才管理政策

完善岗位聘任制,建立职务分析制度,实行人才考核结果和人才使用紧密结合的政策,使职业指导、人才派送、人才素质测评技术、人才市场工资调查咨询业务得到全面发展。

(四)人才职称政策

在国家宏观调控下,全面实行评聘分离,真正把申报权交给个人,评审权赋予社会,聘任权还给单位,从制度上解放人才,真正发挥职称对人才成长的引导和激励作用。人事部

门还应不断探索服务非公经济组织的新途径,突出以岗位管理为核心的改革重点,着力在职称评定和促进高新技术产业化方面加大改革力度。

(五)人才工资政策

对企业和部分事业单位实施由人才价值和市场供求关系决定工资报酬;对专业技术人员实行专利、技术、成果入股的政策。制定符合按劳分配与按生产要素分配相结合的原则,大幅度提高高层次及发展经济稀缺的科技管理人才的工资水平。在宏观上建立弹性的事业单位工资总量包干管理办法。在内部分配上,实施人员档案工资与实际工资相分离的办法,档案工资按国家确定的标准执行,作为计缴养老保险的依据;实际工资与个人业绩挂钩,由单位按岗位,根据能力、贡献拉开差距发放,使工资分配向优秀骨干人才倾斜。

(六)人才引进政策

大量留学人员和海外侨胞是我国储备的境外高科技人才,他们是我国新世纪人才争夺的焦点,也是我们急需开辟的人力资源。要制定优惠政策,做好人才及智力的引进工作。开阔视野,通过人才引进、回国短期工作,聘请经济技术顾问、海外信息员等多种方式,加强人才与智力的跨国界交流。工作重点由一般号召转向项目驱动、利益驱动,充分利用专项资金的杠杆作用,优选目标,采取针对性措施,提高交流成功率。同时积极为引进的高层次人才创造良好的工作和生活条件。用人单位和主管部门要与引进的高层次人才协商,按照国际惯例,在课题立项、安排经费、设备配备、后勤保障、转化成果、创办企业等方面,采取灵活措施,予以优先保障,为高层次人才快出成果创造条件。在工资分配上,对于急需的高层次人才打破原有分配体制,实行“一流人才一流工资”政策。在住房问题上,可采取用人单位签约提供住房或公寓,也可以按住房货币化原则由个人租用、购买住房。在引进高层次人才的人口、子女入托入学、配偶安置、再次出入境等问题,应提供优惠条件,妥善予以解决。

(七)人才使用政策

开发人才的最终目的就是要使用,要让人才有事干,尽可能地发掘人才的潜能,最大可能地为社会创造价值。要从制度上形成知人善任、唯才是举、人尽其才、才尽其用的用人环境。

参考文献:

- [1]孙治方.人力资源管理[M].银川:宁夏出版社,1989.
- [2]胡均.管理新思维[M].贵阳:贵州出版社,1992.
- [3]鲁友章.西方经济思想史[M].北京:人民出版社,1988.
- [4]李智杰.新经济与人力资源管理[M].北京:改革出版社,1993.
- [5]何家成.经济学说史[M].北京:人民出版社,1979.