

中国建设人力资源强国面临的问题及对策探析

李志, 王林

(重庆大学 贸易与行政学院, 重庆 400044)

摘要:人力资源是国家发展的第一资源。建设人力资源强国,是落实“人才强国战略”,全面建设小康社会,推进中国社会主义现代化进程的重大战略举措。目前中国人力资源数量丰富,但面临人力资源质量偏低,人才资源匮乏,机制不活、结构失衡、布局不合理等重大问题。转变传统落后的人力资源观念;健全人力资源相关机制;发挥市场作用,促进人力资源的合理配置;统筹教育资源,建设终身学习型社会及控制人口数量是中国建设人力资源强国的重要对策。

关键词:人力资源;人力资源强国;教育;人才强国战略

中图分类号:F240 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2007)02-0050-07

人口的数量并不能决定经济发展的水平,人口的结构和素质才更与经济增长的可持续和水平相关。中华文明的先祖很早就认识到人力资源的重要性,并将人力资源投资视为一本万利的事业。早在春秋战国时,齐国的管仲就指出:“一年之计,莫如树谷;十年之计,莫如树木;终身之计,莫如树人。一树一获者,谷也;一树十获者,木也;一树百获者,人也。”(管子·上篇·权修)中国在过去很长一段时间里之所以能成为世界上最先进、最发达的国家,根本原因就在于对人力资源的重视。当前,中国已经进入“三步走”战略的全面建设小康社会及构建社会主义和谐社会、加快推进社会主义现代化进程的新阶段。如何充分、有效利用丰富的人力资源,把人口压力转化为人力资源优势,促进中国从人口大国向人力资源强国转变,对新时期中国国家战略的成败起着至关重要的作用。

一、建设人力资源强国的背景及战略意图

2001年5月,中共中央总书记江泽民在亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议上发表讲话指出:“当今世界,人才和人的能力建设,在综合国力竞争中越来越具有决定性的意义……加强人力资源开发,加强人力资源能力建设,从来没有像今天这样重要、这样紧迫。”2003年12月,中共中央、国务院专门召开全国人才工作会议,通过了《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》,提出了“人才强国战略”。

建设人力资源强国,是“人才强国战略”的具体要求,是新时期中国全面建设小康社会和推进社会主义现代化进程的重大战略举措。从中国国情与所处的国际地位看,中国的国际竞争力在世界上处于较低水平。在自然资源、物质资源和人力资源三大经济战略资源中,只有人力资源具有潜在的比较优势。只有把人力资源视为第一资源,通过发展教育和开发人力资源,将这一潜在的优势转化为现实的比较优势,把中国由人口大国建设成为人力资源强国,才能实现全面建

收稿日期:2007-01-11

作者简介:李志(1964-),男,四川内江人,重庆大学贸易与行政学院教授,博士研究生,主要从事人力资源开发与与管理、应用心理学等研究。

设小康社会的宏伟目标,这是中国在重要战略机遇期发展的一个重要战略选择。

(一)历史经验、教训为建设人力资源强国指明了方向

1. 近代中国由盛转衰的历史教训

中国是世界四大文明古国之一。从公元元年起的最初1800多年中,中国一直处于世界的前列,经济总量占世界经济的25%左右。这一历史时期,中国不仅是世界经济总量最大的国家,而且还是综合国力强盛的国家,经济、政治、文化、艺术都处于领先地位。但后来由于错过了三次科技革命的重要战略机遇,经济发展出现停滞,1949年GDP仅占世界的5%。而在同一历史阶段,美国经济总量却在19世纪的最后10年超过了中国。美国经济占世界的比重1820年只有1.8%,到1870年上升到8.9%,1913年升至19.1%。^[1]除政治、社会原因之外,从经济与人力资源的关系上来看,中国在近代由盛转衰的原因在于对科技的无知和对人力资源开发的漠视。回顾历史,我们不难总结出“国家兴衰系于人力资源强弱”的基本历史教训。

2. 世界近代史上三次成功赶超的经验

19世纪后期以来,在世界经济发展史上,曾经先后出现了三次现代化后进国追赶先行国的范例。分别是1871-1913年美国对英国的追赶,1953-1992年日本对美国的追赶和1965-1992年韩国对西欧国家的追赶。研究表明,三次成功经济追赶都伴随着人力资本的先行追赶,赶超国通过优先发展教育和开发人力资源,缩小了同先行国家知识与技术的差距,从而实现了对先行国家的经济追赶。江泽民同志曾经指出:“人才是一个国家发展最重要的资源。当今世界,争夺人才的竞争异常激烈。美国经济、科技所以发展得快,很重要的一个原因就是它从全世界网络了大批人才。”^[2]可以说,人力资源的优先开发,保证了这些国家从后进的国家变为先进的国家,充分证明了人力资源开发在国家发展中举足轻重的地位。

(二)相关经济理论为建设人力资源强国提供了依据

1. 人力资本理论

人力资本是指通过对人投资而形成的存在于人体中并能带来未来收益的以知识、技能及健康因素体现的价值。^[3]可以这么说,人力资本是人力资源质量的保障和体现。西奥多·W·舒尔茨通过对1929-1957年美国经济增长的过程的分析,认为仅用物质资本因素来解释经济增长不能完全说明问题,美国经济增长中有近1/3是来自人力资本的增长,人力资本对于美国经济增长起了重要作用。他从劳动力要素的角度,探讨人在推动技术进步和经济发展中的特殊作用,认为提高人力资本水平是刺激经济增长、缩小收入差距、实现社会富裕的根本。这样就进一步论证了人力资本对经济增长的作用。此外,内尔森、菲尔普斯、巴罗和萨拉伊马丁等人的研究也表明人力资本的水平影响着经济的增长。

2. 人力资源开发理论

人力资源开发是指通过学习、教育、培训、管理等有效方式,为实现一定的经济目标与发展战略,对既定的人力资源进行利用、塑造、改造与发展的活动。它具有政治功能、经济功能和发展功能,有助于现代市场经济条件下组织在竞争中取胜,有助于知识经济条件下组织的发展,有助于转型时期人力资源管理战略的实现。^[4]20世纪90年代初,世界银行的报告——《投资于民》分析了“58个国家1960-1990年的数据”后得出结论:当国民平均受教育年限达到4年后,每提高一年,对国民生产总值贡献会提升3%。这样,不仅从理论上证明了人力资源开发、教育对于经济发展的贡献,而且进一步用实证材料证明了教育对经济发展的作用。^[5]

(三)新时期的国家战略对人力资源开发提出了具体要求

新时期完善社会主义市场经济体制,实现科教兴国、可持续发展、西部大开发、振兴东北老工业基地等国家经济社会发展战略,急需人才开发战略与之相配套,以提供充足的人才保证。建设人力资源强国,是落实“人才强国战略”,全面建设小康社会,开创中国特色社会主义事业新局面的必然要求,是增强党的执政能力、巩固党的执政地位的必然要求,必须着力加强人力资源开发。

1. 人力资源开发是转变经济增长方式的关键

目前,中国不仅处于经济体制转型的重要时期,而且面临转变经济增长方式的紧迫任务。在过去的经济增长历程中,中国主要是以大量资源、环境、劳动力投入,以及对国外投资的充分利用来获得经济的高速成长和发展,属于粗放型的增长模式。中国未来的经济发展模式,不能再完全沿袭旧的方式,而需要开拓新的道路,走集约型之路。这一经济发展战略的转型,从根本上要求中国必须将人力资源提升到国家发展战略的高度,将“人才强国”作为基本国策,努力把中国建设成为人力资源强国。^[6]

2. 人力资源开发是全面建设小康社会的保证

党的“十六大”确立了全面建设小康社会的宏伟目标,明确了中国未来经济和社会发展的主要任务是实现产业结构的升级换代和产业竞争力的提升,以及经济和社会的协调均衡发展。这些任务的完成,都离不开人才的保证。特别是要实现国内生产总值到2020年翻两番,基本实现工业化目标更离不开人才的作用。国务委员陈至立同志强调指出,我们要“重新审视和谋划我国的教育发展与人力资源开发战略,全面开发世界最大、最丰富、最宝贵的人力资源为全面建设小康社会提供源源不断的人才保证和智力支持”。

3. 人力资源开发是适应全球化,参与国际竞争的需要

21世纪前20年是中国可以大有作为的重要战略机遇期,能否紧紧抓住这个重要时期,最关键的是人才,最短缺的也是人才。随着加入WTO和世界经济全球化步伐的加快,中国将迎来一个向世界全面

开放的时代。中国将不断提高对外开放水平,在更大范围、更广领域、更高层次参与全球经济、技术的合作与竞争。在全球化浪潮中,中国能否在合作与竞争中取胜,关键在于人力资源竞争力的强弱。

二、“人力资源强国”的标准

“人力资源强国”的标准问题实际上是衡量人力资源强国的具体指标问题。尽管一般认为人力资源包括质和量两个标准,但是从人力资源强国的角度来考虑标准时,仅有人力资源质和量的标准是不够的。笔者认为“人力资源强国”的标准应该包括人力资源数量、质量、结构布局和机制保障等诸多方面。

(一)人力资源的数量满足经济社会发展的需要

人力资源的数量是人力资源强国的基础。“人力资源强国”的数量标准,即人力资源的数量能够满足国家经济社会发展的需要,而且还能够向国际社会输送相当数量的人力资源。从中国的人口数量看,无论现在还是将来很长一段时间内,中国的人力资源数量丰富性都是不容置疑的。

(二)人力资源的质量适应经济社会发展的需要

人力资源的质量是人力资源强国的关键。人力资源的质量即人力资源通过体能、技能或智能的发挥,创造价值促进经济社会发展的能力。根据中国当前人力资源的实际情况和经济社会发展对人力资源的质量要求,中国要建设成为人力资源强国,其质量至少要达到以下标准:(1)劳动适龄人口(25-64岁)人均受教育年限,新增劳动力平均受教育年限,从业人员平均受教育年限,从业人员中具有大专及以上学历人口比重,高等教育毛入学率等指标都应该达到世界领先水平;(2)人才总量占总人口、从业人员比重达到国际先进水平;(3)能胜任全球化和国际竞争的需要,在国际竞争中能发挥人力资源优势,以弥补我国由于在自然资源、资本资源和技术资源上的相对紧缺所造成的劣势;(4)具有一大批有国际视野和全球意识、较高职业素质、创新能力与敬业精神,能够有效地支撑党和国家各项关键事业发展的高素质人才。

(三)人力资源的结构及布局合理

人力资源的结构及布局合理是人力资源强国的协调性标准,是保证人力资源效益能够充分发挥的重要条件。人力资源的结构合理是指人力资源的年龄结构、知识结构、能级结构和专业结构等与经济社会发展相协调;人力资源的布局合理是指人力资源在产业、行业、区域及城乡的布局适应经济社会的发展,与生产力水平相适应。

(四)相关机制和配套措施完备

相关机制和配套措施完备是人力资源强国的保障。只有相关机制及配套措施完备,才能保证各个组织、各个阶层多出人才,出好人才,才能保证人力资源的可持续开发,也才能保证中国的人力资源强国地位不是昙花一现,而是可持续的。因此,人力资源强国在相关机制及配套措施方面必须做到:(1)建立了完善的人力资源能力建设与衔接配套的教育体系,健全的人才培养机制,使人得到持续健康的成长

与全面发展;(2)建立了完善的人力资源评价机制、选拔任用机制与分配激励机制等;(3)市场机制对人力资源的整合与配置发挥主导作用,人才能够在全球及全国范围内自由、有序、合理地流动;(4)教育经费投入占GDP比重达到世界先进水平,并与其他经济投入之间获得科学的平衡与互动;(5)人性得到充分尊重,整个社会形成了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会风尚与人文环境;(6)建立了国内统一的劳动力和人才市场,并融入国际人才市场,实现国际国内两个人才市场之间的良性互动。

三、建设人力资源强国面临的主要问题

(一)目前距人力资源强国的数量质量差距

1. 人才相对数量不足

中国是人力资源数量大国,但是并非人才数量大国。2005年末,中国15-64岁劳动年龄人口为9.4亿人,预计2010年将达到9.7亿人,2020年将达到9.97亿人。^[7]据中组部、人事部2006年发布的《我国人才资源状况》,到2005年,全国有各类人才7390.3万人。其中,党政人才663.9万人,企业经营管理人才1770.3万人,事业单位管理人才453.6万人,专业技术人才4195.6万人,高技能人才835.5万人,农村实用人才579万人。但无论是从相对数还是绝对数来讲,中国并非人才大国。

根据2000年第五次人口普查数据,中国接受过高等教育的人口仅占15岁以上劳动人口(15-64岁)的5.2%,而1995-1997年这一比例美国是46.5%,加拿大是46.9%,中国与发达国家平均水平差距为50年左右,比发展中国家平均水平滞后10年。据世界银行《2002年世界发展指标》数据,“每百万人拥有科学家和工程师人数”,中国仅为日本的9%、美国的11%、俄罗斯的13%、加拿大的14%,甚至只有韩国的21%;从“拥有科学家和工程师”的绝对人数看,中国为57.9万,只有美国的一半(115.7万),少于日本(63.0万)。^[8]这些数据表明中国距人力资源强国还存在较大差距,需要较长时期的努力。

2. 人力资源质量偏低,距“人力资源强国”质量标准差距较大

其一,人才创新能力不高。总体上看,中国人力资源质量偏低,科技创新能力不强,已经成为制约经济、社会发展及国家核心竞争力增强的主要瓶颈。据《全球竞争力报告》对世界75个国家和地区的创新力评价,中国处于第43位,低于人口大国巴西(第33位)和印度(第38位)。^[9]与发达国家相比,中国人才的创新能力不高。相关资料显示,中国人才创新竞争力赋值仅为美国的1/4。其中每年人才人均国内批准授予专利件数为美国的1/7,日本的1/9、韩国的1/2;每年人才人均在国外获取专利件数为美国的1/139、日本的1/45、韩国的1/7。^[8]按每万全日人工约当单位(FTE)计,中国创造的专利仅有10.8件,美国有1714.8件,日本1737件,德国1504件,均超过中国的百倍以上。英国为984.8件,韩国554.7件,是中国的50-90倍,连印度也有44.6件,大大高于中国。^[10]

《Nature》和《Science》是国际上有特殊影响力的两种期刊,主要刊登富有创新性和高影响力的论文。通过对在该两种期刊上发表论文数量的考察,可以反映出一个国家或机构科研水平的高低及创新能力的强弱。2002-2004年,哈佛大学、剑桥大学、东京大学分别在《Nature》和《Science》上合计发表论文数为415篇、159篇、120篇,同时期中国6所一流大学北京大学、南京大学、中国科技大学、浙江大学、清华大学和复旦大学发表的论文数分别为8篇、4篇、2篇、6篇、7篇、7篇。^[11]我国6所一流大学发表论文总数仅相当于哈佛大学的8.2%、剑桥大学的21.4%、东京大学的28.3%。

其二,劳动者素质结构单一。知识经济时代要求劳动者既要有广博的知识,又要有过硬的技能;既要有强健的体魄,又要有健全的人格。而中国目前的教育体系,关注更多的则是专业知识的传授,对能力、人格的培养相对比较轻视。加之中国传统对文凭的重视,更加剧了人们对综合素质培养的轻视。目前,中国党政机关、企事业单位及其他组织的就业者,多是只具有一般基础知识的“一”型人或只有一门专业知识的“I”型人,离“开”型结构人才(有专业,懂管理,有一般基础知识,又有比较新、比较丰富的现代科学知识的人)的要求相去甚远。^[12]

据统计,在中国7000万技术工人中,高级工仅占3.5%,与发达国家高级工占40%的水平相差甚远;由于技工素质不过硬而导致全国企业产品的平均合格率只有70%,不良产品的经济损失近2亿元。^[13]2003年一次公民科学素质调查表明,中国达到公民科学素质标准的人口比例不到2%,而美国在两年前已达17%。据近期一项同日本、美国、欧盟15国的比较调查,中国公众对“科学知识”、“科学方法”的了解程度均为倒数第一。^[14]

(二) 人力资源结构失衡,布局不合理

人力资源只有配置得当才能有效发挥其“张力效应”和“群力效应”,对经济起促进作用。但是目前,中国的人力资源配臵却面临着结构失衡、布局不合理的重大问题。

一是年龄结构失衡。人力资源老龄化趋势明显。老年人才多,年轻人才少。截止2001年,中国享有政府特殊津贴的专家共有14.3万人,但近11万人已到退休年龄,真正还能有所贡献的也就3万多人。^[15]

二是能级结构失衡。初、中级人才多,高级人才少。2004年,中国具有大学本科及以上学历的仅占专业技术人员总数的17.5%,高级人才比例仅占专业技术人员总数的5.5%,高、中、初级人才结构比例为1:5:12,而国内外专家普遍认为这一比例1:3:6才是较合理的。^[16]

三是产业及行业分布不合理。目前中国三次产业的从业人员由多到少的顺序是一、三、二,而产值由多到少的顺序则是二、三、一,结构偏差较大。世界上发达国家从业人员在三次产业间的分布规律一般是三、二、一,这是符合产业发展一般规律的。^[17]统

计资料显示,2000年中国第一产业(农、林、牧、渔业)就业比例过高,从业人员以小学和初中文化为主,平均受教育年限为6.79年。以制造、建筑、矿业为主的第二产业,从业人员平均受教育年限为9.44年,以初中毕业为主,与日本同行业相比,受教育年限相差3年左右。第三产业就业比例偏低,尤其是知识密集型行业就业比例偏低,从业人员整体文化程度相对较高,但仍然不适应现代产业、行业结构升级的要求。

四是区域和产业分布不合理。中国人才资源在地域分布上存在着东部沿海发达地区多,中西部落后地区少;城市多,乡村少的特点。由于中国东部经济发展水平高,大量人才聚集,而中国西部经济水平低,人才密度与之差异很大。同时,从事三次产业的人才中,从事一、二产业的人力资源多,而从事三产业的人力资源明显数量不足;从事一产业的人力资源质量明显低于二、三产业的人力资源质量。如何有效协调人才的区域和产业分布,仍然是人力资源强国建设中需要协调的问题。

(三) 人力资源相关机制不够健全

1. 人力资源培养机制

要使人真正成为经济社会发展中的基础性、战略性、决定性的资源,关键是进行开发。而人力资源的开发,在很大程度上则依赖于教育。但是,目前中国教育呈现出的诸多问题,对中国人力资源的全面、有效开发带来了制约。

首先,教育投入不足。投入不足是制约教育发展的根本因素。第一,财政性教育经费占GDP比重过低。财政性教育经费占GDP的百分比,是国际公认考核各国教育投入的主要指标,它准确反映了教育在国家发展中的战略地位。教育经费相对于GDP的比重,世界平均水平为4.9%,发达国家为5.1%,欠发达国家为4.1%。^[18]2005年,中国财政性教育经费占国内生产总值比例为2.82%,还未能达到世界欠发达国家的平均水平(下图)。国务院1993年在《中国教育改革和发展纲要》中承诺到20世纪末达到4%的教育投入目标至今都没有达到。第二,职业技能教育投入过低。《中国教育开支统计年鉴》数据显示,2000年中国中等技术教育和职业学校教育的学杂费开支总和为273689.1万元,仅占同期普通高等教育学杂费开支1378830.9万元的1/5;普通高等教育的学生人均开支分别为中等技术教育和职业学校教育人均开支的3.6倍和4.9倍。^[19]

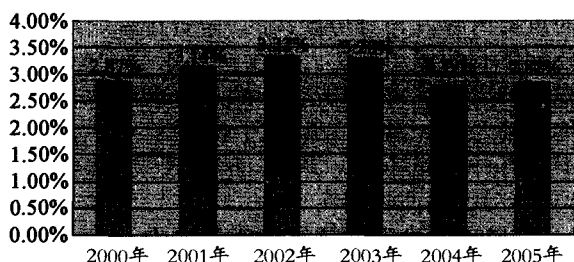


图 国家财政性教育经费支出占GDP比重(2000-2005)

其次,教育体系不健全。中国教育体系在教育观念、基本构成与实际运行上依然保存着传统国民教育体系的主要特征,尚未形成一个适应社会经济发展和满足人民群众多样需求的、体现终身学习理念的、完善的现代国民教育体系。学校教育体系过于强调正规教育,各级各类教育缺乏相互之间的沟通和衔接,整个学校教育体系过于封闭;职业教育投入不足,职业培训和终身教育体系不健全,不能满足社会经济发展和个人发展的需要。^[21]

2. 人力资源流动机制

中国现有人力资源体系的流动机制不健全。人力资源流动的一些制度性障碍,如户籍制度、档案制度、人事制度和劳动就业制度等,至今仍在起着阻隔作用,使人力资源流动不能畅通运行,无法形成“大人才”观和“大人才市场”机制,也使得处于社会较低阶层的人们,很难上升到较高的阶层,导致人才强国战略在实施中面临尴尬。人力资源不能自由、合理流动,限制了人力资源价值的充分发挥,一定程度上造成了人力资源的浪费,同时也进一步放大了人才资源的不足。

3. 人力资源评价机制

中国现有人力资源评价机制不健全主要表现在:第一,评价标准不科学。重文凭、轻能力,重资历、轻绩效的形象比较严重。第二,评价手段单一,不成体系,效度较低。第三,评价制度执行不力。目前,中国党政机关、大中型企业及诸多事业单位都已建立了自己的人员测评制度,但实施的效果却差强人意。其中主要原因在于执行不力,制度形同虚设;或者制度制定之后便束之高阁,只用于应付检查等。

4. 人力资源选拔任用机制

健全、科学的选拔任用机制是实现人力资源有效配置的重要条件。除人员选拔标准不明确、科学性有待提高外,中国人力资源选拔任用机制存在的问题主要有:缺乏民主,领导“一言堂”现象较为严重;选贤举能、公开选拔的原则未能彻底贯彻,存在任人唯亲的现象;人力资源退出机制不完善,“能上不能下”较普遍;岗位任职资格不健全,人、职不匹配。

5. 人力资源分配激励机制

中国目前的分配激励机制市场化程度较低,没有完全实现“一流人才,一流贡献,一流报酬”。首先是利益分配上的平均主义、大锅饭现象仍然存在,不能体现人才的自身价值。现行分配制度无法体现人才价格市场化,按知识要素分配还未能成为按劳分配的重要内容。与身份挂钩的“论资排辈”依然是现有分配体制的惯用方法。按生产要素分配原则受到各方面的阻力较大,不能真正拉开分配档次,体现人才价值的差异。其次是激励手段过于单一,激励水平不具有外部竞争力。最后,激励政策的具体落实受到多方掣肘,面临现实尴尬。

四、建设人力资源强国的对策措施

针对中国目前建设人力资源强国面临的主要问题,笔者认为可以从以下四个方面采取相应的对策措施。

(一)进一步转变观念,树立科学的人力资源观
战略实施,观念先行。观念决定行为,进一步转变观念,树立科学的人力资源观及人才观,是建设人力资源强国的基础。

一是牢固树立“人力资源是国家发展的第一资源”的观念,切实把人力资源开发放到优先位置。实施人才强国战略,建设人力资源强国,必须充分认识到,在各种资源中,人才资源是第一资源,人才的数量、质量、结构、布局和作用的发挥,直接关系到经济社会的持续健康发展,关系到党和国家的兴盛衰亡,关系到中华民族的伟大复兴。要尊重人才、爱惜人才,将人才问题置于各项工作的中心位置。只有克服陈腐落后的思想观念,真正树立起现代人才观,才能为实施人才强国战略奠定科学的思想基础。

二是树立科学的人才观。建设人力资源强国,就必须破除种种陈旧落后的人才观念。国家“十一五”规划指出,要“牢固树立科学人才观”,“促进人口大国向人力资本强国转变”。要明确“人才”的概念,把能力和业绩作为评价人才的主要标准,破除传统的“唯学历、唯资历、唯职称、唯身份”的人才观。党中央、国务院在《关于进一步加强人才工作的决定》中提出:“只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设,在建设中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献,都是党和国家需要的人才。”

(二)控制人口数量,提高人力资源质量

中国人口众多。控制人口数量,把人口压力转化为人力资源优势,大力提高人力资源质量,是建设人力资源强国的基本手段。

一是控制人口数量。中国是公认的世界人口大国。根据全国1%人口抽样调查数据推算,2005年年末中国总人口为130756万人。今后十几年,中国人口的惯性增长势头将会依然强劲,中国总人口每年仍将净增800万-1000万人。人口众多、人均资源占有量少的国情,人口对经济社会发展压力沉重的局面,人口与资源环境关系紧张的状况,是全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会所面临的突出矛盾和问题。^[21]当前中国人口发展呈现出前所未有的复杂局面,人口安全风险不容忽视,必须稳定低生育水平。

要把中国建设成为人力资源强国,就必须继续贯彻执行现行的人口政策,努力控制人口数量,缓解人口压力,促进中国由人口大国向人力资源强国的转变。为了实现这一目标,国家人口和计划生育委员会主任张维庆指出,今后中国的计生工作首要的是稳定现行生育政策,综合运用经济社会发展政策,将总和生育率保持在1.8左右,确保人口总量目标(“十一五”期末,除香港、澳门特别行政区和台湾省,全国人口总量控制在13.6亿人以内)的实现。^[22]

二是提高人力资源质量。人力资源质量的提高,主要取决于教育。构建完善的教育、培训体系,提高受教育年限,增强劳动技能,提高创新能力,培养全球意识和敬业精神,是提高人力资源质量的重

要手段。但人力资源质量的提高并不仅仅体现在受教育的年限和人才比例上,还取决于继续教育制度的完善和运行效率。这就需统筹教育资源,建设全民终身学习型社会。

构建完善的全民终身学习体系,是持续提高人力资源质量的重要保障。在以知识经济为主要特征的21世纪,科技和人才在经济和社会发展中的地位、作用日益突出。党的十六大明确提出要“形成全民学习、终身学习的学习型社会,促进人的全面发展”。目前,中国人力资源开发的总体水平还比较低,要建设人力资源强国,就必须致力于建设全方位、多层次、开放式、立体化的全民终身学习型社会。同时,要加强教育的国际合作,努力培养具有全球意识,能够有效开展国际合作与竞争的国际型人才。

(三)健全人力资源相关机制

人力资源机制健全,才能保证人力资源质量的提高、配置的科学及效益的充分发挥,这是建设人力资源强国的重要保障。

一是完善人力资源培养机制。(1)完善教育体系。胡锦涛同志在第一次全国人才工作会议上提出“要进一步完善普通教育、职业教育、成人教育和高等教育相衔接的教育体系,完善继续教育和培养制度,建立健全人才培养机制”。要落实政策,形成国有高校、民办高校、民办二级学院互相衔接,综合性大学、研究型大学、地方高校、社区学院、职业技术学院、各种专科学校共同发展的多元化教育体系。并鼓励世界上的一流大学到中国来创办分校,从而加快中国高等教育的国际合作,促进中国教育走向世界。(2)加大对教育的投入。国家“十一五”规划明确指出:“保证财政性教育经费的增长幅度明显高于财政经常性收入的增长幅度,逐步使财政性教育经费占国内生产总值的比例达到4%。”除了加大国家财政投入力度外,还要促进社会捐助、学费收入、学校创收、个人投资、集资办学、合作办学、融资贷款等形式的投资渠道多元化。

二是完善人力资源流动机制。人力资源流动的结果是使人们走出封闭的天地,找到较原先更能发挥能力的岗位,活化人力资源,从而有利于人力资源潜能的释放,创造出更多的社会财富。美国学者卡培里认为:“不要把人才当作是一个水库,应该当成一条河流来管理;不要期待它不流动,应该设法管好它的流速和方向。”针对当前中国人力资源流动不畅的问题,要打破人才流动在户籍、档案、子女入学以及社会保障水平衔接等方面的制度障碍和政策限制,形成生产要素在地区间自由、双向流动,促进人力资源区域、产业、行业结构分布进一步优化、科学、合理、有效,使人力资源在促进各产业、各区域经济社会发展中发挥更大的作用。

三是完善人力资源评价机制。由于人才具有层次性,因此针对不同的人才应该采取不同的评价标准和机制。具体而言,要建立以能力和业绩为导向,科学的社会化的人才评价机制,突破以往单一的评价模式。首先要从规范职位分类与职业标准入手,

建立以业绩为核心,由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。其次,要改革人才评价方式,发挥社会化的人才评价机构的作用,增加透明度和群众参与程度,确立相互有所区别的评价主体和各有侧重的评价方法。再次,要坚持把传统的考核方法与先进的人才测评技术有机结合起来,大力开发应用各种现代人才测评技术,着重在研究定型和成熟运用各种现代测评技术方法上下功夫,创建符合现代人才特点的测评方法体系。

四是完善人力资源选拔任用机制。人才的选拔与任用是人才配置的两个具体环节。人才的配置和使用是人才培养的终端和核心。人才的合理配置才能使人尽其才、用其所长,给予人才足够的发展空间,并推动人才培养机制的进一步完善。针对各类人才,各级党政机关、企事业单位要建立本单位的任职资格体系,采取科学有效的选拔测评手段,实现人才配置中的“人——岗位——组织”的最佳匹配;要实行任期制、辞职制,及时调整不胜任的人员,形成能者上、庸者下的竞争机制;要建立健全人才绩效考核体系和考评标准,进一步完善考核制度,坚持定期考核与日常考核相结合,把考核结果作为人才使用的重要依据。

五是完善人力资源分配激励机制。社会收入分配是政府调节劳动者报酬的有力手段,对人力资源开发具有广泛而深刻的影响。按照党的“十六大”的要求,要确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的机制,以达到吸引人才、留住人才、激励人才多做贡献的目的。完善人才分配激励机制,除了在分配上向市场上的稀缺资源倾斜,对战略人才以及其他骨干人才实行“特岗特薪”外,还要注重培育良好的人才环境,提供多通道的职业生涯发展路径,对人才进行全方位、多层次的激励。此外,还要充分发挥激励机制在人才结构分布上的作用,促进人才分布进一步合理、优化。

(四)促进人力资源结构和布局的进一步优化

只有结构协调、布局合理,人力资源才能充分发挥其效益。促进人力资源结构和布局的进一步优化,是建设人力资源强国的必要措施。

一是要解决结构失衡问题。针对人力资源结构在年龄、知识、能级和专业方面失衡的问题,要大力培养和引进青年人才,建立人才梯队,避免人才在年龄上的断层;要完善人力资源的知识结构,要求既有精深的专门知识,懂管理,有一般基础知识,又有比较新、比较丰富的现代科学知识;要大力培养和储备中高级人才,解决初、中级人才多,高级人才少的问题;要适应市场的需要,加大对高精尖人才的培养,以适应现代高新技术产业对高精尖人才的需求。

二是要优化人力资源布局。优化人力资源在产业、行业、城乡及区域的布局,需要国家政策的宏观调控。主要是:大力发展第三产业,加快对高新技术产业的投入力度,促进人力资源由第一、二产业及传统行业向第三产业、现代知识密集型行业流动;全面推进社会主义新农村建设,大力发展乡镇企业,培养

众多的农村实用人才,同时促进企业经营管理人才、专业技术人才等向农村转移;进一步推进西部大开发,大力扶持落后地区,加大对这些地区的教育投入,提高当地居民的受教育年限,同时落实政策,促进人才由发达地区向欠发达地区的转移。

此外,要贯通各类人才市场,建立机制健全、运行规范、服务优良的人才市场体系,尽快完善人才的市场配置机制。人才市场发展水平越高,人力资源资源配置的效率就越高。要充分发挥市场在配置人力资源中的基础性作用,形成用人单位通过市场自主择人、人才进入市场自主择业的“双向”选择机制,促进人力资源在全球及全中国范围内自由、有序而合理的流动,全面解决人力资源布局不合理的问题。

参考文献:

- [1] 课题组. 从人口大国迈向人力资源强国[M]. 北京:高等教育出版社,2003:9-10.
- [2] 江泽民.“三个代表”是我们党的立党之本、执政之基、力量之源[R]. 2005-05-14. 21-22.
- [3] 朱必祥. 人力资本理论与方法[M]. 北京:中国经济出版社,2005:52.
- [4] 萧鸣政. 人力资源开发的理论与方法[M]. 北京:高等教育出版社,2004:9-18.
- [5] 谈松华. 人力资源开发与人才强国战略[J]. 国家教育行政学院学报,2005(2):3-9.
- [6] 彭剑锋,朱兴东. 论“人才强国”的科学内涵及其系统推进[J]. 理论前沿,2004(1):39-42.
- [7] 高书生. 促进就业:政府应该做什么[EB/OL]. [2007-02-09] <http://www.china.org.cn/chinese/OP-c/277565.htm>.
- [8] 桂朝明. 人才强国的战略阶段解析[J]. 理论前沿,2004(2):52-55.
- [9] 邱永明,朱伟华. 人才强国战略论[J]. 理论前沿,2004(3):49-51.
- [10] 徐佩印. 走进WTO必须打造创新教育[J]. 江西电力职工大学学报,2005(12):48-52.
- [11] 中国大学距离世界一流大学到底有多远[EB/OL]. [2006-01-09] <http://learning.sohu.com/20060109/n241346667.shtml>.
- [12] 孙荣,徐红. 行政学原理[M]. 上海:复旦大学出版社,2001:75.
- [13] 王晓丽,邓华陵,等. 加入WTO我国人力资源需求及高校对策[J]. 未来与发展,2005(2):59-62.
- [14] 李长久. 中国离发达国家有多远?,2050年可望进世界前40名[EB/OL]. [2005-10-10]. <http://politics.people.com.cn/GB/30178/3754480.html>.
- [15] 中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定[N]. 人民日报,2004-01-01(1).
- [16] 郭薇. 人力资源如何资本化[J]. 当代经济,2005(8):57-58.
- [17] 王文臣,徐丽杰. 试论中国人力资本配置[J]. 信阳师范学院学报(哲学社会科学版),2005(3):31-36.
- [18] 沈士团. 尽快实现财政性教育支出占GDP4%的目标[EB/OL]. [2006-03-10]. <http://zt.bokee.com>.
- [19] 陈全明,张广科. 试论科学人才观[J]. 中南财经政法大学学报,2004(6):19-25.
- [20] 课题组. 从人口大国迈向人力资源强国[M]. 北京:高等教育出版社,2003:70-71.
- [21] 人口计生工作:力促人口大国向人力资本强国转变首要任务[EB/OL]. [2007-01-23]. <http://www.chinagate.com.cn>.
- [22] 钟显. 从人口大国转向人力资本强国[EB/OL]. [2007-01-24]. <http://www.chinagate.com.cn>.

Research on Problems and Countermeasures of Building a Country of Profound Human Resources

LI Zhi, WANG Lin

(College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: Human resource is the first resource for country's development. Nowadays, the human resource of China is rich, but its quality is very poor. And the talent resource is lacking. Building a country of profound human resources is the strategic step of implementing the “moderate prosperity” program in an all-round way. But now, the mechanism and the structure of human resource are in problem. Changing the conventional ideas, sounding the mechanisms, allocating human resource reasonably, building the study-oriented society and controlling the scale of population are the important countermeasures of building a country of profound human resources.

Key words: human resource; a country of profound human resources; education; the strategy of reinvigorating China through human resource development