

对建设人力资源强国的微观思考

曹大友

(西南政法大学 管理学院,重庆 400031)

摘要:本文从企事业组织的角度阐述了实施人力资源强国建设战略的微观依据、微观内涵以及微观层面的促进与保障措施。通过研究,笔者认为,建设人力资源强国,不仅是国家的战略选择,同时也是各类企事业组织持续、健康发展的需要。企事业组织应该把人力资源管理与开发置于战略地位,不断提升组织成员的知识、技能和能力,科学、合理地管理人力资源,让人力资源能力成为组织获取持久竞争优势的基础。

关键词:人力资源;人力资源开发;人力资源强国;微观分析

中图分类号:F240 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2007)02-0057-05

经过 50 多年的积累和发展,中国已经成功地从人口大国演变成为人力资源大国,其中一个显著标志是中国的全民教育发展指数已经在全球 127 个国家中上升到第 54 位,达到中等偏上水平,在欠发达国家中位居前列。^[1]面对新的发展环境和条件,胡锦涛总书记在 2006 年 8 月 29 日中共中央政治局第 34 次集体学习时,明确提出了“努力把我国建设成为人力资源强国”的新目标。要实现从人力资源大国到人力资源强国的跨越,既要在宏观层面上继续实施科教兴国和人才强国战略,更要在微观层面上把人力资源开发置于各级各类组织的战略地位,要在实践中大胆创新,通过多种形式和途径不断提升各类人群的知识、技能和能力,要合理配置和科学使用各类人力资源,让人力资源能力真正成为中国企业组织获取持久竞争优势的基础。

一、建设人力资源强国的微观依据

作为一项国家战略,建设人力资源强国是一个后进国家赶超发达国家的历史选择,是应对知识经济时代各项机遇与挑战的基本思路,是在推动经济社会发展的同时促进人自身全面发展的必然要求。对于中国数以万计的企事业组织而言,这一战略选择还蕴涵着更深刻、更紧密、更具体的现实意义,是这些组织在非连续变化的新环境下的共同期盼。

其一,建设人力资源强国战略的实施事关各类企事业组织的持久生存和发展。无论是公共机构还是私人组织,要持久存续下去,都必须以充足的资源作为保证。尽管自然资源、资本资源、人力资源等都不可或缺,但在不同时期,资源的相对稀缺程度差异悬殊。在 20 世纪 90 年代之前,中国资本资源的稀缺程度明显大于其他资源,但在此之后,人力资源逐步取代了资本资源成为相对更稀缺

收稿日期:2007-01-18

基金项目:重庆市科学技术委员会课题“重庆三峡库区科技人才需求分析及开发策略研究”阶段成果

作者简介:曹大友(1967-),男,重庆人,西南政法大学管理学院院长,副教授,管理学博士,主要从事人力资源管理与开发研究。

的资源。随着知识经济时代的来临,可以相信,人力资源的这种稀缺程度会越来越明显,各类企事业单位对人力资源的需求会越来越旺盛,越来越紧迫。近些年接连出现的地区之间的人才争夺、技工荒、东南沿海一带的“劳工荒”等现象已经充分显示出了这种不可逆转的演变趋势;一些企事业单位高薪揽才、情感留才的种种举措也充分表明人力资源对组织存续的根本性意义。从这种背景看,建设人力资源强国战略的提出与实施,在国家这个宏观层面上可以增强综合国力和提升国际竞争力,可以为正在推进的全面建设小康社会战略目标的实现提供智力支撑;在企事业单位这个微观层面上,将大大增加中国的人力资源供给,将进一步改善中国的人力资源结构,将为这些组织的持续生存和健康发展提供必需的人力资源支撑。

其二,建设人力资源强国战略的实施还事关各类企事业单位持久竞争优势的获取与维持。自20世纪80年代以来,企事业单位之间的竞争态势出现了一系列新的变化,具体体现在三个方面:一是所面对的竞争环境呈现出越来越明显的非线性变化特征;二是全球竞争从预言转变为现实,所影响的范围和领域越来越宽广;三是各类组织的顾客需求变化迅速,表现出越来越明显的个性化趋势。一些学者经过长期研究发现,在这种竞争态势下,“企业竞争地位的差异主要归结为企业所拥有的资源形态的差异”,“企业间的竞争可以看作是异质性资源层面的竞争”,企业对持久竞争优势的追求转化为对那些独特、稀缺资源的识别、占有和配置。^[2]在企事业单位所拥有的资源中,人力资源总体上不仅拥有更大的价值性和更明显的稀缺性,而且相对于其他资源而言,更具有不可模仿性和不可替代性,因而成为各类组织之间、各个国家之间争夺的重点,成为影响一个组织、一个地区乃至一个国家持久竞争优势的主要因素。尽管胡锦涛总书记在谈到建设人力资源强国时只简要地提到要继续实施科教兴国和人才强国战略,切实把教育摆在优先发展的战略地位,但全面地理解这两句话的含义不难发现,他所提出的建设人力资源强国的真正含义并不仅仅在于增加人力资源的数量,更在于提高中国人力资源的整体素质和质量。由教育部组织近百位专家进行联合攻关所形成的《中国教育与人力资源问题报告》可以从一个侧面为“建设人力资源强国”的战略提供某种诠释,该报

告在论述未来50年中国教育与人力资源开发思路时提出了“三大战略”,分别是“第一资源战略”、“能力发展战略”和“创建学习型社会战略”。^[3]这三大战略表明,未来中国的人力资源开发不仅占据着战略地位,而且重心集中在能力培养和素质提升。结合到前文提及的学者们的看法,人力资源的素质和能力差异恰恰是人力资源异质性的表现,素质越高、能力越强的人力资源,就会更具有价值性,就会更稀有,就更难模仿和更难替代,建立在这种人力资源基础上的竞争优势就会更明显、更持久。从此角度看,中共中央提出的建设人力资源强国的战略应该是对各类企事业单位现在和未来的人力资源需求的总体反应,是从宏观上对这些组织培育和增强持久竞争优势行动的最有力支持和帮助。

其三,建设人力资源强国战略的实施也事关各类企事业单位存在与发展使命的真正实现。所谓使命,按照彼得·圣吉的看法,就是指一个组织的“意图”或“存在的原因”。前者是对一个组织希望最终实现的根本目的的表述;后者是对组织为什么存在的回答。^[4]例如,世界著名的微软公司就把自己的使命定位为“让每一个家庭都用上微软的电脑”。尽管不同组织会从不同的侧面或角度来陈述自己的独特使命,但有一个内容是共同的,而且不可忽视:任何组织在促进自身事业存续的同时都肩负着所拥有成员自我价值实现和不断发展的使命。个中原因,一方面在于组织是人的集合体,组织成员如果不能实现自我价值或不能得到发展,就会离开,组织也将不复存在;另一方面在于使命的激励作用。一个强调组织成员价值实现的使命陈述能够增强组织的吸引力和凝聚力,也更有利于人的积极性和潜力的更好发挥。有学者实证研究发现,在随机抽样的46家企业使命陈述中,有32家企业包含有关心员工的要素,占全部样本的69.6%。^[5]此结果表明,把组织成员的发展纳入到组织使命的企业已经占据多数,并且有理由相信,伴随着以人为本理念的深入,中国将有越来越多的组织会把人的发展作为组织存在的基础或理由。在强调把人的价值实现和发展当作组织自身使命的同时,还必须关注组织实现这一使命的环境、条件和能力。事实上,无论在发达国家还是在中国,一个组织成员的价值实现和自身发展,既取决于组织本身的重视与投入,同时也依赖于组织所在地区和国家的教育与培训体系的不断完善。从这一

层面看,建设人力资源强国战略的实施,既可以建立起比较完备的、高质量的教育培训体系,从而为各类组织的人力资源开发提供良好的环境和条件,也可以在某些方面或环节减少各类组织的人力资源投入,让它们更有针对性、更有效地开发所属成员的能力和潜力,以保证其组织使命得到更大程度的实现。

由此可见,建设人力资源强国不仅是新的历史和时代背景下中国实现科学的、可持续发展的必然选择,同时也是新的发展环境和条件下各类企事业单位持续、健康成长的基本要求,既具有广泛的宏观背景和深刻的全局意义,又具有充分的微观依据和坚实的微观基础。

二、建设人力资源强国的微观蕴涵

无论是发达国家的成功实践还是中国自身人力资源的积累与增长过程都表明,建设人力资源强国会是一项长期性、全局性的系统工程。在国家层面,各级政府要继续坚定不移地实施科教兴国战略和人才强国战略,切实把教育摆在优先发展的战略地位,推动教育事业全面协调可持续发展;在企事业单位层面,各类管理者要积极主动地转换观念,结合实际推进人力资源开发与管理的制度和科技创新,不断增强组织的人力资源能力,让不同类群的组织成员都能实现和提升自身的价值,让人力资源真正成为组织持久竞争优势的主要源泉。根据胡锦涛总书记讲话的主要精神,结合企事业单位的性质和运行实际,笔者以为,建设人力资源强国战略向各类企事业单位提出了三个方面的具体要求。

其一,建设人力资源强国首先要求各类企事业单位真正把人力资源管理置于战略地位。这既是在微观层面坚持和贯彻“人力资源是第一资源”战略思想的具体体现,又是建设人力资源强国战略得以实施的基础和前提。结合中国企事业单位的现状,要真正确立人力资源管理开发的战略地位,就必须实现如下四个方面的转变:(1)要从成本观转变为资源观。管理者如何看待组织中“人”是衡量一个组织人力资源管理先进程度的重要坐标。坚持成本观的管理者,会把人看作一项成本性支出,在管理中强调低廉用人、减少用人,把人等同于工具使用;反之,坚持资源观的管理者,则会强调人的增值性,会通过对人的投资与开发来提升人的价值,会通过科学配置、激励来发挥人的积极性和创造性。(2)要从人事管理转变为人力资源管理。传统的人事管理忽

视环境的变化,视野狭窄,目光短浅,难以显现人力资源管理工作的价值和贡献;现代人力资源管理则会不断关注环境的变化和组织目标的调整,强调人力资源工作与战略实施过程的动态匹配,重视人力资源管理活动对组织目标实现的贡献。(3)要从人事部门的职责转变为组织内每个管理者的职责。传统的人事管理把人的管理等同于人事部门的管理;现代组织的人力资源管理既强调专职人事部门及人员的职能性作用,更强调各个层级每个管理者在人的管理与开发中的直线作用和责任。(4)要从事务管理转变为战略管理。这一转变要求组织的人力资源管理者从日常性的琐事中脱身出来,更好地扮演和履行人力资源管理的战略性职责,要成为决策者的战略伙伴,要成为人事行政的专家,要成为员工的代言人,要成为组织变革的推动者。

其二,建设人力资源强国还要求各类企事业单位结合实际,有效开发所拥有的人力资源。这是在微观层面推进人力资源强国战略实施的基本路径。综观新中国成立以来的人力资源积累与增长的过程不难发现,胡锦涛同志之所以要在现阶段提出和实施人力资源强国战略,最根本的意图是要提升中国人力资源的素质和能力,为全面建设小康社会目标的实现提供必要的人才和智力支撑。发达国家的成功实践和现有的相关理论成果都表明,要实现中央的这一意图,关键在于人力资源的有效开发。结合企事业单位的运行实际,笔者以为,要有效开发人力资源,就应该做好以下几方面的具体工作:(1)要建立健全组织内部人力资源开发的组织体系。不少企事业单位虽然重视人力资源开发,但缺乏专门的机构和合适的人员,也没有建立起人力资源开发的责任体系和必要的制度体系,致使整个组织的人力资源开发只能停留在口头上或做成表面文章。所以,建立比较系统完整的组织体系是有效开发人力资源的前提和保证。(2)要通过科学的需求分析和完整的计划体系将人力资源开发与组织的战略目标及实现过程有机结合起来。这是有效开发人力资源的关键所在。一些企业和事业单位,虽然每年都投入大量资源进行人力资源的培训与开发,但收效甚微,对日常工作的促进作用也不明显,个中原因主要在于忽视了需求分析这一关键环节,致使人力资源开发与组织战略的实施过程变成了“两张皮”,所投入的资源近乎白费。(3)要结合实际,恰当选择人力资源

开发的实施方式。一些组织或者囿于某种习惯,或者盲目求新,致使好的开发设计没有产生良好开发效果。事实上,现行的数百种培训与开发方式都在实践中产生过良好的功效,都是有效的,也都有局限性,能否达到预期效果,关键在于管理者的选择。

(4)合理设计和运用人力资源开发的激励与约束机制。尽管人力资源开发既有利于组织目标的实现,又能够改变员工个人的知识、技能与能力,似乎没有必要另外采取措施来促进员工学习。事实并非如此,不少员工或者因为工作任务繁重、或者因为个人的特殊需要而放弃学习。所以,一个组织必须采取适当的激励与约束措施来提高员工参与组织人力资源开发活动的积极性。

其三,建设人力资源强国还要求各类企事业单位科学配置和合理使用人力资源,让人力资源的积极性和潜力得到充分释放。无论是国家还是企事业单位,人力资源能力都不是个人所拥有的知识、技能和能力的简单相加,而是人力资源在实践中所表现出来的总体素质特征和综合能力状况,它可能体现为解决实际问题的某种能力,也可能体现为一种创造力或其他某种能力。尽管人力资源能力在组织运行中的表现形式多样,不一而足,但可以肯定的是,通过人力资源开发所积累形成的知识、技能和能力只有经过适当的配置和使用后才会转化为真正的人力资源能力,才能体现出它的价值与优劣。胡锦涛总书记所提出的建设人力资源强国的战略,应该既包含有提升个人知识、技能和能力的意义,又包含有增强实践中展现出来的人力资源能力的意义。对于各类企事业单位而言,要推进人力资源强国建设战略的实施,就既要强调人力资源开发,又要强调组织内部的人力资源配置和使用。要达到这一要求,各类企事业单位应该重视和加强如下三个方面工作:

(1)要建立一个专业化的、高素质的专职人力资源管理团队,否则,组织内部的一切人力资源开发与管理活动都会受到影响和制约,组织的人力资源功能也难以充分发挥。(2)要重视和强化组织的人力资源规划工作,保证各项人力资源开发与管理活动都能有序展开。(3)要建立健全组织内部的人力资源激励与约束机制,为各类人群积极性和潜力的充分发挥提供必要的制度基础。

三、建设人力资源强国的微观保障

如果以新中国的成立为起点,中国用了半个世

纪的时间才完成了从人口大国到人力资源大国的转变。再要从人力资源大国发展到人力资源强国,相比之下,任务可能更艰巨,投入可能更巨大,遭遇到的困难可能更多,所需要的时间也可能更长。胡锦涛同志在讲话中为此特别强调了党委和政府在教育发展中的任务和责任;教育部发布的《中国教育与人力资源问题报告》更具体地提出了5项必备条件、6大制度创新和10大政策举措,更系统、更全面地勾勒出了建设人力资源强国的宏观促进与保障体系。然而,面对这样一项长期性的宏伟工程,仅仅依靠国家以及各级政府的努力显然是不够的,各类企事业单位也应该同时结合建设人力资源强国战略的各项微观要求,从观念、制度、人员以及资金等方面采取有针对性的举措,不断促进和保障人力资源强国建设战略的顺利推进。

其一,加强学习,更新观念,用最新的理念指导人力资源强国建设的实践。中国对外开放的过程,同时也是各种新思想、新观念不断流入与交融的过程。在人力资源管理与开发领域,中国自20世纪80年代后期就开始引入现代人力资源管理思想及方法,时至今日,已有近20年的历史。虽然诸多的理念和方法已经逐步应用、推广,但整体上仍然相对滞后;其中多数组织的管理者仍然以模仿为主,知其然而不知其所以然;相当部分组织甚至仍然停留在传统的人事管理阶段。没有先进的理论指导就不可能有先进的实践。所以,对于我国的企事业单位而言,加强学习,更新观念,仍然是首要任务和前提条件,否则,所有的人力资源开发与管理实践都无从谈起。

其二,创新体制,活化机制,为微观层面的人力资源强国建设实践奠定必要的制度基础。从成功企业的实践看,按照组织的性质和运行特征建立完善的人力资源管理组织体制是有效管理和开发人力资源的必要条件。就中国目前的情况而言,在组织体制方面主要存在如下问题:(1)外部力量对组织内部的人力资源管理的制约与干涉仍然存在,传统计划经济体制的痕迹仍然不难发现,这在公共事业机构中并不少见;(2)组织内部的人力资源管理与开发职责不明确,每个管理者都是人力资源管理者的原则并没有真正落实;(3)人力资源管理与开发机制不够灵活,诸多管理制度和措施无法收到预期效果。导致这些问题的原因是多方面的,解决的方式也因组织而异。这种情况表明,在推进人力资源强国建设

战略的过程中,制度创新仍然是中国企事业组织面临的共同任务。

其三,加快专职人力资源管理及开发人员的职业化和专业化进程,为微观层面的人力资源强国建设实践提供充足的专门人才。现代企业的人力资源管理与20世纪80年代以前的实践相比,变得越来越复杂,越来越困难,因而对专职从事该项工作的人的要求也越来越高。这一变化使专职的人力资源管理者成为了人才市场的“抢手货”。就中国的现状而言,受传统的影响,中国仍然有相当部分企事业单位的人力资源管理者是“外行”,他们(她们)虽然熟悉所在组织,但不熟悉现代组织的人力资源管理与开发;个别原本科班出身的人力资源管理者也因长期疏于学习而落伍。由此可见,如何吸引或培养职业化、专业化的人力资源管理者已经成为不少组织的当务之急。在此方面,中国的一些人才培养机构已经具备了一定的供给能力;急需此类人才的组织可以加大培训,把这类人才的培养摆在优先地位;此外,政府还可以加大对职业资格培训的支持和扶持,逐步缓解这些组织的燃眉之急。

其四,强化组织内部人力资本投资的制度建设和管理,不断改善人力资本投资的效果。要实施人力资源强国建设战略,必要的资金投入是不可或缺的。中国早在多年前就对组织内部的员工培训资金有明确的政策规定;一些重视人力资源的组织还往

往超越该规定,投入更多资源进行人力资源开发。然而,在人力资本投资方面,中国仍然存在一系列问题:(1)部分管理者仍然缺乏人力资本投资意识,不愿意在员工身上投入资金;(2)相当部分的人力资本投资被滥用或误用,没有发挥应有的效果;(3)多数组织的人力资本投资缺乏制度规范,缺乏计划管理;(4)多数组织忽视了对人力资本投资成效的评估。针对这些问题,笔者以为,目前最紧迫、最重要的是加强组织内部的人力资本投资管理。企事业组织应该从制度建设着手,建立专门帐户,完善计划、使用、控制等各个流程,通过科学的制度管理和过程控制,不断提高人力资本投资的收效。

参考文献:

- [1] 张力. 人口大国—人力资源大国—人力资源强国[N]. 学习时报,2006-09-04.
- [2] 黄旭,程林林. 西方资源基础理论评析[J]. 财经科学, 2005(3):65-69.
- [3] 苗菲菲. 人口大国怎样成为人力资源强国?——来自《中国教育与人力资源问题报告》的建议与对策[J]. 求是,2003(6):24-28.
- [4] 李霏. 企业的使命管理探析[J]. 经济体制改革,2004(3):93-96.
- [5] 饶远立,邵冲. 46家国内企业使命陈述的实证分析[J]. 南开管理评论,2005(1):68-72.

A Microcosmic Thinking on Building Strong Human Resources Country

CAO Da-you

(College of Management, Southwest University of Political Science & Law, Chongqing 400031, China)

Abstract: This study expatiates on the microcosmic foundation, connotation as well as the microcosmic promoting and ensuring measures of the strategy on building strong human resources country from enterprises and public institutions perspectives. The study shows that to build the strong human resources country is not only the national strategic choice, but also the need of sustainment and healthy development of all kinds of enterprises and institutions. Management and development of human resource should be placed in a strategic position by organizations, and the employees' knowledge, skill and ability should be promoted consistently. Finally, it reveals that organizations should put emphasis on managing human resource scientifically and reasonably, so as to make human resource become the basis of obtaining lasting competitive advantage.

Key words: human resource; human resource development; strong human resources country; microcosmic analysis