

论我国人力资源开发的机遇*

宋 一

(北京大学 社会经济与文化研究中心,北京 100871)

[摘要] 人力资源开发对于我国经济社会发展具有重要意义。当前,从我国经济社会发展的实际出发,推进人力资源开发,需要把握好其中机遇。整体来看,我国人力资源开发的机遇表现为:从发展观念看,人才开发思想为人力资源开发带来机遇;从发展动力看,科教兴国战略为人力资源开发带来的机遇;从发展趋势看,知识经济为我国人力资源开发所带来机遇;从发展方位看,入世为我国人力资源开发所带来机遇;从发展方式看,科学发展为我国人力资源开发所带来机遇;从当前任务看,构建和谐社会为人力资源开发带来机遇。

[关键词] 人力资源;开发;机遇

[中图分类号] F249.2 [文献标识码] A [文章编号] 1672-0598(2009)01-0054-04

一个国家人力资源开发程度,能够在很大程度上决定一个国家的发展水平。在新的形势下,清醒认识差距,进一步增强人力资源开发意识,把握人力资源开发的机遇,迎接人力资源开发的挑战,是推进人力资源开发的重要环节,也是推进经济社会和谐发展的内在要求。

一、从发展观念看,人才开发思想为 人力资源开发带来机遇

美国学者舒尔茨提出,人力资源开发在经济社会发展中具有重要地位。“改善穷人福利的决定性的要素不是空间、能源和耕地,而是人口质量的提高和知识的进步。”^[1]马克思从人类社会产生与发展的高度,从人类本质的角度,对于人力资源在人类社会发展的作用进行了深刻论述。“劳动首先是人和自然之间的过程,是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程。”^[2]就是说,人力资源是人类社会存在与发展的基本资源。不断提高人的知识与能力,是推进人类社会物质生产活动,促进人类社会的发展,提高人自身的重要途径。

面对国际社会的挑战,邓小平同志指出:“工人一分钟也不会忘记自己需要知识的力量。没有知识,工人就无法自卫;有了知识,工人就有了力

量。这个真理在今天更加显出它的重要性。我们要掌握和发展现代科学文化知识和各行各业的新技术新工艺,要创造比资本主义更高的劳动生产率,把我国建设成为现代化的社会主义强国,并且在上层建筑领域最终战胜资产阶级的影响,就必须培养具有高度科学文化水平的劳动者,必须造就宏大的又红又专的工人阶级知识分子队伍。”^[3]1988年,邓小平同志进一步提出:“马克思说过,科学技术是生产力,事实证明这话讲得很对。依我看,科学技术是第一生产力。”^[4]这一科学论断,不仅说明了科学技术与生产力之间的内在联系,也说明了人才在经济社会发展中的重要地位,为推进人才开发提供了理论依据。

《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》提出:“当今世界,多极化趋势曲折发展,经济全球化不断深入,科技进步日新月异,人才资源已成为最重要的战略资源,人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。本世纪头20年是我国全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的重要战略机遇期。小康大业,人才为本。适应国内外形势的发展变化,完善社会主义市场经济体制,提高党的领导水平和执政水平,牢牢掌握加

* [收稿日期] 2008-12-14

[基金项目] 本文为教育部人文社会科学重点研究基地重大项目(批号06JJD710002)、(详细情况可以查阅教育部司局函件:教社科司函2006—182号《关于下达教育部人文社会科学重点研究基地2006年度重大项目立项课题的函》)教育部课题(批号2008JYJ055)阶段成果。

[作者简介] 宋一(1974-),河北省沙河市人,北京大学社会经济与文化研究中心,博士后,研究方向:经济社会发展教学与研究。

快发展的主动权,关键在人才。必须把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划,大力开发人才资源,走人才强国之路。”

二、从发展动力看,科教兴国战略为 人力资源开发带来机遇

斯密曾经提出:“社会上一切人民学到的有用才能应该包括在固定资本中。他认为,学习一种才能离不开接受教育,需要进行投资。这样投资的资本固定在学习者身上。但是,这样的投资是有回报的,可以让学习者赚取更多利润。”^[5]科技与教育是国家与社会发展的基础。邓小平同志从社会主义现代化建设的动力的角度提出:“我们国家国力的强弱,经济发展后劲的大小,越来越取决于劳动者的素质,取决于知识分子的数量和质量。”“一个十亿人口的大国,教育搞上去了,人才资源的巨大优势是任何国家比不了的。”“我们实现现代化,关键是科学技术要能上去,发展科学技术,不抓教育不行。现在“要以极大的努力抓教育,并且从中小抓起,这是有战略眼光的一着“如果现在不向全党提出这样的任务,就会误大事,就要负历史的责任。”^[6]

在经济社会学发展基础上,生产社会化使生产力发展为一个复杂的系统,生产力要素包括三个层次:第一是实体性层次,这是生产力最基本的表现形态,主要由劳动者、劳动资料、劳动对象三要素构成,其活动的直接成果是生产物质资料。第二是技术性层次,由科学技术、教育与信息所构成,这一层次的活动不直接从事物质生产,但具有依附性的特征,可通过生产者将技术与知识凝结到物质产品中去,提高产品的技术含量和价值量,创造出更多更新的社会财富。第三为运行层次,由生产管理活动、生产性服务、经济调节系统构成,运行层次的活动保障了物质生产活动的正常运行。人力资源开发的一般规律显示,人力资源的结构层次是,以生产主体在生产过程中对科学技术的掌握程度、技能熟练程度和社会分工的不同呈现为金字塔形组合,由基础科研人员、应用技术研究开发人员、工程技术人员、管理人员、熟练技术工人、一般劳动者构成一个完整的框架,形成了整个社会的人力资源系统。实践证明,培养一支具有世界一流水平的科学家和工程技术专家队伍,一大批管理专家和一支又红又专的工人专业技术队伍,是适应社会主义现代化建设的需要。^[7]

三、从发展趋势看,知识经济为我国 人力资源开发带来机遇

世界经合组织提出,知识经济是指以知识资源

的占有、配置、生产和使用为最重要因素的经济形式。从特征看,人力的素质和技能成为知识经济实现的先决条件。由此可见,知识经济是一种不同以前传统工业为支柱产业、以稀缺自然资源为主要依托的经济,是一种以人才为主力,以科技为先导,以高科技产业为依托的“三位一体”的经济。

从产业来看,知识经济是以“第三产业”为主的时期。“从广义上讲,‘新经济’基本属于第三产业的范畴,它同样是生长在第一、第二产业这棵大树上达的枝叶,枝叶终归代替不了树干和树根。”^[8]从产业构成及运行来看,知识成为知识经济的第一要素。微软前总裁认为,“微软”公司最终最大的安全保障是头脑,而非地产或房舍。从发展基础来看,知识经济是一种以教育为基础的产业。“19世纪,获赠土地便获得机会,但在21世纪,人们最指望得到的赠品,再不是土地,而是联邦政府的奖学金。也就意味着,掌握知识就是掌握了一把开启未来大门的钥匙,并不在于他们拥有什么,而在于他们知道什么和能够学会什么,也更在于他能够拿出什么。终身教育是知识经济的必然,假如他实现了这一目标,他将会在美国发出无穷的良机,并改变这个国家的每位青年人的未来。”^[9]

归根到底,知识经济时代的竞争将是人才的竞争,谁掌握了高精尖人才,谁就掌握了竞争的主动权。知识经济的发展,使经济主体可以依赖高新技术突破边际收益递减规律的束缚,知识共享成为企业发展的基础,企业的可持续发展有了进一步的技术保障。但是,就我国企业目前情况来看,人力资源管理将面临较大的挑战:一是现有的大多数管理者缺乏职业企业家应具备的基本素质,将难以承担起知识管理的重任;二是由于我国人力资源质量较低,高素质人才严重短缺,创新能力严重不足,将难以满足知识经济对人才的高要求,使本已严重的结构性失业将进一步扩大,就业形势更加严峻;三是知识经济对人力资源管理的专业化程度要求更高,现有人力资源管理者无法提供高水准的服务。^[10]

四、从发展方位看,入世为我国人力 资源开发带来机遇

邓小平同志指出,“任何一个国家要发展,孤立起来,闭关自守是不可能的,不加强国际交往,不引进发达国家的先进经验、先进科学技术和资金,是不可能的。”^[11]加入WTO,为我国人力资源开发带来了良好的发展机遇:(1)加入WTO,推进了国家的人力资源开发政策支持与实施。2001年的“十个五年计划”与2006年的“十一五计划”都提出了为了推进中国经济社会发展,要实施人才战

略,加大培养、使用、引进人才的力度,抓住机遇,加快发展。(2)加入WTO,有利于增强成才意识。国外优秀人才将与我们同台竞争,必将进一步唤醒国家、集体和个人的人才国际意识,激发国人的危机感和紧迫感,为人力资源开发提供更强大的精神动力和社会支持。(3)加入WTO,加强了国家之间人力资源的合作与交流。通过相互合作与交流,可以为我国人力资源开发提供更多的学习机会,能让我们更直接地借鉴国外先进的管理、开发经验和现代化的科学技术知识,也为人才施展才华、增长才干提供了更加广阔的舞台。

协同学理论认为,形成系统之间、系统各要素之间的相互作用、相互协调的关系,有助于形成子系统之间时间、空间、结构、功能上有序,推进系统的发展与完善。“一方面通过竞争一方面通过合作,间接的决定自己的命运。”^[12]在全球化的宏观背景下,人力资源开发具有全球性。总体来看,人力资源要素的全球化是一种无准入的过程、无交易条件下的完全自由竞争。竞争的胜败取决于这个国家能否为各类人才提供一个良好的成长和事业发展的环境和条件。为此,把握全球化为我国人力资源开发所带来的机遇,充分利用好“两种资源”,抓好“两种市场”,对于推进我国人力资源开发具有积极意义。如果我们不能正视这种人力资源开发环境变化所产生的危机并采取相应的对策,中国人力资源开发滞后与全球化竞争对人力资源高水平的要求之间的矛盾将更加突出。反之,如果能够解决好这些问题,把握好全球化所带来的机遇,就能够推进我国人力资源开发的进一步发展。因此,“入世”后中国人力资源开发存在的机遇与挑战是保存的。^[13]

五、从发展方式看,科学发展为我国人力资源开发带来机遇

在反思人类发展模式基础上,人们认识到,发展不仅仅包括生产的数量上的增长,还包括了结构、制度、体制等变化;不仅包含了经济的增长,还包括了社会状况的改善和政治行政体制的进步;不及包括了量的增长,而且包括了质的提高。^[14]1987年,联合国环发委员会在《我们共同的未来》中提出,“可持续发展”是既满足当代人的需求,又不对后代人满足其自身需求的能力构成危害的发展。”从这个意义上看,可持续发展是对传统意义上的经济增长的扬弃,可持续发展从人与自然的关系入手,通过协调人与自然的关系来推进人与人之间关系;通过人与人之间关系的发展来推进人与自然关系的改善,是对人与人对立的发展思想的超越。

2004年3月,在中央人口资源环境工作座谈会上的讲话中,胡锦涛同志对科学发展观进行了更深入阐述,进一步论述了“坚持以人为本”、“全面发展”、“协调发展”、“可持续发展”的含义,不仅拓展了发展的内涵,而且也增强了发展的科学性。党的十七大报告指出:“科学发展观,第一要义是发展,核心是以人为本,基本要求是全面协调可持续,根本方法是统筹兼顾。”“要按照中国特色社会主义事业总体布局,全面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设,促进现代化建设各个环节、各个方面相协调,促进生产关系与生产力、上层建筑与经济基础相协调。坚持生产发展、生活富裕、生态良好的文明发展道路,建设资源节约型、环境友好型社会,实现速度和结构质量效益相统一、经济发展与人口资源环境相协调,使人民在良好生态环境中生产生活,实现经济社会永续发展。”

“一切划时代的体系的真正的内容都是由于产生这些体系的那个时期的需要而形成起来的。”^[15]科学发展在发展方式上是一种以人为本的发展,根本上看是一种重视人的能力,提升人的能力,促进人的全面自由解放意义上的发展。以人力资源开发为基础,体现人们的经济社会发展的主体性,激发人们参与经济社会发展的积极性,增加人们的创造性,实现经济社会可持续发展,是可持续发展的基本要义,也是推进经济社会发展的基本要求。

六、从当前任务看,构建和谐社会为人力资源开发带来机遇

著名经济学家萨缪尔森认为,“资本”一词通常被用来表示一般的资本品,它是另一种不同的生产要素。资本品和初级生产要素的不同之处在于:前者是一种投入,同时又是经济社会的一种产出。”资本的特性是,一是要保证整个生产环节的不断运行,二是能够带来和产生比自身更大的价值。因此,“资本品表示制造出来的物品,这种产品可以被用来作为投入要素,以便从事进一步生产。”^[16]在构建社会主义和谐社会的过程中,人力资源开发是推进社会和谐发展的重要资本。

和谐是事物的本质中差异面的统一,是事物存在和发展的一种状态,反映了矛盾统一体在发展过程中的对立面表现出来的协调性、一致性、平衡性、完整性和合乎规律性的辩证范畴。^[17]人是社会的人,社会是人的社会。构建社会主义和谐社会的人力资本,大力开发人力资源,是构建社会主义和谐的关键。整体上看,人力资本是推进经济社会发展,构建社会主义和谐社会的重要动力。马克思主

义曾经指出:“首先应当避免重新把‘社会’当作抽象的东西同个人对立起来。个人是社会存在物。因此,他的生命表现,即使不采取共同的、同其他人一起完成的生命表现这种直接形式,也是社会生活的表现和确证。”^[18]

从社会意义上看,一切社会关系的中心是人,和谐从根本上看是人的和谐。社会和谐关系也是人与人之间关系的和谐,人是和谐的核心。同时,人的解放和发展是和谐基本依据和合理的评价标准。^[19]只有加强社会主义和谐社会的人力资源,才能增强人类存在和发展的自觉意识,协调好人与自我,人与社会,人与自然,人与生态等方面关系,推进人的和谐发展。从整体看,人的发展是社会主义和谐社会的最终归宿。“追求对人的本质、潜能的发掘以及个性的张扬,追求个人的全面发展和自由,展现人的丰富的内心世界”^[20],是构建社会主义和谐社会的内在要求。为此,推进人力资源开发,更好弘扬人文精神,更好地关心人、尊重人、理解人,实现个人的价值,是人力资源开发的需要,也是推进社会和谐发展的需要。如果说,一般意义上的资源和资本能够为社会主义和谐社会提供基本要素的话,人力资源则为社会主义和谐社会提供主体,是构建社会主义和谐社会的核心要素。

[参考文献]

- [1] [美] 舒尔茨. 人力投资 [M]. 贾湛等译, 北京: 华夏出版社, 1990. 63 - 64
- [2] 马克思. 资本论 (第 1 卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1972. 202
- [3] 邓小平文选 (第 2 卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1994. 104
- [4] 邓小平文选 (第 3 卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1993. 132

- [5] [英] 亚当·斯密. 国民财富的性质和原因研究 (上) [M]. 北京: 商务印书馆, 1997. 257 - 258
- [6] 邓小平文选 (第 3 卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1993. 47.
- [7] 杜桂华. 邓小平人力资源理论与人才强国战略 [J]. 苏州科技学院学报 (社会科学版), 2004, (3).
- [8] 王东京. 新经济不是空洞经济 [N]. 中国青年报, 2000 - 5 - 7.
- [9] 吴季松. 21 世纪社会的新趋势——知识经济 [M]. 北京: 北京科学技术出版社, 1998. 364
- [10] 刘银花、唐嘉庚. 21 世纪管理环境变化给我国人力资源管理带来的机遇与挑战 [J]. 云南财贸学院学报 (经济管理版), 2001, (3).
- [11] 邓小平文选 (第 3 卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1993. 117.
- [12] 哈肯. 协同学: 自然构成的奥秘 [M]. 戴鸣钟译, 上海: 上海科学普及出版社, 1988. 7.
- [13] 罗志洪、付树农. 经济全球化与中国人力资源开发的挑战与机遇 [J]. 经济师, 2005, (7).
- [14] 西蒙·库兹涅茨. 现代经济增长 [M]. 北京: 中国经济出版社, 1989. 5.
- [15] 马克思恩格斯全集 (第 3 卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1960. 544.
- [16] 萨缪尔森、诺德豪斯. 经济学 (上册) [M]. 北京: 中国发展出版社, 1992. 88.
- [17] 李殿斌. 简论和谐范畴 [J]. 河北师范大学学报 (哲学社会科学版), 1998, (4).
- [18] 马克思恩格斯全集 (第 42 卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1979. 122 - 123.
- [19] 吴兰丽、田宏伟. 社会和谐问题研究的历史、现状及思考 [J]. 中国地质大学学报 (社会科学版), 2004, (2).
- [20] 蔡贤军. 论创新的科学精神和人文精神 [J]. 理论月刊, 2005, (7).

(责任编辑: 朱德东)

On developing opportunity of China's human resources

SONG Yi

(Research Center for Social Economy and Culture, Beijing University, Beijing 100871, China)

Abstract: Human resources development is of significance to China's economic and social development. Currently, based on China's reality of social and economic development, promotion of human resources development needs to master development opportunity. The opportunity of China's overall human resources development is embodied as follows, in developing idea, talent development thought brings opportunity to human resources development; in developing motive power, vitalizing China by science and education brings opportunity to human resources development; in developing trends, knowledge economy brings opportunity to human resources development; in developing space, WTO entry brings opportunity to human resources development; and in current task, construction of harmonious society brings opportunity to human resources development.

Keywords: human resources; development; opportunity