

中国人力资源能力建设刍议

孙文, 张再生

(南开大学 人口与发展研究所, 天津 300071)

摘要: 人力资源能力建设作为促进社会经济发展的一个新思路, 一经提出便引起了世界各国的广泛关注。本文在介绍人力资源能力建设内涵的基础上, 阐述了我国开展人力资源能力建设的重要意义, 并结合我国社会经济发展的实际, 提出了我国开展人力资源能力建设的对策建议。

关键词: 人力资源; 能力建设; 可持续发展

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2002)04-0039-04

Human Resource Capacity Building in China

SUN Wen, ZHANG Zai-sheng

(Institute of Population and Development, Nankai University, Tianjin 300071)

Abstract: How to deal with the human resource capacity building is a new view to boost socioeconomic development, drawing wide attentions from many countries soon after the view was proposed. With the introduction of human resource' capacity building meaning, this paper interprets the importance of human resource capacity building in China. Considering the real situation of socioeconomic development, the paper makes some suggestions to promote human resource capacity building in China.

Keywords: human resources; capacity building; sustainable development

人力资源能力建设作为一个新的发展思路, 在知识经济与信息经济时代, 在经济全球化的形势下, 展开对该问题的研究与探索, 对促进我国社会经济的可持续发展具有重要的理论与现实意义。本文拟就相关问题, 提出个人观点, 以期引起学术界对这一问题的更大关注。

一、人力资源能力建设的提出及其内涵

(一) 人力资源能力建设概念的提出

2001年5月在北京召开的亚太经合组织(APEC)人力资源能力建设高峰会议上, 一个新词

收稿日期: 2001-12-14; 修订日期: 2002-04-15

作者简介: 孙文(1976-), 男, 河北泊头人, 南开大学人口所硕士研究生, 主要研究方向人力资源开发与管理。

——“人力资源能力建设”产生了，人力资源能力建设作为一个全新的概念和发展思路，一经提出便引起了世界各国的广泛关注。在这次会议上，经过亚太经合组织 21 个成员的努力，最终形成了《亚太经合组织人力资源能力建设北京倡议》，该报告由四部分组成——新挑战：从传统经济向新经济的转变；新战略：努力使全体人民受益；创新合作：更优的政策途径；面向未来：呼吁采取行动。《倡议》强调加强 APEC 各成员之间的合作以及政府、企业、教育学术界“三方”合作；呼吁发达成员从财力、物力和技术方面支持发展中成员；强调培养高层次人才，推广应用信息技术和网络知识等；并建议把人力资源能力建设作为今年 APEC 领导人非正式会议和部长级会议的重要议题。

随后，于 2001 年 10 月在上海召开的 APEC 领导人非正式会议上，人力资源能力建设被提升到了更高的战略地位，各成员国在《APEC 领导人宣言——迎接新世纪的挑战中》达成了共识，并开始启动一系列人力资源能力建设合作项目。

（二）人力资源能力建设的内涵

人力资源能力建设作为一个全新的概念，准确把握其内涵是我们顺利开展研究与实践，推动其全面发展的必要前提。由于“人力资源能力建设”这一名词诞生的时间较短，对该词理解的深度和广度还非常有限，因此还没有一个令各个方面都非常满意的定义。但是，人们还是在人力资源能力建设的主要方面达成了共识：

（1）“人力资源能力建设”一词的构成分为三个关键词，即“人力资源”、“能力”、“建设”，“人力资源”与“能力”这两个词是“人力资源能力建设”概念的基础与核心。

（2）“人力资源”把人作为一种可开发的资源来看待，它是指在一定社会区域内，作为生产要素，能够推动经济社会发展的具有劳动能力的人的总和，包括数量和质量两个方面的指标。“人力资源能力”主要是指个人所特有的、能够产生绩效的知识、技术技巧、态度和行为。“人力资源能力建设”应该强调四种核心能力的培养与开发，即学习能力、适应能力、创新能力和竞争能力，这四种能力相辅相成，其中学习能力是基础，创新能力是关键^①。

（3）鉴于上述对“人力资源”与“人力资源能力”的界定，我们可以认为，人力资源能力建设是从战略高度对人力资源开发的一种思考，它以能力建设为核心，不仅注重人的一般能力的提升，更加重视人力资源潜在能力的挖掘与高层次能力的培养；不仅注重个体能力的提高，更重视一个民族、一个国家能力容量的扩展。它主要包括三个方面的内容：对人的生存、生活和发展所需要的基本技能的培养；人力资本投入的政策体系和制度保证；社会以及各类机构（包括私营部门）为人力资源开发而开展的活动。

二、人力资源能力建设的意义

人力资源能力建设作为一种人力资源开发的新思路，不仅为我国与亚太地区其他国家之间在人力资源开发领域的合作建立了一个平台，而且将会成为我国社会经济发展的新增长点和突破口，成为我国人力资源开发的新导向。

（一）人力资源能力建设是对“以人为本”理念的深化

“以人为本”是古老东方哲学早有的理念，也是人力资源能力的建设的核心指导思想。“以人为本”包含两个方面的涵义，即以人的数量为本和以人的质量为本。长久以来我国对“以人为本”的理解往往更集中于前者即人力资源的数量，在特定的历史时期这种理解对促进我国的社会经济发展也起到了一定的积极作用；人类进入知识经济时代以后，随着人力资源数量对质量替代性的弱化和质量对数量替代性的增强，传统的对“以人为本”的理解逐渐不适应社会经济

发展要求,而人力资源能力建设强调人力资源质量的提高和能力的培养,把“以人为本”的核心思想从注重人力资源的数量转移到质量上来,深化了对“以人为本”理念的理解,适应了社会经济发展的要求。

(二)人力资源能力建设是增强国家综合国力与竞争力的最有效途径

当前人类已经步入了以知识与信息为特征的 21 世纪。在这个新经济时代,人力资源将取代物质资源成为人类社会能否获得发展的基础和关键。同时,在新经济时代,科学技术日新月异,国际竞争空前激烈,而且竞争的焦点从传统经济时代对石油、矿藏等自然资源的争夺转移到现在对人才的争夺上。谁拥有更多高素质的人力资源谁就会在新一轮的竞争中获胜,这已经成为人们的共识,因此,人力资源的能力已经成为衡量一个国家竞争力与综合国力的重要指标,可以预见这一指标所占的权重将会越来越高。从工业革命以来,由于人类对物质资源的疯狂开采与掠夺,物质资源为我们所提供的发展机会已经非常有限,一个国家要想在 21 世纪的国际竞争中占领制高点,就必须寻找新的突破口,而开展人力资源能力建设无疑是最明智的选择¹³。

(三)人力资源能力建设是我国社会经济发展的新增长点,是实现可持续发展的新突破口

我国作为世界第一人口大国,丰富的人力资源是我国独具的竞争优势,但是我国人力资源的整体素质不高的现实限制了这一优势的充分发挥。中国作为世界经济发展最具活力的地区之一,在过去 20 年,其获得经济发展的主要优势就是劳动密集型产业与价格低廉的劳动力。在加入世界贸易组织以后,中国劳动力成本低的优势已不明显,我们必须寻求新的竞争优势,由于我国人力资源建设的发展空间非常广阔,加之人力资本投资边际报酬递增的规律,使得人力资源能力建设将会成为我国获得新的竞争优势的利器,成为我国社会经济发展的新增长点。另外,随着经济的不断发展,我国的人口、资源、环境的矛盾日益突出,要实现社会经济的可持续发展,我们也必须改变传统的过度消耗物质资源的生产方式,全面提高劳动者素质,不断开发人的智能和创造能力,推动科技进步和科技创新,而要解决这些问题,加强人力资源能力建设是基础和关键。

三、人力资源能力建设面临的挑战及对策

21 世纪,人类进入了以信息与科技为特征的知识经济时代,在这个新经济时代,知识不断更新、科学技术日新月异,这对我国人力资源能力建设提出了严峻的挑战。最突出的问题表现在:人力资源开发不能满足社会经济发展的要求,无论是发达地区还是发展中地区,都存在人才短缺问题;随着产业结构调整加快和新技术的运用,劳动者素质不相适应的问题日益突出,特别是“数字鸿沟”的出现,使得一些人被隔离在网络之外而成为就业和发展的弱势群体;人力资源能力开发的地区不均衡日益显著,导致了强制性的地区“劳动分工”与“产业分工”,区域差距扩大;全球范围内人才竞争加剧,发展中地区及其企业由于人才的流失带来了新的压力和困难。而我国的人力资源能力建设尚处于探索阶段,这主要表现在两个方面:第一,人力资源能力建设的理论还非常匮乏,当前我国对人力资源能力建设研究的开展与研究成果都相对滞后,而且研究主要集中于企业的微观层面上。第二,人力资源能力建设的实践也不发达,虽然我国政府素来重视教育事业的发展,并且提出了“科教兴国”的战略倡议,但是我国的教育事业还比较落后,文盲、半文盲人口还占有一定比重;同时,我们还没有建立一个良好的人力资源能力建设的制度体系。应对这些问题与挑战,需要从保持经济持续协调发展的全局出发,制定人力资源能力建设战略,使我国在新经济时代的竞争中占领制高点。为此,特提出如下建议:

(一)改变传统人力资源开发思想,树立开发新理念

传统人力资源开发思想强调从个体、微观的角度开展人力资源的开发,其结果是造成人力资源个体能力的显著差异,降低了人力资源配置的效率,形成了“强制性”的社会分工,产生了社会不公平。为避免这种现象的加剧,我们必须更新观念,注重从全局的角度进行人力资源开发,注重全社会人力资源基本技能的培养,注重人力资源开发制度体系的建立,注重人力资源能力建设环境的营造,从而使每一个人都有机会接受开发与培训。这就要求我们必须摆脱传统人力资源开发思想的桎梏,深化“以人为本”的理念,把人力资源开发从注重形式转移到注重能力上来,从注重个人转移到注重整体上来,从注重一时转移到注重终身开发上来。

(二)建立人力资源能力建设的制度保障体系,为人力资源能力建设创造宽松的社会环境

人力资源能力建设的顺利实施离不开制度保障和宽松的社会环境。首先,我们应该建立一套规范的人力资源能力建设的制度体系,这包括人力资源能力建设的激励机制、政策机制以及法律机制等,以确保人力资源能力建设沿着正确的方向发展。其次,我们要为人力资源能力建设创造宽松的社会环境,比如倡导建立学习型社会、消除教育培训机构发展的障碍、宣传人力资源能力建设的意义及重要性、企业开展免费培训、建立学费补偿制度和提供培训津贴等。

(三)构筑终身教育体系,创造学习型社会

彼得·圣吉的《第五项修炼》被誉为21世纪的管理圣经,他认为学习型组织的建立是确保企业在21世纪取得竞争优势的法宝。同样,在信息技术飞速发展与知识更新加快的今天,改革传统的教育体制,构筑终身教育体系,创造学习型社会,才能确保整个社会的活力与创新能力,才能确保我国在21世纪的国际竞争中处于优势地位。为此,我们应该加快社会化终身教育体系的建设,大力发展职业教育,建立广覆盖、多层次的教育培训网络,构筑学习型社会^[3]。

(四)进一步加强国家、企业与教育界的三方合作

人力资源能力建设作为一个全局性的问题,需要动员和整合多方面的力量,集中各方智能,共同投入,尤其是要加强政府、企业和教育学术界三方的密切合作。通过三方合作,促进决策的科学化和公共服务水平的提高,为人力资源能力建设创造良好的政策环境;通过三方合作,开拓新的市场,共同享有人力资源能力建设带来的效益;通过三方合作,实现优势互补,资源共享,提高人力资源开发的整体能力,为国际经济技术合作和贸易投资自由化的发展,开辟新的领域,注入新的活力。以往人力资源能力建设少有实际行动计划,政府、企业、教育界各行其是,理论与实践脱节,从而导致人力资源能力建设的效率低下。现在我们必须强调三者的紧密配合,三方各司其责,即政府部门负责制度规划,教育学术界负责人才培养,企业界负责人才使用和财政保障。这样教育界培养了企业所需的人才,整个国民的能力大幅度提高,这将会是一个“三赢”的战略。

(五)加强人力资源能力建设的国际交流与合作

21世纪是全球化的世纪,全球化不仅是经济的全球化,还有技术全球化、文化全球化和人才全球化。要想在这种社会背景下提升我国人力资源的整体水平,必须打开国门,加强国际交流与合作。首先,应该提倡我们的人才走出去,即到一些发达国家进行学习与交流,积极参与国际人才竞争,在竞争中不断提升自身的能力;其次,应该大胆将人才引进来,引进国外先进的文化、思想、观念、技术等,博采众长,提高自己。我国入世之后,国际交流与合作日益频繁,这给我国人力资源能力建设既提供了良好的机遇,又带来严峻挑战,我们必须把握好这一机遇,勇敢应对挑战,把我国的人力资源能力建设推上新的台阶。

(参考文献见第8页)

部地区可以比较有效,在中西部地区的效果不大

四、关于小城镇人口与小城镇户籍制度改革的几点讨论

在对小城镇人口状况有一定了解的基础上,可以从人口的角度对小城镇户籍制度改革作一点讨论。

首先,小城镇的人口规模普遍太小,对大多数服务行业来说,根本达不到许多服务业所能生存的“门槛人口”。在这些城镇中,要依靠企业中就业人口的大量增加,拉动服务业人口的增加才可能发展。其实从“自理口粮”人口对小城镇发展起的作用有限这一事实,也可以看到开放小城镇户籍对大部分小城镇的发展帮助有限。

其次,在市场经济体制下,人口的流动主要是受到劳动力市场的影响,从目前小城镇的人口状况看,大多数小城镇的劳动力市场潜力有限。大部分企业规模小,容纳劳动力的能力极有限。根据《中国农村乡镇统计概要 2000》中数据计算,在小城镇中平均每个企业的规模 12 人,其中东部地区平均 16 人,中部地区平均 9 人,西部地区平均 7 人,可以说相当部分企业是处于小作坊的水平。没有就业机会,白给农民一个小城镇户籍对农民没有实质意义。

第三,目前户籍制度改革并不限于小城镇,大多数小城市的户籍已经相当开放,甚至于石家庄这样大城市的户籍也基本上开放,与小城镇相比,城市的吸引力远大得多,而且对石家庄这样的城市来说,户籍开放后也没有出现大量人口涌入的局面。因此只要小城镇的就业机会无法超过城市,那么小城镇的户籍吸引力就有限。

第四,小城镇户籍改革的实质是什么,目的是什么。根据目前小城镇人口现状,小城镇户籍改革的实质是承认大批在小城镇工作、生活的人口,他们的身份已经不是农民,其目的应该是方便人口管理。如果把小城镇户籍制度改革的目的定位在促进农村城镇化上,从前面的分析看,很可能要失望的。

第五,小城镇户籍改革的效果存在地区差距。在东部地区小城镇的发展水平比较高,在珠江三角洲地区、长江三角洲地区、特大城市的郊区,户籍改革对小城镇规模的发展会有相当大的促进作用。相反在广大的中西部地区,简单通过开放小城镇户籍,甚至是开放城市户籍,对城镇化的促进作用依然有限。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国全国分县市人口统计资料(1990 年度与 1993 年度).北京:群众出版社,1991、1993.
- [2] 涡阳城镇户口大甩卖.北京青年报,1999-9-11.
- [3] 农转非受冷淡,河南小城镇户籍改革无人喝采.新华社郑州 2001 年 1 月 5 日电.

[责任编辑 齐明珠]

(上接第 42 页)

参考文献:

- [1] 唐浩夫.新经济 新战略:合作创新 开发能力 共促繁荣 亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议综述[J].中国人力资源开发,2001,6:1-3.
- [2] 张学忠.合作创新,开发能力,为经济社会发展提供不竭的动力.人民日报,2001-5-15(2).
- [3] 江泽民.加强人力资源能力建设 共促亚太地区发展繁荣.光明日报,2001-5-16(1).

[责任编辑 崔凤垣]