

# 关于中国人力资源战略的若干思考

庄卫民

**摘要** 人力资源是经济发展的第一要素。中国是一个人力资源丰富但总体质量差的大国,人均自然资源水平低。为了保证社会经济的可持续发展,中国应将人力资源作为第一资源加以战略考虑,优先开发和利用。中国应强化对人力资源的教育和培训,以适应产业结构的调整和经济集约型模式的转换。

**作者** 庄卫民,女,1950年11月生,1982年8月毕业于中国人民大学计划统计系,现任上海财经大学国际工商管理学院副教授。(上海 200052)

## 一、关于人力资源战略的指导思想

### 1. 人力资源战略研究,日益成为世界性的课题

人力资源的战略、人力资源的开发,目前日益受到各国政府、企业和学术界的普遍关注。人类社会发展到今天,人们逐渐认识到,社会经济活动中的一切竞争,归根到底是人力资源特别是人才的竞争。经济增长的源泉和动力,应归结为人力资本内在的积累与增长。其中原因正如1995年诺贝尔经济学奖获得者罗伯特·卢卡斯指出的:现实经济是以不完全竞争为条件的,因而规模收益由于人力资本的积累而递增。产业化的人力资本不仅能使自身的收益递增,而且还可以使其他投入要素的收益递增(即水平效应),从而使经济增长动态化、长期化。在开放经济条件下,各国间人力资本禀赋的差异通过国际贸易可能得到强化,并形成专业化生产,从而更有助于人力资本禀赋较富裕的国家的经济增长。结果,各国的经济发展不仅必然存在差异,而且这种差异还有可能进一步扩大<sup>[1]</sup>。随着社会经济的发展,人们越来越清楚地认识到,人力资源实际上是一种特殊的资本性资源,对这一资源的开发和有效、充分的利用,是增加社会财富的真正源泉,是社会经济良性运行、协调发展的起点和归宿,是强国之路和富国之本,也是人类自身发展的重要组成部分。

2. 中国应将人力资源作为第一资源加以战略考虑

中国是个发展中国家,又是个人口大国,1995年

2月14日,中国政府向世界宣布,人口总数已达12亿(不包括台湾、香港和澳门),居世界首位,占世界总人口的1/5以上。根据1995年全国1%人口抽样调查,劳动年龄人口已达7.3亿,预测到2000年将达到7.75亿,到2010年将达到8.5亿<sup>[2]</sup>。

中国是个自然资源既丰富又短缺的国家。所谓丰富,是指耕地、森林、草原面积等项的总量均居世界前五名,水泥、棉花、煤炭、布等产量均居世界首位。所谓短缺,是指按人均占有量许多自然资源和物力资源均低于世界的人均水平,如耕地居世界第67位,为世界人均量的1/3,森林不及世界人均水平的1/6,草地不及世界人均水平的1/2,淡水不及世界人均水平的1/4,粮食刚及世界人均水平,而钢、煤、电、石油均低于世界人均水平<sup>[3]</sup>。按当前中国社会的发展趋势来看,这种短缺现象将日益加剧。这是因为一方面自然资源的再生非常困难,另一方面我国人口的年增量依然可观。

因此从资源结构上看,中国资源的最大优势既不是物力资源,也不是自然资源,而是人力资源,所以中国应将人力资源作为第一资源加以战略考虑,优先开发人力资源。

3. 将“人口负担”转为人力资源应该成为中国人力资源战略的重要思路

多年来,作为发展中国家的中国,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作纯粹的“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是显而易见的。然而当我们从发展的辩证的观点来看时，人口，特别是劳动人口作为生产力的作用，不难得出结论：人口多并不全然是“负担”，也并不绝对是“负担”。

美国学者西蒙（Julian Simon）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、通讯和其他基础设施发展较快，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（Gale Johnson）则认为，中国农村人口密度高，对市场机制的发展具有重要的作用。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，农民必需有卡车才能将产品运到最近的市场<sup>[4]</sup>。

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。如果以东亚的国家和地区的人口密度为例，这一因素对经济发展的影响也是耐人寻味的。1990年中国（含台湾）的人口密度是119（人/平方公里，以下同），而印尼是97，菲律宾是208，日本是327，韩国是432，台湾是574，新加坡是4538，香港是5572。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正变得强大起来，正是这种通过“制度创新”生长起来的机制力量保证了在不可逆转的人口增长趋势下中国现代化的光明前景。

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。相反，如果将人口规模巨大视作不变状态（在2050年前，中国发展趋势基本如此），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弥，而且在一定条件下会成为推动现代化进一步发展的动力。

4. 人力资源优势发挥的前提——人力资源开发、人力质量提高

中国人口众多，具有人力资源的优势，这一命题只有在一定条件下才能成立，否则，人口多，未必人

力资源多。在人口质量低下的情况下，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。人口资源、人力资源、人才资源，这是不同层次的概念。作为人力，必须是具有与生产相适应的劳动能力、能够创造出超过自身消费的剩余价值，能够为社会提供积累的、具有一定知识和技能的劳动者。这种劳动者，任何国家在经济发展中都不会嫌多。而且财富的创造、社会的积累并不是与资源的消耗成正比的。例如滥伐森林、盲目围湖造田，虽耗费了大量资源，换来的只是部分人的温饱，而一些软件设计人员在很少消耗资源的条件下就能获得巨大效益。显然，决定的因素是人口的质量，而不是人口的数量，今天中国正是缺少高质量的人口。因此将中国目前的潜在的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功夫。

现代经济发展证明，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自然资源，以缓解资源的短缺。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，意味着人力资本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种各类自然资源和废料资源，并不断形成各种各样的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，开辟了广阔的前景。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4.5倍，利润只增加3.55倍，人力资本投资增加3.5倍，利润却增加17.55倍，利润增加是人力资本投资的5倍<sup>[5]</sup>。

借鉴世界各国发展过程中，对于人力资源开发采取的不同战略，可以给人们以深刻的启迪。

战后的西德和日本，经济都处于崩溃的边缘，可是在短短的20年时间里，又迅速成为世界经济强国，被誉为世界经济发展的奇迹。其中最主要的原

因是：战争虽破坏了他们的厂房、机器、铁路、公路等设施，但并没有破坏他们受过良好教育、具备相当科技能力的人力资源。充足的、高素质的人力资源，是他们经济腾飞的前提条件。而且这两个国家在其经济发展过程中，始终把开发和利用人力资源放在首要地位。

美国战后经济一直保持世界领先地位的本质原因，也是通过教育大力开发人力资源。美国不仅有发达的教育体系，对本国人力资源进行了卓有成效的开发和利用，而且还用种种优惠手段，每年从世界各国吸引大量的优秀人才，从而奠定了其经济、科技始终处于世界领先地位的坚实基础。

新加坡、韩国近几十年来经济高速发展的根本原因也在于对人力资源的有效开发和利用。新加坡近年来教育经费的投入，每年以 30% 左右的速度递增。基础教育和职业教育都相当发达，保证了劳动者知识的不断更新和技能的不断提高。依靠人力资源的优先开发而导致经济腾飞的韩国，更是把国家的进一步发展建立在人力资源优先开发战略基础之上。为了使职工的知识技术水平能够不断提高，像三星集团这样的大公司甚至改变其基本的作息时间，员工的工作时间由原来的上午 9 点至下午 6 点改为上午 7 点至下午 4 点，以保证员工下班后有足够时间进修提高。

与以上情况相反，一些发展中国家，在传统经济理论与发展战略的指导下，根据物质资本稀缺，而劳动力过剩这一发展中国家普遍存在的现象，认为经济发展的主要问题是物质资本的形成。只有提高国内资本的储蓄率，引进外资和技术，大规模地进行物质资本投资，才能从根本上改变贫穷落后面貌。然而按此理论实践的结果，经济发展和现代化过程并非像想象的那么顺利，引进的先进技术和物质资本大都由于缺乏科学管理和熟练操作而大大降低效率。这就使得发展中国家不得不重新考虑对发展中国家来说十分重要但又被忽视的人力资源开发问题。实践使人们充分认识到，由于劳动者缺乏现代化生产所必需的技术和知识，不能有效利用外资、外援、吸收先进的技术和管理方法，提高劳动生产率，都会造成资源和资本的浪费，对经济的发展产生更大的阻碍作用。所以即使从经济发展的角度来说，仅仅重视物质资本的形成是远远不够的，为了有效地利用可以得到的资本和技术，必须充分注意对吸收能力具有决定意义的人力资源进行优先投资开

发。

#### 5. 人力资源的优先开发，机不可失，时不再来

在自然资源、物质资源和人力资源等经济资源中，人力资源则是一种最宝贵、最重要的资源。英国经济学家哈比森曾指出：“人力资源是国民财富的最终基础。资本和资源是被动的生产要素，人是积累资本，开发自然资源，建立社会、经济和政治并推动国家向前发展的主动力量<sup>[6]</sup>。美国著名经济学家莱斯特·瑟罗也认为：“在 21 世纪自然资源不再是竞争的要素了，拥有自然资源不再是致富的保障了，不拥有自然资源也不会成为致富的障碍。日本没有资源也富了，阿根廷拥有自然资源却富不起来。”<sup>[7]</sup>这是因为资源和资本竞争的时代已逐步被劳动者的勤劳与素质以及由劳动力素质而决定的科学技术竞争的时代所代替。目前，世界许多国家把发展的重点和目标不约而同地都集中在人力资源的有效利用上，把人力资源视作第一性的资源进行优先开发。

人力资源是一种时效性资源。其开发、配置和使用都受时间限制，即个体生长周期的限制。一个人力的劳动能力、知识和技能，是先天和后天因素的合成，特别是要通过教育和培训才能生成。而人的一生中受教育和培训有其最佳的时间规律，错过黄金时间，人力资源的质量得不到提高，就会随着时间的流逝而降低或丧失人力资源应有的作用。人力资源与自然资源截然不同的是，后者往往会随着时间的流逝而越发显得珍贵，而前者，如长期闲置不予开发利用，就会造成极大的浪费，而这种损失是永远无法弥补的。

根据中国有关部门统计数据，在近十几年里，是中国劳动力资源最丰富的时期，也是中国大力开发人力资源的最好时机。首先，中国正处于劳动力资源存量迅速增长和抚养系数较低的时期。根据预测，到 2000 年，劳动力资源占总人口比重较高，约 61%，老年抚养系数比较低，约为 16%，社会经济负担相对较少。由于 70 年代以来中国人口生育率急剧下降，从 21 世纪初开始，老年人口数以及老年抚养系数将迅速上升，离退休职工人数迅速增长，在 2020 年前后，我国五六十年代生育高峰出生的人口将逐步进入老年。届时我国人口年龄结构的严重老化将为我国劳动力资源相对丰富的局面划上句号，社会负担日益沉重。到 2025 年，60 岁以上人口约 2.5 亿人，老年抚养系数约 27%。因此，中国必须抓住近期难得的时机，创造更多的社会财富，积累更多

的社会资金,以便迎接人口老龄化高峰的严峻挑战。其次,中国正处在年轻劳动力的顶峰时期,1962~1975年间,建国后第二次生育高峰期间出生人口数累计达3.6亿,约占中国劳动力资源总数的1/2。这些人目前正处在受教育、培训或参与劳动的最佳年龄段。整个“九五”期间,中国一方面面临教育培训和就业高峰的双重压力,另一方面也是全面提高劳动者素质,充分利用年轻劳动力资源的大好时机,因此必须把握住这一人力资源开发的机遇。

然而从中国现实情况看,人力资源开发利用还相当不够。据1990年第四次全国人口普查的数据显示,全国共有文盲、半文盲1.8亿,占总人口的22.2%,其中青年占了36.1%。这意味着全国有6500万青年几乎没有受过文化教育。在打工潮、经商潮的强力冲击下,全国每年还约有200万青少年失学,这其中又将有大量新文盲出现。青年是中国实现未来发展目标和发展方式转变的主体力量,但是他们的技能很令人担忧。团中央青工部1994年的一项调查表明,中国城市企业8000万青年职工中,实有技能达到高级工的比重只有3%,达到中级和低级的比全国城镇职工平均水平分别低8个和高7个百分点。另据1995年全国1%人口抽样调查有关汇总数据显示,中国城镇失业人员中年龄构成年青化,24岁以下的年青人,占52.64%,年龄在34岁以下的占81.62%。失业人员的文化水平普遍偏低,主要为初中及以下的人员。在调查的失业人员中,具有初中文化水平及以下的占68.8%。

青年是国家的未来,以上情况说明,抓住90年代末,21世纪初的宝贵时间,强化青年与全部人力资源的教育和培训,并持之以恒地坚持下去,机不可失,时不再来,这一举措应当引起全社会的重视。

## 二、优先开发人力资源的战略措施

1. 转变观念,把优先开发、利用人力资源作为基本战略和一项基本国策

转变观念,首先是转变“官念”。即要求各级官员转换思想,真正理解提高人力资源质量的重要性,并把开发人力资源作为中国最基本的战略和国策。不论从长期角度看,还是从当前的发展角度看,中国都只能走优先开发人力资源的道路,通过对于“人力”的强化训练和利用来发展经济、转换经济增长模式,实现可持续发展。人口众多并不意味着必然落后,人口之所以成为一国经济发展的沉重包袱,根本原因在于人口素质低下。因此,越是自然资源相对

不足,越是要大力开发人力资源;越是建设资金紧张,越是要强化人力资本投入。

目前我们在继续抓好人口总量控制的同时,要把提高人口质量,特别是人力资源质量提到议事日程上来。像抓人口数量这个硬指标一样,把人口的质量指标的提高(如人口的教育水平,人力的技术水平等),作为考核地方干部业绩的一个硬指标,以此来促成观念的转变。

## 2. 大力增加教育经费投入,加大人力资本投资强度

教育培训是人力资源开发利用的重要内容,其主要作用是通过进行人力资本投资来提高人力资源的素质和能力,长期以来,我国教育经费投入水平低。据联合国科教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<sup>[8]</sup>。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。例如同样的钱可以用来搞些庆典仪式,也可用于普及教育,但对提高人口质量的作用无疑是不同的。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,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。同时,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得到彻底改观。

## 3. 深化分配领域的改革,构建人力资本投资与回报的合理机制

对人力资源开发所进行的投资称为人力资本投资。在现代市场经济条件下,这种投资是一种经济行为,投资主体要求以经济利益的形式对投资给予回报。市场经济发达国家的经济学家,如美国的经济学家明瑟尔、舒尔茨、贝克尔、丹尼森等人提供的研究报告,都认为人力资本投资是有高回报率的。大量事实也证明,对人的投资的确要高于单纯的物质投资,特别是两种投资同步进行时,对人的投资更是对物的投资的最根本的保证。在中国目前的现实情况中,存在两种突出的倾向,一是用人单位不重视对人的继续教育、培养,在职业培训方面投资甚少;二是技术人员、劳动者对于学习技术,提高自身素质、水平的积极性不高,缺乏热情。究其原因,都与分配机制不尽合理有关。作为用人单位除了不重视

人员培训外,主要顾虑人员外流,投资得不到回报。作为劳动者个人,主要是看不到学习、技术的提高对个人收入有什么直接的效益。

市场经济运行中一个最基本的规则是投资主体与收益主体的一致性和排他性。要调动人力资本投资主体的积极性,就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,还是团体、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、保护投资者的利益。解决作为投资主体的用人单位与劳动者之间的关系的通常作法是,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。而解决个人作为投资主体,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。这是因为劳动者学习文化、技术、更新知识时要与物质资本投资一样支付直接成本和机会成本,既然物质资本投资者可以获取资本收益,按照资本平等的原则,人力资本投资同样要参与企业剩余分配。因为在市场经济条件下,劳动者是根据收入最大化原则来选择自身发展方式的,如果社会所提供的机会不是有利于劳动者学习技术、钻研技术,或者说不通过提高自身素质而能获取更多收入,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,而转向其他获得收入的机会。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,以维护广大劳动者的合法权益,其中,按照劳动者对其素质提高的投资量获得资本收益应予以体现,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。

4. 加速人力资源市场制度体系的建设,优化人力资源配置

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个方面的内容: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基本依据,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国际化的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,使其通过市场这个中介体,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入,形成了人力资本的价值,在一般情况下,人力资本投入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,必须要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、档案制度等与之配套。

综上所述,中国的资源优势在于人力资源,并且目前正处于年轻型人口。优先开发和利用人力资源应成为中国近期的一项基本战略和国策。中国人口众多,但人力资源总体质量差。提高人力资源质量要靠政府及全体国民的重视和努力,要靠经济体制的配套改革,这样才能确保社会经济的可持续发展以及经济增长模式向集约型的转变。

#### 参考文献:

- 1 吴文武、牛越生、赖辉. 中国人力资源开发系统论. 北京: 中国建材工业出版社, 1996. 1
- 2 于弘文、孟灿文. 降低我国失业率水平的对策探讨. 人口研究, 1997(5): 8
- 3 黄福寿. 论优先开发人力资源. 上海师范大学学报, 1996(4)
- 4~5 人口研究编辑部. 人口多是中国现代化的主要障碍吗? 人口研究, 1996(1)
- 6 王建新、李晓玉. 我国人力资源的开发与利用. 江汉论坛, 1996(7): 61
- 7 李燕萍. 建立可持续发展的人力资源开发战略. 中国人口·资源与环境, 1997(3)
- 8 陈炯炯编译. 人才与革新——亚洲成功之道. 国际商报, 1995-11-13(5)