

论知识经济时代的人力资源开发

金小桃

(河海大学 商学院 江苏 南京 210098)

摘要: 知识经济时代呼唤重视人力资源开发。我国是世界上人口最多的国家,但是,人口总体素质不高,是我国经济发展的重要障碍。当前,必须加大人力资本投资,实现从人口大国到人力资源大国的转变,以迎接知识经济时代的挑战。

关键词: 知识经济; 人力资源; 人力资本投资; 就业

中图分类号: F240 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000—4149 (2005) 02—0042—04

Discussion on Human Resource Development in the Times of Knowledge-Economy

JIN Xiao-tao

(Hehal University, Business College, Nanjing 210098)

Abstract: In the times of knowledge — economy it is very important to develop human resources. Although China has the most population in the world, its population quality is not high and has hindered the economical development. In order to meet the challenge of knowledge-economy, China must change from a largest population country to a might one in human resources through increasing human capital investment

Keywords: Knowledge-economy; Human resources; Human capital investment; employment

随着高新技术的迅猛发展,以数字革命为特征的信息化浪潮正在以人们难以想象的速度和力量,深刻影响着人类经济和社会的发展,使人类进入了一个崭新的知识经济时代。在知识经济时代,经济发展最具活力的要素是知识和创造性。人是知识的载体,人才或人力资源是现代经济发展的第一资源和最终决定因素。因此,研究我国新时期人力资源开发的规律与对策,对于我国从根本上实现从人口大国到人力资源大国的转变具有特别重要的意义。

一、知识经济时代呼唤重视人力资源开发

(一) 对知识经济和人力资源开发的认识

1. 知识经济的由来。“二战”以后,一些

专家、学者试图用新的概念来概括现代科学技术的迅速发展给人类经济、社会带来的新变化。美国经济学家弗里茨·贝尔、美国社会学家托夫勒、经济学家和未来学家奈斯比特、联合国研究机构等先后提出了后工业社会、后工业经济、信息经济、知识经济等概念。1996年,经济合作与发展组织(OECD)明确界定知识经济是建立在知识和信息的生产、分配和使用之上的经济。知识经济遂成为一个被广泛使用的新经济时代的新概念。所以,知识经济的本质是智力经济。

2 人力资源开发的涵义。所谓人力资源开发,是指在一定的社会条件下,运用现代化

的手段和方法，对人力进行合理的培训、组织与调配，使人力、物力经常保持最佳比例。人力资源开发包括精神、知识、技能、创造力、生理素质等内容。人力资源的精神开发即人的自觉性和能动性的开发；知识开发是指通过普通教育提高人力资源的知识水平；技能开发是指对将要或已经就业的人员进行的岗位培训；创造力开发是指能激发人的创造欲望、创造思维和创造能力的开发；生理素质开发是人力资源开发的生理基础。

（二）知识经济时代呼唤重视人力资源开发

1. 人力资源开发是知识经济时代的新要求。一是加快更新知识、培养具有高度适应力人才的要求。二是优化智能结构，培养综合集成型人才的要求。三是提高创造能力，培养高效人才的要求。四是扩大就业的需要。人力资源开发可切实提高人的基本素质与能量，并从根本上提高其就业竞争力和创业能力，促进有效就业的持续扩大。

2. 人力资源的特性决定了人力资源开发的必要性。知识经济时代的人力资源作为一种经济性资源，具有资本的属性，与物质资本一样，是投资的结果，其质量高低与投资程度有关。这起因于人的能力获得的后天性。人，为了形成能力，必须接受教育和训练，必须投入资本和时间。而且，人力资源是经济活动中的能动性因素。一切经济活动是由人力资源的活动来引发、带动、操纵和控制的。只有开发利用好人力资源，生产力中其他要素的功能才能更有效发挥。

3. 人力资源开发是挖掘人的潜能的需要。潜能理论认为，人是具有巨大潜能的，人的潜能是可以挖掘的。任何个体的品德、知识、技能、智能、体力等，都具有很大的可塑性与发展性。有数据证明，参加过创造能力训练的人，其能力的提高是非常明显的。潜能的挖掘有赖于训练和发展，这正是人力资源开发的内容之一。

4. 人力资源开发是建设中国特色社会主义使命的要求。我国人口多，底子薄，资源条件和质量存在不足。如可耕地只占全国陆地面积

的10.5%左右，人均耕地面积仅为1.5亩，大大低于5.5亩的世界平均水平。我国矿产资源丰富，但品位较低，经济价值不高；等等。面对知识经济时代的挑战和机遇，唯有通过大力开发和提高人力资源水平，加快发展高科技产业，才能走出一条适合中国国情的既能节约资源，又能加快建设中国特色社会主义的道路。

二、中国人力资源开发与管理

（一）新中国人力资源开发与管理的历史回顾

20世纪50年代以来，中国企业在人力资源开发与管理方面大致可划分为以下四个阶段。

第一阶段（1949～1965年），传统的计划体制成长发展期。国民经济全面整顿恢复，进行民主改革和生产管理改革；全面引进苏联的企业管理制度，企业劳动定额、职业教育和培训得到加强；贯彻了工业七十条、实行计时奖励工资和计件工资制等。

第二阶段（1966～1978年），传统的计划体制巩固强化期。人力资源的计划管理体制得到进一步加强，企业活力愈来愈缺乏。

第三阶段（1979～1992年），新旧体制并存与改革转换期。中央发布一系列规章、条例、办法，开展了劳动制度、工资制度和社会保险制度的改革等。

第四阶段（1992年至今），市场经济体制建立发展期。开始建立现代企业制度，颁布《劳动法》，推行全员劳动合同制等。中国劳动制度发生了根本性的变革，城镇劳动力不再依附企业和国家，开始进入市场。中国的人力资源管理已经开始进入一个新的历史发展阶段，朝着科学化、现代化、系统化、法制化、标准化的方向发展。

（二）我国人力资源开发利用面临的主要问题

一是思想认识和主动开发问题。长期以来，我们没有把人力资源当资本，对人力资源及人力资本的特征、作用和对经济发展的影响力认识不足，比较重视物质资料、货币资本的投入与自然资源的开发，而不太注意人力资源

的开发。

二是人力资源质量和人口总量的矛盾。到2005年1月,我国人口总量已达13亿。我国人口素质存在深层结构性缺陷:健康生活质量、人口平均受教育程度、社会公德、职业道德、社会信誉不高的状况,直接影响我国人口与劳动力素质。我国15岁以上文盲和半文盲人口占12%以上,平均受教育年限仅7.11年,高科技人才仅占总人口的0.67%,万人中技术人员数量是发达国家的约1/500,2000年大学人口比例为3.6%,人口发展水平仅居世界106位,我国是世界上人力资源低下的国家之一。人口总体素质不高,是我国经济发展的重要障碍。

三是就业压力与人才战略的问题。“五普”数据表明,当前我国适龄劳动力占总人口的70.15%,达8亿多,比整个西方发达国家的就业人口还多3亿多。21世纪的前20年,我国每年还净增劳动人口550万,到2020年,我国劳动人口将高达9.4亿,占总人口的65%左右。2000年以来,我国失业人口进入新中国成立来的第五次高峰,据有关专家分析,目前我国城镇的实际失业率为7.5%,农村为34.8%。目前,我国每年有2000多万人需要安排工作,庞大的劳动人口将对我国就业市场构成巨大压力。

四是结构布局与人力资源优化配置的问题。我国人口城市化水平大大低于发达国家75%以上的水平。由于多种原因,我国人力资源地区结构、产业结构及不同所有制单位之间的分布不合理。人才更多集中在大、中城市、高校和国有企事业单位,在农村、边远地区,人才极其缺乏。

五是财政投入与人力资源开发的矛盾。由于缺乏关于人力资源开发的新理念,我国在人力资源开发的投入方面长期滞后。以致1990~2000年期间,我国文教、科学、卫生的财政总投入占同期GDP的比重从3.33%降至3.06%,即10年间下降了0.27个百分点^①。

六是劳动力市场的培育与政府协调问题。

①洪英芳.论新时期的人力资源开发与有效就业[J],人口学刊,2003(2)

国有企事业单位用人自主权虽逐步扩大,但尚未具备充分的市场主体资格。而非国有部门以其灵活的机制及用人方面的自主,冲击着原计划体制,造成了劳动力市场双轨运行,使劳动力统一市场的建立存在矛盾和困境。

三、加强我国人力资源开发与管理的对策

(一)以科学发展观统领人力资源开发工作,增强工作的时代感、紧迫感与责任感。要牢固树立以人为本的科学发展观,实现“观念革命”,切实树立“人力资源开发第一”的新理念,这是实现人力资源开发新突破的前提条件。要充分认识加强人力资源开发是发展社会主义市场经济,建立现代企业制度,参与国际竞争的需要,更是为了适应知识经济时代的要求。要更多地把注意力从建设具体项目转移到建设人才队伍上来,以适应经济社会信息化、知识化、全球化的需要。

(二)加大对人力资源的投资力度,使科教兴国战略落到实处。要贯彻落实科教兴国战略,加大教育培训投资力度。要在增加国家财政投入的基础上,广开财源,大力吸收企业、民间、国外投资等多种来源的资金,促进人力资源的开发。要建立和完善有关的法律法规,从法制上保证人力资源素质的提高。要大力推进职业教育,保障绝大多数人都能得到最低限度的能力开发和实用技术培训;对贫困子女接受义务教育和技能培训,地方政府可考虑全额负担其学费和书费,使人人都有机会接受基础教育和基本技能培训。

(三)制定和确立高层次人才战略,培养大批各类人才要针对我国国情,制定高层次人才战略,在人力资源开发的深度上狠下功夫,促进各类高级人才的开发和培养,造就一大批中青年高级人才;要拓宽人力资源开发领域,包括企业经营管理、党政机关和各行各业的人才资源开发;要重视离退休人才、潜在后备人才资源的开发;要加大百千万人才工程实施力度,进一步采取有效措施,为工程人才的成长创造有利条件。

(四)调整人力资源的地区结构和产业结构,实现人力资源的优化配置。要进一步采取倾斜政策支持中西部地区的人力资源开发,尽

快改善人才的环境条件，大力培养乡土人才。积极开展东西部人才余缺调剂、对口支援工作，鼓励东部地区人才向中西部地区流动，实现人力资源的优化配置。要重视和加快产业间人力资源结构调整的步伐，大力培养电子信息、生物工程、新材料、企业经营管理等经济发展紧缺人才及交叉学科人才。特别要加强农业人才队伍建设，重视从农民中培养选拔人才，鼓励非农业领域的农业技术人员回归农业，选择一批有志于农业并对农业经济有兴趣的人才，充实到农业领域中去。

（五）深化人事管理改革，大力培育劳动力市场。要逐步打破人才流动中的种种限制，建立与知识经济时代相适应的人事管理新体制，把人事管理的重点转到整体性人力资源开发上来。通过深化改革，形成使优秀人才脱颖而出的用人机制。要建立科学的人事分类管理制度，进一步完善国家公务员制度，改革事业

单位人事制度，大力培养适应市场经济需要的企业技术开发和经营管理人才队伍。要完善专业技术职务聘任制度，引入竞争机制，强化聘后考核。要大力推广人才测评技术，加强人才测评事业的指导和管理。要加快完善社会保障制度，提高人力资源管理的社会化程度。要进一步落实、允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配的政策，建立起有利于人力资源宏观布局 and 人才资源结构调整的激励机制。

（六）扩大对外开放，促进人才资源开发全球化。要建立适应全球化需要的人力资源开发体系，为走向世界、实现跨国的合作和联盟提供便捷顺畅的通道，实现人力资源开发全球化目标。要采取多种方式，组织人才出国培训和深造，吸引海外优秀人才回国定居、科研合作以及参与高层管理等，促进人才资源开发，适应知识经济全球化的发展并取得实效。

[责任编辑 崔凤垣]

（上接第 75 页）

群、老人及残疾人的福利方案，它有两种形式，一种是提供低收入住房，由有关住宅部门监管；另一种是低收入者可以取得住房补助券来租用私房。这项救助政策也是由联邦政府住宅和城市建设部出钱，各州及县的住宅机构（Public Housing Authorities）来具体经营。由于各地的收入水平不同，因此住房补贴的救助标准也不一样，住房补贴一般根据救助对象的年收入和家庭规模来发放。目前全美国有 350 万户低收入家庭享受着这项补贴。

一般扶助（GA）提供的是暂时性的经济协助，救助对象是那些不符合其他救助标准的个人与家庭。一般扶助是唯一没有获得联邦政府补助的公共救助方案，它的经费是由州政府和地方政府（县、市、镇）共同提供的，通常由地方政府负担 25%。一般来讲，地方政府都尽可能地将一般扶助的受助对象转介给联邦政府的补助方案，以减少地方经费的支出。由于一般扶助的申请者大多是有工作能力但没有

就业的人，所以这项救助制度向来被看成是给“不值得协助的穷人”的公共救助方案，在美国的有些地方，它甚至带有道德贬低的色彩。

此外，包括失业者在内的低收入人群还可以享受减免税的救助措施。这项公共救助方案是由美国国税局负责实施的，失业者享受减免税的标准取决于个人收入及家庭中 19 岁以下孩子的数目。以 1998 年为例，个人收入低于 9 770 美元、家里没有孩子，或者低于 25 760 美元、有一个孩子，或者低于 29 290 美元、有一个以上的孩子的，均可以享受减免税。失业者可以从联邦政府得到的减免税额为 332 美元（没有孩子）、2 210 美元（一个孩子）或 3 565 美元（多子女）。

参考文献：

- [1~3] 王勋，唐斌尧，美国社会的失业问题，社会学家茶座（第四辑），济南：山东人民出版社，2003。
[4~7] Charles Zastrow，社会福利与社会工作，台湾：洪叶文化事业有限公司，1998。

[责任编辑 崔凤垣]