

知识经济时代的人力资源开发

胡伟略

(中国社会科学院人口研究所, 北京 100732)

摘要: 本文从长期的二元结构所造成的人力资源的知识能力巨大差距出发, 根据知识经济时代的要求, 把人力资源的知识能力划分为编码知识与非编码知识; 并建议成立国家职业技术教育部及其系统机构, 侧重提高传统农业社区人力的非编码知识能力, 共同发展现代知识经济。

关键词: 编码知识; 非编码知识; 人力资源开发

中图分类号: C96 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2002)01-0066-03

Development of Human Resources in Knowledge Age

HU Wei-lue

(Population Study Institute, Social Science Institute of China, Beijing 100732)

Abstract: The long-term dualistic structure has induced huge gap in knowledge capacity of human resources. Fitting knowledge age, knowledge capacity should be classified into coding and non-coding knowledge. We suggest to set up the Ministry of National Occupation Education and affiliated institution, especially to enhance non-coding knowledge capacity of human resources in traditional agricultural areas, in order to develop contemporary knowledge economy.

Keywords: explicit knowledge; tacit knowledge; development of human resources

知识经济时代的以知识为基础的经济和社会关系正在成为时代的主要特征。1962年美国经济学家马克卢普在研究了二战以后到50年代末美国经济结构变化和生产发展后, 提出了“知识产业”的论断。1977年波拉特博士在其著名的《信息经济论》中打破了现行产业三分法, 提出了由农业、工业、服务业和信息业共同组成社会经济结构的产业四分法。1979年美国社会学家贝尔发表了题为“信息社会”的文章, 指出他1973年说的后工业社会就是信息社会, 这是以对知识和信息的生产为基础的。1983年美国企业家霍肯发表了《下一个经济》的书。书中论述了

工业革命的机械化延伸了人类的肌肉, 而信息时代的微电子技术则延伸了人类的智力。1996年经济合作与发展组织(OECD)发表的《以知识为基础的经济》报告中正式使用了“知识经济”(KNOWLEDGE BASED ECONOMY)的概念。并给了较权威的解释: 知识经济就是建立在知识和信息的生产、分配和使用基础上的经济形态。近10年来, OECD主要成员国的GDP的50%以上都是由以知识为基础的产业创造的。

在知识经济时代, 生产是由资本、劳动和知识三大要素构成的, 而在经济活动中必然会像投入机器

收稿日期: 2001-09-05

作者简介: 胡伟略, 男, 中国社会科学院人口研究所研究员, 主要从事人口经济学的研究工作。

那样大量地投入知识,知识能够使投资的收益成倍增加,使经济保持强劲的增长率。由于生产中的劳动和知识要素是以人力资本积累为基础的,投资开发的主要对象将是人力资源。美国经济学家卢卡斯(LUCAS)在其“经济发展机制”论文中将技术因素转化为人力资本因素引入了索洛的新古典经济增长模型,从而使人力资本积累成为了经济长期增长的基础性因素,并由此说明了发达国家凭借其雄厚的人力资本优势在经济增长中长期领先,解释了欠发达国家经济难以腾飞的原因^[1]。

中国最近 20 多年来各类教育发展很快,但据 2000 年 11 月第五次全国人口普查表明,大陆人口中,接受大专以上学历教育的有 4571 万人,接受高中(含中专)教育的有 14109 万人,接受初中教育的 42989 万人,共计 61669 万人,仅占大陆总人口 126583 万人的 48.72%。现在,大陆人口中仍有文盲人口(15 岁及以上不识字或识字很少的人)为 8507 万人,文盲率为 6.72%。其他 45191 万人为接受小学教育的人口,占大陆人口的 35.70%。可见,脱盲赶不上脱贫,致富超过治愚。邓小平早就指出:“有计划地对大批干部、工人进行正规教育,提高他们的政治水平、文化水平、技术水平、经营管理水平,就是一种能够收到很好效果的智力投资。要使全体干部、工人充分理解这种培训的重大意义,逐步把这种培训变为适用于全体干部和工人的经常制度”^[2]。江泽民同志在党的十五大报告中指出:“培养同现代化要求相适应的数以亿计高素质的劳动者和数以千万计的专门人才,发挥我国巨大人力资源的优势,关系 21 世纪社会主义事业的全局。”那么,怎样适应 21 世纪知识时代的要求开发和利用我国巨大的人力资源?这是值得全面深入研究的问题。这里仅谈几点具体意见。

中国人力资源开发的两个重点方面。广泛地说,人力资源的体力、智力、知识水平和技术能力以及伦理道德,还有竞争力、合作精神,都应当开发提高。体力是人力资源发挥作用的生物基础,我国人口的适应运动能力、工作劳动能力及消除疲劳的能力都要提高。这可以通过改善新生婴儿遗传素质和后天的营养、运动以及环境因素等的改进来提高。智力可以包括各方面譬如记忆、思考能力等。但智力开发往往是和知识的获得、技能的提高相联系的,其中知识处于中心位置。培养人的知识能力,有知识的吸收能力、消化能力、表述能力、利用能力、扩展

能力等。知识能力和水平是智力的内容,又是人的技能的基础。人的技能表现其动作、操作的行为能力,这是由知识、要领的掌握运用引起的,至于操作的机械、仪表等均为知识和技术的结晶,而劳作的设计、组合及成品又是知识的创造^[3]。所以我认为人力资源开发要开发人的知识能力和提高知识水平两个方面:有的人可侧重提高科学知识水平方面,有的人则可侧重提高科学知识运用能力方面。

从知识的角度划分两种人力资源。知识是人们在改造世界的实践中所获得的经验和认识的总和。知识是已被人们所占有的。而信息通常总是客观的,无论人们是否认识和占有它。知识可以分为一般知识和专门知识两大类,这是指知识的专门程度。在现代科学技术发展的条件下,根据知识的表达传递性及传递机制,可将知识划分为编码知识(EXPLICIT KNOWLEDGE)和未编码知识(TACIT KNOWLEDGE)^[4]。

未编码知识来自于主体对外部世界的感知,源于经验,难以用正式的语言文字、图像符号、数学公式等各种编码(CODE)进行记录和传递,它是隐含型的知识。未编码知识的传递也可以进行,只能通过相互之间面对面的直接沟通或交流,通过练习、领悟和模仿进行。在知识体系中,经验的传统的知识的重要性并不能忽视,它甚至是现代企业创造的基础与起点。对于企业而言,未编码知识往往具有较强的专用性,甚至成为该企业或组织的核心能力,别的企业难以获得和模仿。

编码知识原意是显明型的知识,可以用正式的语言文字、数学公式、图表符号等将它们记录下来,可以通过市场交易进行转让、传递并分享。编码知识是宏观经济增长和企业创造的重要资产。如国民经济发展计划以及企业的设计、程序、工艺流程文件、客户数据库、规章制度等。随着科学技术的发展,编码的方式在不断改进,编码的速度在加快。而计算机革命,特别是数字技术革命,知识的编码化程度越来越高,在组织间、地区间、国家间传递的难度越来越小,知识传递的交易成本也相对较低。编码化程度越高,知识被学习、模仿和应用的可能性就越大。

所谓知识向经济的转化,就是个人的知识财富向组织的知识财富转化并应用的过程,也就是个人贡献出自己未编码知识和编码知识被组织(企业)运用,组织运用转化了的知识财富创造出物质产品或

知识产品, 提供给市场上所需要的其他组织(企业)或个人, 实现知识的价值化和商品化。对于组织(企业等)而言, 先行的持续的知识投资是获得市场价值和利润的重要条件。专门性的知识的积累有利于提高生产效率。知识以特殊方式固化在某种事先设计好的资本载体中, 就可以节约生产单位产品所消耗的活劳动, 就有更大的可能性赢得市场, 从而产生报酬递增。但是, 市场的瞬息万变又经常使组织(企业)所积累的知识贬值, 使其知识投资的收益迅速下降, 这就是知识投资的报酬不确定性。人力资本投资的情况大体是相同的。

从现代知识发展和分析看来, 我国的庞大人力资源大体可分为两大类: 一类是传统知识型的人力资源, 另一类是现代知识型的人力资源。传统知识型的人力资源主要是掌握未编码知识, 有实践经验, 在传统产业部门劳动, 大部分是农村劳动力, 以及城市中的组织(企业)因知识贬值和技术落后所淘汰的普通劳动者。对这类人力资源进行开发的任务很重。传统知识类型的人力资源并不是完全不能利用, 只要培养方向和内容对头, 仍然是不可缺少的, 有些产业部门甚至还主要依赖这类人力资源。我认为, 这类人力资源的开发主要侧重知识含量高的技能或能力方面, 而不是也不太可能希望这类人力资源提高太多的知识水平, 指编码化的知识水平。这样就可能使这类人力资源提高为技能型的人力资本或人才, 适合知识时代的需要。

现代知识型的人力资源主要是掌握较多的编码知识, 尤其是科技知识, 曾经受过较高的现代教育, 主要居住在城镇, 也有一些是从乡村到城市不久的有现代知识的人力资源, 高新技术产业发展主要依靠这类人力资源。我认为这类人力资源虽然知识水平较高, 可能有更多的现代西方国家领先的科技知识, 但对中国的实际国情并不熟悉, 往往容易脱离现实, 因此对这类人力资源的开发应加强未编码知识方面, 深入实际, 了解国情, 创造中国特色, 发展适合中国国情的高新技术。

开发中国人力资源的两种教育制度。无论哪一类人力资源, 大量的还是处于潜在状态。要将我国人力资源数量庞大劣势转化为人力资源质量优势, 主要的开发途径就是教育。可是, 多年来, 我国教育发展总是在传统的正规教育制度中前进, 教育的对

象只限于小学、中学和大学的学生, 传授教育的知识大多数脱离现实, 偏于理论知识^[5]。现代化事业所需要科技知识和技能训练非常缺乏。从现代人力资源的知识类型划分来看, 要开发利用人力资源, 必须建立两种教育制度, 即现代全日制教育制度和现代职业技术教育制度。刘少奇早就提出建立两种教育制度, 但没有好好落实和进一步发挥。邓小平注意到这个问题, 1979年他就说:“教育还是要两条腿走路。就高等教育来说, 大专院校是一条腿, 各种半工半读的和业余的大学是一条腿, 两条腿走路。”在实际中还可以用这种思想作指导, 发展我国21世纪的教育。

现代职业技术教育制度安排应当重新考虑, 现在它被放在全日制正规教育体制中, 即使强调重视和加强, 也往往实现不了^[6]。从庞大的人力资源开发需要出发, 避免高失业现象的出现, 保证我国社会的长久稳定, 实现经济持续快速健康发展, 应当建成独立于全日制正规教育之外的现代职业技术制度体系, 这样资金来源、校长教师队伍建设、机构设施、学历学位、就业渠道等都可以有切实的保证。据劳动和社会保障部有关部门的调查, 许多地区尤其是西部地区职业技术教育事业不仅十分落后, 而且正在下滑。进一步建议, 国家应成立职业技术教育部, 统一领导和组织职业技术教育工作, 没有这种体制创新, 在现有教育部门内强调强调, 总是不能奏效的, 历史和现实的经验就是如此。完成体制创新, 如果一下子有困难, 可以先期在部分省市试点, 但试点时间不要太长, 3~5年内应当建成中国现代职业技术教育制度的独立完整体系。

参考文献:

- [1] 西奥多·W·舒尔兹. 论人力资本投资. 北京: 北京经济学院出版社, 1990
- [2] 邓小平人才人事理论学习纲要. 北京: 人民出版社, 1997.
- [3] 姚裕群. 人力资源概论. 中国劳动出版社, 1992
- [4] 肖渡等. 知识时代的企业合作经营. 北京: 北京大学出版社, 2000.
- [5] 胡伟略. 近期我国人力资源开发研究(第14章). 北京: 中国环境科学出版社, 1998.
- [6] 约翰·希恩[英国]. 教育经济学. 北京: 教育科学出版社, 1980

[责任编辑 崔凤垣]