

构筑知识经济时代的人力资源高地

文/岳秀红

21世纪是知识经济时代，作为知识载体的人力资源成为最宝贵的资源，根据时代特点和我国人力资源的现状及存在的问题，分析情况，找出差距，构筑适应知识经济发展需要的人力资源高地，对于确保知识经济的发展，综合国力的提高，具有重大的理论和现实意义！

一、知识经济的特点

1、知识经济的崛起，源于高新科技革命。近些年来，以高新科技为标志，以信息技术为中心，以数字化、网络化为特征的高新科技革命及其迅速发展，是知识经济产生的根本原因。知识作为第一生产力的地位空前的提高，作为知识经济载体的人、人力资源、人才的价值重新得到确认，对社会经济的积极推动作用重新进行评估，把人的首创精神作为新世纪的最高命题，这是知识经济时代最直观的特征。

2、知识经济是重视创新能力的经济。创新是知识经济的灵魂，只有创新才有活力，才能取得更大程度的发展。知识经济时代，知识更新迅速，由于心理生理状态的差异，人们学习能力的差异，也将由于外界环境的变化而越见明显，从而导致失败者和成功者之间的鸿沟加大。在现代传媒信息的推动下，知识资源有很大的再现性和共享性，使“知识面前人人平等”真正实现。然而，知识共享只能给人们提供一个基本条件，而不是充分条件。知识经济时代并不是成功者的大众乐园，能否取得成功，不仅在于能否掌握知识，关键在于是否具有创新能力。创新是新的经济增长和价值倍增的关键所在，只有不断创新才能跟上知识经济时代的步伐。在知识经济时代，知识经济创新能力强的国家将成为为全球提供知识技术和思想的“头脑国家”。而知识和创新能力弱的国家，只能成为利用这些知识、技能进行物质生产的“躯干国家”，永远处于被动地位。

3、知识经济的支柱是高新科学技术及其相关产业。高新科学技术及其相关产业是知识经济时代的基石和重要标志。以美国为例，高新技术异军突起，多美国国内生产总值的贡献率日益增长。近年来，美国经济增长的主要源泉是4万多家软件公司和300家芯片公司。2001年美国全年新增产值的三分之二是由微软这样的企业创造的。1998—2000年间，高新技术产业对美国国内生产总值的贡献率已达27%，远远高于房地产业的14%和汽车产业的19%。在1998年的达沃斯经济论坛上，各国政府首脑和专家一致认为，美国经济景气和高新技术产业的巨大贡献十分不开的。

4、知识和智力的作用相对提高。知识经济时代，有形物质的作用相对降低，知识和能力的作用相对提高，这可以通过美国和日本两个世界上最为发达国家的骨架的比较来说明。到1998年7月为止，日本的钢铁企业的产量是美国的四倍，摩托车工业是美国的五倍，汽车企业是美国的三倍，为建造这些企业并使他们运转，日本投入了大量的有形物质。相反，美国芯片公司比日本多四倍，计算机和软件公司比日本多四倍。美国的有形物质的投入比日本少，例如微软公司就没有传统意义上的厂房，到国内的生产总值和经济增长率却远高于日本。

二、我国人力资源的现状

1、我国人力资源整体素质不高。众所周知，我国是世界第一人口大国，但这并不代表我国也是人才资源第一大国。尽管建国以来，我国人口文化素质一直在提高，受到较高教育者的比重也在不断上升，未受过教育或受过很少教育者的比重也在不断下降，但与一些教育发达、人口素质高的国家相比，我国的总体情况是人口数量庞大且整体素质不高。

2、人才产业结构及地域分布不合理。我国的人才结构呈金字塔形的特点表明高层次人才偏少，低层次的人才偏多。1998年7岁（含7岁）以上的人口中，中小学以下文化程度的比重高达40%，而社会急需的受过高中和中等专业技术教育者仅占11%，受过大学（含大专）教育者的比重为12%，远远不能满足现代经济对劳动者知识、技能的需要，现实中表现为技术人员和劳动熟练工人的严重短缺，给中国经济发展带来一定的负面影响，而且随着知识经济时代的到来，这种影响会更加明显。从地域上看，大多数高级人才集中在东南部，中部及西南部人才资源相对短缺，在西部地区某些技术型人才更是奇缺，长此以往将不利于经济均衡发展和社会稳定。

3、人才使用效益不高，人才高消费、高浪费现象严重。我国不但人才资源不多，而且还存在使用效益不高的问题。一方面受片面人才观的影响，社会上对技能人才的培养及引进重视不够，只是有些技能人才不能充分发挥其技能优势，技能人才使用效益低下；另一方面又存在人才的高消费和高浪费现象。从近几年来中国是人才市场的“双向选择”中发现，用人单位胃口太大，例如有些文秘、推销等岗位要求应聘人员必须有本科学历，而计算机、工商管理、法律等热门专业则要求应聘人员学历起点为硕士研究生等等，这种一般岗位委屈高学历者的情况不胜枚举，这在一定程度

上造成了人才的高消费。这样高级人才的屈就使用，一方面是高学历者屈就，另一方面又使原本适合该岗位的人员找不到合适的工作，造成人才的浪费，年复一年，再加上几年来高校就业市场的低迷积累，中国人才高消费又高浪费种现象严重阻碍了知识经济的发展。

4、人才外流现象严重 自改革开放以来，我国以出国留学为主要方式的人才外流数量逐年增加，规模不断扩大，而且回流比例低。1999—2000年，中国派出的留学生累计超过33.6万人，回国服务的只有16万人，其中优10万人作为永久居民留在了国外，中国教育部最近公布的统计数字表明，中国出国回国留学人员之比例为5:1，同时国内中青年优秀拔尖人才的匮乏也日益严重，科研人才青黄不接状况，这种“脑流失”将影响中国科技力量的成长和21世纪的发展前景，更是同知识经济对人才的需求现状相悖的，致使一些媒体不断报道我国人才外流情况，惊呼“失血严重”。

三、关于人力资源开发的几点思考

1、首先，要解放思想，转变观念，牢固树立“人才资源是第一资源”的观念。中共中央总书记、国家主席胡锦涛在2005年12月19日的全国人才工作会议上指出，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，强调要牢固树立“人才资源是第一资源”观念，要求全党同志必须从全局和战略的高度，以高度的政治责任感和历史使命感，把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好，努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。我们要以胡锦涛同志关于人才资源问题的论述为指导，充分认识人才问题在大力提升国家核心竞争力和综合国力方面的作用和重要性，更好地进行人力资源开发与管理，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。

2、增加对教育尤其是基础教育和中等职业教育的投资。近年来，在经济发展的同时，教育投资的比例也在不断加大，但我们必须看到，在国家一再强调普及九年义务教育的同时，在农村还存在有大量的学龄儿童上不起学的现象，教育经费不足严重制约着各级教育的发展。针对这些问题，一方面国家应进一步增加教育投资，以却百九年义务教育落到实处，同时动员社会各界力量，多渠道筹集教育发展基金，在现有基础上，鼓励个人和社会力量投资与教育，实行多方面、多形式办学，鼓励警促进教育事业的全面发展，培养高素质的人才。另一方面对于经济发展联系极其密切的职业技术教育，应大力扶持，积极发展，力争使全体劳动者走上工作岗位时，均以受过良好的职业教育，缩短从业人员与其所从事的工作的磨合期，合理使用这些技术人员，充分发挥他们的才能。

3、加快远程教育和终身教育的步伐 随着知识经济时代的来临，一张文凭用一生的时代已不复存在，为了能赶上知识经济的步伐，需要人们不停的给自己充电，不断地接受新知识，这就要求普及终身教育，让那些愿意受教育的人，能有条件“活到老学到老”，满足其学习的需求。目前，我国大多说高档人才都是终生教育，为了更新知识，他们都渴望不断地获得教育和培训的机会，一百你自己与时俱进，不至于落伍。我国的远程教育是从1994年开始起步的，近几年来已取得显著成绩。当前我国的远程教育已进入关键时期，要研究和探讨如何贯彻和落实中央两道和教育部关于发展高校现代化远程教育的精神，找出存在的问题，采取有效措施，是现代远程教育工作能快速、有序、健康发展，从而为知识经济培养更多更好的人才。大力发展远程教育不仅能为申汇成员提供终身学习的机会，而且有利于构建终生教育体系。

4、积极深化劳动人事制度改革 改革开放以后，为了使人事制度能跟上时代的步伐，并更好地为经济建设服务，我们进行了一系列的改革，在已取得成效的基础上，我们应深化劳动人事制度改革，造就国内人才合理流动的大环境、大气候，以提高科技人才的使用率，树立其成就感，以减少其外流动因。我国相当多的高素质人才在目前的劳动就业体制下未能充分发挥其潜能，耳热女艾在合法情形下的自由流动在一定程度上至今仍难以实现，这是许多科技人才对于国内与国外（主要是发达国家）工作环境感受最深之处。目前中国高素质人才主要集中在科研机构和大专院校及行政管理机关，这些部门正式劳动人事制度改革相对滞后的部门。因此，进一步深化改革，发育完善人才市场，形成合力规范的人才流动机制，将是提高人力资源使用效率，减少人才外流推定里的主要途径。

5、加强人力资源能力开发 美国的人力资源管理专家罗伯特和约翰杰克孙指出，能力开发是人力资源开发的主要内容之一。他们认为，人力资源开发的作用是给它们增添超过他们目前工作需要的各种能力。不同岗位、不同类别的人力资源的能力开发内容是不一样的，但总的来说，人力资源的能力开发主要是职能和体能的开发。目前在我国体能的开发已经收到一定的重视，我们还应加强对职能的开发，只能的开发主要包括智力、知识和技能的开发，此为人力资源所具有的实际能力，使其作为资源的基础。治理开发主要是开发人力资源的创造力，培养其创造意识和创新思维能力。创新是知识经济时代的灵魂，创新性人才为知识经济时代所必需，因此，加强人力资源创新能力的开发便显得尤为重要。只有加强人力资源的能力开发，才能增强其竞争力和适应环境变化的能力。

总之，为了适应知识经济时代发展的需要，充分发挥我国人力资源的优势和发掘其潜力，我们应调动一切积极因素，来开发和管理我国的人力资源，切实做到变人力为人才，变包袱为财富（作者单位：郑州牧业工程高等专科学校经贸系）

相关链接

从心理学视角看企业奖励制度的有效性
知识型员工职业生涯规划激励机制的探讨
构建中国特色的人力资源会计理论体系
对社会工作者职业化和专业化的思考
知识型员工激励模式的探究
农村农业生产技术人员短缺分析
构筑知识经济时代的人力资源高地
心理契约对知识型员工的激励价值观
黄河三角洲地区高职人才教育发展探讨
家族型企业人力资源管理过程中的逆向选择和道德风险

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心