

浅谈我国人力资源开发与管理面临的问题及对策

文/王爱红

有关经济学家证明了在人类经济增长中，物质资本的积累有1/4的贡献，其余3/4要由人力资本的增长来解释。以人力资本为重心的增长和发展理论，解释了为什么自然资源不是富裕发达的决定因素。许多资源异常丰富的国家却不是世界上的经济强国（拉美、非洲、中东许多国家的自然资源非常丰富，俄罗斯也是资源富裕但整体经济落后的国家），而一些资源贫乏的国家却能成为一流的经济强国（像日本和欧洲一些国家都是如此）。因为从经济增长的角度看，需要的是人力资本，但要使人力资源变为人力资本，需要有一个完整的人力资源配置、开发和管理的过程。本文从人力资源的特点出发，通过对我国人力资源管理中存在的问题进行分析，提出了我国人力资源管理应采取的对策。

一、人力资源的特点

1、主动性。人力资源和其他资源不同，它有着创造财富的主动性。费歇尔早就指出人力资本是“主动资产”。人是万物之灵，无论是谁，哪怕是奴隶制度下的奴隶，每个人都是自己人力资本的实际控制者。个人的人力资本使用到多大程度别人是无法或很难支配的。这是人力资本最重要的特征，不管是私有制、公有制、人力资本“主动资产”的性质都无法改变。

2、可积累性。在科学技术不发达的古代直至近现代，体力是人力资源的重要标志。随着科学技术的进步，智力、知识尤其是科学技术知识日益成为人力资源素质的决定因素。科学技术的进步以及生产力水平的提高，在很大程度上取决于劳动者对科技的掌握和应用，物质资源是消耗性，人的体力也是消耗的，人都有生、老、病、死。但人们掌握的知识是可积累的。因此，人力资源具有可积累性。

3、长期性。人从出生到成人，需要十几年的时间，人们学习的时间越来越长。当一个人从学校走向社会后，学习过程也没有结束。“活到老，学到老”，终身教育正成为各个国家的基本国策。从一个国家来看，人力资源的积累和提高需要更长的时间，即所谓“十年树木，百年树人”。要使一个国家的人力资源提高到一个新水平，需要几代人的努力。

二、我国人力资源开发与管理水平存在的问题

在美国这个移民社会里，素有两靠：一靠犹太人的钱袋，二靠华人的脑袋，中国人力资源的量与质为世人羡慕。但在我国工业化建设进程中，人力资源并未唱“头牌”，在培育持续发展能力上缺乏与之地位相称的贡献。主要表现在：

1、教育质量有滑坡趋势。中国已全面落实了十年制义务教育，各种学历的毕业生以很快的速度增长。但中国高等教育在许多方面偏离了高等教育应走的路。海外学者和媒体将中国的大学称为“大学公司”，概括了中国大学的种种奇特现象。一是几乎每个大学都热衷于办公司、搞实业；二是教学、教研受到一定程度的轻视甚至奚落，在不少地区的大学里真正被认为有本事的反而是那些善于跑龙套、跑码头、披着教授博导外衣，却在公司兼职经商，或每天在外面胡吹乱侃、每小时要价数千元钞票的人；三是学生既不想上课，也不想读书，只是一门心思攻英语或业余时间做买卖；四是稍有权势或金钱，要想获得一所中国大学的硕士、博士，已非难事的现象并非个别。博士、教授在中国许多地区几乎已经不再是学术尊严和学术水准的象征。

2、企业人力资源投资严重不足。目前，中国许多企业仍对人力资本投资的重要性认识不足。有的企业将人力资本投资这“一本万利”的事当作“亏本买卖”，片面地认为职工教育是社会行为，把职业培训视为一种负担。即使有所认识的企业，大多数也是停留在“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”的状况。相对于加入世贸组织后对我国人力资源质量急需全面提升的要求来看，我国人力资本的投资严重不足。

南京大学赵曙明教授调查研究表现，我国国有企业中30%以上的人力资本投资只是象征性拨一点教育、培训费，年人均只在10元以下；20%左右企业的教育、培训费年人均在10元—30元之间。大多数亏损企业已基本停止了人力资本投资。部分有能力的企业已放弃或准备放弃岗前或中长期的教育培训。据不完全统计，近几年被撤销的职业教育机构，占总数的45%；被合并的占总数的47%。昔日的“夜校风景”如今已被劳动服务公司、卡拉厅所取代，教职员工各奔东西。企业在追求生产规模的扩大和技术设备升级的同时，却忽视了赖以依托的工人职业培训。

3、科研能力和科研水平没有显著提高。我国科研能力和科研水平的提高速度远不如经济增长速度。具有自主知识产权的核心技术少之又少，大部分还处于学习的模仿阶段，如彩电、DVD等产品。近一些年来，衡量中国科技水平的一些主要指标令人担忧；一是中国科学家在国际权威刊物上

发表的文章数量没有增长反而下降；二是中国发明者在国际上申请专利的数量不仅远远落后于美国、日本、欧洲和韩国，甚至远远落后于印度；三是中国在校大学生、研究生（包括博士、硕士）科研热情严重衰落，成果鲜见。

4、人才外流日益突出。据公安部出入境管理局统计，2000年中国公民出国就业的人数增长惊人，高达160%，但同期的出国劳务人数仅增长了23.5%，总数也已低于出国就业的3.9万人次。目前，自主择业的白领正逐步取代劳务输出的“蓝领”，成为出国就业的主流。随着国际间人才竞争的升级，中国面临着第三次人才外流的危机。近年来，随着国外高级人才缺口的增大，中国优秀人才随之成为觊觎的目标。据有关资料表明，今年美国各行各业创造了160万个技术岗位，但有近一半的岗位空缺；德国也需要招聘两万名外国信息技术人才；日本未来10年科技人才将短缺160-445万人；在欧洲，2002年仅网络人才就将短缺60万人。专家认为，未来很长一段时间，发达国家普遍面临着高科技人才，特别是信息技术、生物技术人才短缺的危机，他们急需从国际人才市场中得到补充。近年来，跨国公司已争夺中国的市场份额，纷纷挖掘中国的高级人才，“人才本地化”已成为跨国公司在中国成功发展的一条重要经验。统计显示：在“三资”企业工作的中国人目前已近1500万，其中担任管理和技术工作的就近200万人。这些人才近三成辗转于世界各地，成为跨国流动人才。而世界经济一体化的发展，使得越来越多的中国人才拥有更多发展机会。许多专家发出警告，加入世贸组织后，中国人才面临“第一次外流”高峰。与改革开放后前两次人才流失不同的是，这次人才外流的最大特点是“在职”流失。如今已有大批人才进入来华拓展的跨国公司和外资企业。有关研究表明，发展中国家在经济起飞阶段，一般有2/3留学生归国效劳，1/3学生在国外工作学习，回归与滞留人数保持2:1的比例是比较合理的。但中国的情况却正好相反，呈现1:2的倒比。（数据新闻，《广西日报》2002年7月5日）中国白领出国诱发的第三次人才外流，必将严重影响中国高科技产业发展，如不及时扭转这种局面，中国高科技产业就不能摆脱受制于人的窘境。

三、我国人力资源管理应采取的对策

我国人力资源开发和管理中暴露出来这么多问题，主要是违背了人力资源开发和管理自身的规律，应积极采取措施，尽快提升我国人力资源的水平。

1、避免教育领域中存在的急于求成的倾向。我国在改革开放之初，各种人才严重短缺。教育体制的改革落后于经济体制的改革。我国人才的培养远不能适应国民经济快速发展的需要。因此我国教育界普遍存在“赶”的观念，以工业化的思路来培养人才，却又没有严格的质量检测把关体系。主要表现在：（1）工业化的负面效应进入了教育领地。工业化的前提是标准化，标准化的前提是抹杀个性化。而教育则应提倡个性化，实施因材施教。但是标准化迫使教育在招生、考试、方法、教材、毕业等环节上长期实行标准化管理，导致学生缺乏个性，丧失创造性；（2）教育奉行重规模管理，轻质量管理的思想。研究生的毕业论文仍以字数控制为前提，导致学生在因特网世界里充当一位“现代文抄公”，进而引导研究生，尤其是博士研究生热衷于“继承”知识，而荒于“创造”知识，严重阻碍了知识创造的可持续性。我国高等院校普遍存在“严进宽出”的现象。每年的教育指标是培养了多少学生，而不注重这些毕业生是否真正达到了本科、硕士或博士的水平。

因此，在教育上要尊重人力资源开发长期性的特点，不能期望我国的人力资源水平在短期内有很大飞跃。否则，将在教育中出现大批的次品或不及格品，造成教育资源的浪费。

2、以“人力资本”的观念使用“人力资源”。我国企业大多数把人视为资源。具体表现在：（1）在招聘时只片面地追求等级，不论是否需要，都要求本科以上学历、流利的英语等，只要别人要求，我就要求。这种招聘方式，或者会为企业增加不必要的人力成本，或者成为员工队伍不稳定的根源。（2）在人才的使用上，没有系统的方法，只是简单地下达考核指标。（3）在人才开发上，不进行系统的辅导和培训，也不鼓励员工通过自学、进修等方法进行自我培训。

因此，必须树立人力资本的观念。在招聘前进行规划，充分考虑为什么要招这个人？招进来的人将完成哪些工作？为完成上述工作，应聘者需要具备哪些知识和技能？把适当的人才引进公司。增加人力开发的投入，人才开发的主要方法是培训，培训可以采用多种方式，既可以是参加培训课程，也可以是在工作岗位上的辅导和训练，还可以用鼓励员工自学的方式使员工自己通过读书、上学、进修等方法来进行自我培训。因为是以企业开发人才为目的，因此，无论采用哪种方式，都应从企业对人才知识技能的需求出发，鼓励员工按企业的要求去不断提高自己。要恰当地使用人才，以灵活的薪酬制度、福利制度调动员工的积极性。

3、加强人力资本产权的保护。人力资本产权的保护尤其是知识产权的保护在我国还没有形成一套完善的制度。应当尽快建立一套完善的制度来妥善保护知识、科技、创新的成果。古代中国保护商业秘密或祖传秘方，依靠的是“传男不传女”的家族规定，现代中国知识产权保护的理念还属于是“舶来品”，还远远没有在国人心中生根。“拿来主义”一度成为我国各个部门、各地方、各企业发展的捷径和经验。对自己的科技创新成果也缺乏保护意识。

4、创造人才自由发挥的良好环境。只有尽可能给人以自由的制度环境，人力资本才可以得到最有效的发挥。思想的自由、言论的自由、批评的自由，是科学创造的基本前提。无论是自然科学还是社会科学，如果不允许人们自由讨论或批评，是不可能有任何原创性成果的。迁徙的自由、寻找工

作或改变职业的自由、选择教育和生活方式的自由，是任何时代或国家经济进步的唯一途径（作者单位：濮阳职业技术学院）

相关链接

宽口径厚基础，培养专策划多技能的广告人才
基于行为动力结构的知识型员工薪酬激励机制
企业全员会计培训的现实性思考
人力资源绩效评价方法研究
论知识员工的有效激励
人力资源成本控制问题研究
企业人力资源部门冲突管理探析
也谈人力资本的长期投资——员工培训
深化职业教育改革 培养现代企业人才
智力型团队激励薪酬的“二次分配”机制研究
浅谈我国人力资源开发与管理面临的问题及对策

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