



# 科技进步·人文进步·劳动就业

于宏义

(湖北省科学技术厅,湖北 武汉 430071)

**摘要:**试用泛系观控技术和信息哲学考量劳动就业,运用小样本集中趋势收敛的信息,揭示出问题的要害在于人文进步与科技进步不协调,提出了一些值得讨论的问题。

**关键词:**泛系观控技术;信息哲学;劳动就业;人文进步;科技进步

**中图分类号:**F241.4

**文献标识码:**A

**文章编号:**1001-7348(2003)11-0006-02

## 1 世界性难题

劳动就业乃民生之本。科技在进步,人文在进步,怎么劳动就业愈来愈成问题?这,不仅中国如此,世界各国——无论是发达国家还是发展中国家,莫不如此。因为中国人口最多,又处于改革中——与国际接轨的转换期,所以劳动就业问题显得格外突出、严峻。这种因果论述,不是不成立,只是限于表面——似乎还有更深层的东西需要探讨。

“科技进步与扩大就业”是当今人类不容回避的世界性难题。试按泛系观控技术和信息哲学的视角进行考量,或许能给我们一些新的启示。泛系理论强调“宏微局整远近纵横兼顾,多元综合协同优化发展”。劳动就业,毋庸置疑地集中映射科技进步

与人文进步的协同程度及态势。信息哲学认为:信息是一个比知识更天然和更基础的概念,信息由知觉传递,由记忆储存,……信息流的运作层面要比知识的获取和传播更为基本。这预示着哲学研究背景的再次转向(曾从探讨“存在”转向“知识”,后又从探讨“知识”转向“意义”),即从“意义”转向“信息”。这一更为基础的分析概念,将人类理解带向更基本的层面。由此,有必要运用泛系观控技术揭示科技进步、人文进步、劳动就业的“标志性”信息。

## 2 标志性信息

科技进步的标志包括:①拓展人的认知域的深度和广度;②揭示有利和不利于人的生存与发展的环境、条件、手段、趋

势;③支撑和促进社会经济发展与人文进步。

人文进步集中体现在人群进步和管理进步上。人群进步的标志包括:①增长知识;②增进德行;③增进健康;④增进乐趣;⑤增强智能。

管理进步的标志包括:①管理理念的科学和人文情怀与现实—历史—逻辑趋统一;②管理法度体现确认的管理理念;③组织建制与管理法度相适应;④领管系统的行为规范真切体现管理法度和与时俱进的管理理念;⑤自动容错纠错趋优机制强有力地支撑和促进管理进步。

劳动就业映射科技进步与人文进步的协同程度及态势。劳动就业的标志包括:①劳动就业的充分程度(失业率);②产业结构转换导致的失业占总失业的百分数;③就业者对所任岗位的胜任程度;④就业者对所任岗位的乐意程度;⑤劳动报酬占有

收稿日期:2003-06-27

作者简介:于宏义(1939-),男,湖北省科学技术厅高级工程师,《观控》课题组负责人,武汉泛系工程研究所研究员、总工程师,中国管理科学研究院终身研究员,发现杂志社高级编审。

表1 科技进步标志信息

标志	①拓展认知	②揭示手段	③支撑人文
量化值	92.92	82.75	60.25
可信度	0.7821	0.7782	0.7967

表2 人群进步标志信息

标志	①增长知识	②增进德行	③增进健康	④增进乐趣	⑤增强智能
量化值	92.92	58.33	78.43	86.42	98.42
可信度	0.7821	0.7771	0.7319	0.7869	0.7963

表3 管理进步标志信息

标志	①管理理念	②管理法度	③组织建制	④领管系统	⑤趋优机制
量化值	59.83	64.42	61.33	61.50	87.75
可信度	0.7977	0.7742	0.7827	0.7805	0.7795

表4 劳动就业标志信息

标志	①失业率	②结构失业	③胜任程度	④乐趣程度	⑤劳动报酬
量化值	14.75	40.92	68.57	17.5	17.5
可信度	0.7771	0.7771	0.7771	0.7771	0.7771

效总产出的百分数。

这些“标志性”信息是客观存在的(但不大为现行的管理理念所关注,少有法定的统计数据),只宜用简便可行、经济适用的小样本的集中趋势收敛的信息来表达。信息数字化的量化值界定在0至100之间,可信度界定在0与1之间。

表1表明,科技进步突出显示:①拓展认知——拓展人的认知域的深度和广度,量化值高达92.92;②揭示手段——揭示有利和不利于人的生存与发展的环境、条件、手段、趋势,量化值达到82.75;③支撑人文——支撑和促进社会经济发展与人文进步,量化值为60.25。这组量化信息,与当今世界和中国的现实是相当吻合的。

表2表明,当今人类特别是华人群体,无论是“增长知识”还是“增强智能”都是相当显著的,生活乐趣增多,健康状况改善,惟有“德行”没有随之跟进——道德滑坡,坑蒙拐骗,尔虞我诈,诚信沉沦,欺下瞒上,贪污腐败——屡见不鲜。

表3表明,人类至今尚不善于管理自己,中国也不例外:在管理理念——科学和人文情怀与现实——历史——逻辑趋近统一上,并不显得高明;在管理法度、组织建制、领管系统方面并不强多少,有的甚至还差些;幸好,还有希望——自动容错纠错趋优机制强有力地支撑和促进管理进步。

表4表明,中国的劳动就业状况:失业率14.75%;产业结构转换导致的失业占总

失业的44.5%;78.08%的就业者胜任所任岗位;60.92%的就业者对所任工作乐意;归总劳动报酬占有效总产出的17.5%。

传统的思维定势注重结论而往往忽视该结论可以相信的程度。“归总劳动报酬占有效总产出的17.5%”,其可信度只

有68.57%,即可以相信的程度是不高的。可信度基于样本数(样本越多,理论无偏估计的可能性越高,随之成本也高)和样本的离散程度(离散程度愈小,可信程度愈高)。上述结论只是小样本集中趋势收敛的结果,可信度都不足80%,只能算是一家之言,至多只能权作一个有效样本看待。有效样本数足够多,理论无偏估计至少达到95%以上,所得结论才足够可信。本文不是旨在发表定见,只是提出一些思考,供大家研究讨论。

## 讨论

针对“世界性难题”,试按泛系观控技术和信息哲学的视角进行考量,审视所展示的信息,有下列问题值得深入讨论:

(1)人文进步落后于科技进步,已是公认不争的事实。是什么原因致使“人文进步落后于科技进步”?集中体现人文进步的人群进步标志信息和管理进步标志信息,说明问题出在“管理”上,人之“德行”下滑也是因为管理不善所致。是否还有比这更重要的原因?

(2)人类至今尚不善于管理自己,也是公认不争的事实。是什么原因致使“人类至今尚不善于管理自己”?管理进步标志信息显示,问题的根子是“管理理念”。管理理念受人类历史发展阶段的制约。当今,是否应该而且可能确立“科学和人文情怀

与现实——历史——逻辑趋近统一”的管理理念?

(3)“科技进步排斥劳动”、“科技进步与劳动就业负相关”——劳动就业困难是科技进步造成的?20世纪世界总人口增加了40多亿,新增就业岗位20多亿,其中一半以上的就业岗位是科技进步提供的。没有科技进步能否扩大就业?

(4)劳动就业标志信息显示,产业结构转换导致的失业占总失业的40%以上。现在到处可见“有人没事干,有事没人干”。这是社会管理者观控失职还是失业者的问题?

(5)劳动就业困难,根源在人文进步与科技进步不协调,当前的要害是人文进步落后于科技进步。我们的对策是改变思维定势,加快管理进步,加速促进人文进步和科技进步,使人文进步与科技进步协同发展,从而扩大就业;还是适度放慢科技进步的步伐,等人文进步跟上来——劳动就业就不成问题了?

(6)如果没有管理创新,劳动就业将长期困扰人类,特别是在我国,眼下就业形势非常严峻,政府已开始从追求经济增长率为主,转向经济增长和就业两者并重。管理若能跟得上,实行轮班轮休轮训:不同行业及工种按实际需要实行一班制、两班制、三班制、四班制,确保任何时候都有人在岗负责(适应全球一体化的任何时差),众多富余劳力都可安排就业、休息、培训,彼此为相互的工作、生活、学习、休息、娱乐提供周全服务——“供求索交,公道自然,各尽所能,各得其所”——我们做得到吗?

## 参考文献:

- [1] 吴学谋.从泛系观看世界[M].北京:中国人民大学出版社,1990.
- [2] 于宏义等.泛系观控技术:信息量化测度[J].科技进步与对策,2001,(7).
- [3] 于宏义等.知识经济和高技术产业发展预测[J].科学中国人,2000,(1).
- [4] 于宏义.E当量与社会财富配置[J].系统辩证法学报,1998,(3).
- [5] Yu Hong-Yi; Leon (Xiangjun) Feng; Yu Ran. Pansystems GuanKong Technology and Information Quantization. Kybernetes: The International Journal of Systems & Cybernetics. Year: 2003 Volume:32. 905-911.

(责任编辑:慧超)