

企业人力资源的磨损与维护

◎ 程 升 仇立杰

[摘 要]磨损是经济学上的概念，是指产品在使用或闲置状态下，使用价值或价值的不断损耗，所以产品需要不断保养。人力资源也存在磨损，同样需要维护。

[关键词]人力资源；磨损；维护

人力资源是21世纪经济发展和国际竞争的战略性资源。美国经济学家西奥多·舒尔茨指出：“人类的未来并不完全取决于空间、能源和耕地，而是取决于人类智慧的开发”。人力资源开发已成为当今世界各国综合国力和经济竞争的最终热点。但提起人力资源开发，人们往往首先想到的是人力资源如何开发、管理、使用等问题，而人力资源维护问题却很少有人关心。人力资源作为生产中的一个重要因素也存在着磨损的问题。正确认识人力资源的磨损，全面把握人力资源管理的系统性和全面性，对于更好地开发和利用人力资源，具有十分重要的意义。

一、人力资源磨损的内涵

磨损是经济学上的概念，是指产品，诸如机器、厂房及设备等在使用或闲置状态下，使用价值或价值会不断损耗。对于产品而言，有两类磨损，一类叫有形磨损，一类叫无形磨损。有形磨损是指产品在使用或闲置中受自然力的作用而产生的磨损。由于科学技术的进步而使社会必要劳动消耗的降低，质量更好和功能更强的产品的出

现，而导致原有产品的贬值则称之为无形磨损。

人力资源磨损是指劳动力在使用或闲置过程中，其社会价值或使用价值的损耗，同样也存在着有形磨损和无形磨损。

劳动力的使用价值，既创造商品的价值，又创造商品的使用价值。在正常情况下，人在生产商品时所耗费的体力和智力，通过合理补充营养和适当的休息与锻炼会得到恢复。但过度劳动或作业环境恶劣，人的劳动能力得不到及时恢复，甚至产生疾病，因而劳动能力下降。我们把这种情况称之为人力资源的有形磨损。

在另一种情况下，劳动力的使用价值也会下降，即随着时间的推移，科学技术的进步，当新知识可以替代原有的旧知识时，劳动者原来掌握的知识与劳动技能创造的使用价值不变，但其创造的价值量却减少了，这也是一种人力资源的磨损，即称为无形磨损。

人力资源与机器等产品都存在着磨损，但人力资源的磨损和机器设备的磨损有着本质的区别：

首先，机器设备的磨损，无论是有形磨损还是无形磨损，都是指它的使用价值与价值的部分或全部的贬值。而人力资源的磨损，是指人力资源的使用价值的下降和其价值没有关系。因为一个人的观念落后、知识陈旧或劳动能力下降，创造的使用价值和价值减少了，但要维持他的物质生活和精神生活所需的生活资料不仅没有降低，反而随着科技的进步与经济的发展逐步提高，甚至会大幅增加。

其次，机器设备是死东西，人力资源是活的生命，人的劳动能力是与活的生命体相结合的。因此，两者的磨损形式也是不完全相同的。机器设备的价值与使用价值的磨损，是一个自然过程；而人力资源使用的磨损，既是一个自然过程，也是一个社会过程。

再次，机器设备总是由新到旧，它的效率总是由高到低，它的使用价值与价值是逐步贬值与递减的，而人力资源却有生成、发展和衰老的过程。因此，我们在研究人力资源磨损时，要充分考虑到人力资源各个发展过程的特点，不应把人力资源的自然衰老过程视为人力资源的磨损，也不能因为人力资源成长阶段劳动能力不断增强而否定人力资源磨损现象的存在。

二、人力资源磨损的类型

人力资源的磨损就其原因来讲，主要有自然原因和社会原因两个方面。自然原因是因为劳动者在工作时劳动强度过大、工作环境恶劣或持续时间过长，因而引起劳动者的能力下降或身心疾病。社会原因是指因各种社会因素引起劳动者知识陈旧，能力下降，甚至引起生理、心理疾病。按人力资源磨损的性质划分，可归纳为以下几个

类型：

1. 使用磨损

人力资源的使用过程不仅是创造价值和使用价值的过程，也是劳动者体力、智力消耗与不断恢复的过程。人类生产活动实质上是人的脑、神经、肌肉、感官等的耗费过程，紧张而持续的工作，是产生人力资源使用磨损的主要原因。

2. 时间磨损

人的劳动能力，不仅表现为体力，而且表现为技能和技巧，表现为人所掌握的科学知识。所谓时间磨损是指人所掌握的科学知识，随着时间的推移，所能创造的价值量相对减少。有数据表明，人类近30年的知识积累，已远远超过了过去的300年；与科技革命的迅猛发展相伴，知识的更新周期急剧缩短，一些领域的知识以每年20%甚至更高的比例被淘汰。当今人类社会在走向新经济时代中，科技进步和知识更新的速度越来越快，劳动力的时间磨损速度也在加快。

3. 闲置磨损

人的能力只有在生产过程中才能表现出来，只有与生产资料结合才能生产社会财富。人力资源由于长期不能在岗位上充分发挥作用，不能了解该领域的发展前景，知识相对老化，从而造成了人力资源的闲置磨损。人力资源的闲置无论对组织还是个人都是一种消极的力量。人力资源的闲置磨损主要表现为：第一，人才配置得当，但使用不足，即人才有余力、有才能但不能充分发挥出来；第二，人才使用不当，如配置失位、错位，即将人才放错了位置；第三，人才配置多余，如三个人的活五个人干等。

4. 身心疾病磨损

人是社会存在物，人的劳动始终离不开特

定的生产和社会环境。组织内学习工作条件、领导作风、激励机制、企业文化、人际关系等环境条件都会对人力资源产生重要影响。劳动者在有利于身心健康和操作的环境中劳动精力就能够集中,就能够更好地发挥积极性与创造性,工作效率就可能提高;而在污染严重以及高温、严寒、缺氧、照明不足、人际关系紧张、工作压力过大等恶劣环境下工作,不仅会使人的注意力分散,而且还会引起人的生理疲劳与心情烦躁,影响人的身心健康。如果企业与劳动者对这些症状不能够引起足够的重视,不能很好地、及时地采取保护和预防措施,就可能引发劳动者的生理与心理疾病,甚至死亡,从而造成人力资源的损失。

三、人力资源的有效保养与维护对策

1. 对有形磨损的维护保养

(1) 主观重视。劳动者在生产过程中的安全保护问题,人力资源的维护问题,不仅政府主管部门要高度重视,同时劳动者个人、企业也不能忽视。在我国,政府对劳动者的安全保护投入了大量的资源,各级政府部门和大多数企业都建立了劳动安全监督制度。但是由于许多企业追逐最大利润和劳动者追逐个人收入最大化,忽视了劳动安全的预防,甚至认为这是追逐高收入应承担的风险,使得政府为了安全生产的投入没有取得应有的效果。要扭转这种局面,企业必须严格遵守国家有关安全生产等方面的法律、法规,对人力资源使用磨损的保养应采取严格的管理措施,逐步提高劳动者的安全防范意识,督促劳动者使用防护设备和个人防护用品,保证劳动者的身心健康和合法权益不受侵害。同时,针对企业实际,对劳动者住房、医疗、养老、加班薪金等

福利保健因素给予科学合理的落实,执行企业的“带薪休假”制度,保证人力资源的保养和恢复。

(2) 建立定期的人力资源检查及维护机制。

与设备资源保养、检修相同,企业应当充分利用计算机信息系统,对企业人力资源的组成、分布等信息进行全面综合的收集和整理,对企业的人力资源进行分类,确定待开发、培养的及急需引进的人才,并制定企业人力资源的评价标准体系,建立人力资源保养计划、人力资源维护费用统计制度、人力资源维护费用管理制度等,对福利费用、安全设施投入费用、定期体检等费用进行统一管理,以利于减少因病误工的工时损失。同时,根据岗位职责和特点,制定满足岗位需求的员工身体素质检查及休假计划,掌握员工工作和身体情况。另外,根据人的生理规律及岗位特点,试行灵活的工作时间制度,例如实行弹性工作制、非全时工作制、分职制等;通过增加劳动过程间的休息次数、采用多种职务制等措施,消除劳动者在生产过程中的乏味感和单调感。

(3) 改革创新,从体制上改善劳动组织。针对人力资源的社会特点,企业的管理者应信任、关心、爱护、理解、尊重员工,创新用人机制,合理使用人才,避免人力资源闲置磨损,改变计划经济时代用人重“形式”轻“实用”的思维方式,从制度上实行灵活的用人机制,明确分工和责任,同时,摒弃小团体主义,以企业发展大局为重,形成干部能上能下,职工能进能出的机制,合理配置人才,做到人尽其才,才尽其用,避免“让猴子去游泳、让鸭子去爬树”的现象发生。

2. 对无形磨损的维护保养

在现代企业生产中,要树立“人才浪费是

最大的浪费”的理念,形成尊重知识、尊重人才的良好风尚。减少人力资源的磨损是全社会的责任,是一个民族兴旺发达的希望所在。

(1) 加强员工培训。人力资源具有经验属性,随着工作时间的增加,工作经验的不断积累,人力资源的无形资产价值逐渐增加,成为人力资源的宝贵财富。因此,企业应从企业发展战略、产品生命周期和产业发展规律出发制定人力资源开发的动态策略和政策、人力资源需求规划,使人才供给紧随企业发展步骤。同时依据产品生命周期和产业发展不同阶段人才需求的不同特点,进行有针对性的人力资源开发培训,使人力资源在自然衰减过程中,其价值不断增强。

(2) 注重员工职业生涯设计。人力资源具有社会属性,不同于设备简单的损耗与再生产,其系统性、长期性和复杂性的特点要求企业要从企业发展战略高度重视人力资源管理,对从业者进行职业生涯设计,即企业和员工之间通过互相沟通,使员工认识到自己的长处、短处和潜能,以及企业的需要和发展目标,使企业了解员工的职业兴趣和愿望,结合员工和企业的需要,帮助员工制定切实可行的个人职业发展的计划、目标和远景,从而使员工的职业目标和企业发展目标相统一,使员工在满足自身愿望、实现自我价值的同时也为实现企业的目标充分发挥聪明才智,使人力资源管理达到更高境界。

(3) 变革企业文化。在市场环境下,企业文化是促进企业成长的精神力量,是成功地实现组织目标的重要保证,同时,新经济背景下的企业文化应该是基于人的充分解放和全面发展、以知识的生产和使用为主要内容的精神文化。所以,新经济时代的企业文化必须重视在企业内部知识的分享、

学习和创造,形成一种带有激励色彩的开放性文化,使个人的技能和经验得以整合成组织的系统知识。企业管理者要把促进人的健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置,更加注重人的潜能和能力的提高与人的全面发展,努力营造鼓励人才工作生活的良好环境,使人力资源的活力充分迸发。

[参考文献]

- [1][美]斯蒂芬·P·罗宾斯著.组织行为学[M].中国人民大学出版社,1997.
- [2]齐善鸿著.精神管理[M].中国经济出版社,2002.
- [3]桑德拉·黑贝尔斯等.有效沟通[M].华夏出版社.2003.

[收稿日期]2009-11-06

[作者简介]程升,北京石油管理干部学院领导力教研室副教授;仇力杰,华北油田公司机关,对外经贸大学2003级MBA班学员。

[责任编辑]王淑卿

如何搞好企业培训

1. 方法技巧的培训要同信念价值观心态培训相结合。
2. 内训与外训结合。
3. 培养自己的内部培训师。
4. 培训的理念内容应和企业价值观相吻合。
5. 培训应根据企业发展蓝图与员工职业发展规划出发,方能达到事半功半的效果。
6. 引入体验式学习法。