

人力资源能力建设, 贵州任重道远

李 玫

(贵州财经学院 信息学院, 贵州 贵阳 550004)

摘 要: 人力资源的能力建设, 是指通过创造、改善、培育、发展人力资源 发挥作用的环境和空间, 不断提高人对社会的 贡献能力。它强调人及人才能力的培养发展, 重视人力资源的整体性开发, 它要求全社会为之作出努力。人力资源能力建设的好坏, 已成为 一个国家、地区和企业发展的决定性因素。贵州要实现跨越式发展, 必须与省情相配套, 大力强化人力资源能力建设, 一要加强人力资本投资, 二要努力实现人力资本价值, 三要调整人力资源结构, 四要深化人事制度改革, 五要优化人才队伍环境, 做到人尽其用, 为贵州经济腾飞尽力。

关键词: 人力资源; 能力建设; 跨越式发展; 省情

中图分类号: C96 文献标识码: A 文章编号: 1000-5099(2003)02-0033-06

人力资源能力或人的能力, 主要是指人所拥有的知识、技巧和素质, 也就是人在现实行动中所拥有的能够产生绩效应具备的知识、实际本领和能量。人力资源的能力建设就是创造、改善、培育、拓展人力资源发挥作用的环境、条件和空间, 不断提高人对社会的贡献能力。

人力资源的能力建设, 包括三层涵义, 其一, 强化对人生存、生活和发展所需要的技能培养; 其二, 建立和完善人力资本投入的政策体系和制度保证; 其三, 社会及各类机构(包括私营部门)应为人力资源开发展开努力。这种能力建设, 要求紧紧抓住全民族人力资源的整体开发这个最终目标, 反对单方面强调高层次人才, 而忽视不同类型、不同结构、不同层次的人力资源开发; 要求围绕着人及人才的能力开发和培养, 全社会, 包括政府、企业乃至个人所必须作出的贡献。

在当今社会, 知识对经济增长产生了巨大贡献而变成了直接生产力, 人们已主要通过人力资源、智力资源和人才资源的开发, 来促进自然资源的开发以创造新的社会财富。经济发展已从主要依靠物的投入转向主要依靠智力投入, 人力资源已高于自然资源而成为社会第一资源, 人力资本已高于物质资本。人力资源的合理开发与科学配置, 已是一个国家、地区和企业提高生产率和实现经济增长的关键因素。谁做好了人力资源能力建设, 谁就能在激烈的竞争中获得竞争优势从而走向成功。然而, 面对 WTO 的挑战, 西部大开发的契机以及我们所处的较低发展阶段, 贵州的人力资源能力建设状况堪忧。只有认清形势, 找出差距, 选准立足点, 把人力资源能力建设与贵州经济发展目标战略定位结合起来, 才能实现超常规发展。

一、我省人力资源现状

与全国、西部地区相关省份相比, 贵州在人力资源开发方面, 有着以下不同的特征。

(一) 基础教育负担沉重、压力有增无减, 人力资本积累 后劲乏力

贵州是个人口年龄较年青的省份, 0—14 岁人口所占比重远高于全国平均水平及周边几个省区水平。尤其是农村, 其比重高达 32.25%(见表一)。之所以如此是我省人口自然增长率一直以来均为全国之最。这表明在相当时期内, 0—14 岁人口比重仍会居高不下。因此, 基础教育担子尤为沉重, 尽管付出了艰苦努力, 截至 2001 年止, “普九”人口覆盖率仍只有 39.7%, 低于全国平均水平近 50 个百分点; 小学毕业生

收稿日期: 2002-10-25

作者简介: 李 玫(1956—), 女, 辽宁沈阳人, 贵州财经学院信息学院副教授。

升初中率 79.7%，低于全国平均水平十几个百分点。人力资本投入因此而压力较大。

表一：	2002 年 0—14 岁按城乡年龄比重					(%)
	全 国	湖 南	四 川	云 南	贵 州	
总 计	22.89	22.17	22.65	26.02	30.29	
城 镇	18.43	18.46	17.81	19.50	24.04	
农 村	25.49	23.74	24.41	28.01	32.25	

(二)现有人力资源素质不高

1、受教育人员少程度低。有因就有果,基础教育跟不上,文盲率就高,每十万人拥有的各种受教育人数程度均低于全国平均水平及周边几个省,尤以农村为最(见表二)。

表二：	2000 年每十万人拥有各级教育人数								单位: 人	
	大专以上		高中和中专		初 中		小 学		文盲率%	
	城 镇	农 村	城 镇	农 村	城 镇	农 村	城 镇	农 村	城 镇	农 村
全 国	8899	492	21265	5316	35233	33266	23488	42756	4.04	8.25
湖 南	9687	501	24048	6487	33885	36291	23303	43721	2.55	5.54
四 川	8329	327	19789	3079	32946	27955	27371	48717	4.02	8.96
云 南	7378	378	17425	3252	29731	18642	29995	49271	5.95	13.05
贵 州	7220	236	16748	2139	29406	17682	29757	47934	6.53	16.02

2、从业人员中,专业技术人员比例偏少,仅占全国平均水平的 66.04%。较为突出的是制约我省经济发展的行业,(如农林业、交通业),我省资源优势产业,(如煤气、水、电力)行业里专业技术人员相对较少。并且在现有专业技术人员中,具有大专以上学历者只占 40%左右,研究生更是少之又少,仅占 0.25%。专业技术人员中,普遍存有知识老化、科技创新能力不足,与现代化科学技术发展不相适应等问题。

3、师资力量不强。2000 年,全国小学教师平均合格率为 96.9%,而我省小学教师到 2001 年止合格率为 89.1%。师资力量不强还表现在高校师资水平上。我国高校研究生学历的教师在教学科研型学校中应达到 80%,在教学为主的学校应达到 60%以上。而我省高校研究生学历以上的教师比例仅占 16.05%(包括未获学位的)。甚而有 7.3%的高校教师仅获专科毕业或本科肄业及以下资格。同时在教师素质上,也存有知识老化、科研能力水平较低等问题。这离培养高等人才所需水平有着较大差距。

4、公务员素质亟待提高。入世的挑战最为直接、突出的是对政府管理制度和行为方式的挑战。政府管理制度靠公务员制定,政府行为靠公务员运作,因此,说到底入世是对公务员素质和能力的挑战。而 2001 年我省国家公务员学历中,本科及以上学历仅占 12.16%,高中及以下却占了 18.83%。由于年龄在 45 岁以下的公务员占了总数的 78.48%,因此,在他们仍有很长的工作年限里,素质和能力的提高,是迫切需要解决的问题。尤其是经济部门和执法部门的依法行政能力及管理水平亟待提高,是迫在眉睫的事情。

5、在职企业工人技术能力水平不高、重视不够。全省无论国有或私营企业从业人员,每年参加各工种(职业)资格鉴定人数甚少,2001 年仅占就业总人数的 2%,通过鉴定的不及 80%,其中获取高级工及高级技师资格的仅占参鉴人数的 7%,而高级技师仅占 0.01%。值得注意的是农机工、修理工、热处理工、工具钳工等工业或农业技术方面技能人才占总参鉴人数不足 15%,而获得高级工的仅占 2.99%,农业技能方面则空缺;获取高级技师资格的只有 3 名,且均为车工。以此水平,远远不能适应工业化经济发展需求。

(三)短线人才引不进、留不住

虽然近几年我省在人事政策上采取了一些措施,使人才总量上升至 69 万,其中还有 3 名院士,并引进一些人才,人才流失总体也已趋缓和,但仍未得到根本遏止,主要表现为:

1、中青年高级专业技术人员流失较多。以高校为例。据调查,95—99 年,共引进博士、硕士 32 人,但同期流出却高达 59 人,这里面还有省跨世纪人才。同样现象在企业里更为严重。

2、潜在人才流失。在省外就读的大学生,尤其是电子、外贸、生物等现代技术人才返黔比例甚小,这也是目前很无奈的事实。另外,原军工系统高精类技术人才流失正悄然进行。而现实更严峻的问题还在于引进人才的质量问题。短线人才的引进状况,远远不能满足我省未来开发的需要。

(四)人才分布不合理

与西部其他地区一样,我省一方面人才总量不足,另一方面现有人才又没有得到充分合理使用。专业技术人才过于集中省会城市、机关和事业单位、教育卫生部门。而短线所需人才如交通、道路、农业、旅游、医学药理、生态环保等专业技术人员则大大缺乏。

二、制约因素分析

制约我省人力资源能力建设因素很多,主要有下面几点:

(一)经济发展水平落后

因经济总量小,尽管每年用于教育的支出占地方财政支出比重在全国名列前茅,仍显力不从心。且在有限教育经费里,绝大部份需用于工资性支出,用于教学、科研等方面设施、校舍修缮等支出显得不足,一些科研人员、教师潜能难以发挥;同样是经济发展水平问题,在非预算财政上潜力较小,动员社会资源办学能力弱。如社会捐资和集资办学经费 99 年占总教育经费 1.16%,而同期,全国平均水平达 3.76%,周边地区湖南为 5.14%。

(二)财政投入有偏差

我省财政投入教育的相对数虽高,绝对数却低。在有限的教育经费中,生均教育费却不平衡。以小学为例。普通高校生均费高于小学 20 倍,在全国居首位(见表三),这表明在我省高校水平并不高的情况下,高等教育与基础教育投入比例不合理,与我省经济发展水平不太相符。

表三:	99 年普通小学与普通高校教育生均预算内教育经费比重						(%)
	全 国	北 京	上 海	湖 南	四 川	云 南	贵 州
普小	3.87	7.21	8.61	4.2	4.71	4.81	3.42
普高校	67.12	52.96	55.54	59.06	55.34	61.18	67.55
普高比普小倍数	17.34	7.35	6.45	14.06	11.75	12.72	19.75

(三)教育结构不够合理

1、高等教育专业设置与实际需要脱节,具体表现在:文理专业相对过剩,一些适合市场经济的专业内涵满足社会需要不够,如信息、金融、企业管理、市场营销、工业技术、农业技术等。专业设置与我省产业结构目标联系不密切。如交通、电力、生态、医学药理、航天航空、生物工程等短缺。

2、职业教育发展严重滞后,实用型人力资源严重不足。2000 年全国中等职业学校在校生占中等学校在校生总数的比重为 12.9%,而我省到 2001 年止,仅 7.48%,且在结构布局上,专业设置重复,部门行业特点不突出,教学设施简陋,师资力量薄弱等。

(四)缺乏适合人才群落生存的温床

由于我省传统产业占据主导地位,工业化程度低,使得作为当今经济发展增长点的新兴高新技术产业发展远远滞后于东部发达地区,缺乏吸引人才才能展现的土壤。加之大多企业没有制定战略目标,与人才努力方向缺乏一致,未形成自己的企业文化,缺乏向心力,提供个人发展的空间有限等,缺乏一个稳固的载体。引不进留不住人才,从而进一步延缓高新技术产业的发展。

三、提高人力资源能力建设的对策

实施人力资源能力建设,就要有战略眼光。人力资源能力建设是经济社会发展战略的组成部份,在实施时,要把其放在整个经济发展的框架内组织,紧扣发展目标来展开,并贯穿于实现目标的全过程。面对 WTO 严峻挑战,西部开发的绝好契机,应立足于目前人力资源状况,从以下几方面谋化实施贵州人力资源能力建设。

(一) 加大人力资本投资

人力资源与其他资源不同,其闲置要花费高额成本,假如不加以利用,不发挥其效用,创造出超过维持自身生活所需要的价值,那么这样的人力资源就会成为包袱。因而要对他们进行教育、培训、科研投资等,最后形成不同质、不同层次的技能、技术水平和熟练程度的综合能力与素质,这就是人力资本。因为人是种种生产能力的载体,而生产能力作为一种资本存量,是可以通通过人的投资而提高的。所以,在人的身上所进行的旨在提高生产能力的投资,就是人力资本投资。假如人力资本投入不足,不能把沉重的人口负担转化为丰富的人力资源优势,并使丰富的自然资源和人力资源迅速直接地转化为现实生产力,将导致人力资本存量和质量不足,因此,要加大人力资本投资。不同层次、不同结构的人力资本投资取决于各级各类的教育。在不同的经济发展阶段和不同经济基础下,不同的教育也发挥着不同的作用:基础教育的作用在于提高国民的基本素质,使人口转变为具备一定涵养的潜在人力资源。所以在教育收益率中,基础教育对社会和个人的收益率都是最高的;中等教育中的职业教育作用在于提高劳动者的基本技能,使具有基本素质的潜在人力资源变为掌握各行各业劳动技能的现实实用型人才资源,适用于物质资本快速积累的工业化时期;而高等教育则是在中等教育基础上,培养出适应于社会经济发展的高级应用型和学科型人才。后工业时期(知识经济时代)就大量需要该层次人才。

我省目前仍处于工业初期阶段,要清醒认识到我省经济发展较落后和不平衡的事实。利用高科技实现跨越式发展途径与其他地区不同,我们只能通过引进东部或国外先进技术和设备来达到技术进步的目的,而这一切需要物质资本。因此,我们要脚踏实地在进行物质资本积累的同时,重视对人力资本的积累。即选择适合自身经济发展的要求的人力资本投资策略,使人力资本投资方向与本地区优势产业紧密结合,形成不同层次与各行业相匹配的人才系列。

要落实义务制教育,加强对基础教育和普及中等教育的投入,为人力资本积累后备力量;尤其要注重技术教育的职业培训,办好一批适应我省西部开发的各行各业职业学校,以此缩短技能型人才培养周期。社会应进一步提高对职业教育的认识,高学历者是人才,受过职业教育与培训的实用技术人员也是人才,要形成具有中国特色的初等、中等、高等职业教育相互衔接,又与普通教育、成人教育相互沟通,学历教育和职业培训并举的职业教育体系框架;适当稳步,高质量发展适应本省经济发展及产业结构所需的较高层次人才。这样既促进了人力资本的深化,造就了工业化所急需的熟练工人、技能型人才,促进了对先进技术知识的吸收和引进设备的利用,同时可拥有较好的国民素质的人力资本,从而加速工业化的进程,积累丰厚的物质资本。其次,要大力投入在职培训,构筑终身教育体系。加大现有教师、专业技术人员及公务员的后续教育力度。大学教师的师资结构及专业技术人员的专业结构要与我省产业结构结合起来,加强提高素质能力水平;积极开展 MPA 教育,针对 WTO,提高公务员及企业行政管理人员的适应市场经济发展和与国际接轨的依法行政能力,学习和掌握市场经济的基本规律及世贸组织基本原则,增强符合国际惯例意识和应对能力;搞好企业职工在职培训是提高其技能水平的有效途径,要提高重视程度,以配合优化结构需要。

就目前而言,政府财力有限,完全靠政府投资办教育即不科学,也不现实。所以,一方面要找好立足点,保证重点投资,另一方面,要走人力资本投资主体多元化路子。社会是教育投资的巨大源泉,要打破教育垄断,鼓励发展各种适应于教育市场需求的办学模式,允许并鼓励以盈利为目的举办各级教育实体,从而大力促进和吸引社会资源向教育流动,从根本上保证人力资源能力的建设问题。

(二) 实现人力资本价值

人力资本市场如果不能反映人力资源真实价值,就会造成两种结果,即:人力资本投资收益与人力资本投资成本背离;人力资本价格与人力资本实际价值背离。这种现象一旦出现且时间较长,根据卢卡斯模型,人力资本就有从穷国流向富国倾向。当然,单纯地依靠高薪留人,一是我省做不到,二是未必如愿,那么建立一个完整地激励体系就很有必要。该体系应由三部份组成:第一部份是企业或单位影响效应。内容包括企业或单位的发展目标及社会定位。假如人才的努力方向与企业发展目标一致,对人才的激励作用将是最大的;第二部份是企业或单位提供人才参与其实现发展目标的程度和环境。只有充分参与到工作中去,真正享受到工作着是快乐的,才能使人才有事业感、成就感,得到自我价值实现;最后才是酬报体

系,这是一个因人而异的酬报方式组成的体系。包括薪酬高低、学习发展机会、福利待遇大小、工作环境(包括上下级、同事间关系、企业地理位置及环境、办公设备等)好坏及精神激励。从这些待遇里可享受到他人尊重,人情温暖并增加荣誉感。党的“十五”大允许和鼓励资本、技术等生产要素参与分配,这使感情留人、事业留人外,在财政拮据条件下,又多了一条吸引人才的途径。有了这一系列的激励体系,才能充分调动人才的积极性和创造性,充分体现人力资本价值。

(三)调整人力资源结构

西部大开发的目的,是要使西部地区尽快摆脱掉贫穷帽子,迅速走向小康,其发展模式必然是追赶型、跨越式的。这就不能循发达国家技术进步和产业结构发展的顺序,甚至不能走东部地区的发展道路。这种跨越式的发展,必然促使产业结构产生突变,由此引发人才结构的快速变革。随着经济结构调整的步伐加快,不同结构的人才需求量呈动态增减。单靠以往人才增量的增长来适应经济发展,会使人才结构矛盾更加突出;另一方面,靠人才增量调整结构矛盾又因周期较长而相对滞后,故人才存量的结构调整,就显得具有现实意义。它需要盘活现有人才资源,激发人才活力,还要不断提升人才的知识、能力。因为人才结构调整不仅受环境影响,还受自身生存和发展需求影响,对于这种自主性、能动性的资源,其人才资源的结构调整更具复杂性及艰巨性。

在实施人才结构调整战略时,需分三个层次来进行:其一是宏观导向。主要是借助国家政策倾斜、协调关系、依法监督、营造环境等。结合我省经济发展目标,即把我省建成以“航天航空、电子信息、生物技术为代表的高新技术产业基地,自然风光与民族文化相结合的旅游大省”这样一个产业结构方向来设计的科学的人才结构框架;其二是中观调控。我省与东部地区在经济发展质量上的差距,主要体现为农业、资源产业在经济中所占比重较大,第二产业比重不高,第三产业比重偏低以及人才分布集中省会、事业单位、卫生教育部门的问题。需要制定适合本省结构调整的人才政策,增强以企业为主体吸引人才的原动力,调动企业开发人才内在积极性,使集聚人才由政府行为转为市场行为,改变目前主要靠政府凝聚吸引人才的情况。引导专业技术人员流向企业、流向其对口的专业,进一步盘活人力资本存量,以减少人才供给与优化结构的脱节现象;其三是微观操作。这是人才结构调整具体操作的工作主体,是检验人才结构调整是否到位,能否取得成效的关键环节。这就需要用人单位建立良好的用人机制,提供较好的工作环境,在发挥好高层人才骨干带头作用的同时,也要注意发挥中初级人才的作用及技能型人才作用,形成人才资源合理搭配的梯次结构,确保微观人才结构合理,使人力资源得以完整开发,人才结构调整战略产生预期效益。

(四)深化人事制度改革

人力资源能力建设,就横向而言,它突破了人才地域、身份的羁绊,牢牢地以全民族人才的整体开发为终极目标。这使得传统的人事制度从体制与机制两方面显现出其不适应性。在管理体制方面:长期在计划经济体制影响下形成的人才管理模式仍在发挥作用,人才资源整体开发理念仍然缺乏。主要还是依靠行政命令、指令性计划为主的直接的人头管理方式;人才作为重要的资源,市场配置作用还未显现出来,不能形成有效的人才市场体系,使得各类人才难以合理流动、配置、使用;人才分类管理制度尚未形成,还不能根据不同人才的不同特点、规律建立具体的管理制度,只能沿用党政干部的管理模式来管理各类人才。在管理机制方面:价值规律和竞争规律尚未有效地引进管理和供求中来,优秀人才脱颖而出的环境尚未普遍形成;由于人才价值知识价值还未真正实现,用人环境、氛围、使用条件不具备优势,缺乏科学有效地业绩考核和评价体系,使得相当一部份企业在双向选择中处于被动局面;旧有的人才定义已不适应,如何引进人才,激励人才,培养人才等问题尚缺乏系统的规定和有力政策支持。

因此,要为人力资源能力建设提供一个相对配套体制,就需要创建和完善新型人才管理体制和机制,改革不合时宜的人才管理模式和制度,形成以市场机制为核心,不拘一格的用人机制,以有利于人才资源的发挥和人才成长。从人才的管理体系、市场体系、法规体系、分类管理制度等方面深化改革,与市场经济接轨,冲破人才壁垒,建立起职能完善、机构健全、法规配套、指导及时,服务周到的多层次、多方位人才市场体系,做到各类人才在机关、企事业单位、各种所有制之间的合理交流、合理使用,实现最佳配置。

(五)优化队伍环境

人才的作用是否充分发挥,总离不开特定的环境,因此实施人才战略,营建一个良好氛围的环境,是个

关键问题。

要营造一个尊重知识、尊重人才的舆论环境。采取各种传媒方式,充分发挥其导向作用,大力宣传树立“人才资源是第一资源”理念及树立人力资源开发理念,特别重视人力资源能力建设问题;要创造良好的事业发展环境。通过诸如企业品牌战略,产业结构调整政策鼓励发展高新技术产业,培植规模经济等政策调控,加强集聚人才的载体建设,以事业激励、利益驱动和有序竞争,使各类各层次人才的作用,得以充分发挥;要创造良好的市场环境。通过完美的市场主体,规范市场行为,健全人力资源配置机制,优化社会中介服务,以此保证能科学地系统地动态地配置人才,使各类人才能够实现有效、快捷的流动,人才群体优化组合,整体合理分布,创造出最好的人才效益;要创造良好的政策保障环境。通过强化人才激励、优化人才服务,建立人才法制建设等完善的人才政策体系,为人力资源能力建设创造宽松政策环境提供保障,为实施人才战略所创新的制度、政策、工作机制提供保障。

总之,我们要按照江总书记“识才的慧眼,用人的气魄,爱才的感情,聚才的方法”的要求,大搞人力资源能力建设,努力为各类人才发挥作用施展才华创造条件。调动个人学习积极因素,且个人及全社会总动员,充分参与到人力资源能力建设的热潮中,人尽其用,为贵州经济腾飞尽力。

参考文献:

- [1] 李杰等. 关于人力资本作用的反思—兼论人力资本在西部大开发中的作用[J]. 人口研究, 2002, (1).
- [2] 李雪锋. 我国经济发展的人力资本对策[J]. 中国人力资源开发, 2002, (4).
- [3] 史承民. 人才战略要有战略眼光[J]. 中国人才, 2002, (4).
- [4] 2001 年中国人口年鉴.
- [5] 2001 年中国教育年鉴.
- [6] 2001 年中国统计年鉴.
- [7] 2001 年贵州统计年鉴.
- [8] 2000 年、2001 年贵州省教育统计年鉴.

Human Resources Capacity Building—A Heavy Responsibility and a Long Way for Guizhou to Go

LI Mei

(*Department of Information Science, Guizhou Institute of Finance and Economics, Guiyang, Guizhou, 550004, China*)

Abstract: The building of human resources capacity refers to the continuous enhancement of people's ability to contribute to the society by creating, improving, cultivating and developing environment and spaces for the operation of human resources. It puts emphasis on the cultivation and development of man and talents, attaches importance to the overall development of human resources, and demands the whole society to make great efforts for it. The quality of human resources capacity building has become a decisive factor in the development of a country, an area, or a business. To realize its "frog-leaping" development strategy, Guizhou must strengthen human resources capacity construction in accordance with its conditions. It should firstly increase human capital investment; secondly, realize the value of human capital; thirdly, readjust the human resources structure; fourthly, reform the personnel system further; and finally, optimize the environment for talents, so that the human resources can be applied to the maximum possibility.

Key Words: human resources; capacity building