

人力资源开发刍议

刘传江

一、人力资源存量及其利用

人力资源可从主体和主体存量两个层次界定。从主体看,系指社会经济活动中可供运用的经济活动年龄人口。作为一种生产要素,它只有与一定的物质资源相结合才能将其能动性和创造力通过物化劳动的凝结变为现实的人力资源。根据我国人口普查统计口径,它为15岁及以上年龄组人口扣除这一年龄段人口中七种不在业人口之余差。这七种不在业人口是:(1)在校学生;(2)从事家务的人口;(3)待升学人口;(4)市镇待业人口;(5)离退休人口;(6)丧失劳动能力人口;(7)其他不在业人口。上述统计口径是考虑我国实情的基础上拟定的,然而事实上这一统计结果的大小及范围与真实的现实人力资源存在着若干偏差。E·O·爱德华兹认为发展中国家的失业包括公开失业、就业不足、伪装的就业不足、隐蔽失业、过早的退休、因健康原因不能从事全日性工作及无生产性就业等多种形式,显然这些形式在我国都有不同程度的存在,前述普查口径中的市镇待业人口仅指公开的失业(或不在业),而未包括各种非公开的或不完全的失业人口。实际中应当用一适度系数将他们换算成一定数量的完全就业人口,并加上离退休人口中的再就业人口。^①

从主体存量看,马克思认为生产商品的劳动有简单劳动与复杂劳动之分,“比较复杂的劳动只是自乘的或不如说多倍的简单劳动,因此,少量的复杂劳动等于多量的简单劳动。”^②现代经济学认为构成社会人力资源的不同主体是非均衡异质的,每一个经济活动者因其在体力、知识、技能等方面的差异而对经济过程产生的作用不同。在现代经济中,非体力素质日益成为人力资源中的核心要素。因此,经济学家们认为测量人力资源多少的合适指标不是劳动力人数或经济活动人口,也不是完全就业人口及其折算值,而是既反映人力资源数量又反映其质量的综合指标——人力资源存量。某一时点的人力资源存量为该时点人口数量(劳动力人数)与人口质量(劳动力级别)的函数,从动态过程看,人力资源存量则为人力资源数量、人力资源水平级别和预期寿命三者的函数,与此相应,人力资源利用率则为就业率、人力——物力有效配置程度、就业时间长短之函数。

由此可见,一个国家或地区的人力资源存量除了经济活动年龄人口规模外,还与其人口投资总量及结构有关。西奥多·舒尔茨认为人口投资按其性质可分为三部分:(1)纯粹消费性人口投资,即仅仅用于满足人们消费偏好而丝毫不提高人的生产能力的支出;(2)纯粹投资支出,即用于提高生产能力而丝毫不去满足有关消费偏好的开支;(3)同时具备上述两种效果的支出。^③由于人口投资包括人口简单再生产投资和人口发展投资两部分,在用于人口投资的资源一定的条件下,用于人口简单再生产的部分投资愈多,则用于人口发展投资的份额愈少,因此,人口过快增长,新增人口的生存消费占用了人口发展投资,过多的新增加人口不仅会降低总体人口的营养、卫生保健水准,还将一部分人挤出学校门之外,这种局面将会给人力资源带来二种后果:其一,较高的婴幼儿死亡率与较低的预期寿命导致人口投资与人力资源的损失;其二,高文盲率与低水平的教育提供给社会的将是低级别水平的人力资源。在劳动力供过于求的条件下,人口仍然保持快速增加,大量人口源源不断地进入就业年龄,势必导致更高的失业率或非完全就业率,更多的人力资源无效流失。不同水平级别人力资源在经济活动中的贡献大小理论上虽可以体现为倍加关系,但在现实中则未必如此。随着科技水平提高,人力资源数量对质量的边际替代率越来越低,当科技

水平提高到足够高的水平时,人力资源质量对其数量有较强的替代性,反之则不必然。这表明,人力资源异质结构与产业结构的失衡会导致就业结构的失衡与错配、劳动力失业与职位空缺并存等浪费现象。此外,劳动力市场及其发育程度不够成熟也会产生上述后果。一个国家或地区主导产业从劳动密集型向智力技术密集型转变是现代经济发展的大势所趋,这一发展趋势对劳动力的要求是内涵型高存量人力资源,而不是外延的数量型人力资源。就经济发展水平较低的发展中国家来说,提高人力资源利用效率较为现实的原则是逐步培育与完善劳动力市场,逐步提高人力资源素质与逐步调整与此相适应的产业结构。

二、中国人力资源开发现状与存在问题

人力资源开发实质上是在一定条件下实现适度人力资源存量与生产资料充分结合并通过有效合理配置利用实现高经济产出的过程。作为一种生产要素,人力资源如同现金转化为资本一样要经过储蓄累积和投入使用两个阶段,前者即指提供一定数量与质量的人力资源,后者则指现有的人力资源与生产资料的有机结合,即潜在人力资源转变为现实人力资源的过程及其方式。人力资源储蓄累积主要通过人口简单再生产与教育培训等人力资本投资途径实现,其目标是所提供的人力资源数量及质量级别分布尽可能与经济发展对劳动力的需求数量与结构一致,人力资源投入使用即是前述两方面结合起来,其理想目标是实现帕累托最优态。

关于人力资源的累积储蓄(主要是人力资本)的形成方式,舒尔茨认为有五种投资方式:(1)医疗和保健服务;(2)正规学校教育;(3)在职培训;(4)非企业组织的成人教育;(5)经济性人口迁移。^④其中,方式(1)的作用是降低人口死亡率特别是婴幼儿和未成年人口死亡率,减少抚养损失与提高预期寿命,延长工作周期及改善体质、保障工作对体力的需求方式;(2)~(4)的作用是提高知识和技术水平,适应不同职位对就业者的非体力需求;方式(5)的作用是实现人力资源与物质资源的有效配置。

中华人民共和国建立伊始,中国政府就十分注重供养居民生存所必需的营养食品,同时努力改善医疗卫生条件,特别是在减少和消灭流行病,增加婴幼儿免疫力方面做了大量工作。经过30多年的努力,中国的婴儿死亡率大幅度降低,出生时平均预期寿命大大延长。世界银行发表的《世界发展报告》表明中国的医疗卫生水平、营养水平接近中等收入国家,婴儿死亡率明显低于低收入国家和一些中等收入国家。但由于受经济发展水平和经济结构制约,我国营养水平从总体上尚限于保障基本生活需要,近年来虽然逐年提高,但在食物结构上生活质量与发达国家水平仍有明显差距。公共卫生亦只限于初级卫生保健,重点是防治严重影响居民健康的疾病。现代社会许多职业因高强度紧张工作、非常环境工作等引起的劳动保护、职业病等问题愈来愈突出,只有在康复医学、保健医学及其服务等方面相应发展,才能进一步保障人力资源高效率利用的可能性。

在学校教育和职业培训方面,50年代初至“文革”前。鉴于中华人民共和国成立初期人民文化素质总体水平差、文盲率高的现实,国家大力普及初等基础教育和扫盲工作,比较注重提高教育质量,同时在国家财力许可条件下扩大高等教育规模。不幸的是随之而来的长达十年之久的“文化大革命”非但未能使文化教育领域发生一场真正的革命,反而使这一时期的人力资源累积储蓄同其他领域一样惨遭浩劫,其最明显的恶果是导致了60—80年代中高等人力资源严重断层,虽经过80年代的努力补救,这种格局仍然依稀可见。自1977年恢复高、中等专业学校入学招生考试制度以来,我国迎来了人力资源储蓄积累工作的第二个春天,这主要体现在如下方面:国家以战略眼光恢复发展教育事业,全社会以极大热情支持教育事业,各级各类学校入学升学考试和教学秩序正规化,中小学教育恢复6—3—3学制,教育质量成为学校教育工作的中心,在普通高、中等专业学校规模迅速扩大的同时,非普通高、中等专业教育和再教育发展如火如荼;在加强中等基础教育的同时,职业中学、技校等技术职业教育的兴办与发展初步改变了以前单一的办学形式;高、中等专业教育专业设置特别是应用科学技术专业、软科学专业设备日益完备,高等教育水平从专科、本科到硕士、博士四级层次日益形成体系,大力改善教师的社会地位和经济状况,等等。尽管如

此,作为智力型人力资源积蓄主渠道的我国教育体系与教育制度仍存在着不少不适应社会经济发展需要之处。在教育方向方面,基础教育中的中小学片面追求考试分数与升学率的行为与德智体美全面发展的目标严重偏离,专业教育中的不少课程设置、教育内容老化或与社会实践、经济建设需要结合不紧乃至严重脱节。各就业部门的单一文凭取向引发了文凭与实际水平不符、文凭商业化等“文凭病”现象,与此同时的另一极是农村、城镇中不少在继续升学方面“跳农门”、“跨独木桥”希望渺茫者纷纷辍学弃学成为流失生加入文盲半文盲大军之中。在教育结构方面,普通高等教育结构与中等专业教育规模失调,高等教育内部本科教育与专科教育严重失调,长期专业教育与中短期专业教育规模失调,中等基础教育与中等职业技术教育规模严重失调。在教育投资方面,长期以来形成的国家几乎是包揽教育投入的单一投资制度在财力有限、应受教育对象庞大条件下必然是升学率低,为数众多的青少年无奈接受高一级学校的教育训练,从而严重制约着我国总体人力资源水平的上档升级。政府作为教育机制的供给者(以教育投入规模为约束条件),个人几乎只承担受教育的机会成本。这种现象随着教育层次提高愈加突出。80年代末,我国私人用于教育支出占家庭消费支出的比例仅为1%,而印度、印度尼西亚等低收入国家的这一比例为4%,南朝鲜为9%,新加坡为12%。^⑤需要说明的是,这里我们无意加重城乡居民家庭的经济负担,而是主张在改革收入再分配制度的基础上改变目前的政府、家庭教育投资严重不对称状况。在市场(包括人力资源市场)发育不成熟条件下,企、事业单位缺乏人力资本投资的冲动。政府包办教育投资的结果是高等教育规模相对狭小,至1990年我国人口高等教育接受率仅为1.42%,不仅大大低于发达国家水平,而且也明显低于印度等许多低收入国家,同时还挤占初、中等教育投资。在151个国家排队中我国人均教育经费居第149位。上述教育投资制度总的结果是人口总体文化水平低下,1989年农村劳动力文化程度平均指数仅为6.03年,即小学水平,而全体农村人口平均文化程度不足于小学水平。^⑥

在人力资源配置利用方面,同样存在着物质资源配置利用中为人们广为重视的平等与效率问题,即扩大就业与提高劳动力平均产出率的关系。在这二者之间有三种选择:(1)就业目标型,即为了保证高就业率牺牲效率亦在所不惜;(2)效率导向型,即一味强调就业者要能带来高产出率,而很少考虑需要安置就业的人力资源数量;(3)就业与效率兼顾型,即在就业目标与效率目标二者之间取得适度均衡,在保证增加就业的同时能提高产出效率。长期以来,我国实行的是第一种模式,具体体现为城镇中的“低工资——高就业”政策,农村中的劳动力年龄人口无条件“自然就业”。应该说这种就业政策在中华人民共和国成立初期解决以前遗留下来的大量就业问题、稳定民心、改善人民生活等方面具有积极作用。如果说这种就业政策与中华人民共和国成立初期产业技术构成和资金有机构成较低在经济上有一定适应性的话,那么它与后来的产业政策及经济发展则很不合拍,并产生了多方面的消极作用。(1)“低工资——高就业”政策与从“一五”时期开始实行的重重(工业)轻轻(工业)、抑制第三产业发展的产业政策相抵触。从某种意义上看,城市知识青年“上山下乡”便是缓解这种矛盾的非常之策,户籍管理和城乡隔离政策更是势在必行。(2)“低工资——高就业”和“自然就业”政策表面上看来就业率高,对人力资源利用率很高,实则是一种虚假的高利用率。蒙盖在虚假高就业率面纱底下的则是极高的隐蔽性就业不足,“三个人的活五个人干,三个人的饭五个人吃”,形成了“低工资——高就业——低效率——低产出——低工资”的低水平循环陷阱,不仅未能从根本上解决就业问题,反而阻碍了就业问题的最终解决,因为由低效率决定的低产出使得经济发展在低水平小规模下循环,无力提供较多新的就业机会。(3)“低工资——高就业”和“自然就业”政策的副产品是城镇中的“铁饭碗”和农村中“甩不烂的泥饭碗”,就业者或潜在就业者既无增加人力资本投资的压力,亦无充分发挥能动性和积极性的动力,既不利于高素质人力资源的储蓄积累,也无助于现有人力资源的有效利用。(4)“低工资——高就业”和“自然就业”政策带来的另一影响是家庭收入水平或生活水准是家庭劳动力数量多寡而不是劳动力素质高低的函数,这种劳动力数量与收入之间的正相关性刺激了“多生劣育低教”的人口再生产模式,其结果使就业压力久高不下,甚或与日俱增。(5)和上述就业政策相关的户籍管理和人口流动管制政策与本位主义色彩浓厚的盲目追求部门单位内部高就业率彼此并存,限制了异质人力资源特别是流动选择性较强的高级别人力资源的差别流动倾向,妨碍了他们在不同地区不同产业部门不同职位与不同物质资源的合理结合,从而使现有人

力资源不可能获得较高的结构配置效益。

此外,在传统体制下,我国机关、事业单位一般工作环境舒适,社会地位高,而处在生产第一线的工厂企业生产经营条件艰苦,因此在受过专业教育培训的智力型人力资源短缺条件下易产生其分布上的非生产领域倾斜现象及由此引起的严重“教育深化”^⑦现象,亦降低了人力资本投资的预期收益。

三、中国人力资源开发战略对策

人力资源开发的目的是满足经济发展对人力资源的要求。这一要求具体体现为与产业结构相吻合的人力资源数量、质量及其结构。由于人力资源特别是高级别人力资源的储蓄积累需要付出较大的经济代价,因而经济学家决不主张人力资源存量愈大愈好,而是既要保障经济发展需要,又要具有极高的利用效率。

不同国家按其生产要素数量结构不同可分为三种类型:(1)劳动力数量过剩型,相当多的发展中国家属于此类;(2)土地过剩型,主要是为数不多的地广人稀国家;(3)资本过剩型,一些发达国家和部分欧佩克成员国即属此类。我国属于上述第一种类型国家。从拥有的人力资源数量看,我国是世界头号人力资源大国,人力资源数量相对于生产资料的过剩现象由来已久。“八五”期间每年进入劳动力年龄人口城镇有300多万,农村更多达1300余万。“老”劳动力未安置完,“新”劳动力仍源源不断增加,我国的人口年龄结构决定了这种现象仍将持续相当长时间,据世界银行估计,按国际通用劳动力年龄标准(15~64岁),2025年时我国劳动力年龄人口比重仍高达66.6%,^⑧这意味着届时我国人力资源数量将达10亿人之巨。因此在未来几十年时间里我国人力资源开发面临的主要问题不是人力资源数量不足,而是人力资源总体水平低下及人力资源利用效率不高。

根据我国人力资源开发现状、经济发展战略目标及经济发展趋势,我国人力资源开发的战略思想是控制人力资源数量,逐步提高人力资源素质等级,调整人力资源结构,构建人力资源有效配置机制,其中重点是加强教育培训与提高利用效率。中国人力资源开发战略对策的主要要点应包括如下几个方面。

第一,控制人口增长速度与数量。在人口投资总额不变情况下新增人口减少可使平均人口投资增加,通过增加平均人口投资水平来提高人力资源素质特别是文化技术素质,这样,既可减少人力资源供大于求产生的人力资源损失(因为在上述人口控制条件下每年进入就业年龄人口减少,且由于教育培训时间延长推迟就业年龄)而不减少甚至增加人力资源存量,因为随着人口素质提高,平均预期寿命延长,就业时间可相应延长,同时更重要的是提高单位人力资源数量的人力资源存量。

第二,加强教育培训。基本要点包括:(1)人力资源投资周期长,专门人才、高级人才培养与使用之间的滞后期长达数年乃至十数年,且投资者与受益者宏观分离,这就要求政府有关部门要有长期战略眼光、抛弃急功近利的短期行为。(2)从总体教育目标层次结构看,在工业化开始初期或经济发展水平较低阶段,教育战略应着重发展初中等教育和职业技术教育,以有利于及时满足这一阶段社会生产力对人力资源结构的要求,也有利于提高教育投资效益。同时亦能为随着经济发展水平提高后大力发展高等教育以培训中高级技术人员和管理人员打下坚实基础。(3)教育培训方式多样化、系统化,不仅加强学校正规教育,同时大力发展非学校正规教育 and 非正规教育培训,包括不同期限的职前教育培训和在职教育培训。(4)教育方向、目标有针对性和较强适用性。高等教育中应扩大应用专业、技术专业比重及其授课内容。中等专业、职业教育以培养学生应用能力和操作能力为目标。地、县级教育体系的教育方向应以适应本地区社会经济发展水平、发展战略规划和资源禀赋为参照坐标,以培养本地区社会经济发展所需要的具有一定文化素质有一技之长的普通劳动力和有专业特长的中、初等专业技术人员和管理人员为主要目标。(5)构建教育培训投资发动主体多元机制,培育完善市场竞争机制、教育投资——收益机制,拉开不同文化水平就业者收入水平差距、实行人才有偿分配与转让。一方面打破企业“铁饭碗”,让企业经受市场经济优胜劣汰机制洗礼,并在此基础成长发展。在此条件下,虽然“培训会降低现期收益并提高现期支出,但是,如要它可以大幅度提高未来的收益,或大幅度降低未来的支出,企业就将乐于提供这种培训。”^⑨另一方面改变以前的固定的“低工资——高就业”和“自然就业”政策代之以聘用合同制,同时杜绝童

工、童商、童农“三童”现象，在有条件的行业和地区逐步对未取得一定级别正规学校学历文凭者要求他们在进入就业市场之前需取得侧重于技术水平与工作能力的就业绿卡制度或绿卡优先制度。

第三，通过培育与完善人力资源市场提高人力资源配置效率。有了比较完善的人力资源市场，人力资源供给者和工作职位提供者可以通过这种市场传递与获取各自需要的供求行情信息，并在此基础上通过竞争和流动获得比较理想的配置效率。只有人力资源和物质资源两大市场的发育完善，市场机制这个“隐身人”才有可能充分发挥其两只“看不见的手”的神奇功能，并通过这两只“看不见的手”的自身协调取得人力资源、物质资源二者内部及二者之间有效配置的整合效益。

第四，产业政策的调整与实施既要适应经济现代化步伐，同时也应考虑近期人力资源供给数量与结构及未来改善提高的可能性与幅度，并通过这种调整对人力资源市场的需求变化发出信号。在这方面可以利用我国计划调节方法与经验，借鉴廷伯根——帕恩斯人力资源计划方法之长处加强中长期人力资源储蓄积累和配置利用的宏观指导。

注释：

- ①此处的再就业人口指根据离退休人口中的再就业人口总数及其完全就业程度换算所得完全再就业人口数量。
- ②《马克思恩格斯全集》第23卷，第58页。
- ③④西奥多·W·舒尔茨著，吴珠华等译：《论人力资本投资》，北京经济学院出版社，1991年版，第9、9—10页。
- ⑤⑥世界银行：《世界发展报告1990》（英文版），第196—197、228页。
- ⑦姚裕群主编：《人口大国的希望——人力资源经济学概论》，中国人口出版社，1991年版，第228页。
- ⑧此处意指大量智力型人力资源密集于事业机关使得其中相当一部分人或时间不得屈身俯就较简单的劳动。
- ⑨加里·S·贝克尔著，梁小民译：《人力资本》，北京大学出版社，1987年版，第8页。

（责任编辑 徐云鹏）

《经济英语》出版

八十年代以来，全国许多高等学校的经济学院、系、所为适应经济发展的需要，纷纷开设专业英语课程，但苦于缺乏一本系统的能反映专业特色的《经济英语》教材，大大影响了教学工作的正常进行，有的院校甚至因缺乏一本适用教材而难以维持已开设的专业英语课。武汉大学世界经济系专业英语教师孙平积累近年来讲授专业英语课的教学经验，编写出《经济英语》一书。该书已由武汉大学出版社1992年7月出版。本书是一本全面了解、学习经济英语的系统读物。全书共分两大部分。第一部分从经济学基本概念入手，涉及了经济、经济管理、货币银行、国际金融、国际贸易等内容。第二部分，介绍了25位西方著名经济学家的生平。为适应不同水平学习者的需要，书中各篇章后均附有思考题及注释。书后还附有英语词汇总表。

书中各篇文章均选自美、英等国近年来出版的多种经济著作，所选文章注重了专业性、系统性、可读性，同时还兼顾了文章体裁的多样性。本书可供高等院校经济、经济管理各专业作教材使用。对自修《经济英语》课程的高校英语专业或其他专业学生，亦可作为参考书。同时对于从事涉外金融、贸易、研究、管理方面的干部及职工亦可作培训教材或自学读物。

（王惠英）