

文章编号:1005-0523(1999)04-0098-04

# 知识经济挑战下我国人力资源的开发

林井萍,唐治凤

(华东交通大学 经济管理学院, 江西 南昌 330013)

**摘要:** 知识经济对人力资源提出质量和开发环境的新要求,我国应从人力资源素质低和创新意识弱等现状出发,在迎接知识经济新的挑战时,采用优先投资和建立学习、创新技能培训体系以及创造相关环境等相应策略<sup>19</sup>。

**关键词:** 知识经济;人力资源;开发;挑战

**中图分类号:** F249.2      **文献标识码:** A

## 0 引言

八十年代以来高新技术产业的迅速发展,使世界经济产生了深刻的变化<sup>19</sup>。一种新型的经济——知识经济已初露萌芽,受到各国的普遍关注<sup>19</sup>。知识经济的竞争归根到底将是人才的竞争<sup>19</sup>。那么,知识经济对人力资源有什么新要求?我国人力资源的现状怎样?应如何开发人力资源迎接知识经济的挑战?本文就这些问题作以分析<sup>19</sup>。

## 1 知识经济人力资源的新要求

### 1.1 知识经济内涵

对知识经济概念的理解,中外专家论述甚多<sup>19</sup>。1996年经济合作与发展组织(OECD)的报告《以知识为基础的经济》指出:“知识经济是指建立在知识和信息的生产、分配和使用上的经济<sup>19</sup>。这一定义得到国际上较广泛的认同<sup>19</sup>。”

### 1.2 知识经济中知识的竞争关键是人力资源的竞争

知识经济是继农业经济、工业经济之后的一种新型的社会经济形态,其核心要素是知识资源<sup>19</sup>。知识资源可以不断增长、更新,具有廉价使用性和高额回报率<sup>19</sup>。知识经济的竞争围绕着知识资源展开,而知识资源的生命载体是人,特别是知识层次中最有活力,最精华的隐性知识部分,用最现代的信息技术也难以编码和度量,只能存储于人的头脑中,只有人才能释放其能量,使其成为无穷创造力的源泉<sup>19</sup>。知识经济的关键在人,因此,知识经济中对知识资源的竞争实质上就将通过对人力资源的竞争而展开<sup>19</sup>。

### 1.3 知识经济时代对人力资源的新要求

人力资源是指一定时、空条件下劳动力数量和质量的总和<sup>19</sup>。知识经济的兴起,对人力资源

收稿日期:1999-04-20;修订日期:1999-06-15

作者简介:林井萍(1972),女,江西萍乡市人,华东交通大学助教

中国知网 <https://www.cnki.net>

提出了更高更新的要求<sup>19</sup>。

### 1.3.1 对人力资源高质量的要求

1) 对劳动者较高的文化、科技素质的基本要求:知识经济中由于广泛应用自动化设备和控制系统,工业经济制造业繁荣极限的到来,产业结构新调整这三方面的影响,对高知识、高学历、高素质劳动者的需求会大大增加,而对体力劳动者的需求将不断下降<sup>19</sup>。在知识经济直接生产过程中的劳动者已不再是工业经济中所指的吃大苦、流大汗的传统工人,而由知识型工人所替代<sup>19</sup>。据预测至2015年,90%的工人将是知识工人<sup>19</sup>。知识经济要求劳动者起码应该是有一定文化素质基础(高中),能够使用现代化信息传输手段的人<sup>19</sup>。

2) 对人的创新素质的突出要求:知识经济中,知识更新速度越来越快,知识型产品寿命周期大大缩短<sup>19</sup>。因此,在知识经济对人的创新素质(创新精神和能力)有着最迫切的要求,围绕着创造性人才展开的争夺,将是人才争夺中最激烈的战争<sup>19</sup>。

3) 对人的自我开发素质的持续要求:知识经济时代,新技术迅速产生,新生产领域不断开拓,职业更替频繁,要求人们必须主动地,持续不断地提高自身,即进行自我开发<sup>19</sup>。自我开发素质主要表现为自主学习的意识和能力<sup>19</sup>。知识经济时代的学习有其新的特点,学习不再是单纯的学校制记忆型学习,而强调的是运用信息工具,选择吸纳信息的主动型,创造型学习,强调的是终生的学习<sup>19</sup>。当机会平等地面对瞬息万变的知识更新与增长时,学习意愿和能力的大小,即自我开发素质的高低,将决定个人拥有知识资源的多少<sup>19</sup>。

### 1.3.2 对人力资源开发的环境要求

人力资源是一种具有主观能动性的资源<sup>19</sup>。人的能力从潜在状态变为现实生产力,其转化的有效程度与其外部条件密切相关<sup>19</sup>。知识经济型的劳动者普遍具有较高的科技文化素质,更大程度地追求尊重和自我实现的需要,外在环境对人力资源的影响更为深刻,而知识经济强调知识向现实生产力的转化,因而对于人力资源相应的环境提出了更高要求,使其促进人力资源与其他资源最有效地整合,充分实现人力资源最终市场价值<sup>19</sup>。在知识经济中,营造鼓励学习,尤其是鼓励创新的整体文化氛围,建立有利于人才合理流动、最优配置的制度,是普遍的要求,而知识经济中的企业,应进行组织结构、管理机制、企业文化等多方面的创新,使企业成为一个协调、开放、信息共享的有弹性的学习型组织<sup>19</sup>。

## 2 中国人力资源的现状及分析

中国人力资源有一定数量优势,但与知识经济的新要求相比,却存在以下问题<sup>19</sup>。

### 2.1 人力资源质量过低

#### 2.1.1 人口平均文化、技术素质较差

据统计,全国人口平均受教育水平为5.5年,1997年文盲、半文盲仍有1.5亿人,为世界的1/4,科技人口为2700万,只占人口总量的2.3%,较差的国民素质,严重影响了我国生产率<sup>19</sup>。人口的众多和教育经费的微薄是我国国民素质难以提高的最主要因素<sup>19</sup>。我国拥有近世界1/4的人口,而国家教育经费投入占GNP的比重近几年仍在2.4%—2.5%间徘徊不前,一直低于发展中国家4%的平均水平<sup>19</sup>。

#### 2.1.2 学习、创新的意识和能力相对较弱

学习兴趣低,创新意识及能力较弱是我国人力资源质量中存在的另一个较为突出的问题<sup>19</sup>。诸多调查显示:很多国有企业的科技人员、经营者、普通劳动者缺乏学习的热情,青年工人不愿参加培训,相当一部分青年人迈入高等学府便不思进取<sup>19</sup>。而近几年分配至几十家企业近千名大中专毕业生的调查结果表明,动手能力较强的仅占13%,创新能力强的仅为2.5%,绝大多数人需两年左右时间才能适应岗位<sup>19</sup>。这一问题的产生主要源于以下两方面:

1) 中国传统观念和发达现实,导致学习目的的扭曲、创新意识不强:中国传统文化中“学而优则仕”观念及科举考试选拔人才的制度,首先使学习带上了强烈的功利性应试色彩<sup>19</sup>。而现代中国不发达的现实,又使学习、高考成为跳出“农”门,走入城市,脱离工人身份,迈入干部队伍的最主要手段<sup>19</sup>。这一切使学习的动机从一开始就较少源于对大自然、人类社会奥秘的探索,而是围着一纸文凭在转<sup>19</sup>。记忆应试内容,遵从考试标准的应试过程,当然无法形成学习和创新能力<sup>19</sup>。当应试的目的达到或无法达到后,国人往往丧失了学习钻研兴趣<sup>19</sup>。

2) 教育思想和模式上存在弊端:我国传统的教育思想推崇广学博闻,重视的是知识的传授,因而教育界“仓库理论”盛行,教育模式往往以灌输为主,这种思想及模式无法培养学生较强的自我学习和创新能力<sup>19</sup>。

## 2.2 人才流失和浪费严重

我国在人力资源质量不高的情况下,还存在人力资源的流失和浪费<sup>19</sup>。专业不对口、学非所用、用非所学的现象普遍存在,而这和缺乏有效开发、利用人力资源的文化、制度、组织条件密切相关<sup>19</sup>。从文化方面看,仍未真正形成尊重知识、尊重人才的社会风气,中庸观念还束缚着人们的头脑,鼓励创新的意识和氛围严重缺乏<sup>19</sup>。从制度方面看,市场机制、竞争机制仍不完善,激励约束机制缺乏,收入分配不合理……这一系列的问题都影响了人力资源的有效开发、利用<sup>19</sup>。

# 3 迎接知识经济挑战,大力开发我国人力资源

中国正处于工业化初期向中期的转换过程,仍是一个经济基础较弱的发展中国家<sup>19</sup>。知识经济的到来,给中国提供一个赶超发达国家的机遇,因此,面临新一轮竞争,我们应当依靠人在知识经济中圆强国之梦<sup>19</sup>。那么,如何充分开发我国人力资源呢?笔者认为在长期中应围绕以下几方面展开<sup>19</sup>。

## 3.1 坚持人力资源优先开发战略

优先投资,优先开发人力资源应当作为我国长期坚持的一项基本战略<sup>19</sup>。这是顺应知识经济的要求和本国实际出发的历史抉择<sup>19</sup>。由于知识经济的竞争决定了人力资源战略性地位,而人力资源又是地域的、民族的,难以国际化的要素,不能依赖从他国输入<sup>19</sup>。因此,对人力资源的开发理应成为投资的优先切入点<sup>19</sup>。要保证人力资源优先开发战略的落实,首先必须改变重物轻人的观念,在国民经济还不发达,资金有限的情况下,真正保证对教育的投入<sup>19</sup>。

## 3.2 构筑一套以学习能力和创新能力为基础的基本技能培养体系

知识经济的要求和我国人力资源的相对劣势决定必须新建一套以学习和创新能力为基础的基本技能培养体系<sup>19</sup>。新体系的建立,涉及办学主体、办学模式、教育观念、教学内容、课程设

计、教材选择、教学方法、教学环境、考试制度等各方面的重大改革<sup>19</sup>现阶段,应从改变已有的办学模式和教学模式着手,不断深化教育体制改革<sup>19</sup>从办学模式看,办学主体要多元化,从多渠道筹措教育经费,重点发展基础教育,强调完善终身教育<sup>19</sup>从教育模式看,实行素质教育、智能培养,注重培养学生的学习、适应、创新能力<sup>19</sup>。

### 3.3 培育、完善人力资源有效开发的宏观、微观环境

我国目前人力资源开发的外在环境与知识经济的要求相比有很大差距,培养、完善人力资源有效开发的环境是一项长期任务<sup>19</sup>从宏观环境看,文化方面应在继承我国优秀传统文化的同时大力提倡创新<sup>19</sup>我国应抓住民族特有的爱国精神,形成民族凝聚力,重视高层次人才强调自我实现的心理需要,营造尊重知识,团结协作,开放创新的民族文化氛围,做到环境留人,文化留人<sup>19</sup>从制度方面应不断完善收入分配机制和激励约束机制,促进劳动力的最优配置<sup>19</sup>从微观环境看,各组织机构特别是企业应树立人本管理观念,根据自身情况建立与人力资源相适应组织结构、管理制度和激励机制,营造自己特有的企业文化,使企业中人力资源能与其他资源有效结合起来,在开放,学习的组织中不断创新<sup>19</sup>。

## [ 参 考 文 献 ]

- [1] 杨宏进,薛澜·以知识为基础的经济[J].机械工业出版社,1997
- [2] 胡汉辉,沈群红·西方知识资本理论及其运用[J].经济学动态,1998(7) 40-45
- [3] 陈宇·新神的清晨正在到来——新世纪的新课题:人力资源开发[J].世界知识,1998(21)
- [4] 张德·人力资源开发与管理[J].清华大学出版社,1995年