

# 当代中国教育与人力资源开发的本质探讨

张 彤, 宣力亢

(厦门大学 教育研究院, 福建 厦门 361005)

**摘 要:** 社会人力资源开发以教育为基本途径, 同时始终离不开经济和社会发展的特定背景。探索以理性主义为基础的中国未来改革与发展道路, 要求深刻揭示当代中国教育与人力资源开发的本质特征。全球性金融危机背景下, 实现“以人为本”的创新发展, 将成为推动中国未来教育与人力资源开发新的根本动力。在人力资源开发过程中特别需要注意区分“以人为本”和“未富先骄”之间的界限。

**关键词:** 当代中国教育; 人力资源开发; 人力资源开发本质

**中图分类号:** G 40; G 40-054      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1007-8606(2010)01-0014-05

## 一、当代中国教育与人力资源开发的本质

### 1. 人力资源开发的动力问题

依据劳动经济学和国情实际, 中国的人力资源是指16岁法定年龄以上、具有智力劳动和体力劳动能力人口的总称。<sup>[1]</sup> 21世纪初中国基于全球产业竞争需要和小康社会发展目标, 制定了建设人力资源强国的战略, 在当前及未来的人力资源开发战略中, 作为教育体系组成部分的高等教育、职业教育是重要的实施途径。

人力资源开发活动需要一套强有力的动力系统来推动。所谓动力系统, 是指导致有组织人力资源开发计划或个人自我开发行为的各种主客观性质的动力因素所构成的系统。换句话说, 即人力资源开发的动力系统, 既可以引导有组织的人力资源开发计划, 也可以引导个人的自我开发行为。显然开发动力既来自于客观需求, 又来自于主观愿望。

当前我国人力资源开发的动力系统正受到各种主客观因素的影响, 人力资源开发政策面临转变。从深层次来看, 实际是国家经济与社会发展和人自身发展之间的关系正在被重新认识。1998年以来的改革开放经验证明, 经济和社会发展的强大动力不只来自于政府, 还来自于民众的、民间的、私营机构的创造力, 这是发展观转变的认识基础。当今全国上下正在倡导“以人为本”的可

持续发展, 其中的核心理念便是: 人既是发展的手段, 又是发展的目的。它揭示出未来社会得以持续发展的基础是人自身持续有效的开发。<sup>[2][4]</sup>

此外, 多学科的研究表明, 人口既是社会财富的源泉, 同时也会带来种种社会问题, 关键是要形成合理的社会阶层结构, 取得公平和效率的现实统一, 在为经济与社会发展引入源于主体的创造力的同时, 避免社会过度分化和彼此冲突。因此, 当前我国人力资源开发正面临着两个具体课题: 第一, 通过公平而有效的人力资源开发, 扩大和稳定中产阶层, 激发其创造性和消费力; 第二, 通过公平而有效的人力资源开发, 缩小低收入阶层比例, 使其拥有改变自我生活方式的能力。

### 2. 人力资源开发动力问题的本质

人力资源开发的实质是将人的潜在劳动能力转变为现实的劳动能力, 教育是其有效工具之一。最初只是为了人类基本生存的需要, 不论是自发的个体学习, 还是有组织的人力资源开发, 都只是人类为实现“社会遗传机制”而采取的一种手段, 目的是延续原有的生产和生活方式, 除了闲逸的贵族阶层, 很少有出于人自身的主观追求。近代国家制度、产业制度、国民教育制度的建立, 开启了主动“富民、强兵以富国、强国”的先河, 将人力资源开发作为国家经济和政治发展的“催化剂”。

科学与民主的确立, 释放了人的自我, 个人为了实

收稿日期: 2009-11-20

作者简介: 张 彤 (1969-), 男, 重庆人, 厦门大学教育研究院副教授, 博士, 主要从事教育经济与管理研究; 宣力亢 (1986-), 女, 广西玉林人, 厦门大学教育研究院硕士研究生, 主要从事教育经济与管理研究。

现自我心中的理想而积极拓展知识、能力和素质,产生不断向上的自我开发、自我发展需求,即便这种主观需求与现实存在矛盾冲突。以往很长一段时期,社会曾经有意无意地抑制个人开发需求,强调分工和分化所带来的整体效率,与此同时,个人即使有开发愿望但无奈受制于物质基础和经济条件。当社会进入资本创富时代之后,社会累积了巨大的财富而需要不断扩展投资领域,此时无论社会还是个人都遇到了导致人力资源开发价值观和开发行为转变的契机。

社会与个人正面临着全新的人力资源开发目标、开发需求、开发机会、开发愿望、开发博弈的挑战,当代中国不仅需要新的价值理念来引导社会行为和个体行为转变,而且需要新的经济与社会发展的现实趋势来支撑社会行为和个体行为的转变。全球金融危机背景下,面对经济结构升级转型的压力,中国越来越呈现出“以人为本”的经济与社会发展趋势,这无疑为转变提供了支撑。实现“以人为本”的创新发展,将成为推动中国未来教育与人力资源开发新的根本动力。

不过,“以人为本”的理念虽然没有问题,但是在现实操作过程中却并非是无条件的。借助舆论的力量,中国社会而今似乎从上到下已经确立了“以人为本”的价值观,认清了“创新带动发展”的客观趋势。然而笔者认为并不像表面现象那样简单,在大众观念、感性行为与本质理解、理性行动之间还存在需要跨越的沟壑,能否跨越直接影响到政府政策和个人策略的有效性。

尤其关键的是,政府和民众在思考和应对当前困扰中国教育与人力资源开发的诸多现实矛盾时,如果不能理性地具体问题具体分析,很可能导致激烈辩驳、各执一端及博弈过度,形成“过左”或“过右”的倾向。因此笔者认为,没有以正确认识作为基础的教育与人力资源开发活动必然是盲目的,在人力资源开发过程中特别需要注意区分“以人为本”和“未富先骄”之间的界限。以下将通过进一步分析来揭示当代中国教育与人力资源开发的深层本质。

## 二、“以人为本”在当代人力资源开发中的现实立足点

### 1. “以人为本”的价值倾向与实现途径辨析

在笔者看来,揭示当代中国人力资源开发的深层本质,首先需要探讨的问题是,究竟“人比物重要”还是“物比人重要”?问题似乎过于简单,因为国际思潮的影响、国内科学发展观的传播、组织管理的人性化已使民众普遍接受了“以人为本”的观念。然而人们大多并不清楚,理性主义倾向的“以人为本”与人文主义倾向的“以人为本”之间存在差异。由此可见,不能简单地判定“以人为本”已经成为所有人的共识。

人文主义倾向的“以人为本”在思想渊源上历史悠久,始终强调“人比物重要”的无条件性,因而对于物

质决定精神、存在决定意识的观点是排斥的,很容易走到人道主义、人本主义的方向。而理性主义倾向的“以人为本”强调的是以人为本的社会发展,社会发展是人自身发展的条件,不片面强调人独善其身的发展。其中,“以物达人”和“以人达物”是实现理性主义的“以人为本”的两条途径,理性主义的“以人为本”时常面对“以物达人”与“以人达物”之间的矛盾与困惑。<sup>[2]42-48</sup>

所谓“以物达人”的含义是,人的发展虽然被看作是社会发展的目的,但是由于社会分工存在,生产率始终是优先考虑的因素,追求短期经济效益被看作是促进人自身长远发展的必要前提和手段,“以人为本”被看作是物质生产过程中的一种观念或行为的局部改良或调整,以及被看作是物质进步的客观必然结果,而不是物质生产的基石。人是发展的目的,却未必是发展的手段。而所谓“以人达物”的含义则是,物质生产过程中人的智能或创造力的开发被看作是获取经济效益的基础,社会物质财富的持续积累依靠人自身的发展。人既被看作是发展的目的,又被看作是发展的手段。

目的和手段本该统一,但现实中却时常分离,这一现象一方面说明理想与实际有距离,另一方面说明在社会理性判断上,对目的和手段相互结合的时机、谁先谁后的认识时常产生分歧。下文将结合现实情况来分析,试图使“以人为本”的社会发展观,不只停留在理想化、概念化的层面,而是积极寻求落实的途径。笔者将探讨社会是如何从经验中成熟,并逐渐确立通过发展人从而发展经济与社会的观念,以及如何具体贯彻这一观念。

### 2. “以物达人”的发展现实及其对人力资源开发的影响

通过理性考察当代经济社会发展进程,可以得出这样的结论:第一,人的发展受制于社会客观现实;第二,社会发展观与人力资源开发观的转变需要经验支持,也需要一定的物质条件。从1998年亚洲金融危机之后,直到2008年全球金融危机发生之前,依托制造业和出口发展经济,我国采取“以物达人”策略,制定和实施了简单明晰的外向型经济政策及相应的产业发展政策。它决定了基于产业政策的人力资源开发的特征就是快速、大量地将产业工人从城乡青年人口中开发出来。西方经济学界认为中国改革开放30年的发展、特别是近10年奇迹般的发展,主要是依靠大量涌入的外资和廉价的、处于较低开发水平的劳动力取得的。中国经济取得显著进步的同时,教育事业和人们的文化生活水平也必然获得强大的物质基础,人自身的发展也必然取得进展,这体现在普及义务教育、推广职业教育、实现高等教育大众化、推进教育国际化等成果中。但是,由于这些进步本质上都是“以物达人”的观念和行为带来的,因此产生了一个问题,就是经济社会发展没有与人的发展具体地、实质性地结合起来,深层次、高层次的人力资源开发活动与经济和社会发展之间不构成因果关系。

按照某些经济学研究者的观点,包括国内大学毕业生在内的高端劳动力之所以面临越来越严重的就业压力,并不完全是高等教育扩张使得毕业生人数迅猛增加所带来的问题,而是一个国家产业和产业链不合理所致。要想解决这个问题,须改变目前的国际产业分工格局或者是向产业链的上下游扩张。<sup>[3]</sup>这属于经济政策问题。笔者认为,分析近期对大学生就业的各种影响因素,经济影响因素的确超过了高校规模数量、学科专业设置、培养模式等影响因素,即外部因素影响大于内部因素影响。

经济模式与产业结构的选择往往不能尽如人愿,如果认为中国近10年来主要依靠成本低、效率高的低端劳动力取得了经济成就,而这种发展模式是不可持续的,那么是否转向依靠高端人才的产业就能彻底改变现状呢?情况也比较复杂。例如,全球金融危机下高端服务行业特别是金融服务业产生诚信危机,出现泡沫化现象,连带着创新型产业也是根基不稳固,在金融危机中正经受着生存挑战。制造业和贸易作为实体经济的重要部分在金融危机中反倒是间接受影响者。这表明无论是传统制造业还是高端服务业,或者是其他创新产业,彼此是一个整体,运行中各有利弊。

今后世界性的产业分工即使不以极端分化的形式出现,也仍会客观存在。对此笔者认为,偏重物质产品生产的经济与社会发展模式,虽然自身不容易形成泡沫,但是一直以来面临巨大挑战,主要问题是进入门槛低、同行竞争激烈、技术扩散快、易陷入恶性成本竞争等。而无休止的以降低成本为中心的竞争,客观上抑制了人力资源开发活动的内容、层次、连续性。金融危机之后世界各国包括中国面临的劳动力市场短期内萎缩的问题,更是一个摆在人们面前亟需解决的难题。与产业分工相联的人力资源开发呈现出与产业变动不同步、不平衡的局面,人力资源在原有产业范围内过剩的矛盾突出。

全球受到西方金融危机影响之后,除了通过政府积极财政政策刺激经济复苏之外,中国和其他新兴国家还必须实现产业转移、调整产业结构。实施产业转移的本质还是坚持以物质产品生产为基础(制造和出口)的经济发展模式,只是相比过去产品品质更趋高端化,产品交易更有市场竞争力。相应在人力资源开发方面,中国政府陆续出台若干保护性政策,主动维护具有大学背景员工的工作机会,如通过薪酬补贴等方式尽量保留困难企业该类员工的工作岗位。<sup>[4]</sup>原因除关心大学毕业生生活外,还有更重要的,就是政府意图顺应经济周期性变动,保护重要的人力资源,以实现产业调整升级战略。

笔者以为,产业调整升级、产业高端化可以显著提升人力资源开发的层次,保持人力资源开发的连续性,最突出的效果就是有利于高端人才需求增加。最近中国政府已开始制定并实施2009年十大产业振兴规划,目标指向既是当前解困又是长远发展,10大行业包括钢铁、汽车、造船、石化、轻工、纺织、有色金属、装备制造、

电子信息和物流,产业内部将整合重组,加速淘汰落后企业和产能。<sup>[5]</sup>虽然产业转移和产业升级短期内改变不了“制造业立国”的状况,改变不了“以物达人”途径的本质,但是企业对高端人才需求的增加,将使得人的因素在经济社会发展中的重要性相比过去有所提升。因此,新的发展趋势将局部影响我国人力资源开发活动的目标、过程和结果,青年人口对新变化也将更能认同和接受。

### 3. “以人达物”的发展预期及其对人力资源开发的影响

众所周知,扩大和依靠内需是转变经济社会发展模式的一条根本途径,它能够促使经济结构合理化,避免输出借贷消费风险。我国的长远稳定健康发展需要依靠激发内需,短期内它也可以帮助国民经济摆脱衰退影响。不过,扩大内需不是短期内能做到就能做到的事情,因为它需要“还富于民”、“还智于民”:通过保持和增加社会福利,激发和挖掘民间消费热情,同时增加服务业比重,依靠创新—消费的循环而不是过度生产和出口来实现经济增长。因此,依靠内需的发展模式其真正的本质是实现“以人为本”的社会发展,尤其要采取“以人达物”的理性发展策略。此策略还可缓解社会各阶层之间非均衡发展的矛盾与危机。

创新服务和个人消费带动经济社会发展的模式,对人力资源开发活动提出了很高要求,同时为扩大开发范围、提升开发层次创造了条件。通过人力资源开发形成和扩大社会中产阶层、巩固社会中产阶层及其消费能力,成为人力资源开发持续的驱动力和追求的经济社会目标。最近我国出台了2009年9500亿财政刺激计划的预算方案,确定了农林水务、教育、医疗、社会保障和就业、住房、文化、粮油物资储备、灾后重建、交通运输等15个支出项目,远远超出外界的预期,成为建国以来最高额度的财政赤字,积极财政被“用到极致”。<sup>[6]</sup>此外又通过制定新的《教育改革与发展纲要》实施深层次教育改革<sup>[7]</sup>,以及通过推出新的医疗制度改革方案加速社会福利保障制度改革<sup>[8]</sup>。以上这些举措,实际都围绕转变中国经济社会增长模式这一核心。很明显,朝着“以人达物”策略的转向,将对未来国内教育与人力资源开发活动产生深远影响。

## 三、“以人为本”与“未富先骄” 在当代人力资源开发中的界限

### 1. 澄清界限的意义

以笔者之观点,揭示当代中国人力资源开发的深层本质,除了应深刻理解“以人为本”的内涵外,其次需要探讨的问题是,“以人为本”与“未富先骄”之间的界限如何区分。这里的“以人为本”是理性主义的,指的是从可持续发展理念出发的关于社会发展规律性的看法,就是认为人类长远的、可持续的发展动力不是来自于外

部的物质力量，而是来自于人自身的和谐全面发展，因此应立足于人的创新和创新的来保证人类发展的可持续性。以人为中心的发展包含两个方面：第一，发展要凭借人；第二，发展要使人受益。

而“未富先骄”则是经济学家对发展中国家和地区，在经济未能进入到一个很高发展阶段时，就因为过于强调人权、平等、选择、福利、保障等民主化观念，而导致对个人和特定群体利益的过度保护，并由此直接或间接产生了对经济发展的迟滞效应的一种说法。<sup>[9]</sup>这里它的含义是指对人力资源开发和开发保障过度的情况。笔者认为，“以人为本”和“未富先骄”之间的关系问题是中国经济社会发展进入新阶段之后出现的新问题。

当代社会人力资源开发中，面临着特殊的社会发展与人自身发展相互对立的问题，其根本原因是全球化背景下国家和区域呈现出选择性分工发展和不均衡发展的经济背景，经济发展的特殊背景又导致当代社会形成复杂的多元混合型社会结构，在社会结构中普遍存在着差异性，包括国家之间的差异、区域之间的差异、阶层之间的差异、产业行业及职业之间的差异。这些差异最终体现为人与人之间的差异。人们通过追根溯源进行归因，并由此导致个人在接受人力资源开发时采取选择性行为，形成围绕个人发展机会的博弈。各国政府在究竟是应促进还是应抑制个人选择的问题上，决策处于两难境地。

在对人力资源开发本质的探讨中，澄清“以人为本”与“未富先骄”的内涵及关系很有必要。一方面要看到，西方福利主义政策的破产，除了经济发展的周期性波动制约之外，一个重要原因是社会保障体系不利于保持和激发人们的创业和创造。发达国家的教训在于制定了不利于促进人们积极进取和社会经济持续发展的制度和政策，为此各国着力反思并削减不适当的福利保障。但另一方面也要看到，由于社会对个体成员的发展规划越来越力不从心，导致个人发展的选择性和不确定性不断上升。“以人为本”的观念要求社会提供尽可能多的发展机会和发展选择，同时对个人自主发展和自我选择中的不确定性、风险性提供必要的保障。显然两方面都值得肯定，重要的是合理平衡。然而，由于社会群体之间和个体之间的利益存在差异，政府把握社会趋势的能力、制定政策的精准性难以保证，这些都会影响到人力资源开发活动。人力资源开发的价值观、指导思想很可能由于过了头而走向另一个极端，对类似中国这样的发展中国家来说，“以人为本”没把握好就会变成“未富先骄”，这将会破坏人力资源开发政策及制度的实效。

## 2. 合理平衡的策略

中国在全球化发展中的竞争力，越来越出自于市场机制下民间的自组织行为。社会制度包括人力资源开发的出发点，应该是继续保持和增强中国人的创新、创业和创造动力，因此既要鼓励自主选择开发途径和提供必要保障，又不能保障过度。容易产生的“左”和“右”

的两种政策倾向是：第一，坚持通过社会规划提供、分配福利保障但反对自由、自主选择权利；第二，鼓励自由、自主选择权利但反对提供充分的社会福利保障。考虑到时代背景和现实情况，公平和竞争需要兼顾，具体讲就是个人选择和合理保障可以并行不悖，只是要解决好平衡点的问题。

笔者认为，中国社会多元化趋势加快，人力资源开发在制度和政策方面受到价值观念和群体博弈的双重影响，面临巨大改革压力，指导行动的根本原则就是无论采取什么样的改革策略，都不应损害中国经济社会快速发展的动力和趋势。但是，同时需要明确的是，过去中国发展的推动力量主要是源于中国人的整体的、统一行动的力量，而从长远趋势来看，在经济全球化下，促使中国保持快速发展的动力是中国具有主动、积极、自主、自信特征的个体人，以及具有多元化背景、存在利益差异的社会群体。因此，人力资源开发的改革策略不能损害中国未来发展，并不意味着不能改革中国现行人力资源开发制度和开发政策。在社会整体规划的教育与开发活动之外，将更加需要激发个人开发、个人学习的动机，从开发目标、开发内容、开发过程、开发结果各方面为现行开发模式带来新的生机与活力。

改革要处理好个人选择自由与合理社会保障的关系，实施鼓励个人自由发展与社会适度保障互相平衡的中间性开发政策，逐步消除给予自由则回避保障、给予保障则抑制选择的旧的狭隘观念和做法。政府和社会首先应创造并提供尽可能多的教育与开发机会，同时以业务指导或专业化服务方式清理开发过程中的“泡沫”，规范开发活动；其次应理性地消除打着“以人为本”旗号根本上却是“未富先骄”的不合理制度和政策。这一改革思路与中国倡导的和谐社会观相符合，即在发展中保障公平，通过公平促进发展，具体体现在社会同时提供多样化的个人发展机会和多样化的社会保障方式（譬如同时采用无限制条件的一般性福利保障方式和传统的分类开发、分类保障方式）。目前，国内人力资源开发在开发保障方面存在的主要问题是，虽然有的福利保障措施力度较大，但由于没有澄清“以人为本”和“未富先骄”之间的界限，因而无法做出长远考虑和合理决策，只是为了达成短期目标或维持现有开发模式的稳定而出台相关保障措施，在目标设定上是社会保障维持现有发展而不是以社会保障引导未来发展。

以中国教育领域的人力资源开发为例，未来改革需要在准确把握“以人为本”和“未富先骄”内涵及关系的前提下实施。它对于中国高等教育结构改革的指导意义是，通过全面梳理、反思公平和效率原则，设计构建新学制，形成多层次、多类型的教育结构，在现实可能的情况下尽量满足所有人的教育需求。同时，它对于中国重新认识高等教育机会的合理性也具有指导意义。目前围绕高考改革的价值观念、博弈行为和政策设计存在

许多争议,人们已经认识到集中统一的局限性,但同时出现了不同群体利益之间的博弈和政府政策的左右摇摆现象,在舆论比较混乱的情况下,人们有时看不清也辩论不清楚事实,将“以人为本”和“未富先骄”之间的关系理清之后,可以帮助政府和社会以理性和民主的方式寻找到各方都可以接受的改革方案。

此外,它对于设计不同人力资源开发对象的具体福利保障措施也具有指导意义。福利保障措施具有引导社会 and 个人的作用,因此除了针对人力资源开发提供一般性的社会福利保障之外,对高端人力资源应该更多地提供生活保障促使其转化为现实的劳动能力,对低端人力资源应该更多地提供开发机会保障促使其增加职业变动和区域流动的能力。换句话说,为了不至于出现人力资源的闲置、浪费、懈怠,实现全社会所有人都积极进取的目标,给高学历的人提供的不应该是更多的学习机会而应是生活保障以使其勇敢地走向社会,给低学历的人提供的不应该是更多的生活补贴而应是学习保障以使其对未来充满希望,这样才能激发起他们各自的发展动力。由此可见,只有揭示当代中国教育与人力资源开发的本质特征,才能真正公平、合理、有效、理性地推进改革。

#### 参考文献:

[1] 中华人民共和国劳动法[M]. 北京:法律出版社,2002:4.

- [2] 张彤. 中国高等教育改革与可持续发展[M]. 厦门:厦门大学出版社,2003.
- [3] 郎咸平. 从产业链分工看大学生就业困难[EB/OL]. (2008-07-24). [2009-09-20]. <http://www.hnbys.gov.cn>.
- [4] 国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知[EB/OL]. (2009-01-23). [2009-09-20]. <http://www.jyb.cn>.
- [5] 十大振兴规划齐备 产业大重组风云将起[EB/OL]. (2009-02-26). [2009-09-22]. <http://news.xinhuanet.com>.
- [6] 新经济刺激方案或今日出台 赤字可能9 500亿[EB/OL]. (2009-03-05). [2009-09-22]. <http://www.chinagate.com.cn>.
- [7] 教育部. 新的规划纲要将出台教育改革重大措施[EB/OL]. (2009-01-08). [2009-09-23]. <http://news.xinhuanet.com>.
- [8] 中国医改目标是建立覆盖城乡的基本医疗卫生制度[EB/OL]. (2009-04-08). [2009-09-23]. <http://www.chinanews.com.cn>.
- [9] 张五常. 中国制度最好 切勿未富先骄[EB/OL]. (2007-12-12). [2009-09-24]. <http://money.163.com>.

## On the Nature of Contemporary Chinese Education and Human Resource Development

ZHANG Tong, XUAN Li-kang

(Institute of Education Research, Xiamen University, Xiamen 361005, Fujian, China)

**Abstract:** Education is a basic approach to human resource development (HRD), which is never detached from the particular background of economical and social development. The exploration of Chinese reform and development based on rationalism requires the revelation of the nature of contemporary Chinese education and HRD. Against the global financial crisis human-oriented innovation will be a fresh and fundamental drive to boost Chinese education and HRD.

**Key words:** contemporary Chinese education; human resource development; the nature of human resource development

(责任编辑 冯 斌)