

重庆市社会科学基金项目
ERSHIYI SHIJI
SHUINENG ZHANJU
JINGJI ZHIGAODIAN

21世纪 谁能占据 经济制高点

—— 劳动力素质与可持续发展问题

李继樊 王洪华 主编

重庆市社会科学基金项目
劳动力素质与国民经济持续发展研究

ERSHIYI SHIJI SHUINENG ZHANJU
JINGJI ZHIGAODIAN

21世纪谁能 占据经济制高点

—— 劳动力素质与可持续发展问题

项目负责人:李继樊
主要研究人员:王洪华 钟瑶奇 曾芳芳

▲重庆出版社

图书在版编目(CIP)数据

21 世纪谁能占据经济制高点——劳动力素质与可持续发展问题/李继樊等主编. —重庆:重庆出版社,2000

ISBN 7-5366-4801-4

I .21... II .李 ... III .劳动力素质-研究-中国
IV .F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 11256 号

**▲二十一世纪谁能占据经济制高点
——劳动力素质与可持续发展问题**
李继樊 王洪华 编

**责任编辑 陈建军
封面设计 周 松
技术设计 费晓瑜**

重庆出版社出版、发行
重庆长江二路205号
新华书店经销
四川外语学院印刷厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 10.5
字数 244 千 插页 3
1999 年 12 月第 1 版
1999 年 12 月第 1 版第 1 次印刷
印数 1—3 060

ISBN 7-5366-4801-4/F·186
定价:18.00 元

我们的劳动力素质和科技创新能力不高,已经成为制约我国经济发展和国际竞争能力增强的一个主要因素。

——江泽民在第三次全国教育工作会上的讲话

前 言

在人类历史上的绝大多数时期，土地、资本一直成为人们顶礼膜拜的财富化身，劳动力在财富实现中的作用往往被忽视。直到卡尔·马克思的出现，才开始了对生产过程中活劳动在财富创造中的作用的研究。本世纪50年代以后，劳动力素质在财富增长中的作用，才开始引起人们的广泛关注。

本世纪50年代后期，由于社会生产力、科学技术以空前的速度向前发展，作为生产要素的人自身的各种生产知识技能的存量在生产中的作用日益突出，单纯从物质资本、自然资源和劳动力的角度已难以解释生产力提高的全部原因，于是，人力资本理论应运而生。人力资本认为，资本有两种形态：一种是物质资本，一种是人力资本，其中，人力形态的资本是作为资

本和财富转换形态的知识和能力的总和,是现代经济发展的主要源泉和决定性因素。

人力资本是与物质资本相对而言的,是体现在劳动者身上,以劳动者的数量和质量表示的非物质资本。由人力资本投入的多少决定着劳动力素质的高低。在现代社会,人力资本对经济发展和社会进步具有举足轻重的作用。

我国经济属于典型的劳动力过剩经济,同时,由于对人力资本投入长期不足,又呈现出人力资本积累相对不足的特点。这种劳动力过剩与人力资本积累相对不足的矛盾所导致的巨大的社会就业压力和对经济增长的潜在“瓶颈”制约,已成为影响我国经济持续、稳定、快速发展的重要因素。1999年6月,江泽民总书记在第三次全国教育工作会议上讲话指出:“我们的劳动力素质和科技创新能力不高,已经成为制约我国经济发展和国际竞争能力增强的一个重要因素。”这一论述,是洞察我国现实发展的状况和未来发展趋势得出的真知灼见,应使国人警醒。

在我国,体制、机制转换为什么如此之难?新的体制,机制建立起来以后,为何运转仍不理想?经济发展中科技创新能力不强、资源耗费大、资金周转缓慢、浪费严重、经济效益低等问题为何如此突出。原因虽有种种,但最根本的原因还在于劳动力(包括管理层和非

管理层)的素质不高。

可是,目前我国不少地区在谋求经济发展的过程中,非常看重物质资本和货币资本的投入,忽略了人力资本的地位和作用。这种传统的资本观念,对产业结构调整 and 增长方式的转变是极为不利的,对实现可持续发展更为有害。

“可持续发展”,是一个内涵丰富的概念,涵盖了物质和精神的几乎所有领域。从经济学视角看,可持续发展最基本的含义就是既重视增长的数量,又重视质量的改善;既重视现实的发展,又重视将来的发展,并且,现时的发展必须是在不损害将来发展的前提下进行,以保证和实现社会经济系统在受到外界较大干扰时能恢复和维持自身的生产能力。

是否能实现可持续发展,主要取决于人类自身,人的因素是可持续发展中的首要因素。人的素质的全面提高是实施可持续发展战略的关键因素和根本条件。

首先,可持续发展对人们的思想道德水平提出了很高的要求。可持续发展强调生态文明、环境质量、代际平等,以及人文生态价值取向等,所有这些都包涵着深刻的伦理道德意蕴。它要求人们以“利人利己”、“义利兼顾”作为价值判断尺度,以高度的责任感对待人类生存环境,以及后代的崇高思想境界为子孙后代留下充分的空间和资源。

其次,可持续发展要求全体社会成员具有高度的科学文化素质和创新能力。可持续发展要求经济增长方式从粗放型为主转到集约型为主,从主要依靠消耗资源、追求数量,转到主要依靠科技进步来推动经济和国防事业的发展,充分挖掘和利用各种潜力,提高生产、建设和其它国家事业的效率。这就需要广大劳动者具有较高的科学文化水平。尤其是知识经济时代的来临,一个国家的创新能力(包括知识创新和技术创新能力)是决定该国在国际竞争和世界总格局中所处地位的重要因素。

实施可持续发展战略,推进社会事业全面发展,已作为重要内容正式列入我国国民经济和社会发展“九五”计划和2010年远景目标纲要,并被党和政府的重要文件所一再重申。然而,我国劳动力队伍素质状况的现实却与实施可持续发展战略的要求极不相适应。尽快提高全民族的人口素质、尤其是劳动力素质,已成为当务之急。正如十五大报告所强调的:“我国现代化建设的进程在很大程度上取决于国民素质的提高和人力资源的开发”。“培养同现代化要求相适应的数以亿计高素质的劳动者和数以千万计的专门人才,发挥我国巨大的人力资源的优势,关系二十一世纪社会主义事业的全局。”

正是基于如此,我们选择了“劳动力素质与可持续

发展”这一课题进行研究。我们认为,劳动力整体素质差是中国实现可持续发展、走向现代化的主要障碍。劳动力素质问题在今后几十年内都将是中国经济发展面临的首要问题。

当今世界,竞争激烈,发展迅速,焦点在科技,关键在人才。联合国开发计划署《1996年度人力资源开发报告》指出:一个国家国民生产总值的四分之三是靠人力资源,四分之一是靠资本资源,国家之间的竞争,是知识与技术的竞争,实质上是人才竞争。因此,确立“人才立国”战略,深入开发人力资源,是当代中国的必然选择。

本书强调劳动力素质是经济发展中最重要的因素,也是实现一个国家经济超越式发展的着力点。这对于像中国这样一个发展中国家的经济、社会发展尤其重要。据此,我们认为人力资源开发的重要性怎么强调也不过份。

本书指出,我国过去经济社会发展失误和今天面临的许多困难都是“重物轻人”所造成的。长期以来,我们在经济建设中只看到资源、资金的作用,忽视了劳动力素质的影响,结果是我们的产品质量差、技术陈旧落后、科技成果难以转化为现实生产力,等等。劳动力素质低,不仅制约了我国经济、社会的发展,也直接影响到亿万劳动者的就业等切身利益。我们关注劳动力

素质问题,也基于这种现实的需要。

本书还从体制、观念、社会历史等多方面探讨影响我国劳动力素质提高的各种因素。如封建社会的愚民政策、小生产者经验主义意识、中庸之道、反对竞争、平均主义思想等根深蒂固。我们目前的管理体制、激励机制、社会氛围等都存在许多不利于提高劳动力素质的问题。

本书认为,要提高劳动力素质,要早出人才,快出人才,关键在教育。教育是人力资源开发的基础。学校教育、成人教育、职业培训是提高劳动力素质的有效途径。加强基础教育,要以素质教育为中心,以超前经济建设需要为目标,全面推进教育体制改革,多渠道扩大高校的教育规模,加快培养步伐,促进我国新增劳动力素质的全面提高。

发展职业教育和技术培训,要尽可能满足各地区、各类在职人员提高自身素质的需要。要建立并完善乡镇成人教育中心和各单位的技术培训中心,切实做好各项实用技术的推广培训工作,促进我国在业人员劳动技能综合素质得以尽快提高。

劳动力素质随着社会生产力和生产关系的变化而不断变化。新的生产力出现后,劳动者必须随着生产力的发展不断学习,随着时代的变化而进步,才能适应社会需要。随着信息化社会的到来,知识、技能、价值

观变化的速度越来越快,产品更新、科研成果转化为生产力的周期越来越短,学习不再是人生某个阶段或受一次性教育就一劳永逸的事情,教育与培训将以这种或那种方式贯穿于人的一生。学到老,活到老。

本书在内容上注重事理结合,力求从20世纪各国经济发展的大量事实中得到理论的印证,更注重从我们每个人都能感受到的社会发展现实中加以阐述,将研究融入到国家整体经济可持续发展乃至21世纪知识经济发展的大趋势中进行对比研究;在方法上,把课题的严谨、科学性与语言的鲜活、生动性结合起来,既考虑可读性,更体现严肃性。其目的:一是提请各级政府的高度重视;二是引起社会各层次劳动者对自身素质的高度重视。因为,劳动力素质问题,从宏观上看,它是政府管理、关心的事情;从微观上看,它也是每个劳动者生存和发展的切身利益所在。本书力求观点适用、可操作性强,没有深奥的理论和难懂的名词概念,努力让事实说话。我们希望通过自己的努力,为中国经济建设和社会发展,尽快提高劳动力素质,建立有中国特色的人力资源开发与可持续发展理论做一点贡献。

我们深知这项课题还需要作更大努力的研究,本书也还存在很多不足,仅抛砖引玉而已。我们期待着社会各界的科研人员和实际工作者都来关注这一重大问题。

目 录

前言…(1)

第一篇 面对世纪之交的挑战…(3)

一、人类能否持续发展…(4)

20 世纪,人类生产的巨大发展,让马克思也震惊…(4)

人类的发展已受到黄牌警告…(7)

人类能否实现持续发展…(9)

可持续发展的要素…(12)

可持续发展的关键何在…(15)

二、知识经济的灵魂…(18)

人力资本将成为知识经济时代的主宰…(18)

同是一片天,环球何不同凉热…(22)

东南亚人输在哪里…(24)

知识经济是可持续发展经济…(28)

知识经济的灵魂…(31)

三、财富来自于劳动力资本的

富有…(34)

劳动力素质是一种高价值含量的无形资产…(35)

人力资本投资具有“一本万利”的效率…(37)

以质取胜、以少胜多的经济…(40)

谁将科学技术转化为了第一生产力…(44)

四、经济学家的新视角…(47)

马克思笔下的劳动力素质要素…(48)

舒尔茨笔下的人力资本理论…(52)

新经济增长理论中的人力资本理论…(57)

“知识劳动者”，未来社会的主人——
彼得·德鲁克的人力资本思想…(60)

第二篇 中国经济发展的困惑 …(65)

一、中国人的困惑——我们为何属于 第三世界…(65)

辉煌与屈辱的历史…(66)

奋斗的 50 年…(68)

中国仍属第三世界…(71)

二、劳动者的困惑——失业、下岗，怎么 不要劳动力了…(74)

计划经济时代，我们是企业的
主人…(75)

现在，为何不需要劳动力了…(76)

“人找事”难，“事找人”也难…(78)

来自劳动者自身的障碍…(81)

三、企业的困惑——倒闭、破产，企业寿命 缘何如此之短…(83)

困惑之一——技术不敌他人…(85)

困惑之二——重复建设重复浪
费…(87)

困惑之三——厂长经理说：“不读书

照样可以抓生产”…(90)

四、消费者的困惑——产品、商品，

花钱难买好物品…(93)

花钱难买到好商品…(93)

工程质量——天灾，还是人祸…(96)

庸医假药——华佗无奈，还是无赖

“华佗”…(98)

假货——李逵，斗不过李鬼…(100)

五、政府的困惑——引资、投资，

高投入没有高产出…(102)

困惑之一——投资效益

低下…(102)

困惑之二——决策失误…(105)

困惑之三——饕餮大口吃

公款…(107)

困惑之四——利用权、钱“倒”

公产…(109)

六、年轻直辖市的困惑——究竟在

哪里出了问题…(112)

重大的差距…(113)

严峻的经济现实…(115)

第三篇 输在起跑线上…(121)

一、人太多，人才太少…(121)

人口素质…(122)

劳动力素质…(125)

人才市场面临危机…(131)

二、就业,再就业:找工作为啥这样难

...(134)

明天,我们干什么...(136)

“粉领”的危机...(140)

三、企业家的问题...(143)

谁能当厂长...(144)

企业亏损缘于厂长的素质“亏损”

...(146)

四、官员的素质...(152)

知识化与专业化...(152)

道德滑坡与腐败猖獗...(156)

五、“严重的问题是教育农民”...(160)

低素质的农民与低效率的农业...(161)

富裕后的道德困窘...(166)

农村的出路...(169)

六、年轻直辖市困惑的问题...(170)

农村人口多...(171)

贫困人口多...(171)

市民文化素质偏低...(173)

七、现代化,你会不会是一场梦...(176)

物的现代化与人的现代化...(176)

迈向现代化的障碍...(178)

人的现代化与国家现代化...(180)

第四篇 问题出在哪里...(187)

一、传统体制的影响...(187)

“高加林”的悲哀...(188)

- 人才部门所有,限制了人才的合理配置...(189)
- “大锅饭”平均主义影响劳动者素质提高...(193)
- 激励机制与人才开发上的障碍...(195)
- 二、观念上的误区...(197)
 - 学而优则仕...(198)
 - 不患寡而患不均...(200)
 - 急功近利的短视思维...(201)
 - 重科学轻技术...(202)
 - 对教育的认识误区...(203)
- 三、“脑体倒挂”与人力投资回报机制缺陷...(205)
 - 人才价格与价值背离...(205)
 - “脑体倒挂”的后果...(209)
 - 人力投资回报不合理的原因...(213)
- 四、人力投资的不足...(215)
 - 人力投资严重不足...(216)
 - 人力投资的效益不高...(220)
 - 人力投资主体跛足...(223)
- 五、教育出了什么问题...(226)
 - 围绕升学率转的基础教育...(226)
 - 教师该是什么人...(230)
 - 泡沫色彩日浓的高等教育...(233)
 - 尴尬的职工培训...(235)
- 六、年轻直辖市困惑原因追问...(237)
 - 产业结构的影响...(237)

教育科技投入不足…(239)

重庆高校的缺陷…(240)

第五篇 树人、树人、再树人…(245)

一、“科教兴国”说到底是“人才兴国”

…(246)

开发和利用人力资源,应成为我国的一项基本国策…(246)

把教育作为基础产业优先发展…(250)

二、教育必须寻求新的发展模式…(254)

超常规发展教育…(254)

素质教育,教师首先要有素质…(266)

三、制度创新——构建有利于劳动力素质提高的支持体系…(268)

财力支持…(269)

培训用工…(272)

分配激励…(275)

依法树人…(277)

四、强将手下才能无弱兵…(279)

干部是决定因素…(280)

教育不是万能的,机制约束才能治本…(282)

法制化是根本保证…(283)

五、女性更需要关怀…(285)

严峻的现实…(286)

人力资本增值的酵母…(289)

让女性都聪明起来…(294)