

当人类把学习看得高于一切，
把学习型组织看成重要的社会活动时，
就终于认识了自己

.....

只要我们认识到我们所生存的时代特征，
只要我们重视知识创新与知识管理，
我们就会成为智者

.....

关于人力资源与职业教育的哲学思考

通过知识与技能 获得解放

SUCCESS
THROUGH
KNOWLEDGE AND SKILLS

曲克敏◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

关于人力资源与职业教育的哲学思考

通过知识与技能获得解放

曲克敏 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

通过知识与技能获得解放/曲克敏著. -北京: 中国经济出版社, 2010. 1
ISBN 978 - 7 - 5017 - 9484 - 3

I. 通… II. 曲… III. 劳动力资源 - 资源管理 - 研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 163179 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑: 吴航斌 赵静宜 (编辑邮箱: wmbook@126.com)

责任印制: 石星岳

封面设计: 华子图文设计公司

经 销: 各地新华书店

承 印: 三河市佳星印装有限公司

开 本: 170mm × 240mm 1/16

印张: 10 字数: 120 千字

版 次: 2010 年 1 月第 1 版

印次: 2010 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5017 - 9484 - 3/F · 8346

定价: 32.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 由我社发行部门负责调换, 电话: 68330607

版权所有 盗版必究

举报电话: 68359418 68319282 国家版权局反盗版举报中心电话: 12390

服务热线: 68344225 68341878

感谢我早已过世的父亲和母亲，是他们的艰辛、爱护和期望，使我健康成长，佑我奋发向上。

感谢多年来所有教导过我的老师，是他们的谆谆教诲和恩泽，鞭策我努力工作，勤奋学习与思考。

感谢一直支持我的领导、同事和朋友，是他们的信任和关注，令我不敢苟且偷生，只有昂扬前行。

最后，我要感谢我的女儿曲思多，在她获得英国华威大学供应工程与物流硕士学位后，用她一贯的认真和缜密使本书得以成形并具有了逻辑的完整性。

然而，哲学对我们的行为和生活往往起着决定性的作用。因此，试图通过评论（批评）来改善我们的哲学思想就变得尤为必要，这是我能够给予哲学持久存在的唯一辩词。

——卡尔·波普尔

目 录 | Contents

前 言

人力资源篇

导言	001
世纪之重：青年人力资源开发	004
主体的崛起与“以人为本”	010
新人才观——对工业经济时代的重新认识	012
“通过知识获得解放”	014
观念创新	017
作为动力与环境的制度	022
过程·联系·可持续发展	026
技术、管理与人本理论	031
互动关系及创造力	045
实践模式·层次·政策	053
方法与方法论	068
我们都是智者	083

职业教育篇

导言	087
青年多元职业理想与系统趋向	089
德国 BANG 与中国职教模式创新	097
“高科技 + 高人性”对职业教育的启示	102
高职课程三要素与四维参考系	105
专业性与职业性的对立统一	112
“地缘职业教育”与“超地缘职业教育”	119
当代大学生的职业理想	124
 主要参考文献	 130
后记 光荣与梦想	135

人力资源篇

导 言

关于人力资源开发管理的理论和实践的探讨都是基于知识经济——这样的时代条件展开的。主旨在于揭示人力资源开发与管理的关键是知识创新。

一、关于理论

主体的崛起与“以人为本”，交汇出知识创新的主体与人才问题，经过分析得出结论，知识阶层是知识创新的主体，是知识社会强有力的中坚。在对工业经济时代人才观再认识的同时，呼唤善于创新的知识型人才，认为理想人才等于“高科技 + 高人性”。

对作为先导的人力资源开发观念的制约、能动以及转化，提出意识创新问题；通过实例论证人力资源开发与管理制度的动力作用。从哲学角度分析了“过程、联系、可持续发展”问题，并就可转换性（资格认证，职业变化）展开具体讨论。认为，在人力资源开发与管理活动中，技术是有力的支持，组

织是实施的力量,而知识创新与知识管理,则是核心和灵魂。从费尔巴哈的人本理论出发,对人本管理进行深入解剖,有针对性地提出社会技术的认识和运用问题。在考察了知识创新与人力资源开发的内在联系之后,指出它们之间互动的辩证关系,同时确定开发指向——创造力与创新。

二、关于实践

以马克思主义的实践观作为指导,重点从三个方面——模式、层次、政策,分析了人力资源开发与管理的实践问题。模式分成两类,一类是开发模式,一类是管理模式。案例分析表明,现有的一些模式在设计上比较烦琐,不便于操作。借鉴布鲁诺·雅罗森对孔维生命游戏模式的评价以及“奥卡姆剃刀”,提出重新认识模式,主张模式的简化,即模式创新。在人力资源开发的层次方面,结合 IBM 的管理培训计划以及奥斯登等公司的经验,提出不同的对象层次,具有不同的开发方式和内容。在政策创新方面,认为关键是整体性和协调性。并对两类政策——体现国家意志的政策和企业的政策保障展开分析。

三、关于方法与结论

一部人力资源开发的历史,也可以说是一部关于认识、改造、发明和创新方法的历史。人力资源开发方法的历史演变,第一阶段,使工人一事一法;第二阶段,培训方法的多元化;第三阶段,具有强烈的时代意义,就是系统方法——学习型组织。开发方法的知识创新应把握知识经济最重要的实质,即知识、创新和管理。SAC 方法案例分析表明,方法设计知识含量高,体现出“4W”概念,在方法的实施中具有明显的创新意义,实现了“经济或社会环境中的一种变革”。提出人力资源开发方法,不要僵化和教条,要善于应变和创新,要有“反对方法”的勇气与智慧。进一步研究表明,人力资源开发与管理也要借鉴科学哲学的方法论。从库恩的“两面神”(收敛式思维与发散式思维)到复杂性思维方法(整体与部分、混沌有序等),都对人力资源开发实践有所启示,因此要自觉使用。

人力资源管理方向就是“知识的增长”与“知识管理”。由于社会进步,劳动密集型产业转向知识密集型产业,人力资源开发与管理就越来越知识化,其标志是由过去的一般职业技能向管理方面的转化,即知识管理。亚里

士多德生活的时代,社会由人的社会本性和政治本性所左右,而今天,学习本性应是第一位的,高于社会本性和政治本性。当人类把学习看得高于一切,把学习型组织看成重要的社会活动时,就终于认识了自己。只要我们认识到我们所生存的时代特征,只要我们重视知识创新与知识管理,我们就会成为智者。

世纪之重：青年人力资源开发

——一个关系到人类未来发展的至关重要的问题

迄今为止,关于青年在历史进步中的作用,已有众多的思想家、政治家作出过经典的高度评价,诗人也曾用最富激情的语言,抒发过对青年——这一人类机体中最富有活力阶段的赞扬。即使其他的人们,如果曾经与某个青年机构或组织有过接触,都会留下深刻的印象。

这正是青年独具魅力的地方,青年是人类社会生活中最积极、最有生气、最有希望的群体。在今天的历史条件下,“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 21 世纪社会主义事业的全局”。从这个意义上说,青年对社会的贡献是与其自身资源的开发休戚相关的,青年人力资源开发得好,就会有利地促进社会的进步和经济的发展。由于我国经济体制的重大变革,经济生活的质量和规模发生了根本性的飞跃,与此相应的社会生产结构和职业结构也发生了重大变化。这些因素最终导致了社会对人的知识和技能结构提出新的、更高的要求,这种要求对社会生活中的青年来说,显得更明确、更急迫和更强烈。因此,我们认为世纪之重——青年人力资源开发,是一个关系到人类发展的至关重要的问题。

一、我们步入新世纪的准备——长期以来积累的人力资源开发的经验及面临的问题

为了成功步入 21 世纪,长期以来,我们一直在做着积极的准备。尽管如此,我们也不敢说,我们的准备是完善的和充分的。在诸多的准备中,一个全球性的共识尤其引起我们的注意,即“未来成功的国家将是那些致力于开发高素质、高技能和高活力资源的国家”。正是这个全球性的共识引发了一场同样规模的全球性的行动:一股汹涌澎湃的人力资源开发浪潮席卷了全世界,无论是发达国家,还是发展中国家,都以从前对自然资源的热情甚至

更高的热情投身其中,一种新的开发竞争开始了。在这种激烈的开发竞争中,最吸引我们的是青年人力资源开发,我国的情况充分地说明了这一点,城市职工人数为1.2亿,而其中青年工人就占8000万,这8000万中的90%为初级工,中级工占7%左右,高级工不到3%。从未来确保我国经济建设事业高速发展的角度看,青年人力资源开发必须作为世纪之重。下面我们简单回顾和总结一下长期以来国内外形成的人力资源开发的经验以及存在的问题。

资料 I:1997年12月25日,朱镕基为实施“管理培训工程”作出重要批示:“管理科学是提高企业效益的根本途径,管理人才是实现现代化管理的重要保证,实施管理培训工程是当务之急。”我们也注意到,美国麻省理工学院率先于1931年举办了为时一年的管理人员在职讲习班;后来哈佛大学管理学院将这类培训正规化,现在的“哈佛高级管理人员讲习班”就是这类在职培训。从企业员工素质完善的角度,著名韩国企业家李秉哲也说过:“新社员入社一二年后,落后的约占5%,优秀的约占30%,问题是剩下的约占65%的人。占半数以上的这些社员是由环境和指导如何决定的。所谓组织力,就是使这些人人才化的力量。”

简要分析:知识在生产过程中渗入越来越快、影响越来越大。简单劳动成分不断减少,技术创新与知识更新速度加快,这就要求管理人员以及员工必须在实际工作锻炼的同时,有计划地加强培训,只有这样,才能提高管理人员以及员工的人力资本存量。可见,培训是实施人力资源开发战略的有效途径。

资料 II:在《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国职业教育法》中对实行职业资格证书制度作出了明确的法律规定。那么国外又是怎样的情况呢?美国在1990年法案要求,联邦职业教育经费只能资助那些将普通教育和职业教育结合起来的项目。从1994年开始,日本高中被允许提供一种着眼于职业发展的“整合性”课程,以促进“职业教育与普通教育的融合”。英国采用的国家普通职业资格证书(GNVQ),意在与普通教育中上大学所要求的高级水平考试相对应。政府鼓励高等教育机构接受GNVQ,并在1991年白皮书《指向21世纪的教育和培训》中,首倡了这一新计划。其中宣称:“政府要消除障碍,使所谓的普通教育和职业教育取得平等地位。”

简要分析:我国在很长一个时期实行单一的学历文凭制度,不但严重妨

碍和限制了人力资源在不同层次和不同领域内的发展,而且造成教育培训活动重抽象素质、轻实际能力。这种状况已经导致后备劳动力缺乏适应各种职业需要的技能,在职劳动者难以适应经济结构和产业结构的变化。我国目前正处在经济起飞中期,实行与学历文凭制度并行的职业资格制度,大力发展职业性教育培训,使大多数受过基础教育的青少年、下岗失业和在职人员都能通过一定的方式接受中等层次职业教育培训,不仅符合现代化进程的历史规律,也符合我国的实际需要。

从以上列举的资料及简要的分析中,我们不难看出,在人力资源开发方面,人们除了清醒的认识外,也做了大量的工作。既积累了经验,也发现了问题,正是这些经验与问题,构成了我们步入新世纪的准备。

二、世纪之重——最具战略性的青年人力资源开发的设计与举措

在新世纪来临之际,无论是东方还是西方,都有一些建设性的战略构想,但是我们认为,最具战略性的世纪之重是青年人力资源开发。下面我们将从三个方面来探讨与此相应的设计与举措等问题。

1. 青年人力资源开发的可持续发展——建构与重新建构

在1997年,联合国科教文组织召开了第五届世界成人教育大会,100多个国家和地区、400多个群众团体、20多个基金会的代表共1500多人出席了大会。大会形成了《联合国科教文组织各级会议总报告》,其中包括《汉堡宣言》《成人学习未来的议题》《后续行动计划》三个文件,其主题思想中最重要的内容就是培养21世纪需要的人才素质,实际上也可理解为人力资源开发的可持续发展以及素质结构的重建问题。这主要是因为人力资源具有明显的时效性,人力资源的形成、开发和利用都要受到时间方面的限制。从社会角度来看,人才的培养和使用也有培训期、成长期、成熟期和衰老期。因此,人力资源开发必须尊重其内在的规律性,使得人力资源的形成、开发、分配和使用处于一种动态的平衡之中。这种动态的平衡在某种意义上可以理解为人力资源开发的可持续发展。以法国为例来看,在中学后教育的水平上,持有普通教育或技术文凭的学生可以继续学习,获得高级技术文凭或大学文凭。多数大学技术文凭的获得者还会进一步深造。这一制度允许学生在不同年龄时学习职业课程和在更高水平上进行职业学习,即在原有素质

“建构”的基础上,完成“重新建构”。无论从个人发展还是社会进步的需要来看,这一措施都是合理的。再来看一下我国的情况,80年代以前,我国参与国际竞争的优势之一是廉价劳动力。但90年代以后,代之而起的是科技、人才的竞争。这种竞争的优势多集中在技术密集度较高、产品更新较快、具有高科技含量和高附加值的产业。这就迫切要求我们加大青年人力资源开发可持续发展的力度,力求尽快“重新建构”以保证人力资源的结构适应经济结构的变化和就业结构的升级模式。

青年人力资源开发的可持续发展,即“建构与重新建构”,在许多时候,不仅仅表现为“量”的变化,而且也带来较明显的“质”的飞跃。例如,一个青年初级工经过不断学习及努力,最终成为一个技术娴熟的高级工,就是一次“重新建构”,就是一次成功的“可持续发展”。

2. 青年人力资源开发应根据社会的不同需求,来设计并实行与其相应的不同层次的开发

工业化国家发展的经验告诉我们,一个国家在经济起飞前夕,人力资源开发的重点是基础教育培训;在经济起飞中期,重点是中等层次的职业教育的培训;而在完成起飞、进入发达阶段后,重点将转向高级的学科性和职业性教育,鉴于我国的实际情况,职业教育培训系统改革的方向是根据现代市场经济的需求,建立低重心、高活力、多层次的动态结构。以使不同层次的劳动者都能得到最基本的职业技能训练。由此可见,根据社会经济发展的不同需求层次而采取相应的不同层次的青年人力资源开发策略是一种客观的、务实的举措。

在进行不同层次的青年人力资源开发的设计时,除考虑社会不同层次的需求外,我们也要尽可能同时兼顾开发对象的现有资源结构情况以及青年自身的需求层次问题。

美国以人为本主义心理学家马斯洛把人的各种需求归结为五大类,并按其发生的先后顺序排列成一个需要等级:一是生理需要,二是安全需要,三是社交需要,四是尊重需要,五是自我实现的需要。这最后一个需要层次,就是充分发挥自己潜能与极限。用马斯洛的话说,就是“能成为什么,就必须成为什么”。从这个意义上讲,针对青年的人力资源开发,也应认真考虑到青年自身的需求层次问题。此外,开发对象的现有资源结构(主要指工作与

教育的现状)情况也是我们进行青年人力资源开发时所需考虑的一个重要因素,我们知道,在极短的时间内使一个仅接受过中等教育的青年变成一个高级工程师是有困难的。因此,在进行多层次青年人才培养时,应本着一个循序渐进的原则。

从一个国家或地区、一个机构或者组织来看,它的人才需求都是多层次的(这个多层次是同时的),企业人力资源中高、中、初级人员应与其生产经营的项目及其未来的发展前景和市场竞争状况相适应,否则就会出现人才的短缺或人才的浪费。

3. 青年人力资源开发的可转换性

这里说的可转换性具有两个涵义:其一是建立在这样的前提或基础上,即在人力资源开发活动中,资格认证具有特殊的地位,它引导着人力资源开发的方向,因此可转换性的第一个涵义就是指证书认证的可转换性。以前,几乎所有的职业资格都必须通过初始教育或学徒培训获得,而现在大多数OECD国家正在更新或重组其认证制度,使证书获得的途径更灵活、有效,同时获得高等资格的机会更多。例如,在德国和瑞士,学校教育和学徒培训之间可转换性的第一个措施是实行“双生制”,允许在某些条件下获得的受承认的职业资格等同于大学录取通知书,即通过工作场所和学校两条途径都可以进入大学。我国目前的中等职业教育发展很快,每年都有大量学生毕业,认证的可转换性在一定程度上关系到他们今后的发展,因此,在条件成熟时,借鉴国外一些成功的做法是有意义的。

可转换性的另一个涵义是指随着职业的变化导致的培训的可转换性。一个人随着年龄的增长、经验的增多以及教育或培训的“重新建构”,也包括环境条件的变化,不可能始终从事一种职业。转岗或再就业,在现代社会成为经常发生的正常事情。例如,我国胜利油田通过调整产业的生产结构,使主体产业规模和职工队伍有所压缩。胜利石油管理局依据油田改革发展的实际,对职工转岗动态作出科学分析预测,并按照预测人员数量、专业工种、转岗转业时间和培训需求等,制定出转岗转业人员培训计划。通过培训,使转岗人员98%初步掌握新职业的理论知识和操作技能,基本达到上岗规范要求 and 初级工技术水平并能独立顶岗。另外,从国家机关机构调整后人员分流的情况看,一部分大学毕业后经过几年锻炼的青年开始攻读研究生学

位,这是一种受青年人欢迎的做法。实际上,也可尝试将这些受过普通高等教育的青年人与高等职业教育或高级职业训练结合起来,这是另外一种做法,按照国外证书可转换性的成功经验,这样一种由于职业的变化(或潜在的变化)而必需的知识或技能结构(包括内容)的调整或完善是合情合理的,通过转变观念,这样的尝试形成的做法最终也会同样受到具有高等学历的机关青年们的欢迎。

三、展望与总结

国内外的经验表明,人力资源尤其是青年人力资源的开发和使用,不仅关系到一个组织的成败,更影响到国家综合国力的水平。中国是世界第一人口大国,又是发展中国家,在现代建设过程中解决好青年人力资源的合理开发和有效管理,将始终是我们面临的重大课题。从未来的世纪是青年人的世纪这一点来看,青年人力资源开发的好与坏,都是直接关系到人类发展的至关重要的问题。因此,新世纪不仅要求青年本身具有这样的自觉开发意识,同时也要求青年组织或机构乃至全社会都重视这一问题的存在和解决。新世纪的青年人力资源开发在理论设计上,应处理好建构与重新建构的关系,以达到开发的可持续发展;在实践运作上,要注意相应行动的外部环境与条件。

Harton 教授说:“在国家现代化进程中,一个资源短缺的国家除了开发人力资源之外别无选择。”他只说对了一半,事实上,即使资源丰富的国家,也要把人力资源的开发作为一切资源开发之首。我们有足够的理由坚信,新世纪若能将青年人力资源开发作为世纪之重,则新世纪将充满活力。

(本文荣获 1999 年中国青年科技论坛一等奖)

主体的崛起与“以人为本”

德国哲学家冈特·绍伊博尔德(Gunter Seubold)在《海德格尔分析新时代的技术》一书中写道:“人在技术展现中获悉自己是主体,一切别的东西是客体,是单纯的对象。主客两极化对新时代的自然科学同样是决定性的。因为人在这里通过‘我想象’,通过把自然设想为时空中一定的大量的点的运动关系,得到突出的地位:他成为主体,成为基础的东西,承托着存在中的自然;而自然因而无非是他设想的对象性的和客体的东西。对存在者的存在的这种设想,通过以一切方法上的严格性和精确性所进行的实验操作去试验这设想,以及收集和整理研究所得研究成果,这些乃是对象化得以实行的方式。”这更进一步地证实了主体在自然科学以及技术领域的崛起是毫无疑问的了。更重要的事实是,主体的崛起是全面的,它在社会更为广阔的舞台上所展现的,仍然说明它是主角。

主体有着不同的表现形态,具有多样性的形式,具体表现为:(1)个体形态。我们所赖以生存的社会是由个人活动结合而成,因此,人的主体性也首先体现在个人主体上。(2)集团形态。是由个人构成,具有共同的意识、目的和自觉组织的活动群体。毫无疑问,集团主体是由个人组成的从事共同活动的有序的统一整体。(3)社会形态。是指处于同一时间、同一经济形态的不同的个人或集团联合构成的主体活动系统。不同的个人或集团只能存在于一定的社会之中,他们既有各自不同的利益和目的,也有共同的利益和目的,因而形成统一有力的社会主体行动。

主体之崛起,对知识经济时代是非常重要的,是这个时代不可或缺的巨大力量。至于它在不同的领域、不同主题、不同时间地点而具有的不同表现形态,则是主体扮演的不同角色而已。或言之,主体既是有区别的,又是统一的。某种意义上,主体的崛起被人类自身重新评价和认识,是已经过去或即将过去的时代奉献给更为激动人心的新时代——知识经济时代一份最丰厚的礼物,我们终于拥有了问鼎新生活的基石。主体崛起初始于科学,最后遍