

實務報告

[稿件來源]：大陸地區

[文獻引用]：吳可立（2014）。大力開發人力資本是人力資源管理的根本任務。《就業與勞動關係》，4(1)，101 - 104。

就業與勞動
關係季刊



尊重人的
無限潛能

大力開發人力資本是人力資源管理的根本任務

吳可立*

摘要

人力資源管理的根本任務就是要將人力資源的潛在價值轉化為現實價值，使人力資源成為人力資本。從宏觀上講，要樹立「以用為本」的指導思想，其主要方法是調整教育結構、調整教育模式、加大對人力資源開發的投入和創新人力資源的管理機制。從微觀上講，要制定好企業人力資源規劃，並在科學地開發技能員工的基礎上，加強人文關懷，形成和實施一整套促進和激勵員工的制度和政策，從而促進組織核心競爭力的創造，最終實現組織績效。

關鍵詞：人力資本；組織；開發；績效

*吳可立（通訊作者），中國就業促進會副會長、江蘇省就業促進會會長。
通訊作者電子信箱：18910877539@163.com（代轉）

壹、概念

一、什么是人力资源管理

人力资源管理是为实现组织目标而采取的有计划的人力资源开发和配置的活动模式。

二、什么是组织绩效

即指这种活动模式对组织目标实现的贡献度。

三、关系

人力资源管理与组织绩效之间是呈正相关关系，组织通过有效的人力资源管理，获得和保持人力资源的核心竞争优势，进而提高组织绩效，满足组织在市场竞争中的竞争力和应变能力，保持组织可持续发展。

四、例证

对于“组织”的理解，目前大多数研究学者侧重是指一个企业和单位，我个人的理解大而言之是指一个国家和地区，小而言之可指一个企业、一个单位，是一个比较宽泛的概念。对一个国家和地区而言，世界范围内的综合竞争力归根结底是人才、特别是创新型人才的竞争。越来越多的国家意识到人力资源作为最重要的战略资源，在综合国力竞争中所具有的决定性意义。美国制定了《加强美国 21 世纪竞争办法》，通过增加许可外国专门人才在美工作签证等方式大批吸引优秀人才；日本制定《21 世纪日本战略》、德国出台“绿卡计划”、韩国推出“金卡工程”，无不都在大量吸引外国科技人才。

例如：大陆地区经过 30 年改革开放和经济建设，经济总量已排在世界第 2 位，国家实力在世界上已不可小视。但人才竞争力还不够强，和经济竞争力相比还不相称。因此，通过加强人力资源管理，积极开发人力资源，促进人的全面发展，将 13 亿人口中蕴涵着的及其丰富的人力资源潜能发掘出来，并将其价值充分发挥出来，为现代化建设提供强大的人才和智力支撑，这才是最大的组织绩效，也是我厅始终面临的重大课题。

再如：对一个企业而言，可以通过薪酬激励制度来激发员工更加努力工作，提高生产效率，降低离职率；通过各类培训，培养员工一专多能，提升工作技能，成为适应企业发展的技能人才，提高对组织的贡献；加强企业人力资源管理，提升企业在竞争中的应变能力，提高组织绩效。

贰、任务

人力资源管理的任务是什么？或者说根本任务是什么？

我认为实现人力资源的价值是人力资源管理的核心。当人力资源所具备的知识、技能在未发挥出来之前，只是潜在形态的价值。人力资源管理的根本任务就是要将这种潜在价值转化为现实价值，使人力资源成为人力资本。通过积极开发、合理配置，使个人所具备的知识和才能客观化、转化为社会财富，创造出更多的社会价值、经济价值，也为实现自我价值提供条件。

例证：近 10 年来，大陆地区居民受教育水平明显提高，2009 年普通高等教育本专科在校生 2144 万人。培养一个大学生，无论从家庭、社会都付出了极大代价。如果单从人力资源的素质看，这部分人都实现了由弱到强的转变。但从实现价值看，据一份抽样调查显示，毕业半年后，当年毕业生中有 72.4 万人处于无业状态（包括有了工作又失去的），有 54.2 万人在继续寻找工作，二项合计占当年毕业生总量的 22.04%，也就是说，有 1/5 的高素质人力资源没有能够实现其价值。因此，从宏观人力资源管理的任务来看，就是要积极开发和科学配置这部分人力资源，促其实现就业，尽快实现人力资源价值。

叁、问题

当前在人力资源管理方面，无论从宏观层面、还是在微观层面，存在的主要问题可以归纳为：

一、“不够用”

主要是随着经济结构调整、产业转型升级，结构性短缺的高端人才和重点产业、重点领域的人力资源严重不足。例如：据有关部门测算，江苏省“十二五”规划新能源、新材料、生物技术和新医药、节能环保、软件和服务外包、物联网等 6 大新兴产业实现销售收入 5 万亿元。与此相关，所需紧缺型专业人才就要 100 多万。

二、“不适用”

主要是培养出来是人才与经济发展需要相脱节。据麦可思研究院的一份调查报告显示，大陆地区 2009 届各类高等院校毕业生，工作与专业对口率为 67%，有 1/3 的高校毕业生“学非所用”。

三、“不能充分使用”

主要是缺乏充分施展才能的舞台和条件，人力资源的积极性、主动性、创造性受到不同程度的影响。如：把人才当作廉价劳动力使用，造成人才严重浪费；再如：当前企业面临的“企业用工难”，实际上是难在企业只使用、不培养，重使用、不关怀。导致的结果是员工普遍缺乏对企业的认同感，员工离职率居高不下。

以上问题的存在严重影响了人力资源的充分利用和个人人力资本价值的充分实现。大陆地区人力资源总数 7.1 亿，占世界的 30%，但科技人员只相当于发达国家的 3%，带来的后果是整体科技实力、企业核心竞争力严重不足。

肆、对策

一、从宏观上讲（指一个国家和地区）

（一）首先在人力资源的开发上要树立“以用为本”的指导思想，在培养上要适应经济发展的需求。当前特别要为经济结构转型升级服务，培养“适销对路”的人力资源，摒弃那种单纯以学历来衡量人力资源素质的观念，否则培养越多的大学生、研究生、博士生，但又找不到合适的工作、甚至失业，又有何用？具体讲：一是调整教育结构。据麦可思报告所称，2009 年全国本科专业对应 12 个振兴产业中，总计 204 个专业中有 128 个专业处于供大于求和供求饱和之中，只有 76 个专业处

在需求旺盛，必须及时根据市场需求适时调整；二是调整教育模式。现在高校教育基本是单一院校培养模式，今后要走院校+科研+企业“三结合”的培养模式，以解决当前高等教育实习实践不够、课程内容不实用或陈旧和主动学习能力不够等三大突出问题；三是加大对人力资源开发的投入。树立人力资源投入是效益最好的投入的观念，推动并确立政府、社会、用人单位和个人共同投入的长效机制。

(二) 在人力资源的使用上要充分发挥市场在人力资源配置中的基础作用，在优化政府公共服务的同时，要大力发展各类人力资源服务机构，形成由公共就业人才服务机构、民营人力资源服务机构、中外合资人力资源服务机构共同组成的多层次、多元化的人力资源市场服务体系，为人力资源流动、开发、利用创造更加良好的环境，使各类人才都能做到各尽所能、人尽其才。特别在高端人才引进使用上，要发挥行业、企业以及专业性人才公司的作用。

(三) 创新人力资源管理和工作机制。包括管理体制、开发机制、评估发现机制、选拔任用机制、流动配置机制、激励保障机制等等，政府要大力推动体制和机制创新，营造人力资源发展的良好环境。

二、从微观上讲（指一个企业或单位）

(一) 首先应当制定好企业人力资源规划。每一个成长型企业必须依据组织目标拟定人力资源规划，对企业员工进行分类管理，不能采取召之即来、挥之即去的散放式管理模式。同时，通过组织企业员工培训和科学调配，使每个员工配置到自己最为合适的位置，从而自觉地发挥个人更大的潜能。

(二) 从企业外部获取或开发具有独特知识的技能员工，提高员工能力，从而为企业生产率的提高、客户满意度的提升创造条件，同时也可大大降低培训成本。外部获取人才的途径，一是企业从市场招聘甄选，二是可以同院校联合办班培养所需后备人力资源。

(三) 企业从内部加强对员工培训和开发。培训和开发能够盘活企业人力资本存量，通过提升员工的基础知识、工作态度和技能，从而改变产品和服务质量，赢得更好的客户满意度。通过向员工提供培训机会，使员工感到企业对自己的重视和增强职业发展的信心，从而减少员工流动，提高企业的稳定度。

(四) 制定完善的激励和保障制度。员工能力的提高并不意味着可直接提高组织绩效，只有具有高技能的员工有意愿为企业贡献自身的努力时，才是企业的竞争优势。因此，必须制定有效的人力资源管理政策，促进和激励员工的行为。如绩效考核、薪酬激励、晋升政策、休假与工作保障等等，总之要加强人文关怀，使员工感到工作不光是谋生和获取生活需要的手段，还是满足实现自我价值的需要。

总之，人力资源管理不仅要提升员工的能力，还要提升员工对组织的认同度，只有当员工能力和行为相互匹配时，其所掌握的知识能力才能为组织发挥积极作用，成为组织的专用性人力资本，从而促进组织核心知识的创造，最终实现组织绩效。