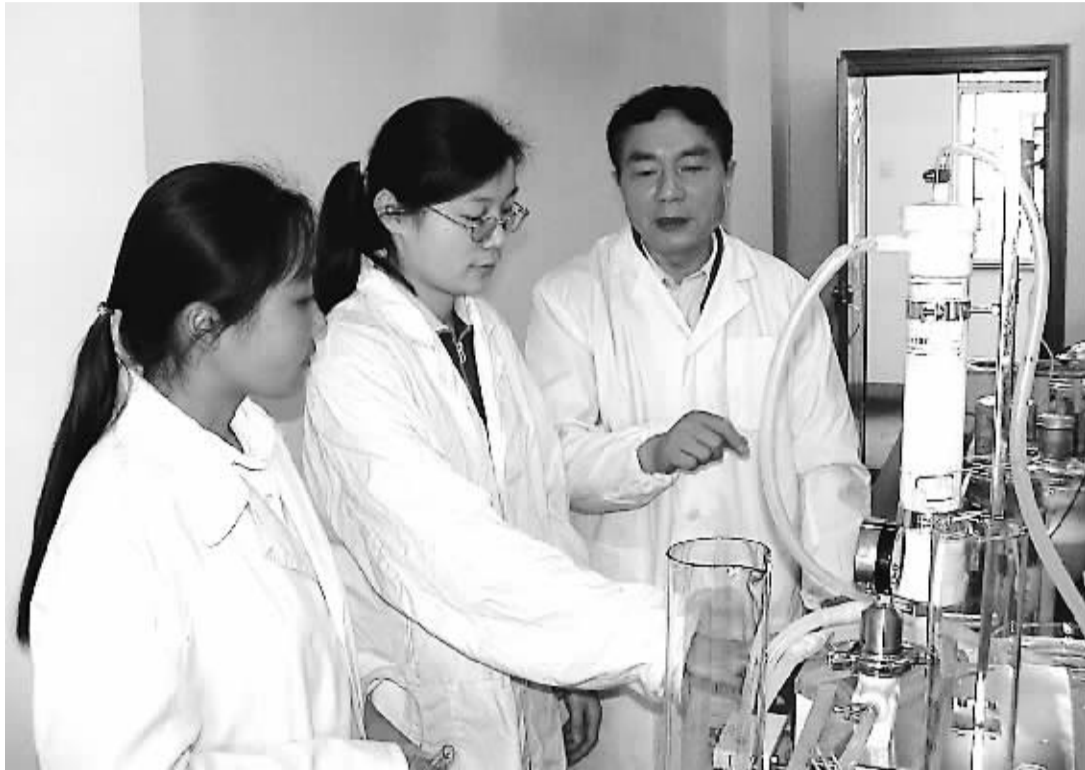


人力资本是高新技术产业发展基石

► 天津社会科学院城市经济研究所 陈柳钦



21 世纪, 高新技术产业的发展进入前所未有的新时期, 未来的时代是人才竞争的时代, 重视高新技术人才资本的开发具有重要的战略意义。

有可转移性。应解流动人员医疗、退休、住房等方面的后顾之忧, 在不同地区之间、不同所有制部门之间实行人员身份的无差异性, 所有制身份只能赋予组织(部门), 而不能赋予个人。国家政策与制度应保证流动人员不会因为工作地域及工作单位(无论何种性质)的变更而遭受各种损失, 因此有必要建立一个全国的统一社会保障制度, 建立全国统一的人才市场。

建立人力资本出资制度

在高新技术企业中, 人力资本的产权特征显得更为重要。当代经济学理论认为: 经济增长的关键在于制度, 而鼓励技术创新和提供适当个人刺激的有效财产制度, 是促进经济增长的决定性因素。

在知识经济时代, 人力资本取代物力资本成为社会发展的主导性因素, 我们应该解放思想, 勇于突破传统公司资本理念的束缚, 确立人力资本财产权的法律地位, 允许人力资本出资并赋予人力资本出资者相应的股权收益。切实落实技术、知识、管理作为生产要素参与分配等政策, 调动企业家和科技人员的积极性, 加快高新技术企业产权制度建设, 使高新技术企业的发展与人才的贡献有机结合。

人力资本出资制度是将高新技术企业所需的重要人力资源直接资本化, 也就是将人力资本量化折股并纳入被投资高新技术企业的资本金总额, 形成企业人力资产或者无形资产。其本质是将人的智力、知识和技能作为一种“人格化”资本出资, 使得物质资本与人力资本的关系由原来的雇佣与被雇佣关系, 变革为投资伙伴关系, 使两者的目标、利益真正一致化, 并得到法律保护。

人力资本出资制度的根本目的是以新型产权组合促进人力资本与物质资本的高效结合, 最大限度地发挥出人力资本的能动性。然而人力资本作用发挥的优劣多寡与经营环境是密切联系而错综复杂的, 要使双方协调形成推动企业经济发展的合力, 抵御人力资本运行风险, 应在人力资本出资许可制度的基础上, 建立一个科学、合理、可操作的制度体系作保障。人力资本出资制度的基本框架应包括建立人力资本出资许

可制度、人力资本价值评估制度、人力资本责任制度、人力资本信用管理制度、人力资本退出资本处置制度等方面。

人力资本出资制度作为一种高新技术企业产权改革的制度安排, 是由一组相关制度体系来体现对人力资本出资运作秩序的规约, 以便高新技术企业更好地推行与应用人力资本出资制度, 防范人力资本运行风险。在高新技术企业中进行人力资本产权激励是知识经济时代的一种制度需求。人力资本出资制度本身也是一种创新, 高新技术产业的发展必须把人力资本设计到产权结构中, 只有这样, 高新技术产业才能更加深入发展。

推动科技人才资源向智力资本的转变

高新技术企业的产品、服务与传统企业的最大区别就在于物质资源与智力资源的比重不同。美国的高新技术企业的注册资本中无形资产(智力资本)可以占到 60% 以上。传统企业是以资金、原材料、劳动力等为主要资源投入和价值来源的, 而高新技术企业则是以智力资产为最主要的经营资源, 以智力资本为最重要的价值源泉。因此, 加强智力资本的管理力度, 是提高高新技术企业的投入产出效率的根本途径。

对于高新技术企业来说其智力资本的资源功能远胜于其常规的有形资本。智力资本对于高新技术企业核心能力的形成, 价值增值的产生, 对于高新技术企业的利润现实和未来发展均具有决定性的作用。高新技术企业的智力资本包括知识产权资本、市场资本、人才资本和结构性资本。其中人才资本是高新技术企业智力资本的基础与核心, 它决定着高新技术企业的智力资本乃至全部资本的投入产出效率。

人才资本与知识产权资本、市场资本和结构资本在本质上的最大不同, 在于其它三类智力资本都归企业所有, 而人才资本却归员工个人所有, 人才资本的这种特殊的所有权性质决定了其独特的经营管理方式。要实现高新技术产业的可持续发展, 应当正确评价技术成果和智力资源的价值, 让一部分智力超群, 为社会创造了巨大财富的人才首先富裕起来, 成为知本家。

高新技术产业是知识经济的标志性产业, 也是知识经济时代国民经济的支柱产业。发展高新技术产业, 大量物质资本投入是必不可缺的, 但最根本的还是人力资本, 特别是技术人才和经营管理人才。21 世纪, 高新技术产业进入飞速发展的新时期, 未来的时代是人才竞争的时代, 重视高新技术人才资本的开发具有战略意义。

制定人才战略和规划

随着生产资料市场、货币资本市场的发展与完善, 生产资料、货币资本等要素的获取成本不断下降, 这些因素在高新技术产业发展中的制约作用开始逐步减小, 人力资本市场的发育相对滞后已成为影响我国技术创新、高新技术产业发展的关键性制约因素。因此, 制定国民经济发展规划, 应考虑人才资源开发的要求; 制定高新技术产业发展规划, 更要突出科技人才开发这个重点。要把科技人才资源的开发使用与国民经济的发展紧密结合在一起, 进行规划和部署。

在发展高新技术产业过程中, 不同领域, 不应该也不可能齐头并进, 要有所为, 有所不为。我们应当确定若干个高新技术产业的发展重点或者是支点, 高起点、高投入, 通过科技人才资源的开发, 带动相关产业的发展。我们要立足全球, 面向未来, 制定开放式的高科技人才开发战略, 既要立足于自身的人才培养, 又要高度重视对世界上一切适应我国高新技术产业发展需要的优秀人才的吸纳。既要看到我们培养的人才外流了, 也要看到这些外流的人才在发达国家经过继续教育和培训、工作, 素质又有了新的提高, 如果能够使其回流, 就可以缩小我们与发达国家的差距。

以企业为载体, 推动人才开发

高科技企业是一种知识、技术和人才密集, 以追求创新为核心的企业实体, 其主要产品——高新技术依靠具有创造性的高智力、高素质的研究人员来研究与开发, 因此高科技企业的特点决定了高科技企业要有一个能创新和开拓的高新技术人才团队。企业要适应知识经济的发展并成为知识经济行为主体, 既要面临高新技术的竞争, 更要面临高新技

术人才的竞争。因此, 有高素质的科技人才是企业赢得市场竞争的根本力量, 是知识经济的希望所在。

企业应该把建设高新技术产业人才工程, 放到求生存、求发展的地位上。高科技企业的人才资源是一种稀缺性的资源, 它既有量的属性, 也有质的规定性, 具有主动性、不完全替代性、高度专用性、巨大的创造性、难以监督性和产出的不确定性等特征。选拔适合高科技企业的人才资源, 是高科技企业人才资源管理最重要的目标之一。因此, 很有必要构建高科技企业人才资源科学评价指标体系。人力资本需要经过市场的洗礼, 需要在企业经营中不断证实, 因此, 高科技企业人才资源的开发只有与企业经营和市场需要结合在一起, 才会产生出巨大的效益, 从而带动高新技术产业的发展。

建立人才培养机制

高科技人力资源在高新技术产业竞争力形成的过程中和知识创造与扩散过程中起着至关重要的作用, 高新技术的发展需要高水平人力资源储备的支持。人力资本储备需要加强人力资本的培养。

人力资本的培养是一个系统性的

工程, 需要从多方面入手, 进行遴选、培养、激励。在科技人才培养上, 要调动政府、企业和个人三方面的积极性, 同时, 还必须引入市场机制。政府和企业对科技人才的培养是一种投资, 应当是谁投资谁受益。个人的投入是一种投资, 企业的投入也是投资, 这种投资需要尽量量化和契约化。

高等院校应该增设与高新技术产业相关的专业和学科, 学科的设置应先进、高效和实用, 其培养目标是高新技术企业所需的各类人才。要进一步加强培育电子信息、生物工程、新能源、新材料、航天航空、环境保护等高新技术产业的人才队伍。要鼓励高新技术企业委托培养高科技人才, 鼓励高新技术企业与高校联合培养办学, 将产、学、研相结合, 加强产学研的联系和整合, 提高“学”和“研”在生产中的利用能力, 以盘活当地现有“学”和“研”资本的存量。各地应加强产学研比例的匹配以及产学研中产业、专业和职业的匹配。

在加强高新技术产业人才梯队建设的同时, 应改善队伍结构, 努力形成合理的人才布局。为了适应知识经济对人才的需求, 产业需要更新人才培养

模式, 注重对人才综合素质的培养, 并致力于教育不断注入最前沿科技的需求动力。

建立人才流动运行机制

人才流动是市场经济发展的客观要求和必要条件, 是调节人才需求与供给、充分发挥人才效益的重要机制。人才能够通过流动实现结构的优化组合, 取得最佳经济效益。

经济的发展是在生产要素的不断组合和流动的过程中实现的。人才是生产要素中最活跃、最重要的要素, 只有通过市场才能实现最佳的配置。人力资本在劳动力市场的运动就是人力资本流动或人力资源流动, 一定意义上也可以称为人才流动。

发展高新技术产业最重要的资源就是人力资源, 而要使人力资源得到有效配置, 必须从制度上保证人员的良性流动, 减少人员流动的风险。高新技术产业创新是一个动态的过程, 人才流动在其中作用巨大。我们不仅要加强国际人才流动, 大量吸引国外高素质人才到国内创业, 同时要做强国内人才流动。对国有企业、民营企业实行无差别对待, 使各种不同性质组织的人员在社会保障方面具

知识经济时代高新技术企业人力资源管理探讨

► 孟辉

在“知识经济”时代, 如何整合企业的业务发展战略, 实施人力资源管理体系变革, 把人力资源变为企业的人力资本, 是高新技术企业遇到的一个普遍问题。

随着社会经济环境和企业管理环境的不断变化, 在现实的人力资源开发与管理工作中出现许多新的问题: 机制的创新、人力资源战略的调整、人力资源管理角色的重新定位、适应新环境的考核和激励体系的设计等等, 都需要进行深入的分析探讨和建构。

企业人力资源管理面临挑战

传统情况下, 企业关注的资源主要集中于资金、技术和人员, 人力资源的缺乏常常被列为第二位。知识经济环境下, 企业的资源配置、外部生存环境状况及企业内在的发展特点均对企业的管理体系, 特别是人力资源管理体系提出了全新的变革要求。对于高新技术企业而言, 对人力资源的开发已成为企业的原发性需求, 如何从企业的外部吸引人才、并使人才的思想与观念转化为实践行为是企业的当务之急。

具体而言, 知识经济环境对高新技

术企业人力资源管理体系的挑战主要表现为以下几方面:

第一, 在进行人员招聘时, 传统上, 注重的是应聘人员的简历、技能及过去经验等因素的作用, 但在现代的高新技术企业, 很多人并无很好的资历却取得很高的成就, 这源于个人所具有的潜能, 所以现时的招聘已经由注重资历转变为关注潜力, 并且在正式进入企业后只给其很短的适应期, 这对于如何迅速深层把握应聘人员的个人潜质和发展特点提出了相当高的要求。在高新技术企业就业的人员大多数都具有较强的内在成就动机, 他们关注个人的发展, 同时, 他们面临着较多的发展机会, 所以个人发展和稳定性问题日益明显; 如何识别、引导、发展这些人才是一个系统性的工作, 需要相应的管理体制予以保证。

第二, 激励的重点由外部激励转向内部激励, 从短期激励转向长期激励。传统上, 多数企业较注重外部激励手段的运用, 如职位、薪酬或待遇。高科技企业除对外部激励手段的重视外, 更多地关注如何进行内部的激励, 如满足员工的成就感、尊重感以及实施员工持股计划等长期激励手段; 同时在内外、长

期短期两个方向上寻求平衡和激励效果的最大化。

第三, 职位体系动态化。知识经济环境下对知识技能的重视极大地超越对层级结构中职位等级的重视, 导致职位调整和职能变化越来越多并且十分快速, 具有动态化特性。员工的能力和进行的业务活动将大体覆盖某一专项领域, 工作的常规模式由职位职能变为以项目形式呈现的团队运作, 并以个人胜任力评估个人对组织的价值。

第四, 强调贡献和产出。在评价员工的绩效时, 不仅关注员工的态度或努力程度, 也越来越强调员工的贡献与产出。员工对企业的贡献有三个层面: 战略层面, 即建构和规划系统及其运营模式; 技术层面, 改善和优化原有的系统和模式; 实施层面, 实现日常运作系统的常规运转。对于人力资源管理者来说, 需要在组织层面建立一个开放的系统, 使员工在以上三方面所具有的能力资源得到有效的开发。

实施人力资源管理变革

在知识经济环境中, 企业的战略必

然进行相应的调整, 并带来组织结构和人力资源管理调整。在整个人力资源管理变革中, 组织结构、组织发展、员工资源化和组织文化处于基础地位, 所以应以此建构人力资源战略和组织战略, 直至实现组织目标和经营战略。不同的经营战略要求有不同的组织结构来适应发展, 并设计相应的人员发展和选拔、业绩管理、薪酬激励制度来实现高效的管理。

人力资源管理需有不同层面, 以关注和处理由经营战略导出的不同管理问题。第一层面是战略层面, 关注组织的未来, 同时建构新的程序, 建构适应未来竞争的人力资源管理模式; 第二层面关注人员的未来, 是企业文化发展的推动者, 会通过其激励体系和绩效管理体系来实现; 第三层面是执行和实施, 围绕工作程序并实现工作任务, 这时要求人力资源管理做到无差错、快速和规范化。另一方面, 执行性内容同时也针对人员开展, 如对员工能动性的激发, 提高工作满意度等。

企业核心文化对人力资源管理的影响十分重大, 主要通过以下几方面表现出来: 人员的选拔与发展, 即选什么

样的人; 工作绩效的管理, 怎样给表现好的人奖赏, 给什么样的人奖赏, 贡献是怎样评估的等等。组织的核心文化会激发所有员工去推动系统的常规运行, 同时不断优化, 使整个企业成为学习型团队。

优秀企业的人力资源管理将会呈现以下几种趋向: 根据企业战略拟订人力资源管理; 基于绩效管理的人力资源管理; 人力资源部门充当顾问角色, 提供咨询; 职能区分清晰化; 将事物性工作与发展性工作相分离; 有明确的人才吸引、保留和激励策略; 深度参与企业文化的变革; 不断评估劳动力市场和人力资源竞争战略。

变革的方案

根据以上条件和分析, 转型期的人力资源管理方式应有所改变。

企业转型期管理者将遇到以下几方面的难题和挑战: 需要重新评估商业环境和竞争态势; 组织优化和部门职能再优化; 界定和澄清岗位职责, 强化职位体系的胜任力因素; 设立适应知识经济竞争环境的内部绩效评估标准和绩效管理体系; 调整和改变员工

的激励机制; 在网络和信息技术平台上探寻实现高效管理的运营模式。

因此, 人力资源管理体系的变革思路可以概括为: 以业务发展战略为出发点, 规划人力资源发展战略, 规范人力资源管理基础体系, 激发员工创造力, 直至适应新的变革。

首先最核心的工作是制定战略规划和组织发展规划, 进行必要的流程优化和组织结构优化; 其次, 要规范程序化的人力资源体系, 大多数的外企在这方面已经达到了相当高的水准, 国内企业在转型期要加强这方面的工作力度, 以保障企业实现有效的变革, 这一过程在实施中具有相当大的难度, 必须配合一系列的观念宣导和培训工作; 三是通过企业发展远景和共同的价值观念凝聚核心团队, 激发员工创造力, 提高工作满意度和变革承受力, 直至适应新的变革。

实现人力资源管理体系变革的最佳行进方式是采用“上台阶式”的工作进程。它不同于“跳跃式”的巨变, 也不同于“爬坡”。这种行进方式的基本特点是分阶段、小步骤、小跨度和连续地达成阶段性的改善目标。