

以企业发展为导向的人力资源培训研究

刘培

(贵州大学 管理学院, 贵州 贵阳 550025)

[摘要] 人力资源培训具有商品性和非商品性, 间接性和直接性, 高效性与长效性。人力资源培训的成本与收益之间的比率达到某个临界值时, 才能保证其得以实施。人力资源培训与促进企业发展之间是一个双向互动的关系, 包括人力资源培训与提高劳动效率的互动, 人力资源培训与企业物质资本积累的互动, 人力资源培训与企业技术进步的互动, 人力资源培训与企业内部管理创新的互动。

[关键词] 人力资源培训; 企业技术进步; 成本—收益分析

[中图分类号] F404.1 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-117X(2013)06-0048-05

Human Resources Training Research on Taking Enterprise Develops as the Guidance

LIU Pei

(School of Business, Guizhou University, GuiYang, 550025, China)

Abstract: Human resources training has many attributes that contain commodity and non-commodity, indirectness and directness, effectiveness and long term effects. Only until the ratio between the cost and benefit of human resources training reaches a critical value, can this be carried out. Human resources training and enterprise development promote each other mutually. It includes interaction of human resources training and improvement of labor efficiency, interaction of human resources training and physical capital accumulation, interaction of human resources training and technical progress of enterprises, interaction of human resources training and management innovation of internal enterprises.

Key words: human resource training; enterprise development; cost - benefit analysis

在人力资源管理研究中, 我们通常把人的体能、知识、技能、个性行为特征与倾向等, 称为人力资源。可用性和有限性是人力资源的两个显著特征。可用性是指对人的体能、知识、能力、个性行为特征与倾向(如人格、价值观)的开发与使用, 可创造更大的价值; 有限性是指人力资源有质和量的限制, 其形成需要一定的条件, 在开发利用时也只能在一定的可控的规模和程度之内。企业的发展, 从根本上说, 要靠企业的主体——职工自己来创造。企业的长远发展, 必须依靠有文化、有知识、有技能、懂技术、会经营、善管理, 并且拥有健康体魄的

人力资源。然而, 我国相当多企业的职工仅有传统经验和技能, 只会从事一些基本的工作, 缺乏先进的现代科学文化知识和技能, 因此, 加强职工培训, 帮助广大职工适应现代企业生产经营需要, 发挥他们在企业发展中的主体作用是现代企业管理的重要内容。

一 人力资源培训的内涵

人力资源培训是指通过集中学习, 有计划地给职工传授其完成本职工作所需要的知识、技能、态度, 提高职工的素质, 使职工能够适应岗位工作要

收稿日期: 2013-07-04

作者简介: 刘培(1988-), 男, 湖南新田县人, 贵州大学硕士生, 主要研究方向为人力资源管理。

求,为实现企业发展目标服务的过程。培训的目的是让职工有效掌握具体培训项目所包含的知识、技能、态度,并能够在工作中将它们转化,以提高工作绩效。在传统社会物质资料的生产和再生产活动中,人们所关注的是物质生产方式和价值投资,忽视了无形资本对劳动力的投入所带来的经济效益。事实上,情况恰恰相反,对劳动力的资本投资,其背后所带来的对经济增长的推动作用才具有决定性和长效性,才是经济价值中最关键的因素,而劳动力的基本素质,是按部就班在人力资源开发过程中逐渐奠定的。在高速发展的现代社会中,越来越多的企业家开始看到科技和劳动者素质的重要性,它们构成了生产力中最活跃的因素。因此,企业的经营者必须加强科学研究和劳动者专业素质的培训,才能更好地促进新产品的开发及产品质量的提高。人力资源是企业核心资源和能力的载体,是企业市场竞争中保持相对竞争优势的关键。

根据经济增长动力理论,劳动、资本、技术、制度等是企业发展的动力因素,但他们在生产、经营活动过程中所呈现出的作用是完全不同的。在企业生产经营活动中,劳动、资本和技术三个要素直接作用于企业的产品,然后经过生产、经营活动过程,通过价值凝结在新的物质产品中这种形式实现企业发展,所以说上述三个要素为直接经济动力元素。人力资源作为人力资本的载体,在企业生产、经营活动中主要作用于劳动、资本和技术,而这三种直接经济动力元素只有通过运用才能发挥其价值,通过改善企业生产、提高经营活动中的效价,从而对企业的发展产生一定的作用,所以说人力资源是推动劳动、资本和技术三个直接经济动力元素的源动力,称之为源动力元素。规章制度是现今社会人们从事任何生产经营活动所必不可少的行为准则,作为企业发展的一个驱动源,它不断地影响着直接经济动力元素和源动力元素,并对其经济环境进行适当的优化,可以称之为条件元素。直接经济动力元素、源动力元素与条件元素三要素有机地结合在一起并相互作用,促进企业的发展,顺利完成企业生产和经营活动。

在企业生产、经营活动过程中,人力资源与劳动、资本及技术在不同的层次、发挥不同的作用。人力资源不断运用自身的知识与技能,提高劳动生产率和其他经济因素的效率,从而使企业能够快速

的发展。由此,人力资源是企业发展中最基本的要素。在一定程度上,企业人力资源的状况,反映着企业发展的水平。

二 人力资源培训的特性

人力资源培训具有精神生产和物质生产的功能。通过对人力资源培训的经济价值进行可行性分析,可以看出人力资源培训存在下面一些特性。

(一) 商品性和非商品性

人力资源培训的根本目的是培养和提高人的素质,并丰富其自身的价值,是一种具有社会实践性质的活动,具有非商品性和商品性的双重属性。

1. 从人力资源培训的非商品性角度来看:(1) 人力资源培训是教育的过程,“产品”是培养一种有文化、有知识、有技能、懂技术的人力资源。人力资源不是商品。商品,指的是可以交换的劳动产品。在人力资源培训的过程中,职工通过勤奋学习而获得知识与技能,具有使用价值和价值两重属性,但这种知识能力只是被人所掌握,其本身并不是一种直接交换物。(2) 国家、社会、家庭对人力资源培训的投资,是为企业培养具有科学文化知识的现代人才,而不是一种纯粹的带有商品性质的投资。因此,人力资源培训是为了保障国家和社会健康持续发展的一种投入。(3) 人力资源培训的教育教学过程,是一种科学技术知识传递的过程,而不是商品等价的社会劳动的交换过程。我们可以明显看出,培养者与受教育培养者之间并不存在买卖关系。(4) 国家和社会对职工素质、世界观、人生观、价值观等多方面的培养,最终目的是为了使其具有正确的价值观、高尚的道德品质,而不是用于交换的商品生产。由此可见,人力资源培训非商品性的一面。

2. 在以上分析中我们可以看到,人力资源培训仍然具有隐性的商品性。在商品社会中,“按劳取酬”的原则占主导地位,在这样一种情境下,劳动力是具有价值的,可以用于交换获取报酬,因此劳动力也可称之为商品。具体到人力资源培训上来说:(1) 职工在培训过程中通过自身努力或外界帮助所获得的知识与能力同时具有使用价值和价值,有价值就可用于交换,所以说这种知识与能力是一种可供交换的劳动产品。这种凝结着教育者和被教育者劳动的成果,是一种积累的商品。(2) 从本质上

来看,教育者的劳动和工人的劳动是基本相同的。工人是通过出卖自己的劳动力,而教育者是通过自身努力或者依靠外界的帮助,以所掌握的知识和技能来创造价值,从而获得应得的报酬。由此可见,不管是教育者的劳动还是工人的劳动都具有商品属性。此外,在人力资源培训的过程中,职工通过吸收的知识和技能,利用先进技术从事企业生产和经营活动,然后生产出有价值的产品,它的商品性就更加显而易见。

(二)间接性和直接性

人力资源培训具有商品性的一面,那么它必然具有价值特性。一旦进入市场或社会,就能产生经济价值或带来收益,这就是所谓的经济价值直接性,反之则是间接性。人力资源培训的经济价值,主要是间接和隐性的,并不会产生立竿见影的效果。员工通过培训,获得了一些新知识,具备一定的生产和社会技能,为从事某种生产劳动奠定了坚实的基础,但可以肯定这并不是最终的产品。我们进行人力资源培养是为促进社会发展服务的,他们并不具备专业人员素质,人力资源培训是过程的一部分。虽然,他们不能直接生产产品还称不上现实的生产力,但他们是具有雄厚实力的劳动后备军,这种可再生能源称得上是生产力中最宝贵的资源。它有巨大的经济价值和潜能,但必须经过一系列“打磨”,才能真正转化为现实的生产力。

与此同时,人力资源培训的经济价值也有直接性的一面。人力资源培训的过程中,培训与提高职工的收入相结合。职工通过学习利用现代技术生产的新产品,在推广先进生产技术、传递先进文化知识方面所产生的直接经济价值也是相当大的。

(三)高效性与长效性

就其他方面的投资而言,人力资源培训的高效性在高效益与高效率两个方面更为突出。现代化生产的诸多数据表明,科学技术和水平的提高,提高了不同发达程度国家75%~85%的经济效益。而人力资源培训提供了技术创新队伍和高效的管理团队;通过人力资源培训,职工掌握了新知识、新技术,一些劳动密集型和资本密集型的产业慢慢转变为知识密集型产业;职工掌握了先进的管理知识,促进企业由行政管理型向科学管理型转化;人力资源培训提高了职工适应新环境的能力,让他们能更好的适应、使用和推动新技术。人力资

源培训对企业发展的作用,使凝聚在职工身上的智力高效转化成劳动力,大大提高了劳动生产率。

人力资源培训使职工拥有的知识和能力,虽然不能立即实现其经济价值,却是他们进一步研究提高的基础。人力资源培训传播的科学知识和技能具有概括性强、含容量大等特点,一旦掌握便成为了员工自身价值的一部分,其自衍性和迁移性是非常强的,这就在客观上形成了人力资源培训经济价值的长效性。

三 人力资源培训的成本——收益分析

在计划和预测过程中,成本——收益分析是一种应用非常广泛的技术,它是一种预先作出的计划方案。人力资源培训的成本——收益分析对企业人力资源开发的前景来说是一种非常直观的描述,它的前提是追求效用的最大化。一般说来,人力资源培训的成本与收益之间的比率达到某个临界值时,才能保证其得以实施,才有可能真正达到预期的效益,才能真正的促进现代企业的发展。

人力资源培训的成本是指企业为了实现可持续发展、建立现代企业,创造最佳的经济效益。按人力资源成本与员工的相关性来分,人力资源培训的成本可分为以下三类别:(1)企业人力资源开发的成本,即要使员工获得现代化技能和经验所需要的一切费用,包括教育、培训等。(2)企业人力资源的使用成本,主要是指维持企业人力资源所需要的成本。(3)企业人力资源的保障成本,即员工的待遇保障、社会福利等。

众所周知,人是社会实践的主体,现代企业是以人为本的企业,人力资源作为企业的一种战略性资源越来越为企业所重视。我国地大物博,劳动力资源更是丰厚,但都是从事一些简单的加工工作,企业数量庞大,但质量却不太高,这与发达国家相比,缺乏高效优质的人力资本。所谓人力资本,就是指人身上的各种知识、智力、技能和体能的总和,是开发人力资源所需要的资本。我们进行人力资源开发,就是为了使员工获得更多的知识,掌握更多的基本技能。因为人具有主观能动性,他们能充分运用自己掌握的知识和技术。企业的经济发展主要决定于技术进步、劳动力与资本这三个要素的增长速度。资本投入包括物质资本和人力资本投入两方面。相对于企业来说,物质资本是有限的,

而具有巨大开发潜能的人力资本却相对丰厚,而一般的劳动力数量又不能构成其经济增长的推动力。因此我们必须依靠掌握先进技术和知识的人力资本来推动企业的发展。知识(或技能)有助于投资收益率的提高,并且能为企业带来巨大的经济效益,进而保持企业经济增长的长期性和稳定性。所以,促进企业经济发展,要加快知识在企业中的传递,加大企业人力资源的开发和利用力度。因此,充分地利用和开发人力资源对于促进企业生产力的发展、建立现代企业至关重要,这也正是企业人力资源开发的最终目的。

四 人力资源培训促进企业发展的机理分析

企业发展的主要任务就是经济增长,创造价值。企业经济发展的核心指标是劳动生产率的提高、资本的积累、企业技术进步和推动企业内部管理创新。通过对人力资源的开发,对员工进行培训,会促进上述指标的增长,从而促进企业发展。同时,企业越发展,越会重视企业的人力资源培训。因此人力资源培训与促进企业发展之间是一个双向互动的关系。

(一) 人力资源培训与提高劳动效率的互动关系

人力资源培训能够提高员工与劳动对象的组合度,能使员工更容易认识和接受新的事物,改变对事物原有的看法。而员工与劳动对象的组合度体现在两个方面:一是职工通过培训,对劳动对象不断认识和了解,使其在企业生产、经营等劳动过程中拥有更高的自觉性和主动性,更加了解企业的工作流程;二是员工通过培训,具有了更加开阔的眼光,会自觉地对环境进行关注。劳动对象在不同的时间、地点和场地也相应地发生着变化,职工通过培训,利用时间、地点、场地等各种因素对劳动对象产生不同的影响,从而找到最佳的劳动模式,获取最大的效益。职工能充分发挥自己的智慧,以最佳的劳动方式积极主动自觉地投入到企业的生产经营活动中去,必将极大地提高劳动效率。劳动效率的提高意味着工人能同时为企业创造更多的财富。

同样,劳动效率的提高也有助于人力资源培训的开展。这意味着在相同的时间内一个员工能够创造出更多的价值,得到更多的物质酬劳,同时他

们精神上也会有相应的成就感,这就是人力资源培训丰富的物质基础,并且提高了他们对人力资本投资的积极性。有研究表明:员工基本素质的不断完善与提高,对教育投资的需求更加强烈,更愿意在教育上投入更多,这在不同的教育层面都能表现出来。员工深刻认识到人力资本的重要性,他们对其子女教育投资非常重视,同时对自身的人力资本的再投资也非常重视,希望能不断丰富自己来实现自身的价值,从而形成人力资源与企业劳动效率的强力互动关系。

(二) 人力资源培训与企业物质资本积累的互动关系

企业发展的根本目标是生产适应社会需求的高质量的用户满意的产品,赢得市场,赢得客户,不断积累物质资本。首先,人力资源培训能够科学地决定物质资本的投向与分配。知识型员工具有优化物质资本投资组合的能力,从而加速了物质资本在企业生产和经营活动的积累,从利用有限的资源优化资源配置;其次,人力资源培训能够促进企业资本的运行环境改善。现阶段企业发展生产资本缺乏,社会诚信的建立对企业金融环境的改善有着相当重要的推动作用。只有知识化、科学化的企业管理团队才会更加理性,知道自己团队要的是什么。根据需要层次理论,他们的需要已不再是简单满足生活的需要,而是“尊重的需要”。而要赢得“尊重”,首先必须尊重别人,诚信体系的建立必不可少。企业管理团队诚信的建立,能给企业带来信任感,给投资者信心,给企业带来新能量,促进企业发展。

企业物质资本越来越丰富,企业拥有更多的资源来回报员工,更愿意将资源投入到员工身上。丰富的物质资本不仅解决了员工的生活需要,还满足了他们的精神需求。于是,他们需要掌握更多的知识,不再是仅仅满足于能从事一些简单的体力劳动,而是希望能够适应现代知识化企业的各种需要。

(三) 人力资源培训与企业技术进步的互动关系

企业的进步与创新,是企业发展的不竭动力。人力资源培训有利于新技术在企业中的传递。企业新技术传播与扩散包括两个子系统——传播系统和接受系统。传播效率受两个要素的影响:P =

(FI,ES)(P:传播绩效,FI:传播主体基本素质,ES:环境变量),接受效率同样也取决于两个变量: $B = (FP,ES)$ (B:接受绩效,FP:接受者基本素质,ES:环境变量),这表明除开环境因素外,企业新技术的传播和接受,都与员工的基本素质息息相关。一项新技术的发明和传播需要人的运用,这就需要人有足够的能力去理解这项技术。劳动力因文化程度不同,收入存在着差异,但这仅仅是指标差异的表面,其本质是不同知识文化的差异,掌握新技术、新信息能力的差异。

近年来,科学技术的进步,改变了员工的需求结构,企业需要更多有技术的员工,于是形成企业人力资源教育投资的源动力。技术进步不仅促进企业经济内涵的加深,还使其外延得到了扩张。同时,技术进步有助于企业生产方式的变革,由于远程监控、产业服务链等现代企业生产方式相继出现并发展迅速,企业经济结构的调整与生产方式的转变对员工提出了新的要求,这要求员工掌握更多的技能来满足企业发展的需要,这就要求企业加强对人力资源的开发。

(四)人力资源培训与企业内部管理创新的互动关系

人力资本效能发挥的环境变量指的就是企业内部管理制度对人力资本潜能释放产生的一定影响。内部管理创新的主体是人——企业职工。当企业职工的素质得到提高时,职工在生产、经营活动中会自觉遵守企业的管理制度,同时会以主人翁的姿态自觉遵守企业管理制度,并在生产、经营活动中推动企业管理制度的创新。职工是企业内部管理制度创新的动力,制度是人建立的,同样它的

改变也需要人的推动。制度变迁是制度由最开始的平衡到不平衡,再到一个新的平衡这样一个不断演化、不断变革的过程。人力资源培训因其具有更高的劳动者的协同需求、自律意识,推动着企业制度的不断创新。随着人力资源培训整体的完善,劳动者对于合作和自我约束意识会变得更加理性化,更能够适应企业对于团队合作的需求。这样的转变是一个演进过程,制度安排就必须在打破原有平衡的基础之上适应“不断创新”,才能从根本上说明人力资源培训不断推动企业内部管理制度的创新。

参考文献:

- [1] 沈利生,朱运法.人力资本与经济增长分析[M].北京:社会科学文献出版社,1999:57.
- [2] 西奥多·舒尔茨.人力资本投资—教育和研究的作用[M].蒋斌,张衡,译.上海:商务印书馆出版,1990:12-25.
- [3] 西奥多·舒尔茨.论人力资本投资[M].吴珠华,等,译.北京:北京经济学院出版社,1990:34-51.
- [4] 加里·贝克尔.人类行为的经济分析:第一版[M].上海:上海人民出版社,1995:45-93.
- [5] 加里·贝克尔.人力资本[M].北京:北京大学出版社,1987:23-78.
- [6] 伍中信,周红霞.人本资本形成的机理研究——基于新制度经济学视角[J].经济问题,2012(1):4-8.
- [7] 彭希林.论企业职工培训的经济价值[J].科学与财富,2010(2):45-47.

责任编辑:徐 蓓