

通过新时代劳动教育 引领和推动人力资源开发建设

刘向兵，闻效仪

[摘要] 习近平总书记在全国教育大会上提出，要“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”。坚持劳动教育是新中国教育的优良传统，新中国成立以来，我国的劳动教育既积累了丰富经验，也出现过偏颇或失误。今天，高扬劳动教育的旗帜，不是新中国成立初期劳动教育的简单“回归”，不是对过去“教育与生产劳动相结合”方针的机械重复，更不是要回到过去一度淡化课堂教学去学工、学农、种地的模式。新时代劳动教育是形成社会主义劳动观、三位一体的劳动品德体系、系统有机的劳动教育体系以及更好适应人工智能时代的基础性人才教育工作。劳动教育对人力资源开发具有赋能、修心、提升等作用，不仅有利于促进人的全面发展、健康人格的培养以及人力资本的全面提升，还有助于帮助人力资源管理机制回归基本面。国家对劳动教育的重视也标志着劳动科学显学时代的到来。

[关键词] 劳动；劳动教育；劳动科学；人才；人力资源开发

习近平总书记指出，“人才工作很重要，科教兴国、人才强国、产学研结合等，都与教育工作紧密相关”（习近平，2016）。针对人才教育工作，他也指出“要树立正确人才观，培育和践行社会主义核心价值观，着力提高人才培养质量，弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境，努力培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才”（习近平，2016）。在今天的全国教育大会上他又进一步提出，“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”，“要在学生中弘扬劳动精神，教育引导
学生崇尚劳动、尊重劳动，懂得劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的道理，长大后能够辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动”。^① 这些重要论

[收稿日期] 2018-12-10

[作者简介] 刘向兵，中国劳动关系学院，电子邮箱地址：xbliu@ruc.edu.cn；闻效仪，中国劳动关系学院劳动关系系，电子邮箱地址：wenxiaoyi008@sina.com。

^① 新华社：《习近平出席全国教育大会并发表重要讲话》，http://www.gov.cn/xinwen/2018-09/10/content_5320835.htm。

述,引出了一个重要的主题:新时代劳动教育与人力资源开发建设的关系。

一、对新时代劳动教育的基本认识

坚持劳动教育是新中国教育的优良传统,新中国成立以来,我国的劳动教育既积累了丰富的经验,也出现过偏颇或失误。今天,高扬劳动教育的旗帜,不是新中国成立初期劳动教育的简单“回归”,不是对过去“教育与生产劳动相结合”方针的机械重复,更不是要回到过去一度淡化课堂教学去学工、学农、种地的模式。新时代的劳动教育,“新”在以下四点:

(一)本原的、广义的劳动观

充分认识劳动教育的内涵与外延。恩格斯曾经指出,“其实劳动和自然界一起才是财富的源泉,自然界提供劳动以材料,而劳动则把材料变为财富。但是,劳动还远不止如此。它是整个人类生活的第一个基本条件,而且达到这样的程度,以致我们在某种意义上必须说:劳动创造了人类本身”(马克思、恩格斯,2012)。马克思主义劳动观反复强调,劳动创造世界、劳动创造历史、劳动创造了人本身,劳动是人类的本质特征和存在方式,是实现人的全面发展的重要途径。因此,新时代的劳动是本原的、广义的劳动,包括人类创造世界、改造世界的一切实践活动,是劳动、工作、做事、干事、“奋斗”的统称。从形式上看,包括了脑力劳动与体力劳动、群体劳动和个体劳动、有偿劳动和公益劳动、简单劳动和复杂劳动、创造性劳动和重复劳动、生产领域的劳动和非生产领域的劳动、受劳动法调整的劳动和不受劳动法调整的劳动等,既不能把其中某一种劳动形式理解为劳动的全部,也不能以其中一种形式否定相关联的另一形式。因此,“广大劳动者无论从事什么职业,都要勤于学习、善于实践,踏实劳动、勤勉劳动,在工作上兢兢业业、精益求精”,^①辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动是各行各业、所有岗位都需要的精神和品德。

(二)三位一体的劳动品德体系

辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动,是习近平总书记对新时代劳动的基本要求。“辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动”都是劳动品德、劳动伦理的要求,三位一体,缺一不可。辛勤劳动是诚实劳动、创造性劳动的前提和基础;

^① 参见习近平:《紧跟时代肩负使命锐意进取 为共同理想和目标团结奋斗》, http://www.xinhuanet.com/politics/2016-04/29/c_1118774666.htm。

诚实劳动是辛勤劳动的表现,也是创造性劳动的前提;创造性劳动是辛勤劳动、诚实劳动的发展,也是劳动的核心和本质要求。要让社会大众明白,新时代的劳动者“不仅要有力量,还要有智慧、有技术,能发明、会创新”,^①努力营造“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚”。^②

(三)系统的、有机的劳动教育体系

从新时代劳动者在思想、心理、伦理、行为、知识与技能等五个方面应具有的素质入手,系统设计由劳动价值观、劳动态度、劳动品德、劳动习惯、劳动与知识技能五个方面有机组成的劳动教育内容体系,明确劳动教育的基本任务,全面培育新时代青少年应具备的基本劳动素养。在劳动价值观方面,要让“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽”的观念深入人心;在劳动态度方面,要大力培植“热爱劳动”、“热爱创造”的真挚情感;在劳动品德方面,要让“辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动”蔚然成风;在劳动习惯方面,要让真抓实干、埋头苦干成为基本的生活方式;在劳动知识与技能方面,要用系统的科学知识与技能的教育教学,特别是用劳动科学体系教育引导大学生。应当将劳动哲学、劳动伦理学、劳动文化学、劳动社会学、劳动教育学、劳动经济学、劳动保险学、劳动统计学、劳动管理学、劳动法学、劳动关系、人力资源管理、劳动与社会保障、社会工作、劳动安全工程、职业卫生工程、劳动心理学等一系列“劳动+”学科知识精编为一本供大学生学习的“劳动科学概论”(或“总论”),成为新时代大学生劳动教育的必修课。

(四)人工智能时代劳动的变化与价值

人工智能时代还需要劳动吗?首先,不少学者论证过劳动永恒存在的问题。马克思说过,“任何一个民族,如果停止劳动,不用说一年,就是几个星期,也要灭亡”(马克思、恩格斯,1972)。其次,从相关历史研究看,技术创新与就业工作岗位之间一般呈现波浪式关系,某一技术进步可能短时间带来某些领域就业岗位的下落,但很快就会有新兴行业的崛起并带来就业的增长,因此,人的劳动也不会被技术进步简单替代;再次,人工智能“劳动”的效果和效率,也要靠人的劳动来操控和把握。“离开劳动,劳动工具只能是一些毫无价值的废物,即使是最先进的机器人和无人机,如果没有人在遥控,也是寸步难行”。最后,即便很多工作已经数字化、网络化,人的劳动精神和很多

^① 参见《习近平在同全国劳动模范代表座谈时的讲话》, http://www.gov.cn/ldhd/2013-04/28/content_2393150.htm?isappinstalled=1。

^② 参见《习近平就加快职业教育作出重要指示》, <http://cpc.people.com.cn/n/2014/0624/c64094-25189804.html>。

劳动技能仍然十分宝贵,它将是人机协同、智慧劳动、创造性劳动的重要基础。所以,人工智能时代仍然需要劳动,需要劳动教育。

二、通过新时代劳动教育不断引领和推动人力资源开发建设

(一)赋能:劳动教育是实现人的全面发展的的重要途径

人的全面发展是马克思主义理论的重要组成,也是人力资源开发的终极目标。马克思认为,人的全面发展是指人的劳动能力、社会关系和人的个性都获得最充分和全面的发展,人的各方面才能和能力得到协调和全面的发展。而人力资源开发也正是一个不断促进人潜能提升、个性品质养成、自我价值不断实现的递进过程、赋能过程。它一般包括四个方面,一是人的身体素质的开发,包括寿命的延长、体力增强和耐力提高;二是人的知识技能的提升,包括基本知识、专业知识和职业素养;三是人的创造能力的培养,包括创新意识、学习能力和价值关注;四是人的精神动力的发展,包括人的积极性、自觉性、能动性的充分发挥(贝克尔,2016)。可见,全面发展的人的基本内涵与人力资源开发的目标任务总体上是一致的,两者有着紧密的内在联系。

要实现人的全面发展,更好地进行人力资源开发,劳动和劳动教育是其中的重要途径。马克思曾经指出:“生产劳动同智育和体育相结合,不仅是提高社会生产的一种方法,而且是造就全面发展的人的唯一方法”(马克思、恩格斯,1995)。列宁也曾指出:“没有年轻一代的教育和生产劳动的结合,未来社会的理想是不能想象的。无论是脱离生产劳动的教学和教育,或是没有同时进行教学和教育的生产劳动,都不能达到现代技术水平和科学知识现状所要求的高度”(列宁,1984)。在中国共产党的领导下,中国的发展进步举世瞩目,物质社会生活极大丰富,平均寿命不断提高,受教育水平不断提升,而这些进步归根结底是中国人依靠自己的辛勤劳动取得的,同时也是勤奋劳动、诚实劳动、创造性劳动的劳动教育理念不断代际传承的结果,促进了中国从人口大国向人力资源大国的深刻转变。

(二)修心:劳动教育是培养健全人格的重要方法

人格是指人的心理素质、思维方式、个性特点和进取精神,人格特征表现为使命感和责任性、敏感性和创新意识、合作精神、有目标的行为强度,从而形成个人形象、对周围人的影响力和感召力。人格是人力资源的重要组成部分,不仅决定了人力资源的水平层次,也是人力资源管理中人岗匹配的重要基础(德斯勒,2012)。一个健全的人格会有助于形成职业素养,会对生

活充满希望,并与成就动机和能力相结合,进而引发出巨大的创造力,它是一个国家人力资源开发的重要指标。然而,受到我国经济社会快速转型的影响,我们也受到人格培养难题的困扰,这主要体现在投机主义、享乐主义、拜金主义等不良思潮在年轻人中盛行。许多年轻人崇尚享乐安逸、渴望一夜暴富、一夜成名;有的以自我为中心、不善协作,动手能力不足;有的消费超前、大手大脚、攀比享乐;有的吃不起苦、受不起累,频繁跳槽(刘向兵、李珂,2017)。这些现象都是人格不健全的后果,带来了认知扭曲、情绪失控、行为不端等一系列问题,已经影响到企业的正常经营和国家人力资源的持续开发。

加强劳动教育,将是解决上述问题的重要方法。通过劳动教育,能够帮助人们对劳动从心理上、思想上、态度上有更加完整的了解和认知,促成人格完善。劳动教育有利于年轻人通过在课堂教学、自身学习、实验实践等教育环节上付出大量劳动,将自己打造成为教育优质产品;有利于年轻人在体味艰辛、挥洒汗水中塑造坚强的心理素质,在艰苦奋斗、顽强拼搏中磨练自己的意志,从而获得受益终生的宝贵精神财富;有利于年轻人形成积极向上的就业创业观,在国家社会需要与个人价值实现、专业学习与岗位匹配等方面找到平衡,形成自主多元的积极就业观,提升创业创新意识和能力;有利于年轻人不断强化新时代的劳动责任感、使命感和荣誉感,培养和造就辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动的劳动品格,激发其主动融合日常工作与理想事业,敢于担当、勇于创新、不懈奋斗、乐于奉献,最终形成完善的人格。^①

(三)提升:劳动教育是人力资本提升的重要推力

人力资本是人力资源开发的高级阶段,它代表着更高的劳动效率、更强的知识生产能力以及更大的人力资源优势,是创新型国家形成的重要标志。然而,我们在人力资本提升的道路上存在较大的认知偏差,其中最大的问题就是人力资本比较重视科技人才,不太重视劳动人才。有人片面地理解科技是第一生产力,只是讲科学技术、自然科学和工程技术,而忽略了生产制造的重要性。建设创新型国家,提高企业技术水平和国家自主创新能力,既需要科技工作者勇于探索、攻坚克难,着力提升理论创新和原始创新能力,也需要生产一线职工群众的广泛参与、深入实践,努力提高岗位技能和技术革新能力,促进职工素质的整体提高。在“中兴事件”中,我们碰到的问题恰恰不是科技设计的问题,而是生产环节的问题。我国在芯片设计、

^① 刘向兵:《劳动教育:功在当代,利在千秋》,求是网, http://www.qstheory.cn/wp/2018-09/17/c_1123440139.htm。

芯片封测等领域已经开始赶上国际先进水平，但是在芯片制造领域仍处于相对落后水平。因此，人力资本是全环节的、全要素的人力资源提升，缺一不可。

中国国际工程咨询公司在一份有关制造业发展的调研报告中如此直陈，要在 2025 年实现制造强国的战略目标，关键要有三个人才方面军：一是具有国际视野的企业家队伍，二是极具创新能力的科技人才队伍，三是知识化、技能化、专业化的产业工人大军，而第三支队伍恰恰是实现制造强国的最主要的短板(王娇萍，2017)。加强高技能人才队伍建设、全面提高劳动者整体素质，建设宏大的产业工人队伍，是制造强国战略、振兴实体经济的迫切需要，更是一项长期艰巨的战略任务。因此，通过劳动教育，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，将是促进人力资源开发，提升人力资本的重要推动力。作为世界制造业最发达的德国，其“精益求精”并不是天生的品质，而是来源于他们小学阶段就开始的“工匠精神”教育。在德国，小学就有专门的试制车间，在驾驶室平台和底盘平台上，技术员会让每个学生认识每一个零部件的作用，然后教他们为什么要装这个零部件，孩子们现场动手操作，了解原理，培养专注力，形成精益求精的传统。也正是德国的劳动教育，才成就了德国制造业强国长盛不衰的地位。

三、劳动教育是人力资源管理的重要理念

中国人力资源管理虽然是从市场经济发达国家引进的，但却有着与他们完全不同的发展路径。国外人力资源管理兴起的基础在于工会体制的强大压力。为了与工会争夺工人，保持企业灵活竞争力，企业人力资源管理在传统人事管理的基础上，着重突出开发培训、激励和职业生涯等员工导向功能，并致力构建良性互动的员工和企业之间的心理契约，营造企业和员工相互信任、共同发展的企业氛围，同时建立起以员工为本的劳动关系管理体系。这种柔性的人力资源管理策略帮助企业争取到了员工，并对产业关系和企业经营产生重大影响。然而中国的情况却不同，我国在 20 世纪 80 年代引进人力资源管理理念和技术时，劳动关系问题尚没有成为企业和社会的基本问题，企业工会是作为构建和谐劳动关系的力量而存在，人力资源管理并没有太大的来自劳动关系体制的压力，并直接导致中国人力资源管理的发展慢慢剥离基本理念，仅仅成为一种管理技术和方法(闻效仪，2013)。

而这种管理技术和方法又往往与中国企业权威式和等级式的管理相呼应，

反而会带来企业员工的压迫感增强,并受到新生代员工公平意识、参与意识、法律意识不断增强的挑战,带来了企业劳动关系的紧张,而这完全违背了人力资源管理的初衷。因此,必须加强劳动教育,帮助人力资源管理机制回归基本面。劳动教育的核心理念是尊重劳动、尊重劳动者、尊重员工。员工的安全、体面、尊严和幸福等人性价值,需要渗透到企业经营管理的每一个环节与细节中,员工需要得到深层次的理解与尊重。只有这样,员工才会激发出积极性和创造性,并与企业形成“命运共同体”,企业才能“基业长青”(柯林斯、波拉斯,2002)。美国兰德公司曾花20年时间,追踪了500家世界大公司,发现其中百年不衰的企业有一个共同的特点:人的价值高于物的价值,共同价值高于个人价值,社会价值高于利润价值。因此,劳动教育不仅是针对学生、员工的,也是针对企业和企业家的。

新时代劳动教育不仅要引领和推动人力资源开发建设,还有一个重要意义——推进劳动科学显学时代的到来,一个越来越多的学者研究劳动科学、越来越多的学生学习劳动科学的图景展现在我们面前,包括劳动关系、劳动经济学、人力资源管理 etc 学科在内的劳动学科,必将迎来发展繁荣的新时代。

[参考文献]

- 贝克尔,2016:《人力资本》(第三版),陈耿宣等译,北京:机械工业出版社。
- 德斯勒,2012:《人力资源管理》(第十二版),刘昕译,北京:中国人民大学出版社。
- 柯林斯、波拉斯,2002:《基业长青》,真如译,北京:中信出版社。
- 李珂,2018:《习近平新时代中国特色社会主义思想劳动思想探析》,《思想教育研究》第1期。
- 列宁,1984:《列宁全集》第2卷,北京:人民出版社。
- 刘向兵、李珂,2017:《论当代大学生劳动情怀的培养》,《教学与研究》第4期。
- 马克思、恩格斯,1972:《马克思恩格斯全集》第23卷,北京:人民出版社。
- 马克思、恩格斯,1995:《马克思恩格斯选集》第4卷,北京:人民出版社。
- 马克思、恩格斯,2012:《马克思恩格斯选集》第3卷,北京:人民出版社。
- 任扶善,2014:《九旬文集》,北京:首都经济贸易大学出版社。
- 王娇萍,2017:《学习贯彻十九大精神视角下的产业工人队伍建设改革》,《深圳工运》第6期。
- 闻效仪,2013:《企业人力资源管理的挑战与劳动关系管理体系建设》,《中国人力资源开发》第11期。
- 习近平,2016:《习近平关于科技创新论述摘编》,北京:中央文献出版社。

Leading and Promoting the Development of Human Resources through Labor Education in the New Era

LIU Xiang-bing, WEN Xiao-yi

(China University of Labor Relations)

Abstract: At the National Education Congress, it was proposed that we should “train socialist builders and successors with all-round development of morality, intelligence, physical fitness, beauty and labor”. To promote labor education is to form a socialist concept of labor, a trinity system of labor morality, a systematic and organic system of labor education, and a basic talent education to better adapt to the era of artificial intelligence. By means of empowerment, cultivation of mind and promotion, labor education not only effectively promotes the all-round development of human beings, the cultivation of healthy personality and the overall improvement of human capital, but also helps to help the human resources management mechanism return to the basic aspects. The importance of labor education in the country also marks the arrival of the era of labor science.

Key words: labor; labor education; labor science; talents; human resources development

(责任编辑: 孟大虎 责任校对: 孟大虎 孙志军)