

互联网红利与我国人力资源跨越式发展*

江凤娟 吴峰

[摘要] 互联网的出现重构了新的学习时空观,为我国人力资源发展带来了双重红利。互联网先后给我国人力资源发展带来了三种新模式,分别是“互联网+学历”模式的国家远程教育计划、“互联网+能力”模式的企业数字化学习工程、“互联网+知识”模式的大学全球化慕课运动,它们快速地推动了我国人力资源发展。研究发现,解决社会对于远程教育高层次学历需求问题、解决广大中小企业对于数字化学习的需求与零供应的矛盾问题、解决大规模公开在线课程中的流失陷阱问题,互联网红利将得到巨大地深度释放。破解这些矛盾,需要制定“互联网+人力资源发展”的顶层设计;举办远程研究生教育,满足高层次的学历学习需求;实施国家数字化学习工程,填补中小企业职工能力提升的学习空白;建立学分银行制度,搭建学习立交桥;推动我国终身学习立法,从制度层面保障我国人力资源发展。

[关键词] 互联网红利;人力资源;数字化学习;跨越式

[作者简介] 江凤娟,中央民族大学教育学院副教授(北京 100081);吴峰,北京大学教育学院教授(北京 100871)

党的十九大报告明确指出,“我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段,正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期”^[1]。并提出解决之道,在于着力加快人力资源的发展。可见,人力资源等要素的协同发展成为影响我国经济转型的战略性、关键性所在。当前,我国互联网事业高速发展,“互联网+”给各行各业带来了很大的变革与机遇。如何充分利用“互联网+”带来的红利,推动我国人力资源跨越式发展,从而促进我国经济从高速增长向高质量发展转型,是一个重大的时代性课题,具有高度的战略性和紧迫性意义。

一、互联网下学习时空观的重构与双重红利

人力资源发展有微观与宏观两种层次的定义。微观的定义是基于一个组织的视角,指在一段特定时间内由雇主提供的学习体验,其目的是为了改进绩效和为个人发展提供可能性。^[2]宏观的定义是基于社会的视角,指提高一个社会中所有人的知识、技能和能力的学习过程。^[3]这两个层次的定义在内涵上是一致的,微观定义是宏观定义的基础,组织的人力资源总和构成全社会的人力资源。从这两个定义可以看出,学习是人力资

* 本文系国家社会科学基金2015年度教育学一般课题“互联网+新型知识生产:基于企业MOOC建设我国企业知识共享体系的战略研究”(课题批准号:BCA150023)的研究成果。

源发展的核心关键词,是提高社会或组织的人力资源质量的必然路径,其结果直接促进人力资源发展。

当前,我国人力资源数量巨大,但是人力资源质量还远远不够。根据国家统计局第六次全国人口普查数据,我国劳动力资源数量92 148万人,为全球第一;而根据联合国开发计划署的相关数据,2018年我国的人类发展指数(Human Development Index)为0.752,仅仅排全球第86位。^[4]我国人力资源数量与质量之间的矛盾非常突出。因此,如何跨越式地推动我国人力资源发展,是当前我国面临的重大课题。

互联网的出现,为破解这一重大课题提供了非常难得的历史机遇。近十年来,我国互联网一直处于高速发展阶段,截至2017年12月,我国网民规模达7.72亿,网络普及率达到55.8%,超过全球平均水平(51.7%)4.1个百分点,超过亚洲平均水平(46.7%)9.1个百分点。^[5]

互联网给时代带来了巨大的变革,给学习也带来了巨大的变化,它重构了新的学习时空观。这种新的互联网学习时空观给我国人力资源发展带来了巨大红利。所谓互联网红利,是指人们在互联网应用中获得了超过传统方式的收益。^[6]

首先,互联网空前地扩大了学习覆盖率,从理论上使得所有人都具有学习机会。对于企业来说,由于培训经费及场地有限等原因,传统方式下的职工培训一般来说遵循二八定律,也就是只有20%的中高层管理者才有学习的机会,而80%的职工没有学习机会,特别是一线职工。大量的一线职工的学习机会的匮乏,是长期以来制约我国企业人力资源整体性提升的重要因素,而互联网的出现解决了这个难题,职工学习覆盖率从理论上讲可以达到百分之百,学习的广度空前扩大。这种由于学习机会的空前扩大而带来的互联网红利称为第一层次红利。

其次,互联网的出现给我国人力资源发展带来了差异性红利。所谓差异性红利,是指互联网技术应用虽然提供了均等的受益机会,但是并不意味着用户从中的受益都是均等的,不同的国家和地区在互联网红利中受益的差异即差异性红利。^[7]互联网经济的一个重要特征是边际成本很低,接近于零。虽然互联网应用的前期需要一笔可观的固定投资用以建设硬件环境,但是随后每增加一个学习者,其总成本基本上不发生变化。因此,随着学习者规模的扩大,互联网应用的平均成本降低,互联网应用的效益成本比升高。对于我国这样一个劳动力人口大国,互联网学习的效益成本红利显著,远远大于其他国家和地区,因此我国更加具有第二层次互联网红利的比较优势。这种由于我国劳动力人口众多导致的效益成本红利,称之为第二层次红利。基于同样原因,大型企业的学习者规模远远多于小型企业的学习者规模,因此大型企业获得的效益成本红利远远多于小型企业。

由上述分析,虽然我国人力资源质量低,但是我国具有显著的人力资源数量优势,牢牢把握互联网学习的本质特征,充分利用互联网带来的双重红利,可以将数量优势转换成质量优势,从而推动我国人力资源跨越式发展,实现弯道超车。这对于正处于民族复兴起飞阶段和“一带一路”关键设计阶段的我国来说,具有极其重要的意义。

二、基于互联网的我国人力资源发展

如何充分发挥互联网红利?我国政府、企业及高校长期以来不断探索,探究互联网下人力资源发展的有效模式。

第一种模式是“互联网+学历”的国家远程教育计划。

早在1999年,我国教育行政部门就意识到互联网对于我国人力资源发展的巨大潜

力,提出了国家远程教育计划。随后,教育行政部门制定了《关于发展现代远程教育的意见》,进行了“CERNET 高速主干网”硬件建设,指定清华大学等首批 5 所高校开展远程教育。到目前为止,我国共有 68 所高校具有远程教育资质。我国国家远程教育计划具有几个主要特点。

一是颁发学历学位证书。《关于进一步加强现代远程教育试点高校网络高等学历教育学历证书和学位证书规范管理的通知》指出,远程教育“授予成人高等教育学士学位并相应颁发成人高等教育学士学位证书”。

二是教育对象是成人在岗职工。《关于进一步加强高校网络教育规范管理的通知》指出,“网络高等学历教育是主要面向成人从业人员的非全日制教育”,直接阐明教育对象范围。

三是在优质高校开展远程教育。在开展远程教育的 68 所高校中,包括北京大学、清华大学、复旦大学、中国人民大学等知名高校。《关于支持若干所高等学校建设网络教育学院开展现代远程教育试点工作的几点意见》中明确指出,“试点学校应具有较强的综合实力。试点学校的办学水平和教学质量在社会上享有良好的声誉,在教学法改革中取得了突出成绩”。可见,国家远程教育计划是将优质高校中的优质教学资源通过互联网进行教学传播。

四是西部优先策略。国家远程教育计划考虑到我国西部地区人力资源发展的不平衡,鼓励优质教学资源向西部地区倾斜,要求各高校发挥互联网教育的无边界特性,优先促进西部地区的人力资源发展,在招生中对西部地区的学生进行学费优惠或者学费减免等政策策略。

国家远程教育计划是基于“互联网+学历”的人力资源发展模式。一方面,学习者的培养方案比照高校的院系专业进行设置,每通过一门课程的考核,就可以获得该课程的

学分,完成培养方案规定的总学分,则可以获得国家承认的学历证书;另一方面,调查显示,学习者参加学习的主要动机是对于学历的需求。^[8]国家远程教育计划的推出,极大地调动了以前没有接受过高等教育的在岗职工的学习积极性。相关数据显示,从 1977 年到 2016 年的 40 年间,我国参加高考总人数为 18 923 万,录取总人数为 8 705.2 万,没有获得高等教育机会的总人数是 10 217.8 万,占参加高考总数的 54%。^[9]这一亿多人将是国家远程教育计划的潜在受益对象,可见国家远程教育计划将对我国人力资源发展起到重大推动作用。

第二种模式是“互联网+能力”的企业数字化学习工程。

企业数字化学习工程是基于“互联网+能力”的人力资源发展模式,不同于国家远程教育计划的学历需求导向,它并不能为学习者带来学历证书。它是以胜任能力模型为理论基础,以提升职工的岗位能力为主要内容。^[10]职工学习的目的是为了提升自己的能力,最终提升个人与企业的绩效。胜任能力模型认为,传统的知识测量及智力测验并不能很好地预测职工在未来工作中的表现,也就是用智力难以解释工作绩效的高低,职工的工作绩效是由更加潜在的因素也就是胜任能力所决定。^[11]由于职工的能力与其所在岗位或者预期岗位所需要的能力有一定差距,因此需要进行学习。可见,岗位胜任能力能够预测职工在特定岗位上的工作绩效,能够区分在特定工作岗位的绩效差异。

早在 2003 年,中国工商银行率先开展了数字化学习工程,企业三十多万职工登录数字化学习平台进行学习,开启了我国企业数字化学习工程先河。中国工商银行制定了一系列制度来保障职工数字化学习的顺利进行。数字化学习工程为企业人力资源发展创造的新价值表现在,它的运用极大地提高企业职工学习覆盖率,解决了学习与工作之间

的时间冲突,降低了培训成本,提升了职工的学习积极性。[12]

第三种模式是“互联网+知识”的**大学慕课运动**。

慕课(Massive Open Online Course,简称MOOC),即大规模开放在线课程,开放及免费是它的两个主要特征,任何人都可以通过互联网选修慕课课程。慕课是基于“互联网+知识”的人力资源发展模式,它的蓬勃发展,体现了学习者对于知识的需求。慕课与国家远程教育计划不同,学习者并不能获得学历证书。《关于加强高等学校在线开放课程建设应用与管理的意见》明确指出,慕课是非学历教育。

慕课与企业数字化学习也不同,慕课的课程设计既不是为企业绩效提升服务的,也不是为学习者的某项能力提升服务的。一项针对205位慕课学习者学习动机的调查指出,慕课模式下学习者在知识需求方面的学习动机强烈,如果按照最高值为5的标度进行刻画,慕课学习者在知识需求维度的平均取值为4.342,知识需求是慕课学习者的最大学习动机。[13]进一步调查发现,慕课学习者中小部分是高校学生,而大部分是成人学习者,特别是来自企业与政府的职工。高校开展慕课的最初动机是为高等教育改革及高校学生教学服务。譬如,北京大学开展慕课的主要目标是,提高学校的教学水平,辐射优质教育资源,强调社会责任与贡献,促进中国高等教育事业的发展。但是慕课的开放、互联、免费等特征,间接地为学校之外的人群提供了宝贵的学习机会。

慕课迅猛发展并受到学校之外的学习者欢迎的原因在于,它满足了学校之外的学习者接受一流教育的潜在知识需求。慕课实现了优质教育资源的低成本、广覆盖,为满足学习者接受优质教育提供了可行方案。而且,这种需求即使在已经获得高等学历的学习者中也广泛存在。

三、人力资源跨越式发展的实现： 互联网红利的再扩大

国家远程教育计划面向的对象是具有学历需求的在岗职工,企业数字化学习工程面向的对象是具有能力提升需求的在岗职工,慕课面向的对象主要是具有知识需求的在岗职工。这三种模式对我国人力资源发展都起到了很大的推动作用。但是,这三种模式目前都面临着进一步发展的瓶颈,制约着互联网红利的深层次释放。因此,分析这三种模式面临的主要矛盾,找到解决这些问题的政策与路径,将会使得更多更大的互联网红利得到释放,从而跨越式地推动我国人力资源发展。

(一)开放“互联网+高层次学历”教育

我国远程教育的层次与国际上远程教育的层次相比较有一定的差距。我国远程教育的层次定位为本科及专科层次,远程研究生教育并不在其中。

目前,我国远程教育的主要矛盾之一是高层次的需求与低层次的供给之间的矛盾,我国发展远程研究生教育具有必要性、紧迫性。早在20世纪90年代,有学者分析并预测了美国就业市场,提出了易变性职业生涯理论。该理论认为,现代社会是个人而非组织驱动职业生涯的发展,个人可以根据需要改变职业生涯。[14]根据该理论,受经济全球化和就业市场竞争的影响,越来越多的就业者根据自己的能力与喜好设计职业生涯规划,做出职业选择。因此从业者需要不断地学习,很多已获得本科及以上学历、处于工作岗位的成人决定再次接受学校教育。面对在岗学习的时空限制,他们往往会选择远程教育方式,这为美国远程教育的发展,特别是远程研究生教育的发展带来了机遇。针对美国伊利诺伊大学香槟分校教育学院人力资源开发专业的远程研究生项目进行调研发现,参加

远程研究生教育的学习者的主要学习动机是获取学历及促进职业发展。^[15]当前,随着我国市场经济的发展与成熟,易变性也将会成为我国职工职业生涯的重要特征,我国同样需要发挥远程研究生教育的价值,使得数以亿计的在岗职工能接受远程研究生教育,发展我国人力资源、激活我国人力资本。因此,开放远程研究生教育是未来的必然选择。

我国开展远程研究生教育具有现实的可行性。我国举办远程本专科教育有近20年的历史基础,技术、硬件设备、能力足够支撑开展远程研究生教育。对现有的远程本专科教育质量的诟病是我国教育行政部门对举办远程研究生教育持慎重态度的主要原因。实际上,我国现有的远程本专科教育的质量水平不高是由于它承载了“补偿教育”的历史使命。我国现有的远程教育需要补偿以前由于高等教育资源匮乏而没有机会上学的在岗职工,因此招生规模大,招生起点不高,招生的范围面向全社会,属于大众化教育。如果质量要求严格,将会导致大多数在岗职工不能如期毕业,不能获得相应的学位,从而影响他们求学的积极性。而远程研究生教育不需要承担补偿性教育的历史使命,可以基于新的质量保证体系,与现有的学校研究生教育质量保持一致。

(二)释放“互联网+能力”的中小企业潜力

数字化学习应用在我国大型企业与中小型企业之间的发展极不平衡,大型企业实施数字化学习工程的比例较高,而中小企业在实施数字化学习工程方面存在难以逾越的壁垒。目前我国企业数字化学习面临的主要矛盾是中小企业存在着巨大的数字化学习需求与低供给之间的矛盾,中小企业的数字化学习应用成为当前主要的瓶颈。为什么大型企业比中小企业实施数字化学习工程具有优势?首先,大型企业有经济上的优势,资金支持丰沛,能够支付数字化学习工程建设的一

次性投入。其次,大型企业的职工数量众多,譬如中国邮政集团有一百万职工,实施数字化学习工程的人均成本极低,因此特别具有成本优势。大型企业实施数字化学习工程所获得的互联网红利远远高于投入的建设成本,投资回报率高,因此企业有足够的动机去开展数字化学习。然而中小企业实施数字化学习工程的投资回报率要低得多,这是阻碍中小企业实施数字化学习工程的主要障碍。

上述这些原因导致我国广大的中小企业在数字化学习方面严重滞后,中小企业没有享受到互联网带来的人力资源发展红利。我国中小企业数量众多,容纳的职工总数巨大。按照2017年中国统计年鉴,我国大型企业数量9240个,而中小型企业363489个,数量是大型企业数量的39.3倍。由此可见,中小企业人力资源发展是影响我国企业整体人力资源发展的关键性因素,我国迫切需要推动中小企业开展数字化学习,释放中小企业人力资源发展的潜力。

(三)走出“互联网+知识”的流失陷阱

针对我国高校慕课的调研发现,慕课学习者最终完成学习的比例很低,平均不到10%,其中大学生最终完成学习的比例相对高,而来自校外的学习者完成学习的比例则更低。^[16]高数量的选修者与低比例的完成率是当前大学慕课面临的主要矛盾。学习者在学习过程中渐渐流失,这就是在慕课学习中出现的“流失陷阱”。低完成率造成了在线教育资源的高度浪费,使得慕课的大规模性的优势和效果没有充分发挥。对于学习者而言,也没有达到预期的学习目标。因此,如何走出流失陷阱,提高学习完成率,是影响慕课成败的关键,也是最大限度地释放基于慕课的人力资源红利的重要所在。

基于绩效技术模型对于慕课的高流失率问题进行分析发现,其原因有学习者个体因素,如课程的教学质量、学习者个体的毅力、学习者个体的技术水平等,但更主要的影响

因素是环境因素,如课程能否得到社会的认同、学习能否能得到组织的尊重等。对于企业职工来说,慕课学习是一种非正式学习,是组织外部的学习。这两种性质使得企业职工的流失率大大增加,需要制度上的保障才能提高完成率。对于非正式学习的学习成果认证是提高慕课学习完成率的关键性因素。^[17]目前,慕课选修者完成学习,只能获得课程教师签发的课程证书,该证书在企业里不被认同,证书也不能作为学习者终身学习的记录凭证,因此学习者的积极性降低,视慕课学习为一种随时可以退出的游戏,丧失了学习的持续性。因此,对于慕课这种非正式学习模式的学分认证,是提升学习者完成率的重要制度保障。

基于此,我国教育行政部门颁发的《关于加强高等学校在线开放课程建设应用与管理的意见》明确指出,“推进在线开放课程学分认定和学分管理制度创新”,“鼓励开展多种方式的学分认定、学分转换和学习过程认定”。但是,我国学分银行制度体系目前尚未能有效地落地,无法实现慕课学习的有公信力的认证。

组织对于职工外部学习的认同是提高MOOC学习完成率的又一重要因素。彼得森(Peterson, D. J.)对3 000名慕课学习者进行了网上问卷调查,62.9%的学习者认为,如果证书或学分被企业认可将能促进他们完成慕课课程学习。^[18]学习者所在组织对于外部学习往往抱不支持的态度,学习者开展慕课学习需要以隐蔽的、非公开的方式进行,因此阻碍了学习的持续性。组织往往对于内部学习与外部学习持不同的立场,组织对于职工参加内部学习一般会持支持态度,而对职工参加的组织外部学习往往会被理解为“不务正业”或者“做跳槽准备”,不被组织所认同。组织对于外部学习的不支持,其本质也体现了终身学习理念的滞后。因此,提升慕课学习者的学业完成率,亟须全社会接受与确立终

身学习理念。

四、政策建议

互联网给我国人力资源发展带来了巨大的红利,实现了几千万人的学历教育愿望,实现了我国大型企业职工学习的全覆盖,满足了人们自发性对于知识的学习渴望。但是我国人力资源发展的互联网红利还有巨大的释放空间:远程研究生教育将引发新一轮终身学习浪潮;数量是大型企业数量39.3倍的中小型企业的职工学习潜力还没有得到释放;占比90%以上的慕课学习者可以设法克服辍学。可见,有待释放的互联网红利空间比已经获得的红利要大得多,也必将成为我国人力资源跨越式发展的加速器。在新形势下,需要制定相关政策,重视互联网与我国人力资源发展之间的辩证关系,推动政府、企业、高校三者之间共同努力。

(一)重视“互联网+”,制定“互联网+人力资源发展”的国家顶层设计

2015年7月,国务院印发《关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》,指出“在全球新一轮科技革命和产业变革中,互联网与各领域的融合发展具有广阔前景和无限潜力,已成为不可阻挡的时代潮流,正对各国经济社会发展产生着战略性和全局性的影响”。我国基于互联网发展人力资源的政策不足,因此亟须制定“互联网+人力资源发展”的国家顶层设计,统筹服务与促进我国人力资源的大发展。

我国关于远程教育的政策设计、关于高校开展大规模在线开放课程的政策设计,是由教育行政部门来制定的,这些政策对于推动教育及人力资源发展起到了一定作用,但是还存在着政策不足的限制性。

目前这些政策是基于高校的视角去设计的。譬如我国远程教育政策虽然强调了远程教育对于我国人力资源发展的重要意义,但

是关注点是如何保证教学质量及如何保证高校的经济营利性。过多的经济性追求导致远程教育的专业设计缺乏前瞻性,以现有的市场需求作为设立专业课程的基础,而不是瞄准未来的人才需求。因此,远程教育虽然满足了人才的学历需求,但是对于调整全社会的人才结构没有发挥应有的作用。2015年出台了关于高校开展慕课的政策文件,其出发点是将慕课作为高校与高校之间的大学生资源共享平台,而没有考虑到绝大多数学习者是来自校外的企业或者事业单位,成人学习者是其中的大多数。这些问题的出现在很大程度上是由于政策的设计没有上升到国家人力资源发展的高度。

企业数字化学习对于人力资源发展意义重大,许多国家和地区都制定了相关政策与国家计划去推动,但是我国教育行政部门不是企业数字化学习的主管部门,导致国家没有任何政策措施来推动。因此,仅仅教育行政部门之力是不能制定全口径的政策,需要多政府部门参与进行国家顶层设计。韩国对于开展互联网培训给予补贴以及税收减免,仅仅依靠教育行政部门的力量是很难制定出这样的经济性政策,一些激励措施的落地需要多政府部门的综合推动。因此,进行国家层面的总体顶层设计非常有必要。

(二)举办远程研究生教育,满足高层次的学历学习需求

我国远程教育需要与国际接轨,形成多层次的远程教育体系,满足社会不同层面的需求。

第一,以“终身教育”理念补充“补偿性教育”理念。未来我国高等教育资源会越来越丰富,公民在校接受高等教育的比例会越来越高,补偿性教育的需求会越来越少。随着我国终身学习理念的逐步深入,远程教育应当成为支撑学习型社会的重要手段,为社会人力资源重新配置、为职工的职业生涯发展等服务。在现阶段或未来,我国远程教育

定位应以“终身教育”补充“补偿性教育”,率先在高校发展高层次远程研究生教育。发挥远程教育更大的作用,逐步形成我国远程本专科教育定位于补偿性教育,远程研究生教育定位于终身教育的新体系。

第二,建立质量保障框架,建立新的远程研究生教育管理框架。国际上高校远程研究生教育的成功经验表明,院系作为远程研究生教育的责任主体对教学质量起关键作用。我国远程本科教育的招生对象受教育程度低,基础差,一定程度上影响了教育质量,使得其与在校生质量差距较大。但是远程研究生教育的招生对象是已经获得本科文凭的成人学习者,学习基础相对较好。因此可以借鉴国际上成功的高校远程研究生的考核标准,实现远程研究生与在校研究生的考核标准一致,从而保证质量。

第三,以应用型硕士研究生为试点开展远程研究生教育。我国正在进行研究生培养制度改革,实行学术型硕士研究生与应用型硕士研究生不同的培养方式。应用型硕士研究生与实践结合更加紧密,从更能促进人力资源发展。因此,如果率先以培养应用型硕士作为我国开展高校远程研究生教育的试点,是一个较好的路径选择。

(三)实施国家数字化学习工程,填补中小企业职工学习机会的空白

数字化学习的规模经济特性决定了其不适宜于在职工数量相对较少的中小企业独立开展,因此需要国家实施数字化学习工程,提供公共服务,从而满足中小企业职工学习的需求,实现职工学习的全覆盖,释放更多更大的互联网红利。国家数字化学习工程包括技术、支持与政策三个方面。

建设国家数字化学习公共服务平台,基于互联网提供软件服务的应用方式,使得每一个企业能在该平台上安家落户,制定本企业的数字化学习门户系统,职工能够登录所属企业的门户系统进行学习。公共服务平台

的使用对象是众多的中小企业职工,人均成本极低,投资回报率极高。

国家提供海量的优质数字化学习资源,使得职工可以个性化地选择性学习。同时,提供资源共享服务,各个企业可以选择性地将开发的资源放置到公共平台上,实现资源共享。

有效研究和平台在推动中小企业数字化学习方面的效果良好的政策举措,制定培训补贴、税收减免等相关政策,鼓励中小企业大力开展数字化学习,鼓励职工基于国家数字化学习平台进行学习。

(四)建立学分银行制度,搭建学习立交桥

学分银行制度对于提升职工非正式学习的积极性有较大的促进作用,它将提高慕课学习的完成率,走出“流失陷阱”。实际上,我国教育行政部门一直在着眼于学分银行制度的制定与推进。《教育规划纲要》就提出要建立学分银行制度和搭建终身学习立交桥,2012年,教育部批准国家开放大学实施“国家继续教育学习成果认证、积累与转换制度的研究与实践”项目,该项目的目标就是研究继续教育领域的学分标准,制定我国继续教育学习成果框架,推进我国继续教育领域学习成果的转换和互认。2016年9月,《关于推进高等教育学分认定和转换工作的意见》指出,未来普通本科院校、高职院校与成人高校等各类高校学生,可以通过学习外校课程、参加高等教育自学考试、转换非学历学习成果等方式获得学分。学分银行制度是终身学习体系的重要组成部分,为慕课学习者完成学习提供了环境制度保障。学分银行制度的建立,不仅仅针对慕课课程进行学分认证,而且可以针对企业中的数字化学习课程和其他课程进行认证。建立学分认证与学历认证之间的桥梁,学习者获得一定数量的学分,将可以获得国家远程计划颁发的政府认证学历证书。这样会有效地改善整个社会的终身学习

氛围,极大地提高学习者的学习积极性。

(五)推动我国终身学习立法,制度保障人力资源发展

我国对于终身学习及学习型社会建设很重视,党的十九大报告中明确提出,“加快建设学习型社会,大力提高国民素质”。^[19]《教育规划纲要》也明确提出,“建设人人皆学、时时能学、处处可学的学习型社会”。但是,我国终身学习立法的步伐依然比较缓慢。按照国外许多发达国家与地区的成功经验,未来开展终身学习立法势在必行。我国一些省市鉴于对终身学习的迫切需求,先行一步,制定了终身学习条例,譬如上海市、福建省分别制定了《上海市终身学习条例》、《福建省终身学习促进条例》。终身学习与人力资源发展密不可分。将来在这些省市试点的经验基础上,形成并制定我国终身学习法,将重构我国公民学习的新环境,促进互联网下学习的发生与深入,促进人力资源的进一步发展。

参考文献:

- [1][19]习近平.决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利[N].人民日报,2017-10-28.
- [2] Nadler, L. and Nadler, Z., *Developing Human Resources* [M]. New York: Jossey-Bass, 1989. 4.
- [3] Harbison, F. H. and Myers, C.A., *Education, Manpower, and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development* [M]. New York: McGraw-Hill, 1964. 2.
- [4] United Nations Development Programme: *Human Development Index and Its Components* [EB/OL]. <http://hdr.undp.org/en/composite/HDI>. 2019-01-02.
- [5] 中国互联网络信息中心.第41次《中国互联网络发展状况统计报告》发布 [EB/OL]. http://cnnic.cn/gwym/xwzx/rdxw/201801/t20180131_70188.htm, 2018-01-31.
- [6] “互联网红利”是世界银行2016年努力推广的概念[A].世界银行:《2016世界发展报告:数字红利》(中文版)[C].华盛顿:世界银行,2016. 2.
- [7] 邱泽奇,等.从数字鸿沟到红利差异——互联网资本的视角[J].中国社会科学,2016,(10).
- [8] 于连科.学习动机理论在远程教育中的应用[J].现代远程教育,2009,(3).
- [9] 1977-2014参加高考人数和录取率[EB/OL]. http://gaokao.eol.cn/news/201506/t20150619_1276778.shtml, 2018-02-01.
- [10] Cheng, B., et al. *Acceptance of Competency-based*

Workplace E-learning Systems: Effects of Individual and Peer Learning Support[J]. Computers & Education, 2011, (1).

[11] McClelland, D. C. Testing for Competence Rather than for "intelligence"[J]. American Psychologist, 1973, (1).

[12] 吴峰, 江凤娟. 工作场所数字化学习: 特征、价值与模式[J]. 教育研究, 2017, (3).

[13] 吴峰, 王辞晓. 五种不同模式下学习者在线学习动机测量比较[J]. 现代远程教育研究, 2016, (1).

[14] Mirvis, P. H. and Hall, D. T. Psychological Success and the Boundaryless Career [J]. Journal of Organizational Behavior,

2010, (4).

[15] 吴峰. 美国高校远程研究生教育及启示[J]. 开放教育研究, 2016, (2).

[16] 方旭. Mooc 学习行为影响因素研究[J]. 开放教育研究, 2015, (3).

[17] 袁松鹤, 刘选. 中国大学 MOOC 实践现状及共有问题——来自中国大学 MOOC 实践报告[J]. 现代远程教育研究, 2014, (4).

[18] Peterson, D. J. Mooc Fizzles [J]. Academic Questions, 2014, (3).

Dividends from the Internet and a Leap Forward for the Development of China's Human Resources

Jiang Fengjuan & Wu Feng

Abstract: According to the 19th session of the CPC National Congress, China is stepping from the stage of rapid economic growth to the stage of high-quality economic development; thus, the coordinated development of such elements as human resources is crucial. Modern China is characterized by "Internet +", and it is strategically urgent to make full use of and release the dividends from the Internet for a leap forward in the development of China's human resources. The Internet has reconstructed a new concept of learning space and time, and has brought double dividends to the development of China's human resources, as well as three new models for the development of China's human resources: the national distance-education program based on the "Internet + academic degrees" model, the corporate e-learning program based on the "Internet + ability" model, and the globalized university MOOC movement based on the "Internet + knowledge" model. This study shows that making a top-level design for the "Internet + human resources development," practicing distance education for graduate students, implementing the national e-learning project for small- and medium-sized corporations, establishing the credit bank system, and promoting the legislation for lifelong learning will greatly release the dividends from the Internet and push forward the rapid development of China's human resources.

Key words: dividends from the Internet; human resources; e-learning; leap forward

Authors: Jiang Fengjuan, associate professor of School of Education, Minzu University of China (Beijing 100081); Wu Feng, professor of Graduate School of Education, Peking University (Beijing 100871)

[责任编辑:郭丹丹]