

新经济时代

主编 戴园晨 姚先国

人力资本开发与管理战略

XINJINGJI SHIDAI RENLI ZIBEN KAIFA YU GUANLI ZHANLUE

 中国劳动社会保障出版社

新经济时代人力资本 开发与管理战略

主编 戴园晨 姚先国

中国劳动社会保障出版社

版权所有

翻印必究

图书在版编目(CIP)数据

新经济时代人力资本开发与管理战略/戴园晨, 姚先国主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2001.9

ISBN 7-5045-3139-1

I. 新…

II. ①戴… ②姚…

III. 人力资本-研究

IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 26056 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京印刷一厂印刷 新华书店经销

850 毫米 × 1168 毫米 32 开本 16.875 印张 439 千字

2001 年 9 月第 1 版 2001 年 9 月第 1 次印刷

印数: 4000 册

定价: 35.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

前 言

本书是在我申请的国家社科基金重点课题《中国人力资源开发与管理》研究成果的基础上写成的，是参与研究的几个单位和有关学者共同努力的结果。

中国是一个劳动资源极其丰富的国家，研究中国的人力资源问题，往往会把注意力集中在如何促进就业上，把缓解劳动力供大于求矛盾作为提高人力资源使用效益的主要途径。我们原来也是循着这一思路来开展研究的，但在反复的讨论过程中，渐渐感到，循此研究解不开紧紧缠着的死结，必须另辟蹊径，寻觅新的战略。

后来，大家认识到要把握时代特征来寻找中国的出路。知识经济时代的到来，意味着经济发展、社会进步的速度远远快于以往，也意味着劳动者素质的差别对于社会生产的影响越来越大。一个高级工程师和一个文盲壮工，尽管从社会分工的角度看谁也离不开谁，谁都给社会做出了贡献，但应该承认他们的贡献差别相当大。尤其是现代经济的有些产业部门、有些生产活动和经济运作，是知识水平低的人承担不了的。这也就是说，现代经济的发展需要有高素质的人才，特别是知识经济时代的新型产业里，已经是没有知识便没法劳动。然而过去的论著包括在政治经济学的讲述中，却或多或少地把中国数量庞大的劳动资源当成是同质的、无差异的，很少去分析客观存在的质量差异，而事实上，中国多的是低素质人员，至于新经济时代所迫切需要的高素质人才则非常短缺。这样，课题组逐渐明确了中国人力资源战略的要害是提高人的素质并且用好高素质人才。为了体现这一思路的转

变，我们把原来的课题名称《人力资源开发和管理研究》改为《新经济时代人力资本开发和管理战略》。所研究的内容也根据新的题目作了相应的调整和增删，其中有些篇章是通常的人力资源管理或劳动经济学的著作中所没有的。

本书是群策群力、合作研究的成果。参与写作的有：中国社会科学院经济研究所戴园晨、诸建芳；国务院体制改革办公室宋晓梧；劳动和社会保障部陈宇、李怀康；浙江大学姚先国、竺海康、柴效武、郭继强、陈凌、钱雪亚、牛秀起、郑静、徐伟红、许竹青、王俊、盛乐、朱海就；嘉兴学院隗斌贤。他们的分工是：第一、二章：戴园晨；第三、四、五章：柴效武；第六章：郭继强；第七章：陈凌、胡卫华、潘晨苏、牛秀起；第八章：郭继强、徐伟红；第九章：钱雪亚；第十章：姚先国、陈凌；第十一章：隗斌贤，朱海就；第十二章：诸建芳；第十三章：陈宇、李怀康；第十四章：许竹青；第十五章：姚先国；第十六章：宋晓梧；第十七章：王俊、盛乐；第十八章：竺海康、瞿晶。全书由戴园晨和姚先国主持并负责总纂。

如前所述，本课题研究经历了认识逐渐深化、逐渐推进的过程，大的框架变动就有两次，小的改变更是记不清了。由于变动是大家反复讨论后形成的共识，反复修改虽然劳累，却无怨言，还因为观点有新的发展并且提出了不少需要继续探索深化的新问题，在劳累中尝到了创新的乐趣。如今，课题研究告一段落，但合作过程中充溢着的友好的争论，配合的愉悦，以及抠住问题穷追不舍的劲头，却是不会淡却，不会结束的。

戴园晨

2001年2月1日于北京拾弥斋

目 录

上篇 从人力资源向人力资本转化

第一章 制定人力资本战略的必要与意义	(1)
第一节 跨入新世纪,迎接新经济时代.....	(1)
第二节 新世纪的经济竞争是知识创新竞争.....	(3)
第三节 新经济时代中人力资本的战略地位.....	(6)
第二章 面对机遇和挑战的人力资本战略选择	(13)
第一节 提高人的素质.....	(13)
第二节 构建知识价值实现机制.....	(19)
第三节 改革人力资本开发管理的体制.....	(24)
第三章 人力资本投资主体与教育投资方式	(30)
第一节 家庭教育投资中的代际关系影响.....	(30)
第二节 国家投资教育的方式.....	(39)
第三节 个人投资教育的方式.....	(44)
第四节 用人单位投资教育的方式.....	(47)
第五节 教育部门投资教育的方式.....	(48)
第六节 国家、用人单位、个人家庭及教育部门共同投 资教育.....	(51)
第四章 人力资本开发中的个人家庭因素	(53)
第一节 家庭子女生育的经济学分析.....	(54)
第二节 家庭教育投资的经济学分析.....	(69)

第五章 教育资金运行过程	(84)
第一节 教育资金运行过程的说明.....	(84)
第二节 教育资金的筹集、投入与使用.....	(86)
第三节 教育成果产出.....	(93)
第四节 人才资源使用获益与分配.....	(96)
第六章 教化：人力资本开发的一种形式	(102)
第一节 教化的经济作用.....	(102)
第二节 教化是人力资本投资的一种形式.....	(106)
第三节 提高教化投资收益的几点建议.....	(109)
第七章 在职培训和技能开发	(117)
第一节 在职培训的含义及其在人力资本理论中的地位	(117)
第二节 在职培训的经济意义.....	(123)
第三节 我国与国外职业技能开发和培训体系的比较研 究.....	(132)
第四节 我国职业技能开发的战略设想和政策建议.....	(154)
第八章 医疗保健投资与延长人力资本使用寿命	(169)
第一节 对以往职工医疗制度的考察.....	(170)
第二节 对职工基本医疗服务的再认识.....	(176)
第三节 我国职工医疗制度改革可供选择的思路.....	(180)
第九章 人力资本的投资收益	(188)
第一节 人力资本投资的成本和收益.....	(189)
第二节 人力资本投资成本和收益的测度体系.....	(197)
第三节 中国人力资本投资收益的实证分析.....	(205)
第四节 提高人力资本投资收益率的思考.....	(222)

下篇 人力资本的优化配置

第十章 通过人力资源开发缓解就业供给压力	(231)
第一节 教育发展投入不足与低素质人力资源数量膨胀	(232)
第二节 中国劳动力市场供给过度的结构特征	(233)
第三节 改革中等教育, 实施国家劳动预备制度	(237)
第四节 扩大高等学校招生规模	(239)
第五节 关于扩大高校规模的争论	(242)
第六节 教育与就业的有效衔接是问题的关键	(247)
第十一章 动态人力资源优化配置: 流动开发	(254)
第一节 人力资源流动的经济意义	(254)
第二节 人力资源流动的动力均衡模式	(270)
第三节 人力资源流动的表现形式	(280)
第四节 对人力资源流动的引导与管理	(299)
第十二章 转型期的失业和再就业	(310)
第一节 失业的规模与结构	(310)
第二节 失业的原因	(317)
第三节 失业的成本	(324)
第四节 失业保险: 减小失业成本的制度安排	(333)
第五节 如何促进就业和再就业	(337)
第十三章 职业技能鉴定	(350)
第一节 职业技能鉴定的新概念及其社会基础	(350)
第二节 职业技能鉴定的社会功能及其实施机制	(356)
第三节 职业技能鉴定的技术工程体系及其发展现状	

.....	(361)
第十四章 产业结构与就业结构	(366)
第一节 重视人力资源开发是结构跨梯度转换模式成功 的关键.....	(366)
第二节 我国产业成长的特征.....	(374)
第三节 我国产业成长模式存在的问题.....	(380)
第四节 加大人力资本投入, 促进产业结构转换.....	(407)
第十五章 明晰人力资本产权与促进劳动力市场发展	(416)
第一节 人力资本的特性与人力资本产权.....	(417)
第二节 劳动力市场与劳动力价格.....	(421)
第三节 人力资本分类与劳动力市场分层.....	(436)
第四节 为人力资本高效利用创造良好的制度条件.....	(452)
第十六章 人力报酬的工资化、货币化、股权化	(456)
第一节 国有单位职工劳动报酬的非工资化、货币化倾 向.....	(456)
第二节 国有单位职工劳动报酬非工资化、货币化的原 因.....	(462)
第三节 加快职工收入工资化、货币化的步伐.....	(465)
第四节 人力报酬股权化的探索.....	(467)
第十七章 人力资源管理 with 政府职能转变	(471)
第一节 传统体制下人力资源管理制度及其弊病.....	(472)
第二节 现代人力资源管理制度特征.....	(477)
第三节 转变政府职能, 建立新型人力资源宏观管理体 系.....	(480)
第十八章 全球化过程中的人力资源开发管理	(487)
第一节 全球化趋势及中国的人力资源开发管理.....	(487)
第二节 人力资源的国际流动及我国的因应战略.....	(503)
第三节 从国际市场中引进和吸引我国需要的人才.....	(514)
第四节 借鉴国际人力资源开发管理体系经验.....	(521)

上篇 从人力资源向人力资本转化

第一章 制定人力资本战略的必要与意义

第一节 跨入新世纪，迎接新经济时代

一、巨大的变化

在新世纪到来之际，回顾中国百年来的兴衰变化，不由得心潮澎湃，感慨万千。

如今的中国，经济、文化、科技等等还都落后于发达国家，但回溯百年之前，中国以积弱之身，备遭帝国主义列强的欺凌压迫，国势凋零，百姓穷困。中国的志士仁人奔走呼号，寻求祖国奋起的富强之道，终于推翻了三座大山，建立了新中国，自立自强于世界之林，洗刷了鸦片战争、英法联军战争、中日甲午战争、庚子八国联军战争、日本侵华战争所强加于中国的耻辱。中国人民站起来了。抚今追昔，我们深深为之自豪。

百年巨变，也反映在对待人的态度和对人力资源的利用上。中国是世界上人口最多的大国，世界上每五个人中有一个是中国人。因而，旧中国时代对于贫困落后，对于这样或者那样的灾难，都曾经有学者或者政治家说问题的根源在于人口太多、压力太大。但新中国建立 50 年以来的巨大变化，却告诉我们，决定经济社会发展的最根本因素是社会制度。在旧中国的半殖民地半

封建的社会环境中，中国亿万之众的巨大潜力，却因受压抑而未能得到充分发挥。新中国的各条战线改变了发展的条件，中国仍旧是人口众多、压力很大，然而却创造了辉煌业绩，取得了宏伟成就。可以列举的建设成就和发展成就，实在是太多，数不胜数。概括起来，就是近百年的前 50 年是停滞落后的中国，后 50 年是飞跃前进的中国，尤其是近 20 年，经济发展速度一直居于世界前列。任何人只要静下心来想想都会为发展之快、变化之大而惊异、兴奋。

二、进入了新的发展时期

中国经济经过了 20 年改革开放推动的迅猛发展，总体经济实力有了很大提高。进入 21 世纪时，中国经济进入了新的发展阶段，在经济运行的方方面面形成了新的特点，提出了新的要求，出现了新的动向。

首先，中国经济已经告别“短缺经济”进入“相对过剩”的经济发展新阶段。长期以来，中国一直是供给少于需求，不仅是耐用消费品供不应求，而且吃的、穿的、用的都不能充分满足需求。在那时候，生产任何一种商品都能找到市场，销售出去。如今情况变了，相当多品种的商品都是供过于求，相对过剩，市场热销的是各种新型商品，如计算机、通讯产品等，从而形成了经济结构调整的压力，预示着在新时期里经济结构将持续不断地进行调整，调整的方向是发展新技术、新产品，实现产业结构的升级换代，从而要求有与产业结构升级相适应的人才供给。

其次，中国经济的转轨也将进入新的阶段。经过 20 年的以市场为取向的改革，中国的经济运行已经和过去大不相同了，计划分配比重下降，市场调节比重上升，尤其随着中国从封闭型经济转向开放型经济的步伐加快，与国际上通行的市场经济运作接轨，使得市场竞争压力加大，对竞争性人才的需求非常之大。

第三，世界经济进入了全球化的新时代，国家与国家之间的经济联系日益紧密，世界性的统一贸易市场正在兴起。在全球化

市场上，发达国家的跨国资本集团与发展中国家的民族企业开展了剧烈的争夺市场的竞争。西方跨国公司凭借它的资金优势、技术优势、人才优势、管理优势，咄咄逼人，发展中国家民族资本的生存风险随之加大。如何根据本身的特点和优势，寻求自强与制胜之道，已经是 21 世纪中国必须面对的课题。

第四，世界经济进入了知识经济的新时代，新的技术革命和产业革命，爆发性地在全球扩张，速度之快超出了人们的想像。以信息技术创新为基础的互联网通讯量和电子商务交易量，据统计从 1996 年起，在全球几乎是每 100 天就翻一番，1999 年美国互联网产业的销售收入突破 5000 亿美元，成为美国最大的产业，而其他的以高新技术为基础的产业 development 速度也与此相似。它表明一种新的经济发展形态正在生长，如果不紧紧跟上，就会在快速变革中被甩得很远，就会大大落后。

第二节 新世纪的经济竞争是知识创新竞争

一、知识已成为新的生产要素

随着新经济时代的到来，知识在经济运行、经济成长中的作用越来越重要，它已经成为资本和劳动力之外的新的生产要素。本来在农业社会里，人们把土地、山川、河流等自然资源和劳动力作为经济活动的生产要素；随着工业社会的兴起，自然资源和工厂、商店等物质资源都资本化了，资本成为生产资料和劳动力相结合的媒介，资本和劳动力被认为是经济活动的生产要素。而随着经济发展中知识的贡献的提高，人们提出科技进步所取得的创新利润，成为经济成长的新的动力源泉，从而有学者提出把科技进步作为与资本及劳动力相并列的生产要素；有的着眼于提高人的知识技能，能够获得更大的投资收益，从而把人力资本作为对应于物质资本的资本要素的分支；至于把知识作为生产要素，则是经济合作与发展组织（OECD）在 1996 年发表《以知识为基

础的经济》的报告之后，逐渐地获得了理论界的认同。

在几十年前，当熊彼特提出科技创新和创新利润时，当罗斯托提出经济成长阶段论时，创新在经济运行中是间歇发生的，并没有经常化、普遍化，因而他们认为创新利润会逐渐减少以至消失，又会陷入边际利润率递减而使经济重新陷入“循环流转”；然而在创新经常化、普遍化的知识经济中，生产技术停滞的局面不会出现。这也就是对知识的充分利用已使知识成为经常在起着作用的生产要素了。

不仅如此，资本、劳动力、知识诸生产要素的地位、作用及相互关系在发生变化，知识对经济增长的贡献率在提高，创新利润大小成为企业利润率高低的决定性因素，创新推动着结构调整、市场变化以及利润平均化，从而提出了一系列与推动创新有关的人力资源管理及人才培育的新问题及新变化。

二、新世纪的经济竞争是知识创新的竞争

进入 21 世纪世界经济一体化趋势将日益增强，国际竞争将空前激烈。世界经济一体化使得任何国家经济都难以独立于世界经济体系之外。特别是在科技进步日新月异、产业结构不断升级的时刻，世界各国都获得新的发展机遇，同时，也面对着知识创新竞争的强劲挑战。

中国经济是一个发展中的大国经济。作为一个拥有 13 亿人口的大国，中国在世界经济中的作用举足轻重，经受世界经济变化的影响冲击也非常之大。作为一个发展中国家，中国的经济技术水平还相当落后，从 19 世纪以来，所努力的是把中国从农业经济社会推向工业经济社会，探求国家的繁荣与富强。然而在我们集中精力拼命实现工业化目标时，新的技术革命和产业革命爆发性地在全球扩张，世界已经进入知识智能文明的新发展阶段。传统经济理论认为：无论农业经济社会还是工业经济社会，生产要素（包括土地、劳动力、资本等）增加，边际报酬递减，且生产要素会随着经济收益的增长而不断消耗，在资源存量不足、增

量很少的情况下，经济不可能长期持续增长。如果继续维持传统的工农业开发办法，资源危机和生态危机解决不了，制度危机比较尖锐。而知识经济的成长，却使得美国和欧洲一些经济发达国家在过去十年里经济增长的速度，非但没有减缓且不断增加。从近几年美国《财富》和《幸福》杂志公布的全球 500 家大公司排行表就会发现：资源型公司后退，而高技术公司突飞猛进。它们成功发展依靠的都主要不是物质资本，而是软件等高新技术和智力因素，这就是知识的力量。

第二次世界大战结束后，许多发展中国家的经济蓬勃发展，在于它们获得了大量的后发利益，别的国家耗费巨额人力、物力获得的技术进步和产品创新，为后发国家所引进应用，在世界市场的竞争中反而打败了技术创新发明的母国，从而出现了产业的递推转移。许多产业从劳动成本高的国家转移到劳动成本低的国家，出口导向成为经济快速成长的主要推动因素。然而，后发者不可能长期获得后发利益，当大量发展中国家涌入后发行列时，竞争使后发者的出口导向产业受到猛烈冲击而使利润降低。与此同时，知识经济时代的到来，信息产业的发达，使得技术和产业创新的频率加快，产品更新的生命周期缩短，后发者刚刚学会模仿，新一代产品又出来了。这样，后发利益大于创新利益的时代宣告结束。由此对中国作为发展中国家的启示是：21 世纪知识经济将逐步占据国际经济的主导地位，劳动者素质差别对于社会生产的影响会越来越大。知识经济对发达国家而言，是生产力发展的自然结果；对处于工业化进程中的发展中国家，则是机遇与挑战并存。一个拥有持续创新能力和大量高素质人力资源的国家，将具备发展知识经济的巨大潜力；一个缺少雄厚科学储备、缺少国际科技前沿动态的识别与响应能力和创新能力的国家，不仅将失去国际市场竞争力和国内市场竞争优势，还将失去知识经济带来的机遇。

三、把人的进步作为社会发展目标的理想正在付诸实践

马克思曾在《共产党宣言》中指出，在取代资本主义社会的未来社会中，“每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件。”以后，他在《资本论》中又进一步指出，人类社会的最高目标是“每个人的全面而自由发展”。但是，长期以来理论家强调人力资本开发的重要性，仅仅把它作为实现社会发展和进步的手段，而并未把人自身的发展作为目的。产生这种认识上的偏差有两方面的原因：一方面是掌握统治权力的理论思维往往把国家、社会当做主体，而把人只当做拨弄的生产性资源来研究如何有效利用；另一方面则是人作为社会的一员，如何满足自己的需要和施展自己的才能，需要有相应的社会条件。过去人们在自身和自身价值实现过程中，受到信息传播的局限，不能充分利用已有的知识成果；如今进入信息社会，创造了比过去好得多的社会条件，人的全面发展受到的束缚比过去小得多。人力资本开发活动的方方面面，包括接受教育、参加培训、提高文化和道德修养，以及强身锻炼等，都将促使人的素质得到优化，使个人进步较以往得到更多的关注和更佳的实现。

第三节 新经济时代中人力资本的战略地位

一、现实生活中的尖锐矛盾：资本不足经济和劳动过剩经济并存

从要素市场考察中国经济，它具有两大特色：一方面它是劳动过剩经济，另一方面它又是资本不足经济。由此形成的鲜明反差，使得中国在实现生产资料和劳动力相结合时，遇到了远比其他国家大得多的困难。

改革开放以来，中国经济建设取得了举世瞩目的成就，经济的快速发展，新创造了2亿多个就业机会，不仅把新增劳动力吸收就业，还解决了过去积压下来的城镇就业，并且使1亿多农业

剩余劳动力转向非农产业。但是，劳动供给大于劳动需求的压力仍然十分沉重。

劳动供给压力是由人口劳动力成长周期而引起的新增劳动力的自然增长，以 15 年为人口——劳动力成长周期，1980—1995 年间的新增人口将成为 1995—2010 年的新增劳动力。同前 30 年相比，改革 15 年的人口自然增长率呈下降趋势，年平均增长率将由 2.2% 降到 1.4% 以下，降低 0.8 个百分点；但由于基数变大，这种人口自然增长速度下降趋势对新增劳动力只在增长速度上有影响，而劳动力资源绝对量将继续增加。而且，在城镇新增劳动力就业压力加大的同时，农业劳动生产率提高和由此而来的农业剩余劳动力显性化。从农业中分解出来的实际劳动力剩余数量估计在 9 000 万至 12 000 万。从 1978—1983 年，乡镇企业从中吸纳人数年均增加 82 万人，而 1984—1988 年间，吸纳人数年均增加达到 1 260 万人，自此之后年均数不到 260 万人。其原因除了经济周期的影响外，还在于农村乡镇企业的“大推进”式扩展已近极限，原有模式的“离土不离乡”对剩余劳动力的容纳量越来越小。问题的严重性在于，尽管前些年乡镇企业和城乡经济为农业剩余劳动力存量分解了大约 2/3 的压力，但还有 1/3 的存量和每年新增农业人口的一部分可能成为剩余量，形成新世纪的就业压力。

使问题变得更为严重的是，世纪之交的中国经济出现了新的转折点。过去在短缺经济时，搞什么建设项目都有市场，都能获利。而长时期实行粗放发展模式，盲目投资、低水平重复建设、产业结构不合理、大量的生产能力主要集中于传统产业，导致低技术含量、低附加值产品生产严重过剩。这样，在以建立现代企业制度为主题的国有企业改革过程中本来要精简冗员，如今加上“告别短缺”后宏观环境变化而引起的产业结构调整，以及企业重组中吸收劳动力的变化，从而使得围绕着企业改制、重组，将名义上在工作岗位的富余人员分离出来，变“在职失业”

为公开失业，形成劳动供给规模扩大的来源。目前，我国公有制职工的规模为 1.5 亿多人，如果取 0.1 职工裁减系数，在扣除提前退休的人数后，需要为改革后失去原工作岗位的大约 1 200 万人安排再就业。如果裁减系数大于 0.1，由企业改革改组带来的就业压力将会更大。

目前，我国就业的总量矛盾十分严重，同时就业的结构性矛盾也日益突出，并且总量矛盾与结构性矛盾交织在一起，使就业矛盾更加复杂。根据有关部门的预测，在未来相当长的时期内，我国劳动力供过于求的矛盾仍很严重。目前我国城乡劳动力供过于求的差额达 1.6 亿人左右，其中绝大部分人处于隐性失业状态，并且在世纪之交仍将保持在这一水平上，即“九五”时期我国就业的总量矛盾并没有明显缓解。预计到 2005 年，我国城乡仍有 1.5 亿左右的劳动力处于失业和隐性失业状态。从 2003—2032 年，我国劳动年龄人口将一直保持在 8 亿以上，因而劳动力供给总量严重过剩的问题将会长期存在。另一方面，我国就业的结构性矛盾也越来越尖锐，尤其是随着我国产业结构调整力度不断加大，今后几年下岗职工人数呈逐年扩张趋势，并且由于职业技能、就业观念以及劳动力市场竞争加剧等多方面的原因，“有人无事干、有事无人干”的现象仍将长期存在下去。

劳动就业问题尽管从微观角度考察有其个性，而从宏观角度考察则和资本问题有着千丝万缕的联系。因为，资本是黏合剂，有了资本才能使生产资料和劳动力结合起来。然而在中国，最短缺资本，“资本不足”是困扰世纪之交以至于新世纪的长期性问题，需要打持久战。既要尽力而为，千方百计筹措资本，用好用活资本；又要坚持量力而行，稳中求进，不搞短期性的战役冲刺。

在传统计划经济时期，我国曾经依靠政府的高动员性与高强制力，在低收入的穷困条件下实现了高积累增长，但勒紧裤带搞建设是不可能长期奏效的。到改革开放以后，我国逐渐地从放权