

# 人力 资源经济学

ECONOMICS OF  
HUMAN RESOURCES

时新荣 编著

经济日报出版社

# 人力资源经济学

ECONOMICS OF HUMAN RESOURCES

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 编 | 著 | 时新荣 |
| 执 | 笔 | 时新荣 |
|   |   | 鄢 华 |
|   |   | 姚功祥 |

经济日报出版社

# 国书在版编目 (C T F) 数据

人力资源经济学 / 时新荣 编著, -- 北京: 经济日报出版社, 2002.8

ISBN 7-80180-090-7

I. 人… II. 时… III. 劳动力资源-资源经济学  
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002) 第 064206 号

## 人力资源经济学

编 著 者

时新荣

责任编辑

陈晓惠

责任校对

王 萧

出版发行

经济日报出版社

地 址

北京市宣武区白纸坊东街 2 号 (邮政编码: 100054)

电 话

63567691 (编辑部) 63567683 (发行部)

网 址

edp.ced.com.cn

E-mail

edp@ced.com.cn

经 销

全国新华书店

印 刷

三河灵山红旗印刷厂

开 本

850X1168mm 1/32

印 张

13

字 数

280 千字

版 次

2002 年 8 月第一版

印 次

2002 年 8 月第一次印刷

书 号

ISBN 7-80180-090-7/F.03

定 价

24.00 元

# 目 录

|                     |      |
|---------------------|------|
| 第一章 人力资源经济学的研究对象和方法 | (1)  |
| 第一节 人力资源的性质及属性      | (1)  |
| 一、人力的资源性质           | (1)  |
| 二、人力资源的基本属性         | (4)  |
| 三、人力资源的相关概念         | (8)  |
| 第二节 人力资源经济学的研究对象    | (12) |
| 一、人力资源经济关系          | (12) |
| 二、人力资源经济学的结构        | (15) |
| 第三节 人力资源经济学的研究方法    | (17) |
| 一、人力资源经济学研究的一般方法    | (17) |
| 二、实证研究和规范研究         | (19) |
| 三、人力资源经济学与相关学科的关系   | (24) |
| 第二章 人力资源的生产和再生产     | (30) |
| 第一节 人力资源的生产         | (30) |
| 一、人口生产和人力资源的生产      | (30) |
| 二、人力资源的生产主体         | (34) |
| 三、人力资源的投资主体         | (37) |
| 第二节 人力资源的成本         | (42) |
| 一、人力资源生产成本的含义和分类    | (42) |
| 二、人力资源的生产成本模型       | (45) |
| 三、人力资源生产的投资模型       | (49) |

|                          |      |
|--------------------------|------|
| 第三节 人力资源的效益分析 .....      | (52) |
| 一、人力资源生产的效益 .....        | (52) |
| 二、学校教育的成本与效益 .....       | (55) |
| 三、培训的成本和收益 .....         | (61) |
| 第三章 人力资源的配置方式 .....      | (68) |
| 第一节 人力资源配置方式的原则和种类 ..... | (68) |
| 一、人力资源配置方式的内涵 .....      | (68) |
| 二、人力资源配置方式的原则 .....      | (70) |
| 三、人力资源配置方式的种类 .....      | (72) |
| 第二节 人力资源的市场配置方式 .....    | (75) |
| 一、人力资源市场配置的运行 .....      | (75) |
| 二、人力资源市场与产品市场的关系 .....   | (77) |
| 三、人力资源市场的功能 .....        | (78) |
| 第三节 人力资源的计划配置方式 .....    | (82) |
| 一、人力资源计划配置的内涵和分类 .....   | (82) |
| 二、人力资源计划配置的功能 .....      | (84) |
| 三、人力资源计划配置的条件 .....      | (86) |
| 第四节 我国的人力资源配置方式 .....    | (89) |
| 一、选择人力资源配置方式的依据 .....    | (89) |
| 二、我国人力资源配置方式的选择 .....    | (91) |
| 三、我国人力资源配置方式的沿革 .....    | (94) |
| 四、我国人力资源配置的目标模式 .....    | (98) |

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| <b>第四章 人力资源的供给理论</b> .....     | (104) |
| <b>第一节 人力资源供给理论的一般问题</b> ..... | (104) |
| 一、人力资源供给的含义 .....              | (104) |
| 二、人力资源供给曲线与供给弹性 .....          | (106) |
| 三、人力资源供给的类型及影响因素 .....         | (112) |
| <b>第二节 人力资源供给行为的分析</b> .....   | (115) |
| 一、人力资源的个人供给行为 .....            | (115) |
| 二、个人人力资源供给决策 .....             | (119) |
| 三、社会人力资源总供给行为的分析 .....         | (123) |
| <b>第三节 我国人力资源市场供给</b> .....    | (130) |
| 一、人力资源供给量的研究方法 .....           | (130) |
| 二、我国人力资源供给预测 .....             | (133) |
| 三、我国人力资源市场供给预测分析 .....         | (134) |
| <b>第五章 人力资源需求理论</b> .....      | (140) |
| <b>第一节 人力资源需求理论的一般问题</b> ..... | (140) |
| 一、人力资源需求的涵义 .....              | (140) |
| 二、人力资源需求曲线与需求曲线的弹性 .....       | (141) |
| 三、人力资源的需求类型及其影响因素 .....        | (144) |
| <b>第二节 企业和社会对人力资源的需求</b> ..... | (146) |
| 一、企业短期人力资源需求行为分析 .....         | (146) |
| 二、企业长期人力资源需求行为 .....           | (149) |
| 三、影响人力资源社会总需求的因素 .....         | (152) |
| <b>第三节 我国人力资源的市场需求</b> .....   | (153) |

|                                   |              |
|-----------------------------------|--------------|
| 一、人力资源市场需求预测的数学模型 .....           | (153)        |
| 二、人力资源市场需求的研究方法 .....             | (155)        |
| 三、我国人力资源市场需求预测 .....              | (156)        |
| 第四节 我国人力资源需求对策 .....              | (159)        |
| 一、2001 年 - 2005 年的就业形势及就业对策 ..... | (159)        |
| 二、2006 - 2010 年的就业形势及就业对策 .....   | (162)        |
| 三、2011 - 2020 年的就业形势及就业对策 .....   | (165)        |
| <b>第六章 人力资源供求的均衡与非均衡 .....</b>    | <b>(171)</b> |
| 第一节 人力资源的均衡分析 .....               | (171)        |
| 一、人力资源供求均衡的含义 .....               | (171)        |
| 二、人力资源市场的静态均衡 .....               | (175)        |
| 三、人力资源市场的动态均衡 .....               | (179)        |
| 四、人力资源市场均衡的意义 .....               | (181)        |
| 第二节 人力资源市场的非均衡分析 .....            | (183)        |
| 一、人力资源市场的非均衡性 .....               | (183)        |
| 二、自愿失业与非自愿失业 .....                | (185)        |
| 三、人力资源短缺与人力资源过剩 .....             | (186)        |
| 第三节 我国人力资源市场的非均衡 .....            | (188)        |
| 一、结构性失业 .....                     | (188)        |
| 二、实施人力资源开发战略 .....                | (190)        |
| 三、大力发展教育 .....                    | (194)        |
| 四、建立和完善人力资源的培训体系 .....            | (197)        |

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| <b>第七章 人力资源的价格及其变动规律</b> ..... | (202) |
| <b>第一节 人力资源价格的内涵和形式</b> .....  | (202) |
| 一、人力资源价格的内涵 .....              | (202) |
| 二、人力资源价格的基本形式 .....            | (206) |
| 三、工资的辅助形式 .....                | (213) |
| 四、人力资源价格水平 .....               | (215) |
| <b>第二节 人力资源价格的形成</b> .....     | (220) |
| 一、不同发育程度人力资源市场特征 .....         | (220) |
| 二、成熟市场条件下人力资源价格的形成 .....       | (222) |
| 三、不成熟市场条件人力资源价格的形成 .....       | (229) |
| <b>第三节 中国的人力资源价格制度</b> .....   | (235) |
| 一、人力资源价格的功能和作用 .....           | (235) |
| 二、我国人力资源价格制度的沿革 .....          | (239) |
| 三、我国人力资源价格制度改革的目标模式 .....      | (241) |
| <b>第八章 人力资源运用</b> .....        | (248) |
| <b>第一节 人力资源运用的状态</b> .....     | (248) |
| 一、人力资源运用 .....                 | (248) |
| 二、人力资源充分运用 .....               | (253) |
| 三、人力资源闲置 .....                 | (255) |
| <b>第二节 影响人力资源状态的因素</b> .....   | (259) |
| 一、市场供求和人口数量 .....              | (259) |
| 二、技术进步和产业结构 .....              | (261) |
| 三、人力资源流动和对外贸易 .....            | (264) |

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| 四、人力资源经济管理制度和人力资源素质 ..... | (266) |
| 第三节 人力资源闲置的类型及改善途径 .....  | (268) |
| 一、摩擦性闲置和结构性闲置 .....       | (268) |
| 二、其它闲置类型 .....            | (271) |
| 三、降低人力资源闲置率的途径 .....      | (272) |
| 第九章 人力资源市场的结构和运行 .....    | (276) |
| 第一节 人力资源市场的结构 .....       | (276) |
| 一、人力资源市场的类型 .....         | (276) |
| 二、人力资源市场的特征 .....         | (280) |
| 三、人力资源市场的行为主体 .....       | (282) |
| 第二节 人力资源市场的运行机制 .....     | (290) |
| 一、人力资源市场的运行原则 .....       | (290) |
| 二、人力资源市场的运行机制 .....       | (292) |
| 三、人力资源市场的运行制度和规则 .....    | (298) |
| 第三节 中国的人力资源市场 .....       | (300) |
| 一、中国人力资源市场的现状 .....       | (300) |
| 二、加快中国的人力资源市场建设 .....     | (303) |
| 三、促进人力资源的国际流通 .....       | (310) |
| 第十章 人力资源的社会保障 .....       | (315) |
| 第一节 人力资源社会保障的功能和作用 .....  | (315) |
| 一、社会保险的产生和发展 .....        | (315) |
| 二、社会保险的方式和特征 .....        | (319) |

|                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| 三、社会保险的地位和作用 .....          | (322)        |
| 第二节 中国的人力资源社会保障制度 .....     | (326)        |
| 一、我国社会保险制度的沿革 .....         | (326)        |
| 二、中国特色的社会保险制度的目标模式 .....    | (331)        |
| 第三节 中国的社会保险体系 .....         | (336)        |
| 一、社会养老保险制度 .....            | (336)        |
| 二、社会医疗保险制度 .....            | (341)        |
| 三、社会失业保险制度 .....            | (344)        |
| 四、社会工伤保险制度 .....            | (348)        |
| 五、生育保险及其他保险 .....           | (352)        |
| <b>第十一章 人力资源的宏观调控 .....</b> | <b>(358)</b> |
| 第一节 国家对社会经济生活的宏观控制 .....    | (358)        |
| 一、国家宏观调控社会经济生活的必要性 .....    | (358)        |
| 二、政府对人力资源的宏观调控功能 .....      | (360)        |
| 三、我国宏观调控体制的改革 .....         | (363)        |
| 第二节 人力资源的宏观调控体系 .....       | (366)        |
| 一、人力资源宏观调控的目标 .....         | (366)        |
| 二、人力资源的宏观调控方式和手段 .....      | (370)        |
| 三、人力资源宏观调控的运筹 .....         | (377)        |
| 第三节 人力资源经济关系的宏观调控政策 .....   | (381)        |
| 一、财政政策 .....                | (381)        |
| 二、货币政策 .....                | (384)        |
| 三、收入政策及其它政策 .....           | (391)        |
| <b>参考文献 .....</b>           | <b>(397)</b> |

---

## 第一章 人力资源经济学的研究对象和方法

自从有了人类社会的生产，劳动力就是生产力的第一要素。从生产消费的角度去认识劳动力，劳动力就成为生产中不可或缺的资源，成为生产资源中的人力资源。当人类社会进入到 20 世纪 90 年代后，一个基于知识经济的社会发展阶段正在来临，人力资源在社会生产和生活中的地位又上升到一个新台阶。人力中的智力具有了崭新的时代意义。人力资源在现代经济生活和社会生活中的基础地位和重要作用，使它成为自然科学和社会科学的研究对象。涉及人力资源的生产和再生产的直接和间接的经济关系，成为了人力资源经济学的研究课题，人力资源经济学也因此而产生了。

### 第一节 人力资源的性质及属性

#### 一、人力的资源性质

资源是人类活动赖以存在的基础条件。没有土地农民不能耕种；没有铁矿及相关资源，工人就不能冶炼；没有资本也就没有现代产业。资源也是一种物质财富，拥有或占有资源的数量，又是人类区分贫困和富裕的标准。总之资源与人类休戚与共、息息相关。

在经济学的视野内考察资源，它有广义和狭义之分。狭义

---

的资源是指生产资源，它是一个国家或地区用于生产产品和服务的一切条件，包括劳动力、土地、能源、地下矿藏、原材料、资本、技术、信息等。广义资源是指一个国家 and 地区赖以生存和发展的一切资源的总和，包括人力资源、自然资源、信息资源等。

同一切事物都是质和量的统一体一样，资源自身也有量和质两方面的规定性。比如一个国家或地区的森林资源，既包括森林蓄积量大小的规定性，又包括在一定蓄积量内树木的品种结构、树龄结构、分布结构等内容。前者描述森林资源的量，后者描述森林资源的质。由于资源与人类的直接关系，就需要人们对资源的数量和质量作出评价。学者们一般用丰度这个概念来量化资源，并以此为标准，对特定资源的质和量作出评价。比如品质丰度、数量丰度等。以自然资源中的铁矿为例：蕴藏量的大小可称为藏量丰度的大小，矿藏品质优劣可称为品质丰度高低，藏量丰度大、品质丰度高的铁矿为富矿，反之则是贫矿。

“土地是财富之母，劳动是财富之父”。在人类的生产活动中，土地和劳动都是生产必须具备的基本条件，都是资源。但劳动是劳动力的发动，或者说是劳动力的运用过程。因此，劳动的存在以劳动力的存在为条件，即以人的脑力和体力的存在为条件，以抽象的、一般的人力存在为条件。人力因而属于生产资源的范畴，取得了资源的性质。人力资源既被包括在狭义的资源概念之中，也被包括在广义的资源的范畴之中。前者是资源中的劳动力资源，后者是资源中的人口资源。从资源的含义出发，理论界一般把人力资源的概念区分为狭义人力资源、

---

中心人力资源和广义人力资源。狭义的人力资源是指在业人力资源，即以合法劳动创造社会财富和提供劳务的人。中心人力资源是指劳动力资源，即具有劳动能力的劳动者的总称。广义的人力资源是指全体人口，即在一定时期内社会所蕴藏的劳动能力的综合，它既包括现实的劳动能力，也包括潜在的人的劳动能力。

经济学所讨论的人力资源，一般是指狭义的人力资源。所以在经济学中把人力资源定义为：劳动者的数量、能力及素质，它涵盖一定时期内，一定国家或地区适龄劳动人口的数量、结构及劳动者的知识、技能、经验和技术熟练程度等内容。准确的理解人力资源的定义要把握以下三点：（1）人力资源的时限性。一方面人力资源在形成上具有时限性，人只有在一定年龄范围内才能作为劳动力资源而存在。另一方面，人力资源在使用上具有时限性，物质资源一般可以贮存，而人力资源储而不用就会退化，衰减。这就是说，人力资源的使用存在着时限和场所的区别，使用的时间、场合不同，所产生的效果差别很大。现实生活中同一个人在不同的时间或不同的工作岗位上，其劳动的效果不同，正是这个道理。（2）人力资源的能动性。在人类的一切活动中，正是因为人力对自然资源的整合，自然资源才得以发挥作用。与自然资源相比，人力资源是一种能动的资源。（3）人力资源的智力性。智力是人类特有的能力，当人类跨入知识经济时代，人力中的智力更具有崇高的地位和重要的意义。它在一定程度上甚至取代了自然资源和其他物质资源，成为生产的第一要素。

人力资源同其他任何资源一样，也存在着丰度和丰度的评

---

价问题。对人力资源的考察，既需要考察人力资源的数量丰度，也需要考察人力资源的品质丰度。即考察：（1）一定数量的人力资源在一定时间和空间的结构。如性别、年龄、劳动熟练程度、劳动技能、劳动专长等方面的分布情况。（2）人力资源的品质。它包括能力品质、生理和心理品质，及以价值观、劳动观、道德观为内容的意识品质等品质的状况及其水平，或者说丰度。要指出的是，意识品质是人力资源品质中极为重要的品质。

## 二、人力资源的基本属性

人力资源与非人力资源相比较，有两个基本特性，一是人力资源的二重属性，一是人力资源的基础性。

### （一）人力资源的二重属性

人力资源的两重性是指人力资源同时具有自然属性和社会属性。或者说，人力资源具有双重的存在形式。

#### 1. 自然属性

人力资源的自然属性是指人力是人具有的、与生俱来的属性，是一种生物遗传的禀赋。

马克思指出：“我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体及活的人体中存在的，人在生产某种使用价值时所运用的体力和智力的总和”。（《马克思恩格斯全集》第23卷，第190页）人体生理学、遗传学、生物物理学、生物化学和当代的基因技术，已经对人的自然属性提出了明白无误的证据。同时，事实也证明，人的体力和智力与其染色体及遗传基因和基因的

---

排序有关。就人类而言，人的体力和智力是人的一种生物学特性；就个人而言，人的体力和智力是父母双亲的遗传，父母的生物学特性的反映和表现。人是自然的人，是自然界长期发展的结果。在这个意义上，存在于人身上的人力，即体力和脑力自然具有自然属性。

## 2. 社会属性

人力资源的社会属性，又称人力资源的社会历史性。它的含义是指人力资源的内涵随社会历史条件的变化而变化。人力资源的品质属性是对人的后天培养的结果，而这种培养受制于一定社会，一定地区的社会生产力发展水平及社会经济、政治、文化制度。

人力资源在生产中的要素作用是通过劳动者的劳动来实现的。劳动力一般由劳动者的硬劳动要素和软劳动要素作为载体来表现。硬劳动要素是指劳动者的体力、耐力等物质要素，软劳动要素主要是指劳动者的智能、认识结构、从事一般性实践和专业性活动的能力和创新能力等。劳动者作为既具有自然属性又具有社会属性的能动主体，劳动力实质上就是劳动者的硬劳动要素与软劳动要素的有机结合。

软劳动要素主要包括劳动者的智商、情商和意商三个方面。(1) 智商。劳动者的智商主要由劳动力的事实知识和原理知识的含量决定，表现为劳动者的学识和智慧的才能。它是创新的基本前提和知识框架。(2) 情商。劳动者的情商主要由劳动力的事实知识的含量决定，表现为劳动者在经济活动中的交际、公关和与人协调的才能，是劳动者创新的重要智慧和知识构件。(3) 意商。主要由劳动力中的技能适应含量决定。表现

---

为劳动者的行为决策、组织管理和动手实施的才能，是劳动者创新的必备智慧要素和知识构成。

无论智商、情商还是意商都依赖于劳动者的知识结构，而知识源于教育和实践的积累。因此，劳动者的劳动软要素的禀赋取决于劳动者后天所处的生活环境，即社会环境、文化环境、经济环境、教育环境等等，一句话取决于一定社会、一定地区的社会生产力水平及其制度规定。正因为如此，世界的不同国家、不同地区对适龄劳动人口的时限有着不同的规定。

人类的生产与人类的文明相生相伴，生产的水平不同，文明的程度也不同；反之亦然。在不同的生产与文明的发展阶段，人力资源的内涵和外延也不同。狩猎文明、农耕文明时期，人力资源的丰度表现为劳动者的体力的大小；在大工业文明时代，人力资源的丰度则取决于劳动力的技能及其熟练程度；而从二十世纪五十年代开始，人力资源的内涵和外延有了新的内容。

具体说，从二十世纪五十年代初开始，人力资源应具备的素质禀赋与过去相比出现了新的情况：一是知识和技术在人力资源品质中有了重要的意义。如果说农业经济时代人力资源的重要品质条件是身强力壮，工业经济时代人力资源的重要品质是一技之长的话，到了当代，人力资源的重要品质就转化为掌握知识和技术了。二是人力资源的结构转到以智力劳动型的人力资源为主了。以美国为例，1983 - 1998 年的 15 年间，美国已经淘汰了 8000 多种职业，也就是说，这 8000 种职业中的人力资源已经不再被当做资源看待，已经失掉在生产中的运用价值了。据专家们推测，到 2010 年，美国体力劳动型的人力资

---

源在人力资源应用中的比重将只占 10%，而到了 2020 年还将下降到 2% 的比重。人力资源的内涵随着社会经济的发展而变化着，人力资源又是一个历史的范畴。对人力资源的认识，应从社会经济文化条件出发。不能把某一个国家、地区、部门、单位对人力资源的要求，等同于另一个国家、地区、部门、单位对人力资源的要求。

## （二）人力资源的基础性

人力资源的运用是劳动，人力资源的运用过程就是劳动过程，而劳动是生产的基础要素。经济学认为，一定的生产方式总要有有一定的生产要素。农业经济的生产要素是劳动和土地；机器大工业的要素除了劳动和土地外，还有以各种具体生产要素形式（如设备、厂房、原材料）等表现出来的资本，且资本还成为生产要素的核心。从 20 世纪末期开始，人类社会进入了一个被称为知识经济或网络经济的时代，出现了网络生产。网络生产要素与机器大工业有继承关系，但又有变化和发展。比如劳动、土地和资本，仍然是其不可或缺的生产要素。但不仅如此，在生产要素中，增加了知识和信息的内容。同时，知识和信息在许多生产领域已经取代资本而成为核心要素。知识和信息作为独立的生产要素的形态，正如各种具体形态的资本作为独立生产要素形态一样，在于说明生产方式的性质，说明人类社会的生产已经进入了一个依赖智力劳动的时代。因为就资本、知识、信息的产生而言，它仍然是劳动的产物，仍然是运用人力资源的结果。在生产资源中，自然资源和人力资源始终是最基础的资源，最本质的资源。由于生产要素需要劳动去整合，自然资源需要劳动去开发和维护，自然资源与人力资源