

全国教育科学“十五”规划
教育部规划课题成果

人才资源配置及 高等教育发展研究

——就业与人力资源开发

李宏志 杨晓明 李丞北 ◎ 主编



黑龙江教育出版社

全国教育科学“十五”规划教育部规划课题成果

人才资源配置及 高等教育发展研究

——就业与人力资源开发

主编 李宏志 杨晓明 李丞北

黑龙江教育出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人才资源配置及高等教育发展研究/ 李宏志, 杨晓明, 李丞北主编. —哈尔滨: 黑龙江教育出版社, 2006. 5

ISBN 7-5316-4582-3

I. 人... II. ①李... ②杨... ③李... III. ①高等学校—人才—资源分配—研究—中国 ②高等教育—发展—研究—中国 IV. G649. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 050220 号

人才资源配置及高等教育发展研究

REN CAI ZI YUAN PEI ZHI JI GAO DENG JIAO YU FA ZHAN YAN JIU

李宏志 杨晓明 李丞北 主编

责任编辑: 徐永进

封面设计: 神龙公司设计中心

责任校对: 夏为

黑龙江教育出版社出版 (哈尔滨市南岗花园街 158 号)

黑龙江省教育厅印刷厂印刷 · 黑龙江教育出版社发行

开本 850×1168 毫米 1/32 · 印张 56 · 字数 1400 千

2006 年 6 月第 1 版 · 2006 年 6 月第 1 次印刷

印数 1—1000

ISBN 7-5316-4582-3/G · 3489 定价 65.00 元 (共三册)

编 委 会

主任：李宏志

成员：（按姓氏笔划排序）

王玉兰 代明君 朱慧全 李兰芝

张弘强 吴永新 李丽娟 杨良梁

杨晓明 张 蕴 尚久悦 赵永平

武永祥 赵惠新 赵 滨 苑 璞

倪志英 崔 捷 韩玉洁

主 编： 李宏志 杨晓明 李丞北

本册主编： 马云阔 高洪峰

本册副主编： 朱 伦 周 宾

前 言

与世界其他国家相比,我国最大优势无疑是数量众多的人力资源,从中国自身的情况看,我国经济社会发展最充足的资源也是人力资源。如何开发、管理、利用好这些人力资源,以期弥补和替代我们的弱势,增强我们的优势,是我们“自立于世界民族之林”的惟一选择。

我国改革开放以来,经济和社会快速发展,经济增长方式发生了根本的转变。但由于人口基数过大以及国企改制的下岗职工、农村剩余劳动力、新增就业人口都亟待就业,就业岗位仍然供大于求,因此就业压力大、就业形势严峻。特别是随着高校就业体制改革和每年毕业生人数逐年增多,大学生就业问题也日益突出并为人们所关注,就业问题研究正逐步深入。大学生就业是人力资源开发问题的深化。目前,我国在人力资源开发问题上的研究有了很多突破性的进展。在市场经济改革不断深化的今天,人力资源开发正日益为社会及学校所重视。人才兴业、人才兴校的理念已经成为人们的行为准则。我国正在从人力资源大国向人力资源强国迈进。在这一大背景下,大学生就业自然与人力资源开发紧密结合起来,也可以说搞好大学生就业就是搞好人力资源开发,而且是更深层次的人力资源开发。就业的保证是人力资本,人力资本的提升是就业的前提。高校的教学及一切工作都应从提升人力资本的角度提高学生就业能

力，用人力资源开发的理念指导教学，同时给予大学生一些人生发展理论和方法，如职业生涯规划的知识等。这些就是本书研究的脉络和内容，希望以此为大学生顺利就业和我国人力资源开发做出自己的努力，为就业方面的研究作一些探索。

此书是全国教育科学“十五”规划教育部规划课题〈人才资源配置及高等教育发展研究〉课题研究成果之一。

由于编者水平所限，本书有不妥之处恳请读者在原谅的同时给予批评指正。

作者

2006年5月

目 录

第一章 就业概述	1
第一节 就业理论简述	3
第二节 当前就业形势评判	31
第三节 就业问题分析	43
第四节 国外促进就业的做法介绍	60
第二章 就业基础——人力资源开发与管理	74
第一节 人力资源的基本概念	74
第二节 人力资源数量与质量，结构与层次	86
第三节 人力资源开发与管理思想的产生和发展	91
第四节 我国人力资源管理与环境分析	97
第五节 搞好人力资源开发管理的意义	100
第六节 人力资源的整体开发	104
第三章 就业核心——人力资本及存量增长研究	137
第一节 西方人力资本理论回顾	137

第二节 人力资本理论的新发展	147
第三节 人力资本概念	150
第四节 人力资本的特征	159
第五节 人力资源, 人力资本和知识资本辨析	164
第六节 人力资本与教育经济发展	169
第七节 人力资本构成内容	174
第八节 人力资本的形成	197
 第四章 就业途径——职业生涯规划	 216
第一节 职业生涯规划基础	216
第二节 职业生涯规划理论	229
第三节 大学生生涯规划任务和方法	272
 主要参考文献	 293

第一章 就业概述

中国是一个拥有 13 亿人口，人力资源严重过剩的国家，也是人均自然资源和经济资源相对贫乏的国家，就业问题一直困扰着中国的经济和社会发展。伴随着经济体制转轨和结构性调整的不断深入，失业和就业问题正日益凸现出来，成为当前和今后一个时期内我国经济和社会发展面临的最具挑战的难题之一。因此，正视就业问题和就业压力是改革道路上的一大进步。因为“认识和承认问题是解决问题的基础。”这个简单的哲学原理，已经在无数次实践中得到了证实。就我国的就业问题来说，如果政府部门不能坦然面对和公开承认业已存在的巨大压力，不仅无助于问题的解决，相反，这个宏观经济管理中极其重要的经济指标，还可能因为政府的回避而被有意无意忽略，从而导致经济政策的偏差甚至失误。记得 2002 年，中央政府首脑首次承认中国存在失业问题并提到具体数据，时任国务院总理的朱镕基公开承认中国的失业率为 7%。2003 年 5 月初，劳动和社会保障部又出台了界定就业和失业的标准，我注意到，这个标准最大的特点有二：一是没有再出现过去提及就业问题时常用的“下岗”一词，二是“失业”有了明确的具体的标准，按照这个标准，就业者和失业者很容易划分，这就一改过去用“下岗”二字模糊表述失业问题的不科学做法。

2004 年 4 月 26 日，我国首次由国务院新闻办发布了《中国

的就业状况和政策》白皮书，就我国当前的劳动力和就业现状以及就业政策和前景，从六个方面作了详细阐述。作为我国首部就业问题白皮书，它在客观分析现实的基础上，承认我国未来 20 年内就业压力较大，并以此为依据，确定了我国 21 世纪前期解决就业问题的总体目标。

正视就业状况，坦然承认差距和问题，首先是政府信息公开的基本要求。公民有权知道所处的经济环境及其相关信息，包括就业问题在内的信息，政府应当及时发布。从另一个角度看，承认这些问题，其实也是实事求是的基本要求。

正视就业状况，一方面可以让地方政府和有关部门及时、准确地把握宏观经济走向，做到心中有数；另一方面，失业者依法应当获得救济的权利，不至于由于政府不承认失业问题和就业压力而被忽略。后者所体现的价值已经超出了经济问题本身，而涉及到公民权利的保障。

正视就业压力，还有助于政府宏观经济管理部门依据国际通行经验和规律，制定长远的经济发展战略。包括人口资源发展、产业结构调整、城镇化进程的调节、农业和农村问题、流动人口的管理和维权、基础教育和职业教育、社会保障和福利事业等各项相关政策，将因中央政府对就业问题的正视和承认而得到科学的矫正，最终使全体公民和全社会受益。

就业是现代社会生活中的一个非常重要的问题。它关系国民经济的发展、国家的稳定，关系个人事业的发展、人生价值的实现和生活的保证。因此，促进就业，是我们的基本国策。《中华人民共和国宪法》第 42 条规定：“国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。”《中华人民共和国劳动法》的第二章的标题就是《促进就业》，其中第 10 条规定：“国家通过促进经济

和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。”

在市场经济条件下，要实现促进就业的国策，就必须掌握就业变化发展的基本规律、就业管理的基本要求和办法。而对这些问题的理解和掌握，必须建立在对就业现象、影响就业的各种因素以及中国就业的历史与现状了解的基础之上。

第一节 就业理论简述

一、就业失业基本含义与分类

（一）就业的基本含义

从汉字的本义上来说，“就”是“归属”、“得到”、“从事”的意思，“业”是“职业”是指个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。结合现实社会的基本要求，准确地说，就业是指在劳动年龄内或超过劳动年龄但有劳动能力的人在一定的社会工作岗位从事合法社会劳动，并获得相应的劳动报酬或经营收入的状态。

对于一个有劳动能力的人来说，只要他在一定的社会工作岗位上从事着合法的劳动，并因此获得相应的劳动收入，他就是实现了就业，是从业人员，或者说是就业者。对于一个国家来说，促进就业就是要使有国内在劳动年龄内且有劳动意愿的人实现就业，使劳动力资源得到充分的开发和利用。为了保护未成年人和老年人的利益，一般国家都通过法律法规的形式对劳动年龄作出

了限制，一般在 16~65 岁左右。人虽在不到 16 岁即可以具有一定的劳动能力，但 16 岁以下的人从事有报酬的劳动属违法现象，不是就业。从事非法经济活动（如生产销售毒品）而获得报酬也属违法，不是就业。从事无报酬的公益劳动、家务劳动也不属于就业。

根据中国的具体情况，中国有就业者（从业人员）包括：①各类企事业单位职工。②再就业的离退休人员。③私营业主。④个体经营业主和从业人员。⑤乡镇企业及农业从业人员。⑥从事家庭副业。其收入相当于当地一个社会劳动者最低收入水平或参加劳动累计在 3 个月的乡村劳动者。⑦其他从业人员，其中包括现役军人等。

（二）就业分类

社会工作是纷繁复杂五花八门的，就业通过社会工作延伸到社会生活的各个角落。将复杂的就业现象从不同的角度进行分类，可以更清晰准确地认识就业的状况。

1. 从中国户籍管理制度的角度，就业可分为城镇就业和乡村就业。

2. 从产业结构的角度，就业可分为第一产业就业、第二产业就业和第三产业就业。三次产业是根据社会生产活动历史发展的顺序对产业结构的划分。第一产业，一般是指以自然界为劳动对象的生产部门，对初级产品进行加工的是第二产业，为生产和消费提供各种服务的是第三产业。各国对三次产业的具体划分是不太一样的。中国的三次产业划分是：第一产业：农业（包括农业、林业、牧业和渔业，不含农、林、牧、渔服务业）。第二产业：工业（包括采掘业、制造业、电力、煤气及水的生产和供应业）和建筑业。第三产业：除第一、第二产业以外的其他各部门。具体包括交通运输、仓储及邮电通信业、批发零售贸易餐饮业、金融

保险业、房地产业、农林牧渔服务业、地质勘查业、水利管理业、社会服务业、卫生体育和社会福利业、教育文化艺术及广播电视业、科学技术和综合技术服务业、国家机关、政党机关和社会团体及其他行业。

3.从国民经济不同行业的角度进行划分，就业可分为农、林、牧、渔业，采掘业，制造业，建筑业，邮电通信业，交通运输业，餐饮业，金融业，保险业，教育，体育，文艺，科研，党政机关，社会团体，其他行业等不同行业的就业。

4.从中国不同经济类型的角度进行划分，就业可分为国有经济单位就业、集体经济单位就业、乡镇企业就业、私营经济单位就业，个体劳动就业，以及港澳台投资企业、外商投资企业等单位就业。

5.从就业形式进行划分，就业可分为正规就业（formal sectoremployment）与非正规就业（informal sector employment），又称为集中性就业与分散性就业。集中性就业，是指在被政府的有关管理法规所覆盖的正式单位，即所谓正规部门就业，是劳动者与用人单位并签订有劳动合同，双方的权利和义务有法律保障的就业形式。集中性就业是传统的就业形式，一般被认为是正规的、正式的就业。

分散性就业，是指在非正规部门的就业。“非正规部门”，是指在政府法规和正规劳动和社会保障体系之外的经济部门、经济单位。非正规部门的特点是：生产规模小，投资较少，往往只有少量雇员或独自经营；多为劳动力密集型，包括体力劳动密集和脑力劳动密集；具有较强的改行、转业，进入或退出的灵活性；其生产经营常常缺乏甚至没有政府批准的合法手续；相当一部分经营无固定场所、无固定雇主和服务对象。因此，分散性就业往往具有劳动者无固定劳动关系、无稳定收入、无社会保障的特点。

分散性就业虽具有不正规的特点，但仍属就业范畴，从事非法的经济活动的不属于非正规就业。

6.从就业量的角度进行划分，就业可分为充分就业和不充分就业，充分就业概念始于英国经济学家凯恩斯。充分就业，是指“在某一工资水平下，所有愿意接受这种工资的人都能得到工作”，社会上不存在非自愿失业的就业状态。充分就业的核心是，在某一工资条件下所有愿意工作的人都有工作，而并非所有有劳动能力的人都有工作，即全面就业。经过几十年理论与实践的发展，人们对充分就业概念有了进一步的理解。1995年国际劳工组织指出，充分就业是指愿意并有能力工作的劳动年龄段男子和妇女能够得到有报酬的、自由选择的生产性就业的就业水平。^{〔1〕}因此，充分就业即是有工作意愿和工作能力的劳动力能够充分实现其就业愿望的理想的就业状态，在这种理想状态下仍然可能存在着一定的失业率，但这时的失业是因各种原因造成的自愿失业和因劳动力市场的动态属性等原因造成的摩擦性失业。

不充分就业是与充分就业相反的状况，即有就业愿望和能力的劳动力没有得到充分的利用，被充分闲置的状况。不充分就业不同于失业，是指劳动力利用不饱满的状态。不充分就业有两种表现：一种是表面上有工作岗位，但实际上工作任务不饱满的隐性失业情况；另一种是有工作能力和就业意愿的人找不到工作的非自愿失业情况。前者是微观层面上劳动者个人的不充分就业的情况，后者是宏观层面上社会劳动力资源没有得到充分利用的不充分就业情况。充分就业与充分就业概念提出的意义在于，可以使政府更准确地把握社会的就业与失业状况，有针对性的制定和实施促进就业的政策。

（三）失业的基本含义

失业是与就业相对立的状态，一般是指劳动者与生产资料相

分离，或者有劳动能力和就业愿望的人没有合法的社会工作岗位和劳动收入的状态。由于失业涉及国家的就业政策，失业保障政策等，因此失业的内涵与外延在各国是有差异的。

失业的主体是失业者，现代市场经济国家一般从失业者的角度对失业状态进行确定。这引起国家对失业者的定义多为：在统计时被确定有工作能力，但没有工作，正在努力寻找工作，但没有找到工作的人。此外，“暂时被解雇正等待恢复工作的人”或“正等待，等待时间达 30 天，可到新工作岗位报到的人”也属失业者，被统计在失业的范围之内。可以说，失业者即是有劳动能力，愿意工作而没有工作，并正在寻找工作的人。

其中“有劳动能力”和“正在寻找工作”是比较有弹性的概念，各国社会经济情况不同，对这两个概念的定义也就不同，从而导致被认定的失业的范围的不同。例如，美国规定，劳动年龄为 16~65 岁，在这个年龄段内有劳动能力的人，如果作为新生劳动力寻找工作或离职寻找新的工作达四周以上，或者在寻找工作期间作为失业者登记注册，或者被暂时辞退并等待重返工作岗位而连续 7 天未得到工资，或者被企业解雇而且无法回到原工作岗位即非自愿离职，都属于失业者。

在中国，失业者是指在劳动年龄内有劳动能力，目前无工作，并以某种方式正在寻找工作的人员。目前，中国的法定劳动年龄是男 16~59 岁，女 16~54 岁；“有劳动能力”是指具有从事正常社会劳动的行为能力。在法定劳动年龄内的人员，若不具备相应的劳动能力而无业，不能视为失业者，如精神病人、完全伤残不能从事任何社会性劳动的人员等。“目前无工作并以某种方式寻找工作”，是指失业人员有工作要求，但受客观因素的制约尚未实现就业。对那些目前虽无工作，但没有工作要求的人不视为失业人员，因为这部分人自愿放弃就业权利，也就不存在失业问题。

目前，从统计的角度来说，失业者主要是指城镇中就业转失业的人员和新生劳动力中未实现就业的人员。《失业保险条例》所指的享受失业保险的失业人员只限定为就业转失业的人员。

（四）失业的分类

失业的原因有多种，不同原因的失业状况不同，发展变化的趋向也不同。因此，对失业现象进行分类研究也是非常必要的。人们一般根据失业产生的原因将失业现象分为以下六种，即摩擦性失业、结构性失业，季节性失业，波动性失业、隐性失业和自愿失业。

二、研究就业与失业状况的重要意义

劳动者的就业和失业状况，不但涉及劳动者劳动权利的实现，更重要的是关系到整个国民经济的发展和社会的稳定。因此，各国政府均把促进充分就业、降低失业率作为主要的宏观经济目标之一，并通过制定相应的宏观经济政策以及相关的就业服务措施，对影响劳动力供求的因素进行调控，以实现充分就业。

（一）就业和失业状况是判断宏观经济形势好坏的标准之一

国民经济中的就业数量既与国家的产出总量有关，也与国民的消费总量有关。失业率降低或就业率升高，意味着企业扩大投资、增加用工人数，国民生产总量将会提高，居民的收入规模将会扩大，购买力将会增强，国民经济发展的高涨期将会到来。而失业率上升则意味着企业在缩减投资规模，削减用工人数，国民生产总量将会降低，人们的消费规模亦会缩减，这预示着国民经济衰退期即将到来。

总之，经济发展是不断波动的，经济扩张，就业增加，经济衰退，就业萎缩，造成失业率的波动。因此，就业和失业状况成

为市场经济国家宏观经济形势好坏的一个判断标准。

(二) 就业和失业状况是衡量国民经济运行的重要指标

1. 从经济增长角度讲。经济增长是由相互作用的各种增长因素共同推动的，而就业增长只是经济增长的因素之一，所以经济增长与就业增长之间虽然存在着相关关系，但其增长率之间的关系却是很复杂的。

一般来说，经济增长可分为粗放型增长和集约型增长，粗放型增长是在劳动力和资本的比例大体保持不变的情况下，通过这两种投入要素的共同增加所获得的。因此，这种粗放型的增长就意味着就业的增长，而且两种增长率之间的联系是很紧密的。集约型经济增长主要是通过要素生产率来实现经济增长的，即通过更经济、更有效地利用生产要素实现产出和收入的增加，而要素生产率的提高往往被视做技术进步，技术进步对于就业规模的变动作用又是非常复杂的。从短期和局部看，依靠先进的技术，必然排斥大量的活劳动，在生产规模不变的情况下，必将减少就业人员。但是从长远和全局来看，技术进步与扩大就业又是统一的，技术进步在促进经济增长的同时，也会促进就业的增长。只有不断通过技术革新，劳动者才能在同样的时间内为社会提供更多的剩余产品，从而提供充分的资金积累，这是扩大就业必不可少的物质基础。技术进步加快了经济的增长，进而创造更多的就业岗位，扩大就业，实现了人尽其才、物尽其用，反过来又会极大地促进整个社会的经济发展。

2. 从资源配置角度讲。任何一种经济制度所面临的核心问题，都是如何最有效地配置有限的人力、土地和资本资源，以使全社会的产品和服务数量趋于最大化。失业现象的存在，意味着劳动力未尽其用，国民产出总量将会减少。20 世纪 60 年代奥肯担任肯尼迪总统经济顾问委员会顾问时，通过实证考察得出的结论是，