

21世纪

中国人力资源

竞争战略

金仁淑 / 著

HUMAN RESOURCE

吉林人民出版社

中国政法大学商学院经管书系

21 世纪中国人力资源竞争战略

金仁淑 著

江苏工业学院图书馆
藏书章

吉林人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

21世纪中国人力资源竞争战略研究/金仁淑著.

—长春:吉林人民出版社,2005.12

ISBN 7-206-04850-1

I .21… II.金… III.劳动力资源—资源管理—发展战略—研究—
中国—21 世纪 IV.F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 150108 号

21世纪中国人力资源竞争战略研究

著 者:金仁淑

责任编辑:吴兰萍 封面设计:陈 瑶

吉林人民出版社出版 发行(长春市人民大街 7548 号 邮政编码:130022)

印 刷:长春市华艺印刷有限公司

开 本:880mm×1230mm 1/32

印 张:9.125 字数:230 千字

标准书号:ISBN 7-206-04850-1

版 次:2006 年 3 月第 1 版 印 次:2006 年 3 月第 1 次印刷

印 数:1-2 000 册 定 价:25.00 元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。

序 言

李政文

我和金仁淑认识已有二十年了。在这二十年里她和她的爱人金龙河把我当作父亲来尊敬，我也把他们当作自己的孩子，关心他们的学习、工作和进步。前几天金仁淑委托我给她的新著《21 世纪中国人力资源竞争战略》一书写序言。对学术理论生疏的我尚难于对其学术研究成果进行些许的评价，我之所以写这些文字，实在是为她的进步感到高兴，为她所取得的成就感到自豪。在世界经济快速发展的今天，人才的培养与储备越来越引起世界各国的关注，而胡锦涛同志提出的科学发展观、人才强国战略也已成为我们工作的指导思想，此时金仁淑的理论专著《21 世纪中国人力资源竞争战略》得以问世，真是可喜可贺。

我作为一名老同志，对金仁淑的成长有一些了解。1964 年 1 月，她出生在延边朝鲜族自治州的一个普通朝鲜族工人家庭，而她的家庭环境及生活经历铸就了她自强自立、奋发向上的品格。1981 年 9 月，她以全州文科第一名的优异成绩考入了吉林大学经济系学习世界经济专业，这在当时成了家乡的佳话。1985 年，在 20 多名考生中金仁淑又以第一名的成绩考上了吉林大学日本研究所硕士研究生。1988 年 7 月毕业时，她放弃了去待遇优厚的金融部门工作的机会，在东北师范大学日本研究所所长、著名的日本经济专家宋

绍英教授的极力推荐下，到东北师范大学日本研究所从事日本经济、世界经济问题的研究和教学工作。80年代末至90年代初，在宋绍英、白成琦等名师的指导下，金仁淑开始在世界经济研究领域崭露头角。当时日元的急剧升值，对日本经济乃至世界经济造成了重大影响，金仁淑抓住这一新的动向，先后在《世界经济》、《日本学刊》、《现代日本经济》等国内有名的学术刊物上发表论文，阐述了日元升值对国际经济的影响及中国应采取的对策。这些文章引起了日本经济理论界的高度重视。1993年日本国际交流基金会以重金诚邀她去从事日本经济问题的研究。在著名的一桥大学经济研究所，她与日本的众多学者进行了广泛的学术交流，从金融和投资的角度分析了日本对亚洲乃至世界经济战略调整的新特点及新趋势，并发表了一批有影响的学术论文，为中日经济的合作提供了对策。1997年，已有相当学术地位的她还以优异的成绩考上了吉林大学国际经济系博士研究生，师从国内著名的世界经济专家池元吉教授，为攀登学术研究的高峰奠定了扎实的基础。而她博士毕业时出版的专著《投资大国的兴衰——日本对外直接投资模式及效用研究》（2002年4月，吉林人民出版社）全面、科学地阐述了日本对外直接投资的特点及模式，对影响日本未来对外直接投资的环境和因素进行了深刻的分析，对新世纪日本对外直接投资的趋向提出了独到的观点。该专著的出版在中国和日本经济学界产生了一定反响。

此外，金仁淑十分关注国内外经济的发展和变化，及时向国家有关部门提出了自己的见解。她在大连工作期间十分关注大连市、辽宁省的经济建设，从理论与实践的结合上进行深层次研究，多次为大连市，辽宁省的产业调整及引进外资等方面献计献策。她也因此受到辽宁省委、省政府的高度重视，并被聘为相关领域的特邀研究员。

金仁淑不仅是优秀的学者，也是一名热心的公益事业者。1986年10月，当时还是研究生的她和刚刚大学毕业的金龙河把利用业余时间挣得的2000元讲课费（他们当时年收入和生活费的两倍）捐给了自己的母校和汪清县教育基金会，受到了县人民政府嘉奖，在家乡引起了强热的反响。在大连工作期间，他们慷慨地拿出创办企业所积累的资金，每年暑假邀请家乡朝、汉小学30名优秀学生和教师到大连参观、学习，开阔了师生的视野、陶冶了孩子们的情操……这些善举都受到了家乡人民和新闻媒体的高度关注，但他们谢绝所有荣誉和赞美，只领了一条鲜艳的红领巾。想到他们平时简朴的生活和朴实的着装，我心中总是十分感动和敬佩，为有这样的孩子感到无比光荣和自豪。金仁淑在生活中是一名孝子和贤妻良母。她孝敬年老多病的婆婆，无论是在延边、长春还是大连，金仁淑都是远近闻名的好儿媳。他们一家人过着非常俭朴的生活，但每当丈夫的兄弟姐妹有困难时，她都无私地给与帮助。对于丈夫，无论他在事业上选择什么样的道路她都理解和支持；她作为一位好妈妈，把两个孩子教育得非常优秀。正由于他们有如此良好的道德风尚，所以党、政、军、商界的很多高层人士和他们建立了非常好的关系。

最后，我真诚地祝贺《21世纪中国人力资源竞争战略》的出版，更希望该书能为我国人力资源的研究与开发提供一些新的思路。

谨此作序言。

2006年1月18日于长春

（作者为吉林省人民代表大会常务委员会副主任）

绪 论

资源在经济学中通常被认为是为了创造物质财富而投入生产过程中的一切要素，而人力资源则是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，即处在劳动年龄的已直接投入劳动和尚未投入劳动的人口的能力。把人力当成“资源”，表明人力是社会财富的源泉之一。实践证明，人作为资源，和自然资源一样，不仅是社会财富的源泉，而且人力资源在社会财富的创造过程中，是起着决定性作用的因素。

进入 21 世纪后，人类社会发生了巨大变化，开始由工业经济时代向知识经济时代转变。而经济全球化和全球竞争水平的提高，迫使国家和企业必须利用它们的一切资源确保其生存和持续发展。由于自然资源本身具有不可再生性的特点，仅靠已有的自然资源获得可持续发展已越来越困难，而具有可再生性的人力资源日益成为各国和企业开发和利用的对象。

中国是一个世界人口大国，拥有最丰富的劳动力资源，这也应是中国经济保持发展的重要基础。然而，由于长期以来人力资源质量没有得到明显的提高，因此，出现了人力资源总量和质量相背离，人力资源竞争力相对低下的现象，阻碍着总体国家竞争力、企业竞争力以及人均竞争水平的提高，也成为在知识经济的新时代中国经济进一步腾飞，追赶发达国家的瓶颈问题。根据经合组织的研究成果，未来 20 年内影响中国经济发展的四大因素之一就是劳动

力素质不高，即人力资源竞争力的低下。显然，如何迅速提升人力资源竞争力已成为中国政府、企业、个人所面临的紧迫课题，也是加快西部大开发、振兴东北老工业基地，从而保证中国经济继续保持强大生命力，使中国企业早日走向世界，与发达国家跨国公司相抗衡的重要源泉。

人力资源战略实际上是关系到整个经济发展的战略。特别是在知识经济条件下，劳动者作为生产力的主体，其地位已提升到空前的高度，诸如企业关系的改革与调整、激励制度、管理体制以及资本市场中的风险投资制度等，都是围绕着如何激发人力资源的积极性、创造性、创新精神及人力资源的开发与利用而设计与安排的。因此，人力资源竞争战略的研究，对于我国加速知识经济发展、实现跨越式发展、缩小我国与西方发达国家的差距，推进和谐社会都有着非常重要的现实意义。鉴于此，本书中所涉及的人力资源竞争力，既包括宏观整体上的人力资源竞争力的提高，也包括企业如何调整人力资源开发与管理战略，使人力资源与物资资源得到最佳配置，提升企业竞争力的战略转变。

本书从 21 世纪知识经济时代经济全球化的大环境下中国人力资源的特征出发，运用马克思主义辩证唯物主义和历史唯物主义的研究方法，博取当代西方人力资源理论的精华，以党的四位领导人关于中国人力资源理论为指导思想，在进行实证分析与规范研究相结合、定量分析与定性分析相结合的基础上，灵活采取比较研究手段，深刻剖析发达国家和新兴工业化国家在实施人力资源竞争战略中成功的经验与失败的教训，提出 21 世纪中国提升人力资源竞争力的对策，探索在西部大开发和东北老工业基地的振兴中使人力资源转化为人力资本，培养区域经济增长和企业持续发展的相关的路径。

本书的出版得到了吉林省人大常委会李政文主任的关心和大力支

持。李主任始终关注我的成长和进步，不仅在物质和精神上给予了极大的帮助，还为本书写了序言。吉林人民出版社吴兰萍编辑为本书的出版付出了极大的心血。中国政法大学商学院学术委员会在公平、公正原则的基础上，经过严格的评审，决定资助本书的出版。在此，均表示深深的谢意！

金仁淑
2006 年 1 月

目 录

绪 论	1
第一章 人力资源竞争战略理论基础	1
一、人力资源竞争战略基本概念	2
(一) 人力资源及其相关概念	2
(二) 人力资源的特征	7
(三) 人力资源竞争战略	12
二、西方人力资源竞争理论及评述	18
(一) 人力资本理论	19
(二) 人力资源微观理论	28
(三) 人力资源竞争战略理论及模型	30
(四) 西方人力资源竞争理论评价	38
三、党的四代领导核心人力资源理论	43
(一) 毛泽东人力资源理论的形成	43
(二) 邓小平人力资源理论的发展	46
(三) 江泽民人力资源理论体系	50
(四) 胡锦涛人力资源理论	55
第二章 国外人力资源竞争战略特征及评价	59
一、日本：“以人为本”，劳资协调的 人力资源竞争战略	60

(一) 人性化的人力资源开发机制	60
(二) 劳动力市场有限入口和内部提拔机制	63
(三) 长期雇用、弹性工资和劳资关系的协调性	63
(四) 政企之间的高度合作	65
二、美国：市场化、制度化的人力资源竞争战略	65
(一) 人才提拔“快车道”战略	65
(二) 人力资源调剂的市场化	67
(三) 人力资源管理的制度化	69
(四) 劳资关系的对抗性与刚性工资	69
三、新加坡人力资源竞争战略及特征	70
(一) 政府人力资源开发与配置的宏观政策	70
(二) 企业人力资源开发与配置的微观措施	73
四、韩国人力资源竞争战略及特征	74
(一) 政府重点培养高科技人才， 提高人力资源整体素质	74
(二) 企业致力于提升人力资源竞争力	75
五、评价与借鉴	77
(一) 日美模式评价及发展趋势	77
(二) 新兴工业化国家的经验启示	87
 第三章 提升中国人力资源竞争力的必然性	90
一、人力资源是中国经济增长的源动力	90
(一) 人力资源战略研究日益成为世界性的课题	91
(二) 人力资源发展是决定经济增长的根本因素	92
(三) 人力资源是中国经济增长的第一资源	94
(四) 提高质量是人力资源竞争战略的关键	95
二、人力资源是企业获得核心竞争力	

与可持续发展的保证	97
(一) 人力资源是企业核心竞争力的源泉	98
(二) 人力资源是企业可持续发展的内在动力	99
(三) 人力资源战略是企业的核心战略	105
三、迎接国内外新经济环境的挑战	106
(一) 知识经济的呼唤	106
(二) 经济全球化的影响	112
(三) 入世的要求	116
 第四章 中国人力资源竞争战略存在的问题	125
一、中国人力资源定量分析	125
(一) 数量过剩	126
(二) 质量较低	127
(三) 流动受阻	130
二、以政府主导的强制性人事制度安排的缺陷	137
(一) 以强化物质激励为主线 (1978—1983 年)	137
(二) 实行“工效挂钩”与劳动合同制 (1984—1994 年)	138
(三) 制定企业高层管理人员激励和约束机制 (1994 年后)	139
三、人力资源结构性矛盾突出	141
(一) 人力资源结构与现代产业结构相背离	142
(二) 人力资源投资与收益的非对称性	144
(三) 人力资源地区分布不均衡	146
(四) 人力资源配置机制与社会主义 市场经济运行机制非同步	147
四、企业人力资源开发与管理战略性缺陷	148

(一) 企业缺乏人力资源竞争机制	149
(二) 国有企业人力资源竞争战略的缺陷	155
(三) 民营企业人力资源战略性危机	157
五、农村人力资源竞争战略的滞后	160
(一) 人力资源基数大, 且有明显扩大趋势	160
(二) 人力资源总体质量较差	161
(三) 人力资源地区结构失调	163
六、女性人力资源竞争战略的疏忽	164
(一) 女性人力资源素质低	164
(二) 女性人力资源竞争力较弱	165
第五章 提升中国人力资源竞争力的战略抉择	167
一、政府制定长期发展的前瞻性的人力 资源战略与制度安排	167
(一) 确定人力资源发展作为中国 经济发展的基本战略	167
(二) 培育提升人力资源竞争力的制度环境	175
(三) 建立人力资源可持续发展的机制	179
(四) 发展人力资源市场, 实现资源的最优配置	182
二、企业制定发挥自己竞争优势的人力资源战略	186
(一) 开发企业人力资源的特殊技能	187
(二) 培育团队导向的企业文化氛围	189
(三) 实施人力资源系统化管理	191
(四) 确立以人才为本的企业竞争优势	195
三、适应全球化策略: 人力资源竞争战略走向国际化	205
(一) 外企人才本土化战略——国际竞争本土化	206
(二) 中国企业人力资源国际化战略	

——本土竞争国际化	208
四、提升弱势群体人力资源竞争战略	211
(一) 开发农村人力资源, 提升整体竞争力	211
(二) 充分发挥女性人力资源的潜力与优势	212
第六章 人力资源竞争战略与西部大开发	216
一、西部地区人力资源特征及问题	216
(一) 人力资源禀赋较低	216
(二) 人才外流严重	218
(三) 人力资源结构失衡	220
(四) 人力资源开发滞后	221
(五) 人力资源创新能力偏低	223
二、提升西部人力资源竞争力的战略意义	225
(一) 人力资源的开发是西部大开发的基本前提	225
(二) 提升人力资源素质直接影响着 西部大开发战略的实施	227
(三) 人力资源劣势制约着西部经济快速、 跨越式的发展	228
(四) 人力资源体制的僵化使西部经济缺乏发展动力	230
三、提升西部地区人力资源竞争力的路径选择	232
(一) 必须牢固树立“以人为本”的战略思想	232
(二) 发展教育是提升西部人力 资源竞争力的根本途径	233
(三) 加快以政府主导的人力资源体制和制度创新	236
(四) 企业制定科学的人力资源开发与管理战略	241

第七章 人力资源竞争战略与东北老工业基地的振兴	246
一、振兴东北老工业基地的战略意义与核心问题.....	246
(一) 老工业基地的资源优势转化为劣势	247
(二) 振兴老工业基地面临的历史机遇	248
(三) 实施人力资源战略是振兴东北经济的根本基础	250
二、东北地区人力资源现状及结构性矛盾.....	253
(一) 人才资源总量与结构失衡	253
(二) 人才缺乏与人才浪费并存	254
(三) 人才资源流失严重	255
(四) 人才布局不均衡	257
三、振兴东北老工业基地的人力资源竞争战略.....	258
(一) 加快制度创新步伐, 解决结构矛盾	259
(二) 实施人才“双轨制”	260
(三) 人力资源培养模式面向市场	261
参考文献	265

第一章 人力资源竞争战略理论基础

21 世纪, 人类进入了一个以知识为主宰的全新经济时代。在这个全新的经济时代, 人类社会又发生了巨大变化, 开始由工业经济时代向知识经济时代转变, 而经济全球化和全球竞争水平的提高迫使国家和企业必须利用它们的一切资源确保其生存和持续发展。由于自然资源本身具有不可再生性的特点, 仅靠已有的自然资源获得可持续发展已越来越困难, 而具有可再生能力的人力资源日益成为各国和企业开发和利用的对象, 即决定一国经济竞争力的主要因素由技术、资本已转向人力资源竞争力的提升。人力资源 (Human Resources 简称 HR) 不仅是决定一国经济增长的关键因素, 也是企业最有价值的一种资产, 是主导企业持续发展的根本所在, 亦是个人在激烈竞争的市场中得以生存的法宝。

在经济全球化和知识经济条件下, 企业竞争的焦点是人力资源之间的竞争, 而国家必须从宏观经济环境上创造良好的条件, 在提升人力资源竞争力方面加大投资, 增强全民提高人力资源素质的意识。中国是一个人均自然资源水平低, 人力资源丰富但总体质量差的大国, 出现了人力资源总量和质量相背离, 人力资源竞争力相对低下的现象, 阻碍着国家竞争力、企业竞争力以及人均竞争水平的提高, 也成为在知识经济的新时代中国经济进一步腾飞, 追赶发达国家的瓶颈问题。为了保证 21 世纪社会经济的持续发展, 中国应将人力资源作为第一资源加以战略考虑、优先开发和利用; 中国应

强化对人力资源的教育和培训,以适应产业结构的调整和向经济集约型模式的转换。

显然,如何迅速提升人力资源竞争力已成为中国政府、企业、个人所面临的紧迫课题,也是保证中国经济继续保持强大生命力,中国企业早日走向世界与发达国家的跨国公司相抗衡的重要源泉。

一、人力资源竞争战略基本概念

自从20世纪60年代由美国经济学家T·W·舒尔茨和G·S·贝克尔等创立人力资本理论以来,世界经济体系和结构已经发生了巨大的变化,尤其是90年代以来经济全球化的深化和知识经济时代的来临,使各国之间经济竞争的战略重点由资源、技术、资金等转变为人力资源的竞争,昭示着人力资源作为终极资源的巨大经济价值。即,人力资源不仅是组织重要而又稀缺的资源,而且也是组织创造价值的重要源泉。

(一) 人力资源及其相关概念

“人力资源”一词是当代著名的管理学家彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)于1954年在其《管理的实践》一书中提出的。他指出:“和其他所有资源相比较而言,惟一的区别就是它是人”,并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。德鲁克认为,人力资源拥有当前其他资源所没有的素质,即“协调能力、融合能力、判断力和想象力”。经理们可以利用其他资源,但是人力资源只能自我利用。“人对自己是否工作绝对拥有完全的自主权。”^①要想充分了解人力资源的内涵,首先应分清与人力资源具有内在联系的人口资源、劳动力资源与人力资本等概念。

1. 人口资源

^① Peter F. Drucker: The Practice of Management, p. 264, New York: Harper & Brothers, 1954.