

政治发展与治理研究系列丛书

主编 葛荃

基于城乡一体化的 农村人力资源发展研究

滕玉成 等著

JIYU CHENGXIANG YITIHUA DE
NONGCUN RENLIZIYUAN
FAZHAN YANJIU

山东大学出版社

政治发展与治理研究系列丛书

山东大学“211工程”资助项目

基于城乡一体化的 农村人力资源发展研究

滕玉成 等著

山东大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

基于城乡一体化的农村人力资源发展研究/滕玉成等著.

—济南:山东大学出版社,2010.6

ISBN 978-7-5607-4100-0

I. ①基…

II. ①滕…

III. ①农村—劳动力资源—资源开发—研究—中国

IV. ①F323.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 124345 号

山东大学出版社出版发行

(山东省济南市山大南路 27 号 邮政编码:250100)

山东省新华书店经销

山东恒兴实业总公司印刷厂印刷

720 × 1000 毫米 1/16 16.75 印张 274 千字

2010 年 6 月第 1 版 2010 年 6 月第 1 次印刷

定价: 32.00 元

版权所有,盗印必究

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社营销部负责调换

《政治发展与治理研究系列丛书》

编委会

主 编 葛 荃

编 委 (按姓氏笔画排序)

王学玉 王建民 王韶兴 方 雷

孔令栋 刘玉安 曹现强 崔桂田

葛 荃

总 序

2011年是山东大学建校110周年。作为中国近代第二所官办大学——“山东大学堂”，山东大学的积累之悠久，底蕴之深厚，勘可感慨系之。

晚清光绪二十七年(1901)，直隶总督袁世凯奏呈朝廷并由光绪帝御批的《山东大学办学章程》中，就山东大学堂的办学宗旨做了这样的阐述：

公家设立学堂，是为天下储人才，非为诸生谋进取；

诸生来堂肄业，是为国家图富强，非为一己利身家。

在中华帝国行将就木的20世纪初叶，在东渐之西学纷至沓来的近代中国，袁氏奏呈的“办学章程”却有着某种意义上的传承性与超越性。愚以为，袁氏立意“天下、国家”，绝非其偶然心念一动，在这一理念的背后，当是数千年孔孟儒学传统文化之精粹的蕴聚与支撑。从而，为了“天下国家”，而非“一己进取”的办学理念，在那个中华羸弱、列强环伺的年代，越发彰显着山东大学的历史使命与民族责任，成为山东大学立足与发展的价值基石。正是基于这样的理念，山东大学在伴随着时代动荡、社会变迁的百余年行进途中，尚能安然把握着方向与节奏，使之得以在不同的历史时段，均能汇聚时代的学术精英，渐次积淀了丰厚的学术内涵和大学文化底蕴。迄今，亦能风雨无阻，依然跻身于全国高校第一方阵的前排。

政治学与公共管理学院是山东大学百余年行程过半的时候才得以组建的，如今业已年过而立。作为全国政治学与公共管理学在山东区域的一方重镇，其或发展或进步或逡巡或蹒跚，总会令人瞩目，引人关注。

2 基于城乡一体化的农村人力资源发展研究

作为山东大学不可割舍的肌体,政管学院之举手投足、一笑一颦,往往事关全校的布局与发展,甚或波及百年山大之盛誉。于是兹事体大,吾侪不敏,遂以《论语·泰伯》之教训为警醒:“士不可以不弘毅,任重而道远!”为此,于2009年即谋划聚合全院教师,协同努力,做一学术振兴。列为其重要举措之一,即出版学术著作若干,自成一系,冠名曰“政治发展与治理研究系列丛书”,为的是既能涵盖学院诸多学科,又能与主体方向不离不弃——为了推动山东大学政治学学科建设与发展而积累学术内涵;同时,也是为了在这样的操练过程中,不断推出青年才俊。在学院团队整体发展的同时,教师个人也能加快进步与成熟,实现个体与整体的同步迈进。

我们肩负着学界前辈的成就与希冀,我们延继着百年山大的底蕴和盛誉。在当下学术与世俗混而难分、盛名与实学真伪莫辨的“转型时代”,我们当以山大人的真诚与辛劳,为学界奉上这组系列文字,为的是弘扬学术,以文会友。抑或移易风俗,振兴我山东大学之政治学学科。

是为序。

葛荃

2010年3月

于济南府环东佳苑

前 言

人力资源是第一资源,一个国家或地区的人力资源的数量和质量决定了该国家或地区现代化的效率与效果。我国正在全面推进社会主义现代化建设,人力资源强国既是目标也是手段。我国是人口大国,但不是人力资源强国,而农村人力资源的质量在很大程度上决定了我国“三农”发展、新农村建设、小康社会、和谐社会的成败,也可以说决定着我国的未来,所以,在某种程度上讲,国运兴衰系于农村人力资源的发展的速度与质量。

城乡一体化的提出、实施与完善,为我国“三农”发展、新农村建设等提供了一种新的理念、视角与路径,但不论从理论层面还是从实践层面,农村人力资源既是其主体又是其客体,即在一定意义上讲,城乡一体化影响了农村人力资源的数量与质量,反过来,农村人力资源的数量与质量又决定着城乡一体化进程,而农村人力资源的数量与质量又取决于多种因素,并且,从成都等地的实践来看,在城乡一体化进程中,如何打破部门、地域等界限,全面、整体、综合提升农村人力资源质量,是一个直接影响城乡一体化的重大课题。

从美国学者 Leonard Nadler 于 1970 年首先提出“human resource developing”一词后,该词就有两种汉译:“人力资源开发”与“人力资源发展”。这源于 develop 的多义。从语义学角度看,“develop”一词与该研究主题有关的含义主要有两种,正好对应汉语的“开发”和“发展”两个词。在微观层面上,如组织内部,人们多用人力资源开发,如某企业人力资源开发、某医院人力资源开发等等。如果说该层面的使用还是清晰的话,那么在中宏观层面上,二者就混用了,如“教育与人力资源开发”、

2 基于城乡一体化的农村人力资源发展研究

“上海人力资源开发”,与“教育与人力资源发展”、“上海人力资源发展”并用甚至相互替代。再如,联合国开发计划署(UNDP)的 *Central Asia Human Development Report 2005*,汉译为《2005 年中亚人力资源开发报告》;而世界卫生组织的报告 *Human Resource Development for TB Control*,则译为《结核病控制人力资源发展》,号召人们突破对人力资源发展的认识局限性,将其置身于社会、经济、政治的大环境中,以采取相关行动。经过综合分析评价,笔者认为,在中宏观层面用“人力资源发展”,在微观层面用“人力资源开发”。原因主要如下:第一,从语义上看,“发展”是指事物由小到大、由简单到复杂、由低级到高级的变化,以及扩大、施展;而“开发”是指对人的潜能的发现、挖掘、开导、发挥等,以资利用,两者相比,“发展”能更客观准确地表达人力资源从出生即始的这种成长变化。第二,从现实上看,中宏观层面的人力资源既包括现实人力资源,又包括潜在人力资源,而一个具体的潜在的人力资源个体成长变化为一个现实的人力资源,是一个较为漫长的身心发展过程,“人力资源发展”更能恰当科学地表达之;而在一个确定的组织内部,基于员工工作的需要,提升其知识、技能、态度等,“人力资源开发”更合理表达之。第三,从目的上看,在中宏观层面,对不特定的大量的人力资源来说,“人力资源发展”更强调了人力资源本身即为发展之目的;在微观组织层面,对特定的一定数量的人力资源来说,“人力资源开发”更贴切地表达了对组织利益的突出,今天任何组织开发所属员工的目的不是为了员工的利益,起码首先不是为了员工的个人利益。

关于人力资源开发、农村人力资源开发的资料文献很多,但检索相关著作类可见,仅窦鹏辉将其著作命名为《农村青年人力资源发展报告》,但书中使用、研究的仍是“农村人力资源开发”。检索中国期刊全文数据库可见:第一,除税伟等提出并界定了农村人力资源发展,且认为农村人力资源发展就是农村人力资源可持续发展外,其余均研究的是农村人力资源开发;第二,有几篇以城乡统筹为背景,探讨农村人力资源开发的论文,并出现了城乡人力资源开发一体化的提法,如艾丽娟等认为,城乡人力资源开发一体化是指国家对城市和农村人口进行统一的教育培训、激发潜能、激励保障、合理配置等一系列综合性的行为活动过程,使农民顺利转化为城市居民,实现城乡全面、协调、可持续发展。根据以

上分析,笔者提出“城乡一体化下农村人力资源发展”一词,并界定为:为提高农村人力资源素质,实现城乡之间在经济、社会、文化、生态的协调与共同发展,而由政府、社会与个人对潜在和现实人力资源进行的教育、培训、卫生保健、迁移流动等活动。这需说明以下几点:第一,从人力资本理论看,城乡一体化下的农村人力资源发展,就是研究在城乡一体化下如何提升农村人力资本,而这些提升活动都属于人力资本投资活动。第二,从内涵与外延上看,农村人力资源发展是以农村人力资源开发为主,但比农村人力资源开发的内涵更丰富,外延更宽泛,强调了在城乡一体化视域内的农村人力资源发展,必须适度控制农村人口数量,完善农村人力资源的合理配置使用,更要着力提高其质量,推动农村人力资源合理、公平、永续地开发利用和持续发展。因此,从这点看,在城乡一体化视角下,农村人力资源发展包括农村人力资源开发,更是对农村人力资源科学教育、合理开发、有效管理的有机融合。

本书共分为3篇、11章。其中第1章导论,论证了问题的提出与研究的价值,进而叙述了研究方法与技术路线,介绍了本书的结构与内容;第1篇为理论篇,共3章,即第2章城乡一体化下农村人力资源的内涵及其人力资本化,第3章城乡一体化下农村人力资源发展的理论依据,第4章城乡一体化下农村人力资源发展系统;第2篇为现状篇,共4章,即第5章农村教育状况,第6章农村劳动力转移状况,第7章农村医疗卫生保健状况,第8章国外农村人力资源发展状况及经验;第3篇为对策篇,共3章,即第9章加快农村人力资源发展的教育对策,第10章促进农村人力资源发展的劳动力转移对策,第11章推进农村人力资源发展的卫生保健对策。

我国的城乡一体化正在逐步推进,农村乃至全国的人力资源发展任重道远,让我们一起为这项伟大的事业而努力!

滕玉成
2010年春节

目 录

第1章 导 论	(1)
1.1 “人力资源发展”概念的使用与界定	(1)
1.2 城乡一体化下农村人力资源发展研究的背景	(5)
1.3 研究的价值、方法与本书的内容结构	(8)

理论篇

第2章 城乡一体化下农村人力资源的内涵及其人力资本化	(13)
2.1 城乡一体化下农村人力资源的内涵与构成	(13)
2.2 人力资源与人力资本的关系及人力资源的资本化	(19)
第3章 城乡一体化下农村人力资源发展的理论依据	(23)
3.1 人力资本理论及我国农村人力资本现状	(23)
3.2 人力资本投资理论及我国农村人力资本投资现状	(35)
3.3 人类发展指数理论及我国城乡人类发展指数的差别表现与成因	(44)
第4章 城乡一体化下农村人力资源发展系统	(58)
4.1 城乡一体化下农村人力资源发展系统的提出	(58)
4.2 城乡一体化下农村人力资源发展系统的内涵	(60)

现状篇

第5章 农村教育状况	(67)
5.1 农民文化程度普遍偏低	(67)
5.2 农村教育经费投入严重不足	(71)
5.3 农村师资素质不高	(74)
5.4 农村教育设施条件落后	(78)
5.5 农村基础教育方式脱离实际	(79)
5.6 农村教育结构不够合理	(81)
5.7 农村办学体制多元格局尚未形成	(87)
第6章 农村劳动力转移状况	(91)
6.1 农村劳动力转移的基本情况	(91)
6.2 农村劳动力转移的类型与模式	(102)
6.3 农村劳动力转移的制约因素	(109)
第7章 农村医疗卫生保健状况	(117)
7.1 医疗卫生保健投资不足	(117)
7.2 卫生保健资源缺乏	(123)
7.3 卫生保健服务缺位	(130)
7.4 卫生保健成本过高	(135)
7.5 农村医疗保障制度的变迁及其对现阶段的启示	(138)
第8章 国外农村人力资源发展状况及经验	(144)
8.1 美 国	(144)
8.2 日 本	(154)
8.3 英 国	(162)
8.4 印 度	(168)
8.5 本章小结	(175)

对策篇

第9章 加快农村人力资源发展的教育对策	(183)
9.1 合理安排农村教育结构	(183)
9.2 增加农村教育经费投入	(186)
9.3 健全多元化农村教育体系	(188)
9.4 实施规范化与人性化的教师管理	(191)
9.5 强化基础素质与职业技能培训	(194)
第10章 促进农村人力资源发展的劳动力转移对策	(196)
10.1 夯实农村劳动力转移的素质基础	(196)
10.2 建立城乡统一的劳动力市场	(201)
10.3 调整城乡产业结构	(210)
第11章 推进农村人力资源发展的医疗卫生保健对策	(218)
11.1 不断增加国家财政性农村卫生保健支出	(218)
11.2 建立健全医疗(服务)救助体系	(222)
11.3 增强农民卫生保健知识	(234)
11.4 加强预防与改善农村环境质量	(236)
参考文献	(240)
后 记	(254)

第1章 导论

1.1 “人力资源发展”概念的使用与界定

“human resource developing”一词,有两种汉语翻译,一种译为“人力资源开发”,一种译为“人力资源发展”,而且在整个华人世界,这两种译法目前都在使用。在针对微观层面的组织内部的人力资源时,人们多用前者,如企业人力资源开发、医院人力资源开发、政府人力资源开发以及具体某个组织的人力资源开发等等;在针对中宏观层面的人力资源时,人们也使用前者,如教育与人力资源开发、农村人力资源开发、城乡人力资源开发一体化、某地人力资源开发等等,同时也有人使用“人力资源发展”,如窦鹏辉的《农村青年人力资源发展报告》、闵维方的《中国教育与人力资源发展报告(2005~2006)》等等;有时二者同时使用,如“上海人力资源开发”与“上海人力资源发展”、“教育与人力资源开发”与“教育与人力资源发展”等等。特别是联合国开发计划署(UNDP)的 *Central Asia Human Development Report 2005*,也被译为《2005 年中亚人力资源开发报告》^①;世界卫生组织和洛克菲勒基金会的专家小组完成的技术报告《结核病控制人力资源发展》,号召人们突破对人力资源发展的认识局限性,将其置身于社会、经济、政治的大环境中,以采取相关行动。^② 在台湾,还有“人力资源发展学系”、“台南市人力资源发展协会”、“高雄市政府公教人力发展局”等等。但是,有的虽名为

① 在2006年4月中亚区域经济合作(CAREC)高官会议上,我国提出“将人力资源开发纳入CAREC计划”。参见 <http://www.adb.org/Documents/Events/2006/SOM-CAREC/session3-devnt-chi.pdf>。

② 参见徐缓《国际结防人力资源发展政策》,载《中国防痨杂志》2007年第4期。

2 基于城乡一体化的农村人力资源发展研究

“人力资源发展”,实际研究内容仍是“人力资源开发”,如窦鹏辉的《农村青年人力资源发展报告(2005)》^①。因此,有必要对此进行进一步探究。

人力资源开发(human resource developing,HRD)是由美国学者 Leonard Nadler 于 1970 年首先提出的,又于 1983 年和 1990 年进行了修改,他认为人力资源开发是“雇主所提供的有组织的学习经验,在某一特定时间内,产生组织绩效与个人成长的可能性”。但这也是一个有争议的概念。例如,Chalotsky 和 Lincoln(1983)认为人力资源开发“是探讨个人与团体在组织中,经由学习而达到变革的专业活动”;Rothwell(1985)认为人力资源开发是“由组织所开展的任何有计划的培训、教育和开发活动……它把实现组织的战略目标与满足组织中个人的需求和职业理想结合了起来,从而既提高了劳动生产率,又提高了个人对工作的满足度”;美国训练与发展协会(ASTD,1989)界定人力资源开发是“整合训练与发展、职业发展,与组织发展,以增进个人和组织效率的作为”;Gilley 和 Eggland(1989)定义人力资源开发是“组织中安排的有计划的学习活动,经由提升绩效与个人成长,以改善工作内容、个人与组织”;Watkins(1989)定义人力资源开发是“于组织的各阶层中,长期培育成员与工作相关的学习能力的实务和做法”;Smith(1991)定义人力资源开发是“决定发展和改善组织中人力资源最佳方法的一种程序,以及经由训练、教育、发展与领导等行为,有计划地改进绩效和人员生产力,以同时达成组织与个人目标的做法”。

国内诸多学者都对此有自己的界定,鄂万友等(1989)认为,人力资源开发包括两个方面,不仅要从降低成本的角度来提高人才的投资效益,而且同时要注意挖掘人的潜在能力,可分为人力个体开发与人力群体开发;潘金云等(1991)认为,人力资源开发的基本内容是提高人的素质、挖掘人的潜能、合理配置和使用人力资源,通过人力资源开发使人具备有效地参与国民经济发展所必备的体力、智力、技能及正确的价值观和劳动态度;陈远敦等(1995)认为,人力资源开发主要是指国家或企业对所涉及范围内的所有人员进行正规教育、智力开发、职业培训和全社会性的启智服务,包括教育、调配、培训、使用、核算、周转等全过程;宋晓梧等(1997)认为,所谓人力资源开发,就是通过提供稀缺资源和服务,使原始形态的人力资源得到加工改

^① 参见窦鹏辉《农村青年人力资源发展报告(2005)》,清华大学出版社 2006 年版;石金涛主编《培训与开发》,中国人民大学出版社 2003 年版。

造,成为具有相当健康水平、知识水平以及社会适应能力的合格人力资源的过程,从经济学的角度看,也是通过投资形成或增值人力资本的过程,可分为人力资源数量开发与人力资源质量开发两大类;胡春等(1998)认为,人力资源开发是提高人力资源的质量、提高经济效果的一切活动,也就是采取各种切实有效的手段,充分挖掘人力资源的潜力,提高人力资源的质量,改变人力资源的结构,改善人力资源的组织与管理,以便使人力资源与物力资源的结合处于最佳状态,从而取得最大经济效果的一切活动;郑绍濂等(1999)认为,企业组织人力资源开发,是指一个对较高级的技术、工程等专业人员和管理人员的知识再提高或知识更新而进行的有计划、有组织的一切教育培养活动;陆杰华(1999)认为,人力资源开发特指一个国家好地区根据自身的人口、经济、社会、资源条件,组织一切力量和资金,通过人口数量调节、提高健康存量、发展基础教育、促进人口流动、开展职业教育与技术培训等手段和措施,不断促进该地域人力资源的合理配置与利用,满足社会经济发展的全过程;张涛(2001)认为,人力资源开发是指一个国家或组织通过种种手段获取、控制、激励、调整人的知识、素质、能力,并将其运用到实践中去,充分发挥其积极性、能动性,以实现既定目标的过程;萧鸣政(2004)认为,人力资源开发是通过学习、教育、培训、管理等有效方式,为实现一定的经济目标与发展战略,对既定的人力资源进行利用、塑造、改造与发展的活动;而在刘福垣(2008)看来,人力资源开发就是把人力资源转化为人力资本,增加人力资本的存量。

综合比较国内外的定义,很容易发现,关于人力资源开发的界定,国外学者或定义为活动或过程,或方法或作法,但都限定在组织内部,而且开发的人力资源都是现实人力资源,即在确定的组织内部一个确定的职位上工作的员工——组织员工,自然不包括未成年人。而国内的定义有所不同,一方面,在保留国外的“组织”的基础上(如企业),又扩大到“国家或地区”。实际上,国内学者是在不同的层面上界定了人力资源开发,如从宏观、中观、微观层面上的“国家或地区”范围内,或企事业单位等微观层面;另一方面,开发的人力资源不仅包括组织内部的员工,还包括未成年人和失业者。

与上述对人力资源开发的界定相似,研究者们也从或宏观或中观或微观出发,对农村人力资源开发作出了不同的界定。陶涛(2001)认为,农村人力资源开发就是根据农村自身的人口、经济、资源条件,通过调节人口数量,提高人口健康存量、发展基础教育、开展职业技术培训等手段或措施,不

断促进该地区人力资源的合理配置与利用,推动农村经济的高效和优化发展。^① 贺娜(2002)认为,我国农村的人力资源开发就是指在对全体农村人口进行认真分析的基础上,确定以农民为主的不同农村人口类群中的质量(知识和技能)差别。同时利用培训和教育等多种渠道,有效地进行人力资本投资,努力提高农村人口素质。^② 张玉得(2005)认为,这主要是指通过人力资本投资来提高农民的智力、能力和体力。^③ 赵炳起(2006)认为,农村人力资源开发可以理解为以农村人口为主体,以现有人口质量为基础,利用培训和教育等多种渠道,有效进行人力资本投资,发掘农村劳动力人群的生产力,提升农村人口的整体素质和社会价值,实现农村的劳动力在整个社会中的合理配置,促进农村经济及整个社会发展。^④ 窦鹏辉(2006)认为,这包括农业专业专门教育、农民素质教育、农村从业人员继续教育在内的教育、培训和智力开发(简称农业、农村、农民“三民教育”),以及农业从业人员的生命和健康保障。通过农村人力资源开发,提高农村人力资源的思想道德素质、科技文化素质和身体健康素质以及民主意识、自强意识等,保障农村人力资源的身心健康和正常生活。^⑤ 毛丽玉(2007)则认为,农村人力资源开发是指充分、科学、合理地发挥农村人力资源对农业和农村经济社会发展的积极作用而进行的数量控制、素质提高、资源配置等一系列活动相结合的有机整体。^⑥ 此外,还有从城乡统筹或城乡一体化的角度对农村人力资源开发作了界定,如艾丽娟等人(2007)城乡人力资源开发一体化是指国家对城市和农村人口进行统一的教育培训、激发潜能、激励保障、合理配置等一系列综合性的行为活动过程,使农民顺利转化为城市居民,实现城乡全面、协调、可持续发展。显然,该界定的角度是宏观的。^⑦

经过梳理分析,笔者认为,在中宏观层面用“人力资源发展”,在微观层

① 参见陶涛《论我国西部农村人力资源开发与生态经济关系》,载《生态经济》2001年第2期。

② 参见贺娜《浅析我国农村人力资源的开发与增加农民收入》,载《湖北社会科学》2002年第10期。

③ 参见张玉得《龙岩市农村人力资源开发探讨》,载《发展研究》2005年第7期。

④ 参见赵炳起《关于农村人力资源开发的理论考察》,载《农业经济》2006年第9期。

⑤ 参见窦鹏辉《中国农村青年人力资源发展报告(2005)》,清华大学出版社2006年版,第21页。

⑥ 参见毛丽玉《从农业可持续发展的视角看农村人力资源开发》,载《科技和产业》2007年第7期。

⑦ 参见艾丽娟、蔡艳红《城乡人力资源开发一体化:建设社会主义新农村的必然选择》,载《理论界》2007年第2期。

面用“人力资源开发”。原因主要如下:第一,从语义上看,“发展”是指事物由小到大、由简单到复杂、由低级到高级的变化,以及扩大、施展;而“开发”是指对人的潜能的发现、挖掘、开导、发挥等,以资利用。两者相比,“发展”能更客观准确地表达人力资源从出生即始的这种成长变化。第二,从现实的角度看,中宏观层面的人力资源既包括现实人力资源,又包括潜在人力资源,而一个具体的潜在的人力资源个体成长变化为一个现实的人力资源,是一个较为漫长的身心发展过程,“人力资源发展”更能恰当科学地表达之;而在一个确定的组织内部,基于员工工作的需要,提升其知识、技能、态度等,“人力资源开发”更能合理表达之。第三,从目的上看,在中宏观层面,对不特定的大量的人力资源来说,“人力资源发展”更强调了人力资源本身即为发展之目的;在微观组织层面,对特定的一定数量的人力资源来说,“人力资源开发”更贴切地表达了对组织利益的突出,今天任何组织开发所属员工的目的不是为了员工的利益,起码首先不是为了员工的个人利益。

1.2 城乡一体化下农村人力资源发展研究的背景

从世界范围看,一方面,全球化进程的加快,资金、技术和商品的跨国流动加速,同时市场机制在全球得以推广和采用,使各国经济政策和法规越来越受制于国际通行规则和国际惯例,从而迅速融于经济全球化的洪流之中。这对世界各国政治、经济、军事、社会、文化、人们的思维方式等,都造成了巨大的冲击,对我们发展中国家来说,它无疑是一把“双刃剑”。另一方面,是知识经济时代的来临与发展,使得全球经济增长的方式愈来愈依靠知识的生产、扩散与应用。在卡尔·达尔曼(Carl Dahlman)看来,知识经济是一种创造、获取、改造、传播并有效运用知识以提高经济效益和社会效益的经济形态,知识和信息正在成为国际竞争力和全球经济的主要动力,它包括知识促进发展的整个过程,核心是知识的创新。这要求我们必须在更大的范围、更广的领域和更高层次上,参与全球经济、技术的合作与竞争,而这在很大程度上取决于我国能否发挥最具比较优势的资源——人力资源的竞争力。^①

^① 参见中国教育与人力资源问题报告课题组:《从人口大国迈向人力资源强国》,高等教育出版社2003年版,第51页。