

人力资源失衡

管理模式研究

主 编：陈京民
边国富
副主编：王修来
赵永乐

长虹出版公司

人力资源失衡管理模式研究

主 编:陈京民 边国富
副主编:王修来 赵永乐

长虹出版公司

图书在版编目(CIP)数据

人力资源失衡与管理模式研究/陈京民、边国富等著. - 北京:长虹出版公司,2006

ISBN 7-80063-156-7/G·64

I. 人... II. 赵... III. 劳动力资源-资源管理-研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核子(2006)第 118755 号

人力资源失衡与管理模式研究

陈京民、边国富等 著

责任编辑:盛晓梅

文字校对:赵永乐

装帧设计:俞 伟

出版发行:长虹出版公司

印刷:江苏省总工会机关印刷厂

社址:北京市西城区地安门西大街 40 号 邮编:100035

电话:025-84806263;025-80860214

经销:全国各地新华书店

开本:140mm×210 mm

印张:22.4 印张

字数:314.3 千字

版次:2006 年 12 月第 1 版

印次:2006 年 12 月第 1 次印刷

书号:ISBN 7-80063-156-7/G·64

定 价:26.00 元

版权所有 翻印必究

如有印装质量问题,请将本书寄回编委会由我们负责为您调换

地址:江苏省南京市中山东路南京军区南京总医院 210002

前 言

失衡是人力资源管理中普遍存在的一种现象,人力资源管理目标正是在人力资源失衡—平衡—失衡的动态过程中实现的。但到目前为止,对人力资源失衡管理的研究只零星见诸于少量文章,尚未有系统的研究并形成成熟的理论,更未见完整的专著对人力资源失衡及其管理模型进行全面综合的探讨。这与现阶段我国人力资源学科的发展极不相称。

人力资源失衡可以简单地理解为所有偏离理想状态的人力资源分布状态或人力资源活动。一般来说,人力资源失衡应该从宏观和微观两个层面来理解:宏观人力资源失衡就是人才供给与需求不一致,它包括人力资源的供给失衡、人力资源的地区失衡、人力资源的结构失衡和宏观人力资源系统的失衡等;微观人力资源失衡是指组织进行人力资源活动时所产生的效果与预期目标不一致的各种现象,它包括人力资源招聘中的失衡、人力资源绩效考核中的失衡、人力资源激励中的失衡、人力资源培训中的失衡、劳动关系中的失衡和微观人力资源系统的失衡等。两个层面的人力资源失衡都会造成人力资源培养与使用上的社会福利损失。

降低人力资源失衡造成的社会福利损失是本研究的基本目标,通过努力减少或者降低人力资源失衡状况而达成该目标是本研究的基本思路。著者在整合国内外有关人力资源失衡及其管理研究零星成果的基础上,对人力资源失衡的机制及其产生的深层原因进行深入探讨,同时还就人力资源失衡管理机制、模型建构及平衡点的跟踪监控等方面进行了理论上的剖析与探讨,在多个方面实现了理论上的创新;在此基础上,著者针对我国人力资源管理过程中存在的各色失衡现象,在科学的失衡管理理论支撑下,构建

出适合我国人力资源现状的失衡管理模型;进一步,著者通过人力资源失衡区间的确定、失衡纠正模型的选择方法、失衡管理模型的实施与控制、失衡管理模型的实施效果评估等步骤的有效展开,保证了构建的失衡管理模型的可操作性,达到失衡管理模型最终服务于人力资源管理实践的目的。

此书适用于理论界与实务界人力资源理论研究者 and 实践管理者。本书可以为各类高等院校人力资源管理专业的专科学生、本科学生、研究生、高校人力资源管理专业的教师提供理论依据;同时可以为各类企事业单位中从事人力资源管理的实践管理者提供具体的操作指导;最后,本书还为存在于各类组织中的人才提供合乎自身实际的相关资讯。鉴于各类读者的不同背景 and 不同需求,著者建议:理论研究和学习者应以相应的人力资源理论为基础,把握全书的理论框架,解读全书的理论精髓;实践管理者和实务人才以第三、四、五章为阅读重点。

本书的编写和出版由全军博士后信息中心和河海大学人力资源研究中心共同承担。其中有南京军区总医院的边国富政委和全军博士后信息中心的王修来副主任,河海大学的赵永乐老师和陈京民老师。赵永乐和陈京民负责总体规划和把握,参加本书写作的有南京信息工程大学刘娜老师、河海大学陈艳萍老师、济南大学李成江老师、南京师范大学康玉珠老师、盐城工学院阎小民老师以及河海大学的硕士研究生乙田等。

在本书的写作过程中,作者借鉴了大量相关文献。在此感谢相关资料文献的作者,他们的观点和研究成果支持了本书的写作并丰富了本书的内容!

作者

2006 年 12 月

目 录

绪论	(1)
0.1 人力资源失衡及管理研究概述	(1)
0.1.1 问题的提出	(1)
0.1.2 人力资源失衡及管理的研究现状	(5)
0.1.3 研究意义	(18)
0.2 研究创新	(22)
0.3 研究思路及框架	(24)
0.3.1 研究思路	(25)
0.3.2 研究框架	(25)
第1章 人力资源失衡概述	(30)
1.1 失衡概述	(30)
1.1.1 失衡的定义	(30)
1.1.2 失衡理论的发展	(31)
1.1.3 失衡理论的应用	(32)
1.2 人力资源失衡	(33)
1.2.1 人力资源失衡的定义	(33)
1.2.2 人力资源失衡的表现	(34)
1.3 人力资源失衡的机理	(41)
1.3.1 人力资源市场信息不完全	(41)
1.3.2 应聘者与招聘方之间的博弈	(43)
1.3.3 人力资源系统的动态平衡	(45)
1.3.4 一般均衡理论	(47)
1.3.5 失业回滞导致人力资源供大于求	(48)
1.3.6 人力资源活动进行的基础理论	(50)
1.4 人力资源失衡的产生因素	(53)
1.4.1 宏观人力资源失衡的主要因素	(53)
1.4.2 微观因素	(67)
1.5 人力资源失衡的影响	(75)

1.5.1	人力资源失衡的积极影响	(75)
1.5.2	人力资源失衡的消极影响	(79)
第2章	人力资源失衡现象分析	(93)
2.1	宏观人力资源失衡现象分析	(93)
2.1.1	经济发展与人力资源总量的失衡现象分析	(93)
2.1.2	产业结构变化中的人力资源失衡现象分析	(102)
2.1.3	地区发展失衡中的人力资源失衡现象分析	(114)
2.1.4	宏观人力资源系统的失衡现象分析	(125)
2.2	微观人力资源失衡现象分析	(151)
2.2.1	招聘中的失衡现象分析	(152)
2.2.2	培训中的失衡现象分析	(168)
2.2.3	员工激励中的失衡现象分析	(177)
2.2.4	绩效考核中的失衡现象分析	(191)
2.2.5	劳动关系中的失衡现象分析	(204)
2.2.6	微观人力资源系统的失衡现象分析	(215)
第3章	对人力资源失衡的管理	(234)
3.1	人力资源失衡管理的相关概念	(234)
3.1.1	人力资源内涵	(234)
3.1.2	人力资源管理的内涵	(236)
3.1.3	人力资源失衡的内涵	(237)
3.1.4	人力资源失衡管理的内涵	(238)
3.2	人力资源失衡管理的调控手段	(240)
3.2.1	人力资源市场	(240)
3.2.2	政府宏观调控手段	(249)
3.2.3	人力资源政策法规体系	(254)
3.2.4	市场经济伦理道德	(266)
3.3	失衡管理的机理	(275)
3.3.1	信息不对称理论	(276)
3.3.2	系统平衡理论	(277)
3.3.3	博弈理论	(278)
3.3.4	绩效理论	(279)

3.3.5	激励理论	(280)
3.4	失衡管理的实际应用	(381)
3.4.1	失衡管理的过程	(381)
3.4.2	对各种失衡现象的管理	(283)
3.5	人力资源失衡状态的预警	(325)
3.5.1	人力资源失衡预警的相关概念	(325)
3.5.2	人力资源失衡预警的逻辑程序和运行流程	(326)
3.5.3	人力资源失衡预警的主要指标	(328)
3.5.4	人力资源失衡的防范	(331)
第4章	常用人力资源失衡管理模型	(335)
4.1	宏观失衡管理模型	(335)
4.1.1	经济发展与人力资源总量的失衡模型	(336)
4.1.2	人力资源结构失衡管理模型的建立	(340)
4.1.3	人力资源地区分布的均衡	(345)
4.2	常用的微观人力资源失衡管理模型	(346)
4.2.1	组织招聘中的失衡管理模型	(346)
4.2.2	组织培训中的失衡管理模型	(353)
4.2.3	组织人力资源薪酬失衡管理模型	(359)
4.2.4	人力资源绩效考核失衡管理模型的建立	(364)
4.3	宏观人力资源动态平衡模型	(371)
4.3.1	宏观人力资源动态平衡的含义及目标	(371)
4.3.2	宏观人力资源动态平衡系统分析	(372)
4.3.3	建立宏观人力资源动态平衡模型并求解	(374)
第5章	常用人力资源失衡管理模型应用	(378)
5.1	宏观人力资源活动失衡区间的确定	(378)
5.1.1	人力资源总量失衡区间的确定	(379)
5.1.2	宏观人力资源结构失衡区间的确定	(383)
5.2	微观人力资源失衡区间的确定	(400)
5.2.1	微观人力资源招聘失衡区间的确定	(400)

5.2.2	微观人力资源培训失衡区间的确定	(401)
5.2.3	微观人力资源薪酬失衡区间的确定	(402)
5.2.4	微观人力资源绩效考核失衡区间的确定	(403)
5.3	人力资源失衡管理模型的选择	(404)
5.3.1	人力资源总量失衡管理模型的选择	(405)
5.3.2	宏观人力资源结构失衡管理模型的选择	(407)
5.3.3	人力资源招聘失衡模型的选择	(409)
5.3.4	人力资源培训失衡模型的选择	(415)
5.3.5	微观人力资源薪酬失衡模型的选择	(418)
5.3.6	微观人力资源绩效考核失衡模型的选择	(422)
5.4	失衡管理模型的实施与控制	(427)
5.4.1	人力资源失衡管理模型的实施	(428)
5.4.2	人力资源失衡管理模型的实施控制	(433)
5.5	失衡模型实施后的评估	(437)
5.5.1	评估原则	(437)
5.5.2	评估对象	(437)
5.5.3	评估程序	(439)
5.5.4	评估方法	(440)
参考文献		(446)

绪 论

0.1 人力资源失衡及管理研究概述

0.1.1 问题的提出

失衡是人力资源管理中普遍存在的一种现象,人力资源管理目标正是在解决人力资源管理中普遍存在的一个个人力资源的失衡——平衡——失衡——平衡……问题中得以实现。在我国,人力资源失衡的现象自建国初期就一直存在,这和我国当时形成并一直延续的人事管理制度密切相关。建国之初,为了适应当时我国社会主义现代化建设的实际需要,我国逐步从中央到地方,以及各个部门都建立相应的人事管理机构,并建立了包括吸收录用、调配使用、培训、任免、奖惩、考核、福利、退职退休、军队转业干部以及大中专毕业生分配等一套规章制度,逐步形成了高度集中人事管理制度。这套制度对保证生产的发展、政权的巩固、社会的安定起到了积极作用,也发现和使用了一大批优秀人才,为满足各方面对人才的需要做出了积极的贡献。但是由于它存在着管理权限过分集中,管理缺乏针对性和有效性的根本缺陷,在人力资源的管理与配置过程中也产生了一些不良后果,突出表现便是长期间存在着人力资源失衡现象。主要表现在四个方面:

第一,人力资源的结构性供需失衡。人力资源的结构性供需失衡一般表现为适用性人力资源的短缺。具体体现在以下方面:首先是适用性人力资源奇缺。建国初期的几十年我国职工队伍的状况一直被概括为“三低一少”(指文化程度低、技术等级低、管理水平低、专业技术人员少),高级人力资源短缺,而一般的中级、低

级人力资源又相对较多。此外,人力资源类型和层次结构也不合理,国家发展急需的工程技术型、技术管理复合型、高新技术开发型、全能型人才紧缺。这与建国初期百废待兴的社会经济发展需要形成了尖锐的矛盾,是人力资源失衡最为突出的表现形式之一。其次是供给型人力资源短缺。由于我国所处的特殊发展阶段,国力薄弱以及在一段时期内对知识、人才认识上出现偏差,义务教育未能完全普及,教育经费不足,教师队伍数量短缺,质量下降,导致人才培养乏力,使人才的生产远不能满足人才的实际需求。

第二,组织内的人力资源配置失衡。在高度集中的人事管理体制下,各个组织内部的人力资源管理也出现了失衡现象,出现了人事的脱节,管人的不管事而管事的又不管人,使各个组织、部门无法根据自己部门的业务性质、难易程度灵活地配置人力资源,导致人岗匹配失衡。

此外,20世纪50年代以后我国逐渐形成了自己的“大一统”就业制度,它的根本特点是对城市所有适龄劳动人口实行统包统配,从根本上限制了劳动者的择业自由。还出台了各种繁琐的制度对在职劳动人为地加以限制,使企业人力资源存量调节无法进行,导致部分企业的过剩人力资源无法进入社会物质生产和交换过程之中,其结果造成人力资源沉积,也是组织人力资源配置失衡的表现形式之一。

第三,人力资源供给型结构失衡。建国后直至改革开放前夕,我国的经济体制基本上是照搬“苏联模式”。在人力资本形成上,同样走的是苏联道路,表现为国家实行集中和垄断。首先废除了旧中国公立和私立教育相结合的教育体制,在教育筹资、投资、配置、使用方面,以及教育内容、教育方式选择方面严格按照国家意志进行。这种人力资本形成体制在特定条件下对人力资本形成发挥了积极的作用,即使在今天也仍然显示出它的某些优越性,如集中和垄断可以使人力资本形成产生规模效益、节省投资费用、高福利教育、减轻个人的直接投资等等。这对于我们这样一个教育普及水平较低、文盲和半文盲占相当比例的国家,有利于人力资本的

形成。但它的局限性随着社会经济发展及社会环境的变化也日益显现,突出地表现在垄断排斥竞争、计划替代市场,使供给与需求相分离,并最终导致人力资本形成中的质量性和结构性的知识闲置。

第四,组织人力资源使用效益上的失衡。在传统体制下,国家是人力资本投资的主体,企业除代培职工继续受教育外,几乎不直接对人力资本形成进行投资,企业的人力成本——效益观念极其淡薄。因而,在人力资源使用上缺乏人力资本形成成本、效益观念,不考虑投资补偿问题,使人力资源产生学非所用的使用性闲置,导致投资与收益的失衡。

因此,无论从宏观还是微观来看,人力资源的短缺与闲置并存是传统体制下我国人力资源失衡的主要表现,而高度集中的计划经济体制和大一统的人力资源配置体制是其形成的最根本原因。

20 世纪 80 年代以来,随着我国改革开放的进一步深入,国家经济实力有了巨大提升,教育投资也大幅增长,我国的人力资源整体素质较改革开放前有了较大提高;此外,随着市场经济体制的逐步建立,计划经济的人才配置体制逐步被打破,市场逐步确立了在人力资源配置中的基础性地位,人力资源的闲置问题逐渐得到解决,人力资源的使用效益有了很大提高。但是,随着我国经济的高速发展以及传统计划经济人才配置体制遗留影响,我国的人力资源失衡并没有也不可能彻底清除,人力资源失衡现象无论在人力资源宏观领域还是微观领域都依然存在,并且有其新的体现。

在宏观领域,突出表现为结构性失衡日益凸现。改革开放后宏观人力资源管理出现的失衡主要表现为结构性失衡,与改革开放前的结构性失衡不同的是数量和质量上的结构性失衡已经得到很大程度上的缓解,这主要是得益于国家对教育的重视程度进一步加强,投资大幅增加,教育事业得到长足发展;同时,国民对于教育观念的改变,教育市场需求的旺盛,教育投资力度的日益增加,也对我国教育事业的飞速发展起到了很大作用。

改革开放后的宏观人力资源结构性失衡显著表现为两个方

面:

一是人力资源供给结构和需求结构的失衡,主要是人才培养结构和市场需求结构的失衡。这方面的失衡通过日益严峻的就业形势和众多企业人才难求的矛盾能够得以充分体现。随着高等教育大众化时代的到来,如何实现每年的高校毕业生充分就业已经成为我国各级政府、各类高校关注的头等大事之一。而与此同时,众多的企业却在为找到符合自己发展需要的人才而大伤脑筋。这种矛盾凸现了我国人才输出结构和市场人才需求结构的失衡现象的存在。

宏观人力资源结构失衡另一个突出表现是人力资源地区结构失衡。据第四次人口普查资料显示西部地区小学毕业生约有 10% - 15% 离开学校,初中毕业生约有 50% - 65% 离开学校,职业学校平均在校生仅有 620 人,低于东部 830 人的规模,每万名人中普通中专和职业高中在校生只有 58 人,东、西部比例为 2: 1,这种状况直接影响了西部劳动者素质的提高,制约着西部大开发战略的实施。人才总量不足,尤其缺乏高层次人才,在就业人口中高层次人才的比例明显低于东部,西部地区每万名劳动者中拥有中专以上学历及初级以上职称人员仅 92 人,还不到东部地区的 1/10;全国高级专业技术人才中,只有 15% 集中在西部。^①

二是在微观领域,表现为组织管理者和被管理者博弈过程和结果的失衡。组织管理者和被管理者的博弈是指在组织人力资源管理活动中,管理者和被管理者面对特定的环境条件,在一定的规则下,同时或先后,一次或多次,从各自允许选择的行为或策略中进行选择并加以实施,各自取得相应结果的过程。人力资源管理的过程从某种意义上讲实际上也就是管理者和被管理者博弈的过程,双方对对方信息的掌握是博弈得以完成的基础,也是影响博弈结果的重要因素之一。在改革开放后,由于影响组织生存和发展内外部环境的不确定性因素的增加,使组织管理者和被管理者之

① 吕发成,马洪滨. 理性的思考[M]. 北京:社会科学文献出版社,2000.

间对于相互准确信息的把握日益困难。从而使博弈过程和结果、博弈风险和不确定性进一步增加,这也引发了各种微观人力资源管理失衡现象的发生,而且这种失衡可能存在于人力资源管理的全过程,即从人力资源的招募到培训、绩效管理、薪酬管理、劳资关系甚至是人力资源微观管理系统,都可能产生失衡现象。

因此,人力资源失衡是我国社会经济发展过程中的普遍现象,加强新时期我国人力资源失衡研究,实现人力资源的平衡,提高我国人力资源使用效率,是新时期中国人力资源管理工作的一项重要任务和历史使命。

0.1.2 人力资源失衡及管理的研究现状

面对广泛存在的人力资源失衡现象,我国的人力资源研究学者和人力资源管理人员长时间以来给予了极大的关注,并且也展开了不懈的研究,概况如下:

1. 当前人力资源失衡及其管理研究的分类

当前人力资源失衡及其管理的研究主要包括两个层面的研究。第一类是人力资源宏观失衡及其管理研究。这类研究主要集中于国家层面的研究,从社会的角度来研究人力资源失衡的产生、影响以及应对,研究的内容主要包括:我国人力资源总量与质量的失衡问题、我国人力资源的结构失衡问题(地区失衡、行业失衡、就业结构失衡等)。这一层面的研究主体更多是以政府的相关部门或是研究机构为主,并且多以研究报告的形式完成。例如2002年下半年,教育部专门组成了中国教育与人力资源问题课题研究小组,对中国的教育与人力资源问题现状进行了深入地剖析,其中就中国的人力资源状况、人力资源的地区结构、行业结构等进行了全面地分析,找出了问题,并提出了应对的策略。此外,每年政府相关部门还会有大量的统计以及分析报告,也是重要的研究成果。这一问题在每年的政府工作报告中也都有不同程度体现。第二类是人力资源微观失衡及其管理研究。这类研究主要着力于企业组织层面的人力资源失衡问题研究,研究的内容主要是企业人力资

源微观管理过程中出现的失衡现象及其问题解决。这一层面的问题研究多以人力资源工作者以及人力资源问题的科研工作者为主。研究的形式较为丰富,既有专门的科研课题,也有专门的论文研究,也不乏以各个企业的调研为基础的调查报告。

2. 当前人力资源失衡及其管理研究的领域

当前我国人力资源失衡及其管理研究主要分布在两个领域:人力资源失衡现象性研究和人力资源失衡管理实践的研究。

(1) 人力资源失衡现象性研究

人力资源失衡的现象性研究主要是探索我国人力资源宏观及微观系统存在的具有普遍性的失衡有哪些,导致其产生的原因何在以及这些失衡在多大程度上给国家、组织的人力资源管理带来什么样的影响。

① 人力资源宏观失衡现象性研究。

人力资源宏观失衡现象性研究的对象,主要是社会范围内人力资源的生产、配置、流通、使用过程中存在的各种失衡现象分析,研究的目的是探求社会范围内存在的具有广泛代表性的失衡现象,剖析其形成的机理,寻找其产生直接原因,或者说现象性研究探索的是“是什么”和“为什么”的问题。关于人力资源宏观失衡现象性研究主要围绕以下问题展开:

一是人力资源总量和质量的失衡。研究者们普遍认为,人力资源的总量和质量失衡是宏观人力资源失衡最突出的表现,而且这一问题由来已久,从 20 世纪 50 年代一直至今都存在着,虽然国家采取多种措施加以解决,但短期内还无法根本扭转。例如,据《中国教育与人力资源问题报告》研究结果显示:2000 年中国人力资源总量规模为 8.7 亿人,到 2013 年,劳动年龄人口将达到峰值 10 亿人左右,但如果依据现有教育现状,到那时我国 15 岁以上国民受教育年限仅有 7.85 年,25 岁以上人口人均受教育年限为 7.42 年,两项平均仍不到初中二年级水平。受高中及以上教育人口比例过低和初中以下学历人口比例过大将使我国人力资源出现严重的数量和质量失衡。这种失衡带来的直接影响将是:一边是庞大

的劳动力大军有待于解决就业岗位,就业问题已是我国今后相当长一段时间内面临的最主要社会问题之一;而另一个方面这种受教育比例远不能满足现代经济进一步发展对劳动者知识、技能的需要,将导致高层次专业人员和劳动熟练工人严重缺乏。这种人力资源存量与人力资本总量之间却存在巨大差距的现象显然难以适应我国经济进一步发展需要。而且随着科学技术的发展,现代知识的不断更新,劳动者知识的折旧大大加快,这种“有人无业”、“有业无人能做”的现象还会进一步加剧,这种人力资源数量与质量的严重失衡必将成为中国经济持续高速、健康发展的最大制约瓶颈。

二是人才培养与需求的结构性失衡。更多的专家认为,我国最严重也是影响最深刻的宏观人力资源失衡是人力资源培养与结构上的失衡。有权威人士曾指出:“下一轮国际范围内关于人才的竞争,将由对人才总量的追求和占有,向追求人才结构优化转变。发挥人才结构力量,才能提高国家人才竞争力。”人才结构的特殊重要性要求其必须与经济社会发展相协调。经济结构决定人才结构,人才结构又反作用于经济社会发展。因此,一个与经济社会发展相协调的合理的人才结构,会产生 $1+1$ 大于 2 的效果。反之,则事倍功半。从我国目前人才结构的实际状况看,由于市场机制未能充分发挥信号灯的作用,人才培养和人才需求存在脱节现象。比如,近年来在用人单位的招聘职位中,计算机软件开发、翻译、外经贸和管理人员需求量较大,排在用人单位需招聘专业的前列;而求职者应聘职位排在前列的则是会计、文秘和工程技术人员。需方与供方呈现较大反差,供求比例严重失衡,结果造成求职者找工作难,而招聘者找人难的局面。以致一方面高学历者失业现象呈不断上升趋势,另一方面企业因人才不足而缺乏创新动力,经济效益低下。此外,由于人力资源供给和需求主体未能充分到位以及人力资源市场的行政区域性分割等因素影响,使我国现阶段的人力资源供给结构与经济发展结构呈现尖锐的矛盾。

三是人力资源就业结构的失衡。就业结构在广义上与产业结

构是一致的,但它受产业结构的制约反作用于产业结构。应当说,改革开放以来,我国的产业结构和就业结构逐步得到了相应的改善和调整。从 1978 至 2003 年,经济总量增长年均达到 9.4%,2003 年 GDP 达到 116694 亿元,一、二、三产业在国民经济中的比重由 1978 年的 28.1: 48.2: 23.7,转变为 2003 年的 14.6: 52.3: 33.1。从业人员从 1978 年的 40152 万人增加到 2003 年的 74432 万人,25 年间平均每年增加 1370 万个就业岗位,全国年均从业人员年均增长 2.5%,劳动力在三大产业的就业结构也由 1978 年的 70.5: 17.3: 12.2,转变为 2003 年的 49.1: 21.6: 29.3。但是,当前的就业结构无论是与欧美发达国家还是与亚洲的日本、韩国相比,都还有相当的差距。

四是人力资源的区域分布上的结构失衡。人力资源的区域结构失衡问题,也是历史性的问题之一,改革开放之初就有很多专家对于人才“孔雀东南飞”现象提出了批评,认为这不利于我国各地区经济的均衡发展。但是,随着市场经济体制逐步建立和完善,也有很多学者认为,“孔雀东南飞”是市场对人才调节的必然结果,有利于打破传统人才流通体制,是利大于弊。对于人力资源区域结构失衡的产生原因,专家普遍认为:不同地区的经济环境、薪资待遇、发展前景存在着相当大的差异,其对人才的吸引力也必然存在相当大的差异,这是造成人力资源分布不均或者是人力资源区域性失衡的根本性因素。就我国现实来看,国家统计局的统计报告显示东、中、西部由于明显存在着地区经济差距,对于人才的吸纳力也呈现明显差异。例如,西部人力资源大专以上以及其他技术性人力资源,企业可甄选性相对低于沿海、珠江、长三角及京津地区等,这些经济环境相对发达便利的地区;基本上人力资源的优劣形式是根据地区经济、环境及薪资待遇等因素,进行分布。比如,2003 年第四季度的《中国城市劳动力需求状况》报告显示,贵阳市对于办公室文秘需求紧,成都则对物业管理需求紧,西安是高等学府占有率在全国前三位的城市,对于知识型人力资源企业可甄选 1: 3,远远低于北京、上海、广州、深圳等地区的 1: 5 以上比