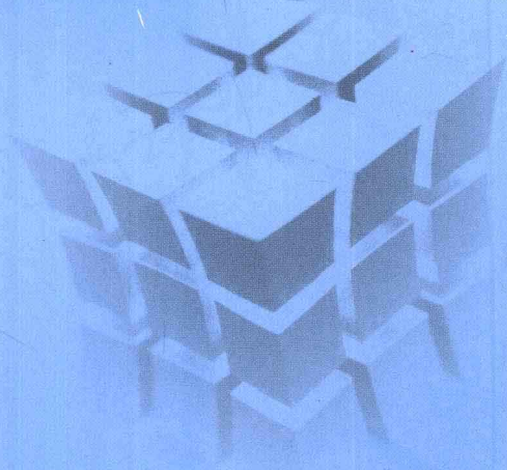


东北老工业基地 人力资源开发研究

房国忠 © 著



科学出版社
www.sciencep.com

东北老工业基地人力资源 开发研究

房国忠 著

科学出版社

北京

内 容 简 介

本书以区域人力资源开发为研究领域,以东北老工业基地人力资源开发为研究对象,在对人力资源开发理论进行系统梳理的基础上,对东北老工业基地人力资源开发的现状及存在的问题进行深入分析,总结出影响东北老工业基地人力资源开发的因素,主要有国家区域政策、国际政治环境、计划经济体制、产业结构、地域文化、地理环境等。本书初步建立了区域人力资源开发度评价体系,以人力资源的道德能力、体力能力、技术能力、人力资源结构和配置效率为维度对东北老工业基地的人力资源开发度进行了评价,通过借鉴国内外发达地区的人力资源开发经验,对东北老工业基地人力资源开发提出了以“结构战略”为主、“吸引战略”和“培养战略”为辅的战略选择及相应的策略。

本书的主要阅读对象为区域经济、人力资源开发等专业的理论工作者,尤其是研究区域人力资源开发的理论工作者,以及高等院校经济和管理类专业的研究生等。另外,对东北等老工业基地改造感兴趣的专家学者和政府相关部门工作人员通过阅读本书也会得到一定的启示。

图书在版编目(CIP)数据

东北老工业基地人力资源开发研究/房国忠著. —北京:科学出版社, 2010

ISBN 978-7-03-029348-0

I. ①东… II. ①房… III. ①工业基地-劳动力资源-资源开发-研究-东北地区 IV. ①F249.273

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第208630号

责任编辑:赵静荣/责任校对:陈玉凤

责任印制:张克忠/封面设计:耕者设计工作室

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

骏杰印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2010年10月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2010年10月第一次印刷 印张:113/4

印数:1—2 000 字数:200 000

定价:35.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

作者简介



房国忠，男，内蒙古赤峰人，1964 年 11 月生，东北师范大学净月校区党工委副书记，经济学博士，商学院教授，硕士生导师。主要研究方向为人力资源开发与管理、组织行为、大学生就业与创业等。近年来，在《人民日报》（理论版）、《中国人力资源开发》、《中国行政管理》、《社会科学战线》、《当代经济研究》、《外国教育研究》等报刊杂志发表学术论文 20 余篇，主持科研课题多项。

前 言

人力资源理论从产生到现在不过 40 多年的历史，但它已经成为现代经济增长理论的重要组成部分。人力资源是现代经济增长的第一资源。进入 21 世纪之后，传统经济增长理论在解释经济增长时处于一种尴尬境地，“经济增长之谜”现象说明传统经济增长理论遇到了挑战。人类的进步使现代经济增长方式发生了变革，物质资源在经济增长中处于绝对优势地位的情况发生了变化，人力资源历史地承担起了促进现代经济增长的重任。美国的经济奇迹、日本的战后崛起、“四小龙”的腾飞都充分说明了人力资源在经济社会发展中的地位和作用。可以这样说，美国经济奇迹是由全世界人才（人力资源的较高层次）共同创造的，因为美国拥有世界 1/3 的顶尖人才。日本在第二次世界大战后专心致志地发展教育，30 年后开始获得巨大收益。舒尔茨在分析德国、日本的经济增长时形象地将人力资源比喻为三角形的长边，而物质资源是三角形的短边。

人力资源开发是区域经济发展的必要条件。在区域经济发展的研究中，很多人仍然坚信物质资源的作用是处于绝对优势地位的。客观地说，对人力资源开发的重要性认识不足的确有一些原因，因为与人力资源理论相比，人力资源开发理论发展更晚，也更加不成熟。传统经济增长模式在人们的头脑中也不会一夜之间完全消失，所以将物质资源（包括资金资源）作为区域经济增长的关键因素是可以理解的。但是，在现代竞争中，无论是国与国之间的竞争、区域间的竞争，还是企业间的竞争，关键是人才的竞争，这已成为不争的事实。从物质资源的角度看，原来美国硅谷几乎是一片不毛之地，日本列岛同样是资源匮乏，深圳这个原来的小渔村也无多少资源可谈，但这些区域都创造了经济发展的奇迹，最根本的原因就是这些区域的人力资源开发程度较高，较早地认识到了人力资源以及人力资源开发在区域经济发展中的

关键作用。

在东北老工业基地的振兴过程中,人力资源开发成为瓶颈因素。东北老工业基地的形成有其必然的历史原因。国家经济资源生产基地、国家重工业基地的身份,以及区域内产业结构的高度相似性最终导致在进行经济管理体制改革和产业结构调整时出现了所谓的“东北现象”。在关于振兴东北老工业基地的研究中,人们更多地关注“老工业”问题,更多地从产业结构方面寻求出路,而对人力资源开发问题关注度不高。高素质人力资源是吸引物质资源(包括资金资源)的重要条件,是开发利用新的自然资源的首要前提。从某种角度看,普通人力资源,或称低层次人力资源,在东北老工业基地振兴中仍是一种负担,但是,技能型人力资源,或称高层次人力资源,是从普通人力资源中开发出来的,因此人力资源开发成为东北老工业基地振兴的瓶颈因素。

基于人力资源在现代经济中的重要作用和东北老工业基地人力资源开发过程中出现的问题,本书以区域人力资源开发为研究领域,选取东北老工业基地的人力资源开发为研究对象,在系统阐述人力资源理论发展过程的基础上,试图建立区域人力资源开发度评价体系,运用该体系对东北老工业基地的人力资源开发现状进行评价和分析,为东北老工业基地的振兴提出人力资源开发方面的建议。

本书共分为六章,按照理论阐述—现状描述—成因分析—开发度评价—经验借鉴—对策建议的结构展开。

第一章对人力资源开发理论的产生进行了系统的阐述。人力资源思想和理论是西方文化的产物,但传入我国后被迅速地吸收,并在本土文化条件下得到快速发展。人力资源开发的意义和作用越来越受到人们的认可和重视。传统的经济增长理论在解释知识经济时代的经济发展时表现出很多的局限性,人力资源对经济增长的贡献不仅在理论上被充分地证明,在实践中也为发达国家(地区)和成功企业组织带来了不争的好处。

第二章对东北老工业基地人力资源开发现状进行了详细的描述和分析。东北地区的人力资源总量充足,人才总量和专业技术人员总量均居于全国前列。但从产业结构上看,第一产业人力资源比重过大,第二产业和第三产业

比重较低。从结构上看,人力资源总量过剩和结构性短缺并存,低层次人才过剩和高层次人才短缺并存,高技术人才和技能型人才严重不足。虽然东北老工业基地人力资源的基本素质较高,平均受教育年限仅居京、津、沪之后,但大多属于通用型人力资源。东北地区高校及在校大学生数量在全国处于前列,但中等技术学校及在校人数却与发达地区有着明显的差距,教育投入在区域国内生产总值(GDP)中的比重也呈下降趋势。

第三章对东北老工业基地人力资源开发的问题及成因进行了梳理和分析。东北老工业基地人力资源在体质素质和技能素质水平方面与发达地区相比明显偏低;人力资源创新能力低于全国平均水平,与发达国家相比,差距更加明显。从结构上看,东北老工业基地人力资源的层次结构和专业结构存在着较大问题;从配置效率上看,东北老工业基地人力资源市场发育很不完善,也没有形成统一的区域性市场,人力资源使用效率较低,人才流失现象严重。上述问题的形成,主要是国家区域经济布局政策、东北地区在国家经济资源生产基地中的地位、国际政治环境和东北的历史政治环境、长期的计划经济体制模式、地域文化特点及自然地理环境等诸多因素共同作用的结果。

第四章对东北老工业基地人力资源开发度进行了评析。较低的交通违章率和较低的犯罪率表明,东北老工业基地人力资源的道德能力居全国前列;体力能力低于长江三角洲(简称长三角)、珠江三角洲(简称珠三角)等发达区域;技术能力与发达地区相比存在着一定差距;虽然东北老工业基地的人才素质在全国排在前列,但人才竞争力却处于中等偏下水平;东北老工业基地的人力资源结构在产业间比重不合理。从人力资源配置效率方面看,东北老工业基地的城镇登记失业率高于全国平均水平,从业人员人均GDP在全国处于中下水平。

第五章对国内外相关经济区域人力资源开发经验进行了借鉴性分析。在国内,长三角的区域合作机制、区域内错位发展机制、建立区域内统一的市场机制等经验值得我们借鉴;珠三角充分利用地理位置的优势整合人力资源、地方政府的强力支持、形成区域合作框架下的各省核心竞争力等做法取得显著效果;“京津唐”地区则在把科技优势转化为生产力优势及在区域内部的协调合作方面较为出色。在国外,印度的吸引高技术人才战略、德国高

度发达的职业技术教育、美国“硅谷”在中小学生中进行的创业教育等都值得我们学习。

第六章对东北老工业基地人力资源开发的战略选择和策略实施提出了建议。以“结构战略”为主、“吸引战略”和“培养战略”为辅，应是一种较为现实的选择。在开发策略上，大力发展职业技术教育、建立“产学研”一体化平台，建设投资创业软环境、加强区域内部协调合作、用足用好国家的相关政策资源等是东北老工业基地人力资源开发的必要措施。

人力资源开发理论及实践在我国还处于起步阶段，大量的理论问题需要继续深入研究。本书初步建立了区域人力资源开发度的评价体系，并运用其对东北老工业基地人力资源开发度进行了评析，这对于人力资源开发理论的深入研究具有积极意义。人力资源开发度是一个比较新的概念，因此在理论研究和实践操作上处于刚刚起步阶段。对微观（个体）人力资源开发度进行评价，相对来说是比较容易的，因为评价维度和评价指标的确定以及数据的采集比较容易一些。对宏观人力资源开发度的评价即国家层面的人力资源开发度评价虽然比较困难，但可以通过人均 GDP、平均受教育年限等宏观指标进行评价。而对中观人力资源开发度评价，即对区域人力资源开发度评价相对更加困难一些。评价维度和评价指标的科学性和可操作性都是难点问题。人力资源的道德能力、体力能力、技术能力、结构和配置效率是区域人力资源开发度评价的必不可少的维度。在评价指标的选择上，有的可以找到直接指标，但有的只能用间接指标来反映。在可实际操作和能够采集到数据的前提下，犯罪率和交通违章率可以直接反映区域人力资源的道德能力水平；卫生医疗机构数量和社会保障覆盖面可以间接反映区域人力资源体力能力水平；平均受教育年限和职业技术教育发达程度可以反映区域人力资源技术能力、高等教育规模以及中等职业技术教育发达程度；三种产业中人力资源比重反映的是区域人力资源的结构状况；失业率（或就业率）和从业人员人均 GDP 则表明了区域人力资源的配置效率。

另外，本书还提出了东北老工业基地人力资源开发的“结构战略”及相应的开发策略。人力资源开发战略是人力资源开发的长远规划。目前较为成熟的人力资源开发战略有三种模式，包括吸引战略、投资战略和结构战略。

美国、日本、德国分别是这三种战略的成功实践者。在选择区域人力资源开发战略时，最主要的依据有三方面：首先是人文历史环境，即国家、地区、民族的发展历史和本土居民的价值观特点；其次是经济发展水平，这是人力资源开发的基本物质条件；最后是生产力发展水平。生产力发展水平有三种状态：一是水平较高且内部差异性较小，即发达国家；二是水平较低但内部差异性较小，即落后国家；三是中等水平且内部差异性较大，即发展中国家。必须说明的是，选择人力资源开发战略时并不是三者取其一，而是确定以何种战略为主，同时采取其他两种战略。

由于受认识水平的限制，作者的部分观点可能面临质疑，例如，人力资源思想是纯粹的“外来品”吗？也有一些学者认为，中国文化中蕴涵人力资源思想。作者也看到过几本关于中国文化中的人力资源思想的文献，如毛泽东的人力资源思想等。关于区域人力资源开发度的评价维度和评价指标的设置，学者可能也会有不同见解。另外，受资料和数据限制，有的观点的论证可能只是浅尝辄止。例如，在统计犯罪率指标时，只查到了2004年全国大部分大城市的有关数据，最新数据没有查到。

在本书的写作过程中，作者对进一步研究区域人力资源开发度评价指标体系产生了兴趣，认为这是一个十分有意义的研究方向，对丰富和发展人力资源开发理论及区域经济增长理论都十分必要。

作者

2010年7月20日

目 录

前言

第一章 人力资源开发理论综述	1
第一节 人力资源概念	1
一、人力资源概念的产生	1
二、人力资源概念的发展	4
三、人力资源的特点	7
四、人力资源概念在我国的传播	9
五、人力资源与人力资本	10
第二节 人力资源开发的内容、类型和特点	12
一、人力资源开发的内涵	12
二、人力资源开发的内容	13
三、人力资源开发的类型	13
四、人力资源开发的特点	14
第三节 人力资源开发理论综述	16
一、传统经济增长理论	16
二、知识经济时代的经济增长理论	21
三、区域人力资源开发理论	25
第二章 东北老工业基地人力资源开发的现状	31
第一节 东北老工业基地的历史地位	31
一、东北老工业基地的概念	31
二、东北老工业基地在我国经济发展中的特殊地位	34
三、东北老工业基地的发展机遇	39
第二节 东北老工业基地人力资源现状分析	43
一、东北老工业基地人力资源的一般情况	43

二、东北老工业基地人力资源的时空特征	47
三、东北老工业基地人力资源的内部差异性分析	50
第三节 东北老工业基地人力资源开发现状	53
一、东北老工业基地的教育投入及教育结构现状	53
二、东北老工业基地的人才培养现状	53
三、东北老工业基地的员工激励现状	54
第三章 东北老工业基地人力资源开发的问题及成因分析	57
第一节 东北老工业基地人力资源开发存在的问题	57
一、人力资源基本素质的问题	57
二、人力资源结构的问题	59
三、人力资源配置效率的问题	62
第二节 东北老工业基地人力资源开发问题的成因分析	65
一、国家区域政策的影响	65
二、国际政治环境的影响	67
三、计划经济的影响	68
四、产业结构的影响	70
五、地域文化的影响	70
六、地理环境的影响	71
第四章 东北老工业基地人力资源开发度分析	73
第一节 人力资源道德能力开发度评价	74
一、人力资源道德能力开发度评价指标选择	74
二、东北老工业基地人力资源道德能力开发度评价	75
第二节 人力资源体力能力开发度评价	76
一、人力资源体力能力开发度评价指标选择	76
二、东北老工业基地人力资源体力能力开发度评价	77
第三节 人力资源技术能力开发度评价	78
一、人力资源技术能力开发度评价指标选择	78
二、东北老工业基地人力资源技术能力开发度评价	78
第四节 人力资源结构评价	84

一、人力资源结构评价指标选择	84
二、东北老工业基地人力资源结构评价	84
第五节 人力资源配置效率评价	85
一、人力资源配置效率评价指标选择	86
二、东北老工业基地人力资源配置效率评价	86
第五章 国内外发达经济区域人力资源开发经验	89
第一节 国内发达经济区的人力资源开发	89
一、长三角的人力资源开发	89
二、珠三角的人力资源开发	94
三、京津唐环渤海地区的人力资源开发	97
第二节 国外有关经济区的人力资源开发	99
一、印度的人力资源开发	99
二、德国的人力资源开发	101
三、美国的人力资源开发	105
四、日本的人力资源开发	109
第六章 东北老工业基地人力资源开发模式构想	113
第一节 东北老工业基地人力资源开发战略	113
一、人力资源开发战略的内涵	113
二、人力资源开发战略的选择依据	114
三、东北老工业基地人力资源开发战略的选择	115
第二节 东北老工业基地人力资源开发策略	119
一、人力资源开发策略的内涵	119
二、人力资源开发策略的选择依据	119
三、东北老工业基地人力资源开发策略的选择	119
第三节 东北老工业基地人力资源开发策略的实施	120
一、发展教育以全面提升人力资源素质	120
二、建设环境以吸引区外优秀人力资源	128
三、完善人力资源市场机制	133
四、充分利用国家振兴东北等老工业基地相关政策	137

参考文献	147
附录 东北三省主要 6 市人才引进政策和主要优惠条件	156
A. 1 长春市人才引进政策及主要优惠条件	156
A. 2 吉林市人才引进政策及主要优惠条件	159
A. 3 沈阳市人才引进政策及主要优惠条件	160
A. 4 大连市人才引进政策及主要优惠条件	164
A. 5 哈尔滨市人才引进政策及主要优惠条件	166
A. 6 大庆市人才引进政策及主要优惠条件	169
后记	172

第一章 人力资源开发理论综述

第一节 人力资源概念

人力资源概念是西方文化的产物。多数学者认为,人力资源概念真正形成于 20 世纪 60 年代初。到今天,这一概念不仅仅在西方文化范围内被人们普遍接受,中国文化对这一概念也表现出高度的认同。

一、人力资源概念的产生

从时间上看,虽然人力资源概念的产生不过半个世纪,但人力资源概念的萌芽却可追溯到 17 世纪中叶。

1. 人力资源概念的萌芽

威廉·配第(1623~1687)是英国古典经济学创始人。他在其代表作《政治算数》中提出了一个著名命题,即“土地是财富之母,劳动是财富之父”^①。在可查阅的相关文献中,威廉·配第是人类历史上充分肯定人的劳动及其能力的经济价值的第一人。可以说,威廉·配第的这一思想是人力资源概念的最初萌芽。

马克思(1818~1883)是马克思主义的创始人之一。作为一个西方人,不论是马克思本人(生活在威廉·配第之后约 200 年),还是他和恩格斯共同创立的马克思主义理论体系,不可能不受威廉·配第思想的影响。在《资本论》中马克思对“人力”的内涵做过科学的表达,这是一个不争的事实。马克思认为,在生产诸要素之中,人是最活跃的因素。^②

① 萧鸣政. 中国政府人力资源开发. 北京: 北京大学出版社, 2004: 1.

② 马克思. 资本论. 第 1 卷. 北京: 人民出版社, 1975.

我们可以看出,马克思实际上把生产要素中的“人”即劳动力看成资源。这是因为,资源的内涵是为了获得产出而投入的一切要素。

马克思一贯认为活劳动是价值的唯一源泉。至于资本、土地等物化因素,只不过是以往劳动的积累。他指出,劳动力或劳动能力,指的是存在于活的人体中的,在进行生产时可以运用的体力与智力的总和。^①“要改变一般的人的本性,使它获得一定劳动部门的技能和技巧,成为发达的和专门的劳动力,就要有一定的教育和训练,而这就得花费或多或少的商品等价物。因此这种教育费……包括在生产劳动力所耗费的价值总和中。”^②

19世纪末20世纪初,在美国出现了一次对人的经济价值的研究高潮。这些研究对人力资源概念的产生起到了毋庸置疑的积极作用,因为“人力资源”毕竟是一个经济学概念。对人的经济价值的研究视角主要集中在以下几个方面:从人寿保险角度进行研究的有M. H. 达松、L. 杜布尔和A. J. 洛特卡;从人的资本存量角度研究的主要学者有J. S. 尼科森、A. 巴罗尔、S. S. 赫伯尼尔和C. B. 梅茨格尔等;从人口迁移角度进行研究的主要有F. 凯普和R. 尤麦·斯密等;从战争损失人口角度进行研究的主要有S. R. 吉芬、E. 克拉蒙德、H. 博格、E. L. 伯加特、W. S. 罗塞特、J. M. 克拉克等。^③

2. 人力资源概念的产生

第二次世界大战以后,苏美之间的竞争,促使美国学界和政界对苏联军事和经济的迅速发展进行研究,研究发现,加大对教育和科技的投入、培养高素质的人才才是苏联快速发展的主要原因。

“经济增长之谜”的破解,直接导致人力资源概念的产生。“经济增长之谜”中最为重要的是“现在经济增长之谜”与“库兹涅茨之谜”。^④

“现在经济增长之谜”表现为,根据传统的增长理论,产出的增长数量

① Mincer J. Studies in Human Capital. Hants, England: Edward Elgar Publishing Ltd. 1993.

② 马克思. 资本论. 第1卷. 北京:人民出版社,1975.

③ 萧鸣政. 中国政府人力资源开发. 北京:北京大学出版社,2004:3.

④ 萧鸣政. 中国政府人力资源开发. 北京:北京大学出版社,2004:3.

应该等于资本与劳动投入的数量的增加值,但美国的产出增长率远远超出了生产要素的投入增长率。面对这种疑问,传统的经济学理论陷入了困境。

“库兹涅茨之谜”表现为,美国著名的经济学家库兹涅茨(1961年)在对美国的资本形成的研究中发现,随着美国总资本的不断增加,物质资本的投入却不断减少,这一现象与传统的经济学理论相矛盾,从而使传统的物资资本理论再次受到挑战。

美国著名经济学家西奥多·舒尔茨(Theodore W. Schultz)关注并参与了对“经济增长之谜”的讨论。1962年,他在《人力资本投资:一个经济学家的观点》一书中指出,造成“经济增长之谜”的最主要原因是没有把资本质量提高的因素考虑进去。如果我们把第二次世界大战以后联邦德国以及日本经济复苏与增长的幅度,看做是直角三角形的斜边,那么它的“长边”条件是人力因素,“短边”条件是物质因素。在这种条件下,人力因素一旦注入物质因素的作用,就会获得很高的收益率。^①毫无疑问,舒尔茨的观点不仅为“经济增长之谜”的讨论画上了句号,更重要的是,“人力资源”概念由此正式产生。G. S. 贝克尔建立的人力资本投资-收益的均衡模型,从人力资本投资与经济增长关系的角度进行了实证研究。之后,E. 丹尼森出版的《教育贡献的衡量》(1964年)和《增长率为什么不同:战后西方国家的经验》(1967年)等进一步揭示了人力资本的投资对经济发展的关键作用。

虽然舒尔茨、G. S. 贝克尔与E. 丹尼森当时提出的是人力资本理论,但从历史角度与全面的观点来看,他们最想弄清楚当时社会实有资产总量减去投入的实物资本与货币资本之和的剩余部分的来源。这些经济学家们最后发现,人力因素是造成“经济增长之谜”的源泉。因而可以说,在这一过程中,这些经济学家们实质上探求的是人力资源理论。这些研究结果充分说明:①在经济活动中,人力资源作为一种资本,具有很高的经济价值;②人力资源的形成和开发需要一定的教育投入;③人力资源的经济价值可以计算;④人力资源的素质是现代经济发展的关键。^②

① 萧鸣政. 中国政府人力资源开发. 北京:北京大学出版社,2004:3.

② 周银珍,赵彪,段波. 区域人力资源管理. 北京:中国电力出版社,2007.

二、人力资源概念的发展

与其他概念一样,“人力资源”概念从产生到现在也经历了一个不断发展和完善的过程。20世纪60年代末70年代初及80年代末,对人力资源的研究在西方国家达到高潮。其中最具影响力的是美国经济学家保罗·罗默(Paul M. Romer)的《利益递增和长期增长》和罗伯特·小卢卡斯(Robert E. Lucas Jr.)的《论经济发展机制》这两篇文章,提出了人力资本是经济增长源泉的“内生性经济增长理论”。这些研究对促进经济增长的政府宏观决策产生了重要影响,如美国于2000年5月决定,2001~2003年,对高科技人才的引进数量由11.5万增加到20万,此外德国、英国、芬兰等国家也纷纷采取积极引进人才的措施来促进经济的发展。这些事实充分说明了人力资源在经济发展中的作用越来越得到人们的认可。对于人力资源的研究,总结起来,大致可将“人力资源”概念的发展划分为三个阶段,或称三类观点。

1. “人员观”的人力资源概念

“人力资源”的英文为“human resources”,可以直译为“人资源”或“人类资源”。直观上,这一概念涵盖了“所有的人”或“每一个人”,因此,很多人将人力资源的内涵表达为某类人的集合。代表性的观点有:

- (1) 人力资源即劳动力资源。
- (2) 人力资源是指正在使用的或尚未投入使用的处于劳动年龄的人口的总和。
- (3) 人力资源是指具有劳动能力的人口的总和。
- (4) 人力资源是指具有体力劳动能力和脑力劳动能力的人口的总和。
- (5) 人力资源是指能够为社会提供物质产品或精神产品或服务的人的总和。

“人员观”的观点还有很多。显然,“人员观”的观点将部分人排除在“人力资源”之外,即认为完全丧失劳动能力的人不是人力资源,尚未形成劳动能力的人也不是人力资源。很明显,这与“人资源”或“人类资源”的