

2003年国家软科学研究项目成果

RenCaiXuQiu

YuGongJi

DeZhanLue

XuanZe

人才 需求与供给的 战略选择



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PRESS

刘文江 周桂荣 著

◆ 2003 年国家软科学研究项目成果 ◆

人才需求与供给的战略选择

刘文江 周桂荣 编著

中国经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人才需求与供给的战略选择/刘文江, 周桂荣 编著.
- 北京: 中国经济出版社, 2004.8
ISBN 7-5017-6562-6

I. 人… II. ①刘…②周… III. ①经济发展-关系-人才-供给-研究②产业结构-关系-人才-需求-研究
IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 081166 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037·北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: WWW.economyph.com

责任编辑: 高焕之 (010-68319290)

责任印制: 张江虹

封面设计: 华子图文

经 销: 各地新华书店

承 印: 北京地矿印刷厂

开 本: A5

印 张: 10.75 字 数: 227 千字

版 次: 2004 年 8 月第 1 版

印 次: 2004 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-5017-6562-6/F·5287

定 价: 22.00 元

版权所有 盗版必究

举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68353507

68341876 68341879 68353624

作者简介



刘文江，生于1955年7月，天津人。研究生学历，研究员职称。现任天津商学院副院长。主要研究方向为教育服务、人力资源。

多年来，该同志立足本职工作，兢兢业业做事，勤勤恳恳研究。在担任繁忙的行政职务的同时，笔耕不辍，先后承担了多项国家级及省部级课题。其中比较有代表性的有：主持国家级软科学研究项目2项，省部级课题2项及参与国家社科基金项目2项。主持或参与横向课题3项。出版专著2部、合著2部、参与出版著作5部。并在国内期刊发表论文20余篇。在教学上先后获省部级教学成果一等奖、二等奖各一项。

作者简介

周桂荣，女，生于1961年5月，天津人。天津商学院教授，国际贸易专业硕导。

主要研究方向为国际贸易理论与实务、区域经济学。主要讲授的课程为《国际贸易理论》和《国际贸易实务》。迄今为止，该同志主持4项国家级及省市级课题。其中比较有代表性的有主持国家软科学研究项目2项、天津教育科学规划项目1项、天津教委项目1项。参与国家社科基金项目1项。主持或参与完成4项横向课题。出版专著、教材及译著合计7部，发表论文25篇，其中核心期刊10多篇。

责任编辑：高焕之

封面设计： 华子图文
huazi103@vip.sina.com

2003 年国家软科学研究项目成果

《人才需求与供给的战略选择》

评审委员会名单

主任：

马俊如 国家外国专家局 研究员/原局长

委员：

魏 卓 国家人事部专业技术人员司 副司长

贾根良 南开大学经济学院 教授

鲁兴启 中国人才研究会 研究员

吴国存 南开大学国际商学院 教授

序 言

2003 年底，党中央、国务院召开了全国人才工作会议，在会上做出了“人才资源是第一资源”的科学论断，提出了人才强国战略和党管人才原则，确立了新的历史条件下人才工作的基本思路和宏观布局，指出了今后一个时期我国人才工作的指导方针、根本原则、总体要求和目标任务，这不仅是指导我国人才工作的纲领性文件，同时也标志着我国人才工作进入到一个全面展开、整体推进的新阶段。刘文江、周桂荣教授组织其课题组对我国人才需求与供给状况展开了深入细致的调研，在此基础上对我国公有制及非公有制的人才结构进行了定性分析与定量预测，并结合我国经济发展水平与产业结构特点，世界产业发展走势，提出了人才培养与培训的战略构想及对策。这部书稿，作者论



述了经济发展与人才供给的关系，产业结构与人才需求关系，不同经济发展阶段人才需求的变化轨迹，同时结合我国经济发展目标，对我国人才需求总量做出了数量预测。理论与实践的结合，定性与定量的结合，是这部书稿的一大特点。进行定量预测研究，是一件不易之事。它需要大量的基础数据的取得，特别是人才数据。在我国出版社所出版的历年统计年鉴上，只有公有制为主体的人才数据，而没有非公有制的人才数据，这不能不说是一大缺憾，而本书弥补了这一缺憾。



本书的主编之一刘文江研究员是一位长期从事高等教育研究，又在高校从事管理的工作人员。可以说，在高等教育管理方面积累了丰富的经验。而周桂荣教授是一位从事经济研究的学者。两位作者把社会学与经济学结合起来，从不同的侧重点研究人才需求的走势，据此有针对性地对我国人才培养培训体系的建构提出对策建议，其见解与构想颇有独特见地。

本书有如下三个特点：

第一，以经济学为视角，分析了人才需求与人才供给的关系，强调人才作为主体在经济增长中的地位与作用，明确提出了作为

中国这样具有经济“赶超型”特征的发展中国家，人力资本的追赶是实现经济追赶的先导，人才是推动经济发展、经济增长的基础性、决定性、战略性的关键因素。

第二，根据我国经济发展的目标和产业结构调整的方向，预测人才总量需求，使得经济发展与人才供求协调并进，人才需求与供给平衡发展。

第三，在定性分析和定量预测的基础上，从人才增量与存量两个方面提出了构建人才培养培训体系的战略构想及对策建议。

研读本书，我为作者求真务实的态度，大胆的探索，开拓的思路而欣慰。我衷心期望这本新著早日面世，以飨读者，遵嘱是为序。



冯之浚
甲申早春

摘 要

党的“十六大”报告明确提出了全面建设小康社会的奋斗目标,并指出“教育是发展科学技术和培养人才的基础,在现代化建设中具有先导性全局性作用,必须摆在优先发展的战略地位”。“十六大”报告为我们明确了经济建设与教育发展的关系,那就是:人力资源是经济社会长期持续发展的第一资源,人力资本的追赶是经济追赶的先导。



加入 WTO 不仅意味着中国经济融入世界经济发展之中,更意味着一种全面产业结构调整的开始,经济的发展、产业结构的变动必然会对人才需求产生影响,进而影响到人才培养培训体系的建构。遵循产业结构调整规律,以市场需求为导向,以人为本,合理配置人才资源,建构全面系统化人才培养培训体系,为全面建设小康社会提供人才支撑,则是我们研究本课题的出发点。

课题组在充分掌握国内有关研究现状和实地调研的基础上,运用定性与定量分析、统计资料和抽样调查相结合的方法,从经济学的角度对经济发展与人才需求的关系进行了分析,得出不同的经济发展阶段所需的人才类型及标准不同,特别是我国入世后,随着经济全球化的逐步深化,产业结构的调

整和升级,所需的人才更多地体现了国际化的特征;而我国现有的人才培养培训体系建设的严重滞后,已难以适应产业结构调整 and 全面建设小康社会对人才多样化的需求,因此,我们在获取国家人事部、教育部有关资料数据的基础上,通过抽样调查,对我国人才需求的现状、存在的问题及其成因进行了深入剖析,得出了在我国人才构成中存在着人才资源总量不足,人才结构不合理,人才布局不均衡,市场配置不完善等诸多问题,并针对这些问题提出了对策建议;与此同时,为从根源上解决我国人才需求存在问题,建立与经济发展和市场需求相吻合的培养培训体系,我们根据历史数据,对我国人才需求进行了定性分析和定量预测,并结合我国教育发展的总体目标,从人才增量上,提出了不断完善高等教育体系的对策,从人才存量上,系统地提出了构建人才培训体系的战略构想。



本课题的一大突出特点是实证分析。为了摸清我国人才资源的现状和社会所需的人才类型,课题组本着实事求是、代表性的原则,走访了四大人才市场,即:北方人才市场(天津)、西安人才市场、深圳人才市场、上海人才市场(分别代表东、中、西部地区),并利用我们的优势,对即将毕业的大学生和研究生发放了 200 份问卷,对人才流向和专业结构做了调查,实际收回问卷 200 份,有效问卷达到了 100%。课题组对问卷进行了系统性分析,对用人单位和学生所提的各项建议进行了归纳,在国家人事部人才所,陕西省人事厅、山西省人事厅、成都市人事局的大力协助下,我们完成了本项研究报告,其主要内容包括:

1. 人才需求与经济发展的关系

(1) 人才与经济发展的关系是相互依赖,相互作用,互为关联。影响一国经济发展的主要因素是:物质资本、人力资

本、技术进步,其中物质资本是通过增长影响福利,而人力资本和技术进步不仅可以通过增长影响福利,其自身就是福利的主要组成部分。另一方面,作为人力资本载体的人才,对经济增长具有引擎作用。人才资源对经济增长的优势形成,是建立在产业发展的高技术化和社会发展的信息化上的,正是由于人才对科技的不断变革,使得劳动生产率不断提高,从而带来了经济的高速增长。

(2) 人才需求与人才供给的关系是指在市场经济条件下,人才作为一种具有特殊人力资本的劳动力,和普通劳动力一样,服从市场运行规律和需求供给关系。从人才市场的总体看,人才的边际生产率决定了人才需求,人才需求与人才供给决定了人才价格。人才的价格是由社会对人才的总需求和总供给决定的。这里所讲的人才的边际生产率主要由四因素确定:人力资本;其他生产要素的质量和数量;企业的数量、规模和实力;社会经济环境及管理模式。人才供给主要是通过对人力资本的投资来实现,教育与培训是人才供给的主要渠道。因此说,教育与培训是调节人才需求关系的关键因素,而区域间经济发展的不平衡,是造成人才积压与短缺的关键原因。

(3) 人才需求主因子辨析是指决定一国或地区人才需求的主因素为物质资本存量、人力资本存量、技术产业化程度,三因素相互关联、相互作用。人才需求是由物质需求派生出来的,物质资本增长会带动人力资本增长,形成对人力资本的引致需求;而人才对经济增长的贡献则由于经济发展阶段的不同及产业部门的技术或知识密集程度的不同而有所不同。在经济发展的起步阶段,资金的投入更为重要,物质资本被视为最稀缺的投入,但经过一定的资本积累,经济发展到一定阶段,人们开始对人力资本追加投资,其结果不仅促进了技术的不断进步,也加速了经济增长。因此说,在社会发展中,经济增长、



技术进步、人才储备三者处于一种循环加速的运行机理中。

2. 不同经济发展阶段人才需求的变化轨迹

(1) 经济发展阶段的理论是指有关经济发展阶段的划分标准。其中比较有代表性的有：早期的描述性划分理论、霍夫曼工业化四阶段说、库兹涅茨工业化五阶段说、钱纳里等人的标准工业化转换模型。

目前最具权威性的划分经济发展阶段的方法是钱纳里等人的标准工业化转换模型。我们也用该方法来判断我国的经济发展阶段。

(2) 我国所处经济发展阶段及特征分析。通过对我国 GDP 和人均 GDP 变动轨迹的分析；综合不同角度对经济发展阶段和工业化的分析；我们认为钱纳里模型对工业化的定义、发展趋势和发展阶段的阐述比较符合我国经济发展的实际情况，即我国目前的经济发展已步入工业化中期阶段，但有别于发达国家产业配置顺序的是我国经济发展属于超赶型。

(3) 我国人才需求及政策分析。通过对我国教育投资及发展状况的分析，指出我国对人力资本的投资滞后于经济发展的规模；人才培养的模式（精英教育）不适应社会发展的要求。因此，新时期我国人才培养模式的选择是尽快实现从“精英教育”向大众教育的过渡。

(4) 我国高等教育发展规模与结构变动。尽管我国高等教育发展规模具有规模小、布点分散、“精英教育”特点明显等弊病，但从具体的演变过程和专业科目的基本构成分析，我国高等教育专业结构调整总的趋势是朝着以综合大学为主、拓宽专业口径的通才教育模式转变，其专业构成基本反映了工业化和“赶超战略”的需要。



3. 产业结构与人才需求

(1) 产业结构演变的一般规律及世界产业结构发展的趋势。产业结构理论中最具代表性的是配第一克拉克定理和库兹涅茨部门结构变动理论。根据配第一克拉克定理,产业结构演变的一般规律是:随着经济的发展,即随着人均国民收入水平的提高,劳动力首先由第一产业向第二产业转移,当人均国民收入水平进一步提高时,劳动力便向第三产业转移。而库兹涅茨部门结构变动理论也说明穷国要变成富国,必须大力发展非农产业,加速农业劳动力向非农领域转移。世界产业结构发展的趋势是:发达国家产业升级换代加速,并呈现向第三产业倾斜的趋势;高新技术产业成为各国竞相发展的支柱产业;发展中国家的产业升级具有边际效益递减趋势。

(2) 我国人才的产业分布。从我国三次产业从业人员的变动情况看:第一产业从业人员呈下降趋势,且文化素质低;第二产业劳动力变动起伏大,1997年后随着结构的调整,大量的工人失业,劳动力比重下降严重;第三产业劳动力比重是呈上升趋势。而人才在产业间的分布是:2/3高层次人才集中在第三产业;第二产业集中了1/6-1/5的高级人才;第一产业人才的配置比例比较低。人才在产业间配置不均衡的矛盾突出。

(3) 人才培养与产业结构的关系。从高校毕业生从业的去向分析可以看出,第一产业虽是我国的基础产业,其就业人数和产值比重占有较高的比重,但并没有相应的高层次人才数量和比例,所以,技术进步缓慢,产业升级缺乏基础。第二产业中的重工业是国家经济的支柱,但也没有像教育结构显示的那样积累足够的人才。相反,第三产业在我国并不发达,但却吸引了最多的人才。这种结构导致了我国产业结构演进的不合理。产业结构演进过程中存在的第一、第二、第三产业不能协



调发展的状态，与我国人才培养结构的不合理及人才在三次产业中分布的不均衡有着内在的联系。

(4) 产业结构调整与人才需求。通过我们的实证分析可以得出，产业结构调整对人才需求具有导向作用；而技术产业化程度的深化对人才需求具有促进提高的作用。

(5) 我国产业结构调整与人才需求发展的趋势及格局。我们通过三个时间段即：改革开放初期、改革开放中期及深化期来说明人才需求的标准与产业结构调整的方向密切相关；而从人才需求发展的趋势及格局上讲要与产业结构调整的方向相协调，才不至于造成人才资源的浪费。

4. 我国人才需求现状、问题及对策



(1) 我国人才需求现状分析。主要是从四个方面对我国人才需求的现状进行了实证分析即：人才资源总量规模分析；人才结构分析（学历结构、年龄结构、产业结构、行业结构）；人才布局分析（东、中、西部地区专业技术人员学历、年龄、职称、产业、行业构成）；人才开发与使用状况分析。

(2) 我国人才需求存在的主要问题是：人才总体供给能力不足，供需缺口大；人才需求与人才结构性矛盾突出；人才需求与专业结构十分不合理；人才需求与人才分布失衡的矛盾突出。而造成问题的主要原因是：“人才强国”战略没有摆到应有的战略位置，人才发展战略滞后；与人才资源的市场化配置进程相适应的人才教育、培训、使用、流动体制、制度改革滞后；区域经济发展的不平衡、国别差异是造成人才需求分布不均、人才流失的关键原因；制度缺陷是导致创新人才培养乏力的主要原因。

(3) 对策建议。更新观念，确立人才是第一资源的思想；全面推进教育体制改革，建立适应市场经济体制需求的教育体

制；加强人才市场体系建设，促进人才资源市场化配置；优化环境，增加投入，多元模式，引才引智；盘活人才资源存量，促进人才的合理流动；加强领导，健全机构，形成合力，加快人才资源的开发建设。

5. 我国人才需求走势分析

(1) 未来 50 年我国教育发展的目标构想是：第一步到 2010 年，我国高中阶段教育毛入学率提高到 70% 以上，高等教育毛入学率提高到 20% 以上，达到世界中等发达国家水平，实现从教育欠发达国家到教育中等发达国家的跨越；第二步从 2011 年到 2020 年，我国九年义务教育在进一步发展的基础上达到世界先进水平，高中阶段教育毛入学率达到 85%，基本普及高中阶段教育，高等教育毛入学率超过 40%，达到教育较发达国家水平，实现从中等发达国家向教育较发达国家的跨越；第三步从 2021 年到 2050 年，我国将高标准、高质量普及 12 年基础教育，高等教育毛入学率达到 50% 以上，进入高等教育普及化阶段，各级教育都达到较高水平，实现从追赶超越的战略转变，跨入教育发达国家行列，在教育人口的绝对规模和普及化水平两个方面成为世界教育强国。而通过 2001 年北京和全国教育事业指标及 2020 年预期指标的比较，为目标构想的实现提供了可能。

(2) 入世对我国人才需求走势的影响是：人才需求更加体现国际化的特征；以市场为导向配置人才资源的特征凸现；人才素质结构的高层次化及知识结构的多元化趋势明显。

(3) 21 世纪我国所需人才类型及实证分析。所需人才类型是国际型、开放型人才；富有创造性的人才；高层次的复合型人才；具有较强的适应、应变能力的人才；具有较强的信息运用能力的人才。而通过北京所需人才类型的实证分析，将所需



的人才类型量化和具体化,为人才培养培训体系的构建提供依据。

6. 人才需求与人才供给的定量预测

(1) 人才需求的定量预测。主要是借助历史数据对我国中专学历以上的人才进行预测,得出 2003 年、2005 年、2010 年三个时间段所需的人才数量,并总结出随着我国经济的高速增长和实现小康社会的目标需要,人才需求将呈上升趋势。

(2) 人才供给的定量预测。主要是借助历史数据,通过教育机构毕业的学生数来预测 2003 年、2005 年、2010 年三个时间段人才供给数量。得出的结论是:2003 年,由各教育机构毕业的具有中专学历以上的人才为 506.2 万人,而社会经济发展所需人才为 7618.74 万人,人才缺口为 7112.54 万人;2005 年具有中专学历以上的人才为 610.45 万人,所需人才为 8672.4 万人,人才缺口为 8061.95 万人;2010 年具有中专学历以上的人才为 870.61 万人,所需人才为 11300.31 万人,人才缺口为 10429.7 万人。因此说,构建人才培养培训体系已是当务之急。

7. 树立“以人为本”的教育理念,构建人才培养体系

(1) “以人为本”的教育理念的再认识。构建高等教育培养体系首先要解决的是认识问题。“以人为本”就是首先要凸现人的价值。其具体的表现就是:一要满足人人享有平等的受教育机会;二要倡导教育关怀;三要遵从个人选择学习受教育的意愿。其次,是满足人对教育需求多样性要求。即满足不同年龄、不同层次人群对教育的需求;满足多次就业、多次教育培训的需求;满足终身教育的需求。第三,以人为本,就是为人才价值的实现营造公平竞争的环境。即营造尊重知识、尊重

