

新世纪与妇女发展丛书

主编 王禄宁

FunüRenliziyuanKaifaYuFunüFazhan

妇女人力资源开发 与妇女发展

胡 近 蒋超英 / 著

上海古籍出版社
ShanghaiGujiChubanshe

新世纪'妇女'发展丛书

主编 王禄宁

妇女人力资源开发 妇女发展

胡近 蒋超英 / 著

上海古籍出版社
ShanghaiGujichubanshe

《新世纪与妇女发展》丛书编辑委员会

主 任：严隽琪

副主任：姜 樑 孟燕堃 王禄宁

主 编：王禄宁

委 员：(按姓氏笔画为序)

邓伟志 王菊芬 田 熊 吴 铎 陆 震

宋蓓莉 陈映芳 胡 近 胡申生 费涓洪

崔玉宝 彭希哲 蔡兰珍 缪林凤

《新世纪与妇女发展》丛书序言

上海市副市长、上海市妇女儿童工作委员会主任

严隽琪

在上海改革开放和现代化建设的伟大征程中,妇女们用自己的勤劳和智慧,参与创造了上海的辉煌。在她们身上,既体现着中国女性的传统美德,更展示出乐观奋进、自强不息的现代女性风采。为进一步促进上海妇女事业发展,上海市妇女儿童工作委员会编印出版了这套《新世纪与妇女发展》丛书。

胡锦涛同志在与全国妇联第九届领导班子成员和中国妇女九大部分代表座谈时强调,各级党委和政府一定要牢固树立马克思主义妇女观,坚决贯彻男女平等的基本国策,通过扎实有力的工作促进妇女事业发展。

马克思主义妇女观是马克思主义的经典理论家们根据对妇女历史的系统考察和妇女运动的概括总结而形成的关于妇女问题的深刻论述,是指导我们推进妇女事业发展的重要理论武器。

上海市委、市政府历来十分重视运用马克思主义妇女观促进妇女事业的发展,在制订《上海妇女发展“十五”计划与到2015年规划思路》时,将提高马克思主义妇女观和男女平等基本国策的社会知晓率作为一项重要目标。本套《新世纪与妇女发展》丛书正是基于这样

的要求产生的。

本套丛书系统介绍了妇女工作、妇女运动的基本理念、基本观点和基本知识,主要包括马克思主义妇女观与妇女发展、妇女社会参与与妇女发展、妇女权益保障与妇女发展、妇女人力资源开发与妇女发展、国际妇女运动与妇女发展等内容,对各级领导干部和广大妇女工作者研究妇女问题、开展妇女工作,具有一定的指导和参考作用。

妇女发展是经济社会协调发展的重要组成部分,也是全面建设小康社会、加快建设现代化国际大都市的重要内容。各级领导干部要认真贯彻马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想,牢固树立马克思主义妇女观,积极促进妇女进步和发展。要确立社会性别意识,推动性别意识纳入决策主流,制定有利于促进妇女进步与发展的政治参与政策、劳动就业政策、教育政策等。要将马克思主义妇女观的学习列入各级党政干部培训的教学计划,作为重要的教学内容,强化对妇女工作、妇女事业的领导和重视。各级妇女工作者要将学习马克思主义妇女观同学习科学文化知识和业务知识结合起来,不断增强运用科学理论做好实际工作的能力,提高妇女工作水平。广大妇女要以马克思主义妇女观为指导,树立自强不息、奋发进取的新时代妇女形象,谱写更加美好的人生篇章,为上海的现代化建设做出新的不平凡的业绩。

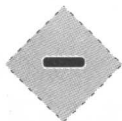
是为序。

2004年1月

目 录

《新世纪与妇女发展》丛书序言	1
一、人力资源开发概述	1
1. 人力资源的含义及其重要性	1
2. 人力资源开发的内涵	10
3. 妇女人力资源开发与社会发展	24
二、上海妇女人力资源开发的现状分析	37
1. 上海妇女人力资源开发的历史回顾	37
2. 教育与妇女发展的现状分析	45
3. 就业与社会参与的现状分析	53
4. 培训与职业发展的现状分析	58
5. 参政与妇女成才的现状分析	63
三、上海妇女人力资源开发战略及其实现	67
1. 上海妇女人力资源开发战略的目标和定位	67
2. 上海妇女人力资源开发的战略选择	72
3. 上海妇女人力资源开发的策略	83
四、妇女人力资源开发的相关法律、法规及其应用	97
1. 平等、民主、自由权利是妇女人力资源开发的基础	97
2. 受教育权利是妇女人力资源开发的关键	101

3. 劳动权利是妇女人力资源开发的先决条件	103
4. 健全社会保障是妇女人力资源开发的重要保证	106
参考书目	109



人力资源开发概述

世界正在经历一场伟大的变革。经济全球化不断深入,知识经济发展迅速,科技进步日新月异。这使得世界经济发展的动力机制发生了变化,由主要依靠物力资源转到主要依靠人力资源。因此,世界各国之间的竞争就转变为国民素质和各类人才之间的竞争。世界各国、各地区为了谋求自身的发展都纷纷制定人力资源发展战略,增加人力资本的投入,增强人力资源开发的力度。本章是从社会性别角度来论述人力资源开发。女性人力资源开发对于社会发展和进步起着举足轻重的作用。

1



1. 人力资源的含义及其重要性

资源的内涵及其划分

马克思主义认为人类社会存在和发展的基础是物质资料的生产,但人类一切生产活动都离不开资源。

资源,就是资财的来源。人类对于资源的认识,是一个由表及里,由浅入深的过程。以前人们提到“资源”一般只会想到自然资源,

比如土地、森林、山川、河流、矿藏等等。随着社会生产的发展和人类社会的进步,人类对自然界和人类自身的认识不断深化,于是对于人类赖以生存和发展的资源的认识也有了进步和深化。

经济学上把投入人类生产活动去创造社会财富的生产要素(或生产条件)通称为“资源”。马克思把资源分为物化资源和活资源。物化资源包括自然资源、资本资源,活资源也就是人或是劳动力,即人力资源。

自然资源泛指用于生产活动的一切未经人类加工的自然物,包括已被人类认识和掌握的自然界,也包括尚未被人类认识和掌握的自然界。因此,广义上的自然资源就是指人类赖以生存的整个自然界,既有先天的也有潜在的。人类在早期的发展过程中,人们的生活水平和社会发展水平的高低很大程度上是依赖于自然条件的好坏,因此,在社会史观上有人坚持“环境决定论”。

到了资本主义社会大生产条件下,人类认识到资本资源的重要性。资本资源也就是人造资源,它指用于生产活动的一切经过人类劳动加工的自然物,比如厂房、机器设备、交通工具、通信设施、货币或其他各种形式的资金等等。人类社会的生产活动过程其实是人力资源通过资本资源同自然资源共同作用的结果。资本资源是自然资源与人力资源的中介。

人力资源有时被称为“劳动力”、“劳动资源”、“劳动者”,其实质指的是人。任何社会的生产活动都有人来完成,它不仅需要一定数量的人,更重要的是需要一定数量的而且具有一定智力和劳动技能的人。任何其他的资源离开了人力资源都是一团死物。马克思在《资本论》中指出,物质资源只有在人的力量的驱使下,只有“被劳动的火焰笼罩着,被当作劳动自己的躯体”时才能在生产活动中发挥职能和作用。

三种资源的产生也就是人类对资源认识深化的过程。人类初期的生产主要是依靠自然资源,它对社会经济发展起着决定性作用。但是自然资源是一种有限的资源,而且人类在一定的社会条件下对自然界的认识也是有限的。自然资源限制了一定历史阶段的生产力发展和经济增长。自从产业革命以后,科学技术的突进、生产力飞速发展、世界市场的形成,使得自然资源在经济发展中的作用逐渐减弱,而资本资源对经济发展的作用日益突出,如生产工具的更新、交通工具的先进程度、资金的积累等等。因此,长期以来人们一直认为,决定一个国家是否发达的主要因素是资本,许多不发达国家甚至是发展中国家在发展自身经济的初期,在很大程度上依赖发达国家的资本援助和注入。从另一个层面上来说,自然资源丰富的国家和社会,要想使自然资源能成为经济资源的话,也需要资本资源的注入,因为只有有了资本资源的中介才能使得自然资源与人力资源发生作用,真正创造出社会财富。

我们对人力资源的认识,更是经历了一个变化发展的过程。虽然任何社会的存在和发展都是以一定的人口数量为基础的,但是人口的数量和质量、人口的分布情况等等,都会从不同的方面对社会经济和其他方面的发展产生影响。人口既是生产者又是消费者。当一个国家或社会的人口数量过多而人口质量水平过低时,人口便成了社会发展的障碍。我们也曾把我国过多的人口看成是国家的一种负担,而不是把它当作是一种人力资源,是社会经济发展的动力。第二次世界大战以后,现代发达国家的经济生活中出现了一种新的趋势,那就是自然资源 and 资本资源所带来的收益日益下降,而人力资源的经济收益日益提高,并超过了自然资源 and 资本资源,而同时经济的发展越来越依赖于高素质的人力资源。于是学者们开始认识到人力资源才是社会发展的真正动力。

人力资源的概念

人力资源(Human Resources)它是社会生产的要素之一,对于人力资源的概念,仁者见仁,智者见智,人们根据自己研究的角度提出不同的看法和观点。首先我们先总结一下已有的各种看法和界定。

从狭义的角度来说,大致有如下几种:

第一,人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和,它应包括数量和质量两个指标。

第二,人力资源是一定范围内的具有劳动能力人口的总和。

第三,人力资源是指包含在人体内的一种劳动能力。已被激发出来的生产能力是现实的人力资源,而未被激发的生产能力视为一种潜在的人力资源。

第四,人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处于劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人的能力。

第五,人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供服务的人。

第六,人力资源是指能够作为生产要素投入社会经济活动的劳动人口。人力资源可以分为现实人力资源和潜在人力资源两部分。现实人力资源指的是一个国家或一个地区在一定时间内拥有的是即从事社会劳动的全部人口,这里既包括正在从事劳动的人口,也包括由于非个人的原因暂时未能从事劳动的人口(失业或待业人口),也就是直接投入劳动运行的人力资源。潜在的人力资源一个国家或地区中全部具有劳动能力的人口,是在一定条件下可以动员投入的人力资源。

第七,人力资源是企业人力结构的生产力和顾客商誉的价值。

第八,人力资源企业内部成员及外部的人即总经理、雇员及顾客等可提供潜在服务及有利于企业预期经营的总和。

我们认为,人力资源是指一定社会组织范围内的人口总量中,能够以健康的、创造性的劳动推动整个经济和社会发展的、具有一定智力和体力劳动能力的人的总称,它是依附于劳动者身上的各种能力和知识,并以劳动者的数量和质量来表现的资源。人力资源与物化资源相比,最大的特点在于它是一种“活”的资源,是最具有创造性和主动性的资源,它可以被多次重复的使用和开发,而且具有持续性。我们要很好地把握人力资源的概念,可以从以下几个方面入手:

第一,人力资源是一定组织范围内的具有一定体力和智力的人的总称。一定组织范围内,大到一个国家和社会,小到社会里的各种子系统如企、事业单位,各种社会组织等。

第二,人力资源明确的指向是人,但是这种资源的使用和开发依附于人的劳动能力。

第三,人力资源是自然属性和社会属性的统一。作为自然属性,它同其他的资源没有什么区别,都是作为物质形态而存在;作为社会属性,它是在一定的社会关系中而存在的,它的存在和功能的发挥受社会历史条件制约。它的作用是在社会组织的整合下发生的,最后体现出来的能量是一种 $1+1>2$ 的功效。

第四,人力资源是一定劳动者数量和质量统一。一定社会组织里的人口数量并不代表着人力资源的数量,前者表明的只是数量概念,人口是人力资源的自然基础。而后者是指人口总数中的具有从事体力或脑力劳动能力,并能以健康的、创造性的劳动推动社会和经济的发展的那一部分人口。它偏重的是人口的质量。在人力资源这一范围内还拥有一些对社会组织能做出杰出贡献的较优秀的,通常把它叫做人才资源。人才资源突出的更是人的质量,最能反映一



个国家、社会和组织素质和前途的是人才资源的数量和质量。

人们往往还在更广泛的意义上使用人力资源这个范畴,即广义的人力资源。广义人力资源包括现在和未来一切可能成为生产要素的人口。不仅包括了除丧失劳动能力者以外的全部劳动适龄人口,而且还包括了未达到劳动年龄的人口(可以看作是未来人力资源)。使用广义人力资源范畴的原因在于涉及教育、保健、人口控制等人力资源开发内容,后面我们要谈到的人力资源开发,使用的就是广义上的人力资源范畴。

我国的人口资源居世界的首位,人力资源数量也非常丰富,但人力资源的质量和人才资源的数量和质量都较为落后,反映了我国人力资源、人才资源素质不高。然而挑战与机遇同在,人口资源、劳动力资源数量多也说明人力资源开发的潜力大。当前我国要大力加强人力资源的开发和合理使用,使我国从人口大国迈向人力资源强国,就必须要了解人力资源的基本特征,这样才可以更好地进行人力资源开发工作。

人力资源的基本特征

人力资源的基本特征源于人的社会属性和人的主观能动性。它体现在:

首先,人力资源是能动性资源。人力资源的能动性作用一方面体现在它的目的性、主动性和社会意识。人是万物之灵,能进行有意识的、有目的的高级思维活动。一切人类生产活动都是有人力资源组织、控制和管理的,在整个生产活动中,人力资源是贯穿活动始终的,并处于中心和主动地位上。其他物质资源只是被动地适应人类需要,不能直接创造社会财富,它们只有被人所掌握、所利用,才能发挥作用,产生价值,是人的能动性赋予物力资源以价值。

人力资源能动性的另一个方面是人力资源的开发不同于物化

资源的开发,任何物化资源的开发都是被动的过程,而人力资源具有自身的创新力,它就有开发和自我开发的能力。人力资源开发是一切其他资源开发和利用的基础和前提,而且是一切资源开发目的和终极价值的体现。人力资源开发的广度和深度,不仅是人类的福利和生活质量提高的保证,更是人自身发展和社会文明进步的重要标志。

其次,人力资源是高增殖性资源。在社会经济活动中,对任何一种资源的投入都有一定的增值产出,人力资源也是如此。在现代社会里,人们越来越意识到对人力资源投资的收益率要高于其他物化资源。人们也注意到,高质量的人力资源的国家与低质量人力资源国家的经济实力的差距在不断地扩大。人力资源的作用和地位的提
7
高,是人力资源自身特点决定的。任何资源在消耗的过程中都有磨损,物化资源在使用的过程中都有有形的自然损耗和无形的损耗,它的补偿是被动的。虽然人力资源在使用的过程中也有一个损耗的问题,但是人力资源对于损耗的补偿是一个自我补偿的过程,因为人力资源有自我更新和自我丰富的特征,它可以完成自我补偿、自我更新和发展。现代经济社会里,人力资源的收益远远超出自然资源和资本资源。市场上人力资源的成本在不断上升,但同时它的收益也在不断地提高,在国民收入中所占的比率越来越大。

再次,人力资源是一种具有可持续性、可再生性特点的资源。物化资源是一次性消耗或是可反复使用,但是它们不可自我维持再利用性。人力资源在使用的过程中,通过人口总体和劳动力总体内各个个体的不断替换、更新和恢复的过程来保证资源的可持续性,同时人力资源通过自我丰富过程来完成提高资源的效率。人力资源不仅通过一定的物质资料、闲暇时间、教育和再教育来保证社会生产的顺利进行,而且通过自我的再生产过程为社会物质生产提供更高素质的资源。



人力资源在经济和社会发展中的重要性

一个国家和地区的人力资源丰富程度不仅要用数量来计量,更要用质量来评价。我国是一个人口大国,由于受经济条件的限制,国家教育资源欠缺,公民受教育程度偏低,接受教育的范围有限,造成人力资源质量偏低。马克思主义认为社会发展的根本动力是生产力的发展,而劳动者是生产力诸因素中起决定作用的因素。实质上,更准确地说,人对生产力的强大影响其实是智力的影响,而智力在一定程度上又是科学技术的一种存在形态。因此我国数量庞大而科学文化技术素质低下的人力资源很难形成社会发展的重要源泉和推动力。我国实行计划生育这一基本国策,目的是控制人口数量,提高人口质量。另一方面我们也可以看到目前我国过剩的并不是一切人力资源,过剩的是一些低质量、知识水平和劳动技能欠缺的人力资源,而高质量人力资源的数量和比重日益成为一个国家和城市发展的重要因素。人力资源开发是当今世界各国综合国力的主要标志,而人才竞争更具有决定意义。人力资源经过开发,转化为人力资本,从来没有像今天这样,如此重要,如此迫切。世界各国和国内各大城市和地区的人才大战便是明证。世界各国为了谋求发展,纷纷制定新世纪人才战略,在人才培养、吸引和利用上各显神通,各领风骚。美国提出要培养新世纪的美国人;日本提出要培养世纪通用的日本人;加拿大要培养 21 世纪的接班人;韩国要以头脑强国;新加坡也在积极地引进人才。

经济增长的主要途径取决于:(1)新的资本资源的投入;(2)新的可利用的自然资源的发现;(3)科学的、技术的和社会的知识储备的增加;(4)劳动者劳动效率的提高;(5)信息资源的传播。从发达国家经济发展的经历来看,早期的经济发展是依赖于自然资源的开发和利用,以及资本资源的积累。对于自然资源和资本资源的充分利用过程中,社会生产的规模也越来越大,于是对于各种资源的需求量也



在不断地增加。但是经历第一次工业革命以后,科学技术在社会生产中的作用显得日益重要,而科学技术的进步和科学知识的掌握都是依赖于人的,因此人力资源就日益显得重要了。社会经济增长的主要途径是寻求劳动者技能水平的提高和科学技术知识在生产领域中的应用。人力资源的收益也日益高出自然资源和资本资源,国家经济的腾飞,社会的进步更大程度上是依赖于人力资源的数量和质量。二战以后的日本和德国经济的飞速增长就是见证。一些发展中国家的发展过程从反面证明了这一事实。不少发展中国家探索发展的过程中由于资金缺乏,技术落后,生产设备陈旧,它们就企图用巨额的外汇购买现代化的技术和设备,但又由于国内相关人才缺乏,无法利用先进的技术和机器设备(我国改革开放早期同样存在这种情况)。企图通过用外汇去实现国家的现代化或是想只通过国外援助而不去培养发展自己国家的人才资源,这都是不可能的也是不现实的。这是因为,一方面,任何资本和资源在现实生产活动中发挥作用的过程,都离不开与之相应的劳动者技能和科学技术知识的运用。另一方面,更多的自然资源的开发和更多的资本资源的取得,同样也需要科学技术的应用和具有相应知识技能水平的劳动者的努力。没有与经济发展相适应的掌握科学技术和知识技能的人力资源,发展中国家就根本无法有效地利用它们可能获得的或已经获得的极其宝贵的资本和有限资源。

人类进入 21 世纪,知识经济发展进程加快,促使人力资源取代了物质资源,成为了新经济时代的第一资源。我们考察一下美国的人力资源的发展情况,就不难理解美国经济和科技为什么能在世界占据领先地位。美国重视教育和科学研究的投资,注重培养和提高人力资源的质量。美国 1980 年大学的招生数,占 18 岁青年的 45% (欧洲 25%、日本 40%、中国 1.4%);能读到高中的全国青年占 75%;

从事科学研究工作的科学家和工程师总数为 65.9 万人,其中 70% 以上是工作在生产企业的第一线。我国改革开放以来,以教育投资为主的人力资本投资在推动中国经济增长和发展中也起了重要的作用。通过人力资本投资,劳动者掌握了一定的知识和技能,提高了劳动生产率,极大地促进了生产力的发展,从而促进经济增长速度的加快。1978 年中国的 GDP 指数为 100,而 1997 年则为 529。中国经济增长速度的加快,除了物质投资增加及经济体制改革因素影响以外,人力资本投资力度加大是其中非常重要的原因。但我国人口基数较大,文盲总数还占一个相当大的数目。根据我国人口普查统计:1982 年,15 岁及 15 岁以上人口中,文盲人口占 31.87%,1990 年占 21.21%,2000 年占 9.08%^①。虽然,随着我国经济和教育事业的发展,文盲人数所占比例逐年下降,但是我国高数量、低素质的人力资源大大地制约了我国经济和社会的发展。知识经济条件下,社会经济活动对人力资源的质量要求越来越高,高质量的人力资源的数量和比重,特别是高素质的人才资源,已经成为一个国家经济发展程度和社会现代化程度的重要标志。



2. 人力资源开发的内涵

人力资源开发(Human Resource Development)的内涵

人力资源在经济增长和社会发展过程中发挥的重要作用,使得各国都非常重视本国人力资源的开发和利用。我国也首次提出了一份前瞻 21 世纪前 50 年教育与人力资源问题的报告——《从人口大国迈向人力资源强国》,这向世人传达了一个十分重要的信息:人力

^① 高胡:《人力资源与教育》,《人才开发》杂志 2003 年第 4 期,第 12—13 页。