

人力资源

〔美〕赫伯特·[REDACTED]

著
译



RENLI
ZIYUAN



黑龙江教育出版社
HEILONGJIANGJIAOYUCHUBANSHE

人 力 资 源

[美]赫伯特·S·帕纳斯 著
张明清 杜明道 姜圣复 译

黑 龙 江 教 育 出 版 社

1990 年·哈尔滨

人 力 资 源

〔美〕赫伯特·S·帕纳斯 著

张明清 杜明道 姜圣复 译

责任编辑：张佳莉

封面设计：张秉钧

黑龙江教育出版社出版(哈尔滨市道里九站街1号)
黑龙江新华附属印刷厂印刷·黑龙江省新华书店发行
开本787×1092毫米1/32·印张·10.5·字数200千
1990年8月第1版·1990年8月第1次印刷
印数：1—2,000

ISBN 7-5316-0891-X/F·43 定价：3.70元

作者简介

赫伯特·S·帕内斯 (Herbert S. Parnes) 是美国俄亥俄州州立大学的一位经济学荣誉教授, 于 1947 年开始了他的劳动经济学的教书和研究生涯。《人力资源》一书是他具有为大学生或研究生水平的人所写的一本非常适用的劳动经济学的入门书。

他曾独立撰写了并与人合写了大量的论文和 20 余部专著和专题文章, 其中最有影响的有:《劳动力流动性研究》(1954年)、《经济和社会发展对教育需求的预测》(1962年)、《工作与退休》(1981年)。其中最后一部书《工作与退休》曾被美国普林斯顿大学工业关系系评为美国1981年工业关系方面十部优秀著作之一。《工作与退休》一书是根据美国全国调查资料——“帕内斯资料”——作者从本世纪60年代中期到70年代后期一直从事这一调查的指导工作而写成的。

赫伯特·S·帕内斯的活动及其著述, 反映了他对公共政策方面的兴趣。他曾任美国俄亥俄州《就业保障咨询委员会》主席、哥伦布——富兰克林县《人力资源委员会》成员, 以及联邦机构和国际组织, 包括《经济合作与发展组织》(OECD) 的顾问。在本世纪60年代初期, 他曾在欧洲为《经济合作与发展组织》工作了一年, 其主要任务是为地中海的6个国家的教育计划寻求方法。

原著序言

这部著作是在从事三十多年的劳动经济学和人力资源政策方面的教学和研究之后写成的。它反映了我对这些题目进行思考的心愿，为的是给那些对经济学知之不多、甚至毫无所知的有学位的大学毕业生或没有学位的大学生提供一个用一个学期就可对人力资源政策概况有所掌握的课本。多数教员大概希望给该书增补一些选定的阅读材料；如果有更充分的补充材料，本书可用作两个学期的课程，第一学期集中讲授劳动市场（导言—7章），第二学期讲授人力资源政策问题（8—14章）。

任何一位写这样一部书的人都明白，无论作品的价值有多大，也有来自他人的贡献。对那些我有意识地用作参考书的著作，正文中已表明了谢意，但是——即使如此，也许还难免于无意的疏忽——我还是愿意对许多在这方面已有更长期、更广泛、同时也是基础更为厚实的贡献的人表示我的感激。这些人包括：指点我观察世界方法的我的双亲——贝斯和约瑟夫；许多年前在匹兹堡大学引导我对政治学产生兴趣的埃尔默·格雷柏和詹姆斯·查尔斯沃思；通过他的教本和在匹兹堡的个人谈话开拓了我的思路，从而使我对制度经济学有了爱好的拉塞尔·狄克逊；激起我对劳动经济学产生最

初兴趣的美国产业劳工问题专家卡罗尔·多尔蒂，在俄亥俄州大学写毕业论文期间，对我的劳动经济学观点的形成起了重要影响的爱迪生·鲍尔斯，在俄亥俄州和我一起开办多科性的人力资源政策研究班（本书最初几章就是为这个研究班撰写的）的几位同事——塞缪尔·C·凯利，托马斯·奇里科思和唐纳德·桑德斯；还有俄亥俄州大学经济系的贝尔顿·弗莱谢尔和唐纳德·帕森斯，他们使我理解到，微观经济学理论并非全无价值，虽然并非象他们所相信的那样十分有用。上面提到的那些人仍都健在，其中有的可能不喜爱这部作品，但谁都不能回避对这部著作负有部分责任。

还应提到的是，我必须感谢迈克尔·博勒斯，他仔细阅读了全书，指出书中的错误，并提出许多修改意见。书中如果仍有疏误，是和他无关的。詹姆斯·彻里斯对书中提到的工人补偿和职业保健法等章节，以及欧内斯特·格罗斯对书中的管理政策一章，都起到了同样的作用。

最后，使我最为感激的是我的妻子阿萨。对于她的一贯的支持和在我们共同生活期间的逾乎常情的忠诚，我衷心铭谢。最近一个时期，她还在书的文字加工和获知书的出版情况上花费了许多时间。

赫伯特·S·帕纳斯

目 · 录

原著序言	(1)
导言	(1)
人力资源概念	(1)
人力资源政策	(3)
人力资源政策的要素	(6)
人力资源政策与其他方面的社会政策	(11)
发展中国家和发达国家经济中的人力资 源政策	(13)
一、人力资本	(24)
对应于物质资本的人力资本	(27)
人力资本投资决策	(31)
人力资本投资的形式	(36)
投资形式选择比较	(37)
人力资本理论评价	(39)
二、人力资源的内涵规定及其度量方法	(43)
人力资源数据的意义	(45)
所需数据的种类	(48)
人力资源数据源	(53)
美国可从业的人员的定义	(56)

当代人口概览.....	(59)
已出版的可从业人员数据.....	(64)
评价.....	(65)
三、水平趋势与人力资源构成.....	(69)
劳动力参与.....	(69)
年龄和性别构成.....	(76)
就业上的产业和职业构成.....	(79)
四、经济学家的劳动市场模型.....	(88)
劳动市场.....	(88)
竞争劳动市场模型.....	(93)
竞争劳动市场模型的含义.....	(100)
五、现实的世界劳动市场.....	(105)
初步的考虑.....	(105)
对劳动市场理论的经验式测验.....	(107)
劳动市场中的劳动者行为.....	(109)
雇主的劳动市场行为.....	(116)
对劳动市场理论预测的测试.....	(117)
对竞争劳动市场模型的评价.....	(121)
六、失业问题.....	(127)
失业的原因.....	(127)
失业数量：历史记录.....	(132)
失业剖析.....	(135)
充分就业的概念.....	(138)
充分就业问题.....	(142)
七、生产率、工资、工时和物价.....	(151)

概念和定义·····	(157)
历史记录·····	(157)
生产率增长的内涵·····	(160)
工资和物价：收入政策·····	(163)
八、劳动市场中的公平待遇和效率·····	(167)
贫困与差别待遇问题·····	(167)
对应于公平待遇的效率：大交替·····	(168)
收入分类·····	(170)
贫困问题·····	(175)
劳动市场中的差别待遇·····	(187)
政策选择·····	(187)
九、人力资源开发政策·····	(188)
“正规”教育·····	(188)
“成人”教育和培训·····	(195)
联邦财政的就业培训计划·····	(199)
十、生活收入费：·····	(209)
老年、幸存者及伤残保险·····	(209)
健康保险（医疗照顾）·····	(215)
老年、幸存者、伤残及健康保险条款的经	(223)
济来源·····	(227)
十一、失业补偿与工人的补偿·····	(236)
失业补偿·····	(236)
工人补偿·····	(252)
十二、公共援助·····	(264)
历史发展·····	(264)

公共援助的主要组成部分·····	(269)
福利改革的争论·····	(274)
十三、人力资源利用状况·····	(283)
最低工资法·····	(283)
1970年的职业安全与健康法·····	(294)
反对歧视法·····	(300)
十四、结论：1985—2000年人力资源政	
策问题·····	(313)
充分就业·····	(315)
人力资源的开发·····	(316)
收入的维持·····	(317)
反歧视政策·····	(318)
一整套目标·····	(320)

导 言

这是一部关于人的书。不过，它只是从非常有限的视角出发——即从人作为劳动者作用这样的角度出发考察人。本书的中心论题不超出改进人在生产中的作用的有效性和提高他们从这些作用中得到满足程度的范围。

人力资源概念

当然，意味着选择“人力资源”这一术语作为生产者的人的重要性。词典中对“资源”一词的定义强调其作为手段的性质：即，“某种可备以利用，提供资助或满足需要的东西”（韦伯斯特著《新世界词典》1974年版，1211页）。因此正如自然资源指的是那些可用来满足我们需要的诸如森林、矿山等自然界的馈赠一样，人力资源指的是其生产性贡献，也能满足这种需要的人。两者的重大差异之处在于，就人力资源而言，同样的个体人，既是生产的承担者，又是生产的目的，即一切生产都是为了他们的福利和幸福。

人是进行生产的目的这一事实，却由于要把人看作只是手段——即资源而使一些人感到懊恼而另一些人则感到愤怒。这个问题在我们分析的一开始就要加以正视。提出从人作为生产者的作用这种有限视角出发来研究人是有用的和必要

的。这一点并无必要认为个人的生产作用非常重要。男人和女人显然发挥着不同的作用，这种作用无论是从个人的观点还是一般地从社会的观点来看，都是非常重要的。他（她）们是父母，配偶，是邻里和共同体中的成员；是国家和世界的公民。更重要的是，他（她）们是有思想、有感情的存在物，他们的自我满足是在其自己的权利范围内无论对社会还是对个人来说都是合法的。仅举出上述这些作用就足以证明，试图确定出其中那一作用更为优先是白费心机。事实上，所有这些作用都是重要的，其中任何一种作用的严重衰退都会对其他作用的充分发挥造成危害。而且，在人的生产作用和每一其他作用之间有着不可分割的内部联系。

举例来说，很清楚，男女作为父母这种形式出现是由于成功结合的结果，他（她）们的孩子将在他（她）们的生产中得到享受作用。从他（她）们作为公民的作用来说，男人和女人——甚少是在一个民主的社会里——最终决定政府的经济和社会的政策，这些政策对经济增长和发展具有巨大的影响。因此，即使人在轻信的情况下被束缚于经济增长的单一目标，注意如何充分发挥他（她）们作为公民的作用也是必要的，因为没有人民大众理解的广阔基础，就不能指望社会政策能充满活力。

最后，无需深入的反思就能了解，个人在生产作用上的充分发挥，实质上制约着其他作用发挥的方式和个人自我满足的目标所能实现的限度。不言而喻，我们不能只靠面包生活；但同样不言而喻的是，没有足够的收入，人们在生活的其他重要领域中也难以有多大作为，而在大多数情况下，足

够的收入主要依赖于作为一个生产者的成功。此外，生产活动与自我满足之间的联系不仅在于适当的生活条件的重要性，而且还在于这样的事实，即生产活动本身能够成为自我表现和自我满足的重要手段。所以，“人力资源”这一术语是一个尽管有局限，然而却是为了一定的目的而考察人的有用的手段。它使人能把注意力集中到一系列面向人与社会的相互关联的问题上来。虽然这些问题并没有囊括全部生活问题，但却是重要的和有研究价值的。

人力资源政策

这部书的副标题是《人力资源政策原理》。在探讨了“人力资源”这一术语的涵义之后，我们现在可以转到“政策”这个概念上来了。政策是为了达到某种目的和目标而设计的行动方针。公共政策指的是社会借助其政府手段所采取的行动方针。当然，私人部门也有政策问题。企业公司有价格政策，金融政策，和人事（人力资源）政策，这里仅是列举的少数几种。就它们的各种作用来说，个人也制订和执行政策。例如，通常情况下，父母在培养他（她）们的孩子的时候都或明或暗地实行一套政策。

无论是考虑公共部门的政策还是私人部门的政策，重要的是要认识政策的确定——即采取有关特定行动方针的决定——总是包含有两种截然不同的智力过程。第一是对目标和目的确定；第二是为了达到这些目的选择的行动方针的后果进行分析。就其本质来说，目标的确定要求作出价值判

断——也就是所寻求的价值的规范和定向。使这种过程复杂化的至少要有两个因素：一个是在不同的人中，价值等级差异很大——他（她）们对不同的价值的相对重要性的看法因人而异。这一点上，当然无法证明谁是所谓正确的。

另一个使过程复杂化的因素是，许多价值或目的在某种程度上是彼此相互矛盾的，甚至是在单个的个人身上也是如此，所以在确定上难免顾此失彼。举一个非常简单的例子。要达到按时赴约的目的，就可能与你安步当车以便节约能源的目的不相容。父母鼓励孩子的独立能力的目的，在某种程度上就可能与保护儿女的健康和安全这一目的相抵触。在必须由社会作出选择的情况下，很容易联想到这样一些例子，比如，最大限度的个人自由的社会目的是与最大限度的个人安全的社会目的不一致的，又比如，在收入分配上实行较大的平等就可能对效率构成某些威胁。当需要对这类问题作出抉择时，不存在得出答案的“科学”方法。

进行政策决策第二种智力过程是与科学方法有关的。这是一个弄清效果的过程，这些效果是一个无论什么特殊行动方针，在达到目的的时候都要有的；而这些目的对于个人、组织或社会来说都是重要的。为了方便起见，对此已给出描述的价值问题，可以把进行决策的这个方面叫作分析的问题。分析的问题就包含有运用科学的方法，就是说，在某些理论公式的理性框架内，所确认的证据能够在所选择的各种可变的東西之间烛照出它们的关系。例如，工联主义对于工资问题的作用，政府的特定方案对失业的影响，退休率与退休金标准之间的关系等等。毋庸赘言，这类问题可以进行科

学研究的事实并不意味着轻易就可得出答案。模棱两可的证据是十分常见的。不同的研究，也许依据的是不同的例证或不同的分析方法，得出的就是不同的结果。因此，对政策就可能出现不同的看法，因为对分析问题提出的论据的解释不同。但是，无论证据多么确凿，怀有良好的愿望而又见多识广的男女对政策问题的看法可能还是不一致的，直接的原因是他（她）们的价值等级观念不同。

上面论述的几点问题虽说简明易懂，但都是基本原理，并将在这部著作中的其余章节里重复出现。所以，以有关失业补偿制度中的具体人力资源政策问题来加以说明是有用的。尽管本书后面对这种制度将要进行详细的论证，但此处就能看到它是这样的一种安排，在这种安排下，失业人员可以以前的收入为基础得到现金支付的失业救济金，（它被作为向那些因被迫失业而造成收入损失的人提供补偿的依据）。在建立失业补偿制度中，最直接的政策问题之一的是对失业工人损失的工资给予救济补助的金额水平究竟定多高。救济金水平越高，提供劳动保护的 程度就越充分。其次，救济金水平越高，失业对群众购买力的影响也就越小，从而对经济的稳定作用也就越大。另一方面，救济金水平越高，失业救济金成为对生产起妨碍作用的因素的风险也就越大，因为延长失业的结果，会减少经济环节中的潜在的产出。最后，救济金越高，政府实现其计划的代价也就越大。

现在，在作出所有这些考虑之后，人们该怎样解决关于失业救济金应定得多高才与失业者以前的收入相适应这样的政策问题呢？尽管没有办法轻易回答这些问题，但是分析的

问题却十分清楚。在救济金水平与经济稳定之间是一种什么关系呢？换言之，假如把救济金确定为占有所有损失的75%而不是50%，经济增长会获得多大的稳定性呢？这样高的救济金水平对生产又将产生什么样的阻碍作用——一个人依赖失业救济金而不是靠积极谋求工作生活，其生活又能满足到什么程度呢？

让我们假定有某种可能为这些问题提供明确的答案——就是说，例如人们知道，救济金水平每增加25%，就将减少10%的劳动刺激性，减少30%的经济衰退的可能性。具有了这种明确的认识，就能得到一种明确的政策方案吗？回答显然是不可能的，至少在一个懂得政策制订人的价值是什么之前是不可能的。如果保持工作刺激性在他们的价值体系里位置非常突出，那么对于防止经济衰退只有80%把握来说，在这方面甚至10%的牺牲也是承担不了的代价。

概括地说，重要的是认清价值问题与分析问题之间的区分。在价值问题上，人受偏见所左右（即爱用一种价值反对另一种价值）。而在分析问题上，人们是能够并且应该是“科学”的，尽管一般总是认为并不容易作到。总之，由于政策总是要求把价值判断和分析两者结合起来，所以政策的确定无法单独建立在科学方法的基础之上。

人力资源政策的要素

现在让我们转而对全面的社会人力资源政策的各个组成部分进行考察。我们的目的是探讨属于人力资源政策这一题

目下的问题和纲领的各个范畴。正如具有任何分类的系统一样，这里提出的分类在某种程度上是有点随意性的，所以当然不是划分人类资源政策的唯一方法，但它相当全面地包括了所有有关的各种类型的政策，这些政策在代表各阶层的社会经济组织的团体中已得到推荐和补充。

人力资源开发 在人力资源开发这个标题下，我们把为提高人在其生产活动中的力量而制订的所有相关政策都包括进来。这方面最明显的，也许是最重要的方案是这样一些方案，它们使人获得职业技能，即可以被广义理解为包括各种与发挥职业作用有关的知识 and 能力。这样来理解，那么阅读、写作和算术就完全同木工、编织、金属加工等等一样也都是“职业”的。在人力资源开发这个标题之下，计划用于形成劳动市场技术的方案也可包括——这样的技术能使个人在劳动市场中有效地和明智地发挥作用。这样的技术的基础，在于理解可能实现的职业选择和准备实现这种选择的途径，在于理解为工作进行生产研究的方法和为何以这样一种方式把自己介绍给雇主，以最大限度地实现被雇的可能性。

最后，人力资源开发包括跟劳动领域的要求相一致的观念和行为模式的开发。我们常常忽略工业化经济对参与者施加影响的严密组织作用的巨大重要性。举个典型的例子，装配线上的工人一定要依照规定按时地上岗工作，必须以特定的节奏干活，必须在规定的时间内休息等等。很清楚，人对这类行为的适应并不是先天就有的，但是，工业社会的社会化进程却有助于向人们反复灌输一整套符合这些要求的观念和行为模式。其实现的过程有时是很微妙的，难以言喻的，