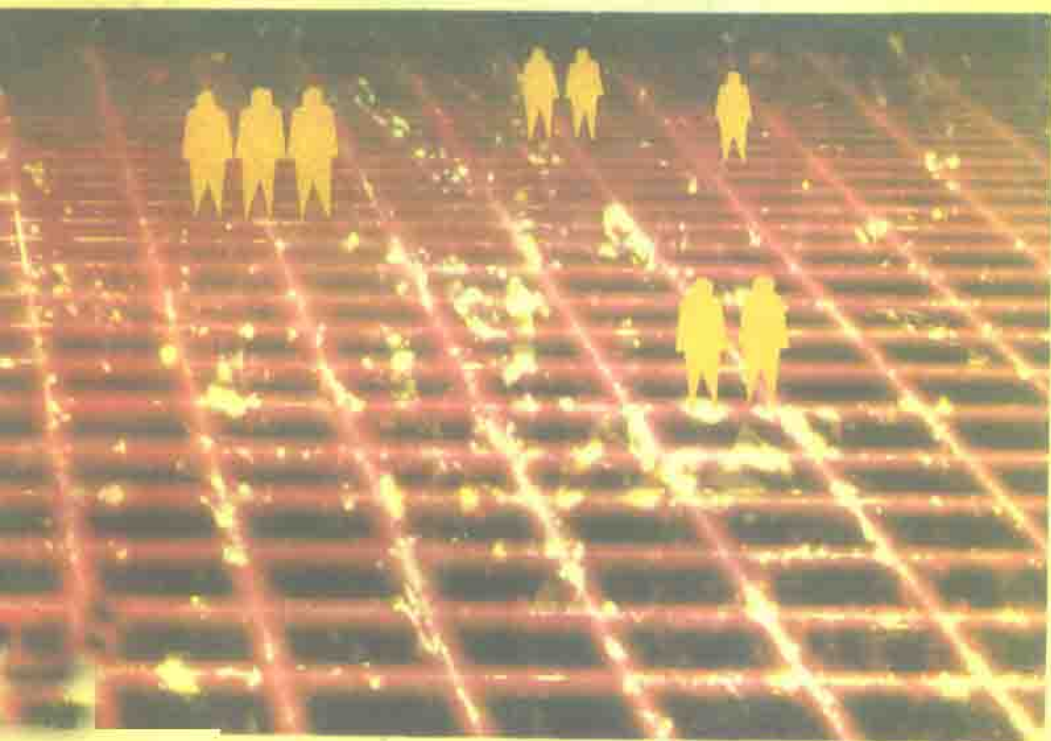


· 当代劳动科学丛书 ·

人力资源经济活动分析

陈宇 王忠厚 陈健 吴珠华



中国劳动出版社

· 当代劳动科学丛书 ·

人力资源经济活动分析

陈宇 王忠厚 陈健 吴珠华

中国劳动出版社

(京)新登字114号

人力资源经济活动分析

陈 宇 王忠厚

陈 健 吴珠华

责任编辑 朱学敏

中国劳动出版社出版

(北京市和平里中街12号)

怀柔县东茶坞印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

850×1168毫米 32开本 9.875印张 254千字

1991年11月北京第1版 1991年12月北京第1次印刷

印数:7000册

ISBN 7-5045-0899-3/F·144 定价:6.00元

前 言

《当代劳动科学丛书》是首都劳动科学理论界经过几年的酝酿准备，推出的国内第一套大型劳动科学丛书。

劳动是人类最基本的实践活动，是推动人类历史前进的原动力。从劳动中诞生的人类，从未停止过对劳动本身的探讨和思索。浩瀚的史料表明，人类在远古时代对劳动的认识就已经达到了相当的高度。但是，相对独立的劳动科学和比较完整的劳动科学体系的形成，却是产业革命以来、特别是本世纪以来的事情。产业革命的兴起，使人类的劳动无论在范围上还是内容上都有了空前的扩展。现代科学技术的进步，又促使人们对劳动的研究不断深入。传统的自然科学和社会科学急剧重组分化，各门新兴学科对劳动领域的研究都取得了令人瞩目的成果，逐步形成了不同的劳动分支学科。例如，从经济科学中衍生分化出来的劳动经济学，从管理科学中衍生分化出来的劳动管理学，从社会学中衍生分化出来的劳动社会学，从社会保障科学中衍生分化出来的劳动保障（保险）学，从法学中衍生分化出来的劳动法学，从生理科学中衍生分化出来的劳动生理学，从心理科学中衍生分化出来的劳动心理学等等，共同组成了一个劳动学科群。

劳动学科群出现的直接原因是现代科学的各个基础学科对劳动的研究不断的专门化。但是，如果我们作更深一步背景分析，就可以看到，这种劳动研究的专门化，是社会进步和科学发展的必然趋势。人类社会的进步，要求不断地把人和人自身的活动推到最重要的位置上，而科学的发展更促进了这种倾向。从社会科学方面看，其研究的核心经历了从理念到理性、又转向超理性，最后转向人本身的过程。人的活动逐步被摆到了社会科学研究的

首要地位。劳动作为人的活动的主要部分，首当其冲地成为多学科研究的共同目标。从自然科学方面看，20世纪以来自然科学知识的爆炸态势受到遏止，前锋受阻的现代自然科学不得不横向转移，向其他领域、特别是社会科学领域渗透，形成一系列新的交叉学科，这对于综合性很强的劳动学科起了极大的推动作用，从各个不同的侧面把对劳动的研究推向深层。

劳动的各个分支学科在分路突进的同时，又相互交织、相互渗透，表现出强烈的整体性。这是因为，人的劳动活动本身是一个不可分割的统一体，从不同层次和不同角度对劳动的分解研究，客观上存在着内在的联系。今天，在一支支相近或者相关劳动学科强化自身整体意识和相互联系的过程中，已经形成了一个有着多层次、全方位系统结构和功能组织的新的科学体系——劳动科学体系。

近几十年来，特别是我国经济体制改革以来，劳动科学基础理论和各个劳动分支学科在我国也获得了长足的发展。现在，全国已经有了几十个劳动科学研究机构，几十所高等院校设立了与劳动科学有关的近百个专业，数十家以劳动科学和劳动工作为内容的专业报刊杂志活跃在全国各地。一支多层次、多学科的劳动科学研究队伍也已经建立起来，大批新的研究成果不断涌现。《当代劳动科学丛书》就是在这样的背景下产生的。

《当代劳动科学丛书》从劳动科学体系学科建设的角度出发，力图全面反映我国劳动科学的发展面貌，特别是以推出一批基础性学科著作的方式，来加强我国劳动科学体系的基础建设，同时努力配合改革开放的新形势，推动劳动科学理论的普及，推广劳动科学研究的积极成果，并介绍国际上劳动科学研究的最新发展。

参与本丛书首批书目撰稿的，有我国劳动科学研究领域年逾古稀的老一辈专家，有作为我国劳动理论园地中流砥柱的知名学者，一批中、青年劳动科学理论工作者也参加本丛书的编写或组织

工作,为本丛书的诞生做了巨大努力,可以说,这套丛书是首都劳动科学理论界老、中、青理论工作者相结合的产物。中国劳动出版社对这套丛书的出版给予了宝贵的支持,付出了辛勤的劳动。我们借此机会向他们,以及一切关心和支持本丛书的朋友们致以诚挚的感谢。

《当代劳动科学丛书》编委会

一九九一年一月

· 当代劳动科学丛书 ·

《当代劳动科学丛书》顾问

(以姓氏汉语拼音为序)

刘庆唐	陆恒钧	潘金云	任扶善
袁 方	悦光昭	赵履宽	

《当代劳动科学丛书》编辑委员会

主 编: 陈 宇

副主编: 安鸿章 董克用

编 委: (以姓氏汉语拼音为序)

安鸿章	陈 健	陈 宇	董克用
季晓煜	李怀康	牛越生	彭剑峰
宋晓梧	田小宝	向 东	余炳荣
朱 江	朱学敏		

目 录

序 (赵履宽).....	1
第一章 人力资源总论.....	3
第一节 资源与经济发展.....	3
第二节 人力资源的一般概念.....	10
第三节 人力资源开发的战略意义.....	22
第四节 国外人力资本理论概述.....	33
第二章 人力资源经济活动分析概述.....	49
第一节 人力资源经济活动分析的概念和作用.....	49
第二节 人力资源经济活动分析的内容.....	56
第三节 人力资源经济活动分析基本概念和方法.....	61
第三章 宏观人力资源投资.....	78
第一节 宏观人力资源投资的一般概念.....	78
第二节 学校教育投资.....	85
第三节 在职培训投资.....	99
第四节 卫生保健投资.....	113
第五节 人力资源流动投资.....	123
第四章 微观人力资源投资.....	135
第一节 家庭经济行为一般概念.....	135
第二节 家庭劳动活动分析.....	138
第三节 家庭生育投资分析.....	146
第四节 家庭教育投资分析.....	158
第五章 人力资源管理成本核算.....	168
第一节 人力资源管理成本的概念和种类.....	168
第二节 人力资源原始成本的核算方法.....	174

第三节	人力资源重置成本的核算方法·····	181
第四节	人力资源管理成本核算的一般程序·····	184
第五节	人力资源管理成本的具体核算形式·····	190
第六章	人力资源价值分析·····	206
第一节	人力资源价值的一般概念·····	206
第二节	人力资源价值的货币化计量方法·····	218
第三节	人力资源价值的非货币化计量方法·····	230
第七章	人力资源收益分析·····	241
第一节	人力资源收益的概念和特点·····	241
第二节	教育投资收益分析·····	247
第三节	其它投资收益分析·····	266
第八章	人力资源经济决策分析·····	275
第一节	人力资源经济决策分析的一般程序·····	275
第二节	人事费用和员工数量控制决策分析·····	278
第三节	人力资源获得与开发决策分析·····	286
第四节	人力资源分配与补偿决策分析·····	296
参考书目 ·····		305
后记 ·····		307

序

前几天,陈宇同志送来了他们刚刚编写完的书稿《人力资源经济活动分析》,问我是不是可以为此书作一篇序言。在我的印象里,陈宇一直是喜欢搞基础研究的,写过《劳动经济学原理》之类的书,其中哲学味道多于经济学味道。他现在转而撰写这样一本实证性和操作性很强的书,据他自己说,是认识到如果没有实证研究和可操作方案,劳动经济理论就没有任何出路了。我认为,他的这个体会是真切的。

我国的经济改革和经济发展已经到了一个十分关键的时刻。无论在宏观方面,还是在微观方面,传统的产品经济型运行体制已经被突破,新的商品经济型运行体制正处在孕育发展之中,宏观经济和微观经济都面临着机制的再造问题。因此,我们过去熟悉的一些东西,已显得陈旧,而过去不熟悉的许多东西,正需要我们去熟悉、去研究、去掌握。本书所讨论的“人力资源经济活动分析”,就是这样一个新的领域。

陈宇等同志认为,宏观劳动经济机制再造的突破口,主要是就业机制和总量平衡问题,而微观劳动经济机制再造的突破口,则在于对企事业单位的人力资源经济价值的核算。这两方面问题的解决,都需要我们开展对人力资源经济活动的分析研究。

本书的作者提出了一个值得重视的观点,这就是:就我国当前而言,强化对现有人力资源的管理,其意义大于对这些资源的继续提高。通常认为,人力资源质量低下是我国经济发展的一个主要障碍。但是本书根据大量统计数据指出,中国人力资源质量的存量已经超过了世界上同等发达程度国家的平均水平,也超过了中国当前经济发展水平所要求的标准。我国人力资源质量在一般

水平上的落后和在相对水平上的超前，是人力资源现状中的一个突出矛盾。因此，现在的当务之急是让现有人力资源的能量充分释放出来。

本书的作者还认为，我国传统劳动人事管理把人力资源仅仅视为自然性资源，没有看到它也是资本性资源，因而也存在着投入与产出、投资与收益问题。世界各国的成功经验证明，对人力资源的投资，是一切投资中收益最高、获利最大的投资。传统劳动人事管理对人力资源只讲使用、不讲开发，只讲产出、不讲投入，不计成本，不讲效益。在管理方法上缺乏对人力资源的量化研究，从未把人力资源当作一种经济性要素和生产性要素纳入会计核算与经济决策分析中。至于对人力资源的个体和群体价值量、人力资源的投入和产出，以及人力资源投资的成本和收益等等，不少部门和单位至今连模糊的概念都没有建立起来。没有人力资源的价值化会计核算信息和经济活动分析，任何强化管理、实施开发的设想都只能是没有基础的空想。这种局面应当迅速加以改变。为此，十分重要的一步，就是在广大管理者中，特别是在劳动人事管理人员中，进行人力资源经济分析、经济核算和管理会计的业务知识教育，并逐步在各级企事业单位中，建立起劳动人事部门和财务部门的双重人力资源管理会计制度，这也是他们编撰本书的主要出发点之一。

我认为，本书从体系到内容都有鲜明的特点，更重要的是，本书填补了我国的劳动经济和人力资源管理理论方面的一个空白，是值得推荐的一本新书。

赵 履 宽

一九九一年五月二十日

第一章 人力资源总论

第一节 资源与经济发展

一、资源的内涵与分类

人类社会的存在和发展离不开资源。

所谓资源，从字面意义上讲，就是资财的来源（《辞海》）。经济学把为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素通称为资源。这些资源通常可以分为三类：自然资源、资本资源和人力资源。一般的经济理论都认为，这三者在任何生产过程中都是不可缺少的最基本的要素，它们的数量和质量将决定和影响一个国家的社会生产总量和社会经济发展的规模。

自然资源有时被直接简称为“资源”，或者代称为“土地”。它泛指用于生产活动的一切未经人加工的自然物，包括未经开发的土地、森林、山川、河流、矿藏、水产等等。广义地说，自然资源的范围可以扩大到人类生存的整个周围世界。对生产活动而言，已经被人认识和掌握了的自然界，是现实的自然资源；尚未被人认识和掌握的自然界，是潜在的自然资源。

资本资源亦称“资本”，在某些情况下也被称为“资产”或“资金”，它泛指用于生产活动的一切经过人加工改造的自然物。包括机器、设备、厂房和其他建筑物、各种交通运输工具、通信联系设施、货币和其他形式的资金等等。从一定意义上说，资本资源就是人造资源。资本资源具有的形态尽可不同，但是它们都有一个共同特征，那就是：人们并不直接消费资本本身，而是利用它去生产和创造新的产品和新的价值。因此，资本资源是把人力资源和自然资源联结在一起的媒介。

在传统的社会主义经济理论中，“资本”一词特指资本家用于剥削工人阶级，榨取剩余价值的货币财富。因此，在这种理论中，取消了资本资源这一范畴，代之以“资产”、“资金”或“生产资料”等范畴。但是，这些范畴未能把资本资源所包含的那种作为联结自然资源和劳动力的媒介，从而带来新的使用价值和增殖价值（亦即利润）的深刻内涵准确表达出来，因此都不够准确。实际上，资本这个范畴同工资、利润、商品、货币一样，是一个中性的范畴，它可以用于资本主义的生产关系，也可以用于社会主义的生产关系。生产关系的本质并不是某种经济范畴的固有属性，它只是隐藏在其后面的人与人之间经济利益关系深层的东西。正如我们不能从商品、货币、利润、工资、生产资料等范畴来直接判断它是属于社会主义还是资本主义那样，资本这一范畴本身也并非为资本主义所专有，这是我们在以后的研究中需要注意的。

人力资源亦称“劳动资源”或“劳动力”（在经济学中，有时“劳动”这个词实际上代表的也是人力资源），它指的是在生产过程中所投入的人自身的力量，也就是人在劳动活动中运用的体力和脑力的总和。迄今为止，一切社会的任何生产过程不但需要由人的力量来引发、调整、控制，而且在绝大多数情况下，自始至终需要人的力量的直接参与。离开了人力资源的作用，离开了人的力量的推动，任何自然资源和资本资源都只是一堆僵死的物。它们只有在人的力量的驱动下，只有“被劳动的火焰笼罩着，被当作劳动自己的驱体”（马克思《资本论》）时，才能被赋予活力，才能在生产过程中发挥自己的职能和作用。

二、资源对经济发展的作用

一切生产过程都离不开资源，一切生产过程都是上述三种基本资源相结合、相互作用的结果。在经济学里。人们通常用一个函数式表示生产过程和这三种要素的相互关系：

$$\text{生产量} = F(\text{资本、土地、劳动}) \quad (1.1)$$

这个函数式被称为生产函数。生产函数表明，生产量决定于资本、土地和劳动的投入量。

人们要追求生产增长，追求经济发展，就不得不占有和投入数量更多、质量更高的资源。资源无疑对经济发展起着决定性的推动作用。但是，人的欲望没有止境，人的需要不断发展，而在一定历史条件下，人可能掌握的资源却总是有限的，相对于人的需要和人的生产而言，资源总是稀缺的。资源的这种有限性和稀缺性又为人类在一定历史阶段的生产增长和经济发展建构了边界。

大约二百年前开始的产业革命是人类近代历史上最重大的事件。技术的突进、资本的崛起、生产力狂飙式的飞跃、世界市场的形成、各国经济实力对比的重组和分化……，都使人们认识到资源对经济发展起着十分重大而又各不相同的战略作用。

长期以来，人们一直认为，决定一个国家是否发达的最重要的因素是资本；认为现代所有高度发达国家的经济增长都是在工业、农业、交通运输和其他产业，特别是尖端产业上投入了巨额资本的结果。不发达国家经济发展的最大障碍就是缺少资本，他们的发展不得不依赖于自身资本积累的速度和发达国家对他们进行资本援助的程度。

自然资源固然十分宝贵，并且对于经济发展不可缺少。但是，只有当它们变成对人类具有现实意义的价值，能够直接为人类所利用时，才能真正成为经济资源。如果没有大量的资本设备投资，绝大多数自然资源很难得到利用。拥有丰富自然资源的不发达国家所面对的严重困难仍然要归结到资本的短缺上。

至于对人力资源的作用，人们的看法经历了一个变化发展的过程。过去很长一段时间内，人们一直认为人力资源是经济发展的一大辅助力量。这也就是说，与资本资源和自然资源相比，人力资源处于相对次要和辅助的地位上。特别是由于大多数发展中国家面临着存在大量非熟练劳动力和人口高增长率的双重困难，

使得人力资源在这些国家几乎不被看作是经济发展的动力，而被看作是社会进步的包袱。许多发展中国家的领导人抱怨自己的国家有着沉重的人口负担，把不发达的原因归结为过多的人口或人力资源。

但是，20世纪以来，尤其是第二次世界大战结束以来，现代发达国家的社会经济生活中出现了一个明显的新趋势，那就是资本资源和自然资源的经济收益率日益下降，而人力资源的经济收益率日益提高，并且明显地超过了资本资源和自然资源。同时，经济发展对人力资源的要求越来越高。据此，越来越多的经济学家、社会学家，以至政治家都开始认识到，社会经济进步和发展的真正动力和源泉是人力资源。有些学者甚至认为，从本世纪70年代开始，人类的现代文明进入了一个以人力资源为主要依托的新的历史发展阶段。

三、人力资源在经济发展中的特殊作用

人力资源(Human Resources)到底是经济发展的动力，还是社会进步的包袱？这并不是一句话就可以论述清楚的问题。如果我们对上述两种不同意见，以及这两种不同意见所代表的不同经济发展状况和水平作更具体的分析，我们马上就可以看到，不发达国家所过剩的不是一切人力资源，而是质量较低、知识技能水平较低的人力资源。与此同时，它们严重缺乏的是具有较高知识和技能水平的人力资源。另一方面，在发达国家中也不是一切人力资源都在经济生活中起着越来越重大的作用，而是它们的高质量人力资源在起着这种作用。事实上，本世纪以来，社会经济活动对人力资源质量的要求越来越高。60年代以来的许多权威性研究表明，高质量人力资源的数量和比重已经成为一个国家经济发展速度和工业化程度的重要标志。最近的各种经济统计数据仍然鲜明地呈现出这一特征。按照世界银行提出的《1990年世界发展报告》及其分类标准，我们在“高”、“上中”、“下中”和“低”发展程度的国家、地区中分别选择典型，进行人力资源状况的对比，见

表1-1。

表 1-1 不同发展程度国家、地区的人力资源情况

分 类	高发展程度	上中等发展程度	下中等发展程度	低发展程度
典 型	美 国	南朝鲜	泰 国	坦桑尼亚
人均国民生产总值(美元)	19840	3600	1000	160
人均国内生产总值国际比较值	100	24.1	16.0	2.6
小学入学率(%)	100	101	95	66
中学入学率(%)	98	88	28	4
大学入学率(%)	60	36	2	0
每万人口中医生数量(人)	21	8.6	1.6	0.38
每万人口中护士数量(人)	143	17	14	1.2
出生时平均预期寿命(岁)	76	70	65	53

资料来源：世界银行《1990年世界发展报告》*

从这项统计中，我们可以明显看出，一个国家的经济发达程度与这个国家的人口平均预期寿命、各等级学生入学率，特别是中、高等教育普及率，以及医务和护理人员数量具有明显的正相关性。而人口平均寿命、教育和医疗保健等指标恰恰反映了一个国家的人力资源质量水平。这也就证明了经济发达程度与人力资源质量的明显正相关。

* 资料说明：表中全部数据均取自世界银行发表的《1990年世界发展报告》，其中部分数据是按本表需要换算出来的。现对有关指标说明如下：①人均国民生产总值（GNP）按1980年的美元不变价格计算。②鉴于人均GNP在国际可比性上存在许多问题，联合国提出了一套在国际可比范围内测算各国实际国内生产总值（GDP）的办法，其要点是用平价购买力（PPP）而不是用汇率作为货币换算系数。也就是说，用1美元在美国市场上购买的商品和劳务，与在某国购买等量商品和劳务所需该国货币值作为美元与该国货币的比值。我们把用这种方法折算出来的人均国内生产总值进行比较，并以美国为100，得出人均国内生产总值的国际比较值。③小学入学率指小学学生人数与学龄人口比率，这个数值可能超过100%，因为小学中有的学生的年龄可能高于通常的小学学龄（6—11岁）。④中学入学率指中学生人数与中学学龄人口（12—17岁）的比率。⑤大学入学率指大学生人数与大学学龄人口（20—24岁）的比率，参加成人教育、职业教育和远距离教育（如电视教育或函授教育）的学生也包括在内。⑥医生人数中包括低级别的助理医生人数。⑦护士人数中包括未经专门训练但有实践经验的护理人员。⑧出生时平均预期寿命指新生儿按当前死亡率模型可能存活的年龄。

为什么人力资源的质量成为经济增长的决定性原因？这个问题引起了许多学者的兴趣和注意。

现代经济理论认为，经济增长的主要途径取决于以下四方面因素：①新的资本资源的投入；②新的可利用自然资源的发现；③劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高；④科学的、技术的和社会的知识储备的增加。

仅仅在一两个世纪以前，人们对周围的世界还充满了神秘感和依赖感。自然界对人类来说无限广阔，自然资源也无比丰富。然而，最近这一二百年的经济发展却使人类的这种感觉逐渐消失了。人类就象突然长大了一样，他的足迹一下子遍布了整个地球。人们现在感觉到的是空间狭小、资源匮乏、资本短缺。同时，为了进一步发展而寻求新的实物资本和新的自然资源的过程越来越困难。要想取得新的发展，将主要依赖于上述后两方面因素。

对于发达国家来说，它们已经拥有了大量的实物资本和资金储备，它们的自然资源也已经得到了比较充分的利用。今天，它们追求新的资本和资源的难度越来越大；同时，新的资本和资源的获得，也越来越需要依赖于科学技术知识的力量，越来越需要依赖于具有先进的现代生产知识和技能的劳动者本身的努力。因此，在这些国家，经济增长的主要途径是寻求劳动者技能水平的继续提高和科学技术知识在生产领域中的进一步应用。

对于发展中国家来说，不断增加资本资源的投入，同时开发和利用更多的自然资源，对经济增长起到的促进作用肯定会远远高于发达国家。但是，这些国家的战后发展历史却表明，单纯寻求更多的资本和更多的资源，并不是一条真正切实可靠的发展道路。这是因为，一方面，任何资本和资源在现实的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，同样需要科学技术的应用和具有相应知识技能水平的劳动