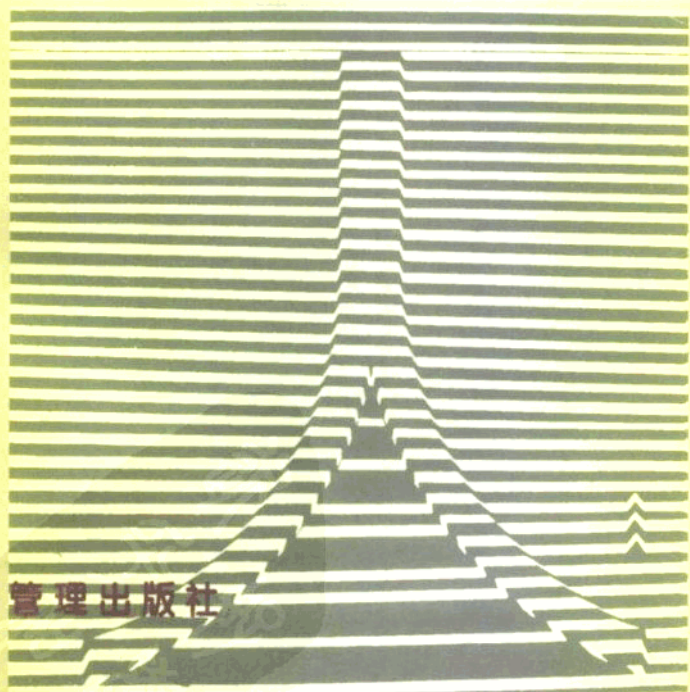


现代工商管理丛书 • 吴照云 主编

人力资源经济学

REN LI ZI YUAN
JING JI XUE

主 编 卢福财
副主编 周小亮



经济管理出版社

《现代工商管理丛书》顾问及编委会名单

顾 问：钱家铭 宋醒民 尹一民

编委会主任：史忠良

编委会副主任：许 昕 伍世安 金祖钧 郑跃文

编委会委员（以姓氏笔划为序）：

王筱琴 卢福财 朱 佳 许基南

汤建人 李亚伯 李良智 李胜兰

李振球 李福苟 吴志军 吴照云

陈 曦 杨 慧 周 玫 罗明芳

胡云清 胡宇辰 查伟晨 钟运动

湛东菱 曹元坤 童惠泉

主 编：吴照云

副 主 编：卢福财 杨 慧 胡云清 汤建人

胡宇辰

前 言

我国正在经历着由计划经济体制向市场经济体制转变和经济增长方式由粗放型向集约型转变的“两个转变”。市场经济体制的确立,把中国经济推上了快速发展的新时期。随着改革的深入发展,迫切需要在理论与实践上探索企业经营管理现代化的基本理论与方法,为提高企业的经营管理水平及开展国际化经营提供理论、政策和管理指导,从而提高我国企业同国外跨国公司打交道的能力。

我们针对在市场经济条件下,企业管理者必须具备的现代企业经营管理理论和实际操作技巧与方法等知识,创建现代工商企业管理体系,改进现有企业的经营管理,培养大批现代企业家,提高他们的管理素质和决策能力,以适应“两个转变”给现代工商企业管理带来的巨大变革,特编写了这套《现代工商管理丛书》。

现代工商管理涵盖面广,体系庞杂。凡是与工商企业经营管理有关的活动,如计划、组织、领导和控制,以及涉及人员、资金和财物的管理,都属于工商管理的范畴。这套丛书主要是根据我校工商管理系工商管理专业开设的课程设置的,《人力资源经济学》是丛书中的一个分册。《现代工商管理丛书》在介绍反映现代化大生产规

律、先进的经营管理方式和方法基础上,力图总结我国企业改革的成果,用新的思想、观点,继承、丰富和发展企业管理理论。为此,《现代工商管理丛书》编委会组织亲身经历和站在这场伟大变革实践前沿的专家教授、优秀企业家和青年学者参加编写。本丛书可作为经济类、管理类专业本科和研究生的教学用书,也可作为工商企业管理实际工作者学习现代工商管理知识的参考用书。我们希望通过本丛书的出版,全面、系统地介绍现代工商管理知识,以推动我国的经济改革,推动有中国特色的社会主义市场经济和工商管理向纵深发展。

《现代工商管理丛书》编委会

1997 年 1 月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 人力资源的概念与特点.....	(1)
第二节 人力资源与国民经济发展.....	(9)
第三节 人力资源经济学的内容体系	(25)

第一篇 人力资源供求主体的市场行为

第二章 人力资源需求	(31)
第一节 边际生产力决定人力资源的需求	(32)
第二节 资本调整与长期人力资源需求	(39)
第三节 人力资源市场需求曲线	(44)
第三章 人力资源供给	(49)
第一节 个人效用最大化与人力资源供给	(49)
第二节 人力资源短期供给曲线	(56)
第三节 人力资源长期供给	(63)
第四章 人力资源供求均衡与数量决定	(67)
第一节 人力资源供求均衡分析	(67)
第二节 人力资源供求分析的应用	(75)
第五章 教育与人力资本	(87)
第一节 人力资本投资	(87)
第二节 教育与人力资本积累	(97)
第三节 在职培训与人力资本投资.....	(107)

第二篇 人力资源宏观配置

第六章 人力资源的总需求与总供给	(114)
-------------------------------	-------

第一节	人力资源总需求	(114)
第二节	人力资源总供给	(121)
第三节	工业化过程中人力资源的供求变化特征	(129)
第七章	充分就业与国民经济总量平衡	(142)
第一节	充分就业的界定	(142)
第二节	充分就业的实现	(148)
第三节	失业与通货膨胀	(161)
第八章	人力资源配置机制与市场中介	(167)
第一节	人力资源市场配置	(167)
第二节	人力资源市场的体系与结构	(177)
第三节	职业介绍服务系统	(186)

第三篇 制度与政策

第九章	社会保障制度与政策	(194)
第一节	社会保障体系与人力资源利用	(194)
第二节	养老保险	(199)
第三节	失业保险	(207)
第四节	医疗保险	(215)
第十章	人力资源开发与立法	(222)
第一节	人力资源开发的现状与战略	(222)
第二节	人力资源立法	(228)
第三节	劳动力市场管理指导	(243)
第十一章	国外人力资源开发与政策	(248)
第一节	美国的人力资源开发与政策	(248)
第二节	日本的人力资源开发与政策	(255)
第三节	新加坡的人力资源与政策	(261)
第四节	韩国的人力资源开发与政策	(265)
后记		(268)

第一章 绪 论

第一节 人力资源的概念与特点

一、人力资源的概念

人力资源，又称“劳动力资源”或“劳动资源”，是指某种范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和，是存在于人的自然生命机体中的一种国民经济资源，它以人口为存在的自然基础。

人力资源，亦被称为人力资本，即包含在人体内的一种生产能力。如果这种生产能力没有发挥出来，则此时的人力资源便是潜在的劳动生产力；如果充分发挥出来了，则此时的人力资源便就变成了现实的劳动生产力。从理论上讲，虽然人口本身并不是人力资源，但是一定的人口是相应人力资源得以形成的基础。人口的增长过快或过慢、人口经济结构的扭曲及对应人口质量的相对低下，不仅对人力资源的充分利用、人口质量的提高等产生巨大的压力，而且对经济发展也产生极为不利的影响。

研究人力资源，必须把握数量和质量这两个方面。作为劳动力的人的多少，是人力资源数量的体现；而体现劳动者体质和智能两方面统一的劳动者素质，则是人力资源质量的反映。劳动者的体质既是产生和发挥劳动力的生理基础，也是其智能不断提高的生理基础；劳动者的智能则包括文化科学知识、专门的劳动技能和生产经验，还包括其思想觉悟和道德水平。

研究人力资源的根本目的是为了运用“人力”。人力的最基本方面，包括体质和智力。如果从现实应用的形态看，则包括体质、智力、知识、技能四部分，这是我们研究人力资源的一个基本前提。人力资源的体质、智力、知识和技能，也就是人们所赋

有的推动生产资料的各种具体能力。体质，即人们的身体素质，包括力量、速度、耐力、柔韧度、灵敏度等人体运动的功能状态以及对于一定劳动负荷的承受能力和消除疲劳的能力。智力是人们认识事物、运用知识解决问题的能力，包括观察力、记忆力、思维力和想象力。知识是人们从事实践活动的各种经验和理论。技能是人们合理化、规范化、系列化和熟练化的一种动作能力。这四者的不同组合，形成人力资源的丰富内容。

从微观的经济组织看，人力资源，是指一个组织所雇佣的人员。任何一个经济组织都拥有实物资源、财务资源和人力资源三种资源。实物资源，是指机器设备、厂房设施、原材料、零配件等。由于它们是有形的，看得见的，所以它们就为公众提供了一种判断组织成功的标志。如公司总部大厦就是一个例子。财务资源，是指组织所拥有的金融资产，包括现金、股票、债券、对外投资和营运资本等。财务资源能够增强组织对发展和扩张的能力。也反映了整个组织的财务稳定性和实力，因为资产与负债的差额，即净资产价值是银行、投资者和公众用来判断一个组织财务健康的重要指标。人力资源是公司拥有的体现在全体雇员体力与智能上的经济资源，虽然不能用计量实物资源和财务资源那样的标准或方法对其进行计量，然而它却是如同实物资源和财务资源一样重要。不幸的是，公司管理人员经常忽视这一事实，因为人力资源不能用来直接反映公司的繁荣。对公司等经济组织来讲，人力资源的重要性体现在许多方面，如更换有价值雇员的成本（重新招募、雇佣、安置、培训等的成本）；组织成员的知识水平、竞争能力、技能和工作态度对组织效率的影响；经过良好培训、具有熟练技能的有知识的雇员比没有经过培训和教育的一般雇员对组织更有价值；等等。

二、人力资源的特点

人力资源作为国民经济资源中的一个特殊种类，有其自身的特点。了解并掌握人力资源的特点，对于研究它的数量、质量，

对于研究它的形成、开发、分配、使用，都具有重要的意义。人力资源的主要特点有：

（一）人力资源具有生物性和社会性双重属性

一方面，人力资源存在于人体之中，是一种“活”的资源，与人的自然生理特征相联系，这就是它的生物性，也是人力资源的最基本特点。另一方面，人力资源还具有社会性。从一般意义上说，人口、人力资源、劳动力，都是人类社会活动的结果，它们构成人类社会活动的前提。从社会经济运动的角度看，人类劳动是群体性劳动，不同的人一般都分别处于各个劳动集体之中，这构成了人力资源社会性的微观基础。从宏观上看，人力资源是处于一定社会范围的，它的形成要依赖社会，它的分配（或配置）要通过社会，它的使用要处于社会经济的分工体系之中。从本质上讲，人力资源是一种社会资源。

（二）人力资源具有智力性

也即它包含着智力的内容，一般的动物只能靠自身的肢体运动做功，取得其生存资料，人类则把物质资料作为自己的手段。人类创造了工具，通过自己的智力，使器官得到延长、放大，从而使得自身的能力无限扩大，推动数量巨大的物质资料，获得丰富的生活资料。人类的智力具有继承性，这使得人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移，得以积累、延续和增强。

（三）人力资源具有能动性

人不同于自然界的其他生物，因为它具有主观能动性，能够有目的地进行活动，有目的地改造外部物质世界。人具有意识，这种意识不是低级水平的动物意识，而是对自身和对外界具有清晰看法的、对自身行动作出抉择的、调节自身与外部关系的社会意识。由于人具有社会意识，以及作为劳动者的人在社会生产中居于主体地位，就使得人力资源具有了能动作用。劳动者不仅能够认识世界，而且能够改造世界。劳动者运用劳动手段，作用于劳动对象，引发和控制社会生产过程，使社会经济活动按照人类

自己的意愿发展。

劳动者的主观能动性对于生产的发展起着重要的甚至是决定的作用。人们常常可以看到这样的现象：条件大体相同的劳动者集体或劳动者个人，甚至同一个劳动者集体或劳动者个人，使用同样的劳动手段和劳动对象，由于他们的情绪、主观努力的程度不同，就会导致生产效果的显著差别。显然，劳动者的思想意识和主观能动性直接决定其投入生产的劳动的数量和质量。人力资源的能动性，表现在以下三个方面：（1）自我强化。人口的生产、教育的发展，使得人力资源得以形成和得到强化，这是通过人们自身有目的的活动实现的。此外，人们努力学习、锻炼身体，通过自身积极行为，使自己获得更高的劳动能力，这也是自我强化的内容。（2）选择职业。这是人力资源主动地与物质资源结合的过程。（3）积极劳动或劳动积极性的发挥。这是人力资源能动性的最重要方面。劳动积极性的发挥，对于这一资源的潜力发挥，具有决定性的影响。

劳动者思想觉悟的提高和主观能动性的发挥，取决于两方面的因素：（1）来自对物质消费的追求。作为消费者的劳动者，为了求得温饱进而取得更加丰裕的物质消费享受，必须充分发挥其作为生产者的功能，去努力创造物质财富。（2）来自思想教育和精神灌输。以社会主义社会的劳动者来说，他们的劳动积极性除了建立在对物质消费的追求之上，还建立在他们的社会主义觉悟基础上。

（四）人力资源具有再生性

人力资源是一种可再生资源。经济资源可分为可再生性资源和非再生性资源两大类。非再生性资源例如矿藏，在它的某部分被开发出来、耗费使用以后，只能使总体减少，决不可能靠自身机制恢复。可再生性资源一般是生物资源，例如森林，在被开发、使用以后，只要保持其必要的条件，是可以恢复、保持原有总体的。人力资源的再生性基于人口的再生产和劳动力的再生

产，通过人口总体内各个体的不断替换更新和“劳动力耗费—劳动力生产—劳动力再次耗费—劳动力再次生产”的过程得以实现。应当指出，人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性。除了遵守一般的生物学规律之外，它还受着人类意识的支配和人类活动的影响。

（五）人力资源具有时效性

它的形成、开发、使用都具有时间方面的限制。从个体的角度看，作为生物有机体的人，有其生命的周期；而作为人力资源的人，能从事劳动的自然时间又被限定在生命周期的中间一段；能够从事劳动的不同时期（青年、壮年、老年），其劳动能力也有所不同。从社会的角度看，在各个年龄组人口的数量以及它们之间的联系方面，特别是“劳动人口与被抚养人口”的比例方面，也存在着时效性的问题。因此，就需要考虑动态条件下人力资源形成、开发、分配和使用的相对平稳性。

（六）人力资源是经济资源中的核心资源

人力资源是经济资源中的核心资源，是一切资源中最为宝贵的资源。这是因为，一切生产活动都是由人的活动引起和控制的过程。在生产中，作为劳动者的人，居于主体地位，与物的要素相比，人的要素起着决定性的作用。从人类社会文明发展史来看，是人类唤醒了沉睡亿万年的大自然，从钻木取火到制造劳动工具，从开垦处女地到驯养牲畜，直至将各种矿石冶炼成各类金属，制造出各种机器，等等。由于有了人类的劳动，各种自然资源才成为经济资源，才进入生产过程而成为生产要素。也正是由于有了高智能的人类，各种经济资源才能得到深层次的开发和充分利用，从而发挥出更大的效益。

（七）人力资源主体——劳动者是生产者与消费者的统一体

人力资源是由一定数量的具有劳动技能的劳动者构成的。社会生产过程的进行需要物的要素和人的要素按一定的比例结构配置，才能实现社会生产。在社会生产过程中，人是作为劳动者或

生产者存在的。劳动者运用自己的体力和智能，对各种以物的形式存在的经济资源进行开发利用，生产出各种产品和提供劳务，以满足人类的社会需求。在对各种经济资源开发利用的过程中，劳动者通过学习和总结经验，不断提高自身的素质。素质层次更高的劳动者，又将在新一轮社会生产过程中把对经济资源的开发利用提高到一个新水平，提供更符合社会需要的产品和劳务。如此循环往复，螺旋上升。

劳动者在进行生产的同时，还要不断地进行生活消费，不仅本人要消费，而且要为失去劳动能力的老人和尚未具备劳动能力的孩子提供必需的生活消费。因此，劳动者不仅是生产者，而且是消费者。劳动者作为消费者的一面得到体现和关心的程度，直接影响劳动者作为生产者一面的作用和积极性的发挥。对于人力资源的开发和利用，应当充分认识劳动者是生产者和消费者的统一体这一特点。

三、人力资源的数量与质量

人力资源作为一个经济范畴，包含数量和质量两个方面的内容，具有质的规定性和量的规定性。人力资源作为某个人口总体所具有的劳动能力的总和，其总体也就是数量、质量二者的乘积。即：人力资源总量 = 劳动人口数量 × 质量。出于计量的需要，可以采用以下公式：

$$\text{人力资源总量} = \sum_{i=1}^n (\text{劳动力人口 } i \times i \text{ 劳动力人口质量})$$

$$\text{人力资源总量} = \text{劳动力人口数量} \times \text{劳动力人口平均质量}$$

(一) 人力资源数量的内容

人力资源数量，是指构成劳动力人口的那部分人口数量，其单位是“个”或者“人”。劳动力人口即具有劳动能力的人口。人口总体可以依据其自然形态划分，年龄就是划分标准之一。通常可以对人口进行“劳动年龄”的划分，在劳动年龄上、下限之间的人口称为“劳动适龄人口”或者“劳动年龄人口”。劳动力

人口的数量，与劳动适龄人口的数量大体一致。

劳动年龄的划分，在不同国家有所差异，反映到劳动法中，即法定最低就业年龄与退休年龄。规定劳动年龄上、下限的主要依据，是一个国家人口的体质情况，看人口总体中哪一个年龄段的人具有从事经常性社会劳动所需要的体力和精力。此外，还应当考虑掌握基本劳动技能的学习期限。我国现行的劳动年龄规定为：男子16~60岁，女子16~55岁。

在劳动适龄人口内部，存在着一些丧失劳动能力的病残人口；在劳动适龄人口之外，也存在着一批具有劳动能力、正在从事社会劳动的人口。在计量人力资源数量时，应当对上述两种情况加以考虑，以对劳动适龄人口数量加以修正。

综上所述，人力资源的数量等于一个国家或地区范围内，劳动适龄人口总量减去其中丧失劳动能力的人口，加上劳动适龄人口之外具有劳动能力的人口。人力资源数量构成包括以下八个部分：(1) 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口，它占人力资源的大部分，可称为“适龄就业人口”；(2) 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”；(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年劳动者”或“老年就业人口”；(4) 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口，这部分可以称为“求业人口”，它与前三部分一起，构成经济活动人口；(5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”；(6) 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口；(7) 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口；(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。前四部分是经济活动人口，构成现实的社会劳动力供给，这是直接的、已经开发的人力资源；后四部分并未构成现实的社会劳动力供给，它们是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。这八大部分统称劳动力人口，即人力资源。它们之间的关系见图1-1（资料见姚裕群《人力资源概论》，第49页），图中斜线部分就

是人力资源。

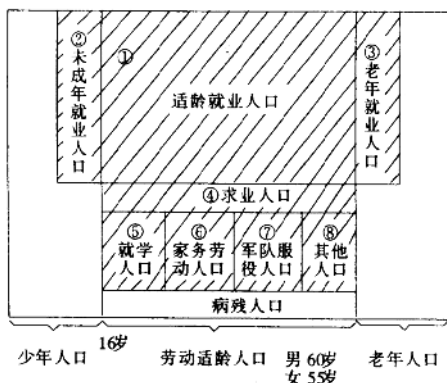


图 1-1 人力资源数量构成图

衡量一国或地区的人力资源数量大小，可以直接比较其绝对数量，也可以看其相对数量，即人力资源率。其计算公式为：

$$\text{人力资源率} = \frac{\text{劳动力人口总量}}{\text{人口总量}} \times 100\%$$

人力资源率越高，表明一个国家或地区可以投入经济运动的人力越多，作为单纯消费者的人口越少。

（二）人力资源质量的内容

人力资源的质量，也就是人力资源所具有的体质、智力、知识、技能水平，它一般体现在劳动力人口的体质水平、文化水平（以接受教育的年限来衡量）和专业技术水平（以接受职业技术教育的年限与等级、专业技术人员的职称等级、生产操作人员的技术等级等来衡量）上。人类的体质，尽管在不同民族、不同国家、不同个体间具有一定的差异，但与文化水平、专业技术水平方面的差异来比，则是比较小的，因而我们把这个方面舍掉，着重研究劳动力人口的文化水平与专业技术水平。除了采用教育等级与年限、劳动者的职称技术等级外，人力资源的质量还可以采

用每万人口中大学生人数、小学普及率、中学普及率、专业人员占全体劳动者比重等国民经济与社会统计中常用的指标。

与人力资源的数量相比，其质量方面更为重要。人力资源的数量反映了可以推动物质资源的人数；而人力资源的质量则反映可以推动哪种类型、哪种复杂程度、多大数量的物质资源。我们知道，复杂劳动等于倍加的简单劳动。一般地说，复杂劳动只能由高质量人力资源来从事，简单劳动则可以由低质量人力资源去从事。社会生产越发展，设备、技术、工艺越现代化，对于人力资源的质量要求越高。现代化大生产，自动化生产体系，必须由高技能的人员来从事，这要求人力资源具有较高的质量水平。

从人力资源内部的替代性方面也可以看出其质量的重要性。一般来说，人力资源的质量对数量的替代性较强，而人力资源数量对质量的替代作用却比较差，甚至不能替代。例如，一个高等级技术工人可以完成几个低等级工人的工作量，而几个低等级技术工人共同工作，也难于完成高等级工人的工作量。

第二节 人力资源与国民经济发展

分析人力资源与国民经济及其发展的关系，可以从以下三个方面入手：一是人力资源在国民经济中的一般作用；二是人力资源对发展中国家经济发展的作用；三是人力资源对中国未来经济增长的特殊意义。

一、人力资源在国民经济中的一般作用

人力资源作为一种经济资源，在国民经济中的作用如下：

（一）人力资源是构成社会经济运动的基本前提

众所周知，人、财、物是经济活动的三个要素，其中的财是物的转化形式。因此，人和物成为经济活动的基本要素。这里，我们把人力要素与物力要素进行比较。社会劳动是由不同部分的分工与协作所组成，社会总劳动的下属层次是产业、部门、企业、岗位、职业的专门形态劳动。从事社会经济活动的各个产

业、各个部门、各个企业、各个岗位、各个职业，对于人力和物力有着自己特定的要求。它们之间不尽相同，甚至差异较大。例如，电子工业需要技能较高的工程师、技术工人和精度较高的原材料、零部件；钢铁业需要庞大的设备和具有相当水平的技术人员；服务业需要的物质设施相对较少而主要依靠人的劳动付出；许多复杂的脑力劳动，如理论研究、文学创作，则往往只使用一支笔。总之，不同种类的经济活动对物力要素的要求是或多或少、或有或无，但是，对人力要素的要求却必不可少。因此，人力资源就成为国民经济的根本性要素。显然，缺少了人力资源，社会经济活动无从谈起。

生产力是人类运用劳动工具作用于劳动对象，从而改造自然界的能力。从生产力内部关系看，人和劳动手段是主要的。人的活动，以劳动手段作为媒介，施加到劳动对象上。人和劳动手段，是对劳动对象起推动作用的主体。但是，任何劳动手段——从简单的石器、铁器工具到现代的机器设备、自动生产线，无一不是人创造出来的，无一不是经过人类改造的物力要素。劳动工具成为扩大的、延伸的人体器官，成为人的助手。从这个角度看，人力是经济运动的根本要素，是劳动手段得以形成的条件。人力资源是国民经济的根本性要素，它还造就了物力要素，并运用了物力要素，才构成社会经济运动。

（二）人力资源是一种居于主体地位的能动性资源

人力资源对物质资源的运用，是因为它具有能动性，居于国民经济运动的主体地位。其能动性的发挥推动了物质资源。人具有自我调控的机能，人们在从事经济活动时，能根据外部的可能性和自身的条件、愿望，有目的地确定经济活动方向，并根据这一方向具体地选择、运用物质资源。

人力资源自身的数量和质量，决定了它所具有的推动物质资源的能力。反过来，物资源数量和质量，特别是已经形成社会能力的那部分物质资源，对人力资源的总量与结构也有一定的制约

作用。对于国民经济总体而言，人力资源与物质资源应当得到合理的结合，这就要求人力资源与物质资源在总量与结构方面具有合理的比例，并获得合理的配置。

物质资源对于国民经济来说，是“死”的资源，是被动的资源；而人力资源则是“活”的资源，是主动的资源。人们可以根据国民经济的发展，调节现实物质资源生产的总量与结构；人们可以根据人类自身的再生产状况和国民经济的发展，对人口进行调节；人们可以根据人力资源的状况，对物质资源的生产进行调节（例如，利用高技术对物质资源进行深度开发）；人们还可以根据物质资源的状况，对人力资源的生产、开发、分配、使用进行多方面调节。总之，人力资源除了能够推动物质外，还可以通过对自身和对物质资源的调节，主动适应物质资源，从而使得国民经济资源得到较好的运用。

（三）国民经济增长的主要潜力在于人力资源

国民经济的调整及持续增长，是财富得以增加、国家得以强盛、社会得以进步的根本。国民经济增长的要素，可以分为“增加投资量”和“提高单位投入量的产出率”两个方面。“投入”要素，不外是人力、物力两大类。增加物力的投入量，当然也会增加产出量。但是，从总量上看，增加人力的投入，特别是增加高质量人力投入，比增加物力投入取得的收益更大。根据挪威1900~1955年的统计，固定资产投资每增加1%，生产量增加0.2%；对于劳动者投资（即普遍人力投资）每增加1%，生产量增加0.76%；而对教育投资（即提高人力的质量）每增加1%，生产增加1.8%。

在提高产出率方面，人力因素的作用也是大于物力因素的。据研究增长问题的经济学家们的一致意见，“知识的进展”是近年来经济增长的最主要因素。所谓知识进展，主要是对人力进行投资、开发，使得劳动者的文化水平和专业理论、专业技能提高，使之具有更高的运用物质资源的能力。