

REN
CAI
JING
JI
XUE
GAI
LUN

人才

经济学概论

河北人民出版社

07884

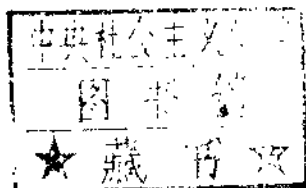


200125079

人才经济学概论

张彦 袁璋

石传松 沈进



河北人民出版社

人才经济学概论

张彦 袁璋 王传松 沈 进

河北人民出版社出版（石家庄市北马路45号）

河北新华印刷一厂印刷 河北省新华书店发行

787×1092毫米 1/32 6.625印张 134,000字 印数：1—4,750 1987年5月第1版
1987年5月第1次印刷 统一书号：7085·1411 定价：1.05元

目 录

第一编 绪论	(1)
第一章 学科性质和研究对象.....	(1)
第一节 概述.....	(1)
第二节 人才经济学的研究对象.....	(4)
第三节 人才经济学的研究任务.....	(7)
第二章 人才经济学的产生.....	(12)
第一节 人才再生产的产生和发展.....	(12)
第二节 人才经济学的理论渊源.....	(19)
第三节 人才经济学的产生.....	(25)
第三章 人才经济学的研究方法.....	(31)
第一节 基础性方法.....	(31)
第二节 吸取相关学科的研究成果和运用 现代科技手段.....	(35)
第三节 专门性方法和应用技术方法.....	(38)
第二编 社会再生产过程中的人才再生产	(41)
第四章 人才再生产在社会再生产中的地位.....	(41)
第一节 社会再生产的三种形式及 相互关系.....	(41)
第二节 劳动力再生产概述.....	(44)

第三节	劳动力与人才·····	(48)
第四节	人才再生产的基本特征·····	(52)
第五节	人才再生产在社会再生产中的地位·····	(55)
第五章	社会再生产过程中的人才培养——	
	人才生产过程·····	(59)
第一节	人才培养过程概述·····	(59)
第二节	人才培养的目的·····	(62)
第三节	人才培养的任务·····	(66)
第四节	人才培养的途径·····	(70)
第六章	社会再生产过程中的人才流动和	
	组合——人才流通过程·····	(74)
第一节	人才流通过程概述·····	(74)
第二节	人才流通的目的·····	(78)
第三节	人才流通的任务·····	(82)
第七章	社会再生产过程中的人才使用——人才	
	在再生产活动中的劳动消费过程·····	(87)
第一节	人才劳动消费过程概述·····	(87)
第二节	人才劳动是复杂劳动·····	(92)
第三节	人才劳动与劳动生产率的提高·····	(96)
第四节	人才劳动与人才的合理使用·····	(99)
第八章	人才再生产的整体运动过程·····	(102)
第一节	人才劳动的基本形态·····	(102)
第二节	人才再生产周而复始的运动·····	(106)
第三节	人才再生产与社会化大生产客观	
	规律的关系·····	(111)

第四节	人才再生产基本规律·····	(115)
第九章	人才扩大再生产的规律性·····	(119)
第一节	人才扩大再生产概述·····	(119)
第二节	人才扩大再生产与知识更新·····	(123)
第三节	人才扩大再生产与经济、社会 发展的需要·····	(127)
第三编	人才再生产活动的组织与管理·····	(134)
第十章	人才再生产活动的组织管理是一项 社会工程·····	(134)
第一节	概述·····	(134)
第二节	人才再生产组织管理工程的建立·····	(137)
第三节	人才再生产管理工程构造·····	(141)
第十一章	人才再生产活动管理的计划性·····	(144)
第一节	人才再生产活动的计划管理·····	(144)
第二节	人才再生产的规模、速度、效益 及其控制·····	(147)
第三节	各环节的计划管理和总过程的计划 调节·····	(152)
第十二章	人才再生产的专业化的科学管理·····	(159)
第一节	人才再生产专业化管理·····	(159)
第二节	建国以来人才管理制度的沿革·····	(161)
第十三章	人才规划的编制·····	(166)
第一节	人才规划的原则·····	(166)
第二节	人才规划的内容和程序 (一) ·····	(169)
第三节	人才规划的内容和程序 (二) ·····	(172)

第十四章	人才需求预测·····	(177)
第一节	人才需求预测的基本理论和方法·····	(177)
第二节	判断预测法·····	(180)
第三节	回归预测法·····	(183)
第四节	技术发展预测法·····	(188)
第十五章	人才再生产的考核评价指标·····	(192)
第一节	人才再生产规模考核评价指标·····	(192)
第二节	人才再生产结构、速度方面的评价 考核指标·····	(196)
第三节	人才再生产效益考核评价指标·····	(201)
后 记	·····	(206)

第一编 绪 论

第一章 学科性质和研究对象

第一节 概 述

人才经济学是一门跨经济学与人才学的边缘学科，是一门研究人才再生产的运动及其规律的经济科学。

物质资料的生产是人类社会存在和发展的基础。任何社会不能停止消费，也就不能停止生产，因而社会生产过程总是连续不断地反复进行的再生产过程。在再生产过程中，一方面不断生产出物质产品和劳动力，另一方面使原有生产关系得到维持和发展。因此，整个社会再生产就是物质资料再生产、劳动力再生产和生产关系再生产的统一。在社会生产中，劳动者是生产力的首要的、能动的要素，在生产斗争、科学实验中，由于劳动者的知识、经验、技能的不断积累、提高，使得劳动力的水平也得到不断提高，由此导致生产力的不断发展，并最终引起生产关系的变革，从而推动人类社会形态不断向更高级的阶段发展。物质资料再生产、劳动力再生产和生产关系再生产，各有其运动规律，对这些运动规律研究的不同侧重，形成了不同的经济学科。人才是劳动力

的一部分，人才再生产是劳动力再生产的一个方面，人才又是质量较高的劳动力，对社会生产能够发挥较大的作用，因而人才的再生产又具有与一般劳动力再生产不同的特点。

马克思主义的经济学说和人才学说，是人才经济学的理论基础。马克思主义经济学是关于社会物质资料生产的科学，它通过对社会物质资料的生产、分配、交换、消费的研究，阐明人类社会的经济关系和经济活动规律。人才经济学研究的是经济和社会发展中的人才再生产的运动及其规律，它要揭示人才与人才、人才与其它劳动者之间的各种相互关系，这就必须以马克思主义的经济学说作为本学科基本理论的基础。

人才学是一门关于人才的培养、使用、管理、开发的学科，是研究人才成长、发展全过程的规律的科学。马克思主义人才学说认为，一定的人才，产生于一定的社会历史阶段，是一定阶级阶层的成员和代表；人才能够对历史进程产生较大的影响，其影响的性质和程度，取决于人才自身的各种属性、特性以及人才外部的社会条件；社会主义制度的建立，消灭了阶级剥削和生产的无政府状态，为充分发挥人才的积极性和创造性，为满足整个社会对各级各类人才的需要，提供了可能。人才经济学既然要研究社会再生产过程中的人才运动规律，就必然要运用马克思主义人才学说的基本原理。综上所述，人才经济学由于其研究对象的特点，决定了它必须综合运用马克思主义的经济学和人才学的基本理论，分析研究经济运动中的人才问题，从而形成本学科独立的基本理论体系。

人才经济学尽管是一门跨人才学与经济学之间的边缘学科，但仍然是经济学的一个分支。社会经济运动的各种特殊形式，是经济科学分类的基础。从社会的生产和流通的统一运动过程来看，社会主义的生产和再生产也存在着三种循环形态：

a. 货币资金的循环： $G-w \cdots P \cdots w'-G'$

b. 生产资金的循环： $P \cdots w'-G'-w \cdots P$

c. 商品资金的循环： $w'-G'-w \cdots P \cdots w'$

这三种形态的循环，分别成为金融学、工业经济学、农业经济学、商业经济学等部门经济学的研究内容。这三种形态循环运动的共同原因，是劳动力在其中的循环运动。劳动力的循环对上述三种循环起决定性的影响，而人才的循环又是劳动力循环中的重要的一项。人才经济学将人才的运动过程从总的生产和流通的统一运动的全过程中分解出来，通过对人才运动循环形态的剖析，来揭示人才再生产的运动规律。

人才经济学同其它各门经济学科一样，总的说也是研究人类社会经济运动的，但它又不同于各部门经济学。各部门经济学研究的是国民经济活动中某一部门的经济运动，是研究经济规律在国民经济某一部门的特殊表现。而人才经济学研究的是经济和社会发展过程中的人才再生产过程，是研究国民经济各部门中的人才运动规律。因此，根据经济学可以划分为普通经济学、部门经济学、专业经济学几种类型的原则，可以认为，人才经济学也是一门专业经济学。

第二节 人才经济学的研究对象

人才经济学研究的是处在一定的经济和社会发展阶段中的人才，是处在一定的物质资料生产关系中的人才。

普通的人才学，综合性比较强，它的研究，除了可以运用经济学的基本原理以外，还可以大量运用政治学、社会学、教育学、历史学、伦理学、心理学、及至优生学等学科的基本原理，因而人才学的研究对象和范围也比较广，它可以将社会生活中的一切人才作为自己的研究对象。它除了可以研究经济活动中的人才以外，还可以研究政治活动中的人才，文学艺术等精神生产部门中的人才，以及军事、体育、卫生等方面的人才，还可以研究历史上的人才，从而揭示社会活动中人才成长发展的普遍规律。

人才经济学与人才学的相关性，决定了人才经济学必须以人才为研究对象；而人才经济学的经济学属性，又决定了人才经济学只能以活动于一定的经济关系中的人才为研究对象，从而揭示其运动的特殊规律。

人才经济学与人才学的差异，使人才经济学有其特殊的人才概念。普通的人才学，目前尚无较为统一的人才定义，因而对什么是人才，各学科缺少统一的衡量标准。从哲学的角度看，人才是处于自然人和理想人中间状态的人；从教育的角度看，人才是有专门知识和技能的人；从历史学的角度看，人才是在历史上产生较大影响的人。凡此种种，不一而足，其共同点都是将人才区别于一般的人。人才经济学之

所谓人才，主要是指处在一定的生产地位中，其活动的过程或结果，能够直接进入物质资料的生产过程，具有较强的劳动能力的人。本书着重研究社会主义社会中的人才。在社会主义社会里，剥削阶级不复存在，活动在社会生产、再生产过程中的入都是劳动者，其中质量较高的劳动者，就是社会主义人才经济学的研究对象，即人才劳动者，简称为人才。从经济学的角度看，物质资料生产部门劳动者的劳动能力之和，构成生产力要素中的劳动力因素，因而，本书中的所谓人才，也可以理解为人才劳动力，即质量较高的劳动力。

马克思指出：劳动力包含着体力和智力两个因素。人才经济学所谓质量较高的劳动力，是指体力和智力总和超过一般劳动力而达到一定水平者。在劳动力使用简单的生产工具进行劳动的低下的生产力水平下，在劳动力的两因素中，体力的因素占着较大的比重，体力突出的劳动力有可能生产出较多的物质产品。但是随着生产工具的逐步改进，技术构成的逐步提高，智力因素在生产中就越来越重要了。特别是在现代化大生产中，智力因素更是居于主要地位。社会生产力的发展史表明，人才已逐步地从以体力型为主过渡到以智力型为主。以智力劳动能力为主的脑力劳动者在社会生产中所占的比例越来越高，所起的作用越来越大。因此，本书的研究对象，侧重于从事脑力劳动的人才，即侧重于研究在物质资料生产中，从事脑力劳动的人才劳动力。当然，物质资料生产部门之外的其它人才也是本书的研究对象，只要他们活动的过程与物质资料生产过程相关，或者他们劳动的成果，能够直接进入物质资料生产过程。比方说，一所电子工业中

专科学校专任教师的教学活动，是属于人才经济学所研究的人才培养范围的，而音乐学院的教学活动，则不在本书的研究之列，虽然人才经济学所揭示的人才培养的经济规律在音乐学院的教学活动中也起作用。这就是说，尽管音乐学院的师生中可以有通常所说的“音乐人才”，但这些“人才”不在本书研究范围之内，本书中所说的人才都与物质资料生产活动有关。

虽然人才经济学不把与物质资料生产活动无关（或基本无关）的“人才”作为自己的研究对象。但人才经济学所揭示的关于人才培养、人才流动、人才使用以及人才劳动形态的转化等人才运动的一般规律，对全社会的“人才”都是适用的。把人才直接作为一门经济学科的研究中心，从而运用经济学的一般规律、范畴和方法分析人才，是否有把人降低为物之嫌，使人们在感情上难以接受？我们认为，经济学不是伦理道德的科学。奴隶社会生产关系较之原始社会生产关系，是不平等的、野蛮的、残酷的，但它取代原始社会生产关系，却是一种历史的进步。资本主义泰罗制是榨取工人血汗的制度，但它的出现，却标志着现代科学管理的开始。经济运动是劳动力作用于物的运动。经济学的研究离不开对劳动力的研究，因而对人才再生产的研究，必然要运用经济学的一般规律、范畴和方法。再说，世界是物质的，人类是客观世界物质存在的一种形式，不能不具有物的共性。在十九世纪九十年代，俄国民粹派首领米海洛夫斯基曾经反对“人类自身的生产”这一概念，认为这不是一种物质关系。对此列宁驳斥道：“难道米海洛夫斯基先生以为子女生产关系是一种思想关系吗？”（《列宁全集》第1卷，第131页）今天我们在—

定范围内研究人才的物质属性，比抽象地研究人才，更有助于使人才经济学努力接近于自然科学研究所具有的精确性，这里不存在所谓降低人格的问题。

第三节 人才经济学的研究任务

人才经济学的研究任务，是总结人类社会特别是社会主义社会人才再生产的实践经验，分析人才劳动的矛盾运动过程，研究人才和经济的关系，揭示人才再生产的基本规律及一般规律，以指导社会主义人才再生产。

客观事物千差万别的变化，是由每一事物内部特殊的矛盾运动所引起的。没有矛盾，就没有事物，也就没有科学。每一门科学都是分析某一类别的矛盾运动形式或一系列互相关联、互相转化的矛盾运动形式的，每门学科都必须运用自己的范畴去分析其研究对象的特殊的内部矛盾运动。人才经济学也必须研究人才的内部矛盾运动。人才再生产作为一种生产，当然要生产出产品，这就是人才。人才作为一种产品，当然要具有产品的一般共性，但人才是一种特殊的产品，因此有其独特的个性。在资本主义社会里，人才同其它劳动力一样，成了商品，具有价值和使用价值的两重性，即具有一般商品所具有的矛盾的两个方面。社会主义社会里，劳动者是生产资料的主人，劳动力已不再是商品，但作为一种特殊意义上的产品——人才劳动力生产的具体劳动，形成了人才的具体的劳动能力，比如说，甲人才能搞机械设计，乙人才能搞化学分析，这都是指的人才的具体劳动能力。其抽象劳动，

则形成人才的抽象的智力劳动能力。比如说，甲人才比乙人才更聪明更能干，技术水平更高，就是说的人才的抽象的智力劳动能力。形成人才的抽象的智力劳动能力所耗费的劳动，亦即人才生产的劳动耗费，与得到实现了的人才的具体劳动能力所创造的价值之比，就是人才再生产运动的整体效益。人才只有通过发挥他的具体劳动能力（比如设计一张图纸），才能使社会承认他的抽象的智力劳动能力（认为他有一定的技术水平），尽管他的“水平”是确实存在的。这就表明，人才的具体劳动能力与抽象的智力劳动能力既是统一的，又是矛盾的。人才的抽象的智力劳动能力与具体劳动能力的矛盾，就是人才内部的矛盾运动的两个方面。人才劳动形态从形成潜在的可能的劳动能力到向被使用的、得到实现的劳动能力的转化过程，就是人才的生产（培养）、流通、劳动消费（使用）诸过程，它们的周而复始的运动，就是人才再生产的运动全过程。人才经济学的研究，就是要从对人才内部矛盾运动以及人才劳动形态转化的分析入手，揭示人才再生产的规律。

人才再生产过程是伴随着物质资料再生产、劳动力再生产、生产关系再生产同时进行的，人才的运动也是整个经济和社会发展运动中的一部分，因此，人才经济学的研究任务中，也包括研究人才与其它劳动力、人才与物质资料、人才与生产关系、人才与上层建筑之间的关系。

（1）人才是劳动力的一部分。人才产生于劳动力队伍之中，与一定历史时期内全体劳动力的平均熟练程度密切相关，又代表着劳动力质量普遍提高的方向。不恰当地、过分

地估价人才的作用，既不符合历史唯物主义，也很容易挫伤普通劳动者的积极性；轻视人才、压制人才，则会降低整个劳动力队伍的素质，延缓整个社会发展的历史进程。劳动力队伍在层次结构上要有一个合理的质量搭配，因此人才和一般的劳动力之间在不同时期在数量上必须具有恰当的比例。比例过高，会造成人才的过剩、积压和浪费；比例过低，又会造成人才的紧缺和不足。人才的劳动，主要是脑力劳动。复杂的脑力劳动的精神产品，往往需要通过较多的一般劳动者转化为物质成果。因此一般劳动力的比例偏低，会使一部分人才的精神产品得不到实现，或者迫使人才从事一般的简单劳动。在社会主义社会里，劳动力再生产必须有计划按比例地进行，其中很重要的一点就是要在劳动力再生产内部处理好一般劳动力再生产与人才劳动力再生产的计划比例关系。因而，人才经济学的研究，必须找到人才与普通劳动力之间的恰当的比例关系。

(2) 人才的培养，比起普通劳动力的培养，需要消耗更多数量的物质资料；人才的使用，又能比仅仅使用普通劳动力创造更多的物质财富。人才培养过少、用非所学，或某方面人才过剩，都会减少物质财富的创造，甚至造成物质财富较大的浪费。人才的产生，有赖于一定的物质基础所提供的条件；其才能的实现（使用效益的实现），取决于物质生产发展规模对人才的需求程度；人才才能实现的结果，将使全社会的物质基础更加雄厚。这就要求人才再生产必须同物质资料再生产协调一致。物质资料再生产必须有计划按比例地发展，人才再生产也必须有计划按比例地发展。因此，人才经

济学必须研究人才再生产和物质资料再生产的关系。

(3) 劳动力是生产力中最活跃、最进步的因素，人才是具有较高质量的劳动力。所谓生产关系一定要适应生产力的发展，重要的就是要适合人才的劳动能力的发展。生产力之所以不会永远停留在一个水平上，是因为人们的生产经验、劳动技能、管理方法总是在不断丰富、提高和改进的，由此促进了生产力的更新和发展，从而推动了生产关系的更新和发展。而这些经验、技能、方法的继承、积累、总结和传播、普及、提高，除了靠一般体力劳动者的身传口授之外，主要是通过一代一代以脑力劳动为主的人才继往开来的辛勤劳动完成的。珍妮纺纱机和瓦特蒸汽机的发明和运用，引起了英国的产业革命，最终导致了世界范围内封建主义生产关系的崩溃和资本主义生产关系的确立。由此可以看出，人才劳动力对扫除旧的生产关系，建立和完善新的生产关系具有较大的影响作用。

但是另一方面，新的进步的生产关系可以为人才的成批涌现开辟广阔的道路，而反动的、腐朽的生产关系则会压制人才、摧残人才。清朝末年，所以出现龚自珍所说的“万马齐喑究可哀”的局面，正是因为封建生产关系已经走到了它的穷途末路。“九州生气恃风雷”，只有通过社会革命，才能出现人才辈出的时代。在社会主义社会，人才再生产的状况在一定程度上决定着社会主义的生产关系的完善和巩固程度，生产关系再生产的状况在一定程度上也决定着人才生产的质和量的水平。因此，人才经济学必须研究人才和生产关系的关系。

(4) 人才还和社会上层建筑密切相关。一定的上层建筑