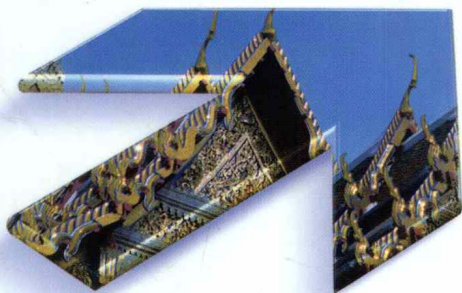


欠发达地区 人力资源开发 与可持续发展研究

杨 林◎著



清华大学出版社

欠发达地区人力资源开发 与可持续发展研究

杨 林 著

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书从可持续发展的视角,运用人口经济学、人口社会学、人口生态学、可持续发展理论等基本原理,结合云南省个案,系统分析中国欠发达地区人力资源开发现状、人力资源特征和人力资本空间布局的动态变化及未来发展趋势,并在此基础上提出欠发达地区人力资源开发的指导思想、基本原则、利用模式和对策途径。本书理论性强、观点新颖,具有现实的指导意义。

本书适合从事人力资源开发管理的人士及经管类师生读。

版权所有,翻印必究。举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

本书防伪标签采用特殊防伪技术,用户可通过在图案表面涂抹清水,图案消失,水干后图案复现;或将表面膜揭下,放在白纸上用彩笔涂抹,图案在白纸上再现的方法识别真伪。

图书在版编目(CIP)数据

欠发达地区人力资源开发与可持续发展研究/杨林著. —北京:清华大学出版社,2005.7
ISBN 7-302-11301-7

I. 欠… II. 杨… III. ①不发达地区—劳动力资源—资源开发—研究—中国 ②不发达地区—劳动力资源—可持续发展—研究—中国 IV. F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 071275 号

出 版 者: 清华大学出版社

<http://www.tup.com.cn>

社 总 机: 010-62770175

地 址: 北京清华大学学研大厦

邮 编: 100084

客户服务: 010-62776969

责任编辑: 徐学军

印 装 者: 北京市清华园胶印厂

发 行 者: 新华书店总店北京发行所

开 本: 155×230 印张: 14 字数: 234 千字

版 次: 2005 年 7 月第 1 版 2005 年 7 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-302-11301-7/F·1240

定 价: 30.00 元

序 一

云南省人事厅厅长

段 垵 庚

发展是当代世界最重要的主题,无论是发达国家,还是发展中国家,目前都致力于科技进步、经济发展和社会发展。但是,长期以来,人们对“发展”的理解一般集中在经济领域的产值增长、速度加快、规模扩大、人均 GDP 提高等方面,忽视了可持续发展与科学发展。在这种片面发展观的引导下,经济发展出现了三方面的严重问题,一是人口的急剧增长;二是自然资源的掠夺性开发,导致了全球性资源短缺,以及与此相关的严重污染和生态环境的严重破坏;三是贫富差距加大,人的责任感、历史感淡漠。这些问题使人与自然、人与人之间的矛盾加剧,如不及时加以调整,将危及人类的生存和继续发展。于是,1992 年,“环境与发展”世界首脑会议在巴西召开,通过了《里约宣言》和《21 世纪议程》等重要文件,“可持续发展”的概念由此得以确立。我国也于 1994 年 3 月编制并正式通过的《中国 21 世纪议程》中,以及党的十四届五中全会上正式提出:“在现代化建设中,必须把实现可持续发展作为一个重大战略。”在此基础上,党的“十六大”、十六届三中全会以及中央经济工作会议又进一步明确提出:坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观。这不仅充分表明了我国牢固确立和认真落实全面、协调、可持续发展观的决心,而且丰富了我国经济发展目标的内涵,使其更加全面、科学。

具体说来,“可持续发展”要求经济发展、社会发展和保持良好生态环境的统一,努力做到依靠科学技术进步,使经济、社会、生态效益达到全面提高;维护生态平衡,合理利用资源,使人类生存和社会发展有可靠的环境和物质基础;控制人口增长,消除贫困,重建道德规范,解决好人与自然、当代人与后代人的关系。在知识经济时代条件下,要实现这样的发展,关键在于人的素质与能力。据经济学家估计,当今发达国家技术进步对经济增长的贡献已占 60%至 80%,其中教

育和培训的贡献占 20% 左右,物质资本和劳动力数量投入贡献已降至 30% 左右,知识和人才已成为生产要素中最重要的组成部分。经济学家还发现,发展中国家与发达国家生产率差距拉大的主要原因是人力资本积累不足,即知识和人才积累不足。此外,随着知识经济的发展,全社会对人才需求的结构重心上移,知识与技能要求较高的职位正迅速替代低技能职位。经济发展所必需的三种资源形式,即物质资源、组织资源和人力资源中,高水平的人力资源是最重要的。正因为如此,世界各国皆将人力资源开发视为最重要的基础工作,并在这方面全力以赴,企求由此提高综合国力,增强国际竞争力。

中国走可持续发展道路是历史的必然选择,人力资源开发将是我国今后相当长时期里基础建设的主要任务。没有理论的实践只能是盲目的实践、成效不高的实践,因此研究和探讨人力资源开发的理论和方法,也就成为我国当前人力资源开发工作的主要内容之一。

由于我国经济与科技发展起点较低,各地区社会发展水平差异很大,区域经济呈现出十分明显的多样性和不平衡性,人力资源开发理论研究必须考虑到这一特点,并作出针对性研究。在这方面,经济欠发达地区的可持续发展与人力资源开发的问题,尤其需要给予充分的关注。一般来说,我国经济欠发达地区自然资源丰富,少数民族人口多、人文资源独特,但是由于历史和现实的原因,人口素质较低,难以吸引高素质人才,人才流失尤为严重。如西部地区,这些年来尽管有国家西部大开发战略的支持,人力资源开发也取得了有目共睹的发展成绩,但是与发达地区相比,目前的人口整体素质明显落后于全国平均水平。据有关方面统计,2002 年,甘肃省平均每万人中,大、中学生人数要比全国水平分别少 15.13 人和 52.44 人;文盲、半文盲占 15 岁及以上人口的比重为 21.11%,比全国高 9.48 个百分点;每万名就业人口中具有本科和研究生学历的分别只有 87 人和 4 人,远低于全国 129 人和 9 人的平均水平。2004 年,云南省人均受教育年限不到 7 年,大专以上学历人口仅占总人口的 1.2%,每年有 14 万名小学生、26 万名初中毕业生不能接受高一级教育,文盲半文盲率是全国平均水平的 1.7 倍。联合国教科文组织一项调查表明,能够提高劳动生产率的能力,小学生为 43%,中学生为 108%,大学生为 300%。欠发达地区的人口整体素质状况,不仅阻碍了区域人力资源开发和以资源消耗为代价的投资拉动型增长模式的改变,不利于有效控制日益恶化的生态环境,影响各民族人民收入水平和生活质量的提高,危害到地方社会经济的可持续发展,而且带来了巨大的人口压力。更为令人忧虑

的是,随着改革开放的深入,我国欠发达地区的这种差距不仅没有缩小,而且还在不断拉大。这势必严重影响欠发达地区的可持续发展和跨越式发展,从而影响到整个国家经济和社会的发展水平,影响国家综合国力的提高。

鉴于欠发达地区的人口结构、社会经济发展状况,一些在发达地区行之有效的人力资源开发理论和方法,在欠发达地区是难以实施的,有的甚至是完全行不通的。因此,针对欠发达地区人力资源的实际状况和需求,深入开展有关理论研究,是我国欠发达地区人力资源开发工作的当务之急。值此之际,我十分高兴地读了杨林博士的这本专著。作为一个长期从事人力资源开发管理的工作者,这本书让我耳目一新,颇受启发。首先,该书深入研究了欠发达地区的自然资源、生态环境、经济结构、增长方式、市场规模、人口素质、基础设施、软件条件、教育培训等方面的状况,情况分析比较细致,问题找得比较准。其次,针对欠发达地区人力资源开发的重点和难点,提出了一系列解决问题的对策和方法,初步构建了欠发达地区人力资源开发研究的理论和方法体系。看得出来,作者不仅具有较高的理论素养,而且做了大量富有成效的调研工作。其成果的价值是显而易见的。书中总结和分析的问题与情况,以及在此基础上提出的对策与理论,对欠发达地区的政府部门开发人力资源、实现社会经济可持续发展具有重要的参考价值 and 作用。另外,它还丰富了人力资源开发研究理论,有助于学术界、有关政府部门和企业对人力资源开发理论的认识更加完整和深入。

欠发达地区的人力资源开发,其重要意义实际上远不止于经济价值。这项工作更深远的意义还在于加强民族团结,巩固边疆,维护社会稳定,实现国家整体经济、社会、生态环境协调发展。所以,希望杨林博士在这方面再接再厉,作出更大的贡献。同时也希望更多的学者投身到欠发达地区人力资源开发研究工作中来,与有关方面共同努力,不断开创欠发达地区人力资源开发工作的新局面,切实推动并实现欠发达地区的可持续发展。

2005年4月18日

序 二

云南大学经济学院博士生导师 张荐华 教授

在所有的资源中,人力资源是最可宝贵的,因为人力资源是对所有其他资源开发具有决定作用的能动因素。然而,为了更好地开发和利用其他资源,人力资源本身需要大力加以开发和运用。这就涉及一系列问题:为开发和运用一个地区的人力资源,首先要弄清楚该地区人力资源的状况,如特征、数量、质量、分布、结构等,这就需要有一套科学的人力资源评价体系和方法;其次,要弄清楚该地区人力资源开发的程度、运用的成效、存在的问题等;再次,还要弄清楚该地区人力资源开发运用中所面对的经济、社会及生态环境等外部条件,以便从该地区的实际出发,制定出可行的人力资源开发的战略和措施。

在人力资源开发过程中,最为重要的是人力资本的投资和运营。人力资本是表现为人的知识、技术、经验和能力等素质,能够为人们带来收益的资本。同物质资本相比,人力资本投资往往可以为人们带来更多的收益。而人力资本即对人力投资而形成的资本的运营,需要个人、团体、政府及各类公共部门的共同努力,需要具备良好的经济、社会及自然生态环境和条件。

本书对上述问题作出了系统的分析论述。本书以我国西南地区的一个边疆省份——云南为例,对不发达地区的人力资源开发问题展开深入研究,从人力资源开发的时间维度到空间分布,从影响人力资源开发的经济社会因素到人力资本积累的制度环境和发展态势及规律性,从人力资源开发的基础理论分析到评价体系和方法的建立,再到不发达地区开发人力资源的对策措施的研究,为我们提供了丰富的实证分析和案例分析。本书概括了不发达地区人力资源开发及可持续利用的基本模式,提出了引进人才同本土化开发相结合的对策措施和建议,将人力资源开发提升到经济社会、生态可持续发展及增强区域综合竞争力的战略高度,为我国实施西部大开发战略在人力资源开发利用方面提供了科学的

依据。

目前,我国人民正在用“以人为本的全面、协调及可持续发展”的科学发展观指导各项工作,正在全力推进改革开放事业,努力完善社会主义市场经济体制,以建成一个和谐的、以人的全面发展为目标的小康社会。在这种形势下,读一读杨林的这本书是不无益处的。

2005 年 4 月 18 日

前 言

20 世纪 50 年代后期,随着社会经济和科技的飞速发展,人力资源在社会生活中的地位和作用发生了质变,许多学者开始对人力资源进行系统研究。特别是对于不同的国家和地区来说,出现了相同的总投入量会带来差别异常悬殊的收益增长现象,许多学者开始对其进行探索研究,于是人力资源理论应运而生。其代表人物为舒尔茨、明塞尔、贝克尔和丹尼森等。

雅各布·明塞尔于 1957 年在《人力资本投资与个人收入分配》一文中,首次建立了个人收入分配与其接受培训量之间关系的经济模型。芝加哥大学教授西奥多·舒尔茨在 1960 年全面探讨了人力资本投资的理论,他被公认为“人力资源之父”。加里·贝克尔的《人力资本》被认为是经济思想中人力资本投资革命的起点,其突出贡献表现在对人力资本的微观分析上。爱德华·丹尼森对人力资源作用进行计量分析,论证出 1929—1957 年美国经济增长中有 23% 的份额归因于教育的发展,从而对舒尔茨的结论进行了修正和补充。

许多学者特别关注人口迁移与流动和其收入水平变化之间关系的研究。R. G. 克里格(1991)利用 1980 年 PUMS(public use microdata sample)的数据证明,在美国,人力资本流动不同于人口迁移,净迁移人口增加的州往往是那些人力资本流出较高的地区。因而,就人口迁移与流动而言,由迁移者带来的迁入地人力资本存量的增加势必会导致迁出地人力资本存量的减少,最终影响到后者的长期可持续发展。不过迁移与流动对收入变化的影响还受个体年龄、健康水平、职业及前期对教育投入大小等因素的制约。

我国人力资本投资理论由来已久,但真正对人力资源理论进行系统研究大约始于 20 世纪 80 年代初期。当时理论界开始全面介绍西方有关人力资源理论的发展背景、基本内容及在中国应用的可能性与现实意义。人口学界最初对人力资源理论的关注则主要从人口再生产方式与劳动力资源、人口质量与劳动力资源、人口移动与劳动力资源及宏观与微观两个方面探讨人口资源的收益。国内早期的人力资源理论研究特别关注中国人力资源数量与经济增长之间的关系。学者们普遍认为,由于过去几十年间没有对人口总量增长采取有效的控制

措施,中国人力资源数量供给已远远超过经济发展对其的需求,形成了人力资源相对数量增加缓慢,但绝对数量增加较快的局面,这不仅不利于人力资源的合理开发,也不利于人力资源质量的提高。

20世纪90年代以后,国内对人力资源的研究涉及面较广,主要侧重于以下方面:(1)人力资源管理研究。特别突出的是企业、行业微观层面的人力资源管理。(2)人力资源评价研究。包括人力资源定性、定量评价,人力资源会计等。(3)人力资源开发研究。多为从理论上或区域角度的定性探讨。(4)研究人力资源质量与经济发展之间的关系。宋志刚等人认为:我国人力资源的突出劣势是劳动力素质不高,加强教育与培训是开发人力资源的首选途径。朱国宏曾经尝试用美国经济学家丹尼森的劳动投入分解法来测度中国人口质量对经济增长的关系、人力资源现状与对策、人才流动等方面。尽管已经在上述方面取得了较多的研究成果,但多数成果流于原则性探讨、认识上的深化和理论层面的讨论,且基于区域社会经济发展需求预测的人力资源开发模式和对策的理论研究尚不成熟;具有可行性的研究成果多集中在企业的人力资源管理方面,而区域宏观层面上的具体研究方案少见,欠发达地区人力资源的系统研究更有待深入。

人力资源的建设与开发已经成为影响欠发达地区社会经济发展的极为重要的因素。我国西部欠发达地区普遍存在:人力资源素质较低与就业压力并存,人力资源结构不适应社会经济发展,人力资源开发利用和管理机制不健全,人才流失严重等问题和矛盾,严重制约了这些地区的可持续发展。同时,又存在人力资源本底不清、未来人力资源深层次需求把握不准确、综合开发利用模式欠缺等不足,因而迫切需要提出一整套解决的措施。

鉴于此,笔者以多年的人力资源管理工作实践及理论研究为基础,试图从可持续发展的视角,运用人口经济学、人口社会学、人口生态学、管理学、民族学、可持续发展理论等基本原理,结合云南省的个案,系统分析中国欠发达地区人力资源开发现状、人力资源特征和人力资本空间布局的动态变化及其未来发展趋势,深入研究人力资源开发在欠发达地区可持续发展中的作用和意义,并在此基础上提出欠发达地区人力资源开发及其可持续利用的指导思想、基本原则、利用模式和对策途径。在研究方法上,采用理论阐述与实证研究、定性分析与定量研究、演绎推理与归纳综合、对比分析的方法,构建欠发达地区人力资源开发的理论体系和基本框架。

全书内容共分八章,大致可以归纳为四个部分。

第一部分为基础理论,全面阐述了国内外人力资源开发理论与方法。运用对比方法和辩证发展的哲学观点,指出人力资源开发随着社会经济的日益发展,其理论也日趋成熟和完善,其评价方法也越来越科学合理。本书特别强调人力资源开发的历史性、区域性和动态性规定,认为人力资源开发与区域社会发展阶段紧密相关,其理论要与时代进步和社会需求相一致,并在实践中不断地丰富和发展人力资源开发理论。

第二部分剖析了欠发达地区人力资源现状及其时空结构。从影响欠发达地区人力资源开发的区域生态环境、区域经济和区域社会等条件入手,运用定性与定量的方法分析了欠发达地区人力资源的数量、质量和结构等人口学特征。以云南省为例,运用统计资料系统分析了云南省人力资源的数量、质量、结构和空间分布状况;通过建立评价指标体系,对云南省人力资源做出综合评价。从时间维度上系统研究了学校教育投入与科学文化素质、职业培训投入与专业技术技能、医疗卫生投入与身体素质、社会经济环境与人才积累等之间的互动关系。运用区域科学理论与地理信息技术分析了欠发达地区人力资源空间分布结构、人力资本空间迁移和流动特征、人力资源的空间布局及欠发达地区人才流动态势与规律,进而构建了科学合理的欠发达地区人力资源时空结构定量评价方法与体系。这是本书的核心与特色。

第三部分深入研究了欠发达地区人力资源开发与区域可持续发展的关系。基于欠发达地区人力资源现状、空间分布状态、供需分析,结合经济学、社会学、生态学和管理学等学科,综合研究了人力资源开发在欠发达地区经济、社会、生态、环境和区域竞争力中的显著作用,得出人力资源可持续发展是欠发达地区经济持续发展和社会和谐进步的最关键因素的结论。欠发达地区要以自然资源的可持续利用和良好的生态环境为基础,以经济可持续发展为前提,以谋求社会的全面进步为目标的,以大力开发人力资源为手段,提升其区域竞争力,促进人口、经济、社会、资源和环境的协调发展。这正是区域可持续发展的关键。

第四部分紧密结合前面的内容,从宏观战略角度把握欠发达地区人力资源开发的指导思想,构建人力资源可持续利用模式,从具体层面上提出欠发达地区人力资源开发的具体对策与途径。结论部分是对全书的一个逻辑归纳,本书最后提出了需要进一步研究的理论问题。

三年的努力终于有了一个结果,也许它并不完美,还有诸多不完善之处,但

是作为一种尝试和探索,如果这本书能够起到抛砖引玉的作用,推动欠发达地区的可持续发展和人力资源开发研究与实践,也算是了却了笔者人生中的一桩心愿。

作 者

2005 年 4 月 20 日

目 录

序一	I
序二	IV
前言	VI
 第一章 人力资源开发的理论与方法	 1
第一节 人力资源理论概述	1
第二节 人力资源开发理论探讨	10
 第二章 欠发达地区社会经济特征	 15
第一节 欠发达地区与人力资源	15
第二节 欠发达地区的基本特征	17
 第三章 欠发达地区人力资源评价	 33
第一节 欠发达地区人力资源数量特征	34
第二节 欠发达地区人力资源质量特征	39
第三节 欠发达地区人力资源结构特征	43
第四节 欠发达地区人力资源综合评价	48
第五节 欠发达地区人力资源的空间差异	52
第六节 欠发达地区人力资源总体特点与存在的问题	60
 第四章 欠发达地区人力资本时间维度研究	 65
第一节 学校教育投入与科学文化素质	66
第二节 职业培训投入与专业技能	78
第三节 医疗卫生投入与身体素质	81

第四节 社会经济环境与人才积累	89
第五章 欠发达地区人力资源区域结构与空间移动	98
第一节 欠发达地区人力资源区域结构特征	98
第二节 欠发达地区人力资源空间移动与布局	111
第三节 欠发达地区人才流动	130
第六章 欠发达地区人力资源开发市场分析	135
第一节 云南省人力资源供给及其发展预测	135
第二节 云南省人力资源的需求分析	146
第三节 云南省人力资源供求的均衡分析	151
第四节 云南省人力资源开发的主要障碍	153
第七章 欠发达地区人力资源开发与区域可持续发展	158
第一节 人力资源开发与欠发达地区经济可持续发展	159
第二节 人力资源开发与欠发达地区社会可持续发展	167
第三节 人力资源开发与欠发达地区生态可持续发展	171
第四节 人力资源开发与欠发达地区区域竞争力	174
第八章 欠发达地区人力资源开发及其可持续利用	178
第一节 人力资源能力建设	178
第二节 人力资源开发的原则和开发利用模式	184
第三节 欠发达地区人力资源开发对策与途径	190
第四节 基础研究结论	199
主要参考文献	205
后记	208

第一章 人力资源开发的理论与方法

第一节 人力资源理论概述

一、人力资源基本概念

(一) 人力资源的基本概念

1. 资源

资源是人类赖以生存和发展的物质基础。从经济学的角度来看,资源是指为了创造财富而投入生产过程的一切要素。资源这一概念是非常广泛的,不过大致可以分为三类:

(1) 自然资源。它包括土地、野生动植物、矿藏、森林、能源以及降雨量和风力。这些自然资源大都与土地存在某种联系,因而,往往以土地为代表。

(2) 资本资源。在任何时候,一个社会可获得的资源还包括前辈所生产出来的那些东西。已经生产出来并且在后来被用来生产其他有价值的产品和劳务的东西,叫做资本资源或简单地称为资本。建筑物、机器、设备、工作台、道路、桥梁、办公桌等都是国民资本存量的组成部分。

(3) 人力资源。是由具有一定劳动技能和知识的劳动者所构成的资源。它向社会提供一定质量和数量的劳动,是生产活动中最活跃的因素,也是一切资源中最最重要的资源。基于人力资源在经济发展中的特殊作用,经济学家也因此将它称为第一资源。

2. 人力资源

关于人力资源的概念,国内外学者有许多不同的认识和表达。

(1) 人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识(Ivan Berg)。

(2) 人力资源是企业内部成员及外部的顾客等人员,即可以为企业直接提供或潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和(Nabil Elians and Rensis Lakere)。

(3) 所谓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,即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口能力。^①

(4) 人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。^②

(5) 所谓人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量表示的资源,对经济起着生产性的作用,并且是企业经营者中最活跃、最积极的生产要素。^③

(6) 人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。^④

综上所述,可以对人力资源的概念作如下界定:

人力资源(human resource)是指一定社会区域内的人口总体所具备的能够从事价值创造活动的劳动能力的总和。

(二) 人力资源的构成

一个社会的人力资源由质量和数量构成。人力资源的质量是人所具有的体力和智力。它一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平和劳动者的劳动态度上。人力资源数量的构成包括以下几方面^⑤:

(1) 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,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”。

以上三部分人,构成“就业人口”总体。

(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”。

① 张德主编:《人力资源开发与管理》,1页,北京,清华大学出版社,2001。

② 陈远教、陈全明主编:《人力资源开发与管理》,1页,北京,中国统计出版社,1995。

③ 朱舟编著:《人力资源管理教程》,2页,上海,上海财经大学出版社,2001。

④ 陆国泰主编:《人力资源管理》,9页,北京,高等教育出版社,2000。

⑤ 余凯成、程文文、陈维政编著:《人力资源管理》,4页,大连,大连理工大学出版社,2001。

(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。

上述 1~4 部分构成现实的社会人力资源供给,是直接的、已经开发的人力资源;5~8 部分并未构成现实的社会人力资源力供给,是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。

人力资源的构成如图 1-1 所示。

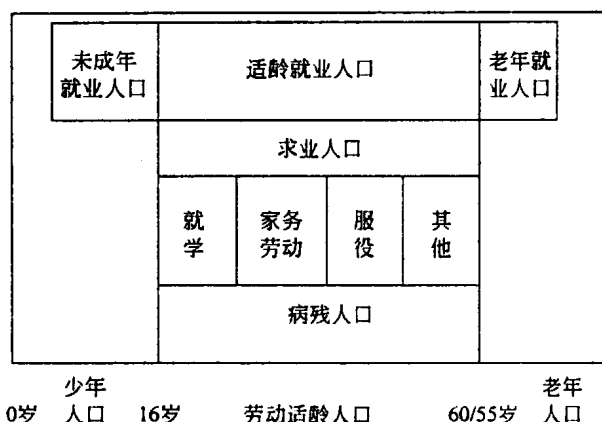


图 1-1 人力资源数量构成图

(三) 人口资源、人力资源和人才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总体。它主要通过人口的数量来表现。

人力资源是指一个国家或地区具有一定劳动技能和知识,能对财富的创造起贡献作用的劳动者的总和。

人才资源则是人力资源的较为优秀的一部分。它是指一个国家或地区中具有较强体能素质和智能素质的人的总称。

从本质上讲,这三个概念之间并没有什么可比性。人口资源本质是一种数量理念,人力资源的本质是脑力和体力,而人才资源则为一种质量理念。但这三者却存在一种数量关系,见图 1-2。

由图 1-2 可以看出,人口资源是人力资源形成的基础,数量最多。当人口资源中出现了一部分具备一定脑力和体力的劳动者时,人力资源就形成了,所以它