

人 | 力 | 资 | 源 | 管 | 理 | 前 | 沿 | 问 | 题 | 研 | 究

宏观人力资源 管理概论

著 © 刘小群 张新岭 孙友然 江 游

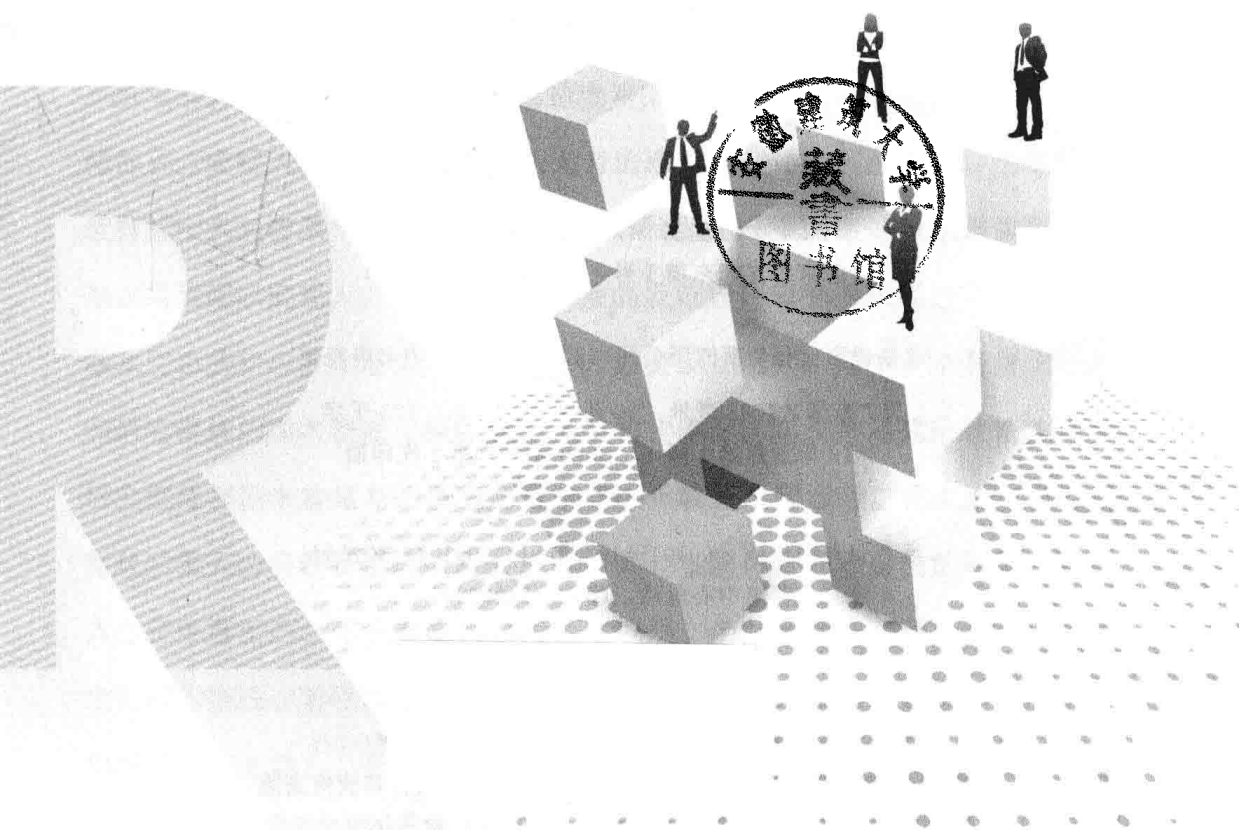


中国劳动社会保障出版社

人 | 力 | 资 | 源 | 管 | 理 | 前 | 沿 | 问 | 题 | 研 | 究

宏观人力资源 管理概论

著◎刘小群 张新岭 孙友然 江游



图书在版编目(CIP)数据

宏观人力资源管理概论/刘小群等著. -- 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2018

ISBN 978-7-5167-3609-8

I. ①宏… II. ①刘… III. ①人力资源管理 IV. ①F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 179271 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京虎彩文化传播有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 17 印张 179 千字

2018 年 8 月第 1 版 2018 年 8 月第 1 次印刷

定价: 68.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/84209101/64921644

营销中心电话: (010) 64962347

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

序

提起人力资源管理，业内人士都知道其指的是企业的人力资源管理，高校里设置的人力资源管理专业也是特指企业的人力资源管理内容。因此，有一些专家、学者提出：“人力资源管理内涵囊括整个社会，为什么成了企业专属？”这是因为现有的人力资源管理专业教学框架基本都是国外传进来的，而国外就没有囊括整个社会的人力资源管理理论，国内也没有系统的人力资源管理理论。这不能不说是一个很大的遗憾。

实际上，人力资源活动远不止在企业和组织之中，整个社会上的人力资源活动无时不在、无处不现。因此我们必须正视现实，人力资源管理不能只有微观的人力资源管理，它应该包括宏观人力资源管理和微观人力资源管理两部分。宏观人力资源管理不仅是人力资源管理理论发展的需要，也是作为世界第一人力资源大国开展人力资源管理实践的需要。但是我们却看到，长期以来我国以宏观人力资源管理为对象的规范理论研究处于相当薄弱甚至是基本空白的状态。在理论方面，宏观人力资源管理并未成为一个有特定范畴和研究群体的学术领域，相关研究成果非常匮乏，其成熟规范的理论体系和研究框架都还未曾建立，更遑论对政府决策的影响和指导。在实践方面，新时代我国人力资源强国战略的实施面临着许多亟待研究和解决的问题，包括人力资源再生产、充分就业和和谐劳动关系、全员劳动生产率提升、创新创业的深入推进、国际顶级人才的培养和引进、技能人才和工匠精神培养、人口老龄化和老年人力资源开发利用等问题。这些理论和实践问题的破解都在呼唤宏观人力资源管理的问世。

党的十九大报告提出：“着力加快建设实体经济、科技创新、现代金融、

人力资源协同发展的产业体系。”这说明，人力资源是产业体系协同发展不可或缺的重要因素。对于这种人力资源要素，必须在科学的理论指导下，从宏观上进行系统规划和有效管理。毋庸置疑，把宏观人力资源管理作为一个专门领域和学科进行研究和建设确实具有极大的必要性，这种必要性主要表现在以下五个方面的需要：一是人力资源管理学科完整性的需要；二是提高宏观人力资源管理系统性和科学性的需要；三是破解我国面临重大人力资源管理问题的需要；四是创新型国家建设的需要；五是厘清宏观人力资源管理和人才学等相关学科关系的需要。

一部著作原稿摆在我的案头，这是由刘小群、张新岭、孙友然、江游四位作者完成的《宏观人力资源管理概论》书稿。拜读之后，不由得使人欣喜、欣慰。我以为，正是这部对宏观人力资源管理进行专门研究的著作，实现了历史对宏观人力资源管理的期盼。书稿在对我国宏观人力资源管理理论和现实的深入思索和考察的基础上，确定研究的选题、任务和框架，继而深入探索、刻苦钻研，最终完成了国内首部专门针对宏观人力资源管理进行研究的具有概论性质的理论专著。

读完全部书稿，我认为有以下五个特点。

第一，理论性强。书稿对宏观人力资源管理的概念、特点、理论基础、研究框架、运行机理等一系列基础理论问题皆进行了深入的思考和研究，不但提出了独立的观点和体系，而且进行了比较成熟和完整的论述。书稿从管理学的角度，尤其是从战略管理学的角度，以探索具有中国特色的宏观人力资源管理学、保障宏观人力资源战略落实为目标，研究宏观人力资源管理的理论、架构、制度与策略，力求破解我国宏观人力资源发展的重大问题，是人力资源管理理论研究的深化和升华。

第二，原创性强。书稿构建了宏观人力资源管理的理论体系，填补了人



力资源管理理论的空白之处，使之与企业微观人力资源管理理论共同构成一个完整的人力资源管理理论构架，为人力资源管理学科的完整性做出了自己的贡献。书稿在许多重要方面都提出了具有原创性的观点，比如把“以人民为中心的发展思想”作为宏观人力资源管理的理论基础之一，论述了人力资源自然生产和社会生产的过程，提出并论述了人力资源效能治理体系，从产权视角对人力资源激励的形成机理和制度安排进行论述等，这些都是具有原创性和独特价值的闪光点。

第三，时代性强。书稿紧密结合时代发展背景，以研究和解决我国当前宏观人力资源管理面临的重大问题为着眼点，使对宏观人力资源管理的研究不是脱离现实的纯理论研究，而是可以指导宏观人力资源管理实践的务实研究。书稿以新时代的宏观人力资源管理为对象，对宏观人力资源管理的理论和方法进行系统研究，论证了中国特色宏观人力资源管理的逻辑体系，在实然的基础上做出了应然的分析，为我国宏观人力资源管理工作的整合优化进行了理论准备。难能可贵的是，在书稿基本完成之时，适逢党的十九大胜利召开，作者们又积极学习党的十九大精神，将党的十九大报告的相关思想体现在书稿当中，更加体现了紧盯时代和理论前沿的特点。

第四，逻辑严谨。书稿遵循理论研究的基本规范，从人力资源管理理论研究的现状和开展宏观人力资源管理研究的背景出发，对我国面临的宏观人力资源管理重大问题进行了深入分析，进而提出研究任务。在具体研究过程中，书稿首先分析了宏观人力资源管理的概念和内涵，然后全方位研究了宏观人力资源管理的基本特征和理论基础，并对宏观人力资源管理与微观人力资源管理的联系与区别进行了分析。在上述基础工作完成之后，书稿对核心问题——宏观人力资源管理的理论提出了原创性的框架，并对其进行了逻辑和功能分析。最后结合我国宏观人力资源管理的现状和问题，用大部分的篇



幅对这个框架的基本构成进行了详细而深刻的论述。总之，书稿思路清晰、逻辑严谨、结构完整，符合学术规范。

第五，方法科学。书稿紧紧把握我国作为人力资源大国的基本特征和宏观人力资源发展的基本逻辑，厘清了经济社会发展与人力资源演化跃迁的内在关系，针对发展中的根本性、基础性问题进行了深化、拓展研究，力图找出科学规律和正确方向，引导社会按照人力资源发展客观规律办事。通过实证分析与规范分析相结合、定性分析与定量分析相结合、静态分析与动态分析相结合、个体分析与总量分析相结合的方法，进行了前瞻性的系统研究。

当然，在目前理论界尚未建立普遍公认的、成熟完善的宏观人力资源管理理论体系之际，作为一项初步的探索，书稿的研究成果有可能只是一家之言，不但有进一步完善的空间，而且其理论和实践价值也有待经济社会发展，尤其是人力资源发展实践的检验，但可以肯定的是，书稿的选题和立项本身就具有特殊价值，再考虑到较大的理论难度和复杂的研究内容，不仅书稿最终成果的取得是难能可贵的，而且其也具有很高的学术价值和学科价值。

另外值得一提的是，本书作者的构成也独具特色。江苏省人力资源和社会保障厅原副厅长刘小群同志作为江苏省从事人力资源管理的行政领导，在长期的实践工作中，对宏观人力资源管理理论和实践问题进行了深入思考，产生了许多独特想法，宏观人力资源管理研究就是在他的主导下立项和完成的。张新岭副教授、孙友然教授和江游老师三位作者是长期在高校从事人力资源管理教学和科研的骨干教师，具有较强的创新意识和研究能力，科研成果颇丰。以刘小群同志主导的实践与科研有机结合的研究团队，精诚合作、各展所长，历时近两年，终于取得了可喜的研究成果。

可能由于“宏观人力资源管理研究”课题的评审鉴定是由我主持的，刘小群同志在课题成果转化为书稿、即将付梓之际邀请我作序，我欣然应允。



希望该著作的出版能引起学术界和政府有关部门的关注和共鸣，促进人力资源管理理论以及宏观人力资源管理实践的发展。盼望四位作者与全国相关专家一起为推动宏观人力资源管理理论与实践发展而共同努力，再谱新篇。

是以为序。

赵永乐 教授、博士生导师

水利部人力资源研究院副院长

中国（南京）人才发展研究中心常务副主任

国家首批人才理论研究基地（河海大学）首席专家

河海大学文天人力资源研究院院长

2017年12月23日子夜于南京扬子江畔

目 录

第一章 绪论	1
第一节 我国人力资源管理研究现状	1
第二节 宏观人力资源管理研究的背景	3
第三节 我国面临的重大宏观人力资源管理问题	9
第四节 研究内容与研究目标	20
第二章 宏观人力资源管理概念和研究基础	27
第一节 宏观人力资源管理的概念和内涵剖析	27
第二节 宏观人力资源管理的特点	29
第三节 宏观人力资源管理的理论基础	32
第四节 宏观人力资源管理与管理人力资源管理	45
第三章 宏观人力资源管理理论框架分析	50
第一节 宏观人力资源管理理论框架的逻辑分析	50
第二节 宏观人力资源管理理论框架的功能分析	52
第四章 宏观人力资源规划	67
第一节 宏观人力资源规划的功能和特点	68
第二节 宏观人力资源供求均衡	73
第三节 宏观人力资源规划过程	81
第五章 宏观人力资源生产	88
第一节 宏观人力资源的自然生产	89
第二节 宏观人力资源的社会生产	102



第三节	宏观人力资源的生产过程	109
第六章	宏观人力资源配置	126
第一节	宏观人力资源配置概念	127
第二节	宏观人力资源配置的原则	129
第三节	宏观人力资源配置的机制	140
第四节	宏观人力资源的产业配置	149
第五节	宏观人力资源的城乡配置	153
第七章	宏观人力资源使用	160
第一节	宏观人力资源使用的特点	161
第二节	人力资源使用的基本理念：“以用为本”	164
第三节	人力资源效能治理体系的理论建构	168
第四节	人力资源效能治理体系的实现路径	175
第八章	宏观人力资源激励	182
第一节	产权视角的宏观人力资源激励	182
第二节	人力资源产权的内涵和特征	184
第三节	人力资源产权激励的形成机理	192
第四节	人力资源产权激励的制度安排	197
第九章	宏观人力资源引进	205
第一节	人力资源引进的概念和特征	207
第二节	人力资源引进的理论基础	213
第三节	人力资源引进的原则	215
第四节	人力资源引进的构成要素	218
第五节	人力资源引进的模式	224
第十章	宏观人力资源保障	228

第一节 宏观人力资源保障的概念与体系构成	228
第二节 人力资源保障的原则和功能	231
第三节 人力资源保障的作用机制	235
后记	245
参考文献	249

第一章

绪 论

资源是人类生存和发展的必要条件，任何资源都要经过人的发现、开发和使用，才能形成对人类的真实贡献，所以人力资源是所有资源价值实现的基础和关键，任何资源都要与人力资源结合起来才能发挥作用，对人力资源的有效管理和开发是充分利用其他资源的先决条件。

人力资源通常是指在一定范围内能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部劳动人口（包括体力与脑力）的总和。第二次世界大战后几十年的经济发展和人力资源管理学科研究的成果，使人力资源价值已经在全世界范围内得到了高度一致的认可，世界各国都高度重视人力资源的素质和能力，把人力资源作为国家发展最重要的动力源泉。

第一节 我国人力资源管理研究现状

目前我国理论界所谓的人力资源管理，通常指的是“企业人力资源管理”，如果要谈其他领域的人力资源管理，通常会再加上一些限定词，比如“公共人力资源管理”“高校人力资源管理”“项目人力资源管理”“非政府组织人力资源管理”等。纵观国内外的人



人力资源管理理论与实践，大部分是微观人力资源管理，宏观人力资源管理的提法都很罕见。

事实上，人力资源作为价值创造的源泉，在国家战略中具有基础性作用，是国家战略顺利实现的基本保障，人力资源管理有宏观和微观之分，把人力资源管理等同于企业人力资源管理是不科学的。对人力资源内涵及现实作用的深入理解，还需要从宏观的角度加以拓展，对人力资源问题的探索，还需要运用更丰富的理论努力去努力阐明、揭示其相互联系。微观人力资源管理关注的是单个组织的人力资源管理；从宏观角度看，作为一个整体的国家或地区的人力资源，也必须进行系统而科学的管理，而且这种管理对于国家发展具有特别重大的价值，但是目前理论界却选择了“集体忽视”，可以说，宏观人力资源管理的缺失是当前人力资源管理理论体系的重大缺陷。

客观说，人力资源管理理论目前的状况有其历史和现实的原因。从历史发展脉络看，人力资源管理的提出和兴起都是微观企业管理范畴内的事件，提到人力资源管理，人们习惯上就是指企业人力资源管理。从现实看，目前人力资源管理被普遍关注，也是因为人力资源对企业发展的贡献被人们普遍理解和认可，人们对企业人力资源管理研究是如火如荼，却无暇顾及宏观领域的人力资源管理。

理论界虽然罕见宏观人力资源管理的提法，^① 也没有把宏观人

① 在中国知网上搜索篇名里含有“宏观人力资源管理”的文献，只有谢茂拾 2006 年发表在《内蒙古社会科学》上的一篇文章《我国宏观人力资源管理制度剖析与改革路径选择》，另外可以在网络上搜索到比较相关的文献是吴淮平（2002）的博士论文《人力资源的宏观管理研究》和邵昱（2000）的博士论文《宏观人力资源开发与配置研究》。其他论及宏观人力资源管理的文献非常罕见，如俞宪忠（2012）《当代人力资源管理研究的缺陷及其成因》，姚裕群（2007）《论宏观人力资源开发与管理的四大战略》等。在众多的人力资源管理教科书中，只有萧鸣政、姚裕群、赵永乐等的教材中略有涉及。可以认为，宏观人力资源管理还没有成为一个被广泛认可和使用，有特定范畴和研究群体的学术概念。



力资源作为一个整体进行系统研究，但是宏观人力资源管理作为一个事实和研究领域却是客观存在的。目前对宏观人力资源管理问题的研究分散在劳动管理、人才管理、人口管理、教育管理、编制管理、社会保障管理等学科，即宏观人力资源管理的研究被其他研究分解和替代了。各个理论学科和职能部门出于自身研究和工作需要，对宏观人力资源管理进行了重要、独特但是分散的研究，缺乏整体的规划和推进。因此，包括学界和政府，都缺少从宏观角度对全社会人力资源生产和运行的科学规律进行系统性研究。

从实践看，虽然我国缺少系统的宏观人力资源管理理论指导，但我国的人力资源素质和结构却在不断优化，人力资源对我国经济社会发展的贡献不断加大，说明我国对人力资源的开发和使用取得了巨大的成就。着眼于国家长远战略规划，用整体性、系统性的思维来分析我国宏观人力资源管理的现状和问题，会有一些新的发现和思考。及时总结成功的做法和经验并上升为理论，对于从整体上提升我国宏观人力资源管理效率和水平极为关键，在科学理论和系统框架的指导下，我国宏观人力资源管理的思维模式、整体布局和运作方式都会有更大的改进。

第二节 宏观人力资源管理研究的背景

研究宏观人力资源管理首先要对我国所处的发展阶段和环境进行分析，正是在对我国现状和环境分析的基础上，宏观人力资源管理的价值和紧迫性才能认识得更加清晰。

作为一种制度设计和制度安排，宏观人力资源管理应放在国家和社会优先发展的位置重点考虑，这是超越人本主义的价值理念、

着眼于人类发展规律的基本判断。我国作为世界上人力资源最为丰富的国家，不仅人力资源数量最为众多，开发潜力也最为巨大，因此也应更加关注人力资源发展问题，争取通过提高人力资源素质、优化人力资源结构、改善人力资源配置，使人力资源在经济社会发展中贡献更大的价值。事实上，我国自改革开放以来，尤其是加入WTO以来的经济快速发展，劳动力整体优势和人力资源红利的贡献功不可没，巨量的农业人力资源以低廉的价格持续向生产效率更高的工业和服务业转移，极大地加快了我国从农业国家向工业国家的转变，促进了产业从低端向中高端的升级，在经济附加值很低的情况下维持了我国产品在国际市场的竞争力。

当前，世界范围内科技革命和产业变革不断发展，创新驱动正在取代要素驱动、投资驱动成为经济发展的主流方式，而创新驱动的实质是人力资源驱动，人力资源质量的提升、结构的优化将是我国未来经济发展的持续动力。我国必须抓住机遇，抢占科技和产业发展制高点，扩大在世界政治、经济、文化等各领域的影响和话语权，这些都必须依靠人力资源的强力支撑，以人力资源发展推动各方面发展。在我国经济发展进入新常态的特殊时期，由于传统发展动力日益减弱，其所驱动的粗放型增长方式也越来越难以维持，为了实现经济发展保持中高速、产业结构迈向中高端的发展目标，打造经济发展新引擎、寻求经济发展新动力、确保人力资源优先发展成为必然选择。

党的十八大以来，中央的新思想、新理念、新战略、新布局，特别是对“十三五”的发展要求更加突出和关注了与宏观人力资源管理相关的内容。在当前经济社会发展全面转型的关口，全面落实



中央提出的“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念，其根本就是要使我国从暂时性的劳动力成本优势转化为持续提升的人力资源优势，要更多依靠人力资源的创新创业，依靠宏观层面上人力资源的生产、配置、使用的优化。党的十九大报告提出“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”的重要论断，首次把人才工作提升到民族振兴的高度进行认识，这是党中央对新时期人才和宏观人力资源价值的崭新定位，明确了人才发展在国民经济中战略性的功能属性。这是在总结实践经验的基础上，对人才和人力资源政策总的方向、目标和思路以及人才和人力资源功能属性的高度概括，也是对经济社会发展规律的深刻总结。

习近平总书记极为重视人力资源的作用，2015年4月在庆祝“五一”国际劳动节暨表彰全国劳动模范和先进工作者大会上的讲话中明确提出，“在前进道路上，我们要始终高度重视提高劳动者素质，培养宏大的高素质劳动者大军。劳动者素质对一个国家、一个民族发展至关重要。劳动者的知识和才能积累越多，创造能力就越大。提高包括广大劳动者在内的全民族文明素质，是民族发展的长远大计。面对日趋激烈的国际竞争，一个国家发展能否抢占先机、赢得主动，越来越取决于国民素质特别是广大劳动者素质。要实施职工素质建设工程，推动建设宏大的知识型、技术型、创新型劳动者大军。”^① 这是我国最高领导对宏观人力资源管理总体形势和任务的基本判断，宏观人力资源管理要以此为依据，努力实现我国人力资源发展的宏伟目标。

^① 在庆祝“五一”国际劳动节暨表彰全国劳动模范和先进工作者大会上的讲话，<http://cpc.people.com.cn/n/2015/0429/c64094-26921006.html>



李克强总理在 2016 年政府工作报告中指出：“从根本上说，发展的不竭力量蕴藏在人民群众之中。9 亿多劳动力、1 亿多受过高等教育和有专业技能的人才，是我们最大的资源和优势。实现新旧动能转换，推动发展转向更多依靠人力人才资源和科技创新，既是一个伴随阵痛的调整过程，也是一个充满希望的升级过程。”^① 由此可知，我国经济发展的新动能就蕴含在我国宝贵的人力资源当中，高度重视并不断加强对人力资源的管理和开发，是我国如期实现全面建成小康社会目标，进而实现伟大中国梦的必然选择。党的十九大报告首次提出要“着力加快建设实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系”，表明了人力资源发展对实体经济、科技创新、现代金融发展的极端重要性，以及和产业发展之间的相互依赖性。

为应对经济新常态，2015 年中央经济工作会议指出，引领经济发展新常态，稳定经济增长，要更加注重供给侧结构性改革。供给侧结构性改革是党中央在我国经济增长动力的核心从投入驱动转向创新驱动的经济增长背景下提出的重大战略布局，重点是着力提高供给体系质量和全要素效率，增强经济持续增长动力。而人力资源作为最具能动性的生产要素将更加重要，充分发挥人力资源的主观能动性和创造性，研究人力资源和其他生产要素的组合配置效率，进而提高全要素生产率及其对经济增长的贡献，这是衡量创新是否成功的重要标准，也是实施创新战略的重要驱动力量。党的十九大报告高度重视加快建设创新型国家，强调创新是引领发展的第一动力，是建设现代化经济体系的战略支撑。要瞄准世界科技前沿，强

^① 2016 年政府工作报告，http://news.xinhuanet.com/fortune/2016-03/05/c_128775704.htm