

人力
资源
开发
与
经济
增长

李广斌 著



CRCHRD

人力 资源开发与 经济增长



甘肃民族出版社

甘
9
241
11

序

举凡经济发达国家和地区,究其经济发达的原由,其中人的因素,即人才资源的充分开发和利用,起了举足轻重的作用。我国古代思想家曾有“三才”学说,认为天、地、人,以人为贵,因为人既是物质文明的创造者,又是精神文明的创造者。人类社会的文明与进步,如果离开了人的创造和发明,便是空谈。随着世界科学技术推动经济的向前发展,社会科学界出现了一门新的学科,即人力资源理论。这一理论融汇社会学、心理学和行为科学的研究成果,将人力资源的开发与利用,提高到理论高度加以研讨,力图在市场经济条件下,将人力资源的需求和供给,主要通过劳动力市场进行调节;力图使人力资源的培训和制度化经常化;力图使人力资源的管理现代化。这种理论在我国新兴的行政管理学科中,也引起普遍的重视和应用,但尚待系统地归纳和总结,并结合中国国情,进一步做深化研究。青海省行政学院年轻的讲师李广斌同志,在他的教学和科研活动中,做了大量的资料积累,最近完成一部十余万字的《人力资源开发与经济增长》专著。至少在青海,开人力资源理论系统研究的先河,值得庆贺!

《人力资源开发与经济增长》一书,共分七章。阐述了人力资源开发的基本内容;指出人力资源开发是经济持续增长的根本动因。尤其在高科技时代,经济的发展要越来越依赖于人力资源的开发,在当今世界高级人力资源已成为国家竞争的核心目标;总结和归纳了美、日等发达国家和亚洲“四小龙”人力资源开发的实践经验。值得特别一提的是,这本书的后三章,对我国人力资源开发做了历史回顾的基础上,从我国的自然资源状况、人力资源的自然特点的

角度,特别是从世界新技术革命和我国改革开放的需求出发,指出人力资源开发是实现我国经济增长的现实选择。同时,对我国当前人力资源开发的形势做了科学估计的基础上,提出人力资源开发的战略和具体对策。诸如促进教育体制改革,优化教育结构;制定正确的科技政策,努力培养一支高素质的科技队伍;适应市场经济的要求,构建人才管理新机制等。作者对上述战略措施都做了详尽的论述。无疑,作为一名教师,一名从事行政管理学教学的教师,他的论点和主张,相信会引起社会各界,尤其教育行政部门的重视和共鸣。

在我国社会主义市场经济条件下,各行各业人才的竞争越来越激烈,随着经济体制和政治体制改革的深入发展,人力资源的开发和利用问题也日显突出起来。我作为一名从事三十余年教育工作的教师,对此也深感焦虑和不安。读了李广斌同志的《人力资源开发与经济增长》一书,觉得是一项有较高参考价值的资料性学术成果,毕竟后生可畏,为李广斌同志的勤奋治学精神而高兴。希望今后就人力资源理论结合青海民族地区的实际,再出新成果。

是为序

谢 佐

1998年5月于西宁

目 录

第一章 人力资源开发的基本内容

- 1.1 人力资源概念产生的背景(1)
- 1.2 人力资源的内涵(3)
- 1.3 人力资源的特点(4)
- 1.4 人力资源的度量(6)
- 1.5 人力资本与人力资源的区别(7)
- 1.6 人力资源开发与人力资源管理的区别(11)
- 1.7 人力资源管理与传统人事管理的区别(12)
- 1.8 国外关于人力资源开发理论的研究与发展(16)

第二章 人力资源开发是经济持续增长的根本动因

- 2.1 人力资源开发是实现经济增长的必然趋势(20)
- 2.2 人力资源开发是实现经济增长方式转变的先决条件(23)
- 2.3 注重人力资本积累的战略是成功的战略选择(24)

第三章 高科技时代经济增长越来越依赖于人力资源开发

- 3.1 人力资源的“物化智力”对生产力的巨大推动(26)
- 3.2 新技术革命的兴起,产业结构的变化,使人力资源的关键作用进一步得到社会承认(28)
- 3.3 高科技时代作为科技载体的高级人力资源成为国家竞争的核心目标(36)

第四章 美、日等发达国家及亚洲“四小龙”人力资源开发的实践经验

- 4.1 美国(39)
- 4.2 日本(44)
- 4.3 韩国(49)
- 4.4 台湾(56)
- 4.5 新加坡(60)
- 4.6 香港(63)

第五章 我国人力资源开发的历史回顾

- 5.1 我国人力资源开发取得的成就(65)
- 5.2 制约我国人力资源开发的因素(77)

第六章 人力资源开发是实现我国经济增长的现实选择

- 6.1 我国的自然资源状况决定了我国的经济增长必须选择人力资源开发的途径(91)
- 6.2 我国人力资源的自然特点决定了人力资源开发的可行性和迫切性(92)
- 6.3 选择人力资源开发的道路是世界新技术革命和我国改革开放相结合的必然结果(97)
- 6.4 选择人力资源开发的道路是我国经济发展的自身要求(98)

第七章 我国当前人力资源开发的形势与战略

- 7.1 我国当前人力资源开发的形势(110)
- 7.2 我国人力资源开发的战略构想(111)

第八章 我国人力资源开发的出路与对策

- 8.1 促进体制改革、优化教育结构(120)
- 8.2 制定正确的科技政策,努力培养一支高素质的科技
人才队伍.....(123)
- 8.3 大力开拓国际人力资源市场,促进劳务输出(125)
- 8.4 适应市场经济的要求,构建人才管理新机制(128)
- 8.5 建立以市场为中心的人力资源开发与就业新
体制.....(134)
- 8.6 完善社会保障制度,消除劳动者的后顾之忧(144)
- 8.7 建立人力资源开发的法律法规及政策保障体系...(149)
- 附:国际劳工组织亚洲人力资源开发网中国网中国人力资源
开发研究中心章程.....(151)

第一章

人力资源开发的基本内容

1.1 人力资源概念产生的背景

在人类社会发展中,当人类忙于认识自然、开发自然、利用自然、改造自然,认识社会、改造社会之时,却忘记了认识自己,开发人类自己的重要性,直到本世纪60年代,人力是最重要的资源才广泛引起人们的重视,人力资源的概念才被人们广泛认同和使用。

一、人力资源概念的出现是新科学技术革命的产物

当代兴起的新科学技术革命,正在世界范围内蓬勃发展,一批以现代科学为基础的高新技术:信息技术(群)、新材料技术(群)、新能源技术(群)、生物技术(群)、空间技术(群)、海洋工程技术(群)、微电子技术(群)、激光技术(群)、智能机器人技术等日崛起。新科学技术革命把人们带入了一个高度信息化、技术化的社会。由于高科技的广泛应用,有线电视和第二通讯网络的设立与第三通讯网络的出现,电脑、传真机、电话、电子货币等等地普及,高科技群的各种产品日益渗透到人类物质生产、精神生产和社会生活的各个角落。这场新的科学技术革命实质上是一场知识智力革命,一

场信息革命，一场整体化、多学科的革命。“劳动密集型的产业”将被“知识密集型产业”所取代。知识含量高的产品、智能技术、知识智力因素，在社会生产和生活中的地位、作用日益加强。美国的约翰·奈比斯认为，信息社会的主要特点是：信息是战略资源，在信息社会起决定作用的是信息知识而不是资本；人们注意和关心未来；人们之间错综复杂的交往增多。日本松田米津进一步指出，信息社会发展的核心是电脑，主要用以代替和加强人们的脑力智能，电脑的发展产生了大量系统化的信息、科学技术和知识情报信息；以电脑技术为基础形成的信息网络和数据库产业将成为社会的象征和基本的社会结构；智力工业、知识工业将成为社会的主导工业。

这场新科技革命、高科技竞争总的特点是：高技术是以最新的科学成就为基础的技术；高技术毫无例外地来自科学院、研究所、高等学府；高技术的开发，通常靠科研集体有组织有计划地进行，生产操作过程要求高度的精确性，开发的技术具有系统性，包含的知识量大，涉及范围广，需多学科相配合。以往的技术革命是以经验为基础，以资本的扩张、人的手的延长为主要特征的技术；而新的科学技术是以最新的科学成就为基础，以智能的扩张、人脑的扩大为主要特征的高技术。

随着新的科学技术革命的兴起，人类社会今天已进入一个新的发展时期。发展所依赖的战略资源发生了巨大的变化，已经由自然资源、资本资源转向人力资源。依靠自然资源的时代是前工业时代，依靠资本资源的时代是工业时代，如今依靠人力资源开发的时代是信息时代或知识智能时代。这种发展战略资源的转移，既充分体现出新科学技术革命的本质特征，又表明了知识、智力、智慧、潜能开发已成为生产力、竞争力和经济成就的关键因素，知识工业、智慧产业成为最主要工业和产业，知识成为人类社会发展的驱动力。新科学技术革命理所当然对人口素质提出挑战，要求高素质的

人口与之相适应。要求重视人才、培养人才,重视人力资源的开发和有效利用。

二、人力资源概念的出现也是管理思想、管理理论和方法的一场革命

这场革命宣告,人是创造发明,尤其是高科技创造发明的源泉;人不再是机器等工具的附属物而是影响机器效率的主人;人力是财富的源泉,是重要的资源;人力是可投资的,并且是最划算的投资;人力资源开发是事业成功的核心;以人为本的管理是企业管理、国家管理的核心;人的管理的着眼点是调动人的积极性,关键是激励;企业现代化、国家现代化最终都是人的现代化。

总之,随着高新技术的迅猛发展,人类社会发展战略资源的转移,人力资源的开发和有效利用已成为各国关注的焦点,各个国家纷纷制定了人力资源开发的战略目标、战略思想、战略重点和战略对策。不少国家的人事部门、单位、企业,纷纷摘下“人事部”、“人事处”招牌,换上“人力资源部”、“人力资源管理部”、“人力资源开发部”的牌子。我国也明确地提出要把人力看作是一种可开发的资源,而且是“第一资源”,要把人力资源的开发利用作为一个重要产业。

1.2 人力资源的内涵

所谓“人力资源”是指包含在人体内的一种生产能力,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。它是积累和创造物质资本,开发和利用自然资源,促进和发展国民经济,推动和促进社会变革的“第一资源”。具体地讲按世界通用标准^①,人力资源是指年龄在15—60岁之间,正在从事劳动的人口,也包括失业和待业人口,但不包括那些由于种种原因不能或不愿从事社会劳

^① 我国人力资源的计算方法为女子15—54岁,男子16—59岁。

动的人。例如青年学生、家庭妇女,现役军人等。社会总人口为社会创造经济财富的是那些正在从事劳动的人口,其他部分则是消耗经济财富的部分。它的变化直接影响社会经济的发展。因此,人力资源是最重要的一种资源。丰富的、高质量的人力资源,是一个国家经济发展的动力源泉和宝贵财富,这已为许多国家的实践所证明。

1.3 人力资源的特点

人力资源和其他资源一样,既具有质、量、时空的属性,也具有自然的生理特征,同时,人力作为一种资源又具有不同于一般自然资源的特性,它的主要特点表现为:

主观能动性。人力资源是一种特殊而重要的资源,它存在于人体之中,属于人类自身所有,是一种“活的”资源,人能够积极主动地、有目的地、有意识地认识自然和改造自然。在改造物质世界和参与社会活动的过程中,人能够最大限度地发挥出劳动的热情和积极性,并通过意识对所采取的行为、手段及结果进行分析、预测和判断。衡量人力资源开发的程度如何,就看对人的能动性、积极性调动如何,发挥的大小程度如何。

两重性。人既是生产者,也是消费者。从人力资源开发的角度来考虑,人的这种两重性,提醒我们既要重视对人口数量的抑制,更要强调“人手”的作用,也就是要重视人力的开发和人才的培养。如果能够很好地利用人才资源将可以发挥很大的社会效益,反之,则可能形成社会不安定的因素,导致社会的动荡。

时限性。人力资源的形成、开发和使用,都要受到个体生长周期的限制。从当代医学、生物学角度看,人有生命周期,不能长期储而不用,否则会荒废、退化。人能从事劳动,能被开发利用的时间,被限制在生命周期的中间一段,在这一段又视人才类别、层次的不

同有其才能发挥的最佳期,最佳年龄段。因此,人力资源的合理开发都必须尊重这个周期变化的规律性。只有强调及时组织、合理配置与使用,才能发挥出其应有的能量和作用。

可继承性。人是科学文化的载体,人类改造客观物质世界的行为不仅仅表现为积极的主观能动的行为,更重要的还在于在这一过程中,人所投注和释放的聪明才智。而唯有这些智慧作用于各种行动之中,才能够达到改造和美化世界的最终目的,而且,人的智慧还可以传播和延伸,正是一代又一代的人吸收了他们的祖先在生产生活中积累起来的经验,才形成了我们今天的社会文化;而我们今天的生产技术和知识又将被下一代人所继承和传播。所以,人可以传播和延续科学文化的这一功能,使得我们可以更深刻地理解人力资源这种相异于其他自然资源的资源所蕴藏的特殊能量。

可再生性。人力资源是一种可再生资源,它是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个体的不断替换更新和劳动力消耗——生产——再消耗——再生产的过程实现的。这种再生性除受生物规律支配外,还受到人类意识、意志的支配,受着人类文明发展活动的影响,受到新科学技术革命的制约。

连续性。人力资源的开发具有连续性,一般的物质资源只有一次开发,或二次开发,形成产品使用后,不存在继续开发的问题,人力资源则不同,开发使用之后可以继续开发,使用过程同时也是开发过程,尤其是新科学技术革命,使知识更新周期缩短,知识废弃或失效率、陈旧率加快。人在得到一次开发,二次开发并工作之后,还须继续学习,不断充实自己,提高自己。人力资源管理者应把自己管理的对象视作需不断开发的对象,加以有效开发利用,以适应人类文明社会发展的需要。

1.4 人力资源的度量

人力资源的总量由数量和质量两个方面构成,具体计算时表现为人力资源的平均数量和平均质量的乘积。

人力资源的数量是构成人力资源总量的一个基础部分,它反映了人力资源量的特征。在生产技术水平比较低的国家、地区或产业部门里,常常以劳动力的数量作为反映人力资源的主要指标。因为,没有人力资源数量就谈不上人力资源的质量。一个国家和地区人力资源数量的变动趋势是反映这个国家和地区经济实力或潜在经济实力的重要指标。但是,世界各国社会经济发展实践表明:未经开发的低质量人力资源,尚不能认为是宝贵财富,而可能成为不发达国家和地区的沉重负担。只有经过科学开发,具有健康身体和现代文化素质,并掌握了熟练劳动技能的高质量人力资源,才是最宝贵的财富。因此,在现代社会经济高速发展的条件下,人力资源的质的变化对社会生产和其它社会活动的影响越来越大。这使得人力资源质量指标比人力资源数量指标更为重要。

人力资源质量通常是指劳动者在其实践活动中表现的劳动能力的综合水平。劳动者的劳动能力可以用劳动者的健康、知识和技能水平以及劳动态度来衡量。健康是形成劳动能力的物质基础;劳动能力将随着知识和技能的积累而成长发展;劳动态度将决定劳动者劳动能力的发挥程度。根据这几个因素,我们就可以建立人力资源质量指标体系。采用这种指标体系就能对不同国家或地区在某个时点上的人力资源质量进行静态比较。但是这种比较也存在一个问题,即如何把各种指标综合成一个可以进行比较的数量方法,为此,许多学者提出了各种各样的方法,然而,迄今这些方法都带有明显的主观成份。例如,为综合各种指标确定指标的权数时,就存在这样的问题;即有些指标属非量化的指标(如劳动态度),要

综合这种指标,首先要量化,再赋予权数,这样主观成份便不可避免。当我们要对某个国家或地区的人力资源质量变动情况进行分析时,使用上述指标体系同时存在着类似的问题。因此,我们有必要找到某一指标,比较客观地反映劳动者的综合劳动能力。如果一个国家或企业是按劳动者对经济效益的贡献来分配收益,那么,劳动报酬可以较好地反映劳动者的劳动能力。

为了比较准确地计算人力资源的质量,我们首先要求出劳动者平均质量指数。所谓质量指数是指一个时期内劳动投入与劳动者平均工作时间之比。这是因为,从经济学角度而言,生产要素中的劳动要素是指人力资源中从事各类劳动并获取报酬的那部分人口(即社会劳动者)。他们在经济、社会活动中的投入形成了劳动服务流,或称劳动投入量。一定时期内劳动投入量与劳动者的平均工作小时数成比例,其比例系数为劳动者平均质量指数,即:

劳动投入 = 工作小时数 × 质量指标数

为了区别不同种类的劳动者质量,我们把全体劳动者按性别、年龄、文化程度和职业进行交叉分类,各类劳动者不同的平均劳动报酬反映了不同劳动者的素质。

1.5 人力资本与人力资源的区别

一、人力资本的含义

人力资本是指凝结于劳动者身上,由资本的投资费用转化而来,表现为劳动者技能和技巧的资本费用。具体讲是指把对劳动者的教育和培训当成一种投资,就如同对生产资料进行投资一样,从而形成具有一定技能、技术水平和熟练程度的劳动力,并把它看成是一种资本,一种体现在劳动者身上,以劳动者的质量和数量所表示的资本。由此可见,人力资源并非就是人力资本,只有那些在投入到社会再生产过程中并能创造价值和取得经济社会效益的劳动

人口才是人力资本。

“人力资本”这一概念的雏形最初见于1935年,美国哈佛大学学者沃尔什发表的《人力资本观》,他用这一概念分析了上高中,大学能否带来经济效益的观点出发,回答是否值得上的问题,1957年,美国哥伦比亚大学学者明瑟发表了《个人收入分配的研究》,提出了教育程度的提高与经济收益的关系。1959—1962年,美国芝加哥大学著名学者舒尔兹连续发表了《用教育来形成资本》、《教育与经济增长》、《人力资本——一个经济的观点》、《人力资本的投资》、《回顾人力投资的概念》等一系列文章,用经济观点研究教育的费用和个人收益、社会收益的关系。舒尔兹试图建立包括人力资本和物质资本的全面资本的概念,人力资本理论的主要内容是区分和比较了资本的两种形态,人力资本在经济发展中的作用以及人力资本投资趋向的运行机制。人力资本理论对于发展中国家如何确定投资结构,实现经济起飞具有极强的适用性,因此,这一理论很快便广泛传播。

人力资本和物质资本都是社会再生产中必不可少的物质前提。但是,人力资本与物质资本有明显的区别。人力资本来源于人类自身的再生产,其他资本来源于社会再生产,一般来说,人力资本有以下几个特点。

时效性。人力资本是以人员自身的再生产为存在方式,当人自身生长到劳动人口年龄时就可投入到社会再生产中去,但是一个人生命周期是有限的,而劳动人口的年龄只有16—60岁44年左右。人力资本如果不被及时利用、投入,或不被适时适当地利用,就会随着时间的流逝而降低或丧失其作用。这显然与金融资本不同,金融资本即使长期储蓄都不会影响其价值,而人力资本长期闲置或学非所用,就会造成极大的人力浪费。

能动性。在社会再生产过程中,人力资本是最能动的因素,它的开发和利用,是通过自身的活动来完成的。与自然资源和物质资

本相比,人力资本有明显的能动性。人力资本开发得好,就可能创造出超过自身价值几倍的效益,因此,在人力资本开发利用时要重视其能动性。

社会性。人力资本的变化,是人类自身再生产发展变化的结果,受人类生育和生存条件的制约,更受社会经济条件和特定的生产方式制约。因此,人力资本的变化及利用,具有明显的社会时代的特点。

可投资性。劳动人口具有从事生产、经营及公益事业的本领,就可以随时投入,这种人力投资与时代进步有密切关系。科学技术的进步会给人力资本的投入带来更为广阔的空间。人力资本越充分,就越会促进科技进步。

二、人力资源与人力资本的区别

前面我们已经讲到,人力资源并非就是人力资本。只有那些在投入到社会再生产过程中并能创造价值和取得经济社会效益的劳动人口才是人力资本。从商品属性上讲,人力资源与人力资本也有着本质的区别。人力资源不是商品,人身自由受宪法保护,法律禁止任何形式的人口买卖活动。人不能作为商品进入生产和流通领域,但是,人力资源所拥有的人力资本却具有商品属性。因为人力资本在形成过程中花费了社会必要劳动时间,也就是说,在人力资本中凝固了社会必要的劳动时间,使其具有了价值,在商品的生产 and 流通过程中,人力资本已将自身的部分价值转移到商品中,使商品中含有了人力资本的价值量,并由此导致了商品价值的增值。劳动者在生产劳动中转换了自身的人力资本,即付出了劳动,就有理由取得自身的劳动报酬,实际上是用货币形式来表现人力资本的价值交换。所以,人力资本可以被确认为是一种商品。既然人力资本是一种特殊的商品,当然就有价值,有的学者将人力资本的价值分为四种:基本价值、使用价值、交换价值和创造价值。基本价值是从人力资源开发即对受教育者进行教育和训练的角度来分

析,基本价值是随着人所受教育程度和训练水平的提高而不断积累的人类知识和技能。基本价值的高低,取决于形成它的社会必要劳动时间的多少。花费的社会必要劳动时间多,基本价值就高,反之则低。基本价值是确定人力资本价值的重要依据,也是人力资源进入人力资本市场(通常称为人才市场,劳务市场)的基本条件。使用价值是从基本价值的转化角度来分析的。人力资本一旦进入劳动领域,其所具有的基本价值,就会通过特定的劳动对象、劳动资料、不同程度地转化为使用价值。交换价值是从转移到商品中的价值量与劳动报酬的关系角度来分析的。商品在生产和流通过程中,从原料到产品,再到顾客手里变为商品,在每一道工序,每一个环节上,劳动者都付出了多少不等的劳动量,即转移了多少不等的价值量。按照“按劳付酬”的社会法则,就要根据劳动者转移到商品中的价值量,依照一定比例,付给其酬劳。依照一定比例付酬,实际上是在商品所有者与生产者之间所进行的一种不等价交换,这种不等价交换是商品所有者实现利润、发展生产的前提条件。创造价值是从人力资本所创造的经济效益的角度来分析的。因为在商品所有者与生产者之间存在着人力资本价值的不等价交换,才能使人力资本创造价值得以实现。转移到商品中去的人力资本价值量,实际上是商品的增值量,因为人力资本价值的转换,导致了凝固在商品中的社会必要劳动时间的增加,必然要使商品增值。从理论上讲,商品的增值量减去人力资本的交换价值,就是人力资本的创造价值。人力资本的四种价值,在组成人力资源的每个个体身上,组合成不同的动态的价值结构。所谓培养、考核、贡献、待遇相结合,实际上是对人力资本价值结构提出的要适应商品生产的一种客观要求。

三、人力资源转化为人力资本

当代市场经济的竞争,归根到底是人才的竞争,因此只有将人力资源最大限度地转化为人力资本,并投入到社会再生产过程中

去,并创造出价值时,人力资本才会体现出自身的最大价值。

转化的前提条件。人力资源中的劳动人口是可转变为人力资本的前提条件。主要有两层含义,一方面必须是劳动人口才有可能转化为人力资本;另一方面指的是并非所有劳动人口都能转化为人力资本。在校的大、中学生还不是转化为现实人力资本的人口资源,此外即使是劳动人口但没有充分就业或没有创造出剩余劳动,仅仅维持简单再生产,这种劳动人口也并非是人力资本。

转化的必要条件。充分就业是人力资源转化为人力资本的必要条件。如果劳动人口不能充分就业,则不能转化为现实的人力资本。

转化的基础。控制人口总量,提高人口素质是实现人力资源转化为人力资本的基础。如果对人口增长不加控制,人口压力过大,就会严重地影响城乡居民生活水平和教育程度的提高。具体地说,只有人力资源的体力和脑力发育优良,才是人力资源转化为人力资本的重要基础。

转化的重点。实现人力资源向人力资本转化的重点在于教育投入。综上所述,要提高社会生产力和劳动效率就要有大量的高质量的人力资本,而实现人力资源向人力资本的转化是关键的一环。

1.6 人力资源开发与人力资源管理的区别

根据美国人力资源开发专家罗斯维尔(Rothwell,1985)的定义,所谓人力资源开发,就是“由组织所开展的任何有计划的培训、教育和开发活动。……它把实现组织的战略目标与满足组织中个人的需求和职业理想结合了起来,从而既提高了劳动生产率,又提高了个人对工作的满足度”。从教育的深度和广度来看,人力资源开发的这一定义包括“培训”、“教育”、和“开发”三个层面,它在传统的“企业培训”或“企业教育”的基础上有了新的超越。也就是说,