



# 人力资源开发的理论与实践

主编 徐天琪 叶振东

21

杭州大学出版社

# 人力资源开发的理论与实践

主编 徐天琪 叶振东

\*

杭州大学出版社出版发行

(杭州天目山路 34 号)

\*

杭州大学出版社电脑排版部排版

浙江良渚印刷厂印刷

850×1168 毫米 1/32 11.25 印张 282 千字

1997 年 8 月第 1 版 1997 年 8 月第 1 次印刷

印数:0001-1000

ISBN 7-81035-978-9/C·014

定 价: 15.00 元

## 序

人力资源是指能够推动整个经济发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人口总和。在现代社会,人力资源是一个国家和地区最重要的资源,任何资源的开发和利用都离不开人力资源,且在很大程度上决定于人力资源的开发和利用。所以,人力资源被称之为“第一资源”。我国经济增长方式从粗放型向集约型转变之所以显得那么艰难,重要原因之一在于人力资源的开发和利用存在种种问题,如素质还较低,劳动力市场发育还很不完整,人力资源计划制定还很不全面等。所以,人力资源的开发和利用已经成为亟待解决和深入研究的一个重大课题。

浙江省是一个自然资源不甚丰富的省区,随着经济的迅速发展,资金和物质资源的短缺将日益成为制约全省经济社会发展的重要因素。但是,浙江省拥有较为丰富的人力资源,如何以丰富的人力资源优势,来弥补其它资源的不足,成为浙江省经济社会发展中的一个极为重要的战略问题。改革开放以来,浙江省在人力资源的开发和利用上取得了很大的成绩,但由于70年代前的人口盲目增长所带来的人口数量压力将在较长时期内存在,教育事业相对不很发达带来的人口质量压力使人力资源“三低一少”(文化水平低、技术水平低、管理水平低、科技人员少)的状况在短时间内难以得到根本改变,科学技术的发展和新技术的应用推广导致对人口数量需求相对下降和对人口质量要求进一步提高,使人力资源的利用与社会经济发展之间的矛盾日益突出。上列种种矛盾使得我们面临的就业压力日益沉重,企业对劳动力的吸附作用不断下降,

而且随着技术构成的不断提高开始排斥劳动力,出现了不断增加的下岗职工。与此同时,一些高科技岗位的人员却又十分紧缺,不得不从外省、市大量引进。

挑战与机遇并存,我们必须抓住机遇,开拓思路,寻求对策,从战略高度研究浙江人力资源的开发和利用,推动人口与经济、社会的可持续发展。

首先,要转变观念。牢固树立起人力资源是第一资源的观念,使人力资源的开发利用作为国民经济发展和现代化建设的关键,向人力资源要速度,要效益。

其次,要坚定不移地抓好计划生育工作。努力控制人口数量的增长,使人口与国民经济的持续、快速、健康发展相适应,这是人力资源能否有效和合理开发的重要前提。

再次,要搞好人力资源的计划工作。由于国际上对人力资源的竞争变得日趋剧烈,目前西方发达国家十分重视人力资源计划的制定,以保证战略目标的实现。我们也要十分注重这个问题,做到人力资源开发的长、中、短期计划相互衔接,做到既有人力资源配备的总体框架,又有人力资源开发的具体方针、政策和措施,将宏观与微观结合起来。

第四,要努力培育劳动力市场,劳动力市场是劳动力优化配置的最有效手段,不同生产部门和同一生产部门的不同企业,在技术上存在差距,必须及时调整活劳动和物化劳动的比例,在资本有机构成上做到量上成比例,质上相适应。在市场经济条件下,作为劳动者在利益机制和实现自身价值目标的驱动下,借助劳动力市场才有可能做到这一点。

第五,要大力发展教育事业和提高劳动者的素质。教育是人力资源开发和利用的关键,通过教育增加人的知识,提高人的技能,增强劳动者开发和利用其它资源的能力。为此,要大力发展职业教育,普及九年制义务教育,发展高等教育。

第六,要设立人力资源开发利用的研究机构。开发人力资源为世界各国所重视,大有形成席卷全球浪潮之势。我们要跟上这一浪潮,开展专门性研究是首要条件,建立相应的研究机构乃明智之举。

浙江省一些大专院校、研究部门和有关实际部门的专家、学者、干部在这方面通过长期的艰苦劳动,从理论和实践上进行了人力资源开发和利用的大量研究,获得了许多成果,写出大量的论文与研究报告。徐天琪、叶振东两主编,选择其中一部分编撰成《人力资源开发的理论与实践》一书出版很有现实意义。书中许多观点和对策很有实用价值,对浙江省人力资源开发和利用很有启示,可供有关部门参考。目前,越来越多的科学家认为 21 世纪的主导学科是生命科学,将人工智能提到前所未有的高度。可以预料,下一个世纪的经济和社会发展,关键是科技,基础在教育,竞争主要是人才的竞争。在这个意义上说,《人力资源开发的理论与实践》一书的出版具有承上启下的作用,盼有更多的类似论著问世,以开阔人们的视野。

田雪原

1997 年 5 月于北京

# 目 录

序	(1)
<b>第一章 人口与劳动就业</b>	(1)
第一节 影响劳动就业的人口学因素	(1)
第二节 劳动就业的特点	(6)
第三节 有计划控制人口数量增长与劳动就业	(9)
第四节 人口素质与劳动就业	(16)
第五节 对失业问题的认识与思考	(21)
<b>第二章 影响劳动就业的经济社会因素</b>	(26)
第一节 社会主义条件下劳动就业问题及其解决途径	(26)
第二节 经济发展与劳动就业	(40)
第三节 我国就业结构的变动	(46)
第四节 调整劳动力结构,大力发展第三产业	(56)
<b>第三章 中国人力资源开发</b>	(67)
第一节 中国老年人力资源的特征	(67)
第二节 我国青年人力资源的开发	(73)
第三节 妇女就业与职业选择	(87)
<b>第四章 浙江区域人力资源开发</b>	(95)
第一节 浙江劳动适龄人口状况及其对社会经济发展的影响	(95)
第二节 人力资源开发是浙江经济上新台阶的重大课题	(105)
第三节 浙江人才开发的战略与对策	(113)
第四节 浙江不同地区农村妇女劳动力资源的开发利用	(120)

<b>第五章 社会主义市场经济条件下的人力资源开发利用</b>	(133)
第一节 市场经济体制下的人力资源开发利用	(133)
第二节 乡镇企业在市场经济中面临的人才问题与对策	(140)
第三节 乡镇企业家成才规律	(144)
第四节 造就一支宏大的优秀企业家队伍	(149)
第五节 企业人才的培养和使用	(154)
第六节 人才的合理流动	(160)
<b>第六章 人力资源市场</b>	(166)
第一节 培育和发展劳动力市场是社会主义市场经济的 客观要求	(166)
第二节 劳动力市场的建立和完善与人力资源的 有效配置	(171)
第三节 劳务市场的性质及功能	(176)
第四节 发展和培育浙江省劳动力市场	(180)
第五节 加强民办人才市场的管理	(184)
第六节 杭州人才市场现状及存在的主要问题和 发展方向	(193)
<b>第七章 农村劳动力转移</b>	(198)
第一节 我国农村劳动力转移的必然趋势与主要途径	(198)
第二节 我国农村劳动力转移的特点和对策	(206)
第三节 农业剩余劳动力流向	(222)
第四节 农村劳动力转移模式	(227)
第五节 关于“两栖人口”	(239)
第六节 农业劳动力转移应从速度型转向适度型	(248)
<b>第八章 浙江农村劳动力转移</b>	(255)

第一节	中国农村人口城镇化的新模式	
	——温州龙港“农民城”外来人口剖析 .....	(255)
第二节	绍兴市农村劳动力转移的回顾与展望.....	(266)
第三节	90年代浙江省农业劳动力转移问题与抉择 ...	(281)
第四节	90年代浙江省农村劳动力利用与转移的对策	
	.....	(295)
<b>第九章</b>	<b>浙江省劳务输出与劳务出口</b> .....	<b>(316)</b>
第一节	浙江省农村劳务输出.....	(316)
第二节	浙江省劳务出口的现状与对策.....	(335)
后 记	.....	(350)



# 第一章 人口与劳动就业

## 第一节 影响劳动就业的人口学因素

### 一、人口数量是制约劳动就业的最基本因素

劳动就业一般指劳动适龄人口从事对社会有效益的劳动或经营,并取得一定劳动报酬或经营收入的活动。劳动就业的主体是劳动适龄人口,是总人口中最充满活力的一部分。总人口的变动决定着劳动适龄人口的变动,所以,人口数量成为制约劳动就业的最基本因素。

假定人口年龄构成一定,人口总量与劳动适龄人口量成等比,即人口总量越大,劳动适龄人口量就越多;否则,反之。人口总量与劳动适龄人口量之间的这种关系,在现实社会中对劳动就业产生了两种截然不同的影响。

影响之一:人口总量增长,劳动适龄人口量增长适度,能适应社会经济发展的需要,从而使劳动就业保持在一个最合理的水平上。当然,目前达到这种境界的国家并不多,只有一些较小的经济发达国家(如新加坡等),它们对人口数量控制做得较好,人口自身生产和物质资料生产之间的比例能协调发展。

影响之二:人口总量增长,而劳动年龄人口量增长不能适应社会经济发展的需要,其结果,要么是失业率过高,要么是劳动力短缺。对绝大部分发展中国家来说,都面临着人口数量增长过快,劳

动适龄人口规模过大,引起就业压力巨大,失业人口群十分庞大的严峻问题。就业是社会上劳动适龄人口与生产资料结合的一个必不可少的中介,就业往往与资源、资金等紧密联系在一起。如在我国现阶段,要安排一名劳动者就业,重工业部门一般需投入1万多元资金,轻工业部门也需投入数千元资金,即使在农业生产部门就业也需一定的资金和耕地。发展中国家生产力发展水平不高,资源和资金均极为短缺,难以给大量的新就业者提供足够的生产资料,势必出现大量的“隐性”或显性的失业人口。如我国除农村存在着1.6亿剩余劳动力外,在城市也存在着大量的隐性失业人口,企业富余人员估计在3500万左右。这是我国人口长期过快增长的结果。在一些发达国家,特别是一些老牌的西方发达国家,它们又面临着人口增长基本处于静止,人口老化,劳动适龄人口规模过小,劳动力特别是青壮年劳动力短缺,不得不从国外引进大量劳动力的局面,如法国、德国、瑞士、希腊、葡萄牙等。以法国为例,20世纪70年代后,该国结束了战后为时短暂的“婴儿热”,出现了历史上第五次人口衰退,1988年人口自然增长率仅4‰,1987年与1980年相比,就业人口竟减少了67万。为解决劳动力短缺问题,法国每年要接受数以百万计的外籍工人入境,即使在经济危机爆发的年份,也要接受100万以上的外籍劳工。

## 二、人口素质是制约劳动就业的重要因素

劳动适龄人口素质取决于整体人口素质,对当代劳动就业影响最为深刻的莫过于劳动适龄人口的文化科学素质,而这又是由人口的文化科学素质所决定的。

众所周知,一名劳动适龄人口要成为现实的就业人口,必须具备一定的知识、生产经验和劳动技能。在不同的生产方式下,对知识、生产经验和劳动技能的要求又大不一样。在现代社会,如果劳动适龄人口的素质同当代社会的生产技术水平不相适应,同样会存在失业人口。这在西方称之为“结构性失业”。摩尔根说,有些商

品的需求一再降低,并且预期在一个很长时间内仍无法挽回,甚至降低这类产业的工资标准也无济于事,那么,这种因需求一再降低而不得不大量解雇所造成的失业便属于“结构性失业”。摩尔根进一步解释说,这种失业现象,归根结底是劳动力市场上劳动力供求失调的结果。这种失调在发达国家大多表现为对专业熟练劳动力求大于供,而对缺乏任何技能的劳动力供过于求。

以上这种“结构性失业”在发展中国家表现得更为明显。我国存在着大量的农村剩余劳动力,随着农业机械化、科学化的发展,农村剩余劳动力还会不断增加,而这些被排斥出来的劳动力多为一些低素质劳动力;另外,一些“夕阳产业”不断地萎缩,也将有大批低素质职工转业,据估计仅此一项,每年不会少于100万人。这些低素质人口适应职业的范围极为狭窄,一旦失业,往往难以寻找到新的工作岗位。因此,在社会经济迅速发展、产业结构变动剧烈的发展中国家,这种“结构性失业”会成为主要的失业形式:一方面表现为劳动力的供给和新兴产业对劳动力的有效需求不相适应,高素质劳动力短缺,高职业岗位空缺;另一方面表现为劳动力的供给和传统产业对劳动力的有效需求不相适应,低素质劳动力大量剩余,低技术岗位人满为患。

### 三、人口结构是制约劳动就业的直接因素

人口结构中对劳动就业产生直接影响最大的是人口性别结构和人口年龄结构。

人口性别结构之所以对劳动就业会产生直接影响,是因为生理特点的不同,有些工种不适宜妇女或男子参加。如果劳动适龄人口性别比高,会使只适宜女性干的岗位缺乏竞争,在一些新开发地区,雇保姆非常困难就是例子。相反,适宜于男性干的岗位竞争激烈,甚至造成男劳动力失业。在正常情况下,人口的性别结构是较为正常的,目前出现的性别结构失调多是人口流动所引起的一种局部情况。

人口年龄结构是现实社会中直接影响劳动就业的人口学因素。人口年龄结构对劳动就业的影响主要是通过对劳动适龄人口的作用得到实现的。人口年龄结构从以下几个方面作用于劳动适龄人口,从而对劳动就业产生影响。

首先,人口年龄结构现状决定现有劳动适龄人口的规模。按国际统计口径,15~64岁人口为劳动适龄人口,这一年龄段内的人口比重越高、数量越大,劳动力资源的可供量越大,劳动适龄人口规模就越大,劳动就业的压力也就越大。否则,反之。

其次,人口年龄结构现状及变动趋势决定了劳动适龄人口的变动趋势。如果一个国家或地区的人口年龄构成属于年轻型,并呈现进一步年轻化的趋势,那么潜在的未来劳动力资源会比较丰富,劳动力资源量将呈现不断增加的趋势,劳动就业的压力也将不断加重。如果一个国家或地区的人口年龄构成已属老年型,并呈现进一步老化的趋势,那么今后劳动力资源会比较贫乏,劳动力资源量将呈现不断减少的趋势,劳动就业领域就将面临劳动力短缺的局面。

再次,在劳动适龄人口比重一定的情况下,劳动适龄人口内部的年龄构成也会影响到劳动就业。因为,青、壮年劳动力(15~44岁)和老年劳动力(45~64岁)具有自身的不同特点。青、壮年劳动力身强力壮,虽然劳动经验和熟练程度相对较差些,但对新技术的接受和适应能力强,能负担体力消耗较大、任务较重的劳动,而老年劳动力劳动经验、熟练程度和专业知识较强,但精力和体力则不如年轻劳动力,对新技术的接受和适应能力也较差,不适宜从事要求反应敏捷和消耗体力、精力较大的劳动。如果劳动适龄人口内部的年龄构成过于年轻或偏于老化,就可能出现某些部门或岗位劳动力不足,而另一些部门或岗位劳动力过剩的情况。

#### **四、人口流动是制约劳动就业日益重要的因素**

在一个地域封闭的社会中,几乎不存在人口流动,从表面上看

不可能产生人口流动对劳动就业的影响,但实际上,人口不流动对劳动就业的影响还是从反面表现出来。主要表现为一些地区(主要是人口稀少的经济落后地区和经济发达的城市)的一些部门和岗位劳动力短缺,而另一些地区(主要是人口稠密的经济落后地区和广大农村)的第一产业部门和一些岗位劳动力大量剩余,导致就业效率和劳动生产率的低下。

在市场经济社会中,随着国内大市场的形成,随着国内市场和国际市场的融洽,人口流动对一个国家或一个地区的劳动就业产生愈来愈大的影响。在市场经济社会中,配置社会资源的基础是市场,作为最重要社会资源的劳动力也必然要在劳动力市场中得到最优配置。在劳动力市场上,价格机制、竞争机制和供求机制对劳动力的配置起着调节作用。供求机制是劳动力供求双方矛盾运动的平衡机制,通过劳动力供求的变化来影响和调节劳动力市场的运行。在劳动力市场上,如果某一地区劳动力供过于求,超过了当时当地劳动力的需求,价格机制就通过劳动力价格——工资的下降开始对劳动力的调节,劳动者为了获得尽可能高的工资收入展开了激烈的竞争,这种竞争的主要方式之一,是通过劳动力在地域之间的流动得到实现的。一些劳动力供不应求的地区,工资上升,较高的工资报酬吸引了大量的劳动力流入,这种收入差异成为促成当代人口流动的最重要因素。所以,人口流动从本质上讲是劳动力的流动,是各地区劳动力供求不一致的结果,它对各地的劳动就业产生深刻的影响。

随着国内外市场的融洽,人口流动的范围也从国内扩展到国外。由于各国的生产力发展水平不同,资源的丰度不同,人口发展状况不同,劳动力的供求状况也大不相同。发展中国家突出地表现为劳动力供过于求,就业压力沉重,而发达国家突出地表现为劳动力供不应求,许多岗位因为缺少劳动力而空缺。于是,产生了国际间的劳动力流动——国际劳务输出,特别表现为发展中国家向发

达国家的劳务输出,贫穷国家向富强国家的劳务输出,人口密集国家向人口稀疏国家的劳务输出。

对输出国来讲,劳务输出减轻了国内的就业压力,扩大了就业面。但不可否认,这也会造成输出国一部分高素质劳动者(如医生、工程师等)外流,导致本国这些岗位劳动力短缺。

(徐天琪 叶振东 1990年)

## 第二节 劳动就业的特点

我国《经济大辞典·工业经济卷》认为,就业是“指从事一定社会劳动并取得劳动报酬和经营收入的一种社会现象”。我国《人口学辞典》认为,就业人口是指“适龄劳动人口中从事一定的社会劳动或经营活动,并取得劳动报酬或经营收入的那一部分人口”。阮正福在《江西社会科学》上撰文认为,“所谓劳动就业,主要是指人口中有劳动能力的人同劳动手段和劳动对象,即生产资料相结合的问题”。面对着众多的解释,如何正确地认识劳动就业的内涵呢?我们认为必须对劳动就业的特点进行全面和深入的分析。劳动就业有以下几个显著特点:

### 一、就业的合理性和效益性

就业的合理性和效益性是指就业必须是适龄劳动者从事一定的、对社会有效益的、合法的劳动。

合理性首先表现在劳动者的年龄上,即就业者必须是适龄劳动人口。对适龄的年龄数,各国统计标准不一,其下限,联合国以及日本、英国等多数国家从15岁开始,前苏联、美国等国从16岁开始,个别国家如菲律宾从10岁开始;我国在旧社会是从12岁开始计算,解放以后,则以16岁为适龄的下限。其上限,一般发达资本主义国家和联合国定为64岁,日本定为54岁,挪威定为70岁,印度定为55岁;我国在旧社会定为60岁,解放后定为男60岁、女

55岁。

显然,不同国家对劳动适龄年龄上下限规定是各不相同的,并随着社会和经济和文化的发展而变动。变动的一般趋势是:随着生产力的发展和社会的进步,劳动适龄数的上限和下限都发生上移。不过在任何时期、任何国家,劳动适龄年龄的上下限又是相对稳定的,具有明确的数量规定,这一规定一般都由国家立法机构作出。任何国家在劳动适龄数上下限之外的人口(即非劳动适龄人口),尽管可能参加了劳动,但不应归入就业者的行列,因为这种就业是不合理的,它只能归入经济活动人口。尤其值得重视的是发展中国家普遍存在的少年人口过早参加经济活动的问题,多数国家宣布这种现象的存在是不合理和不合法的。我国九年义务教育法规定,16岁以下的人口均应在学校接受教育,不允许进入生产领域。针对实际情况,有关部门已就禁止使用童工问题作了明确规定。

合理性其次表现为就业者所从事的劳动或经营,必须为国家法律和政策所允许,并且符合社会主义社会公共生活准则。对那些非法的活动(如生产各种迷信品、淫秽品及毒品等违禁产品)或经营(如走私、诈骗、贩毒、赌博等)在我国均不能归入就业。这在一些资本主义国家不是很强调的。

效益性,是指就业者所从事的劳动的经营必须是能够满足社会的需要,具有一定的经济效益和社会效益,而且两者在根本上是一致的。关于这一点,在国外有关就业的概念中是完全被忽视的。国外统统把那些有经济效益,但无社会效益,甚至是负社会效益的劳动也归入就业之列,如经营赌场、开设妓院等等。我国是社会主义国家,一切经济活动的目的都是为了满足人民群众不断增长的物质和文化生活的需求。所以,那些表面虽有经济效益,但包含负社会效益实质的活动,决不能视为就业劳动。

## **二、就业的有偿性、商品性**

所谓就业的有偿性、商品性,是指就业者通过劳动必须获得一

定的劳动报酬或经营收入。我国规定,这种获得的报酬或收入至少需要满足本人的基本生活需要,即要达到最低生活费标准。

劳动就业的有偿性、商品性是日前劳动的特点所决定的。在社会主义这个历史阶段,尤其是在社会主义初级阶段,劳动还是一种最重要的谋生手段。人们在投入了劳动之后,必然要求获得一定的报酬,以满足劳动者自身和家庭的生活需求,这就决定了就业的有偿性,而这种有偿性在商品经济社会中又必然表现为商品性。

至于构成劳动就业的报酬或收入的最低标准,我国至今仍没有确切的规定。过去在进行人口普查时曾经使用如下经验数据:在统计调查标准时间内有临时性工作,或在统计调查标准时间前一个月内,从事社会劳动累计时间超过15天以上者,这种调查法可称之为时间确定法。时间确定法没多大的科学性,因为工资水平的差异可使同量时间内所得的报酬完全不同,所以,采用报酬(或收入)确定法更恰当一些。虽然要确定报酬(或收入)的绝对量在统计上难度较前者要大,精确度也比前者要低。

由于不同的国家生产力水平不同,较低的生产力水平必然带来较低的工资标准,这使得劳动者为维持自身生存所花费的劳动时间较长,于是劳动者为获取最低生活费所花费的时间也较长。相反,在一些发达国家,工资标准较高,劳动者为获取最低生活费所花费的时间较短,如美国规定,只要在调查周内干一小时以上有报酬的工作,就称之为就业。

在国外,多数国家和国际标准虽然也承认就业的有偿性和商品性,但仍有些国家在实际统计时把一些无偿劳动归入就业一类。比如,美国规定,一周内干15小时以上无报酬工作也算就业,西方劳动经济学家认为,这种劳动虽无报酬,但对生产、对社会有贡献。

### 三、就业的广泛性、灵活性

所谓就业的广泛性、灵活性是指就业者就业途径的多渠道和就业方式的多样化。



我国传统的劳动就业制度,集中到一点就是“统包统配”,即政府和劳动部门把社会上所有劳动力全包下来统一分配。企事业单位不得自行招工,劳动者个人不能自找工作、自谋出路。在这种僵化的就业制度下,形成了一种只有在全民所有制企业、大集体所有制企业工作才算就业,只有当上固定工才算就业的错误观念。80年代以来,我国劳动就业制度的改革已取得了初步进展。1980年党中央提出了“三结合”的就业方针:在国家统筹规划和统一指导下,实行劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合。以1986年10月颁布的国务院四个规定为契机,招工用工制度也开始了改革,其核心是:在新招工人中普遍实行劳动合同制,废除了“子女顶替”和“内招”职工子女的办法,招工实行面向社会,公开招收,全面考核,择优录用。所以,就业者就不仅仅只包括全民所有制企业、集体所有制企业的职工,还包括个体经济、私营经济和国家资本主义经济组织中的劳动者,并且还包括有酬的家务劳动;不仅仅只包括固定工,还包括合同工、临时工、轮换工。在这方面,国外的统计也大致类同。

一般来说,在我国劳动行为只有同时具备以上三大特点才能称之为就业。对劳动就业特点规定所作的国内外比较,有助于我们对劳动就业给出一个完整、科学的定义。综上所述,劳动就业是指适龄劳动人口中从事对社会有效益的、合法的多种形式劳动或经营,并取得一定的劳动报酬或经营收入的一种社会经济现象。

(董如宾 叶振东 1989年)

### 第三节 有计划控制人口数量增长与劳动就业

#### 一、控制人口增长是促进劳动就业的重要前提

人口数量、人口增长速度决定着劳动力的供给。劳动力的供给存在两种状态,一种是供给和需求之间的平衡状态,可以说人