

中国

人力资源开发利用与 管理研究



姚裕群 主编
韩淑娟 刘艺书 副主编

首都师范大学出版社



北京市社会科学理论著作出版基金资助

中国人力资源 开发利用与管理研究

主 编 姚裕群

副主编 韩淑娟 刘艺书



A0995431

首都师范大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人力资源开发利用与管理研究/姚裕群主编. —北京: 首都师范大学出版社, 2001. 11

ISBN 7-81064-322-3

I. 中… II. 姚… III. ①劳动力资源-资源开发-研究-中国
②劳动力资源-资源管理-研究 中国 IV. F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 060870 号

ZHONGGUO RENLI ZIYUAN KAIFA LIYONG YU
GUANLI YANJIU

中国人力资源开发利用与管理研究

责任编辑 鹿 丽 封面设计 郝甫臣
责任校对 杨 云 责任印制 胡晓旭

首都师范大学出版社出版发行
北京西三环北路 105 号
邮政编码 100037
E-mail cnup @ mail.cnu.edu.cn
网址 www.cnup.cnu.edu.cn
电传 68418523 (总编室) 68472512 (发行部)
北京首师大印刷厂印刷
全国新华书店发行
书号 7-81064-228-X/F·14
版次 2001 年 11 月第 1 版
印次 2001 年 11 月第 1 次印刷
开本 880 × 1230 1/32
印张 17.25
字数 467 千
印数 1500 册
定价 29.00 元

版权所有 违者必究

序 言

人力资源问题，历来是各国经济社会发展中的重大问题。20 世纪下半叶，人力资本理论诞生，人力资源在经济生活和社会生活中的巨大作用得到经济学家的重视，进而，人力资源也得到管理学家、教育学家、社会学家和各国政府的广泛关注和重视。世纪之交，人类进入以新科技革命为特征的新经济时代和信息社会，在这种格局下，人力资源问题受到更加普遍和更加高度的重视。如人们所说，经济竞争的根源在于科学技术的水平，科学技术竞争的根源则在于人才的状况，谁拥有强大的科技人才、管理人才精英队伍，谁就能在激烈的科技竞争、经济竞争中致胜。这就是说，新的时代对高素质人力资源有着巨大的需求。此外，经济社会的现代化，也必须要有了一支高质量的技术工人队伍和一大批服务业人员、尤其是高素质的现代服务业从业人员，即新时代对人力资源有着多方面的要求。

中国是世界第一人口大国、人力资源大国，又是经济水平尚不发达、人口与人力资源数量巨大、经济结构还相当落后（农业劳动者仍然占全部社会劳动者的 50%）、经济需求尚不旺盛的国家，目前，我国正在经济体制方面实现全面转轨，正在迅速进行经济结构的调整，也正在迅速与国际经济接轨，这必然造成人力资源的社会大调整、大流动和各用人单位的人力资源数量节约、质量提高，也必然造成人力资源需求的压缩和巨大的就业压力。这一基本国情，决定了我国在相当长时期内将仍然面对严峻的人力资源问题。解决好中国的人力资源问题至关重要！早在改革之初的 20 世纪 80 年代前期，世界银行对中国的全面考察报告就提出“未来几十年中国经济增长的关键，在于各项资源、尤其是人力资源的开发和利用”的观点，这一精辟的看法在今天依然是具有现实意义。

中国要“面向世界，面向现代化，面向未来”，就必须解决好人力资源问题。20世纪70年代末，邓小平同志就高瞻远瞩地指出，要统筹兼顾地解决好经济发展问题，“否则我们将长期面对就业不充分的社会问题”。1995年江泽民总书记提出，要搞好中国人力资源开发利用。在进入新世纪的第一年，国家主席江泽民在APEC年会上讲话，强调要搞好人力资源能力建设。

当前，我国的经济体制改革、行政管理体制改革和人事劳动制度改革全面深化，加入WTO后面临着国际挑战，经济社会进一步发展，都对搞好人力资源的开发利用与管理提出了巨大的需求，也为其理论的发展提供了非常大的机遇。

本书的作者们长期从事人力资源问题的研究工作，具有大量的研究成果，对于我国的人力资源学术发展、理论建设、教材出版和国家有关人事劳动政策的制定，都产生了积极的推动作用。

近年来，人力资源问题在国内颇受重视，该领域的著作相当多，但大部分上是微观人力资源管理方面的教材，宏观人力资源方面的著作则非常少。本著作宏观微观兼顾，全面阐述了人力资源开发利用和管理的内容，结构严谨，分析缜密，注重基本理论的探索、对现实问题的分析和实用政策的研究，不论是在结构上，还是在理论观点上，都有一定的特色和创新，是一本高水平的人力资源著作，很值得一读。这里我特向大家推荐。

祝愿更多的人力资源研究成果出世。

高书金

2001年8月23日

目 录

第一篇 人力资源总论

第一章 导 论	(3)
第一节 财富的源泉 人力资源	(3)
第二节 经济社会发展中的人力资源	(8)
第三节 解决好我国人力资源问题的紧迫性	(12)
第二章 人力资源个体分析	(15)
第一节 “人”的属性	(15)
第二节 人的个性	(17)
第三节 人的行为	(21)
第四节 人的复杂性	(27)
第三章 人力资源经济分析	(30)
第一节 “人力”作为资源	(30)
第二节 人力资源数量	(35)
第三节 人力资源质量	(38)
第四节 人力资源结构	(43)
第五节 人力资源投资	(48)
第四章 人力资源供给	(55)
第一节 微观人力资源供给	(55)
第二节 中观人力资源供给	(62)
第三节 宏观人力资源供给	(64)
第五章 人力资源需求	(73)
第一节 人力资源需求基本分析	(73)

第二节	微观人力资源需求	(77)
第三节	宏观人力资源需求	(81)
第六章	人力资源社会分析	(88)
第一节	人力资源与组织	(88)
第二节	人力资源与社会结构	(92)
第三节	人力资源与雇用者	(96)

第二篇 人力资源开发

第七章	我国人口与人力资源数量分析	(101)
第一节	我国人口与人力资源发展状况	(101)
第二节	处理人口与人力资源数量问题的思路	(110)
第三节	我国人口与人力资源数量对策	(120)
第八章	教育与人力资源生产分析	(130)
第一节	我国教育事业的发展与改革	(130)
第二节	我国的教育状况	(139)
第三节	高等教育与人力资源生产	(148)
第四节	人力资源的继续教育	(155)
第五节	我国的教育问题分析	(158)
第九章	职业生涯与职业指导分析	(166)
第一节	职业——人力资源的存在方式	(166)
第二节	职业生涯——人力资源的发展历程	(169)
第三节	职业指导——人力资源的开发途径	(177)
第十章	人力资源保障问题分析	(189)
第一节	社会保障与人力资源	(189)
第二节	我国的社会保障体系	(194)
第三节	我国社会保障制度的改革	(199)
第四节	社会保障制度改革目标模式分析	(210)
第五节	社会保障基金支撑体系分析	(217)

第三篇 人力资源利用

第十一章	人力资源供求格局分析	(231)
------	------------------	-------

第一节	人力资源供求基本分析·····	(231)
第二节	人力资源过剩分析·····	(238)
第三节	人力资源不足分析·····	(245)
第四节	人力资源过剩与不足的对策·····	(248)
第十二章	人力资源配置分析·····	(253)
第一节	人力资源配置基本分析·····	(253)
第二节	高等院校毕业生的配置·····	(258)
第三节	人力资源的再配置·····	(263)
第四节	我国科技人力资源配置·····	(268)
第五节	我国人力资源外向配置·····	(274)
第十三章	劳动市场分析·····	(286)
第一节	劳动市场基本分析·····	(286)
第二节	我国劳动市场的发展·····	(290)
第三节	劳动市场管理·····	(294)
第四节	我国劳动市场问题与对策·····	(296)
第十四章	就业问题分析·····	(301)
第一节	就业问题的性质·····	(301)
第二节	就业目标分析·····	(304)
第三节	我国改革以来的就业政策·····	(316)
第四节	失业率问题分析·····	(326)
第十五章	改革中的下岗与再就业问题·····	(335)
第一节	下岗问题产生的原因·····	(335)
第二节	下岗职工状况分析·····	(341)
第三节	下岗的成本与收益·····	(344)
第四节	解决下岗问题的思路·····	(346)
第五节	我国的再就业工程·····	(350)
第十六章	农村劳动力转移与进城就业问题·····	(357)
第一节	农村剩余劳动力转移分析·····	(357)
第二节	我国农村剩余劳动力转移对策·····	(361)
第三节	农村劳动力进城就业分析·····	(363)

第四节	搞好农村进城劳动力管理的对策·····	(367)
-----	---------------------	-------

第四篇 人力资源管理

第十七章	现代组织的人力资源管理·····	(375)
第一节	组织的发展趋势·····	(375)
第二节	组织的人力资源理念·····	(380)
第三节	组织的人力资源管理环节·····	(383)
第四节	组织与人——职业生涯规划·····	(388)
第十八章	人事管理制度问题分析·····	(391)
第一节	传统的人力资源制度·····	(391)
第二节	改革中的中国人事制度·····	(394)
第三节	深化人事制度改革的思路·····	(399)
第四节	进一步完善人事制度的对策·····	(404)
第十九章	工资分配问题分析·····	(408)
第一节	我国工资收入基本状况·····	(408)
第二节	人工成本与劳动力价位·····	(411)
第三节	企业经营者年薪制度·····	(421)
第四节	企业经营者期权制度·····	(432)
第二十章	劳动关系问题分析·····	(438)
第一节	我国的劳动关系与劳动者权益·····	(438)
第二节	劳动关系与“三方”格局·····	(441)
第三节	保障劳动者合法权益的对策·····	(446)

第五篇 人力资源战略

第二十一章	人力资源战略分析·····	(455)
第一节	人力资源战略的地位·····	(455)
第二节	政府的职责·····	(459)
第三节	人力资源的战略决策·····	(461)
第四节	人力资源决策的目标·····	(466)
第五节	新形势下的人才战略·····	(474)

第二十二章 面向新经济的科技人力资源	(480)
第一节 企业的科技人力资源	(480)
第二节 高等院校的科技人力资源	(484)
第三节 科研机构的科技人力资源	(489)
第四节 外部科技人力资源的利用	(495)
第二十三章 新世纪我国人力资源对策	(506)
第一节 促进人力资源数量中长期均衡	(506)
第二节 大幅度提高人力资源素质	(508)
第三节 多层面促进人力资源流动	(512)
第四节 努力实现就业稳定和充分就业	(515)
第五节 完成人力资源市场化体系构建	(522)
第六节 大力搞好人才资源开发利用与管理	(524)
参考书目	(533)
后记	(536)

第一篇 人力资源总论

第一章 导 论

第一节 财富的源泉——人力资源

一、人力资源——当代最重要的领域

中国是具有五千年文明的礼仪之邦、是对“人”有着相当丰富研究的国家。中国是世界上人口、劳动力、人力资源数量最大的国家，对于“人”的重视，不仅有着历史上的传统，在中国进行经济腾飞和迅速步入现代化的今天，更有着现实的必要性和可能性。因为，我们拥有世界第一的人力资源，它成为我们最宝贵的财富。在我们进行改革、走向市场的情况下，进行大规模的产业结构调整 and 深入的产权制度改革，有利于减少人力资源的闲置浪费，提高人力资源的产出，把负担转化为动力，取得多方面的效益。

早在改革开放之初，世界银行在对我国大规模贷款之前对我国进行了全面考察，在其结论中就指出：“在今后几十年内保持快速增长，对中国来说将是一项艰巨复杂的任务。”〔1〕对于中国来说，资金、技术、设备都不成为发展的瓶颈，“中国的经济前景将取决于能否成功地调动和有效地使用一切资源，特别是人力资源”。〔2〕

20 年的改革实践，使我们打破了计划体制的束缚，解放了人力

〔1〕 世界银行：《中国经济考察报告》，中国财政经济出版社，1984。

〔2〕 世界银行：《中国经济考察报告》，中国财政经济出版社，1984。

资源，人们获得了生机，焕发了活力与创造力，取得了举世瞩目的巨大成就。正是人力资源的贡献，使中国成为当今世界上经济增长最快、持续时间最长的国家。中国的发展速度，不仅如 20 世纪 60 年代的日本、70 年代的亚洲“四小龙”令人震撼，而且展现出未来 20 年后登上“国民生产总值世界第一”冠军宝座的强劲势头。

在我们全面推进经济体制改革的时期，在我们引进和学习发达国家经济管理理论与方法的岁月，在我们大打国企改革“攻坚战”硬仗、大力推进机关和事业单位精简、转制进程的今天，各部门、各地区、各单位都在大力培育人才、大力吸引人才，“人力资源”已经成为各界人士高度关注的重大领域，成为现代经济管理学非常热的分支学科。

21 世纪是亚洲世纪、中国世纪，21 世纪是人的世纪。在我们跨入 21 世纪的今天，在我们面对新经济挑战和经济全球化压力的情况下，采取什么措施？如何保证我们的持续增长？其秘密仍然在于：进一步“成功地调动和有效地使用人力资源”。人力资源，正在成为当代中国和当代世界最为重要的领域。

二、人力资源范畴

进行社会经济活动，必须具备“人、财、物”三个要素，即必须具备劳动者、资金、设备和原材料各方面的条件。人力和物力都具备物质形态，都是实体性要素，资金则可以看做是人力和物力的货币表现，因此，经济活动的基本要素就是人力和物力两个方面。“人力”的物质实体，存在于人的身上，自然状态的“人”是人力赖以存在和发挥的条件，是推动物力资源的主体。

人，是一个具有多种质的规定性的概念。人，有其自然性（生物性），也有其社会性；有其经济性，也有其政治性。人力资源一词，英文名为“human resource”，也称“人类资源”或“劳动力资源”、“劳动资源”，它是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和。马克思主义理论经济学指出，这种劳动能力构成了从事社会生产和经营活动的要素条件，“人本身单纯作为劳动力的存在来看，也

是自然对象，是物”^{〔1〕}，由此，人力资源的概念就得以建立。在西方经济学中，传统的学说着眼于要素，现代的理论则重视资源，人力资源也就成为经济配置活动的重要对象。由于人力资源的重要性和独特性，该资源进一步被看做为资本。

没有人力资源，一切经济活动都无法进行。但是，存在着“人力”这种资源的情况下，它是否被配置、被运用了？是否配置在合适的岗位上？其自身是否有充足的动力？其工作能力是否能够得到较充分的发挥？显然，不同的人力资源状态、不同的人力资源配置和使用状态，会产生不同的后果，导致不同的产出、取得不同的效益。应当指出，人力资源是具有思想性、具有能动性特征的资源，要取得人力资源的最大产出与最大效益，必须在宏观、微观、经济、社会多方面做出努力。

三、人力资源的特点

人力资源的实体是人，或者说是负载于“人”这种有思想、有价值判断的社会动物身上。作为社会经济资源中的一个特殊种类，有诸多不同于物质资源的特点。研究人力资源的特点，对于正确和深入把握这一范畴，是非常重要的。人力资源主要具有以下特点：

（一）生物性

人力资源存在于人体之中，是一种“活”的资源，它与人的自然生理特征相联系。这一特点是人力资源最基本的特点。人力资源的生产，基于人口再生产这种生命过程，其接受教育也需要一定的“智力”自然前提；人力资源的使用，更受到人的自然生命特征的限制，如工作疲劳、职业安全卫生、工作时间等等。

从经济运行的角度看，人力资源的生物性还体现为人力资源的再生性，其再生性是通过人口总体内各个个体的不断替换更新和“劳动力耗费→劳动力生产→劳动力再次耗费→劳动力再次生产”的过程得以实现的。

〔1〕 马克思：《资本论》，第1卷，228页，人民出版社，1975。

（二）动力性

人力资源的动力性，即其主体推动性。经济运行的主体，可以划分为个人、用人单位和社会（一般可以把政府看做为其代表）三个层次，个人是这三方面主体中基本的层次。人力资源之所以作为主体资源，正是因为它具有动力特征，能够对于物质资源加以推动、加以运用。人力资源与资本要素、物质要素的关系及其结合，均对经济的运行及效果产生重大影响，因而也成为用人单位与社会（政府）管理行为的重要对象。

具体来看，人力资源的动力性体现在“发挥动力”和“自我强化”两个方面。发挥动力，即人对自身能力或能量的自觉运用，这是人类能动性的重要体现，它对于“人力”这一资源的潜力发挥、对于由此产生的工作绩效，具有决定性的影响。自我强化，即人们通过自身有目的的积极行为，接受教育培训，努力学习，锻炼身体，积累经验，使自身获得更高的工作能力。

（三）智能性

人力资源包含着智力的内容，即具有智能性，这使得它具有了强大的功能。因为，人类创造了工具、创造了机器，把物质资料改造成为自己的手段，即通过自己的智力使自身人体器官得到延长和放大，从而使得自身的能力无限扩大，推动数量巨大的物质资源，取得巨大的效益。在当今科学技术日新月异，社会已经进入知识经济时代的情况下，人力资源的智能性就不仅仅是具有“效益巨大”的优异性，而且成为关系着个人、用人单位和国家生死存亡的特点，具有须臾不可离的重要特征。

人类的智力具有继承性，这使得人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移，得以积累、延续和进一步增强。

（四）个体差异性

个体差异性，即不同的人力资源个体在个人的知识技能条件、劳动参与率倾向、劳动供给方向、工作动力、工作行为特征等方面均有一定的差异。

人的个体差异性，也导致社会人力资源需求岗位对其的选择产

生一定的差异。

市场配置人力资源，可以在微观层次上通过个人与用人单位的相互选择，承认和完成有差异的配置，从而有效地达到人力资源的优化配置，达到人力资源与物质资源、与资本的合理配置，取得较好的经济效益和社会效益。

（五）自我选择性

自我选择，是人力资源动力性的延伸。“人”具有社会意识，这种意识是其对自身和对外界具有清晰看法、对自身行动做出抉择、调节自身与外部关系的意识。由于人具有社会意识，由于作为劳动者的人在社会生产中居于主体地位，使得人力资源具有了能动的选择性。人作为主体性资源，在构成劳动供给与否、劳动供给的投入方向与投入数量方面，是有着自主决定权与选择偏好的。“选择的意义在于选取所偏爱的方案”，^{〔1〕}上述决定权与选择偏好表现为：个人“想不想或要求不要求就业”、“到什么岗位上去就业”和“就业时间多长、工作强度多大”。国际劳工组织在认定劳动者的权利时就指出，就业这种工作选择应当达到自主性。人的自我选择性，也是用人单位选择人力资源、政府从宏观上配置资源所必须考虑的因素。

平等竞争的市场经济体制，对人力资源的自我选择性有较充分的保障，从而有利于人力资源的自动配置。

在经济发展水平不同的国家地区，人的知识技能水平与价值观、自我意识也不同，自我选择性也有一定差别。一般说，经济社会发展水平差的国家和地区，人的自我选择性就较弱；经济社会发展水平高的国家和地区，人的自我选择性就较强。

（六）非经济性

非经济性即人作为生产要素的供给，除了追求经济利益之外，还有非经济方面的考虑。在作为经济行为主体的个人层次上，人的职业选择、劳动付出往往与职业的社会地位、工作的稳定性、晋升机会、管理特点、工作条件、个人兴趣爱好、技能水平等非经济、非

〔1〕 安东尼·德·雅赛：《重申自由主义》，75页、80～83页，中国社会科学出版社，1997。