

356

2241

1286

人力资源经济学

杨蓉 主编

中国物资出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源经济学/杨蓉主编. —北京:中国物资出版社, 2001. 9

ISBN 7-5047-1737-1

I. 人… II. 杨… III. 劳动力资源-资源经济学
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 067308 号

中国物资出版社出版发行

网址: <http://www.clph.com.cn>

社址:北京市西城区月坛北街 25 号

电话:(010)68392746 邮编:100834

全国新华书店经销

北京梨园彩印厂印刷

开本:850×1168mm 1/32 印张:8 字数:200 千字

2001 年 9 月第 1 版 2001 年 9 月第 1 次印刷

书号:ISBN 7-5047-1737-1/F·0623

印数:0001—3000 册

定价:13.80 元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)

序 言

随着知识经济时代的到来和我国加入 WTO 的日益临近,人才竞争已成为新世纪的焦点,也成为我国经济持续发展的关键所在。因此,培养新型的、知识型的、创新型的人才就成为当务之急。据 1999 年统计,我国开设“人力资源管理”专业的高等院校近 30 所,而到 2000 年底已接近 70 所,增幅高达 130%(不包括民办大学)。

《人力资源经济学》是人力资源管理专业的专业基础课,这门课对于学生从经济学角度了解人力资源问题是十分必要的。但是,这门课的教材较少,市场上能见到的只有经济管理出版社出版的《人力资源经济学》(97 版),远远满足不了需要。随着我国经济体制改革逐步向纵深发展,出现了许多新的理论、新的观点,在实践中也有许多亟待解决的问题,因此,编写新的《人力资源经济学》教材也就迫在眉睫了。

杨蓉副教授编写的这本《人力资源经济学》,紧紧围绕人力资源的形成、人力资源的优化配置以及人力资源的投入产出分析而展开理论、实践方面的阐述,将理论与实践紧密结合,对现实具有较强的指导意义。全书从人口与人力资源与经济发展的关系入手,揭示了人力资源的特点、形成规律以及在其中表现出的人力资本的特征,重点分析了人力资源的投入产出效益。本书在介绍国外有关人力资源和人力资本理论的基础上,突出具有中国特色的人力资源经济学理论,颇具新意。

由于该书具有理论与实践并重的特点,所以适用面较广,既可

以作为在校的研究生、大学生、大专生的专业参考书,又可以作为各企业及社会团体中从事人力资源管理的人员必备的专业书籍,还可以作为培训各种人力资源管理人才的教材,是一本不可多得的好教材。

董克用

2001年6月

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 人力资源经济学概述.....	(1)
第二节 人口与人力资源	(11)
第二章 人力资源的供求及其均衡	(38)
第一节 人力资源的供给	(38)
第二节 人力资源的需求	(49)
第三节 人力资源的供求均衡	(56)
第三章 人力资源的宏观配置	(61)
第一节 人力资源结构	(61)
第二节 经济结构与人力资源结构	(65)
第三节 人力资源的宏观配置	(75)
第四节 人力资源配置机制	(79)
第四章 就业与失业	(87)
第一节 就业	(87)
第二节 失业	(93)
第三节 促进就业的策略.....	(101)
第五章 宏观人力资源投资收益分析	(105)
第一节 教育.....	(105)

第二节	培训·····	(116)
第三节	卫生保健·····	(126)
第四节	人力资源流动·····	(133)
第六章	微观人力资源投资分析·····	(152)
第一节	家务劳动分析·····	(152)
第二节	家庭生育分析·····	(158)
第三节	家庭教育分析·····	(163)
第七章	人力资本·····	(172)
第一节	人力资本概述·····	(172)
第二节	人力资本的形成与投资·····	(179)
第三节	人力资本与中国经济增长·····	(184)
第四节	我国企业人力资本投资状况·····	(188)
第八章	国外人力资源开发政策·····	(197)
第一节	美国—高竞争、高效率的管理模式·····	(197)
第二节	日本—“以人为本”的管理体制·····	(203)
第三节	新加坡—重管理、更重开发的模式·····	(210)
第四节	德国—依托人力资本的人力资源管理·····	(218)
第九章	中国人力资源开发政策·····	(223)
第一节	人力资源开发的政策沿革·····	(223)
第二节	人力资源开发模式·····	(233)
第三节	探索适合中国的人力资源开发政策·····	(240)

第一章 导 论

人力资源是一种居于主体地位的、能够推动物质资源并主动适应物质资源的能动性资源。众所周知,我国是一个发展中国家,面临着资源稀缺与经济挑战的挑战。与此同时,我国的人力资源异常丰富,充分发挥人力资源的作用是我国经济发展新的增长点之一,也是人力资源经济学研究的目的所在。

第一节 人力资源经济学概述

一、人力资源经济学的形成及特点

人力资源是经济发展的根本源泉。人力资源是技术进步的载体,并且是具有能动性的载体。经济增长与发展过程中起决定性作用的,既不是自然资源和物质资本,也不是简单的人口和劳动力数量,而是人口与劳动力的素质。经济发展归根到底取决于人的发展,现代社会中所面临的各种竞争与挑战,归根到底是人才的竞争和挑战。因此,人力资源开发乃是一个国家和民族繁荣昌盛的根本保证。而从思想观念、社会文化、伦理道德层面上看,人力资源开发还有助于重塑人的精神素质,更新观念,促进人的全面发展,从而为经济的腾飞创造前提条件。

以美国为例,据丹尼森(Denison)用经济增长因素分析方法的

估计,1929 ~ 1957 年间,美国学校教育对经济增长的贡献超过了物质资本的贡献,经济增长中约有 23 % ~ 33 % 来源于教育。西奥多·舒尔茨(S·shureze)通过教育投资收益分析方法测定,美国战后的农业增长,只有 20 % 是物质资本投资引起的,其余的 80 % 主要是教育以及与教育密切相关的科学技术的作用。舒尔茨通过计算还证实,美国从 1900 ~ 1957 年,物质资本增加约 4.5 倍,由此获得的利润增加 3.5 倍;对劳动力进行教育和培训的投资增加约 8.5 倍,相应增加的利润达 17.5 倍。这些都说明人力资源作为一种生产要素对美国经济增长的贡献超过了其他一切形态的资源,资本积累的重点应当从物质资本转移到人力资本,即对人力资源的投资。

人们之所以对人力资源进行投资,是因为人们预期从这种投资中能够得到回报。通过对稀缺的教育资源、培训资源、卫生健康资源和家庭资源进行合理的配置,达到人力资源投资的最佳收益,成为经济发展的源动力,这是人力资源经济学要研究和解决的问题。

人力资源是最积极、最活跃的生产要素,除了具有生产要素的基本特点外,还具有其他资源所无法替代和比拟的重要特性。

(一) 人力资源的特性

1. 人力资源形成过程的时代性

一个国家或地区的人力资源在其形成过程中,受到时代条件的制约,人一生下来就会遇到既定的生产力和生产关系的影响。当时的社会发展水平从整体上影响和制约着人力资源的素质,只能在时代提供的条件和前提下,发挥着人力资源的作用。一个国家和地区社会经济发展水平不同,形成人力资源素质的基础也就不一样。任何人力资源的形成都不可能摆脱当时社会文化水平的制约。

2. 人力资源形成的周期性

这种周期性有两种表现:一种是自身循环周期,二是新陈代谢

的周期。前者是指被开发的人力资源在工作一段时间后要有恢复期,一般在一昼夜内形成工作和休息的循环周期,以恢复自身的劳动能力。后者则是指人的生命周期,人一出生并不具备劳动能力,因此需要培养和训练;当人们超出劳动年龄之后还有一段衰老期。所以,就整个人口而言,人力资源是作为一种周期性出现的资源,其形成、开发、使用都要受到时间的限制。

3. 人力资源的双重角色

在人力资源的形成中,人力资源既是社会财富的创造者,也是社会财富的消费者。众所周知,人力资源是一切资源中最宝贵、最重要的资源。开发自然资源、创造财富、积累资本、发展经济都离不开人力资源,没有充足的人力资源,社会就不能顺利发展。另一方面,人力资源也是社会财富的消费者,而且,创造财富是有条件的,消费财富是无条件的。也就是说,只有人力资源与自然资源合理配置,有足够的活动空间时,才能创造财富。为了保持人力资源的数量和质量,就得无条件地消费财富。当然,如果人力资源在数量增长上失去控制,就会使自然资源消费失去控制,甚至导致资源枯竭,人类难以维持生存。只有当人力资源的数量和素质适应社会经济发展的需要,而且配置得当,才会对社会、经济的发展起巨大的促进作用。

4. 人力资源的双重属性

这是指人力资源的生物属性和社会属性。人口是人力资源的自然物质前提,而人口现象最初是受生物或自然规律支配的。与人的自然生理特征相联系,生物属性是人力资源最基本的特征。但人力资源更重要的是体现出社会属性。从一般意义上说,人口、人力资源、劳动力,都是人类社会活动的结果,又都是构成人类社会活动的前提。从社会经济运动的角度看,人类劳动是群体性劳动,不同的人一般分别处于各个劳动集体之中,这就构成了人力资源社会性的客观基础。从宏观上看,人力资源是处于一定社会范围内

的,它的形成要依赖社会,它的配置要通过社会,它的使用要处于社会经济的分工体系之中。所以,从本质上讲,人力资源是一种社会资源,受一定的社会经济状况与社会生产方式的制约,受经济基础和上层建筑等社会制度的制约。

5. 人力资源的流动性

自然资源有的可以流动,但那是一种纯自然的现象,如水的流动、风的流动。人力资源的流动则不同,是带有附加值的流动。人力资源的流动首先表现在自身的时空流动;其次表现在人力资源的派生资源(如成果、项目)在时空的流动。

6. 人力资源的再生性

人力资源在本质上是一种再生资源。这是人力资源的根本属性,也是人力资源区别于物质资源、财力资源的根本所在。物质资源、财力资源在使用过程中,其原有的物质形态和价值便在生产加工中转化成新的物质形态和新的价值。而人力资源则不同,在生产过程中,人力资源不断地付出一定的智力、体力,同时又不断地提高自己,补偿智力、体力的消耗,不断地产生新的劳动能力。人力资源的再生性还体现在人口的延续性上。由于人口处在不断再生产的过程中,劳动适龄人口中的人力资源也就处在不断再生产的过程中。

7. 人力资源价值的持续增长性

物质资源、财力资源在生产过程中转化成新的产品形态,产生新的功能后便实现增值,而且是一次性增值。以后随着产品使用时间的延长,其原有价值会逐渐递减。而人力资源在开发、使用中能实现持续增值。例如,技术人员在开发新产品的过程中,每开发出一项新产品,其本身价值就增值一次,而且这种开发可持续进行,不断地创造出新的财富,实现新的价值。另一方面,人力资源的增值还与激励机制成正比,激励越大,人力资源的价值系数就越大。所以说,人力资源是世界上惟一的取之不尽、不断增值的特殊资

源。

(二) 人力资源投资收益的特征

1. 收益者与开发者的非一致性

人力资源开发的投入,可以由社会、企业或个人三者中某一方承担,也可以是两方或三方共同承担,而收益一般来说三方都能获得,但不成比例。例如国家中小学义务教育所支付的费用是由社会承担,但人们接受教育后,获得较高的能力,不仅取得社会收益(促进国民总产值、国民收入的提高),也使企业利润、个人收入增加,即一方投资三方收益。

2. 人力资源投资收益的间接性

人力资源投资的直接结果不是经济上的收益,而是人力资源质量存量得到提高。由于这种提高成为经济与社会发展的推动力,从而为社会提供更多的产品和效益。因此,从表面上看,这种投资并未直接作用于生产过程,也未直接生产出物质财富,而是间接获得的收益。

人力资源投资的收益不仅有经济方面的,更有社会方面的,其投资并不都转化为使用价值,但会大大提高人们的教育与文化水平以及社会道德,这将成为社会经济发展的动力。

3. 人力资源投资收益的滞后性

所谓“十年树木、百年树人”,正是说明人力资源开发需要在较长时期以后才能得到收益。人力资源投资周期长,这同其他物质生产领域的投资形成鲜明对比。如:教育投资,培养一个具有一定知识水平与专门技能的人才一般需要十几年,而成为高级人才的时间则更长。投资期长,相应的投资收益的增长期更长。人力资源投资的周期和回收期虽然长,但收益也很大,超过一般物质生产领域里的投资收益率。

4. 人力资源投资效益的长期性与全面性

人力资源投资完成以后,存在于人力资源中的知识与技能存

量将在其一生中发挥作用,长期发挥效益,这对人类经济与社会发展的巨大作用,是难以用数量计算的,而且延续在人类发展历史中。这种收益的长效性,是物质资本投资所没有的。而且它既可以产生经济效益,更可产生非经济效益;既可以使社会受益,促进经济和社会的发展,也使个人受益,促进个人个性的全面发展。

二、人力资源开发与社会经济发展

(一)人力资源开发与“科教兴国”战略

目前,我国科技和教育的竞争力与国际先进水平的差距较大。如1996年,我国国民生产总值排在世界第7位,而科技国际竞争力却排在世界第28位;发达国家已普及10~12年义务教育,而我国目前普及九年制义务教育的人口覆盖率为65%;教育体制满足国家经济竞争力和程度排名第40位;教育经费占国民生产总值的比例仍低于发展中国家4%的平均水平,差距相当大。因此,我们必须全面正确认识知识经济的内涵,立足于基本国情,加大对现代化建设人才的支持力度。如果不能在人力资源开发利用方面迅速增长,我们就根本无法实现民族振兴的宏伟蓝图。人口过多和人均资源缺乏始终是阻碍我们发展的沉重负担和弱势,只有实行“科教兴国”战略,大力开发人力资源,变沉重的人口包袱为巨大的人力资源。

教育的现代化,推动教育的改革。在新世纪,多媒体技术、网络系统等现代化信息技术将以其丰富的功能,方便快捷的特点在教育领域得到广泛应用。教育的现代化已成为当今世界教育的必然趋势,它要求教育思想、教育观念的转变;教育体制、教育内容、教育设备和手段、教育方法、教育管理等多方面的改革。

前沿的教育使学校成为高科技的重要研发阵地。学校特别是高等院校因其聚集了一大批一流的科学家和研究人员,许多重大的科学发现和科技发明成果都源于学校。美国的三大科学园区

的大批高科技企业,都依托其附近的著名大学,如斯坦福、伯克利、哈佛、麻省理工学院等。硅谷已成为科技工业园区的成功典范,1997 年其企业市值超过 4500 亿美元,成为美国经济新的发动机。

教育的综合化使学校不仅成为科技的制高点,并且成为不同文化交流碰撞的平台。知识经济全球化必然带来不同文化的相互渗透,不同理论的相互比较和借鉴,人力资本知识化,现代产业信息化,社会提出的问题不再是“学科式”的,而往往是复杂的,涉及多门学科的,要求学科、专业的相互交叉与渗透,人文和科技间的贯通和综合。

终身教育紧跟时代脉搏,不断提升人力资本存量,促进经济发展。据统计,人类的科技知识,19 世纪是每 50 年增加一倍,20 世纪中叶是每 10 年增加一倍,当前则是 3 ~ 5 年增加一倍,知识的更新周期大大缩短。有研究表明,现代社会知识的更新周期至多 3 年。联合国教科文组织曾提出“惟有全面的终身教育才能培养完善的人……我们再也不能刻苦地一劳永逸地获取知识了,而需要终身学习,如何建立一个不断演进的知识体系——‘学会生存’。”美国 80 % 的企业有科技人员培训计划,每个员工每年必须接受 1 ~ 2 次培训教育。在我国,终身教育已达成全社会的共识,并成为最终的实现目标。《中华人民共和国教育法规定》:国家鼓励学校及其他教育机构、社会组织采取措施,为终身教育创造条件。这些规定已成为我国发展终身教育的基础,也是我国经济可持续发展的基础。

(二)人力资源开发与经济可持续发展战略

经济可持续发展的核心思想是人口、资源、环境、经济和社会之间的发展。提高人的素质是实现可持续发展的关键。

人力资源开发利用有利于促进自然资源的深度开发和有效利用。我国人均资源短缺,资源紧张状况势必长期存在,因此资源开发利用应采用节约型模式。一方面提高资源利用率,节省资源;另

一方面资源利用模式由粗放型变为集约型,提高资源的使用效益。我国现实生活中资源破坏和浪费现象相当普遍和严重,重要的原因之一,就是劳动力素质与自然资源开发利用不相适应。大力加强人力资源的开发,提高劳动者素质,对自然资源开发利用具有重要意义。人力资源开发利用有助于人力资源替代自然资源,从而缓解资源的稀缺性。很多自然资源相对短缺的国家和地区,都通过提高劳动者的科学技术素质,替代其自然资源的不足。人力资源开发利用能增强人类开发自然资源的能力,创造出更多更好的新资源。随着人力资源开发力度的加强和劳动者科学技术素质的提高,人类可以更广泛地开发和利用各种各类的自然资源和废料资源,并不断形成各种各样的高效合成材料和开发各种新能源,从而获得较高的经济效益。这样不仅可缓解资源紧张状况,而且可实现资源的可持续利用,为可持续发展开辟广阔的前景。

我国人力资源丰富,以人力资源为依托的经济增长方式是中国特色的增长方式,强调人力资源的开发、有效的配置和充分的利用,宏观上以发展适合国情的劳动密集型产业和知识密集型产业为主,把人力资源的利用与科学技术结合起来,发挥人力与技术的作用,更好地利用人力和技术替代物质生产要素,更好地节约利用资源,这样既有利于劳动力的充分利用,又有利于科学技术的进步。微观上,充分调动劳动者的积极性、创造性,提高劳动生产率,这样才能克服我国经济发展中资金短缺、资源短缺的限制,才能更好地发挥规模效益、技术效益及结构效益,推动经济的持续发展。

开发人力资源,促进产业结构的调整。我国各产业产值比重由大到小顺序是二一三,劳动力分布由多到少的顺序是一二三,与国际相比,产值与劳动力就业结构偏差很大。劳动力大量滞留于第一产业,表明我国劳动力的产业结构仍处于较低水平,同时又不能随产业结构的变化而变化。因而,调整产业结构的关键是解决一二三产业的发展问题,第三产业人均所需资本较少,单位资金的利税较

高,劳动密集程度较高,有吸收第一产业剩余劳动力、第二产业富余人员的能力。因此,要积极地发展第三产业,发挥结构优化效益,促进经济增长。

环境保护是经济可持续发展的重要内容,正确处理经济发展与环境保护的关系已成为世界各国的共识,而生产力和生活水平低下,资金缺乏和物质要素不足是发展中国家普遍存在的难题。解决这些矛盾的途径是政府加大投资力度,政策法律到位,充分发挥人力资源与资本资源的替代作用,开发环境保护的系统工程,并使其尽快形成新兴产业,成为新的经济增长点。

(三)人力资源是经济发展的关键,是构成国家竞争力的最终基础

日本是世界上以教育立国,经济发展较快的国家。由于自然资源十分稀缺,日本更注重劳动者素质的提高。日本已故首相大平正方曾说:“受过高等教育并精通业务的人们是日本最有价值的资源。”日本劳动力的较高素质在提高劳动生产率和加快经济增长方面起到了显著作用,1960~1985年的25年间,工业劳动生产率平均增长7.99%,而同期中国的工业劳动生产率平均增长仅为3.98%。日本的劳动生产率的迅速提高与其人力资源的高质量是密不可分的。

亚洲新兴工业化国家和地区,自然资源和条件都较差,也都是因重视人力资源开发,而在经济方面取得了巨大成功。从20世纪60年代到80年代的二十多年间,这些地区人均国民生产总值增加了二十多倍,平均一年一倍。这种高速增长的一个极为重要的原因,是得益于在人力资源开发方面采取了一系列强有力的措施,逐渐形成了人力资源优势。他们把人力资源同西方国家的资金和技术结合起来,创造出令人瞩目的奇迹。

我国的教育经费支出占国民生产总值的比重自20世纪80年代以来,一直在2%上下徘徊,1992年、1995年、1996年分别为

2.99%、2.41%、2.44%。科技投入占国民生产总值的比重在呈下降趋势,1990年我国用于科技研究和开发的支出占国内生产总值的比重为0.91%,1991~1994年分别为0.72%、0.70%、0.52%、0.56%。不但落后于发达国家,与发展中国家相比也处于中下等水平。国外人力资源开发的成功经验充分证明了,要发展经济,必须优先开发人力资源。要实现民族伟大的复兴,缩小与发达国家的差距,就要加快人力资源开发的步伐。我国应借鉴国际经验,结合我国社会经济发展的需要,加大教育、科研投入,深化教育科技体制改革,造就一大批适用型、创造型人才,占领人才竞争优势的制高点,为实现21世纪中叶达到中等发达国家水平奠定坚实的人力资源基础。

(四)加快人力资源开发,适应国际竞争环境

现在国际竞争日趋激烈,已经从政治、军事实力的竞争转向了综合国力的竞争、经济的竞争,其中具有代表性的是高科技的竞争、知识的竞争,这实质上是人力资源的竞争。中国能否在国际竞争中处于有利地位,关键在于能否在人力资源的竞争中取胜。

尽管各经济发达国家、新兴工业化国家和地区都拥有雄厚的人力资源基础,但仍然对人力资源开发予以高度重视,对人力资源的投资不断增长。如美国十分重视正规教育,教育经费占财政总支出的15%~16%,是世界上教育经费开支最多的国家。不仅如此,还十分重视职业培训,有97%的企业为职工制订了培训计划;从1981~1991年,美国100家最大的工业企业用于培训管理和科研的经费年均增长20%。其他国家和地区也都根据本国的特点,加大人力资源开发的力度。

面对这样一种激烈竞争的国际环境,我国由于人力资源基础差、底子薄、数量大,在人力资源开发方面欠账太多,所以,必须认识到人力资源开发的重要性和紧迫性,同时也要对长期性和艰巨性有充分的认识。

据分析,资源稀缺和资本短缺是中国未来经济增长的重要制约因素。而从中国的现状来看,国民经济不适于采取资源和资本消耗型的增长方式,而应选择节约资本和资源,充分利用人力资源的增长途径。因此,采用各种可行的措施开发利用人力资源,对于实现中国经济增长的长远目标,具有十分重大的意义。

第二节 人口与人力资源

一、人口与人力资源的关系

(一)人口与人力资源的关系

人口是人力资源的自然基础和前提。人力资源是人口的核心和关键,人口的数量与质量基本上决定了人力资源的数量与质量,人口的结构直接或间接地决定了人力资源的结构。两者的关系可以用下面的公式表示:

$$\text{广义的人力资源} = \text{现实的人力资源} + \text{潜在的人力资源} + \text{未来的人力资源}$$

广义的人力资源就是我们所说的人口。人力资源的产生依赖于人口的再生产,人力资源孕育在广大的人口之中。

(二)人口状况及变动趋势分析

1. 人口总数

(1)人口总数与人口密度

我国是世界上人口最多的国家之一,据第四次人口普查结果,1992年7月1日我国人口总数116002万人,占同期世界人口21.9%,到1992年底达117171万人,几乎相当于同期西方工业化国家(美、日、英、法、西德、加、意)人口总和(63498万人)的2倍,而同期我国国民生产总值仅相当于美日两国总和的1/30。2000年