

新农村干部培训教材

◎徐勇 主编 ◎吴理财等 编著

人力资源 开发与职业生涯规划

RENLI ZIYUAN KAIFA YU ZHIYE SHENGYA GUIHUA

湖北科学技术出版社

新农村干部培训教材

◎徐 勇 编著 ◎吴理财等 编著

人力资源

开发与职业生涯规划

RENLI ZIYUAN KAIFA YU ZHIYE SHENGYA GUIHUA

湖北科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据
人力资源开发与职业生涯规划/徐勇主编. —武汉:湖北科学技术出版社,2007.9
(农村干部培训教材系列)
ISBN 978-7-5352-3976-1

I. 人… II. 徐… III. ①劳动力资源—资源开发—干部教育—教材②职业选择—干部教育—教材
IV. F241 C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 148709 号

人力资源开发与职业生涯规划

徐勇 主编
© 吴理财等 编著

责任编辑:曾素

封面设计:喻杨

出版发行:湖北科学技术出版社

电话:87679468

地址:武汉市雄楚大街268号
湖北出版文化城B座12-13层

邮编:430070

印刷:武汉中科兴业印务有限公司

邮编:430071

880毫米×1230毫米 32开 6.25印张

146千字

2008年1月第1版

2008年1月第1次印刷

印数:0 001—4 000

定价:12.80元

本书如有印装质量问题 可找承印厂更换

内 容 简 介

本书以新农村建设为指导思想,论述人力资源开发在新农村建设中的意义,对当下城乡人力资源状况进行剖析,介绍人力资源开发和职业生涯规划的基本方法、流程和技巧,并通过人力资源开发和职业规划,实现自身发展目标,维护自身合法权益,更好地融入社会,促进城乡社会的和谐发展。

丛书编委会

主 编 徐 勇

副主编 胡宗山

委 员 (按姓氏笔画为序)

邓大才	石 挺	刘义强	刘金海	李青松
吴理财	胡宗山	项继权	贺东航	徐 勇
唐 鸣	袁方成	鲁子问	黄辉祥	

培育“新三农”，建设新农村

进入新世纪以来，党中央、国务院高度重视“三农”问题，支农惠农政策不断出台，相继推出了取消农业税、发放种粮补贴、进行农村综合配套改革、建设社会主义新农村等重大战略举措，农村经济社会呈现出良好的发展态势，为进一步解决“三农”问题营造了良好的体制环境氛围，奠定了坚实的物质财力基础。

培育新型农民是解决“三农”问题、建设社会主义新农村的重要一环。农村是农民自己的农村，没有新农民，不可能有新农村。针对今天农村的实际情况，培育新型农民有着更为丰富的内容。当前农村居民已经分化为以农业为产业的农民，以工业和副业等为产业的农民，还有许多生活在农村、工作在农村的半脱产农民，如村两委干部、农民经纪人等。这样，在农业、农村、农民这个大“三农”之外，还有一个小“三农”，也就是说，传统的农民阶层又可进一步划分为农民、农工、农干。所谓农民是指仍以传统农业谋生的农民；农工是指以外出或在本地从事工业、农副产品加工业、副业、第三产业等工作为主的农民工或农业工人；农干是指半脱产的为农服务的涉农干部。新农村建设要培育的新型农民应具体细化为培育适应新的形势需要的新农民、新农工和新农干。

华中师范大学新农学院就是为推进社会主义新农村建设、培育新型农民而设立的，目的就是要培育符合时代要求的新农

民、新农工和新农干。要实现这一目标,首先要编写一套合适的教材。这套教材既要具有鲜明的时代特点,又要富有浓郁的乡土特色;既要通俗易懂、简明扼要,又要符合农村发展的实际、切合农民的真正需要;既要可看、可读,又要可学、可用。经过一年多的努力,由华中师范大学新农学院组织编写的本丛书共8本教材正式出版了,分别是《城乡社区建设概论》、《现代农村经营管理与案例》、《城乡领导科学概论》、《城乡社区自治实务》、《城乡社会工作》、《城乡公关与礼仪》、《基层秘书工作实务》、《人力资源开发与职业生涯规划》。部分教材虽然涉及城乡两个领域,但重点仍是农村的建设和管理上,每本教材的作者都是具有多年农村研究经验的专家、学者,充分保证了丛书的质量。丛书具有以下三个特点。

一是全面性。丛书根据华中师范大学新农学院“城乡建设与管理”专业的实际需要编写,内容涵盖了农村经营管理、城乡社区建设与管理、领导科学、农村劳动力转移与职业生涯规划、农村社会工作、城乡公关与礼仪、乡村秘书工作、农村社区自治等8个方面,切合农民、农工和农干的实际需要。外出务工者可以在这里增强对城市的了解,学会如何在城市中寻找工作、发展自己,受到侵权时如何去维权;在家务农者可以知道如何开展经营管理,发家致富;从事农村管理、当村干部的则可以学会如何管理社区,学会领导艺术,掌握公关、秘书等技能。

二是乡土性。教材编排体例简洁,章节安排合理,内容短小精当,语言通俗流畅,符合农民阅读能力和习惯的需要;教材还十分注意将知识讲解与案例教学充分结合起来,这些案例大多取材于农村生活的丰富实践之中,许多事例就发生在我们身边,十分贴近“新三农”的实际需要。

三是时代性。当前农村正在发生巨大的变化,教材敏锐地捕捉到这一变化,所有内容都尽量切合本领域现实状况和未来的发展趋势,总结、整理最新材料写作完成。对于“新三农”来说,无论是完善自身、寻求发展,还是经营生产、理财投资或者组织领导、开展管理都具有较大的实用性,有利于他们在未来的发展中未雨绸缪。

我们衷心希望广大新农民、新农工和新农干能够从本丛书中获益多多,让我们共同携手建设社会主义新农村!

编委会

2007年8月10日

目 录

第1章 城乡人力资源开发	1
第1节 人力资源开发的内涵与特征	1
第2节 职业生涯规划的内涵与性质	7
第3节 我国城乡人力资源概况	16
第4节 中国城乡人力资源结构调整的特点与趋势	26
第2章 农村剩余劳动力的转移与“民工荒”	31
第1节 农村剩余劳动力的产生与转移	31
第2节 农民工外出务工情况分析	36
第3节 “民工荒”现象及其原因探析	43
第4节 “民工荒”背景下的农村剩余劳动力转移	50
第3章 提升农村人力资本	54
第1节 人力资本及其提升途径——培训	54
第2节 农村人力资源开发培训的基本要领	59
第3节 农村人力资源开发培训的组织实施与管理	66
第4章 农民工的就业	77
第1节 农民工就业的基本状况和特点	77
第2节 农民工就业准备及技巧	81
第3节 签约及注意事项	91
第5章 农民工的职业生涯规划	96
第1节 职业生涯规划的基本原则与步骤	96
第2节 职业生涯规划的基本方法	103
第3节 调整规划与落实行动	111

2 人力资源开发与职业生涯规划

第6章 农民工的权益保护	114
第1节 农民工权益保护的现状	114
第2节 农民工合法权益的内容	116
第3节 农民工维权的方式	130
第7章 农民工与城市社会	137
第1节 当代社会转型与和谐社会构建	137
第2节 农民工融入城市的现状及阻碍因素分析	144
第3节 农民工和谐融入城市社会的几个方面	151
第8章 农村人力资源管理与开发中的政府责任	157
第1节 政府在农村人力资源管理与开发中的 角色与功能	157
第2节 农村人力资源管理与开发中的基本 原则与政府责任	161
附1 劳动合同样本	176
附2 各地劳动保障部门信访机构电话	182
参考文献	183
后记	187

第1章 城乡人力资源开发

人类的生产活动是劳动者与生产资料相结合的过程。人是生产过程中最积极、最活跃、最富有创造性的因素，是生产过程的主体，个人潜能的充分发挥是经济社会发展的动力，也是创造人类美好生活的重要保障。同时，人类潜能的充分发挥离不开人力资源的有效开发。历史雄辩地证明，一个国家社会经济的迅速发展，民族的振兴，国力的增强，固然和自然资源、历史遗产等因素密切相关，但是起决定作用的仍然是人力资源的数量、质量及其开发程度。可见，在一切资源中人力资源是最为宝贵的，人力资源的有效开发具有举足轻重的作用。

第1节 人力资源开发的内涵与特征

一、认识人力资源开发

1. 人力资源的内涵

一般而言，资源可以分为自然资源、资本资源和人力资源。人力资源一词的出现可以追溯到1919年由约翰·R·康芒斯撰写的《产业信誉》。^①广义地说，智力正常的人都是人力资源。狭义的人力资源定义则有许多种，例如把人力资源界

^① 钱振明. 人力资源管理：理论·政策·实践 [M]. 北京：清华大学出版社，2004：4.

定为“劳动力资源”、“处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人的能力”、“一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人”，或“企业内部成员及外部可提供潜在服务及有利于企业预期经营活动的人的总和”等等。我们认为比较科学的人力资源（Human Resources）定义是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和，或者说是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的总称。人力资源同森林、矿山、河流等用来满足人类需要的自然资源相比，其重大差异在于：人力资源作为生产要素，是生产的承担者；作为生产要素的载体又是生产发展目的的实现者。也就是说一切生产都是为了满足人的发展和社会全面进步的需要。

掌握人力资源这个概念，需要注意以下几个基本要点。第一，研究人力资源的目的，最重要的是为了有效地开发和运用“人力”。众所周知，人力包括体质、智力、知识、技能四部分。它们可以被看作是推动生产资料的各种具体能力。体质，包括力量、速度、耐力、柔韧性、敏感度等人体运动的功能状态，以及对一定劳动负荷的承受能力和消除疲劳的能力。智力是人们认识事物、运用知识、改造客观世界的能力，包括思维力、记忆力、观察力、想像力、判断力等。知识是人们在学习和实践中所掌握的各种经验和理论。技能是人们运用知识经验并经由练习而习惯化了的动作体系，或者说是人们合理化、规范化、系列化、熟练化的一种动作能力。这四者的不同配比组合，形成了内容丰富的人力资源。第二，人的体能和智力是人力资源的基础性内容。没有体能和智力的人，肯定谈不上是人力资源，至少不是有效的人力资源。第三，人力资源是一定范围内的人口总体，它涵盖工商企业、公共管理部门和农村的人口。第四，人力资源的载体是人。人既有自然性，也有社会性；既有经济性，也有政治性。第五，人力资源所具有的劳动能力

存在于人体之中，是人力资本的存量，劳动时才能发挥出来。^①

2. 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者的关系

从上面的分析可以看出，人力资源是一个涵盖面很广的理论概括。它的提出开拓了社会学，特别是经济学对人和劳动力研究的崭新领域。人口资源、劳动力资源、人才资源与人力资源既有一些共同之处，也存在不小的差异。准确认识它们之间的关系，有助于我们准确地理解人力资源的实质和内涵。

人口资源是指一个国家或地区的人口总体的数量表现。它是一个最基本的底数，就如一个高大建筑物的底层，与之相关的人力、劳动力、人才资源皆以此为基础。

劳动力资源是指一个国家或地区有劳动能力并在“劳动年龄”范围之内的人口总和，是就人口资源中拥有劳动能力且进入法定劳动年龄的那一部分而言的，它偏重于劳动者的数量。当然，它也要强调劳动者应具有一定的劳动能力，通常指按规定进入劳动年龄（16~60岁）的人口群体（不包括该范围内丧失劳动能力的人口）。

人力资源指一个国家或地区一切具有为社会创造物质财富和精神、文化财富的，从事智力劳动和体力劳动的人们的总称。它强调人具有劳动的能力，因而超出了劳动力资源的范围。即只要具有劳动能力，即使是潜在的，如未进入法定劳动年龄或超出法定劳动年龄的人们应包含进去。若考虑到潜在的或未来的人力资源，这个范围还要广泛。可以说，从全部人口中剔除已经丧失劳动能力的人口，全是人力资源，包括将来的劳动者，当然，这是从广义的人力资源角度来理解这一问题的。但也有从狭义的“力”出发，认为人力资源就是劳动力资源的观点。

^① 赵曼. 人力资源开发与管理 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004: 1.

4 人力资源开发与职业生涯规划

人才资源是指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人的总称。它重点强调人的质量方面,强调劳动力资源中较优秀的那一部分,表明一个国家或地区所拥有的人才质量,反映了一个民族的素质。

关于人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者的关系,如果从数量关系的角度看,人才资源小于劳动力资源、劳动力资源小于人力资源、而人力资源又小于人口资源;如果从包含关系来说,则是人口资源可以包含人力资源、劳动力资源和人才资源,人力资源包含劳动力资源和人才资源,劳动力资源包含人才资源。人口资源和劳动力资源突出了人的数量和劳动者数量,人才资源侧重人的质量,人力资源是人口数量与质量的统一,是潜在的人力与现实人力的统一。我国人口众多,从数量上看,人口资源、劳动力资源居世界首位,人力资源数量也名列前茅。但从质量上看,人力资源和人才资源却较为短缺,这反映了我国人力、人才资源质量不高,有待开发。

3. 人力资源的基本特征

(1) 人力资源是具有社会性的资源。人力资源的社会性主要表现为人与人之间的交往及由此产生的千丝万缕的联系。人类劳动是集体性劳动,个人劳动离不开群体提供的生产资料、生活资料和生产经验,这些构成了人力资源社会性的微观基础。人在群体中进行工作,其发展与该群体有关,因为人在社会中有其他成员间的关系,这对人的成长和人生的升华起到至关重要的作用。从宏观上看,人力资源总是与一定的社会环境相关联,它的形成、配置、开发和使用都是一种社会活动,受到社会环境的影响。

(2) 人力资源是一种可再生的生物性资源。人力资源以人身为天然载体,是一种“活”的资源,并与人的自然生理特征相联系。这一特点决定了在人力资源使用过程中需要考虑工作环境、工伤风险、时间弹性等非经济和非货币因素。

人力资源具有再生性。人口的再生产和劳动力再生产，通过人口总体和劳动力总体内各个个体的不断替换、更新和恢复的过程得以实现。当然，人力资源的再生性除了遵守一般的生物学规律之外，还受到人类意识的支配。

(3) 人力资源是在经济活动中居于主导地位的能动性资源。人类不同于自然界其他生物之处在于人具有目的性、主观能动性和社会意识。人类的这种自我调控功能使其在从事经济活动时，总是处在发起、操纵、控制其他资源的位置上。亦即我们能够根据外部可能性和自身的条件、愿望，有目的地确定经济活动的方向，并根据这一方向具体地选择、运用外部资源。人力资源与其他被动性生产要素相比，是最积极、最活跃的生产要素。

(4) 人力资源是具有时效性的资源。人力资源的形成、开发、使用都具有时间方面的制约性。从个体看，作为生物有机体的人有其生命周期；而作为人力资源的人，能够从事劳动的自然时间又被限定在其生命周期的中间一段，在从事劳动的不同年龄段（青年、壮年、老年），人的劳动能力也不尽相同。从社会的角度看，在各年龄组人口的数量以及他们之间的联系方面，特别是“劳动人口与被抚养人口”的比例方面，也存在时效性问题。因此，就需要考虑动态条件下人力资源的形成、开发、分配和使用的相对稳定性。

二、人力资源开发概述

人力资源之所以有待于开发，是因为客观存在着的人力，并不等于现实的生产力，犹如蕴藏在地下还没有开采的矿藏资源并不是现实的生产力一样。同时，又由于人的潜能是极其巨大的。有人估计，一个人的大脑在一生中储存的知识，有可能达到相当于美国国会图书馆藏书的 50 倍。因此，人的大脑记忆容量不可能完全装满，总是有空余的地方。前苏联著名学者

6 人力资源开发与职业生涯规划

兼作家伊凡·叶夫莫夫指出：“人类学、心理学、生理学的最新发现证实，人具有巨大的潜能。人类平常只发挥了极小部分的大脑功能。如果人类能够发挥一半的大脑功能，将轻易地学会 40 种语言，背诵整本百科全书，拿 20 个博士学位。”^①

一般认为，人只发挥了十分之一，或者较十分之一更少的潜能。有一个真实的例子：一个 10 岁的男孩正在看他父亲修理汽车，突然间千斤顶滑倒了，父亲的手被压在车轮下，那个男孩不顾一切地抬起了汽车，让其父亲的手从车轮下抽了出来。根据测量，在通常情况下，那个男孩最多只能抬起十分之一的汽车重量。由此可见，如果把人的潜能充分发挥出来，创造物质财富和精神财富，将会极大地改变我们的生活状态。退一步说，我们暂且不提发挥人的潜能，而只要求每个人都发挥“平常”的能量，也必将产生惊天动地的辉煌业绩。那么，人力资源开发（Human Resource Development, HRD）的具体含义到底是什么？

总的来讲，人力资源开发的内涵相当广泛，它是以发掘、培养、利用和发展人力资源为主要内容的一系列有计划的活动和过程。它以人力资本投资为前提，包括人力资源的教育、培训以及人才的发现、培养、使用与调剂等诸多管理环节。人力资源开发的基本内容是提高人的素质，使人具备有效的、参与经济运行所必备的体力、智力、技能及正确的行为模式、价值体系和劳动态度等。可见，人力资源开发是一个复杂的社会系统工程。

所谓人力资源开发的内涵，可表述为：人力资源开发是指对全社会的人力资源，从幼儿开始的教育，到成年后的使用、调配、继续教育管理，直到年老不再从事生产活动后发挥余热

① [美] H. R. 奥图. 人的潜能 [M]. 北京：世界图书出版公司，1988：4.

等全过程的整体性、综合性、全面性的行为过程，是培育人的知识、技能、经营管理能力和价值观念的过程，并使其经济、政治和社会各方面不断获得发展和得到最充分的发挥。

需要指出的是，受篇幅所限，本书主要对农村人力资源（含进城务工人员）的开发进行探讨。

此外，还需要特别注意的是，我们不能够把人力资源开发目标单纯地理解为提升智力的过程，其实，它还包括激发人们活力（或潜能）的目标。这是因为人力资源开发并不仅仅是为了提高人们的智力、技能，它在很大程度上也是为了通过教育、培训等方式使人们对自己的职业生涯有一个正确的规划，对人生的意义有更好的认识，从而形成良好的行为习惯和思维方式，最终实现自己和社会的和谐发展、良性互动。

第2节 职业生涯规划的内涵与性质

职业生涯规划源于20世纪60年代西方发达国家，于20世纪90年代传入中国。在西方发达国家，职业生涯规划起步很早，人们从幼儿园就开始接受职业生涯规划教育。在我国，由于起步较晚，至今还没有形成系统的有关职业生涯规划的教育和辅导体系。到目前为止，只有部分高校意识到职业生涯规划对个人一生发展的重大意义。至于高中及其之前的学校教育，对职业生涯规划则比较陌生，更谈不上对学生进行职业生涯规划教育。然而，事实表明，职业生涯规划对每个人都具有重要的意义，因此，我们有必要了解职业生涯规划的基本知识和一般方法。

一、职业生涯规划的含义

美国著名管理学家哈罗德·孔茨和西里尔·奥康奈是这样定义“规划”这一概念的：“规划是为实施既定方针所必需的