

人力资源开发与就业

RENLI ZIYUAN

Kaifa yu Jiuye

张希君 著

甘肃人民出版社
GANSU PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

人力资源开发与就业

江苏工业学院图书馆
藏书章

甘肃人民出版社
GANSU PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (C I P) 数据

人力资源开发与就业/ 张希君著. —兰州: 甘肃人民出版社, 2007. 6

ISBN 978-7-226-03572-6

I. 人… II. 张… III. ①劳动力资源—资源开发—研究—中国②就业问题—研究—中国 IV. F249.21 D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 087827 号

责任编辑: 朱满良

封面设计: 王林强

人力资源开发与就业

张希君 著

甘肃人民出版社出版发行

(730030 兰州市南滨河东路 520 号)

甘肃地质印刷厂印刷

开本 880 毫米×1230 毫米 1/32 印张 9.75 插页 2 字数 262 千

2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

印数: 1~1 000

ISBN 978-7-226-03572-6 定价: 26.00 元

前 言

就业是民生之本,是安国之策,关乎老百姓的切身利益,关乎国计民生。当今世界,无论是发达国家还是发展中国家都很重视就业问题。从20世纪30年代开始,实现充分就业,运用各种政策手段降低失业率,成为西方各国政府宏观经济政策四大目标之一,其中绝大多数国家将其作为宏观经济政策四大目标的首要目标。中国在经济体制改革和二元经济结构转换过程中,出现了严重的失业问题,就业压力非常大,就业形势非常严峻。中国是一个特大型的发展中国家,人口众多,劳动力资源丰富,但素质低下。特别是当前和今后一个时期,中国正处于体制转轨和经济结构升级的关键时期,同时中国经济融入国际化的步伐加快,由此决定中国未来的失业问题和就业形势将变得更加严峻。这是关系到中国经济发展和社会政治稳定的一个重大战略问题。

人力资源是现代经济的核心资源,现代经济的发展离不开人力资本。现代经济与教育、科学、知识的联系十分紧密,整个经济生活是在高度的法制化、成熟的市场化和优雅的文化环境中运转的,人的能动性对经济的影响越来越突出。随着高新技术产业的发展,先进的技术、工艺和流程对劳动者的技能文化素质提出了更高的要求,高素质的劳动者受到社会普遍重视。职业培训、教育成为一种产业,以至教育程度的差别导致了劳动者经济收入的差别。如此一来,对劳动力的投资就被视为一种资本,从而,人力资本就成为优越于物质资本的新的资本形态。开发劳动力资源,加强对人力资源的投资已经成为现代经济的本质要求。

中国失业问题严重,就业压力很大的一个直接原因就是,中国人力资源素质整体低下,不适应经济结构调整和二元经济结

构转换过程中对高素质劳动力的要求,从而造成严重的结构性失业。为此,加强劳动力的投资,大力开发人力资源,加大对劳动力的教育、培训力度,提高劳动力素质,是根据我国国情做出的解决就业问题,实现充分就业的必然选择。

人力资源开发就是对人力资源经过投资就形成人力资本,人力资本是高质量、高素质的人力资源。对人力资源进行开发,用科学技术知识塑造劳动力,一方面使人的智能得以提高,并用之指导人们的各种活动,取得最好的经济效益和社会效益,另一方面人的生产技术和科学文化知识又可以继承和传播。毋庸讳言,我国人力资源开发处于较低水平,经济增长多数依靠增加生产要素的数量投入来维持,劳动力资源丰富,但是,劳动者素质普遍低下,低素质的劳动力投入与其劳动产出的比较收益率低,经济发展后劲不足,同时,对现有劳动力的配置和使用严重不当,劳动力市场发展滞后,市场机制尚未真正发挥作用,企业中50%左右的科技人员没有发挥作用,加之经济结构调整和产业结构的优化升级,造成了大量劳动力失业,据有些学者估算失业率达20%左右。这种状况势必影响我国全面小康社会和社会主义和谐社会建设的进程。可见,大力开发我国的人力资源,解决就业问题应成为我国经济社会发展的一项战略性选择,需要引起各级政府和有关部门的高度重视。

近年来,本人主要从事劳动经济学及就业问题的教学与研究工作,所以,对我国的人力资源现状、劳动力市场建设以及严峻的就业形势,具有更加深刻的认识和理解。尤其对如何开发我国的人力资源解决就业问题思考颇多,在长期的教学和研究中,撰写了几十万字的讲稿,积累了大量的数据和资料,曾在省级以上学术期刊发表了数十篇相关学术论文,为本书的写作和顺利完成准备了条件。

本书的研究特点是,以应用理论研究为主,力求坚持马克思主义基本原理与借鉴现代西方经济理论相结合、国际经验与中

国实际相结合、定性研究与定量研究相结合,并把科学研究过程与实际工作决策过程有机结合起来,侧重对现实中面临的实际问题提出可操作的政策建议。

该研究在应用理论研究方面提出了许多有价值的理论观点。例如:要坚持以市场为导向的人力资源开发与就业体制的改革方向;把人力资源开发作为首要发展战略和解决就业问题的根本出路;在国家宏观经济政策中贯彻就业优先原则,把充分就业作为宏观经济政策首要目标的观点。树立就业总量与就业结构并重,农村就业与城镇就业统筹的观念;实行农业内部转移和外部转移并重的农村劳动力转移就业的战略;实行就业与经济同步增长战略;选择创造更多就业机会的经济增长方式。以完善的失业统计调查体系和失业监控预警系统为核心的社会主义市场经济的失业理论;城乡劳动力市场从二元分割走向一体化战略;通过发展灵活就业和社区就业来扩大就业的战略,等等。对我国及甘肃省人力资源和就业进行了中长期预测,使定性研究与定量研究有机结合。这些观点的提出和论证,为建立有中国特色的社会主义条件下人力资源开发与就业理论做出了有益的探讨。

本书的另一个研究特点是理论与实际密切结合。通过系统地研究和总结了国外人力资源开发和就业方面的相关理论和经验,立足我国实际,提出了一系列政策建议和实施方案。例如:建立新型人力资源培训体系,提高人力资源质量的方案;通过调整产业结构、企业结构和所有制结构扩大就业的措施;建立失业监控预警系统的建议;开展对失业人员进行创业培训和技术培训与再就业工作扶持政策的建议;选择创造更多就业机会的经济增长方式,提高我国就业弹性系数的方案;培育城乡一体化劳动力市场和引导农村劳动力流动有序化的方案;发展非正规部门就业的政策建议;扩大对外劳务合作的方针;完善积极的就业政策;甘肃省人力资源开发与就业战略等等,许多政策建议和改革

方案对实际工作具有一定的指导和参考价值。

当然,该项研究还需要进一步努力的地方。在理论上,如何把就业与人力资源开发有机结合起来,构筑中国人力资源开发与就业的总体模式,抽象、归纳方面还有很大的空间可以作为。本人将在以后的研究和实践中不断积累经验,进行更进一步的研究。

另外,在本书的写作过程中,参阅了大量的文献资料,吸取了许多专家、学者的研究成果,有些在本书中明确指出,有些没有注明,谨向这些文献的著译者致谢!

由于本人的研究水平有限,书中难免疏漏和不足,恳请专家、同仁以及读者批评指正。

著者

2006年12月

目 录

前言	(1)
第一章 人力资源开发与就业理论的深化	(1)
一、人力资源开发理论的发展与深化	(3)
二、人力资源开发的主要内容	(7)
三、就业理论的发展与深化	(12)
四、西方就业理论的重要启示	(19)
第二章 中国人力资源现状及就业形势	(25)
一、人力资源现状分析	(27)
二、严峻的就业形势分析	(34)
三、人力资源开发面临的机遇和挑战	(42)
第三章 人力资源开发与就业促进	(49)
一、开发人力资源是解决就业问题的根本出路	(51)
二、中国人力资源开发的基本状况分析	(52)
三、人力资源开发中存在的主要问题及原因	(57)
四、开发人力资源促进就业的对策建议	(66)
第四章 就业制度的变迁	(81)
一、计划经济体制下就业制度	(83)
二、市场经济体制下就业制度	(86)
三、中国就业制度的变革	(88)
第五章 城市下岗、失业及其治理	(107)
一、经济转型与下岗、失业	(109)
二、失业的测度	(116)
三、失业的监控预警	(119)
四、失业的治理	(121)

第六章 农村劳动力资源开发与就业	(139)
一、农村劳动力资源开发与就业状况.....	(141)
二、解决农村就业问题的思路.....	(150)
三、缓解农村就业压力的具体措施.....	(152)
四、推进劳务输转工作,扩大转移就业.....	(158)
第七章 经济增长与就业吸纳	(173)
一、经济增长与就业的相关性分析.....	(175)
二、中国经济中的高增长与低就业.....	(178)
三、就业弹性与产业结构变化.....	(181)
四、就业问题对中国经济发展的影响.....	(189)
五、实行经济与就业同步增长的战略.....	(194)
第八章 一体化劳动力市场的培育	(205)
一、基于户籍制度的劳动力市场分割.....	(207)
二、劳动力市场分割与城乡、地区差距.....	(210)
三、城乡就业冲突与劳动力市场转型.....	(214)
四、人口变动对劳动力市场的影响.....	(216)
五、培育城乡一体化的劳动力市场.....	(221)
第九章 灵活就业与社区就业	(231)
一、灵活就业是扩大就业的重要途径.....	(233)
二、社区就业成为城市就业新的增长点.....	(243)
第十章 积极的就业政策	(251)
一、就业问题存在的体制和政策性障碍.....	(253)
二、实施积极的就业政策的重要意义.....	(255)
三、完善积极的就业政策体系.....	(260)
第十一章 甘肃省人力资源开发与就业	(273)
一、人力资源开发现状与问题.....	(275)
二、人才现状分析与评价.....	(279)
三、人力资源开发的战略选择.....	(284)
四、当前就业形势的基本特点.....	(287)

五、就业存在的主要矛盾和问题·····	(289)
六、“十一五”期间就业形势展望·····	(292)
七、解决就业问题的政策建议·····	(293)
主要参考文献 ·····	(298)

第一章

人力资源开发与 就业理论的深化

21世纪是知识经济与信息经济的时代,在经济全球化的形势下,科学技术日新月异,国际竞争空前激烈,竞争的焦点从传统经济时代对自然资源的争夺转移到对人才的争夺上。谁拥有更多更高素质的人力资源,谁就会在新一轮的竞争中获胜。人力资源开发的价值凸显,对中国人力资源开发的探讨与研究也比以往任何时候都显得紧迫与重要。同样,就业是民主之本,就业问题不仅仅是经济问题,也是社会问题、政治问题,这已是世界性的共识。而在中国,面对着庞大的失业人口、巨大的就业压力,就业问题解决得如何,更是事关大局,举足轻重。正如有学者所说:新世纪我们面临的最大挑战就是中国的高失业。因此,探讨、研究和创新人力资源理论和就业理论,对于大力开发中国人力资源,促进就业,具有非常重要的实践指导意义。

一、人力资源开发理论的发展与深化

(一) 人力资源与人力资本

1. 人力资源。人们常把人力资源作为生产活动中最活跃的因素,是一切经济资源中最重要的资源,并因其特殊重要性而被称为第一资源,但人们对它的理解并非完全一致。在关于人力资源质的规定性上,一类是“能力说”,认为“所谓人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力”(张德,1996),即人力资源是“包含在人体内的一种生产能力”,包括体力和潜力;另一类是“人本说”,要么广义地认为“人力资源是指智力正常的人”(余凯成等,1999),要么狭义地认为人力资源“指组织内外具有劳动能力的人的总和,包括数量和质量”。在关于人力资源量的规定性上实际涉及的是人力资源的统计范围和口径问题,它是对质的规定性在数量上的表达。其大的口径包括了无正常能力者以外的全部人口,而小的口径则只包括社会经济活动中的

在业(就业)人口(虽不包括自己的家务劳动,但雇请的家政服务却计算在内)。通常的统计口径是采用中度口径的劳动力资源人口,这与传统的劳动力统计口径是一致的。这三种口径各有用途,在说明不同问题时经常交替使用。人力资源与人口和劳动力以及就业等概念是密切相关的,只是分别对应于不同的社会经济事务。人力资源常常与经济增长和财富生产等相联系,劳动力常常与就业、劳资关系和社会负担相联系,而人口则常常与消费和福利相连接。在实际应用中既需要把握它们在质的规定性上的差别,也要明确其在量上的可转换性。

2.人力资本。人力资本理论是在人力资源和人力资本思想长期沉积、演进基础上形成和发展起来的一种经济理论,该经济理论的提出,不仅拓宽了人们的认识视野,而且也找到了很多长期思而未决的问题的答案。

人力资本概念的“出身”与人力资源不同,它不是来自管理学而是来自经济学。随着人力资本概念的不断引人,国内先后产生了各种形式的定义。所有这些定义对人力资本概念的说明基本上可以分为两类,一类是“内容说”,另一类是“功效说”。“内容说”强调人力资本的内容构成,认为人力资本是指个人具备的才干、知识、技能和资历(舒尔茨),并且还有时间、健康和寿命(贝克尔),甚至包括组织权威(马歇尔)。“功效说”则强调人力资本的内在和外在效用,把人力资本定义为“凝结在人体内,能够物化于商品或服务、增加商品或服务的效用,并以此分享收益的价值”(李忠民,1999)。有人根据这两类定义方式的优缺点,把人力资本定义为:“人力资本是通过投资形成的凝结在人身体内的知识、能力、健康等所构成,能够物化于商品和服务,增加商品和服务供应,并以此获得收益的价值”(王金营,2001),同时区分了人力资本个体性和整体性概念上的差别。无论何种定义和解释,都承认教育是人力资本的核心组成部分,这关键是因为教育与人力资本形成中的知识积累和技能掌握有着密切关系。

本文所理解的人力资本在本质上是内容论和功效论、个体论和整体论的综合,即:人力资本是基于社会网络的个人,为实现人生预期收益目标进行有意识投资,而形成的改善心智和体质与增强能力的价值总和。这一定义强调了人力资本的社会基础性、权力归属性、预期目的性、投资增值性及其内在能力结构性等本质特征,是对人力和资本特征的整合。

3.人力资源与人力资本关系。人力资源与人力资本既相联系又相区别。其联系在于,它们都是以人的能力的质的规定性为核心,都是人的能力主义在不同环境下的共同体现,两者在许多场合下可以通用和互换。但是两者的差别也很明显。人力资源是一个关于人力的存量概念,而人力资本则既是存量概念也是流量概念。人力资源是既定的,即使其再生性也是外在的力量所致,它没有刻画自己的形成过程。而人力资本则不同,是可以通过投资和积累形成的,可以自我增值扩大,同时也必须能够自我增值——这是由资本的特性所规定的。所以,人力资本涉及具体的投资、积累、形成的回报过程,而人力资源则主要是开发和利用过程。两者是从不同的角度探讨人力问题的,人力资源强调了人力的客体性方面,而人力资本强调了人力的主体性方面。

对个人(家庭)、企业和政府的人力投资决策和行为选择来讲,人力资本的确是一个更好的概念,然而从组织管理角度、从宏观经济增长的资源配置和环境利用方面来看,人力资源则是一个更可取的说法。

(二) 人力资源开发与人力资本投资

人力资源开发是针对人的活动能力的提高所进行的一种工作和过程,既可以指国家和地区宏观层面或广义上的全体人的体能、智能和技能的养成,也可以指微观组织或产业部门当前现实需要的人的能力的培养和未来战略需要的人的能力的超前训练。一切有助于直接提高人们本身的能力从而增强其生产效能的活动,都可以称之为广义上的人力资源开发,其中教育培训是

这种开发活动的核心内容。

人力资源开发必须花费一定的人力、物力、时间和金钱来支持,尤其离不开知识和技术要素的注入。所有这些花费都是人力资本形成的必要投入。因此,从这种意义上讲,人力资源的开发过程实际就是人力资本的形成过程。为提高人力质量而发生的一切费用支出,不再是单纯的个人消费、非生产性支出,在提高生产率和维持持续能力的意义上,它具有积极的生产性质,是一种投资活动,是对人力资本的投资,简称人力投资。

一般认为,人力资本投资主要有四个方面:用于教育和职业培训的费用,用于医疗卫生健康的费用,用于为求职和帮助求职而发生的流动与迁移费用,以及用于安排国外移民入境的费用。在这些投资中,教育培训是关键,它是人力资本生产性投资的主要内容,其余几方面是维护前者 and 实现前者价值的维持费和交易费用。

为分析方便,不妨把人力资本投资进行广义的和狭义的区别。狭义的人力资本投资包括为形成人力资本直接发生的教育培训费用——直接成本,和为其所放弃的收入——机会成本或间接费用两部分。广义的人力资本投入除狭义的人力投资部分外,还包括维持人力自然再生产的一切费用(如优生、优青、健康和营养等方面支出的费用),与劳动力市场流动实现人力价值的迁移费用,即自然再生产成本和人力市场交易成本。在通常的分析研究中,宏观上的分析主要集中关注人力投资的直接成本方面,在个人和家庭决策时才同时关注间接成本的水平。

人力资源开发与人力资本投资是同一问题的两个不同侧面:前者侧重活动的内容、方式和计划的实施与政策选择,而后者侧重这一过程中发生的成本收益比较,涉及资源和市场约束条件下的最优投资组合策略和最佳人力投资选择:前者依赖于投资行为的过程理性,而后者依赖于投资结果的经济理性,但在现实活动中常常是两者结合在一起。

二、人力资源开发的主要内容

(一) 人力资源开发的客体

人力资源开发客体包括人的体力、智力、知识和技能四方面。体力是从事各种活动的物质基础,同时也是智力发展、知识增进和技能提高的基础。体力是质和量的统一,体力的大小可以通过由质和量共同决定的体力存量来反映。在不同生产力发展阶段和不同活动中,对体力质和量的要求往往不同。人们根据劳动对体力的不同需要将劳动划分为重体力劳动、中度体力劳动和轻体力劳动等不同层次,这种划分并不科学。笔者认为,对体力劳动的划分应以体力存量为标准,这对完善我国劳动分配制度,体现按劳分配原则,是非常必要而有益的。体力资源开发过程是一个增进人体健康的过程。由于世界、国家或地区范围内贫富差距的存在,体力资源的开发水平相差很大。智力是脑力的主要组成部分,但脑力并不等于智力。脑力的强弱说明了人脑的发达程度和发展质量,脑力具有一定限度;智力是由多种能力构成的、偏于认识方面的综合体,即能力系统,智力也有限度,但却主要由人类的认识水平所决定。智力活动是观察力、注意力、记忆力、思维力和想象力协同运作,感觉、记忆、判断、想象四大功能区共同发挥作用的结果。在智力发展过程中,后天教育、训练和环境塑造的作用是重大的。知识是人类在社会实践中获得的对客观世界的认识成果,掌握知识意味着占有他人的认识成果。知识不具偏向性和排他性,但具有可继承性、可改造性和可累积性,它与人的智慧和勤奋成正比。知识有正确与错误、一般和特殊之分。错误的知识对人具有误导作用,但可用来警示后人。一般知识是人们生活和生产的基础,特殊知识则是对人们从事某项活动者的特殊要求,是对专业化的具体描述。技能是劳动者所