

人力资源开发 与就业研究

Renliziyuankaifayujiuyeyanjiu

张呈琮 著

西安地图出版社

人力资源开发 与就业研究

Renliziyuankaifayujiuyeyanjiu

张呈琮 著

西安地图出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源开发与就业研究/张呈琮编著.— 西安:
西安地图出版社, 2006.12

ISBN 7-80670-976-2

I. 人 ... II. 张 ... III. ①劳动力资源—资源开发—研究②就业问题—研究
IV. F249.21②D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 133093 号

人力资源开发与就业研究

张 呈 琮 著

西安地图出版社出版发行

(西安市友谊东路 334 号 邮政编码: 710054)

新华书店经销 河北师范大学印刷厂印刷

889 毫米×1194 毫米 1/32 11.5 印张 280 千字

2006 年 12 月第 1 版 2006 年 12 月第 1 次印刷

印数: 0001—1000 册

ISBN 7-80670-976-2/G·339

定价: 28.00 元

作者简介

张呈琮，博士，河北师范大学商学院教授，河北师范大学经济研究中心副主任。国家人文社科评审专家，河北省人口学会常务理事，河北省人力资源开发研究会理事，河北省可持续发展研究会理事，河北省社会学与社会发展研究会理事。发表科研论文60余篇，出版《中国人口发展史》等专著6部，主持与参与国家和省部级科研课题多项。

内容简介

本书是从经济学、社会学、教育学几个方面对人力资源开发与就业关系进行论述的一本专著。本书将人力资源开发分为质量开发和数量开发。将政府、企事业单位和家庭作为人力资源开发主体。从教育开发、健康开发、安全开发和数量开发四个角度，详细论述了人力资源开发的内容、范围以及在促进就业方面的作用。

序 言

中国是人力资源大国，但不是人力资源强国。中国拥有世界上最多的人力资源，但人力资源的素质不能满足经济发展的需要，与世界发达国家相比很大的差距。世界各国的竞争，归根到底是人力资源素质的竞争。我国人力资源的数量、质量和结构不能适应经济发展的需求。中国人力资源素质不高，不仅制约了经济和社会的发展，也给劳动力就业带来了困难。劳动力文化水平和职业技能低，导致就业能力不高，就业与再就业十分困难。

就业问题关系到人民的生活，关系到国家的经济发展和社会稳定。解决就业已经成为 21 世纪中国经济发展面临的最大挑战，也是中国经济发展的“瓶颈”。尽管我国的人口出生率有了大幅度下降，但由于人口基数过大，每年出生人口总量很大。2000 年到 2005 年平均每年新增劳动年龄人口超过 2400 万人，2006 年到 2010 年年均新增劳动年龄人口超过 1800 万人。与此相反的是，我国的 GDP 就业弹性却不断下降，每年新增就业不到 1000 万。劳动年龄人口增长大大超过就业增长，导致就业压力不断增大，失业率不断上升。2004 年中国城镇登记失业人口达到 827 万人，城镇登记失业率上升到 4.2%，农村约有 1.5 亿剩余劳动力需要转移。下岗失业人员的迅速增加，已经威胁到经济的发展和社会的安定，影响到我国发展战略

的实现。

我国目前处于经济转轨时期，产业结构处于调整时期。长期的计划经济导致城镇大量隐性失业和农村大量剩余劳动力，在经济结构调整过程中逐步显露出来，就业问题已经成为政府和社会关注的焦点。一般认为，在人均 1000 到 3000 美元期间，是社会矛盾突发期，就业问题是最易引发社会矛盾的焦点。我国现在正处于人均 GDP1000 美元到 3000 美元之间，就业问题的重要性比以往任何时期都要严峻。大量失业人口的存在，不仅直接关系到人民生活水平的提高，而且已经成为经济和社会发展的巨大阻力。能否妥善解决我国的就业问题，关系到国家经济社会能否健康发展，关系到我国的战略目标能否顺利实现。解决中国的就业问题已经成为各级政府的重要任务。

我国的失业既有总量性失业，也有结构性失业。一方面是许多缺乏一技之长的劳动力找不到工作，另一方面是许多用人单位找不到合适的工人。我国人力资源平均受教育程度不高，人力资源的技能素质也较差，技术工人短缺已经成为制约经济发展的重要因素。提高人力资源素质的关键是进行人力资源开发，将人口负担变为人才资源，将人力资源大国变为人力资源强国。人力资源开发不仅能够大幅度提高人力资源的素质，而且有利于促进就业和减少失业。人力资源开发在提高劳动者文化水平和专业技能的同时，也提高劳动者的就业能力。劳动者文化水平提高和掌握专业技能，既有利于提高劳动者的求职能力，减少结构性失业，也有利于提高劳动者的自我创业能力，为社会创造就业机会。

长期以来，中国对于人力资源在经济发展中的重要作用缺乏足够的重视，对人力资源开发在促进就业中的作用认识不足，很少将

人力资源开发与就业问题联系起来进行研究。作者将人力资源开发与就业问题联系起来进行研究，为解决我国的就业问题提供了一种新的思路。

作者的一个重要观点是：就业问题出现的原因是劳动力供求关系不平衡。从劳动者一方来说，是人力资源数量和质量的供给，从劳动力市场来看，是人力资源数量和质量的 demand。人力资源数量和质量符合劳动力市场的需求，就会达到充分就业。人力资源开发就是通过控制人力资源数量、提高质量，促进人力资源数量和质量与经济发展要求相适应，满足企业对人力资源数量和质量的要求，促进就业和减少失业。

总量性失业涉及到人力资源的数量问题，而结构性失业则是人力资源的质量问题。研究就业问题不能仅从数量出发，还应当从人力资源质量方面进行分析。本书的一个特点是将人力资源数量与质量结合起来进行研究。作者从人力资源开发政策措施、人力资源开发经费投入和人力资源开发成就三个方面，对中国教育人力资源开发、健康人力资源开发、安全人力资源开发和人力资源数量开发四个方面进行了分析。指出了中国人力资源开发在提高人力资源素质、控制人力资源数量方面的成就，阐明了中国人力资源开发在促进就业中的作用。指出我国的人力资源文化素质不能适应经济发展的需要，健康人力资源开发程度还很低，安全人力资源开发程度不高，社会保障体系不健全，职业安全问题多。作者在深入研究的基础上，对中国人力资源开发需求进行了预测。指出未来 20 年是我国经济转型和产业结构升级的关键时期，经济转型和产业结构升级对人力资源开发提出了更高的要求，中国人力资源开发任重道远。

安全人力资源开发和人力资源数量开发是本研究的主要创新

点。以往有关人力资源开发的研究只提到教育和健康人力资源开发,没有提出安全人力资源开发概念。本研究首次提出安全人力资源开发概念,并将安全人力资源开发分为成长安全、就业安全、职业安全和迁移流动安全四部分。提出了人力资源数量开发的概念。以往的研究只提出了人力资源质量开发,没有提到人力资源数量开发。本研究首次提出了人力资源数量开发的概念,并将计划生育作为人力资源数量开发的主要内容。

作者对人力资源开发进行过较长时期的研究,有较多的研究成果。本研究从我国就业的严峻现实入手,以缓解我国的就业压力为目的,从教育、健康、安全和数量四个方面,分析人力资源开发与就业的关系,探讨加强人力资源开发,促进就业和减少失业的方式和方法。提出加强人力资源开发促进就业的思路和建议,为促进我国的人力资源开发和就业问题的解决进行了有益的尝试。加强人力资源开发,提高人力资本存量,有利于弥补人口老龄化所带来的劳动力不足,是促进经济持续发展和应对人口老龄化的一项重要措施。本书是一项带有前瞻性的研究成果,对于促进中国的人力资源开发,扩大就业和缓解就业压力,具有重要的理论意义和现实意义。

国际老年学会理事

中国人口学会副会长

中国老年学会会长

中国人民大学教授、博士生导师

邬沧萍 教授

2006年9月26日

摘 要

就业问题出现的原因是劳动力供求关系不平衡,实质是人力资源的数量和质量的供给,不能适应经济发展对人力资源数量和质量的需求。中国人力资源开发就是通过控制人力资源数量、提高人力资源质量,促进人力资源数量和质量与经济发展要求相适应。就业问题影响到国家的经济发展和社会稳定,能否妥善解决我国的就业问题,关系到国家经济社会能否健康发展,关系到我国的战略目标能否顺利实现。进行人力资源开发与就业关系研究,分析人力资源开发在促进就业中的作用,探讨促进人力资源供求平衡的方法和途径,对于促进就业和减少失业,具有十分重要的理论意义和实践意义。

第一章是导言。一是阐明了人力资源开发与就业的研究背景、选题目的和意义,并对研究问题和相关概念进行了界定。指出中国就业形势十分严峻,进行人力资源开发与就业关系研究,分析人力资源开发在促进就业中的作用,促进人力资源数量和质量与经济发展要求相适应,不仅对于扩大就业,促进就业和减少失业具有十分重要的意义,而且对于建立和谐社会,实现我国的可持续发展战略也具有十分重要的现实意义和深远的历史意义。二是介绍了本文的理论框架和研究假设。指出本研究的总体理论假设是:人力资源开

发有利于提高劳动生产率,有利于促进科技进步和经济发展,有利于提高个体就业能力和减少结构性失业,有利于促进就业和缓解就业压力。并提出从教育、健康、安全和数量四个方面对理论假设进行验证。本研究以最新的人力资源开发与就业相关资料为基础,采用定性研究与定量研究相结合,理论研究与实证研究相结合的研究方法,建立分析模型,从经济学、社会学、政治学等多学科的视角出发,分析人力资源开发与就业的关系,剖析我国的人力资源现状及发展趋势,揭示我国劳动力就业与失业的现实及发展趋势,预测未来20年我国的人力资源需求及就业趋势。提出人力资源开发和解决就业问题的思路与对策建议。其目的是通过人力资源开发提高劳动者的综合素质,促进人力资源的数量和质量与经济社会发展相协调。

第二章是文献综述。第一部分是人力资源理论综述。将国外人力资源理论分为早期人力资源理论,现代人力资源理论和人力资源理论的新发展三个阶段。早期人力资源理论的主要代表人物有亚当·斯密、马克思、马歇尔等,提出了劳动创造价值的观点,指出教育是人力资源开发的主要形式,劳动者的技能属于资本的范畴,提高劳动者的技能能够提高劳动生产率,初步形成了人力资源理论。现代人力资源理论的代表是舒尔茨、贝克尔和丹尼森,确立了人力资本的概念,提出了人力资本贡献理论和新的人力资源计算方法。奠定了人力资源理论基础,促进了人力资源理论的系统化和理论化。人力资源理论的新发展的主要代表是罗默、卢卡斯和斯科特,注意研究发展中国的经济发展,强调人力资本投资在从不发达国家向发达经济转变过程中的重要作用,确立了人力资本和人力资本投资在经济增长和发展中的重要作用。通过对人力资源理论的评述,阐

明了人力资源理论对中国人力资源开发的启示。

第二部分是就业理论综述。一是西方就业理论综述。重点是古典经济学派就业理论中萨伊的就业创造需求、马歇尔的机制调节论和庇古的工资调节劳动力市场理论。凯恩斯主义的有效需求不足、主张国家干预的就业理论，新保守主义就业理论，结构主义就业理论，发展经济学派的二元结构转变就业理论。阐述了西方就业理论对解决中国就业问题的有益借鉴和启示。二是马克思主义就业理论综述。马克思通过对西方资本主义制度的分析，提出了相对过剩人口理论，结构性失业理论和劳动力供求与工资理论，对解决中国就业问题提供了有益的启示。三是国内有关中国人力资源开发与就业研究综述。指出了国内有关人力资源开发与促进就业研究的成就和不足，阐明了国内相关研究对本研究的启示。

第三章是中国就业和失业研究。指出就业问题反映出人力资源的供求关系。一是从就业数量、就业结构和产业分布方面，对中国就业状况进行了分析。指出中国的就业人口结构不能满足经济社会发展和产业结构调整对劳动力素质的要求，加强人力资源开发，提高劳动者的职业技能，是促进就业和减少结构性失业的有效措施。对劳动年龄人口增长和就业增长趋势进行了预测，指出未来 20 年是我国劳动年龄人口高峰时期，也是就业压力最大的时期，加强人力资源开发是缓解就业压力的关键。二是对城镇下岗失业人口的年龄结构、文化结构和技能结构进行了分析，指出人力资源的素质不高是造成城镇下岗和失业的主要原因，加强职业教育和培训是促进下岗失业人员再就业的关键。农村剩余劳动力数量大、文化水平低、专业技能缺乏，影响了农村剩余劳动力的转移，提高农村人口的文化水平和职业技能，是促进农村剩余劳动力顺利转移、实现农村现

代化的关键。三是中国就业政策分析。分析了我国不同时期就业政策的特点和在促进就业中的作用，指出了新时期就业政策的特点及重点。

第四章是中国人力资源开发研究。一是中国人力资源开发状况分析。从人力资源开发政策措施、人力资源开发经费投入和人力资源开发成就三个方面，对中国教育人力资源开发、健康人力资源开发、安全人力资源开发和人力资源数量开发四个方面进行了分析。指出了中国人力资源开发在提高人力资源素质、控制人力资源数量方面的成就，阐明了中国人力资源开发在促进就业中的作用。二是中国人力资源开发存在问题分析。指出中国人力资源在教育、健康和安全人力资源开发方面，与世界发达国家存在较大的差距。我国的人力资源文化素质不能适应经济发展的需要，健康人力资源开发程度还很低，安全人力资源开发程度不高，社会保障体系不健全，职业安全问题多。三是从教育人力资源开发、健康人力资源开发、安全人力资源开发和人力资源数量开发四个方面，对中国人力资源开发需求进行了预测。指出未来 20 年是我国经济转型和产业结构升级的关键时期，经济转型和产业结构升级对人力资源开发提出了更高的要求，中国人力资源开发任重道远。

第五章是中国人力资源开发与就业关系研究。指出人力资源开发与就业的关系是：人力资源开发通过控制人力资源数量，提高人力资源质量，促进人力资源数量和质量与经济发展需求相一致，促进就业和减少失业。一是分析了人力资源开发与经济发展的关系。指出人力资源开发有利于促进产业结构调整和经济增长方式改变，人力资源开发通过促进经济增长带动就业增长。二是分析了人力资源开发与促进就业的关系。指出人力资源开发能够提高个体的就业

能力,有利于提高生产效率,有利于改善就业产业结构。三是分析了人力资源开发与科技发展的关系。指出人力资源开发能够促进科技发展,科技发展通过促进经济增长带动就业增长。四是分析了人力资源开发本身与就业的关系。指出人力资源开发本身能够创造大量就业机会,有利于促进就业增长和减少失业。

第六章是研究结论和对策建议。第一部分是本研究的结论。指出经过理论研究和实证研究,验证了本研究的理论假设。人力资源开发有利于提高劳动生产率,有利于促进科技进步和经济发展,有利于提高个体就业能力和减少结构性失业,有利于促进就业和缓解就业压力。人力资源开发有利于促进产业结构调整和经济增长方式改变。指出人力资源开发通过促进经济发展和科技进步来促进就业,通过提高劳动者的专业技能促进就业。人力资源开发本身能够创造大量就业机会。第二部分是对策建议。根据中国的人力资源开发现状和就业实际,从扩大就业和减少失业的角度出发,提出了操作性很强的对策和建议:

一是提出了实施就业人力资源开发战略。就业人力资源开发是以促进就业为目的的人力资源开发,人力资源开发的目的是促进人力资源数量和质量与经济发展需求相协调。实施就业人力资源开发战略,就要根据经济和社会需求,制定人力资源开发政策。加强教育人力资源开发,根据经济发展对人力资源知识技能的要求,调整教育结构,促进人力资源的文化技能与经济发展要求相适应。加强健康人力资源开发,促进人力资源健康与经济发展要求相适应。加强安全人力资源开发,建立和健全城乡统一的劳动力市场,统筹城乡就业,加快社会保障体系建设。加强职业安全管理,大幅度减少各种生产事故和职业伤害。继续稳定低生育水平,促进人力资源

数量与经济发展要求相适应。

二是提出了实行就业优先的发展战略。在制定国家发展计划时，把促进就业增长和降低失业率作为中央和地方最重要的经济目标和社会稳定目标。重点发展劳动密集型产业，发展就业容量大的第三产业。加快人口城市化进程，制定支持灵活就业的政策，鼓励劳动者自谋职业和非正规就业。建立劳动预备制度，加强职业教育和培训，降低学龄人口的劳动参与率，缓解我国的就业压力。

三是提出了组建国家人力资源部的建议。提出将人事部与劳动和社会保障部合并，组建国家人力资源部，统筹我国人力资源开发与就业的建议。

主要的创新点：

(1) 选题新颖。本研究从我国就业的严峻现实入手，以缓解我国的就业压力为目的，采用最新的数据和资料，从教育、健康、安全和数量四个方面，分析人力资源开发与就业的关系，探讨加强人力资源开发，促进就业和减少失业的方式和方法。本研究选题对于解决中国的就业问题，促进经济发展和社会稳定，建立和谐社会，实现我国的发展战略具有重要的理论意义和实践意义。

(2) 首次提出安全人力资源开发的概念。以往的研究只提到教育和健康人力资源开发，没有提出安全人力资源开发概念。本研究首次提出安全人力资源开发概念，并将安全人力资源开发分为成长安全、就业安全、职业安全和迁移流动安全四部分。

(3) 提出了人力资源开发本身能够创造就业的观点。以往的研究只提出了人力资源开发有利于促进就业和减少失业。本研究不仅指出人力资源开发有利于促进就业和减少失业，有利于促进产业结构调整和经济增长方式改变，还指出人力资源开发本身也创造大量

就业机会,有利于扩大就业和减少失业。

(4)提出了人力资源数量开发的概念。以往的研究只提出了人力资源质量开发,没有提到人力资源数量开发。本研究首次提出了人力资源数量开发的概念,并将计划生育作为人力资源数量开发的主要内容。

(5)提出了人力资源新的分类方法。以往的研究大多将人力资源开发分为宏观和微观两部分。本研究从开发主体上将人力资源开发分为政府(宏观)人力资源开发,企事业单位(中观)人力资源开发和家庭和个人(微观)人力资源开发三部分。从开发内容上将人力资源开发分为教育人力资源开发,健康人力资源开发、安全人力资源开发和人力资源数量开发四部分。

(6)建立了人力资源供求关系模型。以往的研究主要是从劳动力数量供求方面研究就业问题,本研究将人力资源供给分为数量供给和质量供给,将人力资源需求分为数量需求和质量需求,阐明了人力资源数量和质量供求之间的关系。

(7)提出了科技发展能够促进就业增长的观点。以往的研究大多认为科技发展会导致失业增加。本研究指出人力资源开发有利于促进科技创新,有利于建立创新型和节约型社会,指出科技发展通过促进经济发展增加就业,通过增加新产品和新行业促进就业增加,科技发展本身也会创造就业机会。

(8)提出了组建国家人力资源部的建议。提出将人事部与劳动和社会保障部合并,组建国家人力资源部,统筹我国人力资源开发与就业的建议。

关键词: 人力资源开发; 就业; 研究;

Abstract

The reason for employment problems is the imbalance between the supply and demand of the labor force, which, in essence, is that the supply in quantity and quality of the human resources cannot meet the demand of economic development. The human resources development (HRD) means to promote the quantity and quality of human resources to adapt to the request of economic development by controlling human resource quantity, improving human resource quality. The employment is closely related to national economic development and social stabilization. Whether we can solve the problems of employment properly relates to whether the national economy and society can develop healthily and to whether the strategic target of our country can be carried out successfully. It is of great significance in theory and practice to do research on HRD and employment, to analyze the role of HRD in promoting employment, to explore methods and approaches of promoting the balance between supply and demand of human resources, thus to increase employment.

Chapter 1: Introduction. First, this part introduces the background of the research on HRD and employment and the purpose of the research and the meaning of the topic, and then defines the research issues and the related concepts. It points out that the employment situation in China is very critical, and that the research on HRD and