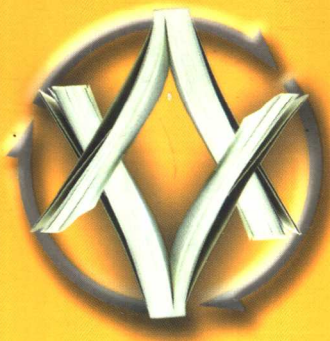




人力资源存量研究

毛晓磊 / 著

**A STUDY ON
HUMAN RESOURCES
STOCK**



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

● 毛晓砧 / 著

人力资源存量研究

A STUDY ON
HUMAN RESOURCES
STOCK



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源存量研究 / 毛晓磊著. — 北京: 社会科学文献出版社, 2007. 11

ISBN 978 - 7 - 80230 - 874 - 9

I. 人… II. 毛… III. 劳动力资源 - 资源管理 - 研究
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 161533 号

人力资源存量研究

著 者 / 毛晓磊

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市东城区先晓胡同 10 号

邮政编码 / 100005

网 址 / <http://www.ssap.com.cn>

网站支持 / (010) 65269967

责任部门 / 财经与管理图书事业部

电子信箱 / caijingbu@ssap.cn

项目负责 / 周 丽

责任编辑 / 孙振远 屠敏珠

责任校对 / 孙振远

责任印制 / 盖永东

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部

(010) 65139961 65139963

经 销 / 各地书店

读者服务 / 市场部 (010) 65285539

排 版 / 北京鑫联必升文化发展有限公司

印 刷 / 北京智力达印刷有限公司

开 本 / 787 × 1092 毫米 1/20

印 张 / 23

字 数 / 369 千字

版 次 / 2007 年 11 月第 1 版

印 次 / 2007 年 11 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 80230 - 874 - 9 / F · 210

定 价 / 56.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,
请与本社市场部联系更换



版权所有 翻印必究

谨以此书献给我亲爱的母亲。

十五岁时，母亲送给我一枚戒指，戒面像一本书，书上铸着两个字“学习”……

前 言

在人类社会演化发展的历史长河中，生产力水平的不断提升，始终是最具决定意义的变革力量，而生产力水平不断提升的实质，则是人力资源与其他资源有效配置的持续优化。在全球经济一体化的条件下，社会形态呈阶梯递进式发展，从农业社会向工业社会，及从工业社会向知识社会转型的历史演进，同时发生在全球各个不同的国家，人力资源有效配置问题比以往任何时代都更为复杂、更为深刻地影响着人类社会各个领域的变化，凸显出人力资源的第一资源特性。

社会形态提升的原动力是社会主体在生产中的创造性劳动，人类在改变世界和完善自己的过程中，逐渐地从自然状态进入自主状态。知识的创新和应用，信息的传播和利用，资源的开发和整合，逐步地改变着人类的生产和生活的方式；产业结构的不断调整，服务业在国民经济中的比重不断上升，使人类社会的功能日臻完善；科学技术的进步，人类的思想和生产创造成果的广泛应用，使人类自身摆脱了落后生产方式的桎梏，劳动时间减少，劳动价值提高，活动范围扩展，生产力得到进一步解放。因此，社会在快速发展的同时，其内在要求随之提升。人类社会越是走向文明和进步，社会活动和生产过程对知识和科技的依赖度就越高，也就意味着人类的社会发展依赖人类自身意识的觉醒。比如：人类以智慧在为自身拓展出更大的生存和发展的空间、开发和消耗各类资源的同时，以觉醒的行动去开发替代性资源和再生性资源，降低资源消耗，解决人类在生存和发展中所遭遇的资源枯竭及生态环境恶化问题。人类社会发展的史实证明：人类要拓展生存与发展的空间，首先要解决人自身生存与发展的能力问题，所

以，人力资源的开发和利用是社会走向进步和文明的核心要求。

社会形态的转变会带来资源流动、配置、开发和利用的变化，人力资源也不例外。而人力资源的变化对人类社会的政治、经济、文化、社会的变革，会产生深刻的决定性影响。人类的知识和能力通过劳动生产外化为物资产品，而社会各类资源，尤其是教育、文化、信息等公共资源，通过人类的生命活动内化为知识和能力。在这两个过程中，由于社会变革推动，每一个过程的完成，不是回到原点，而是螺旋式上升，这也是社会螺旋式发展的内在原因。同样因为这一原因，每一个时代的人力资源，都是其所处时代的产物。在每一次不同的社会形态转换过程中，不同社会形态的需求差异性，导致人力资源的流动、配置、开发和利用出现新矛盾，产生可投入而未投入或未完全投入社会生产活动，可供市场需求调节并进入流动的人力资源存量。人力资源存量的长期积压，不仅会造成人力资源的浪费，良性存量转变为非良性存量，还会造成社会效率低下，社会总产出减少，社会不安定因素增加，社会文化变异等等严重负面影响。

社会形态的发展，最终要归结到人类社会文明进步的核心问题上——人的全面和自由的发展。人的全面自由发展是马克思社会发展的核心内涵。随着世界和平与发展的战略主题的确立，不断改善人类的生存与发展的条件，全面提升人力资源的综合素质、整体创新能力和全面发展状态，促进社会全面进步和持续发展已经成为国际社会的共识。人的全面自由发展与自身素质的提高高度关联，人类的自由空间建立在全面的认知和能力扩展上，而发展是建立在自由的空间里，因而全面自由发展是当今社会主体转型的最高追求。在当代社会，人类期望通过实现资源的有效配置，获得更多发展机会，满足自我价值的实现。因此，有必要在人力资源总量中分出新的模块——人力资源存量，在理论上，展开人力资源存量问题的研究，探索社会转型期人力资源存量与社会发展的关系，探索盘活人力资源存量的途径与策略；在社会

实践中，重视人力资源的开发利用和优化配置，增强人的发展能力，实现注重人文关怀的社会整体环境优化，充分发挥人的积极性、主动性和创造性，使人的潜能得到充分的挖掘，使人的个性得以张扬，使人的能力获得展现，使人的价值得到充分实现。

人力资源存量研究，对推动人类的政治、经济、文化、社会的发展必定产生深远的影响，无论是在理论研究方面还是在社会实践方面都存在着现实意义和历史意义。在人类社会的发展步伐走向充分彰显现代人文理念的新时代，人类寻求自身价值实现的近期行为，与人类拓展生存与发展空间的长远利益相结合，促使社会发展不断提速，社会形态变化加快。变化带来机遇，在充满机遇的新时代，胜利属于人力资源丰富，人力资源的开发利用充分，人力资源存量配置优化的国家和民族。把握机遇的国家和民族可以为人类的和平与发展的事业做出更大的贡献。

目 录

前 言 / 1

第一章 绪论 / 1

- 第一节 问题的提出 / 1
- 第二节 西方人力资源研究发展沿革 / 17
- 第三节 中国有关人力资源研究发展沿革 / 38
- 第四节 在研究积淀上的探索 / 52

第二章 人力资源存量的形成与结构演进 / 71

- 第一节 人力、人力资源与人力资源存量 / 71
- 第二节 人力资源存量的静态分析 / 85
- 第三节 人力资源存量的结构演进 / 112

第三章 人力资源存量的决定因素 / 132

- 第一节 社会转型对人力资源存量的影响 / 134
- 第二节 社会发展对人力资源存量的影响 / 150
- 第三节 人力资源素质对存量形态的影响 / 163

第四章 盘活人力资源存量的对策 / 176

- 第一节 完善市场因素是盘活人力资源存量的重要条件 / 178
- 第二节 提高社会政策的适应性是盘活人力资源存量的保障 / 199
- 第三节 政府介入人力资源存量市场配置的主要途径 / 209
- 第四节 提高个体综合素质是盘活人力资源存量的基础 / 224

第五章 中国城镇人力资源存量问题的调查及分析 / 238

- 第一节 调查的目的与内容 / 238

- 第二节 调查的方法与范围 / 239
- 第三节 调查的实施 / 240
- 第四节 调查的分析 / 241
- 第五节 调查统计结果描述 / 242
- 第六节 中国城镇人力资源存量调查高级统计结果分析 / 332
- 第七节 中国城镇人力资源存量问题主要相关因素的
成因分析 / 388
- 第八节 关于减少及盘活中国城镇人力资源非良性
状态存量的建议 / 395

附录一 中国城镇人力资源存量调查问卷 / 405

- 问卷一 党政机关工作人员工作情况调查表 / 405
- 问卷二 学校工作人员工作情况调查表 / 409
- 问卷三 医院工作人员工作情况调查表 / 412
- 问卷四 人才市场寻工人员情况调查表 / 415
- 问卷五 离退休人员情况调查表 / 420
- 问卷六 社区居民情况调查表 / 423
- 问卷七 社区无业人员情况调查表 / 427
- 问卷八 居委会情况调查表 / 430

附录二 文中所涉外国人名中外文对译表 / 433

参考文献 / 437

CONTENTS

Prelude / 1

Chapter One: Literature Review / 1

- I . Argument / 1
- II . Research on Human Resources in the West / 17
- III . Research on Human Resources in China / 38
- IV . Explorations Based on Existing Study / 52

Chapter Two: Formation and Structural Evolution of Human

Resources Stock / 71

- I . Human Force, Human Resources and Human
Resources Stock / 71
- II . Analyses on Human Resources Stock / 85
- III . Structural Evolution of Human Resources Stock / 112

Chapter Three: Determining Factors in Human Resources Stock / 132

- I . Impact of Social Transition on Human Resources Stock / 134
- II . Impact of Social Development on Human Resources
Stock / 150
- III . Influence of Human Resources Quality on Stock / 163

Chapter Four: Approaches to Revitalizing Human Resources Stock / 176

- I . Sound Market Factors-Important Conditions for Revitalizing
Human Resources Stock / 178
- II . Adaptable Social Policies-Guarantee for Revitalizing
Human Resources Stock / 199
- III . Government Roles in Market-Based Human
Resources Stock Allocation / 209

- IV. Enhanced All - round Quality of Individual—Foundation
for Revitalizing Human Resources Stock / 224

Chapter Five: Survey and Analyses of Human Resources Stock in

Towns and Cities of China / 238

- I . Purpose and Contents of the Survey / 238
II . Methods and Scope of the Survey / 239
III . Implementation of the Survey / 240
IV . Analyses of the Survey / 241
V . Basic Statistical Analyses of the Survey / 242
VI . Advanced Statistical Analyses and Conclusions of
the Survey on Human Resources Stock in Towns
and Cities of China / 332
VII . Major Causes for Problems with Human Resources
Stock in Towns and Cities of China / 388
VIII . Suggestions on Reducing and Revitalizing Abnormal
Human Resources Stock in Towns and
Cities of China / 395

Appendix / 405

- I . Survey on human resources in party and
govenment organizations / 405
II . Survey on staff working in schools / 409
III . Survey on medical staff working in hospitals / 412
IV . Survey on job-seekers in the market / 415
V . Survey on the retired / 420
VI . Survey on individuals in communities / 423
VII . Survey on the jobless in communities / 427
VIII . Survey on neighborhood committees / 430

References / 437

第一章 绪 论

第一节 问题的提出

问题从中国提出，是因为中国是世界上最大的发展中国家，经济社会发展中的诸多矛盾和问题，都聚焦在“人”的问题上。中国人口总量及人力资源数量居世界之首，构成了中国综合国力的基本要素。大量的人口可以以优势论亦可以以劣势论。其优势在于，充裕的人口既为经济发展带来充足的人力资源，也为市场交易带来丰富的需求，是经济社会发展的巨大动力；其劣势在于，庞大的人口势必带来沉重的社会压力和负担。人力资源数量多但人力资源整体素质不高成为中国社会发展的根本性矛盾之一。人力资源质量是国际社会发展的关键性要素，但是，人力资源必须实现与生产资料的有效配置，才能真正发挥作用。大量人力资源若不能实现有效配置，不仅会形成社会经济运行的障碍，还会影响社会的全面平稳发展。在社会形态从农业社会向工业社会、工业社会向知识社会的转型中，无论是新的经济增长模式对相应的人力资源开发利用的需要，还是人的自我实现与人的全面发展的内在要求，都对人力资源的开发利用和优化配置，以及人力资源的数量和质量提出了新的要求。但从中国人力资源的现状看，无论在质上，还是在量上，还是在人力资源存量的数量、结构和状态上，相比社会发展和人的全面发展的内在要求，还有很大的差距。

在本研究的文字描述中，为充分考虑尊重文中所引用的各家各派学者研究成果的原意，以及人力资源研究领域在不同历史阶

段,使用过相近似的语言概念,对“劳动力”和“人力资源”这两个词组的处理如下:一是凡原文引述,全部使用其原文,二是尽量尊重历史性概念。

一 社会发展对人力资源有效配置提出新的要求

中国自1979年改革开放以来,国民经济持续、快速、健康发展,政治、经济、文化、社会等各项事业全面发展,人民生活水平不断提高,综合国力不断增强,在国际社会的影响力也日益彰显。中国总人口约占世界的1/5,是人力资源大国。与此同时,中国也是自然资源匮乏国,耕地面积只约占世界耕地面积的1/10。中国人均自然资源的相对贫乏,决定了中国必须走社会管理精细化、资源利用深度开发的可持续发展道路。社会的可持续发展,既需要人力资源及其他资源的开发与利用,也需要人力资源及各类资源本身的可持续成长和利用。人力资源的开发利用和优化配置,能够在自身价值的增值的同时,降低与减少人类对自然资源和经济资源的消耗与浪费,在有限的资源上创造出更多更好的新资源与新财富。大量人力资源得不到有效配置,势必造成社会生产力下降。人力资源充分发挥其作用与价值,是社会发展对人力资源配置的必然要求。

中国在社会转型中的人力资源开发和利用与社会发展的整体要求不相适应,突出表现为:人才总量不足,结构不合理,特别是社会现代化发展中所亟须的高端人才短缺;现代工业生产需要的大量高素质人力资源不足,产业结构不合理,对剩余人力资源的吸纳能力不足,就业形势持续严峻,并且由于教育投入不足,人力资源由潜在优势转变为现实优势的能力有限。在处于社会转型和发展中的中国,探索人力资源的开发和利用,分析人力资源开发和利用的现实问题,对于人类社会的进步和发展有着典型意义上的启示作用,对于提出人力资源开发利用中的关键环节,以便设定分析解决问题的理论框架有着典型意义上的作用。

1. 中国是世界上人口最多、人力资源总量最大的国家

中国是世界第一的人口大国,也是人力资源总量最大的国家。

据 2000 年全国第五次全国人口普查数据, 2000 年中国总人口为 126583 万人。^{①②} 截止到 2005 年年末, 全国总人口为 130756 万人, 其中 15~64 岁人口达 94197 万人, 占总人口的 72.0%。^③ 从 2000 年至 2005 年, 年平均增加 834.6 万人, 年平均增长 0.66%。中国人口基数大, 年增长绝对值大, 人力资源总量保持持续增长, 但整体性科技文化素质低下, 且农村人口比重很大。在 2005 年年末中国城乡人口的社会构成中, 居住在城镇的人口 56157 万人, 占总人口的 42.99%; 居住在乡村的人口 74471 万人, 占总人口的 57.01%。^④ 自 20 世纪 80 年代以来, 中国进入劳动年龄人口 (男 16~60 岁, 女 16~55 岁) 的高峰期。根据世界银行 2006 年提供的数据: 1990 年中国劳动力为 6.501 亿人, 约占世界劳动力总量的 27.7%, 相当于中等收入国家劳动力总量的 52%, 相当于高收入国家的 1.52 倍; 2004 年中国劳动力为 7.68 亿人, 约占世界劳动力总量的 25.8%, 相当于中等收入国家劳动力总量的 50%, 相当于高收入国家的 1.57 倍。^⑤ 中国在人均 GDP 达到 1000 美元以后, 没有出现人力资源短缺, 而是出现了较长时期持续供大于求的趋势。在人力资源数量不断增加的同时, 由于中国在发展中资源的相对短缺, 对剩余人力资源的吸纳能力相对低下, 对人力资本产出投入的相对不足, 成为大量的人力资源寻求有效配置的不利因素。

2. 经济结构调整使剩余人力资源激增

随着中国经济体制的转轨和社会形态的转变, 计划经济条件下的“充分就业”政策逐渐被“有效就业”政策所取代, 过去在“充分就业”政策下形成的隐性失业日益公开化。1996 年, 中国政府在制定“九五”计划时, 提出要实现经济体制转变和经济增

① 国家统计局:《中国统计年鉴 2006》, 中国统计出版社, 2006。

② 本文所采用的数据均未包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾省。

③ 国家统计局:《中国统计年鉴 2006》, 中国统计出版社, 2006。

④ 国家统计局:《中国统计年鉴 2006》, 中国统计出版社, 2006。

⑤ World Bank, “World Development Indicators 2006”, Table 2.2 “Labor Force Structure”. <http://web.worldbank.org/website/external/data/statistics>. 2007.

长方式的根本转变。在“九五”计划实施中,经济体制的转变使非战略物资生产企业从公共领域大量退出,社会各类经济组织以效率优先为原则,大量冗员下岗;经济增长方式的转变,使社会各类资本投入及资源开发利用重新整合,传统生产方式改变,不适用的人力资源成为剩余资源。虽然在20世纪末期,国外的产业转移和中国自主开发的新技术发展创造了一批新的就业岗位,但是从传统产业中退出的人力资源在短期内难以实现进入新兴产业领域就业。20世纪90年代末期,全国国有企业、国有联营企业、国有独资企业下岗职工总数1998年为594.8万人,1999年为652.5万人,2000年达到峰值,为657.2万人,2001年为515.4万人,2002年为409.9万人,这5年总计下岗职工人数达2829.8万人。^①1997年底,全国职工人数为14668万人,2000年底为11259万人,3年间减少了3409万人,其中国有单位减少2888万人,城镇集体单位减少的员工为1370万人(其他单位职工增加850万人)。^②扣除正常退休因素,实际工作岗位削减量依然巨大。大量下岗工人的产生,使剩余人力资源在短短的几年内激增。

失业人员相对缺乏竞争力,一般由于年龄偏大、学历低和技能低而失业,但他们的择业观念并未转变,对工作稳定性和工资期望过高。这些特点决定了他们再次就业的困难,在人力资源市场中成为弱势群体,导致城市失业人员收入状况不断恶化,城市贫困问题日趋严重。相反,在人力资源市场中,迁移到城市的农民工一般愿意从事服务性工作,随着城市化的发展和人民生活水平的提高,服务业需求较大,相对容易找到工作。

3. 农业人口大量迁移带来的城镇人力资源结构变化

大量的农村人力资源涌入城镇,改变了城镇人力资源结构,使城镇人力资源年龄结构年轻化,向城镇就业提出了挑战。20世

① 国家统计局、劳动和社会保障部:《中国劳动统计年鉴2005》,中国统计出版社,2005。

② 国家统计局:《中国统计年鉴2001》,中国统计出版社,2001。

纪 80 年代以来,大量农业人口向城镇迁移,特别是进入 20 世纪 90 年代后,农村人力资源迁移规模大增,这种趋势逐年加剧。2005 年,全国流动人口为 14735 万人,其中,跨省流动人口 4779 万人。与 2000 年第五次全国人口普查相比,流动人口增加 296 万人,跨省流动人口增加 537 万人。^① 据统计,改革开放以来,中国已经把约 2.5 亿农村人力资源转变成非农产业从业人员,其中,乡村工业和其他乡村非农产业的发展,吸纳了约 1.5 亿农村人力资源,进城的农民工约有 1 亿人。根据中国目前每亩耕地投入的人力资源计算,农村只需要 1.5 亿农业从业者,而目前的 3.6 亿农业从业人员中,还需转移 2 亿多人,即便按 2020 年非农就业人员达到 70% 的目标,也还需要转移约 1.5 亿农村人力资源。^② 随着农业生产的科技进步和农村人口的持续增长,农村剩余人力资源还将上升。此外,城乡间劳动收入的差异,还会在相当长的时期内影响着中国的人力资源分布。已带来的现实变化:

一是,大量农村剩余人力资源的迁移,使得城镇总体从业人员的受教育比例走低。20 世纪 90 年代是中国从农村向城镇转移人力资源的高峰期。1991 年中国乡村总人口为 85280 万人,占全国总人口的 73.63%,到 2000 年乡村总人口为 80739 万人,占全国总人口的 63.78%,10 年间下降了近 10 个百分点,下降幅度非常大。^③ 对该阶段流动人口的结构特征进行分析有助于我们充分认识农村向城镇转移人力资源对整体就业环境的影响,有助于我们对由此而发生的人力资源分布变化的了解。国家统计局人口和社会科技统计司胡英同志曾利用 1999 年人口变动抽样调查数据,对 90 年代从农村向城镇流动人口的社会经济及人口特征进行了分

① 国家统计局:《2005 年全国 1% 人口抽样调查主要数据公报》, http://www.stats.gov.cn/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/t20060316_402310923.htm.

② 李培林:《全面建设小康社会的四个关键问题》, http://www.sociology.cass.cn/shxw/shgz/shgz/t20040305_1963.htm.

③ 国家统计局:《中国统计年鉴 2001》,中国统计出版社,2001。

析：据统计，在迁移到城镇的人力资源中，青壮年劳动适龄人口是主体。15~49岁青壮年劳动适龄人口占流动人口的69.9%，其中25~34岁占30.7%，25~29岁是进入城镇的峰值年龄组，占流动人口的20%。相比之下，城镇和农村常住人口中15~49岁青壮年劳动适龄人口分别占57.9%和54.3%，低于流动人口12个和15.6个百分点。反映人口年龄状况的综合指标显示，流动人口年龄结构比城镇和农村常住人口都要年轻。^①另一方面，由于城乡教育程度的差别，农村富余人力资源的迁移，在一定程度上降低了城镇从业人口的受教育水平。迁移到城镇的农村人力资源人口受教育程度高于迁出地但低于迁入地。按15岁及15岁以上人口受教育程度占15岁以上人口比例计算，流动人口中初中文化程度占的比例最高，达到了52.2%，其次是小学为24.2%，高中以上占13.3%，不识字占10.3%。流出地的农村常住人口初中文化程度为36.9%，小学为38.2%，高中以上占5.7%，不识字占19.2%，两者对比，流动人口文化水平高出农村常住人口许多。但是，流动人口受教育程度又低于城镇常住人口。在城镇常住人口中，高中以上人口比例达到44.1%。初中和小学人口所占的比例小，分别为35.9%和13.5%。^②

二是，迁移人力资源大量流入城镇打工经商，用超常的劳动时间供给，为城镇的建设发展和城镇居民的生活质量提升，做出了积极的贡献。但是，迁移人力资源的大量流入，在促进城镇经济发展的同时，也不可避免地加剧了城镇初级用工岗位就业的竞争。城市就业机会多和劳动收入高是造成农村富余人力资源向城镇流动的主要原因。从农村向城镇流动的人力资源，其劳动参与率高、收入低、每周工作时间长。流动人口劳动参与率为76%，

① 胡英：《从农村向城镇流动人口的特征分析》，载于《人口研究》第25卷，2001年第6期。

② 胡英：《从农村向城镇流动人口的特征分析》，载于《人口研究》第25卷，2001年第6期。