



都兴汉 编著

现代远程教育 与沈阳老工业基地振兴

XIANDAI YUANCHENG JIAOYUYU
SHENYANG LAOGONGYEJIDI
ZHENXING



沈阳出版社
SHENYANGCHUBANSHE

现代远程教育与 沈阳老工业基地振兴

都兴汉 编著

沈阳出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

现代远程教育与沈阳老工业基地振兴 / 都兴汉编著.
沈阳: 沈阳出版社, 2007. 6
ISBN 978 - 7 - 5441 - 3376 - 0

I. 现… II. 都… III. 远距离教育—研究—沈阳市
IV. G728

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 087463 号

出 版 者: 沈 阳 出 版 社

(地址: 沈阳市沈河区南翰林路 10 号 邮编: 110011)

印 刷 者: 中共沈阳市委机关印刷厂

发 行 者: 沈 阳 出 版 社

幅面尺寸: 140mm×203mm

印 张: 6.75

字 数: 150 千字

出版时间: 2007 年 6 月第 1 版

印刷时间: 2007 年 6 月第 1 次印刷

责任编辑: 车晓光 李 锋 赵 琳

封面设计: 周福刚

责任校对: 陈 樊

责任监印: 杨 旭

ISBN 978 - 7 - 5441 - 3376 - 0

定 价: 18.00 元



作者简介

都兴汉，祖籍山东省牟平县，1955年8月生于辽宁省沈阳市，曾任沈阳电缆厂团委书记、沈阳市团校校长、中共沈阳市委党校副校长，现任沈阳广播电视大学副校长。多年从事思想政治工作理论研究与教学工作，参与编写并出版了《中华人民共和国四十年史略》《现代远程教育教学模式改革与探索》《网络环境下现代远程教育模式改革与学习支持服务体系建设研究》等学术著作，发表了《关于加强高职学生思想政治工作队伍建设的思考》《加强党的执政能力建设，努力提高党政干部素质》《论网络教学与大学生思想政治教育》等十余篇学术论文。

序

2003年秋，党中央作出了实施东北老工业基地振兴的重大战略决策，这为沈阳的发展提供了千载难逢的历史性机遇。沈阳市委、市政府以对自身定位的准确把握和对巨大发展潜力的无比自信，明确提出了“东北大振兴，沈阳要先行”的目标。特别是在构建社会主义和谐社会的时代背景下，市委又提出了“加快建设新型工业城市、法治诚信城市、先进文化城市、模范生态城市”的发展目标，这是建设和谐沈阳的核心内容，也是实现沈阳老工业基地振兴的重要标志。

构建和谐沈阳，是一项伟大的社会创造和社会实践，也是一项伟大的理论创新和文化创新；构建和谐沈阳，是一个发展目标，也是一个长期的实践过程。在构建和谐沈阳的进程中，需要以文化建设的内在和谐促进整个社会的和谐进步，以先进文化建设的强大动力推动整个社会的和谐发展，尤其需要高校充分发挥自身在大批高素质人才培养、沈阳经济社会文化发展中的优势，积极探索高校服务沈阳的渠道和载体，将高校的优势转化为切实的贡献率和生产力，“在振兴中服务，在服务中振兴”，实现高校自身发展与沈阳经济社会发展的双赢。

由沈阳广播电视大学副校长都兴汉同志承担的辽宁省教育科学“十一五”规划课题“现代远程教育 with 沈阳老工业基地振兴”，从发展现代远程教育为振兴沈阳、构建和谐沈阳的战略高度出发，在认真分析沈阳人才资源建设和产业结构调整的基础上，从

理论和实践的角度进行了比较深入的研究和探索。该课题的研究，紧贴“服务于振兴”这条主线，围绕市委、市政府的战略部署和改革、发展、稳定的大局，特别是结合现代远程教育投身振兴搞服务、围绕发展培育人才问题，进行了有深度、有价值、有实效的研究。

通读都兴汉同志的研究成果“现代远程教育与沈阳老工业基地振兴”书稿，我体会到，作者以自己在企业、共青团、党校、高校担任领导干部的丰富经验和多年的潜心研究，采取创造性的研究方法，把现代远程教育发展与地方经济建设紧密结合，给人以耳目一新的感觉。全书内容体现了作者视野开阔、创新理论、咨政育人、服务社会的大视角、高起点和与时俱进。例如：现代远程教育是解决沈阳人才结构性矛盾的“捷径”、现代远程教育是满足沈阳人才总量增长需求的“渠道”、实施“素质教育工程，为沈阳经济和社会发展提供智力支撑等内容，都体现了作者研究的新思维和新视角。

当前，我们正处在一个建设和谐沈阳，实现跨越式发展的战略机遇期，在努力实现老工业基地振兴的伟大实践中，加强理论与实践的研究是各级领导干部和科研工作者义不容辞的责任，振兴沈阳需要理论与实践同行。

中共辽宁省委高校工委副书记



2007年5月

目 录

序	1
第一章 加快推进人才强市战略对振兴沈阳老工业基地的 决定性意义	1
一、人力资源理论与人才建设	2
(一) 人力资源理论沿革	2
(二) 人力资源的特征	3
(三) 人力资本的基本理论	4
二、人才建设对沈阳老工业基地振兴的决定性意义	12
(一) 沈阳市人才资源现状	12
(二) 沈阳市人力资源转化人力资本存在的主要问题	16
(三) 沈阳市人力资本集聚和开发的对策选择	20
(四) 大力推进人力资源开发, 对实现老工业基地的全面 振兴具有决定性意义	23
第二章 大力加强人才资源配置对振兴老工业基地的重要 作用	27
一、人才资源现状评价	27
二、人才资源开发配置总体构想	29
(一) 基本原则	29
(二) 总体目标	30
三、人才资源开发配置的主要任务	30
(一) 实施人才培育工程, 提升人才队伍整体水平	30

(二) 开展引才借智行动, 完善开放式人才开发体系	32
(三) 做强三大基地, 夯实人才开发基础	33
(四) 搭建三大信息平台, 构建区域性人才中心	34
(五) 推进人才结构调整, 优化人才资源配置	35
(六) 加强重点行业人才配置, 促进核心产业发展	35
四、对策措施	37
(一) 完善人才工作体系, 提高人才工作水平	37
(二) 创新人才激励机制, 激发人才创业热情	38
(三) 营造良好社会氛围, 优化人才发展环境	40
(四) 构筑终身教育体系, 加强人才开发基础工作	40
(五) 加大推进力度, 抓好规划落实	41
第三章 发挥现代远程教育优势是加快人才建设的重要	
途径	42
一、现代远程教育的地位和作用	43
(一) 现代远程教育的发展及其定位	43
(二) “十一五”期间现代远程教育功能定位的新	
拓展	51
(三) 现代远程教育的历史作用	53
二、现代远程教育的特征及其优势	58
(一) 现代远程教育的特征	58
(二) 现代远程教育的优势	63
三、现代远程教育开启“十一五”沈阳人才培养	
新路	65
(一) 现代远程教育开辟了实施“人才强市”战略的新	
途径	65
(二) 现代远程教育拓宽了满足沈阳人才总量增长需求	
的渠道	66
(三) 现代远程教育提供了解决沈阳人才结构性矛盾的	
一条“捷径”	67
(四) 现代远程教育编织了多、快、好、省培养人才的	

“新摇篮”	68
第四章 现代远程教育在构建学习型社会和终身教育体系中的重要作用	70
一、当今世界正处在由工业经济向知识经济转变的时代， 对教育和学习的体系提出了新的要求	70
二、建设终身教育体系和学习型社会是全面建设小康社会 和社会主义现代化的基本要素和基础	72
(一) 终身学习是促进经济持续增长的发动机和实现经济战 略性结构调整的驱动器	72
(二) 终身学习是促进社会和谐与全面进步的基础和 保障	74
三、现代远程教育与学习型社会和终身教育	74
(一) 关于终身教育（学习）的内涵	75
(二) 发展现代远程教育对构建终身学习体系发挥着愈来愈 重要的作用	76
四、电大远程教育的发展历程	78
(一) 1979—1985年：创办阶段，以补偿教育为主	79
(二) 1986—1994年：相对平稳发展阶段，探索多种形式 办学	79
(三) 1995至今：现代远程开放办学成绩显著	80
五、电大现代远程教育的特点与优势	81
(一) 开放式的办学模式	82
(二) 现代化的教学手段	82
(三) 整合和优化专、兼职教师队伍	83
(四) 教学基础设施建设进一步加强	84
(五) 利用网络优势为试点高校提供公共支持服务	84
六、电大现代远程教育为沈阳经济发展做出了突出贡献 ...	85
第五章 实施“素质教育工程”为沈阳地方经济和社会发展 提供智力支撑	87
一、继续实施高等学历教育工程	87

(一) 运用现代远程教育手段实施高等学历教育工程的必要性和可行性	87
(二) 运用现代远程教育手段实施高等学历教育工程的主要措施	89
二、稳步实施职工素质教育工程	92
(一) 运用现代远程教育手段开展职工素质教育工程的紧迫性	92
(二) 实施职工素质教育工程的主要途径和措施	93
三、大力开展就业岗位培训及农村实用技术培训教育工程	97
(一) 为扩大就业、农民致富、发展农村经济的必然选择	97
(二) 政府的有效组织和支持是重要前提	99
(三) 教育机构和教师的能动作用是重要保证	100
四、积极推进军地两用人才培养工程	102
(一) 运用现代远程教育手段实施军地两用人才培养工程的必要性与适用性	102
(二) 现代远程教育手段的配套建设	104
(三) 部队培训教育的组织与实施	104
(四) 现代远程教育在军地两用人才培养中大有用武之地	106
五、大力构筑中等职业教育工程	107
(一) 新形势下进一步做好电大系统中职业教育工程的重要性	108
(二) 面向社会需要办学, 根据市场设置专业, 力求办出特色、办出水平	109
(三) 深化教育教学改革, 不断提高教育教学质量, 改善办学条件	110
(四) 加强职业指导和就业服务, 加快培养适应经济社会发展的高素质劳动者	112

(五) 适应形势发展要求, 切实加强师资队伍建设, 努力 提高师资质量	113
六、全力推进社区教育工程	114
(一) 社区、社区教育和社区学院	114
(二) 沈阳正在积极筹建“沈阳市社区学院”	116
(三) 电视大学在社区教育中的优势	117
七、推行继续教育和终身教育, 构建学习型社会	119
(一) 继续教育和终身教育发展的必然性	119
(二) 推行终身教育、终身学习, 构建学习型社会的有效 途径	121
第六章 加快现代远程教育发展的思路与对策	124
一、解放思想、转变观念, 提高现代远程教育的社会认 知度	124
(一) 突破传统的校园教育观, 树立起适应信息时代开放 教育的新观念	125
(二) 突破传统教育的思维定式, 实现教育思想和教育理 念的变革与创新	126
(三) 突破传统教育一统天下的习惯势力, 达成多元化办 教育的社会共识	127
二、确立科学的远程教育质量评价标准, 规范远程教育 发展	128
(一) 更新远程教育质量观, 确立科学的评价标准	128
(二) 规范远程教育管理, 保证远程教育健康发展	131
三、强化政府行为, 统筹远程教育发展	133
(一) 组织制定一个符合实际又切实可行的城乡远程教育 事业发展规划	134
(二) 进一步推行职业、岗位技术技能标准及其考核评定 制度, 形成对职工或求职者的约束和激励	134
(三) 以政府行政职能和权威, 组织协调教育资源	135
(四) 出台相关政策和优惠措施, 鼓励办学	135

(五) 加大政府对于现代远程教育和“素质教育工程”的资金投入	135
四、加快远程教育现代化建设的步伐	137
(一) 构建现代远程教育计算机网络平台	137
(二) 尽快提高现代远程教育从业人员的素质	139
(三) 加强现代远程教育教材的开发建设	139
(四) 构建现代远程教育的学习支持服务系统	140
五、发动社会各界参与, 推动现代远程教育发展	142
(一) 重视现代远程教育发展, 形成正确的舆论政策导向	143
(二) 以市场化方式, 吸引众多投资者参与远程教育服务产业化发展	145
(三) 远程教育要在服务地方的实践中求得发展, 实现双赢	150
第七章 国外现代远程教育经验	152
一、美国远程教育的新探索	152
(一) 美国远程教育的进行情况	152
(二) 西部州长大学的办学理念和实践特点分析	154
二、荷兰远程教育的发展及其经验	160
(一) 发展历史	160
(二) 政策制定	162
(三) 市场定位	163
(四) 教师队伍	164
三、英国、日本成人教育发展经验	164
(一) 成人高等教育发展: 英日经验	164
(二) 英国远程高等教育外部质量保证体系建设	167
四、德国远程教育的发展	170
(一) 功能性本质观念在远程教育中的体现	170
(二) 德国网络远程教育学习特色	174
(三) 中德远程教育之功能比较和启示	178

五、加拿大远程教育的发展	178
(一) 加拿大远程教育的历史	178
(二) 加拿大远程教育的现状	179
(三) 加拿大远程教育的技术	182
(四) 加拿大远程教育的组织机构	182
六、澳大利亚远程教育的发展	185
(一) 教学手段先进	187
(二) 学习方式灵活	188
(三) 对待一律平等	188
(四) 发展速度迅猛	189
七、国外现代远程教育经验对我国的启示	189
(一) 我国现代远程教育面临的问题	189
(二) 借鉴国外成功经验, 促进我国远程教育发展	191
附: 沈阳广播电视大学“十一五”发展规划	195
一、“十五”规划目标完成情况	195
二、“十一五”发展总体思路	196
三、“十一五”发展指导思想	197
四、“十一五”时期学校定位与任务	197
五、“十一五”时期发展目标	198
六、完成“十一五”发展目标的主要措施	200
七、加强党的建设和思想政治工作, 积极推进和谐校园 建设, 为实现我校“十一五”规划提供有力保证	204
后记	205

第一章

加快推进人才强市战略

对振兴沈阳老工业基地的决定性意义

进入新世纪，伴随知识经济时代的到来，人的智能化地位获得空前提高，人力资本已超越了物质资本及货币资本而成为最主要的生产要素和社会最宝贵的财富。人力资源已成为知识经济时代的第一资源，成为衡量一个国家综合国力的重要指标。人力资源在新经济时代这种核心地位，决定了国与国之间、企业与企业之间的竞争将主要集中在智力资本和人力资源上，归根到底是人才的竞争上。新的竞争态势既给中国发展带来了机遇，也向中国提出了挑战。要实现中华民族的伟大复兴，关键是在人力资源的开发和管理的较量中能否处于领先地位。对此，党的十六届五中全会着重提出了要“加快推进人才强国战略，树立人才资源是第一资源的观念，为实现党的十六大提出的全面建设小康社会的宏伟目标提供强有力的人才支撑”。目前，世界上许多国家都把发展的重点和目标不约而同地集中在人力资源的有效利用上，人类对人力资源开发的深度和广度将超过任何时期。在这样的大背景下，沈阳要实施“工业立市”战略，走新型工业化道路，实现老工业基地的全面振兴，必须要走一条依靠人力资源开发与建设的道路。沈阳作为老工业基地，工业大市，人力资源特别是劳动力资源丰富，但是人作为生产者，其有效的生产能力主要不是取决于人口或劳动力数量，而是取决于人口或劳动力的质量。在人口素质低下的情况下，即使是庞大的人口数量也可能导致人力资源有效供给的短缺。丰富的、高质量的人力资源才是一个国家发展

和社会进步的动力资源和宝贵财富，也是区域振兴的决定性力量，这已经被许多国家和地区的实践证明。因此，如何提高人力资源的素质，加强人才建设，发挥人力资源的优势，有效促进沈阳经济的发展，是当前实施“工业立市”战略必须研究的问题，也是摆在我们面前的一项刻不容缓的任务。

一、人力资源理论与人才建设

(一) 人力资源理论沿革

1. 早期的人力资源理论

威廉·配第(William Petty)是首次严肃地运用了人力资本概念的学者，他开创了人力资本理论的先河。威廉·配第(William Petty)，这位早期的统计学家和国民收入核算家，英国古典政治经济学的创始人，由于在1676年把作战中军队、武器和其他军械的损失与人类生命的损失进行了比较，被认为是首次严肃地运用了人力资本概念的学者，他的一些原理直到今天还保留着。威廉·配第关于“土地是财富之母，劳动是财富之父”的著名论断，以及布阿吉尔·贝尔关于劳动时间决定价值的论述，是人力资本思想的早期代表。英国资产阶级古典政治经济学体系的建立者亚当·斯密是人力资本理论的继承者，他把上述思想推到了那个时代的最高点。他在《国富论》中把工人技能的增强视为经济进步和经济福利增长的基本源泉，认为一国全体居民的所有后天获得的有用能力是资本的重要组成部分。因为获得能力需要花费一定的费用，所以，能力可以被看成是在每一个人身上固定的、已经实现了的资本。当这种能力成为个人能力的一部分时，也就成为了社会财富的一部分。一个工人技能的提高，可以节约劳动时间，提高劳动效率。虽然提高工人的技能要投入相当多的费用，但却能够创造更多的利润，足以补偿费用的支出。这些早期的贡献标志着人力资本理论发展的初级阶段。

2. 马克思的人力资源思想

马克思提出的劳动价值理论包含了丰富的人力资源与人力资本理论。在马克思看来,“有目的的活动和劳动本身,劳动对象和劳动资料”构成了劳动过程的简单要素,社会财富的惟一创造者是劳动者。马克思也曾把发展了的个人称之为资本,他在1857~1858年所写的《政治经济学批判大纲(草稿)》中认为:“从直接生产过程的观点来看,充分发展个人就是生产固定资本,这种固定资本就是人类本身。”虽然马克思并未将这种思想作为分析问题的主导思想,也就是说,马克思并未将劳动力作为与物质资本相对的非物质资本来看待,但他对作为人力资源的劳动者(或劳动力)的重视程度却远远高于前人及同时代者。

马克思的劳动二重性学说深化了人力资本理论。尤其重要的是,马克思并未停留在简单而笼统的“劳动才能创造价值”的观点上,而是进一步论证了什么样的劳动才能创造价值,提出了作为理解全部政治经济学枢纽的劳动二重性学说。这一学说有利于更加深刻地探究劳动创造价值的过程,他关于绝对剩余价值生产和相对剩余价值生产的论述也因此而明晰化,从而论证了财富的源泉在于劳动时间的延长、劳动强度的提高以及劳动生产率的提高。这样,就从人力资源的数量和质量方面说明了人力资源对经济增长的重要性。

根据马克思主义经典理论的分析,我们认为:人力资源是指人类进行生产或提供服务,推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能力的总称。广义的人力资源是指一个国家或一个地区范围的人口总体所具有的各种劳动能力的总称;狭义的人力资源则是指一个组织能够推动整个组织发展的劳动者的能力的总称。

(二)人力资源的特征

人力资源是一种特殊而又重要的资源,是各种生产力要素中最具有活力和弹性的部分,它具有以下的基本特征:

1. 生物性。与其他任何资源不同,人力资源属于人类自身所有,存在于人体之中是一种“活”的资源,与人的生理特征、基因遗传等密切相关,具有生物性。

2. 时代性。人力资源的数量、质量以及人力资源素质的提高,即人力资源的形成受时代条件的制约,具有时代性。

3. 主观能动性。人力资源可以有意识、有目的地进行活动,能对自身行为作出抉择,并根据环境变化进行主动调节。只有人力资源才能调动、控制和加工其他资源,如物力资源、财力资源和信息资源等,才能创造出价值。人的主观能动性及其潜能的调动情况就体现了人力资源开发的程度。

4. 时效性。人力资源的形成、配置、开发及其使用都受到时间的限制,具有时效性。从当代医学、生物学角度看,人的劳动能力以及能被开发利用的时间都被限制在生命周期的中间一段。而在这段中,又视人才的类别、层次的不同,具有其才能发挥的最佳期、最佳年龄段及最佳时段。这意味着人力资源管理必须适时开发及时利用,应讲究时效。

5. 知识智力性。人力资源中包含丰富的知识智力内容,具有巨大的潜力。随着科学技术的进步,人类的知识和智力也获得迅猛发展。通过合理适时的开发,人力资源的知识智力就可以得到最大限度地发挥,转化为企业战略性的竞争要素。

6. 连续性。一般的物质资源只有一次开发或二次开发,且形成产品后不存在继续开发问题。人力资源则不同,可通过继续教育和终生学习进行再次开发,具有连续性。人力资源的培训与开发已经成为现代企业人力资源管理的重要内容。

7. 再生性。人力资源是可再生资源,通过人口总体内各个个体的不断替换更新和劳动力的消耗——生产——再消耗——再生产的过程实现其再生。人力资源的再生性除受生物规律支配外,还受到人类自身意识、意志的支配,人类文明发展活动的影响,新技术革命的制约。

(三)人力资本的基本理论

1. 舒尔茨确立了人力资本理论

舒尔茨是人力资本理论的继承者,他确立了人力资本理论。当代西方经济学认为,资本采用两种形式,即物力资本和人力资