

THE STUDY OF
THE PREDICTION
AND
CULTIVATION
OF
THE ECONOMIC
MANAGEMENT
TALENT DEMANDS OF
CHINA-ASEAN
FREE TRADE AREA

中国—东盟自由贸易区
**经济管理人才需求
预测与培养研究**

阳妮 著

广西科学技术出版社

中国—东盟自由贸易区 经济管理人才需求预测与培养研究

阳妮 著

广西科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国—东盟自由贸易区经济管理人才需求预测与培养
研究/阳妮著. —南宁:广西科学技术出版社, 2007. 9

ISBN 978-7-80666-951-8

I. 中... II. 阳... III. ①自由贸易区—经济管理—人才
预测学—研究—东南亚、中国②自由贸易区—经济管理—
人才—培养—研究—东南亚、中国 IV. F752.733 C961

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 153292 号

中国—东盟自由贸易区 经济管理人才需求预测与培养研究

阳 妮 著

*

广西科学技术出版社出版

(南宁市东葛路 66 号 邮政编码 530022)

广西新华书店发行

广西地质印刷厂印刷

(南宁市建政东路 88 号 邮政编码 530023)

*

开本 787mm×1092mm 1/16 印张 12.5 字数 200 000

2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80666-951-8/F·20 定价:18.80 元

本书如有倒装缺页,请与承印厂调换

序

中国—东盟自由贸易区的建立，不但给我国经济发展带来无限商机，同时也给高等教育提供广阔的发展空间。因此，研究和预测中国—东盟自由贸易区经济发展对人才的需求，特别是对经济管理类人才的需求十分必要。

2005 年底，广西财经学院获得教育部高教司立项的“适应中国—东盟自由贸易区发展需要的经济管理类人才培养模式的研究与实践”项目，随即在全校范围内设立了若干子课题，对该课题展开了全面研究。阳妮同志申请了其子课题“中国—东盟自由贸易区经济管理类高等教育人才需求预测研究”，并获得立项批准。这本《中国—东盟自由贸易区经济管理人才需求预测与培养研究》专著，就是该课题的研究成果之一。作者基于适应中国—东盟自由贸易区发展需要视角，以我国经济管理类人才需求为研究对象，选择一定的预测研究区间，通过文献调研、问卷调查、专家访问等调查方式，掌握了宏观和微观的大量数据资料，并运用高等教育理论、人才理论以及统计预测方法，对适应中国—东盟自由贸易区发展需要的我国经济管理类人才需求进行了预测和分析，并对人才培养策略进行了研究。

本书共分六章。第一章在对人才的定义和相关概念进行辨析的基础上，从理论上分析了经济社会发展与人才需求的相互关系，并建立了经济社会发展与人才需求关系的理论模型，为后文人才需求预测模型的建立奠定了坚实的理论基础；第二章首先对中国—东盟自由贸易区的建立背景和经济效应等作一般的回顾，进而探讨中国—东盟自由贸易区对人才需求态势的影响，阐述了中国—东盟自由贸易区人才需求和建设现状、必要性和可能性；第三章将人才需求的范围界定在高等教育层次，阐述了我国高等教育人才培养的现状和发展趋势；第四章介绍了几种基本的定性和定量预测方法；第五章首先通过对广西部分地区的微观市场调查取得数据，定

性、定量地描述分析了中国—东盟自由贸易区人才需求现状和趋势，然后根据收集到的微观和宏观数据，采用多种预测模型，并运用定性与定量相结合的方法，对适应中国—东盟自由贸易区发展需要的我国经济管理类人才需求进行了预测和分析；第六章针对人才需求预测和分析结果，围绕如何培养适应中国—东盟自由贸易区发展需要的经济管理类人才问题，展开了对人才培养模式、人才培养方案以及人才培养途径选择等问题的讨论和研究，提出了相应的观点和建议。

作者在建立回归预测模型和灰色预测模型时，对人才指标变量的选取问题，针对以往人才需求预测研究文献中常规做法的不足，在人才指标定义范围、回归预测模型中解释变量的选择标准、灰色预测模型中输入变量指标的确定方法等三方面，作了有创新的改进，这是本书的独到之处。

(1) 人才指标定义的范围。本文中定义的“人才”，是指“具有大专及以上学历的劳动者”，而不是我国传统的以“具有中专及以上学历或初级职称”作为人才标准。这是在分析了人才定义的丰富内涵以及随着经济社会的发展对人才标准认识的变化，认为我国的人才标准应相应提高而作出的“人才”界定。因此，在预测模型的目标变量（我国普通高等教育经济管理类专业招生数）的选择上，是界定在高等教育层次的。

(2) 在回归预测模型中解释变量选择的标准。作者依据人力资本理论，在经济发展循环系统中，选择与人才或人才资源相关的主要社会经济发展指标，作为人才需求、供给预测和人力资源开发与管理的依据，而非一般意义上的定性分析选择，这从理论上保证了选择解释变量的科学性和合理性。

(3) 在灰色预测模型中输入变量指标的确定。在以往的文献中，人才预测的灰色模型多选用 $GM(1, 1)$ 或 $GM(1, 2)$ ，而在 $GM(1, 2)$ 模型中，常为了计算上的方便，往往只是在众多的变量指标中挑选认为比较重要的一个（多数选择 GDP），作为输入变量。本书作者首先用多元统计方法将多个变量提取主成分，用多个变量的综合指标作为输入变量。显然，这样能更充分地利用解释变量与目标变量之间的关系信息，使预测更为准确。

另外，作者在研究课程体系构建选择问题时，提出“课程化”模式的实践教学体系构建观点，从理念上提倡“实践教学与理论教学并重”，从课程体系上提倡一种“课程化”结构建设。这对于培养应用型经济管理人

才，加强实践教学课程建设有一定的创新性和指导价值。

本书结构严谨，脉络清晰，数据资料翔实，论证方法科学，对科学预测和分析人才需求以及人才培养模式的研究，有不少独特见解。其研究成果，对广西乃至我国西部地区的地方高等院校适时调整专业结构、改革人才培养模式，使高等教育适应社会发展，为服务区域经济提供一种人才培养规模、模式的决策依据，具有一定的理论参考价值和实践指导意义。

许鸿建

目 录

第一章 经济社会发展与人才需求	(1)
第一节 人才与人才需求概论	(1)
一、人才的定义及其类型	(1)
二、几个相关概念及人才指标体系	(7)
三、人才需求、供给与流动	(12)
第二节 经济社会发展与人才需求的一般关系	(16)
一、经济社会发展与人才资源的辩证关系	(16)
二、人才在经济社会发展中的作用	(18)
三、经济社会发展对人才需求的影响	(21)
四、经济社会发展与人才资源协调发展的系统理论	(26)
第三节 我国人才资源及人才需求现状与开发管理	(29)
一、我国人才资源与人才需求现状	(29)
二、加强人才需求预测,提高人才资源的开发与管理水平	(36)
第二章 中国—东盟自由贸易区经济与人才需求	(39)
第一节 中国—东盟自由贸易区概述	(39)
一、中国—东盟自由贸易区建立的背景	(39)
二、中国—东盟自由贸易区框架协议	(45)
三、中国—东盟自由贸易区的经济效应分析	(48)
第二节 中国—东盟自由贸易区人才需求态势	(53)
一、中国—东盟自由贸易区对人才需求走势的影响	(53)
二、中国的人才需求趋势	(56)
三、东盟国家的人才需求趋势	(56)
第三节 中国—东盟自由贸易区人才建设	(57)
一、人才的培养	(57)
二、人才的开发	(60)

三、人才的使用	(62)
第三章 我国经济管理类高等教育现状与发展趋势	(65)
第一节 我国高等教育现状与趋势	(65)
一、高等教育办学规模及发展状况	(65)
二、高等教育投资主体多样化与高等教育大众化趋势	(69)
三、高等教育多样化与国际化趋势	(71)
第二节 我国经济管理类高等教育的发展	(74)
一、我国经济管理类高等教育现状	(75)
二、我国经济管理类专业设置	(77)
三、当前我国经济发展对经济管理类高等教育的要求	(79)
第三节 中国—东盟自由贸易区的建立对我国高等教育的影响	(83)
第四章 预测理论和方法	(87)
第一节 预测的基本概述	(87)
一、预测的基本概念	(87)
二、预测的基本原则和程序	(88)
三、预测精度和预测方法的选择	(90)
四、预测与决策	(91)
第二节 定性预测技术和方法	(91)
一、专家预测法	(91)
二、调研判断预测法	(95)
三、主观概率法	(96)
第三节 定量预测技术和方法	(96)
一、回归分析预测法	(97)
二、灰色分析预测法	(110)
第五章 经济管理类人才需求调查、分析与预测	(115)
第一节 经济管理类人才需求调查	(115)
一、调查方案	(115)
二、调查数据统计	(116)
三、调查数据评价	(118)

第二节 中国—东盟经济管理类人才需求分析	(120)
一、调查单位与东盟国家的往来	(120)
二、调查单位对东盟国家的认知情况	(123)
三、调查单位对东盟人才的需求层次与渠道	(124)
四、调查单位对东盟人才的需求量	(125)
五、调查单位对东盟人才的重视程度	(127)
第三节 人才需求预测实证分析	(127)
一、经济管理类人才需求变量和数据的选择	(130)
二、经济管理类人才需求预测	(134)
附表 5-1 东盟人才需求状况调查表	(144)
第六章 经济管理类人才培养模式研究	(147)
第一节 人才培养模式概述	(147)
一、人才培养模式的内涵、特性和功能	(148)
二、人才培养模式的类型	(149)
三、经济管理类人才培养模式改革	(152)
第二节 经济管理类人才培养方案构建	(158)
一、人才培养方案的内涵、结构和核心	(160)
二、人才培养方案制订的优化原则	(162)
三、适应中国—东盟自由贸易区发展需要的经济管理类人才培养 方案构建	(165)
第三节 经济管理类人才培养途径选择	(170)
一、人才培养的基本途径	(170)
二、人才培养途径的各类模式	(171)
三、适应中国—东盟自由贸易区发展需要的经济管理类人才培养 途径选择	(173)
参考文献	(186)
后记	(190)

第一章

经济社会发展与人才需求

第一节 人才与人才需求概论

一、人才的定义及其类型

经济社会的发展和进步离不开各类人才的支撑，没有人才就没有经济的可持续发展，就没有社会的进步，重视人才、尊重人才是历史发展的必然选择。但目前人们对人才的认识尚不够全面，如有人认为拥有较高学历或知识水平的人就是人才。然而，最近劳动和社会保障部的一项涉及面较广的调查显示，目前农民工对月工资的预期已比应届大学本科毕业生的预期超出 100 多元。因而有人认为不能将学历、职称等同于人才，人才应当具有适用性，能解决实际问题。而教育在培养适用人才上存在着很大缺陷，能力教育普遍被忽视，学生的综合能力相对较弱；用人单位特别注重人的能力，尤其是解决实际问题的能力，却又不愿意支付太高的培训成本。这样，人才供需的脱节，导致人才紧缺和被大量闲置浪费现象的并存。人才定义在理论和实践上的不一致，使得人们对人才的内涵和外延的探讨不断深入，目前实践中应用“学历”和“职称”来统计人才的概念显然不符合时代的要求。

（一）已有的人才定义

一般认为，《诗经》是谈论人才最早的一部著作。此后几千年，谈论人才问题的著作很多，但对人才未下定义^①。中国古代的人才概念主要是指治理国家的政治人才，它强调人才建功立业、兴国安邦的特性。如《战

^①赵光辉. 人才结构与产业结构互动机理及相关政策研究 [学位论文]. 武汉: 武汉理工大学, 2006: 75.

国策·秦策》认为“得人才者得人心，得人心者得天下”；而唐朝建立的科举取士制度的目的就是选拔治国人才。近代中国对人才的认识有很大的转变，更强调人才的实用性。如梁启超认为，实用人才缺乏是近代中国落后挨打的重要原因，其根源在于传统教育方式和科举选才制度；李鸿章、张之洞等人认为，应当废除科举，兴办新式学堂，讲求实学，在洋务运动中兴办了近代中国第一批新式学堂，以“讲求专门之学”，培养科学技术人才。新中国建国伊始，我国政府就认识到以科技人才为主的专门人才对国家建设的重要性。1952年9月，《中华人民共和国三年来的干部工作》报告中专门提出：“为了解决我国目前十分缺乏专门技术人才的困难，除加强培养训练外，我们还进行了专门技术人才的调整工作。为此，就必须反对本位主义，反对浪费人才的现象……”1955年，在国家经济第一个五年计划中，中央强调“必须更加合理地有效地使用和提高现有的技术人才，加强技术组织工作和在企业中培养技术人才的工作”。1962年，中央决定大规模精简职工和减少城镇人口，但却特别提出了对专门人才的保留问题，并指出“我国专门人才，无论从将来还是现在来说，都是少了，而不是多了”，必须使现有专门人才得到“保存和锻炼，使这几年不至于虚度”。

改革开放以来，专家学者对人才的定义更侧重于人才的理论内涵。1979年11月，在中国首届人才学术讨论会上，部分学者对人才的定义作了初步的探讨，强调了人才的能力特性。如认为具有较高能力，能为社会作出贡献的人就是人才。其后，也有学者根据人才的特征，专门研究了人才的定义。如王通讯（1986）、朱钧侃（1991）等将人才定义为：“人才是指在一定社会条件下，能以其创造性劳动，对社会发展、人类进步作出较大贡献的人。”叶忠海（1983）认为：“人才，是指那些在各种社会实践活动中，具有一定的专门知识、较高的技术和能力，能够以自己的创造性劳动，对认识、改造自然和社会，对人类进步作出了某种较大贡献的人。”刘圣恩（1995）认为：“人才就是在一定的社会历史条件下在认识世界和改造世界的过程中进行创造性劳动的人……历史性是人才构成的前提，任何一个人都是一定历史条件下、一定社会发展阶段上的人才，脱离社会、离开历史就无所谓人才。实践性是人才的基础，是重要的必要条件，人才是实践中的人才，离开实践的人才是不存在的。创造性是人才的核心，也是人才最根本的特征，人才与非人才的界线就在于能不能进行创造性劳

动。”段尔煜（1999）认为“人才”的科学定义应表述为：“人才是通过刻苦学习，达到德才兼备标准，并在社会主义现代化建设中以复杂的、创造性的劳动，对经济和社会发展、人类进步作出了超常贡献的人。”^①张鹏（2000）提出衡量人才的三个标尺，一是接受新知识的能力，二是运用已掌握的知识的能力，三是创造新知识的能力，并认为具备上述能力之一者，都应称其为人才^②。黄津孚（1998）认为：“人才是指在对社会有价值的知识、技能和意志方面有超常水平，在一定社会条件下能作出较大贡献的人。人才既包括知识超常的知识分子，又包括技能超常的能工巧匠、艺人和领袖，还包括意志超常的英雄。再简单一点，就是社会需要的高素质的人。”

刘冰（2006）认为“人才”是一个广义的概念，在不同的时间、不同的地点，人才的取舍是不同的。在当今经济社会中，人才应该是以其创造性的劳动，为社会发展和人类进步作出贡献的人，应当关注的是劳动的过程和结果，而不是劳动者的学历和职称，界定人才不能唯文凭是论，也不能完全否定文凭在评价人才中的作用，既要以文凭为依据，更要重视劳动者的知识、能力，尤其是要与劳动创造性结合到一起来认识。他将人才界定为：“人才是具有一定知识和技能，能够进行创造性劳动，能够在社会经济建设中作出贡献并创造一定价值的人。”^③

（二）人才定义类型的划分

上述部分人才定义强调了人才概念的本质内涵，部分既强调其内涵，又强调其概念外延。我们认为，根据上述人才定义的特性，可以将人才定义划分为两大类型，其一是人才的内涵式定义，其二是人才的外延式定义。内涵式定义是指在定义人才时，更多地从理论上探讨人才的本质属性，并根据人才的本质属性来定义人才；外延式定义是指在定义人才时，除了探讨人才的本质属性之外，还注重人才的概念外延，即注重现实中人才所包含的实体和范围的核定。显然，专家学者们倾向于内涵式的人才定义，它倾向于考察个人微观层面的能力评价，而政府、研究机构倾向于外

①段尔煜. “人才”定义辨析 [J]. 人事行政管理, 1999 (5).

②张鹏. 对人才定义的思考与建议 [J]. 人才开发, 2000 (4).

③刘冰. 如何界定人才统计标准 [J]. 辽宁广播电视大学学报, 2006 (1): 39—

延式的人才定义，它一般用于一个地区或国家宏观层面的人才总量和结构的统计与分析。图 1-1 对人才的定义作了分类。在内涵式定义中，值得注意的是近年来出现极为频繁的专有人才定义，如创新人才、国际化人才、高素质人才、WTO 人才、IT 人才等。

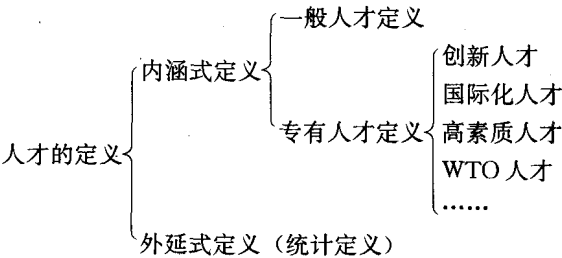


图 1-1 人才的定义类型

1. 人才的内涵式定义

要科学地把握“人才”的概念，应认清人才的本质特征，人才的内涵式定义一般从人才的本质特征出发，对人才的科学内涵进行解释和界定。归纳起来，人才是指具有如下三个本质特征的人。

(1) 内在素质或能力的优越性。人才拥有优于一般人的内在素质或能力，没有较高的素质或能力，难以称之为人才。一般来讲，人才都在一个或几个方面具备一般人所不具备的优秀素质。这里的素质或能力是广义的，它包含许多方面，如较高的学历、品德、智商等素质，出众的语言能力、组织能力、执行能力和创新能力等。凡具备这些高素质或能力之一者，都可以称之为人才。这些素质和能力是一般人所不具备的，能够给个人或社会创造福利。上述人才的定义都是针对这些素质或能力的一个或几个方面来阐述的。

(2) 劳动的创造性。人才的劳动不同于一般人的模仿性和重复性的劳动，在于其劳动具有创造性。劳动的创造性是指各类超越他人的突破和创新。人类的劳动按其性质可分为模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动三种类型。前两种劳动类似于马克思所说的简单劳动，简单劳动能够获取的价值量较低，而创造性劳动是一种复杂劳动，需要在前人的经验和成果的基础上有所突破和创新。创造性劳动往往需要较高的知识、经验、智力或能力，同时需要付出较多的成本，其创造的成果能够给社会和个人带来巨大的收益，促进整个社会生产技术的提高。

(3) 贡献或业绩的超常性。由于人才的劳动成果往往具有创造性,因而人才的贡献远大于一般人。人才具备了创造性就决定了他能够取得比其他更大的成就,超过一般人所取得的成就,因而人才的贡献要远大于一般人。正因为如此,人们往往根据人才的贡献大小来衡量人才的层次和价值。但是,根据这一属性来判别人才的做法也受到部分学者的质疑。

除了以上三个本质特征,人才还具有时代性和社会性、稀缺性、普遍性、多样性和差异性等一般特征,但只要把握了本质特征,就能将人才与一般的劳动者区别开来。各个学者对这些基本特征的不同方面的强调,得出了不尽相同的人才定义,从而形成了一些具有特定含义的专有人才定义。比如创新人才、国际化人才、WTO 人才、高素质人才、农业人才、IT 人才等,创新人才定义强调人才劳动的创造性,国际化人才和 WTO 人才定义强调人才处理国际经济事务能力的优越性,农业人才和 IT 人才定义强调人才在具体某个领域的能力的优越性等。对不同专有人才定义的界定,有利于制定相应的人才资源开发与管理战略,克服人才认识上的主观性和片面性。

(1) 创新人才。指具有创造性、创新意识、创新精神、创新能力等素质,能够对社会物质文明和精神文明建设作出积极贡献的人。创新人才是最新科学成果的创造者和传播者,他们一般具有很高的技术水平,深厚的知识基础,很强的个人责任感、革新能力和灵活性,具有独立思考问题、分析问题和解决问题的能力,能够不断地获取新的知识和技术以适应社会发展的需要。创新人才是人才中的佼佼者,我国有学者将创新人才划定为企业家和企业核心技术人员两类,这可能存在一定的偏差。

(2) 国际化人才。指具有较高知识水平,懂得国际通行规则,熟悉现代管理理念,同时具有丰富的专业知识和较强的创新能力及跨文化沟通能力的人才。国际化人才一般具有国际化意识和胸怀,具备一流的知识结构、视野和能力,是在全球化竞争中善于把握机遇和争取主动的高层次人才^①。

(3) 与国际化人才密切相关的人才概念是 WTO 人才。“入世”引发了我国社会各界对 WTO 相关人才的关注。一般认为, WTO 人才是指通晓 WTO 知识,熟悉 WTO 规则及事务,并能熟练运用 WTO 规则进行公共事

①丁进等,“国际化人才”探析 [J]. 中国人力资源开发, 2006 (5): 31—33.

务管理及处理各类国际经济事务,或参与 WTO 规则制定与修订的人才。

2. 人才的外延式定义

外延式定义也可以称为人才的统计定义或操作性定义,这一定义的主要作用在于满足人才的统计核算和经济分析的需要。

国外对人才的讨论建立在人力资本理论的基础之上,没有专门的人才定义,其人才含义更接近于我们所说的“天才”概念(《现代汉英词典》中的“人才”的英文词语是“a person of ability; a talented person; talent, qualified personnel”)^①。而实际应用中的人才定义大多是基于统计和分析的需要所作的外延式定义,着重考察人才的界定范围和测量指标。例如,国际人才评价主要以系统的学校教育状况和科学家与工程师数量等指标评价国家人力资源状况。类似的还有联合国《人类发展报告》使用各级教育机构的入学率和成人识字率指标,世界银行使用成人文盲率、科学家和工程师数量、理工科大学生数量、技术开发人才数量等指标,国际劳工组织使用15~64岁人口接受高等教育的比例等指标作为人才的主要评价指标。另外,经济合作发展组织(OECD)使用科技人才数指标等作为国家竞争力的关键指标。根据 OECD《堪培拉手册》,科技人力资源主要根据“资格”和“职业”两个指标来界定。科技人力资源可分为大学级和技术员级两大类,两者的区别与技能水平有关,主要取决于教育程度。

我国自 1982 年以来,开展了全国人才预测与规划工作。在国发[1982] 149 号文件中明确提出“专门人才”概念,以区别于理论界的“人才”定义,其目的是提高统计与分析的可操作性。文件从学历和资格两个方面对专门人才(也称专业技术人才)作出了明确界定,即人才包括两类:一是具有中专及中专以上学历者;二是具有技术员和相当于技术员及其以上专业技术职务任职资格者。此后,在 1985 年国家国民经济和社会发展规划第七个五年计划中,明确地提出了其后 5 年要培养 500 万专门人才的目标。2003 年 12 月,中共中央在北京召开全国人才工作会议,作出《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》等。

近年来,随着我国经济社会的不断发展,专门人才的定义也有所发展。如《北京市人才市场管理条例》所称人才是指具有专业技术职务任职

^①外语教学与研究出版社编. 现代汉英词典 [M]. 北京:外语教学与研究出版社, 2001: 753.

资格或者中专以上学历的专业技术人员以及各类管理人员,其人才对象被限定为专业技术人员和管理人员。中专以上学历和专业技术职务任职资格只是附加条件。上海 2006 年 6 月开始实行的居住证制度对传统的人才标准有所突破,它推出了一套完整的“评价计分体系”。该评价计分体系不仅考虑了居住证申领者的学历和职称,更突出了其综合能力 and 专业水平,使人才不再与学历、职称画等号。据上海市人事局有关人士称,上海市将改革现行的人才统计制度,改革的方向和目标是使统计意义上的人才概念越来越接近实际意义上的人才概念,不仅要统计有学历、有职称的,也要统计没学历、没职称但有专业技能的,不仅要统计常住上海的,也要反映以柔性流动方式来沪的,要倡导大人才观,把高级技工、特殊人才及文化体育人才全部纳入上海人才开发体系。

二、几个相关概念及人才指标体系

(一) 人口资源、人力资源、人力资本与人才资源

人口资源是一定区域范围内所有人口的总和。人力资源是指一定区域范围内的人口总体所具有的劳动力的总和,包括劳动力的数量和质量两个方面^①。与人力资源相近的一个概念是人力资产,虽然人力资产更强调人力的财产特性^②,但它与人力资源论述的主体都为劳动力,在本质上并无实质的区别^③。

人力资本的概念由 Petty (1690) 提出,其后得到 Schultz (1961) 的重新阐述,以及 Becker (1964) 等人的发展,最终形成了完整的人力资本理论。不同研究者根据具体的研究目的,给出了人力资本的不同定义。一般从预期收入、能力和投入成本这三个角度来定义人力资本。OECD (2001) 提出一个综合的定义:“人力资本是指体现在个人身上,能够有利于个人、社会和经济福利创造的知识、技巧、能力和特征,这些能力是天生的或通过一定的方式进行投资得到的。”王德劲、戴丽娜 (2006) 根据对人力资本特征的分析,提出一个更为泛化的定义:“人力资本是凝结在

①吴克功. 论人力资源与人力资本及其转化 [J]. 科技与管理, 2002 (3).

②刘小腊, 李鸣. 人力资产产权特征与企业制度变迁 [J]. 厦门大学学报 (哲社版), 1998.

③丁建宇. 人力资本内涵概述 [J]. 人口与经济, 2004 (增刊): 94—96.

人身上，个人所具有的知识、技能、素质和能力，这些知识和技能是通过遗传或通过一定的途径，比如教育、培训和保健等，进行投资来获得的，同时，这些知识和技能可以为其所有者所利用以带来预期收益，其价值大小可以通过劳动者的收益差异来进行反映和衡量。”他们认为，这一定义全面地反映了人力资本的本质内涵：既反映了人力资本的收益和能力特性，又反映了其投资方式和投资成本特性；既体现了作为人力的实物特征，又体现了作为资本的价值特征；既满足理论的需要，又满足不同计量实践的需要。

人才资源是指所有人才的总和，但并不是人才的简单集合，更不等于人才概念。人才概念侧重知识能力的转化结果，而人才资源概念侧重知识能力的存量。因此，人才资源既包括显性的人才，又包括潜在的人才，前者是指已经作出较大贡献、具有一定成就的人，后者是具有较高素质和能力，在未来或即将能够作出较大成就和贡献的人。人才资源是人力资源中拥有较高层次的体能、技能、知识，能够进行创造性劳动的那部分人的总和，他们能够在现在或未来为社会创造较高的价值。这一表述包含以下几个方面的含义：①人才资源是具有一定体能、技能、知识的人力资源的子集；②人才资源是较高层次的人力资源，具备能够进行创造性劳动的能力，它突出高层次人力资源即人才资源对经济社会发展所具有的决定性意义；③人才资源能够给个人和社会创造或提供较其他人更高的收益和贡献。

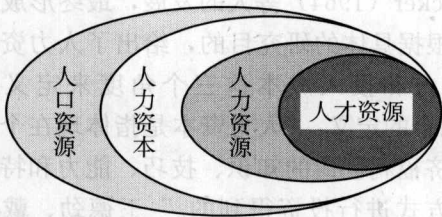


图 1-2 人才相关概念之关系图

根据以上对各种概念的分析，我们认为人口资源、人力资本、人力资源和人才资源存在一种包含结构。最外围的是人口资源，其次是人力资本（实物量），最里层是人才资源（图 1-2）。人力资源概念更接近人力资本的“人力”这一实物特征，或者说，人力资源是人力资本的实物形态，它不