

新世纪人才学理论丛书

总主编：徐颂陶

RENCAI ZIYUAN JINGJIXUE

人才资源经济学

桂昭明 著

蓝天出版社

人才资源经济学

桂昭明 著

蓝天出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才资源经济学/桂昭明著. —北京:蓝天出版社, 2004. 12

ISBN 7-80158-577-1

I. 人... II. 桂... III. 人才—经济学 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 006678 号

出版发行: 蓝天出版社

社 址: 北京市复兴路 14 号

邮 编: 100843

电 话: 66983715

经 销: 全国新华书店

印 刷: 北京市荣海印刷厂

开 本: 32 开(880×1230 毫米)

字 数: 220 千字

印 张: 8.75

印 数: 1—3000 册

版 次: 2005 年 3 月第 1 版

印 次: 2005 年 3 月北京第 1 次印刷

定 价: 20.00 元

新世纪人才学理论丛书编委会

丛 书 主 编	徐颂陶		
编 委 会 主 任	王通讯	叶忠海	
编委会副主任	裘克人	郑其绪	彭文晋
	聂兴国		
编 委 会 委 员	(按姓氏笔画)		
	丁向阳	朱耀廷	余兴安
	陆春炎	陈文义	罗洪铁
	周正义	赵永乐	钟祖荣
	贺云华		

前 言

全国人才工作会议的春风，温暖着千千万万人才的心田，吹绿了中国人才理论研究的田园。人才的春天来了，人才工作的春天来了，一个人才辈出、人才理论繁荣的时代来了。中国人才研究会组织编写的《新世纪人才学理论丛书》的出版，正是这个百花园里一株报春的新葩。它提供给大家的，有反映最新研究成果的《马克思主义人才论》，有精心编写的《人才学基本原理》和《人才学新论》，有体现社会主义市场经济规律的《人才市场新论》，有探索人才资源与经济发展内在联系的《人才资源经济学》，有运用信息技术探索人才管理问题的《人才管理信息论》，还有集我国人才思想发展智慧的《中国人才思想制度史》以及人才思想重要典籍等。这是我国第一部有关人才理论的综合性丛书，它比较全面、系统地体现了中国特色马克思主义人才理论的形成、发展、特点和内容。

(一)

中国特色马克思主义人才理论，是马克思主义与中国革命和社会主义建设，特别是改革开放实践相结合的产物；是我们党坚持与时俱进，继承发展传统人才思想，体现时代特征的结晶。

马克思主义人才理论创立于19世纪中期。马克思、恩格斯用辩证唯物主义和历史唯物主义的观点，从人学和经济学两个方面，全面阐释了人（才）在经济社会发展中的本质、地位、作用和成长规律，形成了人才理论的科学体系，主要包括：人学论、人的自由全面发展论、人是生产力要素论、教育与实践成才论、人才与群众关系论等等。其中，人学的理论、人的自由全面发展的理论，是马

马克思主义人才理论的基石和核心。这些观点集中反映了马克思、恩格斯在资本主义发展时期和社会主义工人运动开始阶段对人才和人才问题的理论概括。列宁、斯大林继承和发展了马克思主义人才理论。他们从社会主义建设和巩固政权出发，提出和阐述了一系列关于人才问题的理论观点，如：人才在无产阶级革命和社会主义建设中的重要地位和作用；团结、教育和使用资产阶级知识分子；培养建设工人阶级专家队伍；为人才成长创造良好的环境等，从而把马克思主义人才理论推进到了一个新的发展阶段。

我们党以毛泽东、邓小平、江泽民为核心的三代领导集体，以及以胡锦涛总书记的新一代中央领导集体，在实现马克思主义中国化的过程中，站在时代的高度，继承发展马列主义，汲取我国传统人才思想的理论营养，创造性地建立了具有中国特色的马克思主义人才理论，形成了一套完整的科学的思想体系。

关于人才的价值作用。强调科学技术是第一生产力，人才资源是第一资源，是科技进步和经济社会发展最宝贵最重要的资源。国与国之间的竞争，归根到底是创新能力的竞争，是人才的数量和质量的竞争。中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，中国能不能在未来激烈的国际竞争中始终强盛不衰，从一定意义上说，关键在人才。只要我们把巨大的人口优势转化为人才资源优势，再加上先进的社会主义制度，我们的目标就有把握达到。

关于人才与群众的关系。强调人才来自群众，群众中蕴藏着大量的人才。人才是十分珍贵的，但没有群众的支持，人才的作用也是难以发挥的。领袖是群众封的，是群众根据自己的经验来确认的。我们工人阶级的杰出人才，是来自人民的，又是为人民服务的。在广泛的群众基础上，才能不断涌现出杰出人才。也只有有了成批的杰出人才，才能促进我们中华民族科学文化水平的不断提高。我们要十分重视从工人、农民和其他劳动者中选拔培养科技人才及各类专业技术能手，通过社会各界的努力，形成中华民族的浩

浩荡荡的人才队伍，向科技革命进军，向社会主义现代化进军。

关于人才的科学内涵。强调只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设作出贡献，都是国家和社会需要的人才。国家要为每个人的发展创造广阔的天地，鼓励人人都作贡献，人人都能成才。要把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，坚持人才的发展性、多样性、相对性、层次性。要坚持以人为本，促进人的全面发展。

关于人才的开发和培养。强调教育是培养人才的基础。要完善普通教育、职业教育、成人教育和高等教育相互衔接的教育体系，创新人才培养模式，更好地为经济社会全面发展服务。要树立大教育大培训观念，把人才资源能力建设作为核心，增强人才的学习能力、实践能力和创新能力，全面提高人才的思想道德素质、科学文化素质和健康素质。树立全民学习、终身学习观念，构建终身教育体系，鼓励人们通过各种形式和渠道参与终身学习，积极推动学习型组织和学习型社区建设，促进人才在实践中增长才干。坚持以培养造就高层次、高技能人才为重点，带动整个人才队伍建设，促进各级、各类、各地区、各种所有制人才协调发展。努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。

关于人才的评价使用。强调人才工作的活力取决于体制和机制。人才的评价和使用，要坚持德才兼备的原则，选人不拘一格，用人用其所长。要建立以能力和业绩为导向，科学化社会化的人才评价机制。党政人才的评价重在群众认可，企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，专业技术人才的评价重在社会和业内认可。要建立以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于人才脱颖而出、充分施展才能的选拔任用机制。要大胆提拔和放手使用青年人才。

关于人才环境。强调观念决定环境，要树立科学发展观和科学

人才观,营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的社会氛围。要把促进人才的健康成长和充分发挥作用放在首位,做到人尽其才,才尽其用。发挥市场在配置人才资源中的基础性作用,打破阻碍人才流动的体制性障碍,引导人才合理有序流动。加大对人才的有效激励和保障,建立健全与社会主义市场经济体制相适应、与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新创造的分配制度和激励机制,完善人才的奖励和保障制度。

关于人才的激励与保障。“人们奋斗所争取的一切,都同他们的利益有关。”人才的行为都源于内部的需要和外部的刺激。因此,要以鼓励劳动和创造为根本目的,加大对人才的有效激励和保障。要确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则,承认并保护一切合法的劳动收入和一切合法的非劳动收入。健全完善与社会主义市场经济体制相适应的收入分配制度和激励机制。坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存,效率优先、兼顾公平,既要克服平均主义,合理拉开收入分配差距;又要规范收入分配秩序,整顿不合理收入,取消非法收入,防止收入差距不合理扩大。坚持精神奖励与物质奖励相结合的原则,健全完善以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。建立健全人才保障制度。

关于加强党对人才工作的领导。强调党必须重视和做好人才工作,加强党对人才工作的领导。要大力实施科教兴国战略和人才强国战略,建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。要坚持党管人才原则,形成党委统一领导,组织部门牵头抓总,有关部门各司其职、密切配合,社会力量广泛参与的人才工作新格局。党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务。要围绕人才培养、吸引、使用等基本环节,建立健全中国特色的人才工作法律法规体系,为人才成长和发挥作用创造良好的社会环境。

上面概括的八个方面,不一定全面深刻,但基本体现了中国特色社会主义马克思主义人才理论的框架体系和基本内容,是我们做好人才工

作的重要指导思想和理论基础。

(二)

中国特色的马克思主义人才理论，又是在中国传统人才思想的土壤中孕育、成长发展起来的。几千年来，从文人雅士到帝王将相，为治国兴邦，一代代地琢磨着育人用人的问题，传颂着无数成才用才的哲理典故，形成了中国历史上丰富的人才思想和独特的人才现象。

春秋前期的齐国政治家管仲，在其《管子·霸言》里就说过：“夫争天下者，必先争人。”他还在《形势解》中强调，凡是成功立业、显赫天下、流传后世的，没听说是不善于用人的；而凡是破国毁家、身败名裂的，没听说是不失去人才的。孔子也有类似的人才思想，他说：“其人存，则其政举，其人亡，则其政息”，“故为政在人。”春秋战国时期，在人才的培养、选拔、使用、激励、保障等方面，已经形成了一套较为系统的理论，荀子就是其中的杰出代表。他提出了尚贤使能是立国之要的用人观点；提出了尚贤使能的一系列原则标准；提出了以考察、罗致、待遇等为核心的人才管理办法；提出了人才培养和成长的理论，初步形成了较为完整的人才理论体系。

从秦汉到明清，中国的人才思想得到了进一步发展，出现了一批重要的理论专著。东汉杰出的唯物主义思想家王充，是历史上第一个使用“人才”概念的人。他所著的《论衡》85篇中，有大量关于人才问题的论述。《论衡》开卷就强调，“人才高下，不能钧同”。“操行有常贤，仕宦无常遇。贤不贤，才也；遇不遇，时也。”王充的“人才得失论”、“人才学成论”、“人才才力论”、“贤佞可辨论”、“人才成长机遇论”，在人才思想史上有着重要的影响。三国·魏哲学家刘劭的《人物志》，是我国历史上第一部研究人才的专著，全书3卷12篇，对人才作用、成才原理、人才分类、人才结构、人才鉴别和人才任用等问题，都作了系统研究，提出了一系列

深刻的见解，特别是鉴别人才的“八观”、“五视”法，至今还闪烁着哲理的光芒。宋代秦观的《人才》篇，是古代史上第一次以人才为论题的策论，它集中反映了秦观的人才思想，特别是人才的分类思想和善用拥有一技之长人才的观点，直到今天还值得借鉴。与秦观同时代的陈亮，他的人才心理需求论和品格特征论，在我国人才思想史上具有重大的理论价值。陈亮认为，“人才之在天下，固乐乎人君尽其用”，“天下雄伟英豪之士，未尝不延颈待用”。他揭示的人才心理需求学说，比西方的马斯洛的需求论还早 700 多年。陈亮的实践成才论也是对人才理论的一大贡献。他认为，“人才以用而见其能否，安坐而能者不足恃也”。他强调，“东西驰骋，而人才出矣”，“人才因事乃现”。

开辟中国近代人才思想先河的，当属清末著名思想家、文学家龚自珍。龚自珍生活的清代，已经江河日下。他认为，国困者非财也，而是人才乎。他指出，清朝的人才状况已到了“左无才相，右无才史，阍无才将，庠序无才士，陇无才民，厘无才工，衢无才商，苍无才偷，市无才狙，藪泽无才盗”的地步。他认为，清朝用人制度扼杀人才，根本不讲什么德、才、功绩，而是“累日以为劳，计岁以为阶”，“贤知者终不得越，而愚不肖变得以驯而到”。他大声疾呼，“九州生气恃风雷，万马齐喑究可哀，我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”。龚自珍的用人思想被毛泽东推崇提倡。与龚自珍用人思想相呼应的是改良主义先驱者魏源。他认为，“今夫财用不足国非贫，人才不竞之谓贫”，“故先王不患财用而惟亟人才”。他主张变革人事制度，率先提出人才要师夷的观点，即学习外国对人才培养、选拔、使用的办法。他指出，拯救国家危亡，在人才问题上必须“革虚而之实”，“以实事程实功，以实功程实事”，培养能“实功”和“实事”的人才。实践人才师夷的是李鸿章、张之洞和曾国藩。他们都主张“中学为体，西学为用”，办洋学堂，派留学生“出洋学艺”，认为“学堂是造就人才之道”。张之洞更强调，“人皆知外洋各国之强由于兵，而不知外洋之强由于学。夫立

国由于人才，人才出于立学，此古今中外不易之理。”

孙中山先生是民主革命的领袖，同时也是民主人才思想的倡导者和实践者。他主张：（1）人尽其才，专才专用。他认为，欧洲富强之本，不尽在于船坚炮利，垒固兵强，而在于人能尽其才，地能尽其利，物能尽其用，贤能畅其流；此四事者，“富强之大要，治国之本也”。用我们今天的话说，就是开发人才资源和物质资源是国家富强的根本战略。（2）民权平等，人人当以服务为目的。他在《三民主义》中说，“虽天生人之聪明才力有不平等，而人之服务道德心发达，必可使之为平等了”。他还提出，应给每个人有均等的机会，使之得以自由地发展天赋才能。（3）教之有道，人才济济。孙中山认为，人才之盛衰，关键是教育，“教之有道，则人才济济”。他提出，“必须多设学校，使天下无不学之人，无不学之地。”（4）培养公仆，考试挑选人才。他指出，“国民是主人，就是有权的人；政府是专门家，就是有能的人”。有能的官吏要为有权的人民当公仆。他还主张“通过考试制度来挑选国家人才”，认为“这是最严密、最公平地选拔人才”。传统人才思想作为中华民族文化的瑰宝，尽管受到历史的局限，但其中许多思想观点仍具有超越时代的真理性，有着重要的借鉴作用。具有中国特色的马克思主义人才理论，与我国传统的人才思想有着深刻的渊源关系。

（三）

中国特色马克思主义人才理论的形成、发展，有力地推动了我国人才理论研究和人才管理工作的科学化、制度化。这里特别需要提出的是人才学的创立和发展。改革开放以后的20世纪80年代，随着科学春天的到来和干部人事制度改革的深入，为了探索早出人才、快出人才的规律，一批年轻学者运用马克思主义人才理论，研究人才成长的规律和管理科学，进行大量的学术研讨，形成了人才学学科框架体系，出现了以《人才学通论》、《人才学概论》为代表的一批人才学专著，人才学开始走进大学的课堂。

进入 20 世纪 90 年代,人才学研究的一个突出特点是转向应用创新。上世纪五六十年代国外兴起的人力资本理论,从某种意义上说,也是人才学研究的一个重要领域。两者可以相互融合、相互借鉴。90 年代初期,人才资源理论的研究与宣传在我国取得重大的突破性进展,开始提出了整体性人才资源开发的理念,强调要做好人才的预测与规划、培养与使用、管理与配置的工作,从而掀起了人才资源开发的热潮。为了适应人才资源开发对管理理论和运用技术的需要,一些专家学者借鉴人力资源管理的技术性和实用性特点,结合我国人才资源管理的实际情况,逐步形成了人才资源管理理论架构和技术体系,包括人才资源的预测、规划、培养、使用、配置、人才测评、人才咨询、人才薪酬设计、人才招聘、人才市场等一系列应用技术管理体系,使人才学研究和学科建设进入了一个新的阶段。

在新世纪新阶段,新科技革命加速推进,知识经济时代正在到来,许多新的人才现象和管理问题需要研究总结,人才成长规律和人才资源开发的新实践也需要作出理论概括,特别是随着全国人才工作会议精神的贯彻落实和人才强国战略的全面实施,人才工作的新思路、新布局需要深入研究,人才成长的环境和规律需要进一步探索,人才管理的科学化制度化需要进一步完善,党管人才的工作新格局需要在实践中充实完善,人才理论的一系列新观点需要进行阐述发展。我们要坚持邓小平理论和“三个代表”重要思想,发扬与时俱进的精神,不断开拓人才理论研究的新领域新境界,为建设有中国特色的马克思主义人才理论作出应有的贡献。

徐颂陶

2004 年 12 月

序

1997年6月,中国人才研究会在河南宝丰召开中国人才资源开发理论研讨会。会上的一篇有关人才资本的论文引起了我的关注。论文作者叫桂昭明,文章论及了人才资本的内涵、价值形态、人才资本与人力资本的关系,特别是人才资本积累对经济增长的巨大推动作用等。我在会上热情推荐了这篇论文,并建议作者能够就此问题写出一本专著,专门论述人才资本问题。

我的这种态度,是与我当时对全国人才学研究的发展现状之认识分不开的。从1979年起,人才学已经走过了18年的历程。但是,要想使一门学科发展起来,决不是一件容易的事情。根据我的认识,当时,特别需要解决两个问题:一是数学与人才学的结合,二是人才学与经济的结合,这两个问题不解决,就很难使人才学获得进一步的长足发展。而桂昭明教授的论文恰恰在这两个问题上先全国学者一步,可谓空谷足音,令人振奋。至今我还能记得自己兴奋不已、褒奖有加的演讲情景。

从1997年到今天,又有8年过去了,桂昭明教授终于以“抗战”精神完成了他所倾心的专著《人才资源经济学》,并且在即将付梓之时,希望我给他写上几句话。我自愧对人才资源之研究不及昭明教授深厚,故很难做到有什么分量。概而言之,我以为这部有关人才资源的著述在中国人才研究发展史上,具有开拓性的意义:

(一)人才资源经济学的出版,填补了人与经济关系(人口、人力、人才与经济的关系)中人才—经济这一层面的空白,因而它补充、完善和发展了经济学中的应用学科体系。又由于人才资源经济学是由人才学和经济学交叉渗透的结果,因而它的建立和研究将有利于推进人才学发展到与社会主义市场经济建设相结合的应用阶段。

(二)人才资源经济学的出版,丰富和完善了8年前在国内首次提出的“人才资本”概念,从人才资本的定义出发,论述了人才资本的内涵、性质、特征,人才资本与人力资本以及人才资本与人才资源的联系与区别,人才资本价值、人才资本产权等人才资本理论的基本问题,构建了较为完善的人才资本的基础理论体系。

(三)人才资源经济学的出版,构建了人才资源与经济增长相关性的数学模型、人才资源使用效益的评价模型、人才竞争力评价模型,对人才资本的收益率进行了理论研究并得到了定量结果,对人才资源的配置、人才资源的流动与流失、人才资本的运营等人才资源开发与管理的环节进行经济学分析和思考,获得了重要的理论研究成果。

(四)人才资源经济学的出版,以中国人才资源与经济发展的实践,检验了人才—经济增长模型的可行性,用人才资源使用效率的评价模型评价了全国各省市区的人才资源使用效益,用人才竞争力模型评价了若干国家人才的竞争力并对中国人才竞争力的现状进行了较为全面的分析。

(五)人才资源经济学的出版,标志着人才资本理论的正式推出。尽管它还不尽成熟,甚至可能还存在着严重的不足,但我相信,在作者的进一步深入研究中,在各位人才学家、经济学家的关爱下,它一定能日益成长起来、成熟起来。

自20世纪90年代以来,知识经济在世界兴起。人才资源在知识经济条件下,凸显出以往社会形态所未曾显示出的巨大作用。有人指出以下人才现象:美国钢铁大王卡内基依靠产业资本成为百万富翁,用了近百年;美国石油大王洛克菲勒依靠资源资本成为千万富翁,用了半个世纪,而美国电脑奇才比尔·盖茨依靠人才资本成为百亿富翁,仅用了十几年。这里面蕴藏着什么奥秘?其实,这就是人才经济的奥秘,人才资本的魔力!

由此可知,关于人才资本的研究是非常有价值的事。研究人才资本,需要借鉴前人。前人者谁?以美国学者舒尔茨为代表的人力

资本学派也。舒尔茨认为,人力资本是投资形成。按照这个思路,任何一个人的人力资本也是投资形成的,但是为什么两个人力资本持有水平相当的人(即营养与保健费用、教育费用、继续教育费用,以及在求职过程中发生的费用之和相差不大的人),对经济社会发展的贡献可能相差甚大?那个实际贡献很大的人,一定存在一种未知的资本在起作用。我们姑且称它为X。X是什么?桂昭明教授将它名之为“隐形资本”,并认为,它是自学自研的产物。我认为颇有道理。我们试以海尔总裁张瑞敏为例。1984年张瑞敏加盟海尔,当时年销售收入仅为348万元人民币,到现在已上升到162亿人民币,增长4600倍。这个奇迹是怎样创造的?当然,离不开货币资本、物质资本的作用,但是二者皆需要具有能动性的人去运作,才可能创造出价值。马克思说:“活劳动是创造价值的唯一源泉。”我们只能从活劳动——企业家的作用上去寻找可信的答案,并且依据张瑞敏创造出的价值几何,去确定他本人的人才资本是多少。在中国,人才资本之价值实现还是一个努力方向,但是这种探索的必然结果,是指向价值分配的。实际上,只有指向人才资本的价值分配,才可能使中国的企业不断赢得世界的竞争力,进而使国家走向繁荣富强。

对于人才资本的探索,我认为,国内还是刚刚开始。但是,这个开端注定是伟大的。

正如人才研究刚刚兴起时,人们对它众说纷纭,甚至冷言相向一样,对于人才资本的研究也会众说纷纭,难以一致。不过好在,现在的社会环境较之20多年前有了更多的宽容与进步,因此,不必有过多的顾忌,只需以追求真理的精神对待之则可。话再说回来,正因为你所研究的是人,而大家都是人,因此,大家天然地都拥有了发言权,都可以各抒己见。即便有点批评,不必在意,谁让你讲的是人的事情呢?

今年是爱因斯坦先生诞辰一百周年,记得爱因斯坦诞辰五十年的时候,他收到了大量的贺信,其中一封贺信是弗洛伊德寄来的。信中称爱因斯坦是个“幸运儿”。爱因斯坦深感不解:难道我的相对

论是一种侥幸之举？弗洛伊德回答说：你搞的相对论，全世界没有几个人能看得懂，所以均表敬佩；而我搞的精神分析，似乎人人都懂，所以招来了不少闲言。从这点看，你不是个幸运儿吗？爱因斯坦这才咂摸出内中的滋味。今天，凡从事社会科学研究的学者，从弗洛伊德所讲的意义上看都有点不幸运。就让我们在不幸运中成长吧，谁让我们当初选择了社会科学——有关人的科学了呢？

从桂昭明教授8年痴心不改的人才研究历史看，可以向读者保证：我们都庆幸自己的选择，我们无怨无悔。

笑问桂昭明教授，不知以为然否？是为序。

王通讯

2005年元旦于北京

目 录

序.....	(1)
引子：不解之“谜”	(1)
一、经济社会发展之谜	(2)
二、经济理论之谜	(2)
三、经济学家们的思考与探索	(4)
四、知识经济之谜	(7)
第一章 人才资源经济学导论	(10)
一、人才资源经济学产生的必然性.....	(10)
二、人才资源经济学的研究对象和学科性质.....	(13)
三、人才资源经济学的研究领域、范围和内容	(15)
四、人才资源经济学的基本结构和研究方法.....	(17)
五、研究人才资源经济学的重要意义.....	(19)
第二章 人才资源概述	(21)
第一节 资源、人力资源.....	(21)
一、资源.....	(21)
二、人力资源.....	(22)
第二节 人才、人才资源.....	(25)
一、人才的定义.....	(25)
二、人才资源.....	(27)
✓ 第三章 人才资源的价值与价值实现	(33)
第一节 资本、人力资本.....	(33)