

当代中国

Study on 人力资源开发研究

Human Resources Development of
Contemporary China

匡萍波 申鹏 李强彬/著

Study on

Human Resources Development of
Contemporary China

Study on

Human Resources Development of
Contemporary China

贵州人民出版社

当代中国

Study on 人力资源开发研究

Human Resources Development of
Contemporary China

匡萍波 申鹏 李强彬/著

贵州人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

当代中国人力资源开发研究/匡萍波等著. —贵阳:
贵州人民出版社, 2007. 5
ISBN 978 - 7 - 221 - 07737 - 0

I. 当... II. 匡... III. 劳动力资源 - 资源开发 -
研究 - 中国. IV. F249. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 072898 号

责任编辑 潘 浩
封面设计 熊 锋

当代中国人力资源开发研究

匡萍波 申 鹏 李强彬 著

出版发行 贵州人民出版社
社 址 贵阳市中华北路 289 号
邮政编码 550001
电 话 0851 - 6829679
印 刷 贵阳佳美印务有限公司
开 本 880 × 1230mm 1/32
印 张 12. 125
字 数 330 千
印 数 1 ~ 1050 册
版 次 2007 年 5 月第 1 版
印 次 2007 年 5 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 221 - 07737 - 0/F · 739
定 价 29.00 元

前言

人力资源是一种重要而特殊的资源。说它重要,因为它是人类社会财富生产和增加的源泉;说它特殊,因为它的载体是有思想、有社会性、有主观能动性的人。在人类社会由传统农业社会向现代工业社会、知识经济社会发展过程中,随着生产中技术含量不断提高及内涵式再生产的扩展,人力资源尤其是人力资本的社会经济价值正在迅速提高。开发人力资源,增加社会人力资源现实存量,提高人力资源质量,是世界各国一致的呼声和目标,是人类社会向前发展的必然要求和内在动力。正如阿尔温·托夫勒2006年7月在华盛顿接受《环球时报》记者采访时认为,人类社会“实际上并不存在能源短缺的问题,只存在人才短缺的问题!只要有人才和智慧,我们就可以从太阳、月亮或者海洋里搞到能源。问题是怎样搞到以及成本如何。这也是一个政治问题……总之,能源短缺问题可以得到解决,只要我们有人才,有政治意愿,再加上持续的努力^①”。这就说明人力资源开发在当今世界和未来社会发展的重要程度,它是解决人类所面临的各种社会问题和关系人类社会持续发展的重要途径和动力。

一 人力资源开发在当代中国的意义

1. 人力资源开发的时代背景

在现代社会,人力资源被看成是“第一资源”,科技进步和生产力

^① 《环球时报》,2006-07-14(17)。

发展水平都与人力资源开发深度和广度密切相关。在工业社会以前的漫长岁月中,由于生产力水平低,生产中科学技术含量极低,只要有体力即可以从事一般社会生产,获取财富,当时人手与财富的同向变化关系非常明显,“人手即财富”观念深深植根于人们思想之中,人们非常注重人口的增殖,因为有了人即可获取较多的物质财富,同时也可以增强家庭和国家的综合实力。人丁兴旺,家庭才能富足,国家才能强盛,这是传统农业社会人们的普遍看法。

工业革命以来,随着生产力发展和人们物质生活水平提高,一方面原有的以手工、以体力为主的生产劳动逐渐被以机械化、自动化和以科学管理为主的生产劳动所替代,生产中科技含量不断提高,科技进步和现代管理因素正以前所未有的速度取代着构成生产力的一些传统要素,并成为生产力进步和经济增长的主导因素;另一方面,科技进步和生产力发展使经济活动对人类身体力量的要求在减小,对体力的质量及脑力的要求却在增加,市场经济发展过程中,劳动就业竞争机制的逐渐形成和完善,驱使人们进行人力资本投资,以增强自身及其家庭成员的市场竞争力。尤其在知识经济、信息社会的当今世界,人们更需要经过专门的知识教育、技能训练等才能适应经济社会发展的要求。人力资源开发能使潜在的人力资源转化为现实的人力资源,使低效的人力资源得到更有效的利用并且作为生产力最活跃、最积极的要素发挥作用。可以说,人力资源开发不仅仅是一种消费,更重要的是一项生产性的投资,或者说,人力资源开发的投资是生产力形成和提高的最重要的投资。

在知识经济社会里,人力资源开发在现代社会经济发展中主要作用表现在:

第一,人力资源开发能够直接提高生产力水平。劳动者接受教育的平均时间增加一年,国内生产总值(GDP)就会增加9%^①。可见,在一定的物质资本投资水平下,通过提升人力资源开发的投资水平能直

^① 世界银行:《1991年世界发展报告:发展面临的挑战》,北京:中国财政经济出版社,1991年版,45页。

接提高一国的生产力水平。

第二,人力资源开发能够推动科学技术的发展,提高物质资本开发和利用的效率。人力资源开发投资的产出具有特殊性,它不像一般物质资本投资的结果,即产出某种具体的产品。人力资源开发投资并不产出具体的产品。如果是对人的健康进行投资,那么,产出的就是人的健康(正常的体力和脑力);如果是对人的知识技能进行投资,那么产出的乃是人的知识水平和技能水平。人通过接受教育,能提高认识自然和改造自然的能力,由此,直接推动科学技术的发展和生产力的提高。

第三,人力资源开发能够提高社会经济活动的效益。对人力资源进行投资,不仅能够提高人们对自然的认识能力和改造能力,而且能够提高人们对社会的认识和改造能力。人们通过接受教育,能够进一步认识各种社会规律,并遵循社会发展规律去从事社会活动和经济活动,以此获得更好的社会经济活动效益。

第四,人力资源开发投资能够提高整个社会的物质文化生活水平和整个社会的精神文明程度。如通过接受教育,人们具备了改善生活环境的能力和提离物质生活水平的能力,这就使全民物质文化生活水平得以提高;同时,通过接受教育使人们的精神文化素质得到提高,从而提高整个社会的文明程度。

2. 人力资源开发在当代中国的重要意义

人力资源开发所涉及的学科、内容和政策领域相当广泛,其重要性已为世界各国所公认。我国是一个人口大国,虽说我们有着极其丰富的人力资源,但这些人力资源目前大多处于潜在状态,现实人力资源是一种量大质低的资源,这种资源状况既无助于中国今天及未来社会经济的发展,甚至还会加重中国社会经济的负担(事实上业已如此)。因此,改善中国的人力资源现状,是摆在我们面前的重要课题和任务。

当前,我国正处于社会主义现代化建设的最关键阶段,对人本身的发展必将越来越受到人们的重视。改革开放 20 多年来,在“以经济建设为中心”的指导下,我国经济快速发展,取得了举世公认的成绩。但是我们不能忽视的是,我们走的基本上还是一条以物质资源低效消耗

为基础的路子,经济增长方式在某种程度上还是粗放型的。20多年来,我们在经济快速发展的同时,也付出了沉重的代价,如环境问题、地区发展不平衡、贫富差距与城乡差距加大等问题。进入21世纪后,我们需要切实地转换经济增长方式,使经济增长真正由粗放型向集约型转变,提高产品的科技价值含量,提高物质资本的利用效率,提高科技对国民经济的贡献率,而其中的核心就是加大人力资源开发力度,提升我国人力资本的质量和水平。因此,我们必须牢固树立和切实贯彻“科学发展观”,在“科教兴国”战略的指引下,进一步推进人才强国战略,使我国由人口大国迈向人力资源强国,提高我国的国际竞争力。

党的十六届三中全会提出了“坚持以人为本,树立全面、协调、可持续发展的科学发展观”。加快人力资源开发,提升人力资源质量,正确处理人口、经济、社会、资源与环境的关系,使我国从人口大国迈向人力资源强国,切实转变经济增长方式是科学发展观的应有之义和内在要求。同时,科学制定人力资源开发政策,合理规划人力资源开发工作,公正、有效、有序地配置和利用人力资源也是落实科学发展观、建设社会主义和谐社会的重要基础。

“以人为本”的理念就是要促进人的全面发展,以人的全面发展为核心。“人的全面发展”理论是马克思主义的重要组成部分,实现人的全面发展是马克思关于未来社会的理想目标。人的全面发展是指人的劳动能力、社会关系和自由个性都获得最充分的发展,人的各方面都能得到协调发展。马克思关于人的全面发展理论包含着非常丰富而深刻的内涵。首先,他从个人和社会的关系上阐明了人的发展概念。他认为:“人们的社会历史始终只是他们的个体发展的历史。”^①只有个体发展了,社会才能真正发展;只有每一个人都得到解放,社会本身才能得到解放。其次,马克思在批判资本主义社会畸形发展的片面性、工具性的基础上,吸取了以往进步思想家关于人的发展的思想成果,阐明了人的发展的具体内涵,即全面、自由、充分、和谐的发展。最后,马克思提出并实际探讨了人的全面发展的现实条件。他认为,人的全面发

① 马克思,恩格斯:《马克思恩格斯选集》第4卷,北京:人民出版社,1995年版,532页。

展必须以发达的生产力为基础,并取决于高度发展的生产关系。“生产力和生产关系——这两者是社会的个人发展的不同方面。”^①正如江泽民指出:“社会生产力和经济文化的发展水平是逐步提高、永无止境的历史过程,人的全面发展程度也是逐步提高、永无止境的历史过程。这两个历史过程应相结合、相互促进地向前发展。”^②在促进人的全面发展过程中,发达的生产力、生产关系和社会教育只是为个人的发展提供了社会客观外部条件,而要真正实现人的全面发展还需要借助于个体内部主观条件——个体利用客观社会条件的程度和方式问题。2001年5月,江泽民同志在亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议上提出了“人力资源能力建设”思想,强调通过人力资源能力建设,充分开发、培育和发挥人力资源的能力,提高人的认识世界和改造世界的能力,实现人的自由和全面的发展,并认为:“我们进行的一切工作,既要着眼于人民现实的物质文化生活需要,同时又要着眼于促进人民素质的提高,也就是要努力促进人的全面发展。这是马克思主义关于建设社会主义新社会的本质要求。”^③可见,加快人力资源开发与“以人为本”的发展理念完全契合。

“全面、协调、可持续”的发展理念要求我们必须正确处理人口、经济、社会、资源与环境之间的关系。2005年底,我国总人口已达13.07亿人^④,很多重要自然资源的人均拥有量远远低于世界平均水平,这是我国的基本国情之一。我国人口数量巨大并且相对过剩,就总体而言其质量也相对不高,这些因素不仅限制了我国人口要素潜能的发挥,也是我们面临的一系列社会经济难题的主要原因之一,同时是我国能否实现可持续发展和能否迅速提升自主创新能力和综合国力的关键制约因素之一。目前,我国面临着巨大的人口压力,我国的人口总量、劳动年龄人口、老龄人口将分别进入高峰期,而且在未来三四十年的内,人口总量还将持续增长。人口与经济、社会、资源、环境之间的矛盾仍然十

① 马克思,恩格斯:《马克思恩格斯选集》第46卷(下),北京:人民出版社,1979年版,219页。

② 《江泽民文选》第3卷,人民出版社,2006年版,295页。

③ 陈先达,《马克思主义哲学原理》,北京:中国人民大学出版社,2003年版,296页。

④ 《人民日报》,2006-8-30(11)。

分尖锐。而充分开发人力资源,进一步提高人口素质是实现可持续发展的重要基础,资本密集型和技术密集型的集约经济将是世界经济发展的主要趋势,所以从长远发展的角度来看,我们必须系统地分析和慎重对待我国人口的数量和质量问题,需要根据我国经济、资源和人口现状,把控制人口出生率、提高人口素质、解决人口老龄化、劳动就业、人口迁移、教育培训、社会保障等问题综合加以考虑,以制定和采取有效的政策、措施,切实解决人口数量和人口质量不协调的问题,真正地将潜在的人力资源转化成能适应可持续发展、增强国际竞争力的现实的资源优势。因此,为了实现人口、资源与环境可持续发展,我国人力资源开发工作还任重道远。

当前,我国正着力于社会主义和谐社会的构建,党的十六届六中全会通过了《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》。《决定》提出了一系列有关人力资源开发的原则、机制、制度和政策设计问题,其中指出:“目前,我国社会总体上是和谐的。但是,也存在不少影响社会和谐的矛盾和问题,主要是:城乡、区域、经济社会发展很不平衡,人口资源环境压力加大;就业、社会保障、收入分配、教育、医疗、住房、安全生产、社会治安等方面关系群众切身利益的问题比较突出”,“实现全面建设惠及十几亿人口的更高水平的小康社会的目标,努力形成全体人民各尽其能、各得其所而又和谐相处的局面”,“坚持教育优先发展,促进教育公平”,“加强医疗卫生服务,提高人民健康水平”,“完善社会保障制度,保障群众基本生活”,“建设宏大的社会工作人才队伍,造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍,是构建社会主义和谐社会的迫切需要。建立健全以培养、评价、使用、激励为主要内容的政策措施和制度保障,确定职业规范和从业标准,加强专业培训,提高社会工作人员职业素质和专业水平。”^①从以上内容中,我们可以认识到:构建社会主义和谐社会是一项系统工程,涉及一系列的制度和政策设计,其中如何全面、协调、系统、公平、有效地进一步推进当代中国人力资源开发是构建和谐社会的重要内容,也是其重要手段。

① 《人民日报》,2006-10-19(1)。

因此,紧随时代发展的要求,全面分析当代中国人力资源开发所面临的基本环境和主要任务以及制度保障等问题,分析人力资源开发与构建社会主义和谐社会和贯彻落实科学发展观之间的关系,是构建社会主义和谐社会的应有之义。

二 人力资源开发研究的国内外学术动态

1. 与本著作研究相关的国外学术动态

人力与人力资源的研究起始于第一次工业革命,伴随古典经济学的建立而不断发展。经过亚当·斯密、H·屠能、得里希·李斯特、阿弗里德·马歇尔等经济学家的研究和发展,形成了传统的人力资源开发理论。第二次世界大战以后,现代人力资源开发理论和人力资本理论得以形成和发展,成为国外研究的主题。综观国外人力资源开发的研究动态,大致可以分为几类。

一是人力资本理论的提出及最新进展。人力资本理论研究是二战以来国外人力资源开发研究的主要内容之一,并在此基础上形成和发展了人力资源开发理论和人力资本理论。首先,舒尔茨于1959年在美国《社会服务评论》上发表了《人力资本:一位经济学家的观点》一文并首次提出了人力资本的概念,此后,舒尔茨于1960年、1963年、1971年、1981年分别发表和出版了《论人力资本投资》、《教育的经济价值》、《人力资本投资:教育和研究的作用》、《人力投资:人口质量经济学》等著作。通过这些研究,舒尔茨明确了人力资本的基本含义,认为人力资本是对人的投资而形成的知识、技能、经历和经验以及熟练程度,在货币形态上表现为提高人口质量和劳动者时间价值的各项开支;对人力资本进行了医疗保健、正规教育、成人学习项目、就业迁移的五项分类并对各项资本形成和计量方法进行了理论和实证分析;论证了人力资本投资的重要性,提出知识与技能“同其他人力资本结合在一起,是造成先进国家生产优势的重要原因”;他对传统经济学的一些观点提出了质疑和批判。其次,贝克尔《人力资本:特别是关于教育的理论与经济分析》一书也是人力资本理论的经典之作,贝克尔将微观经

济分析的领域推广到包括非市场行为的人类行为和相互作用的广阔领域,为人力资本提供了微观经济分析基础,为计量各项人力资本投资,尤其是教育和培训的形成、地位、作用的收入效应和收益率提供了方法,他还对家庭人力资本进行了理论和实证分析。现代人力资本理论进一步深化了对人力资源开发的研究,他明确了人力资本的概念、范围和内容,系统阐述了人力资本投资的重要意义,突出强调了教育、培训在人力资本中的主体地位,阐明了健康花费不是消费而是一种投资行为,论述了人力资本投资的目的就是提高人的素质,提高人的体力、智力和能力水平。再次,20世纪80年代后,随着以知识经济为背景的“新经济增长理论”在西方国家的出现,人力资本被纳入到经济增长模型当中。1986年,罗默在《收益速增与经济增长》一文中认为,人均收入的增长率与社会投入研究和开发人力资本的比重成正比,与人力资本研究和开发的边际生产率成正比,与贴现率成反比。1988年,卢卡斯在《经济增长的机制》一文中分析了整个经济中人力资本的形成、积累对产出的贡献,认为人力资本的获得有学校教育和“干中学”两种途径。卢卡斯还区别了人力投资中的内部效益和外部效益,并强调了人力资本的外部效应(具有社会劳动力的平均人力资本水平)具有递增效应。20世纪80年代以来的人力资本理论发展的基本特征是将人力资本纳入资本范畴,从经济增长模型中来阐发人力资本理论;提出了人力资本的“外部效应”和“外溢效应”,人力资本自身能产生递增收益,也使追加的生产要素的效益递增。

进入21世纪,随着知识经济、信息化的进一步发展,人力资本的研究较前期又出现新的发展趋向:人力资本的概念得到发展和延伸,知识资本、智力资本在一定程度上成为人力资本、人力资源的代名词。知识资本理论是从分析知识资本的结构角度来阐释人力资本理论的,揭示出人力资本与结构性资本之间的互动关系,其代表人物主要有加尔布雷恩、埃德文森、沙利文、斯图尔特及斯维比。该理论认为:由于人力资本从所有权看属于个人,但其使用权是可以让渡的,人力资本的使用者必须尊重其所有者,如果人力资本产权遭到破坏,其价值将立即贬值或荡然无存,因而其价值的实现必须有相应的结构性资本支持,即通过制

度安排和组织安排来促进人力资本的积累和价值的实现。因此,知识资本理论标志着人力资本和人力资源开发研究进入到一个新的阶段,它加深了人们对人力资本特性的认识。人力资本和人力资源开发理论的研究中心更多地从经济学范畴向管理学范畴倾斜,人力资本核算、定价和会计方法取代单一的统计分析和模型研究;在研究内容上,从研究人力资本与经济增长的关系及其作用,到目前研究人力资本构成及其具体的作用途径,学者们更多地主张通过制度激励增强人力资本的增量和构成水平。

二是把人力资源开发作为发达国家的经济增长问题来研究。这类研究思路的历史最悠久,文献最多。经济增长是经济发展的主要组成部分,尽管这些研究都来自发达国家的历史观察,但在中立性的经济发展题目下,这些研究对不发达国家仍是有一定借鉴意义的。这类研究可以分为大量产生思想的时代和大量产生模型的时代两个阶段。前一阶段主要在“凯恩斯革命”前,后一阶段则在此之后。基本的思想线索有:首先,劳动分工促进专业化使生产率得以提高。这一思想在配第(W. Petty)、斯密(A. Smith)、李嘉图(D. Ricardo)、穆勒(J. S. Mill)那里就已存在了,在某种程度上阿罗(K. Arrow)的“边干边学”模型就可以认为是对这一思想的进一步刻画。其次,通过教育提高了人口质量,增加了人力资本,从而有利于经济发展。这一思想先是得到斯密、西尼尔(N. W. Senior)、李斯特(F. List)、罗雷尔(W. Roscher)以及马歇尔(A. Marshall)等人的酿造,后来得到舒尔茨(Schultz)和贝克尔(Becker)等人的提升,并由卢卡斯(Lucase)把它纳入内生经济增长模型的盘子。第三是技术进步路线。对此作出贡献的有:穆勒的“产业进步”思想,李斯特的“生产力理论”,罗雷尔的经济发展阶段论,克拉克(J. B. Clark)的“动态经济学”,马歇尔的经济增长因素论,休彼特(J. A. Schumpeter)的“创新”理论,以及柯林·克拉克(Colin Clark)的“经济进步的条件”等,在模型化处理方面它已经由索洛(Solow)“残差”的外生经济增长进化到罗默(Romer)的内生经济增长。第四是制度变迁路线。这一路线最先起因于收入分配、财产权、贸易和公共工程以及教育等因素,李嘉图、马克思、萨伊(J. B. Say)、马尔萨斯(T. R. Malthus)和

休彼特等人作了粗略描述,并为新老制度学派所阐发,但在模型化方面还有待进一步发展。第五是从有效需求角度分析并认识人口增长对经济发展的影响,西斯蒙第(J. S. Sismondi)与马尔萨斯就是这方面的代表,马歇尔对此也有所论述,汉森(A. Hamsen)等建立的经济模型就是对它的一种精确化的处理。

三是把人力资源开发作为经济不发达国家如何过渡到经济发达国家的问题来研究。自二战以来,为了许多新独立民族国家如何摆脱经济贫穷以维持政治独立的紧迫现实,相继产生了大量这类文献。在战后最初几年,斯塔利(E. Staley)的《世界经济发展》探讨了以发展为目的的投资和生产、贸易和消费等是来自周边地区变化对发达国家的影响,曼德尔鲍姆(K. Mandelbaum)的《落后地区的工业化》提出了人口过多而又落后的东欧和东南欧地区工业化模式,认为“大规模的农村伪装失业”是需求不足和资本稀缺所致。罗森斯坦—罗丹的《东南欧工业化问题》认为,过剩的农业人口可以成为发展的力量,“货币性外在经济”——规模递增收益需几个互补的工业部门同时实行有计划的工业化,应该用有计划的社会分摊资本形成基础设施;而在存在“技术外在经济”的竞争性市场情况下,由于工人教育训练会低于最适度水平,工业化进程不能依赖市场机制而必须靠计划安排。发展经济学的系统研究是在20世纪40年代末以后。从开始到20世纪60年代初为第一阶段。这一阶段关于发展中国家如何发展经济的问题,曾有三种主要观点:强调物质资本积累的“唯资本论”,强调工业化的“唯工业化论”和强调计划化的“唯计划论”。由于许多政策建议和发展计划实施的失败,自20世纪60年代中期起到80年代中后期发展经济学在许多方面做出了重大修正和转变,重新评估了计划化的得失,重新认识了市场的作用,纠正了对农业的偏见,对外贸易的作用重新得到强调,建立了社会项目评估的理论和方法(哈伯格, A. G. Harberger)。这是发展经济学的第二阶段。第三阶段是从20世纪80年代后期开始对技术进步、制度创新和人力资本投资的重视,这一方面是吸收了新增长理论的研究成果,另一方面是得益于大量转型经济国家的经济进展(尤其是像中国这样大国的经济发展),注意吸收新制度经济学的研究成果。

人力资本理论作为一个日益增长的经济理论分支,受到人力资源开发和科教兴国战略的重视,尤其是看到了教育和 R&D 对一国经济发展的重要贡献。这一方面的文献仍在持续增加。

四是作为人口、劳动力与人力资源管理的研究,这包括宏观人力资源和微观人力资源两个层面。在宏观上主要有涉及人口增长控制、劳动市场与就业、学校教育、农村剩余劳力转移、城市人口流动、跨国移民与智力外流等的政策研究。在微观层面主要是企业和政府公务人员的招聘、培训、使用、考核和报酬福利等方面。

五是有关信息经济学与新制度经济学的研究。这些研究已经在决策分析、契约关系、机制设计、政策选择、激励结构、产权分析等方面积累了大量文献。虽然它们不一定是在人力资源与经济明确标题下进行的,但对加深这些研究极有益处,如劳动力市场中的道德风险与逆向选择。

2. 与本著作研究相关的国内学术动态

由于我国自身历史发展进程的具体特殊性,在传统计划经济体制时代,出于物质财富产出增长上的追赶和部门平衡,在“人多力量大”的人力发展主导思想下,错误地批判了马寅初的新人口论,结果加速了我国人力资源的数量型增长。城乡分离的户籍管理和人事单位所有的制度禁锢,无所谓人力资源开发研究与否。“科学的春天”带来了科学和人才的重视,恢复了政策和实践中对教育问题的重视。自 20 世纪 80 年代以来,特别是 90 年代中期以来,我国学术界对人力资源、人力资本理论、人力资源开发与人力资本投资问题进行了广泛的研究。纵览这些研究文献可以发现,国内有关人力资源开发的研究主要集中在如下几个方面。

一是对人力资源开发与人力资本投资的基本理论研究。对人力资源开发的理论研究涉及人力资源的供给与需求,人力资源配置,人力与人才资源特性及其开发利用;人力资源开发的内容、形式、途径和策略,市场经济与人才开发,人力资源吸储模式,人力资源摩擦性耗费,人力资源价值确认等方面。在人力资本投资理论方面的研究虽然起步较迟,但做得比较深入,这一领域已经进行的研究主要涉及人力资本投资

主体行为,人力资本投资风险,人力资源投资回报及效果,人力资本投资均衡,人力资本投资体制与开发利用机制。

二是中国人力资源开发与人力资本投资研究。这些研究是从全国和地区两个层面上进行的,进而出现了从全国性和区域性两个层面探析人力资源开发的相关问题。

三是有关人力资源开发和人力资本投资对宏观经济增长和经济发展贡献或影响方面的研究。分别从人力资源、人力资本与经济发展(经济增长),人力资本投资与经济增长方式和增长质量的提高问题,人力资本投资与经济增长的关系,可持续发展中的人力资本投资问题,人力资源存量和开发对产业结构变迁的影响,经济发展中的人力资源问题,中国经济发展中的人力资源素质等方面进行了探讨。

四是有关教育培训与人力资源开发和人力资本投资的专题研究。教育培训是形成人力资本和人力资源开发的主要途径和形式,有关这方面的观点已广泛散布于上述有关研究文献中,同时也有不少教育投资的专题文献出现。

五是企业人力资源开发与人力资本投资研究。在前一类文献中,关于国有企业人力资源开发问题的探讨是这类文献的主体。在后一类文献中,分别探讨了企业人力资本投资理论、投资博弈、投资主体结构、投资效应、投资效率、员工培训投资、国有企业人力资本投资、企业人力资本投资与核心能力培育等方面的一些问题。

六是激励研究方面的文献。对人的激励是现代经济学和管理学研究的前沿,激励是人力资源管理的核心组成部分。这些激励都是以组织行为学为基础而设计和建立的。以上激励研究的一个共同特点就是侧重于对人的生产性努力——增加产出的激励。这种激励研究是在既定人力资源或人力资本存量假设基础上进行的,对人力资本投资的激励研究则显得非常缺乏。

以上国内学者有关国外人力资本理论研究的引入和应用对我国改革开放以来的人力资源开发实践提供了理论支撑。

三 《当代中国人力资源开发研究》 的主要特点和创新之处

1. 本书的主要特点

本书紧跟时代步伐,比较全面的分析了当代中国人力资源开发所面临的经济环境、政治环境和社会环境,明确提出和谐社会的构建与科学发展观的实施为当代中国的人力资源开发规定了基本方向和基本任务,具有强烈的时代感和社会责任感;本书综合运用了经济学、公共管理学、公共政策学、社会学等相关理论,力求本书在理论和实践上有新的突破。

2. 本书的创新之处

(1)从研究所依赖的理论基础来看,将人力资源开发研究从“技术层面”拓展到“体制层面”和政策价值层面,以公共管理、公共政策学相关理论来研究人力资源开发,从而突破了人力资源开发和人力资本理论对经济学理论单一依赖的局限。明确提出人力资源开发本质上一种资源和价值分配,体现在开发人力资源所必需的资源与价值投入的分配和人力资源本身的分配两个层面。从而架起了公共管理、公共政策学与经济学意义上的人力资源开发和人力资本研究的桥梁,也由此引发了一系列关于人力资源开发政策层面价值理念与政策设计的思考,弥补了国内研究的不足。例如关于人力资源开发主体的研究,本书对第三部门进行了比较深入的阐述,第三部门在发展教育、社会福利、医疗卫生、智力扶贫等方面具有政府组织和企业组织不可替代的作用和功能。

(2)从研究内容来看,紧密结合当代中国社会转型的特点,理论联系实际地分析了当代中国人力资源开发与构建社会主义和谐社会、实施科学发展观以及与社会社会主义政治文明建设之间的关系。书中突出了制度和文化在人力资源开发过程中的作用,分析了我国传统文化与西方传统文化和人力资源开发之间关系,从制度主义的视界提出了我国人力资源开发所必须的制度保障。

·(3)从研究方法来看,将规范分析与实证分析、横向比较与纵向比较、制度分析与经济分析、历史与现实需要结合起来,对人力资源开发思想的历史、基本原理、基本任务、发展态势等进行了比较全面的分析。

四 本书的研究思路 and 结构框架

本书研究内容首先主要从人力资源开发的基本概念入手,分析了有关人力资源开发的特性和原则,对中外人力资源开发的思想源流和人力资本理论的发展和流派进行了梳理、总结,目的是为人力资源开发的进一步分析、研究打下基础。其次,结合我国人力资源开发的现实情况具体分析了当代中国人力资源开发的要素、保障、环境和主要任务等。再次,从公共管理、公共政策的视界来分析、探讨了政府为主体的人力资源开发问题以及人力资源开发与我国社会可持续发展、社会主义和谐社会的构建和建设社会主义政治文明建设等的关系。最后,本书探讨了人力资源开发与人的全面发展问题,以期实现从人的问题(人力资源开发)又回到人的问题(人的全面发展)这样一种“殊途同归”的分析路径。这种分析路径作为“当代中国人力资源开发研究”的框架结构,是我们的一种尝试和创新,而且每一章的分析既是整个研究框架的有机组成部分,又是对相关问题的专题研究。具体内容为:

前言主要是从当代人力资源开发的时代背景出发,指出了人力资源开发在当代中国的紧迫性及其具有的理论价值和实际意义,并对本书研究内容的国内外学术动态、创新之处、主要特点及研究框架等进行了简要介绍。

第一章概括分析了人力资源开发的涵义、类型及其特性,明确提出人力资源开发实质上是一种资源和价值分配的观点;阐述了人力资源开发与人力资本的形成以及人力资源与人力资本、人才资源的关系;认为人力资源开发应遵循以人为本、可持续发展、经济效益与社会效益、宏观与微观相结合的原则;对西方人力资源开发主要思想和人力资本理论与流派进行了考察。

第二章将中国人力资源开发思想的主要演进分为三个阶段:一是