

民族地区经济可持续发展研究文库

马林 主编

民族地区 人力资源可持续发展论

MINZU DIQU RENLI ZIYUAN KECHIXU FAZHANLUN

王晓华 王喜春 编著



民族出版社

民族地区经济可持续发展研究文库

马林 主编

民族地区 人力资源可持续 发展论

● 王晓华 王喜春 编著

 民族出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

民族地区人力资源可持续发展论/王晓华, 王喜春编著. —北京:
民族出版社, 2007. 11

(民族地区可持续发展研究文库/马林主编)

ISBN 978 - 7 - 105 - 08989 - 5

I. 民… II. ①王…②王… III. 民族地区—劳动力资源—
可持续发展—研究—中国 IV. F249. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 172615 号

民族出版社出版发行

(北京市和平里北街 14 号 邮编 100013)

<http://www.mzcbs.com>

北京迪鑫印刷厂印刷

各地新华书店经销

2007 年 11 月第 1 版 2007 年 11 月北京第 1 次印刷

开本: 880 毫米 × 1230 毫米 1/32 印张: 11.875 字数: 350 千字

印数: 0001 - 1500 册 定价: 25.00 元

ISBN 978 - 7 - 105 - 08989 - 5/F · 254 (汉 219)

该书如有印装质量问题, 请与本社发行部联系退换

汉文编辑一室电话: 64271909

发行部电话: 64211734

内容提要

20 世纪 90 年代以来,以知识为基础的新型经济快速发展,知识经济实质是一种以人力资源为主要支柱的创新经济。人力资源素质在经济社会发展中扮演着越来越重要的角色。21 世纪之初,党中央遵照“三个代表”重要思想,提出了实现全面小康社会和构建社会主义和谐社会的战略目标。实现这一宏伟目标,加快民族地区经济社会发展尤为关键。我国是一个多民族国家,民族地区经济发展落后,如何从根本上解决民族地区经济社会可持续发展问题,提高民族地区人力资源素质是摆在国人面前的一个重要课题。本书应用人力资源开发的基本理论,以促进民族地区经济可持续发展为目的,详细阐述民族地区人力资源的基本状况,深入分析了民族地区人力资源开发存在的问题,努力探索符合民族地区实际的人力资源开发规律,就民族地区今后的人力资源开发的总体思路、具体战略及对策问题进行了翔实、科学的论述。

目 录

第一章 人力资源开发基本理论·····	(1)
一、人力资源的基本概念说明·····	(2)
(一) 人力资源的内涵·····	(2)
(二) 人力资源的特性·····	(3)
(三) 人力资源开发·····	(4)
(四) 人力资源配置·····	(5)
(五) 人力资源与人力资本·····	(5)
二、人力资源思想渊源及其基本理论·····	(8)
(一) 早期人力资源理论·····	(8)
(二) 人力资源理论的评述 ·····	(12)
(三) 现代人力资本理论 ·····	(15)
(四) 人力资本理论的评述 ·····	(21)
三、人力资源开发及其主要开发形式 ·····	(24)
(一) 人力资源开发的客体 ·····	(24)
(二) 健康投资：最基本的人力资源开发形式 ·····	(25)
(三) 教育投资：最重要的人力资源开发手段 ·····	(26)
四、人力资源投资分析 ·····	(28)
(一) 人力资源投资的概念、内容及其特点 ·····	(28)
(二) 人力资产投资主体与人力资产产权 ·····	(31)

(三) 人力资源投资风险	(33)
(四) 人力资源投资风险对策	(36)
五、人力资源投资与教育供求分析	(50)
(一) 人力资源投资与教育供求分析	(50)
(二) 教育供求及其三种典型的供求结构	(53)
六、人力资源价值计量	(55)
(一) 人力资源价值含义及影响因素	(56)
(二) 人力资源价值的货币性计量方法	(62)
(三) 人力资源价值的货币性计量方法的 评价与改进设计	(77)
(四) 人力资源价值的非货币性计量方法	(82)
七、劳动力市场与人力资源配置	(84)
(一) 人力资源的配置方式、原则和内容	(84)
(二) 劳动力市场与劳动力供求分析	(85)
(三) 对劳动力资源配置的进一步分析	(87)
第二章 民族地区人力资源开发与经济可持续发展的关系	(89)
一、人力资源开发与经济可持续发展的关系	(89)
(一) 实现经济可持续发展客观上要求合理开发 人力资源	(90)
(二) 开发人力资源是实现经济可持续发展的 内在要求和必要条件	(91)
二、人力资源开发与地区发展的关系	(93)
三、人力资源开发与经济、科教、社会发展的关系	(96)
四、民族地区人力资源开发对经济可持续发展的 重要性分析	(98)

(一) 人力资源开发在加快民族地区经济发展中的地位	(99)
(二) 民族地区经济发展面临的人力资源竞争挑战与机遇	(102)
五、民族地区制定人力资源发展战略的若干建议	(105)
(一) 树立加快民族地区经济发展必须以优秀人才和高新技术为基础的战略思想	(105)
(二) 充分借鉴国际和国内发达地区经验, 突出经营者“人力资本”的特殊价值	(106)
(三) 要把重点放在提高人力资本利用效率上	(107)
(四) 制定与民族地区经济活动和产业结构发展相匹配的人力资源发展战略	(108)
(五) 大力发展教育产业, 为民族地区经济发展提供坚实的人才基础	(109)
第三章 民族地区人力资源开发现状分析	(110)
一、内蒙古自治区人力资源开发现状分析	(110)
(一) 内蒙古自治区人力资源开发数量情况	(111)
(二) 内蒙古自治区人力资源开发质量情况	(117)
(三) 内蒙古自治区人力资源开发结构情况及流动情况	(120)
(四) 内蒙古自治区人力资源开发面临的主要问题	(121)
二、宁夏回族自治区人力资源开发现状分析	(133)
(一) 宁夏回族自治区人力资源开发数量情况	(133)
(二) 宁夏回族自治区人力资源开发质量情况	(140)
(三) 宁夏回族自治区人力资源开发的结构情况及使用效益情况	(143)

(四) 宁夏回族自治区人力资源开发存在的 主要问题·····	(147)
三、新疆维吾尔自治区人力资源开发现状分析·····	(152)
(一) 新疆维吾尔自治区人力资源开发数量情况·····	(153)
(二) 新疆维吾尔自治区人力资源开发质量情况·····	(159)
(三) 新疆维吾尔自治区人力资源开发结构情况 分析·····	(162)
(四) 新疆维吾尔自治区人力资源开发中存在的 问题·····	(165)
四、西藏自治区人力资源开发现状分析·····	(175)
(一) 西藏自治区人力资源开发数量情况·····	(176)
(二) 西藏自治区人力资源开发质量情况·····	(181)
(三) 西藏自治区人力资源开发的结构情况 及使用效益情况·····	(184)
(四) 西藏自治区人力资源开发存在的主要问题·····	(187)
五、广西壮族自治区人力资源开发现状分析·····	(195)
(一) 广西壮族自治区人力资源开发数量情况·····	(195)
(二) 广西壮族自治区人力资源开发质量情况·····	(198)
(三) 广西壮族自治区人力资源开发的结构情况 及使用效益情况·····	(199)
(四) 广西壮族自治区人力资源开发存在的 主要问题·····	(201)
第四章 民族地区人力资源开发战略·····	(208)
一、民族地区实施人力资源开发战略的重要意义·····	(209)
(一) 人力资源开发战略在民族地区经济发展中 具有重大战略意义·····	(209)

(二) 人力资源开发战略是构建民族地区和谐社会的前提条件·····	(210)
(三) 人力资源开发战略是提升民族地区综合竞争力的保障·····	(210)
(四) 人力资源开发战略是调整民族地区生产方式和产业结构的有效途径·····	(211)
二、民族地区实施人力资源战略的优势与劣势分析·····	(212)
(一) 西部民族地区人力资源的优势·····	(212)
(二) 西部民族地区人力资源的劣势·····	(212)
三、民族地区实施人才开发战略应注意的几个问题·····	(213)
(一) 摆脱原有的思维定势更新人才资源开发观念·····	(213)
(二) 以科学的发展观统领人才工作·····	(216)
四、构建民族地区人力资源开发战略体系·····	(217)
(一) 创建人才施展才华的事业机制·····	(217)
(二) 建立富有激励性的报酬机制·····	(218)
(三) 营造心情舒畅的文化关系氛围·····	(219)
(四) 建立科学的绩效管理机制·····	(219)
五、民族地区人才开发战略的保障与措施·····	(220)
(一) 思想认识到位·····	(220)
(二) 组织领导到位·····	(221)
(三) 资金投入到位·····	(222)
(四) 政策措施到位·····	(222)
(五) 围绕产业搭建平台·····	(223)
(六) 依托项目聚集人才·····	(224)
第五章 民族地区人力资源对策分析·····	(225)
一、人力资源开发的重要性·····	(225)

二、民族地区人力资源问题分析·····	(228)
(一) 人才缺乏与人才浪费并存·····	(228)
(二) 人才市场体系建设滞后、流动性差·····	(229)
(三) “孔雀东南飞”现象短期内不可能有大的改变·····	(232)
(四) 人才的结构矛盾突出·····	(233)
(五) 企业家队伍弱小、经营与管理类人才奇缺·····	(235)
三、民族地区人力资源开发的对策·····	(236)
(一) 调整人才结构 重点培养专门人才·····	(236)
(二) 柔性管理 高级人才资源共享·····	(238)
(三) 改善和营造人才创业的良好环境·····	(242)
(四) 建立科技人才库 全方位储备人才·····	(247)
第六章 民族地区教育与经济可持续发展·····	(250)
一、民族地区教育与民族地区可持续发展的关系·····	(251)
(一) 民族教育是民族地区实现“可持续发展” 的基础工程·····	(251)
(二) 民族教育是推动民族地区可持续发展的 不竭动力·····	(251)
二、民族地区的教育现状与存在的问题·····	(253)
(一) 教育状况总体落后·····	(253)
(二) 教育结构不合理·····	(255)
(三) 人力资本投资少, 投资渠道单一·····	(256)
三、提升民族地区教育水平的对策分析·····	(257)
(一) 加快实现民族传统教育向现代教育的转型, 加大民族地区教育改革力度·····	(257)
(二) 探索市场经济体制下民族地区教育经费的 投入体制·····	(260)

(三) 把民族地区教育摆在“十一五”教育规划的重要位置·····	(261)
(四) 积极发展民族地区高等教育·····	(261)
(五) 加快发展职业教育·····	(262)
(六) 重点加快教育信息化建设, 实现民族地区教育跨越式发展·····	(264)
(七) 在全国开展“对口扶贫支教工程”, 支援民族地区中小学·····	(265)
第七章 加强民族地区的人才培训·····	(266)
一、以人为本的发展模式·····	(266)
(一) 依托人力资源开发·····	(267)
(二) 以人为本的发展模式·····	(268)
(三) 人力资源在民族地区开发中的优先地位·····	(270)
二、少数民族干部培训工作·····	(272)
(一) 少数民族干部人才基本状况·····	(272)
(二) 少数民族干部人才开发的对策·····	(276)
三、建设高素质公务员队伍·····	(279)
(一) 提高民族地区公务员队伍素质的意义与要求·····	(279)
(二) 广西壮族自治区建设高素质公务员队伍的几点思考·····	(281)
四、企业管理及科技人才队伍建设·····	(284)
(一) 企业经营管理人才队伍建设·····	(285)
(二) 延边龙井市企业科技专门人才队伍建设·····	(287)
五、民族地区人才回流机制的构建·····	(290)
(一) 人才回流的途径与回流机制·····	(290)
(二) 人才回流机制的建立·····	(291)

第八章 科技进步与民族地区经济可持续发展	(294)
一、高科技人才在民族地区经济社会可持续发展的地位和作用	(294)
(一) 培养少数民族地区各级各类专门人才是民族地区经济建设的总要求.....	(295)
(二) 培养少数民族地区各级各类专门人才是民族地区科技事业发展的需要.....	(296)
(三) 培养少数民族地区各级各类专门人才是民族地区未来发展的需要.....	(296)
二、民族地区科技发展水平的现状与存在的问题	(296)
(一) 科技人才资源开发和使用的滞后是制约民族地区经济社会可持续发展的主要瓶颈.....	(297)
(二) 科技与经济相互脱节现象比较严重.....	(298)
(三) 企业依靠科技进步的内在动力不足.....	(298)
三、新时期民族地区培养高科技人才的目标和方向	(298)
(一) 建立一支能担当重任的领导干部队伍.....	(299)
(二) 培养一支能担当跨世纪经济发展任务的企业家、生产经营和管理专家的人才队伍.....	(299)
(三) 培养一支跨世纪的科技带头人队伍.....	(299)
四、加速民族地区科技进步, 促进经济社会可持续发展的政策建议	(300)
(一) 充分利用国家政策, 推动民族地区科技进步.....	(300)
(二) 加快科技体制改革, 加速科技成果的转化.....	(303)
(三) 加快科技创新, 推动科技人才队伍建设与改革 ...	(304)
(四) 制定和出台各种优惠政策, 吸引和培养各类科技人才.....	(305)

(五) 拓展融资渠道, 建立资金投入保障体系, 为科技型企业创新和发展提供多方融通资金·····	(307)
第九章 民族地区农村人力资源与经济可持续发展·····	(311)
一、农村人力资源开发的必要性和紧迫性·····	(311)
(一) 农村人力资源开发是推动国民经济发展的需要 ····	(312)
(二) 农村人力资源开发是实现农村工业化的需要·····	(312)
(三) 农村人力资源开发是农村城镇化发展的需要·····	(313)
(四) 农村人力资源开发是农业可持续发展的需要·····	(313)
二、农村人力资源开发的途径·····	(314)
(一) 加快发展农村文化教育事业·····	(314)
(二) 建立和完善农村劳动力市场及制度体系·····	(315)
(三) 加强农村公共卫生和基本医疗服务体系建设·····	(316)
三、民族地区人力资源现状及成因·····	(316)
(一) 生活贫困, 人口素质普遍较低·····	(317)
(二) 人力资本相对量多, 绝对量偏少·····	(318)
(三) 人力资源结构配置不尽合理·····	(318)
四、民族地区人力资源开发对策·····	(319)
(一) 实行经济结构调整, 优化人力资源配置·····	(320)
(二) 实现教育适度超前发展, 提高人力资本存量·····	(322)
(三) 加快民族地区城镇化建设, 有效吸纳农村 富余劳动力·····	(324)
五、民族地区人力资源开发实证分析 ——云南大理白族自治州农村劳动力流动和 转移的实证分析·····	(325)
(一) 大理州农村劳动力转移的基本情况·····	(325)
(二) 劳动力转移或输出的原因·····	(327)

(三) 农村劳动力转移的障碍因素·····	(329)
(四) 促进农村劳动力转移的对策·····	(332)
第十章 民族地区人力资源管理制度与创新·····	(336)
一、现代人力资源管理与传统劳动人事管理的区别·····	(336)
(一) 对人的认识不同·····	(337)
(二) 重视程度不同·····	(337)
(三) 管理方法不同·····	(337)
(四) 基本职能不同·····	(338)
二、民族地区人力资源管理制度现状·····	(338)
(一) 民族地区人力资源管理环境分析·····	(339)
(二) 现行民族地区人力资源制度分析·····	(341)
(三) 民族地区人力资源激励竞争制度分析·····	(343)
三、民族地区人力资源管理制度弊端及成因分析·····	(344)
(一) 民族地区人力资源管理制度存在的问题·····	(344)
(二) 造成上述制度缺欠的主要原因·····	(353)
四、构建适合民族地区可持续发展的	
人力资源管理制度·····	(355)
(一) 从安排就业到鼓励企业·····	(355)
(二) 从东部城市导向到关注民族地区特色·····	(356)
(三) 从单一计划管理到全方位的服务·····	(358)
参考文献·····	(360)
后 记·····	(368)

第一章 人力资源开发基本理论

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泉源；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，乃至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经济社会价值正在迅速提高。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。

人力资源是经济社会发展的基础，是科技和生产力进步的前提条件，在社会生产中有着不可替代的地位。

在现代社会中，人力资源被看成是“第一资源”，科技进步和生产力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，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。这种思想对人们影响之大，不仅久长，而且深刻。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，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体力量的要求在减小，对体力的质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。尽管说人类对人力资本的认识过程是渐进的，但人力资本在生产力进步和经济发展中的重要性却是与日俱增的。从某种程度上讲，人力资源开发并非始于工业革命之时，实际上在传统农业经济中这一活动即已存在，只不过那时的人力资源开发是低层次、低水平的。这就是说，人力资源开发实践已经相当久远，而我们对这一活动的认识却如此短暂，且每前进一步又是那样的艰难。

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，甚至还会加重中国经济社会的负担。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。

一、人力资源的基本概念说明

（一）人力资源的内涵

人力资源一词由“人力”与“资源”组合而成。在《辞源》中，人力被解释为“人的能力”，它是人类所具有的体力和脑力的总和；在《辞海》中，资源被解释为“资财之源”，从目前流行的一些说法看，资源有广义和狭义之别。对人力资源这一概念，我们不仅应考虑它的人力和资源特点，而且也应考虑它的可开发利用性和时空性特征。

人力资源，从广义上讲是指一个地区的人口总量，它决定着该国家或地区劳动力资源的数量及其变动。从狭义上讲是指具有劳动

能力人口的总和，或是总人口中在经济上可供利用的最高人口数量（中国科学院国情分析研究小组，1998年）。按狭义的概念讲，人力资源就是通常意义上的劳动力资源，它属于经济生产人口，在人口总体中居于多数，这部分人真正体现了生产者和消费者的统一，并对经济发展起着生产性的作用，这种作用的结果是增加国民收入和提高劳动生产率，从而带动地区的经济社会发展。

人力资源在一个地区社会发展中的作用取决于三个方面：一是数量上的多少；二是质量上的优劣；三是有效配置和利用的状况。所以，在评价一个地区人力资源的状况时，不仅要看地区人口数量的多寡及其变动情况，还要看人口的整体素质，包括整体健康状况、受教育程度等，而且更要看地区劳动力资源的有效配置、就业结构和流动情况。

（二）人力资源的特性

1. 人力资源的基本特征

人力资源的基本特征不仅表现在其生物性、社会性和可再生性方面，而且也表现在主观能动性、个体时效性、群体性和资本性等方面。生物性使它与非生物资源区别开来，社会性、主观能动性使它与一般动物区别开来，个体时效性说明了开发利用个体劳动力资源的时间约束，群体性和资本性则说明了增强群体凝聚力及向人力投资的重要经济价值。

2. 人力资源的基本特点表现

（1）能够明显推动地区经济增长。按照传统经济理论，国民收入的增长与资源消耗的增长应当是同步的，但实际情况是国民收入的增长远远大于投入的物质资本和实际劳动量。这个差额除了规模效应带来的收益外，很大程度是来自对人力资本的改进。新增长理论的代表人物罗伯特·卢卡斯认为，实现经济增长是以不完全竞争为条件的，因而规模收益由于人力资本的积累而递增，对人力资源进行投资不仅能使自身的收益递增，而且还可以使其他投入要素的收益递增，从而使经济增长得到强化。所以，人力资源是一种具有