



中国欠发达地区农村 人力资源开发研究

——基于西北四省的实地调研

曹子坚 韦惠兰 著

兰州大学出版社



中国欠发达地区农村 人力资源开发研究

——基于西北四省的实地调研

曹子坚 韦惠兰 著

兰州大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国欠发达地区农村人力资源开发研究/曹子坚,
韦惠兰著. —兰州: 兰州大学出版社, 2009. 12
ISBN 978-7-311-03260-9

I. ①中… II. ①曹… ②韦… III. ①不发达地区—
农村—劳动力资源—资源开发—研究—中国 IV.
①F323.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 242423 号

策划编辑 陈红升
责任编辑 郝可伟 陈红升
封面设计 管军伟

书 名	中国欠发达地区农村人力资源开发研究——基于西北四省的实地调研
作 者	曹子坚 韦惠兰 著
出版发行	兰州大学出版社 (地址: 兰州市天水南路 222 号 730000)
电 话	0931-8912613(总编办公室) 0931-8617156(营销中心) 0931-8914298(读者服务部)
网 址	http://www.onbook.com.cn
电子信箱	press@lzu.edu.cn
印 刷	兰州德辉印刷有限责任公司
开 本	710×1020 1/16
印 张	13.25
字 数	250 千
版 次	2009 年 12 月第 1 版
印 次	2009 年 12 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-311-03260-9
定 价	28.00 元

(图书若有破损、缺页、掉页可随时与本社联系)

前 言

客观地看,在我国经济长期高速增长的背后,也存在着许多亟待解决的问题。由于多种因素的制约,我国农村地区经济社会发展水平长期以来显著滞后于城市。城乡差距从来都是约束我国农村地区和全社会经济发展的最强有力的因素之一。农业兴,国家兴;农民富,国家富;农村稳,国家稳。农业、农村、农民问题关系中华民族复兴的全局,始终是关系我国经济发展和进步全局的关键问题。只有坚持社会主义市场经济改革方向,坚持走中国特色农业现代化道路,坚持把解决好农业、农村、农民问题作为全部工作的重中之重,才能不断加强农业的基础地位,提高农民的收入水平和生活质量,解放和发展农村社会生产力,推动农村经济、社会 and 环境的全面与协调发展。

改革开放以来,在我国经济高速增长的前提下,东部地区实现了经济的跨越式发展,同时中西部特别是西部地区经济发展水平显著滞后,同东部发达地区之间的差距日益扩大。西部大开发在一定程度上使区域差距加速扩大的趋势得到了缓解,但是并没有从根本上改变区域差距扩大的基本趋势。这不但已经并将继续对西部地区经济发展产生重大影响,而且已经并将继续对我国总体经济发展和社会稳定产生重大影响。加快西部地区经济社会发展速度,缩小东西部经济社会发展差距,实现区域经济社会协调发展,是国家宏观经济社会政策的核心目标之一。

我国西北农村地区是受城乡差距和区域差距双重约束最强的区域,也是国家宏观经济社会政策和世人关注的焦点所在。西北农村地区在全国经济、社会、生态和环境方面的特殊性,决定了西北农村地区尽快走出重重困境,不仅关系到西北地区自身的经济社会发展,而且也关系到我国经济社会协调发展的大局。

西北农村经济社会发展水平大大滞后于国内其他地区,是自然条件、经济基础、发展战略、历史传统、思想观念等多种因素综合作用的结果。其中,人力资源相对短缺是西北农村发展滞后的最关键的原因之一。这一点,不仅为学术界和决策层所认识,同时也为西北地区各级政府、各个经济主体和普通居民所认识。

西北农村各个社会阶层都具有加速开发人力资源和提升人力资源素质的强烈愿望和要求。但是由于体制、政策、资金和师资等基础条件的约束,西北农村人力资源开发还远远没有达到应有的水平,甚至存在一定程度的空白。在对人力资源市场进行科学、准确的分析与评估的基础上,选择最适合的方法,采取最有效的措施,加速开发人力资源,提高人力资源素质,对加快西北农村经济社会发展具有战略意义。

在明确上述认识的基础上,由福特基金会资助,“西北农村发展人才培训市场需求评估、课程框架设计及培训队伍建设”项目组展开了相关工作。项目组选择了具有典型代表的西北四省区——甘肃、青海、宁夏和内蒙古(西部地区),样本涉及四省区的19个县(区)、44个乡镇、44个村、44个社(组)。实地调研时间从2006年3月—2006年11月,主要通过机构访问、问卷调查、重点访谈、讨论座谈等方式,完成问卷总计2910份,其中抽样调查问卷2605份,重点访谈问卷305份。抽样调查问卷包括农户1861份,决策人员87份,管理人员146份,教学人员238份,技术人员273份;重点调查问卷包括农户67份,决策人员53份,管理人员60份,教学人员47份,技术人员71份,专家7份。本书所应用的数据和资料,如无特别说明,均来自项目组的实地调研数据和资料。

由于作者学术水平有限,错误在所难免。任何善意的批评和指正都将受到我们最热诚的欢迎!

作者

2008年8月

目 录

第一章 人力资源开发理论评述	001
一、人力资源的相关概念	001
二、人力资源的特征	003
三、国外人力资源理论的演变	005
四、人力资源开发及其形式	009
五、人力资源开发理论	013
六、中国农村人力资源开发的理论考察	014
第二章 中国农村人力资源开发政策和实践的历史回顾	019
一、农村人力资源	019
二、教育发展	022
三、技术推广	027
四、劳动力流动	033
五、医疗卫生	038
第三章 农村人力资源开发与教育	042
一、农村劳动力教育文化水平	042
二、农村教育收益率评估	043
三、农村教育收益率实证结果讨论	047
第四章 农村人力资源开发与技术示范推广	050
一、农村劳动力技术水平	050
二、农村技术示范推广能力	052
三、农村技术培训评估	056
四、构建多元化农业技术培训、示范和推广体系	063

第五章 农村人力资源开发与劳动力流动 067

- 一、劳动力流动理论 067
- 二、农村劳动力流动 072
- 三、农村劳动力流动的人口学特征 072
- 四、农村劳动力流动的经济学特征 075
- 五、促进欠发达地区农村劳动力合理流动的基础路径 078

第六章 农村人力资源与社会阶层 080

- 一、农村社会阶层划分 080
- 二、农村社会阶层结构 083
- 三、农村社会阶层结构变迁与农村人力资源开发 084
- 四、农村社会阶层结构变迁的基本趋向 091
- 五、农村社会阶层结构的合理化变迁 094

第七章 民族地区人力资源开发 096

- 一、民族地区人力资源 096
- 二、从文化教育视角观察 097
- 三、从人口流动视角观察 100
- 四、从医疗保健视角观察 102
- 五、民族地区人力资源开发的限制性因素及其对策 104

第八章 农村人力资源开发与政府职能 107

- 一、政府参与农村人力资源开发的必然性 107
- 二、农村人力资源开发中政府职能的现状考察 108
- 三、农村人力资源开发中的政府缺位 117
- 四、强化政府开发农村人力资源的职能 119

第九章 农村人力资源开发技术培训需求评估 122

- 一、农村劳动力技术培训需求评估 122
- 二、农村技术人员技术培训需求评估 130
- 三、其他相关人员技术培训需求评估 135
- 四、人力资源培训与各影响因素之间的相关性 140
- 五、基本结论 143

第十章 农村人力资源开发的约束性因素	146
一、自然约束	147
二、资本约束	149
三、技术约束	151
四、制度约束	153
五、市场约束	155
六、自我约束	156
第十一章 西北农村人力资源开发路径选择	160
一、强化农村人力资源开发基础	160
二、健全农村人力资源教育培训体系	163
三、创新农村人力资源配置机制	167
四、重视非政府组织在农村人力资源开发中的作用	171
参考文献	174
附录一 关于西北农村的零距离观察——实地调研日记摘抄	178
附录二 西北农村人力资源开发市场需求评估农户抽样调查问卷	191
附录三 西北农村人力资源开发市场需求评估调查样本点	202
后记	204

第一章 人力资源开发理论评述

资源是人类一切生产活动的基础，是人类社会生存的基本条件。资源可以区分为自然资源、社会资源、制度资源和人力资源。人力资源是指包含在人体内的一种劳动能力。从外延讲，人力资源是指总人口在经济上可能利用的最高能量，或指具有劳动能力的人口，它是活的、具有生活力的、能动的一种特殊资源。人力资源具有许多其他资源无法替代的特性，在知识经济时代，人力资源是一切资源中最宝贵、最重要的资源，是推动经济发展的第一要素。

一、人力资源的相关概念

作为能制造工具并使用工具进行劳动的高等动物，人具有三个基本特性：创造性、社会性和整体性。“人力”是指人的力量，包括体力和智力，具体表现为体质、智力、知识、技能等几个方面。“人才”通常是指德才兼备、有某种特长的人。人口资源则是指“居住在一定地区的人的总数”，具体包括适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口、求业人口、就学人口、家务劳动人口、军队服役人口以及其他人口等。

（一）人力资源

人力资源是指存在于人体的能力、技能、知识、体力、个人心理和行为特征倾向等载体中的经济资源，是推动一国或地区经济社会发展的重要因素，包括人力资源的数量和质量两个方面。

人力资源的数量包括人力资源的绝对数量和相对数量两个方面。人力资源的绝对数量是一个国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数，用公式可以表示为：人力资源的绝对数量=劳动适龄人口-适龄人口中丧失劳动能力的人口+适龄人口之外具有劳动能力的人口。其中，劳动适龄人口包括直接的、已开发的现实社会劳动力和间接的尚未开发的潜在社会劳动力。人力资源的相对数量指人力资源的绝对量占总人口的比例，用人力资源率表示，是反映经济实力的重要指标。人力资源数量的影响因素包括人口总量、人口再生产状况、人口的年龄构成、人口迁移等。

人力资源的质量指人力资源所具有的体质、智力、知识、技能水平、劳动

者的劳动态度，体现为劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平、劳动积极性，其影响因素有遗传和其他先天因素、营养与教育等。

（二）人力资本

人力资本源于西方经济学理论，美国经济学家沃尔什最早提出这一概念，舒尔茨将之系统化、理论化。人力资本是指为提高劳动能力而投入的并体现在劳动者身上，以劳动者的数量、质量显现出的产出收益，即劳动者所具有的能提高其劳动生产率的教育程度、工作培训、健康状况等一系列性状的总称。

（三）人力资源与人力资本

人力资源与人力资本既有联系也有区别。两者的共同点和联系主要表现在：两者构成要素相同，都是由人、知识、经验、技能、能力、健康等要素构成的，都是数量和质量的统一体。两者都具有很强的能动性，这是人区别于其他动物的根本属性。两者都既是宏观范畴，又是微观范畴。舒尔茨从宏观上来研究美国经济增长中人力资本发挥的作用，但由于人力资本的所有权归个人所有，一定组织内、生产环节中发挥作用的个体人力资本的总和构成组织的、乃至社会的总体人力资本，因此，人力资本有个体含义，也有总体含义。人力资源是以人为核心要素的社会资源，首先是以个体为存在方式，在个体人力资源的基础上，具有一定劳动能力的人的总和构成一定组织、团体、社会的总的人力资源。两者都具有层次性。由于人力资源和人力资本都有着质量含义，人力资源的质量有高低，人力资本的含量有多寡，所以，两者都具有层次性。人力资本理论是人力资源理论的基础。从理论发展的历史来看，是先有人力资本理论，后有人力资源理论，人力资本理论是人力资源理论的基础。由于人力资本理论使人们对人在社会经济生产中作用的认识有了质的飞跃，人们开始关注与探索经济增长源泉和动力中的另一资本形式——人力资本以及与人力资本有关的人的资源开发，并在人力资本理论的基础上，人力资源理论得以形成和发展。

人力资源与人力资本有明显的不同之处，可以归纳为：两者的核心要素不同。虽然人力资源与人力资本都由人、知识、经验、技能、能力、健康等共同的要素构成，但人力资源的核心要素是“人”，知识、经验、技能、能力、健康等是人力资源的质量指标；人力资本的核心要素是能力，“人”则为人力资本的基础要素，知识、经验、技能、健康等是能力发挥的保障。简单地说，人力资源以“人”为本，人力资本以“能力”为本。两者的本质特征不同。人力资源的本质特征为社会属性，人力资本则以经济属性为本质，人力资源的社会人属性往往需要通过人力资本的增值过程才能实现向经济人的转化。两者的理论视角不同。人力资本理论是研究人如何促使经济增长和促使经济增长程度的理论，人力资源理论则是从全社会可开发资源的角度，研究如何使用人以满足社会生产中人力资本需求的理论。两者的理论研究内容不同。人力资本理论主要

研究人力资本的投资、投资收益率、对经济增长的贡献、人力资本的影响因素以及人力资本的核算和计量等，核心在于研究人对经济增长的贡献，是以经济效益为目标的理论。人力资源理论则主要研究如何对人这种资源进行开发和管理，更侧重于人内在能力的激发和能力的发挥所需要的组织调整和环境再造。两者所属学科不同。人力资源理论和人力资本理论都是在特定学科视角下对人的研究，人力资源理论是管理学对人这一要素进行管理的前提，人力资本理论则是对人在社会经济中的作用作经济学的解释。所以，人力资源理论和人力资本理论分属管理学和经济学。

图 1-1 直观地说明了人力资源相关概念之间的关系。

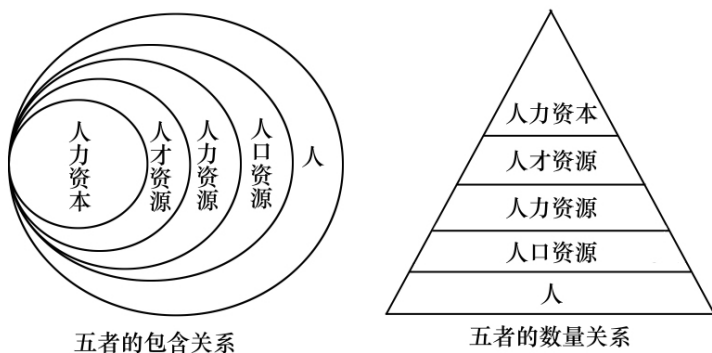


图 1-1 人力资本有关要素的包含、数量关系链

二、人力资源的特征

人力资源是一国或地区经济社会发展最基本、最重要的资源。与其他资源相比，它具有自己独特的特征。

（一）能动性

人力资源的能动性是其区别于其他资源的最根本特征，指人不同于处于被动使用地位的其他资源，是唯一能起到创造作用的因素，能积极主动地、有意识地、有目的地认识世界和利用其他资源改造世界，推动经济社会的发展，因而在社会发展和经济建设中起着积极和主导的作用。对人力资源能动性调动得如何，直接决定着经济开发的程度和水平。这就要求在进行人力资源开发工作时，必须充分注重对人的积极性的调动。

人力资源的能动性具体体现为：

（1）自我强化，通过接受教育或主动学习，提高知识、技能、意志、体质等方面的素质。

（2）选择职业。在市场经济环境中，人作为劳动力的所有者可以按自己的特长和爱好自主择业。选择职业是人力资源主动与物质资源相结合的过程。

(3) 积极劳动。人在劳动过程中,会产生敬业、爱业精神,能有效地利用其他资源为社会和经济发展创造性地工作。

(二) 两重性

两重性指人力资源既是投资的结果,同时又能创造财富,因而既是生产者,又是消费者。

首先,个人和社会都会在人力资源上进行投资,且投资的多少决定着人力资源质量的高低。从这个角度讲,人力资源是消费者,是个人和社会投资的结果,但这种投资或消费行为是必需的,是获得人力资源投资后期收益的必不可少的先期投入。

其次,由于在人力资源上的投资效果体现为劳动者的体力、智力和技能,体现为人力资本,因而具有高增值性,同时人力资源所拥有的知识具有边际报酬递增的性质,投资收益远远大于对其他资源的投资所带来的收益。相关学者的研究成果证实了这一观点。舒尔茨用投资收益率法研究了美国 1929—1957 年的经济增长贡献率,结果表明,教育投资对经济增长的贡献率是 33%;而根据挪威 1900—1995 年统计数据测算得出了相似的结论,对于固定资产、普通劳动者和智力投资的额度分别每增加 1,则与其相对应的社会生产量分别增长 0.2、0.76、1.8。

(三) 时效性

时效性指人力资源存在于人的生命之中,它是一种具有生命的资源,其形成、开发和利用都要受时间限制,且在能够从事劳动的不同年龄段(青年、壮年、老年)其劳动能力也不尽相同。此外,随着时间推移、科技发展,人的知识和技能因相对老化将导致劳动能力相对降低。从社会角度看,人力资源的使用存在培养期、成长期、成熟期和老化期等阶段,也具有时效性。因此,开发人力资源必须尊重其内在规律性,使人力资源的形成、开发、分配和使用处于一种动态的平衡之中。

一般来说,物质资源的开发只有一次、二次开发,形成产品使用之后,就不存在继续开发的问题了。人力资源则不同,使用后还能继续开发,使用的过程也是开发的过程,而且这种开发具有持续性。人在工作以后,可以通过不断地学习更新知识,提高技能,同时通过工作积累经验,充实提高。所以,人力资源能够实现自我补偿,自我更新,自我丰富,持续开发。人力资源的实效持续性要求其开发与管理要注重终生教育,加强后期培训与开发,不断提高其知识水平,尤其是高新技术的发展使知识更新周期缩短,知识老化速度加快,人需要不断学习、不断充实和提高自己,因此人力资源开发应该是一个不断的过程。

(四) 智力性

人不仅具有能动性,而且拥有丰富的知识和智力,可以把物质资料作为自

己的手段，在改造世界的过程中创造工具，使自身能力不断提升，从而创造数量巨大的物质资源。尤其是高新技术的迅猛发展和新科技革命的兴起，人们的视野不断扩大，知识智力急剧发展，许多以前无法生产的产品现在都可以生产，许多以前办不到的事情现在都可能办到，人力资源日益表明自身具有巨大的挖掘潜力。同时，人的智力还具有继承性，这使得人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移，还能得到积累、延续和增强。

（五）再生性

经济资源分为可再生性资源与非再生性资源两大类。非再生性资源是不能依靠自身机制恢复的资源，其特点是在其使用中不断耗竭；可再生性资源指在保持必要的条件开发和使用后，还可以再生的资源。人力资源基于人口的再生产和社会的再生产过程，通过人类总体中各个个体的不断替换更新，具有消耗、生产、再消耗、再生产的性质。

虽然人力资源具有可再生性，但人力资源也会随着时间的推移出现磨损，包括有形磨损和无形磨损。人力资源的有形磨损是指人自身的疲劳和衰老，这是一种不可避免、无法抗拒的损耗；人力资源的无形磨损是指个人的知识和技能由于科学技术的发展而出现的相对老化。后者的磨损不同于物质资源不可持续开发，而是可以通过人的不断学习、更新知识、提高技能而持续开发。人力资源的这一特点要求在人力资源的开发中要注重终身教育，加强后期培训与开发，不断提高人力资源的质量。

（六）时代性

人是构成人类社会活动的基本前提，一个国家的人力资源，在其形成过程中会受到时代条件的制约。人从一出生就遇到既定的生产过程和生产关系，当时的社会经济发展水平从整体上制约着这批人力资源的数量与质量，以及人力资源素质的提高，他们只能在时代为他们提供的条件下努力发挥作用，这也是生产力水平不同的国家之间人力资源素质存在差距的重要原因。即使在同一国家、同一地区，由于社会经济发展水平不同，人力资源的质量也会表现出很大的不同。同时，人力资源还具有社会性，人受到其所在的民族（团体）的文化特征、价值取向的影响，在人与人交往以及生产经营活动中，可能会因彼此行为准则的不同而发生矛盾。这种特点要求在人力资源的开发过程中必须注重团队建设和民族精神，强调协调和整合。

三、国外人力资源理论的演变

总体来说，人力资源理论体系由人力资源开发理论和人力资源管理理论两部分组成。人力资源管理是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的组织、培训和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对

人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才、事得其人、人事相宜,以实现组织的目标。人力资源开发是指为实现一定的发展目标,以人力资源投入为核心,通过学习、教育、培训、管理等有效方式,对既定的人力资源进行利用、塑造、改造与发展。人力资本理论的产生发展,使人力资源开发实践和人力资源管理实践结合起来,形成了完整的人力资源理论体系。

(一) 人力资源与经济增长

1. 罗伯特·索洛的“余值”法

美国学者罗伯特·索洛在 1957 年发表的论文《技术变化和总量生产函数》中,根据美国 1909—1949 年的经济增长数据,运用增长会计方法的计算公式发现其间美国的产出水平增长了 31 倍,其中只有 12.5% 源于资本和劳动投入的贡献,而 87.5% 的“增长剩余”都应归因于技术变化。他提出了“技术进步是经济增长的主要动力和源泉”的见解,打破了“资本积累是经济增长的决定性因素”的传统观点,

罗伯特·索洛的这一发现针对传统经济增长理论中对资本积累作用的过度重视,提出了技术进步是经济增长的决定性因素的思想,具有划时代的意义,他也因此成为研究经济增长与技术进步关系的第一人。他视技术进步为经济增长的动力,无疑是正确的,然而把 87.5% 的经济增长率归功于技术进步这一“余值”的论点,引起了人们的质疑和反对。许多学者认为罗伯特·索洛所测度的只是经济增长中用劳动力和资本所不能解释的所谓“余值”,“余值”所代表的不仅是技术进步,还应包括许多复杂因素。

2. 西蒙·库兹涅茨的国民经济核算研究

美国学者西蒙·库兹涅茨在 1937 年出版的《国民收入和资本构成》一书,概括地说明了国民收入和国民生产总值的定义和估算方法。他利用统计方法对 100 多年来发达资本主义国家的经济增长和国民收入构成进行了历史的分析比较,考察了这些国家的国民生产总值、生产率、经济结构等经济变量在经济运行中的变化趋势、发展特点及其相互关系,以揭示经济增长的全过程。

西蒙·库兹涅茨认为,技术进步是一项发明,是物质资本、人力资本和巨大的潜在需求等三个因素相互组配形成的。例如把遗传学方面的知识应用于农业生产,可以培育出新品种,从而增加农业的产量;人类的有关能源、原材料和技术工艺方面的知识扩展,能使相同的投入带来更大的产出,为经济增长提供更有力的支撑。

3. 爱德华·丹尼森的增长模型

美国经济学家爱德华·丹尼森在 20 世纪 70 年代初对美国 1929—1969 年的经济增长做了分析估算。他把影响经济增长的因素分为两大类七个因素。

第一类，生产要素投入总量的增加，其中包括：就业人数与工时、就业者的年龄与性别构成、就业者的受教育年限、资本存量的大小。

第二类，单位投入量的产出量（生产率），其中包括：资源配置改善、规模经济、知识进步。

爱德华·丹尼森根据分析得出一个结论，对单位投入产出量的持续长期增长来说，知识进展是最大的和最基本的原因。从历史上的经济增长趋势来看，技术进步包括管理及其应用的贡献率在逐步上升，当时已高达 47%，这是任何其他因素都无法与之相比的，技术进步所带来的产出增长率中 3/5 还应归功于教育贡献。因此，要促进经济高速增长，必须大力发展教育，开发新技术，提高人的各种素质。

（二）西奥多·舒尔茨的“人力资本投资”理论

20 世纪 50 年代，西奥多·舒尔茨利用计算机对各要素的经济增长贡献率进行了深入研究，他发现，在经济增长过程中，资本、劳动、土地等有形要素对经济增长的贡献所占比重不大，有很多“余差”没有得到合理的解释。他在研究中发现，教育的作用很重要，人们受教育水平越高，工资就越高；人们受教育水平越高，人们的判断就越准确；人们受教育水平越高，人们采用新技术就越容易。所以，教育在“余差”中占有很大的比例。他在 1961 年发表了著名的《人力资本的投资》一文，指出促进一国经济增长必须着重于提高人力素质，人力素质的改善要经由正规教育、成人教育、在职教育、健康与营养的增进等。这篇论文成为人力资本理论的“独立宣言”。自此，“人力资本”作为一种理论体系，得到了社会各界的普遍认可和重视。

西奥多·舒尔茨从全新的视角来研究经济理论和实践，他是把“人力资本积累”从传统的物质资本积累中分离开来的先驱者，人力资本理论突破了传统理论中的资本只是物质资本的束缚，将资本划分为人力资本和物质资本。他的观点主要包括：人力资源是一切资源中最主要的资源，人力资本理论是经济学的核心理论之一；在经济增长中，人力资本的作用大于物质资本的作用。人力资本投资与国民收入成正比，比物质资源增长速度快；人力资本的核心是提高人口质量，教育投资是人力投资的主要部分。不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费，而应视为一种投资，这种投资的经济效益远大于物质投资的经济效益。教育是提高人力资本最基本的主要手段，所以也可以把人力投资视为教育投资问题；教育投资应以市场供求关系为依据，以人力价格的浮动为衡量符号。他认为，人力资本在发展中国家的经济发展中具有重要作用，人力资本可以使发展中国家较快地改造传统农业，提高农业劳动生产率，为实现工业化创造条件；人力资本可以使发展中国家农业剩余劳动力顺利地向非农产业转移，消除二元经济特征；人力资本可以使人的素质提高，消费结构升级，为实现工业化

拓宽市场；人力资本具有较强的吸引外资的能力，还可以使发展中国家降低对自然资源的消耗，实现可持续发展。

（三）加里·贝克尔的人力资本理论

加里·贝克尔在 1964 年发表的《人力资本：特别涉及教育的一项理论与经验分析》一书，对建立和完善人力资本理论体系产生了深远影响。在这部专著中，他对人力资本理论的分析分成了两个主要层面，即人力资本投资对收入的影响和人力资本的回报率。对人力资本投资收入效应的理论探讨又分别集中在职业培训、学校教育、信息投资和医疗保健投资等四个方面。人力资本的回报率是决定人力资本投资量的最重要的因素，因此，加里·贝克尔试图从理论上确定回报率与投资量的关系，并据此估计投资期、投资成本、投资量、投资的回报以及投资激励和其他一些影响。在进行定量研究后，他针对人力资本形成过程提出了几个基本观点：

一是人力资本投资与经济增长密切相关；

二是人力资本与人口增长具有必然联系；

三是教育支出费用对人力资本投资极其重要；

四是收集、分析信息与情报具有经济价值，也是人力资本的组成部分；

五是一个人的收入水平因年龄的增加而增加，一个人受教育程度越高，其收入水平也就越高。

（四）R. 卢卡斯的人力资本理论

R. 卢卡斯在 1988 年发表的《论经济发展的机制》一文中，引入西奥多·舒尔茨和加里·贝克尔的人力资本理论，运用日本学者宇泽弘文的分析框架，以及类似罗默 1986 年论文中的处理技术，提出了一个以人力资本的外在效应为核心的内生增长模式。他区分了人力资本的两种效应，即内部效应和外部效应，并强调人力资本的外部效应是社会劳动力的平均人力资本水平，具有核心作用。他认为人力资本是劳动者的技能水平，这种技能水平会提高劳动者自身的生产率，而更为重要的是，人力资本的外在效应会从一个人身上扩散到另一个人身上，从旧产品传递到新产品，从家庭的旧成员传递给新成员，因而会对所有生产要素的生产率都产生贡献，进而使产出具有递增收益。而正是这种源于人力资本外在效应的递增收益，使人力资本成为“增长的发动机”。

（五）保罗·罗默的“内生技术变化”理论

知识经济时代，人们发现技术进步、知识因素和人力资本投资对经济增长的作用越来越显著。保罗·罗默从经济理论角度论述了知识已成为经济增长的主要要素并正在起着主导作用。而知识社会的经济增长与人力资本积累之间有着相互推动的良性循环关系，人力资本积累丰富是经济能够持续增长的必要前提。他在 1990 年发表的《内生技术变化》一文中，对经济增长的新动力源进行了完

整、详尽的阐述。他认为，一国经济增长主要取决于技术进步、知识积累和人力资本的水平。要想取得经济的持续稳定增长，就必须想方设法增加技术、知识和人力资本积累，只有获取这三个要素才会产生递增收益。而要想获取这三个要素，政府必须采取鼓励政策，在研究和开发方面进行更多的投资，尤其要通过适当的制度和机制，使技术创新的私人成本与社会成本相一致，为技术创新提供充足的经济刺激，调动更多的厂商共同对技术创新进行大量投资。

四、人力资源开发及其形式

（一）人力资源开发的相关概念

人力资源开发的目的是将人力资源转化为现实的劳动生产力，其实质是尽可能多地培养和引进现代社会发展所需要的高素质劳动者，并通过有效利用这些劳动者达到实现技术进步和大幅度提高劳动生产率的目的。

人力资源开发与教育、培训及人力资源管理等概念之间既有相同之处又有区别。它们的相同之处是所涉及的客体与对象基本一样，都是个体人力资源，而且教育、培训与人力资源管理，都可以成为人力资源开发的一种具体手段和方式。它们的区别具体体现在目的、内容、效果、方式手段、时效长短等五个方面（具体见表 1-1）。

表 1-1 人力资源开发与教育、培训、人力资源管理的区别

项目	人力资源开发	教育	培训	人力资源管理
目的	挖掘潜能与发挥现有能力	培养德、智、体、美、劳等基础素质	掌握与提高专门知识与技能	利用与发挥现有的人力资源
内容	既可针对当前需要，也可针对未来发展需要	增加个人的责任感、适应性与能力的基础知识	直接与当前工作相关	职员招聘、培训、上岗、使用、考评、调配、保障等
效果	兼顾社会效益和经济效益、智能与体能的提高	基本素质的提高	立竿见影，直接产生经济效益	最大限度调动员工的积极性和发挥其效益
方式手段	教育、培训、转岗、帮扶、医疗保健	课堂教学、实践教学、远程教学	岗位培训、转岗培训、就业训练	计划、组织、指挥、控制、协调
时效长短	长期	长期	短期	短期

（二）人力资源开发的客体

1. 体力

体力指人体中具有的力量、耐力、速度、灵敏性和柔韧性等，是人类身体素质的重要方面。从劳动的角度看，人的体力还应包括人体对外界的适应能力、