



朱名宏著

BOSHIYANWENCONG

人才激变

现代人力资源开发机制

博士眼文丛



 文匯出版社



朱名宏著

BOSHIYANWENCONG

人才激变

现代人力资源开发机制

博士眼文丛



 文匯出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才激变:现代人力资源开发机制/朱名宏著. —上海:文汇出版社,
2001.8

ISBN 7-80676-003-2

I. 人... II. 朱... III. 劳动力资源-资源开发-研究
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 049985 号

人才激变——现代人力资源开发机制

著 者/朱名宏

策 划/黄 勇

责任编辑/李小刚

封面装帧/王建纲

出版发行/文汇出版社

上海市虎丘路 50 号

(邮政编码 200002)

经 销/全国新华书店

印刷装订/上海信老印刷厂

版 次/2001 年 8 月第 1 版

印 次/2001 年 8 月第 1 次印刷

开 本/850 × 1168 1/32

字 数/268000

印 张/11.625

印 数/1-2000

ISBN 7-80676-003-2/F·70

定 价/20.00 元

前 言

经济增长的因素很多,主要有自然资源、劳动(人力资源)、资本及科技进步等。随着社会的发展,“自然资源优势终结”,人力资源在一国或一地区经济的增长中起着越来越重要的作用。

早在 400 多年前,英国的重商主义者就注意到了人力资源对一国经济增长的重要性,他们多从人口(人力资源)思考其对国民财富(经济增长)的重要性。之后,亚当·斯密这位古典政治经济学理论体系的建立者对这一问题在其《国富论》中用相当的篇幅作了比较具有现代意义的论述:劳动者的数量和质量,劳动分工对经济增长的影响,教育对劳动者开发的重要性等。对人力资源与经济增长研究的转折点是 20 世纪 50、60 年代,以明赛尔(Jacob Mincer)、舒尔茨(Theodor W. Schultz)和贝克尔(Cary S. Becker)为代表,他们从不同层面、不同角度分别阐述了人力资本理论。80 年代中期以后,罗默(Paul M. Romer)于 1986 年提出了“收益递增的长期经济增长模式”,1988 年卢卡斯(R. Lucas)则提出了“专业化人力资本积累经济增长模式”。这些研究及成果,对应用理论指导实践、促进各国经济增长

起到了重要作用。在书中,作者还根据当前经济社会发展态势,从几个较新的角度对人力资源与经济增长作用进行新的理论探讨:人力资源与国际化经济增长,人力资源与知识型经济增长,人力资源与可持续性经济增长,老龄人力资源与经济增长等。

人力资源和经济增长之间是对立统一的辩证关系。它们统一在社会生产活动中,成为经济活动不可分割的两个方面,互相依存、互相促进、互相制约、互相适应。人力资源总是通过其数量、质量和结构影响经济增长,经济增长又通过提高其增长速度和扩大其规模影响对人力资源的需求。人力资源和经济增长是在不断协调和适应中达到平衡的。

人力资源开发程度如何,对一国或一地区经济增长起着越来越重要的作用。西方发达国家在这面积累了不少成功的经验,这当中既有像美国这样对人力资源进行全方位开发的成功经验,又有像德国、日本这样在二次世界大战以后依靠人力资源开发而重新崛起的经验;也有像瑞典、挪威等北欧诸国突出职业教育,促进经济增长而进入发达国家行列的经验;更有像新加坡这样缺乏自然资源,靠自主开发和大力引进人才而促进本国经济高速增长的经验。这些都是值得我国在发展经济过程中借鉴的宝贵经验。

广东人力资源在促进经济增长方面发挥了积极作用,但在今后经济进一步增长过程中,还面临不少旧的和新的问题:人力资本积累不足;是经济大省,教育、科

技的弱省;人力资源结构不合理;人力资源政策还不能充分适应经济发展,人力资源管理制度还有待完善。而且,从广东经济增长的外部环境来看,广东人力资源面临着如何适应广东与全国(特别是长江三角洲地区、环渤海经济区)、周边诸省区和回归后的港澳地区的经济关系。从内部发展因素来看,广东产业升级、战略产业选择和传统优势产品优化也对人力资源提出了更高的要求。

在上述分析基础上,本书提出广东经济进一步增长的人力资源开发对策:加强职前教育,增加人力资本积累;重视在职教育,提高人力资源整体素质;加强科技人力资源开发,增加经济知识含量;加强外延式人力资源开发,增加人力资源存量;锐意创新,加快人力资源政策的改革;科学管理,健全人力资源激励机制。

目 录

前言	(1)
----------	-----

第一章 绪论	(1)
--------------	-----

第一节 人力资源概述	(2)
------------------	-----

第二节 人力资源与经济增长一般关系分析	(7)
---------------------------	-----

第三节 人力资源研究的意义	(11)
---------------------	------

第二章 人力资源与经济增长的理论探索	(15)
--------------------------	------

第一节 人力资源与经济增长的理论考察	(15)
--------------------------	------

第二节 人力资源与经济增长的理论新探	(33)
--------------------------	------

第三章 人力资源与经济增长的一般原理	(67)
--------------------------	------

第一节 人力资源数量与经济增长	(67)
-----------------------	------

第二节 人力资源质量与经济增长	(77)
-----------------------	------

第三节 人力资源结构与经济增长	(90)
-----------------------	------

第四章 人力资源开发的国际经验	(102)
-----------------------	-------

第一节 美国的人力资源开发	(103)
---------------------	-------

第二节	德国人力资源的开发	(120)
第三节	北欧诸国的人力资源开发	(123)
第四节	日本的人力资源开发	(126)
第五节	新加坡的人力资源开发	(135)
第六节	一些不成功的国际经验	(140)
 第五章 广东人力资源开发的现状及经验		
		(142)
第一节	高速发展的广东经济	(142)
第二节	广东人力资源基础分析	(158)
第三节	广东人力资源对经济增长的促进作用	(166)
第四节	广东人力资源促进经济增长的基本经验	(177)
 第六章 广东人力资源开发的个案研究		
		(202)
第一节	广州市现阶段优先发展的三大支柱产业人才状况	(202)
第二节	番禺市中高级人才发展与对策研究	(242)
 第七章 广东人力资源开发的需求分析		
		(270)
第一节	人力资源需求的外部背景	(270)
第二节	人力资源需求的内部背景	(289)
 第八章 人力资源开发的对策研究		
第一节	加强职前教育,增加人力资本积累	(307)

第二节	重视职后教育,提高人力资源整体素质……	(319)
第三节	加强科技人力资源开发,增加经济知识含量	(324)
第四节	加强外延式人力资源开发,增加广东人力 资源存量	(327)
第五节	锐意创新,加快人力资源政策的改革.....	(336)
第六节	科学管理,调动人力资源的积极性.....	(350)
主要参考文献		(354)
后记		(360)

第一章 绪 论

经济增长是一定时期一国或一地区社会总产品、国民生产总值或国民收入的增长。经济增长是生产力、生产关系、自然及社会等多方面因素综合作用的结果,具体来说,是自然资源、资本、技术进步、劳动(人力资源)综合作用的结果。在所有这些因素中,人力资源有着特别的作用。马克思曾经说过:“不论生产的社会形式如何,劳动者和生产资料始终是生产的因素。但是,二者在彼此分离的情况下只在可能性上是生产因素。凡要进行生产,就必须使它们结合起来。”^①经济社会的发展也充分证明了这一点,人力资源总是通过扩大其数量,提高其自身的质量而发挥其对经济增长的重要作用;同时,通过人力资源与其它因素的有机结合,使这些因素对经济增长的作用进一步加以放大。可以说,随着经济社会的进步,人力资源在经济增长中将占据越来越重要的地位。邓小平同志说:“我们国家,国力的强弱,经济发展后劲的大小,越来越取决于劳动者的素质,取决于知识分子的数量和质量。”^②因此,研究人力资源与经济增长的理论 with 原理,探讨人力资源开发的途径,对促进地区经济的增长具有重要意义。

① 《马克思恩格斯全集》第24卷,第44页。

② 《邓小平文选》第3卷,第120页。

第一节 人力资源概述

人力资源是所有资源中最宝贵的资源,是生产力诸因素中最积极、最活跃的因素。准确地把握人力资源的内涵、概括人力资源所固有的经济特征,是开发人力资源、促进经济增长的起点和基础。

一、人力资源及其相关概念

1. 人力资源

人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量衡量的资源,它对经济起着生产性的作用,使国民收入持续增长。它是最活跃最积极的劳动性的生产要素,是积累和创造物质资本、开发利用自然资源、促进和发展国民经济、推动和促进社会变革的无限力量。^①

为了更深入理解人力资源的本质,我们还可以从各种角度来对其进行描述和分析:

静态人力资源和动态人力资源。从静态角度来看,人力资源是一定范围内的人口总体所具有的劳动力的总和,或者说是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。从动态角度来看,人力资源在闲置不用时会因时间的推移而贬值,失业会使工人已掌握的技能变得生疏,正因为如此,许多经济学家又把“人力资源”称为“人力资本”。为了不使人力资本贬值,就不得不对人力资源进行不断的注入,使人力资本增值。这也就是为什么需要提倡对人力资源实行终身教育的一

^① 赵署明:《中国企业人力资源管理》,第3页。

个重要原因。

直接人力资源和间接人力资源。直接人力资源即可以直接进入生产过程的劳动者,包括现有的就业人员、失业人员和那些有就业意愿与就业条件但尚未找到工作或尚未被安排工作的待业人员。直接人力资源的重要作用不是通过它的数量方面,而是突出地通过它的质量方面表现出来的。间接人力资源即作为生产者来源的人口,包括未到就业年龄的人口和正在上学的学生。间接人力资源虽然不是现阶段经济增长的条件,但却是未来经济增长的动力。从增长过程的连续性来看,间接人力资源总是不断地转化为直接人力资源,所以它对于经济的持续增长又是有重要作用的。

狭义人力资源和广义人力资源。狭义人力资源是劳动力资源,是一国或地区有劳动能力并在“劳动年龄”范围之内的人口总和,是人口资源中拥有劳动能力且进入法定劳动年龄的那一部分人口,它偏重于劳动者的数量。广义人力资源指一个国家或地区一切具有为社会创造物质财富和精神文化财富的、从事智力劳动和体力劳动的人们的总称。它强调人具有劳动的能力,因而超出了劳动力资源的范围,即只要具有劳动的能力,即使是潜在的或未进入法定劳动年龄或超出法定劳动年龄的人们均应包含进去。若考虑到潜在的或未来的人力资源,这个范围还要广泛,可以说,从全部人口中剔除已经丧失劳动能力的人口,全是人力资源,包括将来的劳动者。

2. 相关概念及其与人力资源关系

(1) 劳动力资源。劳动力资源是指能够从事各类工作的劳动力人口,是一个国家或地区劳动力人口数量和劳动力人口平均质量的乘积。劳动力资源有潜在的劳动力资源和间接的劳动力资源之分。潜在的劳动力资源是指具有劳动能力的劳动适龄

人口的总体,在我国适龄劳动力规定的是男 16~60 周岁,女职员 16~55 周岁,女工人 16~50 周岁。但是在劳动适龄人口中丧失劳动能力的人如残疾人、精神病人等不算劳动力资源,劳动年龄以外的未成年人和老年人一般不属于劳动力资源,但那些虽未达到劳动年龄而实际参加劳动的人,以及超过劳动年龄而仍在从事工作的人,也算作劳动力资源。现实劳动力资源是实际可以动用的劳动力资源,即从潜在的劳动力资源中减去那些虽然具有劳动能力、但由于种种原因没有从事社会劳动的人,例如从事家务劳动的妇女、在校学习的学生、服役的军人、囚禁的罪犯等。

人力资源涵括了劳动力资源,人力资源包含的范围比劳动力资源要宽。劳动力资源突出了劳动者数量,人力资源则是人口数量和质量的统一。

在书中我们还经常使用到劳动力这一概念,它是一国或地区就业的或正在寻求就业的全体劳动适龄人口,包括失业(正在寻找工作而未果)者,但不包括就业无望(放弃寻找工作)者以及其他既无工作、也不寻找工作(照看孩子的家庭成员以及学生、退休者、残疾人及其他)的人。

(2) 人才资源。人才资源是指一个国家或地区具有某方面的专业知识,在工作实践中有较强的工作能力和创造能力,对社会能作出较大贡献的人的总称,是专业性、创造性、进步性三者的和谐的统一。人力资源重点强调人的质量方面,是人力资源中较杰出、较优秀的部分。一个国家或地区人力资源中包含的人才数量越多,该国或地区人力资源的总体质量越高。在书中我们经常从人才资源角度出发去分析讨论人力资源与经济增长的关系。

(3) 人力资本。人力资本是包含于人体内的一种生产能力

和技能,是体现在劳动者身上的以劳动者的数量和质量表示的资本^①。从人力资本到人力资源是一个简短的智力加工过程。人力资本是通过投资形成的以一定人力存量存在于人体中的资本形式,强调以某种代价所获得的能力或技能的价值,投资的代价可在提高生产力过程中以更大的收益收回;人力资源是经过开发而形成的具有一定体力、智力和技能的生产要素资源形式,强调人力作为生产要素在生产过程中的生产创造能力。它在生产过程中可以创造产品,创造财富,促进经济发展。人力资源除了人力资本研究的内容以外,还要研究人力资源形成、开发、使用、配置、管理等多种规律和形式,揭示人力资源在人类社会经济生活中的作用。

二、人力资源的经济特征

1. 人力资源是经济资源中的第一资源

资源是一个复杂的系统,种类多、层次多、功能多、模式多。促进经济发展的经济资源主要有四大类,即物力资源、财力资源、人力资源和信息资源,在这些资源中,人力资源是第一位的、核心性的资源。这是因为,人力资源作为生产过程的主体,是首要的生产力,一切生产活动都是由人去发起、操纵和控制,人力资源可根据自身的条件、愿望、有目的地运用外界各种因素去进行经济活动。由于有了人类的劳动,各种自然资源才成为经济资源,才能进入生产过程而成为生产要素;也正是由于有了高智能的人类,各种经济资源才得到深层次的开发和充分利用,发挥了更大的效益。因而人力资源是构成生产力诸要素中起主导作用的要素,生产的发展归根到底取决于人的作用的发挥。人力

^① 梁小民等:《经济学大辞典》,第11页。

资源是第一资源的观念正在逐步为人们所接受,其第一资源的地位正在现实经济生活中逐步得以确立。正如邓小平同志所指出的那样:“中国事情能不能办好,社会主义和改革能不能坚持,经济能不能快一点发展起来,国家能不能长治久安,从一定意义上说,关键在人,”“我们常说,人是生产力中最活跃的因素。这里讲的人,是指有一定的科学技术知识、生产经验和劳动技能来使用生产工具、实现物质资料生产的人。”^①“建设四个现代化最缺的不是资金,不是技术,而是人才,就一个国家、一个省、一个地区、甚至一个企业而言,人才是最关键的因素。要引导人们认识人才是第一资源,树立‘有人就好办’的思想。”邓小平同志把人才资源提到第一资源的高度来认识,这是对人才重要性认识又一次质的飞跃。

2. 从资源开发角度来看,人力资源既是被开发的对象,又是自我开发的主体

作为被开发的对象,社会是开发的主体,人力资源的劳动能力是被开发的对象。社会总是从各种角度,采取各种措施,对人力资源实行有效的开发,以提高人力资源的劳动技能和创造能力。作为自我开发的主体,人力资源的主观能动性以及劳动创造力的内在发挥效果与作用,具有巨大的作用。人力资源个体所有的劳动能力和创造力被开发的程度,在社会环境既定或大体相同的情况下,取决于人力资源个体的个人主观努力,其世界观、人生观、价值观以及意志力、学习态度、目标方法的选择,决定了他自身的劳动能力与创造力的开发和效果。

3. 人力资源是生产者和消费者的统一体

人力资源是生产者和消费者的统一体概括了人作为经济要

^① 《邓小平文选》,第2卷,第88页。

素,作为经济活动主体的主要含义。按照生产占首位的原理,人力资源首先是生产者,人类生存和发展离不开一定社会物质资料生产,而且人力资源必须首先作为生产者从事物质生产活动才谈得上从事其他社会活动。另一方面,人力资源又必须进行消费才能从事生产,人力资源如果不能通过消费来满足其衣、食、住、行等生活需要,就不可能恢复或者再生产在劳动过程中所消耗的劳动能力,甚至不能维持自己的生命,这样也就不能继续从事物质生产活动。人力资源这种双重性的性质,要求我们掌握生产与消费互为前提和基础的原理,既重视对人口数量的控制,又要重视人力的开发和人才的培养,充分地利用、开发现有的人力资源,为社会提供更符合要求的产品和劳务。

第二节 人力资源与经济增长一般关系分析

论述人力资源与经济增长的关系,首先要了解经济增长及衡量经济增长的指标,在此基础上讨论人力资源与经济增长相互作用的基本关系。

一、经济增长及其衡量

一般地,人们认为经济增长是指“一国生产的商品和劳务总量的增加,通常把经济增长过程看成是一国经济规模的扩大,即以国民生产总值的实际增长率为经济增长绩效的判断标准。……经济增长是实际生产能力的增加”。^① 这是关于经济增长的一个最一般定义。

^① 郭万达主编:《现代产业经济辞典》,中信出版社1991年版,第10页。

在一个人口不变、没有经济波动和物价稳定的国度或地区里,如果与过去相比,现在生产的商品和劳务数量增加了,该国或该地区就实现了经济增长。在统计上,商品和劳务总量的增加表现为国民生产总值的增长。国民生产总值有真实国民生产总值和按现行价格计算的名义国民生产总值之分。前者由于剔除了商品价格变动的影响,从而使不同时期的国民生产总值具有可比性。

关于经济增长衡量,这种描述显然是远远不够的,美国经济学家西蒙·库兹涅茨在1973年6月号《美国经济评论》发表的“现代经济增长:事实和思考”一文中从定量、结构和扩散等方面作了较为全面的概括,他认为经济增长应该从下面几个方面去衡量:

第一,人均产值的高增长率。由于劳动力对总人口的比例比较稳定,人均产值高增长率意味着每个工人产值的高增长率;由于平均每个工人工作时间的减少,人均产值高增长率意味着每个工时产值更高的增长率。发达国家进入现代以后的人均产值的增长率,远高于在现代以前的人均产值的增长率。

第二,生产率的高增长率。不但劳动这个主要生产要素的生产率的增长率大大提高了,其他生产要素的生产率的增长率也大大提高了。生产率增长的加速反映了科学技术的进步。

第三,经济结构的高速度变化。经济结构的变化表现为产业结构的变化、劳动结构的变化、分配结构的变化、消费结构的变化和产品使用结构的变化等,如农业转向非农业,工业转向服务业,蓝领工人转向白领工人等。

第四,社会结构和意识形态的变化。社会结构和意识形态的变化表现为城市化的倾向,家庭构成的变化,人们对自己作用看法的变化,对个人在社会上的成就度量的变化等。