

RENSHI SHANZHAN
ZHEJIANG QIYE RENCAI DUTWU JIANSHE YANJIU

任势善战

浙江企业人才队伍建设研究

主 编 陈诗达 副主编 应建民 童伟宏

善战者求之于势，不责
于人，故能择人而任势



浙江人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

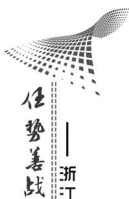
任势善战：浙江企业人才队伍建设研究 / 陈诗达
主编. —杭州：浙江人民出版社, 2014. 1
ISBN 978-7-213-05929-2
I. ①任… II. ①陈… III. ①企业管理—人才培
养—研究—浙江省 IV. ①F279.275.5
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 319444 号

书 名	任势善战 ——浙江企业人才队伍建设研究
作 者	陈诗达 主编 应建民 童伟宏 副主编
出版发行	浙江人民出版社 杭州市体育场路 347 号 市场部电话：(0571)85061682 85176516
责任编辑	毛江良
责任校对	戴文英 姚建国
封面设计	王 芸
电脑制版	杭州大漠照排印刷有限公司
印 刷	杭州丰源印刷有限公司
开 本	710×1000 毫米 1/16
印 张	22.75
字 数	38 万
插 页	2
版 次	2014 年 1 月第 1 版·第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-213-05929-2
定 价	48.00 元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与市场部联系调换。

打造高素质企业人才队伍 推动转型升级发展

目前,中国已跃居世界第二大经济体,在 22 个工业大类中,中国制造业有 5 个大类在世界名列第一,9 个大类排名第二。在世界 500 种主要工业品中,我国有 220 种产量居全球第一,水泥、平板玻璃、手机、彩电等产量更是占全球一半左右,这是值得骄傲的。但同时我们又必须清醒地看到,改革开放 30 多年来,经济增长过度依赖低端产业、过度依赖低成本劳动力、过度依赖资源环境消耗等长期积累的深层次问题尚未根本解决,成为制约现代化建设的短板。2011 年,中国商品贸易出口额已占全球份额的 10.4%,成为全球第一大商品出口国,但这些出口商品有一半是外商投资企业制造的,产业链的主要部分在境外,只是在中国装配而已;还有一半虽然是我们制造的,但多半附加值较低,甚至处于产业链的最低端。典型的如 iPhone,每 100 美元的销售额中,中国大陆劳工成本占 1.8%;苹果公司占据其 58.5% 的利润,中国企业所得的利润占比也仅有 2%。国内出口工程机械的核心部件几乎全面依赖进口,如中联科某款 300 吨挖掘机,发动机是美国康明斯的,液压泵是德国力士乐的,阀门同样是采购自国外。中国集装箱出口量占全球 95% 以上,2011 年出口额为 114 亿美元,显然这也是技术含量很低、附加值很低的商品。另外,根据计算,2011 年中国纺织原料及制品出口额 2405 亿美元,占全国出口额的 12.7%,但这些产品除了部分是有知识产权的创意产品外,多数是劳动密集型产品。2010 年我国 PCT 国际专利申请量居全球第四,但发明专利占世界发明总量不到 2%。按技术含量分类,2010 年我



国出口产品中中等技术以下产品占比高达 67%，高技术产品仅占 5%。因此，目前我国虽然已经是名副其实的制造业第一大国，但还“大而不强”。

面对我国经济社会发展的困境和问题，加快经济发展方式转变、实现产业转型升级，成为上下共识。产业升级就是从劳动密集型、资本密集型产业转向知识密集型产业，从“要素驱动”转向通过技术创新、管理创新等来提高劳动生产率的“创新驱动”，从过度依赖“人口红利”转向依靠人才和技术进步形成的“人才红利”的过程。最近一段时间来，一场关于第三次工业革命，或新工业革命的讨论非常热烈。新工业革命的特点是数字化、信息化、智能化、个性化的生产方式取代传统的人工、机器的方式。比如 3D 打印技术，被人称为“疯狂创造”。这些新技术的汇聚使工厂得以挥别大批量削减式或模拟生产，进入客户印刷化，以更低的成本，灵活生产少量但多样化的产品，满足不同顾客的不同需求。新工业革命告诉我们，未来工厂需要的普通劳动力将会越来越少，高技能高知识型人才更受到青睐，劳动力成本优势将不再是产业国际竞争的基础，技术与人才成为关键。

那么，今天我们的人才队伍状况又如何呢？

据有关资料显示，截至 2010 年底，我国人才资源的总量达到 1.2 亿人，人才资源总量占人力资源总量的比重达到 11.1%。其中企业经营管理人才 2979.8 万人，专业技术人才 5550.4 万人，高技能人才 2863.3 万人，农村实用人才 1048.6 万人。在 2008 年，我国的科技人力资源总量已经达 4600 万人，居世界第一；研发人员总量也超过 196.5 万人年，仅次于美国。从规模上看，中国已是人力资源大国，但我们还不是人才强国。因为人才强国不仅仅体现在人才数量上，更多要体现在人才质量上，我们人才的质量还不高。比如我们的工业产品技术还较落后、缺乏核心技术、企业创新能力还不强等。人才队伍不强导致国家市场竞争力弱。

近些年来，我国的人才工作的重心正在发生一些变化，就是逐渐向“人才强国”、“人才强企”转变，这是与经济方式转变紧密联系在一起的。当前，浙江经济正处于转型升级的关键时期，开始从传统的资本、劳动等要素推动型发展阶段，进入了以人才支撑创新、创新驱动转型的发展阶段。企业是经济与人才、科技的关键结合点，创新驱动发展只有内化为企业行为、市场行为，才能落地生根、开花结果。因此，今天人才工作要更加突出为经济转型

升级服务,为企业发展服务。2012年,浙江省整合政府人才工作资源,从政策引导、项目带动、平台建设、优化服务等方面入手,积极实施企业人才优先开发战略,引导和推动一流人才和创新要素向企业集聚,形成了人才配置向企业拓展、人才政策向企业倾斜、一流人才向企业集聚的局面,这符合我国长期坚持的以经济建设为中心和当前经济方式转型升级的客观需要。发达国家经验表明,产业升级需要大量掌握现代科技知识的人才,特别是需要大量具有职业习惯、职业纪律和职业技术且“会动手”的高技术、高技能、实战型人才。因此,未来如何让企业能够更多、更快、更便利、更有效地拥有高素质劳动者,以满足适应产业升级与转型的需要,推动企业产业链和价值链从低端环节不断地过渡到中端和高端环节,形成新的竞争优势,已成为一个重大课题。

浙江省公共行政与人才人事科学研究所从2012年下半年开始,组织开展了对浙江企业人才队伍建设的调研,通过典型案例的分析,就企业人才队伍现状,人才引进、培养、使用、激励政策,人才成长环境等进行实证研究。研究认为,建设人才强国,“强”的标准就是要看能不能够创造出更先进的生产力。能则是强,不能则不算强。从这个意义上说,人才强国,强在企业是根本。

那么,如何打造一支高素质的企业人才队伍呢?课题组认为,还是需要从企业内部和外部两个方面来推动企业人才队伍建设,并提出了若干对策建议。

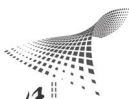
在企业内部:一是要做好企业人才发展规划。现在有不少企业一方面喊人才“不够用”,另一方面人才“不被用”、“不适用”的问题又很突出,人才浪费的现象也不少见。加强企业人才队伍建设,做好企业人才发展规划就很重要,有了人才发展规划,目标、方向、任务明确了,企业人才队伍才能建设得更精练、更系统、更强大。二是要建立和完善有竞争力的薪酬福利体系。企业人才招不进、留不住的很重要的原因是不少企业缺乏有竞争力的薪酬福利体系。因此,企业要建立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与、公平公正的薪酬分配制度,如包括建立人才持股办法、人才年金制度等,以充分发挥薪酬福利的激励作用。三是要做好人才个人职业生涯规划。要让人才在企业既能看得到眼前的利益,又能展望到未来发展的



方向和前途,这就需要对人才的个人职业生涯发展有个规划,也就是要给每个人营造一个“梦”——有梦想才有动力。要给人才一个实现理想的职业发展的通道,真正实现“钱途”和“前途”两不误。由于人才类型(管理、技术、技能)不同、层次不同、知识和性格的差异等,所以对人才的职业生涯规划要因人而异,不能像劳动合同一样,一个标准的合同文本,大家签个字就行。做好人才的个人职业生涯规划,还要注意不能让人才发展的“天花板”封杀了人才的创造力。四是要舍得花本钱培养人才。企业要建立起一支稳定的人才队伍,除了引进部分高层次人才外,一定要把重点放在内部人才的培养上。人才培养要和企业的战略目标、人才队伍发展规划及人才个人职业生涯规划结合起来,重点培养具有国际视野、创新能力强,掌握新兴产业先进技术、技能精湛的各类人才。我们认为,未来全球制造业竞争是在新兴产业上的竞争,是在人才上的竞争。通过人才的引进和培养,建立起合理稳定的企业人才队伍结构和人才梯队,形成企业人才队伍建设的内生机制。五是要打造好企业创新团队建设。要充分发挥企业创新团队在培育、引进人才中的集聚效应,以创新团队建设带动企业创新投入,促进企业转型发展,提升企业创新能力和核心竞争力。各地要充分运用好政府实施的企业创新团队的各项政策,建设好各种具有特色的创新团队,让优秀才能脱颖而出,为企业转型发展、创新发展作出贡献。六是要加强对人才的人文关爱。企业人才队伍建设要引得进,用得上,还要留得住。目前,有些外资、民营企业员工跑到机关来考公务员,不是因为公务员工资有多高,而是认为在那里工作心情不舒畅,感到你干得再好,也是老板的“家奴”,没有自己的尊严。因此,企业要加强对人才的人文关爱,就是要把人才真正当宝贝,当作自己合作伙伴,而不是当作机器或是自己购买的一种资源。关爱人才不能做表面文章,要体现在建立和谐的劳资关系上,要懂得“和谐是金”的道理。

要构建好企业人才队伍,作为用人主体的企业当然是最重要的,但政府和社会的作用也是重要方面。在企业外部,一是政府人才工作政策的目标,要围绕实施企业人才优先开发战略,真正引导人才到企业去、到基层去、到创新创业第一线去。要构建完整有效的人才强企政策体系,形成政策链,提高政策效用。二是要继续加大财政对企业人才培养、引进的力度。各地要结合产业结构特点和转型升级,像抓项目投入一样抓人才投入,对带动力

强、真正需要的人才,要不惜血本。目前,浙江在 30 个制造行业中,医药制造业、仪器仪表制造业、化学剂品制造业、通讯设备、计算机及其元电子设备制造业、非金属矿物制品业,这 5 个行业的 4 个核心指标均大幅超过全国水平,是在全国具有相对优势的行业。比如,浙江在医药制造业研发经费投入强度高达 2.48%,高于全国平均水平 1.02 个百分点,万名从业人员研发人员达 933.44 人年/万人,高于全国水平一倍多,这是浙江医药制造业成为在全国最具优势行业的原因。此外,还要积极引导创投机构、股权投资基金、天使投资者等投资人创业创新。三是要搭建好企业人才发展平台。要加强科研园区等人才基地建设,如抓好浙大、杭州高新(滨江)区、未来科技城(海创园)、宁波高新区等国家人才基地,建立产学研协同创新机制,促进科研成果的转化,推动企业的创新发展;要进一步扶持各大产业集群骨干企业,建设好博士后科研工作站、院士专家工作站等,为企业提供战略咨询、技术开发、人才培养、成果转化等服务。四是要改革高等教育和科研体制。社会对人才的需要是多元化、多层次的。未来,我们一方面需要有一大批研究型高层次人才,另一方面也需要有一大批应用型人才。应用人才不等于技术工人,他们是与人们生活需要方方面面紧密联系在一起的科学技术技能人才。因此,要创办一些紧密结合地方经济社会发展需要,学科专业特色紧密联系、依托地方支柱产业和相关行业的地方应用型科技大学。同时,要积极探索企业高层次应用型人才走产学研合作的培养途径,即由企业、高校和科研机构组成联合体,共同从事科学研究、产品开发和人才培养。五是完善企业人才评价体系。2012 年,浙江建立了企业技能人才评价标准化体系,目前已在 2000 多家规模以上企业中推行技能人才自主评价工作,大大推动了高技能人才队伍建设。要结合现代化产业集群转型升级需要,积极拓展开发一批新兴产业和传统行业的专业技术职称标准和职业技能资格标准,要继续推动职称评审制度改革,探索以科研质量和创新业绩为导向的评价标准和办法,鼓励人才“把论文写在大地上”。继续探索技能人才多元评价机制,逐步完善社会化职业技能鉴定、院校职业资格认证和专项职业能力考核相结合的办法,鼓励更多企业开展高技能人才自主评价和直接认定工作。六是要优化人才的成长发展环境。完善企业人才公共服务体系,为企业人才引进、培育、开发提供全方位高效服务。如建立健全企业人才信息发布引导



体系、编制企业紧缺人才开发导向目录、提供人才供需信息等,增强企业人才引进开发的针对性、科学性和有效性;适当减轻企业人才引进的税务负担、健全知识产权保护制度等。要真正形成尊重劳动、尊重创造、尊重人才的良好氛围。

值得欣喜的是,浙江实践企业人才优先发展战略以来,已经取得了初步成效。2013年1—8月,全省从业人员减少1.4%,劳动生产率提高10.1%。前三季度,全省规模以上工业新产品产值增长23.1%,新产品产值率达24.9%;全省工业实现利润增长15.8%;在人才优先发展战略的推动下,实体经济发展总体良好,尤其是“工业强县”为重点的区域经济成绩突出。前三季度,城乡居民收入稳步上升,城镇居民人均可支配收入29108元,同比增长9.1%,扣除价格因素实际增长7.0%;农村居民人均现金收入16122元,同比增长10.3%,扣除价格因素实际增长8.0%。“人才引领企业,助推转型升级”,正在促进浙江经济发生新的深刻变化。企业人才队伍建设是一项长期的、系统的工程,相信随着浙江企业人才队伍的日益壮大,人才队伍结构的日趋合理,人才能力、人才素质的不断提升,人才环境的更加优化,浙江经济实现新的腾飞必将指日可待。

陈诗达

2013年10月23日于杭州

代序 打造高素质企业人才队伍 推动转型升级发展

综合研究篇

第一章 浙江企业人才队伍建设研究 3

- 一、企业人才队伍建设的相关理论 3
- 二、浙江企业人才队伍建设的现状 8
- 三、企业人才队伍建设中存在的主要问题 14
- 四、加强企业人才队伍建设的对策建议 18

第二章 企业人才开发体制机制创新研究 26

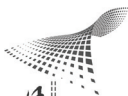
- 一、企业人才开发理论 26
- 二、浙江企业人才产业链开发现状 29
- 三、企业人才开发存在问题和原因分析 42
- 四、企业人才开发体制机制创新 45

第三章 企业人才队伍转型建设研究 53

- 一、企业人才队伍转型的难点 53
- 二、企业人才队伍转型模式研究 55
- 三、企业人才队伍转型的政策建议与实践启示 64

第四章 企业人才集聚研究 67

- 一、企业人才集聚概述 67



- 二、企业人才集聚的现状分析 71
- 三、企业人才集聚的典型剖析 75
- 四、加快企业人才集聚的对策研究 82

第五章 企业技能人才评价标准化体系建设研究 87

- 一、建构企业技能人才评价标准化体系的理论基础 88
- 二、企业技能人才评价工作的现状与发展趋势 94
- 三、企业技能人才评价标准化体系建设探索与实践 97

第六章 知识型企业人才培养模式研究 108

- 一、知识型人才培养模式的理论基础 109
- 二、企业文化与知识型人才关系研究 114
- 三、构建企业文化导向的知识型人才培养模式 116
- 四、案例分析 120

第七章 宁波高层次人才评价机制研究 125

- 一、高层次人才评价的实践探索与主要问题 125
- 二、广州、深圳高层次人才评价做法与启示 130
- 三、宁波高层次人才的主要类型与评价标准 134
- 四、宁波高层次人才评价制度设计与工作保障 137

第八章 基于生态理论的小微企业人才队伍建设研究 142

- 一、小微企业人才队伍建设的背景和意义 142
- 二、小微企业人才生态环境及其要素结构 146
- 三、小微企业人才行为方式及共生模式 152
- 四、小微企业人才队伍建设的对策与建议 160

第九章 民营企业第二代企业家成长环境研究 167

- 一、现实背景及意义 167
- 二、相关理论研究 168
- 三、对民企第二代企业家的诉求 170
- 四、民企第二代企业家成长的制约因素 171
- 五、民企第二代企业家成长环境中外比较 172

六、提升民企第二代企业家健康成长环境的对策 174

((案例探索篇))

第十章 欠发达地区企业人才流失控制对策研究

——以丽水市为例 181

- 一、欠发达地区企业人才流失概述 181
- 二、丽水市企业人才流失的基本情况及应对措施 184
- 三、欠发达地区企业人才流失的控制对策 192

第十一章 县域民企人才升级的路径探索与作用机理研究

——以湖州市长兴县为例 200

- 一、县域民企人才升级的理论分析 200
- 二、长兴助推民企人才集聚升级的路径分析 204
- 三、长兴助推民企人才集聚升级的成效分析 208
- 四、长兴助推民企人才升级的经验启示 213
- 五、长兴助推民企人才集聚升级的作用机理与改进建设 215

第十二章 企业一线员工队伍开发与激励策略研究

——以中国联通浙江分公司为例 220

- 一、研究背景及研究意义 221
- 二、浙江联通一线员工队伍建设现状的调查分析 222
- 三、企业一线员工队伍激励策略设计 233

第十三章 促进产业转型升级的高层次人才队伍建设研究

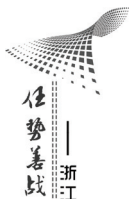
——以台州市医药制造业为例 235

- 一、台州医药制造业竞争力分析 235
- 二、高层次人才提升台州医药制造业竞争力的成效分析 238
- 三、台州医药制造业高层次人才队伍建设存在问题分析 241
- 四、促进产业转型升级的高层次人才队伍建设措施和建议 243

第十四章 企业用人机制研究

——以杭州娃哈哈集团为例 250

- 一、杭州娃哈哈集团人才队伍建设的现状 251



- 二、娃哈哈集团用人机制分析 256
- 三、企业人才队伍建设的对策和建议 260

第十五章 装备制造企业高技能人才队伍建设研究

——以杭州汽轮机股份有限公司为例 263

- 一、装备制造业高技能人才队伍建设的特征分析 263
- 二、杭汽轮高技能人才队伍的培育与管理 269
- 三、杭汽轮高技能人才需求与满足度实证研究 275
- 四、装备制造业高技能人才培养的对策 285

第十六章 企业人力资本与企业竞争优势策略研究

——以浙江旅游文化创意企业为例 289

- 一、浙江旅游文化创意企业人力资本建设现状的调查分析 290
- 二、旅游文化创意企业人力资本的前置变量研究 299
- 三、旅游文化创意企业人力资本存量的后置变量研究 302
- 四、驱动企业竞争优势提升的对策和建议 308

第十七章 农产品流通企业人才队伍建设研究

——以浙江新田园股份有限公司为例 312

- 一、农产品流通企业人才概念 312
- 二、浙江新田园公司人才队伍建设的现状 316
- 三、浙江新田园公司人才队伍建设存在的问题 318
- 四、农产品流通企业人才队伍建设的对策建议 321

第十八章 基于快乐工作理念的企业人才队伍建设

——以浙江雅莹服装有限公司为例 334

- 一、快乐工作的概念与研究意义 334
- 二、浙江雅莹服装有限公司推广快乐工作理念的主要做法 337
- 三、快乐工作理念的几点启示 349

参考文献 352

综

合

研究篇





第一章

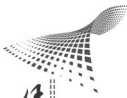
浙江企业人才队伍建设研究

人才是能够给企业带来价值增值的稀缺资源,它体现企业的实力,决定着企业的兴亡。无论是科学、技术、知识的发展抑或是企业的创新,人都是最终的承担者。现代企业之间的竞争,归根到底是人的竞争,怎样去获取、领导与发展优秀的员工队伍,使他们成为企业的核心竞争力,已成为企业创新的前提和核心。2010年到2020年是浙江加快推进转型发展,全面提升新型工业化、信息化、城市化、市场化、国际化水平的重要阶段,是全面建设惠及全省人民小康社会、提前实现基本现代化的重要时期。实现经济社会转型发展,走出一条具有时代特征、浙江特点的科学发展之路,必须大力开发人才资源,加速形成人才竞争比较优势,推动经济增长向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。

一、企业人才队伍建设的相关理论

迄今为止,人类社会发展所凭借的资源主要包括四类:人力、财力、物力和信息。在这四类资源中,人类自身的能力是最为重要的。因为,只有人类才能够进行有意识、有目的的生产经营活动,能够把财力、物力和信息等生产要素调动起来,转化为现实生产力。在人类社会进入知识经济时代的今天,人的知识正在取代土地、资本、原材料而成为最重要的生产要素,人类自身的开发程度支配和决定着其他资源的开发和利用程度。

人力资本(Human Capital)是指内含于人本身的知识和技能的存量,它体现在四个方面:体质、智力、知识和技能、道德。人力资源(Human resource)指一定时期内组织中的人所拥有的能够被企业所用,且对价值创造起贡献作用的教育、能力、技能、经验、体力等的总称。因此,人力资本和人力资源是两个意义相近的概念。人才资源,一般而言,是指具有一定的专



业知识或专门技能、进行创造性劳动并对社会作出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的那部分劳动者。如以创造性高过社会平均水平表示,它是一个边界模糊的概念,着重强调人力资源的质量。企业的人才资源指的是企业中所有那些体现在企业员工身上的才能,包括企业员工的专业技能、创造力、解决问题的能力、管理者的管理能力等。

(一) 国外人力资本理论的形成和发展

人力资本的概念形成于 20 世纪 60 年代,但其思想渊源却可以追溯到古希腊思想家柏拉图的著作。他在著名的《理想国》中论述了教育和训练的经济价值。亚里士多德也认识到教育的经济作用以及一个国家维持教育以确保公共福利的重要性。在古典经济学创立之初,英国经济学家威廉·配第曾指出人口的差异是一个国家经济实力差异的主要原因,建议采取某些措施和进行资本投入以提高人口素质。亚当·斯密则是第一个将人力看作资本的人,他在《国富论》中指出:一国国民后天获得的技艺和才能同机器和工具一样是社会的固定资本,它既是个人财富的一部分,也是社会财富的一部分。掌握这种才能需要受教育、进学校,因而要花费成本,但这种费用可以得到补偿,并能赚取利润。德国经济学家弗里德里希·李斯特具体将资本分为两类:物质资本和精神资本。他认为,一国的最大部分消耗应该是用于后一代的教育,应该用于国家未来生产力的促进和培养。他把人的才智、人的体力称之为精神资本,实际上就是现代意义上的人力资本。

相比于早期的古典经济学家,经济学家马歇尔更重视知识和作用,把它们列入资本的范畴加以研究。他认为,资本大部分是由知识和组织构成的,知识是我们最有力的生产动力,它使我们能够征服自然,并迫使自然满足我们的欲望,组织则有助于知识。在这之后,索洛、丹尼森等经济学家对知识、技术在经济增长中的作用进行了定量分析,为人力资本理论的形成奠定了一定的理论基础。但他们的共同点是都比较零散、不成体系,都把人力单纯看成是自由人,是自然禀赋而且具有同质性。

真正使人力资本形成理论进而产生重大影响的是美国经济学家舒尔茨。舒尔茨从不同的角度对人力资本下过定义。其要点是:(1) 人力资本表现为人的能力和素质,即人力资本是内含于人本身的知识 and 技能的存量,它体现在四个方面:体质、智力、知识和技能、道德。这四方面的素质越高,人力资本的含量越大,所具有的生产能力也越大。(2) 在人的素质既定后,人力资本可表现为从事工作的总人数以及劳动市场上的总的工作时间。

(3) 人的能力和素质是通过人力投资而获得的,因此人力资本又可理解成是对人的投资而形成的资本。(4) 既然人力是一种资本,无论是个人还是社会,对其投资必然会有收益。因此人力资本是劳动者时间价值收入提高的最主要源泉。

对人力资本理论作出重要贡献的还有舒尔茨的同事加里·贝克尔、爱德华·丹尼森教授以及英国的哈比森等经济学家。贝克尔从家庭和个人的角度出发,构建了人力资本投资—收益的均衡模型,分析了正规教育的成本和收益问题,重点讨论了在职培训的经济意义,奠定了人力资本理论的微观经济学基础。哈比森在 1973 年就提出,人力资源是国民财富的最终基础。资本和自然资源是波动的生产要素;人是积累资本、开发自然资源、建立社会和政治组织并推动国家向前发展的主动力量。显而易见,一个国家如果不能发展公民的技能和知识,就不能发展任何别的东西。这是人力资本理论最经典的观点。

20 世纪 80 年代后期以来,人力资本理论的研究又出现了一次高潮,使人力资本理论跨上了一个新的理论高度。这一时期的代表人物是罗默和卢卡斯。罗默继承了阿罗的“干中学”思想,于 1986 年提出了“知识积累”或“知识溢出”模型,认为知识是一种生产过程中特殊的投入,具有外部效应,呈现出规模经济和互补效应,从而导致经济的长期增长。卢卡斯于 1985 年结合贝克尔和阿罗的观点,将内生经济增长理论与人力资本投资—收益分析进一步有机结合,提出了自己的“人力资本”模型,将经济增长的源泉归结为人力资本的增长,认为人力资本是经济增长的发动机。他们的研究使“内生性经济增长”问题成为西方经济学家们研究的热点,并在此基础上形成了“新发展经济学”。这个时期不少经济学家都把目光扩展到发展中国家的经济发展上,并建立了许多“增长模型”。这些研究都充分揭示了人力资本投资水平及其变化对各国经济增长率和人均收入水平收敛趋势的影响,进而确定人力资本和人力资本投资在经济增长和经济发展中的关键作用。

总之,随着科技革命的加速和知识经济的到来,人力资本(或称人力资源)在经济社会发展中的作用变得越来越重要。所以,积极投资培育、开发和利用人力资本已成为各级政府的基本任务和当代企业新的经营战略。

(二) 国内对于人力资源经济学的相关研究

我国对于人力资源经济学理论研究大约始于 20 世纪 80 年代初期,经济学家和人口学家侧重于研究我国人力资源数量与经济增长之间的关系。