

教育前沿问题研究丛书

*jiaoyu qianyan wenti yanjiu congshu*

主 编 陈 洛 副主编 唐晓萍 张进清

# 对接论

## 人力资源与人力资本

陈洛  
著



RENLIZIYUAN YU  
RENLIZIBEN  
DUIJILUN

©广西教育出版社©

本丛书由广西教育学院出版基金资助出版

教育前沿问题研究丛书

*jiaoyu qianyan wenti yanjiu congshu*

主 编 陈 洛 副主编 唐晓萍 张进清

# 对接论

# 人力资源与人力资本

陈洛著



RENLIZIYUAN YU  
RENLIZIBEN  
DUIJILUN

©广西教育出版社©

**图书在版编目(CIP)数据**

人力资源与人力资本对接论/陈洛著. —南宁: 广西教育出版社, 2006. 7

(教育前沿问题研究丛书)

ISBN 7-5435-4581-0

I. 人... II. 陈... III. 人力资本—研究  
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 068805 号

教育前沿问题研究丛书  
人力资源与人力资本对接论  
陈洛 著

☆

广西教育出版社出版  
南宁市鲤湾路 8 号  
邮政编码: 530022 电话: 0771-5865797  
邮购电话: 0771-5852408  
全国新华书店经销 广西地质印刷厂印刷

\*

开本 890×1240 1/32 5.5 印张 150 千字  
2006 年 7 月第 1 版 2006 年 7 月第 1 次印刷  
ISBN 7-5435-4581-0/G·3625 定价: 10.00 元  
如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与承印厂联系调换

## 作者简介



陈洛，现任广西教育学院院长、经济学教授，天津大学管理科学与工程专业博士生导师。在广西艺术学院读本科，在中央民族大学读硕士研究生和博士研究生，在天津大学做博士后。曾担任广西艺术学院团委书记、共青团广西区委副书记、广西青联副主席等职务。曾获得中国共青团“五四奖章”、全国“星星火炬”一级奖章、全国“宝钢教育奖”。1986年以来，在各种刊物发表政治、经济、文化、教育、管理等方面的论文70余篇，承担并完成省级研究课题，出版专著《民族地区文化产业论》《中国西部人力资源开发》等。

## 教育前沿问题研究丛书

### 第一辑

《语文教育论文选》

《学校管理论集》

《学校隐性管理》

《学科教学理论研究》

《人力资源与人力资本对接论》



## 编委会

**主 任：**丘贵明（广西教育学院党委书记、教授）

陈 洛（广西教育学院院长、教授、博士）

**副主任：**唐晓萍（广西教育学院副院长、研究员、博士）

徐书业（广西教育学院教务处处长、教授、博士）

**主 编：**陈 洛

**副主编：**唐晓萍 张进清

**编 委：**（按姓氏笔画为序）

卫荣凡 王兴辉 韦吉锋 丘贵明 朱家安

张进清 陈 洛 罗勇岐 徐书业 徐巧英

唐晓萍 梁肇华 彭运锋 潘启富 黎海英

## 总序

当前，中国教育正处在急剧变革的整体转型时期，转型期的教育面临着一系列重大的理论与实践问题。教师教育的体制改革和创新任务前所未有地摆在了我们面前，其重要性不言而喻。在广西教育学院改革和发展的历史性关键时期，学院领导班子以科学发展观为指导，以建设新型教师教育机构为目标，经多次研究决定，精心选择学院一些在教学研究方面颇有造诣的学人的力作，编辑出版“教育前沿问题研究丛书”。为保证丛书的出版，学院成立了“教育前沿问题研究丛书”编委会。编委会由一批高水平的教育专家和学者组成，学院党委书记和院长为编委会主任，以保证丛书的学术质量。同时，学院还设立了“广西教育学院出版基金”，以保证丛书的如期出版。

“教育前沿问题研究丛书”所收学术著作，皆是广西教育学院的学人们在教育理论和实践研究园地上辛勤耕耘的劳动成果。广西教育学院的历史，可上溯至 1953 年的广西省中等学校教师进修学校。五十余年沧桑，经过几代人的辛勤耕耘，广西教育学院已从当年蹒跚学步的孩子成长为壮硕的大人，步履稳健地行走在威武雄壮的教育大军中。大学之大，在于有大师也。“教育前沿问题研究丛书”的编辑出版，是广西教育学院科研成果的整体展示，它将激励全院广大教师刻苦钻研业务，总结和推广教育教学经验，提高教学水平。同时，对于推动我院教育改革，促进教育科学研究，提高教育质量，也有着十分积极的作用。

本丛书涉猎广泛，跨度较大。有的侧重在问题研究，有的侧重于现实的讨论。为张扬个性，丛书在体例和格式上不作统一要求，有的采取章节体，有的则是论文结集体，这也是本丛书的特点之一。

还须一提的是，本丛书从选题到撰写、出版，都得到了广西教育出版社黄力平副总编辑的指导和支持。在本丛书付梓之际，谨向各位著者、广西教育出版社的黄力平副总编辑和编辑出版人员，以及一切关心、支持这套丛书的各界人士，致以衷心的感谢。

限于时间、经验和水平，丛书中所存不足，恳请广大读者海涵并指正。

“教育前沿问题研究丛书”编委会  
2006年5月



# 前言

1

当今世界，人力、人才和人的能力建设，在综合国力竞争中越来越具有决定性的意义。加强人力资源开发，加强人力资源能力建设，从来没有像经济全球化的今天这样重要，这样紧迫。“人力资源是第一资源”“实施科教兴国战略，关键是人才”“在社会的各种资源中，人力资源是最宝贵、最重要的资源”“人力资本是核心资本”等顺应经济时代发展的论断，成为了构建中国特色的人力资源能力建设体系的理论基础。

人力资源能力建设是通过塑造、改善、培育、拓展人力资源发挥作用的环境和空间，不断提高其对社会的贡献能力，使其达到突出智能（人在各个领域创造性开发及其创新性含量的程度），又确保智能与体能（人的生理与心理上的健全程度）、技能（人的基本技术与掌握工作流程合理规则的熟练程度）三者的统一。中国科学院与美国耶鲁大学于2004年合作的一项研究表明，在现代社会中，体能、技能、智能三者存在两组简单的等比级数规则：对于体能、技能与智能的获得，社会需要支付的成本分别为1:3:9，而人的体能、技能与智能对社会财富的贡献则分别是1:10:100。这说明一个仅具有体能的人，他所能创造的社会财富大约仅能维持其自身的生存，而具有体能和技能的人创造出的社会财富则10倍于仅具有体能的人，兼具体能、技能和智能的人所创造出的社会财富又10倍于具有体能和技能的人。显然，在经济全球化、知识经济初现端倪的背景下，在社会主义市场经济体制下，如何有效地推进中国特色的人力资源能力建设，是一个需要深入研究和切实解决的重大问题。

20世纪60年代初，美国芝加哥大学教授、诺贝尔奖获得者西奥多·W. 舒尔茨提出了人力资源和人力资本理论。舒尔茨认为，“人力是通过对人投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能，与物质资本共同构成了国民财富”，“人力资本的有形形态，或者说物质载体，就是人力资源”，“人力资源是推动社会进

步的决定性因素”。舒尔茨认为，人力资源和人力资本是同一的，即人力资源的取得是投资实现的，人力资本是人力资源的价值体现。在这里，舒尔茨只是提到人力资源和人力资本，并没有论述人力资源与人力资本的异同，更没有论及人力资源与人力资本的对接。这不能不说是西奥多·W. 舒尔茨人力资源理论中的缺陷。

2003年初，我国有学者提出“人才资源向人力资本转化”的问题，这是一种具有创新性和前瞻性的提法。笔者认为，这一提法是对传统观点的重大突破，它不仅帮助人们区分人力资源与人力资本的异同，直接道出人力资源与人力资本对接的可能与必然，而且其概念逻辑也是非常明晰和合理的。本书正是在这一提法的启示下，对人力资源与人力资本的异同、对接及具体的理论与实际的应用等方面进行研究。因而本书涉及的问题既有人力资源与人力资本的问题，也有人才资源与人才资本的问题，更涉及人才资源向人才资本转化，即对接的问题。

本书在理论上的创新点和特点是：第一，更明确地区分了人力资源和人力资本，在尊重传统的人力资本理论观点中提出新的看法。从人力资源能力建设、人力资源能力的形成过程，或者说，从现代劳动力素质的实现过程入手，对人力资源与人力资本进行了区分。这种区分对于欠发达国家和地区有着特殊的意义。第二，在一定的理论程度上排查了我国人力、人才理论的内在矛盾，为实现人力资源与人力资本理论的合理对接指出新的路径。20世纪七八十年代，随着科技革命的迅猛发展，经济社会发展对人力资源素质（能力）的要求越来越高，高素质（能力）的人员对生产力的发展更具有决定性的影响。由此，人力资源与人力资本的对接也显得更紧迫。第三，以人力资源能力建设的新理念审视人力资源与人力资本的对接，应该说是明晰与合理的。人力资源与人力资本的对接就是要促进和加快“两个转化”。第一个转化是“人力资源向人力资本转化”，即通过人力资源开发，形成人力资本积累和人才资源。其核心任务和目标是：通过教育和学

习，提高人的基本素质，使之成为具有参与现代社会生产基础知识和技能劳动者。第二个转化是“人才资源向人才资本转化”，即通过人才资源开发，产生和积累人才资本。其核心任务和目标是：“根据经济发展、社会进步和科技进步的发展要求，把培养创新精神、开发创新能力作为人力资源能力建设的重要任务；建立有效的激励机制和公平的竞争秩序，为人才的成长和经济科技的不断发展，创造良好环境”，充分发挥各类人才的活力、效能和积极性，推动人才价值实现，提高区域和国家竞争力。第四，涉及具体的操作层面问题。如人力资源的整合、人力资源管理的创新与协调、人力经济学的构建，以实证分析人力资源与人力资本的对接，即如何实现人力资源向人力资本的转化和人才资源向人才资本的转化。

本书共分七个部分，第一部分为导论，主要论及人力资源与人力资本的理论话题；第二部分论述经济时代的新理念——人力资源整合；第三部分论述知识时代的新发展——人力资源管理的创新与协调；第四部分论述科学发展的新思路——西部地区人才资源向人才资本转化的思考；第五部分论述区域能力建设的新路径——以广西贺州市人才资源向人才资本转化为例的实证分析；第六部分论述促进人才激变的新举措——以广西贺州市拟行的人才政策为引；第七部分论述面向经济全球化竞争的新选择——人力经济学的理论构建。各个部分相对独立，并分别附有概说和关键词。

本书还对一些具体性的问题进行探索。如完成人力资源向人力资本的对接，实现人才资源向人才资本的转化，一要靠政策引导，建立以企业为主体的吸引高科技人才资源的“孵化器”。二要加快区域技术创新系统建设。三要快速推进科研事业单位的体制改革。四要加快制订与完善保护和促进人才资源向人才资本转化的政策措施，还要加快人才资源立法保护研究，制订人才收益保护法规，保护人才的各种正当收益；制订人才流动法规，保护

人才的流动权益；制订人才选拔录用法规，为人才的选拔录用提供法律保障等。

当然，限于笔者的认识和理论水平，本书还有很多关于人力资源和人力资本的理论问题尚未谈深谈透，有些问题还没有涉及，总的来说存在许多不尽如人意之处，特别是对一些问题的提出，虽然有理论回答，但不能作为问题的结论。这些都有待读者的斧正。

作 者

2006年6月

# 目录

1

导 论	人力资源与人力资本的理论话题 .....	(1)
第一篇	经济时代的新理念	
	——人力资源整合 .....	(12)
第一节	人力资源整合中必须遵循的基本原则 .....	(14)
第二节	人力资源整合中必须做好的两项工作 .....	(15)
第三节	人力资源整合中必须具备的前瞻性目标 .....	(17)
第二篇	知识时代的新发展	
	——人力资源管理的创新与协调 .....	(20)
第一节	人力资源管理在知识经济时代的地位与作用 .....	(23)
第二节	人力资源管理必须以知识管理为核心 .....	(28)
第三节	知识管理的基本原则与基本方法 .....	(32)
第四节	知识管理有助于人力资源管理的创新 .....	(34)
第五节	创建企业人力资源管理新体制 .....	(36)
第六节	战略性人力资源管理——整体协调管理 .....	(40)
第七节	共生性人力资源管理——团队协调管理 .....	(44)
第八节	适应性人力资源管理——技术协调管理 .....	(47)
第九节	人力资源管理创新与协调的交融 .....	(52)
第三篇	科学发展的新思路	
	——西部地区人才资源向人才资本转化的思考 .....	(57)
第一节	西部地区人才资源向人才资本转化的必然性 .....	(58)
第二节	西部地区人才资源向人才资本转化的制约因素和解决途径 .....	(65)
第四篇	区域能力建设的新路径	
	——以广西贺州市人才资源向人才资本转化为例的实证分析 .....	(71)
第一节	人才资源向人才资本转化的理念 .....	(73)

第二节	贺州市人才状况分析 .....	(80)
第三节	加快人才资源向人才资本转化的政策导向 .....	(87)
第四节	贺州市人才资源向人才资本转化的战略实施 .....	(100)
<b>第五篇</b>	<b>促进人才激变的新举措</b> ——以广西贺州市拟行的人才政策为引 .....	(115)
第一节	鼓励人才创新创业的机制 .....	(116)
第二节	引进人才的有关制度 .....	(122)
第三节	相关的配套制度 .....	(129)
第四节	贺州市人才资源转化中的问题 .....	(142)
<b>第六篇</b>	<b>面向经济全球化竞争的新选择</b> ——人力经济学的理论构建 .....	(146)
第一节	人力经济学的理念 .....	(148)
第二节	人力经济学的市场效应 .....	(153)
<b>主要参考文献</b>	.....	(157)



# 导论 人力资源与人力资本 的理论话题

20世纪中叶以来,世界经济实践的实践证明,人力资源开发的成功、人力资本的投资和积累是各国经济持续发展的源泉,所以,在当今世界经济发展和增长中,由人力资本带来的增值远远超过任何形态的物质资本。人力资源是“第一资源”,人力优势是最大优势,人力资源开发是经济社会发展的重要推动力量,这是当今社会人们历经市场的激烈竞争,在发展经济的长期实践中得出的结论,它揭示了国际之间、地区之间、企业之间竞争的关键所在,揭示了人力资源与人力资本之间的内在联系。无数企业、地区、国家的发展事实证明,要抢先一步赢得发展,必须抢先一步进行人力资源开发,必须抢先一步赢得人才,从而加速人力资源、人力资本的积累,加大对人力资源、人力资本的投入。

## 一、关于人力资源

人力资源是人自身的一种生产能力,是人类社会发展的“第一资源”。在知识经济时代,人力资源越来越成为经济增长的主体力量。人力资源问题涉及的范围深、广、远,既涉及人力资源的开发,又涉及人力资源的协调、管理与整合;既涉及人力资源向人力资本的转化因果,又涉及人力经济学的根本内涵。因此,人力资源开发得越好,社会发展潜力就越大;人力资源整合程度越高,经济增长速度就越快。

人才资源包含在人力资源之中,是人力资源的高层次部分。因而它的含义也比较广泛,既适用于一般的社会生产,也适用于



高水平、高科技的生产。人才资源是一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总称。人才资源重点强调人的质量方面，特指人力资源中较杰出、较优秀的那一部分，表明了一个国家或地区所拥有的人才质量，反映了一个民族的素质和一个民族可能拥有的发展前途，是世界各国最为重视的财富。

人力资源问题，历来是推动或制约各国经济社会发展的重大问题。20世纪下半叶，人力资本理论诞生，人力资源在经济生活和社会生活中的巨大作用开始引起经济学家的重视。进而，人力资源问题也引起了管理学家、教育学家、心理学家、社会学家和社会各界人士的广泛关注，更引起了各国各级政府的高度重视。今天人类进入了以科技革命为特征的新经济时代和信息社会，人力资源问题越来越显示出其突出、独特的社会效用。人们普遍认为，经济竞争的根源是科学技术水平，科学技术竞争的根源是人才和人力的水平状况。谁拥有强大的科技人才、管理人才和高素质的劳动者队伍，谁就能在激烈的科技竞争、经济竞争中取胜。也就是说，新的时代对高素质人力资源有着巨大的需求。经济社会的现代化，必须要有一支高素质的技术工作队伍和一大批从事服务业的高素质人员，尤其是能适应时代发展的高素质人才，这是新时代对人力资源提出的全方位、立体化的要求。

人力，作为一种重要而特殊的资源，是人类社会财富产生的源泉。在漫长的人类社会进化和发展过程中，人力与物力的结合，创造了人类赖以生存和发展的物质财富和精神食粮。在传统的农业经济社会里，劳动主要体现为劳动者体力与物力，尤其是与自然力的结合，农作物收成的好坏更多地由自然力所决定，粗放经营、广种薄收是传统农业经济的重要特征之一。劳动工具在使用上简单易学，脑力的使用程度非常低，有无知识对劳动成果的影响不大，因此，作为传统农业经济时代的劳动者，脑力作用的发挥通常是很不充分的（从脑力资源的潜力上看）。随着18世

纪中叶英国产业革命的兴起，科学技术以其强大的渗透力影响了世界的每个地区和社会经济的每个领域，生产工具的改进与更新，不仅拓宽了人类的活动范围，同时也使人类改造自然的能力大大增强，人类在自然力面前的被动局面开始发生变化，自然力对人类活动的影响在许多领域已经转变或正在转变为次要方面。相比之下，经济活动中人力资源和物质资源的成分却在增加，其结合形式也变得日益复杂，各种经济活动对人力资源的依赖程度呈逐渐增强之势。科技进步和社会生产力的发展，在改变人力和人力资本在财富生产中使用份额的同时，也改变着人力与物力的结合形式（即以体力与物力结合为主向以脑力与物力结合为主转变），改变着人脑的结构和机能。而且，这种改变随着人类社会由农业经济时代向工业经济时代，特别是向知识经济时代的转变，会越来越巨大和越来越深刻，随之，人类对人力资源尤其是智力资源的开发也越来越重视。

人力资源是人类社会的“第一资源”。<sup>①</sup> 20世纪以来，随着知识和技术等因素在经济增长中的作用日益突出，人们逐渐把人力资源开发问题放在突出的位置。20世纪60年代初，系统的人力资本理论诞生及其在经济学中地位的确立，激发了人们对人力资源研究的高度热情，特别是世界经济处在由工业经济向知识经济转变时期，研究人力资源的开发更是显得十分重要。20世纪80年代以来兴起的高科技革命，正在给略显“疲惫”的现代经济注入新的活力，国际竞争重点自90年代以来已逐渐转移到经济科技领域。据专家估计，科技进步对经济增长的贡献率，已从20世纪初的5%~20%提高到70年代至90年代的70%~80%，全球信息高速公路建成后将提高到90%以上。近年来，在信息高速公路建设逐渐完善的强力驱动下，全球国民生产总值的增长不少于三分之二与信息技术产业有关。2000年4月美国商务部的一份

① 赵秋成. 人力资源开发研究. 大连: 东北财经大学出版社, 2001