
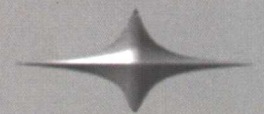




当代人力资源开发的理论与实践

DANGDAI RENLI ZIYUAN KAIFA DE LILUN YU SHIJIAN

 林成策 王家春 李兰永 编著



云南科技出版社

当代人力资源开发的 理论与实践

林成策 王家春 李兰永 编著

云南科技出版社

·昆明·

图书在版编目(CIP)数据

当代人力资源开发的理论与实践/林成策著. —昆明:
云南科技出版社, 2005

ISBN 7 - 5416 - 2261 - 3

I. 当... II. 林... III. 劳动力资源—资源开发
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 136258 号

云南科技出版社出版发行

(昆明市环城西路 609 号云南新闻出版大楼 邮政编码:650034)

昆明市五华区教育委员会印刷厂印刷 全国新华书店经销

开本:889mm × 1194mm 1/32 印张:9.375 字数:230 千字

2005 年 12 月第 1 版 2005 年 12 月第 1 次印刷

印数:1 ~ 1000 册 定价:20.00 元



林成策,男,山东烟台市人,1983年7月毕业于华东师范大学地理系。山东省教育学院教务处处长兼科研处处长,教授。山东省人口学会常务理事、副秘书长,山东省教育学会地理教学研究专业委员会副理事长。发表学术论文100余篇,出版学术著作20余部。主要研究方向为“人口、资源、环境与可持续发展”、“人口分布、迁移与城市化”、“中学地理新课程教学”等。

前 言

中国是世界上人口最多的国家,也是劳动力资源最丰富的国家。搞好人力资源的开发工作对促进我国社会经济的快速发展,增强综合国力,全面建设小康社会具有十分重要的意义。《当代人力资源开发的理论与实践》一书的编著正是基于这样的一种认识而酝酿、选题并研究完成的。

促成该书编撰出版还有另外一个重要因素,本书作者先后承担了山东省社会科学规划项目:“山东省半岛城市群人力资源战略研究”和山东省教育厅科研发展计划项目:“山东省人力资源开发研究”两个科研课题,这两个科研课题的完成为该书的编著打下了良好的基础,该书即在这两个科研课题报告的基础之上进行理论研究并将人力资源研究系统化而形成的,承担这两个科研课题,对这部著作的完成和出版起到了重要的推动作用。这部著作的实践部分也就成了该书的精华部分。通过该著作的出版来反映这两个科研课题的研究成果,也是策划、编撰出版该书的主要意图之一。

全书的指导思想、内容框架由山东教育学院林成策教授拟定,具体分工为:林成策(绪论、第一章、第二章、第七章、第十章),王家春(第三章、第四章、第五章、第六章),李兰永(第八章、第九章、第十一章)。全书最后由林成策教授统撰定稿。

该书能够得以顺利完成并出版,得到了山东省社会科学院规划办、山东省教育厅科研处、山东省社会科学院、山东教育学院、云南科技出版社等单位领导的大力支持和帮助,在此表示衷心的感谢

谢。另外,本书在编写过程中,广泛吸取了国内外有关学者的研究成果,在此向这些作者表示衷心的感谢!

人力资源开发研究在我国尚处于起步阶段,目前的发展尚不成熟,再加上笔者的水平有限,书中不足之处,敬请批评指正。

林成策

2005年8月24日于山东教育学院

目 录

绪论 人力资源开发是经济增长的重要源泉·····	(1)
第一章 人力资源开发总论·····	(3)
第一节 作为国策的人力资源配置·····	(3)
第二节 人力资源开发的内涵及特征·····	(5)
第三节 人力资源开发的理论基础·····	(8)
第二章 人力资源的基本理论问题·····	(13)
第一节 人力资源的内涵和特征·····	(13)
第二节 人力资源与经济发展的一般关系·····	(21)
第三章 人力资源生产·····	(27)
第一节 人口再生产是人力资源生产的前提·····	(27)
第二节 教育和健康:人力资源的素质保证·····	(39)
第四章 人力资源配置·····	(57)
第一节 劳动力流动与人力资源开发·····	(57)
第二节 劳动力市场与人力资源开发·····	(63)
第三节 弱势群体人力资源开发——下岗职工·····	(68)
第四节 弱势群体人力资源开发——农民工·····	(80)
第五章 人力资源涵养·····	(90)
第一节 培训:提升人力资源能力的基本方法·····	(90)
第二节 人力资源劳动关系维护·····	(102)
第三节 人力资源社会保障·····	(121)
第六章 人力资源开发的途径·····	(142)

第一节	建立人力资源开发的组织体系—— 微观层面的考察·····	(142)
第二节	通过提高企业管理水平开发人力资源·····	(149)
第三节	通过确定政府目标开发人力资源·····	(157)
第四节	公共部门人力资源开发:全局性人力 资源开发的保证·····	(163)
第五节	开展国际劳务合作·····	(171)
第七章	人力资源开发战略 ·····	(182)
第一节	中国人力资源开发中存在的问题·····	(182)
第二节	我国人力资源开发战略分析·····	(192)
第八章	人力资源开发案例分析 ·····	(197)
第一节	美国及日本的人力资源开发·····	(197)
第二节	人力资源开发的微观层面·····	(201)
第九章	区域人力资源开发:以西部为例 ·····	(207)
第一节	西部地区人力资源开发的重要性·····	(207)
第二节	西部地区人力资源现状·····	(209)
第三节	西部地区人力资源开发的途径和措施·····	(212)
第十章	省域人力资源开发:以山东省为例 ·····	(217)
第一节	山东省人力资源开发概述·····	(217)
第二节	从高等教育看山东省人力资源现状·····	(225)
第三节	日本在山东投资企业的人力资源管理研究·····	(235)
第十一章	山东半岛城市群人力资源战略研究 ·····	(242)
第一节	问题的提出·····	(242)
第二节	山东半岛城市群人力资源环境及竞争力分析 ·····	(250)
第三节	山东半岛城市群人力资源战略方案设计·····	(274)
参考文献	·····	(290)

绪论 人力资源开发是经济增长的重要源泉

随着知识经济时代的来临,人力资源已上升到第一资源的重要位置。人是万物之灵,只有人才具有主观能动性,人力资源当之无愧为第一资源。

美国经济学家西奥多·W·舒尔茨,最早创建了人力资本和人力资源的理论体系,对经济发展的动力做出了全新的解释。从20世纪60年代起,在舒尔茨理论观点的影响下,有关人力资本、人力资源的论著大量出现。1971年以来,共有5位经济学家因在这一领域做出贡献而被授予诺贝尔奖。

舒尔茨指出,在美国经济半个多世纪的增长中,物质资源投资增加4.5倍,收益增加3.5倍;人力资本投资增加3.5倍,收益却增加了17.5倍。舒尔茨教授还指出,从1919~1957年,美国38年中的生产总值增长额的49%是人力资本投资的结果。

在舒尔茨之后,经济学家萨卡洛普洛斯分析了61个国家的人力资本投资(社会与个人教育投资)状况,发现对于发展中国家来说,20世纪60年代的物质资本投资收益率为15%,人力资本投资收益率为20%;70年代这两个数字分别为13%和15%。这位经济学家指出,加大人力资本投资对发展中国家意义尤为重大。

对我国这个第一人口大国来说,人力资本开发的成功与否,关系到全面建设小康社会战略的成败。这是因为:第一,人力资源开发是经济增长的重要源泉。第二,人力资源开发是人民提高生活

水平的基本目标和重要手段。第三,人力资源开发是全国的综合国力的第一支柱。根据对国家战略资源的定量计算,人力资本是中国各类战略资源中最具潜力的资源。第四,人力资源开发是提高区域国际竞争力的基础。国际竞争力是一个国家或地区在国际市场经济竞争的环境和条件下创造国民财富的持续增长和发展的系统能力水平,它包含环境竞争力、基础竞争力和核心竞争力三个层次。人力资源开发是培育一个国家乃至一个地区国际竞争力的重要基础。

那么,中国能否在吸纳发达国家转移产业的竞争中具备竞争力呢?这一方面取决于中国投资的政策环境的好坏,同时也在很大程度上取决于中国能否发挥最具比较优势的资源——人力资源的竞争力。如果中国的人力资源能够按照全面建设小康社会的目标实现普及高中阶段教育,就会造就数以亿计的高素质的劳动者,他们将成为世界上最大的具备应用技术能力的劳动力队伍。中国的人力资源潜在优势就会变成现实优势,中国就能够把握世界产业结构调整的历史性机遇,成为世界性制造业中心,从而实现经济持续增长、人民安居乐业的目标。这是全球化条件下世界产业结构调整为中国人力资源开发带来的重大历史性机遇。

全球化为中国的教育与人力资源开发提供了直接的机会。在开放的条件下,中国可以更多地“引进来”与“走出去”,形成中国人力资源开发与教育发展供给的两种资源,开拓中国教育与人力资源开发需求的两种市场。通过利用国际资源和参与国际市场,以提升中国教育发展水平,培育中国教育国际竞争力,提升中国人力资源开发水平,培育中国人力资源国际竞争力。2001年中国加入WTO,意味着21世纪中国将迎来一个向世界全面开放的时代。中国将不断提高对外开放水平,在更大范围、更广领域和更高层次参与全球经济与技术的合作与竞争。

第一章 人力资源开发总论

第一节 作为国策的人力资源开发

人力资源开发,是以发掘、培养、发展和利用人力资源为主要内容的一系列有计划的活动和过程。它以人力资本投资为前提,包括人力资源的教育、培训、管理以及人才的发展、培养、使用与调剂诸多环节,通过政策、法律、制度和科学方法的运用,提高人民的素质,挖掘他们的潜力,合理配置和使用人力资源,通过家庭养育、教育培训和医疗保健,以及市场调研、政府调控等活动,有效提高劳动者的健康水平,改善其营养状况,延长其预期寿命,大大提高劳动者的科学技术知识水平、文化素养和劳动技能,帮助劳动者树立正确的劳动观、劳动态度和社会文化观念,高效率地配置和使用各类专业技术人才。

在现代社会,知识、信息、技术成了社会经济发展的决定因素,而知识、信息、技术的生产、传播、应用,都依赖于高素质的劳动者和大批的科技人才和管理人才。从这个意义上说,21世纪的国际竞争,归根到底是国民素质和人才的竞争。诺贝尔经济学奖获得者S·G·贝克尔认为:“人才是经济发展的财富之源,是真正意义上的‘第一资本’”。人力资源通过开发转化为人力资本,一个地区人力资本是该地区经济发展的决定因素。这是因为经济增长离不开三个重要的要素:资本、劳动力、技术进步。资本又分为物质资本和人力资本,物质资本是通过厂房、机器、原材料表现出来的资本

形式;人力资本是对人本身投资后,通过凝聚在人身上的知识、智力、体力、技能等非物质形态表现出来的资本形式,它具有资本和人的双重特性。物质资本在经济发展中是以条件的形式出现的,人力资本在经济发展中是以劳动力出现的,人力资本具有高于资本的投资收益率。用舒尔茨的话来说就是:自然资源、物质资源以及原始的劳动,对于发展较高的生产率的经济来说,是远远不够的。而且舒尔茨用比较成熟的计算方法对1900~1957年间美国物质资本的收益和人力资本的收益进行了深入细致的调查、计算和分析,在这57年中,美国的物质资本投资总额增加了4.5倍,而同期物质资本的收益增加了3.5倍;人力资本的投资额仅增加了3.5倍,人力资本的收益值则增加了17.5倍,大大超过了物质资本的收益值。所以,在现代社会,人的素质(知识、技能、健康等)的提高,对社会经济增长所起的作用,比物质资本和体力劳动者数量的增加所起的作用要大得多,而人的知识和技能的获得,基本上是人力资本投资的产物。

其次,人力资源开发能促进劳动生产率和科学技术水平的提高。人力资本是“活”的主动性资源,与其他经济资源不同,人力资源是具有目的性、主观能动性和社会意识性的人所具有的创造性劳动能力。一切物质的因素都要通过人的因素才能加以利用。特别在当今世界生产力和科学技术高度发展,人在操纵现代化的技术设备方面的作用更加明显。加强人力资源开发,一方面,可以改善直接生产者的素质,提高劳动者的技术熟练程度,使同一劳动者在其他不变的生产条件下,能吸收更多的劳动资料,从而提高劳动生产率;另一方面,可创造更多的技术发明,并同时作用于直接生产者、劳动资料、劳动对象,从而有多方位的生产增长和经济效益。邓小平提出的“科学技术是第一生产力”,已经使人们越来越感到,在现代科技蓬勃发展的今天,任何一项高精尖的技术和产品,都不

是低素质的劳动者所发明的,而是那些具有深厚的知识理论基础的科学家、技术专家等高素质的人力资源发明的,只有他们才能推动科学技术的发展。因此,高质量的人力资源较易代替低质量的人力资源,而低质量的人力资源难以甚至不可能代替高质量的人力资源。人力资源开发正是把培育这些高素质的人力资源及充分发展他们的潜能作为重点。

再次,人力资源开发是产业结构变化的重要因素。产业结构的不同直接反映出国家经济社会的发展水平和人力资源开发的发达程度。发达国家的第三产业信息服务业在其产业结构中占重要地位,而发展中国家第一产业、第二产业占主要地位,第三产业比例甚小。这种差别与人力资源开发的发达程度是分不开的,只有培养更多更好的科技人才和管理人才,才能推动第三产业信息服务业的高度发展,才能推动科技进步,从而促进产业结构的变化。特别是发展中国家,更要加大对人力资源的开发力度。

最后,人力资源开发的成功与否直接影响到社会的可持续发展。可持续发展的含义广泛,内容丰富。总的来说,可以概括为生态持续、经济持续和社会持续三者的统一。三者能否统一,则取决于社会活动的主体——人,即人类对可持续发展的认识程度、人力资源的素质以及人对生产方式、生活方式的控制能力。在自然资源约束、环境保护、人与自然和谐的要求下,在物质资源日益枯竭、严重短缺的条件下,人力资源显得尤为重要。

第二节 人力资源开发的内涵及特征

一、人力资源开发的定义

人力资源开发理论最早产生于20世纪50年代。随着西方人本管理思想的出现,行为科学研究的不断深入以及人力资本理论

和人力资源学说的形成,人力资源开发这一概念逐渐为人们所接受。20世纪80年代中期,人力资源开发理论开始传入我国后,有关它的研究活动迅速得到了重视和发展。人力资源开发的定义有许多种,其中有代表性的是:

(1)人力资源开发是指社会人从胎儿开始的教育到成年后的使用、调配、管理直到老年退休后的开发余热等全部过程,其重点在组织一切力量,有效地对全社会进行智力开发。

(2)人力资源开发是指通过系统的规划、培养、教育、训练等手段,提高人对于自然界开发利用能力的过程。这里的能力包括生存能力、劳动能力、智力、体力等。

(3)人力资源开发是指为了使劳动力得到充分利用,通过教育培训,促进就业和有效利用劳动力的人事管理活动及政策。

(4)人力资源开发是指培植人的知识、技能、经营管理水平和价值观念的过程,并使其在经济、社会、政治各方面不断获得发展和得到最充分的发挥。也就是说,它是一个提高人的素质、挖掘人的潜力的过程。

二、人力资源开发的主要特点

(一)战略性

科学技术是第一生产力,人力资源作为其载体,决定了科学技术水平的高低,因此,应将人力资源视为第一资源。人力资源的开发程度直接关系到技术的进步,生产的发展,社会经济目标的实现。近年来,许多国家竞相将人力资源开发提高到战略的高度,无论是在宏观上还是在微观上均予以高度重视。所以,人力资源开发的好坏,在很大程度上决定着国家的兴衰和企业的“生命”。

(二)系统性

人力资源开发是由各种人力资源开发活动组成的大系统或有机统一体。这个大系统包括五个子系统:即人力资源总量平衡系

统、人力资源合理配置系统、人力资源素质提高系统、人力资源能力利用系统和人力资源效益优先系统。这些子系统又包括多种更小的子系统,它们共同构成人力资源开发系统。

(三)双重性

这是人力资源开发区别于其他资源开发的重要特征之一。何为双重性,即人力资源具有主观能动性,其开发主体是人及其组成的组织,开发客体也是人及其组成的群体。而其他资源不具有自我开发的能力,而是人力资源开发的对象。正因为人力资源的这种特性,决定了人力资源开发的复杂性。因此,要综合运用多种科学如心理学、生理学等方面的知识,进行全方位开发,且要注意人力资源行为的概率性特点,适时调整开发的侧重点和措施。

(四)社会性

人力资源开发的目标之一,是通过教育、培训及其他文艺、体育活动等来提高全民族素质。而这一目标又是经济发展、社会进步的标志。

(五)效益性

人力资源被视为一种生产性资源加以开发,而不是人事管理中将其单纯列为成本。人力资源开发是一种经济活动,它既具有经济效益又具有社会效益、政治效益等,因而综合效益最大化是人力资源开发的出发点和归宿。

(六)动态性

人力资源开发是一个动态过程,必须根据社会经济发展,目标的变化而不断调整开发目标、内容、途径,并且还要根据人力资源个体的差异性来因人而异,采取不同的开发方式。

(七)预见性

人力资源开发是一种主动性的活动,他通过对未来人力资源供需总量、结构、层次、素质的预测,力求通过各种先导性的措施,

取得未来人力资源总量上供求平衡、结构层次合理、素质能满足需求的效果。

三、人力资源开发的类型

人力资源开发可划分为以下几类：

(1)配置性开发,即择优选择,录用或聘用合格的人力资源,并配置到合格的岗位上去。

(2)提高性开发,即培训和教育人力资源,提高其素质和能力。

(3)利用性开发,即既要合理使用现有的人力资源,又要充分利用有关人力资源开发的“思想库”。

(4)流动性开发,即充分利用劳动力市场和人才市场的功能,使人力资源流向最有利于其施展才能的地区、产业、部门、职业或岗位。

(5)整合性开发,即优化人力资源的群体结构,使人力资源的群体结构功能大于其各个个体的简单相加。

(6)储备性开发,即适当的储备各种类型的人力资源,以随时满足市场经济发展和用人单位的需要。

(7)自我开发,即人力资源应主动地进行自我开发、敬德修业,不断提高自身素质,以适应社会经济发展的需要;或者自谋职业,充分利用自己的能力,为社会创造财富。

第三节 人力资源开发的理论基础

一、同素异构原理

在人力资源开发过程中,组织构成是一个非常重要的内容。在一个组织中,即使组成的人力资源因素是一样的,但采用不同的组织结构,其组织效力的发挥会大不相同,这就是所谓的同素异构

原理。因为传统的金字塔结构具有传递信息慢,缺乏灵活性,难以适应外界快速变化的需要等不足,所以需要进行变革。当前变革的趋势是:压缩层次,拓宽跨度。组织结构由金字塔向扁平化、网络化发展,以增强组织的适应性和灵活性,有效发挥组织人力资源的积极性、创造性和主动性。

二、能级对应原理

能级,指人的能力大小分级,不同行业或不同岗位对从业人员能级的标准是不一样的。能级对应是指在人力资源开发中,要根据人的能力的大小安排工作、岗位和职位,使人尽其才,才尽其用。能级对应原理要求我们要承认人具有能力的差别,根据人的能级层次要求建立稳定的组织形态,同时承认能级本身的动态性、可变性与开放性,使人的能级与组织能级动态对应。能级对应原理揭示了人力资源能级结构必须是一个稳定的结构。这种结构应是上小下大,呈正三角形,即能级越高,人越少;能级越低,人越多。

三、要素有用原理

人力资源个体之间尽管有差异,有时甚至是非常大的差异,但我们必须承认人人有其才,即每个人都有他的“闪光点”,都有他突出的地方。比如,有的人研究开发能力很强,有的人组织协调能力很强,还有的人表达能力和自我展示的能力强,当然也有人对社会经济发展变化适应的能力很强等。这种差异要求人力资源开发工作者,对人不可求全责备,而是在人力资源配置过程中要注意合理地搭配组合人才,充分发挥每个人的长处和优势,不是只采用淘汰的办法,使人人都没有安全感。

四、互补增值原理

由于人力资源系统每个个体的多样性、差异性,因此在人力资源整体中具有能力、性格等多方面的互补性,通过互补可以发挥个体优势,并形成整体功能优化。一是知识互补,不同的知识结构的