

比较教育译丛

顾明远 主编

人力资源规划： 方法、经验与实践

〔法〕奥利维·贝尔特朗 著
王晓辉 译

● 人民教育出版社

BI JIAO JIAO YU YI CONG

ZWTS

比较教育译丛

人力资源规划：

Renli Ziyuan Guihua:

方法、经验与实践

Fangfa Jingyan yu Shijian

人民教育出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源规划：方法、经验与实践 / (法) 贝尔特朗著；王晓辉译.

—北京：人民教育出版社，2002

(比较教育译丛)

ISBN 7-107-15245-9

I. 人…

II. ①贝… ②王…

III. 劳动力资源-资源管理-研究

IV. F241. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 015696 号

人民教育出版社出版发行

(北京沙滩后街 55 号 邮编：100009)

网址：<http://www.pep.com.cn>

人民教育出版社印刷厂印装 全国新华书店经销

2002 年 9 月第 1 版 2002 年 9 月第 1 次印刷

开本：890 毫米×1 240 毫米 1/32 印张：5

字数：95 千字 印数：001～500 册

定价：11.80 元

出版前言

比较教育在我国从恢复之日起发展到今天已经整整 20 年。记得 1980 年，我在北师大担任教育系主任，聘请了美国哥伦比亚大学胡昌度教授来系给学生开设比较教育课程。同时邀请九所大学从事比较教育的老师来听讲。胡昌度教授又单独为我们这些教师讲解了比较教育方法论的课程并共同研讨。三个月以后，我们十多位教师商量，应该组织起来，编写一本中国自己的比较教育课本。为了编好这本书，我们把王承绪、檀仁梅、朱勃三位老前辈请出来指导。经过两年多的研讨、编写，终于在 1982 年出版了我国建国后第一本比较教育教材。可惜檀仁梅教授因病未能参加后期编写工作，所以大家不大知道他。

1981 年，在保定召开第三次外国教育学术研讨会，与会代表一致决定，把 1979 年在上海成立的全国外国教育研究会改名为全国比较教育研究会。从此，比较教育在我国蓬勃发展。1980 年我们第一次参加了世界比较教育学会联合会在日本埼玉县召开的第四次大会，1984 年我国比较教育研究会成为世界比较教育学会联合会的成员。从此，我们比较教育也走向了世界。

20 年来，比较教育研究出了大批研究成果。从简单介绍外国教育情况，深入到专题研究，为我国教育改革和发展提供了外国的可资借鉴的经验和教训。

在比较教育发展过程中，出版界给了我们很大的支持。特别

是人民教育出版社，一直关注着比较教育的研究和成果的出版。1979年，它最早出版了一套《外国教育丛书》，以后连续出版了几本比较教育的教科书，还翻译出版了几部有代表性的著作。“九五”规划期间，我们在人民教育出版社的支持下编辑出版了一套《比较教育丛书》共10册。这套丛书不仅检阅了比较教育界的研究成果，而且取得了很好的社会效果。

20世纪90年代是世界教育改革最频繁的年代。世界政治格局的变化，科学技术的进步，特别是信息时代的到来，都给教育提出了新的要求，各国教育改革也有许多新经验。我国教育改革与发展，必须了解世界教育改革的新动向和研究的新成果。因此有必要把《比较教育丛书》继续编下去，以满足广大教育工作者的需要。

我和王承绪教授还有一个心愿，为了比较教育的学科建设，一定要把比较教育学科发展近二百年来有代表性的著作翻译出版。现在人民教育出版社决定出版《比较教育论丛》，并同时出版《比较教育译丛》，我们的愿望可以实现了。由于时间关系，只能先出其中几部，有的过去已出版过，这次对译文进行修订后再版，纳入到《比较教育译丛》之中。

《比较教育论丛》和《比较教育译丛》这两套丛书是比较教育工作者和人民教育出版社在千年之交献给我我国读者的一份礼物。我相信，读者会从中获取有益的信息，同时它将激励比较教育工作者进一步努力，在新的千年中取得更多的研究成果。

2000年7月23日

写于求是书屋

（作者是中国教育学会会长，全国比较教育研究会理事长，北京师范大学博士生导师。）

序

顾明远

人民教育出版社在“九五”期间编辑出版了一套《比较教育丛书》共 10 本，由中国教育学会比较教育研究会理事长顾明远教授亲自担任总主编。那套丛书的目的是为了系统总结 80 年代以来中外教育改革和发展的新经验，推动我国的教育改革和教育发展，促进我国比较教育学科建设，向世界展示中国比较教育界的研究成果，扩大我国教育发展经验的国际影响。丛书出版后在社会上引起了普遍的好评，荣获了第一届全国优秀教育图书奖，其中的若干本还同时获得了由不同主办单位颁发的省部级奖和其他奖，圆满地达到了编辑出版那套丛书的预定目的。

比较教育，是教育科学的分支学科；它也是一个研究领域，要比一门学科大得多；它同时还是一个国际论坛，它的对象是教育的整个领域。由于它兼有研究领域和国际教育论坛的特点，所以承担着不同于其他任何学科的独特任务。可以说，比较教育研究的触角伸向教育学科的各个领域和分支，它的研究领域是非常广阔的。比较教育又是一门最贴近现实的学科，最能体现时代的气息，尤其在教育呈现出国际化趋势的条件下，比较教育研究更是大有作为，在这一领域内还有许多工作可做，是一个具有良好发展前景的领域。因此我们深感有必要把编辑出版《比较教育丛书》的工作在“十五”期间继续下去，拓宽比较教育研究的领域，加大研究的深度和力度。

《比较教育丛书》将续编为《比较教育书系》，它分为两个既相互联系、又相互独立的系列：《比较教育论丛》和《比较教育译丛》。《比较教育论丛》是由我国的专家学者们撰写的比较教育专著；《比较教育译丛》精选了国外著名专家撰写的在国际上有影响的著作，作者都是在国际上享有盛誉的学者，有的还是比较教育发展史上的一代宗师，他们的著作是每个从事教育科学工作尤其是从事比较教育研究的人士必读的。尽管各位作者的观点和方法不尽相同，但是我们相信读者通过研究与鉴别，能从中吸取有益的学术营养。

《比较教育论丛》和《比较教育译丛》的内容基本上可分为四大类。第一类涉及宏观的教育改革研究，第二类是关于各级各类教育改革的专题研究，第三类是关于教育理论和教育思想的研究，第四类是关于比较教育学科本身的理论研究专题。

《比较教育论丛》和《比较教育译丛》，是人民教育出版社奉献给我国新世纪教育的一份礼物。谨向各位作者、译者和一切关心、支持这两套丛书的同志们，致以衷心的感谢。丛书中的不足和缺点，欢迎广大读者批评指正。

人民教育出版社

2000年7月25日



目 录

序 言	弗朗索瓦兹·卡约茨 (1)
绪 论	(3)
第一部分：传统规划方法	(5)
第一章 基于劳动力需求和培训 与就业相适应逻辑的教育规划	(7)
第二章 需求评估与培训优先交替选择的方法	(20)
第三章 基于培训系统效益评估的方法	(23)
第二部分：人力资源规划的新趋势	(36)
第四章 发达国家的就业与职业预测	(37)
第五章 行业研究举例	(47)
第六章 劳动与培训内容的质量分析	(70)
第三部分：经验与教训	(83)
第七章 今日人力资源规划	(84)
附 录	(133)
参考文献	(142)
译后记	(147)

序 言

应当根据经济和劳动市场需求来调整教育体系的发展吗？这是长期以来诸多人力资源规划者所提出但尚未找到圆满答案的问题。

所谓“根据劳动力需求”，也称之为培训与就业严格适应的规划，经历了不少挫折。由于规划对就业结构以及教育与就业的决定因素进行简单化假设，它在理论方面受到严厉批评，此方法基本上用于调整小学后和中学后在校人数的快速发展；相反，这一方法很少在必要时参与控制和指导这些人数的变化。称之为唯一可替代的效益率方法在理论和技术方面也不是没有问题。然而，该方法只能事后指出这个或那个教育政策的有效性，而不能提供劳动市场状况和未来效益率变化的任何指示。

由于技术变革的加速对大量职业产生影响，有时从根本上改变所需的资格与能力，进行按资格和专业划分的职业预测的困难在工业国家更为突出。在发展中国家，主要是经济上的变化不定和债务偿还使预测工作非常棘手。难道可以认为应当放弃预测未来和规划人力资源开发吗？答案当然是否定的。培养高级科学或管理人才需要多年，现在所采取或未采取的行动，会对将来产生重大影响。另一方面，发展中国家每年流向劳动市场的青年数量占劳动人口总量比重经常很大，人们不得不提前考虑其就业问题。正如这两种情况所示，规划应当继续其未来探索的使命。规划也

应当建立评估和研究机制，以检查培训的质量，并监控毕业生在劳动领域就业的方式以及劳动领域中所需资格内涵的变化。另外的教育战略则强调有利于劳动力更大适应性的培训质量，强调通过校外教育的各种课程保证能力的实现和持续，强调培训系统机构中的灵活性。

奥利维·贝尔特朗具有在发展中国家长期工作的经验，并且在法国职业资格研究中心工作，他作为最杰出的人物阐述了人力资源规划的传统方法和最新实践及其教训。他所提出的展望与质量分析相结合的方法，将引起发展中国家和工业国家中政府部门的人力资源规划者的兴趣。

弗朗索瓦兹·卡约茨

绪 论

不言而喻，教育和培训的任务在最普遍的意义上绝不仅仅限于就业的准备。教育应当首先致力于个性的培养和社会生活的准备。教育也应当尽可能地对机遇均等作出贡献。但是，教育不能因此完全忽视青年的职业养成。在确定与职业目的相应的培训导向时，对青年职业的关注就成为首要之点。在大多数国家，此点愈加被重视，人们经常批评培训与经济需求不适应，特别是当毕业生失业和人才匮乏并存时，这种批评就更为激烈。

要求培训与就业之间的更好适应的呼声不仅在公众中，而且在新闻媒介，在雇主代表，有时在公共权力机构中广泛回响。但是，这一意见是否可行？通过何种途径？过去几十年不同国家的经验分析促使人们对之持谨慎态度。如果人们在对问题的认识上有相当进展，也只是对其复杂性和艰难性具备了较强的意识。迄今为止，对于人们是否能够预见因技术与经济变革所产生的培训需求，并由此规划（或指导）培训系统这一问题，尚未作出令人满意的回答。某些人甚至考虑是否应当这样做。实际上，市场和自由竞争在今日更为流行，以至规划的概念已显得陈旧。

本书并不企图就此问题作出惊人之论。它旨在总结近年来主要是先进工业国家的收获，并通过理论分析理清其实践经验。本书特别是为发展中国家或实行中央计划的国家中的义务教育后培训系统的指导与管理的负责人而作。同时为他们提出一个新的出

发点：两类国家都在探求先进工业国家的经验在何种条件下可以适应其自身情况。

本书的着眼点侧重于公共教育和初始培训，而不是企业培训与继续培训。它尤其倾向于培训与就业关系的规划方面，而不涉及其他方面，如教育经费、基建规划或教师培训等。

本书第一部分回顾先进工业国家在其历史与现状背景下所运用的培训需求分析与预测的方法。第二部分介绍一些新近经验的例证。第三部分力求从不同经验中得出结论，并对适用于不同情况的实用方法的可能步骤提出建议，以便建立切实可行的、连续的、持久的规划过程。

第一部分

传统规划方法

关于培训与就业关系的思想与实践经历了如下所述的历史变革。

● 40年代以来，苏联实行中央计划，并企图为工业提供必要劳动力，导致计划的内涵扩展为经济劳动力需求的估量与教育系统的产出相匹配。于是产生“劳动力方法”。这种体系在50年代扩展到实行苏联模式的东欧卫星国。

● 50年代末和60年代初，对发展问题的新关注和对教育作用的觉醒，引起了国际组织及不同国家对融合就业与教育的规划的兴趣，并把它作为发展因素。经济合作与发展组织（OECD）在地中海国家和拉美国家、工业国家如法国、发展中国家如印度或巴基斯坦，都或多或少地从不同角度实行了劳动力方法。这些国家所共同关心的就是增长所必不可少的劳动力需求，特别是技术劳动力的需求。

● 与60年代末和70年代吻合的，是一个可以用几种方式解释的衰退时期。（盎格鲁-萨克逊国家中的）自由主义倾向的经济学家批评劳动力方法缺乏理论基础，提出一

种交替选择法。此外，规划的技术人员也意识到劳动力方法的不足。

与此相应，经济状况因 70 年代末的危机发生了根本变化：在工业国家，问题不再是面对劳动力的需求，而是面临失业。一般来说，由于政治气候的变化以及对预测经常失误的失望，规划已不再时兴。在发展中国家，由于缺乏数据和方法，培训与就业关系的预测在实施中遇到了困难，并且如此规划的政治障碍也随之出现。

● 由于这些原因，作为预测与规划工具的劳动力方法几乎在各地都被放弃，并且没有什么方法可以真正取而代之。现在，人们通常更注重实用和适度。预测的试行主要局限于行业和地区范围。人们致力于信息与工具的改善，以便得到短期实践的较好成果和获得培训系统的较好管理。

然而，专家们继续审视关于就业与职业的预测，或展望的实用性和有效性。事实上，许多国家继续进行预测，但处于另外的背景下和受其他思想的指导。

此第一部分在对建立于劳动力方法之上的经验分析之后，回顾交替选择法。



第一章

基于劳动力需求和培训与 就业相适应逻辑的教育规划

这种方法已广为知晓并成为诸多文字批评之的。然而，回顾某些经验对于展示其差异和吸取益于当前的教训看来是有用的。当然，急切的读者亦可直接从第二章读起。

一、原则与方法

这个方法的思想来源于“应当建立与经济社会发展目标相适应的教育计划”（Parnes, 1962）。它从经济变革和职业结构的假定出发，并以未来劳动力（特指具备资格的劳动力）的需求可以估量为前提。这种需求可以随后与培训系统的期待产出相衔接，两者之间可以实现最大可能的适应。此法包含以下若干步骤。

1. 它从国家生产层次的经济计划及其一定活动范围的产业（或行业）分配出发，设定每个产业的生产率变化，由此作出就业人员数量的估计。

2. 然后估量职业、职业分类组或社会职业层次。为此，应当了解产业的当前结构，并对这一结构在所研究时

期的变化进行估计。运用按产业人员估量的结构系数得出按产业与职业的人员分类。对全部产业的概括提供了一定年间接职业划分的整个就业（或可供就业的潜力）的估量。

3. 为满足就业的供给（或劳动力需求），随之要估量同期所具备的劳动力资源。劳动力资源有两个来源：

(a) 当前从业人员，应计算死亡、退休和可能的职业流动；

(b) 相应时期培训系统的期待产出。

以上两个数据相加即是一定年限内可向企业提供的劳动力的估计数量。

可供就业潜力或劳动力需求 = 相当于按职业/技能划分的“剩余”劳动力

劳动力资源或可用人员 = 经济预测的就业量（扣除退休和死亡）+ 培训系统的可预见产出

4. 最后，把所估量的经济需求和所预测的人力资源相互对照，以求得余或缺，从而调整培训政策。

这一方法引出一些深层问题，我们将在后面重提。此方法也存在一些执行中的问题，如下所述。

● 所确定的时间期限。在计划过程中，此期限经常与经济发展总体规划的期限相一致，即通常为四或五年。但是这样便产生一个问题，一项教育政策实施并获得结果的必要期限更为长久。实际上，需要十年左右来确定教育方针，进行必要的投资，培训教师和完成一个阶段的学习以及毕业生到达劳动市场。

● 职业（或行业）结构分析的聚合水平。使用者希望

获得详细预测，不仅仅是复杂性的一个因素，而且也与存在的事实相矛盾，即专业培训或相近水平的培训相互替代的相当大的可能性。选择一个聚合水平，也就是选择一个用来划分职业的分类系统（参见第七章）。

● 用于预测劳动力数量和职业结构的方法与假定。

下面将通过若干运用该法的实例，展示不同国家和不同背景中这些问题是如何解决的。

二、计划经济的社会主义国家的经验^①

苏联是劳动力规划和教育规划最典型的国家，其特点如下。

● 它把所有经济活动领域都融于直接计划的整体过程并强加于所有生产单位。

● 这一过程导致在培训系统的产出和企业用人需求之间产生一个机械的适应。企业用人需求先根据企业本身，并联系生产计划目标和执行技术系数进行估量。然后，计划部门将各企业需求汇总以估量全国需求。

● 在苏联，适应的逻辑由于计划部门决定向生产单位安置毕业生的行为而强化。不仅如此，社会主义的概念不承认劳动市场（如同生产市场）的存在，因此，除非计划内的情况不考虑劳动者自由流动的现象。

应当指出，匈牙利作为首先实行经济改革的样板，从

^① 关于苏联，参见 Ivanov, *Skilled-manpower planning, forecasting and training in the USSR*, in Youdi et Hinchliff (1985)。关于匈牙利，参见 Timár, 1990。