

于男性劳动力，而男性劳动力在38岁以上多于女性劳动力，尤其在
性数倍于女性；第三，由于巨大的就业压力，2000年老年劳动
1990年水平。2000年55-59岁男性劳动力资源是同龄女性
(1.87)，即2000年55岁以后的女性几乎全部退出了劳动
从业人员从1990年126万锐减到2000年17.6万，
计划生育工作的效应开始显示，人力资源数量将

2000

第五次全国人口普查 国家级课题论文集



国务院人口普查办公室 编
国家统计局人口和社会科技统计司



中国统计出版社
China Statistics Press

C924.25-53

G931
:2000

2000

第五次全国人口普查 国家级课题论文集



国务院人口普查办公室 编
国家统计局人口和社会科技统计司



中国统计出版社
China Statistics Press



20019989

SBL34/06

(京)新登字 041 号

图书在版编目 (CIP) 数据

第五次全国人口普查国家级课题论文集 / 国务院人口普查办公室, 国家统计局人口社科司编.

— 北京: 中国统计出版社, 2003.3

ISBN 7-5037-4022-1

I.第...

II.①国...②国...

III.人口普查—中国—2000—文集

IV. C924.25-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 012381 号

第五次全国人口普查国家级课题论文集

作 者 / 国务院人口普查办公室, 国家统计局人口社科司

责任编辑 / 陈悟朝

封面设计 / 张 冰

出版发行 / 中国统计出版社

通信地址 / 北京市西城区三里河月坛南街 75 号 邮政编码 / 100826

办公地址 / 北京市丰台区西三环南路甲 6 号

电 话 / (010)63459084、63266600-22500 (发行部)

印 刷 / 北京顺义振华印刷厂印刷

经 销 / 新华书店

开 本 / 880 × 1230 毫米 1/16

字 数 / 1500 千字

印 张 / 50

版 别 / 2003 年 5 月第 1 版

版 次 / 2003 年 5 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 7-5037-4022-1/C · 2023

定 价 / 220.00 元

版权所有。未经许可, 本书的任何部分不准以任何方式在世界任何地区以任何文字翻印、拷贝、仿制或转载。
中国统计版图书, 如有印装错误, 本社发行部负责调换。

编委会与 编辑部

编 委 会

主 任：朱向东

副 主 任：张为民

编 委：张为民 谢鸿光 刘长松 马京奎
徐 钢 朱维盛

编 辑 部

总 编 辑：张为民

副总编辑：徐 钢 孟庆普 朱维盛

编 辑：于弘文 崔红艳 刘勇利 贾毓慧
肖 宁

前言

P R E F A C E

2000年第五次全国人口普查作为世纪之交的大型国情国力调查,其各种资料和数据是近百年来,特别是改革开放20多年来,我国经济和社会在人口方面的具体体现,是最主要的基本国情之一。为做好第五次全国人口普查资料的开发利用工作,国务院人口普查办公室根据我国现阶段人口、经济、社会发展的实际,着重从可持续发展的角度出发,重点选择当前各级政府和社会关注的、有重要影响的人口及相关问题,采取招标方式由各省人口普查办公室进行了专题研究。

《第五次全国人口普查国家级课题论文集》就是各省、自治区、直辖市人口普查办公室利用2000年人口普查资料,对人口与经济、人口与资源环境、城镇化建设、人口迁移流动、劳动就业和社会保障等方面进行的全局性、前瞻性、战略性的研究成果。这些论文不仅为各级政府科学决策提供了重要的参考依据,而且还将最大限度地发挥人口普查的社会效益,提高人们的人口意识、人均意识和可持续发展意识,真正实现人口普查为规划未来、造福人民服务的目的。

展现在读者面前的这本论文集,共收录了由全国人口普查资料开发利用专家小组评选出的优秀论文33篇,这只是第五次全国人口普查资料开发利用的初步成果。

全书在编辑过程中得到了各省、自治区、直辖市人口普查办公室的大力支持,我们在此表示衷心地感谢。在编辑过程中存在不足之处在所难免,恳请读者批评指正。

编 者

目 录

C O N T E N T S

江苏人力资源开发和经济发展	1
珠江三角洲经济区人口与经济发展问题研究	47
壮族人口与壮族聚居地区经济发展问题研究	76
陕西省人口与社会经济可持续发展研究(节选)	101
江西人口和资源、环境可持续发展问题与对策研究	123
湖北人力资本存量分析及对策研究	138
安徽省城镇化可持续发展战略决策研究	149
江西人口城市化进程研究	182
加快城乡人口转移推进我省城市化发展研究	197
山东省城市化发展模式研究报告	221
广东城镇化进程分析与对策建议	240
安徽人口流动与管理	251
广东流动人口问题研究	275
广西人口流动对社会经济发展的影响及对策	299
北京市外来流动人口发展趋势及对策	320
上海市城市社区劳动力资源与就业状况研究	333
经济结构调整与人口就业问题研究	378
结构调整与人口就业	
——解决好人口就业是结构调整的一项根本性任务	411
四川失业人口特征分析	429
农村过剩劳力和城市过剩产能的交换	443
河南农村劳动力转移问题研究	481
湖北农村剩余劳动力转移与农业可持续发展问题研究	499
内蒙古地区死亡人口研究	524
青藏高原死亡人口研究	537
重庆市人口发展趋势与对策研究报告	576
天津市未来 20 年人口发展趋势及对社会经济的影响的研究	601
河北省人口五十年发展展望	624
中国社会保障制度在人口与经济结构的变化中完善	640
实施人才战略 提高人口素质	660
甘肃人口生活质量研究	683
我国城镇建制的演变以及历次人口普查城乡人口统计口径问题研究	733
江苏老龄化问题研究	747
十年来西藏人口文化素质的变化	771

江苏人力资源开发和经济发展

江苏省人口普查办公室

【内容摘要】 人力资源作为一种生产要素资源，相对于自然资源和物质资源，对推动经济发展更具有决定性意义。本研究报告立足于江苏人力资源及其开发现状，探讨人力资源开发绩效、配置效率，影响程度和比较差异，试图从深层次和更广的视角揭示江苏人力资源开发与经济发展的相互依赖关系，为加速人力资源开发进程提供政策建议。本报告认为，江苏人力资源丰裕，对经济发展的作用较大，但开发和利用程度仍需进一步提高，人才资源的结构性矛盾比较突出，人才政策、法规和相关的系统支持条件相对滞后，在未来的经济发展中江苏要抢占先机，增强竞争优势，必须大力实施人力资源开发战略，不断提高人力资源对经济的贡献额。本报告包括如下部分：人力资源开发的理论意义，人力资源总量及其配置效率，江苏教育发展现状及特点，人力资源开发的国际比较和借鉴，地区人力资源现状与可持续发展，未来人力资源供需预测，和实施人力资源开发战略的建议。

一、人力资源开发的理论意义

1、人力资源的科学内涵

经济资源常可分为自然资源、物质资源和人力资源三大类。其中自然资源，即环境资源或生态资源，指太阳辐射、气候、风、水源等；生物资源，

即再生资源，指森林、草原、鸟、兽、鱼、牲畜等，矿产资源，即非再生资源，指各种矿石、煤、石油和天然气等。人力资源是指社会上全体劳动者所具有的，能够推动经济和社会发展，人的体力、智力和心理素质等总和。传统认为，要发展经济、实现国家现代化，就必须拥有丰富的自然资源。然而，二战后日本、新加坡、韩国和德国的经济发展以无可辩驳的事实证明，丰富的自然资源对现代化经济的发展并不是必不可少的。人力资源作为一种生产要素资源，已经远远超过了一切其它形态的生产要素总和。把这种人力与推动经济和社会发展的物力等同，看作重要的不可缺少的资源，积极加以开发，是当今世界各国发展经济的重要方面。

(1) 人力资源的定义

“人力”是人的劳动能力，“资源”是天然存在，可供开发的资财来源。人力资源是指蕴藏于人身心之中的劳动能力。由于人是劳动能力的载体，人力资源又指具有劳动能力的人的总和。人力资源有微观、中观与宏观之分。个人一生劳动能力的总和是微观的人力资源，一个公司或单位职工的劳动生产能力总和是中观的人力资源，一个国家或地区所有劳动力总和是宏观的人力资源，本文研究的是宏观情况。人力资源包括数量和质量两部分，人力资源质量包括劳动力的体力、智力和非智力心理素

质；人力资源数量包括劳动力的规模、年龄性别构成、劳动力的自然变动和机械变动。

人力资源总量、也称社会劳动力资源总量，具体是指某地区潜在的劳动力数量，包括适龄劳动年龄内（男16—59，女16—54岁）经常参加、要求参加和不要求参加社会经济活动的人口；也包括超过适龄劳动年龄（男59，女54岁）仍继续参加社会经济活动的人口；但不包括服刑的犯人，劳动年龄内已丧失劳动能力，提前退休不再参加社会劳动的人¹。人力资源总量计算公式是：

人力资源总量 = 劳动适龄人口数 + 劳动年龄外常年参加社会劳动人口数 - 服刑犯人数 - 劳动年龄内丧失劳动能力人口数 - 提前退休不再参加劳动的人

(2) 人力资源的质。其包括人的体力、智力和心理素质三个构成要素。

体力——身体素质，是人力资源最基本的要素。具体指人体的运动能力、劳动负荷能力和恢复疲劳能力。从宏观的角度来说，一个国家或民族全民的身体素质的状况，决定了这个国家或民族生产能力的大小。在前工业经济时代，个人体力的强弱直接决定了他的生产能力；进入工业经济时代后，机器和自动化设备加强和延长了人的自然劳动器官，体力在劳动中的作用似乎在减退。但是，脑力劳动也要以体力为基础，脑力劳动要消耗大量的体能。没有良好的身体素质，充沛的体力，脑力劳动也很难取得较高效率和充分发挥其潜能。

智力——知识技能素质，是人们认识劳动对象、开发劳动工具、运用劳动工具改造劳动对象的能力。人的智力主要体现为知识和技能两种形式。知识是指在人们头脑保存的有价值的信息。这些信息既有从前人那里继承下来的，也有自己从实践中总结出来的。知识的水平决定劳动能力的广度和深度。技能是指人们完成劳动任务的动作能力，是人

经过长期实践活动所形成的顺序化的、自动化的、完善化的动作系列。技能水平决定了劳动中动作完成的准确性、速度和质量。在现代社会中，没有智力，也就是说缺乏感知力、记忆力、思维力、想象力，以及在此基础上形成的知识和技能，则无法进行有目的、有意识、创造性、高质量、高效率的劳动。人的劳动能力与人的受教育程度成正比，从宏观的角度来说，一个人群平均受教育的时间越长层次越高，其总体上的劳动能力也就越强。

非智力心理素质，包括人的心理特征和心理倾向，前者指人的气质和性格，后者指人们对事物的态度和行为。不同的人群所具有的体力、智力和心理素质的差异，影响到人力资源质的差异，劳动潜力的挖掘和创新能力的实现。

(3) 人力资源的特点，由于人的能力既是一种自然的生物能力，如人的体力，又是一种经过教育而获得的社会性的精神能力，如人的智力，因此与其他自然资源相比，人力资源具有以下六个特点：

① 时限性。人力资源的存在与使用是有时间限制的，即在人的劳动能力形成以后，不管是否使用，都会消耗掉，在其能量达到高峰以后开始衰减，直至消失。因此，人力资源的运用有一个最佳时期及最佳效益的问题，在科学技术高速发展的今天，作为人力资源重要构成要素的智力有着更强的时限性。随着知识的更新技术的进步，个体以往所具备的知识、能力，可能会失去其建设性或创造性，如果不能及时更新提高，其劳动效率、创造能力就会大大地衰减。

② 创造性。自然资源的最大价值在于它是人类进行社会生产必不可少的物质条件，而人力资源的最大价值在于它能改造自然、提高效率，使之转变成人类社会的物质财富和精神财富，创造性是人力资源的基本特点之一。

③ 回报性。人力资源的水平与生产能力是成

正比的,人们自觉有意识地锻炼身体、学习知识和技能、健全个性心理素质,增强自己的人力资源,同时也通过同样的方法来培养后代,获得更强的劳动能力。高水平的人力资源,往往具有更强的创新能力。对人力资源投入的越多,社会劳动能力就越强,获得的物质财富和精神财富的回报率就越高。

④能动性。自然资源在其被开发的进程中完全是被动的,而人力资源则具有能动性,能对外部条件产生反应和反作用。每一个个体都可以主动地开发自身的人力资源,即有意识地对自身进行调整,并根据外部条件的不同状况、不同需求、不断地发展自身的状况。人力资源的开发是积极主动的过程,当个体的积极性被调动起来以后,人力资源的潜力就会从被人挖掘变为自我挖掘,其劳动能力会由于主体的积极参与而大大增强。

⑤社会性。人的劳动是社会性的,人与人之间的沟通、交流、分工与协作是人类劳动的必要条件。因此人力资源的使用过程就是一个社会互动的过程。在这个过程中人与人之间以什么方式合作、合作的状况如何,影响着人力资源作用的发挥和潜力的挖掘。积极和有激励作用环境与人际之间的和谐关系,可以使人力资源获得加倍的效果。

⑥发展性。物质资源被开发并形成产品后,就不存在继续开发的问题。人力资源的使用过程,也是开发的过程,而且这个过程是随着人力资源的被使用而不断地持续的,实践活动可以增强人的体力、增加人的知识、磨练人的技能。

(4) 人力资源的结构和配置

人力资源是一个复杂的系统,人力资源基本要素的数量比例和组合方式,决定着人力资源的能量。人力资源结构是指一个国家或区域内,社会劳动力的年龄、性别、知识结构;以及行业、职业和地区分布。在现代社会生产中,人力资源内在结构对其整体功能具有决定性的意义。只有与当前社会

劳动力需求结构相适应、有发展潜力的人力资源结构,才能最大限度地发挥宏观人力资源的作用,获得最大的效益。如果人力资源结构不合理,社会上就会出现以失业和空岗位并存为基本特征的结构性失业,造成人力资源的浪费。

2、人力资源开发的基本概念

(1) 人力资源开发的基本涵义

人力资源是存在于人身心之中的劳动能力,这种能力不是先天就有的,而是后天学习所得。科学的饮食和体育锻炼可以增强人的体力,而智力和心理素质的提高要靠不断的学习和实践。已形成的劳动能力如果不能得到有效的利用,即人的劳动能力与工作岗位不协调匹配,在工作中人与人之间不能很好地合作,或者劳动者缺乏工作的积极性等等,就会造成人力资源的浪费,人力资源质量的降低。因此,不同的生活环境、教育方式、受教育年限、生产方式、管理模式和社会政策等社会经济因素,会对人力资源的质和质量产生影响,导致不同个体、不同人群的人力资源质量上的差异。特别是在现代社会,随着社会发能能动性的增强,人力资源的自觉开发更为人们所重视。

目前在理论界和具体实施人力资源开发的国际组织中,存在对人力资源开发涵义的不同解说。从经济学的角度看,人力资源开发是经济发展必须累积的一种投资,其目的是提高人力素质,发展生产能力,从而增强生产水平,提高国民所得。从社会学的角度看,人力资源开发是使个人和集体生活得更为美满的途径,通过采取各种措施,创造有利于经济发展和社会进行的社会结构、价值体系和工作动机。从教育学、心理学的角度来看,人力资源开发是指通过教育培训,提高人的素质,挖掘人的创造潜能的过程。从管理学的角度来说,人力资源开发是指通过管理手段,充分挖掘劳动者的潜力,使其得到最大限度的合理利用。国际劳工组织认

为,人力资源开发主要途径是发展职业技术教育和就业培训,增强劳动者自谋职业的竞争能力,以减少甚至消除社会上的结构性失业。联合国教科文组织认为,人力资源开发主要是对人的能力与潜能的开发。人的能力分为四个方面:身体素质—身体健康和心理健康;生存能力—防御、保护自己;自主能力—有选择的能力,没有依赖性,不受压抑;适应能力—与他人进行沟通,适应社会环境等。显然,人力资源开发的核心是培养、提高和充分挖掘人的劳动能力,以发展经济、推动社会进步和提高人民生活质量。人力资源开发可定义为:通过有效的手段培养和增强人的劳动能力,充分挖掘人的潜能,合理地运用人的劳动能力,以提高劳动生产率、劳动者的就业质量和促进社会的发展。

(2) 人力资源开发的主要途径

第一,学校教育。教育是开发人力资源的产业,通过教育可以给社会提供源源不断的高质量的人力资源。学校教育是通过规范的教育系统和教育方法对人进行培养教育,形成和提高人的劳动能力。学校教育时间为6—20年不等,在人力资源开发中起着基础性、决定性的作用。完善的由初级到高级的教育系统的建立,科学的教育手段和教育方法的使用,政府对教育投资的增加,都是人力资源的教育开发的有效手段。政府通过发展学校教育可以提升宏观人力资源的质量,个人通过学校教育可以提升微观人力资源的层次。对个性素质教育投入的越早,重视的程度越高,教育方法越得当,形成的人力资源的质量越高,将来的社会和个人回报率也会越高。

第二,职业教育(培训)。职业教育是以职业为导向,培养技术或技工类的操作型人才的教育,是按照不同职业岗位要求对受训人员进行职业知识与实际技能培养和训练的职业教育活动。职业培训分为就业前培训、在职培训、转岗培训和创业培

训。通过职业教育和职业培训,可以有针对性地开发劳动者的职业技能,将微观人力资源的特点与社会经济发展的需要相结合,优化人力资源的结构,减少结构性失业的可能,充分发挥人的潜能。

第三,政策开发。政策开发是指各级政府通过制定一定的法律法规、政策措施,对人力资源开发工作进行推动、促进、引导和规范。政府的政策对社会的行为有导向和约束作用,如果政府制定和实施的法规政策对人力资源开发具有激励作用和保障作用,那么就会调动起社会群体和个人人力资源开发的主动性和积极性,自觉地增加对教育的投入,延长受教育时间,提高受教育层次,自觉地追求再教育甚至终身教育,以及时更新知识和技能,不断提高自身的素质。政府的政策还可以引导人力资源开发的结构与社会需要的结构相吻合,规范社会人力资源开发的方向和秩序,从总体上保证人力资源开发适应经济建设和社会发展的需要,最大限度地保证人力资源开发的有效性。

第四,管理开发。管理开发是指用人单位通过各项管理制度和措施,合理利用和挖掘本单位的人力资源,使其能量得到最大限度的发挥。对人力资源的管理有两个方面:量的管理和质的管理。对人力资源量的管理,是根据人力的基本状况及其变化趋势,对人力进行恰当组织、协调和与工作岗位的合理匹配,使人力与物力保持最佳的比例。对人力资源质的管理,是采用现代的科学方法,激发劳动者的积极性,引导其行为的方向,激励其能量的有效发挥和劳动能力的不断提高。管理开发的主要手段有人力资源规划、职位分类与职务分析、人员选择与培训、人员考核与激励等。

3、人力资源开发的重要意义

(1) 人力资源开发是发展生产力的关键因素
生产力是一切社会发展的决定力量,劳动者是生产力诸要素中居于主导地位的能量,劳动

者决定着劳动对象和劳动资料的选择确定及实际效用。劳动对象、劳动资料只有与劳动者的劳动结合起来,才成为现实的生产力。在世界经济一体化的现代社会中,一个国家或民族可以比较方便地通过引进的方式,使自身生产力中物的要素水平迅速提高,但如果没有高素质、高水平的人力资源,这些物的要素的作用就不可能得到充分的发挥。而且生产力水平的提高靠的是科学技术的发展,历史证明没有高素质的人力资源,就不可能有先进的科学技术。因此,只有劳动者不断地提高自身的劳动能力和科学技术水平,才能推动整个生产力水平的发展,所以说人力资源开发是发展生产力的关键因素。

(2) 人力资源开发是经济发展的推动器

经济的增长需要靠资本的投入,但资本也要通过人的劳动才能实现其作用。人的能力越强,配置越合理,越能有效地与物质资本相结合,经济增长的质量才能越高。国家与国家之间在经济方面的差距,其实只是科学技术和人才素质差距的表现。美国、日本在这方面的成功充分说明了这个问题,详见第四节。

(3) 人力资源开发将缓解就业压力

目前江苏面临着越来越紧迫的就业压力,新生劳动力的成长、国企改革释放出来的下岗职工、农村的剩余劳动力和社会上的失业人员四流合一,使劳动力市场在相当长的一段时间将长期持续供大于求。2001年江苏年末国有企业下岗职工有8.4万人,占国有企业职工总数的3.8%,城镇登记失业率为3.6%。且全省的国企改革还没有完成,每年有80万剩余劳动力有待转移。有效的人力资源开发可以大大地缓解就业压力,促进扩大就业、减少失业战略目标的实现。

首先,人力资源开发有助于提高劳动力质量和就业适应性,减少结构性失业。据统计,从业人

员中大专以上的只占3.8%,城镇专业技术人员仅占城镇从业人员的14.5%。每年新增劳动力中只有10%的人受过大专以上的教育,受过职业技能培训,取得职业资格证书的人就更少。而随着经济的发展和结构的调整,就业岗位对劳动者的综合素质和技能素质的要求也在逐步提高。劳动与社会保障部公布的报告显示,有近90%的用人单位对求职者文化程度有要求,要求高中文化程度的用人需求占总体需求的43%,对大专以上文化程度求职者的需求比重为27%,56%的用人单位要求求职者必须具备一定的技术等级。在这种情况下,只有进行人力资源开发才能避免出现结构性失业问题。

其次,人力资源开发有利于发展第三产业,增强第三产业吸纳劳动力的能力。1996—99年第三产业吸收了全国新增从业人员的81%,三产中任一个行业发展往往可以带动许多相关的行业的发展,产生“乘数效应”而创造更多就业岗位。从我国目前的情况看,2000年第三产业在从业人员比重为27.5%,远远低于发达国家70%左右的比重。如果在今后20年中,能使第三产业在GDP中所占比重达到50%左右,就可以创造一亿多个就业岗位。然而,要通过发展第三产业来解决就业问题,必须对劳动者进行新职业技能培训。第三产业中技术和知识密集型的产业(信息产业)对劳动者素质的技能要求很高,如果没有大批的高素质的劳动者,就难以适应第三产业发展的需要。

第三,人力资源开发有助于调节劳动力的供给量。普及高中教育、发展中等职业教育和高等教育、推进劳动预备制度培训,不仅可以提高劳动者的文化水平和综合素质,而且可以推迟新生劳动力的就业年龄。如对农村和城镇未能继续升学的初、高中毕业生,在就业前进行1—3年的职业培训和职业教育,不仅提高了这些新生劳动力的职业技能,而且将他们进入劳动力市场的时间后延了1—3年。

第四,人力资源开发有利于再就业工程的实施。我国下岗职工大都是文化程度和职业技能偏低,或者专业技能结构不合理,就业观念陈旧。通过职业培训,可以帮助他们提高职业技能,调整知识与技能结构,转变就业观念,从而实现再就业。据统计,至2000年底实现再就业的下岗职工占受训总数的65%,创业成功的下岗职工占参加创业培训人员总数的61.6%。

第五,人力资源开发有利于减少劳动力的盲目流动。劳动力的合理流动能够改善人力和物力的配置,提高个人收入,并带来社会和企业的经济效益。但劳动力合理流动的前提是劳动力必须具备相应的技能基础和良好的综合素质,能够获取和分析各种需要信息。目前江苏劳动力的流动量很大,但有相当一部分是低层次、盲目的流动,及缺乏专业技能劳动者的盲目转岗。这种流动不仅造成劳动者本人的效益比较差,而且也不利劳动力市场的稳定发展。若对低层次和缺乏专业技能的劳动者进行有针对性的教育培训,并进行流动方向、流动层次的引导,可以减少劳动者的流动成本。

第六,人力资源开发能够带动社会需求的发展,创造更多的就业岗位。人力资源开发的基本途径是教育与职业培训,而教育的发展必然会带动相关行业的发展,特别是第三产业的发展,可创造更多的就业机会。近年江苏省政府大力发展高等教育,以拉动内需,促进经济和就业的发展的成功实践,说明了这一点。

(4) 人力资源开发是实现我省富民强省目标的关键因素

要实现江苏省“十五规划”的目标,就必须发展经济,而经济发展靠的是人力资源的开发。人力资源是第一资源,是能动性的资源,特别是在江苏自然资源匮乏,经济的发展更要强化人力资源开发。只有通过人力资源开发,大力发展教育,提高

劳动者综合素质,才能实现江苏富民强省的目标。

(5) 人力资源开发是我省提高国际竞争力的前提

目前世界经济发展的趋势,在横向上是全球经济一体化,在纵向上是经济知识化,即从工业经济向知识经济发展。中国加入世贸组织后,资本流动的限制减少,贸易量增加,江苏的廉价劳动力及广阔的內销市场会对外资产生极大的吸引力,从而使江苏稀缺的资本资源从世界范围内得到补充。如果江苏只能提供低素质、廉价的劳力,产品的附加值低、回报率低,利润有逐渐萎缩的趋势,在国际市场上的竞争力就十分有限。特别是在知识经济迅速发展的今天,没有大量掌握先进科学技术的高素质的人才,就不能在国际市场中真正占有一席之地,更谈不上在竞争中取胜。因此,人力资源开发是跟上全球经济一体化及知识经济发展的脚步,保证江苏在全球经济一体化过程中获得最大利益的必要条件。

(6) 人力资源开发是实现人的全面发展的基本条件

人的体力和智力的全面发展,既是社会发展的手段,又是社会发展的目的。人类追求生产力发展、社会经济发展的根本目的,在于从必然王国迈进到自由王国,获得人的全面发展。江泽民主席在建党80周年讲话中,强调指出:“推进人的全面发展,同推进经济、文化的发展和改善人民物质文化生活,是互为前提和基础的。”人的全面发展意味着人的需要得到最大限度的满足,人的能力得到最充分的发挥,人在社会生活和与自然的关系上获得了最大限度的自由。达到这种理想境界的前提条件有两个:生产力的极大发展和人的综合素质的极大提高。而人的综合素质的提高,正是人力资源开发的目的和结果。

二、江苏人力资源总量发展现状 及其配置效率

地处美丽富饶长江三角洲的江苏,自然条件优越,经济基础较好。2000年江苏国内生产总值(GDP)为8582.7亿元,在全国仅低于广东省9506亿元,占全国的9.6%(2001年9514.6亿元,占全国9.9%),其中第一、第二、第三产业的GDP分别为全国的7.3%、9.8%和10.5%。人均GDP为11773元(2001年12925元),在全国仅低于沪(34426)京(22460)津(17993)浙(13461)和粤(12885),为全国第六。全省出口总额占全国的10.3%;城镇居民人均可支配收入为6800元为全国第七,仅低于沪京津粤浙闽。江苏的化学纤维产量占全国的27.5%。江苏人力资源十分丰富,2000年10月底江苏总人口为7304.36万人,占全国人口的5.8%,人口密度为每平方公里714人,该密度仅次于沪(2313)津(843)京(738人)三市。然而,江苏自然资源十分贫乏。全省面积10.26万平方公里,仅占全国国土面积的1.06%;1999年江苏原煤产量2292万吨,占全国煤产量的2.19%;原油产量145.27万吨,占全国产量的0.91%;天然气生产量2234万立方米,占全国的0.09%,1998年全省造林面积仅占全国相应面积的0.31%。每年煤炭有2/3需要依靠省外调入,钢材、木材和石油更是杯水车薪,满足不了自身发展的需要。所以,江苏是经济文化大省,劳动力资源大省,自然资源的小省。

财从才出,从发达国家情况来看,70%以上社会财富主要是由10%的社会精英参与、筹划、组织创造,人才资源是第一资源。人才资源在这里是指

未开发的人才,包括在校学生,具体指社会劳动力中具有大专(某些文章指中专)以上文化程度的人,高级人才资源是指社会劳动力中具有研究生文化程度的人。人力资源包括人才资源,人才资源中包括高级人才资源。

1、江苏人力资源总量及其随时间变化

1) 人力资源总量 2000年10月底江苏劳动适龄人口为4700.01万人,劳动适龄中丧失劳动能力人数为2.77万人,超过劳动年龄人口数而参加社会劳动的人数为38.08万人。江苏省人力资源为4735.31万人(其中男性2266.8万,女性2268.6万人),比1990年增长298万人(男女性别分别增加128、170万),即人力资源以每年6.35%的速度增长,低于同期人口增长速度7.99%。2000年江苏人力资源与劳动适龄人口数之比为100.75%,故常将劳动适龄人口取代人力资源总量。

2) 人才总量 2000年底江苏省人才拥有量达390多万,高层次人才总量居全国前列,其中中科院、工程院两院院士78人(2001年年底为83人),享受政府特殊津贴专家2949人;全省设有博士后流动站78个,企业博士后科研工作站18个,累计培养博士后近1100人。全省2000年国有企事业单位共有各类专业技术人员154.6万人(非国有经济单位为39.6万),其中具有高级职称的技术人员仅为9.84万人,占专业技术人员的6.4%,具有中级、初级职称的人员也仅为48.38万、81.18万人,分别占31.3%和52.5%。在专业技术人员中,经济、会计工作者和政工人员占一定比例(分别占8.0%、6.7%和4.9%);近10年来播音、高级技术人员和新闻出版人员增长速度很快(年增长率达12.8%、10.9%和7.9%),中级、初级技术人员分别以年均

* 四普(1990年年中)到五普(2000年11月1日)的时间间隔为10年4月即10.3333年(下文同)

6.7%、1.7%的速度增长；而律师、统计工作者却呈逐年递减的趋势（年增长率达-8.3%和-3.8%）²。以南京为例，2000年底全市人才总量为61.76万人，居全国大中城市第八位，各类专业技术人员仅34.27万人（占全省的14.79%）；具有研究生以上学历的高层次人才2.2万人，有高级职称的专业人员3.65万人（占全省的37.1%）。然而，人才结构不合理。高学历人才数量偏少，南京市研究生以上学历者不到人才总量的4%；其次，人才结构的分布不合理，南京市企业中人才拥有比例仅占30%，远低于深圳、上海的70%和50%；再次，人才老化，

南京市高级技术人员中，45岁以下的不足1/3；此外，高层次人才流失加剧，人才的培养、使用以及分配机制缺乏活力等问题严重。

1990年江苏大专以上文化程度人口为98.88万，占当时人力资源的2.23%；2000年增长到286.23万人，占人力资源总量的6.04%，占全国大专以上人才资源的5.7%。虽然，江苏人才资源每年10.83%的速度增长，但人才资源的密度仍比较低，2000年每100个居民仅有3.92个大专以上文化程度的人（1990年为1.47个）。人才资源的密度不仅低于京沪津（16.8%、10.9%和9.0%），而且低于辽

表1 1980—2000年江苏省总人口、非农人口、从业人口、职工人数的逐年变化

	总人口		从业人员	职工			三产人口分布比例			人均GDP (元)
	(万人)	非农人口 (万人)			其中:国有 (万人)	私营个体 (万人)	一产 (%)	二产 (%)	三产 (%)	
1980	5938.2	852.5	2821.0	644.2	402.0	2.8	70.4	19.4	10.2	541
1985	6213.5	1013.6	3263.0	782.4	468.8	11.9	53.2	32.7	14.1	1053
1990	6766.9	1421.1	3569.1	879.9	536.9	23.6	48.9	33.8	17.3	2103
1991	6843.7	1450.9	3600.3	899.3	551.5	21.9	49.2	33.3	17.5	2347
1992	6911.2	1508.0	3613.9	904.1	562.7	23.6	47.6	33.8	18.6	3097
1993	6967.3	1636.0	3639.0	914.7	574.0	37.1	45.4	34.6	20.0	4308
1994	7020.5	1687.5	3639.9	909.8	571.4	53.0	44.4	34.4	21.2	5785
1995	7066.0	1757.6	3649.7	916.0	576.2	65.9	42.9	34.8	22.3	7299
1996	7110.2	1848.6	3647.1	905.5	575.5	72.8	42.5	34.2	23.3	8447
1997	7147.9	1890.7	3658.1	893.7	577.5	90.1	42.5	33.3	24.2	9344
1998	7182.5	1930.7	3570.6	752.8	471.5	129.9	43.4	30.9	25.6	10021
1999	7213.1	2088.2	3533.3	717.1	445.3	150.3	43.1	30.4	26.5	10665
2000	7304.4	2355.0	3504.9	673.3	411.4	177.8	42.7	30.2	27.1	11773
2001	7354.9	3133.2		627.4						12925
1980-1990, %	1.32	5.24	2.38	3.17	2.94	23.97	-2.2	1.4	0.7	14.54
1990-2000, %	0.80	5.18	-0.18	-2.64	-2.63	22.39	-0.6	-0.4	1.0	18.80
1980-2000, %	1.06	5.21	1.09	0.22	0.12	23.18	-1.4	0.5	0.8	16.65
相关系数	0.839	0.942	0.475	-0.169	-0.089	0.950	-0.723	0.179	0.960	1.000

* 资料源于2001年江苏统计年鉴，2000年三产就业人口结构与第五次人口普查结果略有差异。

新吉黑陕(6.2%、5.1%、4.9%、4.8%和4.1%),处全国第九位。江苏高级人才资源为5.82万人,即每1万居民含有7.82个研究生文化程度的人。高级人才资源仅占人才资源的2.03%,而具有高级职称的人才仅占江苏人才资源的3.44%,这两者之和——高层次人才,不足(因其有交叉和重叠)江苏人才资源的5.47%,低于全国水平5.5%;即江苏高层次人才占人才资源比例低于全国平均水平,这和江苏经济大省、文化大省、高等教育大省的状态极不相符的。

3) 就业人口总量 近20年江苏省就业结构调整很快,三大产业人数比例由80年代初期的7:2:1调整为20世纪末的4:3:3,农业人口每年以1.4个百分点下降,工业、服务业从业人口以每年0.5、0.9个百分点的速度上升。江苏人均国民生产总值(可比价格)连续20年以每年11.3%以上的速度递增,尤其是90年代平均增长速度高达12.2%。2000年江苏人口为7304.36万人,近20年人口增长速度为10.6%,其中80年代人口以较快速度13.2%速度增长,90年代以8.0%增长;近20年全省非农人口有较大幅度增长,非农人口每年以5%的速度增长,从1980年的853万增长到2000年2355万人,平均每年有75万人离开土地,全省非农人口比例从1980年的14.4%提高到32.1%;江苏从业人员,特别是职工,国有企事业单位职工在80年代以较高速度增长,90年代中期达最高,而后下降。相关分析进一步表明,近20年江苏经济(人均GDP)发展与产业结构调整,江苏第三产业从业人数增加($r=0.960$)、非农人口下降关系密切(0.942);其次与私营、个体经济发展(0.950)有关。

目前,私营个体经济及股份制经济用人需求占主要地位,国有经济和集体经济的用人需求呈下降趋势。在国家相关政策支持下,江苏私营企业和

个体企业有了较快增长,从业人员以每年20%以上的速度增长,1980年私营企业和个体企业从业人员仅占江苏职工队伍的0.4%,而在2000年从业人员竟占江苏职工队伍的26.4%。江苏私营企业的户数超过广东和浙江,成为全国私营企业的户数最多的地区。1992年底全国注册的私营企业为13.9万户,户均产值221万元。江苏为23.6万人,合1.7万户。1996年底全国私营企业达到82万户,从业人员1170万,产值为3227亿元,江苏私营企业从业人员为72.8万人。2000年江苏私营企业继续以每年15%的速度增长发展。

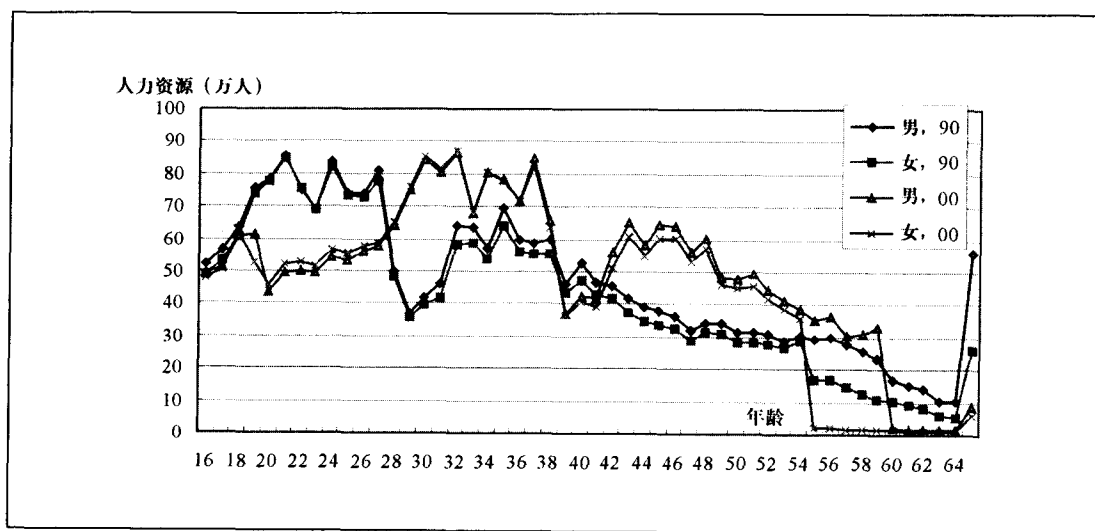
2、江苏人力资源结构现状

21世纪是科技致胜的时代,是信息经济的社会,同时也是以人为本、以知识为本的世纪。因此,必须科学地认识人创造财富的功能,树立“人力资源”的理念,树立科学的“人手论”。通过自然资源的配置,机制的塑造,观念的转变和人力资源素质的提高,才能把人口真正从“负担”转变为“财富”。人力资源结构包括人力(才)资源的年龄性别结构、人力(才)资源的文化构成等。

(1) 人力资源、人才资源的年龄性别结构

2000年资料分析表明,27—39岁及43—48岁为人力资源高峰,每岁劳动力为120万人以上(图1),就业压力十分大(对比1990年人力资源中17—27、32—38岁人数最多,每年龄组140万、100万人口。);其次,女性劳动力仅在20—28岁略多于男性劳动力,而男性劳动力在38岁以上多于女性劳动力,尤其在55岁以后,男性数倍于女性;第三,由于巨大的就业压力,2000年老年劳动力参与比例远低于1990年水平。2000年55—59岁男性劳动力资源是同龄女性的18.73倍(1990年为1.87),即2000年55岁以后的女性几乎全部退出了劳动领域,男性60岁以上的从业人员从1990年126万锐减到2000年17.6万,减少了86%;第四,70年代

图1 1990、2000年江苏省人力资源随年龄演变图

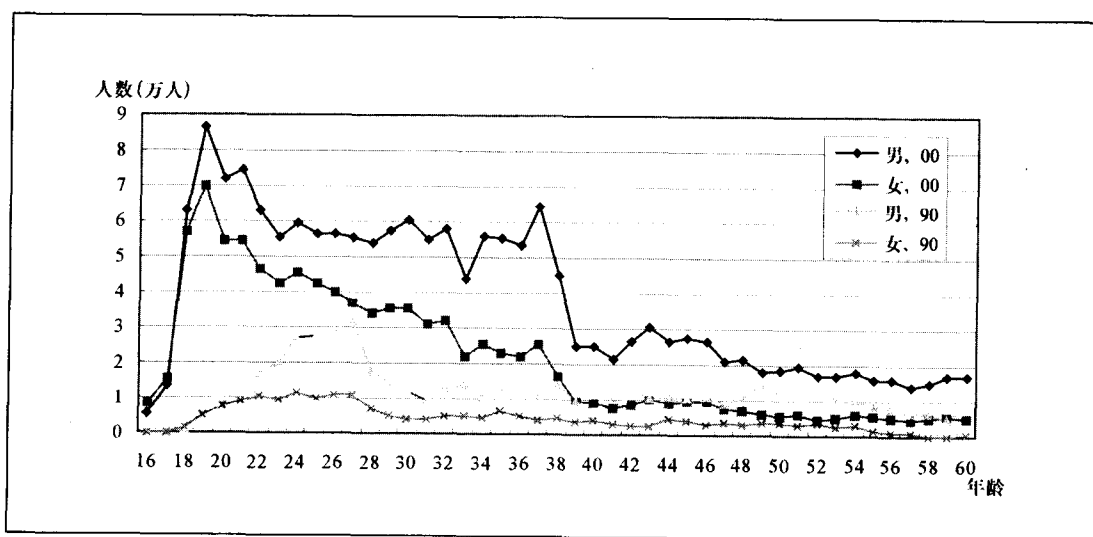


的计划生育工作的效应开始显示,人力资源数量将趋于稳定。由于1959-1961年是个出生人口低谷,受出生率影响,2000年江苏39-42岁出现劳动力资源低谷。最后,40岁以上的社会劳动力人数随年龄增大而急剧下降。

江苏省人才资源较10年前有了很大变化,1990年人才资源数量很少(图2)、峰值集中在23-

28岁,2000年人才资源有了很大幅度的增长,男性峰值提前到18岁,主要集中在18-38岁;18岁以前人才资源的性别差异很小,19岁以后女性人才资源低于男性,但数量较十年前增加,峰值明显提前。这反映了近10年来,社会广泛认识到大学教育的重要性。同时,由于孩子数量的减少,对孩子教育的性别歧视显著减少。人才资源的数量和比

图2 1990、2000年江苏人才资源随年龄性别的演变图



例代表潜在劳动力的基本文化素质。五普中首次统计了具有研究生以上学历的人数为2.2万, 男性研究生学历者主要集中在22—38岁, 男、女性每个年龄组分别为1500, 500人; 年龄峰值出现在36—38岁和23—25岁组。

江苏男性受教育程度明显高于女性, 2000年江苏每1万人力资源中有602个大专以上学历人口(每万人口392人), 1990年分别为168、147人; 2000年每1万男、女劳动年龄人口中有817、479个大专以上学历人口, 而十年前分别为237、94人。其次, 就大专以上学历人口密度而言, 男性峰值主要集中在48—54岁和24—29岁年龄组, 为3.0%; 女性仅有一个高峰, 峰值为1.4%, 在24—29岁年龄组。第三, 就大专以上学历文化程度的劳动者绝对值而言, 1990年江苏男性以22—28岁为最多, 每年龄组在1.5万人以上, 而在29—54岁每岁组保持在1万人以上; 女性受教育程度明显偏低, 20—28岁为最多, 每岁组在8000人左右, 而在29—50岁每年龄组保持在3000人左右。这说明尽管越来越多的妇女获得了接受高等教育的机会, 但女性人口接受高等教育的比例仍低于男性。

(2) 人力资源和在职人口的文化程度构成

教育状况是人力资源开发最根本的问题, 也是最为长远的战略性问题。受教育程度与失业成

反比, 文化程度越高, 失业率越低。2000年江苏高中、及大专以上学历的在业人员比例(19.4%, 4.6%), 远低于同期北京(28.1%、23.0%), 和上海(29.8%、15.1%)水平。

2000年江苏人力资源中, 文盲或扫盲班的占6.4%, 小学文化程度的人数28.5%比10年前分别降低了10、5个百分点; 初中、及大专以上学历文化程度的劳动力仅占45.7%、4.7%, 比10年前增加10、3个百分点。然而低年龄组15—19岁、20—24岁大专以上学历文化程度的比例明显偏高; 假定文盲半文盲受教育年数为2年, 小学、初中、高中人口受教育年数分别为6、9、12年, 中专、大专和本科受教育年数相应为13、14和16年, 则可计算平均受教育年数。计算表明, 江苏劳动年龄人口的平均受8.4年教育(比1990年提高1.1年), 男性受教育程度8.9年明显高于女性7.7年(分别比10年前提高0.9、1.2年)。20岁以后平均受教育年数随着年龄递减(60—64岁为6.4年), 而在65岁以上和15—19岁年龄组平均受教育年数最多, 分别为10.5、10.4年。由于老年在岗劳动人口大多是留用高学历资深者, 造成老年劳动者受教育程度高。

1990年江苏人力资源中, 文盲半文盲占16.5%, 初中、小学文化程度的人数最多分别占35.7%、33.4%, 大专以上学历文化程度的劳动力仅占1.7%。然

表2 1990、2000年江苏人力资源中的文化程度、年龄构成(%)

	(半)文盲	小学	初中	高中	中专	大专	本科	研究生	合计	平均受教育
合计	6.4	28.5	45.7	11.7	3.2	3.3	1.2	0.09	100.0	8.35年
2000年 男	27.2		49.5	14.2	3.2	4.0	1.7	0.13	52.4	8.90
女	43.4		41.5	8.9	3.1	2.4	0.7	0.04	47.6	7.74
合计	16.5	33.4	35.7	11.0	1.7	1.2		0.5	100	7.34
1990年 男	4.8	16.5	21.5	7.0	1.0	0.9		0.4	52.0	8.04
女	11.7	17.0	14.2	4.0	0.6	0.3		0.1	48.0	6.56