



主编 ©杨河清 郑宇硕 张琪

新世纪

人力资源开发与与就业

XINSHIJI

RENLI ZIYUAN KAIFA YU JIUYE



中国劳动社会保障出版社

新世纪人力资源 开发与就业

主编 杨河清 郑宇硕 张 琪

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

新世纪人力资源开发与就业/杨河清, 郑宇硕, 张琪主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004. 12

ISBN 7-5045-4931-2

I. 新… II. ①杨…②郑…③张… III. ①劳动力资源-资源开发-文集②就业-文集 IV. ①F241-53②C913.2-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 139258 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

新华书店经销

北京地质印刷厂印刷 北京京顺印刷有限公司装订

787 毫米 × 960 毫米 16 开本 32 印张 590 千字

2005 年 2 月第 1 版 2005 年 4 月第 1 次印刷

定价: 38.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

前言

PREFACE

由首都经济贸易大学劳动经济学院、香港城市大学当代中国研究中心共同主办的海峡两岸暨香港“新世纪人力资源开发与就业”高级学术研讨会，已于2004年4月10日—11日在北京成功举办。众所周知，21世纪是知识经济与信息经济的时代，在经济全球化的形势下，科学技术日新月异，国际竞争空前激烈，竞争的焦点从传统经济时代对自然资源的争夺转移到对人才的争夺上。谁拥有更多更高素质的人力资源，谁就会在新一轮的竞争中获胜。人力资源开发的价值凸显，对中国人力资源开发的探讨与研究也比以往任何时候都显得紧迫与重要。

同样，就业是民生之本，就业问题不仅仅是经济问题，也是社会问题、政治问题，这已是世界性的共识。而在中国，面对着庞大的失业人口、巨大的就业压力，就业问题解决得如何，更是事关大局，举足轻重。正如有学者所说：新世纪我们面临的最大挑战就是中国的高失业。因此，无论从理论还是从实践上，研究新时期人力资源管理与就业都具有非常积极的意义。

“人力资源开发与就业”是新世纪我国面临的两个重大挑战。目前，在经济全球化的大背景下，祖国大陆与香港、台湾地区的人力资源管理和就业，均处在一个改革深化和变革的不稳定时期，相互的沟通与交流非常重要，而香港、台湾地区的历史、文化传统与祖国大陆一脉相承，这为增强彼此了解、共同探讨关注的问题提供了便利的平台。

来自大陆、港、台三地39所著名大学和研究机构的100余名专家、学者参

加了本次会议，并提供了高水平、有分量的研究成果。他们中的许多人是相应大学和研究机构中的学科带头人，其中不少是具有很高学术声望的我国人力资源问题、就业问题研究领域的先驱、开拓者。另外，特别值得一提的是，许多近年来在人力资源开发与就业领域崭露头角的中、青年学者参会，他们在会上交流的研究成果，显示了中生代、新生代强大的实力。为了促进海峡两岸暨香港人力资源开发与就业领域的学术交流，进一步推动专家学者和理论界对这一领域的重大问题开展研究，会议策划者决定在参会者提交论文的基础上，整理出版论文集。会议论文的审核与筛选，由会议论文评审小组审查和推荐，遵循每人一篇论文、与会议主题相符及兼顾不同院校的原则。本次会议共收到参会论文 80 多篇，择优筛选出 45 篇论文汇编成集，论文内容分别涉及人力资源开发与人力竞争、人力资源管理发展趋势、促进就业与政策安排、失业治理、劳动关系与弱势群体研究等专题，基本上反映了此次研讨会的主题。

在编辑过程中，我们尽量保持论文的原始风格和内容，只对论文的体例作了一些规范，以符合出版的要求。但由于时间所限，有些未能充分征求作者意见，如有不当之处，在此表示深深的歉意。我们相信本论文集能够代表当前人力资源和就业领域的研究成果，并希望为关注该领域的读者提供一份有价值的参阅资料。

编 者

2004 年 12 月

目 录

CONTENTS

第一篇 人力资源开发与人才竞争

中国高技能人才开发	陈 宇 (3)
灰领人才危机与我国经济的发展	杨河清 (11)
论人力资源开发战略	姚裕群 (18)
从限制到开放: 香港特区输入内地专才政策的转变	岳经纶 (29)
北京市老年人力资源的利用与开发	王树新 杨 彦 (41)
论农村人力资源开发——解决“三农”问题的前提条件	段兴民 卫林英 (56)
公共部门基层人力外包之研究——以公立 C 大为例	卫 民 (66)
论 21 世纪全球化的人才竞争策略	李仲生 (78)
论人才安全预警系统	刘家珉 王成信 (87)
公务员人才素质模型的建立与应用	徐 斌 胡 晖 (98)

第二篇 人力资源管理发展趋势

现代人力资源管理及其发展趋势	廖泉文 (109)
人力资源管理新趋向与工会的应对措施	沈琴琴 (125)
雇员管理的四分图模型研究——心理契约的观点	赵琛徽 郑耀洲 (136)

关于实施末位淘汰制若干问题的探讨	吕学静 曾 晨 (147)
国内企业信息化人力资源管理的现状、问题和对策	朱勇国 何 波 (158)
“经理革命”与组织行为学面临的新课题与新任务	石金涛 (166)
派遣劳工对工作的看法与组织认同的研究	简建忠 (172)
新赌权安排与博彩旅游业的人力培训	谭志强 (188)
人力资源招聘战略的影响量分析	杨 泉 (198)

第三篇 促进就业与政策安排

就业问题的公共政策思考	董克用 (215)
香港特区就业形势严峻	郑宇硕 (224)
积极就业政策效果初显, 促进就业任务依然繁重——2003 年第 四季度劳动力市场形势分析	郑东亮 (232)
产业结构调整与政府就业促进政策方向的探讨	成之约 (237)
我国就业的产业结构现状研究及其优化对策分析	袁伦渠 林玳玳 林 原 (250)
论不可测因素与我国的就业问题——以“SARS”为例的分析	杨俊青 (262)
城市社区与劳动力市场: 中国社区就业概念界定与现代就业政策 框架	刘继同 (272)
“非正规就业”概念辨析与政策探讨	张丽宾 (281)
城市社区就业中政府的社会保障职能与市场机制的协调	冯喜良 (290)

第四篇 失业治理

中国缓解非典型失业全攻略	杨宜勇 (301)
城镇失业的真实状况与扩大就业对策	张车伟 (310)
降低失业? 抑或降低失业率? ——2000—2003 年台湾地区促进	

就业政策的盲点	许继峰 (321)
香港的失业问题与就业保障	施育晓 梁宝霖 (332)
浅析我国加速转型期失业预警系统的特殊性	纪 韶 (346)
我国的结构性失业分析与治理	熊 斌 (360)
中国劳动力统计口径研究	宋长青 (368)
上海与香港特区劳动力市场的异同	李蔼雯 (379)

第五篇 劳动关系与弱势群体研究

大学生就业的影响因素及指导对策

..... 时 勤 刘长江 张淑华 于文明 (395)	
对当前大学毕业生就业市场上歧视现象的思考	赵 耀 (411)
西方劳动力市场歧视理论与中国歧视问题的研究现状	
..... 姚先国 谢嗣胜 (424)	
北京市残疾人就业状况反思	张 琪 陈 晨 (437)
农村劳动力转移过程中的农民工培训问题研究	张 兵 王翌秋 (448)
促进农民工流动的政策思路探索	元名杰 朱海伦 (456)
台湾地区劳资集体协商政策：工业关系的政治经济分析	吴育仁 (470)
国有改制企业职工劳动社会保障状况调查研究	刘 雄 (481)
论市场经济下劳动就业权的性质及其实现方式——兼论就业方式	
转变中的劳动就业权保障	常 凯 (495)

后记	(504)
----------	-------

第一篇

人力资源开发与人才竞争

中国高技能人才开发

陈 宇

第一个问题：中国经济形势

从1978年中国开始改革开放到今天，正好1/4个世纪过去了。25年前，中国领导人提出了一个计划，要在20年内使GDP增长4倍，也就是中国人所说的“翻两番”。为此，年平均经济增长速度要达到7.2%。当时世界上几乎没有人相信这是可能的。2003年，中国的GDP达到了11.6万亿元（RMB），合1.4万亿美元。在过去的25年中，中国保持了高于9%的年平均增长速度，按照可比价格计算，GDP增长了8倍，今天的一个中国相当于25年前的8个中国。这件事情肯定是人类历史上的一个奇迹。

对我们来说，重要的不是过去而是未来。我们希望在今后25年继续保持良好的发展势头，GDP如果能做到每10年增长1倍，即平均以7%左右的速度保持增长，那么中国将在本世纪上半叶使人均GDP达到中等发达国家的水平，实现自己的现代化目标，也将对人类做出更大一点的贡献。

但是，从另一方面看，中国经济发展还面临不少困难和风险。我们的另一些重要经济指标反映着和良好经济增长势头相矛盾的情况。最近5年来，我国物价一直处在低迷状态，消费不振，通货紧缩，银行不良资产增加，坏账率提高，失业率提高，还有许多国有企业的职工下岗。GDP的高速增长和这些指标的逆转下滑，可能反映了经济增长背后隐藏着的严峻挑战。这些矛盾现象已经引起经济学家的高度关切，这里确实存在着一些其他国家不曾遇到过的谜团亟待专家破解。但是，笔者认为在这些矛盾现象的背后，有一点很清楚，那就是中国的经济增长

陈宇：中国就业培训技术指导中心主任。

速度不低，但效率不高。许多问题都反映了经济运行效率低下、资源浪费严重。导致经济效率不高的原因很多，其中非常重要的一个原因，就是人力资源质量不高。这是影响经济效率的内生性的问题，必须很好地加以解决。

第二个问题：中国人力资源开发形势

中国人力资源开发面对的严峻形势主要表现在：第一，人力资源总量过剩，中国的人口太多，劳动力市场一直处在供大于求状态；第二，人力资源结构失衡，有的人无业可就，有些职业找不到合适的人。

中国劳动力总数现已高达 7.1 亿人，其中 1/3（2.4 亿人）在城市；2/3（4.7 亿人）在农村。庞大人口带来的源源不断的廉价劳动力供给，加上廉价土地等资源，以及很高的自然储蓄率带来的源源不断的资金供给，是支持中国经济高速增长的主要力量。但是，低素质廉价劳动力又恰恰是导致经济效率低下、经济资源浪费的主要根源之一；也是导致最近 5 年来失业率不断攀升的主要根源之一。

随着生产的发展、科技的进步，劳动力质量不适应职业和岗位要求的矛盾日益突出。现在，结构性失业越来越成为中国失业的一种重要类型。

要分析中国的结构性失业，就必须研究中国人力资源结构的变化。

通常，人力资源结构可以这样划分层次：上面是决策层、管理层；下面是操作层、执行层。管理层主要靠科学原理和科学技术方法指挥生产活动；执行层主要靠经验、靠实践完成生产活动。在工业化初期，生产很可能就只有这两个层次。但是，由于工业发展过程中引起的生产复杂化和操作技术化，就逐步在上层和下层之间产生了中间层。这个中间层的主要任务就是把上面的科学、理论、方法和下面的经验、实践、操作有机地结合起来。生产越发展，产品科技含量越高，中间层的作用就越重要。

在不同的国家对这个中间层有不同的称谓。中国通常把这一层面叫做高技能层，在这一层面工作的人员通常被叫做技师或者高级技师，通称为高技能人才。

中间层，亦即高技能层的人员，和执行层的人员不一样。对执行层人员来说，最重要的是执行能力和操作经验。如果一个操作执行人员能够运用基本技能和专门技能完成比较复杂的工作，包括一些非常规性的工作，那他就是一个很好的工人了。但是，对中间层的人员来说，他并不是普通工人，他是技师，或者高级技师。他与普通工人的主要差别是，除了要有生产操作经验外，还需要掌握相当的技术原理、工作原理和专门知识。即使在生产操作经验方面，他也要有更丰富的实践，特别是能够掌握关键技术技能，独立处理和解决高难度的技术或者工艺问题，能够组织开展技术改造和革新活动，组织和指导操作执行层的人员开展

工作，并对他们进行培训。

属于高技能层的技师、高级技师与属于决策管理层的工程师、管理师也不一样。这种不同主要不是说他们两者的社会地位有什么差异。许多技师、高级技师作为掌握高级技能技术和工艺的人员，无论从社会地位还是从工资薪酬上，实际都不比工程师、管理师差多少。他们之间的主要区别在于，工程师是产品、生产过程或工程系统的开发者或设计者，他们通常使用工程数学等基本理论工具解决工程技术中存在的问题；而技师、高级技师则是典型的工程实践者、工艺创造者，他们关心的是工程原理如何应用于实践，转化为现实的产品。他们负责组织生产人员进行生产准备工作和现场操作活动，所以他们注重的是如何把生产决策从组织和技术上落实到操作层面中，以及如何维护和改良生产设备、生产过程、加工方法和加工程序。

在大多数工业化国家发展过程中，人力资源结构的变动呈现出以下阶段性特征（见图1）：

第一阶段，即起飞阶段：GDP 在人均 300 ~ 1 000 美元之间，劳动力结构呈三角形。在这一阶段，上层和中间层人数都很少，人才非常匮乏。因此，国家的主要目标就是通过发展基础教育和高等教育，大力培养人才。

第二阶段，即增长阶段：GDP 从人均 1 000 美元向 3 000 美元冲击。这一阶段经济高速增长，而劳动力结构则呈现出一种“两头大、中间小”现象，或者说像中国人过去喜欢用的一种叫“葫芦”的东西。在国家大力发展教育的过程中，许多青年人进入大学，甚至到海外留学，大批决策管理层人才被培养出来。所以上面这一层开始变大，下面操作层仍然很大，中间层出现严重匮乏。这种现象在韩国、日本以及欧美国家工业化过程中都出现过。

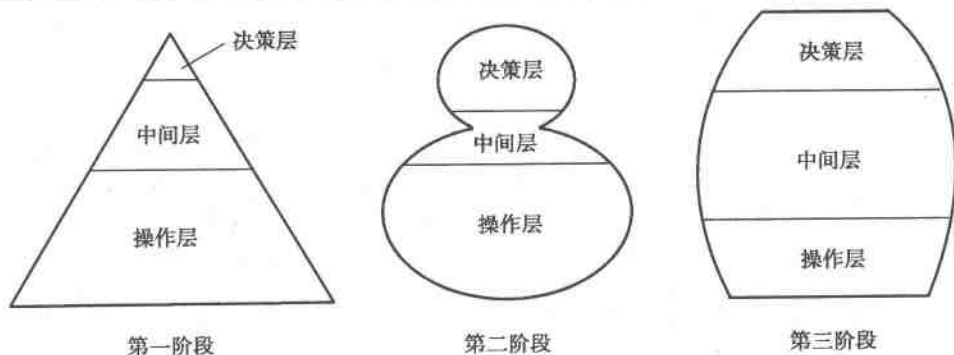


图1 各国经济发展过程中的劳动力结构变动

第三阶段，即优化阶段：产业结构和劳动力结构不断优化，劳动力结构开始呈现出“两头小、中间大”的新特征。产业结构的优化，主要是生产的科技含量不断提高的结果，它导致生产过程中需要越来越多的能够把复杂的科学原理和科学技术方法转化为现实操作、运行、产品和服务的人。这就导致中间层的地位越来越重要，技术技能层面的人才不断扩张增长。与此同时，操作执行层的人员开始锐减。20 世纪末以来，西方发达国家的工人数量几乎都下降了近 20%。这一趋势最终导致劳动力结构呈现出与上一阶段完全相反的两头小、中间大的“啤酒桶”形状。

第三个问题：高技能人才的发展和作用

从一定意义上说，现代工业化社会发展的历史就是生产技能发展的历史。简言之，产业革命起源于一批掌握了先进生产技能的手工业者，向阻碍这种生产技能发展的制度发起的挑战。产业革命以来的生产技能发展与以往的生产技能发展完全不同。毫无疑义，在前工业社会也有生产技能，但那时生产技能主要产生于生产实践，叫做“经验型技能”，它虽然也符合客观规律，发挥过重大作用，创造过灿烂的古代文明，但是它缺乏科学理论和科学技术方法的指导，是一种传统的、质朴的、未经加工升华、完全依赖实践经验的技能。而现代生产技能的最大特点就是：现代科学原理和现代科学技术方法介入生产过程中。在这一过程中，产生了与经验型技能完全不同的东西，我们把它叫做“技术型技能”。在过去 200 年工业社会的发展中，这种技术型技能起着特别重要的作用，它是科学技术转化为现实生产力的关键。

20 世纪末 21 世纪初，知识经济初现端倪。现代科学知识理论方法对人类生产的影响越来越大，越来越直接。在生产过程中，与发展了 200 年之久的“技术型技能”不同的另一种形态的技能——“知识型技能”，开始发挥越来越大的作用。所谓“知识型技能”，就是新的生产条件下，人们把科学知识、科学原理和科学方法直接运用到生产活动中，创造出现实的产品和服务的能力。在很多情景下，这种能力表现为以熟练的心智技能为基础的实际动手操作能力。此外，由于现代科学的各个分支相互渗透，生产服务的综合化、技术技能的相互交叉叠加，产生了一批掌握多种不同技能的复合型人群，如机电一体化人才、综合服务一体化人才，以及新兴的创意和操作一体化人才。“复合型多技能”也成为现代生产技能的重要组成部分。

我们可以看到，现在掌握了高超生产技能的人由三部分组成：一部分是工业化以来就出现的技术型技能人群，现在他们掌握的技术更加复杂，科技含量更

高。另一部分是掌握了丰富的现代科学知识，同时又具有很强的动手能力，从事技能性工作的人群，可以叫做知识型技能人群。他们很可能是未来知识经济时代的生产主力军。第三部分是掌握了多种不同技能的复合型技能人群。而且特别值得注意的是，过去的高技能人才往往是从蓝领中发展而来，曾被称为高级蓝领。现在，以上三种类型的高技能人才，就不仅仅是从蓝领发展而来了，大量原来从事白领工作的人正转化到这种新型高技能人才之中。在中国，现在人们用灰领人才这一概念描述和界定这一新的、发展中的高技能群体。

从高技能人才形成和发展的历史背景和现实状况我们可以看出，正在崛起的高技能群体在经济社会发展过程中将起非常重大的作用，至少表现在以下三个方面：

第一，高技能阶层是工作时代和知识经济时代的生产骨干和主力。承上启下的高技能阶层既拥有相当的科学理论知识，又具备熟练的操作动手能力。他们是把上层和下层连接起来，把设计、指挥、决策、管理的意图贯彻到生产、操作层面的纽带。他们是把上面的科学技术方法和下面的丰富实践经验结合起来的通道。他们是生产的中坚力量，在新兴的、知识型产业中，他们甚至将成为生产的主体。

第二，高技能阶层是社会均衡财富分配的依托。在整个劳动力结构中，高技能阶层处在中间位置，他们是人力资源质量的主要依托，也是社会财富实现，以及社会财富均衡分配的主要依托，他们处在中间位置，他们的收入处在白领和蓝领之间。根据中国抽样统计的数据，现在在全国平均水平上，他们的月薪在3 000元到1万元之间。当前，由于局部地区、部分职业或工种的高技能人才严重短缺，在市场力量作用下，他们中间部分人员的工资飙升到很高的价位。但是，在通常情况下，高技能阶层的薪酬处于社会中间水平。这样一个庞大的中间价位的工薪劳动者的出现，非常有利于社会财富的均衡分配，对消除当前中国正面临的社会财富分配高低悬殊问题具有积极的意义。

第三，高技能阶层作为社会中坚，是保持社会稳定和发展的健康力量。当前在全球范围内出现的两极分化，导致了严重的世界性和地区性问题。从根本上消除社会的严重分裂和分割，就需要在建立社会秩序的同时，培育社会最稳定的中间阶层。这样一个中坚阶层是保障社会安定的基础。

第四个问题：中国高技能人才的短缺和对策

半个世纪以来，中国人力资源结构变化走着几乎和其他工业化市场经济国家一模一样的发展轨迹。从1978年开始，中国进入经济起飞阶段，基础教育和高

等教育开始长足发展，各类人才严重匮乏的局面开始缓解。但是，随着经济、收入和福利的增长，普通民众盼望自己或者子女进入大学的愿望有了实现的可能。大学入学率迅速提高，大学培养的人才数量剧增，劳动力结构呈现出典型的“两头大、中间小”的特征。我们看到，2004 年出现了大学毕业生找工作难，同时一般岗位、操作岗位人员找工作也难，但是，中间层人才特别是高级技术技能人才严重匮乏的现象。

根据劳动保障部 2002 年全国城镇劳动力就业和社会保障抽样调查，无技能或者低技能的劳动者占全国城镇就业人员的 56.4%，初中级技能人员占 23.3%，中间层的高级技工、技师、高级技师仅占 4.4%，决策管理层的工程师以上专业人员占 15.9%。这个统计数据表明，中国劳动力结构已经呈现出典型的“两头大、中间小”的特征（见图 2）。几年来，中国新闻媒体一直大量报道，许多企业出月薪 6 000 元、8 000 元，甚至年薪 10 万元、20 万元，也招聘不到一个优秀的技师或高级技师。

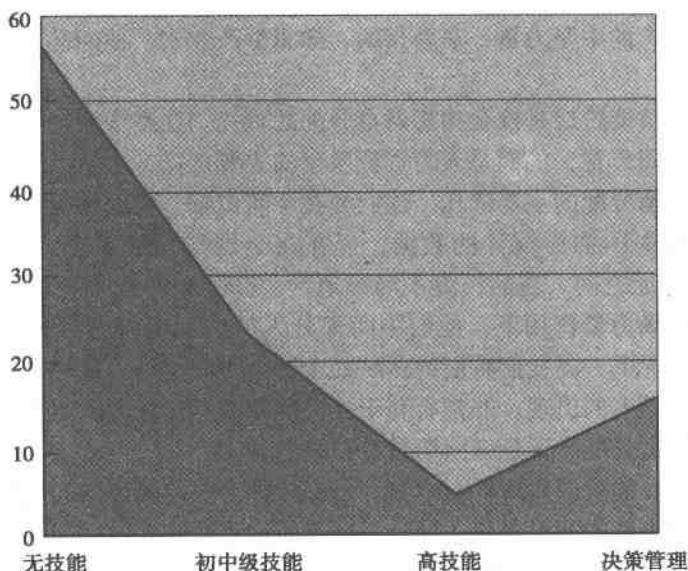


图 2 2002 年中国城镇地区人力资源结构

高技能人才的匮乏和短缺给国家经济发展带来严重困难，引起了中国政府高度重视。2003 年 12 月，中国政府召开全国人才工作会议，认真分析了国家现代化建设急需的高层次、高技能和复合型人才短缺的严峻形势，决定以着重培养造

就大批高层次和高技能人才为主线，带动整个人才队伍建设。会议强调指出，工人队伍中的高技能人才是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量。会议要求立即采取有效措施改变目前的状况。

根据政府的要求，劳动保障部成立了人才工作办公室，制定了国家高技能人才培训工程和技能振兴行动计划，明确提出，从2004年到2006年，在制造业、服务业以及其他技能含量较高的职业中，培养50万企业急需的技术技能型、复合技能型、知识技能型人才，并以此推动技能人才队伍的整体建设，带动各类高、中、初级技能人员梯次发展。具体做法是：

第一，充分发挥企业在培养高技能人才方面的主体作用。推动企业制定高技能人才培养目标和规划，大力开展岗位技能提升培训，推广完善名师带徒措施，把企业建设成培育高技能人才的主要阵地。劳动保障部门要对全国各级各类企业的技能人员状况组织抽样调查，全面了解技能人员的数量、结构和分布情况，并进行需求预测分析，为制定和完善国家高技能人才队伍建设计划措施提供基础数据支持。

第二，依托各级各类职业培训院校和高级技工学校开展高技能人才培养。大力推动职业培训院校和技工学校进行教学改革，完善教学方法，突出专业技能训练，强化新知识、新技术、新工艺、新方法的内容，充分发挥它们在培养高技能人才方面的作用。

第三，加强校企联合，建立高技能人才实习训练基地，搭建强化实践技能培训的平台。根据高技能人才培养的特点，特别需要加强学校和企业的联合，结合双方各自的优势，建立起一批高技能人才的实习训练基地。在这方面，规模较大、技术先进、管理规范 and 效益较好的企业，以及实习设备先进和师资力量较强的院校应当发挥更大作用，以它们为龙头，逐步完善高技能人才培训体系。政府鼓励广泛运用现代远程技术、信息技术和卫星数据传输技术，推广应用仿真模拟技术和多媒体技术，开展远程职业培训，充分开发和利用教育资源，为更多需要培训的人群服务。

第四，组织开展技能竞赛等多种形式活动，完善高技能人才选拔机制。通过技能竞赛、练兵比武和技术创新等活动，在各行业和职业领域不断发现和选拔具有高超技能的人才。劳动保障部门和行业部门都要大力组织开展企业职工、职业院校师生和社会各方面人员参加的职业技能竞赛活动，并不断提高竞赛的技术含量和技能水平。

第五，改进技能人才评价方式，完善国家职业资格证书制度。抓紧修订完善现有国家职业标准，吸纳新知识、新技术、新工艺和新方法，对新兴职业和复合