

*Zhi Ye Ren Cai Zi Yuan Kai Fa Yan Jiu*

# 职业人才资源

## 开发研究

许祥云 黄日强 著

新华出版社

# 职业人才资源开发研究

许祥云 黄日强 著

新华出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

职业人才资源开发研究/许祥云 黄日强 著. —北京:

新华出版社, 2005. 6

ISBN 7-5011-4133-9

I. 职... II. ①许... ②黄... III. 职业人才研究 IV. I275

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 073156 号

职业人才资源开发研究

许祥云 黄日强 著

\*

新华出版社出版发行

新华书店经销

山东地质印刷厂印刷

\*

880×1230 毫米 32 开本 7.875 印张 205 千字

2005 年 6 月第 1 版 2005 年 9 月第 2 次印刷

印数 3000—5000 册

ISBN 7-5011-4133-9 / G · 511 定价: 20.00 元

# 序 言

人才是资源，是第一战略资源；人才是资本，是能有高回报的资本。人才资本是与物质资本相对应的概念，指的是凝聚在劳动者身上的知识、技术及其所表现出来的能力。这种能力是经济增长的主要因素，它是具有经济价值的一种资本。美国著名经济学家、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨认为，当代经济的增长主要是人才资本带来的结果。人才资本与物质资本一样，能够对经济起着生产性的作用，促进经济发展和国民收入增加。人才资本和物质资本都是人类技术进步的载体，但人才资本更具能动性。在当代科学技术革命的条件下，经济增长的根本动力源于技术创新与进步，在技术水平不变的条件下，实现经济增长只能靠增加投入，这时即使有高增长率也不意味着经济发展水平和效益的提高。当发生技术进步时，同量的投入能够带来更多的产出，从而经济能力与效率将同步改善。而人才资本既是技术进步的发动者，又是新技术的载体与传媒，从而导致生产过程中物的因素与人的因素的效率全面改善。因此，人才资本便成为推动经济增长与发展的决定性因素。有关研究资料表明，妨碍贫穷国家赶上富裕国家的原因，主要是人才资本的缺乏，而不是有形资本。对于人才资源，要开发，要保护，要利用；对于人才资本，不仅要使用，还要将其激活，使其运动，关键是使其获得高收益。

人才在经济社会发展中具有基础性、战略性、决定性的作用。人才的战略性地位是由国际竞争决定的。在知识经济时代，经济和社会的竞争，归根到底是人才的竞争。谁占有了人才的制高点，谁就掌握了竞争的主动权。人才竞争的特点是它的全球性，人才

在全球培养，人才在全球流动，人才被全球争夺。能不能培养人才、发现人才、用好人才、留住人才、吸引人才，关系到在国际竞争中的优劣、成败。

不同行业，对人才的认识标准会有差别。对管理型人才，必须要求德才兼备，德应排在首位。他们主要是做人的工作，因为他们拥有更多的权力。对于研究型、技术型人才，他们负有的责任也比较大，他们应拥有相当的智慧和健康的人格。对于操作型人才，应主要考察他们的专业技能和敬业精神。一般说来，现代人才应具备两方面的素养：第一，人才应该是智能型的。在知识经济社会里，重要的战略资源是信息、知识、科技、创造力。这就要求人才既能掌握高深的专门知识，又能利用资讯科技获取前沿信息。人才应具有思维方式再造和创新能力。人才应具有整体、系统、权变的思维方式，具有洞察力、创造力、判断力，能够运用整合式创新才能，去解决动态性的复杂问题。第二，人才应该具有健康人格。知识经济具有“抛弃分工”、“重新组装”的趋势，专才与通才并重，人际协调成为必须。这就要求人才必须具有人际交往、相互沟通、协调共进、团结合作的精神和能力。知识经济是一个信息爆炸、资讯开放的社会，这就要求人才要有持久的工作热情，坚韧不拔的意志力和兼收并蓄的开放态度。

任何社会历史条件下，对人才资源的开发和利用，都是社会进步的基础工程。20 世纪 80 年代以来，人才匮乏已经成为世界各国共同面临的一大难题，知识经济时代的人才危机将是一个世界现象。据有关统计数字显示，美国到 2006 年需增加科学家和工程师 67.5 万人，到 2020 年需增加具有博士学位的科技人才 15.5 万人；日本到 2005 年需增加科技人才 48 万人，三分之一拟从国外招聘；法国在未来 20 年里工程师需求量将由现在的 16 万增加到 40 万，但自身只能培养出 1.6 万人；德国在今后的 20 年里计算机人才需求增加 6 万人；韩国和新加坡等新兴工业化国家也同

样面临着人才赤字的困扰。面对知识经济的严峻挑战，人才资源相对充裕的发达国家都已纷纷感到人才短缺，发展中国家更是自不待言。大力培养人才，成为世界各国人才开发的工作重心。

人才开发就是指把人的智慧、知识、经验、技能、创造性当作资源加以发掘、培养、发展和利用的一系列活动。它是一个复杂的社会系统工程。培养、吸引、使用人才，是整体人才开发机制中的三个关键环节。人才培养是人才开发的基础。人才培养是有意识地把各类专业技术人员及其智慧和潜能挖掘出来并加以发展、利用的过程，使人尽其才，才尽其用，从而为社会创造巨大的物质和精神财富。人才培养必须反映时代的要求。在知识经济时代，人才的培养更强调突出个性、因人而异、因地制宜。填鸭似的应试教育以及全国统一的教材、统一的课程、统一的高考，这类标准化的人才培养模式已无法适应 21 世纪对人才开发的要求，改应试教育为素质教育成为社会各界共同的呼声和愿望。素质的复合化是 21 世纪人才开发的发展趋势。在知识经济时代，具有能够优化生活、工作和交往质量并取得实践效果的能力的人才，将得到普遍需求。因此，在人才的开发方面，要特别注重复合型人才的培养，强调通才教育或通识教育。通才教育是一种素质教育，它强调基础知识，反对过分专业化；主张培养受教育者的个性品质，反对片面发展；提倡遵循教育规律，反对主观行事；提倡着眼未来，反对追逐短期效应；提倡适应需要，改变“专业对口”观念。

在西方发达国家，知识经济对人才的呼唤，使社会容易形成有利于人才健康成长的舆论环境。我国改革开放以来，关于人才的社会舆论也越来越积极向上。现在的问题是，既要重视高学历的人才，也要重视他的能力和业绩；既要重视有所成就的人才，也要关注潜在的人才；既要重视优秀年轻人才，也要重视各个不同年龄层次的人才；既要重视国内人才，也要重视海外人才。要

打破年龄、性别、民族、国籍、学历、职称的限制，做到不拘一格，唯才是举。在学术领域，要坚持“百花齐放，百家争鸣”的方针，反对用行政手段干预学术自由。要为科技进步和人才成长营造民主、宽松的学术环境。

近年来，我们对职业人才资源开发的问题进行了专题研究，发表了 40 多篇职业人才资源开发问题的相关论文。我们对职业人才资源开发问题的研究成果进行梳理，撰写成书，期望在职业人才资源开发问题的研究方面尽点绵薄之力。

本书撰写过程中参考了国内外职业人才资源开发研究的有关资料，引用了相关数据，也借鉴了我国人才开发工作者对职业人才资源开发研究的相关成果，尤其是江西农业大学的领导始终给予了大力支持，在此一并表示衷心的感谢。

由于我们水平有限，不足之处在所难免，敬请各位专家和广大读者予以批评指正。

许祥云 黄日强  
2005 年 6 月于江西南昌

# 目 录

|            |                       |       |
|------------|-----------------------|-------|
| <b>第一章</b> | <b>技工人才开发</b> .....   | (1)   |
| 第一节        | 德国重视技工人才开发的原因.....    | (1)   |
| 第二节        | 他们为何乐于成为技工人才.....     | (4)   |
| 第三节        | 德国的技工人才开发.....        | (12)  |
| 第四节        | 丹麦技工人才开发方式的改革.....    | (16)  |
| <b>第二章</b> | <b>机电人才开发</b> .....   | (21)  |
| 第一节        | 瑞典中等机电技术人才的开发.....    | (21)  |
| 第二节        | 丹麦机电技术人才的技能开发.....    | (26)  |
| 第三节        | 德国机械制造专业技术员的培养.....   | (30)  |
| 第四节        | 卢森堡提高机械技工人才质量的措施..... | (34)  |
| 第五节        | 德国机械工程专科人才开发.....     | (38)  |
| <b>第三章</b> | <b>农业人才开发</b> .....   | (43)  |
| 第一节        | 卢森堡农业人才的技术开发.....     | (43)  |
| 第二节        | 丹麦农民的职业技能开发.....      | (48)  |
| 第三节        | 英国的农业人才开发.....        | (51)  |
| 第四节        | 澳大利亚的农业人才开发.....      | (56)  |
| 第五节        | 韩国的农业人才开发.....        | (66)  |
| <b>第四章</b> | <b>管理人才开发</b> .....   | (90)  |
| 第一节        | 美国管理人才开发的特点.....      | (90)  |
| 第二节        | 日本企业最高经营人才的能力开发.....  | (93)  |
| 第三节        | 美国企业经理的管理能力开发.....    | (99)  |
| 第四节        | 美国 MBA 人才开发 .....     | (104) |

|     |                      |       |
|-----|----------------------|-------|
| 第五节 | 美国管理硕士择业新动向·····     | (107) |
| 第六节 | 美国工商管理人才培养的国际化·····  | (112) |
| 第七节 | 日本企业最高领导的选拔要求·····   | (115) |
| 第八节 | 日本企业领导的更新换代·····     | (120) |
| 第五章 | 公务人才开发·····          | (126) |
| 第一节 | 法国高级公务人才开发的若干特点····· | (126) |
| 第二节 | 美国职业外交人才的选拔提高·····   | (130) |
| 第三节 | 德国公务人员的职业能力开发·····   | (132) |
| 第四节 | 英国公务人员的职业能力开发·····   | (136) |
| 第六章 | 残疾人才开发·····          | (141) |
| 第一节 | 美国学习障碍儿童的学能开发·····   | (141) |
| 第二节 | 美国残疾人才开发的发展轨迹·····   | (143) |
| 第三节 | 美国的残疾人才开发·····       | (148) |
| 第四节 | 德国残疾人才的谋生能力开发·····   | (151) |
| 第七章 | 妇女人才开发·····          | (155) |
| 第一节 | 美国的妇女人才开发·····       | (155) |
| 第二节 | 日本妇女人才开发的发展轨迹·····   | (159) |
| 第三节 | 日本妇女接受高等教育概况·····    | (163) |
| 第四节 | 美国妇女人才奋力跻身政界·····    | (167) |
| 第五节 | 她们为何能够成为女强人·····     | (170) |
| 第六节 | 日本妇女人才在崛起·····       | (174) |
| 第八章 | 失业人才开发·····          | (179) |
| 第一节 | 丹麦的失业人才开发·····       | (179) |
| 第二节 | 英国的失业人才开发·····       | (183) |
| 第三节 | 德国的失业人才开发·····       | (190) |
| 第四节 | 欧盟的失业人才开发·····       | (195) |
| 第五节 | 发展中国家和地区失业人才开发·····  | (199) |
| 第六节 | 当前西方国家的失业人才开发·····   | (203) |

|                     |                     |       |
|---------------------|---------------------|-------|
| <b>第九章</b>          | <b>其他人才开发</b> ..... | (210) |
| 第一节                 | 美国退休人才的开发.....      | (210) |
| 第二节                 | 韩国的海外人才开发.....      | (214) |
| 第三节                 | 俄罗斯的科技人才流失.....     | (219) |
| 第四节                 | 日本企业对高质量人才的争夺.....  | (223) |
| 第五节                 | 华裔学子成才探秘.....       | (227) |
| 第六节                 | 美国人才出国潮.....        | (232) |
| <b>主要参考文献</b> ..... |                     | (238) |

## 第一章 技工人才开发

### 第一节 德国重视技工人才开发的原因

观世人对各种技术人才的态度，最不为人所青睐的，恐怕当数技术工人的开发吧？然而，在经济高度发达的德国，技工人才的开发却颇受重视。专门开发技术工人的职业教育被德国称之为“经济发展的柱石”，其原因何在呢？

#### 一、不同寻常的人才观

德国对于什么叫人才，什么是成才，有着与世人相差甚远的见解。早在 16 世纪，德国启蒙哲学家伊曼努尔·康德（1724—1804 年）在他的著作《什么是启蒙？》中阐述了成才这一概念。他认为当一个人在没有别人的指导下能够运用自己的理解力去判断事态，并在理智判断的基础上采取行动时，这个人就成才了。而启蒙就是使人摆脱其自身未成才状态。康德的这一成才观对后人产生了巨大的影响。1973 年颁布的北莱茵——威斯特伐利亚州职业教育的新规章对什么是成才作了如下的表述：当一个人能够并且打算去做下面事情的时候，这个人可以算是成才的：

- 1、有意识地在社会，并在社会上取得了一个地位和担任了一个角色；
- 2、批判地考虑自己的地位和角色；
- 3、认识社会现实的条件结构，批判地进行检验，并加以改进，使其合乎人道的生存；
- 4、合理地解决冲突。

德国的各级各类教育均具有两大基本任务：

### 1、造就人才

即培养能干的熟练工人。通过职业教育使其具有能够对社会生产作出自己的贡献的知识和技能，具有适应劳动关系及其变化的能力（即职业应变能力）和具有促成劳动关系发生变化的能力（即技术革新能力）；

### 2、成才能力的充分发挥

即帮助个人扩大其在职业、家庭和闲暇时的活动范围，使之能够认识和表达自己的需要，并独自或在别人的帮助下能够实现自己的利益。因此在德国，技术工人是被当作人才来予以重视，加以开发的。

## 二、经济发展的客观要求

德国作为第二次世界大战的战败国，遭受了惨重的破坏，经济濒临崩溃。战后，德国人民抱有重建经济，促使国家富强的强烈愿望，广大公民的干劲几乎全部用在重振国家上。然而，要重振国家、发展经济，主要取决于三大要素：

### 1、资源；

### 2、资金；

### 3、劳动力的数量和质量。

就资源而言，德国是世界上自然资源最贫乏的国家之一。自然资源的极度贫乏决定了德国经济的发展模式必须是外向开放型的，即通过进口原料，进行精加工，出口制成品或半成品；就资金来说，由于长期的侵略战争，耗资巨大，国库已空。资金的短缺决定了德国经济的增长必须通过内涵型途径，即依靠生产技术的进步，生产要素质量的改善和劳动生产率的提高来实现经济的增长；就劳动力的数量和质量来看，战争虽然导致德国国民的大量伤亡，但战后初期“难民”的大量涌入，为德国经济的发展提供了充足的劳动力。据德国有关方面的统计，到1949年底，共有763万名“被驱逐者”和“难民”进入德国境内。制约德国经济发展的三大要素：资源、资金和劳动力的状况均要求德国必须重

视技术工人的开发，努力提高劳动力的质量。这是因为，要发展外向型经济，大量出口制成品和半成品，必须大力提高产品质量，使产品质量名列世界前茅。然而产品质量的提高一般取决于三个要素：

- 1、掌握熟练技术的工人；
- 2、先进的生产方式；
- 3、严格的检试制度。

在三者中，熟练工人是决定性要素；而内涵型经济增长的关键也在于劳动者质量的优劣，加上德国具有不同寻常的人才观，上述种种，决定了战后的德国必须重视技术工人的开发。

### 三、保持社会稳定的实际需要

失业是资本主义国家突出的社会问题，也是导致社会动乱、动摇资产阶级统治的一大诱因。因此，德国政府把充分就业作为其经济政策和社会福利政策的首要目标。但是，德国就业制度的特点是自由雇佣，即企业在雇员的招收和解雇方面具有自决权，企业总是力图招收适合企业需要、能促使企业更快发展的雇员。

然而，德国的就业制度与充分就业的政策两者之间存在着尖锐的矛盾。要解决这一矛盾，就必须重视技术工人的开发，即通过职业教育使适龄青年掌握先进的科技知识和熟练技能，使之成为企业所欢迎的熟练工人。只有这样，企业才会雇用，进而实现充分就业。重视技术工人的开发，培养的人才为企业所欢迎正是战后德国失业率很低的一个重要原因。

以上可见，经济发展的特点，充分就业的政策和独特人才观三者的合力之下，促成了战后德国对技术工人开发的高度重视。也正是由于战后德国重视包括技术工人在内的各种人才的开发，为其经济的重建和飞速发展奠定了良好的劳动力基础。

## 第二节 他们为何乐于成为技工人才

德国有这么一桩“怪事”，它年复一年地出现，并呈愈演愈烈的态势：成千上万名拥有高等学校入学资格的完全中学毕业生，他们不跨入常人所向往的高等学府，却偏偏迈进为世人所蔑视的职业技术学校，甘心情愿成为未来的技工人才。据德国教育与科学部统计，1983年有111 933名完全中学毕业生放弃高等学校的入学资格，与企业签订学徒培训合同，接受二元制职业教育。德国完全中学毕业生的这一举动，打破了几千年来高枕无忧的常规，与我国“学而优则仕”的封建成才观形成强烈的反差。为什么德国众多的完全中学毕业生乐于成为技工人才呢？

### 一、受人才社会价值观的影响

德国对于什么是人才，什么叫成才，虽有着不同寻常的见解；但对于人才的社会价值，却有着与世人相近的看法。德国公民认为，人才虽种类繁多，各具特色，但均具有一个共同的特征，即不同种类、不同层次的人才，其社会价值均在于对社会的贡献。对于社会贡献程度的大小，是衡量各类人才的社会价值的唯一标准。在德国的企业和国民经济各部门，最受人尊重的不是那些高学历持有者，学历、文凭在德国公民看来，仅仅是一个所受教育程度的标志；广大雇员敬仰的往往是那些对企业和部门的生存与发展作出过较大贡献的新技术的发明者，新产品的开发者和重大革新项目的倡议者，尽管其中有些人的学历并不高。德国公民普遍认为，具备某种职业资格，是实现人才社会价值的先决条件。这种职业资格，必须是与社会进步和经济发展的需求相适应的职业资格。因此，获取某种与社会进步和经济发展的需求相适应的职业资格，在德国的社会公民看来是至关重要的。正是在这一人才社会价值观的影响下，为数众多的完全中学毕业生宁愿放弃高

等学府的入学资格，而甘心情愿接受二元制职业教育，成为一名未来的技术工人。

在德国的大学毕业生中，有相当一部分人难以获取某种与社会进步和经济发展的需求相适应的职业资格，不少人毕业后难以立即进入职业领域，从而无从感受自身的价值，也无法体验到社会对自己才识的充分认可；而德国培养技工人才的双元制职业教育，其突出特点是技工人才的培养在企业 and 职业学校平行进行，由企业根据经济发展和劳务市场的需求来设置专业、规定招生人数、确定和调整教学内容。这种技工人才培养制度，可使技工人才直接了解企业的生产过程、工艺设备和加工工艺，了解企业的管理情况，加深对将要从事的职业的认识；可使生产第一线的技术革新成果和最新科技信息迅速传到教学中，并应用于教学之中，从而使技工人才所掌握的知识和技能，能顺应生产和科技的发展。这种制度，既有利于增强技工人才对用人单位的适应性，培养企业所需人才；又有利于用人单位择优雇佣工人；也有利于毕业生谋取职业。

### 二、受人才开发费用的驱使

德国高层次人才的开发费用相当昂贵，早在 1966 年，一名大学生每月就平均需要 400 马克以支付各项开支，其中还不包括每月 25 马克的学费。为了保证高等学校入学证书持有者均能接受高等教育，德国从 1957 年开始向大学在校生提供资助。1965 年，大约有 46,000 名大学在校生每月领取 290 马克的资助。德国每年要支付大量的资助费用。1966 年，德国联邦政府对大学生的直接资助达三亿三千九百余万马克，各州对大学生的直接资助约达八千六百万马克。为此，德国对教育资助的方式进行了多次修改，其方式由单一的助学金形式变为贷款、部分补助和国家无偿补助等多种形式，并且助学金的数额逐年减少。1975 年大约有 59.9% 的大学生可获取国家助学金，到 1982 年，只有 30% 的大学生可获取国家助学金。不少家境不佳的在校大学生不得不经常打工挣

钱以维持学业。那些依靠贷款来维持学业者，在大学修业期间就感到负担沉重，毕业时一旦未能立即进入职业领域，将面临失业和债务双重的压力。而完全中学的毕业生如与企业签订学徒培训合同，接受双元制职业教育，则可享受多项权利：

### 1、获取必要知识和技能的权利

德国联邦《职业教育法》第1条第2款规定，双元制职业教育的目的是通过系统的职业培训计划，为某一职业提供广泛的基础训练，并传授熟练从事这一职业所必需的技能 and 知识。另外，双元制职业教育应该使接受双元制职业教育的受训者获得必要的职业经验。依据这一规定，德国接受双元制职业教育的受训者有获得职业培训合同规定的、从事所学职业必需的知识和技能的权利。对于因培训企业方面的原因致使接受双元制职业教育的受训者结业考试不合格时，受训者有权要求培训企业赔偿未能按期成为熟练工人而造成的工资差额。如果培训企业不予理睬，受训者可向法院起诉。

### 2、领取结业证书的权利

德国联邦《职业教育法》第8条第1款规定，双元制职业培训关系结束时，培训企业主应发给受训者一份职业培训证书。如培训企业主未亲自培训，则职业培训证书也应由培训人员签名。德国联邦《职业教育法》第34条第2款规定，凡是经认可职业的职业培训，均应举行结业考试。应发给结业考试合格者合格证书。依据上述规定，德国接受双元制职业教育的受训者职业培训的结业考试合格，有领取结业证书的权利。结业证书须注明职业培训的性质、期限、目的和受训者的成绩，须详细写明受训者所具备的知识和技能。根据接受双元制职业教育的受训者的要求，结业证书还应包括受训者在接受双元制职业教育过程中的表现、学习成绩和特殊技能的详细内容。职业培训的结业证书是德国双元制职业教育的受训者谋取技术性职业的凭证，它不仅在德国国内，而且在整个欧盟的各个国家都通用。结业考试不合格的受训者，

有权要求延长培训期限，但延长期不得超过一年。

### 3、接受经济资助的权利

依据德国联邦《职业教育法》的有关规定，接受双元制职业教育的受训者有接受经济资助的权利，主要包括领取适当的培训报酬、领取加班报酬、申请培训津贴和领取旅费与住宿费补助的权利。

(1) 领取适当的培训报酬的权利：德国联邦《职业教育法》第 10 条第 1 款规定，培训企业主应支付接受双元制职业教育的受训者适当的培训报酬。培训报酬的金额依受训者的年龄、所在部门和所在地区的集体工资协议而定，并随职业培训的进行而增长，一般每年至少增长一次。德国联邦《职业教育法》第 11 条第 1 款和第 2 款规定，培训报酬按月计算。为计算按天支付的培训报酬，一个月设定为 30 天。当月应付的培训报酬应在该月的最后一个工作日支付。依据上述规定，德国接受双元制职业教育的受训者有权领取适当的培训报酬。根据德国 1979 年 10 月 1 日对 437 个集体工资协议的研究表明，接受职业教育的受训者培训报酬的平均额为：职业培训第一年每月 453 马克，第二年每月 523 马克，第三年每月 606 马克。但是在德国，各行业受训者培训报酬的差异很大，例如裁缝行业的女受训者，第一年每月为 145 马克，第二年每月为 170 马克，第三年每月为 200 马克；而建筑行业的受训者，第一年每月为 543 马克，第二年每月为 831 马克，第三年每月高达 1049 马克。

依据德国联邦《职业教育法》第 10 条第 2 款的规定，培训报酬可以实物支付，但实物报酬不得超过培训报酬总数的 70%。如果接受双元制职业教育的受训者的培训报酬因正当理由不能用实物形式支付，则应按第十条第 2 款的规定确定该项实物的价值，给予现金补偿。

德国联邦《职业教育法》还规定，接受双元制职业教育的受训者上职业学校学习和考试期间，有权领取培训报酬。当受训者