

中国各地区

人才

夏忠
黄钟仪 著

本书将研究的视角从对“人力资本”积累的关注转向了对“人才活力”激发的关注。本书运用目标值与监测值之间的比重将各指标进行无量纲化处理,运用层次分析法确定权重,建立了计算人才活力综合指数的模型。



重庆工商大学欧洲研究中心

活力评价：

理论、数据及实证

ZHONGGUO GE DIQU RENCAI
HUOLI PINGJIA LILUN SHUJU JI SHIZHENG



重庆大学出版社
<http://www.cqup.com.cn>



中国各地区人才

活力评价

ZHONGGUO
GEDIOU RENCAI
HUOLI PINGJIA
LILUN SHUJU JI SHIZHENG

理论、数据及实证

夏忠
黄钟仪 著

重庆大学出版社

内 容 提 要

本书将研究的视角从对“人力资本”积累的关注转向了对“人才活力”激发的关注。本书的人才活力程度是可以通过一系列指标来进行度量的。我们构建的人才活力程度评价体系由5个一级指标和25个二级指标构成。为使不同量纲的指标能够相加,本书运用目标值与监测值之间的比重将各指标进行无量纲化处理,运用层次分析法确定权重,建立了计算人才活力综合指数的模型。本书的研究表明,1997年以来,全国及各地区的人才发展力、人才流动力、人才风险承担力、人才创新力都有一定的甚至很大的进步,但各地区的活力状况很不均衡,发展和进步也很不均衡。

读者可把该书作为认真的学术探讨来阅读和质疑,分析其从概念提出、体系构建、数据分析到小结及建议的完整的研究范式和研究过程是否经得起推敲。同时,读者或许也可以把本书作为一种方法论来阅读,即使你可能不完全赞同指标体系的构成和权重的分布,但你都可以关注和研究其测量人才活力的方法和思路的可行性。

图书在版编目(CIP)数据

中国各地区人才活力评价:理论、数据及实证/黄钟仪,夏忠著. —重庆:重庆大学出版社,2011.7
ISBN 978-7-5624-6174-6

I. ①中… II. ①黄… ②夏… III. ①人才—评价—中国 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 098075 号

中国各地区人才活力评价:理论、数据及实证

黄钟仪 夏 忠 著

责任编辑:尚东亮 版式设计:尚东亮
责任校对:谢 芳 责任印制:张 策

*

重庆大学出版社出版发行

出版人:邓晓益

社址:重庆市沙坪坝正街174号重庆大学(A区)内

邮编:400030

电话:(023) 65102378 65105781

传真:(023) 65103686 65105565

网址:<http://www.cqup.com.cn>

邮箱:fxk@cqup.com.cn(营销中心)

全国新华书店经销

重庆东南印务有限责任公司印刷

*

开本:720×1020 1/16 印张:14 字数:259千

2011年8月第1版 2011年8月第1次印刷

ISBN 978-7-5624-6174-6 定价:35.00元

本书如有印刷、装订等质量问题,本社负责调换

版权所有,请勿擅自翻印和用本书

制作各类出版物及配套用书,违者必究

Zongxu 总序

进入新世纪后,作为中国中西部地区唯一的直辖市,重庆市面临诸多战略机遇和挑战。近年来,重庆市迎来历史上最好的发展时机:中央提出了重庆发展的“314”总体部署。以此为纲,重庆市着力建设内陆开放高地,提出“五个重庆”的建设目标,推进统筹城乡综合配套改革,全面发展综合经济实力,力争在中国西部地区率先通过一系列改革开放的重大举措,实现经济社会又好又快的发展。

在这样一个令人瞩目的重大变革过程中,人才较之其他因素因其在政策设计、创新和执行中所具有的关键地位而显得更为重要,特别是具有国际视野和专业知识、能力、经验的高端人才非常稀缺。解决人才稀缺的问题只有引进和培养两条路。事实上,引进人才能够解决一时之需,但从长远来看,培养人才是根本、有效的解决之道。

重庆工商大学作为重庆市唯一一所具有鲜明财经特色的多科性大学,早在10年前就已经对此开始了有益的探索。2000年,重庆工商大学与法国公立大学开展合作,在教育部的批准下成立了国际商学院,以培养国际化、复合型高水平人才为目标,借船出海,开放办学。经历十年扎实发展,这所建立在世纪之初的学院已经成功培养了一大批具有国际视野和专业知识能力的高端人才,他们当中的优秀者很多取得国外大学的博士学位,就职于跨国公司、外国金融机构和企业、国内大型企事业单位。学院现在和法国、英国、加拿大等国的8所公立大学建立了实质性的合作关系,办学效果也得到了学生、家长和用人单位的普遍肯定,成为重庆工商大学对外合作与交流的品牌学院。

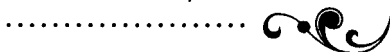
我们认为,大学声誉的塑造和提升,归根结底源自于其培养的学生能否适应国家、社会、市场的需求,能否培养出在一定领域具有作出杰出贡献潜质的优秀人才。大学的学科建设、教学科研、师资队伍建设等各项工作应当以此为中心,为此服务。可以说,培养出什么样人才的大学,它就是什么样层次和地位的大学。

重庆工商大学国际商学院致力于进一步提升服务于人才培养目标的各项基本功,其中之一就是通过与国外高校开展合作科研提高教师的教学和科研能力。为此,学院创建了欧洲研究中心,支持学院和学校的教师与国外合作大学的教师、研究生开展形式多样的合作科研。在重庆市教委和学校科研部门的大力支持下,欧洲研究中心已经产出了系列科研成果,取得了较好的社会效益。

此次,欧洲研究中心资助学校中青年优秀教师出版了4本专著,内容涉及企业战略、物流服务、人力资源等各个方面。我希望读者能从中受益,更希望通过欧洲研究中心这个开放的研究平台,能有更多的中青年优秀教师发表和出版更好、更新的科研成果。

杨继瑞

2011年4月6日于渝



本书将研究的视角从对“人力资本”积累的关注转向了对“人才活力”激发的关注。这种转变有一个过程。

国以才立,政以才治,业以才兴。人既是社会发展的出发点,也是社会发展的最终目的和归属。历史反复印证着这样一个道理:一个国家、一个民族,能不能培养出优秀的人才,能不能呈现人才辈出、人尽其用的局面,在很大程度上决定着这个国家、这个民族的兴衰存亡。我国是人口大国,但当前并不是真正意义上的人才强国。国家提出从人才大国向人才强国的转变,也是意识到人才在国家发展中的根本性作用的体现。许多学者从不同的角度论述如何建设人才强国,其中最为丰富的成果是关于人力资本积累。

我们也曾一直从人力资本概念角度思考地区、国家之间的人才竞争问题。尽管很早以前就发现一些企业的人力资本远远不如另外一些同行企业,而它们的生产率和竞争力却远胜于后者,但并没有把这种企业间的人才效应现象与宏观层面上地区、国家之间的人才竞争力联系起来考虑。因一直关注地区活力和企业活力问题,这样的持续关注终于使我们对地区人才竞争的实质内容有了顿悟。顿悟的具体起因现在已经说不清楚了,但我们日益强烈地认识到,并越来越坚信,人在社会中的“状态”而不是存量更能反映一个地区经济社会发展的可能力度与智力支持。“在状态”的“人”带来的效果,能数倍、数十倍于相同数量的“不在状态”或“不怎么在状态”的“人”创造的价值。人才的竞争不仅是如何积累人力资本存量的竞争,更是如何激活人力资本的竞争;不仅仅是人才数量的竞争,更是人才活力的竞争;不仅是怎么获得与拥有人才的竞争,更是如何运用与对待人才的竞争。事实上,哪个地区的人才得到了更好的发展,得到了更合理有序的流动;哪个地区的人才更愿意承担风险,更具有创新意愿和能力,这个地区就更有活力。有无数理由表明人才“被激活”的状况需要高度并深度关注,正如被埋藏的丰富矿藏需要被开采一样,“沉寂”的力量始终不能转化为经济社会发展的现实力量。因此,我们研究工作和实践工作的关注点都有

必要从人的“存量资本”转移到“活力激发”方面。

为了关注和研究一个地区中人“被激活的状态”,或者说人的活力程度,继续沿用目前国际国内计量人力资源的4个概念——人才、人力资源、人力资本、人力资源会计的概念恐怕都难以予以特别的关注。为此,我借用了有学者已经提出的一个概念:人才活力,并赋予英文:Talent(s) Vigor,简称TV。相较于原有的人才、人力资源、人力资本、人力资源会计等概念所提供的衡量结果,人才活力概念有着独特的、重要的现实意义。

不过,“人才活力”是个并不太好把握的概念,不太好定义或者尽管定义但仍有可能显得模糊。我们虽心有所念,但并没有实质性的深入研究行动。2007年,为了完成学院写一个申报书的要求,我们以《重庆市人才活力评价与实证研究》为题申请重庆市教委科学技术研究项目并获得批准,开始了断断续续的研究。2009年,笔者进一步申请了我校欧洲研究中心的专著出版资助,希望能把该项研究再往前推进一步,并希望粗浅的思考和研究成果能与更多的同仁沟通、交流。

本书阐释了“人才活力”(Talent(s) Vigor,TV)概念。本书提出的“人才活力”是指一个国家/地区释放人的活力、人们展现活力的程度,体现了一个国家/地区“人的全面发展的程度”“经济社会发展顺应人性的程度”以及“人的创造性被激发的程度”。

本书的人才活力程度是可以通过一系列指标来进行度量的。我们构建的人才活力程度评价体系由5个一级指标和25个二级指标构成。5个一级指标分别是人才供应潜力、人才发展力、人才流动力、人才风险承担力、人才创新力。

在研究过程中,我日益强烈地认识到“人才活力”测量的必要性和重要性,也日益认识到人才活力的评价应建立相对标准,以对全国各地的状况进行比较性的数量考量,以对全国各地人才活力的纵向进步程度进行动态的监测。而且,国家对经济指标、环境指标、科技指标等都有监测,但对强国之本——人才,却缺少一个综合的监测指标。

那么,如何实现对各地区人才活力程度的监测?重点监测什么?我们想,既然我们党提出了“基本实现现代化”的目标,那么,我们何不提出我国基本实现现代化时的人才活力目标,然后以基本实现现代化时的人才活力目标为监测值,来度量全国及各地区这十几年来的人才活力程度。这样,我们一方面可以对各地区的人才活力进行比较,另一方面,还可以根据这十几年来各地区人才活力的数量趋势特点,预测我们人才活力基本实现现代化的时间。

据此,根据基本实现现代化(也就是达到中等发达国家水平)的目标,并根据OECD所提供的中等发达程度国家水平,推算确定了基本实现现代化的人才活力水平,并以其作为人才活力的监测标准值。基于重庆直辖市成立于1997

年,2009 年年鉴能够提供的最新数据只到 2007 年(教育经费等指标,其余大部分指标为 2008 年数据),所以本书计算人才活力的年限确定为 1997—2007 年。

为使不同量纲的指标能够相加,本书运用当年值与监测值之间的比重将各指标进行无量纲化处理,运用层次分析法确定权重,建立了计算人才活力综合指数的模型(Talent(s) Vigor Index, TVI)。人才活力综合指数模型是综合衡量人才活力程度的人才活力指数模型;人才活力综合指数是综合反应全国及各地区的人才供应潜力、人才发展力、人才流动力、人才风险承担力、人才创新力的指数。

以监测值为目标值,将各地区各年的指标数据与监测值比较,本书分别讨论了全国及各地区的人才供应潜力、人才发展力、人才流动力、人才风险承担力、人才创新力,计算了 1997—2007 年全国及各地区的人才活力综合指数,计算预测了人才活力达到中等发达国家水平(也就是基本实现现代化时的水平)需要的时间;分析了人才活力与经济发展之间的关系。

本书的研究表明,1997 年以来的 11 年,全国及各地区的人才发展力、人才流动力、人才风险承担力、人才创新力都有一定的甚至很大的进步,但各地区的活力状况很不均衡,发展和进步也很不均衡,在各方面都表现出了惊人的“马太效应现象”,即起始年份好的地区进步更大,排在前三甲的地区不仅在起始年份遥遥领先,其增长也遥遥领先于其他地区。北京、上海、天津三个直辖市的人才活力已经达到中等发达国家水平,即已经基本实现现代化目标,但如以所有地区的人才活力都达到中等发达国家水平的时间来考量,则人才活力达到中等发达国家水平时的时间会比经济指标晚 50 年!

本书的数据分析也进一步表明,在我国,人力资本量不是大问题,能够先于 21 世纪中叶 12 年实现基本现代化的目标,但更体现人才活力的人才流动力、人才风险担当力、人才创新力都会大大滞后于经济基本实现现代化目标的时间——本世纪中叶。如继续按照目前的趋势和做法,我们不可能在 2020 年进入创新型国家行列,并在若干科技领域达到世界前沿或国际先进水平,也不能在 2050 年当经济达到中等发达国家水平时,人才活力同步实现中等发达国家水平,人才强国的梦想也难以实现。因此,不仅要积累人力资本,更重要的是,必须调动人才活力——使人愿意也能够流动、承担风险,并且开展创新活动,丰富创新成果。从“人力资本积累”转向“人才活力激发”,势在必行,任重道远!

读者可把本书作为认真的学术探讨来阅读和质疑,分析其从概念提出、体系构建、数据分析到小结及建议的完整的研究范式和研究过程是否经得起推敲。同时,读者或许也可以把本书作为一种方法论来阅读,即使你可能不完全赞同指标体系的构成和权重的分布,但你都可以关注和研究其测量人才活力的方法和思路的可行性。

该书还可以作为各地各级人才工作部门、各地各级教育部门、科技工作部门、欲进军全国某一地区的企业等全面了解各地区人才活力综合状况的工作用数据参考书和方法指导书。相关部门及人员可以用人才活力指数开展各地人才活力的纵横比较;监测指标体系也可作为人才工作的监测指标,动态监测全国和各地区各年人才活力的进展情况。他们既可以借此了解各地区人才活力的某一个方面,也可统揽人才活力状况的全貌:不管是研究某一个地区还是想研究整个国家的状况,都可以从里面找到研究所需的数据支持。

尽管有以上功用的设想,但该书仍然只是掀起了从“人力资本积累”转向“人才活力激发”研究的一个浪,或者只是扔了一颗小石子,不完善、不严谨的地方肯定不少,渴望有更多同仁继续关注这一问题。

作 者

2011 年 4 月

Mulu

目 录



第1章 为什么提出“人才活力”	1
1.1 “人才活力”而不是人才解释地区经济社会发展差距	1
1.2 有关“人才”的计量研究综述	4
1.3 现有概念的不足及问题的提出	13
1.4 从人的“存量资本”到“活力激发”的转变	15
第2章 人才活力理论体系构建	16
2.1 人才活力内涵	16
2.2 人才活力综合评价指标体系的建立	18
2.3 人才活力综合评价模型构建	22
2.4 关于研究地域和时间跨度的说明	29
第3章 中国各地区人才供应潜力评价	31
3.1 相关研究与主要观点综述	31
3.2 数量分析	35
3.3 小结及建议	54
第4章 中国各地区人才发展力评价	57
4.1 相关研究与主要观点综述	57
4.2 数量分析	61
4.3 综合指数计算	99
4.4 人才发展力基本实现现代化的时间预测	102

4.5 小结及建议	104
第5章 中国各地区人才流动力评价	107
5.1 相关研究与主要观点综述	107
5.2 数量分析	111
5.3 综合指数分析	132
5.4 基本实现现代化的时间预测	134
5.5 小结及建议	136
第6章 中国各地区人才风险担当力评价	142
6.1 相关研究与主要观点概述	142
6.2 数量分析	143
6.3 综合指数分析	157
6.4 基本实现现代化的时间预测	160
6.5 小结及建议	162
第7章 中国各地区人才创新力评价	164
7.1 相关研究的主要观点综述	165
7.2 数量分析	167
7.3 综合指数分析	186
7.4 基本实现现代化的时间预测	189
7.5 小结及建议	190
第8章 中国各地区人才活力综合评价与实证研究	193
8.1 中国各地区人才活力综合评价	193
8.2 全国及各地区人才发展力、流动力、创新力、风险担当力比较 研究	197
8.3 人才活力与经济发展关系的相关性研究	203
参考文献	207
后记	214

第 1 章 为什么提出“人才活力”

1.1 “人才活力”而不是人才解释地区经济社会发展差距

国以才立,政以才治,业以才兴。人既是社会发展的出发点,也是社会发展的最终目的和归属。历史反复印证着这样一个道理:一个国家、一个民族,能不能培养出优秀的人才,能不能呈现人才辈出、人尽其用的局面,在很大程度上决定着这个国家、这个民族的兴衰存亡。我国是人口大国,但当前并不是真正意义上的人才强国。从世界范围来看,各国的人力资源数量的多寡与经济产出的多寡既没有因果关系,也没有相关关系。如表 1.1 所示。

表 1.1 世界各国人口与经济比较(2006 年)

国家和地区	国土面积/万平方千米	年中人口/万人	14 岁及以下/万人	65 岁以上/万人	国内生产总值/亿美元	人均国民总收入/美元	国内生产总值增长率/%
世界总计	13 427.9	651 776.1	181 625.1	48 373.8	482 449	7 439	5.4
发达国家	3 461.7	102 853.4	18 476.8	15 399.2	365 830	36 487	2.9
发展中国家	9 922.4	548 922.6	162 888.5	33 150.5	116 619	2 000	8.1
西方七国	2 144.9	72 149	12 654.1	8 750	281 206		
欧元区	252.6	31 429	4 844	5 625.8	105 265	34 149	2.8
美自由贸易区	2 157.5	43 576.5	9 890.9	5 077.2	152 925		

续表

国家和地区	国土面积/万平方千米	年中人口/万人	14岁及以下/万人	65岁以上/万人	国内生产总值/亿美元	人均国民总收入/美元	国内生产总值增长率/%
南亚国家联盟	447.7	55 808	16 250.2	3 002	10 728	1 890	6
中国	959.8	131 179.8	27 399.9	23 424	26 681	2 010	11.1
美国	963.2	29 898.8	6 162.2	2 310.9	132 018	44 970	2.9
日本	37.8	12 756.5	1 777.4	1 575.5	43 401	38 410	2.2
加拿大	998.5	3 255.6	562	658.7	12 515	36 170	2.8
德国	35.7	8 241.1	1 160.2	1 095.2	29 067	36 620	2.9
英国	24.4	6 036.1	1 068.3	1 159.2	23 450	40 180	2.8
法国	55.2	6 103.8	1 106	977.3	22 307	36 550	2
意大利	30.1	5 857.1	818	973.2	18 447	32 020	1.9
墨西哥	195.8	10 422.1	3 166.7	2 107.6	8 392	7 870	4.8
印度尼西亚	190.5	22 304.2	6 241.9	1 223.1	3 645	1 420	5.5
马来西亚	33	2 576.7	822.3	144.8	1 489	5 490	5.9
泰国	51.3	6 472.4	1 519.9	303.2	2 062	2 990	5
新加坡	0.1	439.3	82.7	31.8	1 322	293 20	7.9
韩国	9.9	4 841.8	874.6	422.9	8 880	17 690	5
印度	328.7	110 981.1	35 104	10 906.3	9 063	820	9.7
巴西	851.5	18 869.4	5 211.5	1 008.8	10 680	4 730	3.7
俄罗斯联邦	1 709.8	14 236.8	2 144.8	890.2	9 869	5 780	6.7

数据来源：中华人民共和国国家统计局网站。

从表 1.1 可以看出,2006 年,全世界人口数量是 651 776.1 万人,其中发展中国家人口(548 922.6 万)是发达国家人口(102 853.4 万)的 5.34 倍;但从经济量来看,拥有超过全球 5/6 人口的发展中国家的 GDP 只有 116 619 亿美元,只接近于发达国家 GDP(365 830 美元)的 32%。中国大陆人口 131 180 万,占世界人口的 20.13%,超过 1/5。全世界国内生产总值 482 449 亿美元,中国大

陆 26 681 亿美元,约占全世界经济总量的 5.53%,大约 1/20 强,远低于人口比重。从人均 GDP 来看,全世界的平均水平是 7 439 美元,高收入国家平均水平为 36 487 美元,中等收入国家的平均水平是 3 051 美元,中低收入国家平均水平是 2 000 美元,中国 2 010 美元,中国位于中低收入国家的平均水平线上,相当于中等收入国家平均水平的 2/3,高收入国家平均水平的 1/20^①。改革开放 30 年,我国经济的发展和取得的成就主要依托的是人口基数以及制造业的全球分工体系融合带来的人口红利的溢出效应,而非人才以及智力资本带来的创新增加值效应。从我国目前经济社会所处的发展阶段、人均国内生产总值以及城市化进程等所处的阶段来讲,我国目前是人力资源大国,而非人才强国。

“人才”既是一个时空概念,又是一个能动概念——具有同样知识技能的人,在不同的体制、不同的配置,处于不同的劳动状态和心理状态下,会展现出不同的能力,创造不同的社会价值。经济的发展与人口的数量关系不大,但人才的发展、人才的结构、人才的配置、人才的流动、人才的创新、人才的效率等人才状态,直接影响着经济发展。

从状态而不是数量的角度关注人,是先哲和今智们的共同智慧。两千多年前古希腊的苏格拉底对“正义社会”的描述,2 000 多年后中国国家主席胡锦涛对“和谐社会”的阐释,关注的焦点都是“人”在社会中的状态。

2 000 多年前的苏格拉底说,一个正义的社会必须认清三件事情。第一件事情就是:不同的个体之间存在能力差异;第二件事情是:不同的职业需要具备不同独特资质的人来完成;第三件事情是:一个社会要想取得高质量的绩效,就必须努力去把每一个人安排到适合他们的资质发挥的职业上去。

2 000 多年后,中共中央总书记胡锦涛在中共十六届四中全会《决定》第七部分开宗明义地指出:“形成全体人民各尽其能、各得其所而又和谐相处的社会,是巩固党执政的社会基础、实现党执政的历史任务的必然要求。”

可见,不管是“正义社会”还是“和谐社会”,都是从个体的状态来界定的——即“把每一个人安排到适合他们的资质发挥的职业上去”,或者说“各得其所,各尽所能”。具体而言,人才“各得其所,各尽所能”的程度,就是其人才比例合理、结构有效、配置适当、流动适度、敢于创新、富有效率的程度,能反映一个国家或者地区人才的积极性、主动性、创造性的发挥程度,能体现一个国家或者地区“以人为本”的程度,也代表着一个国家或者地区可持续发展的“长期力量”。

既有的人才、人力资源、人力资本、人力资源价值(会计)等概念不能描述这种状态,“活力”一词却能体现人才的这种时空特征和动态特征。

^① 以上数据来自于国家统计局编 2008 年《世界统计年鉴》。

1.2 有关“人才”的计量研究综述

目前国际国内对劳动力进行统计描述的概念主要有4个：人才、人力资源、人力资本、人力资源价值(会计)。

1.2.1 人才计量研究综述

“人才”概念其实是先于“人力资源”的一个中国本土概念,人才学研究也是一个相对中国特色的学问。我国主要有两本专门反映人才学动态的期刊。一本是由国家人事部、人事与人才科学研究所主办的人才期刊《中国人才》(月刊),从该刊的主要内容和办刊宗旨——宣传党和国家人才政策,研究人才开发理论与方法,报道人才热门话题,揭示人才成功奥秘,为人才成长,促使人成其才服务;为单位科学用人,促使人尽其才服务;国家实施人才战略,促使人才辈出服务——来看,这是偏重于指导人才工作实践的刊物,而不是理论刊物。另一本是由上海市人事局主管、上海人才研究会主办的《人才开发》(月刊),这是一本理论与实际相结合的刊物,主要传播人才信息,普及、推动人才学知识与研究,促进人才管理制度改革和人才环境的改善,开发和弘扬人才,为构建人才资源的高地,建设有中国特色社会主义作贡献。该杂志面向各级领导、组织、人事、教育工作者、人才学爱好者,大中专以上知识青年和专业技术人员,是一本宣传育才、成才、识才、用才理论知识的综合性期刊。

尽管人才学研究已有20多年了,但是理论界对人才的定义仍未能取得一致的意见。在大多数时候,“人才”是人们口头使用的俗语,而不是一个严谨的学术概念。通常人们说某个人“是个人才”或者我们需要“引进人才”往往是指具有一定专业知识、技能或者解决问题的能力比一般人优秀的“人”。将人才和其他词结合起来,还可以构成“人才市场”“人才网络”“人才交流”“人才中介”等术语。对于什么是人才,辞海上的解释是:“指才能杰出或具有某种特殊才能的人”。按照2004年全国人才工作会议的定义,人才是指任何有知识、有能力;能够进行创造性劳动;在政治、精神、物质三个文明建设中作出贡献的适业人员。而我国人才学研究者对人才的定义有多种,则各有侧重,各有千秋。但是,这些定义都有一个共同的特点,那就是都使用了模糊语言(余仲华,2005)。典型的人才定义,大致可以归纳为:①强调人的创造性与贡献。例如,人才是指“用自己的创造性劳动成果,对认识自然、改造自然,对认识社会、改造社会,对人类进步做出了某种贡献的人”。②强调人的才能与贡献。例如,“人才,按一般的理解,是指那些才能高于一般人、对社会的贡献大于一般的人”。③强调人的杰出性。例如,认为“各行各业中出类拔萃的人物都是人

才”。④强调人的内在素质。例如认为人才就是“形成并发挥了某种杰出的内在素质的人”。这些人才定义,从用词上看,无论是“创造性”“出类拔萃”“进步性”还是“杰出性”,都是模糊概念;而人们对于“一般人”“才能”“贡献”“素质”的衡量和评价,也都很难摆脱主观性和模糊性带来的不确定性。

我国政府机关和事业单位是主要进行人才统计的机构。对人才的衡量和统计,也曾经有过误区:从学历、资历、职称、身份等角度进行认定,即“唯学历,唯职称,唯资历,唯身份”的“四唯”统计。2003年12月26日,《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》提出了树立科学的人才观:“人才存在于人民群众之中。只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设,在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献,都是党和国家需要的人才。要坚持德才兼备原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献,人人都能成才。”“在人才评价方面,要建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制。强调要根据德才兼备的要求,坚持群众路线,注重实践检验,构建以业绩为依据,由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。”“党政人才的评价重在群众认可,企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可,专业技术人才的评价重在社会和业内认可。”2004年3月开始,中组部、原人事部(现在人力资源与劳动社会保障部)会同有关部门,开始研究建立新的人才资源统计指标体系。新的人才资源统计指标体系为框架式组合结构,打破了人才的身份和所有制界限,把传统的干部人事统计拓展到全国人才资源统计。它以从业岗位为统计计划分标准,力求体现人才的知识、能力、业绩等内容,全面反映我国人才的数量、质量、分布、结构,以及人才培养、吸引、使用等基本情况,统计范围覆盖全社会各类别、各层次的人才。统计对象分为党政人才、企业经营管理人才、专业技术及事业单位管理人才、技术人才、农村实用人才等5个类别;指标体系共分总量、分布、结构、流动、培养、使用、奖惩等7大指标。2010年出台的《国家中长期人才发展规划纲要》对人才给出了这样的界定:人才是指具有一定的专门知识或专门技能,进行创造性劳动并对社会作出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者。

为了解决统计和定量分析上的难题,人们选择了一种近似的办法,即寻找一个可以代替“人才”的东西,在20世纪80年代初期,我国选用了“专门人才”。“专门人才”沿用至今,已经近30年了,实际上仍然只拥有“专门人才”的统计资料,至今没有“人才”的统计资料。首都经济贸易大学文魁等(2005)也探讨了我国人才评价指标体系的必要性、可能性、基本原则、基本思路。

正是因为人才定义模糊性以及由此带来的人才统计指标不确定性的存在,

所以人才资源作为一个由人构成的集合实际就是一个模糊集合。我个人认为,人才是一个广义的概念,在现实经济和社会发展中,人才具有相对性、时间性和空间性。在不同时期、不同地域、不同范围对人才的界定标准是不一样的。因此,本书的研究,不是要对具有上述定义特点的劳动者进行统计计量,也不打算在“人才”的计量范围上进行过多的笔墨纠缠,更重视的是各地区“人”的“状态”,亦即“活力”。因此,本书的“人才活力”重点关注“活力”。

1.2.2 人力资源计量研究综述

所谓资源,从字面意义上讲,就是资本的来源。经济学把为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素通称为资源,包括人力资源、物力资源、财力资源、信息资源、时间资源等。人力资源(human resource)最早于1954年由当代著名的管理学家彼得·德鲁克在其《管理的实践》一书中提出的,而且主要是从企业资源的角度提出的。在讨论管理员工及其工作时,德鲁克引入了“人力资源”这一概念。他指出:和其他许多的资源相比较而言,唯一的区别就是它是个人,并且是经理们必须考虑的“特殊资产”的资源。德鲁克还认为人力资源拥有当前其他资源所没有的素质,即“协调能力、融合能力、判断能力及想象力”。

不同学者对人力资源的不同定义,往往就包含着学者对其计量的观点。中国人民大学教授阎达五主编的《会计准则全书》中,对人力资源是这样界定的:人力资源是企业拥有或支配并使用的各种有劳动能力的人员;复旦大学教授张文贤主编的《人力资源会计制度设计》中对人力资源的含义理解为:人力资源是在生产过程中所投入的人自身的力量,也就是人在劳动活动中运用的体力和脑力的总和;厦门大学廖泉文教授在所著的《人力资源管理》中将其含义概括为:人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总称,它包括数量和质量两个指标。还有的根据需要进行了其他分类,或对各类人员作更细致的划分,例如联合国教科文组织资助召开的《中国人力资源开发研讨会》上的“三论说”,以及国际劳工组织亚洲人力资源开发网中国人力资源开发网的“五点论”等。后来,企业人力资源的概念扩展开来,已经不仅仅用来指企业人力资源,而泛指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处于劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口的能力,它的载体是人,其本质是人的能力而不是人本身。按其归属来说,人力资源可分为社会人力资源和企业人力资源。本书所说的人力资源主要是社会人力资源。

对社会人力资源的许多定义虽然在描述上有不同,但其实质内容是没有多大分别的。清华大学张德教授在其《人力资源管理》一书中的定义具有很大的认同度:即指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力