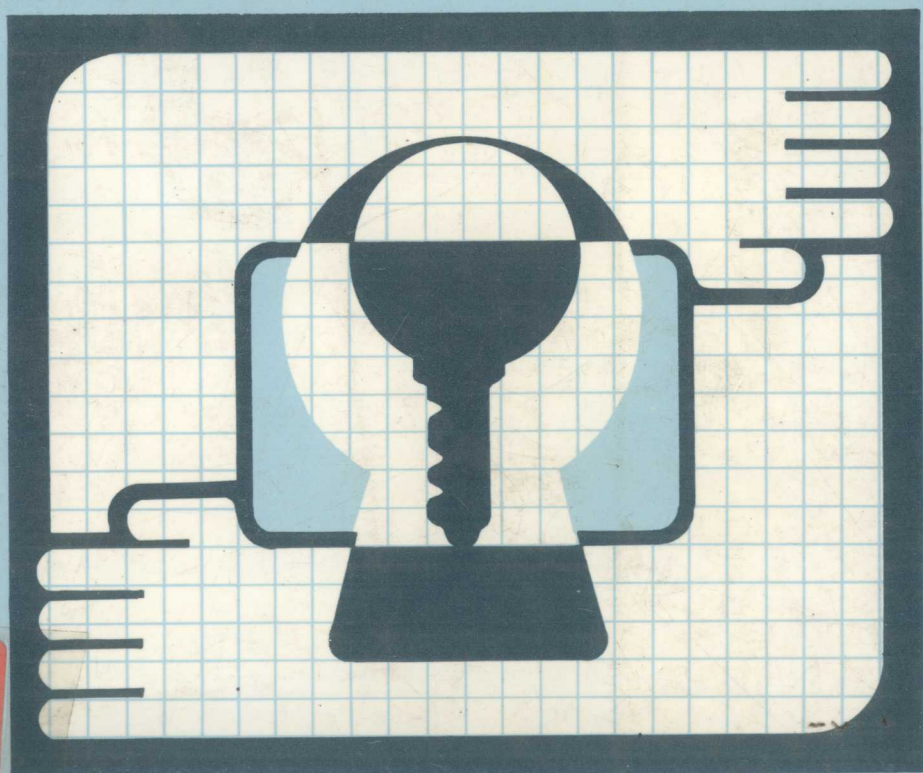


人力發展理論與實施

彭台臨 著



三民書局印行

人力發展理論與實施

——教育、訓練與生計輔導

彭 台 臨 著

學歷：美國賓州大學工業職業教育哲學博士

現職：行政院經建會人力規劃處專員

師範大學工業教育系兼任副教授

中華民國企業人力資源發展學會出版

委員會主任委員

三 民 書 局 印 行

人力發展理論與實施：教育、訓練與生計輔導／彭台臨著

臺北市：三民，民78

[8]，527面：圖；21公分

參考書目：面507-527

ISBN 957-14-0030-0 (平裝)

1. 人力資源 2. 職業教育 I. 彭台臨著

542.71/8664

◎ 人力發展理論與實施
——教育、訓練與生計輔導

著者 彭台臨

發行人 劉振強

出版者 三民書局股份有限公司

印刷所 三民書局股份有限公司

地址／臺北市重慶南路一段六十一號

郵撥／〇〇〇九九九八—五號

初版 中華民國七十八年十月

編號 S 52056

基本定價 柒元伍角陸分

行政院新聞局登記證局版臺業字第〇二〇〇號



ISBN 957-14-0030-0

序

國家現代化發展可說是經濟、政治、文化、社會等多方面綜合作用的結果。四十年來，臺灣地區即由經濟建設著手，逐步擺脫早期發展的窘境，初步實現均富理想，也奠定社會開放與政治民主化發展的基礎，並進而向現代化國家的大道邁進。

在現代化過程中，最重要的是透過「人力資源」發展，培養社會大眾知識、技能與積極進取的人生觀，以促使社會、文化與經濟質與量的提升。多年來，政府致力於人力規劃，即依循此一原則，務使人力培育能夠充分配合經社發展的需要，促進國家現代化。由於教育的普及與職業訓練的實施，改善了勞動素質，提高了生產力，促使國民充分就業，加速經濟成長，改善社會貧富差距，奠定社會安定基礎；同時由於教育普及與水準提升，中產階級成為社會中堅，更為政治民主化提供了良好條件。因此臺灣的人力規劃經驗深為國際所矚目，許多開發中國家紛紛援引臺灣經驗，作為規劃人力之參考。然而，不可諱言的，與工業先進國家比較，臺灣的人力發展尚存有若干問題，舉凡：教育素質的提升、升學壓力的解除、人力供需的調和等等皆有待進一步改善。

筆者自民國六十八年任職行政院經建會，一直從事人力規劃工作，一方面體會到政府對人力規劃的努力與重視鮮為人知，另方面深覺人力發展理論與實務尚缺有系統的整合與闡述，乃不揣淺陋，蒐集資料，撰寫本書，期能為人力資源發展工作奉獻一份心力。

本書主要以「人力資本」理論為出發點，探討人力資源發展策

略，並將臺灣人力政策形成與實施做有系統整理。全書十七章可分為四大部分，第一部分包括前四章，闡述人力資本理論、人力規劃理念及臺灣地區人力情勢；第二部分包括第五至第十章，探討教育政策理論與規劃方法，分析各級教育政策形成與實施成效；第三部分包括第十一、十二章，討論職業訓練規劃、實施與評估；第四部分包括第十三章至第十七章，闡述生計發展理論與方法；至於生計輔導規劃部分，則未列入本書，待以後再予以充實。

本書係以公餘時間進行撰寫，對於家人及好友的鼓勵支持，師長的指導，三民書局周玉琴小姐的熱心協助及謝端純小姐的校讀與建議，對本書的完成皆有莫大助益，特別是承經建會長官推薦，參加「行政院社會福利學人員出國深造計畫」，出國進修三年，培育之恩，於此一併致謝。

古人說：「學然後知不足」，個人撰寫本書的體認則是「寫」然後更知不足，也決心更加沈潛努力，期能繼續以勤補拙。唯本書疏漏之處在所難免，尚祈學者方家不吝賜教，俾便修訂補正。

彭台臨 謹識

民國七十八年十月

人力發展理論與實施 目次

——教育、訓練與生計輔導

第一章 人力資本理論

- 一 人力資本價值..... 1
- 二 人力資本理論形成..... 4
- 三 個人行為：教育投資.....13
- 四 結語.....19

第二章 人力資源發展與人力規劃

- 一 人力資源發展的基本理念.....21
- 二 人力資源發展量的指標.....22
- 三 人力資源發展與經濟發展.....28
- 四 人力規劃的需要與目的.....30
- 五 人力規劃的意義.....32
- 六 系統分析與人力規劃.....34
- 七 人力資源發展策略.....37
- 八 結語.....43

第三章 科技變遷與人力運用

- 一 科技變遷的涵義與階段.....45
- 二 科技變遷對產業組織和工作影響.....49

三 科技變遷對就業影響	61
四 科技變遷對人力政策的涵義	69

第四章 臺灣地區人力發展情勢回顧與預測

一 人力發展情勢回顧	73
二 未來人口與人力供需情勢之預測	86

第五章 教育政策形成與評估

一 教育政策的概念與理論	97
二 教育政策發展與運作	102
三 教育政策評估標準	109
四 結語	116

第六章 教育規劃

一 教育政策經濟層面	119
二 教育規劃的內涵	124
三 教育規劃的方法	125
四 教育成本	143
五 教育效益的認定與評量	146
六 結語	153

第七章 國民教育發展與規劃

一 國民教育的內涵與功能	156
二 臺灣地區國民教育政策形成與發展	160
三 國民教育對臺灣地區現代化的貢獻	172

四 學齡人口成長與國民教育發展關係·····	176
五 臺灣地區未來國小與國中學生人數推計·····	189
六 臺灣地區國民教育發展方向·····	196
七 結語·····	198

第八章 職業教育理論與實施

一 職業教育的內涵·····	201
二 職業教育的重要觀念·····	206
三 職業教育與經濟建設關係·····	220
四 技術變動與社會變遷對職業教育的影響·····	234
五 職業教育現存問題·····	237
六 職業教育未來發展的規劃·····	241
七 結語·····	243

第九章 建教合作理論與實施

一 建教合作的意義·····	246
二 建教合作的要素·····	247
三 建教合作的效益·····	248
四 建教合作的限制與困難·····	250
五 我國建教合作實施與成效·····	252
六 建教合作有關法規與辦法分析·····	256
七 結語·····	267

第十章 高等教育發展

一 高等教育的功能與特質·····	269
-------------------	-----

二	高等教育需求與市場運作.....	274
三	高等教育政策與發展.....	282
四	未來高級人力供需情勢分析.....	297
五	高等教育的社會需求與報酬.....	302
六	高等教育規劃的理念與做法.....	306
七	結語.....	308

第十一章 職業訓練發展

一	職業訓練本質與功能.....	312
二	職業訓練的成本與效益.....	313
三	我國臺灣地區職業訓練發展與檢討.....	319
四	未來社經環境的變動趨勢.....	325
五	職業訓練未來發展方向.....	328
六	結語.....	330

第十二章 職業訓練評估模型與應用

一	訓練設計與評估模式.....	331
二	訓練評估的核心：評量改變.....	332
三	訓練評量的分類.....	333
四	評量訓練成果的數量法.....	334
五	訓練評量數量法應用.....	353
六	結語.....	359

第十三章 生計輔導本質與內涵

一	工作的意義與目的.....	362
---	---------------	-----

二 職業輔導與生計輔導的發展條件·····	367
三 生計輔導之意義與內涵·····	377
四 結語·····	392

第十四章 影響生計發展的心理與生理因素

一 性向·····	394
二 興趣·····	405
三 人格和氣質·····	409
四 價值·····	412
五 生理能力與工作條件·····	415
六 訓練時間·····	420
七 結語·····	422

第十五章 影響生計發展的社會與經濟因素

一 影響生計發展的社會因素·····	425
二 影響生計發展的經濟因素·····	442
三 結語·····	449

第十六章 生計發展理論

一 本質因素論·····	452
二 類型論·····	453
三 決策論·····	463
四 社會學論·····	465
五 需求論·····	467
六 發展論·····	473

七 結語.....	484
-----------	-----

第十七章 本質因素生計諮商模式與方法

一 本質因素生計諮商的模式.....	487
二 方法.....	495
三 職業訊息.....	500
四 個案實例.....	502
五 評論.....	505

參考書目	507
------------	-----

第一章 人力資本理論

一個國家的真正財富及其政治、經濟、社會發展的潛能，以其國人天賦才能是否得以充分發展與有效利用為準。因為，一切的進步都基於人的努力。籌集資本、開發資源，都有賴人的努力才得以完成。經濟與社會發展，必須基於各方面人才的組織與領導。例如，優秀的公務人員發展現代化的典章制度，具有效率的企業家創造財富。政治領袖與企業家雖具有推動社會的功能，但其功能發揮仍要視他們所領導的人們之知識、技能、與品德而定。所以，過去衡量一個國家國力的強弱大小，是以軍備、資源、工業化與人口等為決定條件。自人力資本論興起後，則認為衡量一個近代國家的大、小、強、弱，是決定於這一國家人民的知識、科學和技術水準的總和。換言之，國力就是人民的體力、智力、道德力、生產力、組織力集合而成的；由這個觀點來看，人力資源發展就是國力形成的基礎。

一、人力資本價值

人類的生命是無價的，我們無法將人類個人訂一個價格。但是，每個人的能力不同，其生產力就有所不同。在早期古典經濟學理論中，經濟學家認為生產三大要素為土地、資本與勞力，其中勞力是指

體能的貢獻，係人人具有的。古典經濟學假定此種勞力是具有同質性的。自「人力資本」理論興起後，開始重視人的能力與才智。並認為人的能力主要是由後天環境或教育、訓練後培養的，個人的能力的培養，即為個人所擁有。能力愈高者，生產力愈高，對個人而言，可增加所得，改善生活品質，對社會而言，可有助經濟成長與社會發展。因此，人力資本並不是將人予以標價，而是對人的「能力」賦予以價值。

Petty (1699) 是第一個正式估計人力資本價值的學者，他的估計方法主要是基於兩個關鍵假定：

1. 勞力總收入是國家總開支減去土地與其他資源所獲利潤之餘。
2. 人類價值是為當期勞力年所得的二〇倍。

除上述兩個假定，不為經濟學者接受之外，Petty 估計方法中，也忽略了許多重要因素，然而，這項研究卻刺激了人力資本方面的研究。

早期文獻中，評估人力資本價格文獻可劃分為兩類：(1) 生產成本法 (the cost of production approach)；(2) 資本化收入法 (the capitalized earnings approach) (Kiker, 1966)。茲分述如下：

(1) 生產成本法

生產成本法的基本特質在於其假定人的價值相等於其「生產」中資源擴張價值。這資源係指出生和出生前照顧、食物、衣服、住所、教育、休閒等成本，其計算是由出生到老年。Engel (1883) 是第一個應用這個方法的人，指出一個可「完全生產」的年齡是在 27 歲。Engel 也假定生產成本每年會定量增加。這個假定深受懷疑與批評

(Cohn, 1979)。

Wittstein (1867) 改進 Engel 的評估方法，他將利率、維護成本及在生命表中設定年齡的生存人數。

(2) 資本化收入法

生產成本法最被批評之處，在於未將培育一個人所花費資源與其市場價值做一聯繫。因此，資本化收入法不計過去（沉澱）成本，而專注於人的當期與未來（預期）市場價值（必須強調的是其分析不是在計算個人的總價值，只考慮其市場價值）。

Farr (1853) 第一個提出資本化收入法的架構。現值計算為其計算方法的核心，一個人的未來淨收入現值計算是減除去生活成本與根據適當生命表計算死亡期。Dublin 與 Lotka (1946) 改進 Farr 計算方法。在他們的架構中，個人總值 V_x ，可以下列方程式求得。

$$V_x = \frac{1}{P_x} \sum_{t=0}^{\infty} v^t L_x + {}_t w_x + {}_t g_x + {}_t c_x \quad (1-1)$$

此處， P_x 是指生命表中，由生至 x 年齡數； $v^t = (1+i)^{-t}$ 是 \$1 以年利率 i ，預期 t 年的現值； L_x 是生命表中，年齡生活在 x 至 $x+1$ 年齡的當年平均數； w_x 是每一個人工資，在年齡 x 至 $x+1$ 的當年年收入； g_x 代表年齡 x 至 $x+1$ 當年男性就業比率。

如我們設 c_x 代表在年齡 x 至 $x+1$ 當年生活成本，上式可改寫如下：

$$V'_x = \frac{1}{P_x} \sum_{t=0}^{\infty} v^t L_x + {}_t (w_t + {}_t g_x - {}_t c_{x+t}) \quad (1-2)$$

此處 V'_x 代表著個人在年齡 x 淨值，基於其未來收入川流減去個人生活成本。

二、人力資本理論形成

在經濟學早期，經濟學家很少有人認為人力資本很重要。除了 Adam Smith 以外，沒有人認為人力資本是經濟理論的重點，和為經濟力量與成長的主要來源。正如 Ginzberg (1966) 指出，當時人力資本不受重視情形：

1. Ricardoo

Ricardoo 在探討早期工業革命，看不出有何理由去重視勞力利用，在都市裏，有許多工人在工廠門口排隊，尋找就業機會。在當時，只要工人願意服從，工廠用些文盲，沒有技術工人，也沒有遭遇到困難。因此，Ricardoo 觀點，經濟策略的要素是資本。

2. Ginzberg

Ginzberg 強調在早期經濟理念，人是被認為「個人有意擴大其享受，減少其痛苦」。這是人力資本被忽視的根本原因。近來心理學革命性突起，對現代看法有很大影響，尤以教育與訓練的培養人類才能，發掘人類潛能的功能。

3. Adam Smith

早在一七七六年，Adam Smith 就已認為勞動力是經濟進步的主要力量。他對固定資本 (fixed capital) 定義中，就將人力資本列入了。他認為經由教育、自修或學徒方式所學得的才能，通常必須花費成本的。因此，對個人而言，可認為是固定資本。這些才能可為他本人賺取部分財富，也可使他所屬社會受益。工人的工作效率增加，就如同機器與工具一樣，可減少勞力，而其花費成本可由增加的利潤去負擔。

雖然，Adam Smith (1952) 未估計人力資本的價值。他堅信人力資本形成可由較長生命期收入獲得報償。他以人與機器比較，說明他的觀點：

當任何昂貴機器設置好了以後，它必會被期望損壞前能有更好工作表現，所賺取的利潤較一般機器為高。一個人花了許多力量與時間接受教育，可從事任何特殊敏捷技巧工作時，也正如昂貴機器設備一樣。他學習從事工作，也必期望較一般工人薪資為高，以能取代其接受教育所付出的成本，且其利潤至少要有等值資本的一般收益。有關人類生命的不確定性，正如期望機器有更確定工作期一樣，人也必須有合理的工作壽命期。技術工人與一般工人的工資差異就是在這個原則下建立的(p.42-43)。

Adam Smith 所謂人力資本係指人所擁有的技能與能力，而不是指個人本身。

4. Alfred Marshall

Alfred Marshall 雖然將人力資本由其「財富」與「資本」定義排除，但是仍然接受人力資本的觀念。他甚至以資本化薪資法，估計人力資本。他對「個人財富 (personal wealth)」，做了說明：

我們已將個人財富界定為具有那些精力、能力與習性，可直接有益於使人工作勤奮，具有效率……，如是可視為資本。因此，個人財富與個人資本是可互換的…… (Marshall, 1961: II, 204-205)

Marshall 接受 Adam Smith 的基本觀點，一個受過教育的人好比一部昂貴的機器。Marshall 也假定個人投資正如其他投資決定一樣，是基於追求利益的動機：

追求利益動機引發個人和其父親投資於教育，和努力讀書，以準備未來工作。這就類似於資本投資於建設工廠或商業組織。

在每一個投資家，都期望其收穫超過投資花費 (Marshall, 1961: 619)。

Marshall 強調「投資在人的教育，是最有效的投資」(Harbison & Anderson, 1964)。他主張經濟生產因素，除土地、勞動、資本外，應加上教育因素。教育可分為普通、技術及選擇性教育，分別可培養人的一般能力與專門能力，以促進生產效率。普通能力係指職業的敏銳性、精力及知識能力等；專門能力係指某一類專門技術或知識 (蓋漸生，民 68)。

Marshall 對人力資本投資係受利益動機的觀點，遭受到早期經濟學者批評，因為不是所有人的投資都是著眼在未來的利益。

5. T. W. Shultz

由於人力資源貢獻，不像有形的資本設備容易界定與計算，所以在 Adam Smith 與 Marshall 之後，不為經濟學者重視。直到一九六〇年 Shultz 提出〈人力資本投資〉一文，逐漸為人所重視。尤其注意到教育、訓練、研究、保健及娛樂方面的投資，改進各種複雜生產系統的效能，促進經濟成長。

因為，大家都體認到，在許多國家的所得成長中，實物資本只能解釋小部分的結果。為了尋找更好的答案，改進實物資本的衡量，以及無形實體的衡量。諸如，技術變動和人力資本的衡量都引起研究興趣。同時，現代軍事科技發展尤須要良好素質的人力。人們在教育 and 健康的花費快速增加，教育對所得分配影響，失業問題漸趨嚴重等經濟問題，使經濟學者不再忽視人力資本的經濟功能。

Shultz 認為國民所得增加，主要是因為人力資本增加後，提高了