



1990年北京“人力资源开发与
九十年代”国际研讨会论文集

人 力资源开发与 九十年代

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE 90'S

图书馆

人事部 综合计划司 组编
人事信息中心

人力资源开发与九十年代

人事部 综合计划司
人事信息中心

编 者 的 话

经济的繁荣属于人力资源开发的成功者——已经成为当代中外管理界的共识。在世界经济竞争更趋激烈的今天，国际社会无论是发达国家还是发展中国家，都更加重视人力资源开发这一重要课题。1990年11月，由国家人事部发起的《人力资源开发与90年代》国际研讨会在北京召开，来自国内外政府部门、国际组织和学术教育团体的49位官员和专家学者，就人力资源开发与90年代经济社会问题，进行了广泛的交流和探讨。国家人事部副部长蒋冠庄主持开幕式，程连昌副部长以“强化人力资源是中国九十年代经济和社会发展的关键”为题作了首席发言。我国政府有关部门的代表和与会的专家学者，运用大量统计数据，从不同的层次与角度，介绍了我国人力资源开发的情况，探讨了人力资源发展战略、创造人力资源开发的条件、加强人力资源开发的基础工作（如数据库和信息网的建立）等。与会各国和国际组织的代表在发言中介绍了人力资源开发的国际状况和面临的问题。到会代表一致认为，人力资源开发对经济社会发展有着十分重要的意义，需不断加强人力资源开发的国际交流与合作。这次会议共收到40篇论文，这些论文内容丰富，数据资料翔实，具有较高的学术水平。

同年11月，新加坡太平洋经济合作国家委员会在新加坡举办了人力资源开发专题研讨会，出席会议的34位代表来自14个国家和地区，我国人事部综合计划司司长杨培青受中国太平洋经济合作委员会的委托出席了会议。这次会议共发表论文12篇，内容涉及各国HRD（注）方面的研究现状和计划，强调国家间的合作；劳动力科技培训和技术交流；劳动力流动和移民；劳动生产率；人力资源开发方面的管理和劳务合作等内容。

为了广泛宣传党的尊重知识、尊重人才的政策，介绍我国人力资源开发的现状，交流借鉴各国在人力资源开发方面的宝贵经验，我们组织力量翻译编辑这本论文集，由于篇幅所限，编辑收录了42篇论文，文字略有删节。另外，我国代表论文中所使用的统计数据均不含台湾省，也借此加以说明。

本书在编辑过程中得到了有关单位和人士的真诚帮助，特别是得到了人事部办公厅和国际交流与合作司的大力支持，在此深表谢意。

参加本书组织编译工作的有：文海英、牛旭、宋跃进、李学伟、顾耀、蔡青池、常震。

限于时间和水平，疏漏之处，谨请各届同仁指正。

1991.10.31

注：HRD即人力资源开发。

目 录

强化人力资源开发是中国九十年代经济和社会发展的关键.....	程连昌(1)
人力资源开发的政策制定、规划和实施的一体化方法.....	爱德华·冯·罗依(9)
上海九十年代人才开发战略研究.....	石 涛(15)
关于制定人才资源发展战略的理论思考.....	刁学武(22)
土耳其公共行政领域的人力资源开发.....	特·艾尔冈(28)
依靠科学技术开发专业技术人力资源是发展中国家农业的根本出路.....	董劲生(32)
经验学习：人力资源开发的新热点.....	阿弗雷姆·拉泽(37)
充分开发利用中国劳动力资源的战略选择与对策.....	潘 烽(43)
公务员制度的改革与世界银行.....	巴巴拉·努恩伯格 琼·奈丽斯(50)
中国人力资源开发利用的主要障碍及其出路.....	左春文(67)
人力资源开发的管理.....	托马斯·G·麦卡锡(74)
关于开发妇女人才资源的几点认识.....	陆恒钧 陈 健(77)
发挥人的主动性：持续发展的新途径.....	渡边龙也(83)
面向21世纪的中国教育和人力资源开发.....	周贝隆(91)
完善政府机构：竞争的关键和人力资源管理的关系.....	谢尔登·爱伦沃斯(97)
健全中国专业技术人才统计指标体系的设想.....	钱曾华(104)
联合国在开发和培训政府科学技术人员方面的经验.....	汉姆敦·本纳萨(113)
人力资源开发的基础结构和评价指标.....	杨培青(124)

英国的经验·····	大卫·费尔肯(136)
更好地为经济建设服务·····	罗伯特·邦维特(144)
中国考试录用制度与人力资源开发·····	人事部考录司(152)
高级人才开发的一项重要措施——中国博士后	
制度的产生和发展·····	庄毅(157)
中国的继续教育·····	张延忠(162)
中国专业技术人员信息管理系统·····	王震(165)
专业技术人力资源开发战略与对策·····	陈建坤(168)
九十年代人力资源开发·····	爱德华·J·唐纳瑞什(172)
瑞典公务员制度中的人事管理·····	斯达凡森(176)
福建山区经济与人才开发·····	潘潮玄(179)
专业技术人员统计指标体系探讨·····	刘仁甫(183)
新西兰政府机构的人才资源管理·····	麦力斯·米德尔马斯(189)
技术利用,中国湖试验项目·····	弗兰西斯·V·亚纳克(196)
积极采取措施,吸引优秀人才回国·····	人事部流动调配司(202)
安徽省专业技术人力资源内部结构的初探·····	付先久(204)
将计划调配和人才流动结合起来,促进人才	
合理流动·····	人事部流动调配司(210)
多层次文化结构的劳动力对九十年代及以后	
美国劳动就业组织的挑战·····	朱恩(213)
处在中间位置的人;新的开发模式·····	阿塔尔(222)
太平洋经济合作会议新加坡人力资源开发专题	
研讨会介绍·····	(230)
对开发人力资源的几项建议·····	(232)
新形势下的新西兰教育·····	伊丽莎白·麦克弗森(233)
<u>高技术HRD与劳动生产率</u> ·····	<u>杨培青(238)</u>
马来西亚人力资源开发·····	李庭辉(243)
台湾地区劳动生产率的生长·····	林志正(245)
新加坡开发人力资源的协作·····	陶蒙函(246)

CATALOGUE

- Strengthening the Development of Human Resources,
A Key Issue for China's Social and Economic
Development in 90's.....(1)
Cheng Lianchang
- An Integrated Approach to HRD Policy Making,
Planning and Programming(9)
Edward Van Roy
- Thoughts Over Strategy Research on Development of
Talented Personnel in the 90's in Shanghai.....(15)
Shi Tao
- Principles in Designing Qualified Personnel Resources
Developing Strategies(22)
- The Development of Human Resources in Public
Administration with Particular Reference to
Turkey (28)
Turgay Ergun
- The Way out for China's Agriculture Development
—The Importance of Relying on Science and
Technology and Exploiting Technical Personnel
Resources(32)
Dong Jinsheng
- Experimental Learning: A new Emphasis in HRD
.....(37)
Avrim Lazar
- Alternative Strategy and Measure in Full Development
of the Workforce Resources of China.....(43)
Pan Feng

Civil Service Reform and the World Bank.....	(50)
Barbara Nunberg and John Nellis	
Obstacles and Ways to the Development and Utilization of Human Resources in China.....	(67)
Zuo Chunwen	
Managing HRD.....	(74)
Thomas G • Mccarthy	
Some observation on the Development of the Female Human Resources	(77)
Lu Hengjun Chen Jian	
Building upon People's Initiatives, An Alternative for Sustainable Development.....	(83)
Tatsuya Watanabe	
Education and HRD in China for 21st Century.....	(91)
Zhou Beilong	
Excellence in Government, A Key to Competitiveness and its Implications for Human Resources Management	(97)
Sheldon Ehrenworth	
Tentative Plan of Perfecting the Statistic Indicators of Professionals and Technicians.....	(104)
Qian Zenghua	
UN Experience in the Development and Training of Public Scientific and Technical Personnel.....	(113)
Hamdan Benaissa	
Infrastructure and Indicators of HRD.....	(124)
Yang Peiqing	
The United Kingdom Experience.....	(136)
David Falcon	
Serving the Economy Better	(144)
Robert Bonwitt	
Examination and Employment System and HRD in China	(152)

The Important Measure for Developing the Senior Intellectual—Establishment and Development of China's Postdoctor System.....	(157)
Zhuang Yi	
Continuing Education in China.....	(162)
Important Way of Developing Intellectuals Resources —Management System of Intellectuals Information of China	(165)
The Strategies and Ways of Professional and Technical HRD.....	(168)
Chen Jankun	
HRD in the 90's.....	(172)
Edward J Jennerich	
Personnel Management in the Swedish Civil Service.....	(176)
Staffan Synnerstroim	
The Development of Professionals in Mountain Areas and Economic in Fujian Province.....	(179)
Pan Chaoxuan	
On the System of Statistical Indicators Regarding the Professional Technicians.....	(183)
Human Resource Management in the State Sector in New Zealand	(189)
Miles Middlemass	
Technology Utilization the China Lake Demonstration Project.....	(196)
Francis • V • Yanak	
Using Effective Measure to Attract Excellent Intellectuals at Abroad to Return to China.....	(202)

The Research in the Internal Structure of Professional Resources in Anhui Province.....	(204)
Combining Plan and Adjustment With the Intellectuals Exchange in the Rational Development of the Intellectuals Exchange	(210)
A Multicultural Workforce, the Challenge for American Organization in the 1990's and Beyond.....	(213)
Jong • B • Jun	
Man in the Middle, The New Paradigm of Development	(222)
Yogesh Atal	
The Introduction of PECC Human Resource Development Workshop in Singapore	(230)
Proposal for APECC HRD Task Force	(232)
Education in New Zealand—A Response to the New Environment	(233)
Elizabeth Macpherson	
High Technology HRD and Labour Productivity.....	(239)
Yang Peiqing	
HRD in Malaysia	(243)
Li Tinghui	
The Growth of Labor Productivity in Taiwan.....	(245)
Lin Zhongzheng	
Collaborative HRD in Singapore.....	(246)
Tao Menghan	

强化人力资源开发是中国 九十年代经济和社会发展的关键

——“人力资源开发与九十年代”

北京国际研讨会主报告

人事部副部长 程连昌

现在请允许我作为第一个发言人，向诸位简要地介绍我国人力资源开发的有关情况，阐明我们的有关政策，以便抛砖引玉，听到各位朋友和同志的评价和建议。我国正在编制第八个五年计划和十年规划，人力资源开发问题是其中的组成部分。专业技术人力资源和国家公务员人力资源的问题，是在这次研讨中，尤其要研究的问题。在这些方面，更希望大家畅所欲言，展开讨论。

一、中题人力资源开发的经济背景

——中国政府在八十年代初，制定了用七十年的时间，分三步实现经济现代化的战略目标。

第一步，在八十年代，实现国民生产总值翻一番，解决人民的温饱问题；

第二步，在九十年代，实现国民生产总值再翻一番，人民生活达到小康水平；

第三步，到下世纪中叶，基本实现现代化，人均国民生产总值达到中等发达国家的水平，人民过上比较富裕的生活。

过去的十年，中国沿着改革开放的道路前进，取得了举世公

认的成就，经济现代化第一步的目标已经提前实现，国家经济实力显著增强。一九八九年，国民生产总值已达到15677亿元（人民币），按可比价格计算，比一九七九年增长了1.4倍，年平均增长9.2%，大大高于这一时期世界上大多数国家年平均增长2%—4%的速度；扣除价格上涨因素，十年间农民年人均收入平均增长了11.8%，城镇居民年人均收入平均增长了6.5%，中国人民的吃、穿、用、住得到了全面的提高和改善，整个国家的面貌发生了深刻的变化。

——八十年代，中国经济在取得很大成就的同时，也遇到了一些困难和问题，主要表现是：

经济的高速增长，是在经济结构失调的情况下，以高投入、高消耗、低产出、低效益为代价取得的。其结果是社会总需求远远超过了社会总供给，现有国力和社会生产能力无法继续支撑这样的高速发展，必须对经济进行调整。

为了改变这种被动局面，中国政府提出了九十年代中国经济和社会发展的战略目标和主要任务：

以提高经济效益为被心，调整和改善经济结构，推动科技进步，使国民经济转入持续、稳定、协调发展的轨道。今后十年经济的增长率将保持在5.5%—6%，实现国民生产总值再翻一番，人民生活达到小康水平，即发展中国家中等偏上的水平。

中国的人力资源开发问题正是在上述经济背景下，再次提到日程上来的。

二、强化人力资源开发是中源九十年代经济和社会发展的关键

九十年代，世界正进入一个空前的、全球规模的经济和科技激烈竞争的时代。竞争的主要焦点，已经不是一国拥有廉价劳动力和原材料——这类传统经济因素的多少，面是一国人力资源的质量。

对于中国这样一个既要发展经济，又资金短缺，人均占有的

自然资源相对贫乏的发展中大国，强化人力资源的开发和利用，振兴教育，全面提高人口素质，大力加强职业培训和技术培训，是保证经济持续增长的重要途径。

因此，强化人力资源开发，当然就成为中国九十年代经济和社会发展的关键所在。

我国政府、国家领导人和决策机构，一向重视人力资源开发问题。

——毛泽东同志在很早以前就指出过，世间一切宝贵的事物中，人是第一可宝贵的。

——一九七七年，邓小平同志提出了“尊重知识，尊重人才”。

——中国共产党总书记江泽民最近讲，要坚持把教育放在优先发展的战略地位，把经济发展逐步转到依靠科技进步，不断提高劳动效率的轨道上来。

在中国政府正在制定的今后十年的发展规划中，将对人力资源的开发和利用给予全面的考虑。

三、中国的教育与培训状况——人力资源开发的基本条件

众所周知，中国是世界上人力资源最丰富的国家，中国现有十一亿多人口，劳动适龄人口为六亿八千万。预计到本世纪末，中国的劳动适龄人口将达到七亿五千万人。中国现有社会劳动者五亿五千万人，其中第一产业三亿三千万人，第二产业一亿二千万人，第三产业一亿人。

中国政府历来重视人力资源开发的基础——教育，一九八八年国家财政预算的教育经费已达323亿多元（人民币），占当年财政收入的12.5%。

经过四十年，特别是经过八十年代的发展，整个中华民族的科学文化水平得到了很大提高。从一九四九年至一九八九年，全国普通高等学校本专科毕业生累计达676.8万人，毕业研究生近19万人；中等专业学校毕业生1029万人；成人高等学校和成人

中等专业学校毕业生计1500多万人。以上高、中等专业人才共计3200多万人；此外，还培养了近3亿人的具有中学文化水平的劳动者，根据一九八七年1%人口抽样调查推算，全国每10万人口中拥有各种文化程度的人数都大大提高。大学文化程度的为884人；高中（包括中专）文化程度的为6996人；初中文化程度的为21322人；小学文化程度的为36114人。

到一九八八年底全国普通学校和成人学校共有教职工1353.7万人，其中专职教师1032.9万人。

一九八八年中国普通和成人学校在校生已达2.29亿人。现在中国已具备了每年4万名毕业研究生，130万名大学本专科毕业生（含成人毕业生，下同），150万名中等专业学校毕业生以及1600万名中学毕业生、2000多万名小学毕业生的培养能力。可以说，中国已初步形成了多阶段、多层次、多形式、学科门类齐全、具有相当规模的基本适应国民经济发展需要的教育和培训体系。

上述这些都为进一步开发中国最多、最丰富的人力资源，打下了良好的基础。

当然，中国毕竟还是一个发展中国家，受国力和其它因素的制约，中国的人力资源开发和利用还存在着诸多不尽人意的地方：

——一九八七年进行的1%人口抽样调查的资料表明：

在中国十二岁以上人口中，文盲和半文盲人口为二亿二千万人，占十二岁以上人口的26.8%。

——另据一九八五年对35.8万个乡以上独立核算的工业企业，6604.5万名职工的普查：在工业企业的职工中大专以上教育程度的只占2.92%，高中教育程度的占23.63%，初中及小学教育程度的占69.41%，文盲占4.04%

以上情况，反映了中国人力资源的一大特点，即数量众多，素质不高。劳动者的素质决定了其技术水平和生产效率。显然，

人力资源素质不高直接影响了我国劳动生产率的提高，这已引起了我国政府和有关方面的高度重视。

四、中国专业技术人员的现状和开发利用的前景

一般来说，专业技术人员是人力资源中素质最高、创造力最强、最富活力的组成部分。经过多年，特别是最近十年的培养，中国已经有了一支门类齐全、规模可观的专业技术队伍，并且已经成为国民经济发展的骨干力量。但目前，这支队伍的数量、结构和素还远不能适应我国经济发展的需要。中华人民共和国人事部负责主管全国专业技术人员的工作，我想着重介绍一下这方面的情况：

截止到一九八九年，中国全民所有制单位共有专业技术人员2315万人。

——其中：具有高级技术职称的93万人，中级技术职称的536万人，初级技术职称的1165万人。高、中、初级的比例为1：5.8：12.5。

——在专业技术人员中，具有大学本科以上学历者为348万人，仅占专业技术人员总数的15%，中专学历的占专业技术人员总数的35.61%，高学历比重偏低，需要大大加以改善。专业技术人员平均年龄为37.9岁，但高级职务的专业技术职称人员年龄趋于老化，平均为52.6岁，据推算，到九十年代末，现有高级专业技术人员的退休率将达到80%。

——在专业技术人员中，从未脱产学习过的占59.5%，而且在高级专业技术人员中，未脱产学习的人数比例竟高达69.1%，知识老化是发挥现有专业技术人员潜力的障碍。如不采取对策，届时将会出现人才“断层”的情况。

专业技术人员的分布结构也不够合理：

过于集中在大城市，各省的省会城市分别集中了本省专业技术人员的30%—60%，而中小城市和农村则人才不足。

在全国县以上政府所属的5354个独立科学研究与技术开发

(R&D) 机构中，有科学家、工程师为37.7万人。而在2697个县一级研究与发展机构中的科学家、工程师还不到9000人。

中央国务院各部门的专业技术人员占全国专业技术人员的31.3%，拥有全国72.7%的毕业研究生和64.8%的高级专业技术人员。

集体所有制单位的工业产值相当于全民所有制单位的产值的一半，而专业技术人员却比全民单位少得多。

在工业、卫生、教育领域和国家机关，集中了全国专业技术人员总数的65%，而目前急需发展的金融、商业、建筑、交通、邮电、房地产等部门中的专业技术人员不足全国专业技术人员的20%；八亿农民中的专业技术人员仅为全国专业技术人员的6.7%，，平均每万名农业劳动者中，仅有专业技术人员22人。

——现有专业技术人员利用率不高。据国家科委在一九八七年十一月进行的抽样调查：约有40%的专业技术人员的工作任务不饱满。而且越是经济不发达的地区，专业技术人员的浪费越严重。

如何有效开发和使用好现有的专业技术人员，是中国人事部主要工作之一。

九十年代，我们开发利用专业技术人力资源的总原则是：

——加强规划，调整结构；

——提高素质，开发潜力；

——创造条件，改善环境；

以调动各类人才的积极性、创造性，为国民经济和社会发展服务。

在专业技术人力资源计划方面，变只有数量指标为以质量指标为核心，完善人力资源开发计划规划体系（包括指标体系）。目前人事部正会同有关部门在制定九十年代专业技术人员队伍建设发展规划，这一计划将直接渗透到国民经济各主要领域。

将对现有的专业技术人员队伍结构进行调整，充分发挥现有

专业技术人员的潜力，使专业技术人员的分布和国民经济发展需要相适应。当前调整的重点是：鼓励专业技术人员到最需要技术支持而又缺少专业技术人员的地方去工作。即

——到农业生产第一线

——到集体所有制工业企业

——到乡镇企业

——由上层机关到工厂第一线

——到能源、交通、原材料等国民经济急需发展的基础产业

——到中小城市去工作。

对以上调整，我们将采取一系列政策，加以引导。具体作法是：

在八十年代，中国政府采取了几十项措施来提高和改善专业技术人员的工资和生活待遇。目前，正在拟定新的工资改革方案，以便逐步使专业技术人员的工资收入和他们付出的劳动及所取得的成绩相适应。

建立建全专业技术人员的职务正常考核、评定、聘任、晋升和奖励制度。例如，将对有真才实学的青年专家，破除论资排辈的陈腐陋习，破格晋升为教授或副教授。

一个有效的社会保障制度的建立将为专业技术人员的流动提供良好的社会环境。我国专业技术人员从未调动过工作的比例达55%，每人平均流动次数仅为0.87次，这样低的流动率显然和社会保障制度的不完备有一定的关系。九十年代，期望加快建立专业技术人员的流动体制。

大力开展继续教育，加速现有专业技术人员的知识更新，以适应九十年代经济技术的发展。准备建立继续教育登记制度，同时正在制定全国性继续教育规划，筹建以培训基地为主体的继续教育网络。

我们还将在基础科学和高技术领域，执行专项发展计划，以强化具有国家级水平的科学家、工程师队伍的建设。类似体育