

就业培训

基于多元主体视角下的动力机制研究

谢小青◎著

JIUYE PEIXUN



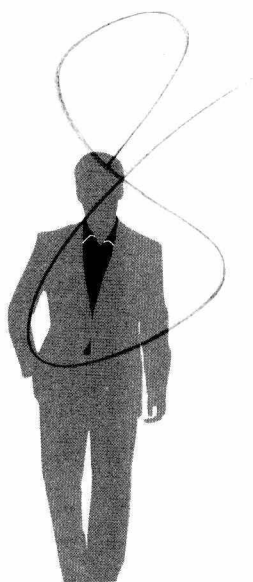
人民出版社

就业培训

基于多元主体视角下的动力机制研究

谢小青◎著

JIUYE PEIXUN



人民出版社

责任编辑:陈 登

图书在版编目(CIP)数据

就业培训:基于多元主体视角下的动力机制研究/谢小青 著.

-北京:人民出版社,2012.3

ISBN 978-7-01-010742-4

I. ①就… II. ①谢… III. ①劳动就业-就业制度-研究-中国

IV. ①F249.214

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 041188 号

就业培训:基于多元主体视角下的动力机制研究

JIUYE PEIXUN:JIYU DUOYUAN ZHUTI SHIJIAO XIA DE DONGLI JIZHI YANJIU

谢小青 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京市文林印务有限公司印刷 新华书店经销

2012 年 3 月第 1 版 2012 年 3 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:11.75

字数:172 千字

ISBN 978-7-01-010742-4 定价:25.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

序

当前，就业促进是世界各国所面临的最重要的课题之一。我国是一个人口大国，就业问题十分严峻，既有总量不足问题，也有结构失衡问题、体制摩擦问题和经济全球化带来的就业替代问题。城镇就业困难群体的再就业问题、农村剩余劳动力转移就业问题以及大学生的毕业即失业问题日益成为社会关注的焦点，促进就业是我国当前和今后长时期重大而艰巨的任务。

构建和谐社会和实现全面小康，必须坚持以人为本。要实现人的全面发展，一个最本质问题就是就业发展问题。就业是最好的保障，也是人们赖以生存和发展的基本需求，是劳动者规避社会风险、维持个人尊严最重要的方式。在构建和谐社会、保持经济社会持续健康发展的进程中，应千方百计扩大就业，使绝大多数劳动者有就业或创业的机会，不断改善人民生活。因此，需要制定并实施科学的积极的就业战略。

增加就业培训投入，提高劳动者的文化素质和劳动技能，全面提升劳动者的就业能力，是我国实施积极就业战略的重要组成部分。针对我国劳动力就业培训与解决劳动力就业难和技术工人严重短缺之间的传导机制是什么，如何确定就业培训过程中相关主体的责任归属与动力机制，如何提高政府、企业及有关培训机构对劳动力就业培训效果等问题，政府、专家学者和实际工作者进行了大量研究，

许多研究成果具有开拓性的创新意义，谢小青博士撰写的《就业培训：基于多元主体视角下的动力机制研究》，就是其中颇具特色的佳作。

《就业培训：基于多元主体视角下的动力机制研究》一书的研究视角独

具匠心。立足我国国情，从专题调研和文献资料搜集入手，按专题展开理论研究、实证研究和多角度比较研究，分析我国劳动力就业培训的现状、存在的问题、成因及有效解决途径，借鉴国外劳动力就业培训的成功经验，建立就业培训投资抉择模型，研究我国劳动力就业培训的目标模式、培训基地建设、培训投资监管机制，设计基于技能人才供给的就业培训开发体系，从而构建基于多元主体的劳动力就业培训长效动态平衡机制，为解决劳动力就业培训问题提供应对策略和政策建议，具有重要的理论意义和实践价值。

该书研究内容设计合理，既考察了就业培训的多样化需要以及不同主体进行就业培训投资的行为策略，进行了理论分析和大量实地调查数据的计量分析，又汲取了我国这方面已有经验与国外的可取之处，作者通过自己的艰辛探索，试图找到解决我国劳动力就业问题的良方。理论与实际相结合，现状调查与机制研究相结合，体现了作者力求创新、积极务实的钻研精神和强烈的社会责任感。研究方法科学得当，属于问题导向型的实证研究，其技术路线清晰可行，反映了作者深厚的学术造诣和较强的科研能力。

该书具有多方面的创新点：

第一，揭示就业培训对就业的影响机制：就业培训投资的增加或者减少可以直接影响劳动者个人的人力资本存量，进而影响其就业能力的形成，并最终影响其在劳动力市场上的就业状况。

第二，揭示劳动力就业难的症结所在是人力资本投资不足，而利益机制失衡又是动力机制不完善的深层次原因，并据此设计构建基于多元主体的就业培训动力机制。

第三，研究对象上的拓展，研究政府、企业、劳动者个人、培训机构等参与就业培训的多元主体在就业培训中的责任归属，重点尝试构建合理的制度安排和动力机制设计。

第四，立足我国实际，借鉴英、德、美、日等国的就业培训的成功经验，研究我国劳动力就业培训的目标模式、培训基地建设、投资监管机制，

设计基于技能人才供给的就业培训体系。

本书的一个最重要的特点是，作者通过企业培训模型的构建来阐释企业培训效果不佳的现象以及就业培训投资参与主体的策略行为及其相互关系，具有较强的内在逻辑性，大量的调查数据检验符合实际情况。这些研究为探索就业培训效果不佳这一问题开辟了一条新路，使该研究领域的视野大为拓展，并留下许多需要进一步研究和探索的问题。

本书的作者谢小青是一位年轻的公共管理学博士后，目前任教于中国地质大学（武汉）政法学院。在硕士和博士研究生阶段，谢小青就一直从事就业与社会保障问题的研究，著述颇多，她曾经参加各类国际学术会议，其研究成果已经多次在国际和国内经济学、管理学权威期刊上发表，受到学术界广泛的好评。本书是她博士后在站期间经过继续研究和努力探索完成的学术著作，今日问世，实在值得庆贺。作为谢小青博士后阶段的导师，看到本书的出版，甚感欣慰。我希望，谢小青博士将在本书的起点和高度上不懈探索，为中国公共管理科学的繁荣和劳动就业与社会保障改革的深化奉献新的优秀研究成果。



前 言

当前，就业促进是世界各国所面临的最重要的课题之一。进入 21 世纪，体制转轨、社会转型、加入 WTO 以及世界经济一体化对中国的发展提出了新的挑战。完善就业和社会保障制度是中国构建和谐社会执政理念的基础。

社会的进步、社会的发展归根到底取决于劳动者接受教育和培训的状况，而教育和培训是提升劳动者就业能力，从而实现就业，并最终提高整个社会的就业能力的有效途径。劳动力就业促进是一项与社会经济发展战略不可分割的社会系统工程。因此，必须把劳动力就业培训政策的制定与实施放在整个经济社会发展中统筹规划，促进劳动力素质的提高，以适应劳动力就业的需要，促进整个经济走上良性循环的轨道。

据资料显示，我国企业的产品平均合格率只有 70%，所造成的经济损失达到每年 2000 亿元；工业企业劳动生产率不足日本的 1/25、德国的 1/18、美国的 1/23。技术人才短缺是导致这些问题的重要根源之一。在经济竞争全球化、我国的战略转型正由制造大国向创造大国迈进的背景下，技术人才短缺使传统产业的提升失去支撑，从而导致我国科技自主创新基础弱化，严重影响我国企业自主创新、产业效益和国家竞争力。

人才短缺造成两种现象：人才流动性加大和工资成本增加，这直接导致企业就业培训投资不足。信息不完全和信息不对称是劳动力市场的典型特征，极易造成市场失灵，因此必须辅之以有效的监管。作为劳动力市场监管的主体，国家劳动保障部门、财政部门等，为了纠正市场失灵开展了持续多年的就业培训促进活动和监管活动，但是效果不佳。因此，构建和完善就业培训动力机制是实现我国充分就业和科教兴国战略的迫切要求。

本书是问题导向型研究，针对以下问题展开研究：第一，我国劳动力就业难与技术工人短缺现象并存，劳动力就业培训属于人力资本开发的范畴，它与解决劳动力就业难和技术工人严重短缺之间的传导机制是什么？第二，如何确定就业培训过程中相关主体的责任归属与动力机制，包括政府的制度安排和企业就业培训的资金投入，劳动者个人的就业培训投资风险与收益，培训机构的培训效率监管和效果评估等。第三，政府、企业及有关培训机构对劳动力就业培训采取了相关措施，如集中培训、岗前培训、岗位培训等等，但结果并不理想。出现这种现象的原因是什么？有什么对策？

本书通过研究就业培训的相关理论，立足我国国情，运用实证研究与理论研究相结合的方法，分析我国劳动力就业培训的现状、存在的问题、成因及有效解决途径，借鉴国外劳动力就业培训的经验，建立就业培训投资抉择模型，研究我国劳动力就业培训的目标模式、培训基地建设、培训投资监管机制，设计基于技能人才供给的就业培训开发体系，从而构建劳动力就业培训的长效动力机制，为解决劳动力就业培训问题提供应对策略和政策建议，具有重要的理论意义和实践价值。

目 录

1 导 言	1
1.1 研究背景与问题的提出	1
1.2 国内外研究现状分析	3
1.3 研究内容与研究方法	13
1.4 研究的特色及创新点	16
2 就业培训的相关理论分析	17
2.1 就业培训的概念	17
2.2 就业培训的性质	18
2.3 就业培训投资的成本与收益分析	19
2.4 就业培训多元主体的责任分析	23
3 政府就业培训支出与政策选择	33
3.1 引 言	33
3.2 相关研究进展	34
3.3 我国就业培训财政支出现状分析	36
3.4 我国就业培训财政支出存在的问题	39
3.5 政策建议	43
4 基于企业视角的培训投资模型与实证分析	47
4.1 引 言	47
4.2 方法和数据	49

4.3	数据分析与结论·····	50
4.4	政策涵义·····	54
5	基于个人视角的就业培训分析——以农民工为例·····	56
5.1	引 言·····	56
5.2	相关研究进展·····	57
5.3	我国农民工就业培训模式运行的现状及成因分析·····	69
5.4	农民工就业培训的需求分析——以湖北省荆门市为例·····	78
5.5	国际就业培训模式的经验借鉴·····	91
6	个体创业培训促进就业的实证分析·····	97
6.1	引 言·····	97
6.2	国内外相关研究概况·····	98
6.3	创业促就业的理论分析 ·····	101
6.4	创业培训促就业的实证分析 ·····	105
6.5	小额创业贷款对创业影响的实证分析 ·····	114
6.6	创业促就业的国际模式借鉴研究 ·····	120
7	基于多元主体的就业培训动力机制构建 ·····	126
7.1	优化我国公共就业服务体系 ·····	126
7.2	我国校企合作人才培养模式的可持续运行机制构建 ·····	138
7.3	创新农民工就业培训模式的对策 ·····	145
7.4	创业促就业政策实施路径 ·····	156
	参考文献·····	162
	后 记·····	175

1 导 言

1.1 研究背景与问题的提出

1.1.1 研究背景

当前，就业促进是世界各国所面临的最重要的课题之一。进入 21 世纪，体制转轨、社会转型、加入 WTO 以及世界经济一体化对中国的发展提出了新的挑战。完善就业和社会保障制度是中国构建“和谐社会”执政理念的基础。

社会的进步、社会的发展归根到底取决于劳动者接受教育和培训的状况，而教育和培训是提升劳动者就业能力，从而实现就业，并最终提高整个社会的就业能力的有效途径。劳动力就业是一项与社会经济发展战略不可分割的社会系统过程。要把劳动力就业培训政策的制定与实施放在整个经济社会发展中统筹规划，促进劳动力素质的提高，以适应劳动力就业的需要，促进整个经济走上良性循环的轨道。

据资料显示，我国企业的产品平均合格率只有 70%，所造成的经济损失达到每年 2000 亿元；工业企业劳动生产率不足日本的 1/25、美国的 1/23、德国的 1/18。技术人才短缺是导致这些问题的重要根源之一。在经济竞争全球化、我国的战略转型正由制造大国向创造大国迈进的背景下，技术人才短缺使传统产业的提升失去支撑，从而导致我国科技自主创新基础

弱化，严重影响我国企业自主创新、产业效益和国家竞争力。

人才短缺造成两种现象的出现：人才流动性大和工资成本增加，这直接导致企业就业培训投资不足。信息不完全和信息不对称是劳动力市场的典型特征，极易造成市场失灵，因此必须辅之以有效的监管。作为劳动力市场监管的主体，国家劳动保障部门、财政部门等，为了纠正市场失灵开展了持续多年的就业培训促进活动和监管活动，但是效果不佳。因此，构建和完善就业培训动力机制是实现我国就业充分和科教兴国战略的迫切要求。

本书通过研究就业培训与就业促进的相关理论，立足我国国情，运用实证研究与理论研究相结合的方法，分析我国劳动力就业培训的现状、存在的问题、成因及有效解决途径，借鉴国外劳动力就业培训的成功经验，建立就业培训投资抉择模型，研究我国劳动力就业培训的目标模式、培训基地建设、培训投资监管机制，设计基于技能人才供给链的就业培训开发体系，从而构建劳动力就业培训的长效动力机制，为解决劳动力就业培训问题提供应对策略和政策建议，具有重要的理论意义和实践价值。

1.1.2 问题的提出

本研究属于问题导向的，将针对以下问题展开研究：

第一，我国劳动力就业难与技术工人短缺现象并存，劳动力就业培训属于人力资本开发的范畴，它与解决劳动力就业难和技术工人严重短缺之间的传导机制是什么？

第二，如何确定就业培训过程中相关主体的责任归属与动力机制，包括政府的制度安排和企业就业培训的资金投入，劳动者个人的就业培训投资风险与收益，培训机构的培训效率监管和效果评估等。

第三，政府、企业及有关培训机构对劳动力就业培训采取了相关措施，如集中培训、岗前培训、岗位培训等等，但结果并不理想。出现这种现象的原因是什么？有什么对策？

1.2 国内外研究现状分析

1.2.1 国外研究现状述评

1. 培训投资与就业能力

劳动者接受教育水平、技能培训状况、工作经验等反映其质量的要素通常被概括为“人力资本”。人力资本在提高劳动者的就业能力、获得职业地位和就业机会以及劳动力的迁移流动中发挥着重要作用。舒尔茨(1990)^①、贝克尔(1987)^②指出,人力资本作为一种人格化的知识和技能,将使拥有者在劳动力市场上获得更高的回报。导致个人之间的收入差距的最持久源泉是人力资本的差异(Benjamin、Brandt 和 Li, 2000)。^③

当前的就业问题很大程度上是技术进步同教育、适应能力不足的矛盾所造成的(OCED, 1994a^④, 1994b^⑤)。Thome(1997)提出公共部门和私人部门应该为没有技能或技能不足的工人提供“技能防御”,以帮助他们提高技能,缺乏教育和培训仍然是失业的最重要原因之一。^⑥ 帕特丽夏·威奈

① [美] 西奥多·W. 舒尔茨:《论人力资本投资》,吴珠华等译,北京经济学院出版社1990年版,第8—13页。

② [美] 加里·S. 贝克尔:《人力资本—特别是关于教育的理论与经验分析》,梁小民译,北京大学出版社1987年版,第4页。

③ Benjamin, Dwayne, Loren Brandt, Paul Glewwe, Guo Li, 2000, “Markets, Human Capital, Inequality: Evidence from Rural China”, Working Paper 298, William Davidson Institute, The University of Michigan Business School.

④ OCED, 1994a, “The OCED Jobs Study: Evidence and Explanations (Part I: Labor Market Trends and Underlying Forces of Change)”, Paris.

⑤ OCED, 1994b, “The OCED Jobs Study: Evidence and Explanations (Part II: The Adjustment Potential of Labor Market)”, Paris.

⑥ Thome, R., 1997, *Arbeit ohne Zukunft? Organisatorische Konsequenz der wirtschaftlichen Informationsverarbeitung*, München.

尔特(2004)指出提高就业能力已经发展成为反失业和防止弱势群体边缘化的主要工具。^① 伯纳德·加兹尔(1999)认为“应该优先考虑劳动力的提供,而不是对劳动力的需求”。^② Piore(1970)将劳动力市场划分为一级市场和二级市场,一级市场上高素质的劳动力将向二级市场转移。^③ Rosenberg(1977^④, 1980^⑤)发现,人力资本在劳动力流动过程中发挥着重要作用。安德里桑尼(Andrisani, 1976)指出,受教育程度对劳动者脱离二级市场具有重要推动作用。^⑥ Ryan(1981)指出一级市场就业的优势大多来自于在职培训。^⑦ 詹姆斯·海克曼(James J. Heckman, 2003)认为,政策的扭曲使中国不同地区受教育程度不一致,而且地区之间的人力资本投资的差距较大。^⑧

2. 培训投资与劳动技能

随着市场竞争日益激烈,产品和服务质量的提高都需要技能型的劳动者,而经过良好培训的劳动者会有更大的潜能创造出更高的生产效率。日本和德国的企业将员工视为可带来效益和收益的人力资源,非常重视企业员工的就业培训,无论是公共部门、私人部门还是企业、员工,都已经建立了全面的教育培训体系。因此,从长远来看,就业教育培训能够产生更高的生产率、促进就业与经济增长。政府、用人单位应当根据市场的需要

① 帕特丽夏·威奈尔特等:《就业能力——从理论到实践》,郭瑞卿译,中国劳动社会保障出版社2004年版,第4—11页。

② 参见帕特丽夏·威奈尔特等:《就业能力——从理论到实践》,郭瑞卿译,中国劳动社会保障出版社2004年版,第3页。

③ Piore, M. J., 1970, "The Dual Labor Market: Theory and Applications", in: R. Barringer and S. H. Beer ed, *The State and the Poor*, Cambridge, Mass Winthrop.

④ Rosenberg, S., 1977, "The Maxcian Reserve Army of Labor and the Dual Labor Market", *Politics and Society*, 7(2): 221-228.

⑤ Rosenberg, S., 1980, "Male Occupational Standing and the Dual Labor Market", *Industrial Relations*, Winter, 19(1): 34-49.

⑥ Andrisani, P. J., 1976, *Discrimination, Segmentation and Upward Mobility: A Longitudinal Approach to the Dual Labor Market Theory*, Department of Economics, Temple University, Philadelphia.

⑦ Ryan, P., 1981, "Segmentation, Duality and the International Labor Market", in Wilkinson.

⑧ [美]詹姆斯·J.海克曼:《提升人力资本投资的政策》,曾湘泉等译,复旦大学出版社2003年版,第69—82页。

和员工的需求,为员工提供公平的、灵活的就业培训体系(Martin Carnoy等,1997)。^①

Nikolaos V. Karadimas等(2007)指出,培训是企业应对激烈竞争的重要策略之一,但是现在的培训并没有提高员工的就业水平和满足企业需要。^②面对这一问题,就业循环系统实行了企业的网络在线职业培训服务,网络培训系统一方面提高了员工的就业技能,另一方面也为员工和企业提供了培训的有效信息和最新培训课程。因此,网络培训系统将为越来越多的就业培训机构服务,了解真正的培训需求,提供就业培训课程,降低管理成本以及评估就业培训效率等。

劳动力市场委员会是制定瑞典所有劳动力市场政策的主体,其政策的制定非常重视就业培训。所有的培训都是免费的,一般由公共或私人部门的一般教育系统或特殊培训机构提供。通过运用管理数据库对1987—1991年已经参与培训的男性进行评估发现,许多培训者参与就业培训不是为了自身人力资本的投资,而是获得失业保障。因此,瑞典的就业培训政策对解决失业问题起到了一定的积极的作用(Hakan Regner,2002)。^③

然而,近些年来,就业培训更多地强调培训体系的设计,培训体系由人、物质、技术、工作标准以及人力资本目标组成,其目标是改变培训者的行为以使他们高效率地工作。培训是一个循环发展的系统,主要包含四个要素:培训需求分析、培训发展过程、培训实施以及培训评估。全面的培训需求分析需考虑两个问题:一是如何实现培训目标并减少培训的开支,二是如何确保个人的培训需求得以实现。为了实现培训目标,需要运用不同的方法对培训体系进行评估,即:是否提供了必要的信息,如何评估培

① Martin Carnoy,1997,“The Great Work Dilemma:Education,Employment and Wages in the New Global Economy”,*Economics of Education Review*,16(3):247-254.

② Nikolaos V. Karadimas,Alessandra Orsoni,Nikolaos P. Papastamatiou,2007,“Grid Web Services Facilitating Access To Vocational Training For Job Rotation”,Computer Society,Proceedings of the First Asia International Conference on Modelling & Simulation.

③ Hakan Regner,2002,“A Nonexperimental Evaluation of Training Programs for the Unemployed in Sweden”,*Labour Economics*,9:187-206.

训的效用。因此,在信息高速发展的时代,根据培训需求设计培训体系是提高人力资本的关键 (Robert T. Hays, 1992)。^①

在当今经济飞速发展与激烈竞争的背景下,社会迫切需要高技能型人才,而网络培训正好顺应了这一趋势。在 21 世纪,网络培训在全球教育与培训方面发挥了重要作用,它可以让培训者在任何时间任何地点进行自主地学习,从而节约了培训的成本,消除了时间和距离的障碍。因此,网络培训是知识经济发展的一大趋势。埃及很好地运用了这一培训来提高国民的素质、满足经济发展的目标,其主要涉及三大主体:一是使用者,他们需要决定培训是否能增加他们的知识与技能;二是人力资源培训管理者,他们需要制定出满足培训者需要的培训项目,但必须对培训过程进行检测、对培训结果进行评估才能获得有效的培训;三是培训指导者,需要不断地更新培训内容,建立与培训者进行信息交流的机制。从长远来看,需要对网络培训效果进行评估,从而促进培训的可持续发展 (Mohamed Ibrahim, 2002)。^②

Giovanni Guidetti 等 (2007) 认为,企业对员工开展的人力资本投资和培训集中反映了三个趋势:一是侧重于对员工进行一般培训,二是根据企业结构提供相对应的培训形式,三是企业会考虑培训的作用与影响。企业培训所开展的培训有一般培训和特殊培训,主要受培训成本、培训者个人特征的影响,同时它对个人生产效率的作用也是相当复杂的。就一般培训而言,它直接影响到个人知识和技能的获得,而不同形式的培训决定着一般培训对个人生产效率的作用。^③ 劳动力需求是培训的动力,所以企业有必

① Robert T. Hays, 1992, "Systems Concepts for Training Systems Development", *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, Vol. 22, No. 2.

② Mohamed Ibrahim, 2002, "Effectiveness and Applicability of Internet-Based Training in the Corporation—Case of Egypt", *Proceedings of the 36th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS'03)*.

③ Giovanni Guidetti, Massimiliano Mazzanti, 2007, "Firm-level Training in Local Economic Systems Complementarities in Production and Firm Innovation Strategies", *The Journal of Socio-Economics*, 36: 875-894.

要根据劳动者的特征对员工的教育、技能等就业培训方面进行投资,以此提升劳动力的就业技能水平和就业的灵活性。

Samuel Muehlemann 等(2010)对瑞士和德国的学徒式培训模式进行了研究指出,学徒式培训体系对瑞士和德国的教育与人力资本的提高发挥了重要作用。两国的学徒式培训模式存在相同之处,如理论教育在学校而实践培训在企业,但也有所不同,即瑞士注重企业的实践培训且培训时间要长于德国。而根据两国国情和培训的成本收益分析,德国的企业会支持学徒式培训,而瑞士的企业基于培训成本的考虑会更加重视岗前培训。因此,就业培训要进行成本收益分析,并结合具体国情和实际情况来开展,只有这样才能节约成本,取得更好的培训效果。^①

创新型人才供给的增加在企业自主创新中起着重要的作用。创新是一国长期经济发展的主要引擎,这一观点已被普遍认同。能否有效解决问题及探索外部知识是创新人才的一项重要能力,适当的培养和训练将有助于提升组织成员的此类能力(Guildford, 1988)。^② 珀皮顿(2004)指出,指导(Instruction)是重要的人力资源开发的工具,它包括培训、教育和发展三种方式。^③ Gardner(1988)认为个体创新能力有基因遗传、智力发展、知识领域和社会互动四个层次,而且强调创新在于个人与他人及工作的三角互动,其中技能训练与相关学科知识将影响人才创造力的发展。^④ 贝克尔(1964)指出,企业人力资本投资主要集中于就业培训(On-the-job Training)。^⑤ 海克曼等人(Heckman、Lochner 和 Taber, 1998)指出,在工作场

① Samuel Muehlemann, Harald Pfeifer, Günter Walden, Felix Wenzelmann, Stefan C. Wolter, 2010, "The Financing of Apprenticeship Training in the Light of Labor Market Regulations", *Labour Economics*, 17: 799-809.

② Guildford, J. P., 1988, "Some Changes in the Structure of Intellect Model", *Education and Psychology Measurement*, 48: 1-4.

③ [美] 詹姆士·S. 珀皮顿:《员工绩效顾问——知识型岗位工作设计》,刘庆林等译,人民邮电出版社2004年版,第2页。

④ Gardner, H., 1988, "Creativity: An Interdisciplinary Perspective", *Creativity Research Journal*, 1: 8-26.

⑤ Becker, G. S., 1964, "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education", New York: National Bureau of Economic Research.