



● 姚裕群 著 ●

人力资源概论

中国劳动出版社

92
B240
7
2

人力资源概论

姚裕群 著



3 0127 0214 2

中国劳动出版社



B

887674

(京)新登字114号

人力资源概论

姚裕群 著

责任编辑：曾令萍

中国劳动出版社出版

(北京市和平里中街12号)

巩义市米河运通印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

787×1092毫米 32开本 8.375印张 187千字

1992年2月北京第1版 1992年5月北京第1次印刷

印数：3000册

ISBN 7-5045-0985-X/F·153 定价：4.40元

序

我国是一个人口众多、人力资源丰富的大国。新中国建立 42 年来，特别是近 10 多年来，制约以至困扰我国经济发展和社会进步的最主要问题，就是人的就业和人力资源的开发问题。50 年代初旧社会遗留的失业问题、60 年代初大批进城的农村劳动力清退问题、60 年代末 70 年代初的上山下乡问题、70 年代末 80 年代初的返城青年待业高峰问题、当前面临的又一次就业压力问题，都是人力资源问题。长期以来屡屡提出的“节约劳动力”、“提高劳动生产率”、“提高经济效益”、“清理和妥善安置富余人员”、“优化劳动组合”等提法，也都反映了对人——这一生产要素科学利用和开发的客观要求。

人，具有生产者和消费者双重身份，既是消费社会产品的“人口”，更是创造社会财富的“人手”。对于“人”的认识，古往今来的思想家有着不同的看法，但人是创造财富的源泉这一点，则为各方面的有识之士所认同。对于一个国家来说，其稳定和强盛，不仅取决于物质财富的积累，更取决于它是否拥有一支高素质、高效能的人力资源大军，以及这支大军是否得到充分而合理的利用。

党的十一届三中全会以后，我国走上了改革开放的社会主义现代化建设大道。80 年代以来，我国理论界和实际工作部门越来越认识到人力资源的特殊重要性，并形成了这样

的共识：我国的现代化既包括物的现代化，也包括人的现代化，其中，关键在于后者。抓住了人力资源问题，就抓住了中国经济和社会发展的根本。世界银行在对中国进行全面考察后指出：“在今后几十年内保持快速增长，对中国来说将是一项艰巨复杂的任务。……中国的经济前景将取决于能否成功地调动和有效地使用一切资源，特别是人力资源。”近年来，我国人力资源问题受到全社会的重视，现已建立了不少人力资源开发研究机构，取得了丰硕的研究成果。人力资源方面的研究从无到有、从少到多，方兴未艾。

人力资源问题，是一个涉及面很广、综合性很强的问题，需要进行多方位的研究。本书作者姚裕群同志较早地进入这一研究领域，在他执教人力资源课程的过程中，写过不少的论著，取得了可喜的成果，此书即是其成果之一。本书内容比较全面，体系比较完整，并对一些重大理论问题，诸如人力投资、劳动市场、职业选择与指导、人力资源总量投入等进行了深入分析。我相信，此书的出版，将对我国人力资源开发利用大业有所裨益。

中国人力资源开发研究中心 执行主席

中国劳动学会 副会长

赵履宽

1991年4月

目 录

第一章 人口——人力资源的自然基础.....	(1)
第一节 人口与人力资源的关系.....	(1)
一、人口的概念.....	(1)
二、人口与人力资源关系分析.....	(3)
第二节 人口构成.....	(5)
一、人口的性别构成.....	(5)
二、人口的年龄构成.....	(7)
三、人口的地区构成.....	(11)
第三节 人口再生产运动.....	(13)
一、人口再生产过程.....	(13)
二、影响人口再生产的因素.....	(15)
第四节 人口再生产指标.....	(19)
一、人口出生率.....	(19)
二、育龄妇女生育率.....	(21)
三、人口死亡率.....	(22)
四、人口自然增长率.....	(24)
五、人口迁移率与总增长率.....	(26)
第二章 人口的科学调控.....	(28)
第一节 人口与经济的协调发展.....	(28)
一、人口与经济的关系.....	(28)
二、适应经济发展的最优人口.....	(30)

三、把握住人力资源这一关键·····	(32)
第二节 人口问题·····	(32)
一、人口数量问题·····	(33)
二、人口质量问题·····	(34)
三、人口城市化问题·····	(35)
四、人口老化问题·····	(35)
五、性比例失调问题·····	(36)
六、人口过程的不稳定问题·····	(36)
第三节 人口规划·····	(37)
一、人口资料的取得·····	(37)
二、人口预测·····	(39)
三、人口规划分析·····	(40)
第四节 人口政策·····	(40)
一、人口政策的内容·····	(40)
二、人口政策的实施·····	(41)
第三章 人力资源基本范畴分析·····	(43)
第一节 人力资源的概念与特点·····	(43)
一、人力资源的概念·····	(43)
二、人力资源的特点·····	(44)
第二节 人力资源数量·····	(47)
一、人力资源数量的内容·····	(47)
二、影响人力资源数量的因素·····	(50)
第三节 人力资源质量·····	(52)
一、人力资源质量的内容·····	(52)
二、影响人力资源质量的因素·····	(53)
第四节 人力资源在国民经济中的作用·····	(56)
一、人力资源的重要作用·····	(56)

二、人力资源的理论地位·····	(60)
第四章 人力资源的形成·····	(62)
第一节 人力资源形成一般原理·····	(63)
一、人力资源形成理论的基础·····	(63)
二、人力资源形成的条件·····	(66)
三、时间在人力资源形成中的作用·····	(66)
第二节 生活消费与人力资源形成·····	(69)
一、生活消费的内容·····	(69)
二、生活消费的水平·····	(71)
三、生活消费的来源·····	(74)
第三节 工资职能分析·····	(76)
一、工资的社会经济职能·····	(76)
二、工资管理的基本原则·····	(77)
第四节 教育与人力资源形成·····	(78)
一、教育的社会功能·····	(79)
二、职业技术教育的重要性·····	(81)
第五节 职业技术教育分析·····	(83)
一、职业技术教育的内容·····	(83)
二、就业前职业技术教育·····	(85)
三、就业后职业技术教育·····	(87)
第五章 人力资源的供给与需求·····	(89)
第一节 人力资源的供给·····	(89)
一、人力资源供给的概念·····	(89)
二、人力资源供给的质量等级·····	(90)
三、人力资源供给的动态状况·····	(92)
第二节 人力资源的需求·····	(94)
一、人力资源需求的根源——消费·····	(94)

二、人力资源需求的职业性与行业性·····	(96)
三、人力资源需求的地区性·····	(99)
第三节 人力资源供求的平衡·····	(100)
一、人力资源供求平衡的概念·····	(100)
二、人力资源供求关系类型·····	(102)
三、调节人力资源供求关系的原则·····	(104)
第六章 人的就业·····	(106)
第一节 就业的社会经济价值·····	(106)
一、就业功能的基本分析·····	(106)
二、就业的生活功能与社会的生活保障·····	(107)
第二节 人的职业生活·····	(110)
一、职业生活的功能与职业观·····	(110)
二、人的职业生活历程·····	(111)
第三节 职业定向·····	(114)
一、职业定向的过程·····	(114)
二、职业定向的经济、社会作用·····	(116)
第四节 就业与失业分析·····	(118)
一、就业的划分标准·····	(118)
二、失业、待业与求业概念比较·····	(119)
三、就业与失业对人力资源的影响·····	(120)
第七章 职业选择与职业指导·····	(123)
第一节 职业选择的重要性·····	(123)
一、职业选择的作用·····	(123)
二、我国职业选择问题的再提出·····	(124)
第二节 职业选择要素分析·····	(126)
一、职业能力·····	(126)
二、职业意向·····	(127)

三、职业岗位·····	(129)
第三节 职业决策·····	(130)
一、职业选择的实质——决策·····	(130)
二、职业决策中的期望·····	(130)
第四节 职业指导·····	(131)
一、职业指导的作用·····	(131)
二、职业指导的发展·····	(133)
三、职业指导的内容·····	(135)
第八章 人力资源的宏观配置·····	(138)
第一节 人力资源的结构·····	(138)
一、人力资源结构的概念·····	(138)
二、人力资源的年龄结构·····	(139)
三、人力资源的性别结构·····	(141)
四、人力资源的质量结构·····	(142)
五、人力资源的地区结构·····	(144)
六、人力资源的城乡结构·····	(144)
第二节 人力资源的宏观使用原则·····	(145)
一、充分就业原则·····	(145)
二、合理使用原则·····	(147)
三、良性结构原则·····	(147)
四、提高效率原则·····	(148)
第三节 人力资源的配置·····	(149)
一、人力资源配置的出发点·····	(149)
二、人力资源配置的内容·····	(150)
三、人力资源配置的途径·····	(151)
第四节 就业结构·····	(153)
一、就业结构的概念·····	(153)

二、影响就业结构的因素·····	(154)
三、就业结构的变动趋势·····	(156)
第九章 人力资源投入数量·····	(161)
第一节 人力资源投入原理·····	(161)
一、人力资源投入的经济分析·····	(161)
二、人力资源投入的社会约束·····	(165)
三、经济效益与社会效益关系的数量选择·····	(166)
第二节 “充分就业”分析·····	(167)
一、西方的“充分就业”概念·····	(167)
二、东方的“充分就业”概念·····	(169)
三、“充分就业”的科学含义·····	(171)
第三节 我国的人力资源投入问题·····	(174)
一、降低劳动力参与率·····	(174)
二、排挤工业过剩劳动力·····	(174)
三、大力发展集体、个体经济·····	(176)
四、调动人力资源自身的活力·····	(177)
第十章 人力资源的微观使用·····	(178)
第一节 人力资源的微观使用原则·····	(178)
一、保证微观单位的活动·····	(178)
二、提高人力资源生产率·····	(179)
三、发挥人力资源个体的能力·····	(179)
四、养护人力资源·····	(180)
第二节 微观单位人力资源的需要与配备·····	(180)
一、微观单位人力资源需要量的确定·····	(180)
二、工作岗位与职务设计·····	(181)
三、人员配备·····	(182)
第三节 微观单位的劳动组织·····	(183)

一、微观劳动组织的含义·····	(183)
二、劳动分工与协作·····	(184)
三、机构设置与定员·····	(185)
四、劳动方法的选择·····	(186)
五、工作地的组织·····	(187)
六、劳动纪律的客观性·····	(187)
第四节 劳动组织科学化·····	(188)
一、劳动组织科学化的目的·····	(188)
二、劳动组织中科学的运用·····	(188)
第五节 微观单位的用人管理·····	(191)
一、用人管理的任务·····	(191)
二、用人管理的几个主要方面·····	(192)
三、用人制度·····	(195)
第十一章 劳动市场·····	(199)
第一节 劳动市场的概念·····	(199)
一、劳动市场的基本含义·····	(199)
二、劳动市场概念辨析·····	(200)
第二节 劳动市场的机制分析·····	(202)
一、劳动市场机制的性质·····	(202)
二、劳动市场机制的运行·····	(204)
三、劳动市场的决定·····	(208)
第三节 劳动市场与改革·····	(210)
一、劳动市场的目标·····	(210)
二、人力资源管理机构——劳动部门的职责·····	(211)
第十二章 人才资源·····	(213)
第一节 人才资源基本范畴分析·····	(213)
一、人才资源的概念·····	(213)

二、人才资源的重要性·····	(214)
三、人才资源的结构·····	(216)
第二节 智力劳动分析·····	(217)
一、智力劳动的属性·····	(217)
二、智力劳动的划分·····	(219)
第三节 创造问题分析·····	(220)
一、创造力·····	(220)
二、创造思维过程·····	(221)
三、创造型人才的特点·····	(223)
四、促进创造性的方法·····	(225)
第四节 人才培养·····	(226)
一、人才资源生产的条件·····	(226)
二、人才培养的方针·····	(227)
三、办好高等教育和中等专业教育·····	(228)
第五节 人才资源的使用·····	(229)
一、人才资源的使用原则·····	(229)
二、人才的择业·····	(231)
三、提高人才的使用效率·····	(232)
第十三章 人力投资的效益·····	(234)
第一节 人力投资及其效益基本分析·····	(234)
一、经济效益的概念·····	(234)
二、对于人力资源的投资·····	(236)
三、人力投资效益的特点·····	(238)
四、人力投资效益的总指标·····	(239)
第二节 人力投资效益的项目分析·····	(240)
一、人口生产投资的效益·····	(240)
二、教育投资的效益·····	(242)

三、人力保健投资的效益.....	(244)
四、人力流动投资的效益.....	(245)
第三节 提高人力投资效益的途径.....	(246)
一、原理分析.....	(246)
二、增加人力资源的投入量.....	(248)
三、提高人力资源的产出率.....	(249)
结束语.....	(251)
后记	(253)

第一章 人口——人力资源的 自然基础

人力资源是存在于人的自然生命机体中的一种国民经济资源，它以人口为自然基础。研究人力资源问题，必然多方面涉及人口问题，涉及人口学的内容。为了深入研究人力资源，本章先介绍人口及人口再生产的基本内容。

第一节 人口与人力资源的关系

一、人口的概念

所谓人口，指的是一定时间内，在特定区域的具有一定数量和质量的人的总称。人，是构成人类社会的细胞，人口作为一切人类社会活动的出发点，其中的每一个体都是总体存在和运动的构成要素。

人口具有数量和质量的规定性。人口的数量，不言而喻，是指以个体形式存在的人的数目。有时这一名词加上限制语，仅仅表示一个地域人口总体中的一部分，如“男性人口”、“老年人口”、“农业人口”等等。我们最关心的是人口总体中可以作为国民经济资源的部分——劳动力人口。人口的质量，则包括人们的健康水平和文化水平，它们一般可以通过人类体质水平、患病率、平均寿命和平均受教育程度表现出来。

人口是基于人类生命体之上的一种社会存在，它是生物性与社会性的统一。

人类生命的维持，需要从外界摄取食物、取得养分，供人体新陈代谢之用。这是一种生物活动。人类生儿育女、繁衍后代、延续自身，这也是一种生物活动。人类群体遵从生物一般规律生存、发展，处于地球生态环境圈之中。显然，人口具有生物性。

但是，人作为一种不同于一般群体动物的高级动物类别，它的存在具有社会性，它的活动一般都会打上社会的印记。某一特定的总体人口生活水平，取决于该社会的生产力水平，取决于其经济产出量，其中的每一个人，所获得的生活资料数量还要取决于该社会的分配方式；人类的生育活动，一般要通过婚姻、家庭这些社会形式进行。这些生物性活动，不能脱离人类的社会单独进行，它们显然受着社会因素的制约。

总之，人口的运动是一种客观的物质运动，它以生物性为基础，在一定的社会形式下进行；人口是生物性与社会性的统一；人口现象既不是抽象的生物现象，也不是脱离了生物基础的所谓“纯社会”现象。

当然，从不同侧面研究“人口”，会看到它的不同属性。比如，研究人类遗传，就是一个生物学问题；研究文化人类学，则基本上是社会科学问题。但是，研究“人口”这样一个综合体，一定要从社会的观点出发，同时也不忽略其生物基础。这一重要原则，在研究人力资源时同样适用。

通过对现实人口的观察，我们可以发现，任何一个人口总体，都是由不同的性别、不同的年龄、不同的民族、不同的文化、不同的职业、不同的阶层等多方面组成。可以说，

人口是由若干方面构成、受着许多因素影响的综合体，“是一个具有许多规定和关系的丰富的总体”。^①

二、人口与人力资源关系分析

人口与人力资源有着极为密切的内在联系。总的来说，人口是人力资源的基础和前提，人力资源是人口的核心和关键。

我们知道，人力资源是体现在人的自然生命机体上的经济资源，它是以人口为存在的自然基础。人口具有推动生产资料、从事社会劳动的能力，因而能够成为国民经济的资源。但是，构成人力资源的人口，不是所有的人口，而只是其中的一部分，这部分人口即劳动力人口。要得到人力资源，必须要有劳动力人口；要有劳动力人口，必须要有总体人口的存在。因此，人口成为一个社会人力资源的基础和前提。

一个社会人口的状况规定着其人力资源的基本面貌。具体地说，人口的数量与质量基本上决定了人力资源的数量与质量；人口的结构直接决定或间接影响着人力资源的结构；人力资源的生产也要以人口为基础，依赖于人口的再生产。

人力资源是总体人口的核心与关键。人口学中有时就把劳动人口（即就业人口）称为“核心人口”。人，作为生物社会、生态环境中的一个类别存在，必然同他种生物（以及非生物）发生一系列关系，或者说，人类把其他生物作为自己存在的手段。这一点，我们可以从生物界的食物链中清楚地看到。见图 1—1。

但是，人类生存所需要的食物以及其他生活资料，需要

① 《马克思恩格斯选集》第 2 卷，第 103 页，人民出版社 1972 年版。