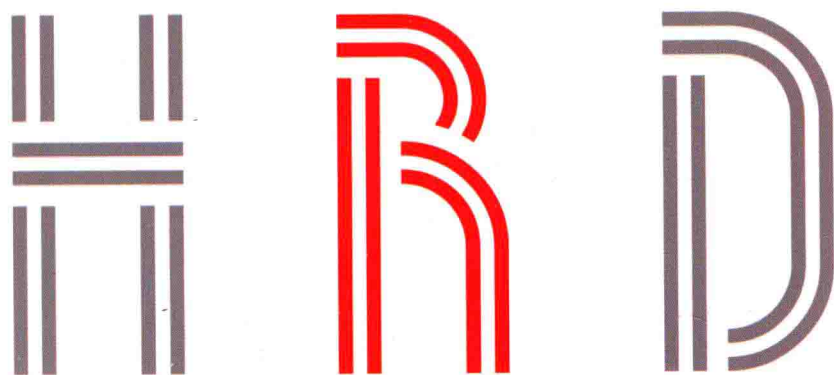


国家哲学社会科学基金项目阶段性研究成果

中国人力资源 开发战略与政策



刘铁明◎著

湘潭大学出版社

国家哲学社会科学基金项目阶段性研究成果

中国人力资源 开发战略与政策

刘铁明◎著

湘潭大学出版社

版权所有 侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

中国人力资源开发战略与政策 / 刘铁明著. — 湘潭:
湘潭大学出版社, 2017.9
ISBN 978-7-5687-0138-9

I. ①中… II. ①刘… III. ①劳动力资源—资源开发—研究—中国 IV. ①F249.21

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第222684号

中国人力资源开发战略与政策

zhongguo renli ziyuan kaifa zhanlue yu zhengce

刘铁明 著

责任编辑: 刘 丹

装帧设计: 周湘兰

出版发行: 湘潭大学出版社

社 址: 湖南省湘潭大学工程训练中心

电 话: 0731-58298960 0731-58298966 (传真)

邮 编: 411105

网 址: <http://press.xtu.edu.cn/>

印 刷: 长沙鸿和印务有限公司

经 销: 湖南省新华书店

开 本: 787 mm×1092 mm 1/16

印 张: 15.75

字 数: 373千字

版 次: 2017年9月第1版

印 次: 2017年9月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5687-0138-9

定 价: 32.00元

目 录

绪 论	1
一、问题的提出	1
二、国内外相关研究评述	4
三、研究思路、内容与框架	8
四、研究方法与创新之处	10
第一章 人力资源开发战略及其理论问题	11
第一节 人力资源开发及其对经济发展的价值	11
一、人力资源开发及其基本特征	11
二、人力资源在不同经济形态中的地位与作用	16
第二节 人力资源开发战略与政策及其演变	18
一、人力资源开发战略及其内涵	18
二、中国人力资源开发政策及其演变	19
三、我国经济可持续发展与人力资源开发战略	22
第三节 人力资源开发实践中的几个理论问题	26
一、人力资源开发的重点及其选择	26
二、人力资源开发的战略性及其选择	29
三、人力资源开发的系统性及其建设	32
四、人力资源开发的方法及其分类	34

第二章 中国人力资源开发战略的实施及效果评估	37
第一节 中国人力资源开发战略	37
一、国外人力资源开发战略借鉴	37
二、中国人力资源开发战略的构建	38
第二节 中国人力资源开发途径	43
一、学校教育开发	43
二、在职培训开发	45
三、人力资源流动开发	46
四、组织文化建设开发	48
第三节 中国人力资源开发的评估方法与指标体系	50
一、人力资源开发的评估方法	50
二、人力资源开发的评估指标体系	53
三、中国人力资源开发效果的评估	61
第三章 中国人口政策与人力资源开发	63
第一节 中国人口政策的变迁及其利弊分析	63
一、人口政策概述	63
二、中国人口政策的演变	66
三、检讨我国人口调控政策的得失	70
第二节 从人口大国走向人力资源强国与人才强国	75
一、人口大国：建设人力资源强国的基点	75
二、基于人力资本的实证分析：从人口大国到人力资本大国	80
三、人力资源强国战略与人才强国战略	85
第三节 中国少数民族人口政策与人力资源开发	87
一、中国少数民族人口政策	87
二、中国少数民族人力资源开发	91
第四节 中国老龄人口政策与人力资源开发	97
一、中国老龄人口政策	97
二、中国老龄人力资源开发	100

第四章 中国教育改革与人力资源开发	103
第一节 中国教育政策及其变革	103
一、教育政策概述	103
二、中国教育政策的演变及评析	104
第二节 我国教育改革与人力资源开发	121
一、教育与人力资源开发关系的理论基础	121
二、教育改革与发展对中国人力资源开发的贡献	123
第三节 中国妇女教育与女性人力资源开发	134
一、中国妇女教育政策及其演变	134
二、中国女性人力资源开发	138
第五章 中国劳动人事政策与人力资源开发	142
第一节 中国劳动人事政策及其演变	142
一、劳动人事政策概述	142
二、新中国成立以来劳动人事政策的演变	143
第二节 中国劳动人事制度政策与人力资源开发	159
一、劳动人事制度及其政策与人力资源开发的关系	159
二、中国劳动人事制度及其政策对人力资源开发的影响	161
第六章 中国特色的人力资源开发策略	166
第一节 产业结构优化升级与产业人力资源开发	166
一、产业结构优化升级概述	166
二、产业结构优化升级与产业人力资源开发策略	174
第二节 区域统筹发展与区域人力资源开发	179
一、区域统筹发展概述	179
二、区域统筹发展与区域人力资源开发策略	184
第三节 城乡统筹发展与城乡人力资源开发	225
一、城乡统筹发展概述	225
二、城乡统筹发展与城乡人力资源开发策略	234

绪 论

一、问题的提出

顾名思义，中国人力资源开发战略与政策，主要是从政策的角度来研究中国人力资源开发战略问题，而政策又是由政府制定并颁发执行的，因而其核心主题实际上探讨的是各级政府在人力资源开发中的地位、工作职能与作用。特别是对不同历史时期各级政府所制定的人力资源开发政策所产生的影响及其利弊进行分析，有助于我国人力资源开发战略的正确理解与贯彻落实，也有利于各级组织人力资源管理制度的修订与实施。

人类发展至今有一个重大的转变即人的作用与价值越来越得到高度肯定和重视，社会的进步与发展也从物力资本优先积累逐步转向人力资本优先积累，人力资源开发战略也越来越被许多国家与政府放在优先发展的位置。人力资源是第一资源，人力资源开发是第一要务与基本国策，越来越成为许多国家与政府的共识。可以说，加强人力资源开发，注重人力资源能力建设，从来没有像今天这样重要、这样紧迫。

中国是世界上人口最多的国家，人力资源极其丰富，这也是我国参与国际竞争的最大优势，但同时必须看到，人力资源并不是有了一定数量的人口就能自动生成的，而是需要我们去开发、建设和利用。如何通过开发我国丰富的人力资源，使它成为经济和社会发展的第一推动力，以弥补物质资本的不足，促进科技的发展，提高国际竞争力，就成为我国政府、企事业单位及专家学者重要的研究课题。只有妥善解决好这一课题，才能真正实现从人口大国到人力资源大国，从人力资源大国到人力资源强国，从人力资源强国到人才大国，以及从人才大国到人才强国与经济强国的伟大目标。

从全球范围看，自1998年经济合作与发展组织发表了《基于知识经济的社会》这一报告以来，人力资源开发已成为全球领导共同瞩目的焦点话题。一些国家纷纷成立国家级人力资源开发部门，如加拿大的人力资源和社会发展部、新加坡的人力部和韩国的教育人力资源部等，着力提升人力资源开发事业对各国经济和社会发展的贡献率。很多成功企业的领导也把组织的人力资源开发作为确保组织成功的重要智力资产。不少财富500强全球性公司不仅建立了自己的企业大学，还设立了首席知识官或首席学习官职位，负责提升员工的工作能力和绩效，推动企业成为学习型组织，推动组织战略目标的实现和员工的发展。20世纪末美国各类组织每年用于开展员工人力资源开发活动的费用就已经超过了美国在高等教育方面的年投资总额。我国自2001年5月江泽

民在 APEC 会议上提出“加强人力资源能力建设”的五点主张后,人力资源强国战略的思路也逐渐明晰。2005 年 12 月,中共中央在全国人才工作会议上提出了人才强国战略。2007 年 10 月,人力资源强国战略被写入十七大报告。2008 年 3 月 31 日,在整合原人事部与劳动和社会保障部职能基础上,我国新组建的人力资源和社会保障部正式挂牌。所有这些标志着我国在新世纪实施人力资源强国战略方面迈出的一系列重大而坚实的步伐,并将有力推动人力资源市场的统筹规划和正规教育系统以外各行各业人力资源的大力开发,从而确保实现新一轮经济和社会的持续发展,切实提升我国在全球化知识经济背景中的竞争力。

事实上,党和政府非常重视人力资源开发。早在 1955 年毛泽东就在国内最先提出了“人力资源”的概念,他在为《中国农村社会主义高潮》一书撰写按语时写道:“中国的妇女是一种伟大的人力资源。必须发掘这种资源,为了建设伟大的社会主义国家而奋斗。要发动妇女参加劳动,必须实行男女同工同酬的原则。”^①邓小平在 1977 年重申“一定要在党内造成一种空气:尊重知识,尊重人才”^②。1985 年他再次强调:“改革经济体制,最重要的、我最关心的,是人才。改革科技体制,我最关心的还是人才。……善于发现人才,团结人才,使用人才,是领导者成熟的主要标志之一。”^③两个月后,邓小平在全国教育工作会议上讲话时第一次使用了“人才资源”的概念,他强调说:“我国的经济,到建国一百周年时,可能接近发达国家的水平。我们这样说,根据之一,就是在这段时间里,我们完全有能力把教育搞上去,提高我国的科学技术水平,培养出数以亿计的各级各类人才。我们国家,国力的强弱,经济发展后劲的大小,越来越取决于劳动者的素质,取决于知识分子的数量和质量。一个十亿人口的大国,教育搞上去了,人才资源的巨大优势是任何国家比不了的。有了人才优势,再加上先进的社会主义制度,我们的目标就有把握达到。”^④江泽民在 1996 年还明确指出:“在社会的各种资源中,人才资源是最宝贵最重要的资源。各级党委和政府一定要不断促进和积极扶持各类优秀科技人才的脱颖而出,并十分珍惜和用好人才。”^⑤在十五大报告中江泽民进一步强调“人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源,要建立一整套有利于人才培养和使用的激励机制”^⑥。2001 年 3 月九届全国人大四次会议第一次把“开发人才资源”作为国家战略写进《中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》,纲要共有 10 篇 26 章,其中“第三篇 科技、教育和人才”中的“第

① 毛泽东.《中国农村的社会主义高潮》按语选(一九五五年九月、十二月)[M]//中共中央文献研究室.毛泽东文集:第六卷.北京:人民出版社,1999:458.

② 邓小平.尊重知识,尊重人才(一九七七年五月二十四日)[M]//中共中央文献编辑委员会.邓小平文选:第二卷.2版.北京:人民出版社,1994:41.

③ 邓小平.改革科技体制是为了解放生产力(一九八五年三月七日)[M]//中共中央文献编辑委员会.邓小平文选:第三卷.北京:人民出版社,1993:108—109.

④ 邓小平.把教育工作认真抓起来(一九八五年五月十九日)[M]//中共中央文献编辑委员会.邓小平文选:第三卷.北京:人民出版社,1993:120.

⑤ 江泽民.在中国科协第五次全国代表大会上的讲话(一九九六年五月廿七日)[J].科技进步与对策,1996(4):1—2.

⑥ 江泽民.高举邓小平理论伟大旗帜,把建设有中国特色社会主义事业全面推向二十一世纪(一九九七年九月十二日)[M]//中共中央文献编辑委员会.江泽民文选:第二卷.北京:人民出版社,2006:26.

十二章 实施人才战略，壮大人才队伍”有两节：一是开发人才资源；二是营造用好人才和吸引人才的良好环境。该章开宗明义地指出：“人才是最宝贵的资源，要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好，按照德才兼备的原则，培养数以亿计高素质的劳动者、数以千万计具有创新精神和创新能力的专门人才。”^① 2003 年胡锦涛强调：“为了实现全面建设小康社会的宏伟目标，我们必须坚持把发展作为党执政兴国的第一要务，必须坚持实施科教兴国战略，必须坚持人才资源是第一资源的思想，必须坚持把尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造作为党和国家的一项重大方针，必须营造鼓励人们干事业、支持人们干成事业的社会氛围。为了更好地给全面建设小康社会提供人才保证，中央决定进一步实施人才强国战略。”^② 2006 年胡锦涛进一步指出：“要全面实施人才强国战略，大力加强人力资源能力建设，加大投入力度，完善工作措施，重点培养人的学习能力、实践能力，着力提高人的创新能力，努力造就大批优秀人才。要进一步优化人才发展的环境，不拘一格选人才，建立健全育才、引才、聚才、用才的体制机制，形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会氛围，开创人尽其才、才尽其用、用当其时、人才辈出的局面。”^③ 习近平在 2013 年也强调指出：“‘致天下之治者在人才。’人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。没有一支宏大的高素质人才队伍，全面建成小康社会的奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦就难以顺利实现。当今世界，综合国力竞争日趋激烈，新一轮科技革命和产业变革正在孕育兴起，变革突破的能量正在不断积累。综合国力竞争说到底还是人才竞争。人才资源作为经济社会发展第一资源的特征和作用更加明显，人才竞争已经成为综合国力竞争的核心。谁能培养和吸引更多优秀人才，谁就能在竞争中占据优势。当代中国，经过 35 年的改革开放，社会生产力迈上一个大台阶，人民生活水平迈上一个大台阶，综合国力迈上一个大台阶，我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，我们比历史上任何时期都更加渴求人才。”^④ 为此，党的十八大明确提出：“坚持党管人才原则，把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来。广开进贤之路，广纳天下英才，是保证党和人民事业发展的根本之举。要尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，加快确立人才优先发展战略布局，造就规模宏大、素质优良的人才队伍，推动我国由人才大国迈向人才强国。统筹推进各类人才队伍建设，实施重大人才工程，加大创新创业人才培养支持力度，重视实用人才培养，引导人才向科研生产一线流动。充分开发利用国内国际人才资源，积极引进和用好海外人才。加快人才发展体制机制改革和政策创新，建立国家荣誉制度，形成激发人才创造

① 中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划纲要（2001 年 3 月 15 日第九届全国人民代表大会第四次会议批准）[J]. 理论与当代，2001（4）：31—48.

② 胡锦涛. 在欧美同学会成立 90 周年庆祝大会上的讲话（2003 年 10 月 8 日）[N]. 人民日报，2003-10-09（1）.

③ 胡锦涛. 牢固树立社会主义荣辱观（2006 年 3 月 4 日）[J]. 求是，2006（9）：3.

④ 习近平. 在欧美同学会成立 100 周年庆祝大会上的讲话（2013 年 10 月 21 日）[N]. 人民日报，2013-10-22（002）.

活力、具有国际竞争力的人才制度优势，开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。”^①

政府作为一个国家或地区最大的管理机构，是国家或地区经济社会生活的主要调控者，是诸多要素中起主导作用的要素，在国家或地区经济社会建设与发展过程中发挥着至关重要的功能。特别是在当前构建人力资源强国与人才强国背景下，政府角色的合理定位可以加快人力资源开发，进而实现人力资源强国与人才强国战略；而政府定位一旦不合理或者政府角色的发挥不正确、不充分，都会影响人力资源强国的建设。^② 具体来说，政府所进行的各种人力资源开发活动包括人力资源开发政策的制定、相关法律法规的建立、行政体制的建构与相关社会活动的组织与推进。换言之，政府的立法、规制、制度安排和宏观调控等与人力资源开发有着密不可分的联系。可见，研究中国人力资源开发战略与政策具有重大的理论价值与现实指导意义。

二、国内外相关研究评述

从字面上看，“中国人力资源开发战略与政策”涉及“中国”“人力”“资源”“开发”“战略”“政策”及其组合，如“人力资源”“中国人力资源”“人力资源开发”“中国人力资源开发”“人力资源开发战略”“中国人力资源开发战略”“人力资源政策”“中国人力资源政策”“人力资源开发政策”“中国人力资源开发政策”以及“中国人力资源开发战略政策”等，其核心主题是“开发”“战略”与“政策”。相对来说，国内外学术界关于“人力资源”“人力资源开发”及“人力资源开发战略”的讨论已经相当成熟，相关研究成果非常丰富，即使是加上限定词“中国”，也有非常多的研究文献，但与“政策”结合起来研究的成果很少，专门涉及这一问题的著作也不多。这里将相关的研究成果综述如下：

一是“人力资源”与“中国人力资源”的研究。以中国知网（CNKI）为例，篇名中含有“人力资源”的文献，“精确匹配”的结果是95205篇（详见表1）；其中最早的是1980年高尚全的《新加坡是怎样充分利用人力资源的》、乔依德的《〈人力资源、就业和发展〉第六届世界经济学家大会论文篇名选译》和于光远的《人力资源及其利用》。具体来说，1980年代有106篇，1990年代有2327篇，2000年代有40810篇，2010年代有51937篇（检索时间为2017年7月25日）。但篇名中含有“中国人力资源”的文献，“精确匹配”的结果只有780篇（详见表2），最早的文献是1987年江春泽的《关于中国人力资源开发问题的探讨——访“人力”专家肖承祥先生》。

^① 胡锦涛. 坚定不移沿着中国特色社会主义道路前进为全面建成小康社会而奋斗——在中国共产党第十八次全国代表大会上的报告（2012年11月8日）[J]. 求是，2012（22）：3—25.

^② 史娟红. 基于政府角色的人力资源开发对策研究（指导教师：吕立志；行政管理专业硕士学位论文）[D]. 南京：南京航空航天大学，2012.

表 1 篇名中含有“人力资源”的文献年度分布情况

年度	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	合计
文献数	3	9	2	1	5	7	8	15	27	29	106
年度	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	合计
文献数	46	46	68	57	108	151	250	316	450	835	2327
年度	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	合计
文献数	1315	2037	2641	3439	3730	4150	4972	5608	6569	6349	40810
年度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017			合计
文献数	7035	7133	6544	7077	7227	7491	6847	2583			51937

表 2 篇名中含有“中国人力资源”的文献年度分布情况

年度	1987	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
文献数	1	1	3	4	3	5	4	6	5	7
年度	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
文献数	4	12	18	3	48	49	30	39	56	49
年度	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
文献数	55	49	48	29	33	49	54	62	22	12

二是“人力资源开发”与“中国人力资源开发”的研究。中国知网（CNKI）篇名中含有“人力资源开发”的文献，“精确匹配”的结果是 9508 篇（详见表 3，检索时间为 2017 年 7 月 25 日），其中最早的是 1983 年谷冠如与常凯的《人力资源开发——介绍德莱赛公司来我国讲授企业管理知识》，然后到 1986 年发表了 3 篇文献即鲁兴启的《新加坡的人力资源开发》、李景龙的《中国旅游事业发展中的人力资源开发》以及李蔚的《谈谈亚太地区的人力资源开发》。但篇名中含有“中国人力资源开发”的文献，“精确匹配”的结果只有 311 篇（详见表 4），最早的文献是 1987 年江春泽的《关于中国人力资源开发问题的探讨——访“人力”专家肖承祥先生》。

表 3 篇名中含有“人力资源开发”的文献年度分布情况

年度	1983	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
文献数	1	3	5	4	10	16	11	34	24	29	51
年度	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
文献数	71	109	136	227	338	438	556	632	603	582	652
年度	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
文献数	698	687	569	525	501	410	402	406	351	318	109

表4 篇名中含有“中国人力资源开发”的文献年度分布情况

年度	1987	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
文献数	1	1	3	4	3	4	2	5	3	0
年度	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
文献数	3	8	10	10	18	19	10	13	20	15
年度	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
文献数	20	13	11	10	11	15	28	40	9	2

三是“人力资源开发战略”与“中国人力资源开发战略”的研究。2017年7月25日通过检索中国知网（CNKI）篇名中含有“人力资源开发战略”的文献，“精确匹配”的结果是202篇（详见表5），其中最早的是1990年蒋冠庄的《人事部副部长蒋冠庄同志在〈九十年代中国人力资源开发战略研讨会〉开幕式上的讲话》以及发表在《中国人才》第11期的《90年代中国人力资源开发战略研讨会在兴城举行》。但篇名中含有“中国人力资源开发战略”的文献，“精确匹配”的结果只有6篇（详见表6），最早的文献也分别是上述1990年在《中国人才》发表的两篇。

表5 篇名中含有“人力资源开发战略”的文献年度分布情况

年度	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
文献数	2	1	1	1	3	3	2	1	5
年度	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
文献数	10	12	16	14	23	18	18	14	11
年度	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
文献数	10	8	4	5	9	3	5	3	0

表6 篇名中含有“中国人力资源开发战略”的文献

序号	篇名	作者	来源	时间	页码
1	人事部副部长蒋冠庄同志在《九十年代中国人力资源开发战略研讨会》开幕式上的讲话	蒋冠庄	中国人才	1990（11）	4—5
2	90年代中国人力资源开发战略研讨会在兴城举行		中国人才	1990（11）	6
3	对中国人力资源开发战略的思考	聂兆富	理论与改革	1994（12）	33—34
4	经济全球化条件下的中国人力资源开发战略	吴海燕 阚春丽	行政论坛	2001（4）	30—31
5	浅析知识经济时代中国人力资源开发战略	许全林	辽宁税务高等专科学校学报	2004（4）	6—8
6	中国人力资源开发战略及其优缺点分析	余焯和	区域人才开发的理论与实践——港澳台大陆人才论坛暨2008年中华人力资源研究会年会论文集	2008. 08	430—437

四是“人力资源政策”与“中国人力资源政策”的研究。2017年7月25日通过检索中国知网（CNKI）篇名中含有“人力资源政策”的文献，“精确匹配”的结果是65篇（详见表7），其中最早的是1991年王旭东的《西方国家人力资源政策简介》。但篇名中含有“中国人力资源政策”的文献，“精确匹配”的结果没有一篇，“模糊匹配”的结果倒有21篇文献，其中最早的是1995年陈宇的《职业证书：中国人力资源开发新政策》。

表7 篇名中含有“人力资源政策”的文献年度分布情况

年度	1991	1993	1998	1999	2000	2003	2005	2006	2007
文献数	1	1	1	1	2	3	3	2	2
年度	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
文献数	4	5	5	6	3	11	4	3	4

五是“人力资源开发政策”与“中国人力资源开发政策”的研究。2017年7月25日通过检索中国知网（CNKI）篇名中含有“人力资源开发政策”的文献，“精确匹配”的结果是14篇（详见表8）。但篇名中含有“中国人力资源开发政策”的文献，“精确匹配”的结果没有一篇，“模糊匹配”的结果也只有10篇，其中最早的文献仍然是1995年陈宇的《职业证书：中国人力资源开发新政策》。

表8 篇名中含有“人力资源开发政策”的文献

序号	篇名	作者	来源	时间	页码
1	面向高新技术的人力资源开发政策	陈宇	中国劳动科学	1996（4）	7—9
2	第四产业的兴起与人力资源开发政策——陈宇教授访谈录	晓波	市场与人口分析	1996（4）	4—6
3	发达国家人力资源开发政策	王彩梅 王景荣	科技·人才·市场	1999（6）	42—45
4	农村人力资源开发政策研究	周银珍，段波 曹诗图	三峡大学学报（人文社会科学版）	2004（5）	63—66
5	韩国政府的女性人力资源开发政策	吴莲姬	国外社会科学	2006（1）	115—116
6	我国农村人力资源开发政策探析	王磊	吉林大学硕士论文	2007. 04	
7	亚洲青年人力资源开发政策、模式及其借鉴	杨琴	惠州学院学报	2007（4）	50—54
8	韩国国家人力资源开发政策的变化	吴莲姬	国外社会科学	2007（5）	116
9	澳门人力资源开发政策的取向	谭珮宁	中国人才	2007（21）	72—73
10	民族地区人力资源开发政策研究	滕新才 王孔敬	云南民族大学学报（哲学社会科学版）	2008（5）	79—82

续表

序号	篇名	作者	来源	时间	页码
11	政府主导视野下的农村人力资源开发政策研究	孙金华 武小龙	内蒙古农业大学学报 (社会科学版)	2011 (5)	274— 275 + 279
12	重庆农村人力资源开发政策创新研究	李梅	西南大学硕士论文	2015. 04	
13	广州市水库移民区人力资源开发政策研究	艾于兰	合作经济与科技	2015 (13)	128—129
14	基于政府角色的广西人力资源开发政策成效研究	韦丹	广西师范学院硕士论文	2016. 05	

六是“人力资源开发战略政策”与“中国人力资源开发战略政策”的研究。2017年7月25日通过检索中国知网（CNKI）篇名中含有“人力资源开发战略政策”或“中国人力资源开发战略政策”的文献，“精确匹配”的结果均为0篇，“模糊匹配”的结果也只有2篇即2000年蒋国安的《西部大开发政策和人力资源开发战略》与沈荣华的《我国人力资源开发的战略思路与政策措施》。

由此可见，有关“人力资源”“人力资源开发”与“人力资源开发战略”的研究，一旦加上限定词“中国”，文献就急剧下降，如果再加上“政策”就全部为“0”即没有一篇研究文献，“模糊匹配”的结果也只有21篇“中国人力资源政策”与10篇“中国人力资源开发政策”。但需要指出的是，分类研究还是有许多相关成果的，只是没有从整体上进行系统的研究。我们在本书的研究中会充分挖掘并吸取这些专项研究成果。因此，中国人力资源开发战略与政策的研究非常薄弱，还有待进一步加强，特别是从整体上进行系统的研究。这也是本书的中心任务与价值所在。

三、研究思路、内容与框架

如上所述，本书研究的基本思路是以“中国人力资源开发战略与政策”作为研究对象与研究主题，从整体上进行系统的研究，避免分散式的专题研究或专项研究。

由于人力资源开发战略与政策是一个复杂的系统工程，涉及面非常广泛。从开发主体来看，既有各级政府，又有各类组织，还有各种不同的个体；从开发客体来看，既有各行各业在职人员的开发，又有各类不同的潜在人力资源的开发，还有已离职退休的各类人力资源的开发；从开发环境来看，既要考虑不同国家或不同地区之间的国际竞争环境，也要考虑同一国家或地区不同区域之间的自然禀赋差异与历史文化积淀差异，还要考虑不同时期不同行业不同区域的政策制定及其执行效果。因此，如何从整体上来研究中国人力资源开发战略与政策问题？是一个非常有必要和非常有意义的重大课题。本课题研究框架如图1所示，它包括三个方面：一是从总体上进行分析，主要讨论人力资源开发战略及其理论问题，以及中国人力资源开发战略的实施及效果评估；二是从核心要素上进行分析，主要讨论中国人口政策与人力资源开发、中国教育改革与人力资源开发，以及中国劳动人事政策与人力资源开发；三是讨论中国特色的人力资源开发策略，包括产业结构优化升级与产业人力资源开发、区域统筹发展与

区域人力资源开发,以及城乡统筹发展与城乡人力资源开发等。



图1 “中国人力资源开发战略与政策”研究框架

具体来说,设有六章内容:

第一章:人力资源开发战略及其理论问题,主要内容有人力资源开发及其对经济发展的价值;人力资源在不同经济形态(农业经济、工业经济、知识经济)中的地位与作用;人力资源开发战略及其内涵;中国人力资源开发政策及其演变;我国经济可持续发展与人力资源开发战略;以及人力资源开发实践中的几个理论问题,诸如人力资源开发的重点及其选择问题,人力资源开发的战略性及其选择问题,人力资源开发的系统性及其建设问题,人力资源开发的方法及其分类问题等。

第二章:中国人力资源开发战略的实施及效果评估,主要内容有国外人力资源开发战略借鉴;构建中国人力资源开发战略的影响因素以及中国人力资源开发战略的内涵;中国人力资源开发途径,包括学校教育开发、在职培训开发、人力资源流动开发,以及组织文化建设开发;中国人力资源开发的评估方法与指标体系,包括国家人力资源能力评价指标体系、宏观人力资源开发评估指标体系与微观人力资源开发评估指标体系;中国人力资源开发效果的评估等。

第三章:中国人口政策与人力资源开发,主要内容有人口政策概述;中国人口政策的变迁及其利弊分析,包括新中国成立以前的人口政策与新中国成立以来的人口政策;如何从人口大国走向人力资源强国与人才强国;人力资源强国战略与人才强国战略;中国少数民族人口政策与中国少数民族人力资源开发战略、路径或对策;中国老龄人口政策及其变迁;中国老龄人力资源开发等。

第四章:中国教育改革与人力资源开发,主要内容有教育政策概述;中国教育政策的演变及评析,包括基础教育政策的变迁、高等教育政策的变迁、职业教育政策的变迁、网络教育政策的变迁、华文教育政策的变迁;教育与人力资源开发关系的理论基础;教育改革与发展对中国人力资源开发的贡献,包括我国基础教育改革与发展对人力资源开发的贡献、我国职业教育改革与发展对人力资源开发的贡献、我国高等教育改革与发展对人力资源开发的贡献;中国妇女教育政策及其演变;中国女性人力资源开发问题等。

第五章:中国劳动人事政策与人力资源开发,主要内容有劳动人事政策概述;新中国成立以来劳动人事政策的演变,具体分为我国劳动人事制度与政策的基本确立时期(1949—1956)、我国劳动人事制度与政策体系初步形成时期(1957—1965)、我国劳动人事制度与政策在破坏中停滞时期(1966—1977)、我国劳动人事制度与政策恢复

和大发展时期（1978—1992）、我国劳动人事制度与政策发展创新时期（1993 年至今）；劳动人事制度及其政策与人力资源开发的关系；中国劳动人事制度及其政策对人力资源开发的影响等。

第六章：中国特色的人力资源开发策略，主要内容有产业结构优化升级概述，包括产业结构与产业结构优化，产业结构优化升级的内涵及其发展路径，产业结构优化升级的评价标准；产业结构优化升级与人力资源开发的关系以及产业人力资源开发策略；区域统筹发展概述，包括区域经济的有关问题与区域统筹发展的若干问题；区域统筹发展与人力资源开发的关系；我国区域发展“三大战略”与人力资源开发策略以及我国区域发展“四大板块”与人力资源开发策略；城乡统筹发展概述，包括城乡发展的若干问题，中国城乡关系的演变与城乡统筹发展的内涵；城乡统筹发展与人力资源开发的关系以及城乡人力资源开发策略等。

四、研究方法与创新之处

本书主要采取质性研究的方法进行研究。所谓质性研究，是指研究者在自然情境下采用多种资料收集方法，对研究现象进行深入的整体性探究，然后从原始资料中形成结论和理论，并通过与研究对象互动，对其行为和意义建构获得解释性理解的一种活动。其研究步骤分别是：确定研究现象，聚焦研究问题，明确研究目的；文献综述，反思自我经验；选择研究对象，探讨研究关系；选择研究方法；进入研究现场，收集资料；分析资料，建构理论以及撰写研究报告与质量检测（效度、信度、推广度、伦理问题）。因此，在本书研究中既没有构建数学模型，也没有数据统计与分析，基本上是基于相关文献资料与颁发的法律法规和政策进行研究。

其创新之处：一是在研究内容方面，主要体现为从整体上对中国人力资源开发战略与政策问题进行系统的研究，构建了金三角研究框架即整体分析、要素分析与策略分析；二是在研究过程方面，运用了互动式研究模式，即研究者在完成主体研究后，由课题相关者特别是直接阅读本研究成果的读者，完成相关的研究任务，体现出本研究的动态性过程，据统计本书研究设计了 38 个互动项目，其中第一章有 11 个互动，第二章有 10 个互动，第三章有 7 个互动，第四章有 5 个互动，第五章有 2 个互动，第六章有 3 个互动；三是在条件许可的前提下，本书采取“互联网+研究”的运作平台，试图提供更多专业的背景资料与互动平台，实现“一本书+移动专业图书馆+即时互动平台”的“立体图书”建设目标。

第一章 人力资源开发战略及其理论问题

本章主要讨论人力资源开发及其对中国经济可持续发展的价值，人力资源开发战略与政策及其演变，以及人力资源开发实践中的几个理论问题。

第一节 人力资源开发及其对经济发展的价值

一、人力资源开发及其基本特征

人力资源开发的对象是什么？目前主流的观点认为是“人力资源”，因而把握“人力资源”的内涵，是我们进一步讨论“人力资源开发”的基础或前提。

（一）什么是人力资源

我们在《人力资源管理》中对“人力资源”已经有很多接触与理解，其英文表述是 Human Resource，简称 HR，并且发现最早使用 Human Resource 概念的是美国学者康芒斯（John R. Commons），他在 1919 年和 1921 年出版的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中都使用了 Human Resource 这一概念，康芒斯也被认为是第一个使用“Human Resource”一词的人。^① 需要思考的是其中文翻译中为什么要添加一个“力”字？因为在 Human Resource 中原本就没有“力”的意思，本义应该是“人资源”或“人类资源”。Human Capital 被翻译成“人力资本”也存在同样的问题。因此，我们在《人力资源管理概论》教材中首先讨论的是“人（Human）”的问题，这也是目前国内外人力资源管理教材中唯一对“人（Human）”的问题给予高度重视的教材，我们用了一节的篇幅来讨论“人的本质”，包括“对人的界定”和“人的基本属性”两个方面。^② 做人力资源管理工作的居然都不研究“人（Human）”，这难道不是一大怪现象吗？

你对“人”“人力资源”“人力资本”是如何理解的呢？建议学生采取团队合作的方式分别按互联网资讯、期刊论文、学位论文、著作（含教材）以及影视资料来搜集

① 布鲁斯·E. 考夫曼，曹立华，肖鸣政．美国人力资源专业教育的发展历史及其现状 [J]．公共行政与人力资源，2000（5）：45—48．

② 刘铁明，罗友花．人力资源管理概论（湖南省高等教育 21 世纪课程教材）[M]．沈阳：辽宁大学出版社，2005：1—19．