

MANPOWER
ECONOMICS

人力经济学

——兼论经济全球化
与中国人才战略

李继樊 罗仕聪 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

人力经济学

——兼论经济全球化与中国人才战略

李继樊 罗仕聪 著



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

人力经济学：兼论经济全球化与中国人才战略/李继樊、罗仕聪著. —北京：中国经济出版社，2005. 9

ISBN 7-5017-7145-6

I. 人… II. ①李… ②罗… III. ①劳动力资源-资源开发-研究-中国 ②人才-资源开发-发展战略-研究-中国
IV. ①F249.21 ②C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 086004 号

出版发行：中国经济出版社 (100037·北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址：www.economyph.com

责任编辑：张淑玲 (电话：13910084005)

E-mail：zsl8838@sina.com

责任印制：石星岳

封面设计：谭雄军

经 销：各地新华书店

承 印：三河市华润印刷有限公司

开 本：850mm×1168mm 1/32 印 张：11.75 字 数：311 千字

版 次：2005 年 9 月第 1 版 印 次：2005 年 9 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 7-5017-7145-6 /F·5732 定 价：25.00 元

版权所有 盗版必究 举报电话：68359418 68319282

服务热线：68344225 68353507 68341876 68341879 68353624

前 言

自亚当·斯密以来，西方经济学占主流地位的理论主要是在物质资本、货币资本的层面上展开对物质资源有效利用的分析研究。从解决资源稀缺到面对生产过剩，创立了一系列经济学科门类，为人类经济发展提供了科学的理论指导。但是，在主流经济学中对人力资源有效利用的研究，特别是对人力经济运动规律性的探究，都没有给予应有的重视，更未形成独立的经济学科。

二十世纪五六十年代以来，西方经济学界开始出现对现实人力行为的经济分析研究，以诺贝尔经济学奖获得者、美国著名经济学家西奥多·W·舒尔茨和G·S·贝克尔等所创立“人力资本理论”为代表，从经济学角度揭示了人的素质的经济价值及其在现代经济增长和社会发展中的重要作用；随后出现的人力资源开发与管理理论，使经济学研究的视角重心由稀缺资源逐渐转向人的能力。由此形成的相关学科新秀如劳动力经济学、人口经济学、人本经济学以及知识经济研究等等相继诞生，并促进了对现实人力行为的经济学、哲学、伦理学等多角度研究。这些研究成果的积累，为一门新的学科——人力经济学的创建提供了孵化基础。

人是经济活动的主体和经济发展的终极力量。如果只有对构成经济活动的“物力”要素的经济学研究，而缺失了对作为经济活动主体和发展终极力量的“人力”要素的经济学研究，那么，这样的经济学只能是“跛足”的经济学。由此出发，我们提出了“人力经

济学”这一命题，并力求通过系统研究而建立一门新的学科，使之形成与“物力经济学”相对应的“人力经济学”，进而推动经济学这两大体系平衡发展。

人力经济学以人力经济关系为研究对象，阐明人力经济运动过程中人力与经济相互关系及其变化规律。人力经济规律就是人力经济关系的运动规律。人力经济研究将是未来经济学发展的一个重要方向，人力经济学也将成为主流经济学大家庭中的一个新成员。

可持续发展已成为人类所追求的理想模式，循环经济成为许多国家的重要发展战略。但是，人类怎样实现可持续发展，则取决于人的自身能力，取决于人力素质这个可持续发展首要因素的强弱。人的能力的最有效利用是实现经济社会可持续发展的终极力量，人类可持续发展的希望就在于人的发展能力的持续发展。综观当今世界，经济全球化的发展促进了贸易自由化、产品知识化、人才全球化。人才这个人力资源系统中能力层次最高的部分，已成为世界各国争夺的焦点。在中国，人才战略已上升为强国战略，人力资源能力建设已成为社会主义现代化建设的重要任务。经济发展中日益加深的人力经济关系，使人力已成为国家竞争力、支撑力、推动力的事实，客观上要求以全新的理念、视角、思路、方法对人力经济关系进行研究，以从理论层面上考察人力建设的经济学意义，从而为“以人为本”的经济发展提供理论指导。所以，创建“人力经济学”这门学科，也是应运应时而生。

建立人力经济学这门学科，是时代发展、理论发展和实践发展的需要，是经济社会发展中诸多尖锐的现实问题向经济理论工作者提出的挑战。但对我们来说，企望通过《人力经济学》一书的写作

来为建立这门新学科做出一份贡献，也仅是一次大胆的尝试。

之所以言其“大胆”，是因为以我们的经济理论功底和学识而言，承担如此重大理论课题的研究，进行这门新的学科建设，实在是有些“胆大妄为”。虽然我们自1995年以来就比较关注人力经济现象问题，对人力素质与可持续发展问题开展了系统研究，并获得重庆市社会科学基金资助立项，其研究成果于1999年以专著《21世纪谁能占据经济制高点——劳动力素质与可持续发展问题》一书出版。但要建立一门新的学科，其中的难度可想而知。因此，在自2001年以来的研究中，我们阅读了大量的学术专著，参阅了上千万字的报刊资料，向专家请教，与同行探讨，深研苦究，几易其稿，才得以完成了拙作《人力经济学》。

之所以能够大胆地来创建人力经济学这门新学科，也是作为经济学者的责任感和使命感使然。一是经济发展中越来越严峻的生态环境恶化、自然资源耗竭、高增长低效率、就业压力加大等危机与可持续发展的矛盾日渐加深（在中国尤为突出）所产生的忧患意识，驱使我们不懈地去寻求解决矛盾的途径和办法；二是国内外学术界有关人力经济问题研究的大量理论成果，为我们的研究提供了良好的基础。《人力经济学》一书正是在参考借鉴、吸收学术界同仁、特别是书中所列参考文献作者的研究成果的基础之上形成的。为此，我们向这些学术界同仁表示衷心的感谢。三是中共重庆市委党校、重庆行政学院的领导和同事们的大力支持。校、院对人力经济学的研究给予了课题立项资助，鼓励探索新的学科建设，这为我们的研究增添了力量。这些都是我们创建人力经济学学科，并以此书奉献给大家的动力之所在。

本书的出版，要特别感谢中国经济出版社的魏民主任和张淑玲编辑，他们为本书的编辑出版付出了辛勤的劳动。还要特别感谢我们的儿子罗逸夫同学，他为本书写作的顺利完成给予了积极的支持和配合。

我们深知，由于自己学识、能力的局限和时间的窘迫，这本书难免有观点偏颇、论证粗浅、引证疏漏之处，诚望各位学界同仁赐教。但我们也希望，借助《人力经济学》一书的出版，抛砖引玉，使人力经济学的研究得到学界同仁更多的关注和参与，众人拾柴，共同促进这门新学科的设立。

作 者

2005年8月20日

目 录

基础篇

前 言	(1)
第一章 导 论	(2)
第一节 人力经济学的研究对象	(2)
第二节 人力经济学的任务	(6)
第三节 人力经济学的方法	(8)
第四节 建立人力经济学的必要性	(10)
第二章 人力的概念	(14)
第一节 人力	(14)
一、人力的内涵和外延	(14)
二、人力的特征	(15)
三、人力的分类	(17)
第二节 与“人力”相关概念的辨析	(17)
一、人力与人力资源	(17)
二、人力与人力资本	(27)
三、人力和劳动力	(38)
第三节 “人力资本投资”与“人力投资”辨析	(39)
一、经投资获取的人力并非天然就是资本	(40)
二、经投资获取的人力并非都能成为资本	(41)
三、人力投资并非都是为了获取人力资本	(41)

第三章 人力属性与人力产权	(43)
第一节 人力的属性	(43)
一、人力的自然属性	(43)
二、人力的社会属性	(45)
第二节 人力产权的含义	(47)
一、人力产权的概念	(47)
二、人力产权的权能结构	(51)
第三节 人力产权的性质	(53)
一、人力产权的一般属性	(53)
二、人力产权的特殊属性	(55)
第四节 人力产权的界定	(59)
一、人力产权界定的原则	(59)
二、人力产权界定应注意的问题	(59)
三、确立人力产权关系的现实意义	(60)

运 行 篇

第四章 人力生产与消费	(64)
第一节 人力生产与生命生产	(65)
一、生命生产是人力生产的基础	(65)
二、生命生产的两个方面	(65)
第二节 人力生产单元	(67)
一、家庭	(68)
二、学校	(69)
三、企业	(69)
第三节 影响人力生产的消费因素	(70)
一、生活消费对人力生产的影响	(71)

二、生产消费对人力生产的影响	(71)
三、教育消费对人力生产的影响	(72)
四、卫生和体育消费对人力生产的影响	(74)
五、环境对人力生产的影响	(75)

第五章 人力生产与投资 (78)

第一节 人力投资的含义	(78)
-------------------	------

第二节 人力投资的形式	(79)
-------------------	------

一、从人力投资的投资品形态划分	(79)
-----------------------	------

二、从人力内部结构上划分	(80)
--------------------	------

三、从投资性质划分	(81)
-----------------	------

四、从消费与人力生产紧密度的角度分析	(82)
--------------------------	------

第三节 人力投资的特点	(83)
-------------------	------

一、人力投资的对象是人	(84)
-------------------	------

二、人力投资主体具有多元性	(84)
---------------------	------

三、人力投资主体与客体具有同一性	(84)
------------------------	------

四、人力生产投资品主要是由消费品构成	(85)
--------------------------	------

五、人力投资市场与消费市场联系密切	(85)
-------------------------	------

六、人力投资具有非物质形态投入的要素	(86)
--------------------------	------

七、人力投资具有相继性	(86)
-------------------	------

八、人力投资风险性来自市场和个人因素	(87)
--------------------------	------

九、人力投资受个人偏好的影响	(87)
----------------------	------

第四节 人力投资主体及其投资特点	(88)
------------------------	------

一、个人投资主体	(88)
----------------	------

二、企业投资主体	(89)
----------------	------

三、政府投资主体	(90)
----------------	------

第六章 人力生产的数量控制	(95)
第一节 人力生产的数量控制与人力再生产	(95)
一、人力的简单再生产	(96)
二、人力的扩大再生产	(96)
三、人力的缩小再生产	(97)
第二节 制约人力生产数量的因素	(98)
一、生产资料总量和生产技术构成制约人力生产数量 ..	(98)
二、经济结构状况制约人力生产数量	(99)
第三节 人力生产数量控制的途径	(100)
一、“人”的生产与“物”的生产的数量比例	(101)
二、计划生育是人力生产数量控制的惟一途径	(104)
 第七章 人力生产的质量提高	(106)
第一节 人力质量的构成	(106)
一、身体素质	(107)
二、文化素质	(108)
三、技能素质	(108)
四、思想素质	(108)
第二节 人力质量的时代特点	(110)
一、具有显著的智力化特点	(110)
二、具有显著的高新化特点	(111)
三、具有显著的高能性特点	(112)
四、具有显著的高效性特点	(112)
第三节 提高人力质量的主要任务	(113)
一、中国人力质量现状	(113)
二、提高人力质量的主要任务	(117)

第八章 人力生产与教育的功能	(125)
第一节 人力生产中教育的功能	(125)
第二节 人力生产要求教育优先发展	(128)
一、超常规发展学校教育	(130)
二、大力发展成人教育	(133)
第三节 加快人力生产与教育的产业发展	(134)
一、教育的产业发展的内涵	(134)
二、教育的产业发展的范围	(135)
三、推进教育产业发展的途径	(137)
第四节 教育质量是人力生产质量的保证	(138)
一、教育质量的内涵	(138)
二、提高教育质量的途径	(139)
第五节 加强职业教育提高人力技能素质	(145)
一、加强技能型人力生产的紧迫性	(145)
二、加快技能型人力生产的措施	(148)
第九章 人力供给	(155)
第一节 人力供给的内涵	(155)
一、狭义的人力供给	(155)
二、广义的人力供给	(156)
第二节 影响人力供给的因素	(158)
一、人口因素	(158)
二、劳动力参与率	(160)
三、宏观经济状况	(162)
第三节 我国人力供给现状及趋势预测	(162)
一、人力供给现状	(162)
二、人力供给趋势预测	(167)

第四节 人力供给调节	(169)
一、人力供给对社会经济发展的影响	(169)
二、人力供给调节的途径	(170)
第十章 人力需求	(174)
第一节 人力需求的概念及其确定	(174)
一、人力需求的内涵	(174)
二、人力需求的确定	(175)
第二节 人力需求的预测	(181)
一、人力需求的预测方法	(181)
二、我国人力需求趋势预测	(184)
第十一章 人力总需求与总供给平衡	(189)
第一节 人力总需求和总供给的特征	(189)
一、人力总需求的特征	(189)
二、人力总供给的特征	(192)
第二节 新型工业化与城镇化对我国人力总供求的影响	(193)
一、新型工业化对人力总供求提出新的要求	(193)
二、城镇化率的加速提高导致人力供求向城镇集中	(195)
第三节 人力总供给与总需求的平衡	(196)
一、人力总供给与总需求的静态平衡	(197)
二、人力总供给与总需求的动态平衡	(198)
三、实现人力总供求基本平衡的宏观经济调控	(200)
第十二章 人力配置	(203)
第一节 人力配置的客观依据	(203)
一、生产条件的相互结合	(203)

二、生产条件的现实状况	(205)
第二节 人力配置的原则	(210)
一、劳动人口充分就业原则	(210)
二、人力合理配置原则	(211)
三、人才资源有效使用原则	(211)
四、人力配置的开放性原则	(211)
第三节 人力配置的基本形式	(212)
一、宏观配置	(212)
二、中观配置	(213)
三、微观配置	(214)
第四节 人力配置的途径	(215)
一、人力市场的概念	(215)
二、人力市场的构成要素	(216)
三、人力市场的功能	(217)
第五节 人力配置机制	(220)
一、人力配置的市场调节机制	(220)
二、人力配置的政府调控作用	(225)
 第十三章 人力流动	(228)
第一节 人力流动的成因	(228)
一、实现个人期望值最大化是人力流动的直接动因	(228)
二、获取最大的人力投资收益是人力流动的根本动因	(229)
三、社会经济的发展是人力流动的基本推动因素	(230)
四、市场竞争是促使人力流动的外在压力因素	(231)
第二节 人力流动与资本流向的牵引作用	(232)
第三节 人力流动的形式	(234)
一、区域间流动	(234)

二、职业间流动	(236)
第四节 人力流动的效应	(237)
一、人力流动有利于促进人力资源和物质资源的 合理配置	(238)
二、人力流动有利于劳动者个人才能的充分发挥 ...	(239)
三、人力流动有利于促进劳动者个人素质的提高 ...	(239)
四、人力流动有利于促使政府加强对人力配置的 宏观调控	(239)
第五节 人力流动的调控	(240)
一、政府加强对人才流动宏观调控的必要性	(241)
二、政府加强对人才流动宏观调控的措施	(245)
 第十四章 失业与扩大就业	(249)
第一节 就业	(249)
一、就业的内涵	(249)
二、充分就业	(250)
第二节 失业	(254)
一、失业与失业率	(255)
二、失业的类型	(256)
三、我国的失业现状	(260)
第三节 治理失业与扩大就业的途径	(265)
一、确立就业优先的发展战略	(266)
二、努力保持经济快速增长, 创造更多的就业岗位 ...	(268)
三、坚持城乡统筹就业促进农业剩余人力有序转移 ...	(273)
四、扩大劳务输出, 向国际市场延伸人力需求	(274)
五、加强人力市场建设, 为扩大就业提供支撑	(276)

六、加强社会保障制度建设,为缓解失业压力 创造条件	(277)
七、建立完善的就业政策体系,形成促进就业的 长效机制	(277)

实 证 篇

第十五章 人力经济发展与人才全球化	(282)
第一节 人力经济发展是经济全球化的本质特征	(282)
第二节 经济全球化催生人才全球化	(286)
一、经济全球化模糊了人才的国籍界限	(286)
二、经济全球化加剧了人才的全球紧缺	(286)
三、经济全球化推动了各国政府的人才全球化政策	(288)
四、经济全球化促使跨国公司实施“人才本土化” 战略	(290)
五、经济全球化引起了“人才出国潮”与 “人才回流潮”的交替变化	(291)
第三节 人才全球化的特征	(293)
一、人才培养全球化	(293)
二、人才市场全球化	(295)
三、人才竞争全球化	(296)
四、人才使用全球化	(299)
五、人才能力素质全球化	(299)
第十六章 中国人力经济发展与人才强国战略	(300)
第一节 中国人才强国战略的确立	(301)
一、人才战略思想的确立阶段	(301)

二、人才战略上升为国家战略的阶段	(302)
三、大力实施人才强国战略的阶段	(302)
第二节 国家人才战略	(303)
一、以能力建设为核心加强人才培养	(304)
二、以智力引进为导向加快人才聚集	(310)
三、以规模和效率并重为原则加强人才市场建设	(326)
四、以能力和绩效为依据强化人才使用	(331)
第三节 区域人才战略	(334)
一、东部人才战略	(335)
二、西部人才战略	(336)
三、区域间的人才合作	(339)
四、政府对区域人才配置的宏观调控	(340)
第四节 企业人才战略	(341)
一、企业人才战略的决定性意义	(341)
二、我国企业实施人才战略的重点	(343)
主要参考文献	(348)