

中国第一资源

——人力资源开发利用理论与实践

潘金云 主编
徐海波 副主编
杨宜勇



机械工业出版社

(京)新登字054号

本书第一次明确提出应把强化人力资源开发利用做为基本国策，确立了以人力资源开发利用为先导的经济发展战略大思路。全书从人力资源开发利用的战略构想、培育和发展劳务市场的理论与政策、劳动就业问题、区域人力资源开发利用及人力资源开发利用的国际比较五个方面，进行了理论与政策的分析和研究，其观点新颖、独到。

中国第一资源

——人力资源开发利用理论与实践

潘金云 主编

徐海波 副主编

杨宜勇

责任编辑：国卫光 责任校对：丁丽丽

封面设计：刘代 版式设计：张世琴

责任印制：卢子祥

机械工业出版社出版（北京阜成门外百万庄南街一号）

（北京市书刊出版业营业许可证出字第117号）

机械工业出版社京丰印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行·新华书店经售

开本 850×1168¹/₃₂·印张 77/8·字数 207千字

1991年12月北京第一版·1991年12月北京第一次印刷

印数 00,001—1,910·定价：6.00元

ISBN 7-111-03029-X/F·405

前 言

党的十三届七中全会审议并通过的《中共中央制定国民经济和社会发展十年规划和“八五”计划建议》指出：“合理开发利用我国丰富的人力资源，是发展国民经济和保障社会安定的必要条件”。90年代是人力资源开发的年代，为推动这一事业的发展，我们出版了《中国第一资源—人力资源开发利用理论与实践》一书。

本书是在国际劳工组织中国人力资源开发网、中国人力资源开发学会第二、第三届年会暨学术讨论会的会议论文中遴选出来的，具有较高的理论水平与政策水平。特别应提到的是：本书大多数作者都是我国学术界的专家、教授、研究人员及有关部门的负责同志，其中一部分为该学术领域的新兵，他们以严谨的治学态度，立足于我国人力资源开发利用的实际情况，大胆地提出新观点，这是十分可喜的。

《中国第一资源》是《中国人力资源开发研究》的续集，《中国人力资源开发研究》的出版，引起国内外有关部门的重视，并给予较高评价，因此，我们继续出版了《中国第一资源》，在出版过程中，得到了国际劳工组织亚洲地区就业促进组织的大力支持，在此，我们对该组织主席拉希德·阿姆扎德博士表示衷心感谢。

编者

一九九一年五月

序 言

亚洲人力资源开发网由在人力资源计划领域中从事研究、培训和提供有关文件的多个研究所组成。旨在提高人力资源计划与利用的质量,加强技术合作并促进各地区研究所之间的经验交流。在亚洲人力资源开发网的指导下,中国人力资源开发网组建于1987年,负责协调全国有关人力资源开发单位的活动。

中国人力资源开发网第三届年会于1990年9月在湖南省株洲市召开。本书摘选了这次会上发表的论文。会议期间讨论的问题有:当今中国社会经济发展中完善现行劳务市场的方式;劳务市场的决定因素以及在中国人力资源开发过程中如何进行调整。

书中22篇论文集集中于人力资源开发方面的地区性个案研究和比较研究。大家一致认为,应该把人力资源开发提到国家计划的日程上来,并把它当作中国实现现代化的基本国策之一。值得强调的是,中国人力资源的充分利用可以通过发展和完善劳务市场机制来实现。

国际劳工组织
亚洲地区就业促进小组
新德里
1991.7.

目 录

前言

序言

第一部分：我国人力资源开发利用的战略构想及

其一般理论..... 1

我国人力资源开发的若干思路 1

把强化人力资源的开发利用作为基本国策 14

技术进步与人力资源开发 20

二元经济与劳动力转移 28

试论发展效益型的职业教育 35

人口智力投资新探 41

第二部分：培育和发展我国劳务市场的理论与政策..... 51

对培育和发展劳动力市场机制的若干研究 51

对发展劳务市场几个问题的认识 71

北京市劳务市场发展状况及其对策研究 79

中国劳务市场发展的障碍及出路 90

谈谈劳务市场的有关问题 100

第三部分：我国劳动就业问题与对策研究 109

劳动就业形势与对策 109

我国劳动就业问题的成因及对策 117

当前上海失业问题与对策研究 125

谈谈我国失业问题及其对策 141

扬长避短合理开发和利用女性人力资源 149

中国农村劳动力资源的开发和利用 162

第四部分：区域人力资源开发利用范例及其研究..... 173

中国西部地区人力资源状况及开发对策 173

开发浙江省人力资源的思考 184

京、津、唐3市劳动力资源的开发和利用 193

第五部分：人力资源开发利用的比较研究 215

中国与一般发展中国家人力资源发展计划典型方案比较研究..... 215

附1 内容简介(英文版) 242

附2 目录(英文版) 244

第一部分：我国人力资源开发 利用的战略构想及其 一般理论

我国人力资源开发的若干思路

潘金云 杨宜勇

引 言

人力资源开发的基本内容是提高人的素质，挖掘人的潜力、合理配置和使用人力资源。它是一个国家社会经济与文化发展及人民生活水平提高的基本措施。通过人力资源开发使人具备有效地参与国民经济发展所必须的体力、智力、技能及正确的价值观和劳动态度。人力资源的质量不仅以教育和技能来度量，还应按健康、营养标准、生命期望及分配管理资源和进行合理经济决策的能力来度量。

目前，人力资源开发已经成为世界许多国家尤其是一些经济发展速度较快的国家关注的热点。应承认，某些国家凭借丰富的资源与历史条件确实在短时期内具备了某种经济优势，还有一些国家通过重点发展技术（把人力资源开发放在次要地位）已经获得了短期性利益。但从长远观点看，决定一个国家能否实现富强有两个因素：一是社会制度是否先进；一是人的技能、适应性和生产性，即人力资源开发的程度。

用“地大物博”形容我国的经济地理概貌，从总量的观点看有道理，但是基于我国的人口数量的迅速增长，用人均占有量的方式计算，这个优势逐渐失落。历史的看，中国是由半封建半殖民

地社会直接跨入社会主义社会的，封建社会长久的衰而不败再加上近代资本主义和帝国主义势力的侵略，给中国现代经济的发展落下了严重的先天不足；解放后，人口的一度失控在某种程度上阻碍了经济发展，“文革”时期的“闭关锁国”又贻误了许多经济发展的有利时机。经过经济体制改革，我国的综合国力有了很大的提高。但是应该看到我们这样一个拥有11亿多人口的大国在经济建设中仍然面临着资金资源和物质资源相对不足的暂时困难，这就决定了我国经济的发展，既不能套用类似石油输出国之模式，也不能象亚洲四小龙那样靠借贷国外资金起步，只能走强化人力资源开发利用之路最为现实。只有这样，才能充分利用我国人力资源丰富的优势，以劳动积累替代或补充资金积累，改变我国人、财、物三大资源的特定格局，克服和缓解社会经济生活中的困难和矛盾，推动我国经济建设的顺利发展。

社会主义中国，经过40多年的经济建设已基本上实现了工业化，并朝着“四个现代化”方向继续努力。随着科学技术的不断进步，生产力水平的日益提高，今天中国所大量需要的是掌握熟练技能和丰富知识的人力，而不是仅有发达肌肉的体力劳动者。不仅在城市是这样，在农村亦如此。因此，迫切需要强化人力资源的开发，并赋予“人力资源开发”以崭新的内容，促进“人口—教育—就业—培训—经济发展”的一体化。

人 口

使人口发展与国民经济持续、稳定、协调发展相适应，是人力资源开发成功的重要前提。人口问题是宏观人力资源开发的组成部分之一。中国自70年代初大力推行计划生育政策，人口增长的迅猛势头得到了有效控制。80年代与70年代相比，全国平均人口出生率从24.16%，下降到19.73%；自然增长率由17.10%下降到13.21%；每个妇女预期终身生育孩子数由4.01个下降到2.42个。如果70年代和80年代仍然保持1970年的生育水平，现在中国大陆人口将是13亿多，也就是说，全国近20年少出生了2亿多人。

但应看到，“七五”人口发展计划确定的1990年末人口总量控制目标为11.13亿人，而全国第四次人口普查获得的最新大陆人口总数（1990年7月1日零时）为11.34亿，显然人口的实际增长突破了计划。

“七五”期间人口增长未能控制在计划内的主要原因是：1) 育龄妇女人数增加。主要是1962~1972年第二次生育高峰期出生的人口，在“七五”期间陆续进入婚育年龄，形成第三次生育高峰期。2) 政策调整的影响。1984年后，政府调整了人口生育政策，允许农村开“小口子”，即农村独女户、贫困地区有一个孩子的农户，间隔四年可生育二胎。由于各有关方面和各地区在贯彻调整人口生育政策上理解不全面和不准确，政策掌握宽严不一，从而挫伤了一部分基层计划生育工作者的积极性，出现了“口子”开得过宽的现象，有的地方甚至失去了控制。这是造成人口总数年年突破计划的重要原因之一。3) 计划生育工作发展不平衡。有的地区有关领导对控制人口增长的重要性和紧迫性缺乏应有的认识，对计划生育工作抓得不紧、措施不力。4) 计划生育经费与人员不足，尤其是农村计划生育干部数量少、质量差、分布不均、结构不合理，直接影响了计划生育工作的开展。

在“八五”和十年规划期间，我国人口计划总方针应该是稳定政策、加强管理、综合治理、增加投入，以抑制人口过快增长的趋势。为此，需要抓住以下几个环节：1) 是稳定计划生育政策。有效地控制今后人口的增长，严格掌握党和政府现行的计划生育政策，统一认识、全面落实，克服前几年出现的某些思想认识混乱、政出多门和宽严不一的状况，根本扭转人口过度膨胀的势态。2) 是科学地制定人口计划。从实际情况出发，根据现行的计划生育政策编制，做到政策与计划相统一。计划指标过宽，政策起不到严格控制人口增长的作用，必将给国民经济和社会的发展带来不良的影响；计划制定过紧，超越了客观可能，计划难以实现，同样容易挫伤干部和群众的积极性，造成各方面工作的被动。3) 是主攻难点。控制人口过快增长的势头，关键在于解决

早婚早育和计划外生育，特别是多胎生育。我们不仅要抓思想教育，不断提高医疗卫生水平，而且应及早研究制定全国计划生育法。只有采取多种措施，实行综合治理，才能见成效。4) 是增加对计划生育的投入。各级党政领导应正确处理眼前利益与长远利益的关系，增加对计划生育的投入，改变目前人均1元计划生育经费的状况，做到经费逐年增长。5) 是努力提高人口的文化素质，大力发展社会保障事业。大量的人口普查资料表明，文化程度越高，相对生育孩子越少。积极开展养老保险，逐步改变“养儿防老”的旧观念，也有利于促进计划生育工作的开展。

教 育

教育是人力资源开发工作的重要内容之一，它起着加速器的作用。党和政府一贯重视教育，把它放在社会经济发展战略的首要地位。从1949年到现在，特别是党的十一届三中全会以来，我国教育的规模和发展取得了显著的成就：

(1) 教育经费占国家财政总支出的比重，由1949年的5%，提高到了1990年的18~20%。

(2) 扫除文盲1.7亿。根据全国人口普查数据比较，文盲、半文盲人口占总人口的比例已由1982年的22.81%下降为1990年的15.88%。

(3) 国民经济各部门通过教育获得了大量有一定质量水平的人力资源供应。1949年以来，大学毕业生近620万人，中等专业学校毕业生近970万人，共1600万人，再加上其他教育培训的结业生，我国目前约有大中专以上文化程度的专业技术人员2300多万人。

(4) 1949年全国解放后，基础教育迅速发展。小学生入学率1949年为38.1%，到1957年、1964年分别提高到72.9%和79.5%；80年代以来，全国除西藏（人口不到全国的0.2%）以外，各省、自治区、直辖市的小学生入学率约为100%，基本上实现了基础教育在全国的普及。

(5) 教育水平有了很大的提高。根据第三、第四次全国人

口普查资料分析, 1990年与1982年相比, 每10万人中具有大学文化程度者由615人上升为1422人, 具有高中文化程度的由6779人上升为8039人, 具有初中文化程度的由17892人上升为23344人, 具有小学文化程度的由35237人上升为37057人。

但是结构性的不适应仍严重存在: 1) 文盲、半文盲比重过大, 有1.8亿多人。2) 教育普及率低, 各类学历人口在适龄人口中的比重是, 大学5%, 高中28%, 初中62%, 小学93%。3) 工人文化程度普遍偏低, 其文化程度构成为: 大专3%, 高中16%, 初中81%。4) 教育结构同经济需要失调。本世纪末以前, 中国经济发展需要大批有专长的适用的人力资源——技术人员和熟练劳动者(农民和工人)。但是整个教育和培训结构不能满足这种需求。把中等专业学校、农业中学、职业中学和技工学校归为一类, 把普通高、初中学校归为一类, 那么目前这两类学校数量和学生人数(包括在校、毕业、招生)的总规模比为1:7。如果对各类学校入学、升学、毕业、就业的比率加以分析, 结构性问题更为明显, 即在就业人力资源中, 接受专门技能教育的比重过低——经过学校培养的青少年人力资源中, 有专业技能者同无专业技能者之比是1:10。

针对教育中存在的上述问题, “八五”和十年规划期间, 应抓几个重要环节: 首先, 加强基础教育。基础教育是整个教育体系中的奠基工程, 是提高我国人力资源素质最基本的一环。要争取到1995年在全国普及初等教育; 积极地、有步骤地推进9年制义务教育。应逐步增加教育经费、改善办学条件, 提高师资水平, 研究义务教育立法, 采取有效措施提高学生巩固率。第二, 大力发展职业技术教育, 逐步形成一个结构合理的职业技术教育体系。职业技术教育对提高人力资源的劳动技能起着关键性的作用。应逐步使全国初中后职业教育的招生人数相当于或略高于普通高中的招生人数; 在农村大批开办农业中学, 农村普通中学也要增设农业技术或其他职业技术课程, 使在校生掌握必要的专业技术知识。第三, 高等教育应以培养社会实际需要的各种合格专门人才

为目标。在人才培养的规格和类型上，既培养一定数量的“理论型”、“研究型”人才，更需大量培养能到生产第一线工作的“应用型”专门人才，根据社会需要及时增加短线专业，压缩长线专业，调整高级人力资源的结构。第四，成人教育应从学历教育为主转到以岗位培训为重点，充分发挥职业性、针对性和灵活性的特点。坚持以业余学习为主、学用结合、因材施教的原则，走多途径、多形式办成人教育的路子。把扫除青壮年文盲作为成人教育的一项重要任务，并将其摆到重要位置。

就 业

人力资源开发最重要的内容之一，是使大部分劳动力实现充分合理就业。党的十一届三中全会以来，在党中央和国务院的领导下，劳动就业工作取得了非常显著的成绩：

(1) 在城镇，初步改革了就业制度，实行了“在国家统筹规划和指导下，实行劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合”的方针，拓宽了就业门路。从1979年到1989年，我国城镇新就业人员累计达8507.1万人，其中在全民所有制单位就业的有5253.5万人，占61.8%，在集体所有制单位就业的有2549.7万人，占30.0%，从事个体劳动的有679.9万人，占8.0%，在合营单位就业的有24.0万人，占0.3%。城镇失业率由1978年的5.3%下降到1989年的2.6%，就业矛盾得到了缓解。

(2) 在农村，随着农村经济体制改革的不断深入，乡镇企业迅速发展，开辟了安排农村剩余劳动力的新途径，有利于贯彻“离土不离乡”的方针。到1989年底，在农村非农产业部门的劳动力达8500多万人，占农村劳动力总数的比重，已由1978年的10.3%上升为20.8%。

(3) 随着城乡产业结构和所有制结构的调整，就业结构有了明显的改善。1989年比1978年，全国社会劳动者增加15177万人，其中第一产业增加4911万人，占32.4%；第二产业增加5049万人，占33.3%；第三产业增加5217万人，占34.4%。以全国社

会劳动者为基数，第一产业的比重由70.7%下降为60.2%；第二产业的比重由17.6%上升到21.9%；第三产业的比重由11.7%上升为17.9%。在城镇劳动者中，全民所有制单位职工人数所占比重由78.3%下降为70.2%；城镇集体所有制单位职工人数所占比重由21.5%上升为24.3%；城镇个体劳动者所占比重由0.15%上升为4.50%；其他所有制劳动者的比重从零上升为0.92%。

(4) 初步改革了以“统配统分”为特征的劳动用工制度。在国营企业新招收的工人中，普遍推行劳动合同制；部分地区的企业实行优化劳动组合，直接触动了以“铁饭碗”为特征的固定工制度；废除了子女顶替和“内招”的招工办法，建立了面向社会、公开招收、全面考核、择优录用的新招工制度。这些改革，对合理开发利用我国的人力资源，调动劳动者的创造性和积极性产生了有益的作用。

但是，我国的劳动就业工作还存在着许多不足，有待于改进和完善。在城镇，企业内部隐性失业大量存在，人力资源管理水平较低。主要表现：一是机构臃肿、人浮于事。二是企业内部人员结构不合理，“一线缺、二线松、三线肿”的现象长期得不到解决。三是工时利用率低。据调查，有效工时利用率一般只有50~70%，低的只有30~40%。四是有一批停产待工人员。据有关统计，目前全民所有制单位内部富余约1500万人。在农村，人力资源转移和再开发利用问题急需解决。实行家庭联产承包责任制，种植业剩余劳动力日益增多，需向非农产业转移，且目前已大量盲目流入城市。据有关部门对8省10县（市）分区城定点调查，农业劳动力约剩余40%。

90年代我国劳动就业增长趋势如何？按世界银行惯用的就业增长弹性系数方法计算，1979年至1988年，我国国民生产总值增长150.2%，社会劳动者增长35.3%，就业增长弹性系数为0.235。到2000年实现国民生产总值翻两番的目标，我国后10年只需要保持年均5.5%的经济增长率。依此推算，社会劳动者年均增长率只1.55%，而10年内增加的社会劳动者约9400万人，这意味着到

2000年剩余劳动力仍有1.2亿左右。如果按在1990年的基础上到2000年国民生产总值再翻一番计算,90年代可以新增1.2亿左右的就业岗位,剩余劳动力还将有0.8亿左右。

总之,90年代我国的就业形势是不容乐观的,对此必须选择谨慎明智的对策。我们认为,今后10年在就业问题上应采取以下主要措施:

1) 继续深入贯彻“三结合”的就业方针,广开就业门路,充分利用现有人力资源。在继续发挥全民所有制单位吸收就业作用的同时,大力扶持城镇集体所有制经济的发展;坚持公有制为主体,积极鼓励个体经济和私营经济的发展。进一步推动第三产业和劳动密集型中小企业的发展。积极开展国际劳务合作。妥善解决停产待工人员的工作和生活问题。严格控制“农转非”人口增长过快,加强对农村劳动力进城务工的管理,减轻城镇就业压力。

2) 加强对农村劳动力统筹安排。党中央和国务院决定把农业资源综合开发作为发展新的生产能力的重大措施来抓,要发挥我国农村人力资源丰富的优势,积极引导农民向农业生产的广度和深度进军,应组织农民进行农业基础设施和农村公用设施的建设,形成农村社会化服务体系,为农民提供产前、产中、产后服务;继续保持乡镇企业的适度发展,为农业剩余劳动力转移提供物质基础;在贫困地区,要结合经济开发继续推行以工代赈,不断改善生产条件和生活环境。

3) 积极稳妥地推进劳动工资制度的改革,逐步改革统包统配制度和现行固定工制度,实行全员合同管理、多种用工形式并存、能进能出的企业用工制度,促进人力资源的合理流动;进一步改革劳动工资制度,理顺产业部门之间,脑力劳动与体力劳动之间,企业内部经营者同一般职工,复杂劳动岗位同简单劳动岗位,繁重、艰苦、高技术工种同一般工种的收入分配关系,调节人力资源的流向,激励职工努力钻研技术业务,发挥积极性和创造性;改革养老、医疗保险制度,将企业保险逐步改为社会保

险；健全待业保险制度，扩大待业保险范围，合理确定待业保险基金的提取办法和比例。

培 训

通过培训提高人的知识和技能水平，是人力资源开发最重要的基础工作之一。随着工艺、设备和生产技术不断改进，人只有不断地更新知识和提高技能，才能满足社会化大生产发展的需要。

党的十一届三中全会以来，由于各级党和政府的重视，职业培训事业有了较大的发展：

企业为建设一支有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍，抓了职工、干部的培训，取得了显著的成绩。在经济体制改革初期，针对“10年动乱”期间基础教育和职工教育遭到破坏，造成企业中70%以上职工文化程度没有达到初中水平，70%以上职工技术等级在二级工标准以下的状况，重点抓了3000万青年职工的初中文化、初级技术的补课和培训，同时开展了中高级技术工人的技术培训和200万名班组长的岗位职务培训。

从1983年开始，按照国务院关于对国营企业的厂（矿）、经理人员进行国家统一考试的要求，组织企业厂长（经理）比较系统地学习了企业生产管理和经营管理知识，学习了国家有关经济工作的方针政策。为了推进企业管理现代化，进一步提高企业领导班子的素质，“七五”期间对8000多大中型企业厂长、党委书记、总工程师、总经济师进行了一次岗位职务培训。

在农村，培训了县级以上农业领导干部107万人，县级以下农业管理干部79.3万人，同时全国有2亿农民接受了以实用技术和新技术为主要内容的各类培训。

应该看到，目前我国生产技术水平，有些领域虽居世界前列，但从总体上看还相当落后。与此相对应，企业人力资源的素质也较低。国家统计局国民经济综合统计司1989年提供的资料表明：在工人中，技术等级在1~3级的占71%，4~6级的占23%，7~

8级的仅占2%。截至1989年底,在1035.1万科技人员中,高级科技人员71.3万人,占总数的6.9%,中级科技人员285.7万人,占总数的27.6%,初级科技人员678.1万人,占总数的65.5%。高级技术工人和高级技术人员不仅所占比例甚小,而且都面临着青黄不接的危险。

在农村的技术培训工作更为薄弱,人力资源质量亟待提高。仅以科学种田为例,据湖南桃江县对37个乡的1231名青壮年农民种植水稻技术的调查,会使用农药化肥的人占17.5%,基本会的占19.5%,不会的占72.1%;会防治病虫害的人占13.6%,基本会的占35.2%,不会的占50.5%;会进行土壤改良的占7.8%,基本会的占29.0%,不会的占71.2%。由于农业技术培训跟不上,仅病、虫、草的危害,全国每年要损失几百亿斤粮食和几百万担皮棉。农民不仅科技知识缺乏,经营知识也多为空白。据山西朔县统计,全县各类专业户中,真正懂得经营的不到10%,一知半解碰运气的占60%,根本不懂经营的占30%,不少专业户因此吃了大亏。

所以,“八五”和十年规划期间,要从我国人力资源数量多、素质低的现状出发,大力加强职业培训工作。到本世纪末,应逐步建立起多形式、多层次、多方办学、以技能训练为主的职业培训体系,普遍实行“先培训、后就业,先培训、后上岗”的制度,做到培训、考核、使用和待遇相结合,改变过去学与不学、学好学坏一个样的状况,推行所有企事业单位普遍承担职业培训任务的制度。为了实现上述目标,需要采取以下措施:

(1) 贯彻、完善和制定有关法规。落实《工人考核条例》,制定实施细则;修订工人技术等级标准,完善工人岗位规范。

(2) 加强对职工培训的综合管理,调整整顿现有技工学校、就业训练中心和各种职业技术学校(训练班)。

(3) 加强师资队伍建设,采取多种形式,重点培养生产实习指导教师。充分发挥各级职业培训研究机构的作用,进行合理分工和组织协作,形成研究网络。

(4) 开辟多种经费来源渠道, 实行国家资助、集资办学、代培收费、生产实习收入、学员交费五位一体的办法办好职业培训学校; 学员学习要逐步实行个人缴费的制度, 有收入的学校, 可实行劳动补贴。

(5) 国家要加强农业职业培训设施的建设, 在落后、贫困地区可以考虑为农民骨干提供半费或免费服务, 使他们成为本地区的科技兴农带头人。

经 济 发 展

到本世纪70年代, 越来越多的人开始认识到, 最终决定一个国家或地区经济和社会发展速度的不是物质资本或物质资源, 而是人力资源, 尤其是人的素质 (主要是文化技术素质)。发展中国家一般人力并不缺乏, 但是素质普遍较低。我国既是一个社会主义国家, 又是一个发展中国家。尽管我国与许多发展中国家社会制度不同, 从而发展的根本目标不同, 但是由于过去都长期遭受帝国主义、封建势力和买办阶级的掠夺和压迫, 都面临着发展经济和开发人力资源的问题。

建国以来, 党和政府对发展教育与培训事业一直非常重视, 这是人力资源开发取得重大成绩的根本保证。但是, 由于新中国是在一个半封建、半殖民地的社会基础上, 是在很不发达的条件下建设社会主义的, 我国人力资源开发与世界先进水平相比还有相当一段距离, 尤其是人力投资的经济效益很低。据美国经济学家舒尔茨测算, 1919~1957年的38年间, 美国国民生产总值的增长额有49%是人力投资的结果。苏联经济学家斯特鲁米林测算, 苏联1940~1960年国民收入的增加部分中, 有30%是由于人力投资取得的。而我国有位经济学家推算, 从1952~1978年, 因人力投资而增加的国民收入仅占增加总额的9%。

在经济体制改革期间, 我国的人力投资效益有了较大的改善, 特别是在农村地区。例如, 北京市采用电子计算机对2000个动态数据进行测算得出结论: 10年来, 人力投资的强化和农业科技

术进步对京郊农业经济增长所起的作用达30%。由此可见，人力投资对中国经济增长的重要作用将随着历史的推移越来越重要。

应该认识到，人力投资与物的投入一样，都是经济发展中不可缺少的生产性投资。在现今条件下，如果人力投资不足，物的投入再多也不能发挥其应有的作用。在我国，有些地区或行业的物质和技术的结合超过了该地区或该行业的人力投资存量——即吸收能力，结果导致“消化不良”而发生浪费。今后，应加强协调人力与物力投入的能力，确保一些引进项目和重点项目能切实发挥应有的效益。

在“八五”和十年规划期间，国家应合理增加人力投资的比例，通过综合、系统的改革，提高企事业单位和个人进行人力投资的积极性。现在有些单位和个人对人力投资不重视，其问题的焦点是如何看待短期收益和长期收益，如何看待国家、集体、个人三者的利益关系。从收益上看，无论对单位还是个人，人力投资是一个长期行为。如果只看到眼前利益，很容易忽视它。例如：由于企业经营承包责任制不完善，许多承包人宁愿高薪从外单位聘请个别技术能人，也不愿抓职工培训，结果职工队伍的素质停滞不前。我们认为，今后在企业经营承包责任制中，要把搞好人力投资做为一项重要的考核内容，确保职工培训经费不低于总产值中的一个恰当比例，只有做出这些硬性规定，国家的战略意图才能真正得到落实。

人力投资还有一个收益的可能性问题。我国现行的按劳分配制度有待完善，单位内部平均主义的现象比较严重，个人投资提高自身素质，今后在本单位获得较高收入的可能性不大，这就严重影响了职工自学和参加企业组织的培训的积极性。以致有些企业职工，不是搞智力投资，而是搞体力挖潜；不是在本单位大干，而是热衷于收入较高的“第二职业”。这是个人的短期行为，如果我们不彻底解决脑体收入倒挂的问题，这种现象会继续下去，不利于调动人力资源自我开发的积极性。