

加拿大国际开发署资助项目

人力资源开发管理的 理论与实践

——中国加拿大案例比较研究

张国初 主编

社会科学文献出版社

(京)新登字 028 号

人力资源开发管理的理论与实践

——中国加拿大案例比较研究

张国初 主编

社会科学文献出版社出版发行

(北京建国门内大街 5 号 邮政编码:100732)

新华书店经销 北京三木快印公司印刷

787×1092 1/32 开本 7.95 印张 155 千字

印数 00001-1000

1995 年 2 月第一版 1995 年 2 月第一次印刷

ISBN 7-80050-572-3/F·77 定价: 9.80 元

版权所有 翻印必究

序 言

《人力资源开发管理的理论与实践》一书是一本对人力资源开发、利用与管理的理论和实践经验进行研究与分析的论著，也是加拿大国际开发署（CIDA）资助的中加“应用经济研究机构合作项目”（AERIL）中一个课题的首批研究成果。这个项目由中、加两国的一批高水平的研究机构共同承担，对中国经济发展和改革开放中的重大问题开展合作研究。中国社会科学院数量经济与技术经济研究所承担了这个项目 11 个课题中的两个课题。本书是该课题组成员历时一年多的研究成果的汇总。全书收集了 13 篇研究报告，包含的内容是十分丰富的，大体可以分为以下几个方面：

一、关于中国人力资源开发 利用情况的分析与测算

本书第一篇论文从全国和部门水平上对 80 年代中国人力资源的投入进行了定量测算。该文首次对中国包括非物质生产部门在内的 34 个部门进行了部门划分和劳动投入的度量，以及在全国水平上的劳动投入的度量，并进而测算了人力资源投入对经济增长和生产率变化所作的贡献。在部门水平上测算和分析的另一个重要优点是它从人力资源的角度上解释了产业结构的变化对总量经济的作用。该文通过对劳动投入的度量和分析，用大量的数据明确地揭示了教育在国民

经济发展中的重要作用，建议政府增加对教育的投入，提高劳动者的素质，同时抑制政府机构的快速膨胀趋势。

二、关于人力资源质量 的分析与测算方法

人力资源不仅有一个数量问题，也有一个质量问题。过去，对人力资源的质量问题研究甚少，更缺乏测算的方法。本书第二篇文章着重于人力资源质量指数的度量，并对劳动力质量变化的原因进行了比较详细的分析。

三、对加拿大人力资源开发利用 管理情况与经验的研究

加拿大的人力资源比较紧缺，但其开发利用的经验比较丰富。本书第3篇文章是作者于1993年11月15日至12月2日对加拿大进行学术交流与考察访问后写成的考察报告，主要介绍加拿大联邦与地方政府和有关部门（以人力资源开发部为主）对人力资源开发与管理采取的许多有效措施和办法以及人力资源开发部为主的联邦业务部门的主要职能，包括制定劳动政策法规，规范人力资源管理；协调劳资关系；进行长期预测与规划研究；重视教育与培训；提供劳动力市场信息与咨询服务；实施就业保险与社会安全保障，等等。

本书第4-8篇文章是课题组的中青年学者赴加拿大研修10周后完成的研究报告。主要介绍和分析加拿大企业组织内部人力资源管理的情况。80年代以来，在全球经济环境迅速变化和国际竞争的强大压力下，加拿大企业为了求得

生存与发展，人力资源管理的作用与职能已经发生了巨大变化。人力资源开发的管理已成为企业发展战略的重要组成部分。文章还就加拿大企业在人员招聘与录用、教育与培训、劳动报酬管理体系和协调劳资关系等方面进行了重点的介绍与阐述。

四、课题组中、加双方部分成员 合作调研的成果

本书第 9-12 篇文章是中方部分课题组成员与加拿大工商研究院大卫先生对在北京和深圳三个企（事）业单位进行为期 3 周的案例调研基础上由中方写成的研究报告。我们选择的这三家企（事）业单位是在管理方面比较有特色，而且较有成效的单位，其中中国工商银行北京分行（简称：北京工行）是金融服务业的国有单位，管理方式是沿用国家事业单位的模式；北京轻汽是中外合资企业，享受合资企业的政策，但由中方管理；深圳通广北电公司是中加合资企业，既享受合资企业政策也享受特区政策，管理方式较多采用加拿大北方通讯公司的模式，外方参与管理。报告重点就三家企业在人员招聘和录用；培训与发展；劳动报酬管理制度等方面进行比较分析研究，并提出一些改进的建议。

本书第 13 篇是加方的大卫先生在案例调查基础上独立完成的研究报告。读者可以从另一个角度了解一个外国学者如何看待中国的企（事）业单位在人力资源管理方面所取得的进展和存在的问题。

人力资源是一切资源中最宝贵的资源，它是经济发展的重要源泉。中国是世界上人力资源数量最为丰富的国家。据

1990年人口普查数据,中国15-64岁的人口为7.56亿,占全部人口的66.9%;预计2000年将增长到8.58亿,占全部人口的66.0%;2010年还将增长至9.56亿,占全部人口的68.3%。与此同时,中国老年人口占全部人口的比重也迅速上升,2010年预计为7.7%。这一人口增长态势表明,如果不能适时地、充分地开发利用这个丰富的人力资源,并大力提高其素质,使之为中国现代化建设服务,就会贻误子孙。因此,对中国人力资源问题的研究是一个至关重要的大课题,也是一个复杂艰巨的研究任务。在这方面本书仅仅是一个开头,至多是一个良好的开端,繁重的研究任务还在后头。在这方面,我们殷切希望中外学者和有识之士同我们一起继续深入研究探讨,也希望得到对本书的反映、批评和指正。

李京文

1995年2月

目 录

序 言	李京文(1)
中国人力资源开发情况与问题分析	李京文 郑友敬 张国初(1)
劳动力质量变化: 模型、测算与分析	张国初 李京文 陈 平(58)
经济增长的重要源泉: 人力资源的开发与管理	李京文 郑友敬 张国初 潘小松(72)
组织内部人力资源管理: 企业生存和发展的关键	汪向东 徐彤武 张一凡 陈 平 欧阳武(85)
加拿大企业劳动关系的新变化	汪向东(101)
加拿大企业培训的理论与实践	张一凡(114)
北美企业的劳动报酬管理	欧阳武(126)
人力资源管理模式的新转变	陈 平(137)
面对 21 世纪的挑战, 提高组织的人力资源管理水平	张国初 张一凡 陈 平 欧阳武(145)
人力资源管理与企业发展	张一凡 张国初 陈 平 欧阳武(167)
从“通广北电”看人力资源管理	陈 平 张国初 欧阳武 张一凡(180)

对北京某汽车有限公司人力资源管理的调研报告

..... 欧阳武 张国初 张一凡 陈 平(189)
变革与挑战：中国的人力资源管理 大卫·谢菲森(195)
参考文献 (218)
课题组成员名单 (220)

中国人力资源开发情况 与问题分析

李京文 郑友敬 张国初

一、概 述

在社会生产力和科学技术迅猛发展的今天，人力资源的开发将越来越重要，在一切资源中，人力资源是最宝贵的，它是提高现代生产率的核心。重视人力资源开发的研究不仅是现代化建设的需要，也是一个国家兴旺发达的重要标志。中国是个发展中的大国，它拥有世界上最丰富的人力资源，也是中国经济发展的巨大动力。但是，从总体上看，开发程度不足、利用不甚合理、人员素质较低。

世界各国社会经济发展实践表明：未经开发的低质量人力资源尚不能认为是宝贵财富，而可能成为不发达国家和地区沉重的负担。只有经过科学开发，具有健康身体和现代文化素质的人力资源，只有掌握了熟练劳动技能的高质量人力资源，才是最宝贵的财富，才是一个国家或地区发展的最大资源。

我们知道，因为经济社会的发展还需要除人力资源以外的其它资源，包括：土地、矿产、动植物等资源。这些资源按总量计算中国的拥有量不算少，但由于人口过多，因而人

均占有量却很低，加上资本资源短缺，因而进一步开发利用的条件十分艰难。这样，人力资源的开发利用已经别无选择地成为中国实现现代化的最具潜力的支柱资源，以人力资源开发为中心的发展战略也必将是实现中国现代化的关键战略，即尽快地把人力资源从发展经济的包袱变成经济起飞的动力。

建国 40 年来，中国通过教育、培训、卫生保健和其它各项建设活动，在人力资源开发领域取得了举世瞩目的成就。但是，在人力资源开发方面仍存在着不少问题，主要是现有人力资源开发不力、利用不充分、对下世纪人力资源的培育不够。造成这种状况的原因是多方面的，其中，人力资源管理体系的不合理是根本原因。因此，我们特别强调，在新的条件下，为了适应新的发展战略的要求，中国传统的人力资源统制式的劳动人事管理制度，必须被现代的人力资源开发式的劳动人事管理体系所取代。劳动人事管理工作的核心，将不再限于管理、控制和约束，更重要的是培养、训练和激励。

关于人力资源的定义，本文定义为能够作为生产要素投入经济活动中的劳动人口。它包括 15 岁以上正在从事劳动的人口，也包括失业或待业人口，但不包括那些由于种种原因不能或不愿从事社会劳动的人，如家庭妇女、青年学生、失去劳动能力的残废人等。由于社会总人口中为社会创造财富的是那些正在从事劳动的人口，其它部分则是消耗财富的部分。因此，前者变化将直接影响社会经济的发展。鉴于这一基点，本文将主要对这部分人力资源进行研究和分析。

从经济学角度分析，人力资源总量表现为人力资源的平均数量和平均质量的乘积。

人力资源数量是构成人力资源总量的一个基础部分，它反映了人力资源量的特征。没有人力资源数量就谈不上人力资源的质量。一个国家和地区人力资源数量的变动趋势是反映这个国家和地区经济实力或潜在经济实力的重要指标。人力资源质量是构成人力资源总量的另一个重要指标，它反映了人力资源的质的特征。在现代经济社会高度发展的条件下，人力资源的质的变化对社会生产和其它社会活动的影响越来越大。这使得人力资源质量指标比人力资源数量指标更为重要。人力资源质量通常是指劳动者在其实践活动中表现的劳动能力的综合水平。劳动者的劳动能力可以用劳动者的健康、知识和技能水平以及劳动态度来衡量。健康是形成劳动能力的物质基础；劳动能力将随着知识和技能的积累而成长发展；劳动态度将决定劳动者劳动能力的发挥程度。根据这几个因素，我们就可以建立人力资源质量指标体系。采用这种指标体系就能对不同国家或地区在某个时点上的人力资源质量进行静态比较。但是进行这种比较也存在一个问题，即如何把各种各样的指标综合成一个可以进行比较的数量指标。为此，许多学者提出了各种各样的方法，然而，迄今这些方法都带有明显的主观成份。例如，为综合各种指标确定指标的权数时，就存在这样的问题：即有些指标属非量化的指标（如劳动态度），要综合这种指标，首先要量化，再赋予权数，这样主观成份便不可避免。当我们要对某个国家或地区的人力资源质量变动情况进行分析时，使用上述质量指标体系同时存在着类似的问题。因此，我们有必要找到某一指标，比较客观地反映劳动者的综合劳动能力。如果一个国家或企业是按劳动者对经济效益的贡献来分配收益，那么，劳动报酬可以较好地反映劳动者的劳动能力。

从经济学角度分析，生产要素中的劳动要素是指人力资源中从事各类劳动并获取报酬的那部分人口，即社会劳动者。他们在经济、社会活动中的投入形成了劳动服务流，或称劳动投入量。一个时期内劳动投入量与劳动者的平均工作小时成比例，其比例系数即为劳动者平均质量指数。对于某个国家、或地区、或部门、或组织的社会劳动者全体，为了区别不同种类的劳动者质量，常把全体劳动者按性别、年龄、文化程度和职业进行交叉分类。各类劳动者不同的平均劳动报酬反映了不同劳动者的素质。对于一个劳动者群体来说，我们可以用一个或若干个指标来衡量这个劳动者群体的质量变化。如果在这个群体中，各类劳动者的数量以相同的速率增长，则此群体劳动者质量视为不变，尽管其数量发生了变化。如果劳动者质量较高的部分增长较快，则视为群体劳动者质量提高。反之，则被视为群体劳动者质量的降低。一个简单的例子可说明这个道理。假设有某个群体劳动者分为两类：熟练的和不熟练的。熟练的那一类平均工资高于群体平均工资；不熟练的那一类平均工资低于群体平均工资。如果群体人数和工作小时数保持不变，但是某个不熟练者可以经过培训成为熟练劳动者，这时，尽管该群体劳动投入数量没有变，但是其质量却提高了。

由上所述，为了对人力资源的变动情况进行定量分析，我们需要建立一个社会劳动者及其劳动报酬按性别、年龄、文化程度、职业和产业部门进行交叉分类的数据库。当然，收集上述数据并建立“五维交叉分类”的数据库是一件艰巨而复杂的工作。为此，我们研制并给出了多维交叉分类数据的方法和理论（见文献4）。

二、中国劳动投入度量和分析： 1981—1987

1. 劳动投入的交叉分类

为了深入分析中国人力资源开发利用的情况和问题，我们对中国 1981 年到 1987 年 34 个产业部门劳动投入的情况进行了定量分析，并对所得的结果在部门和全国水平上进行了认真分析。我们还给出各产业部门劳动投入的数量、质量的超越对数指数及相应的价格指数。这项工作从本质上讲是计算各种量的相对变化率。劳动投入的度量和分析是以工作小时和劳动报酬按产业部门、性别、文化程度、年龄和职业这 5 个特征交叉分类的数据为基础的。这个 5 维交叉分类的数据中，产业部门分成 34 个；两种性别；文化程度分 5 档，7 个年龄段和 4 种职业。

(1) 产业部门的划分为：①农、林、牧、渔业；②金属矿采选业；③煤炭采选业；④石油和天然气开采业；⑤非金属矿采选业；⑥建筑业；⑦食品制造业；⑧烟草加工业；⑨纺织业；⑩服装业；⑪木材加工业；⑫家具及其它木制品；⑬造纸及纸张产品；⑭印刷、出版业；⑮化工产品制造业；⑯石油加工业；⑰橡胶和塑料制品业；⑱皮革及皮制品业；⑲陶瓷、瓦和玻璃制品业；⑳基本金属工业；㉑金属制品业；㉒机器制造业；㉓电机、仪器制造业；㉔汽车制造业；㉕其它运输设备制造业；㉖精密仪器业；㉗其它制造业；㉘运输业；㉙邮电通讯业；㉚电力工业；㉛商业；㉜金融、保险与房地产业；㉝其它服务业；㉞政府机构。

(2) 性别划分为：男性和女性两类。

(3) 文化程度划分为:①大学及大学以上;②大学肄业及大专;③高中;④初中;⑤小学及小学以下。

(4) 年龄划分为:①19岁及19岁以下;②20-24岁;③25-29岁;④30-39岁;⑤40-49岁;⑥50-55岁;⑦56岁及56岁以上。

(5) 职业划分为:①工人;②管理人员;③一般工作人员;④专业技术人员。

2. 度量劳动投入指数的数学模型

为了进行各部门劳动投入的度量,我们把第*i*个部门的劳动投入 L^i 用下列超越对数函数的形式来表示:

$$L^i = \exp \left[\sum_{j=1}^J \alpha_j \ln L_j + \frac{1}{2} \sum_{j=1}^J \sum_{l=1}^J \beta_{jl} \ln L_j \ln L_l \right] \quad (i=1,2,\dots,I) \quad (1)$$

式中: L_j 是第*i*个部门第*j*类劳动投入的分量; α_j 和 β_{jl} 是相应的系数。

我们定义第*i*部门第*j*类劳动投入分量的价值在第*i*部门劳动投入总量价值中的份额为

$$v_{L_j}^i = \frac{p_{L_j} L_j}{p_{L^i} L^i} \quad (2)$$

其中: p_{L_j} 是第*i*部门第*j*类劳动投入分量的价格; p_{L^i} 是相应部门劳动投入总量的价格。

生产者均衡的必要条件是各劳动投入分量的价值份额等于总量关于这些分量的弹性:

$$v_{L_j}^i = \frac{\partial \ln L^i}{\partial \ln L_j} = \alpha_j + \sum_{l=1}^J \beta_{jl} \ln L_l \quad (3)$$

生产者均衡条件意味着下面等式成立:

$$p_i L^i = \sum_{j=1}^J p_j L_j$$

显然，在部门劳动投入总量关于各个分量是一阶齐次函数的条件下，各分量的弹性之和或价值份额之和均为1。这是因为，当函数

$$L^i = L^i(L_1, L_2, \dots, L_J)$$

是一阶齐次函数时，由尤拉定理

$$L^i = \sum_{j=1}^J L_j \frac{\partial L^i}{\partial L_j}$$

所以

$$\sum_{j=1}^J \frac{\partial \ln L^i}{\partial \ln L_j} = \sum_{j=1}^J \frac{L_j}{L^i} \frac{\partial L^i}{\partial L_j} = 1$$

于是，很容易证明，式中超越指数函数关于各劳动投入分量是一阶齐次的充要条件是

$$\begin{aligned} \sum_j \alpha_j &= 1 \\ \sum_j \beta_{ji} &= 0 \quad (i = 1, 2, \dots, J; j = 1, 2, \dots, J) \end{aligned} \quad (4)$$

要证明必要条件，只需注意

$$\sum_{j=1}^J \frac{\partial \ln L^i}{\partial \ln L_j} = 1$$

但是，由(1)式

$$\frac{\partial \ln L^i}{\partial \ln L_j} = \alpha_j + \sum_l \beta_{jl} \ln L_l$$

于是

$$\sum_j \alpha_j + (\sum_j \beta_{j1}) \ln L_1 + \dots + (\sum_j \beta_{jJ}) \ln L_J = 1$$

此等式对各种 $L_j (j = 1, 2, \dots, I)$ 的可能值都可成立, 即得必要条件。

充分条件的证明, 只需要注意如下运算:

$$\sum_j \alpha_j \ln(CL_j) = \ln C \sum_j \alpha_j + \sum_j \alpha_j \ln L_j$$

$$\begin{aligned} \sum_j \sum_i \beta_{ji} \ln(CL_j) \ln(C \ln L_i) &= \sum_j \sum_i \beta_{ji} [(\ln C)^2 + \ln C (\ln L_j \\ &+ \ln L_i)] + \sum_j \sum_i \beta_{ji} \ln L_j \ln L_i \\ \ln C \sum_j \alpha_j + \ln C \sum_j \sum_i \beta_{ji} \ln L_j &= \ln C \end{aligned}$$

$$\sum_j \sum_i (\beta_{ji} \ln^2 C) = 0$$

$$\sum_j \sum_i \beta_{ji} (\ln C \ln L_j) = 0$$

第 i 部门劳动投入的增长率的对数关于时间的全导数, 即第 i 部门劳动投入的增长率为:

$$\frac{d \ln L^i(T)}{dT} = \sum_j \frac{\partial \ln L^i(T)}{\alpha \ln L_j(T)} \cdot \frac{d \ln L_j(T)}{dT} = \sum_j v_{ij} \frac{d \ln L_j(T)}{dT}$$

考虑第 i 个产业部门在任意两个不同时点的劳动投入的数据, 该部门劳动投入的相对变化率可表示为各种劳动投入分量的相对变化率的加权平均, 其权数由相应的平均价值份额表示:

$$\ln L^i(T) - \ln L^i(T-1) = \sum_j \bar{v}_{Lj} [\ln L_j(T) - \ln L_j(T-1)]$$

$$(i = 1, 2, \dots, I) \quad (5)$$

式中权数是在两个不同时间点的相应的价值份额的平均值:

$$\bar{v}_{Lj} = \frac{1}{2} [v_{Lj}(T) + v_{Lj}(T-1)]$$

$$(i = 1, 2, \dots, I; j = 1, 2, \dots, J)$$

另外, 劳动投入分量 L_j 可以表示为

$$L_j(T) = e_j(T) C^i(T) h^i(T)$$

其中: $G^i(T)$ 为第 i 部门在 T 年的劳动者人数; $h^i(T)$ 为 T 年时每个劳动者平均工时数; $e_j(T)$ 表示在 T 年第 i 部门第 j 类劳动者的工时数在整个部门中所占的份额。显然, $G^i(T)h^i(T)$ 就是第 i 部门 T 年时的工时总量。

代入 (5) 式,

$$\ln L^i(T) - \ln L^i(T-1) = [\ln G^i(T) - \ln G^i(T-1)]$$

$$+ [\ln h^i(T) - \ln h^i(T-1)] + \sum_j v_{Lj} [\ln e_j(T)$$

$$- \ln e_j(T-1)]$$

$$(i = 1, 2, \dots, I) \quad (6)$$

式中右边的第一项表示第 i 部门的社会劳动者人数的变化; 第二项表示各种类型劳动者平均每人的工作小时数的变化; 第三项表示该部门中各类劳动者人数在该部门所占比例变化的加权平均, 它反映了该部门劳动者工作小时结构的变化。(6) 式表明, 部门劳动投入的变化率由两部分组成: 一部分是部门劳动投入的数量变化, 即工作小时总数的变化, 它由 (6) 式右边的前两项组成; 另一部分是部门劳动投入的质量变化, 它是不同类型的劳动力在部门内流