

区域人力资源

QU YU REN LI ZI YUAN KAI FA YAN JIU

宋寿金 著

开发研究

广东人民出版社

第 二 版

区域人力资源

QU YU REN LI ZI YUAN KAI FA YAN JIU

宋寿金 著

开发研究

 广东人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

区域人力资源开发研究 / 宋寿金著. —广州: 广东人民出版社, 2004.12

ISBN 7-218-04753-X

I. 区... II. 宋... III. 劳动力资源-资源开发-研究-茂名市 IV. F249.276.53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 073808 号

出版发行	广东人民出版社
印 刷	肇庆市科建印刷有限公司
开 本	850 毫米×1168 毫米 1/32
印 张	5.375
插 页	1
字 数	120 千字
版 次	2004 年 12 月第 1 版 2004 年 12 月第 1 次印刷
印 数	4,000 册
书 号	ISBN 7-218-04753-X/F·627
定 价	12.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与承印厂联系调换。

导 言

当今世界随着高新技术的迅猛发展，互联网络的日益普及，信息技术的广泛应用，经济全球化的进程愈来愈快，人类社会已进入继工业文明之后的又一新发展阶段——知识经济时代。

知识经济是以知识为基础的经济，是科技密集型经济，是以人力资源和知识资本为中心的新经济。它主要由知识创新体系、知识传播体系和知识应用体系组成。在工业经济时代，先是土地、矿产、石油等自然资源以及厂房、设备、劳动力等成为赚取利润的主要源泉，然后是资金成为企业的生命线；谁有了资本，谁就可以赚更多的钱，谁就可以仗着财大气粗，吃掉弱小的竞争者而取得某行业的垄断地位或地区的霸权。但是在知识经济时代，情况完全变了！威力空前，无可逃避的知识力量正在改变现实，知识取代了农业社会的土地和工业社会的传统资本，人类智慧成为一种新的资本形态，经济增长不是以资本为中心的资本积累和集中的过程，而是以知识为中心整合各类资源的过程。在这个过程中，人的智能化的地位获得空前提高，人力资本已超越了物质资本及货币资本而成为最主要的生产要素和社会财富的重要组成部分。如，梅隆、卡内基、洛克菲勒等这些实业界巨子，都曾经是全世界赫赫有名的人物；如今他们已被比尔·盖茨、保罗·艾伦和拉里·埃利森等知识巨富所取代。在老式的工业经济时代，财富的积累需要几代人的持续

努力；而随着知识经济的出现，一些有远见、有实力的工程师以及精通市场营销的人，却可以在 10 年甚至更短的时间内积聚起令人咋舌的巨额财富……最新资料表明，微软的市场价值已经达 2000 亿美元，远远超过通用汽车公司；后者的市场价值只有 400 亿美元——而这个世界上最大的公司所拥有的厂房、机器设备、工人数量数百倍于微软！早在 1995 年世界银行在《世界银行制定新的国家财富计算法》中公布：确定一个国家和地区财富的新方法，即以自然资本、创新资本、人力资本、社会资本为核算依据，人力资本成为衡量一国财富的重要指标。最近，世界银行发表报告指出：当前世界财富的 64% 是由人力资本（即知识资本）构成的；近 10 年来美国经济的稳步发展也是由人力资本所推动的。1992 年诺贝尔经济学奖得主、美国经济学和社会学教授贝克尔则更深刻地指出，发达国家资本的 75% 以上不再是实物资本，而是人力资本，人力资本已成为人类财富增长、经济进步的源泉。以此为依据，人类的现代文明进入了一个以人力资源为主要依托的新的历史发展阶段。

人力资本在人类社会经济生活中的这种核心地位，决定了国与国之间、地区与地区之间、企业与企业之间的竞争，将更主要地体现在智力资本与知识管理的竞争上。说到底体现在人力资源开发能力和水平的竞争上，体现在人才数量和质量以及人才选用机制的竞争上。因此，在知识经济时代和国际经济日趋全球一体化的今天，深化人力资源开发的研究，科学地制定加快区域人力资源开发的战略策略，不仅是一个国家，也是一个地区为迎接挑战，加快经济发展所面临的一项十分重要而紧迫的战略任务。

对于人力资源的研究，在早期工业化发达国家已有较长的历史，且已有许多相关的论著问世和传播；在人力资源的开发和管理的实践方面也卓有成效。在我国，由于历史的原因，对

人力资源的研究起步较晚。随着改革开放和社会主义现代化建设事业的发展,随着人力资源的重要性日益凸显,我国学术界对人力资源开发与管理的研究才应运兴起,近几年这方面的论著日多。但从总体上看,我国人力资源的研究尚处于初级阶段。目前的研究尚处于侧重企业人力资源开发与管理、人力资本投资与收益等微观领域,对于人力资源开发的宏观领域的研究还比较少,特别是区域性人力资源开发的研究还是一个刚引起人们关注的新课题。那么如何开展区域性人力资源开发的研究?本书以广东省西部的一个经济欠发达的地级市——茂名市为研究对象,就区域人力资源开发这一课题作一个系统性的研究。

茂名市地处广东省西南部,介于东经 110° — $114^{\circ}41'$ 和北纬 $20^{\circ}21'30''$ — $22^{\circ}42'30''$ 之间,濒临南海,北连广西。全市陆地面积 11459 平方公里,约占全省陆地面积的 6.4%,现辖茂南区、茂港区、电白县和高州、信宜、化州 3 个县级市,总人口 661.36 万人,列广东省第三位,人口密度是广东省平均密度的 1.4 倍,是一个人口大市。市内有全国最大的石油化工生产基地——茂名石油化工工业公司,是一个工业大市。全市地貌以山地丘陵为主,山地面积占总面积的 80%,是一个山区市。茂名海岸线曲折,港湾众多,海岸线长达 220 公里,仅 200 米等深线以内的海域面积就达 2.3 万平方公里,是一个沿海市和海洋城市。茂名地处热带向亚热带过渡地带,气候温暖,雨量充沛,年平均气温在摄氏 22 度以上,年平均降雨量在 1530—1770 毫米之间,年日照时数为 1940—2160 小时,是一个气候条件优越的城市。茂名现有耕地 17.34 万公顷,森林蓄积量 1417.70 万立方米,植物种类 8000 多种,属下的高州、化州、信宜、电白三市一县均是全国水果百强县(市),全市水果种植面积 438 万亩,是全国水果第一市。茂名还拥有全省最大的渔港——博贺港。此外,茂名已知矿藏近 100 种,潜在价值达 4000 亿元以

上,是一个资源大市。改革开放以来,茂名市社会经济一直保持着持续、快速、健康的发展,从昔日一个名不见经传的工矿小城发展成为我国目前最大的石油化工基地、水果生产基地和北运菜基地,广东省重要的能源、原材料和重化工业基地,1995年已进入全国55个国内生产总值超过200亿元的城市行列。2002年茂名市国内生产总值已达592.55亿元。然而,与广东省珠江三角洲地区相比,茂名的各项经济指标数还存在很大差距。例如,2002年茂名人均国内生产总值为9005元,大大低于全省的平均水平(15030元),还不到深圳的1/5,广州、东莞的1/4,佛山、珠海、中山的1/3,在全省经济总量中所占的份额也明显偏低,经济发展相对缓慢,是典型的广东省经济欠发达地区。

茂名市经济社会发展落后于广州等珠江三角洲地区,其原因是多方面的,有地缘、历史、政策等方面的客观因素。但作为第一资源的人力资源的整体素质较低,区域人力资源特别是区域人才资源的开发工作落后于形势发展的要求,这也是茂名市与珠江三角洲地区存在着差距的一个重要因素。例如,据广东省第五次人口普查资料表明,每10万人口中拥有大专及以上学历的人口数,广州是9309人,深圳是8060人,珠海是7503人,佛山是3672人,而茂名只有1922人。因此,运用人力资源管理的原理,研究茂名市的区域人力资源开发,探讨加快茂名区域人力资源开发的对策,对于促进茂名区域经济社会的发展,实现中国共产党第十六次全国代表大会提出的全面建设小康社会的目标,具有特别重要的理论意义和实践意义。同时,茂名的市情与中国的国情十分相似,茂名市作为广东省经济欠发达地区,具有一定的代表性,其区域人力资源现状和经济发展水平,与其他欠发达地区有相似之处。因此,对茂名区域人力资源开发的现状及对策的研究,也可为其他欠发达地区

提供一个借鉴。

我生长在茂名，1983年实行市管县体制以来，一直在茂名市参与不同层次的领导工作，切身感受到茂名人才短缺和区域人力资源开发的重要性、关键性和紧迫性。我原本是研修经济学的，已取得经济学副研究员职务资格，为扩大自己的知识面，增强领导能力，提高领导水平，又参加了澳门科技大学公共行政管理专业硕士学位的攻读。通过学习，不仅从经济学的角度，而且进一步从社会公共管理学角度去思考和理解区域人力资源开发与管理问题。社会公共管理是一项极为复杂的系统工程，而其中，人力资源的开发与管理则是这个系统工程中的基础和中心环节。因此，出于自身职责的使命感和责任感，我选择研究这个新课题，写出了题为《茂名市人力资源开发的现状及对策研究》的硕士学位论文，经答辩，获得通过，并被评为优秀论文。2003年5月，在参加世界华人交流协会和世界文化艺术研究中心举办的香港国际论文交流评选活动中，又获得“国际优秀论文”奖。现将此论文增补成书，奉献给读者，作为对茂名市加快区域人力资源开发和经济发展的一份献策，同时也为其他地区的人力资源开发提供一个参考。

目 录

导 言	(1)
-----------	-------

上 编 人力资源开发概论

第一章 人力资源开发	(3)
------------------	-------

第一节 人力资源	(3)
----------------	-------

一、人力资源的概念	(3)
-----------------	-------

二、人力资源的数量和质量	(5)
--------------------	-------

三、人力资源的分类	(7)
-----------------	-------

四、人力资源的主要特征	(8)
-------------------	-------

五、人力资源的地位和作用	(10)
--------------------	--------

第二节 人力资源开发	(12)
------------------	--------

一、人力资源开发的涵义	(12)
-------------------	--------

二、人力资源开发的目标	(13)
-------------------	--------

三、人力资源开发的内容和方法	(14)
----------------------	--------

第三节 人力资源开发是推动经济发展的决定因素	(18)
---------------------------------	--------

第二章 人力资本投资	(22)
------------------	--------

第一节 舒尔茨的人力资本理论	(22)
----------------------	--------

一、人力资本理论的产生	(22)
-------------------	--------

二、舒尔茨的人力资本理论的主要观点	(23)
第二节 人力资本和人力资本投资	(26)
一、人力资本与物质资本的差别	(26)
二、人力资本投资的涵义及其特征	(27)
三、人力资本投资的成本与收益	(29)
第三节 人力资本投资的作用	(31)
一、人力资本投资可大大提高社会劳动生产率	(32)
二、人力资本投资增长水平决定经济和社会发展的未来	(33)
三、人力资本投资是增强国际竞争力的关键因素	(33)
第三章 人才及人才资源开发	(36)
第一节 人才的涵义、分类及素质要求	(36)
一、人才的涵义及其特征	(36)
二、人才的类型	(38)
三、社会主义现代化建设人才的素质要求	(39)
第二节 人才资源开发	(42)
一、人才资源的涵义	(42)
二、人才资源开发的战略意义	(43)
三、人才资源开发的基本途径	(47)
第三节 当代人才争夺战	(52)
一、当今人才竞争国际化趋势	(52)
二、我国面临国际人才竞争的严峻挑战	(53)
三、人才工作的新思路	(54)

下 编 区域人力资源开发

第四章 区域人力资源开发与经济发展 (59)

第一节 区域人力资源的内涵及其特征 (59)

一、区域人力资源的内涵 (59)

二、区域人力资源的主要特征 (60)

第二节 人力资源素质对区域经济发展的影响 (61)

一、从广东珠三角地区和东西两翼地区的比较来看 (61)

二、从广东个别市的比较来看 (63)

三、区域人力资源素质与该区域经济发展水平和速度呈 正相关性 (64)

第三节 经济欠发达地区人力资源开发的特殊意义 (65)

一、加快人力资源开发是欠发达地区实现跨越式发展的 有效途径 (65)

二、加快人力资源开发是欠发达地区实现经济转型的必 然要求 (66)

三、加快人力资源开发是欠发达地区应对经济全球化挑 战的客观要求 (67)

第四节 区域人力资源开发战略与规划 (68)

一、区域人力资源开发战略 (68)

二、区域人力资源开发规划 (71)

第五章 茂名区域经济发展与人力资源现状分析 (76)

第一节 茂名区域经济发展现状 (76)

一、茂名区域经济发展的纵向比较	(76)
二、茂名区域经济发展与广东其他各市的比较	(82)
第二节 茂名区域人力资源现状	(85)
一、茂名区域人力资源的比较优势	(85)
二、茂名区域人力资源的比较劣势	(87)
第六章 茂名区域人力资源开发的紧迫性和条件分析	(97)
第一节 茂名区域人力资源开发的重要性和紧迫性	(97)
一、全面建设小康社会的必然要求	(98)
二、实现跨越式发展战略的前提条件	(101)
三、实施“科教兴市”战略的中心环节	(102)
四、实现可持续发展的基础工程	(103)
五、迎接知识经济和经济全球化挑战的迫切需要	(104)
第二节 茂名区域人力资源开发的有利条件	(105)
一、政治人文方面的有利条件	(105)
二、经济基础方面的有利条件	(107)
三、自然资源方面的有利条件	(108)
第三节 影响茂名区域人力资源开发的不利因素	(110)
一、观念比较滞后	(110)
二、政策比较滞后	(111)
三、体制比较滞后	(112)
四、管理比较滞后	(113)
五、环境比较滞后	(115)
第七章 茂名区域人力资源开发的对策	(119)

第一节 茂名区域人力资源开发的战略选择	(119)
一、在资本积累的选择上,要不断增加人力资本积累的 存量	(119)
二、在体制选择上,要不断促进人力资源开发向市场经 济体制转变	(121)
三、在经济发展与充分就业的选择上,要不断通过发展 经济来扩大就业	(123)
四、在社会保障、工资与就业的选择上,要不断坚持就 业优先原则	(123)
五、在就业总量调控与就业结构调整的选择上,要不 断向就业结构调整倾斜	(125)
六、在农村人力资源开发与城镇人力资源开发的选择上, 要不断促进农业劳动力向非农业产业转移	(127)
第二节 茂名区域人力资源开发的目标规划	(128)
一、培养造就一支具有创新精神和创新能力的人才 队伍	(129)
二、培养造就一支高素质的劳动者大军	(132)
第三节 茂名区域人力资源开发的对策措施	(135)
一、培育良好的区域人力资源开发环境	(135)
二、建立以市场为中心的区域人力资源开发新体制	(142)
三、制定合理的区域人力资源开发政策	(145)
结 论	(151)
参考文献	(153)
作者个人专著及主编书刊	(156)
后 记	(159)

上 编

人力资源开发概论

生 張

人代資新開辦張

（以下為模糊不清之正文內容，疑似為新聞報導或公告，因字跡過於模糊，無法逐字辨識，僅能辨認出部分詞句如「開辦」、「資新」、「人代」等。）

（此處為模糊不清之結尾內容，疑似為日期或署名。）

第一章 人力资源开发

本章的中心是要说明人力资源是特殊的社会资源，在社会经济发展中具有特殊重要的地位和作用，人力资源开发是推动经济社会发展的决定因素。本章将首先阐明人力资源的概念、特征及其地位和作用；进而阐明人力资源开发概念的涵义、人力资源开发的目标及内容和方法；最后论证人力资源开发是推动经济发展的决定因素。

第一节 人力资源

一、人力资源的概念

现代经济科学和管理科学普遍认为，经济发展的过程是资金、人力、科技、资源等要素投入和整合的过程，发展经济、经营企业需要四大资源：人力资源、经济资源、物质资源、信息资源。这四大资源中，人力资源是最重要的资源，被称为第一资源。

关于人力资源的概念，经济学家和管理学家们从不同的角度给了不同的定义，目前学术界尚无统一的看法。胡君辰等主

编的《人力资源开发与管理》一书中综合了常见的几种说法：^①

1. 人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人的总和，它包括数量和质量两个方面。

2. 人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口总和。

3. 人力资源是指具有智力劳动能力或体力劳动能力的人的总和。

4. 人力资源是指包含在人体内的一种生产能力，若这能力未发挥出来，它就是潜在的劳动生产力，若开发出来，它就成为现实的劳动生产力。

5. 人力资源是指能够推动经济和社会发展的劳动者的能力，即处在劳动年龄已直接投入建设或尚未投入建设的人口能力。

6. 人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富，为社会提供劳动和服务的能力。

总之，人力资源作为生产要素，是生产的承担者，又是最终体现生产发展目的的载体。人力资源有如下五大基本要点：一是人力包括体质、智力、知识和技能四部分，是运用生产资料的各种具体能力；二是人的体能和智力是人力资源的基础性内容；三是人力资源所具有的劳动能力存在于人体之中，人力资本的存量，只有劳动时才能发挥出来；四是人力资源是一定范围内的人口总和，它涵盖工商企业、公共管理部门和农村的人口；五是人力资源的载体是人，这个人既有自然性，也有社会性，以及政治性。所以，就一个国家或地区来说，人力资源是指一个国家或地区能够推动国民经济和社会发展的、具有智

^① 胡君辰、郑绍濂主编：《人力资源开发与管理》，复旦大学出版社1999年版，第1~2页。