

· 上海三联书店

· 沈荣华主编

第一资源论

——论人力资源的开发和利用

DIYIZIYUANLUN

—LUNRENLIIZIYUANDEKAIFAHELIYONG

开发人才资源，把上
海建成万国洋行
金融贸易中心。

程青如

一九三一年一月

上海人才研究会

人才学与人力资源论著编辑委员会

顾 问： 蒋冠庄 杨士法 舒 文 周 克 罗世谦 王通讯

主 任： 石 涛

副主任： 施惠群 卓 超 孔长明 陈少能

编委会： 石 涛 施惠群 卓 超 孔长明 陈少能 沈荣华

叶忠海 胡瑞文 徐纪良 程宝书 谢建方 虞文亭

裘克人 陈乐平 李小平

主 编： 沈荣华

副主编： 叶忠海 黄维德 陈乐平

前 言

90年代，世界进入了一个空前的、全球规模的经济和科技激烈竞争的时代。竞争的主要焦点，已经不是一国拥有廉价劳动力和原材料这类传统经济因素的多少，而是一国人力资源的质量。因此，人力资源的开发已成为90年代世界经济发展的首要问题。

纵观世界各国的经济发展道路，各石油输出国资源极为丰富，它们通过强化物质资源的开发，走上了富国之路；亚洲“四小龙”物质资源相对贫乏，它们利用本国的廉价劳动力资源，靠借贷国外资金起步，走的是人、财并重之途；日本的起飞，靠大力强化人力资源的开发，走的是“教育立国，人才为本”的道路。相反，一些第三世界国家，由于忽视与国情特点相适应的资源开发战略的制定与实施，导致经济落后的状况长期得不到改善。因此，人力资源开发已越来越成为当今世界各国关注的首要问题，一些原先以物质或资金资源开发作为战略重点的国家也纷纷调整资源开发战略，把人力资源开发战略作为制定各种开发战略的制高点。理论和实践都告诉我们，加紧制定并实施科学合理的、适应我国国情的资源开发战略，已成为90年代乃至21世纪我国经济、社会发展的不容忽视的战略问题。

我国人力资源极为丰富，但建设资金短缺，物质资源相对不

足，构成了我国经济建设人、财、物三大资源组合的特定格局。因此唯有扬人力资源之长，避财、物资源不足之短，把人力资源作为第一战略资源，走强化人力资源开发利用之路，才是我国资源开发战略的最实际选择和经济腾飞的基本保证。

正是本着以上的认识，我们着手编写了《第一资源论》这本著作，希望引起全社会的高度重视，把人力资源作为我国第一资源，把开发利用人力资源作为我国基本国策，走出一条具有中国社会主义特色的富国强民之路。

本书由沈荣华同志任主编，叶忠海、黄维德、陈乐平同志任副主编。各章的撰写者分别为：沈荣华（第一章、第二章、第十四章）；李小平（第三章）；茅鸿祥（第四章）；黄维德（第五章、第十章）；程宝书（第七章）；叶忠海（第六章、第八章）；陆沪根（第九章）；陈乐平（第十一章）；马种会（第十二章）；吴国耀、金莉萍（第十三章）。

全书由沈荣华同志最后统稿审定，叶忠海、黄维德、陈乐平等同志亦作了部分统稿工作。限于水平，书中定会有许多疏漏和不足，请专家、学者多多指教。另外，在本书的编写过程中，参考了同行们的一些论著和观点；上海人才研究会与上海三联书店为本书的出版给予了大力支持，在此一并致谢。

编者 1993年6月

序 言

王通讯

科学技术是第一生产力，人力资源是第一资源。当我们把这两个命题联系在一起的时候，人们会深深感到，写一本《第一资源论》是何等之必需、何等之重要。

以沈荣华同志为主编的上海同志担当起这一责任，是令人欣慰的。

因为上海是科学文化重镇，因为荣华同志主持过90年代上海人才资源开发战略研究超大型课题，因为一大批参与其中的学者都是学有专长的专家。

将人才作为资源来看待，非自今日始。资产阶级专家们就曾将训练有素的工人看作更好的机器。不管他们对人，对人才带有多少阶级与历史的偏见，人确实是可以当作资源来研究的。茫茫宇宙，小小环球，自从“人猿相揖别”，地球便拥有了两大类资源：人力的与物力的。物力资源可以细划为多种，人力资源也可以细划为若干，后者的高层次部分即可称之为人才资源。

我们是马克思主义者。马克思主义者可以将人力、人才视为资源的吗？回答应该是肯定的。早在1956年毛泽东同志在一篇文章的按语中就曾说过：“中国妇女是一种伟大的人力资源，必须发掘这种资源，为了建设一个伟大的社会主义国家而奋斗。”西方

学者还有把人才视为资本的，以致出现人力资本理论。马克思主义者可不可以将人力、人才视为资本呢？回答同样是肯定的。斯大林说过：“人才、干部是世界上所有宝贵的资本中最有决定意义的资本。”（《斯大林文选》，第47页）。列宁在谈到巴甫洛夫这位著名科学家时也曾讲过：“这个学者是如此巨大的文化财富”。（《列宁文稿》，第8卷，第161页）。由是观之，对于我们的研究对象——人，完全可以从不同角度去研究，去探讨。

在我国，对人的管理主要是人事学、行政学的事。关于人事学，固然已经有了一批教科书、辞典、手册，但是尚有待进一步发展的时候。人力资源管理与开发学说在西方勃然兴起。1988、1989年我两度赴美考察，发现这门学科的发展态势不可轻视。人力资源学说已经摆出包罗与囊括人事学的架式。我翻看过由美国108名专家学者编著的《人力资源管理与开发手册》，确实有不少新的概念，新的术语，新的观点，新的理论，值得引进、介绍、借鉴。在发达国家，人力资源学说已经不仅仅停留在课本上、书斋里，而是已经转变为一种实实在在的运动。不少部门、系统、单位纷纷摘下“人事部”的牌子，而换上“人力资源管理与开发部”的牌子，他们的管理者在从事着我们人事干部一般不太明显的业务，这是一种差异，也是一种差距。

当前，我们国家正在以江泽民同志为核心的党中央领导下，为建立社会主义市场经济新体制而努力。在市场经济条件下，必须树立一系列新观念，视人力、人才为第一资源，就是极其重要的一条。从这个意义上讲，《第一资源论》这本书正是适应了改革开放的形势，适应了人事工作者、人事部门转变观念的需要，一定会受到广大人事干部的欢迎。

在引入人力、人才资源的新认识、新理论之后，作为一个人力、人才理论工作者，我认为，同传统的人事管理相比，工作会发生一些变化。究竟两者之间有什么差异呢？抛砖引玉，我想起码有以

下几点不同：

——从管理视角而言，传统的人事管理视人力为成本，而人力资源学说则视人力为资源；

——从管理活动而言，传统的人事管理多为“被动反应型”，而人力资源管理则多为“主动开发型”；

——从管理内容而言，传统的人事管理比较简单，而人力资源管理则比较丰富；

——从部门性质而言，传统的人事管理部门为非生产、非效益部门，而人力资源管理与开发则为生产与效益部门；

——从管理地位而言，传统的人事管理处于执行层，而人力资源管理与开发则处于决策层；

——从管理焦点而言，传统的人事管理是以事为核心，而人力资源管理则以人为中心，注重人事相宜；

——从管理视野而言，传统的人事管理视野狭小，而人力资源管理与开发则视野广阔，更加注意整个社会人力资源的供需平衡和均衡发展；

——从管理深度而言，传统的人事管理注重管好现有人才，而人力资源管理与开发则更加注重开发潜在才能。

等等，等等。

所有这一切，都有待我们在学习和在实践中进一步理解，进一步认识。

值得一提的是，在人力资源学说中，有一种专门的学问，叫“人力资源会计”。该理论认为，人是宝贵的自然资源，运用这种资源，不能不计成本。人力资源的“取得成本”、“开发成本”、“重置成本”都是必须详加计算的。我想，随着我国会计制度同国际接轨，人力资源成本会计一定会受到有关部门的重视，最终建立起具有中国特色的“人才管理会计制度”。

据说，有人曾向世界著名科学大师爱因斯坦提问：“为什么我们已经解决了那么多物理问题，却解决不了人际关系问题？”爱因斯坦回答说：物理很单纯，而人际关系很复杂。研究人力资源学说，我们同样碰到了“关系很复杂”的问题。社会科学的许多问题，只要一碰到人，就会复杂起来。这也是为什么社会科学工作者往往毕生献身研究，而绝少获得一致公认的理由。研究工作者并不是为了获得承认而研究的，但是，如果能获得应有的承认，岂不更好？而要解决这类问题，方略之一就是使之定量化，能够用数字表达。我看到国外的不少社科课题都是这么做的。因此，我希望今后投身人力资源领域的青年学者们在进行定性研究的同时，加强定量研究的份量，运用计算机等先进科研手段，使自己的研究理论，能够经得起实践的检验，具有较强的可操作性，能够实际应用。理论的、抽象的东西是需要的，但实践的、具体的东西更需要，当前尤为需要后者。

《第一资源论》面世了。这本书的出版应该是人才研究领地的一件大事，是人才管理界的一件大事，是人才学发展的一个新的里程碑。总结过去，展望未来，更加鼓舞起人才研究者的信心。因为我们所从事的事业是一项充满希望的朝阳事业，而献身这项事业的人们同样拥有朝阳般灿烂的前程。

1993年6月6日

目 录

前 言	1
序 言	王 通 讯
第一章 引 论	
第一节 人力资源研究的时代背景	1
第二节 人力资源理论的起源与发展	7
第三节 中国人力资源理论研究的现状和趋势	16
第二章 人力资源的一般概述	
第一节 人力资源的基本涵义	22
第二节 人力资源开发的概念、特点及内容	27
第三章 人力资源的作用和价值	
第一节 人力资源的作用	34
第二节 人力资源的价值	41
第三节 人力资源价值的实现	51
第四章 人力资源的预测	
第一节 人力资源预测的基本理论	64
第二节 人力资源预测的系统方法	70

第三节	人力资源预测的实例简介.....	80
第五章	人力资源的投资	
第一节	人力资源投资与社会经济活动.....	90
第二节	人力资源投资的方式.....	99
第三节	人力资源投资的主体.....	114
第四节	人力资源投资行为分析.....	123
第六章	人力的教育培训	
第一节	人力教育培训的科学依据.....	133
第二节	职前的各级人力教育.....	142
第三节	职后的各类人力教育培训.....	150
第七章	人力资源的配置	
第一节	人力资源的配置.....	163
第二节	人力资源配置的依据.....	166
第三节	人力资源配置的发展与改革.....	172
第八章	人力资源开发的动力激励	
第一节	心理发展基本原理和动力激励.....	180
第二节	激励理论的发展.....	184
第三节	激励的有效运用.....	193
第九章	人力资源的科学评价	
第一节	人力资源的评价.....	202
第二节	人力资源评价指标的总体设计.....	204
第三节	各类人力资源评价指标的构筑.....	207
第四节	国外评价中心技术.....	221
第十章	人力资源的效益	
第一节	人力资源效益的一般阐述.....	235
第二节	人力资源的成本和效益.....	242
第三节	人力资源效益的实现.....	249

第十一章	人力资源的保护	
第一节	人力资源保护的涵义和意义.....	266
第二节	人力资源自然属性的保护.....	268
第三节	人力资源社会属性的保护.....	277
第四节	特殊人力资源的保护.....	288
第十二章	中国人力资源开发的战略	
第一节	中国人力资源的特点和现状.....	293
第二节	中国人力资源开发的战略.....	302
第三节	实现我国人力资源开发战略的对策.....	308
第十三章	国外人力资源开发	
第一节	国外人力资源开发概述.....	321
第二节	国外人力资源开发途径.....	337
第三节	国外人力资源开发趋势.....	351
第十四章	开创我国人力资源开发的新局面	
第一节	中国人力资源开发的经济背景.....	355
第二节	人力资源开发是我国的基本国策.....	356

第一章 引 论

人力资源是我国的第一资源——已经成为当代中国管理界的共识。在世界经济竞争更趋激烈的今天，国际社会无论是发达国家还是发展中国家，都更加重视人力资源开发这一重大战略问题。

第一节 人力资源研究的时代背景

一 世界新科技革命的深刻影响

第二次世界大战以来，新型材料、生物技术、机器人和微电子技术的出现，带来了一场世界性的新科技革命。这场新科技革命，论内容之丰富，发展之迅速，影响之深远，都超过了过去任何一次科技革命，它深刻地影响着社会生产和生活，使人类进入一个新的飞跃发展时期。

（一）新科技革命带来了科学技术的迅猛发展，科技知识总量激增。据统计，科学知识量从公元初到1750年才增加了一倍。过了150年，科学知识量第二次增加了一倍。之后，只用

56年，科学知识第三次增加一倍。第四次增加一倍只用了10年。到70年代，每5年增加一倍。目前3年就增加一倍。据统计，从60年代以来，科学技术的新发现、新发明比过去2000年的总和还要多。随着科技知识激增，旧知识的废弃率或失效率大大加快，知识更新周期大大缩短，这就对人们提出了不断智能更新的要求，以适应科技迅猛发展之势。由此，研究人力资源开发，培养具有“高度适应力”的创造者和未来的人，已成为社会一项迫切的任务。

（二）新科技革命带来了交叉学科的蓬勃发展，从而使科学技术的一体化趋势占主导地位。各学科之间互相渗透、相互交错日趋紧密，不但产生了一系列边缘学科、综合学科和横断学科，而且科学和技术也相互融合，彼此渗透，形成了现代科学技术的高度统一的整体结构。这样，原来人们的狭窄知识面和线性状的知识结构，就不能适应科技发展一体化趋势的要求，于是时代对人们提出了智能结构的调节和优化的新要求，社会更需要的是“复合型人才”。由此，研究人力资源开发，优化人的智能结构，培养“复合型人才”，这项紧迫任务已摆到全社会的面前。

（三）新科技革命带来了知识的“物化周期”日益缩短，从而使社会经济产业结构发生深刻变革。不难发现，科学发现和技术发明转化为生产力的周期明显缩短。一般来讲，过去从科学技术运用到生产中去的周期为100多年。后来周期日益缩短，越来越短，变为5年，3年，甚至缩短为几个月。如激光器从发明到应用仅用了两个月。目前，已不是按年、月论长短，而是以日、时来论先后，如超导研究等。这种发展态势，势必对“工艺型”、“技艺型”等应用型专业技术人员的开发提出了要求。

不仅如此，随着科技的“物化周期”周期缩短，“科学—技术—生产”日益成为一个有机的综合体，必然带来经济产业结构

的深刻变革。经济产业结构从“劳动力密集型”、“资本密集型”向“技术知识密集型”转化，现代社会也必然随之转向“知识集约型”社会，即信息化社会（高级知识社会）。于是，社会职业结构发生相应的变化：从事信息职业的劳动力增长，从事脑力劳动的比例增长。以美国为例，信息工作者占全国总劳动力的比例，1950年为31%，1980年增长到48%；脑力劳动者占整个就业人数的比例，1960年为43%，1977年增长为50.1%。这种“两增两减”现象，在发达国家尤为明显，已成为一种趋势。今后经济建设的成败关键，将由硬技术转向软技术，由机械技术转向“智能技术”。新时代向人们提出了高度的和广泛的智能要求。因此，研究人力资源开发，提高人的创造功能，已成为刻不容缓的课题。

（四）新科学技术革命从根本上改变着人的劳动性质和职能。新科学技术的应用，使人们日益减少对劳动对象直接施加影响，使人的劳动职能变成对机器的管理、运用和监控，变成对生产过程的调节、自动化系统的调整。所以，要求广大的管理人员、专业技术人员和工人，必须具有较高的文化知识水平和专业技能，要求体力劳动和脑力劳动的结合，要求更富有智力性和创造性。这又给人力资源开发提出了新要求。

（五）科学技术进步对各国的社会结构产生重大影响。不仅涉及社会劳动组织，涉及生产资料所有制关系；而且还有力地推动了许多国家的行政管理体制和机构改革。面对新科技革命，如何使机构得到精简，人员结构得到优化，人员的积极性得到充分调动，工作效率得到提高，这给人力资源开发研究提出了新任务。

总之，这场世界性的新科技革命从全方位、多层次对人力资源开发研究提出了新要求，因而当今对人力资源深入研究，是时代赋予的重任。

二 日趋激烈的国际竞争态势的挑战

大量事实表明，进入90年代后，世界各国竞争更趋激烈，更趋全球化；已经由某一领域的竞争转变为综合国力的竞争。综合国力的竞争力强与弱，可由“国际竞争力”来度量。软科学家研究表明，国际竞争力大小的度量，可通过“国际市场占有率”来比较；而一国的国际市场占有率取决于该国的“经济活动”、“工业效能”、“财政活力”、“人力资源”、“自然资源”、“国家干预”、“对外经济活力”、“创新能力”等8项主要因素，其中尤以“人力资源”和“创新能力”两项权重系数最高。美国学者舒尔茨在长期研究农业经济问题中，发现促使美国农业生产大幅度提高的不是物力投资，而是人力投资。从1900年—1957年，物力投资增加4.5倍，利润增加3.5倍；而人力投资增加3.5倍，却使利润增加17.5倍。由此可见，综合国力的竞争，主要表现为经济和科技的竞争，归根结底取决于人力资源特别是其中的人才资源的竞争。换句话说，国际竞争的胜利权，归属于人力资源开发的成功者。据此，当今世界，大凡搞现代化的国家和地区，无不重视人力资源的研究，无不注意资源开发重点的战略转移：由自然资源、资金资源转向人力资源特别是人才资源。故有人把21世纪称为“智力战之世纪”、“人才的世纪”不无道理。

据有关学者的研究，1987年，中国的国际市场占有率在亚太地区15国（地区）中名列第4；人力资源和创新能力两项均占第7位（见下表）。由此，中国要在激烈国际竞争中取胜，提高国际市场占有率，更要重视对人力资源开发的研究和实践。

$$\textcircled{1} \quad \text{一国(地区)国际市场占有率} = \frac{\text{该国(地区)出口总额}}{\text{世界出口总额}}$$

“创新能力”是指科技研究与开发（即S&D）的投入和产出，其投入又包括专业技术人员（科学家，工程师、技术员）的投入和经费的投入。

亚太地区15国（地区）国际市场占有率比较（1987）

国家(地区)	国际市场占有率(%)	位次	国家(地区)	国际市场占有率(%)	位次
日本	9.2	1	泰国	0.5	9
香港	1.9	2	印度	0.5	10
南朝鲜	1.9	3	新西兰	0.3	11
中国	1.6	4	菲律宾	0.2	12
新加坡	1.2	5	巴基斯坦	0.2	13
澳大利亚	1.1	6	孟加拉	0.04	14
马来西亚	0.7	7	斐济	0.01	15
印度尼西亚	0.7	8			

资料来源：狄昂照等《国际竞争力》一书，改革出版社，1992年版。

亚太地区15国（地区）“人力资源”和“创新能力”评比名次（1987）

国家(地区)	“人力资源”评比名次	“创新能力”评比名次	国家(地区)	“人力资源”评比名次	“创新能力”评比名次
澳大利亚	1	5	南朝鲜	6	2
孟加拉国	15	—	马来西亚	9	12
中国	7	7	新西兰	2	4
斐济	10	13	巴基斯坦	14	10
香港	3	3	菲律宾	12	14
印度	13	8	新加坡	5	6
印度尼西亚	11	9	泰国	8	11
日本	4	1			

资料来源：同表1-1。

三 建设有中国特色的社会主义的历史使命

我国的战略发展目标已经确定：在90年代，我们要初步建立起新的经济体制，实现达到小康水平的第二步发展目标；再经过20年的努力，到建党100周年的时候，我们将在各方面形成一整套更加成熟、更加定型的制度；在这样的基础上，到下世纪中叶建国100周年的时候，要实现第三步发展目标——基本实现社会主义现代化。党的十四大已发出号召：全党同志和全国人民，要高举建设有中国特色社会主义的伟大旗帜，朝着宏伟的目标奋勇