序 言

冯之浚

20 世纪 80 年代，邓小平同志就全国经济协调发展问题提出了“两个大局”的战略构想：一个大局，就是东部沿海地区要加快对外开放，较快地发展起来，中西部地区要顾全这个大局；另一个大局，就是经济发展到一定时期，全国达到小康水平时，要拿出更多的力量加快中西部地区经济发展，东部沿海地区要服从这个大局。20 世纪末，以江泽民同志为核心的党中央继承和发展邓小平“两个大局”的重要思想，在分析国内外形势发展变化的基础上，提出了实施西部大开发的伟大战略，这是为进一步推进我国现代化建设所作出的重大决策。

西部大开发作为中华民族发展史上的伟大壮举，对加快西部地区走向繁荣、实现中国经济全面腾飞，进而实现整个中华民族的伟大复兴，都具有重大的现实意义和深远的历史意义。它不仅有利于扩大国内需求，开拓国内市场，保持国民经济的持续快速健康发展，也有利于改善全国的生态环境，实现可持续发展，更有利于缩小地区差距，维护社会稳定，增强民族团结。

西部大开发最基本的一个目标，是要通过发挥政府的主导作用，运用市场机制，促使各种资源和生产要素合理配置和有机结合，促进西部地区经济社会协调发展。在各种因素中，人是最宝贵的因素；在各种资源中，人力资源是第一资源，是最为重要的资源。借鉴一些国家和地区的经验，立足于西部地区的实际，

需要全本请访问 www.ertongbook.com

在实施西部大开发战略中，必须把大力开发西部地区丰富的人力资源作为重中之重，以此为支撑点，实现西部地区经济社会的整体推进,实现‘跨越式’的发展。

被称为现代化专家的美国人阿历克斯·英克尔斯在考察了亚非拉六个发展中国家、访问了6000多人后认为，现代化的发展模式应有所改变，即从以往的“机械现代化——国家现代化——人的现代化”模式，转变为“人的现代化——机械现代化——国家现代化”的模式。就是说，实现现代化，首先是人的现代化。而要实现人的现代化，使人的观念不断适应社会的发展进程，就必须全面提高人的整体素质，实现人力资源开发和积累的良性循环。第二次世界大战之后，法国著名的智囊人物让·莫内主持制定了法国经济现代化规划并取得了成功。莫内认为，法国取得成功，并不是由于资源或者其他形式的经济力量超过其他国家，而是由于找到了一种正确的思想方法，即实现现代化要‘先化人,后化物’。世界银行2000年底发表的题为《增长的质量》的研究报告，把促进经济增长、科技进步以及社会发展的基本要素归结为三种资源，即人力资源、物质资源和自然资源。在这三大资源当中，人力资源日益变得越来越重要。以人为本，开发人力资源，已成为新世纪各国政府发展规划与政策的重要组成部分。

据国外资料统计，不同文化程度的劳动力在智力劳动方面的能力比为大学∶中学∶小学=25∶7∶1；接受不同程度教育的劳动力可以提高生产效率的程度为：小学43%,初中108%,大学300%；劳动力在接受第一个三年教育与不受教育相比，平均每受一年教育可使GDP增加9%,与全部不受教育相比,全部受过三年教育可使GDP增加27%。这充分说明了人力资源开发程度与经济增长方式之间的紧密关系。

我国人力资源的素质总体过低，这是造成我国经济粗放型增长的重要原因之一。到 1997 年,我国教育经费占 GDP 的比重只有 2.54% ,远低于人均 GDP 800 美元的国家应达到 4% 的水平。我国每百万人拥有的研究与开发科学家和工程师不到日本的 8% ,美国的 10% ,韩国的 25% ,比巴西低 25% 。劳动力中受过大专以上教育的约为 5% ,仅为美国的 5% 左右。因此，加速人力资源开发是实现我国经济增长方式转换的重要途径。

人力资源丰富，人力资源素质偏低，人力资本存量较低，人力资源结构有待调整，人力资源开发对象众多，投资巨大而财力有限，这是西部地区人力资源开发的现状。若将一切资源用“ 1”后面加若干个“ 0 ’来表示,那么最前面的‘ 1 ’就是人力资源 如果没有了‘ 1” ,后面的若干个“ 0 ”就没有了意义。可见把人口负担转化为人力资源，是西部大开发的头等大事，人力资源问题不解决，很可能成为制约西部地区全面发展的“瓶颈”。研究西部地区的人力资源问题，必须正视这一状况。进行人力资源开发的战略思考，确定战略框架与重点，加强人力资源开发与管理以至体制创新、政策选择都必须从这一基本态势出发。

西部地区的人力资源开发必须抓好三大方面：一是抓好基础教育，特别是义务教育，提高未来劳动者的整体素质，以高素质的人力资源为西部地区的经济社会发展奠定坚实基础；二是结合经济结构的战略性调整，特别是产业结构、区域经济结构、城乡经济结构的调整，采取有力措施加强成人教育、职业教育和现代远程教育，为经济结构调整提供量足质优的人力资源；三是实施人才战略,大力培养,大胆使用,合理引进人才 ,为西部地区经济和科技发展做好人才的储备工作。

基础教育包括义务教育和非义务教育。义务教育必须体现“义务”的本义。在社会主义市场经济体制日益完善的情况下，

政府的职能是有限的，市场的行为是局限的，政府负责公平，市场提高效率。义务教育是一种公共产品，政府对义务教育负有不可推卸的责任。朱镕基总理指出：“举办基础教育，特别是义务教育，主要是政府的责任。这在世界各国都是如此，我国也应当这样做。政府要保证对义务教育的投入，不要把这个钱摊到老百姓身上。”我国义务教育经费中的政府财政拨款近年来平均只占 50% 左右，这与政府的职能是不相称的，也失去了义务教育的原本含义。因此，必须提高义务教育经费总额中政府财政投入的比例。尤其是当前农村义务教育发展面临的困难较大，应当引起各级政府的足够重视。非义务教育要走大众化道路。全国教育事业‘十五’计划明确提出,到 2005 年,全国范围内高中阶段毛入学率要提高到 80% ，高等教育毛入学率达到 15%。这一目标仅靠政府是无法实现的，必须依靠社会力量，吸引社会资金，多渠道、多形式努力。为此，政府对非义务教育要制定相关的优惠政策和措施，保护办学者的合法权益与广大人民群众的利益，减少行政部门的过分干涉，运用政策手段促进非义务教育的健康发展。结合西部地区各类学校现状，还需要认真研究调整投资结构，增加投资渠道。

实施西部地区人力资源开发战略，必须充分考虑经济结构调整与各类教育培训工作的协调发展。从产业结构调整来讲，对西部地区人力资源开发与管理的要求是：扩大中等职业学校招生的数量，逐步取消指令性招生计划，并把招生自主权下放到办、学条件好、办学质量高的中等职业学校 拓宽中等职业学校的招生范围，允许合格的中等职业学校跨省自治区直辖市招生，允许面向农业、农村服务的中等职业学校或专业免试招收初、高中毕业生；积极发展高等职业教育，使更多的高中毕业生能够有机会接受高等职业学历教育和非学历职业教育；改革职业教育的

办学模式和教学制度，充分利用已有的教育资源，实行多种形式办学、学历教育与非学历教育相结合、职前教育与职后培训相结合，实行开放的、弹性的学习制度，允许重点职业学校和面向农村服务的中等职业学校和专业进行学分制改革。从区域结构的调整看，它要求按照区域之间不均衡发展的态势，确定人力资源开发不同的发展目标与重点，多层次、多样化地进行职业教育、成人教育、企业培训和现代远程教育的改革与探索。政府应采取必要措施促进区域之间的优势互补，以利于遏止区域之间教育差距的扩大。同时要密切结合区域结构的调整，尽快培养各层次、各类型的人才，加快产业劳动者文化技术素质的提高和转换，形成人力资源结构优势，促进西部地区的区域经济的跨越式发展。城乡结构调整要求必须重视农村教育。农村地区是教育的薄弱环节，发展现代远程教育为发展农村教育提供了一种全新的思路和手段。在国家加大投资的同时，可以吸引社会投资，运用市场力量来发展农村远程教育。

在实施西部地区人力资源开发时，人才开发既是题中之义，更是重点。当今世界，科技发展日新月异，综合国力竞争日趋激烈，竞争的焦点是人才。西部地区要想在世界高科技及其产业领域占领一席之地，就必须高度重视和大力实施人才战略。国家“十五计划”指出，人才队伍的建设要分层次，要建立领导人才、专业人才、学术带头人、企业家、公务员以及高技术素质的劳动者等六支队伍实施人才开发战略对西部地区人力资源开发与管理提出了更高要求，需要全社会从六个方面予以配合：一是更新观念，二是创新机制，三是强化激励，四是营造环境，五是改造传统文化，六是科学确定目标。

如果说，20 世纪的 80 年代是闯“价格关”，90 年代是闯‘就业关”，那么 21 世纪的西部大开发则是要闯“人力资源开发关”。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

这一关过不去，西部大开发的方方面面都会受到严重影响，西部大开发也就难以收到预期的成效。

本书由宁夏回族自治区党委政策研究室、中央教育科学研究所和上海交通大学管理学院有关研究人员共同撰写。全书共八章，第一章是概论，第二章是人力资源理论的产生与发展，第三章是国际人力资源开发的比较研究，第四章是西部地区人力资源开发的背景，第五章是西部地区人力资源开发的内容，第六章是西部地区人力资源开发的战略，第七章是西部地区人力资源开发的方法，第八章是西部地区各省、自治区、直辖市人力资源开发现状。

西部大开发的序曲已经奏响，我们的研究只是处于起步阶段。纰漏错谬，情多惶恐，乞望不吝赐教。

第一章 概 论

“世间一切事物中,人是第一个可宝贵的。”这是毛泽东的至理名言。1949 年,新中国成立前夕,毛泽东在《唯心历史观的破产》一文中指出:“在共产党领导下,只要有了人,什么人间奇迹也可以创造出来。”这说明,中国共产党一向重视人的问题,不论是在条件艰苦、环境恶劣的战争年代,还是社会主义建设时期,始终把人才的选拔、培养、使用放在十分重要的位置上。在新中国成立后,毛泽东在《中国农村的社会主义高潮》中强调:“群众中蕴藏了一种极大的社会主义积极性。”他以一个革命家、政治家、思想家的眼光,从本质上看到人民群众创造历史的巨大作用,从根本上肯定了人力资源是决定一切的首要因素,初步形成了具有中国特色的社会主义的人力资源战略思想体系。

毛泽东十分重视教育,关注劳动者素质的提高,认为教育是提高劳动者素质的主要手段。他在《新民主义义论》中指出:“要把教育革命干部的知识和教育革命大众的知识在程度上互相区别又互相联结起来,把提高和普及互相区别又互相联结起来。”在《论联合政府》中,又明确指出:“从 80% 的人口中扫除文盲,是新中国的一项重要工作。一切奴化的、封建主义的和法西斯主义的文化和教育,应当采取适当的坚决的步骤,加以扫除。应当积极地预防和医治人民的疾病,推广人民的医药卫生事业。”毛泽东同志高度重视发展教育事业。提出教育与生产劳动相结合;“应该使受教育者在德育、智育、体育几个方面都得到发展,

成为有社会主义觉悟的有文化的劳动者”(毛泽东:《关于正确处理人民内部矛盾问题》)的教育方针。

毛泽东高度重视对人才的选拔和爱护，提出“尊重人才，任人惟贤。”他在《中国共产党在民族战争中的地位》一文中指出：“中国共产党是一个几万万人的大民族中领导伟大革命斗争的党,没有多数才德兼备的领导干部,是不能完成其历史任务的。”“现有的骨干还不足以支撑斗争的大厦,还须广大地培养人才。”“政治路线确定之后,干部就是决定的因素。”在人才标准方面，他在同一篇文章中指出：“在这个使用干部的问题上，我们民族历史中从来就有两个对立的路线:一个是‘任人惟贤’的路线,一个是‘任人惟亲’的路线。前者是正派的路线，后者是不正派的路线。共产党的干部政策，应是以能否坚决地执行党的路线，服从党的纪律，和群众有密切的联系，有独立的工作能力，积极肯干,不谋私利为标准,这就是‘任人惟贤’的路线。”

毛泽东一贯重视知识和知识分子。在社会主义建设时期，他多次强调:“没有知识分子,我们的事情就不能做好。”(毛泽东:《在中国共产党全国宣传工作会议上的讲话》)“为了建设社会主义，工人阶级必须有自己的技术干部的队伍，必须有自己的教授、科学家、新闻记者、文学家、艺术家和马克思主义理论家的队伍。这是一个宏大的队伍，人少了是不成的。”他号召全体人民努力学习:“要努力学习技术,学业务,学理论,造就工人阶级知识分子的新队伍。”(毛泽东:《一九五七年夏季的形势》)

改革开放初期,十一届三中全会后，党的工作重心转移到社会主义现代化建设上来，国家对人才的需求急剧增加。邓小平同志预见到，世界科学技术正在经历一场巨大的革命，从而明确指出“科学技术是第一生产力”,提出了“尊重知识、尊重人才”的战略思想框架，其主要内容包括：首先，高度重视人才问题。指

出人才问题“关系到我们党和国家的长远利益。”① 强调党政干部及现代化建设所需要的各类专门人才是国家政权巩固、经济发展的保证。其次，人才成长需要良好的环境。全社会要形成尊重知识、尊重人才的风气；要为人才成长提供宽松的工作环境，肯定知识分子是工人阶级的一部分，鼓励知识分子用主要精力钻研业务；落实知识分子政策，改善其生活环境，按照才能和贡献进行分配。最后，改革不合时宜的组织制度、人事制度，为人才的脱颖而出提供制度保证。他多次提出：“培养接班人是一个战略问题，也是最难、最迫切的问题。我们这么大一个国家并不是没有人才,而是人才被盖住了,年轻人起不来。’② 因而,要“解放思想,打破老框框”③，打破论资排辈的习惯势力。同时提出培训人才与实践中锻炼人才相结合的人才开发思路。 20 世纪 90 年代，改革开放进入关键时刻，邓小平进一步完善了人才战略的构想，从国家经济发展、政治稳定的战略高度，论述了干部队伍建设和人才人事工作的重要性，明确提出：中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人。随着改革开放的深入，国家对人才的要求更为广泛和迫切。邓小平提出两个“难得”:一是‘机遇难得”,要抓住机遇发展自己，只有发展才是硬道理。二是“人才难得”，要抓紧培养现代化建设后继人才。1991 年 8 月,邓小平对中央负责同志说“:一个总结经验,一个使用人才,这两点是我的正式建议。’他强调要加强对全体人民的教育，要牢牢记取“思想政治工作薄弱，教育发展

① 《邓小平文选》第二卷,第 222 页。

② 同上,第 223 页。

③ 同上,第 193 页。

不够’这个教训。

党的十四大以后，国际、国内环境发生了重大变化，国际上综合国力竞争空前激烈。以江泽民同志为核心的第三代中央领导集体审时度势，科学分析和准确把握世界发展的趋势，对科学技术发展和人才队伍建设作出了一系列的重要论述，进一步丰富和发展了邓小平的人才战略思想。提出“实施科教兴国战略，关键是人才’[①]；“科学技术人员是新生产力的开拓者’[②]，人才在科技创新和高新技术产业化中具有不可替代的决定性作用，是经济发展和社会进步最具有革命性的推动力量。提出了我国人事工作实现两个调整的战略构想：一是把适应计划经济的人事管理体制调整到与社会主义市场经济相配套的人事管理体制上来；二是把传统性人事管理调整到整体性人才资源开发上来。提出创新是新世纪对人才的本质要求。为了提高人才的创新意识、创新能力，一方面，国家积极改革教育体制，推进素质教育。另一方面，努力营造一种鼓励创新的社会氛围，既要尊重人才创新实践的成功，又要理解人才创新活动的曲折乃至失败；既要包容人才个性的多样化，又要保证制度实施的统一性。提出自主培养人才与积极引进人才相结合的人才战略。在自主培养人才方面，强调鼓励多渠道、多形式社会集资办学和民间办学，充分利用国内外各种教育资源。在引进人才方面，强调进一步加强国家交流和合作，开发海外智力。

江泽民同志认为，人才具有创造性、流动性和群落性等特点，要为人才创造适宜的发展空间。他强调：“要营造符合人才成长特点的环境。针对专业技术人才的成长和工作特点，努力

① 江泽民：《论科学技术》，中央文献出版社，2001 年第 1 版，第 77 页。

② 同上，第 23 页。

营造一种尊重特点、鼓励创新、信任理解的良好环境。制定有关政策规定,开展思想政治工作,既要考虑大多数、普遍性的要求,又要考虑重点领域、特殊部门对创新人才成长的要求。要倡导生动、活泼、民主、团结的学术氛围。科学探索是认识真理的实践过程,出现曲折、失误,甚至失败是难免的。从马克思主义认识论的角度看,成功的探索可以取得接近真理的认识,失败的探索可以成为接近真理的过程。形成鼓励创新、鼓励探索的良好环境,减少人才创新、探索的后顾之忧,是成功创新的重要条件。信任是人才发挥作用、激发创新能力的重要条件。[①]'

人才是 21 世纪实现中华民族伟大复兴的关键。人才的竞争是 21 世纪国际竞争的焦点。西部要大开发、大发展,重中之重是抓好人力资源开发,深入研究西部人力资源发展的现状和问题,研究与制订人力资源开发的战略与政策,是西部各级政府的当务之急,也是西部大开发是否成功的重要保障。

第一节 人力资源的内涵

人力资源是把人看作一种"资源",而且是自然界和社会中的第一资源,是最宝贵的财富。

人力资源的内涵,是指在一定社会区域内具有劳动能力的适龄劳动人口和超龄劳动人口的总和。它包括数量和质量两个方面:数量是一定年龄范围内的人口总量,质量包括体质(身体素质、营养状况、抗病能力等)、劳动技能(智力素质、受教育程度和劳动能力等)、职业道德(劳动态度、劳动积极性、创造性、主动性等)三方面的内容。在知识经济时代,作为社会生产力的人力

① 江泽民在北戴河讲话,《人民日报》,2001 年 8 月 8 日。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

资源比以往任何时期都显得更为重要。如果用公式计算，就是：

一个国家的人力资源 = 劳动力 × 劳动生产率。

人力资源的数量，是指可以作为劳动力进入或从事社会经济活动的那部分人口总量，它是构成人力资源总量的一个基础部分，反映了人力资源的特征。作为生产要素的人口主要包括：现实的人力资源，即一个国家或地区在一定时间内拥有的实际从事社会劳动的人口；潜在的人力资源，即一个国家和地区中具有劳动能力的人口；未来的人力资源，即那些未达到劳动年龄的人口。人力资源的数量在一定程度上反映了一个国家、地区和组织的实力。没有人力资源数量就谈不上人力资源的质量。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。

一个地区的人口，通常可以根据“劳动年龄”划分为少年人口、劳动适龄人口和老年人口三部分。在劳动适龄人口中，存在着一些丧失劳动力的病残人口；在劳动适龄人口之外，也有一些具有劳动能力、正在从事社会劳动的人口。计量一个地区人力资源数量时，必须考虑以上两种情况。总起来说，一个国家和地区的劳动力数量包括：①适龄就业人口，即处于劳动年龄之内正在从事某种社会劳动的人口，这是人力资源数量的主要部分；②未成年就业人口，即尚未达到劳动年龄但已经从事某种社会劳动的人口；③老年就业人口，即已经超过劳动年龄但仍继续从事社会劳动的人口；④求业人口，即处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口；⑤就学人口，即处于劳动年龄之内正在从事学习的人口；⑥处于劳动年龄之内的军队服役人口；⑦处于劳动年龄之内从事家务劳动的人口；⑧处于劳动年龄之内的其他人口。

从人力资源数量的构成中可以看出，影响一个地区人力资

源数量的主要因素有三个方面：一是人口总量及其再生状况。人口总量是人力资源数量的自然基础，一个地区的人口总量规模大小及自然增长率高低，是决定人力资源数量的基本因素。二是人口的年龄。在人口总量一定的条件下，人口中劳动适龄人口比例的大小，直接决定了一个地区的人力资源数量。三是人口流动，即人口特别是劳动力的地区间流动。在其他因素既定的情况下，一个地区的人口和劳动力流入与流出量的大小，直接影响人力资源的数量。

人力资源的质量是构成人力资源总量的另一个重要指标，它体现了劳动力在社会实践中的综合劳动能力。主要包括体质、劳动技能、职业道德三方面的内容。

劳动力的体质是指身体素质和健康状况，包括生理机能、营养好坏、心理状况等，这是人力资源质量的体力基础。一个地区的劳动力只有身体健康、精力充沛、头脑灵活、动作敏捷，才能适应各种劳动和工作的要求，劳动生产率的提高才能成为现实。

劳动力的劳动技能是指劳动力的文化素养和科技知识水平，这是决定人力资源质量高低的关键因素。主要表现为以下三个方面：第一，综合能力素质，指从事社会劳动的能力，如知识、技能、创造能力、对岗位的适应能力、流动和走上新岗位的能力。这些方面虽然难以用直接的、简明的客观统计指标予以反映和进行分析比较，但可以通过劳动力科技发明、劳动力流动等方面的数据体现出来。第二，知识水平，一般以劳动力文化素质水平为标志，采用劳动力受教育程度以及全社会人口受教育程度的指标来表示。通常以文盲、小学、初中、高中、大学以上等各个层次的劳动力或人口的比例来计算劳动力教育水平的获得，需要依靠教育资金的投入。教育部门是对人力进行资本投入、生产社会劳动力的重要部门。第三，技能水平，一般指劳动

力接受专门教育和在职培训等途径取得的和长期积累的能力，以工人技术等级和专业技术人员技术职务的比例来反映。需要指出的是，能力素质状态与社会人力资本投资水平，特别是国家教育经费开支与用人单位教育培训经费支出；与教育培训部门的‘生产’效果,即教育培训质量高低与专业的社会适用程度与用人单位对于劳动力的使用、培养、能力发挥及再培训；与劳动力个人的主观能动性；与社会劳动力需求及用人体制都有一定关系。

劳动力的职业道德包括思想素质和心理素质两部分。它反映人作为社会劳动主体，在自身文化技能等客观能力素质一定的条件下，从事社会生产活动的主观精神状态。劳动力的精神素质是劳动力素质中不可缺少的一个重要部分，它不仅是与社会经济运行和劳动过程密切相关的“硬件”，更是影响劳动力能力素质发挥的‘软件’,是影响劳动者群体关系、组织凝聚力以及提高劳动效果的重要因素。据国外管理学分析，当劳动者的工作积极性非常高涨时，其劳动能力可以发挥到 80%～90% ,而当其工作积极性非常低下时，尽管有严格的考核、管理，其劳动能力仅能够发挥出 20%～30% 。因此，无论是发展中国家还是发达国家，都十分重视劳动者的精神因素。影响劳动力职业道德的因素,有文化传统、民族性、体制、现实生活环境、宣传教育、社会舆论等，它们综合作用于人的头脑，对于人的思维模式和价值观产生导向作用，这也是决定一个国家或地区人力资源质量的重要因素。随着经济的不断发展和社会的不断进步，这类因素对提高人力资源的质量起着决定性作用。

人力资源的数量与质量是一个国家经济发展和技术进步的基本条件。一个国家或地区的人力资源的数量和质量，对民族的繁荣和富强，有效地利用物质资源，实现经济发展，都是极为

重要的。总之，人力资源的数量在很大程度上影响人的实际生活水准的高低，影响人均经济规模的水平；人力资源的质量提高，不仅能获取经济市场中的竞争优势，而且还能提高和丰富人类自身生活的质量。

与人力资源相关的概念是人力资本。人力资本是体现于人自身的具有经济价值的各种知识、技能和健康等质量因素之和。当代世界经济发展表明，在与物质资本和货币资本的相对关系中，人力资本的重要性在不断上升，并日益成为推动经济增长的核心因素。人力资本只是体现了一个人所具有的能力的经济价值，而不是一个人自身价值的全部。如果用公式计算，就是：

一个国家的人力资本＝人口×平均受教育年限。

因此，教育是人力资本形成的基础。

在经济发展过程中，人们发现，人的生产能力有一部分是先天的，更重要的一部分是后天的。不可否认，人与人的才干和生产能力确有先天的差别，但是，国家和地区之间的人口素质和劳动生产技能的差别则是后天造成的。后天的生产能力通过各种渠道获得，最重要的渠道：一是医疗保健和营养，它影响人的寿命、力量强度、耐久力和精力；二是通过教育和培训，包括正规、非正规学校教育和在职训练，提高劳动生产技能。通过教育与培训使劳动者获得生产能力必须支付一定的成本，包括直接的支出及因受教育和训练而放弃的收入。因为这些成本与提高人的生产能力有关，所以称为人力资本投资。人力资本投资的目的在于提高劳动者人力资本存量，从而获得更大的经济效益。

人力资源的价值包括两部分，即人力资源在使用过程中，创造出当前已实现的价值和未来可能创造的尚未实现的价值。人力资源的经济价值可以用货币单位来计量，也可以用非货币单位来计量；可以以个人为单位来进行计量，也可以以群体为单位

进行计量；可以按人过去创造出的价值为计量基础，也可以按人将来能创造的价值为计量标准。目前提出的货币计量方法有经济价值法、商誉评价法、报酬折现法、折卖价格法等 非货币计量法主要有综合评价法、业绩评价法、能力一览表法等方法。一个国家或地区如果人均人力资本存量太少或积累的速度太慢，不仅难以实现经济的发展，而且还难以摆脱贫困的困扰。

第二节　人力资源的基本特点

人力资源与物质资源、自然资源相比，是最活跃、最具有能动作用、最主要的资源。人类社会不断进步的过程，也就是对人力资源不断开发与利用的过程。

人力资源具有以下基本特点：

第一，能动性。人力资源是存在于人体之中有生命的“活”的资源，是开发和利用其他资源的资源，是所有资源中最基本的资源，其他所有资源只有通过人力资源的加工和创造才会产生价值。人具有思想、感情，能够有目的地进行活动和劳动，不仅满足自己的愿望，而且能够改造客观世界。人具有社会意识，能够清晰地分析自身与外界的关系，并有意识地协调好相互之间的关系。人在社会生产中处于主体地位，具有三个方面的主观能动作用：一是自我强化。人们通过正规教育、非正规教育和各种培训，努力学习理论知识和实际技能，刻苦锻炼意志和身体，使自己获得更高的劳动素质和能力。二是选择职业。在市场经济环境中，人作为劳动力的所有者可以自主择业。三是积极劳动。敬业爱业，积极工作，创造性地劳动，这是人力资源能动性最主要的方面，也是人力资源发挥潜能的决定性因素。

第二，再生性。由于人是活的能动资源，因此具有无限可开

发的潜力。在人力资源数量既定的条件下，其质量的开发利用具有近乎无穷的潜力，只要刺激和约束机制有效，人力资源的潜在能量就能在很大空间内被开发利用。人力资源总体中各个个体经过复杂的社会文化、历史传统因素的作用和影响，可以不断得到替换、更新和恢复。人力资源的耗费，即人的体力与智力的耗费不同于其他资源，其自身在一个阶段耗费的过程中会由于再生而得到补充乃至发展。体力的耗费，将通过食物的供给借助新陈代谢得到补充，并有可能使体力更加发展；智力的耗费，将通过经验的获得与知识的更新而得到补充和发展。特别要指出的是，物质资源的耗费只是将一种物质形态转换为另一种物质形态，而人力资源的耗费却使人们的劳动凝结在劳动的产品或服务上，使之创造出新的价值。因此，再生特性既包含了人力资源自身耗费能够得以补充的意义，也包含了人力资源的耗费创造了新价值的意义。

第三，增值性。包括两重含义，一是指所有资源在投入使用以后都可能引起损耗，但人力资源却能在使用过程中不断实现自我补偿、更新和发展，因此它是一种高增值的资源。二是指人力资源基于“人”的特性，其所产生的价值与影响、收益份额超过其他资源。在现代社会中，人力资源的智力价值即掌握了知识、技能、经验的人所带来的投资收益率，远远超过其他形态的资本投资的收益率。正如美国经济学家西奥多·舒尔茨所说：“改善穷人福利的决定性生产要素不是空间、能源和耕地，而是人口质量的改善和知识的增加。[①] 旨在提高人口质量的投资能够极大地促进经济繁荣和增加穷人的福利。”他测算出美国 1929～

① Schultz. T. W, Nobel Lecture: The Economics of Being Poor, *Journal of Political Economy*, August, 1980, P640。

需要全本请访问 www.ertongbook.com