

<<中国人力资源开发报告2008>>

图书基本信息

书名：<<中国人力资源开发报告2008>>

13位ISBN编号：9787802342767

10位ISBN编号：7802342767

出版时间：2008-11

出版时间：中国发展出版社

作者：中国人力资源开发研究会

页数：429

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

自1978年改革开放以来,我国经济经过了一个相当长的持续快速增长时期,综合国力大大增强。1979~2007年,我国GDP年均增长率9.8%,大大高于同期世界经济年均3%的增长速度。

2007年GDP总量为249530亿元,位居美国、日本、法国之后,居世界第四位。

中国经济的持续增长引起了国内外学者的研究和探讨。

那么,我国改革开放近30年经济增长的决定性因素是什么?

今后持续增长的不竭动力是什么?

国内外学者的研究和探讨大多集中在物质资源的盈虚、劳动力成本的高低,以及人口红利和老龄化的评估判断等浅层次问题上,把所谓可持续发展仅仅寄托于节能减排、环境保护,甚至继续坚持压低工资、依赖出口的错误战略上。

一个时期以来,西方发达国家在第三次科技革命浪潮推动下,已经把人力资本作为经济增长新的强大的动力,有些国家如美国的人力资本已经超过物质资本。

因此,我们必须改变战略思维,充分认识人力资源和人力资本的巨大作用。

作为一个资源贫乏、人口众多的国家,我们的优势恰恰就在人力上,我国持续增长的不竭动力也在于人力。

而我国目前大多数人力资源还被当做消费品在耗费,有劳动力扩大再生产能力的劳动者比重太低,能够把自己的劳动力转化为人力资本、善于经营自己人力资本的劳动者更是凤毛麟角。

近年来,我国学术界在西方人力资本理论研究成果的基础上,逐步加强了对人力资本内涵、人力资本产权以及人力资本对中国经济增长实证方面的研究,并取得了一定成果。

如,朱舟(1999)、侯风云(1999)、李忠民(1999)、李宝元(2000)、李玲(2001)、王金营(2001)、赵玉勤(2002)、胡永远(2003)、刘军(2004)、郭道文(2004)、陆根尧(2004)、莫志宏(2004)、朱必祥(2005)、王爱华(2005)、魏立萍(2005)、杨林(2005)、张一力(2005)、石婷婷(2005)、曹名贵(2006)、李玉江(2006)、张凤林(2006)等分别从不同角度研究人力资本并形成了各自的博士论文或专著。

## <<中国人力资源开发报告2008>>

### 内容概要

影响我国改革开放近30年经济增长的决定性因素是什么?而持续增长的不竭动力是什么?

答案是人力资本,人力资本将会是经济增长新的、强大的动力。

本书是第一个真正从人力资本计量、总量评估、配置效率评估以及投资收益评估角度来全方位研究中国人力资本问题的专题研究的成果。

## 作者简介

中国人力资源开发研究会，成立于1988年的中国人力资源开发研究会是由国家发展和改革委员会主管的国家一级社团。

作为我国人力资源开发领域一家最具权威和影响力的国家级社会团体，中国人力资源开发研究会站在我国人力资源职业化建设的前沿，致力于提高中国人力资源开发水平，不仅推动了中国人力资源开发理论和实践建设，在人力资源教学研究和培训交流等各项事业上也取得了重要突破和发展，为我国的人力资源事业作出了历史性的贡献。

其下属的《中国人力资源开发》杂志为国内人力资源专业唯一的国家级核心期刊。

下属的人力资本研究院是目前国内唯一的人力资本研究机构。

自2000年开始，中国人力资源开发研究会致力于人力资源职业队伍的培养和培训，致力于中国人力资源从业者评价体系标准的研究和实践，中国注册人力资源管理师职业资格认证、中国职业经理人资格认证等项目都取得了重大成功。

其中于2003年推出的中国注册人力资源管理师职业资格认证已成为国内最权威、最专业、最高端的人力资源专业培训认证项目之一。

近年来，中国人力资源开发研究会先后成立了中国人力资源管理教学与实践分会、女性人才分会、劳动关系研究分会等三个分会。

通过这三个分会及各种培训认证，把企事业单位、大专院校和研究机构、人力资源服务机构整合到一个平台上，把中国的人力资源管理从业者、人力资源研究者、人力资源服务工作者聚合在一起，共同推动中国人力资源的开发和建设。

## 书籍目录

概论上篇 理论基础 第1章 人力资源与人力资本 1.1 人力资源的理论分析 1.1.1 人力资源概念的形成及演进 1.1.2 人力资源的内涵及特点 1.1.3 人力资源的数量与质量 1.1.4 新时期的人力资源开发与管理 1.2 人力资本的理论分析 1.2.1 人力资本思想及其理论演进 1.2.2 人力资本的含义、特点及类型 1.2.3 人力资本投资的含义、主体及主要方式 1.2.4 人力资本理论研究的新进展及简要评价 第2章 人力资源观向人力资本观的转变 2.1 人力资源与人力资本的关系辨析 2.1.1 人力资源与人力资本的区别与联系 2.1.2 与人力资本相关的概念比较 2.1.3 实现由人力资源观向人力资本观的转变 2.2 科学发展观与人力资本运营 2.2.1 以人为本的发展观与以物为本的GDP拜物教 2.2.2 树立三个层面上的人力资本运营理念 2.3 中国经济的可持续发展系于人力资本优先投资 2.3.1 人力资本对经济可持续发展的作用机制 2.3.2 人力资本优先投资是中国经济可持续发展的关键 2.3.3 新时期中国的发展：从人口大国迈向人力资本强国 第3章 人力资本和人力资源价值的计量方法研究 3.1 人力资本价值计量的主要方法 3.1.1 对人的经济价值进行计量的早期探索 3.1.2 人力资本价值计量的主要方法 3.2 人力资本和人力资源价值总量的计量 3.2.1 人力资本价值总量计量的理论基础 3.2.2 我国人力资源价值总量的计量 3.2.3 我国人力资本价值总量的计量下篇 计量分析 第4章 中国人力资本价值总量评估 4.1 我国的人口总量及结构 4.1.1 我国人口的总量分析 4.1.2 我国人口的结构分析 4.2 我国的就业人口总量及结构 4.2.1 我国就业人口的总量分析 4.2.2 我国就业人口的结构分析 4.3 我国人力资源价值评估 4.3.1 我国人力资源价值总量评估 4.3.2 我国人力资源价值结构评估 4.4 我国人力资本价值评估 4.4.1 我国人力资本价值总量评估 4.4.2 我国人力资本价值结构评估 4.5 我国人力资本总量与经济增长的关系 4.5.1 人口总量与经济增长的关系分析 4.5.2 我国人力资本总量与经济增长的关系分桶 第5章 中国人力资源配置效率评估 第6章 中国人力资源投资收益评估 第7章 中国人力资源投资的国际比较附录参考文献

## 章节摘录

2. 人力资本的投资主体 人力资本投资主体构成就总体而言, 与非人力资本的投资主体构成一样, 都包括个人、企业和政府三大类投资者, 但各类主体对人力资本投资与非人力资本投资的动因及其决定是存在差异的。

(1) 个人投资者, 即人力资本载体投资者。

个人(包括其家庭成员)是人力资本投资的重要主体, 其投资的动因在于追求被投资者在未来为自己及家庭带来比较优势和相关利益, 即获取预期未来收益。

因此, 个人投资的目的并不是利润最大化, 而是整体预期效用或收益的最大化。

这里的个人预期效用和收益包含经济和非经济两个方面: 经济方面的收益主要包括收入、职业保障、职位升迁、就业机会和消费效用等; 非经济方面的收益则更广泛多样, 如精神和心理方面的满足、社会地位的提高、生活环境的改善、恋爱婚姻的优势等。

就动因而言, 个人人力资本投资是功利性的投资。

个人进行人力资本投资虽然是个体的主观自主行为, 但最终还是要取决于人力资本市场的供求状况, 它既要受到个人人力资本投资的需求, 即投资资源条件, 如收入水平和时间保证等因素的限制, 又会受到市场的供给条件, 如教育、职业训练等供给能否满足投资需要等因素的影响。

(2) 企业投资者。

与个人投资者相比, 企业对人力资本投资的范围比较小, 主要是集中在专业技能教育投资和在职培训投资等领域。

因为这种形式的投资, 所获得的人力资本更能满足企业的实际需要。

企业进行人力资本投资的动因在于获取最大化利润, 即通过人力资本投资, 获取部分人力资本所有权派生出的使用权, 最后求得利润最大化。

企业对人力资本的投资尽管是功利性的投资, 但它通常还具有以下目标: 开发人力资源潜能, 提高劳动生产率, 增加企业产品的技术含量, 提高产品竞争力; 创建和巩固优良的企业文化和企业理念, 构筑强有力的精神文化力量, 提高员工素质; 促进员工的有序流动, 丰富员工物质和精神生活, 搞好劳动保护; 培养员工的协作能力, 强化人力资本的合力效应; 积极引进急需和具有高质量人力资本的人员。

由于企业既是人力资本的投资者, 又是人力资本的直接需求者, 所以企业投资是按需进行的, 不仅投资内容具有很强的实用性, 投资的形式也以在职培训和学习为主, 而且投资的对象层次较复杂, 因此这在一定程度上可以消除投资的市场风险, 但却难以消除被投资者违约风险。

为了规避或减少违约风险, 企业应在投资前采取相应的风险防范手段, 并与被投资者达成具有法律意义的协议或合约, 明确双方的权利与义务, 特别是要明确确定违约赔偿责任, 以求利用合约减少不必要的人力资本的流失, 保持其相对稳定性, 保证人力资本投资能带来预期收益。

编辑推荐

我们对人力的观念必须完成从人力资源向人力资本的转变。

在实现了这种划时代的转变之后，人们的发展观才真正完成了从以物为本向以人为本的转变。

本书紧紧围绕“实现从人力资源观向人力资本观的转变”这条主线。

从总量、配置效率和投资收益评估等方面来全方位研究我国的人力资本现状和发展趋势。

为了展现中国人力资本的现状，引起人们对人力资本理论研究的高度重视，把我国从一个人力资源大国转变为人力资本强国，中国人力资源开发研究会特组织一批青年学者通过专题研究，形成了呈现在读者面前的这部著作。

为国家、企业和个人三个层次经营人力资本提供决策参考。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>