

从“六普”看我国人力资源现状

田大洲¹, 童丽丽², 田 娜³

(1. 人力资源和社会保障部劳动科学研究所, 北京 100029; 2. 芜湖新兴铸管有限责任公司, 安徽 芜湖 241002; 3. 贵扬天下(北京)管理顾问有限公司, 北京 100081)

摘 要: 通过从第六次人口普查数据入手, 在宏观层面从数量和质量两个角度分析我国的人力资源现状, 总结分析人力资源总体规模和性别、年龄、地域、行业、职业等属性的结构性特征, 从而得出我国现阶段人力资源的总体特征是: 人力资源数量丰富, 人力资源质量亟待提高, 人力资源内部结构不均衡; 要从人口大国迈向人力资源强国, 就需要确保教育投资的规模和结构, 要重视职业能力建设, 大力发展职业教育和培训, 重视老年人力资源开发。

关键词: 中国; 人力资源; 第六次人口普查; 人力资源结构

中图分类号: F249.21 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2013.11.007

我国是世界上人口最多的发展中国家, 庞大的人口总量中蕴涵着极其丰富的人力资源。积极开发人力资源, 充分发挥每个人的潜能和价值, 促进人的全面发展, 为国家现代化建设提供强大的人力和智力支撑, 实现由人力资源大国向人力资源强国的转变, 是我国政府始终面临的重大课题和不懈推进的重大事业。20世纪70年代末实行改革开放以来, 我国政府坚持以人为本的理念, 积极贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针, 制定了一系列解决就业问题和发展教育、科技、文化、卫生、社会保障事业的政策措施, 努力为实现人的全面发展创造良好的环境和条件, 使得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。2011年, 我国GDP总量为472 882亿元(折合72 982亿美元, 跃居世界第二位), 人均GDP达到5 417美元。丰富的人力资源为我国经济的飞速发展做出了重要贡献, 成为我国在世界舞台上获取竞争优势的最直接和最有效因素。我国经济的持续增长已引起国内外学者的研究和探讨, 影响我国改革开放近30年经济增长决定性的因素是什么?

今后持续增长的不竭动力是什么? 在众多可选择的答案中, 人的因素, 即人力资源、人力资本作为经济增长新的强大的动力, 已经为全世界国家所接受。

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我国经济增长实证方面的研究, 并取得了一定成果^[1-7]。同时, 在政府层面建设人力资源强国已经成为国家既定的基本国策、战略指向和目标任务。早在2003年, 教育部曾组织近百名专家学者就教育创新与人力资源开发问题展开跨部门、跨学科的综合战略研究, 并推出大型权威研究报告《从人口大国迈向人力资源强国》, 提出未来50年我国教育与人力资源开发“两次提升、三步跨越”的战略构想。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》, 又明确提出“到2020年, 基本实现教育现代化, 基本形成学习型社会, 进入人力资源强国行列”的战略目标。然而, 应该明确的是, 人力资源强国是关于一个国家综合实力及其在国际竞争格局中是否具有核心地位的复合概念, 它不仅与一个国家“教育与人力资

第一作者简介: 田大洲(1978—), 男, 经济学博士, 助理研究员, 主要研究方向为劳动经济学、人力资源管理。

收稿日期: 2013-09-09

源开发”能力有关，还涉及其所拥有的人力资源在数量和质量上对经济发展的支撑力，以及人力资源市场化配置状况及社会保障环境和条件等一系列广泛内容。

2010 年全国第六次人口普查（简称“六普”）的进行，其全面、准确、丰富的人口数据成果为研究我国人力资源开发、人力资本投资状况的宝藏。本文将从“六普”的数据入手，在宏观层面，从数量和质量两个角度分析我国的人力资源现状，总结人力资源总体规模特征和性别、年龄、地域、行业、职业等属性的结构性特征，并结合当前经济社会发展情况，研究人力资源的配置问题，在此基础上提出充分开发我国人力资源，建设人力资源强国的政策建议。

1 我国是人力资源最为丰富的国家

人力资源是人口资源的下属概念，是指全部人口中具有劳动能力的人，是能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人口的总称。人力资源是人口数量和质量统一。人力资源数量，主要指劳动力资源的数量表现，劳动年龄是其重要标识（本文在计算人力资源总量时，将 16 岁以上人口视为人力资源）；而人力资源的质量分

析，主要包括人力资源本身素质，即指人力资源的健康状况和知识能力方面的变动情况。

按照本文人力资源定义，利用人口普查数据可以计算我国人力资源总量，其中，1990、2000 和 2010 年的人力资源总量是根据人口普查数据计算所得，1995 和 2005 年人力资源总量数据是根据人口抽样调查资料中的长表数据和对应的抽样比例计算而得，其计算结果见图 1 所示。从计算结果看，我国 2010 年人力资源总量为 10.9 亿人，是世界上人力资源最为丰富的国家，与当年全世界高收入国家的人口总量（11.2 亿）以及世界第二人口大国印度的人口总量（11.7 亿）接近，超过了位居世界第 3~7 人口国家（美国、印度尼西亚、巴西、巴基斯坦、日利亚）人口的总和（10.8 亿）。计算结果还显示，我国近 20 年来的人力资源总量呈递增趋势，但是递增的速度在降低。1990、2000 年和 2010 年的人力资源总量为 7.96 亿、9.38 亿和 10.9 亿，1995 和 2005 年人力资源总量分别为 8.69 亿和 10.25 亿，2000 和 2010 年分别比上个 10 年增长 17.8% 和 16.7%。

从图 1 还可以看出，我国的人力资源比率在过去 20 年中是逐步提高的。1990 年我国人力资源比率为 69.6%，到 2010 年增加到 81.5%，20 年提高了近 12 个百分点。

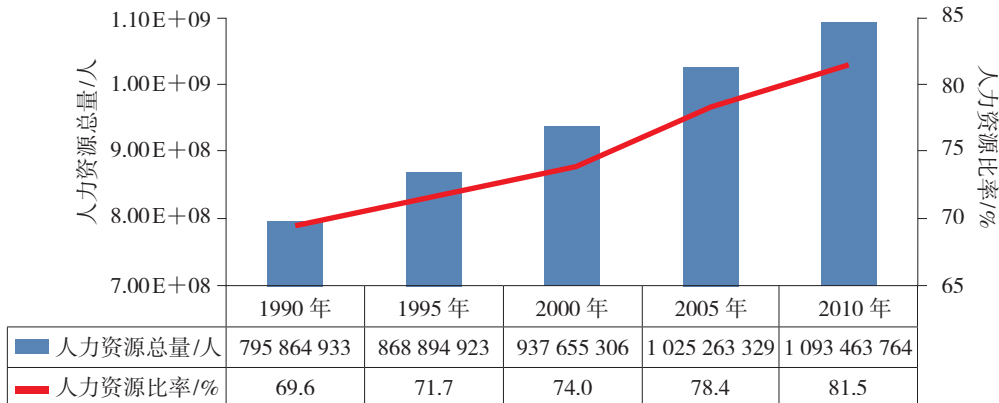


图 1 我国人力资源总量及人力资源比率①变化

数据来源：根据历次人口普查年鉴计算。

丰富的人力资源成为我国在世界舞台上获取竞争优势的最直接和最有效因素，而且这种优势还将在一段时期内存在。本文预测：我国人力资源总量在今后一段时期还会呈增加趋势，预计到 2015 年

人力资源总量达到 11.3 亿人，2020 年达到 11.5 亿人；按照低中高方案预测，我国人力资源总量分别会在 2034、2036 和 2037 年达到峰值，分别是 11.9 亿、12.1 亿和 12.2 亿人；之后我国人力资源总量

① 人力资源比率是衡量人力资源丰富程度的相对指标，其计算方法是看人力资源总量在人口资源中的比重。

会呈下降趋势，按照低方案预测，到 2050 年会降低到 10.9 亿人，与 2010 年水平相当。

我国人力资源的经济贡献率^①在过去 20 年中是逐步提高的（见图 2 所示），1990 年为 2 742 元，到 2010 年增加到 36 559 元，20 年增加了 12.3 倍。但与世界发达国家相比，我国人力资源的经济贡献率并不高。按照 15 岁以上人口为人力资源的统计口径，2010 年，我国人力资源总量为 10.8 亿人，

所创造的 GDP 为 58 786 亿美元，人力资源产出率为 5 453 美元/人；与世界平均水平相比，仅为世界平均水平（125 91 美元）的 43.3%；与一些发达国家相比，差距更大，如，与美国、加拿大、新加坡等国家人力资源产出率相差 10 倍左右，与日本、德国、英国相差 8 倍；还有，不及巴西、俄罗斯、墨西哥、阿根廷和马来西亚等国家水平的 1/2，甚至不如泰国的人力资源产出率（5 804 美元）。

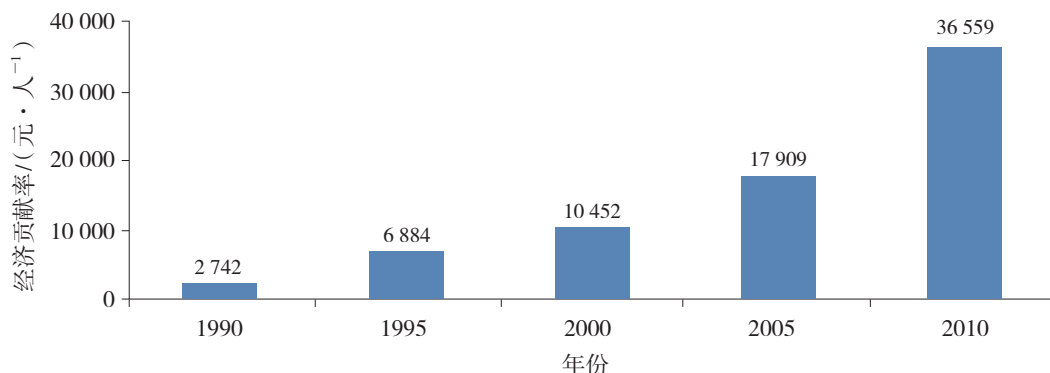


图 2 我国人力资源的经济贡献率

数据来源：根据《2010 年第六次人口普查资料汇编》，《中国统计年鉴》（2011 年）数据计算。

2 人力资源的结构性特征变化明显

本部分主要是对人力资源的数量特征进行结构分析，包括：人力资源总量在性别、年龄、地区、城乡、受教育程度等维度的分布结构特征和变动趋势。

2.1 人力资源的男女性别比差异趋于缓和

图 3 所示我国人力资源性别分布及性别比变化情况。可以看出，随着时间推移，我国人力资源的性别比呈逐渐降低趋势。而 1990—2000 年间，我

国人口的性别比一直稳定在 106 : 100；2010 年，性别比为 105 : 100。

我国人力资源性别比的下降，与人口结构的老龄化密不可分。根据 2010 年人口普查分年龄人口的性别比变化情况，可以看出，随着年龄增长，男女性别比慢慢发生反转性变化。在 72 岁年龄段以前，各年龄段男性人力资源总量略多于女性，72 岁组男女性别比 100 : 100，到 73 岁年龄组降低到 99 : 100，此后性别比迅速下降，95 岁年龄组男女

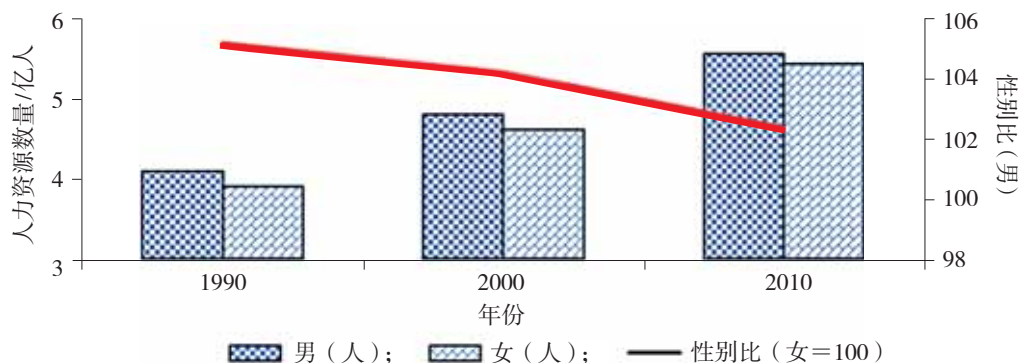


图 3 我国人力资源的性别分布及性别比变化

数据来源：根据历次人口普查年鉴计算。

^① 人力资源的经济贡献率是反映人力资源创造经济价值能力的指标，其计算方法是用人力资源总量去除 GDP 总量。

性别比仅为 45:100 (见图 4 所示)。随着我国老龄化的趋势的加剧和人口预期寿命的提高,可以预

见,我国人力资源中女性所占比重会越来越大,男女性别比将进一步趋于平衡。

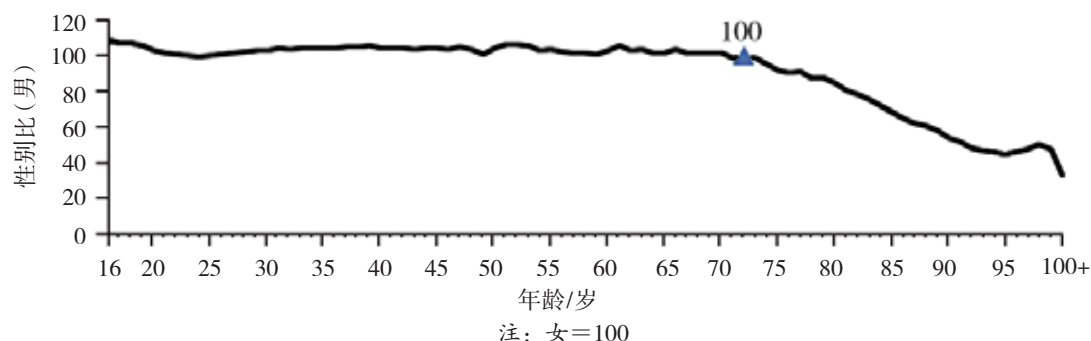


图 4 2010 年我国人力资源分年龄组男女性别比

数据来源:《2010 年第六次人口普查资料汇编》。

我国人力资源的性别差异变化还存在一个较为显著的特征,即:随着人力资源受教育程度提高,人力资源的性别差异逐渐加大;但随着时间推移,这种男女性别比也在趋于缓和。从图 5 所示的我国人力资源受教育程度的性别比可以看出,教育程度

在初中及以上的人力资源中,男性多于女性,研究生及以上的男女差异最为显著。2000 年,研究生及以上的男女性别比超过 231:100;而到 2010 年,该比值也超过了 132:100。图 5 还显示出,人力资源的这种性别差异在过去 20 年中有缓和趋势。

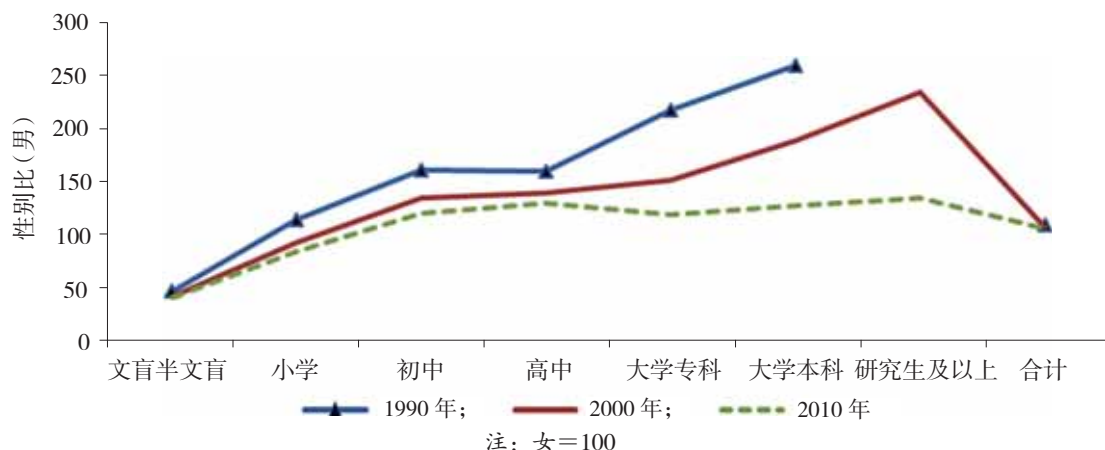


图 5 我国人力资源受教育程度的性别比

数据来源:根据历次人口普查年鉴计算。

2.2 人力资源已经进入中年化阶段

从年龄结构看,过去 20 年间,我国的人力资源的中老年化趋势明显,突出表现在 16~24 岁组所占的比重逐渐降低,同时,25~45 岁年龄组的比重逐渐增加,尤其是 45~54 岁年龄组的人口增加幅度更为明显(见图 6 所示),这种趋势的最主要原因是我国人口的老龄化趋势。

根据分年龄组的人口数量,可以计算我国人力资源的平均年龄。根据计算:1990 年,我国人力资源平均年龄为 37.1 岁,到 2000 年,上升到 39.6 岁;2010 年,上升到 41.8 岁,中年化趋势明显。本文

预测:到 2020 年,我国人力资源平均年龄突破 45 岁;到 2040 年,突破 50 岁;2050 年,接近 52 岁(见图 7 所示)。

“六普”数据显示,无论是少儿人口下降速度还是老年人口增长速度都高于原来的预期,使我国人力资源的年龄结构、人口抚养比例、代际关系发生重大变化。我国正在经历世界上速度最快的少子化,不仅绝对数下降快,相对比重下降也很快。1990 年以来,由于我国妇女总和生育率不断下降,且大大低于生育更替水平,0~14 岁少儿人口绝对数持续下降,从 3.14 亿人降至 2010 年

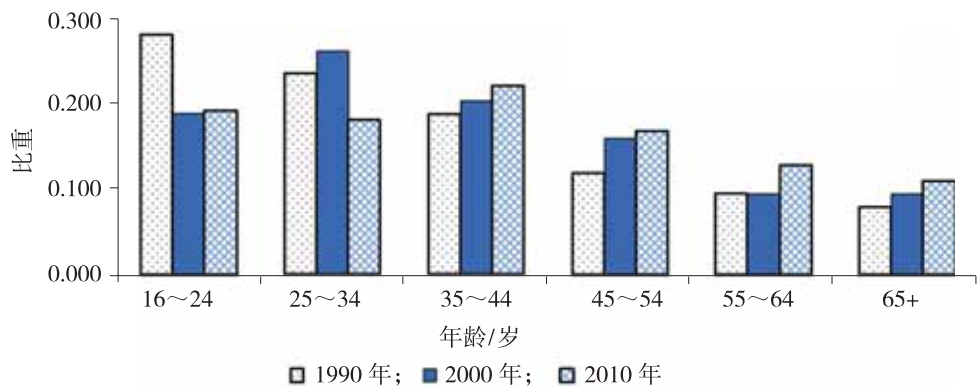


图6 我国人力资源各年龄段所占比重变化

数据来源：根据历次人口普查年鉴计算。

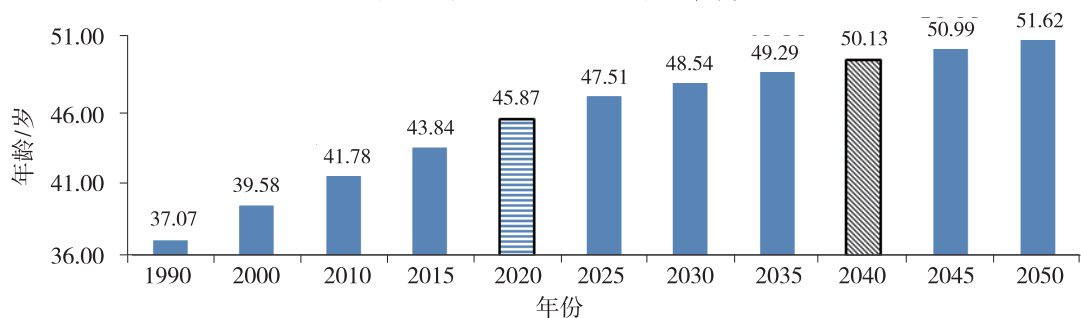


图7 我国人力资源的平均年龄变化趋势

数据来源：本文计算与预测。

的2.28亿人，减少了30%。与此同时，少儿人口占总人口的比重由27.7%下降至16.6%。在人口增长率减缓的同时，我国人口年龄结构也经历了剧烈的变化。2000年，我国60岁及以上老年人口占总人口的比重超过10%，开始步入老龄化社会；2010年，我国老年人口比例已经到达13.3%，人数到达1.78亿。随着20世纪50年代第一次人口增长高峰期出生的人群，从2010年开始进入老年阶段，我国的老龄化在今后还会经历一个提速并形成高峰的过程。老年人口的迅速增加与少儿人口迅速减少同时并存的情况，将会使我国面临更加严重的老龄化考验。

对我国人力资源未来发展趋势，本文预测：16~24年龄组，人力资源在以后的40年中呈波动下降趋势，到2050年，所占比重约为10.2%；25~44岁年龄组，人力资源所占比重从2010年的40.3%波动降低到2050年的29.6%；45~60岁年龄组，人力资源所占比重从2010年的24.3%增加到2021年的30%，之后逐步降低到2050年的20.6%；而60岁以上年龄组，人力资源所占比重一直呈上升趋势，从2010年的16.2%增加到2050年的39.6%。

2.3 人力资源的城镇化趋势明显

从城乡结构看，过去10年是我国人力资源从农村转向城镇的10年（见表1所示）。城市人力资源所占比重2000年为41.6%，到2010年提升为51.9%；城市人力资源总量从2000年的2.4亿，增加到2010年3.5亿；镇一级行政区划的人力资源总量在过去10年间也呈现上升趋势，而农村人力资源总量从2000年的5.7亿，到2010年降低到5.3亿。

表1 我国人力资源的城乡分布 人

年份	城市	镇	农村
2000	240 243 641	166 138 291	569 961 007
2005	303 367 144	223 932 550	546 070 821
2010	349 972 382	217 176 384	526 314 998

数据来源：根据历次人口普查年鉴计算。

人力资源在城乡之间分布比重的变动，主要是由流动人口的出现和其规模的增长有关。“六普”数据显示，我国总人口中居住在城镇的人口为66 557.53万人，占总人口的比例为49.68%；

居住在乡村的人口为 67 414.95 万人，占总人口的 50.32%。与 2000 年第五次人口普查相比，城镇人口总量增加 20 963.53 万，城镇人口比重上升 13.46 个百分点，2001—2010 年间，我国城镇化率年平均提高 1.35 个百分点。城镇人口总量增加可能有 3 个方面的来源：第一，城镇人口的自然增加；第二，农村人口向城镇迁移流动导致的城镇人口（包括：从农村落户到城镇的人口，即乡—城迁移人口；从农村流动到城镇的人口，即乡—城流动人口）增加；第三，城乡地域划分引起的城镇人口增加，即城镇数量的增加和城镇划分标准的差异可能引起的城镇人口增加。“六普”数据表明，流动人口从 2000 年的 1.2 亿快速增加到 2010 年的 2.2 亿，增加了 83%

之多，既充分反映出我国经济增长的活力，也充分反映出流动人口规模仍在迅速扩张的特点。过去 10 年，我国城市化率能够从 2000 年的 36.2% 大幅提高到 2010 年的 49.7%，很大一部分原因是半年以上流动人口数量的增加。

2.4 人力资源的地区分布不均衡

从地区分布看，我国人力资源主要分布于华东、华中和西西北地区（见表 2 所示）。1990 年，上述 3 个地区人力资源总量^①为 5.16 亿，占全国的比重为 63.1%；到 2010 年，上述 3 个地区的人力资源总量为 6.65 亿，所占比重达到了 59.9%，其中，华东地区人力资源最为密集，2010 年为 3.32 亿，达到了全国比重的 29.9%。

表 2 各区域人力资源总量以及所占比重（15 岁以上人口）

地区	各区域人力资源总量/人			各区域人力资源总量所占比重		
	1990 年	2000 年	2010 年	1990 年	2000 年	2010 年
华东	242 327 298	282 112 143	332 338 535	0.296	0.294	0.299
华中	142 792 983	162 824 178	177 680 787	0.175	0.170	0.160
西南	130 859 425	145 375 469	155 393 984	0.160	0.152	0.140
华北	94 791 627	113 903 655	140 193 173	0.116	0.119	0.126
华南	76 564 828	102 528 762	129 705 511	0.094	0.107	0.117
东北	74 353 946	85 554 268	96 650 196	0.091	0.089	0.087
西北	55 818 677	65 786 157	79 526 062	0.068	0.069	0.072
全国	817 508 784	958 084 632	1 111 488 248	1.000	1.000	1.000

数据来源：根据《2010 年第六次人口普查资料汇编》计算。

大规模流动人口向沿海地区聚集的情况，改变了各地区人口分布的格局。河南省在 2000 年曾是第一人口大省；广东省在 2010 年主要凭借巨大流动人口数量摘取了人口第一大省的帽子，成为唯一人口过亿的省份；北京、天津、上海、浙江的人口都比 2000 年有了大幅度增加。这表明，流动人口依然在向三大区域（珠三角、长三角、京津）聚集。可以预计，今后人口分布格局向东南沿海地区倾斜的趋势还会增强。

从省级行政区划角度分析，2010 年，我国人力资源最丰富的省份是广东省，人力资源为 8 672

万人；其次是山东、河南、江苏和四川，人力资源分别为 8 072 万、7 428 万、6 843 万和 6 677 万人。上述省份或是我国经济发达地区，是吸引外来人口的重点省份，或是传统的人口大省，人口的庞大基数使其拥有丰富的人力资源。而人力资源总量最少的是海南、宁夏、青海和西藏地区，四省区人力资源总量为 1 863 万人，仅为广东省人力资源总量的 21%。我国各地区人力资源（15 岁以上人口）总量分布情况见图 8 所示

2.5 人力资源从涉农职业向非农职业转变

从就业人员的职业分布可以近似考察我国人力

^① 由于数据的可获得性，此处人力资源所采用的统计口径为 15 岁以上人口。

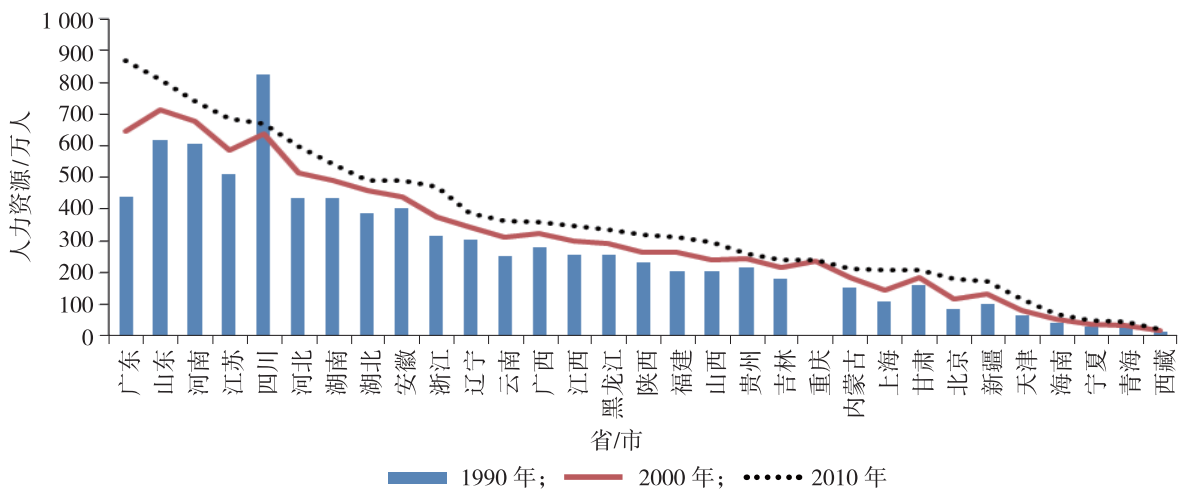


图8 各地区人力资源总量分布（15岁以上人口）

数据来源：《2010年第六次人口普查资料汇编》及历次人口普查资料。

资源的职业分布情况。根据我国职业分类标准的变化，将历次人口普查和人口抽样调查的职业结构数据进行汇总，结果见表3所示，以此可以近似考察我国人力资源在过去30年间职业结构的变化。2010年，我国就业人员：最集中的职业类别是农林牧渔

水利业生产人员，所占比重为48%；其次是生产运输设备操作人员及有关人员，所占比重为23%；排名第3位的职业类别是商业服务业人员，所占比重为16%。上述3类职业类别占有职业就业人口比重的87%，其余职业类别人口约占13%。

表3 1982—2010年我国从业人员的职业结构变化

%

序号	职业大类	1982年	1987年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年
1	国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	1.56	1.76	1.75	2.01	1.67	1.53	1.77
2	专业技术人员	5.07	4.49	5.31	5.43	5.70	7.53	6.84
3	办事人员和有关人员	1.30	1.37	1.74	2.04	3.10	3.67	4.32
4	商业服务业人员	4.01	5.06	5.41	6.73	9.18	12.08	16.17
5	农、林、牧、渔、水利业生产人员	71.98	70.85	70.58	69.37	64.45	57.13	48.31
6	生产、运输设备操作人员及有关人员	15.99	16.43	15.16	14.42	15.83	17.79	22.49
7	不便分类的其他从业人员	0.09	0.04	0.05	0.00	0.07	0.27	0.01
总计		100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

数据来源：根据历次人口普查年鉴计算。

从表3可以看出：过去30年，我国农林牧渔水利业生产人员所占比重一直呈现下降态势，从1982年的72%下降到2010年的48%，28年的时间比重下降了近24个百分点；尤其是近10年，农林牧渔水利业生产人员所占比重下降的速度愈加迅速，平均近1.2个百分点的速度在下降。

非农职业中，商业、服务业人员以及办事人员和有关人员在各阶段明显上升，变动速度居于前列，尤其是商业服务业人员，1982年所占比重为4.01%，

2010年所占比重已经上升到了16.17%，增长了12个百分点，是原来比重的4倍；同样，办事人员和有关人员所占比重的变动轨迹也类似，从1982年的1.3%增加到2010年的4.32%，变动幅度3倍有余。

专业技术人员，国家机关、党群组织、企事业单位负责人比重变化幅度不大，但大体呈现波动性递增趋势：专业技术人员，1982年所占比重为5.07%，到2010年增加到6.84%；而单位负责人，1982年所占比重为1.56%，到2010年增加到1.77%，

期间，1995 年的人口抽样调查数据显示其比重曾达到 2.01%。

生产、运输设备操作人员和有关人员的所占比重在过去 30 年中出现了较大的、先降低后增高的波动状态：1982 年，所占比重近 16%；到 1990 和 1995 年，分别下降到 15.16% 和 14.42%；之后，2005 年又上升到 17.79%，2010 年比重增加到 22.49%。

这些现象表明，从数量上看，新的就业模式中可能居于主导地位的职业是生产、运输工人和有关人员；而从增长速度上看，商业、服务业人员具有不可低估的优势；但目前我国职业结构仍然以农业就业为主，涉农职业者基数相当庞大，每年又从中转出大量剩余劳动力，作为第二产业主要职业类别的生产、运输工人和有关职业岗位比重并没有较大提高，因而真正向产业工人转移的、具有较高劳动素质的农业职业者比重相当有限。目前，吸收农业职业转移人员的许多岗位来自素质要求不高的商业、服务业职业，对提升职业结构具有重要作用的专业技术人员变动比较缓慢。

3 受教育程度不断提高，但仍有提升空间

3.1 受教育程度不断提升

我国人力资源的受教育程度不断提高，突出表现在随着我国教育事业的发展，人力资源中的文盲半文盲人数急剧降低，从 1990 年的 1.8 亿人降低到 2010 年的 5 933 万人，其所占人力资源总量的比重也从 23.2% 降低到 5%；小学受教育者所占比重也从 1990 年的 34% 降低到 2010 年的 24%，下降了 10 个百分点；而初高中受教育者人数和所占比重均呈上升趋势，初中和高中水平受教育者均比 1990 年增加了 1 倍，其所占比重也分别从 1990 年的 30% 和 11% 增加到 2010 年的 43% 和 16%；大学专科受教育者数量比 1990 年增加了 6 倍，比 2000 年增加了 136%，本科受教育者数量比 1990 年和 2000 年分别增加了 644% 和 222%。

通过对“六普”数据的分析，可以清晰地看到我国人力资源变化的新特点、新趋势，其中，最为明显的是大学受教育程度人口大幅增长。大学受教育程度人口规模明显扩大，是“六普”数据呈现的人口国情的最大亮点。过去 10 年（2000—2010 年），我国 GDP 年均增长率超过 10%（为 10.46%），大

学文化程度人数年均增长率也达到了 10.12%。受过大学教育的人力资源所占比重从 1990 年的不足 2% 增加到 2010 年的 10.8%。

3.2 受教育年限达到初级中学水平

按照表 4 受教育程度的教育年限假设，根据我国人力资源各受教育程度者所占比重，可以计算我国人力资源的平均受教育年限。计算结果显示：1990 年，我国人力资源平均受教育年限为 6.8 年；2000 年，平均受教育年限为 8.0 年；到 2010 年，我国人力资源平均受教育年限达到 9.0 年，即相当于接受过初级中学教育水平。由此也可以看出，我国人力资源的受教育水平较低，仍有较大提升空间。

表 4 各级教育水平的受教育年限假设

受教育程度	受教育年限/年	受教育程度	受教育年限/年
文盲半文盲	2	大学专科	14
小 学	6	大学本科	16
初 中	9	研究生	20
高 中	12		

3.3 区域人力资源的受教育程度差距明显

我国人力资源的受教育水平还有一个明显特点，区域人力资源的受教育水平相差明显。2010 年，我国就业人员小学及以下教育水平所占比重最高的省份是西藏自治区，达到了 75.2%；其次是云南和贵州，比重分别达为 53.4% 和 50.6%；而所占比重最小的是北京市，仅为 5.1%，与西藏相差了 70 个百分点。而各省区就业人员接受大学及以上教育水平比重最高的是北京，达到 39%；其次是上海，达到了 29.3%；比重最低的省份是云南，比重仅为 6.5%。图 9 所示是我国就业人员受教育水平的分布图，其中，浅色部分是小学及以下受教育者占全体就业人员比重最高的前 10 个省区，深色省份是大学及以上教育者所占比重最高的 10 个省区，而这两种不同的区域均包括青海和宁夏。从图中可以看出，我国西部地区，尤其是西南地区人力资源的受教育水平亟待提高，而东部地区和华北地区人力资源的受教育水平较高。

3.4 受教育程度超过中等收入国家水平

与世界其他国家和地区相比，我国人力资源的



图 9 我国各区域就业人员小学教育和大学教育分布图^①

资料来源：根据《中国劳动统计年鉴》(2011年) 计算绘制。

受教育程度超过了中等收入水平，但是与高收入国家相比还有相当的差距。

(1) 成人识字率

由表 5 可见：2000 年，我国 15 岁以上成人识字率^②为 90.92 %；2009 年，提高到 94%，已经

高于中等收入国家平均水平 11 个百分点，与高收入国家水平相差不足 5 个百分点。同时，15 岁以上女性的识字率在 2000—2009 年间得到了较大提高，由 86.5% 升高到 90.9%。

(2) 综合人文发展指数

联合国开发计划署 2011 年《人文发展报告》数据（见表 6 所示）显示：我国的综合人文发展指数^③排在世界 101 位；在各分项指标中，预期受教育年限^④11.6 年，平均受教育年限^⑤为 7.5 年，均高于中等人文发展国家水平，但与高（超高）人文发展国家水平仍有一定差距。

(3) 各级学生的入学率

入学率指标可以反映出我国人力资源受教育水平的提升空间有多大。从表 7 可见：我国中学生粗入学率，从 2000 年的 61% 提高到 2009 年的 78.2%；大学生粗入学率^⑥，从 2000 年的 7.8% 提高到 2009 年的 24.5%。2009 年，我国的这两项指标均高于中等收入国家平均水平，但是与世界高收入国家相比还有较大差距。

表 5 15 岁以上成人识字率 %

分 类	总计		男性		女性	
	2000 年	2009 年	2000 年	2009 年	2000 年	2009 年
世 界	81.80	83.68	86.84	88.31	76.86	79.24
高收入国家	98.19	98.42	98.54	98.73	97.87	98.11
中等收入国家	80.37	82.91	86.31	88.33	74.44	77.69
低收入国家	57.42	61.40	65.87	68.56	49.40	54.45
中 国	90.92	93.99	95.14	96.89	86.53	90.94

资料来源：《国际统计年鉴》(2012 年)。

2010 年，我国高等教育毛入学率为 26.5%，若拿欧美等发达国家的数字来参照，这是比较低的，但若结合我国劳动力市场的状况来判断，则会得出不同的结论。由于欧美的劳动力市场比较均质，大

学毕业生的去处在空间上也比较均匀，而我国由于存在劳动力市场的制度性分割，毕业生的就业主要集中在城镇和沿海发达地区。也就是说，高校生源是全国性的，但毕业生就业是城镇和发达地区偏向

① 本图仅作区域分布之指示，不代表实际的行政区划。
② 成人识字率是指 15 岁及以上人口中有一定理解、阅读、使用文字能力的人口占总人口的百分比。
③ 人文发展指数是人类发展的一项综合指标，它测量了人类发展的三个方面的平均成就：寿命，教育程度以及体面的生活。人文发展指数是对这三个方面的指标标准化后的几何平均值。
④ 期望受教育年限 是指在现有入学率保持不变的情况下适龄儿童预期获得的受教育年限。
⑤ 平均受教育年限 是指 25 岁及以上人口已经获得的文化程度转换成理论教育年限的平均值。
⑥ 粗入学率是指入学总人数（不考虑年龄）与适龄入学人数之比。

表 6 世界人文发展指数（2011 年）

国家和地区	人文发展指数	出生时预期寿命/年	预期受教育年限/年	平均受教育年限/年	教育指数
超高人文发展国家	0.889	80.0	15.9	11.3	0.894
高人文发展国家	0.741	73.1	13.6	8.5	0.715
中等人文发展国家	0.630	69.7	11.2	6.3	0.561
低人文发展国家	0.456	58.7	8.3	4.2	0.392
中 国（101 位）	0.687	73.5	11.6	7.5	0.623

数据来源：联合国开发计划署《人文发展报告》（2011 年）。

表 7 大中学生入学率

%

分类	大学生粗入学率		中学生粗入学率	
	2000 年	2009 年	2000 年	2009 年
世 界	18.87	27.07	59.88	68.03
高收入国家	55.91	69.68	99.37	100.16
中等收入国家	14.61	24.14	58.80	68.80
低收入国家	4.18	6.67	29.32	38.76
中 国	7.80	24.53	61.10	78.19

数据来源：《国际统计年鉴》（2012 年）。

的，在劳动力整体受教育程度不高的情况下，大学毕业生就业遇到了较大困难。从这个意义上说，26.5% 的高等教育毛入学率已经是一个较高的水平。

4 结论和政策建议

我国是世界上最大的发展中国家，社会经济发展中的诸多矛盾和问题，说到底就是人的问题。人力资源数量丰富，高质量人力资源稀缺，结构性特征显著，乃是对我国人力资源总体特征的概括。按照《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》的战略目标，将我国建设成为人力资源强国，需要应该明确的是，人力资源强国是关于一个国家综合实力及其在国际竞争格局中是否具有核心地位的复合概念，它不仅与一个国家“教育与人力资源开发”能力有关，还涉及其所拥有的人力资源在数量和质量上对经济发展的支撑力。

4.1 确保教育投资规模

2010 年，我国人力资源总量达到 10.9 亿人，是世界上人力资源最为丰富的国家，其中，人才资源（大专及以上人力资源）总量 1.14 亿人，但人力资源的经济贡献率仅为世界平均水平的 43%。这说明我国人力资源的素质仍有提升空间，这就需要国家

进一步重视教育投入，确保教育投入的规模。如果国家财政性教育经费支出占国内生产总值比例在 4% 的基础上，到 2020 年达到 5%，2030 年达到 6%，我国的人力资源的质量提高会超过预期。

4.2 优化教育结构，大力发展职业教育

要注重职业教育，发展职业教育要坚持职业教育以服务为宗旨，以就业为导向，以提高质量为重点。首先要促进职业教育与普通高中教育协调发展。在继续发展普通高中教育的同时，进一步扩大中等职业教育招生规模，特别要扩大面向农村和西部地区的招生规模，为农村和西部地区培养留得住、用得上的实用人才。积极发展高等职业教育，提高高等职业教育质量，鼓励有条件的地方举办综合性、社区性的职业技术学院，着力培养高素质的高技能人才。积极推动东西部之间、城乡之间职业院校的联合招生和合作办学。

4.3 大力发展职业能力培训

我国人力资源逐步向城镇、东部沿海经济发达地区转移，而且这种转移还在继续；人力资源的职业结构也从涉农职业向非农职业转变；人才资源的区域和行业集聚现象明显，高素质人才多集中于经济发达地区和制造业、教育、公共管理&社会组

织、批发零售业。我国人力资源的上述结构性特征预示着人力资源在城乡、行业、地域和职业间的多维度流动将成为常态,因此需要提高人力资源的整体职业能力水平。这就需要在全社会范围内重视职业培训,大力加强职业培训工作。要在全 国范围内建立覆盖对象广泛、培训形式多样、管理运作规范、保障措施健全的职业培训工作新机制,健全面向全体劳动者的职业培训制度,调整就业专项资金支出结构,逐步提高职业培训支出比重,大规模开展就业技能培训、岗位技能提升培训和创业培训。深入总结各地职业培训工作经验,坚持统筹城乡、就业导向、能力本位的方向,努力提高职业技能培训的针对性和有效性。

4.4 重视老年人力资源开发

2010 年我国人力资源平均年龄已经达到了 41.8 岁,预计到 2020 年突破 45 岁,2050 年接近 52 岁。这说明在今后相当长时期内,老年人力资源将会成为我国人力资源中的主体部分,这就需要全社会都重视老年人力资源开发利用,变老龄化的压力为动力。政府部门应致力于老年人力资源创造有力的政策环境、舆论环境,建立和完善老年人才机制,

重视老年人力资源的继续教育工作,构建终身教育体系;要健全老年教育网络,完善老年教育的内容,探索老年教育的管理方法,使老年人不断更新知识,适应新科技的发展,为参与社会劳动创造有利条件。■

参考文献:

- [1] 蔡哲,王德文.中国经济增长可持续性与劳动贡献[J].经济研究,1999(10):62-68.
- [2] 张军.增长、资本形成与技术选择:解释中国经济增长下降的长期因素[J].经济学(季刊),2002,1(2):301-338.
- [3] 胡鞍钢.从人口大国到人力资本大国:1980-2000年[J].中国人口科学,2002(5):1-10.
- [4] 王金营.人力资本与经济增长——理论与实证[M].北京:中国财政经济出版社,2001.
- [5] 林泽炎.中国企业人才优先开发——政策评价与战略思路[M].北京:中国劳动保障出版社,2006.
- [6] 谭永生.人力资本与经济增长——基于中国数据的实证研究[M].北京:中国财政经济出版社,2007.
- [7] 田大洲.我国人力资本投资对经济增长的贡献[J].全球科技经济瞭望,2009,24(08):21-27.

An Analysis of China's Human Resources Based on the Sixth Census Data

TIAN Da-zhou¹, TONG Li-li², TIAN Na³

(1. Institute of Labor Science Study, Ministry of Human Resources and Social Security, Beijing 100029;

2. Wuhu Xinxing Ductile Iron Pipes Co., Ltd, Wuhu 241002;

3. GoldenBee (Beijing) Management Consulting Co., Ltd, Beijing 100081)

Abstract: Based on the sixth census data, the paper analyzes the human resources situation in China in both quantity and quality dimensions at the macro level, summarizes its overall scale and the structural characteristics in terms of gender, age, region, industry, and occupation distribution. It is concluded that at this stage China has rich human resources, but the quality of human resources needs to be improved and its interior structure is imbalanced. Finally the paper gives suggestions on the development of Chinese human resource, such as, promoting the scale and structure of education investment, enhancing the professional training, attaching importance to the development of elderly human resources.

Key words: China; human resources; the sixth census; human resources structure