

第一章 人力资源开发的理论基础

学校编码: 10384

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

学 号: 9715108

UDC: \_\_\_\_\_

学 位 论 文

我国人力资源开发及教育对策研究

李 芬 芬

指导教师姓名: 廖 泉 文 教 授

申请学位级别: 硕 士

专 业 名 称: 工 商 管 理 ( M B A )

论文提交日期: 2001 年 5 月

论文答辩日期: 2001 年 6 月

学位授予单位: 厦 门 大 学

学位授予日期: 2001 年 月

答辩委员会主席 \_\_\_\_\_

评 阅 人 \_\_\_\_\_

2001 年 5 月

## 内 容 摘 要

人力资源是一切资源中最最重要的资源，在知识经济时代，人力资源在经济增长中越来越起到决定性的作用，人力资源开发的成败关系到一个国家未来综合国力及国际竞争实力的强弱。教育是人力资源开发的根本途径，是人力资源开发的核心和关键，教育的规模和质量直接影响到人力资源的数量与质量，关系到一国未来经济发展的潜力。本文的重点是探讨和研究我国人力资源开发与教育的对策。全文共分为四章，主要内容包括：

第一章主要对人力资源开发的理论基础进行概述。全章分为两节。第一节介绍舒尔茨的人力资本理论。本节重点介绍：人力资本与物质资本的涵义，指明人力资本与物质资本的区别；人力资本在经济发展中的地位和作用；人力资本投资内涵；人力资本投资主要渠道；教育与培训是人力资源开发的根本途径。第二节介绍教育经济学理论。包括：教育对经济发展的作用；教育市场论的主要观点；教育与经济发展之间相互依存的关系。

第二章主要介绍我国人力资源开发面临的挑战。全章分为三节。第一节分析人力资源开发的重要性。本节重点说明：人力资源开发是人类精神文明建设的基石、是提高人力资本存量的主要途径；知识经济中人力资源开发对经济增长的起着关键作用；人力资源开发是完善市场经济建设的必然选择、是实现可持续发展的前提条件。第二节主要探讨“科教兴国”与人力资源开发之间的关系。阐明教育是人力资源开发的根本途径，实行“科教兴国”战略成为我国人力资源开发的关键。第三节介绍并分析我国人力资源开发与教育对策的现状。主要从我国人力资源数量与质量的不均衡、结构的不合理、教育开发手段的不力等三大方面说明我国人力资源开发面临着巨大的挑战。

第三章对国外若干国家人力资源开发及教育对策进行比较分析，以

利于我国借鉴其成功经验。本章分为两节。第一节介绍新加坡及日本的正规教育的主要措施，第二节介绍美国及德国的职业教育与成人教育的成功经验。从对其成功经验的比较分析中，得到历史实践的启发：教育与培训是人力资源开发的主要途径和关键环节。

第四章主要探讨我国人力资源开发与教育对策。全章共分为四节。第一节分析教育改革与“科教兴国”之间的联系，重点阐明：我国教育改革要适应市场经济建设的需要；教育改革是“科教兴国”的前提基础。第二节重点说明教育改革的总体方向：教育观念的转变、教育投资观念的树立及教育投资的多渠道化。第三节着重分析完善正规教育的对策，提出了在人力资源开发中，我国完善基础教育、中等教育及高等教育等三级教育的对策。第四节提出借鉴国外成功经验，完善我国职业教育体系，强化职前教育、在职培训及成人教育的思路。

本文从人力资本、教育经济学、市场经济等理论基础出发，比较、借鉴国外若干经济与教育发达国家的人力资源开发与教育对策，结合国情，对我国人力资源开发及教育对策中存在的问题进行初步的分析探讨，比较系统地提出了在市场经济与知识经济大环境下，我国人力资源开发与教育培训对策的一些思路。

**关键词：** 人力资源开发 教育 培训

## 目 录

## 前言

第一章 人力资源开发的理论基础 .....	1
第一节 舒尔茨人力资本理论 .....	1
一、人力资本与物质资本 .....	1
二、人力资本对经济增长起着十分重要的作用 .....	1
三、人力资本投资的内涵 .....	1
四、人力资本投资的主要途径 .....	2
第二节 教育经济学理论 .....	3
五、教育对经济发展的作用 .....	3
六、教育市场论 .....	3
七、教育与经济发展的关系 .....	4
第二章 我国人力资源开发面临的挑战 .....	
第一节 人力资源开发的重要性 .....	
5	
一、人力资源开发是人类精神文明建设的基石 .....	5
二、人力资源开发是提高人类人力资本的主要途径 .....	6
三、知识经济中人力资源成为经济增长的关键 .....	6
四、人力资源开发成为我国完善市场经济建设的必然选择 .....	7
五、人力资源开发是可持续发展的前提条件 .....	7
第二节 "科教兴国"与人力资源开发 .....	8
一、教育是人力资源开发的根本途径 .....	8
二、"科教兴国"是人力资源开发的关键 .....	9
第三节 我国人力资源开发与教育的现状 .....	10
一、人力资源数量与质量不均衡 .....	10
二、人力资源结构不合理 .....	12
三、人力资源开发的教育手段不力 .....	13
第三章 国外若干国家人力资源开发及教育对策 .....	23
第一节 正规教育对策的比较分析 .....	23

一、新加坡的正规教育对策·····	23
二、日本的正规教育对策·····	25
第二节 职业教育与成人教育的比较分析·····	28
三、美国成人教育及职业培训对策·····	28
四、德国的职业教育与培训对策·····	31
第四章 我国人力资源开发及教育对策分析·····	34
第一节 教育改革与“科教兴国”·····	34
一、教育改革要适应市场经济建设的需要·····	34
二、“科教兴国”的前提基础是教育改革·····	34
第二节 教育及教育投资观念的转变·····	36
一、教育观念的转变·····	36
二、教育投资观念的树立·····	37
三、教育投资多渠道化·····	37
第三节 完善正规教育的对策·····	38
一、基础教育对策的完善·····	38
二、中等教育对策的完善·····	41
三、高等教育对策的完善·····	43
第四节 完善职业教育与成人教育的对策·····	48
一、完善职业教育体系，强化职前教育成效·····	49
二、在职培训的对策·····	49
三、成人教育的对策·····	51
主要参考文献·····	56
后记·····	59

## 前 言

人力资源开发理论起源于西方发达的资本主义国家，并在美国、日本、德国、新加坡等国家取得了实践上的成功，其快速增长的经济实力印证了美国经济学教授、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨关于人力资本及人力资本投资理论的论述。

在知识经济中，人力资源的素质和技能成为实现知识经济的先决条件。因而，人力资源开发受到各国政府的重视而普遍上升为各个国家的战略性问题，教育与培训作为人力资源开发的主要途径，日益受到各界人士的重视，并引发了专家们的研究和讨论。在我国，人力资源开发的研究起步较晚、实践经验不足，人力资源系统规划存在不够科学的问题，远不能适应未来经济可持续发展对人力资源的需求。“科教兴国”作为目前我国人力资源开发的重要战略决策，其实施与落实要依靠和通过教育与培训渠道。因而，当前我国面临的一个重要问题就是必须对现有的教育模式进行改革，包括对教育观念、规模、结构、质量等方面的调整与改进，实现从应试教育向素质教育和创造性教育的转变，通过教育与培训的途径充分、科学地开发人力资源，提高国民平均受教育的年限，改善人力资源的结构，提高人力资源的总体质量。

本文认为，我国人力资源开发的教育与培训对策应从我国的现状出发，以人力资本等有关理论为指导，借鉴国外教育先进国家的成功经验，对症下药来分析和探索能适应我国经济实现可持续发展的教育与培训模式。

## 第一章 人力资源开发的理论基础

### 第一节 舒尔茨人力资本理论

西奥多·舒尔茨是美国芝加哥大学的教授。他在一系列研究人力资本的著作和论文中，较为全面地论述了人力资本投资、人力资本投资与经济增长的关系、教育的作用、人才有效配置以及人力资源迁移、劳动者的健康等问题，对西方人力资本理论做出了重大的贡献，并由此而获得1979年的诺贝尔经济学奖。

#### 一、人力资本与物质资本。

舒尔茨认为，人力资本与物质资本是资本的两种形式。人力能够带来经济增长，但也要有相应的资本投资。对人力进行投资的结果，就形成了人的知识和技能，正是这种人的知识与技能，才产生了促进经济增长的重要力量，从而形成人力资本。而未经投资的人力资源，不能形成人力资本。因此，所谓人力资本，就是体现在劳动者身上的、以劳动者的知识与技能或者其质量表现出来的资本。

#### 二、人力资本对经济增长起着十分重要的作用

舒尔茨指出：“知识和技能大半是投资的产物，而这种产物加上其他人力投资便是技术先进国家的生产力方面占优势的主要原因。”因此，舒尔茨强调，应当有一个“完整的”资本概念，即包括人力资本和非人力资本，而不应过分看重物质资本的作用。

至于人力资本本身的增长特点，舒尔茨认为，人力资本的增长比物质资本的增长要快，从而国民收入的增长比物资资源的增长要快，这正表明了人力资本对经济增长的作用。据舒尔茨的计算，在1929—1957年间教育投资对美国经济增长的贡献率已高达60%—80%。

#### 三、人力资本投资的内涵

舒尔茨认为，人力资本投资的内容或范围包括五个方面：

（一）医疗保健的支出。这种投资用于延长人的寿命，增强人的体力、精力和耐力，保证人有旺盛的生命力从事工作。

（二）用于培训在职人员的教育支出。包括企业采用的学徒制。旨在提高劳动者的劳动熟练程度和知识技能。

（三）用于正规的学校教育的支出。包括初等教育、中等教育、和高等教育。

（四）用于社会培训项目的支出。例如技术推广的培训，掌握多种技能的培训等。

（五）用于人力资源迁移的支出。包括国内劳动力流动和用于移民入境的支出。尤其是争取专门人才的移民，这将大大节省本国的人力资本投资费用。

#### 四、人力资本投资的主要途径

根据舒尔茨人力资本投资的内涵，可以说明，他所指的人力资本投资，既包括人在就业前，从幼儿时开始的医疗保健与教育费用，也包括人在就业后的健康保健与继续接受教育培训的费用。因此，人力资本投资与一国的人口增长及就业发展极为相关。

（一）人力资本最为重要的部分是教育投资。

教育能够明显地提高人力资源的质量，使之作为人力资本而大大提高生产的效率，教育是人力资源开发的主要手段。而且，教育投资对提高人力资源的素质来说，不仅仅限于经济方面，它还会带来长期的满足。舒尔茨说：“教育投资的消费部分之实质是耐用性的，甚至比物质的耐用消费品更加经久耐用，归因于教育投资的持久耐用消费部分是未来满足的源泉，然而这些满足却无法包括进对个人收入的衡量和对国民收入的衡量范围中。”

（二）摆脱一国贫困状况的关键是从事人力资本投资，提高人口质量。

舒尔茨认为，以往的发展经济学家对不发达国家的研究中，过高估计了自然资

源的作用而过低估计了人口质量因素的作用，而后者恰恰是不发达国家走向发达的最重要的因素。“改进穷人的福利之关键因素不是空间、能源和耕地，而是提高人口质量，提高知识水平。”

## 第二节 教育经济学理论

教育与培训是人力资源开发的重要途径之一，教育经济学把教育投资作为形成人力资本的生产性投资，是研究教育的投入和经济收益的一门学科。教育经济学的分析，探讨教育投入产出的效益问题，为人力资源开发效益提供理论基础。

### 一、教育对经济发展的作用。

舒尔茨认为，教育和知识的进展，成为经济发展的主要源泉。就美国经济发展来看，现有大量证据表明，教育和大学的研究活动是主要的发展源泉。教育是经济发展主要源泉的观点，是教育经济学理论的基本观点。

舒尔茨用人力投资的作用来确认教育的这种作用。他认为，在现代化生产中，人力投资的作用重于物质形态投资的作用，当代劳动生产率迅速提高，正是人力资本投资不断增加的结果。

舒尔茨认为，教育的支出，从主要方面讲，它能够增长一个人的能力，包括知识、技能、文化水平、企业管理能力等，这种教育的结果，使经济能够增长，能够对社会提供更多的贡献。因此，教育是使隐藏在人体内的能力增长的一种生产性活动，具有重要的经济价值。

### 二、教育市场论。

教育市场论认为，市场经济条件下的教育系统应是开放系统，由于开放性，教育竞争成了不可避免的事实。教育竞争是包括卖者（教育生产单位）教育规模和质量上的竞争，和买者（教育需求者）知识、能力等方面的竞争。卖者之间的竞争必然会提高教育系统内部的组织效率，

降低生产成本，实现投入产出最优。买者之间的竞争必然会提高教育产品的质量和适应能力。同时，教育市场论认为，教育市场事实还属于非完全竞争市场，受教育规律的支配，教育市场应是又赖于政策干预的有计划市场。

### 三、教育与经济发展的关系。

#### （一）经济发展必须依靠教育

舒尔茨通过大量经济学的、数学的分析和计算方法，揭示了教育因素在带动和促进经济发展中的重要价值。使人们更多、更深刻地看到经济发展必须依靠教育。经济发展必须依靠教育的观念的确立，促使许多国家加大对教育的投资，重视教育对人力资源开发的重要性。

#### （二）教育必须为经济建设服务

教育经济学形成了教育是经济发展的根本要素之一的观点，因此，教育不可能脱离经济建设的需要孤立地存在和发展。由于这一观念的确立，自工业革命以来，教育走出自身封闭、与社会隔绝的状态的进程大大加快了，教育进一步走向社会，融入经济，人们已经不可能脱离经济去分析和看待教育问题，教育也不可能脱离经济去奢谈自身的发展。

教育是提高劳动生产率的重要条件。教育会生产人们在现代生产中的职业变换能力和知识更新能力；教育会生产人们从事熟练劳动的能力，使其成为发达的和专门的劳动力，从而推动生产的发展，它是实现劳动力再生产的条件，是提高产品质量、性能、产量和提高经济效益的条件。教育通过作用于人，作用于生产者，推动经济的进步和生产的现代化。

根据教育经济学理论，我们可以从新的角度来探讨我国的教育投入与改革，以提高教育资源的利用率，使有限的教育资源最大限度地为开发适应我国经济发展需要的人才资源服务。

## 第二章 我国人力资源开发面临的挑战

### 第一节 人力资源开发的重要性

#### 一、人力资源开发是精神文明建设的基石。

由于人和物是两种截然不同性质的客体，人力资本投资不同于物质资本投资，不能完全依赖于采用理性的、科学的方法加以控制和管理。人是活生生的社会动物，有生命、有思想、有情感。在生产劳动过程中，劳动中会产生很多思想、情感等人文因素，这些人文因素是难以用科学的、理性的、数量化的手段加以测定和计算的。这些人文因素的长期积累与沉淀，就形成了人类的精神文明。

现代行为科学证明，精神文明状况即人的情绪、情感等非智力因素直接影响了人在工作中潜能的发挥。如果一个企业的职工以主动自觉的劳动态度和高度的责任感投入工作，抢时间，争进度，工作中精益求精，质量一丝不苟，高效率地完成任务，企业经济效益会随之提高。如果职工以开拓进取的奉献精神投入工作，进行创造性的劳动，效益又可成倍的增加。因此，精神文明（在企业中表现为企业文化）是人力资本的重要组成部分，在人力资源开发的过程中，精神文明建设成为不可或缺的内容。

人力资源开发中注重精神文明建设不但会取得较好的经济收益，而且，还能取得巨大的社会效益。企业是社会的基本组成单位之一，人们通过参与企业生产经营活动，融入了社会生活。企业中员工关系和谐，相处友善，将导致社会上普遍的人际关系和谐，进而营造出良好的社会秩序，促进整个社会的精神文明建设。因此，可以说，人力资源开发是人类精神文明建设的基石。

## 二、人力资源开发是提高人力资本存量的主要途径。

人力资本积累指的是人力资本的不断投资与不断增值化的过程。通过人力资本积累不断增大的人力资本存量就是人力资本积聚。资本是能够增值的价值，人力既然是一种资本，同样具有资本的一般属性即能够实现自身价值增值。因而，人力资本积累的实质就是投资主体使被投资者的自我价值不断实现增值和再增值，它是一个不断变化的动态过程，其结果将形成人力资本的积聚，即提高人力资本存量。

人力资源开发一般包括两的方面的内容：一方面是对人力资源的有效配置、组合，使既有的人力资源发挥最佳的配置效率，另一方面指通过教育与培训的方式着力于人力资源质量、品位的提高。因而，人力资源开发是通过人力资本投资的方式，积累与积聚人力资本的主要途径。随着人力资本积累与积聚，各投资主体资本存量增大，进而将使社会人力资本存量得到提高。面对世界经济一体化的到来，我国在发展经济中遇到的不仅是资金与外汇“缺口”，人力资本的“缺口”更大，因此，开发人力资源，增大人力资本存量成为迫切的需要。

## 三、知识经济中人力资源成为经济增长的关键。

随着新世纪的到来，传统工业经济正逐步向以创新为特征的知识经济发展和过渡。对于知识经济涵义，国际经济合作与发展组织（OECD）是这样定义的：知识经济是指建立在知识和信息的生产、分配和使用之上的经济。新的知识经济时代与传统的工业经济之间的主要差别表现在：（一）生产规律和财富增长方式发生了深刻的变化；（二）世界范围内的权利和财富正重新分配；（三）知识经济促使人重返生产劳动的中心，在人力资本与物质资本的力量对比中，权力和财富开始向人力资本倾斜，人力资源在经济增长中越来越起到决定性的作用，人力资源成为未来经济增长的依托。随着经济增长与现代化的推进，人力资本的作用将越来越重要。据统计，本世纪初，在一国国民收入增长的各种贡献因素中，科学和教育所起的作用不过占 5%—10%。而据世界银行 1991 年

发展报告中的统计数据，发展中国家的劳动者，接受教育的平均时间每增加一年，其国内生产总值（GDP）就会增加 9%。

#### 四、人力资源开发是完善市场经济建设的必然选择。

在这种以新技术产业为支柱，对产业工人综合素质要求逐步提高，对高等专业技术人员大量需求，以及对高层次、创新型人才迫切需求的经济大背景下，人力资源开发成为一个国家经济可持续发展的重要战略性问题，日益受到世界各国政府、企业和学术界的普遍关注，也成为我国完善市场经济建设的必由之路。

早期我国制定的一些人力资源发展规划主要是侧重于开发高级人才，忽视了人力资源整体性开发。现阶段，我国正处于计划经济向市场经济的调整过渡期，市场经济的体系正在逐步建立、发育与完善，计划经济的成分尚且在一定的范围内暂时存在，多数在传统经济体制下以传统人才观来制定的人才开发规划已显过时，相应地，原有的教育规模、教育结构与教育质量等方面都不能满足市场经济发展对人力资源的要求。研究人力资源开发，进一步规划、优化人力资源的数量、质量和结构，提高人力资源总体素质，改善人才结构已成为我国进一步完善市场经济体制建设的迫切需要和基本保证。

#### 五、人力资源开发是可持续发展的前提条件

可持续发展的定义有多种，目前，国内广泛引用的可持续发展的定义是“既满足当代人的需求，又不损害子孙后代满足其需求能力的发展。”这是由挪威前首相布伦特兰领导的联合国环境与发展委员会于 1987 年发表的著名报告《我们共同的未来》一书中界定的。

可持续的发展作为现代发展新概念，它在追求经济增长之外，更注重持续的经济增长，同时强调关注人口、社会、经济、资源、环境等诸因素的协调发展及互动平衡。与此相应的发展模式应以尽可能低的投入和耗费，追求最高的产出和效益，以无害生态的方式尽量节约资源，尽可能少地产生废物，既提高人类的生活质量，又能使这种生产和消费长

期持续下去。

在我国政府要努力实现的经济发展的两个根本性转变中，充分体现出可持续发展的要求。在实现由粗放型经济增长向高速度、高效益和高收入、低消耗的集约型经济发展的转变中，人是关键的因素。发展观念和发展模式是作为发展主体的人作用于经济、社会、资源、环境的路线和方法，其中，人是主体，处于主动地位，这种意识的传播与应用，只有通过全面提高人的基本素质和能力，提高人们开发、利用资源的手段，才能逐步实现可持续的发展模式。可以认为，人力资源开发是实现可持续发展不可或缺的前提条件。

## 第二节 “科教兴国”与人力资源开发

### 一、教育是人力资源开发的根本途径。

教育除了发挥信息的传递、知识的传授、技能的培养等功能之外，在人力资源开发中的重要作用还表现在：

#### （一）教育能促使人们自我激励和自我强化。

一方面，教育促使人们自身需求的变化。人们接受教育程度提高，教育使人不断产生新的需求，激发起人对新的生活（生活水平、生活质量、生活方式）的追求，同时能提高人们对生活差距问题上的敏感程度以及增加改变现状的决心，从而产生一种新的进取精神。另一方面，教育能促使人的觉醒。随着人们受教育程度的提高，人们开始真正认识到自我价值，认识到生活的内涵和意义，从而开始自觉地按照社会发展规律、按自身的期望目标设计自我、发展自我、实现自我。教育能促使人们自我激励、自我强化的功能，为人力资源开发提供了一种内在的动力，使得人力资源开发转变成人的一种自觉行动。

#### （二）教育能促进人的全面发展。

教育的内容可以包括文化知识、技术技能，也可包括思想道德、个

性心理、行为作风等方面的知识。教育的方法可包括外在的教育和培养以及强调内在的自我教育和修养等方面。由此可见，教育为促进人的全面发展准备了充分的条件。教育职能部门通过举办各种类型、各种层次的教育来提高人的综合素质和促进人的全面发展，是人力资源开发的一条重要途径和现实道路。

二、“科教兴国”是人力资源开发的关键。

（一）科学技术是可持续发展的重要动力。

有学者认为，科技是可持续发展的核心，科技效益应作为衡量可持续发展的重要标志之一，这是符合历史的事实和未来发展需要的。从产业革命后，社会生产力的发展由主要依靠劳动力数量的增加转变到依靠劳动者素质的提高。据有关资料统计，科技在生产和经济增长过程中所起的作用，20世纪初为20%，中期提高到30%，目前已达到60%—80%，有的部门甚至达到100%。20世纪上半叶，美国的生产或经济增长依靠科技进步的比重占45%，到了90年代，达到80%之多。西方经济合作与发展组织14国的统计资料表明，80年代的国民生产总值增长过程中，依靠增加劳动力和投资的贡献份额不超过20%，而靠科技的贡献份额占80%。

社会和经济的可持续发展离不开科技。地球上的资源是有限的，不仅非再生资源有限，可再生资源的年供应量也是有限的。环境亦存在容量的限制，突破了容量，环境就会退化和恶化。基于此，保护自然资源，资源的多次利用和重复利用，以及可再生资源代替非再生资源等皆需要依赖科学技术，大气、土壤和水质的污染防治，土壤侵蚀和沙化的防治等都离不开科技。

（二）“科教兴国”是人力资源开发的关键途径。

发展科技的基础在于教育，教育不仅是科学技术的基础，而且也是提高人口素质的关键。提高人口素质，有助于人口数量的控制，利于平衡我国人力资源数量与质量不平衡的矛盾。没有教育就没有科技，也就不可能实现社会、经济的可持续发展。

随着知识经济的发展,科技发展水平和人力资源的开发程度将成为综合国力竞争的决定性因素。我国政府认识到,如何把沉重的人口负担转变为人力资源的优势,已经成为关系到现代化进程,关系到实现可持续发展的全局性问题。江泽民同志在党的十五大报告中指出:“培养同现代化要求相适应的数以亿计高素质的劳动者和数以千万计的专门人才,发挥我国巨大的人力资源的优势,关系到 21 世纪社会主义事业的全局。”、“我国现代化建设的进程,在很大程度上取决于国民素质的提高和人才资源的开发。”。

人力资源开发是个大范畴的系统工程,教育和培训是人力资源素质提高的主要方式,是人力资源开发大系统的基础前提,“科教兴国”必然地成为我国人力资源开发的关键途径。

### 第三节 我国人力资源开发与教育的现状

人力资源开发的最终目的是增加人力资源率,提高人力资源的总体质量。早期我国对人力资源开发的认识不足,开发工作起步晚,缺乏总体性、多方位、多层次的开发规划,使得人力资源在数量、质量、结构等方面不能满足现代市场经济发展的需要,成为我国经济进一步发展的瓶颈问题。

#### 一、人力资源数量与质量不均衡。

我国劳动力数量大,人口资源丰富,但总体开程度低,地区差距大。我国是个人口大国,1995年2月14日,中国政府向世界公布,全国人口总数已达到12亿(不包括台湾、香港和澳门),居世界首位,占世界人口总数的五分之一以上。根据1995年全国1%人口抽样调查,劳动年龄人口已达7.3亿,当时预测到2000年将达到7.75亿,到2010年将达到8.5亿。<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 《中国教育经费年度发展报告》(1997年)

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库