

人口较少民族人力资源开发要有新思路

李忠斌

2011-11-30 14:53:21 来源:《中国民族报》2011年11月18日

人口较少民族人力资源的特殊状况决定了人力资源开发的特殊性。这一特殊状况主要是由几个方面决定的:首先,许多人认为,只要有国家大规模的投入,人口较少民族的人力资源开发就不是问题。但现实的情况是,国家每年的投入不仅量在增加,而且具有持久性,但客观效果并不令人满意,这与投入方向的偏差不无关系。那么,人口较少民族人力资源开发投资的方向在哪里呢?笔者认为应在以下几个方面平行推进:学前教育——基础教育——特殊教育——职业技术教育——青壮年知识技能培训——医疗卫生事业——文化事业——不间断发达地区参观考察。一句话,投资于基础,投资于未来。其次,人口较少民族地区的教育、卫生基础设施薄弱,人们即使有强烈的接受教育的需求,也因为不具备条件而无法实现,特别是在基础教育学校布局调整中,本已稀缺的学校资源可能受到损害;医疗卫生条件更是不容乐观,地方病在一些地区还较严重,人们的健康难以得到完全保障。这使得人口较少民族人力资源开发的方式与效果难以令人满意。其三,人口较少民族普遍教育素质较低,而在新的社会背景下,读书无用论有所抬头,人们接受更高层次教育的意愿不强。同时,调查发现,有的人口较少民族地区整村没有人外出务工,与外界无法形成信息交流,通过迁移来实现人力资本的积累似乎成为不可能的事情。其四,高等教育在面向人口较少民族时缺乏有力的政策照顾力度,使得本身基础就很差的人口较少民族的学生难有进入大学深造的机会。如果这种现状长期持续下去,缺乏本民族高层次人才支撑的人口较少民族发展,不仅不现实,更是不可持续的。

在科学论证的前提下,改变人口较少民族人力资源开发的思路,应转向以文化传承和文化创造为主的人力资源开发。该结论的前提有三:一是人口较少民族由于历史原因,自身发展滞后,经济基础薄弱,人的素质较低,单一地去追赶经济增长不具备现实条件,甚至会导致越追赶越没有信心的结果;二是单一的经济追赶忽视了人口较少民族最大的优势——文化,而保持文化的多样性,传承与创新文化也是人类发展追求的目标之一,在这方面,人口较少民族具有不可替代的优势和潜力;三是有实现的物质条件,即国家通过财政转移支付,有能力解决这些人的基本需求,保证他们有安定的生活环境,从而保证他们能专心于文化传承与创造。

针对这种思路,人口较少民族人力资源开发在战略选择上就应包括:一是就地开发战略。集中力量,用10到20年的时间,通过教育、培训、示范等使人口较少民族地区劳动力获得知识和技能的提高,使之从劳动力转化为人才资源;二是异地开发战略。通过劳务输出、人员流动,包括将学生、干部、技术工人等送往发达地区培养,使这部分人通过与外界的交流和学习提高自身的综合素质,这部分人的回流将形成人口较少民族地区人才资源的强势流;三是“极地”培养战略。人口较少民族地区有国家重点科研院所和大中型国有企业,他们在该地区成为优势明显的极地,要充分利用好这一资源,通过定向培养、委托代培、直接参与等方式开发更多的人才资源;四是多元互动战略。人口较少民族地区开发人才资源具有多层次、多主体、多渠道的特征,要形成人才资源开发的全面推进,并根据人才资源状况进行优化配置和能力提升、行业互动,达到规模与效益的统一;五是内外齐推战略。利用国内外人才资源开发的力量,借助国内外人才资源开发的经验及其先进可行的技术平台,再根据人口较少民族地区对人才资源的需求状况确定开发的规模、层次、领域,形成人才资源开发的内外合力,达到内外双赢的目的。

人口较少民族人力资源开发的近期措施包括:一是制定人力资源开发的长远规划,保障人口较少民族地区人力资源开发与经济增长的一致性;二是多途径地提高人力资本的投资规模,发展教育事业,提高人力资源素质;三是建设人力资源发挥作用的软环境,促进人力资源的规模聚集,弱化人力资源流失带来的损失和影响;四是建立人口较少民族地区人力资源市场,促进人力

资源的优化配置；五是调整产业结构，推进城市化进程，改变人口较少民族地区人力资源二元结构；六是通过政府实施对人口较少民族地区人力资源开发的优惠政策，实现政府对人力资源开发的积极干预，充分发挥政府的主导作用。

在人口较少民族人力资源开发中，还应处理好政府与市场的关系。人口较少民族人力资源开发离不开政策的支持，甚至是在政府的主导下来实现的。这是由人口较少民族的经济、教育、文化、卫生等各项事业的发展水平决定的。因此，人口较少民族地区的人力资源开发必须以政府为主导，加大公共财政的投入，确保公共产品供给的均等化，在具备了参与竞争的条件后，再由市场来实现资源的优化配置。

责任编辑：焦艳