

乌江民族地区人力资源开发研究

文/祝国超

乌江源于贵州高原，自西南向东北奔腾于大娄山系和武陵山脉之间，全长1050公里，流经黔46个县、市，至涪陵注入长江。流域总面积87920平方公里，人口超过2000万，其中少数民族占总人口的15%，10个少数民族自治县、1个自治州、320个民族乡。蕴藏着大量的人力资源，却没有得到很好的开发利用。为此，“乌江流域人才开发与利用研究”课题组在经过大量调查研究的基础上，试图提出对该地区人力资源开发与利用的对策。

一、乌江民族地区加强人力资源开发的必要性

人力资源，又称劳动力资源，是指能够推动该区域社会经济发展具有智力和体力劳动能力的人的总和。当前，针对乌江民族地区人力资源现状，加强人力资源开发十分必要。

1. 加强人力资源开发是促进乌江民族地区经济社会发展的关键。

乌江民族地区在土地后备资源、水能资源、矿产资源、生物资源、旅游资源以及民族人文资源等方面，都具有巨大的开发潜力和比较优势，完全可以利用比较优势和独特的人文背景等有利条件，发展特色经济和优势产业。但是由于人力资源开发严重滞后，人力资源素质差，致使乌江民族地区的自然资源优势难以变为经济优势、竞争优势。人力资源的开发力度不足，人力资本太小，已成为乌江民族地区经济社会发展的薄弱环节。加强人力资源开发力度，提高劳动者素质，培养各类优秀人才，创造人才脱颖而出的良好环境，建立有利于人才充分发挥作用的机制，是乌江民族地区实现经济社会发展目标的关键。

2. 加强人力资源培训与开发，有利于提高乌江民族地区劳动者的劳动技能和素质，促进经济社会的快速发展。

劳动技能培训是一种投资少、见效快的人力资源开发途径。在乌江民族地区，要发展生产，就要加强对农户的指导，进行科学种田、科技致富，如种植烤烟、茶叶、药材、香菇、水果等，必须组织农户进行培训，以期提高单位面积的产量和产品的质量；要发展乡镇企业，更要培训员工，因为在乌江民族地区，熟练劳工供给稀缺。劳动技术培训是针对农户或职工的实际需要而开展的，针对性强，投资后往往很快就见效，投资的收益有保证。因而投资金额小，期限短，能够即期投入即期收回。因此，加强人力资源培训与开发，对促进乌江民族地区社会经济的快速发展意义重大。

3. 加强人力资源开发是乌江民族地区经济增长方式由粗放型转为集约型的必然要求。

粗放型经济本质上是一种物质资本依托型经济，靠大量消耗物质资本与自然资源求得经济增长，集约经济本质上要求开发人力资本，提高生产要素的效率，达到经济健康持续发展，人力资源成为社会财富和经济实力的象征。据世界银行统计，美国、日本、韩国人均财富中人力资源分别占59%、81%、88%。目前，乌江民族地区经济发展基本上是粗放型，有的地区甚至还是刀耕火种。乌江民族地区人力资源状况已成为经济转轨变型的关键制约因素。

二、乌江民族地区人力资源开发的现状和问题

经过“乌江流域人力资源开发与利用”课题组对乌江民族地区历时15天的考察，总体来看，乌江民族地区人力资源开发不足，存在如下问题：

1. 人力资源质量偏低，结构不合理。

人力资源质量反映的是人力资源质的特征，它直接决定着人力资源对社会经济发展的贡献程度。乌江民族地区人力资源质量偏低问题直接影响和制约着当地经济和社会的发展，表现在：一是文盲与半文盲比例高。以重庆市的某民族自治县为例：该县6岁及6岁以上未上过学的人口占该县人口总量的19.56%，比全国的平均水平（16.14%）高出3.42个百分点。其中女性比男性高出近一倍！这种人力资源质量状况严重影响着当地经济、社会的发展水平及质量。二是从业人员受教育程度偏低。我们发现，在乌江流域（重庆段）的许多区县的从业人员中，人数最多的是小学文化程度，竟占从业人口总数的一半以上；初中文化程度的人数次之，占1/3。把两部分结合起来看，也就是初中及以下文化程度的人口占了从业人员的比例高达90%。大学专科文化程度以上的人口比例只有百分之三。同时，乌江民族地区人力资源的结构比例也是极不合理的。从事第一产业人员的比重明显偏高，第三产业中金融、保险业的人员也显的不足。第一产业和第二产业从业人员都主要以初中以下文化程度为主，其中小学以下文化程度的占据主导地位。第三产业人员的整体素质不能适应现代产业、行业结构调整的要求。

2. 人力资源开发不充分。

由于开发主体单一，使乌江民族地区的人力资源开发不充分，一些潜在的人力资源未得到开发利用。这些地区丰富的自然、矿产和旅游资源由于没有相应的人力资源而无法转化为现实的经济

优势。乌江民族地区不管是其丰富的自然资源还是奇特的自然景观或早独只特色的民族风情，都非常需要一大批熟悉并能很好地展示这些资源的人，他们就是生长于乌江民族地区的少数民族群众。他们具有弘扬本民族独有文化的得天独厚的优势，拥有本民族的独有的民族文化，只是还没有意识到这些独有资源对外界人来说是一种稀缺性资源，更没有意识到这些无形的文化还能为他们换来人民币和外汇，并能推动当地经济的发展。因此，这一部分潜在的人力资源迫切需要开发利用，目前对这部分人力资源的开发利用极不充分。

3、教育开发能力不够。

教育对人力资源的开发有着不可比拟的重要作用，乌江民族地区教育落后的现实也充分显示了其教育开发能力的低下。乌江民族地区对人力资源的教育、培训投入主要应来源于两个方面：一是非民族地区对民族地区进行的投资、援助，二是乌江民族地区自身的积累，即自我人力投资。对投资者来说，投资的前提条件是投资的预期收益的现值不小于货币支出的现值。但是现实的情况是，对民族地区现有劳动力投资的收益率极低，这就使投资者不愿意投资。对于农村而言，很多人认为只要接受小学教育就足够了，上初中和高中都没有必要，一些上过初中和高中的青年由于受当地的自然环境和人文环境的制约，并未创造更多的收入。因此，农民存在不愿送子女接受教育的心态，有的地方还残存“女不读书”的陋习。

三、乌江民族地区人力资源开发战略思考

1、转变人才观，树立“人才资源是第一资源”的理念

乌江民族地区人力资源开发的主要困难在于观念的转变。由于长期处在偏远山区，信息不灵，加上传统观念与习俗的影响，一些旧的传统观念仍支配着社会经济生活。如“每日当得两杯酒，富贵荣华无所求”的满足于现状的思想；“男孩读书，女孩养猪”的重男轻女思想；“金窝银窝不如自己的狗窝”的乡土观念，等等。这些思想观念的存在，严重影响学习先进文化的热情。如不转变，势必影响人力资源的开发。传统观念有着很强的稳定性，它阻碍着反常规的创新活动。因此，在西部大开发的大背景下，做好乌江民族地区人力资源开发工作，首先要转变人才观念，树立科学的人才观，即就是要树立人才资源是第一资源的观念，充分发挥人才资源在乌江民族地区经济社会发展中的基础性、战略性、决定性的作用。人才既然作为一种资源，就应跟其它资源开发一样，可以走产业化道路，按产业化进程推进，按经济规律进行运作，与之相关的人才培育、开发、引进、配置和使用等也可逐步走向产业化。强化人才观念，努力创新机制，适时调整政策，全方位、多层次培养和开发人才资源，逐步建立和形成有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制。

2、大力发展文教事业，加强对乌江民族地区的智力扶贫与开发

教育是人力资源开发的核心，是提高人力资源综合素质的根本途径。乌江民族地区教育水平落后的主要原因是对教育的投资严重不足。人力资本投资严重不足而造成的人口素质低下已经成为乌江民族地区经济可持续发展的重要制约因素。教育科技不发展，人的素质不提高，新知识、新观念、新技术就无法引进和被吸收，改变贫困面貌的门路就难以开拓。要改变这一不利状况，一是政府要加大对该地区教育的投入力度；二是要广开财源，大力吸收民间、企业、国内、国外等多种投资基金，调动社会各方面办学的积极性；三是要加强对该地区的教育对口支援工作，在资金、物资、教学仪器设备、图书资料等方面支援贫困地区，帮助贫困地区改善办学条件和管理手段，救助失学儿童；为贫困地区培养和培训师资、管理干部、实用科技和企业管理人员；开展信息交流和技术转让，帮助贫困地区教育增强自我发展能力。

3、人尽其才，构建乌江民族地区人才整合机制

要打破省际、县（市）际界限，依据市场规律构建乌江流域区域协调机制。建立起旅游、行业等多层面的横向协调机制，遵循市场经济规律，兼顾各方实际利益。加强政策的协调性、一致性，推动乌江流域市场的开放性、统一性，更好地实现联动发展。整合乌江民族地区人才信息资源，构建起乌江民族地区人力资源库。按照分类管理、资源共享的原则，加强乌江流域贵州、云南、重庆、湖北四省之间、12个地区之间、55个县市辖区之间组织部干部信息库、人事厅（局）专家库、科技厅（局）专家库、教育厅（局）专家库、人才交流中心人才库、国资委企业经营管理人才库，使之成为涵盖党政、企业管理、技术三支队伍的大人才库存。搭建乌江流域各级各类用人单位的信息交流平台，开放信息网络。打破现有行政区划的局限，加强流域内各地政府的横向联系与合作，共同保护人力资源，统一规划，相互协调，整体开发，实现乌江开发“区域联动，整体开发”的构想，共同打造面向国际、面向21世纪的大规模、高质量，高品牌的品牌。

要调整人才结构，合理配置人才，建立乌江流域人才“柔性流动”机制。要按照稳定强化第一产业，做大做强第二产业，培育壮大第三产业的方针，对乌江民族地区各类人才进行合理配置。大中专毕业生要充实到农村一线，对现有学非所用、专业不对口的专业技术人员进行调整，真正做到人尽其才，才尽其用。最大限度地稳定现有人才，针对人才的不同特点和不同需求，坚持以感情留人、以事业留人、以适当的待遇留人，实行人才租赁制、专业技术职务岗位竞聘制、骨干人才工作终身制、科技项目招标和首席负责人制等，充分信任和放手使用各级各类人才，打破人才部门、地域和所有制的壁垒，树立“不求所有、但求所用”的观念，采取灵活多样的方式，实现公立部门

与非公部门人才开发的整合、高层次人才与基础人才开发的整合、城市人才与农村人才开发的整合，以及培养、吸引、使用等各环节的整合，建立起乌江流域人才“柔性流动”机制，充分调动现有人才的积极性、主动性和创造性。

(作者单位：重庆市涪陵师范学院民族学院)

相关链接

我国现代企业人力资源管理的现状、问题和对策研究
基于经济型饭店视角的人力资本投资分析
乌江民族地区人力资源开发研究
企业人才英语培训探讨
提高激励有效性之管见
专业人才档案的建立及其作用
对人力资本实施差异管理应注意的问题
酒店人力资源供求矛盾分析及对策初探

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：(010) 65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心