

# 农村人力资本的有效利用及其改善

李肖夫 (无锡职业技术学院工商管理系, 江苏无锡214073)

**摘要** 社会主义新农村建设必须有效利用人力资本, 人力资本的有效利用包括人力资本形成数量和人力资本利用效率2方面的含义, 从2个方面探讨了有效利用农村人力资本问题。

**关键词** 人力资本; 新农村建设; 人力资本形成; 人力资本利用

中图分类号 F323.6 文献标识码 A 文章编号 0517-6611(2006)21-5735-02

## Effective Utilization and Improvement of Human Capital

LI Xiaofu (Business Management Department of Wuxi Institute of Vocational Technology, Wuxi, Jiangsu 214073)

**Abstract** in the paper the importance of the effective utilization of human capital in the construction of new socialist countryside was explained. The effective utilization of human capital included the number of human capital and efficiency of utilization. The high-efficiency utilization of human capital was discussed in the paper too.

**Key words** Human capital; Construction of newsocialist countryside; Utilization

十六届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》提出:“建设社会主义新农村是我国现代化进程中的重大历史任务。要按照生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主的要求, 坚持从各地实际出发, 尊重农民意愿, 扎实稳步推进新农村建设。”该《建议》清晰地表明, 建设社会主义新农村是解决“三农”问题新的战略选择, 是以人为本, 集经济建设、政治建设、文化建设、社会建设于一体的发展战略。人力资本作为社会主义新农村建设的基础条件, 只有更好地发挥人力资本的基础性作用, 才能使社会主义新农村建设的各项目标得以实现。该《建议》明确要求要“培养有文化、懂技术、会经营的新型农民, 提高农民的整体素质”。2006年是社会主义新农村建设的开局之年, 如何有效利用人力资本, 促进农村经济和社会的全面发展是个值得重视的问题。

### 1 我国农村人力资本的有效利用

所谓人力资本的有效利用是根据人力资本的供给与需求和人力资本与物质资本的匹配, 使每一类型的人力资本都投入到社会最需要的地区和部门, 就是所说的“人尽其才”。其基本内涵包括人力资本形成数量和人力资本利用效率2个方面。

**1.1 我国农村人力资本的形成数量** 合理的人力资本形成是人力资本有效利用的必要条件。舒尔茨认为, 教育是进行人力资本投资和积累的主要形式。就教育程度而言, 从总量上看, 我国农村劳动力数量是丰富的, 但是我国农村人力资本的绝对水平和相对水平都比较低下。

表1 我国农村劳动力的文化程度 %

年份	文盲	小学	初中	高中	中专	大专以上
1990	20.73	38.86	32.84	6.96	0.51	0.10
1995	13.74	36.62	40.10	8.61	0.96	0.24
2000	8.09	32.22	48.07	9.31	1.83	0.48
2001	7.69	31.14	48.88	9.65	2.02	0.61

注: 资料来源于《中国农村统计年鉴》(2003年)。

由表1可见, 如果把高中以上的人力资源看作人力资本的话, 我国农村人力资本问题十分突出, 与一些发达国家相

比差距更大。比如法国7%以上的农民具有大学文凭, 60%的青年农民具有中专水平。德国7%的农民具有大学文凭, 53%的农民受过2~3年的职业培训。日本农民中大学毕业的占5.9%, 高中毕业的占74.8%。

健康医疗方面的投资也是人力资本形成的一个重要指标, 根据2004年中国卫生统计提要公布的数据, 我国农村婴儿死亡率高于城市, 儿童青少年的生长发育状况与城市存在明显差异, 农村的人均寿命低于城市。另据有关研究结果表明, 农民个人卫生费用的支出比例和绝对数量都是偏低的。而且, 广大农村医疗条件差, 农民因病致贫、因病返贫的现象普遍存在。

**1.2 农村人力资本利用的效率** 关于我国人力资本利用效率问题, 人力资本理论认为人力资本利用效率的高低有制度的原因, 也有非制度的原因, 其中制度原因起决定作用, 它可以大大改变非制度原因导致的效率低下问题。由于制度和非制度原因众多, 这里只就2方面比较突出的问题作以简要分析说明。

**1.2.1 从制度上看“学非所用、用非所学”的问题**在农村人力资本利用更为突出。不少人认为农业教育从根本上讲是农村为城市培养人才, 培养离开农村、农民和农业的人才, 而不是“为农村”培养人才。如2000年我国农科院校在校生总计26.2万人, 平均每1万农业人口中拥有3名, 可是农业院校毕业的学生不愿意回去就业, 如甘肃省农业类学生回乡的不足20%, 回乡就业的毕业生从事农业技术推广和管理的人更少, 据农业部的调查研究认为我国平均2000多个农业劳动力中只有1名农业技术推广人员, 而发达国家平均不足400人就有1名。

**1.2.2 从非制度角度分析**, 由于主观努力程度不足而导致的人力资本使用效率低下的“有效投入不足型低效率”比较严重。努力程度的衡量一般情况下, 人们常常根据在正常状态下应当完成的工作任务与实际完成的工作任务二者之间差额的大小作为客观标准, 以人力资本的自我评价为主观标准。辽宁大学课题组对这2个标准进行的抽样调查显示: 有70%的被调查者认为, 农村的技术和管理人员的实际贡献仅仅达到其应有贡献的60%, 投入不足率达到40%。

以上2种原因, 除了从个人的角度上分析外, 都可以从

**作者简介** 李肖夫(1969-), 男, 河南潢川人, 硕士, 讲师, 从事劳动经济学与教育管理方面的教研工作。

**收稿日期** 2006-08-15

制度安排上得出一些结论。

## 2 我国农村人力资本有效利用的改善

为了更好地有效利用农村的人力资本,在社会主义新农村建设中需要作出系统性的政策调整和制度安排,在此笔者提出一些看法和建议。

**2.1 突显人力资本的作用** 实现社会主义新农村的生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主5方面的政策目标,人力资本是5个系统性政策目标的基础性条件,因此在进行系统性的政策调整和制度安排中突显其作用至关重要。结合5个政策目标,突显人力资本作用可以从3个方面考虑:转变观念,认识人力资本投资的重要性。可以实行人力资本优先投资和把人力资源投资作为考核干部业绩的一个重要方面;制定新农村建设的人力资本战略规划;设置专门的农村人力资本研究机构和管理机构。

**2.2 增加人力资本的存量** 通过多种途径,迅速提高人力资本存量,具体途径:加大教育经费投入,建立多层次、多渠道的适应农村现代化需要的教育体制。发挥政府在人力资本投资中的主体作用同时,改革投资制度,大力吸收企业、民间、国外投资基金等多种资金来源;构建适宜于农村条件的医疗保障体系,国家应当建立和完善农村卫生专项转移支付制度,重点发展贫困地区的教育、医疗卫生事业;鼓励“干中学”和重视农民的各种职业培训。发展农村职业教育,大力举办农村职业学校,对多数不能升入高等学校的中学毕业生进行职业技术和实用技术培训,提高专业技术素质;创造优惠条件实行人力资本“借贷策略和创新机制”,解决农民人力资本投资的困难,提高农民人力资本投资的收益。

**2.3 提高人力资本利用效率** 人力资本利用效率是一个复

杂的问题,仅从制度安排的角度考虑应从3个方面着手:有效解决人力资本市场的信息不对称。管理者必须重视设计一个合理的人力资本量化体系,建立各种人力资本档案,了解农村人力资本的需求与供给的各种动态信息,还要注意与素质较高人才的沟通与协调;建立并完善农村人力资本市场制度。在自由的市场制度下,人力资本作为一种稀缺资源总是从收益低的地方向收益高的地方流动,由于农业的比较利益低下,在建设农村人力资本市场时,必须改善薪酬福利制度使其具有激励功能。如实行人才持股制、制订全新的人才薪酬方案与晋升方案、改变人才考核方法与评估制度,同时对其个体成长和职业生涯进行设计,建立心灵契约,强调以人为本;促进竞争与合作、个性化与团队精神的结合,创造以创新为特征的宽松的企业氛围以有效地吸引、培养和留住人才;减少人力资本主观努力的不够。人力资本主观努力不够的原因是多方面的,除了激励因素外,约束也是一个重要原因。对人力资本进行约束。农村的管理者必须对其形成以才能、利润、经营业绩和经营能力为标准的评价硬约束机制。并且建立相互监督、广泛监督的一种法律约束、道德约束、市场约束、媒体约束、社会约束的软约束机制。

## 参考文献

- [1] 中华人民共和国国家统计局. 中国统计年鉴(2005) [M]. 北京: 中国统计出版社, 2005.
- [2] 农业部课题组. 建设社会主义新农村若干问题研究 [M]. 北京: 中国农业出版社, 2005.
- [3] 赵玉霞, 杨明洪. 我国农村人力资本现状分析及策略思考 [J]. 农村经济, 2006(1): 112 - 114.
- [4] 张凤林. 我国人力资本利用效率低下的原因 [J]. 中国人力资源开发, 1999(5): 4 - 8.
- [5] 魏杰. 人力资本的激励与约束机制问题 [J]. 新华文摘, 2002(1): 48 - 51.