

当前我国农村人力资源开发路径探析

杜海明 (重庆大学贸易与行政学院, 重庆 400044)

摘要 人力资源管理着眼于提升和开发人力资源,全面提升人口素质,因而在经济和社会发展中的作用和地位日益彰显。分析我国农村人力资源现状及存在的问题,并提出农村人力资源开发的有效路径。

关键词 新农村;城乡一体化;人力资源开发;路径

中图分类号 F320.3 文献标识码 A 文章编号 0517-6611(2008)09-03892-03

Analysis of the Development Approach of Rural Man power Source

DU Hai-ming (College of Trade and Administrative Management, Chongqing University, Chongqing 400044)

Abstract Human resource management is focusing on upgrading for the development of human resource and comprehensively improvement of the quality of the population, which plays an important role in the economic and social development. The shortage of rural human resources in China is becoming the main bottleneck inhibiting the construction of new rural and development of urban and rural co-ordination. It is an important way to enhance the supply level of human resource in rural area through effective measures and means to build a new socialist countryside and co-ordinate the development of integrated urban and rural area.

Key words New rural; Urban-rural integration; Human resource development; Path

21世纪人力资源是现代经济发展的首要资源,人才和科技进步已成为经济的决定因素。但我国的人才资源无论是从数量和质量上,还是从结构和配置上,都与我国经济发展的需要不相适应,因此,必须把人力资源开发问题的研究放在重要位置,开发与配置好人力资源事关我国经济发展的全局。然而,我国农村人力资源尤其是对弱势群体的人力资源开发往往停留在口头上,而他们作为一个不容忽视的社会群体,其人力资源开发和管理的水平高低对于农村脱贫致富、发展农村经济、解决“三农”问题、推动城乡经济全面协调发展、维护社会公正有着重要的现实和政治意义。

1 开发农民人力资本的意义

农村人口数量巨大是我国的一个基本国情,但农村人力资源存量很低,素质不高。而实现农村的全面可持续发展,建设文明和谐的农村,实现城乡发展一体化,农民则是主体。也就是说,加强农村人力资源开发,提高农村人力资源的供给水平是新农村建设的关键。

我们要建设的新农村,是社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设和党的建设协调推进的新农村,是逐步消除城乡差别的新农村,是农村“三个文明”共同发展的新农村,是富裕、民主、文明、和谐的,充分体现全面发展思想和要求的新农村。社会主义新农村建设作为一项长期、艰巨、战略的系统工程,不只是简单地通过硬件基础设施的建设就能完成的,其涉及面广,既有经济发展问题,又有政治民主建设问题;既涉及产业结构调整层面,又涉及深化体制改革层面;既有科学技术的运用问题,又有经营管理理念的选择问题。由于历史和现实的原因,随着改革开放的不断深入,我国农村贫困和农业落后的基本面貌至今尚未能有效改观。但农村的落后不应归因于物质资源和资本资源的匮乏,而是在于知识技术的缺乏,因而,需要不断提高农民素质,以适应新农村建设的客观要求。只有这样农村才能健康快速地发展,才能持续沿着科学发展观指引的路径稳步、有效地推进,全面

发展农村各项社会事业,实现农村的全面协调可持续发展。

2 人力资源构件系统

人力资源构件是指人力资本的实体形态,包括体力构件、智力构件、能力构件三大板块^[1],这三大构件是内含在劳动者体内的相互依存、相互作用的有机组成体,一个完整的系统整体,缺一不可。体力构件是指劳动者的体质健康状况,即保证劳动者获得劳动能力并维持持续劳动的生理本能;智力构件是指人的智力发展水平,即维持个体生存发展的一般能力。韦尔勒认为:智力是指个体所具有的目的性行为,有理性的思考以及有效地改造环境的全面能力。这里讲的智力是指一般意义上的能力,包括从经验中学习的能力,运用已有知识学习和适应周围环境的能力;能力构件是为完成某一项专门的活动所需要的能力,也就是获得某种行为结果的技巧能力,主要表现为个体的创造力和技术熟练程度。农村人力资源开发就是农村人力资源三个构件的开发与合理配置,并最终实现提高劳动技能目的的活动。人力资源的构件是相互依存、相互影响的共同体,且这三个方面发挥作用的效力不同,其中智力构件和能力构件发挥作用表现更明显一些,体力构件是前提,智力构件是基础,能力构件是核心。人力资源是一个开放的系统,与人力资源外部环境之间相互影响、相互渗透、相互作用。

3 农村人力资源开发与管理的理论基础

3.1 马克思主义人力资本观 马克思、恩格斯关于劳动力的论述体现了人力资本使用价值和价值、人力资本形成以及收益分配的思想^[2]。马克思认为生产要素包括劳动对象、劳动资料和劳动者,前两者构成了生产资料,无论在什么样的社会,采用何种生产形式,劳动者和生产资料始终是生产的因素,“人是生产中最积极的因素”。马克思主义的劳动价值观是通过劳动力的定义、劳动力商品的使用价值和价值的论证得以体现的,并且分析了教育在提升劳动者素质中的重要作用,论证了复杂劳动需要具备一定的知识和技能,发展较高级的劳动力就需要较高的科教投入,于是在较高的劳动力身上凝结了较多的人力资本,在使用中应得到较高的劳动报酬。这些思想给我国农村人力资源开发提供了有力的理论支持。

作者简介 杜海明(1975-),男,安徽滁州人,硕士研究生,研究方向:人力资源管理。

收稿日期 2007-11-30

人力资本是对人的投资而形成的,体现在人的知识、技能、经历、经验和熟练程度;体现在货币形态上的是提高人口质量,提高劳动者时间价值的各项开支,他将人力资本分为医疗保健、在职培训、正规教育、成人学习项目、就业迁移五大类^[3],人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质资本、劳动力数量的增加重要得多。人的教育和健康水平与劳动生产效率密切相关。通过研究农业生产效率发现,受过教育的农民更有可能采用新技术,其产出和收入要比没受教育的农民高很多。

3.2 新经济增长理论 20世纪80年代以来,随着以知识经济为背景的“新经济增长理论”在西方国家的出现,“人力资本”受到了经济学家的重视和推崇,人力资本比物力资本重要,人力资本被纳入经济增长模型中,并进入发展与完善阶段。美国经济学家P.M.罗默在1986年将生产要素分为资本、非熟练劳动、人力资本(以受教育年限来衡量)、新思想(以专利数量衡量)4个方面。1988年R.E.卢卡斯建立了“两时期模型”与“两商品模型”,将人力资本作为独立的要素纳入经济增长模型,认为具有“专业化的人力资本”是经济增长的原始动力^[4]。新经济增长理论研究发现,健康、教育、培训和更有效的经济核算能力等都是现代收入增长的重要源泉。

总之,农村人力资源的特质是内含在人力资源载体内部的人力资本,即通过后天投入而凝结于人体之中,具有经济价值并能带来未来收益和凭以参与收益分享的知识、经验、技术、能力健康以及其他质量因素的总和。既包括农村劳动力的数量也包括了内含在劳动者的人力资本构件,其中劳动人民是人力资源的主体,人力资本指的是人的原始劳动力,即人力资本的原始形态,或称为人力资本的自然基础。人力资本与人力资本的载体不可分离,体现了人力资本较强的附着性。目前我国农村人力资源开发的根本目标就是培养拥有健康体魄、有知识文化、有科学技术、懂管理经营的农村人才,其根本手段就是加大对人力资本的投资。

4 我国农村人力资源开发现状

4.1 农村人力资源数量巨大,剩余劳动力多,素质不高 我国9亿农民中有5亿左右的劳动年龄人口,农业和乡镇企业只解决了1亿多劳动力的就业,还有大量的剩余劳动力需要转移。农村这种庞大的人口与剩余劳动力的存在对农民进一步发展形成巨大压力,对采用新科技、实行机械化农场模式运作、产业结构调整,提高劳动生产率产生极为不利的影。但目前非农就业并不十分看好,且农民工文化素质和知识技能低下,这增加了其在非农领域的就业风险。

我国在工业化进程以及农村剩余劳动力转移过程中,之所以没有出现“拉美化”现象,耕地作为失业保障的“调节器”、“安全网”功不可没。耕地是有限的,转移农村人口、提高农业生产率势在必行,但农村劳动力的科技素质也很低,“据调查农业劳动力中掌握1、2项实用技术的人数占被调查人数的16.4%,获得专业技术职称和岗位培训证书的人数占被调查人数的7.3%。”另外,劳动力经营管理素质较低,市场意识薄弱,信息处理能力不强,参与市场竞争能力较差。多数农民没有接受过农业经营管理方面的教育和培训,不具备农业经营管理方面的基本知识,这种状况使得农民难以适应

农业现代化和国际化的发展要求。因此,必须提高农民的经营管理水平,以增强我国农业的国际竞争力。

4.2 认识偏差,观念落后

4.2.1 对人力资源本质属性认识不足。人力资源最根本的性质是现代社会最重要的生产要素,而我国政府在很长一段时间内对此认识不足,具体表现在离开生产要素的属性、离开生产要素开发和培育所必需的市场机制建设。城乡二元结构及相关制度安排是建设我国统一市场的最大障碍,但如果离开了培育人力资源生产要素所必需的统一市场,任何关于农村人力资源开发的讨论都将是纸上谈兵。

4.2.2 投资理念偏差。农村人力资源开发除了市场手段外,还需要政府宏观财政政策的支持。但长期以来,我国政府和理论界认为,必须把有限的资金首先集中用于城市和工业,才能达到发展的最佳途径。这种理论体现在发展战略上,就是政府通过宏观财政政策,以牺牲农村的利益来加快城市的发展,用剥夺农民的方法将资源配置到城市和非农产业。从财政投资看,尽管2005、2006年全国财政用于“三农”的支出分别比上年增加了349亿、422亿元,但财政支农支出占财政支出的比重仍然很低,2005年为5.3%,比2004年下降0.6个百分点;2006年为5.2%,比2005年又下降0.1个百分点。财政支农资金中用于农口事业单位的人头经费约占64%,直接用于农业、农民的资金不到1/3。从信贷资金看,规模小、期限短、利息高是农业贷款的共同特点。这样就使农村人力资源开发既缺少必需的直接投资,也由于滞后的“三农”现代化而失去了巨大的间接支持。而农村人力资源开发恰恰以培训教育、职业教育、应用教育和农村农业教育为主,这种认识偏差使得有限的投资无法运用到农村人力资源的开发中。

4.2.3 对农村人力资源开发重要性认识的偏差。普遍存在重农村经济体制的转换,重农村物质资本积累,重非农产业和城镇对“三农”的支持等,而轻农村人力资源开发的思想偏向。缺乏对农村人力资源开发的紧迫感和自觉性的认识,“三农”的改革存在严重的形式化、表面化和随意性问题。

4.3 相关制度不完善 农村人力资源开发最关键的是要有制度的保障,而这也是我国农村人力资源开发中存在的问题。城乡差别既有政策的影响,更有体制的原因。城乡之间劳动力不能自由流动,城镇居民与农民权力和发展机会不平等形成了城乡居民两种身份制度、教育制度、就业制度、市场准入制度、公共服务制度和财政转移制度等,这些制度人为地将城乡居民分割为两个地位和发展机会不平等的社会群体,严重阻碍了作为生产要素的农村人力资源的有效开发和培育。生产要素市场中的劳动力市场的形成是以现代社会基本保障制度的建立为前提的,由于我国广大农民的受保障程度最差,严重影响农民向城市“理想”行业和部门的流动,也阻碍了城镇人力资源向农村流动。

5 农村人力资源开发的途径

5.1 转变观念 人力资源供给不足是制约我国新农村建设的瓶颈,因此,采取有效的措施和方法提高农村人力资源的供给水平,是我国新农村建设的重大课题。新时期农村人力资源的开发,首先需要一场全社会的思想解放和理念革命运

动,倡导“以人为本”的新发展观,各级政府应树立强烈的人才意识,改变重物质投入、轻人力资源开发的传统观念,正确认识农村人力资源开发的重要性,增强农村人力资源开发的紧迫感、责任感和主动性,树立人力资源是第一资源的思想,把人的全面发展和农村人力资源开发放在第一位;以人为本就是指以广大农民的根本利益为本。新农村建设过程中,在修改和制定公共政策时要充分体现和维护广大农民的根本利益,而不是限制其合法、合理的利益,既要把农民的需要、解放和发展作为首要目标和衡量社会发展的重要标准,又要树立通过农村人力资源的开发,全面提高广大农民素质,把农村人力资源开发作为一项准公共服务,纳入公共财政框架,加大对农村教育特别是农民教育的投资力度,以公共财政支持来完善农村职业教育体系。着重加强对农村人力资源开发工作的领导,根据实际研究制定农村人力资源开发的方针、政策,制定好农村人力资源的规划和管理工作的具体落实,保证农民享有教育培训的各项权利,实现农村人力资源开发的经常化、制度化、规范化。努力加强农村公共文化设施建设,构建农村公共文化服务体系,营造农村人力资源开发的良好环境。

5.2 加大财政投入 要巩固农村税费改革成果,深化农村金融体制改革,规范发展适合农村特点的金融组织,探索和发展农业保险,改善农村金融服务,加大财政投入力度;逐年提高财政支农支出占财政支出的比重。同时,尽快将农业基本建设费用、农村义务教育费用、农业科技费用、农村救济费用等纳入农业投入。做到权利和义务明确,财权和事权相匹配,这既有利于调动地方政府对农村进行教育投入的积极性,又能使地方政府能够承担得起对农村教育的投入,而无需再向农民伸手。

提高教育财政支出在国家整体财政支出中的比重,进一步修改农村义务教育的投入政策,构建农村基础教育财政经费投入的保障机制。运用政策调整,使农村教育经费的增长速度超过高校和城市中小学教育经费增长速度,可运用“存量不变,增量调整”的思路,在确保教育财政投入原有渠道增长的前提下,用新增整体财政投入总量用于农村中小学教育的投入。除了政府加大教育投入力度外,还要多渠道筹集教育经费,充分调动社会力量办学,注重义务教育的民间资本开发和利用。要大力调整教育结构,优化教育资源配置。积极扩大职业技术教育和成人教育,构建终身教育体系框架。

5.3 重视教育战略地位,加大培训力度 社会发展的关键、经济持续发展的内在动力是人的素质的提高,全面振兴农村教育培训是提高全民族素质的基础,是农村人力资源开发的根本,也是农民学科学、学技术、实现职业转化的必要基础。发展经济学认为,对发展中国家来说,向农民进行中小学教育及文化投资是最有利的人力资本投资。新农村建设必须切实落实教育培训优先发展战略,创新农村教育模式,搭建培育新型农民的广阔平台。

人力资源是一个运动过程,它始于开发,经过配置而终于使用,而管理贯穿整个运动过程,是人力资源有效开发、合理配置、充分使用的基本保障。人力资源运动的全部过程是一个动态过程,贯穿于农民培训的全过程。来自教育部门的

统计显示,我国现有农村劳动力4.8亿,其中高中以上文化程度程度的占12.4%,农村劳动力的平均受教育年限为7.3年;农村劳动力中,接受过短期培训的只占20%左右,接受过初级职业技术教育或培训的只占3.4%,接受过中等职业教育的只有0.13%,没有接受过技术培训的高达76.4%。我国进城农民大约有1.2亿人,其中初中文化程度的占66%^[5]。农民普遍缺乏就业培训机会,技能素质不适应劳动力市场需求的问题十分突出。

对农民进行人力资源管理培训,首先要对农民人力资源进行预测与规划,以农民培训现状为基础,在充分掌握相关资料的前提下,借助各种分析支持手段,对农民培训的未来状态作出估计、推测和判断,在此基础上制定指导和调节农民培训的计划,继续实施农村劳动力转移培训工程,扩大覆盖范围,在提高培训补贴标准的同时,多渠道、多层次、多形式开展培训,将农民培训工作逐步向高素质和高技能方向推进。同时,完善管理机制,提高培训经费使用效率和效益。推行“培训券”补贴模式,鼓励民营培训机构、企业参与培训及农民参与培训效果的评估。同时,要让农民和转移农民的培训长期并重。

加强农村劳动力的培训,要围绕现代农业建设,加强对从事农业生产农民的培训,以现代农业适用技术和实用农业技术培训为主,结合发展现代农业和建设新农村以及统筹城乡发展的要求;同时要注重发展多种形式的农村职业教育和成人教育,加快建立政府扶助、面向市场、多元办学的培训机制,发挥网络教育和远程培训,实现资源共享,建立各种培训基地,多层次、多形式、灵活多样地开展培训,提高效率,使农民掌握一技之长,增强其竞争能力和转移就业的能力,不断提高其收入水平和整体素质。

5.4 建立农民人力资源开发管理体系 建立结构合理、功能完备、运转灵活的农村人力资源开发体系和管理模式。首先积极拓宽思路,从整体性、全方位、多角度来考虑,集中体现在总量上的开发、素质上的提高和配置上的合理三个方面。强调农民人力资源开发必须与市场经济发展需要相适应,统筹安排、超前考虑、精心谋划,在人力资源的总量、素质和结构上要与“三农”发展的规模、速度相协调一致,实现人才增长与农村发展的同步进行。重点抓好预测与规划、培训与考评、甄选与使用、引进与挖掘、配置与调控、激励与保障六个环节,提升人力资源在农村发展战略中的地位和作用。各级政府要改变过去随意性和盲目性的通病,建立农村人力资源开发管理机构,制订人力资源开发,编制相关预算,建立开发投资体系,协调各方关系,建立农村人力资源开发基本保障的制度体系等。

5.5 建立农村“学习型组织” 建立农村“学习型组织”,逐步培养农村人力资源自我开发的能力。农村学习型组织或学习型社区,应是人人学习、不断创新,自我管理、自我服务,协作互助、共同发展的社区。构建农村学习型组织,对提高农民素质、发展先进文化、建设精神文明、建立学习型社会和推进新农村建设具有重要意义。

学习型组织是当今西方最新管理思想之一,也是人力资

(下转第3909页)

2 国际水产品出口对我国海洋渔业发展的启示

2.1 近海海洋鱼类资源枯竭, 捕捞能力过剩, 应有计划地开展远洋捕捞

改革开放以后, 我国政府根据国情和渔业资源

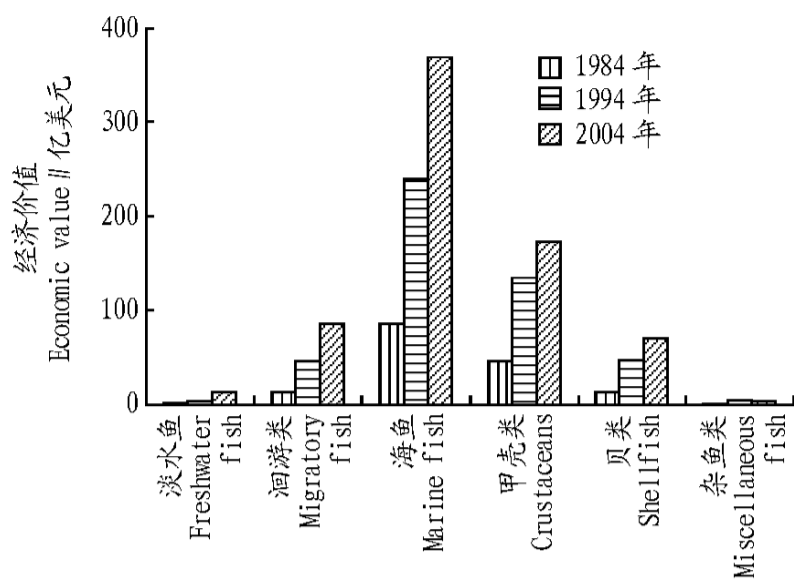


图3 国际水产品出口的经济价值

Fig 3 Economic value of international aquatic product export volume

变化情况, 适时调整渔业发展方针和政策, 激发了广大渔民发展渔业生产的积极性和创造性, 使中国渔业走上了快速发展的轨道。根据2005年中国渔业统计, 中国水产品产量达到5 101万t, 占世界总产量的38%, 连续16年位居世界第1; 2002年以来中国水产品出口贸易一直名列世界第1。中国渔业取得了有目共睹的成就, 中国已经成为名副其实的世界渔业大国。但中国的鱼产品出口量很小, 以海洋养殖的虾类和贝类出口为主。伴随海洋环境和生态系统的破坏, 虾类和贝类养殖面临多种病害的威胁, 海产品出口面临更大的绿色贸易壁垒。多年来, 中国海洋捕捞能力大大加强, 近海渔业资源的过度捕捞已经造成严重的资源枯竭, 以长江口为例, 目前长江口区鲥鱼、前颌间银鱼已基本消失; 刀鲚、中华绒螯蟹产量锐减; 蟹苗产量也大幅度下降, 近几年来有时几乎形不成汛期; 凤鲚虽仍有一定数量, 但已出现资源衰退迹象; 鳊苗处于高强度捕捞状态, 长江口区主要渔业资源呈全面下降趋势^[1]。渤海主要经济鱼类因过度捕捞已严重衰退, 甚至濒临绝迹。优质鱼类占总渔获量的比例已从20世纪60、70年代的50%左右, 下降到目前的不足30%^[2]。在与周边国家签定渔业协定和划界之后, 如何利用中国剩余的渔业劳动力和远洋捕捞生产力是一项非常迫切的任务。政府和海洋管理部门有义务组织和实施远洋捕捞, 积极开展渔业国际合作, 在双边谈判的基础上获得其他国家和地区渔业捕捞许可, 遵守

(上接第3894页)

源开发管理的有效模式。它通过加强组织领导、创建学习机制、营造学习环境、建立学习制度、激励学习行为, 积极开展学习和交流, 充分挖掘员工的创造性潜能, 从而建立起一种有机的、高度柔性的、符合人的能动本性的可持续发展的组织^[6]。农村人力资源的有效开发最终要在建立一定的外部环境的条件下通过提高农民自身的学习自觉性和积极性大幅度提高农民自身的学习能力和开发能力。而农村“学习型组织”的逐步培育和建立正是解决这一问题的有效方法。

相关的渔业法规, 可进一步提升中国海洋渔业的国际地位。

2.2 实施海洋渔业资源保护区战略, 建设若干海洋渔业保护与开发并重的基地

中国是世界上最大的渔业捕捞国和水产品消费国, 保证渔业的可持续发展和充足的水产品市场供应具有同等重要的意义。中国沿海地区的海洋渔业资源的破坏已经到了危急关头, 在沿海建立不同类型的海洋渔业保护区, 对于中国沿海渔业资源恢复和渔业生态系统的健康发展具有重要的意义^[3]。在一定范围内有计划地实施休渔期、流放鱼苗和虾苗或者设立禁止捕捞区等措施, 一段时间内逐步降低海洋渔业捕捞量, 有助于中国近海渔业资源的恢复。沿海各省市应该在科学调查的基础上, 建设若干海洋渔业保护与开发并重的基地, 走保护与开发并重的道路, 在逐步降低海洋捕捞量的同时, 大力发展海洋养殖业, 做好渔业发展和海域使用规划, 建设若干甲壳类、贝类和洄游鱼类养殖基地。在推进近岸养殖的同时, 应重视深水海域的大型网箱养殖, 特别是主要经济鱼类的养殖, 对于中国海洋渔业出口创汇和满足国内市场供应具有重要意义。

2.3 制定严格的海洋渔业管理法规和基于海洋捕捞科学统计的渔业管理体系

中国多年的海洋渔业发展表明, 沿海海洋渔业资源的退化和衰竭, 主要原因是对小型海洋鱼类的滥捕。20世纪80年代之后渔业产量呈超乎寻常的速度发展, 引起了FAO的关注。中国沿海的陆架区域曾经是渔业资源最丰富的地区, 加强海洋渔业管理特别是详细的海洋渔业管理法规的编制和实施, 在今后一个相当长的时间内需要给予特别重视。强化海洋渔业管理, 是促进中国海洋渔业可持续发展的重要对策^[4]。

FAO在2002和2004年的《世界渔业和养殖业状况》报告, 均认为中国的渔业产量统计数据可能太高。海洋渔业管理的基础是对海洋渔业和养殖业统计的科学统计, 中国这方面的工作需要进一步加强, 科学的渔业统计可以更好地服务海洋渔业管理和海洋渔业的可持续发展。

参考文献

- [1] 倪勇, 陈亚瞿. 长江口区渔业资源、生态环境和生产现状及渔业的定位和调整[J]. 水产科技情报, 2006, 33(3): 121-123, 127.
- [2] 王诗成. 近海资源保护与可持续发展[M]. 北京: 海洋出版社, 2001: 114.
- [3] 曹世娟, 黄硕琳. 我国渔业水域环境保护面临的问题及其对策[J]. 水产科技情报, 2002, 29(1): 33-35.
- [4] 陶宝山, 郑开玲. 浅论海洋渔业的可持续发展[J]. 水产科技情报, 2000, 27(5): 228-230.

参考文献

- [1] 西奥多·W·舒尔茨. 人力资本投资: 教育与研究的作用[M]. 北京: 商务印书馆, 1990: 79-86.
- [2] 李玲. 人力资本运动与中国经济增长[M]. 北京: 中国计划出版社, 2003: 35-38.
- [3] 龚鹏辉. 我国农业人力资源开发的问题及对策[J]. 中国人力资源开发, 2003(11): 46-48.
- [4] BRISCOE D. International Human Resource of Management[M]. London, UK: Routledge, 2002: 33-35.
- [5] 龚鹏辉. 中国农村青年人力资源发展报告(2005)[R]. 北京: 社会科学文献出版社, 2006: 12-15.
- [6] DIANE. The Employee Recruitment and Retention Handbook[M]. New York: A MACOM, 2001: 55-56.