

河南农村人力资源现状与开发对策分析

官爱兰 全辉 (华东交通大学人文学院, 江西南昌330013)

摘要 在分析了河南省农村人力资源现状及存在问题的基础上, 对如何进一步开发农村人力资源提出了建议。

关键词 河南; 农村人力资源; 现状; 开发对策

中图分类号 F320.3 文献标识码 A 文章编号 0517-6611(2009)13-06173-03

Analysis on the Actuality and Developing Strategy of Rural Human Resources in Henan

GUAN Ai-lan et al (School of Humanities, East China Jiaotong University, Nanchang, Jiangxi 330013)

Abstract Based on analyzing the actuality and existing problems of rural human resources in Henan Province, some suggestions on how to develop the rural human resources further were put forward.

Key words Henan; Rural human resource; Actuality; Developing strategy

河南省经济发展迅猛, 经济总量连年快速增长, 城市及广大的农村地区的经济社会状况也有了极大的发展, 但城乡经济发展差距拉大趋势还未扭转。如何抓住经济发展的机遇, 大力推进农村经济发展, 缩小城乡发展差距, 成为当务之急。发展农村经济涉及到众多的要素, 但人无疑是最重要的因素, 如何调动广大农村劳动者的积极性, 提高农村劳动者的技术水平, 更有效地转移农村劳动者, 即如何解决开发农村人力资源的问题就显得十分重要。笔者从分析农村人力资源现状入手, 试图提出一些开发农村人力资源的对策, 以推动河南省农村经济发展。

1 河南农村人力资源现状及问题分析

河南省农村人力资源数量较大, 但普遍受教育程度较低, 参加职业培训人数较少, 现代农业技术人员缺乏, 并且转移效率较低, 这些状况值得关注和分析。

1.1 农村人力资源数量丰富, 劳动力大量剩余 河南是全国第一人口大省, 也是一个人力资源大省, 但还不是人力资源强省。到2006年末, 河南省总人口为9 392万人, 其中乡村人口6 342万人, 占全省总人口的67.53%, 其中乡村劳动力资源数5 187万人, 其中在劳动年龄内的有4 702万人^[1]。由于人口基数较大, 农村人口及劳动力的数量长期内不会有较大的变化, 人口压力较大。此外, 河南省农村农业劳动力呈供给过剩格局, 人地矛盾比较突出。据有关学者的测算, 在现有耕作模式和生产技术条件下, 每个劳动力一般耕种0.8 hm²耕地来衡量, 而2006年末河南农村平均每人占有常用耕地面积只有0.07 hm², 考虑到牧业、渔业、林业的需求, 经粗略计算, 河南农村需转移的剩余劳动力约为3 700万人, 隐性失业现象较为严重。仅2006年河南农村剩余劳动力转移人数就达1 715.52万人, 但仍然有大量的剩余劳动力没有找到转移途径^[2]。

庞大的劳动力资源本应成为促进经济发展的重要生产要素和支柱力量, 但目前的不充分就业和低效率配置, 导致农村经济的缓慢发展。一方面大量的农村劳动力消耗了本身就不多的农村资本积累, 使农村机械化程度较低, 现代农业科技和先进耕作技术的应用程度低; 另一方面大量的劳动力呆在农村致使人均耕地较少, 增加了推动农村土地流转的

难度, 延缓了走现代农业、实行农业产业化的步伐。

1.2 农村人力资源质量较低, 农业人才资源匮乏 从河南农村6岁及以上人口的文化构成与河南城市及全国的对比来看, 2005年河南农村人力资源受教育程度中小学和初中所占比重较大, 两项占去81.9%, 高于全国的79.2%, 大大高于河南城市水平的54.5%。而高中程度的比重, 河南农村仅为7.0%, 虽然高于全国的6.3%, 但还不到河南城市水平的1/3。大专及以上学历的受教育状况河南农村仅为0.7%, 低于全国水平0.8%, 与河南城市水平的16.6%更是差距巨大^[3]。可见, 河南农村人力资源质量略好于全国平均水平, 但与该省城市人力资源质量的差距较大, 人力资源质量有待提升。

农村农业科研和技术推广人员, 这种高层次的人力资源比较匮乏。2005年末, 全省农林牧渔业专业技术人员1.7万人, 平均每1 000 hm²耕地不足3名技术人员, 平均10 000名农业人口中不足3名农业技术人员, 同期全国农、林、牧、渔业专业技术人员为70.5万人, 河南农林牧渔业专业技术人员1.7万人, 仅占全国的2.26%, 绝对量列第16位, 这与河南农业大省的地位很不相称^[4]。

促进农村经济增长, 实现农业产业化和现代化, 需要大量的高素质的农村人力资源和大量的创新型人才, 需要懂技术、会经营的复合型农村经营者。然而, 河南省农村高中及以上文化程度的人力资源仅占7.7%, 农业技术人员更是十分稀少, 但就是这些仅有的高质量人力资源还在不断的流失, 据统计100名转移劳动力中, 高中及以上文化程度的占20.12%^[3]。

1.3 劳动力市场不完善, 劳动力转移盲目性较大 目前, 河南省劳动力市场的发育程度不高, 特别是在劳动力供求信息收集与发布、劳动力中介组织发育、劳动就业服务体系等方面, 而且人才交流中心等就业中介主要存在于城市地区, 服务对象主要是城市居民以及大中专院校的毕业生。地方政府的劳动就业办或者劳动局很少为农村劳动力提供就业信息和服务, 还不适应农村剩余劳动力转移的要求、农村剩余劳动力流动处于半无序状态。据河南省农调队调查资料显示, 2006年, 自发性转移的劳动力占外出劳动力总量的56.7%, 通过熟人介绍的占20.8%, 通过劳动力市场而找到工作的占3.2%, 而由当地政府组织而实现转移就业的仅占0.7%, 自发性和盲目性很大。

作者简介 官爱兰(1966-), 女, 江西南城人, 教授, 硕士生导师, 从事市场经济理论、人力资源管理研究。

收稿日期 2009-03-29

由于劳动力市场的不健全和劳动力缺乏指导的流动,导致河南省一部分农村人力资源在流入地工作搜寻时期延长,有些难以找到合适的工作,有些还遭到一些不法职业中介的欺骗,致使农村人力资源转移的成本提高,转移的风险加大,削弱了农村人力资源转移的积极性。同时,由于河南省政府相关部门缺乏与河南省流出的农村人力资源及流入地政府和企业的沟通,使政府部门对转移出去的劳动力的生活及工作状况了解甚少,不利于对转移出去的劳动力的最新动向的掌握和后续开发及维护。

1.4 缺乏职业技术培训,抵抗就业风险能力差 河南省农村人力资源接受过各种专业培训的比例不超过30%^[5],绝大多数的劳动力的受教育程度在初中及以下,即使是现有的一些培训项目也多数是走过场,培训内容的针对性、实用性不强,在一定程度上挫伤了农村人口参加培训的积极性。这就导致劳动力素质较低难以适应转移目的地区的人力资源需求,而只能从事一些如建筑装修、服装玩具加工及餐饮等低技术含量、低劳动附加值的行业或者工作环境较为恶劣的岗位,流动性较强。面对当前的经济发展转型期、产业结构调整及世界性金融危机的冲击,农村人力资源由于自身人力资本存量较低,就业状况较易受到影响,抵抗就业波动和 risk 的能力较差。据河南省统计部门一份“农民工回流情况的调查与分析”显示,目前从事第二产业特别是建筑业的农民工回流增多。此外,受长三角、珠三角地区产业转移和部分加工制造企业倒闭影响,“这些地区和近距离打工返乡者亦开始回流”^[7]。因此,加强对河南省农村人力资源的职业培训,提高其人力资本积累水平,有助于其提高收入抵御就业风险。

2 开发河南省农村人力资源的对策

考虑到当前的经济形势,针对河南省农村人力资源的现状,要采取多样的措施对农村人力资源进行开发,要明确分化教育,农业人才培训和职业教育相分离,加强劳动力市场建设,建立农村转移劳动力信息反馈体系,注重农村人力资源的后续维护和开发,尤其要加强农村人力资源创业教育和创业引导,塑造河南农村人力资源特色品牌。

2.1 加强农村人力资源创业教育和创业引导 单纯地依靠将农村人力资源向城市及周边地区转移的方式,难以彻底地解决河南省农村人力资源的就业和农村经济发展的问题,而且这种转移就业模式易受宏观经济波动的影响,就业的稳定性及长期性较差。2008年下半年受世界性金融危机的影响,导致河南省950余万^[7]农村劳动者失去工作岗位,提前返乡。因此,要加强农村人力资源创业教育和创业引导,使一部分农村劳动者自主创业,扩大就业容量,减小就业波动,促进河南省经济发展。可以对有创业意愿的农村劳动者进行创业意识与创业心理品质以及创业知识和能力等方面的培训,同时进行创业过程的指导,提高创业者的综合素质和能力。此外,政府及有关部门要对农村人力资源的创业进行大力扶持:在创业信贷方面提供支持,扩大信用担保基金规模,给予利息优惠,积极为返乡创业农村劳动者提供小额信贷支持;建立返乡创业基地,各级政府要统筹协调各类开发区、产业集聚区、专业市场为返乡农村劳动者开辟专门的返乡创业

孵化园区,落实优惠政策,完善服务功能,集中提供开业指导、创业培训、税费减免、创业咨询、项目推介、员工招聘等一站式服务;提供创业信息和技术服务,简化手续,优化创业环境,推行联合审批、一站式服务和限时办结等制度,为农村劳动者回乡创业开通“绿色通道”,提供及时、高效、便捷的服务。

2.2 塑造河南省农村人力资源特色品牌 经过多年的学习与历练,河南省农村人力资源的信誉与质量被社会各界逐渐接纳和认可,劳务输出规模不断加大。河南农村劳动力用实力和成绩创造了一大批优秀劳务品牌,如:“林州建筑”、“少林保安”、“长垣厨师”、“鄱陵花工”等。目前,河南省有大规模的劳务品牌67个,涉及建筑、家政、机械制造、电子装配、餐饮服务等22个行业,30多个工种。这些优秀的劳务品牌,不仅为家乡带来了可观的劳务收入,而且大大提高了农村人力资源转移就业的竞争力。因此,一要以现有人力资源品牌为依托,加强地域间品牌的交流与合作,整合不同地区的培训资源,建立全省统一的品牌管理机制;二要加强品牌保护和维权工作,对现有人力资源品牌进行商标注册;三要进一步加强对人力资源品牌的推介和宣传,在全国范围内扩大品牌知名度,通过以上措施进一步做好农村人力资源品牌建设,提高品牌质量,增大品牌化人力资源队伍,严格做好适应市场需求的知名劳务品牌技能的培训和考核,实行持证上岗制度,提高河南省农村人力资源质量,充分发挥品牌带动效应。

2.3 建立农村转移劳动力信息反馈体系 农村人力资源的转移性开发不是一蹴而就的事情,它是一项长久而浩繁的工程,不是简单地把人员转移出去。目前河南省政府及劳动就业相关部门已经与16个省市就河南省转移就业人员问题签订了一些协议,但还要加强对转移就业人员的后续服务工作,建立转移就业人员信息库,关注他们在外工作和生活状况,为他们提供必要的支持和帮助。该信息反馈系统要记录河南省转移农村人力资源的流入地、从事职业及相关的联系方式,以便掌握转移人员的状况。利用这一系统,一方面能够了解转移就业农村人力资源的职业适应状况、薪酬状况和人员就业状况,积累指导农村人力资源转移经验,为更好的进行农村职业培训和高效的转移就业提供指导;另一方面可以为维护转移农村劳动力合法权益提供帮助,通过正规渠道为这些人员解决劳动纠纷问题,缓解矛盾,化解不安定因素,维护河南省劳动者的良好声誉。此外,通过这一系统有利于引导有资金和技术的河南省转移农村人力资源回流,带动经济发展。

2.4 完善劳动力市场建设,加强政府指导 面对河南省数量众多的农村剩余人力资源,要建立有效的转移途径,对劳动力由农业向非农行业的转移提供指导。由于农村劳动者面临严重的信息不对称,缺乏对外部用工信息和劳动制度的了解,政府的劳动及相关部门、人才交流中心等应发挥重要的引导作用,促进河南省农村人力资源的转移。一方面,城市人才交流场所和劳务中介要在农村劳动者向外转移的密集时期,举办大型的农村人力资源需求洽谈会,促进农村劳动者转移就业。河南省2007年春节后就曾在郑州中原国际

博览中心举办“2007 河南省农村劳动力转移就业洽谈会”,为促进农村劳动者就业取得一定的效果,以后这种形式应该长期化、经常化。另一方面,要切实利用当地政府和劳动就业机构,建立覆盖市、县、乡三级的劳动市场和劳动中介,完善农村劳动市场基础建设,积极联络重点地区的劳动用工信息,积极推荐本地优秀劳动者,引导本地区农村剩余人力资源的有序和高效率转移。此外,要健全劳动就业制度,加强劳动就业立法,打击非法中介,维护转移劳动力的合法权益。

2.5 加强农村农业人才培养 农业是河南省农村的支柱产业,大量的从业人口聚集在农业及相关领域,加强对农业人才的开发就显得相当重要和急迫。针对发展现代农业的需要,要提高农村农业从业者的综合素质和能力,培养其农业技术能力、管理能力、市场营销能力、产业规划能力和市场经营风险意识,使农村农业人力资源成为多面手,以适应农业现代化的需要。在培训具体实施上要兼顾以下方面:在农业技术培训课程和科目设置上,要做好市场前景调研和倾听农业从业者的意见,同时结合本地的特点,激发从业者的积极性,打造出适合本地发展的特色产业。另外,要注重实践性教学,多安排操作性环节,对先进的产业模式的参观和实地考察。在授课人员方面,要与农业科研院、所和高等院校建立密切联系,聘请农业技术、农产品加工业领域的专家及农业发展能人进行农业相关技能培训,培养专业化的现代农业人力资源。另外,要引导学员与农业专家建立长期的帮扶关系,切实解决在农业发展中遇到的问题,实现相关产业的健康发展,促进深度科研工作,加强对农产品深加工技术的研发和投入生产。在培训时间安排上,要把定期培训和

(上接第6172页)

3 新疆少数民族地区农村人力资源开发的对策

3.1 全面提高农村劳动者技能 有限的土地不可能有无限的收益,减少农村劳动力存量是增收的有力手段。农村人力资源开发在重视农业现代化人才培养的同时,应特别注重提高非农就业,当前及今后一段时期,新疆农村的技术培训等职业教育,不能再局限于农业生产知识,而应当更多地关注转移就业所需要的知识,尤其是要加强他们的能力开发,探索适合农民和农村特点的教育和培训模式,充分利用已有的教育培训设施、人才等资源,做好劳动技能的教育和培训工作^[2]。

3.2 加强农村劳动者的文化素质教育 普及初等教育,以多种形式、途径、机制积极引导农村劳动者提高文化水平,这是有效开发新疆农村人力资源的重要举措。应充分利用新疆现有的中学、农业广播电视学校、各类培训和教育基地,以农民接受的时间和方式,在不影响生产的基础上,加强学习和再学习。

3.3 创造更多适宜高素质人才的就业机会 新疆农村留不住高素质人才,主要是由于农村就业不充分。高素质劳

不定期培训结合起来,把最新的技术及其他有效信息传达给农业领域的劳动者。

2.6 加强实用职业技术教育 针对一部分农村人力资源由农村到城市发生地域性转移和由农业、兼业向非农产业转移的特点和一部分农村人力资源城市化的需求,要加强职业技术培训,重点推进适合城市工业和现代服务业需要的专业性人才培养。开展实用职业技术教育要改变以往教学内容陈旧、针对性不强的弊病,要与市场需求和劳动者需求结合起来。一方面要做好市场调研,收集市场用工需求的职业类型和行业特点,针对劳动需求缺口开展培训科目,提高参加培训人员的就业概率。另一方面要了解待转移农村人力资源的就业愿望,针对待转移人员的不同特点和喜好,做好长期职业规划和定位,开展培训科目。另外,要把属地职业技术教育和流入地职业技术教育结合起来,方便转移人员参加培训,把职业学校培训和企业内部培训有效结合起来。

参考文献

- [1] 河南统计局. 河南统计年鉴 M. 北京: 中国统计出版社, 2007.
- [2] 张艳. 中国农村剩余劳动力转移研究——以河南省为例 D. 武汉: 华中师范大学, 2004: 28.
- [3] 鲁林林. 新农村建设视野中的河南省农村人力资源开发途径研究 D. 郑州: 郑州大学, 2007: 16-18.
- [4] 国家统计局人口和就业统计司. 中国人口统计年鉴 M. 北京: 中国统计出版社, 2006.
- [5] 朱亚民. 河南人力资源开发的实证研究及对策 D. 郑州: 郑州大学, 2006: 45.
- [6] 赵敏, 李志全. 河南农民工开始提前返乡——“返乡潮”隐现 EB/OL. (2008-11-21) <http://news.sohu.com/20081121/n260762603.shtml>.
- [7] 马洪涛. 找工作: 河南篇 EB/OL. (2009-02-17) <http://space.tv.cctv.com/article/AR11234879864460871>.

动者从事简单的农业生产活动,并不一定能够得到高于农民的收入,教育投资在农村收益甚微。应在农村创造出适宜的高收入岗位,让农村的高素质人才学有所用。

3.4 建立新疆农村社会保障机制 新疆农村依赖于土地的保障方式,极不可靠。农业是一个弱质产业,靠天吃饭的土地是困扰农村人力资源开发的最大障碍。因病返贫、因病致贫、因各种灾害陷入困境的农户顾虑重重。因此,应建立新疆农村社会保障机制,保障农民的切身利益。

3.5 实现人力资源开发的经常化、制度化 不断学习和应用新技术、新技能是农村住户获取高收入的有效途径。有必要建立完善的农村再教育、再培训的组织管理机构,合理、有效地使用开发基金,引导农户家庭和个人加大教育投入,使新疆农村人力资源有条件的转化为人力资本,不断产生就业和创业的激情。

参考文献

- [1] 刘怀廉. 农村剩余劳动力转移新论 M. 北京: 中国经济出版社, 2004: 118.
- [2] 李豫新, 殷朝华. 新疆生产建设兵团人力资源开发与就业的战略思考 [J]. 人口与经济, 2004(4): 50-53.