

杨波 著

中国 农村劳动力 培训机制研究

ZHONGGUO NONGCUN
LAODONGLI PEIXUN JIZHI YANJIU

本书立足于农村劳动力培训相关主体的行为选择，
试图分析我国农村人力资源开发中培训的历史、现状、特点、存在问题及成因，
在此基础上构建符合中国实际、具有明显中国特色的农村劳动力培训机制，
为进一步采取有效措施提高农村人力资源开发效率提供参考，
这一研究不仅可以丰富和深化农村人力资源开发理论，
而且研究本身就具有新的理论体系的意义。



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

中国 农村劳动力 培训机制研究

ZHONGGUO NONGCUN
LAODONGLI PEIXUN JIZHI YANJIU

杨波 著



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

图书在版编目(CIP)数据

中国农村劳动力培训机制研究/杨波著. —成都:西南财经大学出版社,
2014. 8

ISBN 978 - 7 - 5504 - 1530 - 0

I. ①中… II. ①杨… III. ①农村劳动力—技术培训—研究—中国
IV. ①F323. 6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 177593 号

中国农村劳动力培训机制研究

杨 波 著

责任编辑:张 岚

助理编辑:高 玲

封面设计:何东琳设计工作室

责任印制:封俊川

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址	http://www. bookcj. com
电子邮件	bookcj@ foxmail. com
邮政编码	610074
电 话	028 - 87353785 87352368
照 排	四川胜翔数码印务设计有限公司
印 刷	郫县犀浦印刷厂
成品尺寸	170mm × 240mm
印 张	10. 5
字 数	195 千字
版 次	2014 年 8 月第 1 版
印 次	2014 年 8 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978 - 7 - 5504 - 1530 - 0
定 价	45. 00 元

1. 版权所有,翻印必究。
2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

目 录

0 导论 / 1

- 0.1 研究的意义与目的 / 1
- 0.2 国内外相关研究综述 / 3
- 0.3 研究内容 / 11
- 0.4 分析框架和研究方法 / 12

1 劳动力培训理论基础及评述 / 15

- 1.1 主要概念界定 / 15
- 1.2 劳动力培训的理论基础 / 17

2 中国农村劳动力现状及培训的历史回顾和经验 / 26

- 2.1 中国农村劳动力现状评价 / 26
- 2.2 中国农村劳动力培训的历史回顾 / 34
- 2.3 中国农村劳动力培训的历史经验分析 / 60

3 国外农村劳动力培训的模式及经验 / 65

- 3.1 发达资本主义国家农村劳动力培训的模式 / 65
- 3.2 发达资本主义国家农村劳动力培训的经验 / 77

4 政府开展农村劳动力培训的机制 / 91

- 4.1 政府开展农村劳动力培训的行为定位与最终目标分析 / 91
- 4.2 政府开展农村劳动力培训机制剖析 / 94

5	企业开展农村劳动力培训的机制 /	109
5.1	农村转移劳动力的基本情况 /	109
5.2	企业对农村转移劳动力培训投入决策分析 /	116
5.3	企业开展农村劳动力培训的机制 /	126
6	农民个人(或家庭)开展人力资本投资(培训)的机制 /	130
6.1	农村劳动力人力资本存量现状 /	130
6.2	农村劳动力个人(或家庭)在人力资本投资(培训)中的投入决策 行为分析 /	137
6.3	农村劳动力素质与其收入的关联性研究 /	138
6.4	农村劳动力个人(或家庭)人力资本投资(培训)的机制 /	143
7	基于培训机制的中国农村劳动力开发的思考 /	145
7.1	对中国农村人力资源开发的再认识 /	145
7.2	创建中国特色的农村劳动力培训工作的机制 /	147
7.3	充分运用现代信息技术,切实加强农民职业教育培训 /	155
	参考文献 /	163
	后 记 /	166

0 导论

0.1 研究的意义与目的

0.1.1 研究的意义

现代人力资源开发理论表明,在当代,推动和促进科学技术进步、社会经济文化生态文明发展的最重要的资源和主要推动力已经不再是物质资源,而是人力资源。作为第一资源,人力资源在各方面都发挥着极其重要的作用。联合国计划开发署在1996年的《人类发展报告》中指出,投资于人力资本等无形资产的收益大大高于投资于自然资源开发、物质资本和有形资产的收益。世界各国经济社会文化发展的历史进程和现实状况十分清楚地显示,凡是高度重视对农村人力资源开发利用的国家或地区,其经济发展水平一般都比较高,城乡之间,产业工人和农民之间的关系都是比较融洽的,其工业化、城市化水平都比较高,农业现代水平同样也较高。反之亦然。在中国,由于几千年的封建社会和半封建半殖民社会根深蒂固的影响以及新中国成立后特殊的发展战略的实施,虽然经过改革开放30余年的发展,但是广大农村经济社会文化发展状况仍然令人忧心。城乡之间、工农之间差距不但没有缩小反而还在扩大,从一定程度上讲,这与我国农村人力资源的状况包括其科学文化素质、职业技能水平以及开发利用情况较差都有着十分密切的关系。事实上,这已成为困扰中国城乡统筹协调发展和城市化、工业化以及现代农业发展的难题。

1. 理论意义

近年来,在我国理论界一大批专家学者分别从不同的视角比较全面、系统地开展了农村人力资源开发的理论研究,并取得了丰硕的成果,为全面加快我国农村人力资源开发提供了重要的理论指导,为各级党委政府制定其农村人力

资源开发的规划、政策、措施都提供了重要参考。从培训机制的视角来研究和探讨农村人力资源开发问题是农村人力资源开发理论研究的一个非常重要的方面,本书立足于农村劳动力培训相关主体的行为选择,试图分析我国农村人力资源开发中培训的历史、现状、特点、存在问题及成因,并就相关问题做了一些思考,在此基础上构建符合中国实际的农村劳动力培训机制,为进一步采取有效措施提高农村人力资源开发效率提供参考。这一研究不仅可以丰富和深化农村人力资源开发理论,而且研究本身就具有新的理论体系的意义。

2. 实践意义

一位瑞士驻华大使回国后,在一次演讲中曾这样说道,中国是欧洲和非洲的混合物,4亿人和我们欧洲人差不多,9亿人跟非洲人差不多。这种讲法虽有言过其实的地方,但它也的确透露出两个信息:一是中国是一个城乡分割十分明显的二元经济社会;二是中国城乡之间、市民与农民之间差距巨大。从我国实际情况来看,我国是世界上第一人口大国,2013年中国人口总数为136 072万人,其中乡村人口62 961万人,占总人口的比重为46.27%。^①农村人力资源现状的最大特点是总量很大,素质不高。中国在未来相当长一段时期,要实现全面小康社会需要解决“三农”问题,而“三农”问题的核心是农民问题。因此,中国农业和农村经济的发展,农民收入水平的提高,必须从长期以来的以自然资源开发为主,转向以人力资源开发为主。加强农村劳动力培训,有利于提高农村劳动力人力资本存量,对于提高农业劳动生产率、加速我国工业化和城市化进程、持续增加农民收入、缩小贫富差距等都有重要意义。本研究的重要实践意义在于:

(1) 注重农村劳动力培训机制建设,有利于我国农村劳动力培训的规范化、制度化建设。

(2) 注重农村劳动力培训机制建设,有利于加强我国农村劳动力培训的日常运行与管理,提高农村劳动力培训的质量与效益。

(3) 注重农村劳动力培训机制建设,有利于不断强化农村劳动力培训主体的职责,增强农村劳动力培训主体持续稳定地增加其对农村劳动力培训的投入,使更多的农村劳动力能够获得有效的培训机会,从而使社会、自身都获得全面发展与进步。

^① 中华人民共和国国家统计局. 国家统计局网站: 2013年国民经济和社会发展统计公报[OL]. [2014-02-24]. http://www.stats.gov.cn/tjsj/2xfb/201402/t20140224_514970.html.

0.1.2 研究的目的

(1) 明确培训与农村人力资源开发的内在机理,在对相关理论和文献全面梳理的基础上,探讨农村劳动力的培训机制,建构符合我国实际的农村劳动力培训机制。

(2) 通过时间序列数据和相关调查数据,盘点中国农村劳动力培训的现状,分析总结我国农村劳动力培训的经验。

(3) 基于相关理论,探讨政府、企业与个人(或家庭)对农村劳动力培训的经济学行为,试图找出当前培训主体对农村劳动力培训的关键性障碍因素。

(4) 对美国、德国、法国、韩国和英国等世界上发达国家政府开展农村劳动力培训的模式、经验进行系统总结和归纳,提炼农村劳动力培训的经典经验。

(5) 针对农村劳动力培训机制存在的问题,对我国农村劳动力培训机制的建设做一些长远的战略性思考。

0.2 国内外相关研究综述

0.2.1 国外有关劳动力资源开发与培训的研究综述

早在18世纪,英国的古典经济学家就认识到开发人力资源,进行人力资本投资与积累的重要性。亚当·斯密在《国富论》中指出了提高人的素质的重要性,指出教育具有经济价值。但是直到20世纪中叶,传统的西方经济学也没有把人力资源看作一种资本,人口一直是被当成“非资本”而存在的。过去,许多经济学家认为欠发达国家之所以不发达、传统农业之所以不能生产出发展所需要的农产品,是由于农民素质低下、耕地面积有限以及人口膨胀等形成的恶性循环所产生的。客观上讲,传统经济学中所讲的“劳动力”,从一定程度上讲,它只不过是一种最简单、最原始、没有包含知识和技能的劳动力,是纯粹的劳动人数的总和。这样的“劳动力”从严格意义上讲,甚至不能称之为劳动力资源。

美国著名经济学家舒尔茨于20世纪60年代开创性提出了“人力资本理

论”，揭示了开发人力资源、提高人口素质与促进经济发展之间的内在联系。他在《论人力资本投资》中指出，当代高收入国家的财富主要是由人的能力构成的，美国国民收入的 1/5 来自物质资本即财产，而 4/5 来自人力资本。美国经济学家加尔布雷斯在其所著《好社会：人道的记事本》中写道：“在当今世界上，没有任何一国受过良好教育的人民是贫穷的，也没有任何一国愚昧无知的人民是不贫穷的。在民智开启的地方，经济发展自然水到渠成。”“一个国家的前途，不取决于它的国库之殷实，不取决于它的城堡之坚固，也不取决于它的公共设施之华丽，而在于它的公民的文明素养，即在于人们所受的教育，人们的学识、开明和品格的高下。这才是利害攸关的力量所在。”^①

培训是经济学家和管理学家一直关注的问题。最早对企业员工培训问题进行研究的是著名经济学家庇古 (Pigou)，他提出了著名的庇古猜想，即由企业为员工进行在职培训将是无效的。对企业员工在职培训行为进行系统分析则源于诺贝尔经济学奖获得者加里·贝克尔 (1964)，在此基础上，信息不对称假设下的一般培训理论 (Katz, Ziderman, 1990)、工资压缩一般培训理论 (Acemoglu, Pischke, 1998b, 1999)、产品市场与企业一般培训理论研究 (Gersbach, Schmutzler, 2001) 等培训理论进一步证实了企业可以并且有必要进行一般培训投资。关于企业员工培训的情况，前人已有一定的研究积累，大量的文献从理论和实证两方面对企业员工培训的内在机理进行了深刻分析，这也为我们研究特定的问题——农村劳动力培训提供了较好的借鉴。

0.2.2 国内有关农村劳动力资源开发与培训的研究综述

客观上讲，我国进行农村劳动力资源开发研究也有比较长的历史了，一些教育家思想家在其许多的论述中都包含有这一思想。例如，在 20 世纪二三十年代，晏阳初先生的“平民教育”实验和黄炎培先生提出的“划区试办乡村职业教育计划”以及陶行知先生的“乡村教育”和“生活教育”理论就是如此。但是，真正开始比较系统、全面研究农村人力资源开发理论的，是在 20 世纪 90 年代中后期。此时，随着国家开始持续关注“三农”问题，农村产业结构调整 and 农村劳动力转移的快速增长，农村人力资源开发的理论与实践研究大量出现。如李宝元 (2000) 从人力资本与经济发展之间关系的角度研究了教育投资、健康投资等对经济增长的贡献。钱雪亚、张小蒂 (2000) 对农村

^① 赵文波. 中国农业人口问题的教育思考 [J]. 高等农业教育, 2001 (3): 41-44.

人力资本积累及其利益特征进行分析,认为农村人力资本积累的绝对水平和相对水平都很低。从个人收益上看,迁移收益率较高,文化程度越高,就业流动性越强。陈碧霞(2001)对农村居民人力资本投资进行了研究。盖志毅(2001)认为人力资本积累与农村人口向城镇流动距离呈相关关系,在城镇化进程中,必须高度重视农村人力资本投资。张改清、张建杰(2002)对山西农户人力资本积累及其对经济增长的作用进行实证分析,认为非农户从业人员的文化程度普遍高于农业户,农户人力资本储备与其经济增长呈正向关系越来越明显。白菊红(2004)研究认为,农民收入水平与其文化程度、农业技术培训相关,初、高中劳动者收入高于平均水平,(半)文盲、小学劳动者收入低于平均水平。参加过农业技术培训比没有参加过的劳动者收入高。文化程度越高的劳动者,其收入的教育弹性越大。王德海、张克云(2001)提出中国农村人力资源开发一直在进行中,这种人力资源开发具体表现在两个方面:一是国家有意识地推动人力资源开发,二是农民自发或无意识的人力资源开发。李华(2005)系统地阐明了农村人力资源开发的主要模式、规划与管理,东、中、西部开发的主要差异等。许文兴(2006)论述了农村人力资源开发预测与规划、投资与管理及优化配置等。进入21世纪以来,农村剩余劳动力问题的突出及转移过程中出现诸多问题,绝大部分研究关注的焦点集中在农村剩余劳动力转移的职业技能培训、农民工的经济社会分析和权益保护方面,如刘怀廉(2004)、李培林(2004)、国务院研究室课题组(2006)等的研究。

目前国内农村劳动力培训研究主要集中于农村转移劳动力即农民工的培训研究上。

基于农民培训的重要性的视角,学者从农民培训对国家、企业尤其是农民个人的意义几个方面做了比较多分析论述。周先认为农村劳动力的培训明显提高了劳动力的就业素质和就业能力,使其具有更广泛的就业空间和选择余地,这无疑对提高劳动力的收入起到了十分重要的作用。^①侯风云等认为在一定的正规教育的基础上,对农村劳动力进行适当的培训是划算的事情,培训技能对外出打工收入的影响远远大于教育对收入的影响。接受培训与不接受培训的劳动力的收入的影响要超过25.36%。^②四川省的一项调查表明,四川省经过技能培训输出转移劳动力年人均工资性收入达4800元左右,而没有经过培训的劳动力年人均工资性收入为3300元左右。技能培训让进城务工人员收入提高

① 周先,等.农村劳动力受教育与就业及家庭收入的相关分析[J].中国农村经济,2001(4).

② 侯风云.农村外出劳动力收益与人力资本状况相关性研究[J].财经研究,2004(4).

了近50%。^①王常宇(2007)认为搞好农民工就业培训具有重要的现实意义:提升人力资本,解决农村剩余劳动力的客观要求;缓解社会矛盾,实现小康社会、和谐社会的现实选择;农民工是“以工补农,以城促乡”的桥梁和纽带,通城乡的血脉;提升企业技术以及竞争力的客观选择;解决农民工问题是建设中国特色社会主义的战略任务。杨金凤(2005)利用山西省农户调查数据计算的结果表明,有职称、受过培训、受过农技培训的劳动力的日工资比没有职称、没有受过培训、没有受过农技培训的劳动力的日工资分别高37%、32%和23%,年工资分别提高了40%、48%和22%。黄祖辉、许昆鹏(2006)利用在浙江省杭州市调查的相关数据经过科学研究后发现,受教育程度相同的农民工中,掌握技能者的工资报酬要大大高于不掌握技能者的工资报酬。并且,虽然农民工受教育水平的高低与其工资报酬的高低在总体趋势上呈正相关性,但同时也表现出一定的不确定性,即在掌握职业技能的农民工中,具有高中学历的农民工的月工资报酬为1 237.5元,具有初中学历的农民工的月工资报酬为1 437.04元。相反,在相同的教育水平下,掌握职业技能的农民工则一定比不掌握职业技能的农民工的工资报酬高。这种情况表明,在目前农民工受教育程度普遍相差不大,从事的工种普遍技术性不高的情况下,技能水平对农民工工资报酬的决定作用更大。

基于农民工培训实践的研究视角,学者指出,当前农民工培训实践中存在认识不到位、激励政策不足、培训资金缺乏、培训手段亟待加强和培训资源缺乏整合等动力不足的问题,主要表现在政府对农民工培训工作的落实程度不够、用人单位对培训缺乏积极性、实际受训人员比例偏低等(胡小凤,2006;马桂萍,2004)。

基于农民工培训中培训主体责任的研究视角,学者对中国农民工培训的政府部门、行业组织、培训机构、用人企业以及农民工个人的责任现状、问题及对策措施进行了系统分析(王怀兴,2006;何腊柏,2006)。

基于农民工培训模式的研究视角,学者对一种“民办公助”的农民工培训就业模式——“富平模式”进行了探讨,认为“富平模式”是对农民工培训供给模式的制度创新。在经济转轨以及工业化、城市化并进过程中,在政府及营利性企业不能或不愿提供农民工培训的情况下,富平学校作为一个以扶贫、促进弱势人群就业为目标的非营利组织成为农民工培训的供给主体,尤其是在当前农民工培训提供机制不完善的时期,其示范和创新意义显得非常突出

① 刘万.技能培训使四川进城务工农民增收50% [N].中国青年报,2004-02-05.

(李湘萍, 2005)。

基于农民工培训政策评价的视角,孙中华(2005)强调了农村剩余劳动力转移培训政策对农民、培训机构、企业和政府的回报机制。作者深入剖析了目前农村剩余劳动力转移培训问题的实质,认为政府、农民、培训机构和企业是这一培训问题的根本动力;分析了各种因素对农民参加培训的影响,揭示了当前农村剩余劳动力培训动力不足的弊病,指出了培训动力不足的主要原因是忽视回报。韩俊(2005)认为,农民工是培训主体和直接受益人,从谁收益、谁投入的角度来讲,理应承担投入的绝大部分。但是由于农民的收入水平较低,只能依靠国家财政增加对农村劳动力转移培训的投入,把培训经费纳入财政经常性预算科目,建立多元化的经费投入机制。朱静(2008)认为作为主要用人单位的企业普遍没有履行对农民工职业教育的法定义务。2004年企业职工教育经费投入占职工工资总额的比例仅为1.4%,未能达到国家规定的最低比例,企业用于就业人员的培训经费投入仅为人均195元。虽然大多数企业名义上开展了培训,但实际用于普通职工培训方面的花费很低,用于农民工培训的经费基本没有。有学者研究表明农民工在职培训参与率仅为37%,而城镇职工在职培训参与率为49%,说明企业对农民工在职培训积极性不高,农民工获得的在职培训的机会少。职业教育成本分担原则是“受益原则”和“能力原则”,即谁受益谁负担,谁有能力谁负担。企业因使用了接受职业教育和职业培训的员工,节省了人力资本的培训成本,提高了效益,理应分担部分农民工接受职业教育和培训的成本;而现实中大多数企业管理者能够认识到加强对农民工进行职业教育培训的重要性,却不愿意负担对农民工进行职业教育和培训的经费。对此,朱静同时提出了对策建议:企业是职业教育的受益者,理应负担部分职业教育成本;企业必须转变观念,将农民工作为人力资源,而不仅仅是廉价劳动力,要进行必要的投入,使其成为能使企业价值增值的资本,树立了这样的理念,企业才能主动关心农民工;企业要加强防范职业教育和培训投资风险;企业应该与农民工签订明确的劳动用工合同,并且通过签订培训协议,以合同的形式要求农民工在接受培训后必须为企业服务一定期限;同时,企业应考虑如何为员工提供最好的训练和发展的资源,提供个人的专业成长机会,培养员工的归属感和忠诚度,减少人员流失;要将农民工的在职培训纳入企业人力资源的总体规划,明确培训目标和任务,只有这样才能提高企业员工的整体素质,形成企业的核心竞争力;企业应明确负担农民工职业教育成本费用的分担形式。《职业教育法》中对企业承担的职业教育成本费用的分担形式做出了明确的规定:“企业应当承担对本单位的职工和准备录用的人员进行职

业教育的费用。企业未按规定实施职业教育的,县级以上地方人民政府应当责令改正,拒不改正的,可以收取企业应当承担的职业教育经费,用于本地区的职业教育。”朱静还指出,政府还应制定企业购买职业教育服务的政策。在市场经济条件下,企业与职业学校或培训机构间的关系实际上是商品的消费与商品提供者之间的经济关系。职业学校或培训机构通过教育过程,将没有现代工业产业和服务业劳动技能的农村剩余劳动力培养成技术工人或服务人员,提供的是职业教育产品,企业使用这些具有一定职业素养的劳动者,使员工整体素质得以提高,提高了盈利能力,还节约了企业的教育培训费用,降低了企业用不熟练员工引来的生产率低下、产品质量不稳定的风险,企业购买的是物化在培训者身上的职业教育服务。^①

基于农民培训存在的问题的视角,有学者认为中国目前的农民工培训存在供求错位问题。从需求的角度来看,农民工自身对培训存在潜在需求,用人单位对农民工培训存在自发需求,整个社会经济发展也对农民工培训存在宏观需求。但从供给的角度来看,企业对农民工培训缺乏积极性,各培训机构在农民工培训实践过程中又存在职能定位不明、分工协作不清的问题,并且,政府作为重要的投入主体或多或少存在“模糊性”问题。因此,学者认为应该致力于建立多元化的农民工培训融资渠道,合理安排培训收费、培训内容、培训时间等问题。^{②③}刘戟瑜、徐一鸣等认为,当前转移培训已在剩余劳动力中逐渐开展起来并日趋受到重视,但也存在培训体制不顺、统筹协调不力、培训工作开展不平衡、培训条件和质量普遍较差等问题。^④陶佩君、赵国杰、张永升认为,改革开放以来,我国建立起了多形式、多渠道的农村劳动力培训体系、教育系统的培训体系、农业科技部门组织的培训体系、劳动就业部门的培训体系、社会力量的培训体系,但是与发达国家相比,还存在许多缺陷。例如,培训机构条块分割、培训经费筹措困难,培训项目投资管理机制存在缺陷,市场体系发育不良,培训机构基于传统理念,培训质量不高等。他们提出了修正方案,如完善培训的法律法规保障体系,建立稳定的培训基地;构建以政府投入为主导的多元培训体系,加强信息平台建设;建立培训项目评价体系,完善职

① 朱静. 企业分担农民工职业教育成本的思考 [J]. 现代经济, 2008 (7).

② 姜长云. 中国农民培训的现状及政策调整趋向 [J]. 经济研究参考, 2005 (35).

③ 宋丽智, 胡宏兵. 中国农民工培训面临的问题及对策 [J]. 经济问题, 2005 (10).

④ 刘戟瑜, 徐一鸣, 等. 中国当前农村剩余劳动力转移培训的现状、问题及对策分析 [J]. 西南师范大学学报, 2002 (3).

业技能鉴定、师资考评制度等。^①王兆刚认为农民工培训市场存在下列问题：大部分农民工没有接受培训，但是他们都有接受培训的愿望，这说明现有的培训市场有效供给不足，农民工培训的专业化和市场化程度低，政府对农民工培训市场没有进行宏观调控管理，企业对农民工培训的投资和收益不对称。在市场机制的作用下，接受培训的都是一些年龄小、学历高的农民工，而一些年龄大、学历低的农民工无法通过市场机制实现培训。并且，他还提出政府在农村劳动力培训中的责任：政府应该制定财政、税收、金融等各方面的政策，培育和促进农民工培训市场的发展。首先，政府应该培育和促进专业化培训机构的发展，使他们成为提供农民工培训的主要力量。其次，政府应该加强对农民工培训市场的组织管理，对农民工培训进行统筹规划，并通过制定有关法规和制度，对农民工培训市场进行宏观管理，规范农民工培训市场的发展。最后，政府应当为农民工提供培训住处，营造良好的社会氛围。^②蔡文（2006）认为国家对农民工的培训关注不够，投入严重不足，极大地增加了农民工接受职业培训的难度，影响了农民工培训体系的建立；农民工自我培训意识淡漠；企业的短视行为使农民工在职培训缺失；农民工的职业特点和文化及收入水平导致了参加职业培训的困难。同时，他提出，要提升地方政府在农民工教育培训中的作用。第一，要加强组织领导，完善农民工教育培训的保障措施。第二，要加强服务，为农民工就业培训创造更好的机会。第三，要引导扶持农民工培训，制定有效的农民工培训激励政策。田妹华（2012）根据苏州农村劳动力培训的情况认为农村劳动力培训存在的问题是：培训资源分散；信息传达不畅；培训层次偏低；培训监管低效。同时，她提出了相应的建议：明确培训目标——导引农村劳动力培训方向；拓展培训项目——提升农村劳动力培训层次；创新培训模式——彰显农村劳动力培训特色；健全培训机制——规避农村劳动力培训低效。^③

基于农民培训机制评价的视角，王常宇（2007）认为农民工就业培训机制不健全，缺乏完备的培训投入机制，政府用于农民工培训的专项经费不明确，农民工就业培训缺乏财政支持，社会力量培训资源尚未得到充分利用和合理安排。企业对农民工的培训缺乏必要的监督和制约；缺乏完备的培训监督机

① 陶佩君，赵国杰，张永升. 我国农村劳动力培训体系存在的缺陷与修正研究 [J]. 河北大学学报：哲学社会科学，2006（5）.

② 王兆刚. 农村劳动力培训的市场机制和政府责任 [J]. 职教论坛，2007（9）.

③ 田妹华. 新农村建设背景下苏州农村劳动力培训现状调查与对策研究 [J]. 江苏教育：职业教育，2012（5）.

制；缺乏完备的规章和健全的法制保障，尤其是对私人开办的就业培训机构更是缺乏有效的监督管理，欺骗农民工等就业人员的事件屡见不鲜；缺乏培训后的就业服务机制。张昭文（2004）认为，一定要深化改革，创新机制，动员社会各种类型教育培训资源，多渠道筹措农村劳动力转移培训经费，坚持政府、用人单位和农民个人共同分担的投入机制，加大政府对农民培训的经费投入，建立督导和表彰奖励机制，形成广泛开展农村劳动力转移培训工作的良好氛围。他还认为必须改善农村富余劳动力转移就业环境，建立健全农村劳动力的培训机制，提高转移劳动者综合素质和就业能力。当前，针对转移劳动力的培训工作已逐渐展开并日趋受到重视，但也存在诸如认识不到位、管理体制混乱、基础条件及培训环境差等问题。因此，必须通过教育观念创新、教育投融资体制和教育体制创新来推动农村富余劳动力转移培训工作。张俊领（2005）认为和谐社会的建设需要高素质的劳动者，而农村劳动力数量大却素质不高，形成了农村劳动力市场供给与需求的矛盾。造成这一矛盾的主要原因之一在于农村劳动力培训市场不能满足市场经济发展的需要。因此，创新培训机制，建立符合市场发展要求的市场化运行机制是解决这一问题的关键。首先，要创新培训投入机制，形成国家、企业、个人共同继续担负的投入机制；其次，创新培训运行机制，引入市场竞争，切实提高培训质量，形成集职业培训、技能鉴定、职业介绍和就业指导四位一体、完整的农村劳动力就业服务体系；最后，创新培训评估机制，改变传统的以学生的考核成绩来评估的方法，代之以被培训者直接对培训机构的教师、培训内容和培训收获进行直接评估，或者通过被培训者的个人业绩和用工企业业绩进行间接评估，或者通过市场中介评估机构进行客观的评估。徐薇、张鸣鸣（2006）认为当前最为紧迫的任务是探索构建我国农村劳动就业培训的长效机制，包括动力机制、激励机制、可持续发展机制、梯次培训体系、政策支持以及保障措施六个方面的内容。第一，通过建立农民教育培训专项资金，打造优势品牌，构建培训动力机制，提高劳动力的主动参与度；第二，通过降低农村劳动力培训和技能鉴定成本，建立合理的市场准入机制，来构建培训激励机制；第三，通过适当增加农村职业中学的数量、加大农村职业中学的投入来构建培训的可持续机制，加强体系建设，提高农村后备劳动力职业技能；第四，通过坚持以短期培训为主、长短结合的培训方式，构建梯次培训机制，满足不同培训者的培训需求；第五，通过职业教育发展政策、信贷支持政策构建政策支持机制，增强培训可操作性；第六，通过制定法律法规，建立农民工权益保障体系来构建培训就业保障机制，加快城乡统筹发展。张芬昀（2006）认为积极推进农村劳动力转移培训，大力提升人

力资本水平,实现劳动力向非农部门的转移就业已经是社会的共识。从目前操作的过程来看,仍然存在认识不到位、机制不健全、组织难度大、资源整合不力等困难。要将农村巨大的人口压力转化为人力资源优势,促进城乡经济社会的协调发展,关键举措就是政府要及时介入培训过程,着力建设以多元化的培训经费保障机制、网络化的信息服务机制、多渠道的技能培训体系和法律援助体系为主要内容的劳动力转移培训长效机制。

0.3 研究内容

本书拟从以下五个方面展开论述:

(1) 整理分析相关理论,厘清概念。对农村人力资源开发的相关理论的整体内容与最新进展进行系统综述和整理,对农村人力资源开发及相关范畴确立数量边界,基于现有研究方法和数据的局限性,提出本课题研究的命题。

(2) 明确培训与农村人力资源开发的内在机理,建构内含培训的农村人力资源开发的机制。基于外部性理论、人力资本理论、公共经济学理论,从理论层面上把握农村人力资源开发中培训行为作为其中内生变量的功能,从而建构内含培训的农村人力资源开发体制机制。

(3) 基于不同培训主体的农村劳动力培训的机制分析。从政府、社会(企业)和个体三个视角分析和评价中国农村劳动力培训机制的现状、问题,为中国农村劳动力培训寻求实践依据。

(4) 对国外发达国家政府开展农村劳动力培训的经验进行系统总结,提炼其农村劳动力培训的典型经验,发现具有借鉴意义的地方有:改变农民传统落后的观念、重视基础教育、重视实践教学、建立规范有序的职业技术培训体系(包括法律法规、制度、组织、经费等的建立与保障)、政府统一管理与运作机制的建立等,尤其是这些国家在开展农村劳动力培训中所建立起来的长效机制对我国农村劳动力培训具有更加特别的意义。

(5) 构建基于中国国情的中国特色的农村劳动力培训机制,开创中国农村劳动力培训的新局面。

0.4 分析框架和研究方法

0.4.1 本书的分析框架

本书共由导论和七章组成。

导论：本部分主要介绍研究的意义、目的，国内外相关研究综述、研究内容以及分析的基本框架、研究方法。

第一章：本章在理论上对农村劳动力培训的相关概念，包括人力资源、人力资源开发、农村人力资源、农村人力资源开发、职业农民、农村转移劳动力、培训、机制等做了界定；对农村人力资源开发的相关理论，包括西奥多·舒尔茨和加里·贝克尔的现代人力资本投资理论、罗默及卢卡斯的内生经济增长的新经济增长理论以及公共产品理论做了简单的叙述。

第二章：本章对我国农村劳动力资源的现状做了简要的分析，并从历史的视角简要地概述了新中国成立以来农村劳动力培训的情况，从农村劳动力培训机制的视角简要总结了我国在农村劳动力培训实践探索中积累的经验。

第三章：本章主要是对发达资本主义国家，包括美国、英国、法国、德国、韩国等国家，开展农村劳动力培训的独具特色的模式进行了分析，研究了这些国家在开展农村劳动力培训实践中所积累起来的宝贵经验，尤其是其农村劳动力培训长效机制建设上的经验。

第四章：本章在运用公共产品理论、内生经济增长理论对政府开展农村劳动力培训的角色定位与最终目标进行研究分析的基础上，对政府开展农村劳动力培训的机制进行了研究分析。

第五章：本章通过对农村转移劳动力的人力资本存量现状以及企业对农村转移劳动力培训的投入行为、现状进行分析的基础上，分析研究了企业开展农村转移劳动力培训的机制。

第六章：本章在通过对农村劳动力人力资本存量现状以及农村劳动力个人（或家庭）对人力资本投资（培训）投入决策行为等相关问题分析研究的基础上，对农村劳动力个人（或家庭）人力资本投资（培训）的机制进行了分析研究。

第七章：本章主要是通过对中国农村劳动力培训的再认识的基础上，结合国际的经验，对我国农村劳动力培训的长效机制建设做了一些思考。