

广东省“九五”社科重点课题

nongcun shengyu laodongli zhuan yi dui
chanye jiegou gaojihua de yingxiang

● 主 编 孔淑红
● 副主编 梁 明 林健新



农村 剩余劳动力

转移对产业结构

高级化的影响

中国经济出版社

农村剩余劳动力转移对 产业结构高级化的影响

——广东省“九五”社科重点课题

主 编 孔淑红

副主编 梁 明 林健新

中国经济出版社

责任编辑：景快宁

封面设计：高书精

图书在版编目 (CIP) 数据

农村剩余劳动力转移对产业结构高级化的影响/孔淑红主编. -北京：中国经济出版社，1999. 5

ISBN 7-5017-4460-2

I. 农… II. 孔… III. 农村—劳动力转移—影响—产业结构—研究—中国 IV.F121

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 06725 号

农村剩余劳动力转移对产业结构高级化的影响

——广东省“九五”社科重点课题

主 编 孔淑红

副主编 梁 明 林健新

*

中国经济出版社出版发行

(北京市百万庄北街 3 号)

邮编：100037

各地新华书店经销

北京艺辉胶印厂印刷

*

850×1168 毫米 1/32 9.875 印张 230 千字

1999 年 5 月第 1 版 1999 年 5 月第 1 次印刷

印数：1~2500

ISBN 7-5017-4460-2/F·3390

定价：16.00 元

序

农业剩余劳动力向工业和服务业的转移是工业化进程中的必然现象。由于国情不同，不同国家、同一国家经济发展不同阶段，农业剩余劳动力转移的规模、速度、形式、流向，及其对一国经济发展的影响，尤其对工业化进程、产业结构变动的的影响不尽相同。

中国是一个尚未实现工业化的二元经济国家，人口多、农村人口比重大、人均耕地少。改革开放以来，随着工业化的进展，农业生产率的提高，出现了规模巨大的农业剩余劳动力。农村中的农业剩余劳动力在转移过程中，城市又面临大量过剩劳动力。在这种背景下，农村中农业剩余劳动力转移的途径，主要不是从农村流向城市中的非农产业，而是在农村发展非农产业。乡镇企业就成为吸纳农村剩余劳动力的主要形式。

中国乡镇企业二十年来获得了长足发展，吸纳了一亿以上农业剩余劳动力。乡镇企业在发展过程中，一方面面临着区域间不平衡，不发达地区相对落后，另一方面，发达地区的乡镇企业面临制度创新、技术变革、产业和产品结构升级。这同农业剩余劳动力文化技术素质较低，以及由此导致的乡镇企业管理和从业人员素质低产生矛盾，从而制约着乡镇企业的技术变革和产业结构升级。

由孔淑红主编的《农村剩余劳动力转移对产业结构高级化的影响》一书，对我国改革开放以来农业剩余劳动力转移问题，尤

其对农业剩余劳动力转移与产业结构升级的制约作用，在大量调查的基础上，进行了深入系统的研究，并给出了相应的政策建议。这对于工业化过程中农业剩余劳动力的转移，及其对产业结构变动的影响，无论在理论上、政策实践上都有重要意义。

北京师范大学经济学院

博士生导师、教授：王善迈

一九九八年九月十六日

前 言

《农村剩余劳动力转移对产业结构高级化的影响》一书，是广东省社会科学“九五”重点研究课题的研究成果。本书着重从理论和实践上探讨了中国农村剩余劳动力转移产生的背景、给中国农村经济以及整个国民经济造成的影响。特别是结合农村剩余劳动力的主要吸纳者乡镇企业的发展，论述了农村剩余劳动力转移对乡镇企业向高层次发展的约束作用，进而研究了农村剩余劳动力素质低下，对产业结构高级化的制约影响，并提出了提高农村剩余劳动力素质的途径和方法、政策建议，以及乡镇企业跨世纪发展的战略选择。

本书采用了实证分析与规范分析相结合的方法，对一些典型范例进行了深入细致的分析，主要的样本选择了技术发展水平较高的东南沿海地区的乡镇企业，典型范例主要选择了作为著名侨乡的广东省汕头市的乡镇企业。对典型范例的选择主要考虑到这些乡镇企业中的职工几乎完全是农村剩余劳动力，并且来自于全国各地，他们的素质基本代表了全国农村剩余劳动力的全貌。这些乡镇企业在全国乡镇企业中，是国家农业部确定的全国大型乡镇企业，生产技术水平比较高，企业面临着跨世纪的向高层次发展的新机遇和新挑战，而企业职工素质低下，成为这些企业进一步发展的约束力量，员工整体素质的提高问题，人才问题已成为乡镇企业迫切需要解决的问题。因而，将这些乡镇企业作为典型案例，对本课题的研究更具有典型意义。

本书编著的分工如下：孔淑红，第一、二、四、五、七、八、九、十二章；梁明，第十、十一章；徐宗玲，第三、六章。孔淑红承担全书的架构及统稿工作。

由于农村剩余劳动力转移涉及面广，几乎涉及到国家工业化、城市化、产业结构高级化等所有问题，特别是我国工业化还处于起步阶段，实践所提供的资料还很有限，决定了本课题研究带有一定的局限性。加之作者的水平有限，不妥之处在所难免，恳请各位专家学者提出宝贵意见，以便使本课题的研究进一步完善。

编 者

一九九八年九月十六日

目 录

第一章 中国二元经济结构模型与农村剩余劳动力转移 …	(1)
第一节 传统的西方二元经济结构模型	(1)
一、刘易斯模型	(2)
二、拉尼斯—费模型	(3)
三、乔根森模型	(4)
四、托达罗模型	(6)
第二节 中国的二元经济结构	(8)
一、中国二元经济结构的历史和演变	(8)
二、中国二元经济结构的特点	(10)
三、中国二元经济结构对中国社会发展的影响	(11)
第三节 发达国家农村剩余劳动力的转移	(13)
一、英国农村劳动力的转移	(14)
二、美国农村劳动力的转移	(16)
三、日本农村劳动力的转移	(18)
四、发达国家农村剩余劳动力转移的启示	(20)
第四节 中国农村剩余劳动力的转移	(21)
一、改革开放前的工业化和农业劳动力转移状况 …	(22)
二、改革开放后我国农业劳动力的转移	(24)
三、改革开放后我国农村劳动力转移的特点	(26)
第二章 中国乡镇企业的发展与中国农村工业化	(28)
第一节 乡镇企业的发展与农村工业化的启动	(29)

一、乡镇企业的兴起与农村工业化的启动	(29)
二、农村乡镇企业与工业化的发展过程与成就	(30)
三、中国农村工业化的特点	(32)
第二节 农村工业化与农村经济结构转变	(34)
一、农村经济结构转变的基本特征	(34)
二、农村投入产出结构转变的相互联系	(36)
三、农村经济结构转变的影响要素	(38)
第三节 农村产业结构演化	(40)
一、产业结构及其演化	(40)
二、中国农村产业结构的高级化	(43)
三、农村产业结构演化对劳动力的要求	(44)
第四节 农村工业化模式	(46)
一、我国农村出现的一些工业化模式	(46)
二、农村工业化模式的比较分析	(49)
三、我国农村工业化的一般模式	(52)
第三章 中国农村劳动力转移的现状与特点	(55)
第一节 农村剩余劳动力与乡镇企业发展的地理空间 差异	(55)
第二节 农村剩余劳动力“就地转移”的三种方式	(62)
第三节 农村剩余劳动力转移的现状与特点	(64)
第四节 汕头市农村剩余劳动力转移状况分析	(69)
第四章 典型乡镇企业案例分析	(77)
第一节 中国桂光集团有限公司创业的十年	(77)
一、公司的创立	(77)
二、公司管理制度的建立和健全	(80)
三、公司的成就	(86)
第二节 中国桂光集团的质量认证	(87)
一、桂光集团启动 ISO 9002 认证	(88)

二、质量手册及其内容	(89)
三、程序文件	(92)
四、工作文件	(93)
第三节 中国桂光集团的 CI 战略	(94)
一、CI 工程的实施背景、内容和策略	(95)
二、桂光集团的企业理念识别	(97)
三、桂光集团的企业行为识别	(101)
四、桂光集团的企业视觉识别	(105)
第五章 农村剩余劳动力素质分析	(109)
第一节 农村剩余劳动力的需求与供给分析	(109)
一、托达罗的农业人口流动模式	(109)
二、我国农村剩余劳动力供给与需求的特点	(111)
三、我国农村剩余劳动力供给与需求的影响因素	(113)
第二节 我国农村剩余劳动力的文化素质分析	(115)
一、我国农村剩余劳动力文化素质状况	(115)
二、农村剩余劳动力转移对文化素质的要求	(117)
三、提高农村剩余劳动力文化素质的途径	(118)
第三节 我国农村剩余劳动力的技术层次分析	(121)
一、我国农业劳动力技术层次分析	(121)
二、我国乡镇企业技术层次分析	(122)
三、乡镇企业和第三产业对农村剩余劳动力技术 层次的要求	(125)
第四节 在农村剩余劳动力素质偏低状况下乡镇企业 发展的方向	(126)
一、乡镇企业面临的挑战	(126)
二、乡镇企业的产业选择与自我调整	(128)
第六章 下岗人员再就业与农村剩余劳动力转移	(132)
第一节 下岗人员总体状况	(132)

第二节	下岗职工的就业压力·····	(137)
第三节	下岗人员分流再就业与农村剩余劳动力转移·····	(142)
第七章	乡镇企业产业结构高级化对人才的新需求(上)	(146)
第一节	乡镇企业向现代企业制度发展对管理人才的新需求·····	(146)
一、	现代企业制度·····	(146)
二、	案例分析·····	(148)
三、	现代企业管理需要专业人才·····	(150)
第二节	人力资源管理本身就是一项人才工程·····	(150)
一、	预测员工是人事管理的前提·····	(150)
二、	员工培训是人事管理的策动力·····	(152)
三、	员工的功能评价是人事管理的依据·····	(152)
四、	员工工资是人事管理的激励因素·····	(153)
五、	案例分析·····	(154)
第三节	乡镇企业全面质量管理实现需要高素质员工·····	(155)
一、	ISO 9000 质量认证体系·····	(155)
二、	质量设计控制策划·····	(158)
三、	全面质量管理策划·····	(159)
四、	案例分析·····	(161)
第四节	乡镇企业生产管理需要专业化人才·····	(162)
一、	企业生产系统生命周期和管理流程图·····	(163)
二、	设备管理·····	(163)
三、	专业生产管理——生产平准化·····	(166)
四、	案例分析·····	(166)
第八章	乡镇企业产业结构高级化对人才的新需求(下)	(168)
第一节	乡镇企业战略管理的实现需要高素质的员工队伍·····	(168)
一、	企业的使命、方针和目标·····	(168)

二、行业结构分析.....	(170)
三、行业竞争强度分析.....	(172)
四、新兴行业竞争战略.....	(172)
五、成熟行业竞争战略.....	(173)
六、衰退行业竞争战略.....	(174)
第二节 乡镇企业财务管理的贯彻需要高素质员工.....	(175)
一、企业资金筹措程序.....	(175)
二、信用筹资.....	(175)
三、票据筹资.....	(176)
四、证券市场筹资.....	(177)
五、公司债券筹资.....	(177)
第三节 乡镇企业市场营销管理对人才的新需求.....	(178)
一、市场营销观念.....	(178)
二、市场细分化和目标市场定位.....	(180)
三、市场营销策略.....	(181)
四、案例分析.....	(184)
第四节 乡镇企业引进新技术对高技术人才的新需求.....	(185)
一、科技革命引起生产方式的现代化.....	(185)
二、新技术的采用需要新的人才.....	(185)
三、案例分析.....	(186)
第九章 农村剩余劳动力转移对产业结构高级化的影响.....	(187)
第一节 乡镇企业迅速发展对产业结构高级化的影响.....	(187)
一、技术进步及其作用.....	(187)
二、乡镇企业对新技术的采纳.....	(188)
三、乡镇企业的产业发展层次.....	(190)
四、乡镇企业迅速发展的产业贡献.....	(193)
第二节 农村剩余劳动力素质低下对产业结构高级化 的制约影响.....	(195)

一、农村剩余劳动力素质低下对乡镇企业发展的 约束.....	(196)
二、乡镇企业新招职工岗位培训难度大.....	(196)
三、农村剩余劳动力对新技术的排斥力.....	(197)
四、农村剩余劳动力观念落后.....	(197)
五、案例分析.....	(198)
第三节 农村剩余劳动力的产业素质培训.....	(201)
一、人力资源投资的重要性.....	(201)
二、普及农村九年义务教育的重要性.....	(205)
三、农村应设立职业教育学校.....	(207)
四、乡镇企业对员工的教育和培训.....	(208)
第十章 农村剩余劳动力转移面临的新挑战.....	(212)
第一节 城市失业与下岗问题对农村剩余劳动力转移 的影响.....	(212)
一、我国城市工业发展与城市失业问题.....	(212)
二、国有企业改革与职工下岗.....	(215)
三、农村剩余劳动力转移面临的挑战和抉择.....	(219)
第二节 城市膨胀问题与农村剩余劳动力转移.....	(222)
一、农村剩余劳动力转移与人口城市化趋势.....	(222)
二、我国城市化的发展和城市膨胀问题.....	(226)
三、农业劳动力转移与小城镇发展.....	(230)
第三节 农村工业主导部门选择与结构优化.....	(234)
一、农村工业主导部门选择.....	(235)
二、城乡工业一体化发展.....	(238)
三、农村工业与第三产业协调发展.....	(241)
第四节 农村工业技术结构优化与制度结构创新.....	(244)
一、农村工业技术结构优化.....	(244)
二、乡镇企业产权制度演化.....	(248)

三、乡镇企业产权制度的创新：股份合作制·····	(250)
第十一章 农村剩余劳动力转移的新对策·····	(255)
第一节 加强对农村剩余劳动力的文化与职业技 术培训·····	(255)
一、人力资源与人力资本·····	(255)
二、农村文化教育事业的加强·····	(258)
三、职业技术培训·····	(261)
第二节 保持乡镇企业高速增长·····	(262)
一、乡镇企业是农村经济和国民经济的重要支柱··	(262)
二、乡镇企业进一步发展面临的形势·····	(264)
三、保持乡镇企业高速增长·····	(266)
第三节 加强对农村剩余劳动力转移的政策引导·····	(268)
一、农村剩余劳动力转移的宏观调节·····	(268)
二、农村工业化的政策引导·····	(271)
三、就业与再就业政策引导·····	(275)
第十二章 跨世纪乡镇企业发展的新机遇·····	(278)
第一节 乡镇企业的资本扩张战略·····	(278)
一、乡镇企业的融资·····	(279)
二、乡镇企业的证券融资·····	(280)
三、乡镇企业跨世纪的投资战略·····	(281)
四、乡镇企业的并购·····	(282)
五、乡镇企业集团化战略·····	(285)
第二节 乡镇企业的市场营销战略·····	(286)
一、产品营销策略·····	(286)
二、价格营销策略·····	(289)
三、营销渠道策略·····	(291)
四、营销促销策略·····	(292)
第三节 乡镇企业的CI战略·····	(293)

一、CI 的基本概念	(294)
二、企业的理念识别 MI	(297)
三、企业的行为识别 BI	(298)
四、企业的视觉识别 VI	(299)
五、企业的听觉识别 AI	(300)

第一章 中国二元经济结构模型与农村剩余劳动力转移

大量农村潜在剩余劳动力的存在，是几乎所有发展中国家在经济起飞阶段要面临和解决的首要问题。能否把它们转化为生产性资源，关系到支持经济起飞的积累率水平能否达到。西方发展经济学家认为，发展中国家的问题在于二元经济结构的转化。必须通过劳动力的结构变动，通过劳动无限供给造成的劳动成本低廉优势来促进工业积累，促进潜在剩余劳动力转化为生产性资源，来实现经济起飞。中国是一个典型的二元经济国家，但与其它二元经济国家相比又有其不同的国情。因而，中国的二元经济结构转换与农村剩余劳动力的转移又有它的特殊性。本章的任务就是探讨和阐明这一问题。

第一节 传统的西方二元经济结构模型

在传统的发展经济学文献中，关于二元经济国家劳动力转移的讨论非常多，且占据相当重要地位。早期发展经济学家一般都肯定这种劳动力转移对经济发展的积极作用，认为促进和加速这种转移是发展中国家实现工业化的关键所在。这一观点的代表是刘易斯模型，拉尼斯—费模型和乔根森模型。到70年代初，许多发展中国家的人口流入城市的速度、规模都远远超出了城市工业部门对劳动力的吸收能力，带来许多问题，从而引起这一时期的

发展经济学家的重视，提出了有控制地实行劳动力转移以缓和城乡经济不平衡的模型，其代表是托达罗模型。

一、刘易斯模型

刘易斯是发展经济学的创始人之一。他把发展中国家经济划分为二个部分，即所谓二元经济。一个以现代工业部门为代表，另一个以传统农业部门为代表。他认为国家的经济发展依赖于现代工业部门的扩张，而现代工业部门的扩张依赖于农业部门提供大量的剩余劳动力。农业剩余劳动力向工业部门的转移是经济发展的必由之路。刘易斯建立了详尽的数学模型来说明这个转移发展过程。他的基本假设为：①在人口众多的发展中国家，传统农业部门没有资本投入，土地有限，人口增长迅速，农业中存在大量的“隐蔽失业”，即有一部分劳动力边际生产率为零，即使把这部分劳动力完全抽走，也不对总的农业劳动产出有任何影响。②农业劳动者收入水平很低，一般只能维持最低限度生活水平，大致相当于全体农业劳动者平均生产力决定的工资水平。同时工业部门工资水平决定于工业劳动者的边际生产力以及农业部门的工资水平二者的共同作用。只要工业部门工资略高于农业部门，就能从农业部门获得“无限供给”的剩余劳动力。从而农业部门是工业劳动供给的“源泉”。

在上述两个基本假设之下，工业部门以资本总量 K 开始吸收总量为 S 的农业剩余劳动力。在固定的资本总量 K 之下只能吸收一部分剩余劳动力 $S_1 < S$ 。数量为 S_1 的劳动力进入工业部门后创造出的利润被加入工业资本总量 K ，使工业资本总量变大为 K_1 ，工业部门获得扩张。扩张后的工业部门又能吸收更多的农业剩余劳动力 S_2 ，从而创造更多的利润使工业部门进一步扩张为 K_2 ，这个过程可以一直进行下去，工业资本逐步扩张： $K < K_1 < K_2 < \dots$ ，吸收的农业剩余劳动力逐步增多： $S_1 < S_2 < S_3 < \dots$ ，直到全部农业