

*Zhongguo Nongcun Renli Ziyuan Kaifa
Lilun Yu Shijian*

中国农村人力资源开发 理论与实践

◆ 李 华 著

 中国农业出版社

中国农村人力资源 开发理论与实践

李 华 著

中 国 农 业 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国农村人力资源开发理论与实践/李华著. —北京:
中国农业出版社, 2005. 6
ISBN 7-109-09882-6

I. 中... II. 李... III. 农村—劳动力资源—资源
开发—研究—中国 IV. F323.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 053179 号

中国农业出版社出版

(北京市朝阳区农展馆北路 2 号)

(邮政编码 100026)

出版人: 傅玉祥

责任编辑 姚 红

中国农业出版社印刷厂印刷 新华书店北京发行所发行

2005 年 3 月第 1 版 2005 年 3 月北京第 1 次印刷

开本: 850mm×1168mm 1/32 印张: 9.875

字数: 250 千字 印数: 1~2 000 册

定价: 23.00 元

(凡本版图书出现印刷、装订错误, 请向出版社发行部调换)

序

我国的基本国情是农村人口占大多数。全面建设小康社会的主要困难在农村。实现农村全面建设小康社会目标的基础是全面提高农村人口素质，大力发展农村教育，开发农村人力资源。人力资源开发是一项涉及面广、难度很大、影响深远的社会系统工程，同时也是新时期我国政府实施的一项重要富民工程。

提高全民教育水平，充分开发人力资源，是当今全球增强综合国力的大趋势。江泽民同志指出：“人才竞争，是我国面临的一个十分严峻的挑战。人是生产力最活跃的因素，人力资源是第一资源。”全面开发世界最丰富的人力资源，是我国社会主义现代化建设进程中的紧迫任务。随着全面建设小康社会的推进，我国将在今后 20 年经历规模最大的从农业到工业、服务业的劳动力大转移，从农村人口到城市人口的大转移。我国现有农村劳动力近 5 亿人，其中富余劳动力 1.5 亿。促进农村富余劳动力向城镇的转移将成为我国在推动城镇化建设中的重要任务，这是实现工业化和现代化的必然要求。国家统计局统计表明，目前我国流动人口超过 1.2 亿。据估计，未来 10 年，农村每年新转移到城镇的劳动力将有 1 000 万至 1 500 万人。

关注和重视这一最庞大劳动群体的人力资源开发问题，是国家人力资源开发战略不可或缺的组成部分。如果我们忽视了农村转移进城人员这一群体，不能提高农村进城人员的整体文化素质与技能水平，在今后近 20 年中，我们不仅完不

成全面建设小康社会的目标，还将严重影响我国社会主义现代化的进程。另一方面，还应看到，在相当长的历史时期内，我国还有几亿人口在农村从事农业生产经营和为农业产业服务。要调整农业产业结构，用现代科技改造传统农业；要促进农村社会进步，建设农村先进文化，也需要大力提高农村教育水平，开发农村人力资源。

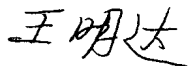
从上个世纪 90 年代起，我国论述人力资源开发的书籍和翻译的书籍不少，但主要限于论述企业人力资源如何开发，没有从农村区域角度和农村人力资源的特点出发研究农村人力资源的开发问题。很高兴李华同志所著的《中国农村人力资源开发理论与实践》一书能在此时出版，从理论和实践上进一步丰富了我国农村人力资源的开发研究。李华同志从亲身从事 21 年的农村发展研究和农业技术推广工作实践中及所发表数十篇相关文章报告中加以总结、提炼、升华，比较系统地总结了我国农村人力资源开发的基本理论、运行理论、工作原理、途径、模式、规划和诊断方法；对 21 世纪农业、农业推广、农业教育进行了展望，对国内外农村人力资源开发进行了比较。特别是作者结合近十年从事科教兴村的理论与实践，在农民教育培训和扶贫的实践、经验的基础上，在农村人力资源开发运行理论方面提出了一些新的思路，并较系统地提出了农村人力资源开发的规划方法及诊断方法，有较强的操作性、指导性。

从 1995 年开始，李华同志就参与了多项有关农村经济和农村教育的课题研究。在“邓小平科教兴国战略研究”的国家课题中，他参加了其中由孙翔同志主持的子课题“科教兴村专题研究”，并积极参加科教兴村的实践活动，起草了“全国科教兴村理论与实践”总报告。此外，李华同志还先后参加了原农业部副部长洪绂曾主持的《中国农业职业教育研

究》、《北京农业现代化对策研究》、《北京农民教育战略研究》、《北京科教兴村实践研究》；原农业部副部长路明主持的《面向 21 世纪农科教结合理论与实践研究》；张宝文副部长的《中国农民教育发展战略研究》。上述研究，使他既能从宏观层面考虑农村人力资源开发的理论、机制问题，又能结合自身从事农业综合开发、科教兴村、现代农业园区建设的经验，提出许多深层次的问题和解决办法，为今天出版这本专著打下了很好的基础。

我国农村人力资源开发是一篇大文章，有许多理论和实际问题，特别是我国农村发展很不平衡，各地农村差别很大，更增加了农村人力资源开发的复杂性。农村人力资源的开发任重道远。希望李华同志继续努力，再接再厉，为我国农村人力资源开发和农村农业发展作出新的贡献。也希望有更多人在理论和实践上多层次、多方位地研究探索这个问题，为加快农村全面建设小康社会步伐献计出力。

原国家教委副主任
中国职业教育学会会长



2005 年 3 月

目 录

序

第一篇 理论篇

第一章 农村人力资源开发与农村可持续发展的

理论基础 3

第一节 人力资本理论是农村人力资源开发的

基础理论 4

第二节 农村人力资源管理的理论基础 11

第三节 农村人力资源开发的运行理论基础 19

第二章 农村人力资源开发的概念、原则、途径、

需求分析 27

第一节 农村人力资源开发的基本概念、特征 27

第二节 农村人力资源开发的主要原则 32

第三节 农村人力资源开发途径 34

第四节 农村人力资源开发需求分析 39

第三章 现阶段中国农村人力资源开发主要途径——农民

教育模式 47

第一节 技术推广教育模式 49

第二节 绿色证书模式 56

第三节 青年农民培训模式 70

第四节 企业带动模式 74

第五节 创业培植模式 78

第六节	中等农业教育模式	81
第七节	联合办学和高等农业教育模式	89
第八节	农村劳动力转岗培训模式	97

第二篇 操作篇

第四章	农村人力资源规划	109
第一节	农村人力资源规划的原则及步骤	109
第二节	农村人力资源规划的程序和内容	112
第三节	农村人力资源预测方法	118
第四节	农村人力资源规划的执行与控制	131
第五章	农村企业人力资源管理诊断	146
第一节	农村企业人力资源管理诊断的特点和原则	146
第二节	农村企业人力资源管理诊断的程序与方法	150
第三节	农村企业人力资源管理诊断的主要内容	153
第四节	农村企业人力资源诊断的专门技术	157
第五节	农村企业人力资源管理诊断的指标体系	184
第六节	农村企业人力资源管理诊断的综合报告	187

第三篇 实践篇

第六章	北京市村级人力资源开发实践——科教兴村	191
第一节	北京市村级人力资源现状	191
第二节	北京市科教兴村运转管理体系	197
第三节	北京市科教兴村的运行模式	202
第四节	北京市科教兴村模式案例	205
第七章	西部农村人力资源开发与资源型城市经济转型	219
第一节	农村人力资源开发与西部开发	219
第二节	科学发展观与资源型矿业城市经济转型	231

第四篇 展望篇

第八章 国内外农村人力资源开发现状及比较研究	247
第一节 国外的农民技术培训	247
第二节 国内外农村人力资源开发比较	254
第九章 21 世纪现代农业与农村人力资源开发	258
第一节 21 世纪现代农业与农业教育	258
第二节 21 世纪中国农业推广	266
第三节 入世后农村人力资源开发的对策与措施	284
附录	288
参考文献	291
后记	296

Contents

Part I Theories

Chapter I	Theories of Human Resource Development and Sustainable Development in Rural Areas of China	3
Section 1	Theories of Human Resource—The Basic Theories of Human Resource Development in Rural Areas of China	4
Section 2	Theories of Human Resource Management in Rural Areas of China	11
Section 3	Theories of Application In Rural Human Resource Development	19
Chapter II	Concept, Principle, Approach and Need - oriented Analysis of Rural Human Resource Development	27
Section 1	Basic Concept and Features of Rural Human Resource Development	27
Section 2	Main Principle of Rural Human Resource Development	32
Section 3	Approaches to Human Resource Development	34
Section 4	Need - oriented Analysis of Rural Resource Development	39

Chapter III	Main Approaches to The Current Human Resource Development in Rural Areas of China-Models of Farmers'education	47
Section 1	Educational Model of Agricultural Extension	49
Section 2	Model of Green Certificate	56
Section 3	Young Farmers'training Model	70
Section 4	Enterprise - driven Model	74
Section 5	Enterprise - Establish Model	78
Section 6	Middle Agricultural Educational Model	81
Section 7	Cooperative Educational Program and Advanced Agricultural Education Model	89
Section 8	Training and Retraining Programs For Rural laborforces Model	97

Part II Operation

Chapter IV	Rural Human Resource Planning	109
Section 1	Principles and Steps of Rural Human Resource Planning	109
Section 2	Procedure and Content of Rural Human Resource Planning	112
Section 3	Approaches to Anticipation of Rural Human Resource	118
Section 4	Operation and Control of Rural Human Resource Planning Case Analysis	131
Chapter V	Human Resource Management Diagnoses at Rural Enterprise	146
Section 1	Features and Principles of Rural	

	Enterprise Human Resource Management Diagnoses	146
Section 2	Procedure and Method of Rural Enterprise Human Resource Management Diagnoses	150
Section 3	Main contents of Rural Enterprise Human Resource Management Diagnoses	153
Section 4	Special Skills at Rural Enterprise Human Resource Management Diagnoses	157
Section 5	Index System of Rural Enterprise Human Resource Management Diagnoses	184
Section 6	Comprehensive Report of Rural Enterprise Human Resource Management Diagnoses	187

Part III Practice

Chapter VI	Practice of Village Human Resource Development in Beijing City-Boosting Village Development through Science and Education in Beijing	191
Section 1	The Current Situation of Village Human Resource in Beijing City	191
Section 2	The Operating Management System of Boosting Village Development through Science and Education in Beijing	197
Section 3	Operating Model of Boosting Village Development through Science and Education in Beijing	202
Section 4	Model Case of Boosting Village	

	Development through Science and Education in Beijing	205
Chapter VI	The Western Human Resource Development and Economic Restructure in Mineral - oriented City Rich in Resources	219
Section 1	Rural Human Resource Development and Western Development	219
Section 2	Views of Scientific Development and Economic Restructure in Mineral - oriented City Rich in Resources	231

Part IV Prospects

Chapter VII	Current Status and The Research of Comparison of Human Resource Development in Rural Areas between Foreign Countries and China	247
Section 1	Current Status and Features of Human Resource Development of Rural Areas if China	247
Section 2	Foreign Farmers' Skills Training	254
Chapter VIII	Modern Agriculture and Agricultural Education and Agricultural Extension in the 21 st Century	258
Section 1	Modern Agriculture and Agricultural Education in the 21 st Century	258
Section 2	Chinese Agricultural Extension in the 21 st Century	266
Section 3	New Countermeasures and Measures of Human Resource Development of Rural Areas after Entering the World Trade Organization	284

第一篇

理论篇

第一章

农村人力资源开发与农村可持续发展的理论基础*

随着知识经济的到来，社会的发展正在经历着从金融资本到人力资本的战略转变。作为知识载体的人力资源的发展无疑在解决我国“三农”问题、缩小城乡差别、地区差异、国家经济发展中扮演越来越重要的角色。

人力资源开发理论是在古典经济学和马克思主义经济学关于生产力、人力资本的理论以及以舒尔茨为代表的现代人力资本理论的基础上，于 20 世纪 50 年代产生和发展起来的。随着西方人力资源管理思想的出现，行为反映论、认识决定论、人文理论、参与式培训理论等行为科学研究的不断深入，创新扩散原理和信息系统原理的产生，以及人力资本理论和人力资源学说的形成，人力资源开发这一概念逐渐为人们所接受。20 世纪 80 年代中期，人力资源开发理论传入我国后，有关它的研究活动迅速得到了各方面的重视，并较快发展起来，特别在企业人力资源开发方面，书籍较多。进入 21 世纪后，由对农民的技术教育为主开始逐渐转向农村人力资源的整体开发，农村人力资源开发越来越被人们提到，但从理论

* 此部分研究成果得到国家社会哲学规划办公室、国家教育规划办公室、国家新闻出版署、国家农科教结合办公室、北京市委组织部、北京市农委、北京市教委等单位资助。

上系统阐明农村人力资源开发的研究成果寥寥无几，绝大多数限于农民培训和农业推广。这里作者试图将生产力理论、系统论、行为理论、传播沟通理论与人力资本理论相结合，归纳出具有我国特色的农村人力资源开发的相关理论。

第一节 人力资本理论是农村人力资源开发的基础理论

一、人力资源理论的演变

人力资源(human resource)这一概念曾先后于1919年和1921年在约翰·R. 康纳斯(John R. Commons)的两部著作《产业信誉》和《产业政府》中使用。康纳斯被认为是第一次使用人力资源一词的人。但其当时所指的意思与我们现在所理解的含义相差甚远。

我们目前所理解的人力资源概念，是由管理大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于1954年在其名著《管理实践》中正式提出，并加以明确界定的。他认为，与其他资源相比，人力资源是一种特殊资源，它必须通过有效的激励机制才能开发利用，并为企业带来可观的经济价值。

西方国家的人力资源开发(human resource development)理论是以人力资本(human capital)理论为依据。把人力作为资本看待，其思想渊源最早可以追溯到经济学创立之初。

首次使用人力资本概念的，一般认为是英国早期统计学家和国民收入核算家威廉·配第(William Petty, 1623—1673)。他在1676年曾把战争中武器军械的损失与人力的损失进行比较研究，作为“政治算术”计量的一个重要内容，并提出“土地是财富之父，劳动是财富之父”的著名论断。然而，在经济学理论史上正式论述人力资本的基本思想，并奠定理论研究基本方向的，则是古典经济学家鼻祖亚当·斯密(Adam Smith, 1723—1790)和他的主要继承