

农村人力资源 开发利用变化趋势研究



大力开发和有效利用农村人力资源，
使其高效地融入经济建设的大潮之中，
将农村人力资源尽快转化为人力资本，
是构建和谐社会与建设社会主义新农村的成败之举。

宋玲妹 崔潮 编著

农村人力资源 开发利用变化趋势研究

大力开发和有效利用农村人力资源，
使其高效地融入经济建设的大潮之中，
将农村人力资源尽快转化为人力资本，
是构建和谐社会与建设社会主义新农村的成败之举。

宋玲妹 崔潮 编著

西南财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

农村人力资源开发利用变化趋势研究/宋玲妹,崔潮
编著. —成都:西南财经大学出版社,2007.6
ISBN 978-7-81088-755-7

I. 农… II. ①宋…②崔… 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(2007)第 074532 号

农村人力资源开发利用变化趋势研究

宋玲妹 崔潮 编著

责任编辑:施崇亮

封面设计:杨红鹰

责任印制:王 艳

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.xcpress.net
电子邮件:	xcpress@mail.sc.cninfo.net
邮政编码:	610074
电 话:	028-87353785 87352368
印 刷:	郫县犀浦印刷厂
成品尺寸:	148mm × 210mm
印 张:	15.5
字 数:	400 千字
版 次:	2007 年 6 月第 1 版
印 次:	2007 年 6 月第 1 次印刷
印 数:	1—1000 册
书 号:	ISBN 978-7-81088-755-7
定 价:	26.00 元

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

前言

“三农”问题，是党和政府工作的重中之重。“三农”问题的关键是农民问题。中国农民人力资源从数量上看居世界第一，如何通过农村人力资源开发和有效利用，变农村人力资源的数量劣势为人力资本优势，既是我国当务之急，又是一项长期的任务。

纵观人类社会的发展历史可以发现，任何一个国家社会经济的迅速发展和国力的增长，固然与自然资源、人口规模等密切相关，但起决定作用的是人力资源及其开发和利用状况。目前，经济全球化、信息化、市场化和一体化的趋势正在加速发展，人类社会已步入知识经济时代，而知识经济时代既不同于以土地资源为基础的农业经济时代，也不同于以原材料、能源为基础的工业经济时代。知识经济时代要求高素质的人力资源。这一时期国际之间竞争的特点是以经济发展为前提，以争夺信息技术和市场为目标，而在这一激烈国际较量中，人力资源开发问题越来越被摆到突出的地位。联合国开发署《1996年度人力资源开发报告指出》：没有经济增长，人力资源开发就不可能持久；缺乏人力资源开发，经济增长也难以继。国家之间的竞争，归根结底是知识与技术的竞争，实质上是人力资源开发水平的竞争。

我国是一个发展中的人口大国，拥有丰富的人力资源，但由于大多数人口在农村，所以我国更是一个发展中的农村人力资源大国。一方面，人力资源总量与人均占有自然资源不足、

物质资本匮乏之间形成强烈反差。另一方面，巨大的人力资源数量和低水平的人力资源质量也处于不平衡状态，农村剩余劳动力转移的强劲压力和产业结构优化存在诸多矛盾。只有通过农村人力资源开发政策、机制等多方面的制度创新，优化与提升农村人力资源结构，全面提高农村人力资源的整体素质，才能将农村人力资源的数量优势转化为人力资本优势。农村人力资源的开发和有效利用，不但能提高农村人力资源自身的价值，而且能够降低与减少人类对自然资源与经济资源的消耗与浪费，在有限的资源上创造出更多更好的新资源与新财富，从根本上解决“三农”问题，早日全面建成小康社会。

中国与世界经济的发展史告诉我们：国家发展的决定因素不仅仅在于人口数量的多少，更在于质量的高低，即人力资本存量的多少。第二次世界大战以后，许多西方经济学家曾经预言联邦德国和日本将在一片废墟中倒下去，世界经济发展的奇迹将会出现在非洲和亚洲等一些殖民地半殖民地的国家。然而，在经济处于崩溃边缘、物质资本几乎丧失殆尽的情况下，联邦德国与日本在战后短短二十年的时间内又重新崛起，分别成为世界第二、第三经济强国。究其原因，应归功于战前两国既有的丰富的人力资本存量及战后两国的优先教育、优先发展与提高人力资本的战略。

在我国农村，为了有效地开发农村人力资源，必须把农村人力资源开发作为科教兴国的一项战略工程来抓，将学习型社会这一人力资源开发理念体现在我国农业、农村和农民的教育和培训中。在农村，提倡终身学习、全员学习、全过程学习和团体学习的思想，形成终身学习的环境和气氛，从而保证农村劳动者素质不断得到提高，使农村沉重的低素质人力资源负担尽快转化为人力资本优势。

本书从理论与实践相结合的角度，比较全面地研究论述了农村人力资源开发问题，深入分析了农村人力资源开发与其他资源配置、和谐社会构建以及社会主义新农村建设等问题的关

系，对于农村问题的理论工作者和实际工作人员有一定的参考价值。

本书第一至十一章、第十三章、第十四章由宋玲妹撰写，第十二章、第十五章由崔潮撰写，最后由宋玲妹总纂。同时，感谢刘瑞生先生在本书出版中的大力协助。

由于作者水平所限，书中不足之处在所难免，请专家和读者批评指正。

作者

2007年3月

目 录

前 言

第一章 人力资源总论 1

- 第一节 人力资源概述 1
- 第二节 人力资源相关概念辨析 12
- 第三节 人力资源开发在不同经济形态中的地位与作用 19

第二章 人力资源开发基本理论及其价值分析 27

- 第一节 人力资源开发的内涵及基本内容 27
- 第二节 人力资源开发的作用及价值分析 35
- 第三节 人力资源开发目标及理论体系 47
- 第四节 人力资源开发途径与方法 59

第三章 农村人力资源开发与数量控制 69

- 第一节 人力资源生产与物质资料生产的比例关系 69
- 第二节 农村人力资源的数量开发 84

第四章 农村人力资源开发与质量提高 97

- 第一节 农村人力资源质量及其构成 98
- 第二节 农村人力资源质量开发的主要任务 103
- 第三节 农村人力资源质量开发任务及措施 113

第五章 农村人力资源开发与结构优化	133
第一节 农村人力资源结构概述	133
第二节 农村人力资源结构现状与开发特点	140
第六章 农村人力资源开发与投资	156
第一节 农村人力资源开发投资的基本内容及特征	156
第二节 农村人力资源开发投资成本与收益	191
第三节 农村人力资源开发投资风险及其化解与规避	204
第七章 农村人力资源开发与农村人力资源资本化	213
第一节 人力资本理论的基本内容	213
第二节 农村人力资源开发与资本化	220
第三节 农村人力资源开发与人力资本积累	238
第八章 农村人力资源开发与流动	244
第一节 农村人力资源开发流动的内容与形式	244
第二节 农村人力资源流动的社会经济效应	255
第九章 农村人力资源开发与剩余劳动力转移	260
第一节 农村剩余劳动力转移的客观必然性	260
第二节 农村剩余劳动力开发转移的对策及意义	281
第十章 农村人力资源开发与配置	296
第一节 农村人力资源开发配置的基本理论	296
第二节 农村人力资源开发与优化配置	312
第十一章 农村人力资源开发与劳动力市场	320
第一节 农村劳动力市场及其构成	320
第二节 农村人力资源开发与城乡统一劳动力市场	326

第三节 劳动力市场的发育与调控 341

第十二章 农村人力资源就业开发与社会保障 347

第一节 农村人力资源开发与农村劳动力就业 347

第二节 农村人力资源开发与社会保障 359

第十三章 农村人力资源的开发与管理 383

第一节 人力资源管理基本原理 383

第二节 农村人力资源管理的现状与对策 392

第十四章 农村人力资源开发与和谐社会构建 404

第一节 社会主义和谐社会的内容及特征 404

第二节 农村人力资源开发与经济全面、协调
与可持续发展 419

第三节 农村人力资源开发与区域、城乡经济协调发展 441

第四节 提升农村人力资本价值与构建社会主义
和谐社会 451

第十五章 农村人力资源开发与社会主义新农村建设 461

第一节 建设社会主义新农村的提出与重大意义 461

第二节 建设社会主义新农村的基本内容 471

第三节 建设社会主义新农村与农村人力资源开发
建设 476

参考文献 481

人力资源总论

资源是人类社会存在和发展的前提，也是社会中任何一个组织存在和发展的基础。在自然资源、物质资源、人力资源中，人力资源是第一重要的特殊资源，它最具有能动性并且支配其他资源。农村人力资源是本书研究的对象，所以必须首先回答什么是人力资源，以及农村人力资源具有什么特点等问题。

第一节 人力资源概述

一、人力资源的内涵及特点

（一）资源的含义及其特征

经济学把可以投入到生产过程中进而去创造财富的生产条件通称为“资源”。一般来说，世界上的资源可分为自然资源（水资源、矿藏资源、森林资源、土地资源等）、社会资源、物质资源（原料、材料、燃料、设备、设施等）、人力资源等若干种类。自然资源是指宇宙存在的一切有用物，比如说土地、水、矿产、生物、气候和海洋等。它作为一个相对的概念，随着社会生产力发展水平的不断提高和科技进步，那些当前不能为人类利用的自然界存在物有可能转化为可利用的自然资源，自然资源的内容将越来越丰富。相对于人力资源来讲，上述资源可

统称为物质资源。

与人力资源相比,物质资源的基本特征为:一是资源基本上处在自然状态,大多数资源是有形物,一般以物质的形态存在着,当然也有的以能量的形态存在着;二是资源需要开发和管理,不加节制地开发会造成资源的枯竭,而且枯竭的资源一般不可再生;三是资源具有使用价值,具有共享性和可测量性;四是资源一般可以与占有者分离,可以独立存在。物质资源是任何形式的生产过程中都不可少的最基本的要素。

(二) 人力资源的内涵

有研究资料表明,人力资源这一概念曾于1919年和1921年由约翰·科蒙斯在其两本著作《产业信誉》与《产业政府》中最早使用过。1954年美国著名管理大师彼得·杜拉克在《管理的实践》一书中非常明确地提出了“人力资源”这个概念。杜拉克认为:人是具有企业承包里任何其他资源都没有的“特殊能力”的资源。

那么,究竟什么是人力资源?人力资源作为包含在人体内的一种劳动能力,从其内涵上讲有狭义与广义之分。

1. 狭义的人力资源

它是指具有劳动能力的劳动适龄人口。狭义人力资源的定义大致有以下几种:(1)人力资源主要是指一个国家、一个地区乃至一个组织能够作为生产性要素投入社会经济活动的劳动力人口的数量和质量;(2)人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人的能力;(3)人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

2. 广义的人力资源

广义的人力资源定义有以下几种:(1)指现在和未来一切可能成为生产性要素的人口,即指一个国家或地区能够作为生产要素投入到社会经济生活中,为社会创造物质和精神财富的劳动人口,它包括现实的人力资源 and 潜在的人力资源。现实

的人力资源即一个国家或地区在一定时间内拥有的实际从事社会劳动的人口；潜在的人力资源即指一个国家或地区中未进入法定劳动年龄或已超出法定劳动年龄的具有劳动能力的人口；未来的人力资源即那些未达到劳动年龄的人口。也就是说，凡智力正常的人都是人力资源。（2）人力资源为某种范围人口总体的具有的劳动能力总和，或具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和。（3）指社会上存在的一切可被利用的劳动力，凡是有劳动能力的人都是人力资源；（4）人力资源是指包含在人体内的一种生产能力。它是存在于人的生命有机体中，是一种不断再生产着的、活的社会生产资源。如果这种能力未发挥出来，它就是潜在的劳动生产力，如果这种能力被开发出来，就变成了现实的劳动生产力。（5）指一个社会经济单位可开发利用的、未经培训的现在的和将来的各种形态的劳动力的总和。

本书所研究的农村人力资源是指广义上的人力资源，即从农业全部人口中剔除已经丧失劳动能力的人口，包括现在的、潜在的和未来的具有劳动能力农村人力资源。

3. 人力资源的基本要点

从以上基本内含出发，我们可对人力资源概括出以下基本要点：

（1）研究人力资源的目的，首先是为了有效地开发和利用“人的劳动能力”；（2）人力资源基本的方面是人的体质和智力，这是人力资源的基础性内容；（3）人力资源所具有的劳动能力存在于人体之中，是人力资本的存量，劳动时才能发挥出来；（4）人力资源是一定范围内的人口总体，因此，它是一个宏观概念；（5）由于人力资源和人口是一个具有多种质的规定性统一。它既有自然性，也有社会性；既有经济性，也有政治性。若“把人作为单纯的劳动力的存在来看，也是自然对象，是物（《资本论》第一卷，第228页，人民出版社1975年版）”，也就是人力资源。

（三）人力资源的基本特征

“人力资源”作为一种资源，具有资源的基本特征。但它又

是一种不同于自然资源的特殊资源，同森林、矿山等用来满足人类需要的自然资源相比有着重大差异。这种差异在于，人力资源作为劳动者，既是生产的承担者，又是生产发展目的的实现者，即一切生产都是为了满足人的发展和社会全面进步的需要。同时，人力资源又处于自然和社会相结合的状态中，是一种物质与能量相结合的形态，人本身单纯地作为劳动力存在，也是自然对象，是物，不过是活的、有意识的物。正是由于人是一种特殊的物质存在，因此，与其他物质资源相比较，人力资源具有自己鲜明的个性特征：

(1) 人力资源具有再生性。人力资源是一种可再生的生物性资源。人力资源以人身为天然载体，是一种“活”的资源，并与人的自然生理特征相联系。这一特点决定了在人力资源使用过程中需要考虑工作环境、工伤风险、时间弹性等非经济和非货币因素。人力资源的再生性体现在以下几个方面：(1) 人口的再生产。人口的再生产遵循一般的生物规律，老一代人逝去，新一代人又陆续出生，而且随着人口的不断再生产和对人力资源的开发，人力资源的素质会得到提高。当然，人口再生产还受人类意识或意志的支配。这种人力资源时序上的再生性，与耕地、矿藏等资源的不可再生性及数量的递减性形成了明显反差；(2) 劳动能力的再生产。一是指人的劳动能力不断使用、不断产生；二是指劳动者今天消耗了的脑力或体力，明天会再生出来，而且劳动者的劳动能力还会不断得到培养，并不断得到提高。当然，人力资源的再生性除了遵循一般的生物学规律之外，也受人类意识或意志的支配。

(2) 人力资源生成过程的时代性。它是指一个国家或地区的人力资源，在其形成过程中会受到时代条件的制约。人一生下来就会遇到既定的生产力和生产关系的影响和制约，当时的社会发展水平从整体上影响和制约着人力资源的素质，他们只有在时代为他们提供的条件和前提下，才能发挥他们的作用。一个国家和地区社会经济发展水平不同，人力资源的素质也就不一样。任何

人力资源的形成，都不能摆脱当时社会文化水平的制约。

(3) 人力资源开发过程的能动性。与其他资源相比较，人力资源具有目的性、主观能动性、社会意识性和可激励性，即人类具有自我调控的功能。因此，人类在从事经济和社会活动时，总是处在发起、操纵、控制其他资源的位置上。也就是说，人类能够根据外部的可能性和自身的条件、愿望，有目的地确定经济活动的方向，并根据这一方向，具体选择、运用外部资源或主动适应外部资源。所以，人力资源与其他被动生产要素相比较，是最积极、最活跃的生产要素，居于主导地位。而自然资源在被开发的过程中，完全处于被动的地位，如森林、矿藏、土地、水利等。另外，人力资源的能动性，还表现在对其积极性、能动性调动的程度，直接决定着对人力资源开发的程度和达到的水平。人力资源的开发，要靠政策、制度、感情、信任、待遇等各种因素去激发，以调动其能动性。

(4) 人力资源使用过程的时效性。人力资源是具有时效性的资源。自然资源（如矿藏、森林、石油等）一般都可以长期储存，储而不用，其品位既不会降低，数量也不会减少。人力资源是有生命的物质实体，以人类自身再生产为存在方式，存在着生命周期和世代更替的问题，其形成、开发、使用都具有时间方面的制约性。从个体来看，作为生物有机体的人，有其生命周期；而作为人力资源的人，能够从事劳动的自然时间又被限定在其生命周期的中间一段；能够从事劳动的不同年龄段（青年、壮年和老年）其劳动能力也不尽相同。由此，就需要考虑动态条件下人力资源的形成、开发、分配、使用的相对平稳性，如果不及时开发、或开发后长期储而不用，就会荒废、退化、过时。这就告诫人们：开发人力资源必须及时，开发使用的时间不一样，所得的效益也不相同。

(5) 人力资源开发过程的持续性。自然资源、物质资源一般只有一次开发或二次开发，一旦形成产品使用之后，就不存在继续开发的问题了。人力资源则不同，人力资源的使用过程

同时也是开发过程，而且这种开发过程具有持续性。人力资源的使用过程本身，就是一个不断开发的过程。人的一生是不断学习，不断“充电”的一生，而且，释放与储存成正比，若要更多地释放，必须更多地储存。因此，人力资源可以而且应该不断地、持续地开发，才能不断增值。

(6) 人力资源闲置过程的消耗性。一般说来，物质资源不开发，不使用，也就不具有消耗性，例如：地下的矿产、原始森林，若不开发就不会消耗。人力资源则不同，人力资源若不加以开发使用，处于闲置状态，它们仍然有消耗性，即为了维持其本身的存在，必须消耗一定数量的其他自然资源，比如粮食、食物、水、能源、住房、医疗费等。也就是说，人力资源必须消耗一定数量的其他自然资源才能成为活的资源，即才能维持自己的生命。

(7) 人力资源的流动性。自然资源有的可以流动，如水资源、风力资源等，但这种流动是一种纯自然流动。人力资源的流动则不然，它有以下两个特点：①人力资源的流动，首先表现在跨岗位、跨单位、跨地区，甚至跨国界的流动上，而且多表现为“人往高处走”的特点；②人力资源的流动，还表现在人力资源的派生资源即科技成果在不同空间的流动上。随着科技成果的逐渐商品化，人力资源在空间上的流动，将越来越频繁与活跃。

(8) 人力资源的可塑性、可投资性。只要人力资源尤其是其中的劳动人口具有从事生产、经营及公益事业的本领，就可以随时投入，投入得当会使较多的劳动力发挥更大的作用。人力资源在使用的寿命期内，通过接受不同方式的再教育和知识，通过经验的不断积累，其素质会产生量的变化，甚至会产生质的变化。特别是在技术更新频繁的现代社会，人力资源这种素质的可塑性更具有重要的现实意义。

(9) 人力资源功能的共用性。一个零部件只能安装在某一台设备的特定位置上才能发挥特定的功能，而且其功能的发挥又具有一定的凝固性。而人力资源则不同，一个人可以同时为

多个单位服务，可以从事几种不同的工作。作为人力资源派生的科学技术成果，功能上的共用性更为明显。

(10) 人力资源组织过程的社会性。在社会化大生产条件下，作为人力资源中的某个个体，往往要通过团体才能更好地发挥作用。团体组织结构在很大程度上取决于社会环境，即社会的政治、经济、科技、教育体制等。社会环境直接或通过团体间接地影响人力资源的开发。

(四) 农村人力资源的内涵及特征

我国独特的户籍制度，将社会人为地划分为城乡二元结构，那么如何界定“农村人力资源”这个概念呢？

所谓农村人力资源，就是指户籍为农民身份的能够作为生产性要素投入到社会经济生活或一切可被利用且有劳动能力的人（包括现实的、潜在的和未来的有劳动能力）都是人力资源，即指广义上的人力资源。也有人认为农村人力资源指我国农村集体经济内部具有劳动能力的人的总和，主要包括：在农村从事农业生产劳动的农民，来自农村具有生产能力的外出打工者，其中包括农民和农民工、农村知识分子和农民企业家，即狭义的农村人力资源。本书主要从广泛意义上研究农村人力资源及其开发。

农村人力资源作为人力资源总体的一部分，同样具有前述人力资源的所有特征。

二、人力资源的内容及构成

(一) 人力资源的基本内容

从现实应用的状态看，人力资源的最基本的内容包括体力和智力两个方面，具体内容则包括体质、智质、知识、技能和品德五个方面。

(1) 人力资源的体质。过去人们只把人力资源良好的体质视为自身健康，无病无灾而已；今天，随着社会的进步和变迁，人们对“体质”理解的内涵扩大了，不再是以无疾病、有劳动能力作为衡量标准，而是包含了下述六个衡量标准：身体素质；

营养状况；精神状态；忍耐力；抗病力；对自然环境和社会环境的适应力等。因此，健壮、匀称、乐观、坚强、活泼、有耐力和耐力，这些应该都是良好的体质所要求的。相反，孱弱、萎缩、胆怯、弱不禁风，经不起任何变动和压力，即使没有疾病，也不属于良好的体质。

(2) 人力资源的智质。智质包括有比“聪明”更加深刻的内涵，它包含下述八个衡量标准：记忆力；理解力；思维能力；应变能力；接受能力；感知能力；幽默感；条理性。健全的思维、正确理解环境的变化、富有同情心、能爱人和被人爱，这些都是良好的智质所要求的。相反，感知迟钝、不近情理、无法应变周围环境，就不属于良好的智质了。

(3) 人力资源的知识。知识是人们在学习和实践活动中所掌握的各种经验和理论。人力资源的知识应包括下述若干个衡量指标：最后学历；文化知识的总量；大智大勇、处变不惊，在各种环境中具有远见卓识，善于决策。这些既与人力资源的受教育程度有关，又不是学历和知识所能真正决定的，优良的素质是需要长期的良好环境中熏陶和自我完善的过程中才能形成的。

(4) 人力资源的技能。它是指人们运用知识经验并经由练习而习惯化了的动作体系，或者说是人们合理化、规范化、系列化、熟练化的一种动作能力。人力资源的技能应包括分析能力；创造能力；决策能力；再学习的能力；组织能力和管理能力；演讲能力；社交能力；应变能力；预见能力；未来感知力（远见卓识）；文明礼貌；写作能力等。

(5) 人力资源的品德。古今中外人力资源管理思想都证明，品德是人力资源中的关键部分。品德是一个用来调节与处理对自己、对人、对事的稳定行为特征与倾向，在外表现为行为态度与行为特征，在内表现为个人信念与行为准则。对象上，包括对待上级与下属、对待左右与同级、对待国家与组织，以及对待工作、对待自己的行为特征与倾向；内容上，包括在思想、政治、道德、法律与个性方面所表现出的稳定行为与倾向的总