

# 少数民族发展中的人力资源开发研究



——基于云南民族文化遗产与民族教育开发

杨红英 著


云南大学出版社

本书受“云南大学中青年骨干教师培养计划”资助

# 少数民族发展中的人力 资源开发研究

——基于云南民族文化遗产与民族教育开发

杨红英 著

 云南大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

少数民族发展中的人力资源开发研究: 基于云南民族文化传承与民族教育开发/杨红英著. —昆明: 云南大学出版社, 2008

ISBN 978 - 7 - 81112 - 723 - 2

I. 少… II. 杨… III. 少数民族—民族地区—劳动力资源—资源开发—研究—云南省 IV. F249.277.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 200470 号

少数民族发展中的人力资源开发研究

——基于云南民族文化遗产与民族教育开发

杨红英 著

---

策划编辑: 蔡红华

责任编辑: 纳文汇 石 可

封面设计: 丁群亚

出版发行: 云南大学出版社

印 装: 昆明耀骏印务有限公司

开 本: 880mm × 1230mm 1/32

印 张: 7.75

字 数: 181 千

版 次: 2008 年 12 月第 1 版

印 次: 2008 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 81112 - 723 - 2

定 价: 20.00 元

---

社 址: 昆明市一二·一大街云南大学英华园 (邮编: 650091)

电 话: 0871 - 5033244 5031071

网 址: <http://www.yunp.com>

E-mail: market@yunp.com

## 序

杨红英博士的专著《少数民族发展中的人力资源开发研究——基于云南民族文化遗产与民族教育开发》就要付梓出版了，于此我谨向她表示衷心祝贺。她要我为其专著写篇序，作为她攻读博士学位的导师，我欣然接受了。

杨红英博士的这部专著是在其博士论文的基础上进行调整、增删和修改后形成的。她是一位在职攻读博士学位的教师，一方面要完成繁重的教学任务，另一方面要撰写博士论文，再加上出国进修以及推卸不掉的社会工作，但她凭借孜孜以求的精神，最后仍然完成了学业，通过了论文答辩，并改定了该书。在其博士学位申请表的导师评语中，我称她是一位刻苦勤奋和执著严谨的青年学者，这应当是实事求是的评价。

纵观这部专著，特别是仔细阅读其中的一些重要章节，你会发现著者不囿陈说，勇于提出并阐明自己的见解；还会发现著者虚怀若谷，充分尊重他人的观点；当然也会注意到著者旁征博引、细心分析、精心论述的严谨的治学态度。

《少数民族发展中的人力资源开发研究——基于云南民族文化遗产与民族教育开发》一书以云南作为田野调查并展开研究的空間，从云南民族文化遗产与民族教育开发的现状出发，紧扣民族发展的核心主题，对少数民族发展中的人力资源开发进行了多方面的深入研究，其中重点分析和阐述了人力资本形成

的若干理论问题和实践问题，从而获取了不少新的认识，形成了不少具有新义的理论成果。概而言之，主要有如下四方面：

第一，对人力资本的异质性特征进行了全面、深入的研究。著者指出：“文化人类学视野下人力资本不仅具有存量差异，而且还具有质的差异，文化模塑决定了人力资本的异质性，地方性知识构成异质性人力资本的内涵”，而“异质性人力资本乃是不同民族多样性发表的源泉”。这一分析，不仅突破了西方人力资本理论的局限，而且也弥补了我国异质性人力资本研究方面的不足，从而拓展了关于人力资本理论研究的视域。这是该书在理论创新方面的主要表现。

第二，对少数民族人力资源开发的基本途径进行了深入的研究。著者认为：“在多元文化背景下，少数民族地区人力资源开发和人力资本形成以至民族发展，可通过两个基本途径来实现：一是以现代教育和培训为依托；二是以民族文化遗产为核心”。著者用了较多的篇幅对这两个基本途径展开分析、论述，这对于少数民族地区人力资源的有效开发，具有重要的参考价值。该书鲜明的现实意义即此可见。

第三，对少数民族地区人力资源开发的根本道路进行了初步的研究。著者指出：“包括云南在内的多民族地区，应构建适合少数民族多元发展的人力资源开发体系和模式……使人力资源开发符合民族发展的真实需要”；“多元化、多层次的人力资源开发体系是少数民族发展的保证”。这是一个十分重要而未见他人系统研究的命题，其新颖性和现实意义显而易见。著者在该书的最后不仅提出了这一命题，而且还进行了初步研究，并表示今后要作深入的探讨，表现了著者实事求是的治学态度。

第四，对人力资源和人力资本的研究，选择了经济与文化

的双重视野。著者指出，以往有关人力资源的研究，大多基于经济学的视野，即运用经济学的理论与方法进行研究；近年来，这种情况有所改变，已有一些学者开始关注人力资本的文化特征。著者认为，研究人力资源和人力资本的理论和方法应当是“经济和文化的双重视角”，如此才能获取准确的科学结论。应当说，该书之所以能够提出一些具有创新意义的观点，在一定程度上是因为选择了经济与文化结合的双重视野。该书在研究方法与理论上的突破即此可见。

上述四个方面是该著作的主要特点，也是其主要的成功之处。当然，这部著作也存在一些不足和遗憾之处，如书中提供的案例显得较单薄，而书末提出的命题也未能展开论述等。不过，瑕不掩瑜，这是一部颇有理论价值和现实意义的专著，对于我国人力资本理论研究的深入发展和少数民族地区的人力资源配置及其经济社会发展均具有重要参考价值。

是为序。

杨寿川

谨识于云南大学北院住所

2008年10月28日

## 前 言

本书的研究发端于民族发展问题，认为少数民族发展应确立一种与本民族的文化相适应的道路取向，追求符合实际需求的真实的发展。因此提高少数民族发展能力的人力资源开发应充分重视民族文化的传承，从民族文化中汲取发展的内在力量。

笔者试图从经济学、文化人类学、民族教育学等相关学科知识中获取思路和分析工具，对少数民族发展中的人力资源开发和人力资本形成的若干问题进行探讨，并期望在一定程度上有助于突破西方人力资本理论的局限，扩展人力资本研究的范畴和视域，对少数民族发展做出有一定理论意义和现实价值的思考，从而有利于民族地区构建多元化、多层次、富有特色的人力资源开发体系。本书研究的主要内容和特点如下：

从经济和文化的双重视角观察人力资源和人力资本时，其内涵是十分丰富的。人力资源不仅是一个静态概念，也是一个动态概念，其含义随人类社会生产和社会活动的发展而变化，不同社会、不同民族及其不同的历史发展阶段，具有不同含义。人力资本作为人力资源开发的结果不仅是经济再生产的载体，也是文化再生产的载体，具有经济与文化的双重属性，人力资本的异质性主要取决于其文化属性。以此为基点来审视西方人力资本理论就会发现：人力资本理论中所涉及的人力资本异质性主要是指人力资本存量的差异，即在相同文化背景下（或忽

略了文化背景因素)的人力资本由于投资大小,或者说是人力资源开发程度的不同,而产生同质不同量的差异。但事实上人力资本的异质性还应包含人力资本不同质的差异,即不同文化背景下人力资本固有的质的不同,由于不同社会、不同民族所拥有的不同文化使人力资本具有“天然”的异质性;正是异质文化的熔炉铸造了具有异质性特征的人力资本,异质性人力资本乃是不同民族多样性发展的源泉。经济学视野下的西方人力资本理论的缺陷就在于,没有把文化纳入人力资本研究的视域。而具有文化多样性的世界中,如果只用一种“普同性”的经济研究方法来分析人力资本,那么特定民族文化的差异对人力资本固有的“质”的影响,以及这种差异对不同民族发展的特殊意义就很容易被忽略,从而使人力资本的研究和开发难免误入歧途。这就是为什么当人们把源于西方的人力资本理论运用于发展中国家,特别是运用于解决与主流社会具有不同文化形态的少数民族和民族地区的发展问题时,往往受到局限的主要原因。尤其当下国内一些有关人力资源开发和人力资本的研究受西方人力资本理论框架的影响,往往过于偏重定量分析而忽视质性探讨,笔者期望在质性分析方面做一些努力,以拓展人力资本研究的空间。

本书以云南少数民族人力资源开发为实证研究对象,通过对云南少数民族人力资源的素质特征及人力资源开发现状、人力资源开发的自然生态环境、社会环境、经济环境和文化环境的分析,阐述了云南少数民族人力资源开发的特殊性、复杂性和多样性特征。以民族文化遗产和民族教育开发为主线,以少数民族异质性人力资本的培育为切入点,对云南少数民族文化传承方式、学校教育开发和社会教育开发等进行了实证分析,



论证了民族文化遗产是少数民族人力资源开发不可或缺的重要内容，以地方性知识为内涵的民族文化的传承和发展是少数民族异质性人力资本形成的关键，也是少数民族获得不同于主流社会的多样性发展的保障；尤其异质性人力资本的培育更有助于少数民族作为弱势群体从被排拒的状态转变为被认同和被接纳的状态，异质性人力资本是少数民族参与全球化竞争，提升竞争力的最具优势和十分珍贵的资本，异质性人力资本是民族文化资本化的关键要素。本书的实证分析在一定程度上拓宽了少数民族人力资源开发研究的视域，并论证了异质性人力资本对少数民族发展的特殊意义。

笔者认为，多元文化背景下少数民族人力资源开发和人力资本的形成以至民族发展可通过两个基本途径来实现：一是以现代教育和培训为依托，通过科技知识、现代信息等普同性知识的学习，形成通用性人力资本，这种开发方式以提高少数民族与主流社会接轨的知识和技能为目的，通过提高参与性使其在全球化竞争中能够反“边缘化”，从而实现民族发展；二是以民族文化遗产为核心，通过“地方性知识”的补充和强化，形成独具特色的异质性人力资本，在现代竞争条件下以其独特性获得不同于主流的发展路径。

综上所述，包括云南民族地区在内的多民族地区应构建适合少数民族多元发展的人力资源开发体系和模式，从法制和体制上保障不同民族、不同类型、不同层次的人力资源开发需求，通过整合各类教育资源，保障少数民族人力资源开发效率目标和价值目标的实现，使人力资源开发符合民族发展的真实需要。

## Preface

This book focuses on the development of ethnic minorities, and advocates the notion that development should be oriented to ethnic minority culture so as to meet practical needs in reality. Targeting to enhance capacities of ethnic minorities, human resource development should also focus on ethnic minority culture and its perseverance, and draws strength from ethnic cultures.

The book is a multi-disciplinary study involving economics, cultural anthropology, ethnic minority pedagogy and relevant branches of researches. It focuses on issues of human resources development and formation of human capital in the development of ethnic minorities. In addition, it goes beyond the localization of the western theory of human capital and enlarges the scope and field of vision in the research of human capital, and this will make significant and valuable contributions to the theory of ethnic minority development for constructing a system of human resources development in a diverse, multilevel and characteristic way.

The main contents and features of the book are as follows:

Human resources and human capital are defined from perspectives of economics and culture. As far as the concept of human resources is concerned, it is both static and dynamic, changing with

the times from one society to another, from one ethnic minority group to another, and from a development stage to another. It changes with the development of social productions and other social activities. As to human capital, it is the outcome of human resource development. Human capital is not only economic reproduction, but also cultural reproduction and it has attributes of both economy and culture. Human capital heterogeneity mainly originates from its cultural attributes. If human capital could be viewed in this way, heterogeneity mainly lies in quantity. It means the size of human capital investment in the same cultural background, or the different extent of human resource development causes differences in quantity not in quality. In fact, human capital heterogeneity should introduce diversity into human capital. Human capital in different cultural backgrounds differs one from another substantially. Based on different cultures, different societies and ethnic minorities, human capital is heterogeneous. It is heterogeneous culture that shapes heterogeneous human capital, which is the source of diversity of minority ethnic groups. The drawback of western human capital theory is that culture has not been incorporated. In a culturally diversified world, if human capital is studied and analyzed only from the perspective of economic research, differences among ethnic minorities will cause heterogeneity, and then the special significance of the very differences among ethnic minorities in their development will be neglected. As a result, the research of human capital development will go astray. That is why when western human capital theory is used in the developing countries, especially in the developing issues of ethnic minorities and ethnic mi-

nority regions with different forms of culture, which are different from mainstream society, its application will be limited. Particularly, in latest research in China on human resource and human capital within the framework of western human capital, quantity analysis has been emphasized while the research of quality analysis has been neglected. The book attempts to make quantitative analysis in order to expand the research on human capital theory.

The book focuses on human resource development of ethnic minorities in Yunnan, and analyzes their features and actual progress, including the natural eco-environment and social, economic and cultural environment. It expounds on the particularities, complicatedness, and diversity of human resource development of Yunnan ethnic minorities. Inheritance, education and development of ethnic minority cultures are highlighted throughout the book, from cultivation of human capital heterogeneity to patterns of cultural inheritance and development in school and social education. It proves that the inheritance of ethnic minority cultures constitutes the most important part of their human resource development, and inheritance and development of ethnic minority culture centered on local knowledge is essential for the forming of heterogeneous ethnic-minority human capital. It is also the guarantee for a diversified development of ethnic minorities different from mainstream society. Especially, the cultivation of human capital heterogeneity is beneficial to change the status of disadvantaged ethnic minorities from being excluded to being recognized and included. Human capital heterogeneity is of advantageous and valuable capital because it enables ethnic minorities to compete globally by

improving their competitiveness. Human capital heterogeneity is the key in capitalizing minority ethnic cultures.

The book expands the research of human resource development of ethnic minorities. It discusses the significance of human capital heterogeneity in ethnic minority development.

The book suggests two basic approaches to human resource development in diversified ethnic minority cultures and to the formation of human capital and to ethnic minority development.

The first is to form general or universal human capital through modern education and training, human resources armed with general knowledge of science, technology and other information. It aims to improve ethnic minorities' general knowledge and skills so that they can move away from "marginality", live smoothly and increase their presence in the mainstream society, promoting their development and even participating in the global competition.

The second is to form heterogeneity of human capital so that ethnic minorities can develop differently from the mainstream by emphasizing the inheritance of ethnic minority cultures and highlighting and consolidating "local and native knowledge".

Based on the above - mentioned, multiethnic regions, including Yunnan ethnic minority region should construct systems and modes of human resource development that adapt to pluralistic minority development, guarantee and meet the requirements of human resource development of different types and levels of minority ethnic groups from the point of law and system, and ensure the realization of efficiency and value targets in ethnic minority human resource development by

integrating all kinds of education resources in order to make human resource development meet the actual requirements of development among ethnic minorities.

## 目 录

导 论 .....	(1)
一、研究的缘起 .....	(1)
二、发展与少数民族发展 .....	(6)
(一) 发展的内涵及发展观的演进 .....	(6)
(二) 少数民族发展与现代化 .....	(11)
三、人力资源开发与少数民族人力资本的形成 .....	(14)
(一) 人力资源的内涵及特征 .....	(14)
(二) 人力资源开发与人力资本 .....	(21)
(三) 人力资本的异质性 .....	(25)
(四) 少数民族人力资本的形成 .....	(29)
四、少数民族“人”的全面发展 .....	(33)
五、本书研究的意义与方法 .....	(37)
(一) 研究意义 .....	(37)
(二) 研究方法与基本框架 .....	(38)
第一章 云南少数民族人力资源特征及开发现状 .....	(40)
一、云南少数民族人力资源的素质特征 .....	(41)
(一) 体质特征 .....	(43)
(二) 智力特征 .....	(47)
(三) 心理特征 .....	(52)

二、云南少数民族人力资源开发现状 .....	(58)
(一) 少数民族人口过快增长, 人力资源投资长期 处于较低水平, 开发严重不足 .....	(58)
(二) 学校教育中“地方性知识”欠缺, 脱离当地 的实际需求 .....	(60)
(三) 人力资源开发的片面性, 导致云南少数民族 人才分布不合理 .....	(63)
<b>第二章 云南少数民族人力资源开发的环境条件 .....</b>	<b>(69)</b>
一、云南少数民族人力资源开发依存的自然生态环境 .....	(69)
(一) 云南自然生态环境与民族分布特征 .....	(70)
(二) 云南自然生态环境对人力资源开发的双重影响 .....	(74)
(三) 云南自然生态环境对民族性格的影响 .....	(79)
二、云南少数民族人力资源开发依存的社会环境 .....	(80)
(一) 民族关系环境 .....	(80)
(二) 政治环境 .....	(84)
(三) 宗教环境 .....	(87)
三、云南少数民族人力资源开发依存的经济环境 .....	(89)
(一) 云南少数民族经济结构的主要特征 .....	(90)
(二) 云南少数民族和民族自治地方经济发展现状 .....	(92)
四、云南少数民族人力资源开发依存的文化环境 .....	(95)
(一) 文化的定义 .....	(95)
(二) 文化的特征 .....	(97)



(三) 文化对人的塑造作用····· (103)

### 第三章 云南少数民族人力资源开发与民族文化的

传承和发展····· (110)

一、民族文化与文化传承····· (110)

(一) 民族文化的内涵及基本功能····· (110)

(二) 民族文化的传承和发展····· (113)

二、少数民族人力资源开发与民族文化传承和发展的

内在关系····· (115)

(一) 民族文化传承和发展与民族文化力的形成····· (117)

(二) 民族文化传承和发展过程也是人力资源的  
开发过程····· (119)

(三) 民族文化传承和发展是异质性人力资本  
形成的关键····· (122)

三、云南少数民族文化传承的主要方式····· (124)

(一) 民族文化传承的分类····· (124)

(二) 云南民族文化传承的主要方式····· (127)

### 第四章 以教育为核心的云南少数民族人力资源开发

····· (148)

一、以教育为核心的少数民族人力资源开发的二重功能  
····· (149)

(一) 少数民族人力资源开发的二重功能概述····· (149)

(二) 基于二重功能的少数民族人力资源开发原则  
····· (151)

二、学校教育开发····· (156)