

李光明 ©著

新疆 农村人力资源开发

XINJIANG

Nongcun
Renli Ziyuan Kaifa

 新疆人民出版社
XINJIANG PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

新疆农村人力资源开发 / 李光明著. — 乌鲁木齐:新疆人民出版社, 2010.6

ISBN 978-7-228-13336-9

I. ①新… II. ①李… III. ①农村-劳动力资源-资源开发-研究-新疆 IV. ①F323.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 108337 号

出 版 新疆人民出版社
地 址 乌鲁木齐市解放南路 348 号
邮 编 830001
电 话 0991-3652361
制 作 乌鲁木齐捷迅彩艺有限责任公司
印 刷 乌鲁木齐大金马印务有限公司
开 本 880 × 1230 1/32
印 张 8.25 印张
字 数 200 千字
版 次 2010 年 6 月第 1 版
印 次 2010 年 6 月第 1 次印刷
印 数 1~1000 册
定 价 30.00 元

前 言

人力资本理论的创始人舒尔茨指出：“人类的未来不是被空间、能量和耕地事先注定的，它将取决于人类的智慧发展。这是因为土地本身不是决定贫困的一个关键因素，而人才是一个关键因素。改善人口质量的投资，能显著提高人的经济前途和福利。”当前，人力资源已成为取得和维系竞争优势的关键要素。从提高人民的整体素质出发，用智慧的大脑去驾驭科技，不仅抓住自然资源开发带来的收益，还要抓住非自然资源开发所创造的财富。人力资源开发不仅不会让已有的自然资源逊色，而且必将大幅度地提高自然资源价值，对于农村如此，对于城市发展亦然。

改革开放三十年，我国建立了以经济建设为中心的正确道路，积极发挥知识分子的聪明才智，取得了令世人瞩目的成就。与此同时也存在未能解决的新课题，诸如民众广泛议论的“三农”问题，惠及 13 亿人口的小康目标的实现，加上 2008 年世界金融危机的爆发，中国政府提出了 4 万亿的振兴规划，成为我国破解经济危机、保持经济增长的主要策略之一。但从长远看，要实现我国经济持续又好又快发展的战略目标，绝不能忽视对教育投资的增长，特别是对中国农村的人力资源的开发，只有保持并提高农村教育投资对经济的高贡献，才能进一步实现我国农村内涵可持续发展。

新疆是我国重要的能源资源战略基地，是西部地区经济增长的重要支点，是我国向西开放的重要门户，是我国西北边疆的战略屏障。然而新疆少数民族农村因人多地少、生态

脆弱形成的生活贫困,隐匿着危机。正是基于对新疆农村经济社会发展的期待和拥有丰富的自然资源而处于落后局面的反思,笔者将原先所修的企业管理专业调整到农村人力资源开发与管理方向。在这一领域尽管自己还是一个新手,但急百姓之苦的良知告诉我,这一方向的选择是正确的。笔者期望借此研究让新疆社会各界关注新疆农村的人力资源开发与利用,希望研究成果能为相关部门制定人才引进、培训开发、教育投资政策提供科学的参考依据。

本书共三篇。第一篇是“新疆农村人力资源开发:动力篇”,主要对著作的核心概念、研究范围进行界定,做好理论基础准备。人力资源开发的动力机制构建是本章节的重点。第二篇是“新疆农村人力资源开发:市场篇”,主要涉及新疆城乡劳动力流转的途径、市场培育及制度保障。第三篇是“新疆农村人力资源开发:兵团篇”,主要从农村人力资源开发的现状出发,针对存在的障碍及问题,从战略高度提出了十个方面的具体策略;从人口规模与安全的关系、人口迁移的条件及对策探讨兵团人口的安全保障措施。

本书凝聚了笔者多年的研究成果,得到了同事们的大力帮助,特别是石河子大学商学院黄明风副教授和方敏副教授对第三篇相关内容的指导。这里对一直以来给予我关心和帮助的人们表示衷心的感谢。农村人力资源开发问题敏感而又复杂,本书的研究仅是冰山一角,由于知识水平有限,书中难免会存在一些错误,还请各位同行、读者批评指正。

目 录

001 ◎ 前言

001 ◎ 新疆农村人力资源开发之一：动力篇

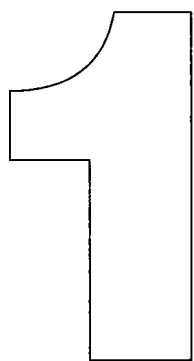
- 第一节 人力资源开发的重要意义 / 006
- 第二节 人力资源开发的理论基础 / 022
- 第三节 新疆农村人力资源开发的现状、问题与难点 / 040
- 第四节 新疆农村人力资源开发的战略目标与战略选择 / 068
- 第五节 新疆农村人力资源开发的动力机制 / 073

091 ◎ 新疆农村人力资源开发之二：市场篇

- 第一节 新疆农村劳动力流转的理论基础 / 096
- 第二节 新疆农村劳动力流转现状 / 101
- 第三节 新疆城乡劳动力流转的市场培育 / 121
- 第四节 新疆城乡劳动力流转的制度选择 / 143

153 ◎新疆农村人力资源开发之三：兵团篇

- 第一节 兵团农牧团场人力资源开发的意义 / 158
- 第二节 兵团农牧团场人力资源整体素质 / 163
- 第三节 兵团农村人力资源开发利用障碍及存在的问题 / 175
- 第四节 兵团农牧团场人力资源开发利用的战略选择 / 184
- 第五节 兵团农牧团场人力资源开发利用的策略 / 193
- 第六节 兵团人口迁移与边境策略 / 216
- 第七节 兵团农牧团场开发与利用人力资源的途径 / 242



动力篇

新疆农村人力资源开发之一

以人为本,开发人力资源,已成为新世纪各国政府发展规划与政策的重要组成部分。据国外资料统计,不同文化教育程度的劳动力在智力劳动方面的能力比为25(大学):7(中学):1(小学);接受不同程度教育的劳动力可以提高生产效率的程度为小学43%、初中108%、大学300%;这充分说明了人力资源开发程度与经济增长方式之间存在密切关系。^① 相比自然资源、土地、资本、技术等要素对经济发展和进步的促进作用和效果来看,人力资源是唯一能将诸要素完美结合的力量。发达国家发展的实践一再证明,投资于人力资本、无形资本的收益,大大高于投资于自然资源、物质资本和有形资本的收益。即使投资于自然资源、物质资本和有形资本的开发,一般也是在优先投资于人力资本和无形资本的情况下进行的。只有这样,才能使有形资本和物质资本的投入收到事半功倍的效果。

新疆是一个多民族集聚的地区,存在显著的绿洲经济区域特征,决定了新疆农业的选择,只能是适应自然条件分布。由于人口的不断增长,依托传统农业的农村,经济发展滞后,农民增收缓慢。随着城市发展,城乡差距日益显著。2007年,新疆乡村人口1274.92万人,占新疆总人口的60.85%,而农业GDP仅占17.8%。乡村发展滞后,不仅严重制约了自身的发展,更不利于民族团结和边疆稳固。造成这种局面有历史的原因,但主要还是受绿洲经济的特性影响。由于自然资源相对丰富,生存逼迫的压力小,地域辽阔,形成了新疆各民族独特的生产方式,这种生产方式决定了新疆各民族的

^①赵秋成著:《人力资源开发研究》,东北财经大学出版社,2001年版,第3页。

生活方式,生活方式形成了习俗、习惯,产生排他性,造成新技术、新工艺、新方法传播应用较慢,进而致使社会经济发展滞后。究其本质是人力资源的质量问题,而非自然资源缺乏。

在新疆已探明的 141 种矿产资源中,有 9 种排名全国第一,尤其是石油、天然气占全国储量的 30%,煤炭资源占全国的 40%;同时非矿产资源中,新疆也有突出的地位,如棉花、番茄,还有在全国享有盛名的葡萄、甜瓜。但在经济总量的排名中,新疆在全国 31 个省、市、自治区中排名第 26 名。数据表明在发展中新疆与东部、南部沿海一带差距拉大了。在这个过程中,资源本身并没有发生本质的改变,而是科技、管理水平发生了根本性改变。而科技、管理水平主要是以人为载体的,因此,在不断的实践中,研究探索开发人的潜能的活动是非常有价值的工作。从城乡协调发展角度分析,新疆突出的城乡二元经济已经成为当前解决“三农”问题的障碍。农村必须加快发展,才能为城市工业品提供更大、更广的市场空间,而农村社会经济的发展靠输血的方式显然无能为力,必须催生农村自我可持续发展的力量,而这种力量就来自于广大农村人力资源的释放。从内生条件看,农村人力资源自身的落后,影响和制约了农村、农业、农民的发展。解决“三农”问题的关键在农民。同时,农村全面建设小康社会和建设社会主义新农村,需要唤起农民的创造热情。外部的政策和资源投入最终是一种保障因素,而不是决定因素。发现和挖掘新疆农村人力资源潜力,唤起农村农民提高素质的热情是人力资源开发成败的标志。

相比城市而言,新疆农村人力资源丰富,人力资源素质偏低,人力资本存量少,人力资源结构有待调整,人力资源开

发对象众多,投资巨大而财力有限,是新疆农村人力资源开发的现状。若将一切资源用“1”后面加若干个“0”表示,那么最前面的“1”就是人力资源;如果没有了“1”,后面的若干个“0”就没有了意义。可见把人口负担转化为人力资源,是新疆实现跨越式发展的头等大事。人力资源问题不解决,很有可能成为制约新疆全面发展的“瓶颈”。对农村人力资源进行投资,提高农村人口的整体素质,促进农村社会经济发展的高效和优化,也是增加农民收入的重要途径。这就要求在正规教育、在职培训、健康水平、就业和劳动力迁移等方面加大人力资本投资。但问题的核心是人力资源开发的各个投资主体,对人力资源开发的积极性不高,动力不足,影响了新疆人力资源开发的程度。因此,本篇选择了以新疆农村人力资源开发为切入点,以人力资源开发的动力机制为核心,以农民增收、扩大就业为主线,以政策措施为保障的研究框架,深入探索新疆农村人力资源开发的动力机制机理,为政府相关决策提供参考。

第一节◎人力资源开发的重要意义

一、人力资源的内涵

人力资源是把人看做一种“资源”，而且是自然和社会中的第一资源，是最宝贵的财富。人力资源的内涵，广义上讲，是指一定时期、一定范围内全部人口的总和，通常用人口数量反映。现实的人力资源是指在一定社会区域内具有劳动能力的适龄劳动人口和超龄劳动人口的总和。可通过从业人员来反映。它包括数量和质量两个方面。数量是一定年龄范围的人口总量。质量包括体质（身体素质、营养状况、抗病能力等）、劳动技能（智力素质、受教育程度和劳动能力）、职业道德（劳动态度、劳动积极性、劳动创造性、劳动主动性等）三方面的内容。在知识经济时代，作为社会生产力的人力资源比以往任何时期都更为重要。如果用公式计算，可表示为：

$$\text{人力资源} = \text{劳动力} \times \text{劳动生产率}$$

人力资源的数量，是指可以作为劳动力进入或从事社会经济活动的那部分人口的总量，它是构成人力资源总量的一个基础部分，反映了人力资源的特征。作为生产要素的人口

主要包括：现实的人力资源，潜在的人力资源，未来的人力资源。人力资源的数量在一定程度上反映了一个国家、地区和组织的实力。没有人力资源数量就谈不上人力资源质量。人力资源数量的变动趋势是反映一个国家、地区经济实力或潜在经济实力的重要指标。

一个地区的人口，通常可以根据“劳动年龄”划分为少年人口、劳动适龄人口和老年人口三部分。在劳动适龄人口中，存在着一些丧失劳动力的病残人口；在劳动适龄人口之外，也有一些具有劳动能力正在从事社会劳动的人口。计算一个地区人力资源数量时，必须考虑以上两种情况。总起来说，一个国家或地区的劳动力数量包括：①适龄就业人口，即处于劳动年龄之内的正在从事某种社会劳动的人口，这是人力资源数量的主要部分；②未成年就业人口，即尚未达到年龄但已经从事某种社会劳动的人口；③老年就业人口，即已经超过劳动年龄仍继续从事社会劳动的人口；④求业人口，即处于劳动年龄之内具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口；⑤就学人口，即处于劳动年龄之内正在从事学习的人口；⑥处于劳动年龄之内的军队服役人口；⑦处于劳动年龄之内从事家务劳动的人口；⑧处于劳动年龄之内的其他人口。

从人力资源数量的构成中可以看出，影响一个地区人力资源数量的主要因素有三个：一是人口总量及其再生状况。人口总量是人力资源数量的自然基础，一个地区的人口总量规模大小及自然增长率高，是决定人力资源数量的基本因素。二是人口的年龄。在人口总量一定的条件下，人口中劳动适龄人口比例的大小直接决定了一个地区的人力资源数量。三是人口流动，即人口在空间上的转移，特别是劳

动力的地区间流动。在其他因素既定的情况下,一个地区的人口和劳动力流入与流出量的大小,直接影响人力资源的数量。

人力资源的质量是构成人力资源总量的另一个重要指标,它体现了劳动力在社会实践中的综合能力。主要包括体质、劳动技能、职业道德三方面的内容。

劳动力的体质是指身体素质和健康状况,包括生理机能、营养好坏、心理状况等,这是人力资源质量的体力基础。一个地区的劳动力只有身体健康、精力充沛、头脑灵活、动作敏捷,才能适应各种劳动和工作的要求,劳动生产率的提高才能成为现实。

劳动力的技能是指劳动力的文化素养和科技知识水平,这是决定人力资源质量高低的关键因素。主要表现为以下三个方面:第一,综合能力素质,指从事社会劳动的能力,如知识、技能、创造能力、对岗位的适应能力、流动和走上新岗位的能力。这些方面虽然难以用直接的简明的客观统计指标予以反映和分析比较,但可以通过劳动力科技发明、劳动力流动等方面的数据体现出来。第二,知识水平,一般以劳动力文化素质水平为标志,采用劳动力受教育程度以及全社会人口受教育程度指标来表示。通常以文盲、小学、初中、高中、大学以上等各个层次的劳动力或人口的比例来计算。劳动力教育水平的获得,需要依靠教育资金的投入。教育部门是对人力进行资本投入、生产社会劳动力的重要部门。第三,技能水平,一般指劳动力通过接受专门教育和在职培训等途径取得的和长期积累的能力,以工人技术等级和专业技术人员技术职务的比例来反映。需要指出的是:能力素质状态与社会人力投资水平,特别是国家教育经费开支;

与教育培训部门的生产效果,即教育培训质量高低与专业的社会适用程度;与用人单位对于劳动力的使用、培养、能力发挥及再培训;与劳动力个人的主观能动性;与社会劳动力需求及用人体制都有一定关系。

劳动力的职业道德包括思想素质和心理素质两部分,它反映人作为社会劳动主体,在一定的自身文化技能等客观能力素质条件下,从事社会生产活动的主观精神状态。劳动力的精神素质是劳动力素质中不可缺少的一个重要部分,它不仅是与社会经济运行和劳动过程密切相关的硬件,更是影响劳动力能力素质发挥的软件,是影响劳动关系、组织凝聚力以及提高劳动效果的重要因素。据国外管理学分析,当劳动者工作积极性非常高涨时,其劳动能力可以发挥到80%~90%,而当其工作积极性非常低下时,尽管有严格的考核、管理,其劳动能力仅能发挥出20%~30%。因此,无论是发展中国家还是发达国家,都十分重视劳动者的精神因素。影响劳动力职业道德的因素有文化传统、民族性、体制、现实生活环境、宣传教育、社会舆论等,它们综合作用于人的头脑,对于人的思维模式和价值观产生导向作用,这也是决定一个国家或地区人力资源质量的重要因素。随着经济的不断发展和社会的不断进步,这类因素对提高人力资源的质量起着决定性作用。

与人力资源相关的概念是人力资本。人力资本是体现于人自身的具有经济价值的各种知识、技能和健康因素之和。当代世界经济发展表明,在与物质资本和倾向资本的相对关系中,人力资本的重要性在不断上升,并日益成为推动经济增长的核心因素。人力资本只是体现了一个人所具有的能力的经济价值,而不是一个人自身价值的全部。用计算

公式表示为:

人力资本=人口×平均受教育年限

因此,教育是人力资本形成的基础。教育与培训需要支付成本,损失因教育和培训期间而放弃的收入。人力资本投资的目的在于提高劳动者人力资本存量,从而获得经济效益。

从价值角度分析,人力资源的价值包括两部分,即人力资源在使用过程中,创造出当前已实现的价值和未来可能创造的尚未实现的价值。人力资源的经济价值可以用倾向单位来计量,也可以用非倾向单位来计量;可以以个人为单位来进行计量,也可以以群体为单位进行计量;可以按人过去创造出的价值为计量基础,也可以按人将来能创造的价值为计量标准。目前提出的货币计量方法有经济价值法、商誉评价法、业绩评价法、能力一览表法等方法。一个国家或地区如果人均人力资本存量太少或积累的速度太慢,不仅难以实现经济的发展,而且还难以摆脱贫困的困扰。

二、人力资源开发的基本特征

人力资源与物质资源、自然资源相比,是最活跃、最具有能动作用和创造性的资源。人类社会不断进步的过程,也是对人力资源不断开发与利用的过程。其基本特点概述如下:

(一)人力资源的基本特点

第一,人力资源的生物特性。生物特性是包括人类在内的所有生物有机体的最基本特征,同时也是人力资源与物质资源、资本资源、信息资源的根本区别之一。正因为如此,劳动力人口才能不断增殖和繁衍,也才得以世代更替与发展,并存在质的差别。

第二,人力资源的社会性。人作为一种高级动物,与其他生物尤其是动物的本质区别就在于人的社会性。作为人口的重要组成部分,劳动力人口也具有社会属性。人力资源所具有的量是人类长期增殖、繁衍,即人口生产和再生产的结果;人力所具有的质则是社会生产力不断进步、科学文化知识长期积累与更新的结晶。正如马克思、恩格斯所言:“人类社会劳动创造了人本身。”表现为劳动者具有语言能力,能以语言和其他方式表达感情,能够相互交往和交流,并在各种活动中不断提高和改善自己。

第三,人力资源的可再生性。人力资源的可再生性表现为:①随着社会生产方式的进步,人力资源的质和量也在不断提高和更新。即:随着社会生产力进步和社会经济条件的改善,人力资源的质不断提高,质的内容不断更新,以适应新的经济活动和技术要求;其量则在人口生产和再生产过程中不断得到更新和补充。②人力资源的质具有可恢复性和可增殖性。在活动中,劳动者的体能不断被消耗,而在闲暇和食物消费的过程,所失去的体能得到补充,进而可在下轮活动中保持旺盛的体能和精力。劳动者的知识、技能和经验,亦可在劳动和不断学习、训练中得到增殖和更新。

第四,人力资源的个体时效性。个体时效性是人力资源区别于其他资源的又一显著特征。一般说来,自然资源和资本资源不受时间的限制,即无论何时、何种生产力和技术水平条件下,对它们进行开发利用都将是有效的,人力资源则不然。由于劳动力资源量的规定性表现为具体的劳动力人口,而劳动力人口则由许多具有不同质的有生命的个人组成,就每一个体而言,他们都要受到个体生长周期的限制,如婴幼儿期、儿童期、少年期、青年期、壮年期和老年期;人力资