

西部大开发中

兵团人力资源开发 与就业战略

李勋 ■ 主编

新疆人民出版社

西部大开发中

兵团人力资源开发
与就业战略

李勋 主编

图书在版编目(CIP)数据

西部大开发中兵团人力资源开发与就业战略/李勋主编. —乌鲁木齐:新疆人民出版社, 2001.12

ISBN7-228-06820-3

I. 西… II. 李… III. ① 生产建设兵团—劳动力资源—资源开发—研究—中国 ② 生产建设兵团—劳动就业—研究—中国
IV. F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 086195 号

西部大开发中兵团人力资源开发与就业战略

李 勋 主 编

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
印 刷	乌鲁木齐仁祥印务有限公司
发 行	新疆人民出版社
开 本	850×1168 1/32
印 张	11.5
字 数	240 千字
版 次	2001 年 12 月第 1 版
印 次	2001 年 12 月第 1 次印刷
印 数	1-1000

ISBN 7—228—06820—3/F.502

定 价:28.00 元

《西部大开发中兵团人力 资源开发与就业战略》

编 委 会

名誉顾问：华 士

顾 问：张书恩 王 维 佟家谦

编 委

主 任：李 勋

副 主 任：宓益华 宋子罡 韩俊卿

委 员：过常徽 严 华 樊亚利 李瑞云

曾 林 胥 静

主 编：李 勋

副 主 编：宓益华 宋子罡 韩俊卿

序 言

根据国家实施西部大开发战略的总体要求和自治区的统一部署,结合西部边疆的开发实践,兵团紧抓机遇,实施结构优化、外向带动、科教兴兵团、可持续发展四大战略,确定了“深化改革、扩大开放、统筹规划、突出重点、体现特色、注重实效”的指导方针,提出了“服从一个大局,参与三大建设,选准四个突破口,集中力量做大一个垦区”的工作思路,实施西部大开发战略开局良好,首批项目进展顺利。在此关键时刻,由李勋同志主编的《西部大开发中兵团人力资源开发与就业战略》一书出版了。

这部著作以邓小平理论和江泽民总书记“三个代表”重要思想为指导,紧密结合兵团人力资源开发与就业的实际,比较全面和深入地论述了在实施西部大开发战略中,兵团人力资源开发与就业的理论与实践问题,提出了较新的思路、目标、措施与对策。并从劳动经济学的基本理论出发,立足于国家和兵团“十五”发展纲要所提出的就业发展远景,从十一个方面分析研究了兵团人力资源

开发与就业的历史轨迹、现实状况、面临的难点与重点问题以及解决这些问题的长期对策,全面论述了人力资源开发和就业与兵团工业经济、农业经济、屯垦戍边、工资分配、职业技能开发、社会保障、劳动力市场、人口控制等方面的相互关系和作用,填补了兵团软科学研究领域的一项空白。

书中所引用的资料翔实、全面,具有权威性。有些方面的研究,如提出兴建城市,发展城市经济增长带,使兵团从农业经济为主的单一旧模式转到二三产业占有较大比重的新经济模式上来,以促进就业;调整产业结构,扩大规模经营和效益,增加职工收入,提高小康水平的就业发展战略;运用职业差异性与劳动和智力差异性相结合的差异性规律,激发个性张扬、挖掘个性天赋、提高职工素质、推动经济发展和社会进步的构想;改善单一的就业结构,实行调控型就业、消化型就业与开发型就业并举的就业策略;在人才使用中正确处理引与留、用与养、内与外三种关系,造就一支兵团企业家队伍等,都对传统人力资源开发理论有所突破,具有创新意义。经有关专家鉴定,本项成果就整体而言,对兵团的人力资源开发和就业工作,具有较好的参考作用和推广应用价值。



2001年7月25日

前 言

《西部大开发中兵团人力资源开发与就业战略》，是经兵团科委批准立项的科研课题项目，原课题为《兵团就业问题研究》，在课题研究任务基本结束时，国家出台了“西部大开发战略”，为了使课题研究更符合时代要求，更贴近兵团实际，便重新调整了研究方向，调整了研究内容，增加了兵团大开发战略、人力资源开发战略等内容。

《西部大开发中兵团人力资源开发与就业战略》课题经兵团科委组织的专家评审验收组评审通过，专家组由兵团教育委员会主任高继宏教授为组长，张书恩、常治兴、沈德仁、赵柳成等四位专家、教授为专家组成员参加评审验收。

本课题研究和出版，得到兵团劳动保障局张书恩书记、王维局长的关心和支持。在此，向他们致谢。

这部著作共计 11 章 42 节，约 24 万字。由李勋同

志主持研究。课题组共 11 位同志，全体同志都分别担负了研究任务：其中李勋第一章；宓益华第二章；过常徽、胥静第三章；严华第四章；佟家谦第五章；宋子罡第六章；曾林第七章；李勋、韩俊卿第八章；李瑞云第九章；樊亚利第十章；韩俊卿第十一章。

书中有关数据和时限一般界定在 1999 年底。

主编 李 勋

2001 年 7 月 25 日

目 录

序 言
前 言

第一章 西部大开发中兵团人力资源开发与就业	
.....	(1)
第一节 人力资源开发与就业的概念及两者之间的关系.....	(1)
第二节 西部大开发战略及其与人力资源开发和就业的关系	(13)
第三节 对兵团人力资源开发和就业形势分析	(30)
第四节 兵团人力资源开发战略	(43)
第二章 兵团工业经济发展 人力资源开发与就业	
.....	(53)
第一节 兵团工业经济发展与就业的历史回顾	(53)

第二节 兵团工业经济现状 (66)

第三节 兵团工业经济发展战略与就业策略
..... (77)

第三章 兵团国有农场劳动力结构及就业特点

..... (104)

第一节 农牧团场劳动力结构..... (104)

第二节 农牧团场劳动就业主要问题及其分析
..... (112)

第三节 解决农牧团场劳动力不平衡问题的
基本对策..... (119)

第四章 兵团屯垦戍边与就业..... (124)

第一节 屯垦戍边和兵团的发展历程..... (124)

第二节 兵团的就业状况..... (143)

第三节 影响兵团屯垦戍边事业及劳动就业
协调稳定关系若干因素分析..... (165)

第五章 兵团工资分配与人力资源开发..... (175)

第一节 工资与分配..... (175)

第二节 兵团职工工资与人力资源状况..... (179)

第三节 对兵团工资分配与人力资源开发的
建议..... (187)

第六章 兵团的职业技能开发及其与就业的关系

..... (197)

第一节	职业技能开发的基本概念·····	(197)
第二节	兵团职工队伍素质状况·····	(202)
第三节	职业技能开发工作在兵团的探索 ·····	(206)
第四节	为就业服务是职业技能开发工作的 首要任务·····	(215)
第七章	兵团社会保障制度与就业·····	(221)
第一节	完善的社会保障制度是实现市场 就业战略的保证·····	(221)
第二节	社会保障制度的内容、性质和适用 范围·····	(225)
第三节	社会保险与商业保险的区别和联系 ·····	(227)
第四节	兵团社会保险实施概况·····	(230)
第五节	完善社会保险制度为兵团就业 提供保障·····	(242)
第八章	劳动力市场与人力资源开发·····	(245)
第一节	劳动力市场的一般概念和特征·····	(245)
第二节	劳动力市场“三化”建设·····	(250)
第三节	劳动力市场管理和服务·····	(255)
第四节	劳动力市场与人力资源开发·····	(263)

第九章	兵团人口、经济与就业	(268)
第一节	人口发展与就业	(268)
第二节	经济发展与就业	(285)
第三节	实施可持续发展战略	(288)
第四节	解决兵团人口与就业的主要措施	(293)
第十章	兵团就业远景预测及发展战略	(302)
第一节	兵团劳动力资源状况分析	(302)
第二节	兵团就业前景与存在的问题	(310)
第三节	兵团国民经济与社会发展对就业 的影响	(316)
第四节	对兵团就业前景的初步预测	(324)
第五节	兵团就业发展战略	(328)
第十一章	兵团就业安置工作历史回顾	(333)
第一节	兵团就业安置工作基本概况	(333)
第二节	兵团就业安置工作的特点	(345)
第三节	兵团就业安置工作的经验	(347)
主要参考资料		(352)

第一章 西部大开发中兵团人力资源开发与就业

第一节 人力资源开发与就业的概念及两者之间的关系

一、人力资源的概念

人力资源亦称劳动力资源。是指在劳动年龄之内,具有劳动能力,一定地域,一定时间范围内,可能或实际参加社会劳动的人口总和。例如,新疆生产建设兵团在一年、五年或十年中,16~60 周岁具有劳动能力的人口总数,即为兵团的人力资源。人力资源不包括丧失劳动能力的人员和正在服刑人员。

目前,社会上对人力资源和劳动力资源称谓不够统一和规范。有的称人才资源,多见于组织人事部门,其含义主要指干部(管理、科技)或脑力劳动者(西方称为白领人员)。有的称劳动力资源,多见于劳动保障部门,其含义主要指工人或体力劳动者(西方称为蓝领人员)。其实,上述两种称谓无法绝对分开,人力资源的称谓比较确切。这是因为:① 人群中脑力劳动与体力劳动并无绝对

界限,在一定的条件下,两者可以互相转化,这一点,尤其在企业劳动人事制度改革之后,尤为明显,“能者上,庸者下”,说不定工人可提升为干部,干部也可成为工人。②作为资源,是指进入劳动年龄的人口总和,既有已就业者,又有未就业者,未就业者更无从谈起职业之分了。

二、人力资源质量构成

人力资源质量有丰富的内容。经济学家姚裕群把人力资源质量界定为四个方面。

一是体力 即人的身体状况。包括身高、体重、承受力、耐力、速度、灵活性、健康状况以及抗疫能力等。从劳动角度看,它包括对劳动对象的适应性、负荷量以及体力恢复的速度。体力是活劳动能量消耗的提供者和补充者。又是获得知识、技能的前提条件。没有健康的身体素质,就没有其他一切。

二是智力 智力也称智能。心理学家有各种不同的解释。在中国,较多的心理学家认为,智力是指认知方面的各种能力,即观察力,记忆力,思维能力,想象能力的综合,其核心成分是抽象思维能力。

在上述智力四要素构成中,感知(观察)是认识事物的低级阶段,也可以称作基础阶段。通过感知认识大千世界,提供感性信息,人们才能进行思维活动。感知(观察)是科学发现和艺术创作的前提,离开了感知(观察),科学研究和艺术创造就无从谈起。如果一个人的感知力差,不能从外界准确地取得信息,他就不能正确地进行思

维。记忆是思维的必要前提,如同计算机的存储器一样,把从外界取得的信息分类整理,分别存入大脑之中并在需要时及时地取出。思维是大脑对外界事物进行分析、综合、比较、抽象、概括的科学加工过程,是智力活动的高级阶段,是智力的核心内容。鉴别一个人智力是否发达,是否聪明,思维能力是主要标志。想象又分为有意想象和无意想象。这里不提无意想象。有意想象是有预定目的、自觉产生的想象。根据创造水平和新颖程度,有意想象又可分为再造想象(根据别人的描绘,在大脑里构成相应的新表象的过程)、创造想象(根据一定目的在头脑里独立构思新表象的过程)和幻想(是人所渴望的,指对未来的想象)。

在人类社会实践活动中,人有明显的智力个性差异,这种差异,心理学家称之为“智力超常”与“智力落后(低能)”两种。据专家对儿童智力抽查结果显示:前述两种各占0.3%,属少数。智力“超常”者智力特点是:①观察敏锐、全面、准确。②记忆力强,记得快、记得多、记得准、记得久。③想象力丰富,有创造性。④思维广阔、深刻、灵活。善于理解事物的本质、意义、关系,善于发现问题、分析问题、解决问题。⑤语言能力强。⑥注意力集中、稳定,善于合理分配。

三是知识 知识是人们长期以来在改造世界的实践中获得认识 and 经验的结晶。知识的发展速度较快,随着实践、学习的深入和年龄的增长不断增多。知识分感性

和理性两个方面。当知识处于感性阶段时,表现为经验,往往有片面性、局限性。当知识处于理性阶段时,表现为有逻辑性、完整性、科学性,就成为理论或学说。

四是技能 技能是在学习、训练的基础上形成的自动化的活动方式。这种活动方式具有协调、准确、熟练的标志。技能在人力资源中占有极为重要的位置。它分为一般技能,也可以称为技巧,以熟练、准确、精细的操作为特征。高级技能也可称为技术,以应用、发明、创造某一学说,技术论点为特征。

智力、知识、技能三者之间有密切联系。智力是掌握知识与技能的前提。人们的智力发展水平通常是掌握知识、技能的快慢、深浅、难易和巩固程度的重要因素之一。同样,知识、技能的掌握,又是发展、提高智力的条件和因素。知识、技能掌握得越多越深,智力也就越丰富。

知识、技能在人力资源中占有极为重要的地位和作用。它是构成人力资源的主导因素,是决定一个人劳动能力高低的关键环节。而知识、技能的多寡、深浅又取决于受教育的时间和程度以及受专业、职业训练的时间与所达到的学位、学衔、职称、技术等级状况。高质量的人力资源能够从事复杂劳动,能够参与和完成有一定难度的科学、社会经济活动等任务。对低质量者有替代性。低质量者则相反,他只能从事简单劳动,完成一般的社会经济活动和任务。他对复杂劳动者无替代性。

衡量一个地区、一个单位人力资源的素质高低,要运

用人力资源质量理论,对其人力资源队伍进行年龄结构、学历结构、职称结构、技术等级结构等普查或抽样调查,占有大量的第一手材料,对人力资源个体和群体的能力及潜能,进行纵横相间、立体交叉定量分析、评估、论证,最后得出准确、全面、系统的科学结论。

对于兵团来说,人力资源素质的高低主要用大学在校生人数占总人口的比率,在职大学生数占总人口的比率,专业技术人员占从业人员总数的比率等因素来衡量。

三、人力资源数量构成

人力资源数量构成以劳动年龄为主要特征对人力资源作出解释。即在劳动年龄内,具有劳动能力的人口和超过劳动年龄、仍参加社会劳动的人口总和。因为在社会实践中劳动年龄是界定人力资源的重要标志。劳动年龄一般由一个国家或地区的法律、法规所确定。世界各国对劳动年龄无统一规定,劳动年龄长短常随一个国家或地区的社会、政治、经济、历史、人口状况所决定。我国《劳动法》及相关条例规定,劳动年龄为:男性 16~60 岁,女性 16~55 岁。从事井下、高空、高温、特别繁重的体力劳动或其他有影响身体健康的劳动的人,男、女最高劳动年龄还要低 5~10 岁。联合国公布的劳动年龄为 15~64 岁,马来西亚等国为 15~64 岁。

按 16~60 岁划分,兵团 1999 年的人力资源数量构成为:

1. 劳动年龄以内,已就业人员 96.44 万人。