



# 新农(渔)村建设与 农村人力资本开发研究

忻海平 任淑华 徐凌 著



海洋出版社

浙江省社会科学规划重大招标课题项目

# 新农(渔)村建设与 农村人力资本开发研究

忻海平 任淑华 徐 凌 著

海洋出版社

2010年·北京

## 图书在版编目(CIP)数据

新农(渔)村建设与农村人力资本开发研究/忻海平,任淑华,徐凌著. —北京:海洋出版社,2010. 11

ISBN 978 - 7 - 5027 - 7883 - 5

I. ①新… II. ①忻…②任…③徐… III. ①农村—社会主义建设—研究—中国②农村—人力资本—研究—中国  
IV. ①F320. 3②F323. 6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 205505 号

责任编辑:陈莎莎

责任印制:刘志恒

**海洋出版社 出版发行**

<http://www.oceanpress.com.cn>

北京市海淀区大慧寺路 8 号 邮编:100081

北京海洋印刷厂印刷 新华书店发行所经销

2010 年 11 月第 1 版 2010 年 11 月北京第 1 次印刷

开本:880mm × 1230mm 1/32 印张:12. 25

字数:275 千字 定价:45. 00 元

发行部:62147016 邮购部:68038093 总编室:62114335

海洋版图书印、装错误可随时退换

## 编 委 会

课题负责人：任淑华 忻海平

课题组成员：徐 凌 江跃儿 贺金昌 石兆文

罗 宁 马丽卿 戎其跃

## 前 言

我国是一个农业大国,绝大多数人口居住在农村,以农业生产为主要收入来源的人口占很大比例。农业、农村和农民问题始终是关系我国经济和社会发展全局的重大问题。当前,城乡二元分立,农业基础薄弱,农村地区落后,农民收入不高,成为影响国家稳定和社会和谐的重要因素。党的十五届六中全会作出了“建设社会主义新农村”的决定,随后又通过了《中共中央国务院关于推进社会主义新农村建设的若干意见》,给我国解决“三农”问题指明了方向,标志着社会主义新农村建设进入到实质性阶段。

在新农村建设中,农村人力资本开发具有基础性、战略性和决定性的作用。农民是建设新农村的主体,实现农业和农村现代化,需要培养和造就千千万万高素质的新型农民。农村人力资本开发为推进农村产业结构调整,加快农业产业化进程,增加农民收入提供智力支持和人才保障,是新农村建设最本质、最核心的内容,也是最为迫切的要求。因此,社会主义新农村建设和农村人力资本开发研究,对于农村经济社会的全面进步和全面建设小康社会具有重大的理论价值和现实意义。

全国各地认真贯彻中央文件精神,不断加强“三农”工作,积极发展现代农业,扎实推进社会主义新农村建设。浙江省按照省委省政府“立足科学发展、促进社会和谐、实现全面小康、

继续走在前列”的总体部署,围绕2010年基本实现全面小康社会的基本目标,高度重视“三农”问题,大力发展高效生态农业,实施统筹城乡发展的系列工程,有效地促进了农业增效、农民增收和农村面貌的改观。同时,必须看到,浙江省的农业基础和农村发展滞后的状况还没有完全改变,农民收入持续稳定增收机制和城乡居民共同富裕机制尚未形成,制约“三农”发展的深层次矛盾尚未得到根本解决,统筹城乡发展的体制机制还有待进一步完善。浙江省全面建设小康社会、推进现代化建设,最艰巨、最繁重的任务仍然在农村,“三农问题”成为社会广泛关注的热点问题。正是在这种关注下,“新农村建设与农村人力资本开发研究”作为浙江省哲学社会科学规划重大招标课题立项,项目的主要研究成果就是本著作——《新农村建设与农村人力资本开发研究》。

为了保证本课题研究的有效性,我们进行了不懈努力,始终坚持科学发展观,从构建社会主义和谐社会的战略高度,全面思考和系统部署新农村建设和农村人力资本开发;始终将新农村建设与农村人力资本开发问题置于国内外背景下,综合考虑农业现代化、农村城镇化和农民市民化趋势;始终立足于有中国特色的社会主义新农村建设与农村人力资本开发理论与实践,着眼于构建具有可操作性且行之有效的运行机制和实施模式。

本书的研究思路是:在充分调研和全面考察新农村建设和农村人力资本开发现状的基础上,理论上引入有效的农村教育投入模型和科学的人力资本开发模型,实践中借鉴欧洲、美国、日本、韩国等发达国家实现城乡共同繁荣的成功经验,以浙江省为实证研究的对象和主体,认真分析当前农村人力资本的发

展现状,科学探究制约农村人力资本开发的客观原因,分析浙江省存在的问题及成因,结合各地行之有效的实际措施,形成农村人力资本开发的方法和技术,提出切实可行的对策建议,并以此指导新农村建设和农村人力资本开发,最终实现农村经济社会的全面进步。

本书试图阐明的主要观点:建设社会主义新农村是构建社会主义和谐社会的重要内容,是统筹城乡发展和实现共同富裕的根本途径。社会主义新农村建设,提高农民素质是关键,培育新型农民是重点,这都离不开农村人力资本开发。开发农村人力资本,有助于将巨大的人口压力转化为宝贵的人才优势,有助于转移大量的农村剩余劳动力,有助于化解人口老龄化带来的社会压力。在人力资本的形成过程中,教育是必不可少的条件之一,是高质量人力资本的主要生产手段。人力资本的开发必须既坚持可持续发展的教育投资理念,又要注重科学性研究,是一个渐进的过程,是一个理论联系实际的过程,需要在实践中创新,在创新中发展。

在深入研究新农村建设与农村人力资本开发的过程中,我们也不回避一些难点问题。例如,如何将丰富的农村人力资源转化为人力资本,实现人口上的“变负担为资源”?如何“基于农村、为了农村”培养人才?如何构建农民收入持续稳定提高的有效机制?如何从根源上有效消除农民贫困特别是“能力的贫困”和“机会的贫困”?对这些共性问题的研究和分析,既丰富和完善了本著作的理论内涵,也增强了本课题的应用价值。

课题已经结束,研究远未终止。农村兴、农业旺和农民富的美好愿景始终萦绕在怀,农村心、农业情和农民梦的千年祈盼似乎冥冥可

期。回首来路,我们倍感艰辛;展望前程,我们信心满怀。

由于时间仓促,水平有限,本书肯定还存在诸多的不足与缺憾,尚有待进一步研究和完善。恳请专家学者予以批评指正。

作者

2010年11月



# 目 录

<b>第 1 章 导论</b> .....	(1)
1.1 问题的提出 .....	(1)
1.2 本课题研究的基点和视角 .....	(6)
1.3 本课题研究的重点与难点 .....	(6)
1.4 本课题研究的内容与结构 .....	(8)
1.5 本课题研究的创新之处 .....	(10)
<b>第 2 章 基本理论</b> .....	(12)
2.1 有关建设社会主义新农村的基本理论 .....	(12)
2.2 有关人力资本开发的基本理论 .....	(42)
<b>第 3 章 研究述评</b> .....	(53)
3.1 社会主义新农村建设研究述评 .....	(53)
3.2 人力资本开发研究述评 .....	(63)
3.3 新农村建设与农村人力资本开发的结合 .....	(72)
<b>第 4 章 分析工具</b> .....	(75)
4.1 人力资本开发分析工具 .....	(75)
4.2 农村教育投入分析工具 .....	(99)
<b>第 5 章 模型分析</b> .....	(121)
5.1 我国农村人力资本开发的 SWOT 分析 .....	(121)
5.2 财政支持农村人力资本开发的效益模型分析 .....	(130)

---

5.3	非财政支持农村人力资本开发的博弈模型分析 .....	(141)
<b>第6章</b>	<b>现状分析</b> .....	(163)
6.1	浙江省农村人力资本开发的主要成绩和做法 ...	(163)
6.2	浙江省农村人力资本开发中面临的问题 .....	(170)
6.3	浙江省农村人力资本开发问题的成因 .....	(183)
6.4	舟山市农村人才资源开发存在的问题 .....	(190)
<b>第7章</b>	<b>经验借鉴</b> .....	(197)
7.1	欧洲各国农村人力资本开发 .....	(197)
7.2	美国农村人力资本开发 .....	(208)
7.3	日本农村人力资本的开发 .....	(218)
7.4	韩国农村人力资本开发 .....	(225)
7.5	国外农村建设与农村人力资本开发经验的启示 .....	(234)
<b>第8章</b>	<b>对策研究</b> .....	(248)
8.1	更新农村人力资本开发观 .....	(248)
8.2	加大农村基础教育投入,推进基础教育的均衡化 发展 .....	(253)
8.3	坚持以就业为导向,大力发展农村职业技术教育 和农民培训 .....	(259)
8.4	加快转移农村剩余劳动力 .....	(269)
8.5	推进“乡风文明”工程,提高农民的思想道德和文化 素质 .....	(289)

---

8.6 加强农村卫生保健服务,全面提高农村劳动力身体素质 .....	(294)
<b>附录</b> .....	(301)
附录一 建设社会主义新农村大事记 .....	(301)
附录二 中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议 .....	(305)
附录三 中共中央国务院关于推进社会主义新农村建设的若干意见 .....	(330)
附录四 关于全面推进社会主义新农村建设的决定 .....	(348)
<b>参考文献</b> .....	(373)
<b>后记</b> .....	(379)

# 第1章 导论

## 1.1 问题的提出

随着以信息科学和生命科学为代表的新科技革命的迅猛发展,生产要素国际化流动加速,人才全球化趋势增强,世界范围内的人才争夺更加激烈。人才资源越来越成为国际竞争的重点,谁把人力资源转变成人力资本,谁拥有了人才优势,谁就拥有了竞争优势,就掌握了未来竞争的主动权。因此,人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题,人才资源是第一资源,人力资本开发在经济社会发展中具有基础性、战略性和决定性作用。

建设社会主义新农村,是我国当前和今后相当长一段时期的重大历史任务,是贯彻落实科学发展观的重大举措。科学发展观的一个重要内容,就是经济社会的全面协调可持续发展,城乡协调发展是其重要的组成部分。中央已经为新农村的建设制定了一整套正确的战略部署。贯彻落实好中央的部署,是全党全国和全社会共同的任务。

农村人力资本开发是建设社会主义新农村的关键。建设社会主义新农村,需要制定好政策和加大各方面的投入,更需要有大批良好的人才队伍。建设社会主义新农村,必须以人为本,培养一大批农村实用人才,即有文化、懂技术、会经营的新型农民。

新华社 2006 年 3 月 13 日资料显示:在我国农村近 9 亿人口中,农村居民的平均受教育年限不足 7 年;在农村劳动力中,小学文化程度和文盲、半文盲占 40.31%,初中文化程度占 48.07%,高中以上文化程度仅占 11.62%,系统接受农业职业教育的农村劳动力不到 5%,接受高等教育的更是凤毛麟角;全国国有企事业单位农业科技人员只有 67 万人,仅占全国专业技术人员总数的 2.2%,高、中级农业科技人员主要分布在省会城市为主的省级涉农大专院校和科研单位,许多县没有高级农业科技人员。可见,我国长期以来的城乡二元结构使得人才只有从农村到城市的单向流动,这使农村成为人才“低谷”。

当前,浙江省与全国一样面临着加快经济结构调整和新一轮全球产业分工调整重组的十分紧要的重要战略机遇期,也是加快建设基本实现全面小康社会目标、为提前基本实现社会主义现代化打下坚实基础的重要时期。浙江省高度重视人才工作。首先,认真贯彻党的十五大、十六大、十七大精神,大力实施“人才强省”战略,坚持党管人才原则,积极探索建立与社会主义市场经济体制相适应的人才工作机制,着力营造良好的人才环境,人才成长的环境逐步优化。其次,大力实施浙江省“151 人才工程”、“浙江省万名公务员公共管理培训工程”、“企业家素质提升工程”、“三年三万新技师工程”、“千万农村劳动力素质培训工程”等,为各类人才的成长开拓更为宽阔的渠道。第三,加强各类开发区、科技园区、留学人员创业园区、高新技术企业研发中心、博士后科研流动站和工作站、重点实验室和实验基地等载体建设,为高层次人才创新创业提供良好的平台。深入实施《浙江省人才市场管理条例》,加快人才市场建设,不断创新和丰富人才服

务的形式和内容,充分发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用。第四,实施“浙江省万名高层次人才引进工程”,推行人才柔性流动,进一步拓宽各类人才来浙江工作或服务的渠道,努力推进人才队伍建设,人才工作取得突破性进展,有力地促进了浙江省经济社会持续快速健康发展。

截至2004年底,浙江省党政人才、企事业管理人才和专业技术人才总量达到367.8万人,其中高技能人才74.8万人,占20.34%;农村实用人才45.8万人,占12.45%;全省有两院院士24人,享受政府特殊津贴专家2239人,国家和省级有突出贡献中青年专家346人,入选“国家百千万人才工程”第一、第二层次59人,入选省“151人才工程”第一、第二层次1228人。与2002年相比,人才总量从265.69万人增加到367.8万人,增长了38.43%,非公有制经济组织经营管理人才和专业技术人才从96.88万人增加到239万人,增长了28.52%(见表1-1)。

表1-1 浙江省2002年和2004年人才发展比较

类别	数量	年份		增加量合计
		2002年	2004年	
总量(万名)		265.69	367.80	102.11
两院院士(名)	人数	20	24	4
	比例(%)	0.06	0.07	0.01
高级职称 (万名)	人数	9.89	12.08	2.19
	比例(%)	3.72	3.28	-0.4
151人才工程一二 层次人才(名)	人数	884	1228	344
	比例(%)	0.33	0.33	0

续表

类别	数量	年份		
		2002年	2004年	增加量合计
国家和省级突出贡献青年专家(名)	人数	276	348	72
	比例%	0.1	0.1	0
非国有经济组织人才和专业技术人才(万名)	人数	96.88	239	142.12
	比例%	36.46	64.98	28.52

浙江省人才队伍建设虽然取得显著成效,但还存在一些问题和不足。

### 1. 人才结构性矛盾突出

表1-1中显示:两院院士、高级职称、“151人才工程”一、二层次、国家和省级突出贡献青年专家人才这四项指标的发展变化不大,结构不合理。

### 2. 人才工作体制机制不够健全

选人用人机制还不够健全,以社会需求为导向的人才培养机制尚未完全形成;统一开放,竞争有序的人才市场体系还需进一步健全,服务功能和服务水平有待提高;分配激励机制不够合理,收入分配的平均主义与差距悬殊同时并存,影响人才效益的发挥;覆盖全社会的人才社会保障体系尚未建立。

### 3. 人才资源开发的力度不大

浙江省的人才资源开发存在重使用轻培养,培养与使用脱节的现象。从国家农村从业人员文化素质看,平均受教育年限尚未达到初中毕业水平。2004年农村从业人员的文化程度指数为

7.9,其中文盲、半文盲文化程度的人数占7.5%,小学文化程度的人数占29.3%,初中文化程度的人数占50.4%,高中文化程度的人数占10.0%,中专及中专以上文化程度的人数占2.9%。从专业技能看,2004年农村仅有15.5%的从业人员接受过专业培训,多达84.5%的从业人员未接受过专业培训。

#### 4. 农村人力资本投入不足,重视不够,流失现象严重

据有关部门统计,2005年农村劳动力2540.17万人,占全省总劳动力80.68%。农村实用人才仅占人才总量的12.45%。一方面,新农村建设需要人才;另一方面,农村人才数量少,人力资本投入不足,人才又往往被忽略,得不到应有的重视。一是农村人才评价体系缺乏科学性、系统性;二是农村人才的培养、选拔、使用、激励以及学习环境差,人才的开发速度远远落后于城市人才的发展速度;三是越来越大的城乡差别,导致绝大部分农村地区缺乏吸引力;四是农村地区缺乏公平竞争的环境,缺乏有效的激励机制,导致现有农村人才的大量流失。

本研究拟通过背景及现状分析,紧密结合问卷调查分析结果,从各个角度和需求出发,立足于“跳出人才看人才”,在已有的研究基础上,从可持续发展视角出发,利用系统论和博弈论的研究思想,借鉴发达国家提高农民素质发展生产力的经验,用多学科的理论和方法概括、分析、总结,提出农村人力资源开发有关的理论架构、管理体制结构、运行机制、开发模式及具体施行的思路与方式。力图把握经济社会发展宏观格局中的人才开发主导走向,构建符合人力资源特性的,以人力资本运营为研究对象的可持续发展的理论平台,并运用这个平台,从我国和浙江省的实际出发,探索适合浙江省农村人力资源开发的实践模式和途径,



研究探讨社会主义新农村建设,为浙江省人才工作设计思路及对策提供一些借鉴和参考。

## 1.2 本课题研究的基点和视角

(1)遵循一般的人力资本理论和人力资源开发与管理理论,从宏观与微观相结合的视角,以农村人力资本和农村人力资源为研究对象,对农村人力资源特别是浙江省农村人力资源的现状和基本规律进行深入的探讨和较系统的描述。

(2)通过分析浙江省农村人力资源的现状和存在问题,提出浙江省农村人力资源开发的总体思路、途径和基本模式。

(3)借鉴国内外经验,从人力资源的二重性出发,针对浙江省在自然资源、技术水平、体制等不同于其他省、市和其他国家方面的独特性,结合浙江农村实际,研究人力资源的基本规律,研究合理开发和利用农村人力资源的自然规律和社会规律。

(4)从农村人力资源开发与管理的制度创新、农村基础教育的激励机制模型创新、教育投入的委托代理模型创新、我国农村发展的模式探索与配套改革等方面,对农村人力资源的合理开发进行系统研究。

(5)通过建立浙江省农村人力资源开发组织体系、人力资源培训体系、城乡劳动就业保障服务体系等来构建浙江省统一的人才市场体系,促进浙江省农村人力资源合理流动。

## 1.3 本课题研究的重点与难点

本课题研究基于这样的认识:人才缺乏是阻碍落后地区农村