

社会主义新农村人力资源开发的 着力点研究

曾国平,李汝义

(重庆大学 贸易与行政学院,重庆 400030)

摘要:建设社会主义新农村,并不是单纯的建新房、架新桥、修新路,而是一个涉及农村生产、生活各个方面的系统工程。新农村需要“新农民”去建设。开发农村人力资源需要把握几大着力点:开发的重点、难点、根本点、关键点以及突破点。建立科学公平的社会保障机制,大力转移农村剩余劳动力、减少农民数量将是新农村人力资源开发的关键点和突破点。

关键词:新农村;人力资源开发;着力点

中图分类号:F304.6

文献标识码:A

文章编号:1008-5831(2006)06-0048-06

“三农问题”始终是中国社会发展中的一大难题,也是制约整个国民经济稳定发展的瓶颈。没有农业的进步、农民收入的提高、农村的社会稳定,就没有国民经济的突破性发展。党的十六届五中全会提出了在科学发展观的指导下,统筹城乡协调发展,按照“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”的要求,全面协调可持续地推进社会主义新农村建设。新农村建设是一项系统工程,它包括农村生产、生活、乡风乡俗、村容村貌、基层管理、民主法制建设等各个方面。如此浩大、复杂的工程只能通过一批“农村新人”去完成,要靠“有文化、懂技术、会经营”的新型农民去完成。因此必须全面认识农村人力资源现状,并进行科学系统有重点地开发。

农村人力资源,狭义的理解是有着农业户口、生活在农村的人力资源,或者是农民。广义的理解不仅包括居住在农村的农民,也包括涉农企业、农业科研、科技推广和农业、农村、农民“三农”教育等行业的人员,还包括直接从事农业管理、生产或销售的一线人员。所谓农村人力资源,指能够推动整个农村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农村建设和尚未投入农村建设的人口的能力。可见,农村人力资源是一个规模庞大、结构复杂、层次多样的群体,其开发也不是一个简单的知识、技能的培训。从系统、结构的角度看,它应该包含多个层次的农民知识、技能培训,包含多种成分的涉农服务人员的开发,还包含农民子弟的教育、开发等。面对如此复杂、庞大的农村人力资源,笔者

收稿日期:2006-07-11

作者简介:曾国平(1955-),男,重庆人,重庆大学贸易与行政学院党委书记,教授,硕士生导师,主要从事人力资源开发、经济学研究。

认为应该把握几个开发要点,认识和分析农村人力资源开发的重点、难点、根本点、关键点和突破点,着重把握农村人力资源开发的着力点。利用“滚雪球”的方式加大开发力度和开发规模,实现农村人力资源的“以点带线,以线带面,以面带体”的系统发展。

一、重点

根据西奥多·W·舒尔茨(Theodore W·Schultz)提出的人力资本理论,除非对人力资源进行投资,否则人力资源是不能转化为人力资本的,投资越多,人力资本存量就越大。人力资本投资是人力资本理论的核心。因此,农村人力资源的开发需要对农村人力资本进行投资,其重要形式就是基础教育和技能培训。提高农民素质,培养新型农民,把农村人力资源开发成人力资本,是建设新农村的首要环节。具体说来,农村人力资源开发主要有三个层次的重点。

(一)思想上高度重视,加大支持力度

新农村建设的领导者是新农村建设的排头兵、领头雁,他们对人力资源开发以及人力资本投资的认识和重视程度直接决定了农村人力资源开发的成败和效果。在思想认识上,要把农村人力资源开发提高到一个战略高度。严格贯彻科学发展观,统筹城乡协调发展,实行工业反哺农业、城市支持农村和“多予少取放活”方针,按照“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”的要求,协调推进农村经济、政治、文化等各项事业建设,确保社会主义新农村建设有良好的开局。同时要充分尊重农民、尊重民情,科学、客观实际地实施农村人力资源开发,加快发展农村教育、技能培训和文化事业,培养造就有文化、懂技术、会经营的新型农民。

(二)全员开发和重点开发有机结合

全员人才观就是指整个农村所有人员,从直接务农人员到进城的农民工,从单纯务农农民到经商的农民,大家都是人才,都是新农村建设的主力军,因此,都要进行人力资本投资。重点人才观,又称相对人才观,认为在新农村建设中,有一定比例的农民是人才。根据“帕累托最优”,新农村建设中20%或更多的农民才是人才。这20%的农民创造了农村80%左右的GDP。因此,在对农村人力资本投资的过程中,需要重点开发20%的那部分有基础、懂知

识、会经营的农村人才。按照户籍统计,目前我国有9.4亿农民;按照常住农村的居民算,大约有7.5亿农民。因此,农民数量如此之大,进行全员开发的任务相当艰巨。开发层次上,笔者认为应以重点人才开发为主、为先,以此带动全员开发,但最终要实现全体农民的开发。

(三)人力资源的社会开发与自我开发有机结合

农村人力资源开发不仅需要国家加大开发力度,也需要广大农民兄弟提高认识,增强积极性,加强自我开发。国家有关部门积极引导、有针对性地开发农民的思想觉悟和学习积极性,变要农民开发为农民要开发。只有把广大农村人力资源的积极性、主动性充分调动起来,才能开发更多的知识、技能等内容,才能达到更高、更深的开发层次,也只有通过其自我开发,才能实现农村人力资源的可持续性开发。

二、难点

“三农问题”是老大难问题,而社会主义新农村建设之路也将崎岖坎坷,因此新农村建设中人力资源开发也并非易事。可以说,新农村建设中人力资源开发的结构、层次、方式、内容等都有难度。笔者认为,当前人力资源开发主要存在两大难点。

(一)从总量和结构看,全员开发难度大

中国人口数量大,人口资源绝对丰富。但是,总体上看人力资源质量低,且结构失衡;数量过多,但素质较差。总量和结构都不尽人意,全面开发的难度很大。一般来说,受教育水平是一个国家人口素质的一个重要指标。中国人均受教育水平低于世界平均数,尤其是高等教育。2002年,中国小学生净入学率为94.6%,大学生粗入学率仅为12.7%,与世界平均水平和中等收入国家平均水平都存在较大的差距(表1)。

表1 大中小學生入學率(2002年) 单位:%

国家和地区	大学生粗入学率	中学生净入学率	小学生净入学率
世界	25.6		86.6
高收入国家	65.8	90.2	96.5
中等收入国家	22.4		92.7
低收入国家	9.8		77.0

(续表1)

国家和地区	大学生粗 入学率	中学生净 入学率	小学生净 入学率
中国	12.7		94.6
以色列	57.6	88.9	99.9
韩国	84.7	87.1	99.8
美国	81.4	85.3	92.7

注:表格中空单元格表示未找到数据资料;

资料来源:世界银行数据库《国际统计年鉴》,中国统计出版社,2005.360)

中国12.7%的大学生入学率大大低于世界平均水平25.6%,更不及以色列、韩国、美国等农业发展水平较高的国家。另据统计,以色列人口仅500万,但其受过高等教育的人数占总人口的比例居世界首位。平均100名劳动力中就有77名大学生。由此可见,中国总体人力资源受高等教育范围小、水平不高的困扰,人力资源总体质量落后。

由于中国的基本国情,总体人力资源的落后状况更突出地表现在农村。农村拥有更多的人口资源基数,但是受教育水平相对落后。一个国家对经济的宏观调控关注的是总量和结构,笔者也以此为思路来考察中国农村的人力资源状况。

其一,从总量上看,目前中国有9.4亿农民。据《2005国际统计年鉴》和《2005中国农村统计年鉴》统计,中国农业人口比重远高于世界平均水平,农村劳动力严重过剩(表2)。据调查,2000年中国农村剩余劳动力在1.2亿左右(张弘,2000)。

表2 农业人口比重 单位:%

国家和地区	2001年	2002年	2003年
世界总计	42.0	41.6	41.2
中国	66.0	65.4	64.9
韩国	8.2	7.7	7.2
美国	2.1	2.1	2.0
以色列	2.6	2.5	2.4

资料来源:联合国粮农组织数据库《2005国际统计年鉴》,中国统计出版社,131)

尽管从2001年到2003年,中国农业人口比重有所下降,但是其绝对值远远高于世界平均水平以

及韩国、美国、以色列等农业发达国家。如此多的农业人口,对世界任何一个国家来说都是大问题、大难题。如何转移农业人口,转移严重过剩的农村劳动力是值得深思的。笔者将从新农村建设中人力资源开发的“根本点”继续探讨这一问题。

其二,从结构上看,农村人力资源的层次参差不齐,质量和素质不容乐观。我们以受教育程度为指标来考察农村人力资源的质量和素质状况。以2004年中国农村家庭劳动力文化状况统计结果为例,2004年农村家庭劳动力文化程度仍很低。全国具有高中以上文化程度的只有12.95%,大专及以上学历的仅占2.90%(表3)。

表3 农村家庭劳动力文化状况 单位:%

指标	1990年	1998年	2000年	2004年
平均每百个劳动力	20.73	9.56	8.09	7.46
中:文盲或半文盲				
小学程度	38.86	34.49	32.22	29.20
初中程度	32.84	44.99	48.07	50.38
高中程度	6.96	9.15	9.31	10.05
中专程度	0.51	1.46	1.83	2.13
大专及以上	0.10	0.37	0.48	0.77

注:文盲或半文盲是从识字率角度划分,文盲即不识字的农民;

资料来源:根据《2005年中国农村统计年鉴》(P33)和《1999年中国农村统计年鉴》整理

尽管从1990年到2004年,农村家庭劳动力文化状况有所提高,文盲和小学文化程度的由59.59%下降到36.66%,2004年初中及以上文化程度的比例达到了63.33%。但是整体来看农村劳动力文化程度不高,仍然有36.66%的文盲和小学程度人群。要培养造就有文化、懂技术、会经营的新型农民,必须加大农村人力资源开发力度,而接近半数的小学文化程度的农民将是开发的瓶颈,是农村人力资源开发的一大难题。同时,农村居民家庭劳动力文化程度与其家庭收入是正相关的,文化程度越高的地区其农民收入越高。总体来看,中国东部地区农村劳动力素质高,西部地区劳动力素质低,因此西部地区相应的收入也低,东西部收入差距明显(表4)。

表4 各地区农村居民家庭劳动力文化程度(按人均纯收入分组)

单位:%

地区	不识字或 识字很少	小学 程度	初中 程度	高中 程度	中专 程度	大专及 大专以上
4000元以上地区	5.53	27.07	50.88	11.46	3.52	1.54
3000-4000元地区	3.23	24.68	57.20	11.74	2.25	0.90
2000-3000元地区	6.57	30.25	51.12	9.66	1.88	0.52
2000元以下地区	18.52	34.59	38.03	7.28	1.10	0.49

注:四类地区依次是:上海、北京、浙江、天津、江苏、广东、福建;山东、辽宁、河北、黑龙江、吉林;湖北、湖南、海南、江西、内蒙、山西、河南、四川、重庆、安徽、宁夏、广西、新疆;青海、陕西、云南、西藏、甘肃、贵州。

资料来源:《2005中国农村统计年鉴》,中国统计出版社(P35)

因此,从农村人力资源的规模和结构层次上看,农民数量庞大,受教育程度普遍较低且参差不齐,收入不同地区农民的文化程度差异性大,农民素质尚需提高。这也正是新农村建设中人力资源开发的一大难题。

(二)从开发机制和环境看,流动开发难度大

在2001年澳大利亚农业和资源经济学年会上,美国农业经济学会主席、马里兰州立大学教授曾经指出,农民收入的提高并非靠农业科技、农业投入或农业政策等因素,所有与提高生产、提高农民收入有关的因素最终都资本化,变为土地价格的提高和地租的提高,土地所有者的收入增加,而对农民作为土地经营者和劳动者所获得的收入没有多大影响。真正影响农民收入的是劳动力市场的调节作用,是农民可以自由选择就业地点和部门(钟甫宁,2003)。新农村人力资源开发不仅是在农村进行,而且需要到城市去开发,需要进行城乡之间的流动式开发,以此来扩大开发的范围,提高开发的层次和水平。在中国城乡二元经济突出的特殊国情下,劳动力市场的地区和城乡分割,导致了城乡居民间流动性差,流动转化困难。

首先是农村居民向城镇居民的流动困难。很多的农民走进城市,到城市去打工,但是城市的接纳能力是有限的,过量农民的涌入将会瞬间导致城市的过度膨胀,制约城市的经济发展和生产、生活稳定;同时农民进城需要一套社会保障机制的建立,以此来保障进城农民工的各项权益。但是目前尚没有相应的社会保障机制。住在城里的务工农民得不到城

市人的平等待遇,他们没有住房、医疗、子女及自身教育等方面的公平保障。社会保障是政府提供的非排他性保障,应该提供给所有人民,而进城的农民工却没有平等享受城市社会保障的机会。因此,进城后的农民工迫于住房、子女教育、医疗等方面的巨大压力,只能在城市做短期“逗留”,时间一长不得不再次回到农村。

其次是城市人才向农村流动的困难。新农村建设需要大批有知识、有文化的城市人去支援,需要他们的“上山下乡”。城市人才带来的不仅仅是技术、资金和管理思想,更重要的是开拓一个畅通的人才流动机制,从一定程度上打破中国长期以来形成的城乡二元经济。但是,由于农村自然条件恶劣、物质生活条件匮乏等因素,大多数城市人不会选择“上山下乡”,不会做农忙时节“下乡支援农村”,农闲时节返回城市的“候鸟”人才。目前我们尚缺乏这方面的相应激励机制。在积极吸引有文化、懂技术、会经营的城市“候鸟”人才时,需要大力完善农村社会保障机制,建立一套合理科学的激励机制,使大批“候鸟”人才愿意“下乡”,愿意为农村带去资金、技术和管理思想。

三、根本点

分析新农村建设中人力资源开发的三大重点和两大难点可以发现,农村人力资源开发存在众多的困难和问题。要从根本上开发农村人力资源,需要着重把握一个原则,即建立新农村人力资源开发的双重开发机制——内培式开发和外移式开发有机结合。

其一,内培式开发,即着重从农村拥有的乡村人力资源上做文章,以教育培训为重点,进行农民的教育开发,加大农民职业培训和成人教育。目前,中国农民成人教育水平较低,截止2004年全国农民技术培训学校仅有19.2万所,且其培养的毕业生数量和质量也不尽人意(表5)。

表5 农民技术培训学校基本情况

指标	2002年	2003年	2004年
学校数(万所)	37.9	21.5	19.2
在校生数(万人)	5752.6	4549.4	4684.2
专任教师(万人)	10.9	11.0	10.6

资料来源:《中国农村统计年鉴(2005)》

面对9.4亿农民、4.9亿乡村从业人员,2004年中国仅有0.46亿农民参加成人教育和技术培训,由此可见现有的农村人力资源培训开发规模不足,层面不够,尚需加大农民技能培训和成人教育的力度。在此过程中,我们要把握以下几个问题:农民参与培训的热情从哪里来?农民到底需要什么样的培训?怎么样进行农民培训?只有切实提高了农民培训的热情,明确了农民培训的目的和内容,才能选择合适的方式和手段进行农民人力资源开发。

其二,外移式开发,即着重从农村外部,从城市角度来进行农村人力资源的开发。这又包括两个方面,一方面是农民工的培训开发;一方面是城市支援农村的“候鸟”人才的开发。农民工是从农村走进城市的,但是大部分农民工还要返回农村,对这部分农民工进行技术培训、成人教育等有着重要的作用和意义。农民工在城市打工期间,学到了实用的技术和技能,增长了知识,开拓了眼界,提高了自身的素质,将这些知识和技能运用到新农村建设中一定能大有作为。同时,农民工在城市打工期间也获得了不少资金,将来回到农村也能将这部分资金转移到农村,投入到新农村建设中。因此,有了技术、资金、知识的农民工是带领农村发展的新人、新力量。其次是吸引农业院校大学生的“返乡”和吸引合适的城市“候鸟”人才。农业院校大学生学到了丰富的文化知识,掌握了一定的农业科技和技术,有着敏锐的眼光和思维。他们的“返乡”一定可以带来农村经济的

巨变。关键是如何激励、吸引他们回到农村,投入到新农村建设中。具备一定文化、技术和资金的城市“候鸟”人才,理论上能为新农村建设提供智力支持,其关键也是如何引进的问题。笔者认为,本着保障的思路,应为“返乡”大学生和城市“候鸟”人才提供相应的社会保障机制,以此消除他们的后顾之忧。目前,北京等地开始成功实施了“大学生村官”工程,用科学、合理的激励机制吸引大学生到北京的农村去挂职乡村党支部书记助理或村主任助理。由于政策的得当和激励机制的完善,目前北京市已有上千名大学生担任了“大学生村官”。

从根本上讲,内培式开发和外移式开发的有机结合可以带来城乡人才的合理流动,带来丰富的技术、知识和资金等资本增长因素,能为农村人力资源开发提供一种良好的氛围,也可以促进农村人力资源的可持续性开发。

四、关键点和突破点

农村人力资源数量大,文化水平参差不齐,素质不尽人意,对其开发除了要从根本上进行内培式开发和外移式开发结合外,还要把握其关键环节,掌握关键点,以此进行突破性开发。结合上文内容,笔者认为,农村人力资源开发的关键是减少农民数量,提高农民的流动性,大力进行农村剩余劳动力的转移。

前文中(表2)表明中国农业人口比重过大,远远高于韩国、以色列、美国等农业发达国家。2003年中国农业人口64.9%的比重相当于美国2.0%的30多倍。如此大的农业人口比重,仅靠国家资金、政策投入进行教育和培训是不切实际的,也是做不到的。第一,我们没有雄厚的资金支持;第二,巨大的农业人口素质参差不齐,而又不能搞“一刀切”式培训,因此培训难度相当大;第三,世界其他农业发达国家的经验表明,没有低农业人口比重,没有高农业附加值产品,就没有农村的繁荣发展。制定合理的政策措施来适时转移农村绝对过剩的剩余劳动力,大大减少农业人口,减少农民数量是新农村人力资源开发的关键。

如何转移农业人口,如何减少农民数量是一个复杂的系统工程,其需要畅通的城乡经济、畅通的城乡人员流动渠道。当然还需要其他的一系列政策支持和保护。根据美国行为科学家赫茨伯格(Freder-

ick Herzberg)的双因素理论,人们感觉到满意的因素往往与工作本身或工作内容有关,包括成就、认可、工作本身、责任和成长等方面,此为“激励因素”;而使人们感觉到不满意的因素则大多与工作环境和条件有关,主要体现在政策、工作条件、安全保障等方面,此为“保健因素”。一般来说,与工作环境和安全保障有关的保障因素不具备时往往会带来人们的不满,而当其具备时则会消除人们的不满,却不能带来满意。由此可以看出,保健因素是开发激励的首要因素,没有恰当的保健因素,就会带来巨大的不满意。因而,转移农业人口,减少农民数量的突破点应该是建立在农村劳动环境和农村社会保障之上。要想转移农村剩余劳动力,减少农民数量,发展社会主义新农村,必须考虑到如何构建整个社会的保障机制。要尽快弥补以住房、医疗、教育为主体的保障空缺,建立全面科学的社会保障,使更多农村剩余劳动力敢于走出农村、走向城市,从根本上解决农民的后顾之忧,为广大农民到城市去创业提供安全保障,以此减少农民数量,提高农村人力资源开发的针对性、准确性和科学性。在转移农村剩余劳动力、减少农民数量的基础上进行科学合理的农村人力资源开发,进行相关的知识和技能培训,发展农村成人教育和职业教育,有机结合内培式开发和外移式开发,这

才是解决中国 9.4 亿农民培训开发问题的关键所在,也是农村人力资源开发的治本之策。

参考文献:

- [1] Gary Dessler,吴雯芳.人力资源管理(第9版)[M].北京:中国人民大学出版,2005.9.
- [2] 钟甫宁.农民问题与农村人力资源开发[J].现代经济探讨,2003,(9):42-47.
- [3] 曾国平.试论西部地区民营经济突破性发展的着力点[J],西南民族学院学报(哲学社会科学版),2000,(11):22-25.
- [4] 刘福垣.重庆市经济学会第二届会员大会暨“十一五规划”学术报告会[R].2005.12.2.
- [5] 张虎林.组织起来,走合作经济之路[J].中国合作经济,2005,(4):98-100.
- [6] 郑平生,曾国平.论人力资源的自我开发[J].重庆大学学报(社会科学版),2002,(4):97-99.
- [7] 王德海,张克云.我国农村人力资源开发的现状及战略选择[J].农业经济问题,2001,(9):76-77.
- [8] 张宝文.开展农民培训,提高农民素质,为社会主义新农村建设提供人才支撑[J].中国职业教育,2005,(11):51-52.
- [9] 易钢,游珍等.农村人力资源开发与农民教育[J].高等农业教育,2005,(10):76-78.

A Study on the Key Points of Human Resource Development of Socialist New Countryside

ZENG Guo-ping, LI Ru-yi

(College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400030, China)

Abstract: The construction of socialist new countryside is not only involving of building the new house, constructing new bridge, repairing new road, but is the system that contains of countryside production and life aspects. The new countryside needs “the new farmer”. It needs to grasp several points to develop the countryside human resource: the key point, difficulty, basic spot, key point as well as breakthrough point. The key and breakthrough point of the new countryside human resources development is shifting the countryside surplus labor force, reducing the farmer quantity, following of the fair social security.

Key words: new countryside; human resource development; key points