

三峡库区人力资源现状 及其对策研究

李志,宋赞

(重庆大学 贸易与行政学院,重庆 400044)

摘要:人力资源是三峡库区经济社会全面、协调、可持续发展最为关键的战略资源。文章系统地分析了三峡库区人力资源的现状,从自然、政治、经济、社会、文化方面阐述了库区整体环境对人力资源的影响,并指出库区人力资源开发的必要性、可行性与战略目标任务的选择。

关键词:三峡库区;人力资源现状;开发对策

中图分类号:C962 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2007)04-0050-06

随着知识经济时代的到来,知识成为了最重要的终极资源,人才作为知识的创造者、传播者、应用者和发展者,是区域经济社会全面、协调、可持续发展最为关键的战略资源。对于区域整体而言,人力资源是一个广义上的概念,指的是一定时间范围内,区域人口总体所具有现实的、潜在的劳动能力的总和。其外延不仅包括现实的劳动者,还包括未达到法定劳动年龄和超过法定劳动年龄的人。

三峡库区东起宜昌,西至重庆,总面积约为55 360平方公里,统计范围包括湖北省的4个区县和重庆市的15个区县,从位于库首的宜昌市夷陵区开始,沿江而上,分别是秭归县、兴山县、巴东县、巫山县、巫溪县、奉节县、云阳县、万州区、开县、忠县、石柱县、丰都县、涪陵区、武隆县、长寿区、渝北区、巴南区、江津区。库区各县共同面临着环境治理、产业发展、移民安置、自然资源的深度开发等重大发展课题,统筹区域发展、充分整合资源、促进优势互补,关键在于建设一支数量充足、质量优先、结构合理的人力资源队伍。为此,本研究站在库区发展战略的高度,分析人力资源的现状及其影响因素,旨在全面把握库区人力资源的特点、问题与原因,为构建库区人力资源开发体系探索正确的方向。

一、三峡库区人力资源的现状分析

近年来,随着国家政策的倾斜和财政投入的增加,三峡库区各方面发展环境大为改善,库区人力资源整体水平也得到了相应提高。但是,相对于发达区域而言,三峡库区人力资源还存在较大问题,情况不容乐观。为此,本研究在收集相关数据、实地调研的基础上,从人力资源的数量、质量、结构3方面对库区人力资源的整体现状进行了全面、系统的分析。

(一)三峡库区人力资源的数量特征

1. 人口基数较大、密度较高

收稿日期:2007-05-12

基金项目:重庆市人民政府发展研究中心资助项目“三峡库区人力资源开发研究”

作者简介:李志(1964-),男,四川内江人,重庆大学贸易与行政学院教授,硕士生导师,主要从事人力资源开发与管理研究。

如表1所示,截至2004年底,三峡库区人口总量为1 602.02万人,其中重庆库区为1 444.28万人,湖北库区为157.74万人。经计算,三峡库区人口约占两省(市)人口总量的17.5%,其中,重庆库区人口占重庆市人口总量的45.93%,湖北库区人口占湖北省人口总量的2.62%。可见,三峡库区人口基数较大,尤其是重庆库区,人口数几乎占到重庆市人口总量的一半。另外,各区县间人口分布不均,有6个区县人口超过百万,人口最多的万州区达到169.70万人,而最少的兴山县却只有18.52万人。

经计算,2004年三峡库区的人口密度为289.38人/平方公里,而全国为135人/平方公里,三峡库区人口密度远远高于全国平均水平。资料显示,三峡库区人口密度不仅高于西部,而且比中部地区262.2人/平方公里的水平还要高出27.18人/平方公里^[1]。另外,从表1中可以看出,越靠近重庆、宜昌,经济越发达的区县,人口密度越高,如长寿区高达618.30人/平方公里,万州区为490.89人/平方公里,而人口密度最低的兴山县却只有79.59人/平方公里。

表1 三峡库区人力资源相关指数

	人口总量 (万人)	自然增长率 (‰)	人口密度 (人/平方公里)	第一产业 从业 人员 (万人)	第二产业 从业 人员 (万人)	第三产业 从业 人员 (万人)
江津区	145.48	-0.22	454.63	28.26	22.97	23.26
巴南区	85.75	-0.42	469.86	19.80	20.03	11.48
渝北区	84.78	2.14	583.88	20.75	11.52	19.44
长寿区	87.49	2.03	618.30	30.15	12.27	12.19
武隆县	39.84	6.40	138.72	14.98	5.03	5.55
涪陵区	111.57	1.16	378.72	33.62	12.42	18.80
丰都县	78.67	14.72	271.65	34.98	5.05	7.31
石柱县	51.45	7.25	170.76	23.27	5.39	3.87
忠县	96.25	2.15	440.71	27.02	7.58	19.54
开县	152.95	11.11	386.33	44.60	10.60	22.60
万州区	169.70	3.57	490.89	29.14	19.13	25.08
云阳县	128.75	12.63	354.29	37.54	12.63	15.83
奉节县	100.20	11.97	245.17	33.19	6.76	9.05
巫溪县	51.95	6.66	128.91	22.17	1.92	4.29
巫山县	59.45	6.85	208.01	24.39	3.62	5.94
巴东县	48.33	1.04	144.10	14.36	1.30	7.94
兴山县	18.52	2.71	79.59	6.90	1.10	3.50
秭归县	39.16	-4.07	161.35	13.80	2.40	3.90
夷陵区	51.73	5.44	151.08	12.01	4.90	12.49
库区整体	1 602.02	5.32	289.38	470.93	166.62	232.06

数据来源:根据《重庆统计年鉴2005》、《湖北统计年鉴2005》相关数据整理得出。

2. 自然增长率、迁移增长率较高

由表1可知,2004年,三峡库区人口自然增长率为5.32‰,略低于全国5.87‰的水平,但与重庆市

2.85‰、湖北省2.40‰的增长率比较看,库区的人口自然增长率显然较高。加之,库区人口基数较大,人口绝对增量将非常大,必然导致库区人口数量持续居高。另外,库区的人口自然增长率差异巨大,丰都县、开县、云阳县、奉节县等4个区县的人口自然增长率超过10‰,而江津区、巴南区、秭归县等3个区县却呈现出明显的负增长趋势。

“迁移增长率”是指由于三峡移民“就地后靠、就近安置”引起的库区人口数量增长的比率。国务院三峡工程建设委员会办公室主任蒲海清于2006年10月指出,根据重庆市和湖北省移民部门提供的相关数据,目前三峡库区搬迁的移民已经超过120万人。这些移民除了14万余人搬迁到沿海和中部其他省市外,其余的100余万名移民通过就地后靠、市(省)内外迁的形式,在三峡库区和市(省)内实现了搬迁安置^[2]。可见,大量三峡移民是通过库区内就近安置的,如此巨大的移民数量,给原本十分紧张的土地人口承载力施加了更大压力,使得库区人地矛盾更加突出。

(二) 三峡库区人力资源的质量特征

1. 人口受教育水平较低

2000年第五次全国人口普查资料显示,三峡库区总人口1 774万人,其中年龄在15岁及以上的有890.75万人,其中文盲人口为92.47万人,占10.38%,高于重庆市、湖北省和全国水平。从每10万人中拥有各种受教育程度人口的比例来看,大专及以上学历人口比例:全国为3.161%,库区为1.39%,远远低于全国水平,也低于重庆市2.82%的水平;高中及中专人口比例:全国为11.15%,库区为6.31%;初中及以下学历人口:全国为69.66%,库区为74.24%。这说明,三峡库区人口以初中及以下学历为主,受教育水平普遍较低,总体文化素质较差。调研中发现,虽然近年来库区文化教育事业有所发展,但是相对于其它区域而言,库区各类在校学生比例均较低,九年制义务教育的普及情况并不理想,人力资源整体受教育水平仍较低。

2. 人口健康状况不良

从医疗卫生部门2005年提供的数据看,重庆库区的15个区县,平均拥有医疗卫生机构数约为158个,略低于重庆市163的平均水平;各区县平均拥有医疗卫生机构床位数约为1 128张,大大低于重庆市1 597的平均水平;各区县平均拥有卫生技术人员约1 511名,大大低于重庆市1 938名的平均水平(由《重庆统计年鉴2006》相关数据整理得出)。调研中发现,库区存在许多传染性疾病(包括自然疫源性疾病)、地方病及多种职业损害因素,居民卫生意识不高,卫生防疫部门缺乏人力、物力、财力,保健措施力度不够,卫生

事业的发展严重滞后于库区建设,给公共卫生埋下了较大隐患。可见,库区人力资源的健康状况堪忧。

3. 高素质人才奇缺

三峡库区严重缺乏专业技术人才、企业经营管理人才,欠缺能掌握现代技术的高技能人才和农村实用技术人才,高素质人才奇缺现象非常严重。涪陵区属于库区经济较为发达的地区,该区现有中专以上学历或初级以上职称人员仅占全区总人口的4.57%,与发达地区相比还存在较大差距;技术工种从业人员参加过职业技能培训并取得国家职业资格证书的人数只有19565人,仅占全区技术工种从业人员的6.5%,其中高技能人才仅占1.68%,低于全市2.3%和全国3.5%的平均水平^[3]。据湖北省兴山县统计,该县拥有人才总量9829人,占就业总人口数的8.5%,其中党政人才1410人,经营管理人才544人,专业技术人才4394人,高技能人才1394人,农村实用人才2087人^[4]。可见,三峡库区的人才拥有量比较少,高层次、高技能人才短缺现象非常严重。

(三) 三峡库区人力资源的结构特征

1. 人口老龄化现象明显

2000年第五次全国人口普查资料显示,三峡库区老年人口比例为7.90%,超过全国5.96%的平均水平,也超过了重庆市和湖北省的平均水平。截至2000年,库区老年人口比例较1990年上升了10.73%,人口老龄化趋势明显。如2006年涪陵区专业技术人员的年龄结构为:具有中级以上职称的专业技术人员13024人,其中35岁以下的只有1320人,占10.14%;36-49岁的4956人,占38.05%;50岁以上的6748人,占51.81%,中青年不到一半,人才青黄不接的矛盾非常突出^[3]。因此,从整体上看,库区人口老龄化、人才老龄化现象较为明显。

2. 男女性别比例失衡

近年来,三峡库区出生人口男女性别比持续偏高。有研究显示,库区各区县出生人口性别比一直保持在113以上,持续高于103-107的正常范围,其中第一个孩子的性别比一直比较正常,二孩、三孩和多孩性别比依次递增,孩次越多,性别比越高^[5]。另外,由于大量青壮年男子外出务工,导致库区内劳动力严重缺乏,农村留守人员以妇女、老人、儿童和身患残疾者为主,群众形象地称其为“386199部队”。这在很大程度上人为地造成了库区青壮年男女性别比例的严重失衡,成为库区经济社会建设的“短脚”。

3. 劳动力职业分布不合理

截至2004年底,三峡库区共有农业人口1297.04万人,非农业人口304.98万人,农业人口数占整个库区人口总数的80.96%,农业人口比重过大。其中,开

县、奉节、巫山、巫溪、巴东的农业人口比例已超过90%(由《重庆统计年鉴2006》、《湖北统计年鉴2006》相关数据整理得出)。由表1可知,三峡库区第一产业从业人员数量为470.93万人,第二产业为166.62万人,第三产业为232.06万人,分别占从业人员总量的54.15%、19.17%和26.68%。第一产业从业人员比例过高,二、三产业从业人员比例过小,与知识经济时代的产业发展趋势不相适应。库区人力资源职业结构不合理与产业结构不合理之间矛盾突出,导致城镇人口失业加剧,农村剩余劳动力难以转移,劳动力过剩现象非常严重。

4. 少数民族散居现象突出

三峡库区是一个少数民族散居地,截止到2001年底,三峡库区有少数民族人口近65万人,占库区人口总量的4.06%,散漫地分布在库区范围内。少数民族种类比较集中的有土家族、苗族等,如石柱土家族自治县有少数民族人口35.02万人,巴东县(属于恩施土家族苗族自治州)有少数民族人口21.37万人。此外,少数民族人口数量在1万人以上的有万州区、丰都县、忠县、奉节县^[6]。库区少数民族人口大多散落地分布在经济落后的山区地带,生产生活条件非常落后,受教育水平相当低,在很大程度上进一步拉低了库区整体人力资源质量水平。

二、库区整体环境对人力资源的影响

廖泉文对人力资源开发的环境进行了系统的分析,指出人力资源系统存在于特定的环境之中,影响人力资源开发的主要因素有:经济环境、政治环境、社会环境、文化环境等^[7]。从战略研究的角度看,库区人力资源水平长期得不到发展的状况主要受到自然、政治、经济、社会、文化等宏观环境的影响。

(一) 三峡库区的自然环境与人力资源

三峡库区地形地貌以山脉高原为主,山区面积广大,地势巍峨高峻,是世界上喀斯特地貌发育最典型的地区之一;库区位于亚热带湿润季风气候带,雨量充沛,四季分明,由于境内地势起伏,海拔高度相差悬殊,气候垂直差异明显;库区自然灾害频繁,是大型、特大型滑坡多发区,全国暴雨主要中心之一,伏旱频率高达95%。环境调查表明,库区环境污染十分严重,森林覆盖率大大下降,现为15%左右,沿江两岸仅为5%-7%;库区水土流失面积高达55.3%,其中中度和强度侵蚀面积高达70%,年入江泥沙量达1.4亿吨;据推算,农业垦殖等工程倒入长江的弃土总量已超过了因砍伐森林而造成的水土流失量。生态环境恶化严重,生态承载容量大大减少^[8]。地理位置与气候条件上的劣势,加之越发严峻的生态恶化问题,给人们的生产和生活带来较大挑战,将严重影响和制约

库区人力资源的发展。

三峡库区北接陕西、四川,东临湖北、湖南,南界贵州,西倚重庆,历来是渝东、陕南、鄂西、湘西、黔东北的物资集散地和水陆交通枢纽。同时,库区拥有独特的自然资源优势,发展潜力较大,是吸引人力资源的有利条件。库区水利资源和水能资源异常丰富集中,是发展高耗能、高耗水、大运量工业的理想基地;矿产资源种类多、储量大,是长江流域发展采掘工业和原材料工业的理想基地;旅游资源极为丰富,名胜古迹众多,开发潜力大,发展前景好。得天独厚的区位优势,具有世界影响的三峡工程建设与三峡大移民,赋予了库区自然资源新的特色与吸引力,为发展库区特色产业提供了雄厚的物质基础,库区急需大量人才对各项资源进行合理开发和有效利用。

(二) 三峡库区的政治环境与人力资源

由于三峡库区自身地理位置、自然条件的限制,以及历史发展的原因,过去很少得到国家政策和资金的支持,长期处于发展滞后状态。目前,三峡工程吸引了世界的目光,“百万大移民”工作成为中央和各级地方政府十分关注的大问题。党中央、国务院高度重视和关心三峡库区的经济社会发展,号召全国对口支援三峡库区,这是库区最大的政治优势。随着三峡工程的继续推进、西部大开发战略的进一步实施以及向长江经济区纵深地带的推进,三峡库区的区域优势、政策优势将更加突出,经济社会发展将提速,给库区人力资源开发带来了巨大契机。

国家开发性移民方针确定之后,通过移民,建设一个文明、富饶、可持续发展的三峡库区已成既定目标。因此,国家已将整个三峡库区列为开放地区,全国各地的对口支援项目源源不断地落户库区,达万铁路、万宜铁路、五桥(万州区)民用机场、万宜、渝万高速公路已相继投入建设,一大批国内外知名企业在三峡库区设立分支机构。众多优惠政策竞相出台,为鼓励在三峡库区进行投资,2005年国家规定了10项具体的优惠政策,其中包括私营企业在三峡库区投资到2010年前所得税全免;国家批准2005年度库区产业发展基金项目215个,安排基金4.81亿元^[9]。如此巨大的政治和政策优势是库区发展的坚强后盾,必将带动人力资源水平的大步提高。

(三) 三峡库区的经济环境与人力资源

1. 经济发展较为落后

由表2可知,2004年库区城镇在岗职工年平均工资只有11313元,远远低于国家统计局2004年公布的全国16024元的平均水平;库区城镇居民人均可支配收入仅为6460元,远远低于全国10493元的水平,低于重庆市9221元、湖北省8083元的水平;库区农

村居民人均纯收入仅有2354元,远低于全国3254.9元的水平,低于重庆市2510元、湖北省2890元的水平;库区人均国内生产总值为6561元,远低于全国10502.12元的水平,仅占全国人均GDP的62.4%;库区各区县年平均财政收入只有23614万元,对比中西部其它区县有明显差距。另外,从各区县的具体数据分析中,可看到巨大差异:城镇在岗职工年平均工资一项,秭归县最低,为7250元,渝北区最高,为16357元;农村居民人均纯收入一项,巴东县最低,为1525元,夷陵区最高,为3383元;人均国内生产总值一项,有3个区县超过10000元,而有7个区县处于4000元以下;地方财政收入一项,最高的涪陵区有64068万元,最低的巫溪县却只有4859万元。综上可得,三峡库区经济水平总体上较为落后,各区县发展差异巨大,区域整体协调发展困难,这是长期以来造成库区人力资源水平低、人才少的关键因素。

表2 三峡库区主要经济指数

区县平均财政收入(万元)	在岗职工年平均工资(元)	城镇居民人均可支配收入(元)	农村居民人均纯收入(元)	纯收入(元)	人均国内生产总值(元)
库区	11 313	6 460	2 354	6 561	23 614
重庆市	/	9 221	2 510	9 608	/
湖北省	/	8 083	2 890	10 505.94	/
全国	16 024	10 493	3 254.90	10 502.12	/

数据来源:根据《重庆统计年鉴2005》、《湖北统计年鉴2005》相关数据整理得出。

2. 产业结构明显失衡

三峡库区历来以种植业为主、畜牧业为辅,是典型的山区河谷传统农业,自然经济比例大,商品转化率低,产业结构不合理,产业竞争力不强;国家对三峡库区的投资大多投向移民搬迁、生态环保和地质灾害治理等基础设施建设,对工业投入比重小,导致第二产业结构不合理,建筑业畸形发展;库区企业以劳动密集型为主,资本与技术密集型企业比重很小,产品附加值和技术含量低,企业整体实力不强,缺乏竞争力^[1]。另外,由于库区中隶属于重庆的15个区县划归西部,享受西部大开发政策,而湖北省的4个区县划归中部,执行的是中部政策。从区域产业协调发展的角度看,库区各区县产业政策不同,利益矛盾难以调和,导致内部竞争激烈、相互封锁市场、无序过度开发和低水平重复建设等,严重阻滞着区域整体的协调发展。因此,库区产业结构矛盾突出,市场经济不发达,生产力水平落后,经济发展二元化结构特征明显,是造成库区人力资源得不到合理配置与有效利用的重要原因。

(四) 三峡库区的社会环境与人力资源

1. 大量移民引发社会问题

据统计,自1993年开始实行到2009年三峡工程全面竣工并投入运营后,将淹没529.4万 hm^2 的土地,需迁移动态移民达118万人(重庆市103万人、湖北省15万人),静态移民84.6万人(重庆市为72.25万人,占85.4%,湖北省为12.35万人)^[10]。近年来,大量移民通过就地后靠、就近解决的形式,在库区内实现了搬迁安置,开始引发出一系列社会问题,如移民劳动收入增长相对缓慢,搬迁带来的非劳动收入减少,移民与迁入地居民关系不太融洽等问题的出现,给大量移民造成种种心理矛盾和社会压力。从调研情况看,移民对搬迁后的生活整体满意度较低,势必影响到三峡库区的安定团结和经济社会的长远发展,对库区移民进行人力资源开发是关键、是难点。

2. 生活条件、生活方式有待改善

过去,由于三峡工程建设的因素和自然条件的限制,致使库区政府对公民健康设施建设不敢投入或投入不足,城市广场、体育场馆、医疗机构数量极少,严重落后于其它地区。目前,由于大量移民项目、新城建设项目的落实,库区城镇基础设施建设发展迅速,各区县的城市风貌有了极大改观,但是从人均占有量来看还较少,仍不能充分满足人们健康生活的需要。通过调研发现,由于库区经济相对落后,政府财政对医疗部门投入较少,使得库区医疗卫生条件落后,人力资源的健康状况得不到保障。另外,库区居民休闲方式不健康,群众性的酒文化、牌文化、夜文化盛行,严重制约了居民健康生活观念和习惯的养成,给库区人力资源的健康水平造成较大影响。

(五)三峡库区的文化环境与人力资源

1. 历史文化积淀丰厚

考古发现,长江三峡是我国乃至亚洲最早古人类居住的地区之一,也是中国和世界人类远古文明的发源地之一。自从祖先在三峡繁衍生息以来,在这块土地上创造出了灿烂的历史文化,如以悬棺葬、崖棺葬为基本内容的丧葬文化;以石窟寺艺术和摩崖造像为代表的石刻文化;以忠县石宝寨、云阳张飞庙、奉节白帝庙为代表的古建筑文化;以丰都鬼城为代表的鬼文化等。三峡库区处于如此宽广狭长的文化沉积带,具有深厚的历史文化底蕴,对人力资源产生着深远的影响。三峡工程建设中,库区生态文化环境的发掘、保护和重建是政府面临的重大课题,也是实现库区可持续发展的基础问题。三峡文化、库区文化的内涵正在不断丰富,这是影响库区人力资源的深层次因素。

2. 文化传播条件落后

过去由于三峡库区政府财政紧张,缺乏必要的资金进行文化设施建设,导致文化设施规模小、陈旧、滞

后,不能适应库区经济社会发展,更加不能满足人们日益增长的精神文化需要。如石柱县广播覆盖率仅有62.29%,电视覆盖率仅有79.59%,有公共图书馆一个,藏书仅有5.30万册;兴山县有公共图书馆一个,藏书仅8万册(由《重庆统计年鉴2005》和相关政府网站数据整理得出)。与全国平均水平相比较,库区文化传播各项指标均处于落后地位。伴随着库区基础设施建设步伐的加快,库区文化传播条件正逐步得到改善,但总体状况仍不容乐观,这是限制人力资源素质提升的重要原因。目前,通过改进文化传播条件,加强信息交流,宣传先进的科学文化知识,是库区人力资源开发面临的主要任务。

3. 教育基础十分薄弱

三峡库区教育基础薄弱,教育发展滞后,是影响库区人力资源整体素质的关键问题。整个库区只有万州、涪陵拥有高等学校,如长江师范学院、涪陵职业技术学院、三峡学院、万州职业技术学院等,在校学生总人数不超过2万人;库区九年制义务教育普及状况并不良好,现有在校中、小学生数量和比例均大大低于全国平均水平,且教学条件较差,许多中小学校校舍破烂不堪,缺乏课桌椅、教科书、教学仪器的现象相当普遍;库区整体师资力量非常薄弱,教师数量不足,学历、年龄、职称结构不合理,教育思想和教育方式比较落后。由此看来,三峡库区教育发展落后的现象十分严重,这是库区人力资源长期得不到发展的关键原因。为了适应库区经济社会发展的需要,教育问题是库区人力资源开发中必须解决的首要问题。

三、库区人力资源开发战略

长期以来,三峡库区在自然、政治、经济、社会、文化等各方面处于明显劣势,严重阻碍了库区人力资源的发展,人力资源水平的落后又反过来制约库区经济社会的全面发展。因此,对人力资源进行整体性开发是库区当前面临的最为紧迫的任务之一,是促进库区经济社会全面、协调、可持续发展的必然要求,是推动库区社会主义新农村建设、和谐社会建设的关键因素和根本保证。随着三峡工程建设的大力推进、西部大开发战略的进一步实施以及向长江经济区纵深地带的推进,三峡库区的发展受到了各级政府、社会各界的广泛关注和大力支持,资源优势、区位优势、政策优势进一步突显,各方面发展环境已大为改善,为库区人力资源开发提供了有利的条件和坚实的基础。

库区人力资源开发是一项整体性、系统性、持续性的社会大工程,必须制定明确的战略目标,即从根本上构建政策优惠、机构健全、市场优化、资源整合、服务完善、氛围良好的人力资源开发体系,实现库区人力资源的全面发展,为库区经济社会发展提供富足

的人力资源保障和持续强大的动力。为此,需要明确以下 8 个方面的战略任务。

其一,从库区整体利益出发,构建良好的合作开发机制,为统筹库区人力资源开发战略提供良好的制度环境和组织载体。

其二,加大计划生育力度,有效抑制人口增长,确保合理的人力资源数量规模。

其三,重点推进“普九”、职教、技能培训等,逐步构建终身教育体系,努力提高人力资源的文化素质。

其四,发展医疗保健事业,健全医疗卫生保障体系,努力提高人力资源的健康水平。

其五,围绕库区优势特色产业打造人才平台,合力构筑区域人才高地,形成库区特有的人才向心力与影响力。

其六,优化人力资源市场配置机制,实现人力资源的有效流动和劳动力的充分就业。

其七,完善促进就业的政策体系,切实加强就业管理服务,为劳动力充分就业创造条件。

其八,广泛宣传、更新观念,形成符合社会主义市场经济和和谐社会建设要求的精神风貌和文化氛围。

参考文献:

- [1]三峡大学课题组.论三峡库区产业发展的失衡问题[J].中国经贸导刊,2006(16):41-42.
- [2]蒲海清.三峡工程移民总数将达到140万人[EB/OL].华网湖北频道. http://www.hb.xinhuanet.com/news center/2006-10/03/content_8183071.htm.
- [3]重庆市涪陵区人事局.重庆市涪陵区2004—2010年人才发展规划[R].
- [4]人事人才现状[EB/OL].兴山县政府网站 <http://www.xingshan.gov.cn/>.
- [5]温永高,等.三峡工程重庆库区人口计生工作现状、问题及对策研究[J].人口与计划生育,2005(5):30-31.
- [6]陈孝胜.三峡库区人力资源开发与管理研究[M].重庆:西南师范大学出版社,2003:1-6.
- [7]廖泉文.人力资源发展系统[M].济南:山东人民出版社,2000:41-59.
- [8]张放.三峡库区发展高效生态农业的途径和对策[J].经济地理,2003(1):64-69.
- [9]重庆市统计局.2005年三峡工程重庆库区社会经济环境监测报告[R].2006.
- [10]财政部“三峡库区移民与开发问题研究”课题组.三峡库区移民与开放问题研究[J].经济研究参考,2001(36):2-9.

Research on Human Resources Present Situation and Its Development Countermeasure in Three Gorges Reservoir Area

LI Zhi, SONG Yun

(College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: The human resources are the most pivotal strategic resource of comprehensive, coordinated and sustainable development of economy and society in Three Gorges reservoir area. This article systematically analyzes the human resources present situation in Three Gorges reservoir area, elaborates the influence on the human resource by reservoir area's overall environment from the nature, politics, economy, society and culture aspects, and points out the necessity, feasible and the strategic choice of the reservoir area's human resources development.

Key words: Three-gorges reservoir area; human resources; present situation; development countermeasure