

农村人力资源能力建设的战略分析

周学馨

(重庆行政学院 重庆市人口研究所, 重庆 400041)

摘要: 农村人力资源能力建设是我国人力资源能力建设的根本和重点。农村人力资源能力建设的根本目的是提高农民的竞争能力, 而竞争能力包括人文能力、创新能力和适应能力。在人力资源能力建设过程中, 通过制度创新推动模式、产业分化驱动模式、素质教育促进模式和城镇化诱导模式来加以实现。

关键词: 农村; 人力资源; 能力建设

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000- 4149 (2005) 05- 0039- 04

Strategic Analysis on the Building of Rural Human Resource Capacity

ZHOU Xue-Xin

(Chong Qing Population Research Institute, Chongqing 400041)

Abstract: The building of rural human resource is the fundamentality and emphasis of building the human resource in our country. Its basic aim is to improve the farmer's competition capacity, which includes the culture capacity, innovation capacity and adaptation capacity. Four patterns can be adopted to reach the aim: insitutional innovation pattern, industry differentiation pattern, quality education promoting pattern and urbanization inducement pattern.

Keywords: rural; human resource; capacity building

一、农村人力资源能力建设的基本内涵

随着亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议的召开, “人力资源能力建设” (Human Capacity Building) 引起了人们的普遍关注。“人力资源能力建设”的提出是世界社会经济发展的客观需要, 更是我国实现人口与经济、社会可持续发展的必然选择。到目前为止, 我们可以从不同的视角大致分析人力资源能力建设的内涵: 第一, 能力建设是一种目标, 通过

对环境的分析和目标的选择, 以提高机构的决策能力^[1]。第二, 人力资源能力建设是以需求为导向。卡普兰 (A. Kaplan) 与索尔 (S. Soal) 在 1995 年合著的《能力建设: 幻想还是现实》一书中指出: “能力建设的干预必须满足机构在特定发展时期中所面对的主要需求。不存在单一的进行能力建设的方法”^[2]。第三, 人力资源能力建设是一个过程。美国能力建设专业机构 (PACT) 认为, 人力资源能力建设是一种程序, 通过它可以培养一些专门技能、

收稿日期: 2005- 01- 17
基金项目: 2003 年国家社会科学基金项目《构建西部人力资源能力建设体系》(03BZZ030)
作者简介: 周学馨 (1972-), 女, 重庆市人, 重庆行政学院社会学教研部, 博士, 副教授, 研究方向为人口经济、人力资源开发。

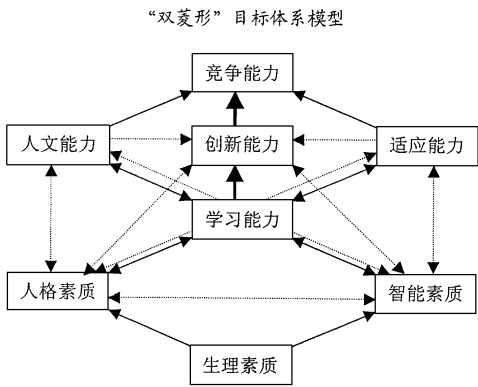
建立管理体系、开发资源和建立学习网络，促使组织使命的实现和组织的可持续发展^[3]。联合国开发署在 1997 年《能力发展：技术顾问报告》一书中对能力建设做了进一步的阐述，提出了能力发展的概念，认为能力发展是一个过程。通过这个过程“个人、群体、组织、制度和社会会增强发挥主要作用、解决问题、建立和达到目标的能力以及用全面的观点和可持续的方法理解和应付发展需求的能力”。第四，人力资源能力建设是增强人的竞争力。德国技术公司（GTZ）机构认为人力资源能力建设“不是通过所使用的工具或量表来界定的，而是通过持续不断地增强人和机构的能力来提高他们的竞争力和解决问题的能力。”布伦达·力普森认为，能力建设是帮助人、组织和社会提高其以可持续方式应对发展挑战的能力的有意识的干预活动^[4]。第五，人力资源能力建设制度的完善。联合国开发署在它的会议部署文件中认为，人力资源能力建设是“建立适应国情的政策和法律框架的环境、机构的发展，包括社区的参与者和人力资源发展和管理系统的完善”^[5]。

我国是一个农业大国，农村人口占总人口的绝大多数，而农村人口素质较低的现状成为了我国未来经济社会协调发展的一大严重障碍。因此，我国实施农村人力资源能力建设显得非常必要和紧迫。它是我国整体人力资源能力建设的一个重要组成部分，是实现农业现代化的需要；是加入 WTO 后产业结构和相应就业结构调整的需要；也是提高整个国民整体素质，保障社会公平的需要。在这里，作者认为，农村人力资源能力建设的基本内涵可以理解为通过教育、培育、激励等途径，利用制度创新推动、产业分化驱动、素质教育促进以及城镇化诱导等模式，提高他们认识、改造自然和社会的能力，最终提高其竞争能力。

二、农村人力资源“能力”的内涵

根据“双菱形”目标体系模型，第一层次是劳动者的素质，即全面提高劳动者的生理素质、智能素质和人格素质；第二层次是劳动者能力，即大力增强人们的学习能力、适应能

力、人文能力、创新能力和竞争能力。素质是能力的基础，能力的增强可反作用于素质的提高。生理素质是一切素质和能力的基础，智能素质、人格素质的提高与学习能力的增强互为因果、互相促进；通过学习能力的培养来增强创新能力最终增强竞争能力是目标体系的主线，通过学习能力的培养来增强人文能力和适应能力，最终增强创新能力和竞争能力是目标体系不可或缺的重要组成部分。



围绕“双菱形”目标体系模型，结合我国农民、农村、农业中人力资源能力建设中存在的主要问题，笔者认为，我国农村人力资源能力建设的目的在于提高农民的竞争能力，而农民“竞争能力”主要由以下三个方面组成：

(1) 人文能力。农民人文能力主要界定在获取知识与技能的能力。拥有获取知识与技能的能力，目的在于它是农民摆脱愚昧与贫困的文化前提。农村贫困的原因是多因素的。但文化落后导致的愚昧却是一个重要因素。在农村，经济的贫穷往往源于文化的贫穷。因此，这需要使农村每一个人——儿童、青年和成人，都应能获得旨在满足其基本学习需要的受教育机会。基本学习需要包括基本的学习手段（如读、写、口头表达、演算和问题解决）和基本的学习内容（如知识、技能、价值观念和态度）。这些内容和手段是人们为能生存下去、充分发展自己的能力、有尊严地生活和工作、充分参与发展、改善自己的生活质量、做出有见识的决策并能继续学习所需要的。其次，获取知识与技能的能力可以使农村人口获取现代公民意识，这是农民在人的发展上的人格标志与政治前提。所谓人格，既可以指“人的性

格、气质、能力的特征的总和”(即心理人格),也可以是“个人的道德品质”(即道德人格)。而人格教育,则不但包括了对个体良好性格和道德行为规范的养成过程,而且包括了对“人的能作为权力、义务的主体的资格”(即法律人格)的训练过程。而人格的培养是公民教育与公民实践的核心。国际二十一世纪教育委员会向联合国教科文组织提交的报告提出:“学习如何履行社会职责,这是基础教育应当承担的工作。当务之急是把公民教育作为初级‘政治扫盲’加以开展,以便孩子们结合具体问题了解自己有哪些权利和义务。对学生来说,公民教育则是一个复杂的整体,它既包括承认价值观,也包括获取知识和学习如何参与公共生活”。最后,获取知识与技能的能力可使农民获取创业的能力^[6]。这是农民适应经济与社会的变革而自我发展的动力机制。

(2) 创新能力。农民的创新能力主要是指农民参与市场竞争能力。因为市场经济在一定意义上来说是一种创新经济,只有创新才能少走弯路。“旱则资舟,水则资车。”在我国古代,已有不少人运用创新思维大获其利,在市场经济不断深入的今天,农民也应该学会创新思维。由于受传统经济、社会和文化因素的影响,农民传统的“小富即安”等小农意识,在市场经济渗透的今天仍在很大程度上制约农民参与市场竞争的能力发挥和意识拓展。我国经济发达地区如温州等地农民参与市场竞争的意识与西部地区传统的小农意识已形成了鲜明的对比。“论其有余不足,则知贵贱。”在把握市场供求变化的基础上,农民应跳出习惯性思维的窠臼,在农产品结构调整、经营规模、营销时机、技术变革等方面,学会运用创新思维,就能开阔眼界,出奇制胜。当然,农民的创新思维绝非一日之功,除了自身提高创新能力之外,政府也应加大对农民的培训力度,这样才能增强他们驾驭市场的能力。

(3) 适应能力。这里所指的适应能力主要是针对在我国实施城镇化战略的过程中,农民如何适应城市,由“农民”转变为“市民”所具备的能力要求。城镇化战略的主体是农民,它是把农村型经济向城市型转变、把农业文明

向工业文明和信义文明转变的过程,同时也是农民意识向主人意识转变的过程。在这个转变过程中,农民原有的文化背景、生存背景、知识结构、价值观念、生活方式、思维模式等等都面临着新的冲击。如何在农村城市化和农民市民化的进程中,转变农民的思维定势,提高素质、转换角色变化等在建立城乡统筹协调发展以及建立和谐社会的背景下显得尤其重要和突出。

三、农村人力资源能力建设的模式

农村人力资源能力建设,必须立足市场经济的客观环境,着眼于农村社会经济发展的未来趋势,肩负起推进农业的产业化经营、农村产业与经济结构的调整与优化、农村城镇化发展以及实现农业与农村的可持续发展等多方面的历史使命,加速农业、农村、农民的现代化进程。因此,本文将农村人力资源能力建设模式分为以下几个:

(一) 制度创新推动模式

这种模式的动力主体是政府;动力机制是通过政策的投入;释放制度创新能量;强化人力资源建设的基础设施建设;组织和协调全社会力量,营造人力资源能力建设的舆论环境和政策氛围。建立农村人力资源能力建设制度创新推动模式的意义在于通过模式的推动,对农村人力资源能力建设产生积极的制度“诱发效应”,从体制和机制的结合上构建农村人力资源能力建设的政策法规体系。从这个意义上说,政府在农村人力资源能力建设上有三个角色定位:首先,政府是政策法规的制定者和维护者。包括建立规范化的农村教育经费转移支付制度;提供农村剩余劳动力转移的政策支持;制定农村人才引进的优惠政策和建立农村医疗保障体制。其次,政府是有效信息的提供者。政府向农民提供有效的信息,主要考虑农村教育方面的信息以及劳动力转移的信息。最后,政府是农村人力资源建设的服者。这些服务包括提供农民社会化、公开化和网络化的服务;积极培育农村人才市场;保障农民劳动者的合法权益。总之,政府在农村人力资源能力建设的过程中所承担的角色——政策法规的

制定者和维护者,有效信息的提供者以及服务者,这三者之间是紧密联系、不可分割的。其中,政策法规的制定和维护是最基本的角色,只有给予政策提供相应的法规,农村人力资源能力建设才有基本的保障。在政策法规的规定下,积极为农村人力资源能力建设提供有效的信息,做好配套的服务保障措施,必能有效地推进农村人力资源建设的发展。

(二) 产业分化驱动模式

这种模式的动力主体是产业界;其动力机制主要是通过技术进步条件下的产业结构分化和调整,衍生新的产业和职业岗位要求,引导农村劳动者为适应新的职业要求而挖掘自身潜能,从而提高人力资源储存能力。同时,在提高农民劳动素质的前提下,优化农村产业结构。因为通过技术进步和城镇化的发展来提高农民的素质所需的时间毕竟较长,需要的政策力度更大。尤其是对于经济比较发达、交通比较方便、城镇人口相对集中的地区,调整农业产业结构,根据不断变化的市场需求,集中生产消费者比较喜爱的名特优产品,提高农副产品的标准化程度和加工程度,通过这种途径在增加农民收入的同时提高农业的产值,提高农产品的竞争力,最终提高农民的人力资源能力水平。

(三) 素质教育促进模式

这种模式的主要动力主体是教育界;其动力机制是通过知识的启蒙、灌输、培养等多功能,造就合格的劳动者和接班人;这种模式的功能主要在于提高农民的科学文化素质。为此,一是进一步重视教育的战略地位,切实落实教育优先发展的战略,切实转变教育观念,加强各级、各部门对教育工作的统筹领导。二是完善地方法规,实现依法治教。从实际出发,用立法的方式,建立一套检查普及九年制义务教育的评价指标体系,加强教育督导,完善督导评估制度,完善教育执法的监督制度。三是加大教育投入。除了政府加大教育投入力度外,还要多渠道筹措教育经费,并依靠政府扶持,对投资教育产业实行税收减免政策。同时,加强教育经费的管理和监督。四是优化教

师结构,提高教师素质,建立一支素质优良、结构优化,相对稳定、充满活力的教师队伍。五是大力调整教育结构,优化教育资源配置。积极扩大职业技术教育和成人教育,构建终身教育体系框架。六是强化培育,尤其是加强对农村劳动力的培育与再培育。

(四) 城镇化诱导模式

农村城镇化过程,是人口和经济在特定地域内不断聚集的过程。在乡村社会向城镇社会进化中,它起着重要的先导和载体作用。农村人力资源能力建设的这种模式,其动力机制即是发挥城镇化的功能,创造出更多的就业机会和岗位,以激发农村劳动力按照城镇化发展的要求,来改造自身的综合素质,以实现向城镇化的转移,并通过诱导作用,促进农村人力资源开发向更深层次和更大范围内延伸。其目的在于通过提高农民的现代意识和竞争能力,来达到人力资源能力建设的目的。从城镇化的发展规律看,城镇化的聚集效应,使城镇在吸纳新技术、经济资源、市场信息等方面,总是处于优势地位,通过吸引农民进城学习、打工等方式,使其在开阔视野的同时获得一技之长,成为一批又一批农村致富的带头人。因此,改革现行的户籍制度,让从事非农产业的农民向小城镇聚集,是人力资源有效转移、聚集和回流的过程。

参考文献:

- [1] World Bank: Partnership for Capacity Building in Africa: A Progress Report. 1997. Defining Capacity Building. P1.
- [2] Kaplan. A & Soal. S: 1995. Capacity Building—Myth or Reality? Institutional Development. Vol2. No. 2. 1995 Defining Capacity Building. P1.
- [3] NPO 能力建设与国际经验 [M]. 华夏出版社. 2003. 4: 103.
- [4] GTZ: Capacity Building for Sustainable Development for a Full Description of GTZ Capacity Building Concept. 1999. Defining Capacity Building. P1.
- [5] UNDP: Technical Advisory Paper 11. In Capacity Development Resource Book Management Development.
- [6] 陈敬朴. 农村教育概念的探讨. 教育理论与实践 [J], 1999, (11).

[责任编辑 崔凤垣]