

新疆生产建设兵团人力资源开发与就业的战略思考

李豫新, 殷朝华

(石河子大学 经贸学院 新疆 石河子 832003)

摘要: 文章结合新疆生产建设兵团(以下简称兵团)人力资源开发与就业的现状,在揭示兵团人力资源开发中存在的突出问题的基础上,提出解决兵团人力资源开发与就业问题的几点战略思考。

关键词: 新疆生产建设兵团; 人力资源开发; 就业

中图分类号: F240; F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2004)04-0050-04

The Strategies on Human Resource Development and Employment of Xinjiang Produce and Construction Corps

LI Yu-xin, YIN Chao-hua

(School of Economics and Business, Shihezi University, Shihezi City, Xinjiang, 832003)

Abstract: Combined with the current situation of the human resource development and employment of Xinjiang produce and construction corps, revealing existing obvious problems in their human resource development, the paper proposes some development-corps human resource and employment-strategies.

Keywords: Xinjiang produce and construction corps; human resources development; employment

现代人力资本理论认为,一个国家或地区的经济腾飞更多地取决于人力资源的开发和利用程度。且发达国家和发展中国家经济发展的理论和实践也都充分说明了人力资源及其开发是经济发展的根本动力和关键因素。作为西部大开发前沿阵地的新疆生产建设兵团,解决好人力资源开发与就业问题是一项艰巨而重要的任务。

新疆生产建设兵团是党政军企合一的特殊组织。它的前身是中国人民解放军进疆部队的大部分,1954年,10.5万官兵就地转业,并汇集来自全国各地的大中专生、支边青年、复员军人组建兵团。它担负着中央赋予的屯垦戍

边的历史使命,既是新疆的重要组成部分,又在国家实行计划单列,是国内最大的农工商经济联合体。它下设14个师、174个农牧团场以及517个独立核算工交建商企业和3215个社会事业单位。到2002年底,土地总面积7454.21千公顷,其中耕地面积1057.08千公顷;总人口250.12万,其中从业人员95.5万人;实现GDP 222.51亿元^[1]。

一、兵团人力资源开发与就业现状

1. 人力资源开发的基础薄:2001年末兵团人口总量为2453575人,人口密度为35.6人/平方公里,人口自然增长率为4.10%,降到

收稿日期:2003-09-22 修订日期:2004-02-12

作者简介:李豫新(1962-),男,回族,河南南阳人,石河子大学经贸学院教授,硕士生导师,主要从事区域经济、人力资源等方面的教学研究。

了近 20 年来的最低点。汉族人口为 2166942 人，占总人口的 88.3%。兵团的人口年龄结构为：0 至 5 岁 180524 人，占总人口的 7.3%；6 至 14 岁的为 363141 人，占总人口的 14.6%；15 至 64 岁的为 1795911 人，占总人口的 72.4%；65 岁以上的为 140959 人，占总人口的 5.7%^[2]。

2. 人力资源开发的途径少：目前，兵团有普通高校 2 所，成人高校 3 所，普通中等学校 7 所，成人中等学校 22 所，普通中学 286 所，农业职业中学 21 所，为人力资源开发创造了条件；兵团的就业量为 93.31 万人，其中在岗职工人数为 68.79 万人，比上年减少 1.4 万人，下降 2.0%（其中中国有单位在岗职工 64.02 万人，下降 6.3%）。2001 年末实有下岗职工 6.36 万人，登记失业率为 3.4%^[3]。

3. 人力开发资源效益差：2001 年兵团人均 GDP 为 8044 元，比 2000 年的 7452 元增长 7.9%；全社会劳动生产率为 21124 元/人，比 2000 年 19107 元/人增长 10.56%；兵团职工平均工资为 6797 元，增长率为 3.1%，在全国职工工资排序中位居倒数第一；兵团现有社会保险机构 15 个，工作人员 294 人。社会保险体系初步建立，至 2001 年末，全兵团参保人数 68.34 万人，养老保险收缴率 95.0%，医疗保险制度改革有所突破，全兵团 14 个基本医疗保险统筹区均已启动，参加医疗保险人数 67 万人，失业保险参保人数 60.76 万人。就业与劳动力管理工作有所加强，全年有 2.19 万名下岗工人实现再就业，再就业率为 23.2%^[3]。

二、兵团人力资源开发与就业存在的突出问题

1. 人力资源过剩与短缺问题同时共存

人力资源过剩问题突出表现在城镇非农劳动力资源数量的过剩，兵团 2000 年城镇登记失业率为 1.9%，2001 年为 3.4%。造成过剩的原因是多方面的，但概括出来主要有两方面的原因，即体制转轨和经济重构。这两点兵团同国内的大环境是一致的，笔者不再赘述。而人力资源的短缺问题却是兵团所独有的，其突

出表现在：一是人力资源数量的减少，二是人力资源技术素质的滑坡。改革开放以来，由于体制上、政策上、地区经济落后等原因，兵团人员外流现象严重，引起兵团人力资源的供需失衡。1986 年至 1991 年，从兵团调出知识分子 13051 人，其中专业技术人员 12275 人，有高级职称的 100 人，中级职称的 1095 人，每年平均流失知识分子 2175 人。60~70 年代兵团基层连队还有本科毕业生，现在连队已很难找到本科大学生，兵团原有的科技和人才优势几乎全部丧失。同时，不仅仅是技术人员出现流失和短缺现象，一般的农业劳动力也出现短缺现象，且有过之而无不及，老一代军垦战士已进入退休高峰期，而新一代的军垦后代又不愿意从事农业生产劳动，造成农业生产劳动力供给不足；为了弥补农业劳动力的不足，兵团农场不得不采取吸引外省劳动力的办法，这一部分由外省流入的劳动力文化水平普遍较低，缺乏农业生产经验，降低了农业劳动力的整体素质，影响了兵团农业经济效率的提高，不利于生产的稳定和发展。

2. 人力资源素质低且布局不合理

由于地区经济发展的不平衡及国家非均衡发展战略的实施，兵团大量的高层次人才以各种原因和途径离开了兵团、离开了新疆。人力资源质量在很多方面呈下降趋势，目前大专及以上学历程度的人员极少，中专以下文化程度人员较多，其中不识字的人数就达 20 万之多。由于地理位置、自然条件、经济发展水平等因素影响，兵团获取掌握新型学科、边缘学科的专业技术人员的能力较弱。兵团人才队伍结构不尽合理，兵团人力资源主要分布在第一产业和物质生产部门，且大多集中在城市和郊区，急需人才的农场几乎成为空白地带，很多农场的农业技术服务站由于缺乏技术人员而名存实亡。另一部分人才则集中于高等院校和科研院所，造成二、三产业和非物质生产部门人才匮乏，影响了兵团整体的科技创新能力，阻碍兵团经济建设的快速发展。

3. 人力资源开发与就业能力不足

人力资源的开发能力可以从兵团现有人口的教育水平和教育结构上得到反映。兵团人口

的平均素质较差，就业人口文化素质低，这些都是制约兵团经济增长的重要因素。兵团的教育结构不合理，教育资源配置失衡，教育模式与社会需求脱节。兵团现有高等教育机构共5个，其中有3个为职业高等学校，仅占教育机构总数944个的0.52%。高、中、低等教育机构的比例为5:336:603^[4]。职业教育和培训的发展，对人口资源开发具有不可替代的作用，但兵团现阶段职业教育和培训极不发达，尤其是缺少有一定规模和质量的职业技术教育机构。人力资源开发表现为：高素质人才留不住，中低素质人才下不去，集中于有限的工作岗位，就业压力增大，且造成人力资源的极大浪费。

4. 人力资源开发与就业缺乏良性运作机制

突出表现在以下几个方面：一是兵团现有用人制度仍然存在着很多不合理的地方。比如在激励制度、考核奖惩制度、选拔任免制度中的任意性及腐败作风仍然时有发生。二是对人力资源的工作、学习、生活环境条件重视不够，造成很多人离开兵团或不能全身心地投入工作。三是硬件投入不足，很多人才有满腔热情，却空无用武之地，人力资源的利用效益大大降低。四是现有人力资源对兵团认识不足，对“兵团精神”和“屯垦戍边”的使命缺乏深刻的认识，难以形成热爱兵团、扎根兵团、献身兵团的人生观和价值观。

三、兵团人力资源开发的战略思考

(一) 转变思想观念，强化人力资源开发意识

一是政府要转变观念，加大对教育和职工技术培训的投入，为人力资源开发创造条件。二是企业要转变观念，既要重视管理人员和经贸人才的素质培养和提高，又要重视生产一线的技术工人的培训。三是职工要转变就业观念，接受终身教育。不断提高自身素质，掌握新的专业技能，增加就业机会。四是下岗职工要转变再就业观念。增强他们在市场经济大潮中的就业竞争意识，从而激发劳动者不断学习新本领、新技术，提高自身业务素质，为其再次择业、就业创造有利条件。例如城镇下岗职

工可采取“上山下乡”式到农场去搞农业开发经营（承包土地、开办各种养殖场、兴办企业等）就不失为一条好门路，既可以就业谋生，又可以缓解城镇的就业压力，同时还可以弥补农场人力资源数量和质量的不足。

(二) 从兵团的实际出发，多层次、多渠道培养人才，强化人才资源的开发

1. 优化教育资源，增加教育投入。首先，转变教育思想和教育观念，面向社会需求，面向未来，把基础教育、高等教育与职业教育有机结合起来，打破原有的分工格局，抛弃所谓“正规教育”与“非正规教育”的传统思维，把学历教育与非学历教育有机结合起来，发挥各类学校，特别是高等院校在职业培训方面的优势，对科技人才、实用人才进行逐级梯度开发。其次，以市场为导向，优化配置教育资源。第三，应进一步增加教育投入，并动员社会各方力量，多渠道筹集教育发展资金，形成投资主体多元化，办学形式多样化的格局，促进兵团教育事业的全面发展。

2. 发展农业技术推广学校（简称“农广校”）教育，壮大农业专业技术队伍。兵团有174个农牧团场，种植业是支柱产业，农业人口120多万，占兵团人口的一半以上，农业科技人才队伍的建设关系到兵团支柱产业的发展。在西部人才外流的大环境下，发展农广校教育成为兵团农业专业人才补充的重要渠道之一。基于此，农广校应加强农业中、初级人才的培养，为兵团保持农业技术人才总量发挥重要的基础性作用。

3. 发展成人教育，立足本地人才的培养。兵团成人教育经过近些年的发展，已自成体系，现拥有成人大中专院校45所，在校生达到3万余人。成人教育事业为兵团培养、造就了大批留得住、用得上、靠得住的人才。所以在今后的工作中应充分发挥成人教育在兵团人力资源开发中的主渠道作用，特别是要利用国家给边远贫困地区的特殊优惠政策，在石河子大学、塔里木农垦大学举办各专业的“实践生”教学班，为兵团培养大批下得去、留得住、用得上的专业人才，以缓解人才外流和断层造成的危机。

4. 注重后备干部队伍建设, 加强高层次管理人才的培养。师局领导干部及其后备干部是较高层次的管理干部, 他们是经济和社会发展中具有决定作用的人才, 对他们应具备的综合素质要求也比较高。从培养一支素质较高的师局级后备干部队伍的需要出发, 目前最可行的办法就是在石河子大学举办各类专业实践生专升本班, 对后备干部进行专业培训, 提高后备干部的文化层次和专业水平。或者每年从师局级后备干部中选派一批年轻优秀同志到内地省份去挂职学习。

(三) 创造良性运作机制, 为提高人力资源开发效益提供必要的条件

必须努力营造人才发挥作用的环境, 为现有人才作用的发挥创造条件。一是政策留人, 制定和实施对优秀人才的倾斜政策。兵团人才补充的重要渠道是成人教育中的各类毕业生, 在用人政策上启用五大生, 评审专业技术职务应与本专科生同等对待。对有创新能力和突出贡献的优秀人才, 破格晋升高级专业技术职务。对有突出贡献的专业技术人员实施重奖。二是加速现代化国有农场建设, 努力改善各类人才工作、学习、生活环境。兵团大多数农场地处戈壁荒漠, 自然条件恶劣, 环境十分艰苦。近年来, 兵团加速了现代化国有农场和城镇化建设, 使农场医院、学校、农科站所的面貌发生了深刻的变化, 为留住人才和人力资源的开发奠定了必要的物质基础。三是加大硬件投入, 为提高人才效益提供必要条件。在注重改善生活条件的同时, 努力改善专业人员的工

作条件。四是保持和发扬兵团的政治优势, 创造良好的政治氛围和社会环境。兵团在近半个世纪“屯垦戍边”的斗争和社会实践中凝集和形成的“兵团精神”是兵团巨大的精神财富, 这些都是兵团人才队伍素质的提高和人才资源的开发的良好社会政治环境和优势。

(四) 加快推进社会保障制度改革, 完善就业保障

兵团应建立自上而下的再就业工作领导体系; 建立以职业介绍为龙头, 职业培训、生产自救为依托, 失业保障为后盾的就业服务体系; 出台城镇居民最低生活保障标准、企业职工最低工资标准等; 建立再就业服务中心, 对保障下岗职工基本生活和代缴社会保险费用的资金来源, 可采取企业的同级财政负担 1/3、失业保险基金负担 1/3、企业负担 1/3; 在政策上, 应实行福利转移, 即国有企业下岗职工无论到任何非国有经济单位就业, 工龄连续计算, 对养老金的个人计算部分, 实行一次性补偿或者通过新就业企业与原属国有企业联合交纳的方式来妥善解决。在思想上, 应加强宣传, 提高认识, 把社会保险工作作为对干部奖惩、任免的重要依据, 层层签定承包合同, 尽快建立覆盖全兵团所有从业人员的社保网络。

参考文献:

- [1-3] 兵团统计局. 新疆生产建设兵团统计年鉴. 北京: 中国统计出版社, 2003.
- [4] 兵团统计局. 新疆生产建设兵团统计年鉴. 北京: 中国统计出版社, 2002.

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第 21 页)

- [19] Landeman, L. R., Fillenbaum, G. G., Pieper, C. F., et al. (1998). Private health insurance coverage and disability among older Americans. *Journal Gerontology: Social Science*, 53B (5), S258-S266.
- [20] Van Groenou, M. I. B., Deeg, D. J. H., and Penninx, B. W. J. H. (2001). Income differentials in functional disability in old age: Relative risks of onset, recovery, decline, attrition and mortality. *Aging Clinical and Experimental Research*, 15 (2), 174-183.
- [21] Goldman, N., Korenman, S., and Weinstein, R. (1995). Marital status and health among the elderly. *Social Science and Medicine*, 40, 1717-1730.
- [22] 顾大男. 婚姻对中国高龄老人健康长寿影响的性别作用差异分析. *中国人口科学*, 2003 (3).
- [23] Umberson, D. (1987). Family status and health behaviors: Social control as a dimension of social integration. *Journal of Health and Social Behaviors*, 28, 306-319.

[责任编辑 王树新]