
浙江绍兴地区农村人力资源开发的问题及原因

徐黎雅

(长江大学经济学院, 湖北 荆州 434025)

【摘要】 人力资源, 相比于物质、智力等其他资源而言, 是一种较为特殊的资源, 和它们相比, 其在各类生产要素中具有很大的活力和弹性。出于这一点的考虑, 在我国社会主义新农村的建设中, 对于人力资源的有效和大量的开发利用不仅是有利于提高人的才能的, 而且也对于增强人的活力以及积极性有着推动作用。因此, 对我国农村人力资本开发问题进行较为全面且系统的研究, 力求合理有效的开发对策, 不仅是一个重要的理论问题, 而且也是一个具备较大现实性的问题。本研究按照这个思路, 出于有效解决我国农村人力资本开发问题, 结合浙江绍兴市农村人力资本开发的现状, 分析存在问题, 并且基础可行性的对策, 推进农村人力资本的开发。

【关键词】 浙江绍兴市; 农村; 人力资本; 对策建议

【中图分类号】 F323.6

【文献标识码】 A

通过对绍兴市农村人力资本开发的研究发现, 该地区农村人力资本开发的条件不过硬, 经济发展结构不合理, 缺乏专门的人才管理队伍; 政府对于农村人力资本开发的重视不够; 资金投入不足; 对农村产业结构的调整不到位, 对教育的财政津贴不充分。

1 绍兴市农村人力资本开发存在的问题

1.1 政府不太重视农村人力资源开发

绍兴市农村人力资本虽然说比较充足, 但是开发力度不够, 导致与城市之间存在较大差距, 这其中与政府的不太重视有关。大多数农村的人力资本开发具有盲目性, 这主要表现在: 第一、尽管绍兴市有些农村建立了一些人力资本开发组织机构, 但是力量不集中无法让绍兴市农村人力资源开发持续进行下去; 第二、政府部门没有确立农村人力资源开发监督管理机构, 使得农村人力资源在开发的过程中出现了形象化和表面化的问题; 第三, 绍兴市政府部门对农村人力资本开发的立法工作有待完善, 过度的招商引资, 甚至建立在破坏农村自然环境的代价之上, 这对农村人力资本开发带来了不良影响; 第四, 政府部门对于农村教育的监管工作不到位。

1.2 农村教育培训不足

随着绍兴市农村经济的不断发展, 广大农民在市政府惠农政策的鼓励之下, 越来越多的绍兴市农民选择将自己的孩子送入绍兴市城区的学校, 而这无疑对农村人力资本开发造成了不便。张斌对我国农村人力资本开发形容的“农村的职业教育和成人培训仍很薄弱、农村科技人员数量少, 且接受继续教育的机会少”恰好符合绍兴市农村人力教育的特点。总结原因, 主要包括以下几点:

【收稿日期】 2016-11-02

【作者简介】 徐黎雅(1978-), 女, 浙江省兰溪市人, 长江大学经济学院, 研究生, 研究方向: 农村与区域发展。

第一、绍兴市农村基础教育学条件相当落后。校舍简陋、电教设备不齐等。

第二、在绍兴市农村职业培训方面，师资力量不够。本地在职的本科和专科职业培训教师教学经验不过1 年，而已任职2 年以上的教师由于无法忍受教学环境和待遇，都在往绍兴市城区跑，导致很多优秀教师和专业人才不断流失，有些农村职校已经没有资深的职业培训教师。

第三、农村教育理念落后。教育对学生和自己的作用只是为了能够更好的赚钱而已，学习成绩不再重要，能够更早的分担家里的经济困难才是最重要的。因此，很多时候，绍兴市农村教育的深度和广度非常不足，使得农村人力资本的素质得不到质的飞跃。

1.3 农村劳动者缺乏有力的社会保障

绍兴市农村人力资源由于近几年的经济发展得到了一定的改善，但是大部分农村劳动力因为得不到相应的社会保障而奔走他乡，或者成为剩余劳动力。绍兴市农村社会保障的缺陷主要表现在不合格的医疗卫生条件、不完善的新型农村合作医疗、不健全社会养老保险机制以及不广泛的低保覆盖范围上，具体来说有以下几点原因：

第一、绍兴市农村发展与城市发展有些脱节。在2000 年年头，绍兴市城区的社会保障工作就开始起步，而十年后绍兴市农村社会保险覆盖率才得到飞跃，以往只停留在20% 左右的水平。这就致使绍兴市农村医疗卫生条件、社会养老保险机制以及低保跟不上时代的节奏，建设效果非常差。赵佳涛所认为的在统筹城乡发展中“政府投入不够，农村公共产品供给不足，政府责任担当不够，制约着农村人力资源开发”是最主要的原因。

第二、绍兴市农村乡政部门对医疗保障、养老保险以及低保等社会保障的投入和监管不够。从绍兴市人民政府官网上可以发现，2013 年，绍兴市农村人均社会保障支出涨幅率还没有到5%，这直接影响到了农村劳动力的生活质量，对人力资本开发也是不利的。

第三、绍兴市农村合作医疗较为老化。绍兴市农村医疗保障管理方式陈旧，兴市农村医疗之间的合作有所欠缺，每个农村都以自己的医疗资源为出发点实施医疗工作，使得互补性比较差。

1.4 农村人力资源开发制度体系不健全

绍兴市大多数农村人力资本开发和城区人力资本开发存在较大差距，一般来说正常的人力资源开发制度体系应当存在晋升激励、发展机会激励以及人力资源管理制度，但是大多数绍兴市农村人力资本开发制度体系之下仅有甄选招募、员工培训。如同许芳所描述的一样，绍兴市“人力投资的量不够，投资结构也不尽合理”。造成这种现象的主要原因有：

第一、绍兴市农村人力资本发展观念落后。

第二、绍兴市农村乡镇第二、第三产业人力资本管理模式非常落后。

第三、绍兴市农村缺乏与城市的人力资本管理经验交流。

2 农村人力资本开发的对策研究

2.1 政策引导，改善农村人力资源开发条件

完善的政策引导对于培育海量具备特殊才能和优势的农村劳动者、带动农村相关产业发展以及让农民脱贫致富而言，具有举足轻重的作用。由于绍兴市农村人力资本开发条件不过硬，完善政策引导同时也是绍兴市农村人力资本开发的大势所趋。具体来说，绍兴市农村发展决策者的工作聚焦点应该落在绍兴市农村经济条件、政治条件以及技术条件之上：

在经济上，需要培养绍兴市农村经营管理人才队伍，这不仅在整个农村经济发展中起着总揽全局的作用，而且也是绍兴市农村人力资本开发的生力军，起着领头羊的作用。具体而言，需要做到以下几点：

首先，重视农业发展人才，更新人才观念，创新人才选拔体制，为农村经营管理人才队伍建设优越的外部环境。农村经济竞争归根结底是人力资本的竞争，在知识经济的大背景之下，这一点就更加不言而喻。对此，绍兴市农村发展决策者需要改变以往陈旧人才观念，解放思想、更新观念以及创新体制，积极创造有利于绍兴市农业经营管理人才队伍建设的优良外部环境。有关决策必须牢牢体现“人力资源是第一资源”的人才观念，充分体现对于人才资源的重视，将人才资源发展定位到突出位置。

其次，加快绍兴市农村经济体制创新，为农村经营管理人才队伍提供体制保障。随着我国现代化进程不断加快，我国农业经济发展对农村经济体制在机械化经营、法人治理结构以及农业管理制度等方面提出了更高的要求，显然绍兴市农村的经济体制不达标。为了改善这一局面，绍兴市农村发展决策者需要按照现代市场经济原则以及现代农业的要求，整顿本地农业法人治理结构以及农业管理制度，理顺农业发展的产权关系。

最后，引进先进农业经营治理办法，提高农村经营管理人才队伍的农业治理能力。由于遵循一套较为传统的农业发展模式，绍兴市农村经济发展在农业经营治理上存在较多有待改进之处，尤其表现在农村私有投资、多元化农业投资以及农民收入上。对此，绍兴市农业发展决策者需要引进先进的农业经营治理办法，对农村经营管理人才队伍起一定的示范作用，让管理队伍能够对农村治理做出深思、提高农业治理能力，从而因地制宜研发出系统而科学的治理办法。

在政治方面，需要加强绍兴市农村基层干部队伍建设。健全的农村基层干部队伍，对绍兴市农村人力资本开发起着支撑作用，渲染出浓厚的民主和法制气氛，建造出有利于培育和开发农村人力资本的温床。具体而言，需要做到以下几点：

首先，强化对于绍兴市农村基层干部队伍的监督和管理工作。第一、完善内部监督和管理体制；第二、完善外部监督和管理体制。决策者需要在农村基层党务公开、政务公开以及村务公开制度上下足功夫，仔细琢磨让民主监督发挥对农村基层干部工作的辅助作用。有关决策者可以设置投诉箱、举报电话，让更多的农村劳动者参与到干部监管工作中去，保证自己的劳动权益。

其次，对队伍结构做出合理改造。第一、选拔对象可以是农村知识分子、在村退伍军人、农村企业骨干或者是村内优秀党员，对于这些候选者的考察体系也要对应健全。决策者可以采取公开报名、自荐、村民推荐的方式征取候选者，同时以书面考试、大众评审以及实际考核的三种方式相结合的审定程序来确定候选人，把好人才关卡。第二、要注重对于农村基层干部的培养，加强对于所选基层干部的教育培训工作，有计划、有目的的让这类干部成员接受各种职业和有关技能培训。

最后，建立健全激励保障体制。农村基层干部所肩负的责任巨大，同时任务繁多，工作是含辛茹苦的，为了能够让农村基层干部工作上有起劲，必须让他们的生活上有保障、政治上有前途、态度上有自豪。农村发展决策者一定要热忱关心他们，在工资待遇、社会保障上多给予这些基层干部以优惠。

在技术方面，需要壮大农村专业技术人才队伍。俱全的农村专业技术人才，不仅在数量和质量上横向富足了农村人力资本，而且由于连带作用变相的培育了农村各类人才。为了壮大绍兴市农村专业技术人才队伍，有关决策者可以从以下几个角度考虑：

首先，落实各项工作挽留住农村实用技术人才。其次，通过各种方式吸引外部优秀人才。对于绍兴市农村人力资本开发而

言，光靠本村人才独干显然是不够的，外来人才不仅起到补充作用，而且能够将更新鲜、更具生命力的血液诸如到本村的人力资本开发中，摒除陈旧过时而且不科学的成分。因此，有关决策者需要开发各种方式，吸引外来优秀人才：第一、要对外做好传播工作，以报刊杂志、新闻媒体等大众传媒方式，对外散播当地农村人力资本开发现状以及需求，同时附上当地的卓越工作环境以及尚佳工作待遇、在职工作人员的正面评价，吸引住外部高素质人力资本的眼球；第二、大幅度提高工作条件，优化化工作环境、提高工作待遇以及工作声望，让外来优秀人力资本得以保留。

2.2 加强农村人力资源的教育和培训

教育和培训对于农村人力资本开发的意义不言而喻，加强教育和培训是提高农村劳动力整体素质水平的必由之路，是农村人力资本开发的关键和基本途径。与经济学家Moore Elkin 思想观念一致的是，“要使人力资本的作用得以充分发挥，就应大力发展教育，提高人们的智能，从而推动生产技术的进步和经济的发展”。就目前绍兴市农村劳动力较为低下的素质水平来说，改革和完善现有的教育和培训体制是极为必要的。这就要求农民应当学会如何最好的使用现代科技以及知识，在培训和教育方面就既需要新知识有需要新技能。这种知识和技能从本质上来说是对农民的一种投资，使得农民能够更好地掌握知识和技能。具体来说，完善绍兴市的教育和培训工作需要从以下几个角度展开：

首先，在绍兴市农村基层教育与职业培训方面，有关决策的制定必须要结合绍兴市农村就业和发展的方向，在设置必要的理论性课程的同时，也需要在农村义务教育阶段设置相应的实用性课程，比如说农业技术普及课程、农业管理课程等等，可以参考美国的做法，建议绍兴市农村建立较为完备的专业型教育体系，如农业中学、开设各种培训班、讲习班，同时还要配置高水准的师资。

其次，增加农村教育投资。如爱德华·丹尼森、贝克尔等经济学家观点一致的是，在知识经济时代，教育对于绍兴市农村经济发展的重要性越趋明显，因此加大对于农村教育的财政补贴，有利于提高农村人力资本的整体素质。这方面的具体工作有：

第一、加快基础设施建设进程，加大绍兴市农村学校标准化的建设，对不安全的教室进行改建，构建一个安全的学习环境，保障农村教育的安全进行。此外，有必要增加现代化的教学设备，如投影仪、幻灯机、电脑等，修建图书馆、体育场以及微机房等基本场所，让农村劳动者适应现代化的工作和生活方式，提高农民的综合素质。

第二、加快绍兴市农村教育信息化，配备高速的网络设备，实现农村远程教育，把优质的教育资源以及先进的教育理念、科学的教育方法以及前沿的教学信息，比如说德国优秀的分级教学理念，传输到绍兴市农村地区。该举措有利于提高农村学生的兴趣、接收到最新的知识，弥补了绍兴市农村教育在质和量上的不足。

第三，加大扶持力度，对绍兴市农村留守儿童提供更多的受教育机会，加大对于绍兴市农村经济困难户学生的财政津贴，大幅度提高绍兴市农村教育普及率，为农村人力资本开发提供优良的下一代。

2.3 为农村劳动力提供社会保障

健全的保障机制，对于农村人力资本开发而言是势在必行的。针对绍兴市农村较为不完善的社会保障机制，有关工作需要从改善医疗卫生条件、完善新型农村合作医疗、构建完备的社会养老保险机制以及扩大低保覆盖范围入手，具体的工作有：

在改善医疗卫生条件方面，绍兴市绝大多数农村响应了绍兴市政府下发的《关于改善农村医疗卫生状况的通知》的号召，结果多方面领导人以及村民的共同努力，在医疗卫生方面取得了一定的成绩，为绍兴市大多数农村的劳动者提供了较为安心的工作条件。

在完善绍兴市农村新型农村合作医疗方面，需要农村有关领导人完善农村合作医疗的有关制度，加大财政支持力度，提高农村劳动力的医疗收益水平，让农村人力资本开发建立在广大健康的劳动者之上。

在构建完备的社会养老保险机制方面，建议绍兴市有关农村领导者采用“农民个体缴费、农村集体援助以及社会募捐和政府津贴”相结合的模式。

在扩大低保覆盖范围的工作上，需要做到“应保尽保”。有关部门以及决策者需要加大对于扩大农村居民低保覆盖范围这项工作的重视度，设置专门的部门，将低保资金纳入财政专户进行管理。

2.4 合理配置农村人力资源

当前绍兴市农村人力资源主要表现在从事第一产业的农村劳动者比重比较大，而从事第二产业和第三产业的劳动者的比重偏低，尤其是第三产业中的高科技产业的农村劳动力数量极其短缺。这就要求绍兴市农村合理配置人力资源，协调这三大产业之间的关系。具体来说，工作可以从下面几个角度展开：

首先，需要调整农村产业结构。其次，需要对绍兴市农村第一产业进行调整。第一、将农村劳动力工作方向由粮食类作物向经济类作物转移；第二、重点提高绍兴市农村生产的科技含量，引进先进的农业生产机械，同时配备专业讲师，提高农村人力资源的素质。

3 结论与展望

随着农村经济的不断发展，农村人力资本开发的重要性越来越明显，然而我国很多省市的诸多农村中都出现了类似浙江绍兴市农村的人力资本开发的问题。比如说，劳动力数量大但是综合质量较为低下，就业结构不合理。大多这都是很多因素的共同作用的结果，农村的社会保障、政府部门的重视程度、人力资源开发制度的合理性以及教育和培训的投入力度。因此，为了能够更好的促进农村人力资本的开发，也应做到加强农村人力资源的教育和培训、政策引导改善农村政治经济以及技术条件、为农村劳动者提供社会保障以及合理配置农村人力资源。倘若通过上述措施提高了农村劳动者的身体和智力素质，又为他们提供了不错的民主法制的生活空间，在经济发展方面有经营领导队伍的指引，那么我国农村人力资本开发的春天就指日可待。

〔参考文献〕

〔1〕 张建宁. 我国农村人力资本投资现状及对策研究〔J〕. 陕西农业科学, 2011 (07)

〔2〕 翟珊. 内蒙古农村人力资本与农民收入增长研究〔D〕. 内蒙古师范大学, 2014

〔3〕 丁彦, 周清明. 基于人力资本理论的农村人力资源开发策略探析〔J〕. 中国农业教育, 2016 (01).

〔4〕 官爱兰, 蔡燕琦. 农村人力资本开发对农业经济发展的影响——基于中部省份的实证分析〔J〕. 中国农业资源与区划, 2015 (36).