

# 湖南农村中小企业人力资源建设问题与对策

唐玉凤<sup>1</sup>, 周妃<sup>1</sup>, 赵本纲<sup>2</sup>, 廖翼<sup>1</sup>

(1. 湖南农业大学商学院, 中国 湖南 长沙 410128;

2. 长沙商贸旅游职业技术学院, 中国 湖南 长沙 410004)

**【摘要】**湖南农村中小企业对全省社会经济发展起着不可替代的作用。然而, 由于其规模小、资本技术壁垒低、市场占有率少、地理位置较偏等客观情况的存在, 致使这些企业难以招聘和留住优质人才, 人力资源素质问题已成为当前制约湖南农村中小企业发展的瓶颈。采取调查问卷的方法, 分析湖南农村中小企业人力资源建设方面存在的问题, 从政府、企业以及员工自身查找原因, 针对性地提出了建立健全法律支持体系和政府财政保障体系、转变企业主责任观、提高企业员工培训意识等应对措施。

**【关键词】**农村中小企业; 人力资源建设; 对策; 湖南

**【中图分类号】**F276.3; C975

**【文献标识码】**A

20 世纪以来, 发达国家的社会经济活动出现一个新趋势, 即物质资本的经济收益率日益下降, 人力资本的经济收益率日益提高, 经济发展越来越依靠人力资本。因此, 人力资源建设已经成为解放和发展生产力, 促进经济增长, 推动社会进步的关键因素。所谓人力资源, 是指一定范围内人口总体所具有的体力和脑力的总和, 包括数量和质量两个方面。中国是世界第一人口大国, 人力资源数量充足, 质量却不容乐观。尤其在广大农村地区, 人力资源素质问题更为严重。湖南是一个农业大省, 农村中小企业是全省社会经济发展的重要力量。然而, 由于这些企业员工主要来自于农村, 使得企业人力资源素质普遍偏低, 成为企业生存和发展的瓶颈。因此, 如何在国家相关政策的支持下, 通过加强农村中小企业自身人力资源建设, 改善企业内部人力资源状况, 促进企业可持续发展, 已成为当前亟待解决的问题。

## 1 国内外研究动态

人力资源理论最早产生于1960 年代, 它是以舒尔茨、明塞尔、贝克尔、丹尼森等人创建的人力资本理论为依据发展起来的。但实际上, 人力资本的思想早已存在, 古典经济学家的理论中已包含了人力资本理论的萌芽形式。威廉配第关于“土地是财富之母, 劳动是财富之父”的著名论断揭示了人力资源在创造财富中的决定性作用。亚当·斯密在《国富论》中指出了提高人的素质的重要性, 提出教育具有经济价值。而美国经济学家西奥多·W·舒尔茨则是公认的人力资本理论创始人, 认为人力资本是体现于人身体上的知识、能力和健康。他首次区分了物质资本和人力资本, 强调了人力资本在经济发展中的决定性作用。有的国家采取切实可行的方法, 使农村人力资源的整体素质得到不断提高、农村面貌得以改善。例如, 韩国于1970 年代开展了“新

**收稿时间:** 2009 - 04 - 18; **修回时间:** 2009 - 07 - 22

**基金项目:** 湖南省自然科学基金项目(编号: 08JJ6033) “和湖南省哲学社会科学成果评审委员会课题(编号: 0808035B)” 联合资助。

**作者简介:** 唐玉凤(1957—), 女, 湖南常宁人, 教授。主要研究方向为人力资源管理与农村职业教育。E-mail: tyf7040@163.com。

村运动”，彻底摆脱了本国过去农村经济停滞不前的状态，农民整体素质得到提高。1980 年代末，印度发起了喀拉拉乡村建设运动。该国为了扫除文盲，提高全民的文化素质，从1988 年底开始，发起了全民识字运动。通过开展丰富多样的教学活动，调动了农民学习文化的积极性，极大地提高了农民的思想健康素质，造就了印度农村欣欣向荣、充满活力的景象。

国内学者围绕农村人力资源的基本状况、面临的问题、开发的途径等方面进行了广泛、深入地探讨和研究，发表了许多颇有深度与新意的研究成果，为当前我国农村人力资源建设提供了宝贵资料。综合各专家学者的观点，发现我国农村人力资源存在三个特点：①农村劳动力人口过剩，素质低下（曾平生）；②受教育水平低，专业技术人员不足（王德海、张克云）；③农村劳动力是我国人力资源的最大组成部分，也是人力资源能力最欠缺的群体（卢国伟）。而目前对我国农村中小企业的人力资源状况进行研究的文献还很少，基于此，本研究对湖南省部分县（市）农村中小企业人力资源状况进行了调查，以探讨解决问题的基本对策。

## 2 湖南农村中小企业人力资源现状与问题

根据农村中小企业群体发展的特殊性，我们于2007 年3 月到5 月，对湖南省部分县（市）农村中小企业人力资源状况开展了实地调查。调查从两个方面进行：①对农村中小企业员工进行随机访谈，了解企业发展现状、对人力资源开发的认识、人力资源保障机制等情况。②对农村中小企业的员工进行问卷调查，了解其基本状况及接受培训情况等。我们共对湖南省16 个县（市）22 个乡镇的农村中小企业中50 个企业主和100 个员工进行了问卷调查。针对农村中小企业员工发放问卷100 份，回收90份，有效试卷89 份，有效率89.00%；针对农村中小企业主发放问卷50 份，回收44 份，有效试卷42份，有效率84.00%。调查结果如下：

### 2.1 人力资源文化素质较低

湖南是一个农业大省，农业人口文化层次不高。湖南农村中小企业绝大多数员工来自于就近的农村，其素质普遍偏低。此次调查数据显示，从管理层面来看，农村中小企业主学历在高中以上（包含高中）的有 32 人，占企业主总数的 76.20%，但学历在初中以下的有 10 人，占总数的 23.80%。从员工层面来看，大专以上学历的有 13 人，占员工总人数的 14.61%；中专以下的总计为 86 人，占 85.39%，其中初中或以下学历的员工有 38 人，占 42.70%，是农村中小企业员工的主要力量（表 1）。如此人员素质，远远不能适应农村产业结构调整的战略要求。除了整体学历不高外，经培训机构有组织的输出与企业正式聘任的农民人数不到全体农民总人数的一半，仅占 33.70%，这与 2006 年 4 月，国务院研究室发布的《中国农民工调研报告》相近：农村劳动力中没有接受过技术培训的高达 76.40%。这种大多数低学历、低技术技能的人力资源状况将在很大程度上影响和制约湖南农村中小企业的发展。

表 1 调查对象学历情况统计  
Tab.1 Academic survey statistics

| 项目       | 初中或以下 | 高中    | 中专或技校 | 大专或以上 | 合计  |
|----------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 企业员工 / 人 | 38    | 12    | 26    | 13    | 89  |
| 比例 /%    | 42.70 | 13.48 | 29.21 | 14.61 | 100 |
| 企业主 / 人  | 10    | 5     | 8     | 19    | 42  |
| 比例 /%    | 23.80 | 11.90 | 19.10 | 45.20 | 100 |

## 2.2 人力资源科技素质缺乏

湖南农村中小企业劳动力中大部分人基本属于体力型和经验型农民，不具备现代化大生产所需具备的初级技术技能，多数劳动力是“科盲”。在农业生产中，员工主要依靠祖辈言传身教来传授技术，大部分员工没有受过系统、正规的农业技术教育和职业培训。在此次实际调查中，无论是企业主还是员工，普遍反映使用高科技需要资金投入，且前景也不一定乐观，尤其是在受金融危机影响下，企业更不愿投入大量资金在收益不确定的项目上。因此，大部分员工对农业新技术、新产品表现出消极的观望态度，致使许多农业科技产品无法在农村大面积推广。可见，农村人力资源科技知识的缺乏根本无法适应现代农业的发展，阻碍了高产、高质的农业产品在农村的推广和运用，也限制了农村中小企业自身的发展。

## 2.3 人力资源开发投入不足

2.3.1 人力资源开发经费投入不足。例如，2006 年投入经费在 2 000 元以上的企业为 9 家，占 21.43%，年投入经费在 1 501—2 000 元之间的企业有 13 家，占 30.94%；而投入在 1 500 元以下的企业总数有 20 家，占 47.63%，其中年投入经费在 500 元以下的有 7 家，占 16.67%，这对解决员工职业培训的需求显然是杯水车薪。2007 年虽然有不同程度增长，但仍然偏低（表 2）。

表 2 农村中小企业 2006—2007 年的培训费用投入  
Tab.2 Rural SMEs costs in training for 2006—2007

| 项目                | 500 元<br>以下 | 501—<br>1 000 元 | 1001—<br>1 500 元 | 1501—<br>2 000 元 | 2001 元<br>以上 | 合<br>计 |
|-------------------|-------------|-----------------|------------------|------------------|--------------|--------|
| 2006 年企<br>业数 / 个 | 7           | 6               | 7                | 13               | 9            | 42     |
| 比例 / %            | 16.67       | 14.29           | 16.67            | 30.94            | 21.43        | 100    |
| 2007 年企<br>业数 / 个 | 5           | 2               | 6                | 15               | 14           | 42     |
| 比例 / %            | 11.91       | 4.76            | 14.29            | 35.71            | 33.33        | 100    |

2.3.2 人力资源培训硬件投入不足。农村中小企业大多无自我办学能力，没有独立的培训机构和场地。在培训场所与设备的安排上，以“需要安排的”为主有 25 家，占 59.53%；“自备专用的场地与设施”的有 4 家，占 9.52%；在培训时“借用其它企业或单位的培训场地与设施”以及在委托进行员工职业培训的时候，“以培训机构的场地设备为原型”的企业各有 4 家，均占 9.52%；此外，还有 5 家农村中小企业不使用培训场地与培训设施，占 11.91%。农村中小企业在硬件投入上的不足影响了人力资源培训效果。

## 2.4 人力资源培训不规范

2.4.1 培训缺乏系统性。调查显示，在对农村中小企业员工“有无进行系统性职业培训”统计中，企业认为有必要且进行过系统培训的仅有 10 家，占 23.80%；有 26 家企业属于“有培训，但不系统”，占 61.91%；没有培训的有 6 家，占 14.29%。客观上来说，农村中小企业的培训是有了，设有培训的单位超过了百分之八十，而且企业能从宏观上认识到培训的重要性，但没有培训或没有进行系统培训的总和占了百分之七十以上。从主观上来看，培训的效果能不能达到预期的目标，80%的企业表示怀

疑。

2.4.2 企业开展培训的时间少。调查结果发现,农村中小企业在一年以上才进行一次员工职业培训的有18家,占42.85%,员工平均培训时间为一个星期以内的有15家,占35.71%,其中3天以内的最多,有11家,占26.19%;一周以上的有4家,占7.14%;每年培训一次的有7家,占16.66%,培训的时间全部在两小时到一个星期不等;每半年培训一次的有15家,占35.73%;每次培训的时间在一周以内的共有11家,占26.21%;一个星期以上的有4家,占9.52%;3个月左右培训一次的企业,总共只有2家,仅占4.76%,且每次培训的时间也为一个星期之内。可见,目前农村中小企业提供的员工平均培训时间远远不能满足员工的需求,将直接影响职业培训的质量。

2.4.3 培训内容单一。农村中小企业当前开展的培训内容最多的是一般技术、技能类知识,有38家企业都选择了这一内容,占90.48%。“管理方法与技术”与其它方面的内容,各有11家企业选择,占26.19%;选择最少的是“企业文化类培训内容”,只有6家企业,占14.29%。不难发现,农村中小企业员工职业培训的内容简单且较为单一。单一的培训内容必将导致企业发展“营养不良”。

### 3 湖南农村中小企业人力资源问题的原因

#### 3.1 政府对农村企业的人力资源开发重视不够

一是政府发展战略轻农村中小企业员工职业培训[1]。据有关资料显示,我国每年有6 000多项农业科技成果问世,但转化为现实生产力的只有30%—40%,与发达国家70%—80%相差甚远。一些地方党政领导为抓地方经济走城镇工业化道路投入了大量的人力、物力和财力,却对农村中小企业人力资源开发认识不足[2]。二是政府管理举措不完善,妨碍农村中小企业人力资源开发。国外许多国家对中小企业创业都采取减免税收政策,我国政府在评选纳税大户与出口创汇优胜企业等先进典型的同时,却忽视了对就业做出卓越贡献的农村中小企业的鼓励。在缺乏政府支持的背景下,企业主受财力和自身视野的限制,既缺乏起码的培训规划,也没有对人才培训的起码认同[3]。

#### 3.2 农村经济环境对优质人力资源缺乏吸引力

农村中小企业是在城乡二元经济结构中艰难成长起来的,其人力资源开发必然受到农村社会大环境的制约。处于劳动生产率层次较低的农村中小企业规模偏小,总体管理水平较低、员工素质不高,从成本到生产、营销和资产管理都是传统模式[4];再加上资金短缺,无力引进和留住高水平技术人员,使企业在项目开发和体制改革中缺乏足够的活力,仍在实行粗放式经营。正是由于这种劳动密集型企业的长期不变,再加上很难接受到城市的高技术人才,为了生存和发展的需要,农村中小企业只能习惯性地吸取大量的低素质员工。

#### 3.3 农村中小企业人力资源培训存在高风险

一是害怕员工培训后跳槽。农村中小企业对员工进行职业培训,目的是让员工更好、更持久地为企业服务。在培训的过程中,员工自身职业素质会得到提升,职业生涯会得到发展,很可能在职业培训后跳槽。培训后员工的流失,自然会带走附于其身的培训成果,企业也就失去了收回人力资本投资的载体[5]。二是担心培训经费投入没效果。在农村中小企业缺少对员工职业培训的组织管理与考评,培训计划多由企业主亲自制定,具有很强的随意性。企业主不愿意借用外部智力进行系统培训的主要原因是担心增加企业的经营成本。

#### 3.4 农村中小企业员工存在认识上的误区

---

一是农村中小企业员工对职业培训先天性认识不足。他们多是土生土长的农村人，脱离学校的正规教育较早，往往具有职业培训渴望，但由于自身文化素质太低，不明白职业培训的真正目的，对企业内开展的职业培训不认可，而是渴望到正规大学去学习。二是农村中小企业的员工对农村生活持消极的态度。我国作为一个农业农村人口占有较大比重的国家，越来越多的农村中小企业中员工不满意他们所熟悉的第一产业，而是渴望到城市生活。

## 4 改善对策与建议

### 4.1 建立健全农村中小企业人力资源改善的法律支持体系

法律是农村中小企业人力资源质量不断提高的基本保障。我国应以《中小企业基本法》和《劳动法》为基础，修订完善《职业教育法》，将农村中小企业人力资源培训纳入职业教育的体系，并对其进行更为细致的规范，从法律上保证农村中小企业人力资源素质提高和学校职业教育的同等地位。根据劳动和社会保障部的有关制定的《国务院关于加强就业再就业工作的通知》精神，农村中小企业员工可以按照其综合配套文件中职业培训补贴方式的规定获得职业培训扶持[6]。对生活确有困难、无力垫付补贴范围内培训费的，由定点机构采取帮扶措施。有条件的地方还可以探索“培训券”等补贴方式。全方位探索建设覆盖城乡劳动者的公共就业服务和职业培训体系，以促进农村中小企业人力资源状况的改善。

### 4.2 将农村中小企业人力资源建设纳入政府财政保障体系

世界上一些发达国家对于落后的地区实行优惠的税收政策，营业税免交3—5年，或在创业前几年减免50%—80%的税收。从国际经验看，我国进入了城乡互动发展阶段，地方政府部门应在财政上加大对农村中小企业发展和人力资源状况改善的投入。一方面，进一步加强中央和省级财政对农村中小企业员工职业培训的力度，将财政对农村中小企业员工职业培训的保障纳入财政预算的范围，确保专用基金的长效运行。另一方面，政府部门在农村中小企业吸纳就业人口的优势上给予财政优惠，给予减免税收的鼓励。对于员工职业培训效果显著的农村中小企业给予嘉奖，颁发荣誉证书，并配以相关的融资支持，为其发展壮大投资发展空间。此外，教育主管部门与政府应职责分明，恪守“收支两条线”的原则[7]，进一步放宽培训市场准入，在劳动部门的相应执法机构的监督下让市场承担相应的培训任务，以便形成农村中小企业人力资源发展的良性循环。

### 4.3 转变农村中小企业主人力资源发展的责任观

农村中小企业通过支付廉价工资来招用较低素质的员工，以便获得最大的经济价值，这是我国一定经济和社会背景下的产物，有其客观上的必然性。不少企业主把员工培训仅视为满足企业正常运转的补救性措施[8]。但是长此以往，它将对中小企业的运行与发展带来了许多负面作用和消极影响。要促进农村中小企业的持续发展，企业主必须转变当前在人力资源发展认识上的缺陷，使人力资源发展在层次上跃升到一个新阶段，遵从以人为本的科学发展观和保证企业可持续发展的原则，将企业员工视为企业资本，而不是企业成本，通过提高企业员工素质，增强企业核心竞争力来保持和促进企业的可持续发展。此外，各农村中小企业应根据自身实际情况，注重适应时代需要的非知识技能的职业素质培训，以满足企业对复合型人才的要求。

### 4.4 强化农村中小企业员工的培训意识

农村中小企业脱胎于农村，其员工大多来自本乡本土，和农村保持着密切的“血缘关系”、地缘关系和经济关系，其员工的思想意识和价值观直接影响着农村中小企业发展。尽管当前的农村中小企业员工都有一定的培训意识，但多数停留在培训的表层，缺乏深层次的认识和了解，积极性不高。各有关部门应该利用各种宣传媒介加强宣传力度，同时利用直观的先进典型进行正面引导，提升企业员工的培训认识，树立终身学习理念，激发参与培训的热情和积极性。此外，要拓宽培训渠道，创新培训形式，提升企业员工参与培训的兴趣，提高培训质量。例如，加快企业的信息化建设，降低员工上网学习费用，鼓励员工网上学习各种现代科学文化知识，不断提升的综合自身素质。

---

#### 4.5 建立健全企业激励机制

要提升农村中小企业人力资源整体素质，必须建立引进和稳定优质人力资源的激励机制。首先要加大企业人才引进力度，从源头上把好员工入口关。应打破家族式用人观念，树立科学的人才观念，最大可能性地争取国家、地方的政策支持，使更多的优质人力资源关注农村中小企业，愿意为农村中小企业发展服务。二是要建立稳定人才激励机制。薪酬及福利是极为重要的人才价值的体现形式，是最能展示企业人才核心竞争力的指标。因此，农村中小企业在设计薪酬及福利制度时，必须要考虑高层次人才知识能力在企业发展中的特殊作用，加大知识能力价值在薪酬及福利中的权重，让他们在收入上不亚于大型国有企业，从而能安心在企业工作。三是要构建和谐积极向上的企业文化。马斯洛认为：人的需要是分层次的，当低层次的需要得到满足时，就会渴望得到更高层次的需求。因此，企业在满足了员工较高薪酬的同时，就要制定相关措施，给予员工以成就、赏识、责任、进步、成长的机会，特别是要注重企业文化建设，建立企业共同的价值理念，优化企业环境，以增强企业员工的向心力和凝聚力。

#### 参考文献：

- [1] 马庆栋. 县域中小企业人力资源的培养与新农村建设[J]. 商场现代化, 2007(22): 280 - 281.
- [2] 陆大道, 姚士谋, 李国平, 等. 基于我国国情的城镇化过程综合分析[J]. 经济地理, 2007(6): 884 - 887.
- [3] 陈永生. 员工培训的风险规避与防范措施[J]. 人才资源开发, 2009(3): 108 - 109.
- [4] 熊剑平, 刘承良, 王薇. 湖北省旅游人力资源结构性评析[J]. 经济地理, 2007, (3): 516 - 521.
- [5] 吴新叶. 社会资本视角下农村企业的人力资源开发[J]. 中国人力资源开发, 2007(12): 11 - 14.
- [6] 范明. 论科学发展观指导下我国人力资源管理理念嬗变[J]. 管理世界, 2005(3): 159 - 160.
- [7] 杨斌, 温涛. 中国各地区农村义务教育资源配置效率评价[J]. 农业经济问题, 2009, (1): 29 - 31.
- [8] 唐玉凤, 黄如兰. 农村弱势群体非农问题研究[J]. 经济地理, 2008(6): 973 - 977.