
全面二孩政策背景下云南省人力资源供需预测及平衡策略^{*1}

骆华松¹ 薛勇军² 董静³

(1. 云南师范大学旅游与地理科学学院, 云南昆明 650500;

2. 云南师范大学经济与管理学院, 云南昆明 650500;

3. 云南师范大学云南华文学院, 云南昆明 650500)

【摘要】: 采用分要素人口预测方法预测“全面二孩”政策背景下云南省 2016~2025 年人力资源供给, 通过时间序列预测模型预测云南省 2016~2025 年人力资源需求, 得出“全面二孩”政策背景下云南省 2016~2025 年人力资源供需均衡情况。结合云南省少数民族人力资源的实际情况, 推断出云南省 2016~2025 年少数民族人力资源供需均衡情况。得出“全面二孩”政策背景下云南省人力资源供需形势较为严峻的结论。此基础上提出“全面二孩”政策背景下促进云南省人力资源实现供需平衡的策略。

【关键词】: 云南省; 全面二孩; 人力资源; 供需预测

【中图分类号】: F243 **【文献标识码】**: A **【文章编号】**: 1000-5110(2017)04-0042-08

云南省是一个人口众多的边疆民族地区省份, 人口增长速度较快, 但是就业岗位增加相对缓慢, 这对云南省经济社会长远发展产生不利影响。与此同时, 为了促进人口均衡发展, 积极开展应对人口老龄化行动, 我国从 2016 年 1 月 1 日起, “全面二孩”政策正式实施。此背景下, 对云南省人力资源供需预测分析就显得尤其重要, 本文采用分要素人口预测方法预测云南省 2016~2025 年人力资源供给, 采用时间序列预测模型预测云南省 1980~2025 年人力资源需求(其中 2016~2025 年人力资源需求为区间外预测), 此基础上提出促进云南省人力资源实现供需平衡的策略。本文对云南省 2016~2025 年人力资源供需均衡的分析按照以下步骤进行: 首先采用分要素人口预测方法预测云南省 2016~2025 年人力资源供给(15~64 岁人口); 其次采用时间序列预测模型预测云南省 2016~2025 年人力资源需求(就业人员数); 最后对云南省 2016~2025 年人力资源供需均衡进行分析。

一、云南省 2016~2025 年人力资源供给

本文根据《中华人民共和国劳动法》中规定的相关内容, 界定劳动年龄人口中 15~64 岁人口为劳动力(即人力资源)。人力

¹ **作者简介**: 骆华松, 男, 湖南新田人, 云南师范大学教授, 博士, 博士生导师, 研究方向为人文地理。

基金项目: 云南省哲学社会科学基地课题“云南少数民族人口城镇化与就业问题研究”(JD2014ZD09); “中国西南边境地区人口空间格局演化机制研究——以云南省为例”(JD2016YB08); 云南省哲学社会科学规划课题“云南少数民族人口空间形态演化特征分析研究”(XKJS201519); “中国西南对外开放与边疆安全研究中心”云南省新型智库的阶段性成果。

资源供给分析的核心部分就是预测未来处在此年龄段的男女人口总数，据此，我们采用劳动力供给预测的主要方法是分要素人口预测方法。分要素人口预测方法实际上是采用基于系统仿真思想的结构功能模型，该模型可以对区域人口的年龄结构的动态变化趋势和过程进行模拟分析，而且可以同时考虑到不同的参数变化和区域人口生育政策变化带来的对未来人口的影响。该模型的计算过程大致包括4个步骤。

(一) 根据当前人口状况建立生命表

建立生命表的目的在于通过生命表方法，对当前年龄人口的存活概率予以估计(生命表略)。

(二) 构造存活转移矩阵

$$npt_2(x+n) = npt_1(x) \times [nL(x+n)/nL(x)] \quad (1)$$

式中 x 的取值范围是 0 岁到 100 岁; $npt_1(x)$ 是在 t_1 时刻年龄在 x 岁至 $x+n$ 岁的人口数; $npt_2(x+n)$ 是在 t_2 时刻年龄在 $x+n$ 岁至 $x+2n$ 岁的人口数; $nL(x)$ 是确切年龄在 x 至 $x+n$ 队列存活人年数; $nL(x+n)$ 是确切年龄在 $x+n$ 至 $x+2n$ 队列存活人年数。

(三) 建立生育模型

$$pt_2(0) = (L(0)/2) \times \{[npt_1(x) \times nf(x) + npt_1(x) \times nF(x+n) \times nL(x+n)/nL(x)]\} \quad (2)$$

式中 $pt_2(0)$ 是在 t_2 时刻年龄为 0 岁人口数; $npt_1(x)$ 是在 t_1 时刻年龄在 x 岁至 $x+n$ 岁的妇女人口数; x 取值范围是 15 至 49; $nf(x)$ 为年龄在 $(x, x+n)$ 之间的育龄妇女生育率; $nF(x+n)$ 为年龄在 $(x+n, x+2n)$ 之间的育龄妇女生育率。

(四) 总人口模型

$$Tpop_t_2 = npt_2(x) \quad (3)$$

式中 $Tpop_t_2$ 为 t_2 时刻的总人口数; $npt_2(x)$ 是在 t_2 时刻年龄在 x 岁至 $x+n$ 岁的人口数。根据以上分析，采用 CPPS 软件，就可以预测云南省 2016~2025 年总人口数、老年人口数及 0~14 岁人口数变化的情况，然后便可以测算出云南省 2016~2025 年人力资源的供给数量如表 1 所示。^{①2}

² ① 李菲，石培基. CPPS 软件在人口预测中的应用研究[J]. 河南科学，2009，(1).

表1 云南省 2016~2025 年人口供给量预测结果(万人)

年份	云南省总人数	0~14 岁人口数	15~64 岁人口数	65 岁及以上人口数
2016	4766.05	886.87	3461.74	417.44
2017	4798.37	885.71	3477.59	435.07
2018	4835.05	893.11	3488.79	453.14
2019	4877.65	904.61	3496.4	476.64
2020	4922.37	924.24	3498.55	499.57
2021	4959.91	936.49	3504.37	519.06
2022	4996.49	936.39	3507.01	539.46
2023	5028.46	936.3	3516.89	553.4
2024	5059.23	936.21	3537.56	556.63
2025	5087.64	936.11	3544.15	567.62

从上表1可以得知,云南省2016~2025年15~64岁人口数是逐年增加的,并且占总人口的比重先增长后下降,根据云南省统计局全国人口普查数据,云南省1982年15~64岁人口数占总人口的比重是56.4%,1990年是61.2%,2000年是68.0%,2010年是71.7%。这也说明了从历年来看,云南省15~64岁人口数占总人口的比重经历了一个先增长后下降的过程。也就是说,云南省劳动力供给增长速度经历了一个先快后慢的过程。

二、云南省 2016~2025 年人力资源需求

人力资源需求,即一定范围的用人主体对人力资源所提出的需求。区域人力资源的需求是指在一定的支付能力条件下区域内各经济单位对现实性人力资源需求的总和,也即区域内的经济活动所能提供的就业总数。通过时间序列模型可以估计出云南省1980~2015年就业人员数。

(一) 云南省 1980~2015 年就业人员数据特征

用就业人员数代表经济活动所能提供的就业总数,也即人力资源需求,云南省1980~2015年就业人员数如表2所示。

表2 云南省 1980~2015 年就业人员数(单位:万人)

年份	就业人员数	年份	就业人员数	年份	就业人员数
1980	1404.20	1992	2032.60	2004	2401.40
1981	1479.80	1993	2071.50	2005	2461.30
1982	1543.60	1994	2108.70	2006	2517.60
1983	1583.20	1995	2149.00	2007	2573.80
1984	1620.30	1996	2186.20	2008	2638.37

年份	就业人员数	年份	就业人员数	年份	就业人员数
1985	1672.30	1997	2223.50	2009	2684.80
1986	1731.40	1998	2240.50	2010	2765.90
1987	1777.50	1999	2244.00	2011	2857.24
1988	1826.90	2000	2295.40	2012	2881.90
1989	1880.70	2001	2322.50	2013	2912.36
1990	1922.70	2002	2341.30	2014	2962.25
1991	1989.50	2003	2353.30	2015	3002.12

注:1980~2014年云南省就业人员数据来源于2015年云南省统计年鉴;2015年云南省就业人员数据来源于云南省人力资源和社会保障事业发展统计公报。

将云南省1980~2015年就业人员数(用P表示)数据输入EViews6.0软件中,做出P的时间序列图以及P的一阶差分时间序列图如图1、图2所示。

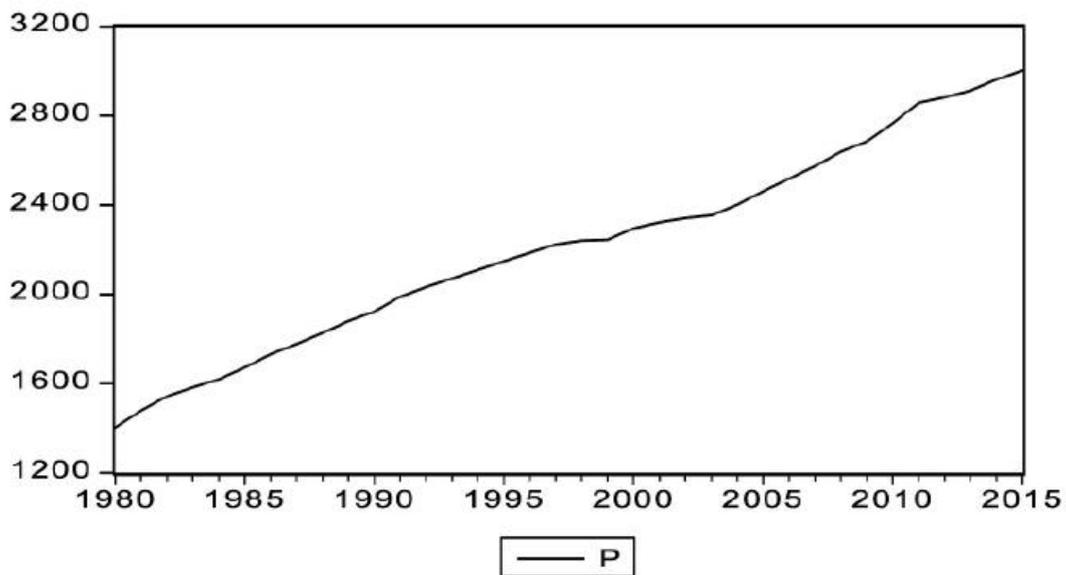


图1 P的时间序列图

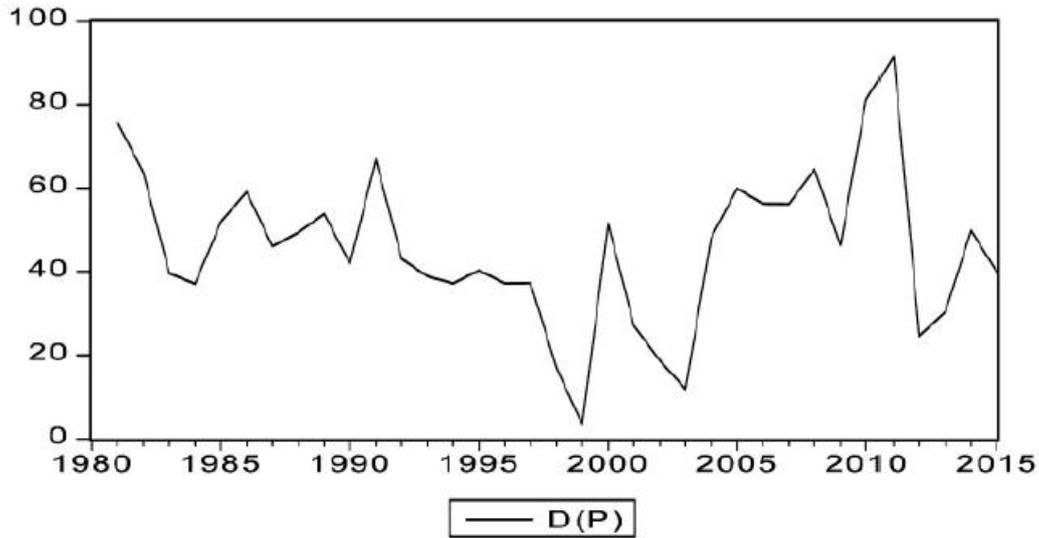


图 2 D(P)的时间序列图

图 1 表明，云南省 1980~2015 年就业人员数(P)呈现出不断上升的趋势，但是在此区间也有略微的起伏，从其数据特征呈现出的不断上升的趋势来看，P 显然是一个非平稳时间序列。图 2 表明，云南省 1980~2015 年就业人员数据的一阶差分时间序列 D(P)围绕零值，呈现出上下波动的趋势，除了个别区间起伏比较大以外，整个区间起伏不大，从其数据呈现出的这一特征来看，D(P)是一个平稳时间序列。^③

(二) 云南省 1980~2015 年就业人员数据平稳性与自相关性检验

在时间序列数据 P 窗口点击 View 键，选择 correlogram 功能，将滞后期定为 10 期，可以得到云南省 1980~2015 年就业人员数据(P)的相关图、偏相关图(相关图与偏相关图略)。通过对时间序列数据 P 相关图的分析，可以得知时间序列数据 P 相关图衰减得很慢，可以认为时间序列 P 为非平稳序列。通过对时间序列数据 P 偏相关图的分析，发现时间序列数据 P 滞后任何一期的 Q-Stat 统计量的 Prob 数值都小于 0.05，则表明时间序列数据 P 存在自相关。

进一步通过 EViews 软件可以得到云南省 1980~2015 年就业人员数据的一阶差分时间序列(DP)的相关图、偏相关图(相关图与偏相关图略)。通过对时间序列数据 DP 相关图的分析，可以得知时间序列数据 DP 相关图衰减呈指数形式衰减，可以认为时间序列数据 DP 是平稳序列。通过对时间序列数据 DP 偏相关图的分析，发现时间序列数据 DP 滞后任何一期的 Q-Stat 统计量的 Prob 数值都远大于 0.05，则表明时间序列数据 DP 不存在自相关。同时时间序列数据 DP 偏相关图滞后一期的 Q-Stat 统计量的 Prob 数值为 0.021，小于显著性水平 0.05，表明可能存在一阶自相关。

(三) 云南省 1980~2015 年就业人员数时间序列模型估计

在 EViews6.0 软件方程估计窗口中输入云南省 1980~2015 年就业人员数一阶差分时间序列 DP 的模型估计命令如下^④：

³ ① 杨俊生，薛勇军. 基于 BP 神经网络模型的东盟自由贸易区人才需求趋势预测——兼议云南省的应对措施[J]. 学术探索，2014，(4).

⁴ ② 张晓峒. EViews 使用指南与案例[M]. 北京：机械工业出版社，2008:232~234.

D(P) C AR(1)

可以得到估计结果:

$$Dp_t = 44.15 + u_t$$

(9.35)

$$u_t = 0.37u_{t-1} + v_t$$

(2.37)

通过对时间序列回归结果偏相关图中 Q-Stat 统计量 Prob 数值的分析,发现时间序列 DP 回归结果滞后任何一期的 Q-Stat 统计量的 Prob 数值都远大于 0.05,说明时间序列 DP 回归结果已经不存在自相关,模型回归结果的随机误差项是一个白噪声序列。同时,可以得到自回归过程的特征根为:1/0.37=2.70,满足平稳性要求,可以直接使用 EViews6.0 软件中的 Forecast 功能进行预测。

(四) 云南省 1980~2025 年就业人员数时间序列模型预测

通过 EViews6.0 软件中的 Forecast 功能进行预测,可以得到云南省 1980~2025 年就业人员数预测数据,其中云南省 1980~2015 年就业人员数预测值是区间内预测,云南省 2016~2025 年就业人员数预测值是区间外预测。此基础上,通过计算也可以得到云南省 1980~2015 年就业人员数预测值与真实值偏离值以及预测值与真实值偏离度数据如表 3 所示。

表 3 云南省 1980~2015 年就业人员数预测值(单位:万人)

时间	就业人员数	就业人员数预测值	偏离值	偏离度
1980	1404.20	—	—	—
1981	1479.80	—	—	—
1982	1543.60	1535.66	-7.94	-0.51
1983	1583.20	1584.16	0.96	0.06
1984	1620.30	1629.94	9.64	0.59
1985	1672.30	1674.69	2.39	0.14
1986	1731.40	1719.07	-12.33	-0.71
1987	1777.50	1763.3	-14.2	-0.8

时间	就业人员数	就业人员数预测值	偏离值	偏离度
1988	1826.90	1807.48	-19.42	-1.06
1989	1880.70	1851.65	-29.05	-1.54
1990	1922.70	1895.8	-26.9	-1.4
1991	1989.50	1939.96	-49.54	-2.49
1992	2032.60	1984.11	-48.49	-2.39
1993	2071.50	2028.26	-43.24	-2.09
1994	2108.70	2072.41	-36.29	-1.72
1995	2149.00	2116.56	-32.44	-1.51
1996	2186.20	2160.71	-25.49	-1.17
1997	2223.50	2204.86	-18.64	-0.84
1998	2240.50	2249.01	8.51	0.38
1999	2244.00	2293.17	49.17	2.19
2000	2295.40	2337.32	41.92	1.83
2001	2322.50	2381.47	58.97	2.54
2002	2341.30	2425.62	84.32	3.6
2003	2353.30	2469.77	116.47	4.95
2004	2401.40	2513.92	112.52	4.69
2005	2461.30	2558.07	96.77	3.93

2006	2517.60	2602.22	84.62	3.36
2007	2573.80	2646.37	72.57	2.82
2008	2638.37	2690.52	52.15	1.98
2009	2684.80	2734.68	49.88	1.86
2010	2765.90	2778.83	12.93	0.47
2011	2857.24	2822.98	-34.26	-1.2
2012	2881.90	2867.13	-14.77	-0.51
2013	2912.36	2911.28	-1.08	-0.04
2014	2962.25	2955.43	-6.82	-0.23
2015	3002.12	2999.58	-2.54	-0.08
2016	—	3043.73	—	—
2017	—	3087.88	—	—
2018	—	3132.04	—	—
2019	—	3176.19	—	—
2020	—	3220.34	—	—
2021	—	3264.49	—	—
2022	—	3308.64	—	—
2023	—	3352.79	—	—
2024	—	3396.94	—	—
2025	—	3441.09	—	—

从表 3 可以看出，云南省 1980~2015 年就业人员数(区间内预测)预测值与真实值偏离值比较小(大部分数据偏离值绝对值都低于 50 万人)，预测值与真实值偏离度也比较低(大部分数据偏离度绝对值都低于 3%)，这说明，采用时间序列模型进行预测

的结果比较理想。因此，可以推断出云南省 2016~2025 年就业人员数(区间外预测)预测结果也是可信的。

三、云南省 2016~2025 年人力资源供需均衡分析

人力资源的供需均衡要求人力资源在全社会范围之内的供给与需求大致接近或相等，具体表现为人力资源的最优分配，同质的人力资源获得同样的工资，人力资源的充分就业和以此为基础的社会经济的良性发展。做出云南省 2016~2025 年人力资源的供需图，以进一步分析云南省 2016~2025 年人力资源的供需均衡，如图 3 所示。

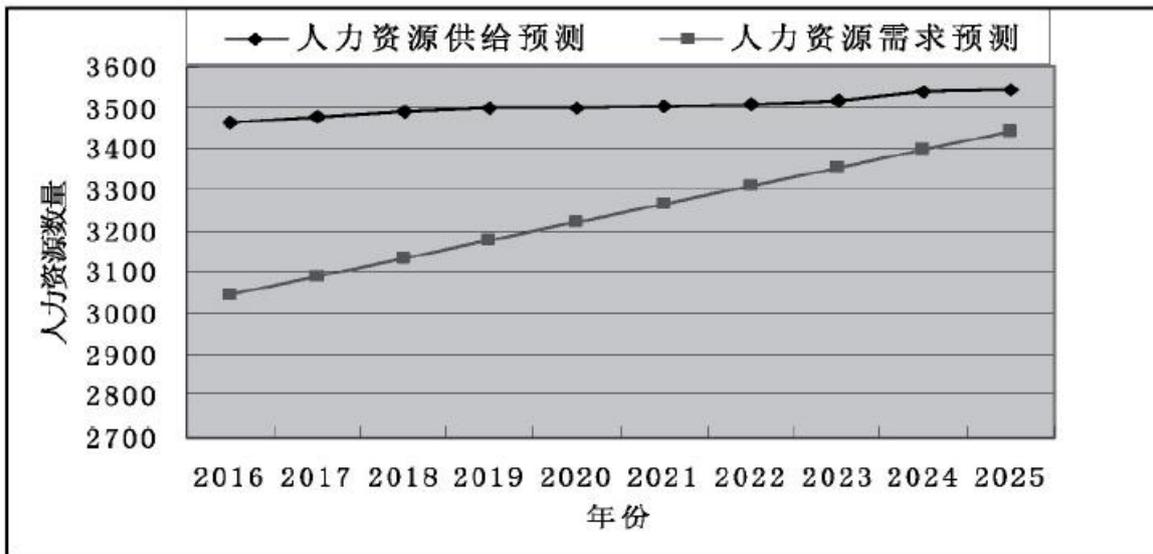


图 3 云南省 2016~2025 年人力资源的供需图

从图 3 可以看出，2016~2025 年，云南省人力资源的供给和需求数量都大幅增长。因为云南省正处在向工业化急速过渡的经济起飞阶段，生产持续发展，人力资源需求强劲。同时，云南省人口和劳动年龄人口遵循历史惯性，也高速增长。同时，云南省劳动力的供给数量远远大于需求数量，差值基本维持在 300 万~400 万左右，因此，在短期内无法从根本上扭转云南省劳动力供过于需的局面，大量失业人员的存在是必然的。但是，从图 3 中也可以看出，云南省劳动力供需有接近均衡状态的趋势。另外，我们假定的 2016~2025 年云南省平均每年经济增长率为 11%是用现价表示，没有考虑贴现率。如果考虑到贴现率，可以按可比价计算 2016~2025 年云南省平均每年经济增长率应该是 8%以上的水平(因为在没有通货膨胀与通货紧缩的情况下多数年份云南省平均每年按可比价计算的经济增长率要高于按现价计算的经济增长率大约 3 个百分点左右)。如果云南省 2016~2025 年平均每年经济增长率高于 8%(按可比价)的话，则云南省劳动力供需接近均衡的速度会加快，如果云南省 2016~2025 年平均每年经济增长率低于 8%(按可比价)的话，则云南省劳动力供需接近均衡的速度会变慢，甚至云南省的劳动力供需状态会失衡。因此，“十三五”时期，为了促进云南省劳动力实现供需平衡，云南省经济增长率应该至少不低于 8%(按可比价)的水平。从产业结构来看，目前由于云南省大量劳动力滞留在第一产业，因此，2014~2020 年云南省劳动力会大量流向第二产业、第三产业，尤其是第三产业会吸纳大量劳动力。并且 2016~2025 年云南省劳动力素质结构会得到较大改善，劳动力的科学文化水平会得到较大提高。

云南省是一个多民族聚居的边疆省份，少数民族人口数量非常庞大，人口规模超过 5000 人，并形成一定聚居区的民族共有 26 个，占全国民族种类的 46.43%。云南省少数民族人口占云南省总人口的 33.37%(第六次全国人口普查数据)，占同期全国少数民族人口的 13.71%，是全国仅次于广西的第二个少数民族人口大省，云南省作为少数民族人口大省和多民族聚居的特点十分明

显。^⑤ 因此，此基础上需要进一步分析云南省少数民族人力资源供需均衡情况，根据历次人口普查数据可以知道云南省汉族和少数民族人口数量及所占比重情况如表 4 所示。

表 4 历次人口普查云南省汉族和少数民族人口数量及所占比重情况(单位:万人、%)

	1953 年“一普”	1964 年“二普”	1982 年“三普”	1990 年“四普”	2000 年“五普”	2010 年“六普”
云南省总人口	1713	2051	3255	3697	4236	4597
汉族人口	1150	1411	2223	2461	2820	3063
少数民族人口	563	640	1032	1236	1415	1533
汉族占全省人口比重	67.134	68.796	68.295	66.567	66.572	66.631
少数民族人口占全省人口比重	32.866	31.204	31.705	33.433	33.404	33.347

资料来源:云南省历次人口普查资料

从表 4 可以看出,“一普”到“二普”期间,云南省少数民族人口占全省总人口比重呈下降的趋势,“二普”到“三普”期间,云南省少数民族人口占全省总人口比重略微上升,“三普”到“四普”期间(20 世纪 80 年代以来),云南省少数民族人口占全省总人口比重迅速上升,“四普”到“五普”再到“六普”期间(20 世纪 90 年代以来),云南省少数民族人口占全省总人口比重与汉族趋于一致,并且呈略微下降趋势。20 世纪 90 年代以来云南省少数民族人口增长幅度略低于汉族人口增长,主要是受人口迁移流动等原因的影响,流入云南省人口中汉族人口所占比重比较大,而云南省流出人口中少数民族人口数量比较多。可以肯定未来数年内,流入云南省人口中汉族人口所占比重仍然比较大,而云南省流出人口中少数民族人口数量仍然比较多。我们可以预测,云南省 2016~2025 年少数民族人力资源供给应该与汉族趋于一致,并且呈略微下降趋势。同时,云南少数民族人口由于受教育程度较低,择业观念较为陈旧,劳动技能也比较落后,在择业过程中处于劣势,并且少数民族人口在就业方面所遭受歧视性待遇依然存在。可以认为,相比起云南省人力资源的供需关系,云南省少数民族人力资源的供需形势要严峻得多。

四、结论

本文通过对“全面二孩”政策背景下云南省 2016~2025 年人力资源供需均衡分析,得出云南省人力资源的供需形势较为严峻的结论。为了促进云南省人力资源实现供需平衡,提出一些对策建议如下:

(一)加强云南省贫困地区人力资源的移民开发

应加强云南省贫困地区人力资源的移民开发,促使云南省贫困地区富余农村劳动力转移到城市的非农产业,鼓励贫困地区农民放开眼界,走出家门,为其拓宽就业门路,增加收入。云南贫困地区政府部门可通过健全劳务输出信息网络、加强劳务人员的技能培训力度、加速发展城乡统一的劳动力市场等途径,促进贫困地区劳务输出的进一步发展,并把有计划的劳务输出作为贫困地区人力资源开发的重点,开拓输出领域,扩大输出空间,提高输出效益。尤其是云南省一些生态环境脆弱、水土资源配置极差的边远地区,如怒江、文山、昭通等地区的许多地方,泥石流等自然灾害频发,人地矛盾十分突出,不具备经济发展的基本条件,政府应充分发挥其主渠道作用,建立起强有力的领导体系,加大投资力度,并统筹规划,加强宏观领导,强化对生态脆弱地区移民工作的组织管理,创造良好的政策环境推动贫困地区移民工作的开展,把不具备自身移动的那部分贫困地区人力资源通过这种方式进行再分布。根据安置去向的不同,相关部门可采取插花分散安置、村内就近安置、梯度转移安置、投亲靠友安置、项目集中安置及特殊群体安置等方式对贫困地区人力资源进行移民开发。^⑥

⁵ ① 罗淳,罗辉.云南少数民族人口数量增长及其因素分析[J].云南民族大学学报(哲学社会科学版),2013,(11).

⁶ ②张燕茗,张飞桥.贫困地区劳务输出的机遇与对策[J].人民论坛,2010,(7).

(二)完善云南人力资源职业培训体系

云南省相当一部分人口的文化素质不高,其掌握的技能也比较单一,所以怎样对他们开展有针对性的职业培训,使其技能与工作岗位的需求相适应已经成为职业培训中的最突出问题。云南省应该建立多层次、低重心与高活力的职业培训体系,低重心即从云南省人口素质与经济发展水平的实际考虑,加强对人口基本实用技术培训,着重培养社会所急需的初、中级职业技能人才;^⑦多层次即重点培养初级、中级技能人才的同时加强复合型、多技能高层次人才的培训开发力度,用以适应经济发展对人才的需求;高活力即职业培训在形式、内容、方法等方面具备高度灵活性,以市场需求为导向,达到人才技能素质与岗位匹配的最优配置。

(三)推动创业创新活动

李克强总理最早在2014年9月的夏季达沃斯论坛上首次公开发出“大众创业、万众创新”的号召,强调创业创新是带动就业的重要途径。云南要推动创业创新,简政放权,进一步取消和下放与促进创业密切相关的审批事项,降低市场准入门槛,简化行政审批手续,推进投资创业便利化,营造有利于创业的良好环境;需要保护知识产权,建立诚信经营、公平竞争的市场环境,激发企业动力,鼓励创新创造;需要推进投融资体制、税收、流通体制等领域的改革,进一步打开服务业等新兴产业发展的闸门,对扩大就业起到“推进器”“容纳器”的作用;需要政府加大创业资金支持,健全有利于创业的政策,做好创业培训服务;需要从自身实际出发,降低创业门槛、减轻创业税费负担,设立“富滇创业就业投资基金”,继续实施“云南创业省长奖”,鼓励专业技术人员创业,打造“互联网+”创业扶持模式,设立州(市)县创业园和园区众创空间,建设校园创业平台,来扶持创业,争取在未来5年通过创业创新带动300万以上城乡劳动者就业;要满足越来越多的新的就业形式需要,加快推进社会保障制度改革,实现社会保障对灵活就业者、短期就业者、独立创业者的全覆盖。总之,要培养开拓创新意识,冲破一切束缚云南省人力资源开发的体制、机制障碍,培育人力资源创新能力。

(四)高度关注云南省少数民族就业问题

少数民族地区与发达地区相比,人力资本存量低,文盲、半文盲比例高,且高素质人才仍在不断外流,使少数民族地区与发达地区之间的“知识差距”继续拉大。由于受自然环境及社会历史等多种因素的影响,云南省少数民族人口对外交流水平不高,这决定了云南省少数民族人口的就业难;云南省少数民族人口由于受教育程度较低,也缺少相应的技能培训,并且云南省有些少数民族汉语能力较低,这使得云南省少数民族的就业受到影响;由于缺乏相应的促进就业措施、劳动力市场不完善以及信息不完全对等,再加上受少数民族生活习俗、传统观念的影响,云南省少数民族人口就业大多集中在劳动生产率低的农业,很难在城市找到合适的工作机会。因此,多数云南省少数民族人口仍然滞留在第一产业,就业难、就业层次低等问题比较突出,云南省少数民族人口不能享有真正意义上的就业平等,这也决定了云南省少数民族人口的就业难。

因此,应该高度关注云南省少数民族就业问题,创新云南省少数民族人力资源可持续开发观念,首先是加强民族团结教育。要尊重各少数民族长期以来形成的良好风俗习惯,消除对少数民族的偏见和歧视,尤其是要消除对少数民族在就业方面的歧视,这既是对当代经济社会发展过程中人的主体地位和作用日益突出的反映,也是对云南省各少数民族经济社会发展中人的因素的反思而提出的一种新理念;其次是加快云南省少数民族劳动力市场信息网络建设。目前由于云南省各地区的社会经济发展水平极不平衡,对计算机网络的普及与虚拟化认识存在不足,网络还没有渗透进入广大少数民族同胞的生活,不少民营及微型企业对网络信息缺乏了解,认可度不高,这对少数民族劳动力就业造成不良影响。所以,应当实行统一规划、分步实施的原则,同时注重加强云南省少数民族劳动力市场信息网络技术的建设,实现县-市-省-国家四级少数民族劳动者就业信息管理的网络联与共享,从而有利于云南省少数民族劳动力就业难问题的解决;^⑧最后加大基础建设投资,改变云南省少数民族生产生活环境,

⁷ ①孟凡强,初帅.劳动力市场户籍歧视问题研究进展[J].湖南财政经济学院学报,2016,(4).

⁸ ②杨鸿,盛祖淳.边疆少数民族地区人力资源供需矛盾及对策分析[J].云南师范大学学报(哲学社会科学版),2007,(3).

倡导文明健康生活方式，以人为本，增强云南省各少数民族的发展能力和发展机会，积极促进云南省少数民族的普遍参与、共同进步。^{①9}

⁹ ①邹杰. 云南少数民族地区劳动力就业结构问题研究——以红河哈尼族彝族自治州为例[D]. 昆明理工大学博士学位论文, 2010.