

欠发达地区人力资源开发 与可持续发展研究

杨 林 著

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书从可持续发展的视角,运用人口经济学、人口社会学、人口生态学、可持续发展理论等基本原理,结合云南省个案,系统分析中国欠发达地区人力资源开发现状、人力资源特征和人力资本空间布局的动态变化及未来发展趋势,并在此基础上提出欠发达地区人力资源开发的指导思想、基本原则、利用模式和对策途径。本书理论性强、观点新颖,具有现实的指导意义。

本书适合从事人力资源开发管理的人士及经管类师生读。

版权所有,翻印必究。举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

本书防伪标签采用特殊防伪技术,用户可通过在图案表面涂抹清水,图案消失,水干后图案复现;或将表面膜揭下,放在白纸上用彩笔涂抹,图案在白纸上再现的方法识别真伪。

图书在版编目(CIP)数据

欠发达地区人力资源开发与可持续发展研究/杨林著.—北京:清华大学出版社,2005.7

ISBN 7-302-11301-7

I .欠… II .杨… III .①不发达地区—劳动力资源—资源开发—研究—中国②不发达地区—劳动力资源—可持续发展—研究—中国 IV .F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 071275 号

出 版 者:清华大学出版社

<http://www.tup.com.cn>

社 总 机:010-62770175

地 址:北京清华大学学研大厦

邮 编:100084

客户服务:010-62776969

责任编辑:

印 装 者:

发 行 者:新华书店总店北京发行所

开 本:185×230 印张:14 字数:234千字

版 次:2005年6月第1版 2005年6月第1次印刷

书 号:ISBN 7-302-11301-7

定 价: 元

序 一

云南省人事厅厅长

段焰庭

发展是当代世界最重要的主题,无论是发达国家,还是发展中国家,目前都致力于科技进步、经济发展和社会发展。但是,长期以来,人们对“发展”的理解一般集中在经济领域的产值增长、速度加快、规模扩大、人均 GDP 提高等方面,忽视了可持续发展与科学发展。在这种片面发展观的引导下,经济发展出现了三方面的严重问题,一是人口的急剧增长;二是自然资源的掠夺性开发,导致了全球性资源短缺,以及与此相关的严重污染和生态环境的严重破坏;三是贫富差距加大,人的责任感、历史感淡漠。这些问题使人与自然、人与人之间的矛盾加剧,如不及时加以调整,将危及人类的生存和继续发展。于是,1992年,“环境与发展”世界首脑会议在巴西召开,通过了《里约宣言》和《21世纪议程》等重要文件,“可持续发展”的概念由此得以确立。我国也于1994年3月编制并正式通过的《中国21世纪议程》中,以及党的十四届五中全会上正式提出:“在现代化建设中,必须把实现可持续发展作为一个重大战略。”在此基础上,党的“十六大”、十六届三中全会以及中央经济工作会议又进一步明确提出:坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观。这不仅充分表明了我国牢固确立和认真落实全面、协调、可持续发展观的决心,而且丰富了我国经济发展目标的内涵,使其更加全面、科学。

具体说来,“可持续发展”要求经济发展、社会发展和保持良好生态环境的统一,努力做到依靠科学技术进步,使经济、社会、生态效益达到全面提高;维护生态平衡,合理利用资源,使人类生存和社会发展有可靠的环境和物质基础;控制人口增长,消除贫困,重建道德规范,解决好人与自然、当代人与后代人的关系。在知识经济时代条件下,要实现这样的发展,关键在于人的素质与能力。据经济学家估计,当今发达国家技术进步对经济增长的贡献已占60%至80%,其中教

育和培训的贡献占 20% 左右,物质资本和劳动力数量投入贡献已降至 30% 左右,知识和人才已成为生产要素中最重要的组成部分。经济学家还发现,发展中国家与发达国家生产率差距拉大的主要原因是人力资本积累不足,即知识和人才积累不足。此外,随着知识经济的发展,全社会对人才需求的结构重心上移,知识与技能要求较高的职位正迅速替代低技能职位。经济发展所必需的三种资源形式,即物质资源、组织资源和人力资源中,高水平的人力资源是最重要的。正因为如此,世界各国皆将人力资源开发视为最重要的基础工作,并在这方面全力以赴,企求由此提高综合国力,增强国际竞争力。

中国走可持续发展道路是历史的必然选择,人力资源开发将是我国今后相当长时期里基础建设的主要任务。没有理论的实践只能是盲目的实践、成效不高的实践,因此研究和探讨人力资源开发的理论和方法,也就成为我国当前人力资源开发工作的主要内容之一。

由于我国经济与科技发展起点较低,各地区社会发展水平差异很大,区域经济呈现出十分明显的多样性和不平衡性,人力资源开发理论研究必须考虑到这一特点,并作出针对性研究。在这方面,经济欠发达地区的可持续发展与人力资源开发的问题,尤其需要给予充分的关注。一般来说,我国经济欠发达地区自然资源丰富,少数民族人口多、人文资源独特,但是由于历史和现实的原因,人口素质较低,难以吸引高素质人才,人才流失尤为严重。如西部地区,这些年来尽管有国家西部大开发战略的支持,人力资源开发也取得了有目共睹的发展成绩,但是与发达地区相比,目前的人口整体素质明显落后于全国平均水平。据有关方面统计,2002年,甘肃省平均每万人中,大、中学生人数要比全国水平分别少 15.13 人和 52.44 人;文盲、半文盲占 15 岁及以上人口的比重为 21.11%,比全国高 9.48 个百分点;每万名就业人口中具有本科和研究生学历的分别只有 87 人和 4 人,远低于全国 129 人和 9 人的平均水平。2004 年,云南省人均受教育年限不到 7 年,大专以上学历人口仅占总人口的 1.2%,每年有 14 万名小学生、26 万名初中毕业生不能接受高一级教育,文盲半文盲率是全国平均水平的 1.7 倍。联合国教科文组织一项调查表明,能够提高劳动生产率的能力,小学生为 43%,中学生为 108%,大学生为 300%。欠发达地区的人口整体素质状况,不仅阻碍了区域人力资源开发和以资源消耗为代价的投资拉动型增长模式的改变,不利于有效控制日益恶化的生态环境,影响各民族人民收入水平和生活质量的提高,危害到地方社会经济的可持续发展,而且带来了巨大的人口压力。更为令人忧虑

的是,随着改革开放的深入,我国欠发达地区的这种差距不仅没有缩小,而且还在不断拉大。这势必严重影响欠发达地区的可持续发展和跨越式发展,从而影响到整个国家经济和社会的发展水平,影响国家综合国力的提高。

鉴于欠发达地区的人口结构、社会经济发展状况,一些在发达地区行之有效的人力资源开发理论和方法,在欠发达地区是难以实施的,有的甚至是完全行不通的。因此,针对欠发达地区人力资源的实际状况和需求,深入开展有关理论研究,是我国欠发达地区人力资源开发工作的当务之急。值此之际,我十分高兴地读了杨林博士的这本专著。作为一个长期从事人力资源开发管理的工作者,这本书让我耳目一新,颇受启发。首先,该书深入研究了欠发达地区的自然资源、生态环境、经济结构、增长方式、市场规模、人口素质、基础设施、软件条件、教育培训等方面的状况,情况分析比较细致,问题找得比较准。其次,针对欠发达地区人力资源开发的重点和难点,提出了一系列解决问题的对策和方法,初步构建了欠发达地区人力资源开发研究的理论和方法体系。看得出来,作者不仅具有较高的理论素养,而且做了大量富有成效的调研工作。其成果的价值是显而易见的。书中总结和分析的问题与情况,以及在此基础上提出的对策与理论,对欠发达地区的政府部门开发人力资源、实现社会经济可持续发展具有重要的参考价值 and 作用。另外,它还丰富了人力资源开发研究理论,有助于学术界、有关政府部门和企业对人力资源开发理论的认识更加完整和深入。

欠发达地区的人力资源开发,其重要意义实际上远不止于经济价值。这项工作更深远的意义还在于加强民族团结,巩固边疆,维护社会稳定,实现国家整体经济、社会、生态环境协调发展。所以,希望杨林博士在这方面再接再厉,作出更大的贡献。同时也希望更多的学者投身到欠发达地区人力资源开发研究工作中来,与有关方面共同努力,不断开创欠发达地区人力资源开发工作的新局面,切实推动并实现欠发达地区的可持续发展。

2005年4月18日

序 二

云南大学经济学院博士生导师 张荐华 教授

在所有的资源中,人力资源是最可宝贵的,因为人力资源是对所有其他资源开发具有决定作用的能动因素。然而,为了更好地开发和利用其他资源,人力资源本身需要大力加以开发和运用。这就涉及一系列问题:为开发和运用一个地区的人力资源,首先要弄清楚该地区人力资源的状况,如特征、数量、质量、分布、结构等,这就需要有一套科学的人力资源评价体系和方法;其次,要弄清楚该地区人力资源开发的程度、运用的成效、存在的问题等;再次,还要弄清楚该地区人力资源开发运用中所面对的经济、社会及生态环境等外部条件,以便从地区的实际出发,制定出可行的人力资源开发的战略和措施。

在人力资源开发过程中,最为重要的是人力资本的投资和运营。人力资本是表现为人的知识、技术、经验和能力等素质,能够为人们带来收益的资本。同物质资本相比,人力资本投资往往可以为人们带来更多的收益。而人力资本即对人力投资而形成的资本的运营,需要个人、团体、政府及各类公共部门的共同努力,需要具备良好的经济、社会及自然生态环境和条件。

本书对上述问题作出了系统的分析论述。本书以我国西南地区的一个边疆省份——云南为例,对不发达地区的人力资源开发问题展开深入研究,从人力资源开发的时间维度到空间分布,从影响人力资源开发的经济社会因素到人力资本积累的制度环境和发展态势及规律性,从人力资源开发的基础理论分析到评价体系和方法的建立,再到不发达地区开发人力资源的对策措施的研究,为我们提供了丰富的实证分析和案例分析。本书概括了不发达地区人力资源开发及可持续利用的基本模式,提出了引进人才同本土化开发相结合的对策措施和建议,将人力资源开发提升到经济社会、生态可持续发展及增强区域综合竞争力的战略高度,为我国实施西部大开发战略在人力资源开发利用方面提供了科学的

依据。

目前,我国人民正在用“以人为本的全面、协调及可持续发展”的科学发展观指导各项工作,正在全力推进改革开放事业,努力完善社会主义市场经济体制,以建成一个和谐的、以人的全面发展为目标的小康社会。在这种形势下,读一读杨林的这本书是不无益处的。

2005年4月18日

前 言

20世纪50年代后期,随着社会经济和科技的飞速发展,人力资源在社会生活中的地位和作用发生了质变,许多学者开始对人力资源进行系统研究。特别是对于不同的国家和地区来说,出现了相同的总投入量会带来差别异常悬殊的收益增长现象,许多学者开始对其进行探索研究,于是人力资源理论应运而生。其代表人物为舒尔茨、明塞尔、贝克尔和丹尼森等。

雅各布·明塞尔于1957年在《人力资本投资与个人收入分配》一文中,首次建立了个人收入分配与其接受培训量之间关系的经济模型。芝加哥大学教授西奥多·舒尔茨在1960年全面探讨了人力资本投资的理论,他被公认为“人力资源之父”。加里·贝克尔的《人力资本》被认为是经济思想中人力资本投资革命的起点,其突出贡献表现在对人力资本的微观分析上。爱德华·丹尼森对人力资源作用进行计量分析,论证出1929—1957年美国经济增长中有23%的份额归因于教育的发展,从而对舒尔茨的结论进行了修正和补充。

许多学者特别关注人口迁移与流动和其收入水平变化之间关系的研究。R.G.克里格(1991)利用1980年PUMS(public use microdata sample)的数据证明,在美国,人力资本流动不同于人口迁移,净迁移人口增加的州往往是那些人力资本流出较高的地区。因而,就人口迁移与流动而言,由迁移者带来的迁入地人力资本存量的增加势必会导致迁出地人力资本存量的减少,最终影响到后者的长期可持续发展。不过迁移与流动对收入变化的影响还受个体年龄、健康水平、职业及前期对教育投入大小等因素的制约。

我国人力资本投资理论由来已久,但真正对人力资源理论进行系统研究大约始于20世纪80年代初期。当时理论界开始全面介绍西方有关人力资源理论的发展背景、基本内容及在中国应用的可能性与现实意义。人口学界最初对人力资源理论的关注则主要从人口再生产方式与劳动力资源、人口质量与劳动力资源、人口移动与劳动力资源及宏观与微观两个方面探讨人口资源的收益。国内早期的人力资源理论研究特别关注中国人力资源数量与经济增长之间的关系。学者们普遍认为,由于过去几十年间没有对人口总量增长采取有效的控制

措施,中国人力资源数量供给已远远超过经济发展对其的需求,形成了人力资源相对数量增加缓慢,但绝对数量增加较快的局面,这不仅不利于人力资源的合理开发,也不利于人力资源质量的提高。

20世纪90年代以后,国内对人力资源的研究涉及面较广,主要侧重于以下方面:(1)人力资源管理研究。特别突出的是企业、行业微观层面的人力资源管理。(2)人力资源评价研究。包括人力资源定性、定量评价,人力资源会计等。(3)人力资源开发研究。多为从理论上或区域角度的定性探讨。(4)研究人力资源质量与经济发展之间的关系。宋志刚等人认为:我国人力资源的突出劣势是劳动力素质不高,加强教育与培训是开发人力资源的首选途径。朱国宏曾经尝试用美国经济学家丹尼森的劳动投入分解法来测度中国人口质量对经济增长的关系、人力资源现状与对策、人才流动等方面。尽管已经在上述方面取得了较多的研究成果,但多数成果流于原则性探讨、认识上的深化和理论层面的讨论,且基于区域社会经济发展需求预测的人力资源开发模式和对策的理论研究尚不成熟;具有可行性的研究成果多集中在企业的人力资源管理方面,而区域宏观层面上的具体研究方案少见,欠发达地区人力资源的系统研究更有待深入。

人力资源的建设与开发已经成为影响欠发达地区社会经济发展的极为重要的因素。我国西部欠发达地区普遍存在:人力资源素质较低与就业压力并存,人力资源结构不适应社会经济发展,人力资源开发利用和管理机制不健全,人才流失严重等问题和矛盾,严重制约了这些地区的可持续发展。同时,又存在人力资源本底不清、未来人力资源深层次需求把握不准确、综合开发利用模式欠缺等不足,因而迫切需要提出一整套解决的方案和措施。

鉴于此,笔者以多年的人力资源管理工作实践及理论研究为基础,试图从可持续发展的视角,运用人口经济学、人口社会学、人口生态学、管理学、民族学、可持续发展理论等基本原理,结合云南省的个案,系统分析中国欠发达地区人力资源开发现状、人力资源特征和人力资本空间布局的动态变化及其未来发展趋势,深入研究人力资源开发在欠发达地区可持续发展中的作用和意义,并在此基础上提出欠发达地区人力资源开发及其可持续利用的指导思想、基本原则、利用模式和对策途径。在研究方法上,采用理论阐述与实证研究、定性分析与定量研究、演绎推理与归纳综合、对比分析的方法,构建欠发达地区人力资源开发的理论体系和基本框架。

全书内容共分八章,大致可以归纳为四个部分。

第一部分为基础理论,全面阐述了国内外人力资源开发理论与方法。运用对比方法和辩证发展的哲学观点,指出人力资源开发随着社会经济的日益发展,其理论也日趋成熟和完善,其评价方法也越来越科学合理。本书特别强调人力资源开发的历史性、区域性和动态性规定,认为人力资源开发与区域社会经济发展阶段紧密相关,其理论要与时代进步和社会需求相一致,并在实践中不断地丰富和发展人力资源开发理论。

第二部分剖析了欠发达地区人力资源现状及其时空结构。从影响欠发达地区人力资源开发的区域生态环境、区域经济和区域社会等条件入手,运用定性与定量的方法分析了欠发达地区人力资源的数量、质量和结构等人口学特征。以云南省为例,运用统计资料系统分析了云南省人力资源的数量、质量、结构和空间分布状况;通过建立评价指标体系,对云南省人力资源做出综合评价。从时间维度上系统研究了学校教育投入与科学文化素质、职业培训投入与专业技术技能、医疗卫生投入与身体素质、社会经济环境与人才积累等之间的互动关系。运用区域科学理论与地理信息技术分析了欠发达地区人力资源空间分布结构、人力资本空间迁移和流动特征、人力资源的空间布局及欠发达地区人才流动态势与规律,进而构建了科学合理的欠发达地区人力资源时空结构定量评价方法与体系。这是本书的核心与特色。

第三部分深入研究了欠发达地区人力资源开发与区域可持续发展的关系。基于欠发达地区人力资源现状、空间分布状态、供需分析,结合经济学、社会学、生态学和管理学等学科,综合研究了人力资源开发在欠发达地区经济、社会、生态、环境和区域竞争力中的显著作用,得出人力资源可持续发展是欠发达地区经济持续发展和社会和谐进步的最关键因素的结论。欠发达地区要以自然资源的可持续利用和良好的生态环境为基础,以经济可持续发展为前提,以谋求社会的全面进步为目标的,以大力开发人力资源为手段,提升其区域竞争力,促进人口、经济、社会、资源和环境的协调发展。这正是区域可持续发展的关键。

第四部分紧密结合前面的内容,从宏观战略角度把握欠发达地区人力资源开发的指导思想,构建人力资源可持续利用模式,从具体层面上提出欠发达地区人力资源开发的具体对策与途径。结论部分是对全书的一个逻辑归纳,本书最后提出了需要进一步研究的理论问题。

三年的努力终于有了一个结果,也许它并不完美,还有诸多不完善之处,但

是作为一种尝试和探索,如果这本书能够起到抛砖引玉的作用,推动欠发达地区的可持续发展和人力资源开发研究与实践,也算是了却了笔者人生中的一桩心愿。

作 者

2005年4月20日

目 录

序一	I
序二	IV
前言	VI
第一章 人力资源开发的理论与方法	1
第一节 人力资源理论概述	1
第二节 人力资源开发理论探讨	10
第二章 欠发达地区社会经济特征	15
第一节 欠发达地区与人力资源	15
第二节 欠发达地区的基本特征	17
第三章 欠发达地区人力资源评价	33
第一节 欠发达地区人力资源数量特征	34
第二节 欠发达地区人力资源质量特征	39
第三节 欠发达地区人力资源结构特征	43
第四节 欠发达地区人力资源综合评价	48
第五节 欠发达地区人力资源的空间差异	52
第六节 欠发达地区人力资源总体特点与存在的问题	60
第四章 欠发达地区人力资本时间维度研究	65
第一节 学校教育投入与科学文化素质	66
第二节 职业培训投入与专业技能	78
第三节 医疗卫生投入与身体素质	81

第四节 社会经济环境与人才积累	89
第五章 欠发达地区人力资源区域结构与空间移动	98
第一节 欠发达地区人力资源区域结构特征	98
第二节 欠发达地区人力资源空间移动与布局	111
第三节 欠发达地区人才流动	130
第六章 欠发达地区人力资源开发市场分析	135
第一节 云南省人力资源供给及其发展预测	135
第二节 云南省人力资源的需求分析	146
第三节 云南省人力资源供求的均衡分析	151
第四节 云南省人力资源开发的主要障碍	153
第七章 欠发达地区人力资源开发与区域可持续发展	158
第一节 人力资源开发与欠发达地区经济可持续发展	159
第二节 人力资源开发与欠发达地区社会可持续发展	167
第三节 人力资源开发与欠发达地区生态可持续发展	171
第四节 人力资源开发与欠发达地区区域竞争力	174
第八章 欠发达地区人力资源开发及其可持续利用	178
第一节 人力资源能力建设	178
第二节 人力资源开发的原则和开发利用模式	184
第三节 欠发达地区人力资源开发对策与途径	190
第四节 基础研究结论	199
主要参考文献	205
后记	208

第一章 人力资源开发的理论与方法

第一节 人力资源理论概述

一、人力资源基本概念

(一) 人力资源的基本概念

1. 资源

资源是人类赖以生存和发展的物质基础。从经济学的角度来看,资源是指为了创造财富而投入生产过程的一切要素。资源这一概念是非常广泛的,不过大致可以分为三类:

(1) 自然资源。它包括土地、野生动植物、矿藏、森林、能源以及降雨量和风力。这些自然资源大都与土地存在某种联系,因而,往往以土地为代表。

(2) 资本资源。在任何时候,一个社会可获得的资源还包括前辈所生产出来的那些东西。已经生产出来并且在后来被用来生产其他有价值的产品和劳务的东西,叫做资本资源或简单地称为资本。建筑物、机器、设备、工作台、道路、桥梁、办公桌等都是国民资本存量的组成部分。

(3) 人力资源。是由具有一定劳动技能和知识的劳动者所构成的资源。它向社会提供一定质量和数量的劳动,是生产活动中最活跃的因素,也是一切资源中最重要资源。基于人力资源在经济发展中的特殊作用,经济学家也因此将它称为第一资源。

2. 人力资源

关于人力资源的概念,国内外学者有许多不同的认识和表达。

(1) 人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识(Ivan Berg)。

(2) 人力资源是企业内部成员及外部的顾客等人员,即可以为企业直接提供或潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和(Nabil Elians and Rensis Lakere)。

(3) 所谓人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口能力。^①

(4) 人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。^②

(5) 所谓人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量表示的资源,对经济起着生产性的作用,并且是企业经营者中最活跃、最积极的生产要素。^③

(6) 人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。^④

综上所述,可以对人力资源的概念作如下界定:

人力资源(human resource)是指一定社会区域内的人口总体所具备的能够从事价值创造活动的劳动能力的总和。

(二) 人力资源的构成

一个社会的人力资源由质量和数量构成。人力资源的质量是人所具有的体力和智力。它一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平和劳动者的劳动态度上。人力资源数量的构成包括以下几方面^⑤:

(1) 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,可称为“适龄就业人口”。

(2) 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口,即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

以上三部分人,构成“就业人口”总体。

(4) 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口,这部分可以称为“求业人口”,它与前三部分一起构成“经济活动人口”。

(5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口,即“就学人口”。

① 张德主编:《人力资源开发与管理》,1页,北京,清华大学出版社,2001。

② 陈远敦、陈全明主编:《人力资源开发与管理》,1页,北京,中国统计出版社,1995。

③ 朱舟编著:《人力资源管理教程》,2页,上海,上海财经大学出版社,2001。

④ 陆国泰主编:《人力资源管理》,9页,北京,高等教育出版社,2000。

⑤ 余凯成、程文文、陈维政编著:《人力资源管理》,4页,大连,大连理工大学出版社,2001。

(6) 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

(7) 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

上述 1~4 部分构成现实的社会人力资源供给,是直接的、已经开发的人力资源;5~8 部分并未构成现实的社会人力资源力供给,是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。

人力资源的构成如图 1-1 所示。



图 1-1 人力资源数量构成图

(三) 人口资源、人力资源和人才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总体。它主要通过人口的数量来表现。

人力资源是指一个国家或地区具有一定劳动技能和知识,能对财富的创造起贡献作用的劳动者的总和。

人才资源则是人力资源的较为优秀的一部分。它是指一个国家或地区中具有较强体能素质和智能素质的人的总称。

从本质上讲,这三个概念之间并没有什么可比性。人口资源本质是一种数量理念,人力资源的本质是脑力和体力,而人才资源则为一种质量理念。但这三者却存在一种数量关系,见图 1-2。

由图 1-2 可以看出,人口资源是人力资源形成的基础,数量最多。当人口资源中出现了一部分具备一定脑力和体力的劳动者时,人力资源就形成了,所以它

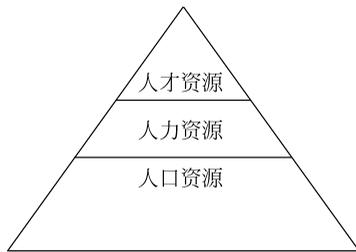


图 1-2 人口资源、人力资源和人才资源的数量关系图

位居中部。而数量最少的那部分是人才资源,它重点强调人力资源中较为杰出和优秀的那一部分,反映了一个国家和地区所拥有的人才质量。这一部分是世界各国最为重视的财富,它关系到一个民族的素质和发展前途。

(四) 人力资源和人力资本比较

在人力资源理论的研究中,“人力资源”和“人力资本”是两个容易混淆的概念。其实它们是既有联系又有区别的两个概念。

人力资源和人力资本都是以人为基础而产生的概念,研究的对象都是人所具有的脑力和体力,从这点看两者是一致的。而且,现代人力资源理论大都是以人力资本理论为根据的;人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础部分;人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论进行的;两者都是在研究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。

这两个概念虽然存在密切的联系,但之间仍有一定的区别。^①

首先,在社会财富和社会价值的关系上,两者是不同的。人力资本是由投资而形成的,因此劳动者将自己拥有的脑力和体力投入到生产过程中参与价值创造,就要据此来获取相应的劳动报酬和经济利益,它与社会价值的关系应当说是一种由因索果的关系。而人力资源则不同,作为一种资源,劳动者拥有的脑力和体力对价值的创造起着重要的贡献作用,它与社会价值的关系应当说是一种由果溯因的关系。

其次,两者研究问题的角度和关注的重点也不同。人力资本是通过投资形成的存在于人体中的资本形式,是形成人的脑力和体力的物质资本在人身上的

^① 肖鸣政主编:《人力资源管理》,3页,北京,中央广播电视大学出版社,2001。

价值凝结,是从成本收益的角度来研究人在经济增长中的作用,关注的重点是收益问题,即投资能否带来收益以及带来多少收益的问题。人力资源则不同,它将人作为财富的来源来看待,是从投入产出的角度来研究人对经济发展的作用,关注的重点是产出问题,即人力资源对经济发展的贡献有多大,对经济发展的推动力有多强。

最后,人力资源和人力资本的计量形式不同。众所周知,资源是存量的概念,而资本则是兼有存量和流量的一个概念,人力资源和人力资本也同样如此。

(五) 人力资源的特征

要进行社会生产,就必须具备人、财、物三种基本资源。由于财力(即资金)是人力和物力的货币表现。因此,社会生产的最基本要素或基本资源,就是人力和物力。人力资源作为国民经济资源中的一个特殊部分,有以下特点:

1. 时效性

人是具有生命周期的生物体。这个生命周期一般可以分为幼稚年期、青壮年期、老年期三个大的阶段。作为人力资源,能够从事劳动的自然时间被限定在生命周期中的一段。可以说,人一出生并不具备劳动能力,因此,人的幼稚年期是培养和训练劳动能力的时期,但还不能称之为人力资源。当人进入青壮年期,体力和脑力的发展都达到可以从事劳动的程度,可以对财富的创造做出贡献,这时才形成现实的人力资源。但当人超出劳动年龄之后就会有一段衰老期,即老年期,这时也不再称之为人力资源。所以,就整个人口而言,人力资源是一种周期性出现的资源,其生产、配置和使用都有着时间方面的限制。

2. 能动性

人力资源与其他资源最大的区别是人具有思想和感情,具有主观能动性,能够有目的地进行活动,能动地改造客观世界。人的这种意识不是低级水平的动物意识,而是有目的、有意识地主动利用其他资源去推动社会和经济发展的社会意识。由于作为劳动者的人具有社会意识,并在社会生产中处于主体地位,因此表现出主观能动作用。人力资源的能动性,主要表现在:

(1) 自我强化。人们通过自身具有目的性的积极行为,接受正规教育、非正规教育和各种培训,努力学习,积累经验,使自己获得更强的工作能力。

(2) 选择职业。由于人具有社会意识,在社会生产中居于主体地位,使得人力资源具有了能动的选择性。在市场经济环境中,人作为劳动力的所有者可以自主择业,而人力资源的职业配置主要靠市场来调节。

(3) 积极劳动。人在劳动的过程中会激发敬业、爱业的精神,积极工作,创造性地劳动,这是人力资源能动性的最主要方面,也是人力资源发挥潜能的决定性因素。

3. 再生性

人力资源是一种再生性资源。在人口的生产和劳动力的再生产过程中,人力资源会不断地耗费一定的脑力和体力进行劳动力生产,同时又不断地提高自己,补偿所耗,产生新的劳动能力,进行再生产。正是这种人口总体内个体的不断更替实现了人力资源的再生。

4. 增值性

相较自然资源,人力资源具有明显的增值性。在人力资源的开发与利用中,人力资源不像物质资源、财力资源那样是一次性增值,而是能实现持续增值。就单个个体而言,人力资源的增值还与激励机制成正比,激励越大,人力资源的价值系数就越大。也就是说,在一定的范围内,人的知识、经验和技能不会因为使用而消失,反而会不断地增强。

5. 社会性

人力资源具有社会性。从人类社会经济活动的角度看,人类劳动是群体性劳动,不同的劳动者一般都分别处于各个劳动组织之中,构成了人力资源社会性的微观基础。从宏观上看,人力资源总是与社会环境相联系的,它的形成、配置、开发和使用都依赖于社会。所以,人力资源是一种社会资源,不仅仅归属于某个用人单位,它应当归属于整个社会。

二、人力资源理论的演进及变革

人力资源这一概念曾经先后于1919年和1921年在约翰·R·康纳斯(John R. Commons)的两部著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过。康纳斯也被认为是第一次使用“人力资源”一词的人。但当时他所指的人力资源和我们所理解的人力资源在含义上相去甚远,只不过使用了相同的词语而已。^①

我们目前所理解的人力资源概念,是由管理大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于1954年在其名著《管理实践》中首先正式提出并加以明确界定的。德鲁克之所以提出这个概念,是表达传统人事所不能表达的意思。他认为,与其

^① 董克用、叶向峰编著:《人力资源管理概论》,5页,北京,中国人民大学出版社,2003年。

他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,它必须通过有效的激励机制才能开发利用,并为企业带来可观的经济价值。

西方国家的人力资源开发(human resource development)理论是以人力资本(human capital)理论为依据的。把人力作为资本看待来说明人在生产和经济活动中的作用,其思想渊源很早。首次使用人力资本概念的,一般认为是英国早期统计学家和国民收入核算家威廉·配第(William Petty),他在1676年曾把战争中武器军械的损失与人力的损失进行比较研究,作为“政治算术”计量的一个重要内容。然而,在经济学理论史上正式论述人力资本的基本思想,并奠定理论研究基本方向的,则是古典政治经济学鼻祖亚当·斯密。古典政治经济学发生危机后,马克思主义异军突起,以全新的理论体系阐发其独特的人力资本思想,与称作“庸俗”的资产阶级经济学所阐发的人力资本思想形成鲜明对照。接下来是新古典学派所阐发的人力资本思想,直到20世纪中叶后,当代人力资本理论才正式形成并得到广泛传播。经历了这样一个漫长的历史过程,人力资本理论在今天已达到了相当高的理论程度。

(一) 古典政治经济学的人力资本思想

人力资本的思想产生得很早,古典经济学大师们在劳动价值学说确立时就肯定了劳动在创造财富中的决定性地位,确立了人力资源在经济活动中的特殊地位。早期的威廉·配第就提出过“土地是财富之母,劳动是财富之父”的著名论断,这是人力资源思想的最早表述。后来,亚当·斯密和李嘉图又把这些思想推到了当时的最高点。

亚当·斯密在他的名著《国富论》(1776年)中提到,一国国民所有后天所获得的有用能力是资本的重要组成部分。因为获得能力需要花费费用,所以它可以被看做是每个人身上固定的、已经实现了的资本,当这种能力成为个人能力的一个部分时,也就成为社会财富的一部分。一个工人技能的提高如同一部机器或一件工具的改进一样,可以节约劳动,提高效率。虽然提高工人技能要投入相当多的费用,但它能产出来更多的利润,足以补偿费用的支出。

(二) 马克思主义的人力资本思想

在马克思主义经济学说中,首先充分论证了人力资本在生产中的主体地位和价值创造作用。马克思认为,所谓资本,其实质就是能够带来剩余价值的价值。而资本之所以能带来剩余价值,不在于它的“死劳动”形态,即以生产资料为其实物形态的“不变资本”,而在于它购买了“活劳动”,即以能创造价值的劳动力

为其实体形态的“可变资本”。这里所讲的“可变资本”,其实就是指人力资本。在马克思眼中,在生产和价值增值过程中,人力资本具有与物质资本不同的主体地位和价值创造作用。这一思想和结论实际上被后来有关人力资本的各种经验和理论研究所印证,以致直至今日仍有其理论指导意义。马克思还详细考察了人力资本的实体特征和价值构成。认为要改变一般的人的本性,使它获得劳动力,就要进行一定的教育或培训。劳动力的教育费随着劳动力性质的复杂程度而不同。同时马克思还注意从人与人的相互关系的角度来认识市场经济条件下,人作为人力资本的手段意义和人作为主体的目的意义之间的辩证关系。他认为,市场经济条件下,每个人为另一个人服务,目的是为自己服务;每个人都把为另一个人服务当作自己的手段相互利用。在考察马克思主义人力资本思想时,关于发展的实质是人的全面发展的人本思想是最值得强调的。马克思认为,人永远是一切社会的本质,而社会组织或社会关系往往对人作为自由、自觉活动主体的本质特性造成“异化”。人的本质特性是自由。人并非生而自由,自由作为人的潜能要通过劳动来实现,现实的人只有通过“互动”,才能从异化了的旧的社会关系中解放出来,不断发展自己的潜能、实现自己的自由。他进一步指出,不经过市场经济的发展,人的关系和能力只能停留在“空虚”的“原始的丰富”和停滞状态,因此,市场经济是人的全面发展不可逾越的、具有重大意义的历史阶段。

由于马克思的主要目标是揭示资本主义制度对劳动者的剥削与压迫,强调劳动阶级在社会经济生活中的主导地位,所以关于劳动对经济发展的具体影响以及人力资源在经济活动中的决定作用并未进行专门研究。以致在相当长的一段时期内,马克思的继承者们对马克思的劳动和劳动力理论的研究和发展,也主要是从政治和阶级地位的角度进行的。直到社会主义制度建立,社会主义国家基于经济建设的需要,才逐步从理论和实践上对作为生产要素和经济资源的人及劳动从新的角度进行了深入的研究。但这并不能抹煞马克思主义思想本身所具有的开放性和深刻性。

(三)当代西方人力资本理论思想

20世纪50年代后期,随着社会生产力与科学技术的迅猛发展,经济运动中的要素运行成果已很难用传统的经济学理论说明,这时许多学者开始把目光投入对人力资本的系统研究,于是人力资源理论体系应运而生。

美国经济学家西奥多·舒尔茨(Theodore Schultz)和加里·贝克尔(Gary

S. Beeker)被认为是现代人力资本理论的创始人。

1. 西奥多·舒尔茨对人力资本理论的开创性贡献

作为西方公认的“人力资本理论之父”的舒尔茨认为：人力资本就是人力、人的知识和技能，它在经济发展中起着决定性作用。如果少了它们，经济的前景将会暗淡无光。然而他也认为，人力、人的技能的取得并不是无代价的，它需要消费资源和资本投资。因此，人力，包括人的知识、技能的形成都是投资的结果。并非一切人力资源都是最重要的资源，只有通过一定方式的投资，掌握了一定知识和技能，并在财富的再生产中起着举足轻重的作用的人力资源才是最重要的资源。

舒尔茨还认为，单纯从自然资源、实物资本和劳动力的角度无法解释生产力提高的全部原因，他采用收益率法测算了人力资源投资中最主要的教育投资对美国1929—1957年间经济增长的贡献，其比例高达33%。这一实证研究成果，证明了人力资源作为一种生产要素资源能力，已经远远超过了一切其他形态的生产要素资源能力的总和，人力资源投资的收益率远远高于物质资本投资的收益率。因而，舒尔茨得出人力资本是现代各国经济发展的关键的结论，尤其对自然资源相对贫乏的国家更是如此。

2. 加里·贝克尔的人力资本理论贡献

贝克尔运用经济数学的方法，对家庭生育行为进行经济决策和成本—效用分析，提出了生育、培养孩子的直接成本和间接成本的概念、家庭时间价值和时间配置概念、家庭中市场活动和非市场活动等的全新的概念。在追求效用最大化、市场稳定和稳定偏好等理论的指导下，贝克尔在人力资本形成、教育、培训和其他人力资本投资过程的研究方面取得了丰硕成果。

3. 爱德华·丹尼森的人力资本理论贡献

美国经济学家爱德华·丹尼森(Edward F. Dension)对人力资源要素作用进行了计量分析。他通过精确的分解计算，论证出在1929—1957年间美国的经济增长中，有23%的份额要归因于美国教育的发展，即人力资源方面。这一重要结论无疑是对舒尔茨结论的重要补充和修正。丹尼森的具体方法是：首先把教育和收入差别联系起来，并用参数0.6加以校正，得出各级教育的收入系数，以此系数分别乘以基年和下一年的各级受教育者人数，得出差额以后，用计算复利的公式算出这一差额在报告期内的年平均增长率。然后乘以劳动产出弹性，得出教育对经济增长的贡献率，即得出教育的贡献比重。

（四）人力资源理论的新发展

从 20 世纪 60 年代开始,经过半个世纪的传播与发展,“人力资本”现已成为普遍使用的经济学术语和日常用语,人力资本理论已被广泛地应用于经济学的各个相关研究领域,人力资本投资的重要意义也被社会各界,包括政府决策部门广泛认识和普遍关注。

随着人力资本投资理论和人力资源理论研究的深入,人力资本理论在经济研究的各个领域得到广泛应用,其影响遍及教育经济学、家庭经济学、卫生经济学和人力资源会计学,使它们迅速成长和发展起来。教育经济学把教育投资作为生产性投资,研究其分配和经济收益的客观规律。家庭经济学经舒尔茨、贝克尔等人的改造,被赋予了崭新的内容,成为集中研究家庭规模、孩子需求和生育决策的理论。卫生经济学把国家的医疗卫生和个人为健康保健而支付的费用看做是对人的投资,这种投资的结果将以人力资本的形式存在下来,从而给个人和社会带来相应的经济收益。人力资源会计学是利用会计学的概念和方法,对企业及其各类组织用于招募、录用及其开发自己的人力资产所花费的成本进行计量,同时就自己所雇员工对本组织的经济价值进行计量。

当然,近年来也有部分国外学者对 20 世纪 50 年代至 60 年代人力资本理论提出了批评。有人认为舒尔茨等人夸大了人力资源在经济发展中的作用。但目前更多的学者还是肯定了舒尔茨等人对经济学的贡献。因为从目前经济增长的角度看,人力资本投资对经济增长的目标实现起着非常重要的作用。

总之,作为经济学中经验应用最多的人力资本理论,将会在各国的经济实践中发挥出更加显著的作用。

第二节 人力资源开发理论探讨

人力资源开发是伴随着人力资源理论的发展而发展起来的,早期的亚当·斯密就曾提出教育和训练可以提高人力资源质量。法国经济学家萨伊认为:“人们花费在教育与培训上的费用总和成为累积资本,这些受过教育与培训的人的工作报酬,不仅包括劳动的一般工资,而且还应包括培训时所垫付的资本的利息。为什么如此支付劳动报酬?就是因为教育是资本。”^①他们已经认识到人力

^① 陈远敦、陈全明主编:《人力资源开发与管理》,50~63页,北京。

资源开发的重要性,却没有从理论的高度来讨论人力资源开发的一整套理论。直到 20 世纪 50 年代舒尔茨等人建立人力资本理论后,人力资源开发才逐渐形成理论体系。舒尔茨等人不仅认识到人力资源开发的重要性,而且也对人力资源开发的途径等进行了研究。他指出,人力资本投资包括:医疗卫生保健的投资、正规教育的投资、在职培训的投资、人员流动的投资、外国移民迁入本国的费用支出。

一、人力资源开发的意义

人力资源的战略作用已被绝大多数国家所认同,它们都把人力资源开发作为工作的第一要务。中国政府历来重视人力资源的开发,早在 20 世纪 80 年代初邓小平就明确提出要重视智力开发。1985 年,他在全国工作会议上又阐述了开发人力资源的重要性,指出:我们国家国力的强弱,经济发展后劲的大小,越来越取决于劳动者的素质,取决于知识分子的数量和质量,一个 12 亿人口的大国,教育搞上去了,人才资源的优势是任何国家也比不上的。江泽民也深刻指出:人才竞争是中国面临的一个十分严峻的挑战。人是生产力中最活跃的因素,人力资源是第一资源。中国人力资源十分丰富,但未经开发的低质量人力资源不是什么宝贵财富,反而是中国现代化进程的沉重包袱。在从人口大国迈向人力资源强国的过程中,人力资源的开发具有特殊重要的意义。

(一) 人力资源开发是发展生产力的关键

生产力是一切社会发展的决定力量,劳动者是生产力诸要素中居于主导地位的能动力量,劳动对象、劳动资料只有与劳动者相结合,才能成为现实的生产力。在世界经济一体化的进程中,一个国家和民族可以比较方便地通过引进的方式,使自身生产力中物的要素水平迅速提高,但如果没有高素质的人力资源,这些物的要素不可能得到充分发挥。因此,只有劳动者不断提高自身的劳动能力和科学技术水平,才能推动整个生产力水平的发展。

(二) 人力资源开发成为推动经济发展的主要因素

经济增长是由劳动、土地、物质资源及人力资源等要素共同投入的结果。随着社会的发展,人力资源的作用越来越明显。专家运用柯布-道格拉斯函数进行的一项经典分析表明,由实物资本存量的增加带来的产量增加,只相当于由人力资本存量增加带来的产量增加额的 1/3。最近的统计数据表明,由实物资本存量引起的收益增长份额比率已缩小到由人力资本存量引起的收益增长份额的

1/4。可以说人力资源开发已成为现代经济增长的主要源泉。

（三）人力资源开发将缓解就业压力

第一,人力资源开发有助于提高劳动力质量和就业适应性,减少结构性失业。第二,人力资源开发有助于调节劳动力的供给量。普及高中教育、发展中等职业教育和高等教育、推进劳动预备制度培训,不仅可以提高劳动者的文化水平和综合素质,而且可以推迟新生劳动力的就业年龄。第三,人力资源开发有利于再就业工程的实施。中国下岗人员大都文化程度和职业技能偏低,或者专业技能结构不合理、就业观念陈旧。通过人力资源的再开发,可以帮助他们提高职业技能,调整知识和技能结构,转变就业观念,从而实现再就业。第四,人力资源开发能够带动社会需求的发展,创造更多的就业岗位。人力资源开发会带动相关行业的发展,特别是第三产业的发展,可创造更多的就业机会。

（四）人力资源开发是提高国际竞争力的前提

随着区域经济全球化和世界经济一体化的发展,国家竞争力的获得不再由资本等物质要素决定,而是由国家或区域的人力资源状况决定。没有大量先进科学技术的高素质人才,就不能在国际市场上真正占有一席之地,更谈不上在竞争中取胜。

（五）人力资源开发是实现人的全面发展的基本条件

人的体力和智力的全面发展,既是社会发展的手段,又是社会发展的目的。人的全面发展意味着人的需要得到最大限度的满足,人的能力得到最充分的发挥,人在社会生活和与自然的关系上获得最大限度的自由。这需要人的综合素质的提高,而人的综合素质的提高正是人力资源开发的目的和结果。

二、人力资源开发的含义

从人力资本理论诞生以来,相伴随的人力资源开发也得到了极大的发展。但不同的组织、学者对人力资源开发看法各异。国际劳工组织认为,人力资源开发主要的途径是发展职业技术教育和就业培训,增强劳动者自谋职业的竞争能力,以减少甚至消除社会上的结构性失业。联合国教科文组织认为,人力资源开发主要是对人的能力和潜能开发。张文贤和晏姚认为,人力资源开发的基本内容包括心理开发、生理开发、伦理开发、智力开发、技能开发和环境开发。陈远敦和陈全明认为,人力资源开发就是采用各种切实有效的手段,充分挖掘劳动者的潜力,提高劳动力的质量,改善劳动力的结构,加强劳动力的组织和管理,以促使

劳动者与生产资料的结合处于最佳状态,从而取得最大的经济效益。吴文武和牛越生等认为,人力资源开发是指为了充分、科学、合理地发挥人力资源对社会经济发展的积极作用而进行的资源配置、素质提高、能力利用、开发规划及效益优先等一系列活动相结合的有机整体。而陆杰华则认为,人力资源开发特指一个国家或地区根据自身的人口、经济、社会、资源条件,组织一切力量和资金,通过人口数量调节、提高人口健康存量、发展基础教育、促进人口流动、开展职业教育与技术培训等手段或措施,不断促进该地域人力资源的合理配置与利用,满足社会经济发展的全过程。以上各家之言有的重点放在人力资源开发的途径和目的上,有的落脚于人力资源开发的内容,而有的则全面探讨了人力资源开发的目的、手段及内容等。作者认为,人力资源开发有广义和狭义两个层面。广义人力资源开发是指通过各种手段使人力资本存量增加,人力资源结构渐趋合理,从而最大限度地促进社会经济的发展;而狭义人力资源开发专指通过各种手段促进劳动力素质的提高。作为广义的人力资源开发,劳动力素质的提高与劳动力的合理配置和利用同等重要。

三、人力资源开发的要素构成

人力资源开发作为一种社会经济活动,由四个基本要素组成,即人力资源开发的主体、客体、介质和环境。主体和客体是对立统一的,主体借助于介质作用于客体,使客体向着主体期望的方向发展,这一切都是在一定的环境条件的作用下完成,环境的好坏直接影响着人力资源开发活动。

(一) 人力资源开发主体

人力资源开发主体是指从事有关人力资源开发活动的组织机构及其工作人员,包括政府、行业、社会团体、学校和企业主体等。政府主体的主要职能是:制定政策,宏观规划,指导、监督人力资源开发活动。行业主体的主要职能是开发本行业的人力资源。社会团体主体的主要职能是开发本团体的人力资源,同时承担人力资源开发的社会职能。学校主体主要是通过教育和培训等提高人力资源素质,为人力资源参加社会劳动奠定基础。企业主体则既要提高人力资源素质,又要充分发挥其潜力,提高人力资源开发的使用效益。人力资源开发的核心是其工作人员,他们是整个人力资源开发活动的决定因素,他们的素质高低决定着开发水平的高低。

（二）人力资源开发客体

人力资源是人力资源开发的客体。作为一种资源,人力资源既具有一般资源的共性又不同于其他资源。它具有双重性,即人力资源既是开发的主体,同时又是开发的客体。开发人力资源其实也就是对人力资源的身体、劳动能力和劳动态度等的开发。影响身体的因素包括:(1)遗传等先天因素;(2)营养因素;(3)环境因素;(4)后天的积极锻炼。劳动能力是构成人力资源的重要因素,它是人认识客观事物、获取知识并运用知识解决实际问题的能力。劳动能力的强弱集中表现在人认识客观事物的深刻、正确和完全程度上;表现在人获取和运用知识、解决实际问题的速度和质量上。劳动态度是人力资源努力从事劳动的精神状态,包括事业心、责任心和进取心等,它决定着劳动行为的发生和发展,对劳动效果有着重大影响。

（三）人力资源开发介质

人们将人力资源开发主体作用于人力资源开发客体而借助的所有媒介,称为人力资源开发的介质,可分为人力资源开发的软件介质和硬件介质。软件介质是那些在开发活动中起指导性作用的一系列理论、政策、规定和制度等的总称。而人力资源开发的硬件介质是人力资源开发主体借助的看得见的实物媒介,它主要包括教育设施、公共卫生医疗保健设施及办公自动化设施等。

（四）人力资源开发环境

环境对人力资源的存在与发展具有深远的影响和重要意义。在人力资源开发的过程中,应努力使环境向有利于人力资源开发的方面转化,为人力资源发挥其主观能动性创造良好的环境条件。同时应发挥人力资源的主观能动性,不断提高对环境的认识程度,充分而合理地利用环境。

第二章 欠发达地区社会经济特征

第一节 欠发达地区与人力资源

一、欠发达地区的解释

所谓欠发达地区是指那些低度开发的落后地区或边缘区,其内部发展缓慢且受到外部抑制,经济发展尚未突破“起飞”转折点。仔细说来,欠发达地区具有丰富的社会经济内涵。首先,欠发达地区是在一定地理空间范围中的相对概念,是相对于发达地区而言的,有人也把它称作不发达地区。在世界经济地域体系中,相对于发达国家,中国是欠发达的,但相对于那些最不发达的国家和地区,中国或许是发达的。在中国经济地域体系中,相对于东部经济地带,西部可谓欠发达地区。^① 本书研究的地域范围就是基于中国经济地域体系中的西部欠发达地区,特别是指中国实施西部大开发战略所公布的12个省、市、自治区。其次,欠发达地区是一个动态、发展的范畴。英国著名经济学家琼·罗宾逊指出:“不发达经济是不满足于现在的经济状态而要求发展的那些经济”,“每个经济都曾经经历过一个加速积累的艰苦过程”。事实上,欠发达隐含着潜在的尚未开发的能力。欠发达地区处于发展状态,其具体标志是发展要素量的扩张和质的提高,在一定时期和一定条件下,一旦发生质的飞跃,即跻身于发达地区之列。当然,在经济成长的不同历史阶段,测度不发达地区的指标体系和人们的价值判断标准不同。因此,在地区经济成长的不同阶段,欠发达地区的内涵存在不一致性。再次,欠发达地区与贫困地区不完全等同,贫困地区必然是欠发达地区,位居于欠发达的最底层,是不发达的一种极端表现形式,但欠发达地区不一定是贫困地区。在空间上,欠发达地区的范围较贫困地区更为广泛。^②

① 武友德:《不发达地域经济成长论》,5页,北京,中国经济出版社,2000。

② 武友德:《不发达地域经济成长论》,6页,北京。

二、人力资源在欠发达地区经济发展中的作用

欠发达地区的经济发展受多种因素的推动,物质资本的形成、人力资本的积累、自然资本的禀赋、技术进步的速度及有利于经济发展的制度等都是现代经济发展的重要动力。物质资本的形成在一个国家或地区的早期发展阶段起着十分重要的作用。最初的经济理论视物质资本为经济发展的惟一的、最重要的因素,然而,随着经济的发展,人们意识到“唯资本论”的一些缺陷,因而在以后的经济发展理论中强调了人力资本、技术进步和制度变迁等在促进不发达地区经济起飞和经济发展中的作用。事实上,促进地区经济持续增长的要害也是人力资本和技术进步。人力资源是经济增长的基本生产要素之一。从某种意义上说,最终决定经济增长的,既不是自然资源,也不是物质资本,而是掌握了一定科学技术和文化的人力资源。正如英国经济学家哈比森(F.H.Harbrison,1973)指出的:“人力资源是构成各国财富的根本基础。资本与自然资源都是被动的生产要素。只有人才是积累资本、开发自然资源、建立社会经济和组织并推进国家经济发展的能动力量。显而易见,一个国家如果不能发展人民的技能和知识,就不能发展任何别的东西。”^①

20世纪50年代至60年代,新古典经济学派的罗伯特·索洛提出了索洛经济增长模型。他认为,在完全竞争的市场前提下,假定规模收益不变,则区域经济增长源于资本、劳动力和技术进步这三个要素的区内供给和区际流动。数学关系表示为:

$$Y = F(K, L \times E)$$

其中:Y为总产出,K是总资本,L是总劳动,E是劳动效率, $L \times E$ 衡量效率工人的人数。

尽管这一模型最终说明的是只有技术进步才能解释生活水平的长期上升,但我们可从中看到,技术进步是以人为载体的,它所依靠的是掌握各种技术和文化的人。美国经济学家西奥多·舒尔茨(T.W.Schultz,1961)在20世纪60年代初提出了人力资本理论,它突破了传统的“唯资本论”,使发展经济学向前迈进了一大步。舒尔茨认为,现代经济发展所需的资本不仅仅是物质资本,人力发展的投入也是一种资本投入,其投入的过程就是人力资本的形成过程。人力资本是经济发展的一个重要变量,甚至是决定性的变量。在现代经济中,投入量与产出量之间的函数变

^① [美]格里高利·曼昆:《宏观经济学》,99页,北京,中国人民大学出版社,2000。

动关系越来越受到劳动力质量的影响。劳动力不是匀质的投入要素,它会因劳动力受教育的程度和掌握技术技能的水平等而发生变化,从而决定着传统经济理论不能解释的投入量与产出量之间的差额。随着经济的发展,不发达经济物质资本短缺的决定性影响将被人力资本短缺所取代。相对于物质资本,人力资本的意义更长远,形成的周期也 longer,因此应优先考虑对人力资本的投资。舒尔茨对投入要素作用的评价,实现了由物的要素向人的要素的飞跃,这无疑是有重要意义的。

随着科学技术的进步,人类社会逐步从农业社会、工业社会开始向后工业化的信息社会转变,财富的增加越来越多地由对自然资源的依赖转向对非自然资源——知识的创造、传播和应用的依赖上。经济学家舒尔茨提出的人力资本理论,为解释新经济现象提供了新的理论,也推动了人力资源管理的研究与应用。通过开发人力资源促进社会经济发展已成为诸多国家和地区发展的基本策略。据世界银行对许多国家的经济增长差异分析发现,物质资产投入只能解释这些差异的不到 30%,其余的 70% 以上直接或间接地归因于知识、信息、教育、技术等无形因素。从国际上来看,资源开发导向型国家的经济增长比较缓慢,而知识开发导向型国家的经济增长要快得多,如日本、新加坡和西欧的一些国家,它们自然资源极其匮乏,但人力资本却非常丰富,因此经济发展快。另外,资源性产品需求弹性低,易受外部市场需求变化冲击的影响,造成经济增长不稳定,而知识发达地区则有较强的灵活性和适应性。人力资源作为一种重要而稀缺的社会资源,已被高度重视。中国西部大开发同样也回避不了人力资源稀缺这一问题,大力开发人力资源是中国西部欠发达地区实现可持续发展的关键。然而,怎样来开发欠发达地区的人力资源以及欠发达地区在开发人力资源的过程中需要创造一些什么样的条件呢?为了弄清这些问题,明确我们努力的方向,首先需要了解欠发达地区的现状。下面就欠发达地区的生态环境特征、社会、经济特征进行分析,以认识欠发达地区开发人力资源的优势和劣势所在。为了能更好地说明问题,我们在研究欠发达地区三个基本特征的基础上,以云南省为例做进一步的解释。

第二节 欠发达地区的基本特征

一、综述

欠发达地区是相对于发达地区而言的,人们对它的研究始于对区域发展不平衡问题的重视,发达国家在这方面的研究早于中国。因为随着西方经济的快

速发展,它们的区域发展不平衡的问题出现得更早。美国自建国以来一直存在着区域经济差异,西部、南部长期为不发达地区,建国后持续百余年的“西进”运动以及20世纪30年代经济危机以来对南部地区的研究和援助,使美国经济的区域差异缩小。前苏联在1917年十月革命后,也对西伯利亚加速开发,使其在国家中发挥了“半壁江山”的作用。日本在第二次世界大战后制定了《北海道开发法》,以加速发展当时还处于边远地带的开发迟缓的北海道。英国的南北差异问题由来已久,区域政策的制定开始于20世纪20年代末期。法国、意大利、德国也同样经历了区域发展不平衡的阶段。这些国家通过对欠发达地区的研究,制定相应的政策和措施,其区域发展不平衡问题都得以解决或缓解。

对欠发达地区的研究,我们认为首先是对欠发达地区自然条件、社会经济条件的研究。继美国学者 Clements 提出生态过渡带之后,人们逐渐开展了对脆弱生态环境的研究。美国学者 Daniel 等探讨了荒漠生态系统的水分特征及物质循环、能量流动和信息传输的特点,并研究了荒漠生态环境的景观分布格局。一些学者研究了中国脆弱生态环境分布及其与工业化及贫困的关系,并应用脆弱生态环境成因指标划定了中国脆弱生态环境的分布范围。^①有的学者还对干旱或半干旱区的环境地质、水文、土壤、植被、气候等特征进行了研究,揭示了脆弱生态环境相关因子的主要特点。在生态环境问题引起世界各国普遍重视的情况下,许多学者从理论、实践等多个层次探讨了脆弱生态环境的表现形式、形成过程以及治理方法。肖笃宁^②在景观生态学理论指导下,从生态空间与景观异质性、景观变化模型与未来景观规划、景观系统分析与GIS应用的角度研究了中国生态环境存在的一些问题。黄培佑^③运用荒漠—绿洲对立统一观,研究了干旱荒漠生态系统的持续发展问题。研究表明,绿洲与荒漠既相互区别又相互联系,即绿洲寓于荒漠又异于荒漠,两者依一定条件互向其对立面转化。彭少麟^④进一步探讨了恢复生态学与植被重建问题,并提出了恢复退化程度不同的生态系统的方法及途径。最近,国家重点基础研究发展规划项目“中国西部干旱区生

① 赵跃龙、刘燕华:《脆弱生态与工业化的关系》,载《经济地理》,1996,16(2),86~89页。

② 肖笃宁:《从1995年国际景观生态学大会看当前国内外景观生态学发展的现状》,载《地球科学进展》,1996,11(4),383~387页。

③ 黄培佑:《荒漠—绿洲对立统一观与干旱荒漠生态系统的持续发展》,载《新疆环境保护》,1996,18(2),17~21页。

④ 彭少麟:《恢复生态学与植被重建》,载《生态科学》,1996(2),26~31页。

态环境演变与调控研究”及相关项目的研究中,借助 RS、GIS 等手段分析脆弱生态环境景观格局,探讨山地、绿洲、荒漠系统的耦合机制,研究维持生态系统稳定的安全阈值,建立脆弱生态环境评价指标体系,以完善绿洲生态学理论框架,丰富生态学及景观生态学学科体系。

中国科学院投入 1.23 亿元启动的 8 大创新工程项目之一——《中国西部环境演变评估》报告已完成编写。^① 这部报告由全国 70 多位科学家经过一年半的努力撰写并反复修改而成。该报告借鉴国际研究规则,从自然、人文和社会等多学科入手,以 2000 年以前正式发表的研究成果为依据,引用权威结论、权威数据,对中国西部环境特征及其演变、未来环境变化预测,以及环境演化对中国西部发展的影响和对策等问题进行综合分析和评估,并以此为基础,凝练出具有前瞻性和战略性的咨询建议,为中国实施西部大开发战略决策提供科学依据。该报告在未来气候变化的条件下对中国西部环境和社会经济变化进行预测,在国内尚属首次。与此同时,为确保中国西部大开发过程中社会、经济与环境的协调发展,国家环保总局与国家测绘局决定联合开展西部地区生态环境现状遥感调查。这次遥感调查是以美国陆地资源卫星早期和最新时期的遥感数据为主要信息源,对中国西部 12 个省(自治区、直辖市)的生态环境现状进行的一次全面的调查,为西部地区生态环境建设、管理以及西部地区生态功能区划和生态环境保护规划提供了可靠的技术支持。通过调查建立的生态环境本底数据库反映了西部地区生态环境现状和动态变化,为西部地区生态环境监督、管理和决策提供了新的、全面的空间信息基础。调查完成的西部地区生态环境遥感分析、评价和成因对策分析结果,为确保西部经济的可持续发展与资源环境的可持续利用提供了科学的依据。西部地区生态环境现状遥感调查完成后,以甘肃省为试点开展了生态功能区划。生态功能区划是指根据区域生态环境要素、生态环境敏感性与生态服务功能空间分布规律,将区域划分成不同生态功能区的过程。其目的是为制定区域生态环境保护与建设规划、维护区域生态安全、合理利用资源与规划工农业生产布局提供科学依据。2002 年,国务院西部地区领导小组办公室、国家环境保护总局组织中国科学院生态环境研究中心编制了《生态功能区划暂行规程》,用以指导和规范各省开展生态功能区划。目前,甘肃、福建生态功能区

^① 孙惠南:《中科院〈中国西部环境演变评估〉报告——历史和现实的依据》,载《人民日报》,2002-02-19。

划已经完成,内蒙古完成了盟市级生态功能区划,新疆完成了生态功能区划草案。

另外,国内外对不发达国家和地区社会经济特征的研究也有了成果。保罗·A·萨缪尔逊(P.A.Samuelson,1978)在其著作《经济学》中列举了不发达经济的6个特点^①:(1)穷,人均收入不到300元;(2)识字率低,只有1/4的人识字;(3)平均寿命稍高于先进国家平均寿命的2/3;(4)大部分劳动力在农村,只有少数从事工厂和服务业的工作;(5)每人分摊的机器马力只是富裕的北美洲人的1/6;(6)科学技术落后,耕作方法和工具原始。托达罗(M.P.Todaro)对发展中国家的共同特征做了如下概括^②:(1)低下的生活水平;(2)低下的生产率水平;(3)高人口增长率和高赡养负担;(4)较严重的劳动力不得其用的现象;(5)对农业生产和初级产品的高度依赖;(6)在国际关系中处于受支配、依附和脆弱的地位。雷本斯坦(Harvery Leibenstein)曾就低度开发地区的经济特征做了综合目录,较好地概括了不发达地域的一般经济特征^③:(1)从事农业的人口占有极高的比例,通常约为70%~90%;(2)农业上存在“绝对过剩人口”;(3)“隐蔽性失业”显著,在农业以外缺乏就业机会;(4)人均资本量极低;(5)人均所得低;(6)大部分居民储蓄额为零;(7)很少的储蓄常来自土地所有者阶层,对工商业并无助益;(8)初级产业即农、林、矿业等都属于残余就业范围;(9)农业上的产量几乎都是由谷物和初级原料构成;(10)对粮食及必需品的支出占主要比例;(11)粮食及原料的出口比例大;(12)人均贸易额低微;(13)简陋的住宅。中国学者李琮研究员认为发展中国家的基本经济特征有以下5点^④:(1)生产力发展水平低下;(2)产业结构处于比较低级的阶段;(3)所有制形式的特有多多样性;(4)经济结构的二元性;(5)对外的依附性。这些学者所列的特点在不发达地区或国家都有所表现,然而随着世界和各国经济的发展,“欠发达地区”这个相对概念在特征上也会发生相应的改变,而且各个国家的欠发达地区的特征表现也并不一样。最近,中国国务院发展研究中心发展战略和区域经济研究部完成了课题报告《中国(大陆)区域社会经济发展特征分析》^⑤,提出

① [美]保罗·A·萨缪尔逊,《经济学》下册,172页,北京,商务印书馆,1982。

② [美]迈克尔·P·托达罗:《经济发展与第三世界》,30页,北京,中国经济出版社,1992。

③ [英]雷本斯坦:《经济落后与经济成长》(英文版),1957。

④ 李琮:《第三世界论》,14页,北京,世界知识出版社,1993。

⑤ 李善同、侯永志:《中国区域社会经济发展特征分析》,载《经济参考报》,2003-02-19。

了划分中国(大陆)区域的一种新方法。这种方法把中国分为八大区域,即东北、北部沿海、东部沿海、南部沿海、黄河中游、长江中游、西南和大西北地区。该报告主要从基本情况、经济总量与结构、基础设施、对外开放、市场规模与居民消费、发展能力与经济活力等6个方面对中国区域社会经济发展进行了比较分析。

综观以上研究成果,再结合中国的具体情况,我们认为中国的欠发达地区在生态环境、社会经济方面有以下特征。

二、欠发达地区生态环境特征

(一) 自然环境恶劣,水旱灾害严重

自然环境因素是影响一个国家或地区经济发展的重要因素,对处于不同发展阶段的地域来说,这一因素作用的强度不同。西部地区大都处于中国地势的第一级、第二级阶梯上,地势高,山地高原广阔,地形复杂,气候类型复杂多样,南部雨量充沛,北部干旱少雨。但就总体而言,西部地区的水旱灾害都十分严重。

西北地区降雨量较少,新疆、青海、内蒙古西部少雨地区降水量不足100mm,陕、甘、宁三省区的少雨地区年降雨量不足300mm。而由于西北各省区位处高原,风势强劲,气候干旱,蒸发量却高达1000~4000mm。因此,“十年九旱”是中国西北地区的主要特征。如陕西省1994年至1996年连续大旱,70%农田受灾,工农业生产损失近百亿元;甘肃省虽有黄河灌溉之利,但平均每年受旱灾影响的农田面积达50万公顷,占耕地面积的16%;宁夏回族自治区1949年以来受灾面积达80%以上的大旱灾发生过3次;青海省平均每年受旱农田面积20万公顷以上,受旱草地1000万公顷;新疆维吾尔自治区的北疆蒸发量为降水量的10倍~15倍,南疆则达130倍~200倍,有限的绿洲农业全靠冰川融水维持。尽管西北地区以干旱为主要灾害特征,但由于受江河及局部暴雨诱发的山洪影响,也常有较重的洪涝灾害发生。如陕西省从纪元初至1949年间,有633年发生洪水,其中352年发生灾害性洪水,平均5.5年发生1次,解放后平均2年发生1次灾害性洪水。1983年汉江洪水造成安康市全城覆没,死亡1063人,直接经济损失7.22亿元。甘肃省从明代以来发生洪涝灾害131次,平均4.4年1次;解放以来又发生溃坝事故70余次,遭遇较大洪水6次。宁夏回族自治区受黄河影响,平均10年发生1次灾害性洪水,平均4年发生3次地方局部洪水。

西南地区多山多雨,洪涝灾害频繁。西藏地区水土流失严重,水量充沛而河道行洪能力差,山洪、泥石流、山体崩塌等灾害多发,1998年洪水造成较大灾害。

贵州省从 1368 年至 1985 年有 254 年发生水灾,其中有 90 年发生了大水灾。1991 年的大洪水,全省 71 个县、市受灾,受灾人口 1 711 万人,经济损失达 19.07 亿元。1995 年又有 83 个县、市受灾,损失达 58.35 亿元。四川省 1981 年因暴雨引发的洪水使 53 个县、市受淹,受灾人口 1 256.5 万人,死亡 1 384 人,经济损失达 28.66 亿元。同时,西南地区河流下切形成深谷,耕地稀少,且引水条件较差,多数农业靠自然降水维持,在水土流失严重的地区以及喀斯特发育的地区土层较薄,蓄水困难,也会导致旱灾发生。如:贵州省从 1949 年至 1985 年的 37 年间,有 31 年发生旱灾。四川省常发生春夏连旱,解放以来除 1967 年外,几乎年年都有旱灾发生。广西壮族自治区在 1700 年至 1949 年间共发生旱灾 152 次,其中大旱 12 次。云南省最大年降雨量 4 000mm,最小降雨量 300mm,因而水旱灾害频繁发生。1950 年至 1998 年的 49 年内,有 24 年发生大旱,有 22 年发生大洪涝。1997 年旱涝灾害同时发生,受旱面积 98.13 万公顷,洪涝灾害面积 57.93 万公顷,洪旱灾害损失达 84.4 亿元。

(二) 生态环境脆弱,环境恶化范围扩大

中国欠发达地区大多数都处于四大生态脆弱地带:西南石灰岩溶地区、南方红壤丘陵地区、北方黄土地区、西北荒漠地区。这些地区在地理区位、地形地质与气候等因素的共同作用下,生态环境已极度脆弱。据国家“八五”攻关项目“中国脆弱生态环境综合整治研究”成果表明,宁夏、西藏、青海、甘肃和贵州是全国生态最脆弱的五个省区。中国国家环保总局认为,目前西部地区的生态环境状况为:普遍脆弱、局部改善、总体恶化。具体表现在以下一些方面:

(1) 土地沙化严重。截止到 1999 年,西部地区沙化土地总面积为 16 255.6 万公顷(内蒙古、甘肃、青海、宁夏、陕西、西藏和新疆七省区统计数据),占全国沙化土地总面积的 90% 以上,沙化耕地和沙化草地的面积呈持续增长的趋势。西部地区沙化土地面积大,分布广,治理难度大。

(2) 水土流失面积大。位于黄河中游的黄土高原及沙漠,经风水侵蚀,成为黄河泥沙的重要来源,每年进入黄河的 16 亿吨泥沙,大部分来自西北地区。青海省水土流失面积高达 46.32%。西南地区降雨强度大、山多坡陡、坡面侵蚀力大是造成水土流失及大规模泥石流、滑坡、塌崖的原因。云南省水土流失面积占国土面积的 38.2%,达 14.6 万平方公里。其中,中度以上水土流失面积为 6 万平方公里。四川省水土流失面积达 19.98 万平方公里,占全省总面积的 41%,是全国水土流失最严重的地区之一。长江流域的水土流失总量已达 24 亿吨,大

部分集中在云南、贵州、四川等省区。截止到1999年,西部地区(不包括西藏)水土流失面积为10436.9万公顷,占全国水土流失总面积的62.5%。

(3)局部地区土壤盐渍化加重。截止到1999年,西部地区盐渍化土地总面积较1986年减少了160.3万公顷,降幅为13.1%。但与此同时,局部地区盐渍化问题仍很严重,由大水漫灌、新开荒地造成的土壤次生盐渍化仍非常普遍。

(4)石漠化问题突出。西南地区的山地和丘陵主要由石灰岩、花岗岩、玄武岩及各种变质岩构成,石质坚硬,土层浅薄,水土一旦流失则岩石裸露,土地石化。贵州省石化面积以每年5%~7%的速度在增长。截止到1999年,西南地区五省区市(包括四川、重庆、云南、贵州、广西)石漠化土地总面积为729.5万公顷,占西南五省市土地总面积的5.3%。虽然石漠化土地面积相对较小,但分布集中,危害严重,是西南地区最突出的生态环境问题之一。

(5)耕地总面积持续扩大,主要来自人为干扰对林地和草地的破坏。1986年到1999年,西部地区因草地开垦而增加的耕地面积占到了新增耕地面积的69.5%,因开垦林地或果园而增加的耕地占到了新增耕地面积的22.4%。与此同时,每年各地又有大量的耕地因产量低、成本高等原因而被弃耕,从而加剧了土地的水蚀、风蚀。在西北绿洲地区,耕地面积虽然不大,但对水资源的消耗非常大,造成水资源大量浪费。毁林毁草开荒、陡坡地开垦、耕地弃耕、粗放型的耕作方式使西部地区的生态环境急剧恶化。

(6)森林生态系统呈现数量型增长与质量型下降并存的变化趋势,森林类型比例演化趋向不合理。近十多年来(1986—1999年),西部地区(不含西藏、云南、重庆和新疆建设兵团)森林面积和森林覆盖率均有较大幅度的增长,增幅分别达8.27%和12.75%;而森林活立木总蓄量和单位面积活立木蓄积量降幅分别达18.96%和25.14%。西部地区(不含西藏、重庆和新疆建设兵团)经济林面积有较大幅度增长,增幅为62.96%;而天然林、防护林面积分别下降14.49%和51.07%。西部地区以幼龄林和中龄林分布面积最多,各占全部林地面积的33.5%和32.2%;过熟林面积最少,仅占全部林地面积的7.9%。西部地区森林生态系统质量下降、森林类型比例不合理导致森林生态系统调节能力减弱,病虫害加剧。

(7)草地面积持续减少,质量下降,鼠害严重。截止到1999年,西部地区退化草地和草地鼠害面积分别占可利用草地面积的29.5%和47.1%。根据遥感调查,20世纪90年代的后五年,退化草地中有55%转化为耕地,29.80%沦为未

利用土地；在过去的 20 多年中，退化草地与鼠害草地面积持续增长。西部地区草地质量也在不断下降，表现为草地等级下降，优良牧草种类减少、毒草种类和数量增加等。

(8) 水资源开发引起水资源时空分布改变，导致河流断流，湖泊绿洲萎缩，地下水位下降。西北地区生态用水比例大，水资源短缺现象严重。西南地区区域性和季节性水资源短缺问题突出。西部地区农业灌溉用水比重大，农业节水工作滞后，水资源浪费严重，水资源短缺矛盾加剧。水利工程建设引起水资源时空分布改变，泥沙淤积、河流断流、湖泊萎缩、地下水位下降。如塔里木河是沿河绿洲及罗布泊湖的水源，由于沿河开荒面积达 13 万公顷以上，再加上在下游干流修建了库容 1.8 亿立方米的大西海水库，使下游 340 公里河道断流，罗布泊湖干涸，两岸的胡杨林大面积干枯死亡，各种野生动物也随之消亡。另外，在全球气候变暖的影响下，冰川退缩，雪线上升现象明显，天然湿地萎缩，湿地自然调控能力降低，湖泊盐碱化甚至干枯。

(9) 因矿产资源开发造成的土地破坏面积大。截止到 1999 年，西部地区（不含贵州、西藏）因矿产资源开发破坏的土地面积累计达 181 万公顷，其中林地破坏占 16.3%，草地破坏占 8.6%，耕地破坏占 8.0%。据有可比资料的青海、陕西、宁夏和内蒙古统计，1999 年因矿产资源开发造成的土地破坏面积比 1986 年增加了 1.2 倍，其中对林地、草地和耕地的破坏面积分别增加了 22%、24% 和 15.5%。

（三）资源丰富，但开发难度大

中国欠发达地区自然资源富集，矿产资源尤其丰富，矿种齐全，储量大，具有多种燃料资源、金属矿产和非金属矿产资源，开采潜力巨大。按 45 种主要矿产资源的潜在价值计算，西部地区占全国的 49.3%，即接近中、东部地区之和；按一次能源探明储量计算，西部地区占全国的 56.5%，即比中、东部地区之和还多 13 个百分点。在中国人均矿产资源储量低于世界平均水平的前提下，西部地区矿产资源相对丰富，有些矿产资源甚至在世界上都具有重要地位，这无疑为西部地区经济成长提供了有利的条件。仅云南全省就已发现有用矿产 150 种，占全国已发现矿种的 92.6%，其中有 53 种矿产储量居全国前 10 位，铅、锌、锡、磷、铜、银等 25 种矿产储量居全国前 3 位。已探明矿产的潜在价值达 5 万亿元人民币。但西部大部分自然资源丰富的地区却深处边远内陆，远离经济中心，自然环境差，资源开发难度很大。

(四) 生物物种丰富,各种旅游资源交融,环境优美

中国西部地区纬度跨幅大,海拔变化显著,气候层次分明,造就了生物物种的多样性,西部地区成为中国生物种类最丰富的区域,是全球关注的生物多样性热点地区之一。据统计,西部自然保护区面积约占全国自然保护区面积的85%,所保护的生态系统和物种系统约占全国的70%。云南省是中国生物种类最丰富的省份,其森林覆盖率为24.2%,仅高等植物就有18000种,占全国种类的60%,目前有许多享誉国际的名贵花卉起源于云南。云南的西双版纳还保留有热带雨林,内有4000多种高等植物,其中优良用材树种180余种,经济植物1500余种,药用植物近800种。雨林内尚有哺乳动物102种,占全国的1/4,各种鸟类420余种。青藏高原也是生物种类丰富的地区,仅青海省就有兽类103种,鸟类292种,高等植物3000余种。羌塘地区是地球上最大的野生动物家园,1990年调查发现其有藏野驴69群,藏羚羊、雪豹、盘羊、棕熊等,总数达4万只左右。西南地区还保留有多种珍稀物种,如大熊猫、朱鹮、孟加拉虎、金丝猴、雪豹等。即使在西部沙漠地区也有各种野生植物1000余种,还有许多野骆驼、野马等珍稀动物及沙鸡、大鸨等珍禽。

同时,西部地区环境优美,旅游资源得天独厚。无论是西北部还是西南部,都有丰富多样的自然景观资源和绚丽多姿的人文景观资源。从热带边疆风光到雪山高原景色,从多姿多彩的民族风情到蕴藏丰富的历史文化古迹,无所不有。2001年,仅到云南的国内旅游者就有4579万人次,海外旅游者高达113.13万人次。可见,西部丰富多彩的旅游资源正吸引着全国乃至全世界的游客,到西部旅游成为美好生活不可缺少的一部分。

总之,中国欠发达地区的生态环境既有好的一面,也有令人担忧的一面。西部得天独厚的旅游资源和生物物种的多样性对于人类的健康和居住环境有着极其重要的意义,是欠发达地区人们为之自豪的宝贵财富。然而,人们必须认识到保护生物多样性和旅游资源这一任务的艰巨性,认识到一种生物消失可能会造成相关数十种生物的生存危机。人类保护生物多样性、保护旅游资源正是为了保护生态系统的稳定,最终是为了保护人类自己。西部地区的生态环境状况如何,不仅关系到本地区的发展质量和可持续发展问题,而且对中国中部地区、东部地区的生态环境和可持续发展问题都会造成重大影响。

三、欠发达地区基本经济特征

(一) 经济发展落后,生产力水平低,缺乏经济活力

西部欠发达地区经济发展相对滞后表现在经济总量、人均值、城市化程度等方面落后于发达地区。西部地区包括 12 个省(自治区、直辖市),虽然总面积达 688 万平方公里,占全国总面积的 71.7%;总人口 3.55 亿,占全国人口总数的 28.5%,但 2001 年,整个西部地区的 GDP、农业总产值和工业总产值仅分别约占全国的 17.1%、24.7% 和 14.9%。2001 年,云南的 GDP 为 2 074.71 亿元,贵州为 1 084.90 亿元,西藏仅为 138.73 亿元,而广东却高达 10 647.71 亿元,上海为 4 950.84 亿元,北京为 2 845.65 亿元(见图 2-1)。

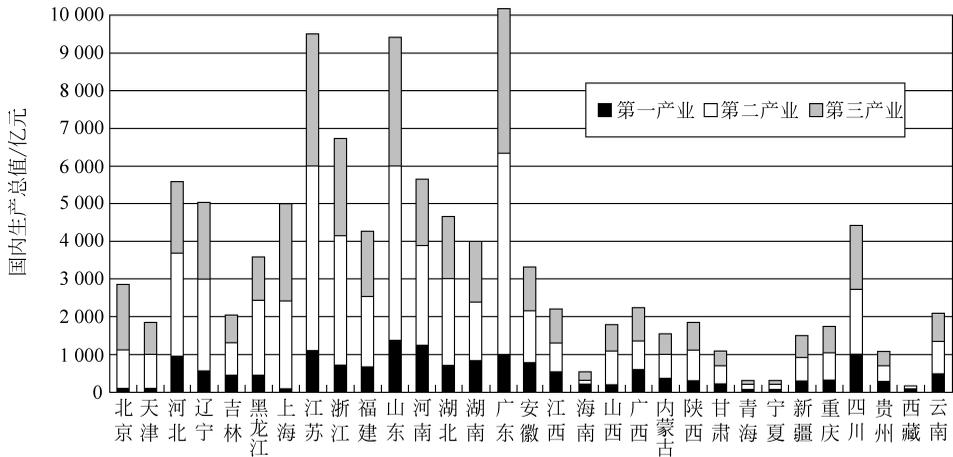


图 2-1 2001 年各地区国内生产总值

欠发达地区处于工业化发展的初级阶段,以传统的基础产业、资源开发产业为主体,没有形成较长的产业链,大量的初级能源、原材料进入市场,主导功能不明显,对地区经济发展的带动力较弱,生产力水平低。另外,从当前的经济活跃程度来看,2000 年和 2001 年,西南地区最弱,GDP 分别增长 8.2% 和 8.5%。欠发达地区城市发展水平与东部相比差距较大,表现为城市化水平低、城市密度小及平均规模小。2001 年西南地区城市化水平最低,为 26.8%。

(二) 经济结构不合理

欠发达地区的经济结构不合理体现在产业结构、就业结构、二元经济结构、

产品结构等方面。^①

(1) 产业结构。从世界经济发展史来看,产业结构总是有一个从初级不断向高级演化的过程,整个三大产业结构演变的规律是一二三到二一三,再到三二一。重点产业的转变趋势是由低到高依次转移,开始以劳动密集型产业为重点,继而以资金密集型产业为重点,最后以新兴产业为代表的技术—知识密集型产业为重点。第三产业在国民经济中占的比重高低已成为衡量一个区域发达与否的重要经济指标之一。很多学者认为,不发达地域走向发达的重要标志之一是第三产业在国民经济中占的比重不断上升。但是,当前中国欠发达地区的产业结构中,农业生产仍占极大的比例,整个产业结构仍处于低级阶段。2001年,第一产业占广东GDP的9.43%,第二产业占50.17%,第三产业占40.4%;同年,第一产业占云南GDP的21.7%,第二产业占42.49%,第三产业占35.8%。可见,欠发达地区的产业结构还有待调整。

(2) 就业结构。就业结构同产业结构一样,也成为衡量现代社会的标志之一。在不发达地区,大部分人从事农业生产,从事其他行业的人数占的比重较小,而发达地区正好与此相反。2001年,西南地区第一产业的就业比重最高,第一产业就业量占西南地区就业总量的62.75%。

(3) 二元经济结构。它在产业部门之间、地区之间、劳动就业和居民生活水平等方面都有表现,表现为现代工业与落后农业和原始手工业并存;凋敝和闭塞的农村与日益膨胀的城市并存;少数富有者与广大贫困群众并存;现代生活方式与传统文化并存等。中国欠发达地区的二元经济是伴随着工业化进程形成的。西部工业化起步晚,在构造起西部的现代工业框架的同时,也铸造了一个二元经济结构。

(4) 产品结构。欠发达地区产品结构的特点是大众化的产品多,高档产品少;附加值低的产品多,附加值高的产品少;老产品多,新产品少;低质量的产品多,高质量的产品少。由于这样一些特点影响了企业的市场竞争力,在区域竞争中处于不利地位。

(三) 市场发育程度低,规模小

自然经济向商品经济过渡的长期性,是经济发展普遍存在的过程。在这一过程中,欠发达地区的市场关系特征集中表现为市场发育迟缓,市场体系不健

^① 左停、陈利君:《不发达区域经济学》,131页,昆明,云南大学出版社,1997。

全,市场机制不完善,规模小。西部不发达地域的市场发育程度历来就低,在由计划经济体制向市场经济体制转变的过程中,又受到传统观念的束缚,创业意识低下,限制了市场发育。计划经济在资源配置、产业发展、企业经济行为等方面仍有较强影响,市场机制发挥调节作用的空间难以伸展,资源配置效率较低。发达地区经过 20 多年的发展之后,有了相对发达的市场,特别是生产要素市场,各种生产要素能够通过市场进行有序流动。而西部地区的生产要素市场基本上还处于起步期。目前,政府面临的主要任务是培育市场,确立先培育后规范的理念。

(四) 科技力量薄弱,投入严重偏低,科技资源与经济建设结合不紧

由于经济环境的变化,西部开发不可能像改革开放前期的东部地区,以劳动密集型产业和低技术产业发展外向型经济,而应立足于发展高新技术支柱产业,采取“跳跃式”发展战略,这样西部才有希望赶上东部。但要发展高新技术产业,以西部目前的科技现状来看,还存在一定的难度。科技部发展计划司和中国科技促进发展研究中心的调查研究情况表明,西部地区的科技情况有其突出的特点,也存在着明显的不足。特点是基础研究有一定实力,部分学科已达到国内甚至世界先进水平。从研究和开发投入、科技论文数量等方面来看,西部的基础研究能力还是比较强的,西部科技发展已经具备了一定的基础,拥有相当数量的科技人力资源和一批国家级的重点实验室、工程技术中心等基础研究机构。不足之处是:(1)科技与经济结合不紧,产业转化能力较弱。企业是科技成果转化的主要环节,但是在西部地区近 4 000 家大中型工业企业中,拥有技术开发机构的企业只占 1/3 左右;西部地区高校与企业的联系也不够,没有形成具有显著带动区域发展的龙头产业集群。(2)科技投入不足,自主创新能力不强。研究与开发活动是整个科技活动的核心,研究与开发经费占国内生产总值的比例是衡量一个国家和地区科技发展水平和科技能力的十分重要的指标。在一些发达国家,这个指标一般是 3% 左右,中国 1999 年是 0.83%,已处于比较低的水平。在西部地区,陕西、四川与东部的差距不明显,有的甚至高过东部地区,但西部其他地区与东部的差距则非常明显,如西藏、广西和内蒙古分别只有 0.09%、0.11% 和 0.15%。(3)科技人才缺乏,基础设施薄弱。西部的科技队伍和科研基础设施虽然有一定的基础,但与东部相比差距仍然比较大。统计资料显示,西部地区专业技术人员、科技活动人员、每万人口中科学家和工程师数目分别为东部地区的 58.76%、45.12%、42.81%。院士数目仅为东部地区的 1/5 左右。在科技

基础设施状况方面,1999年“科技活动人员新增科研仪器设备指数”显示,东部地区大部分达到20%以上,西部地区除四川、陕西外,其他地区与东部地区的差距非常明显,如西藏是0.04%,青海是0.28%,宁夏是1.04%。西部地区现有的国家级重点实验室、工程中心和孵化基地等主要集中分布在四川、陕西、甘肃等地,有些省区则一个都没有。

(五) 区位上的边缘性在经济一体化的形势下有利于对外开放

经济全球化的大潮已势不可挡。加入世贸组织打破了欠发达地区封闭的大门,曾经人们认为边缘区位不利的概念已不复存在,如今西部地区已转劣势为相对优势,积极开展对外贸易。西北地区自第二条亚欧大陆桥贯通以来,变交通闭塞的偏僻之地为东联西出的通道,成为连接亚欧两大洲之捷径,使古丝绸之路重振雄风。西南地区面向国际市场也有北、东、南三个出口,特别是面向东南亚的便利,更加强了西南区和东南亚的贸易往来。比如云南省把对外开放的重点放在与云南接壤的东南亚、南亚国家,云南从封闭的末端变为对外开放的前沿,利用云南与东盟的地缘优势,大力推进中国—东盟自由贸易区建设、澜沧江—湄公河次区域合作,将全省的对外开放推上一个新台阶。而今,云南的目标是将云南省的经济贸易与东盟国家接轨融合,参与东盟和全球经济的大循环,实现区域经济一体化,并在加快建设出省大通道的时候,协商构建连接东南亚的高速公路和泛亚铁路。目前,从昆明经老挝到泰国曼谷的高速公路项目已经启动,从昆明到新加坡的泛亚铁路正在筹建中。跨国高速公路和泛亚铁路将成为云南连接东南亚的桥梁纽带,沟通云南与东盟之间的经贸物流,为云南经贸走向东南亚提供良好的交通条件,使云南成为中国与东盟经贸合作理想的平台和“桥头堡”。

四、欠发达地区基本社会特征

(一) 人口总量大,增长速度快,受教育水平不高

中国欠发达地区很多地方是少数民族地区,国家的计划生育政策允许少数民族夫妇生育两个孩子,再加上一些人的观念落后,使这些地区的人口增长速度快于东部地区。1990—1999年,西部地区总人口由26 043万人增加到28 771万人,年平均增长1.11%,同期中部和东部地区总人口平均增长分别为0.895%和0.788%。西部地区人口的文化程度整体较低,文盲、半文盲人口比例较高,特别是女性文盲率更高。据1999年统计分析,西部地区15岁以上文盲、半文盲比例高达35.39%,比全国平均水平(22.21%)高出近14个百分点,其中西部地

区妇女文盲、半文盲比例高达 47.57%，比全国平均水平高出近 16 个百分点；具有大专以上学历的人口数占总人口数的 2.2%，比全国平均水平低 2.4 个百分点；专业技术人员占总人口的比重仅为 1.28%，仅相当于全国平均水平的 76.4%。

西部地区是中国劳动力资源丰富和最需要人才的地区，但是多年以来人力资源开发滞后。西部地区一方面由于人才数量不足、人力资源开发不足、知识结构不合理，另一方面由于西部地区经济发展活力不够、缺乏对人才的吸引力和对开发人力资源的动力，致使西部地区的人才不断流失，使本来就十分突出的人才问题变得更加严重。

（二）基础设施建设差，缺少留住人才的硬环境

基础设施建设差表现在各个方面：交通运输落后，能源和通信不便，医疗卫生条件相对差等。2001 年，西部 12 个省、自治区、直辖市的铁路营业里程为 25 873 公里，占全国的 36.9%；公路里程为 698 936 公里，占全国的 41.2%，高速公路里程为 4 518 公里，占全国的 23.2%；旅客周转量每公里仅有 2 898 亿人，占全国的 24%；货物周转量为每公里 5 862.4 亿吨，占全国的 13.8%。2001 年，西部地区的邮电业务总量是 793.5 亿元，只占全国的 17.5%；卫生机构数为 113 624 个，占全国的 34.4%，医院、卫生院有 25 133 所，占全国的 38.4%，卫生机构床位数为 83.6 万张，占全国的 26.1%。由于西部地区的基础设施建设滞后，给人们的生活带来极大的不便，很难留得住人才，因此加快建设西部地区的硬环境是开发人力资源的重要条件之一。

（三）广泛存在制约欠发达地区发展的软环境

软环境就是人们所说的人文生态环境，它是指观念意识与思维方式、制度、体制、机制及组织等构成的人的社会生活环境。长期以来，我们对西部自然生态环境的脆弱性已有比较充分的认识，但对西部人文生态环境的脆弱性还没有引起足够的重视，以致造成西部人力资源开发和人才培养使用上的不利局面。西部地区人口由于受教育水平低，人们的观念还显得比较落后，还没有形成“学科技、用科学”，以及“尊重知识、珍惜人才、爱护人才、人尽其才”的社会氛围，在用人制度方面存在不科学的态度，加上体制改革较慢等都会不利于人文生态环境的营造。

（四）贫困现象突出

欠发达地区最基本的社会特征是贫困，这是一个最直观的印象。胡鞍钢研

究员在《地区与发展》一书中提出中国各地区条件差异显著,发展极不平衡,表现为“一个中国,四个世界”。第一世界是上海、北京、深圳等高收入发达地区,1999年人均GDP明显高于世界上中等收入国家平均水平(8 230美元);第二世界是大中城市和沿海中等收入地区,天津、广东、浙江、江苏、福建、辽宁等沿海省份人均GDP均高于世界下中等收入国家平均水平(3 960美元);第三世界是下中等收入地区,包括沿海地区的河北、东北、华北中部部分地区人均GDP均低于下中等收入国家平均水平;第四世界是中西部贫困地区、少数民族地区、农村地区、边远地区、低收入地区,如贵州人均GDP为1 247美元,低于世界低收入国家平均水平(1 790美元)。

另外,《1997年人类发展报告》中列出了世界上3个人类贫困指标地区差距十分显著的国家,中国排在巴西和印度之前。中国沿海地区这一指标为0.18,西部地区高达0.44,贵州约为0.55,相当于索马里等极高人类贫困指标国家。由此可见,西部地区的贫困是中国地区发展平衡的一大障碍,西部开发应以“富民为本”作为宗旨,消除人类贫困。

通过对欠发达地区生态环境、社会经济特征的分析,我们必须认识到,欠发达地区开发人力资源有一定的基础,但很多现实状况却增加了人力资源开发的难度。生态环境、社会经济状况如何,直接影响着人力资源的开发。事实上,它们之间有一种互为因果的关联效应,如图2-2所示。

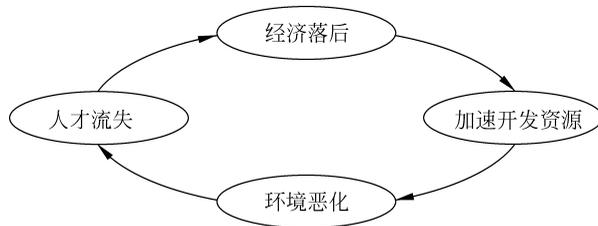


图 2-2 欠发达地区生态环境、社会经济因果的关联图

经济落后,使得缺少知识资源的欠发达地区只能依赖自然资源的开发,追求产出量的增长,这样的经济活动规模必然会超出生态环境的承载能力,结果只会是加速生态环境的恶化,必定使现有的生物多样性和旅游资源优势毁于一旦,削弱了欠发达地区对人才的吸引力,导致人才流失。而在知识经济时代,人才流失的最终结果将是经济落后。如此反复,形成一个恶性循环,使欠发达地区发展始

终达不到经济起飞的转折点,更谈不上可持续发展。

欠发达地区的可持续发展是生态效益、经济效益和社会效益三者的协调发展,要实现这样的发展,必须使人才、经济、环境之间呈现一个良性循环,而西部地区人口高速增长、受教育水平不高的现实阻碍了良性循环链的形成。人力资源的开发,是人口的量与质的开发,同时,人口的量的增长必须与自然资源和生态环境的承载力相适应。由于欠发达地区人口量的增长过快,而自然资源相对无增长,加剧了人口与资源和生态环境的矛盾,这种状况加剧了恶性循环过程,不利于经济的发展。因此,欠发达地区要严格控制人口的增长,把开发的重点从自然资源开发为主转向人力资源和知识资源开发为主,使知识要素成为促进欠发达地区发展最重要的要素。

第三章 欠发达地区人力资源评价

目前对人力资源评价的系统研究主要集中在企业管理中,具有一定规模的公司一般都设有人力资源部,以对员工进行有效的管理和调配。相应地,北京、天津等城市成立了一批进行专业人力资源评价的公司,针对企业人事管理,结合心理学,开发出人力资源评价软件,试图将人力资源评价与企业组织行为整合成一个多层面的系统。在个体层面上,通过定量评定员工能力结构、个体特征、动机需求水平和职业偏好,以及在此基础上对其综合素质和潜力及适宜发展方向做定性分析,为公司提供有关人才素质的全面评价服务,辅助企业有效合理地进行人员选拔、安置、培训;在群体层面上,通过对员工工作满意度、群体需求模式及团队绩效和健康度的定量、定性分析,提供人力资源管理方面的诊断咨询,比如关于员工激励方案和团队建设等方面的针对性建议。^①

对人力资源评价的研究也多集中于企业人力资源方面,而从事人力资源评价研究的也多为心理学研究者或曾从事企业管理的经理人。20世纪60年代以来,伴随人力资源管理理论和实践的发展,人们正在逐步接受将人作为一种最宝贵的资源加以使用和管理的观念,而且一直在探索尽可能准确地计算人力资源投入—产出效益的理论框架和科学方法,逐步形成了运用会计方法来评估组织的人力资源活动的方法,即人力资源会计。这种方法将人力资源与其他实物资源一样视作组织的资产,计算其投资成本和维护成本,并在可能的情况下计算出人力资源活动的经济价值,它也适用于对人力资源活动的成本—效益评估。目前中国企业对人力资源会计方法应用尚处在初级实验阶段,而人力资源会计学也主要应用于企业管理。

人力资源是指总人口在经济上可供利用的最高人口总量,或具有劳动力的人口,包括就业人口、失业人口、就学人口、家务劳动人口和军事人口,并可分为现实人力资源(就业人口和失业人口)和潜在人力资源(就学人口、家务劳动人口、军事人口)。云南是一个经济欠发达的西部省份,我们以云南省为例,根据云

^① 孙雁胜:《数学集合在人力资源评价中的运用》,载《甘肃科学学报》,2002(14)。

南统计资料分析欠发达地区人力资源的特征,并对云南省人力资源的现状做出总体评价。欠发达地区人力资源的总体特点一般为人力资源数量多,资源丰富,但人力资源的质量较差,而且空间分布不平衡,地区差异较大。本章分析人力资源的数量、质量、结构和空间分布,并建立评价指标体系,做出综合评价和分级。

第一节 欠发达地区人力资源数量特征

一、影响人力资源数量的因素

(一) 人口总量及其再生产状况

人力资源来源于人口的一部分,人口的数量决定了人力资源的数量,人口的规模在一定程度上已经决定了人力资源的规模。因此,静态分析人力资源数量取决于人口总量,动态分析人力资源数量的变化取决于人口自然增长率的变动。而人口自然增长率的变化又取决于人口出生率和死亡率的变化。在现代社会,人口死亡率处于低水平的稳定状态,所以,人口总量和人力资源的数量主要取决于人口出生率水平及其基数。不过,从人出生到成长为劳动力之间存在一定的时间因素。因此,通过人口数量的变动来预测人力资源量的变动时,必须考虑这一时间因素。

(二) 人口年龄结构及其变动

人力资源是作为生产要素投入经济活动中的劳动人口,起决定作用的是适龄劳动人口,因此,人口的年龄构成是影响人力资源数量的重要因素。人口年龄构成从两方面对人力资源数量产生影响。一方面,在人口总量既定的条件下,人口年龄构成的变化直接决定了人力资源的数量:人力资源数量=人口数量×劳动年龄人口占总人口的比例。劳动适龄人口占总人口的比重越高,则人力资源越丰富;反之,这一比重越低,则人力资源越匮乏。另一方面,劳动年龄组内部年龄构成的变动,制约着人力资源内部构成的变动。调节人口的年龄构成,需要在相当长一段时间内通过对人口出生率和自然增长率的调节来实现。

(三) 人口迁移与移动

伴随着经济的发展,流动人口空前活跃,这极大地影响了人力资源的数量的变化。人口迁移由多种原因造成,人口在国内移动的一个重要趋势是从农村向城市流动,不发达地区向发达地区流动。其原因主要是眼前的收入差距和未来预

期收入的最大化目标,以及能在城市和发达地区找到工作的概率。除了以上经济动因外,还有一些非经济因素,如城镇的文化生活、新鲜感以及亲朋好友的吸引等。

此外,人口迁移也还与人们的流动能力(知识、技能、健康、财富)的强弱有关。从理论上讲,经济最落后、失业率最高的地区,对人口流动的驱动力应该最强。但实际统计数据表明,经济落后和失业与流动的相关性仍然是不明显的。这是因为,尽管最穷、失业率最高的地区,对人的流动的驱动力最强,但这些地区的人力资源配置也是最低的,以致相当大一部分人实际上并没有流动的意愿与可能。

人口迁移的主体一般都是成年人,对于流入地来说,迁入的人力资源配置越多,质量越高,越有利于它们的经济增长,增加了它们的人力资源配置存量;而对流出地来说则是人力资源的流失,损失了它投入的人力资本,影响本地区的经济增长。

二、人力资源数量

人力资源数量是人力资源存量的重要方面,是人力资源量的规定性。人力资源数量可以用绝对量和相对量两类指标来描述。一般情况下,一定时空范围内人力资源绝对数量与该范围内的人口数量呈同向变动关系。也就是说,在一定时空范围内,人口越多,人力资源越丰富。由于现实意义上的人口由劳动力人口和非劳动力人口两部分构成,而且,非劳动力人口在一定时期内实际上可视为纯消费人口,而劳动力人口则同时具有生产和消费特性,因此,人力资源数量虽与人口数量呈同向变化,但二者在数量上往往不等,人口数量通常大于人力资源数量。为了分析的方便,在计量要求不高时,人们往往用人口总数去近似地代表广义人力资源总量。当然,人口本身并不就是人力资源,而只是人力资源形成的基础。二者的区别主要不在于计算口径,而在于研究问题的目的不同。人力资源有自身的指标体系、评价标准和发展取向。

众所周知,人口具有一定的年龄和健康的特征,随着时间的推移,人的劳动能力有一个先增强后衰弱并最终失去的过程。为此,人们根据生物学规律把某一年龄区间规定为劳动年龄,在此范围以内的全部人口均称为劳动适龄人口。目前,国际上一般将15周岁作为劳动适龄人口的下限,将64周岁作为劳动适龄人口的上限,把15岁~64岁的人口作为劳动适龄人口。中国则规定劳动适龄人口的年龄区间为男性16岁~60岁(不包括60岁)、女性16岁~55岁(不包括55岁),并将这部分人口作为经济活动人口,也就是现实的社会劳动力。而在没有退休制度的广大农村,超过60岁的大多数农民仍在劳动。随着生产力的发展

和人口健康状况改善,从增加青少年人口受教育年限及加强老年人力资源开发利用着眼,扩展劳动年龄人口上、下限已成为一种趋势,因此,中国劳动年龄内的劳动适龄人口与现实的劳动力人口存在着较大的差距。从狭义上讲,人力资源指的就是经济活动人口或劳动力人口;而劳动力人口是具有一定的劳动能力且进入法定劳动年龄的人口,减去其中不具备或已丧失劳动能力者,加上不在劳动年龄以内但实际参加了劳动的人数。人们往往还在更广泛的意义上使用人力资源这个范畴,即所谓广义人力资源。广义人力资源包括了现在和未来一切可能成为生产要素的人口,即不仅包括了除丧失了劳动能力以外的全部劳动适龄人口,而且还包括了未达到劳动年龄的人口(可以将其看做是未来人力资源)。云南省人力资源的数量构成中既包含现实的社会劳动力(经济活动人口),也包含潜在的劳动力。

(一) 绝对数量

人力资源绝对数量是指一定时间、空间范围内具有现实或潜在劳动能力的人口总数。为便于比较,我们采用国际上通用的标准来计算云南省人力资源的绝对数量,包括 15 岁~64 岁的人口作为劳动适龄人口和此年龄段以外的具有劳动能力的人口。根据这一计算方法,云南省人力资源数量包括下列 8 个部分,如图 3-1 所示。

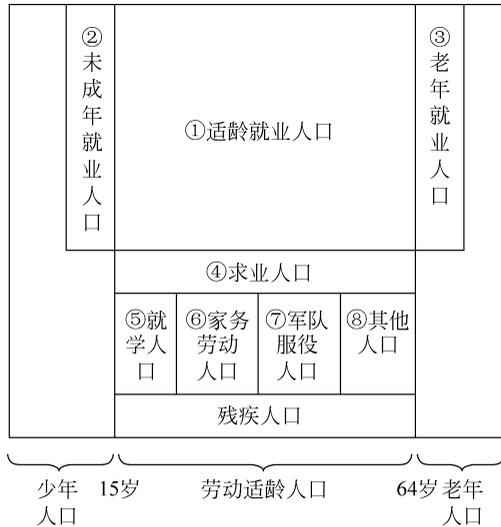


图 3-1 人力资源数量构成图

①处在劳动年龄之内,正在从事社会劳动的人口,亦可称为“适龄就业人口”;②尚未达到劳动年龄但已经从事社会劳动的人口,即“未成年就业人口”;③已经超过劳动年龄,继续从事社会劳动的人口,即“老年就业人口”;④处在劳动年龄之内并要求参加社会劳动的人口,即“求业人口”或失业人口;⑤处在劳动年龄之内,正在学习的人口,即“就学人口”;⑥处在劳动年龄之内,正在从事家务劳动的人口;⑦处在劳动年龄之内,正在军队服役的人口;⑧处在劳动年龄之内的其他人口。

现实人力资源为人力资源数量构成中①~④部分人口的合计,称为经济活动人口,亦称劳动力人口。⑤~⑧部分为潜在人力资源。也就是说,人力资源总量是现实人力资源与潜在人力资源的统一。潜在人力资源与现实人力资源之间存在一种包含与被包含的数量关系。前者是指一个国家和地区可以动员投入劳动运行的人力资源数量。后者是指直接投入劳动运行的人力资源,包括那些由于非个人原因暂时未能从事劳动的求业人口。第五次人口普查资料显示,2000年云南省劳动适龄人口为2 986.45万人,其中离退休人口为90.69万人,丧失劳动能力的人口为117.65万人,而65岁以上仍在就业的人力资源为72.99万人。由下式:人力资源总量=劳动适龄人口总量+适龄外的具有劳动能力的人口总量-丧失劳动能力的人口,云南省2000年人力资源的总量为2 851.1万人。与15岁~64岁劳动适龄人口总数2 878.31万人相差27.21万人。而低于15岁的已就业人力资源我们暂无法统计,因此,为便于统计与分析,我们以15岁~64岁劳动适龄人口总数2 878.309 5万人近似为云南省的全部人力资源。从历次人口普查资料来看,云南省1953年人力资源总量为832.1万人,1964年人力资源总量为1 072.9万人,1982年人力资源总量为1 650.2万人,1990年人力资源总量为2 182.1万人,2000年人力资源总量为2 878.31万人,2000年分别比1953年、1964年、1982年和1990年增长2.46倍、1.68倍、0.74倍和0.32倍(见图3-2)。^①

云南省人力资源的地区分布不平衡。全省16个地、州、市人力资源占该地区总人口比重较高的有昆明、思茅、楚雄和西双版纳。从表3-1来看,人力资源比重最低的昭通与最高的昆明相差14.96个百分点,文山州比昆明市低9.01个

^① 云南省统计局编:《云南统计年鉴2001》,昆明,云南科技出版社,2001;《云南省2000年人口普查资料》,昆明,云南科技出版社,2002。

百分点。另外,从表中也可以看出,各地区人力资源占总人口的比重集中程度较高,说明人力资源有向某些地区集中的趋势。但总体而言,各地区人力资源所占比重并无太大偏差,16个地、州、市2000年人力资源在总人口中的比重大部分都在59%~69%之间。

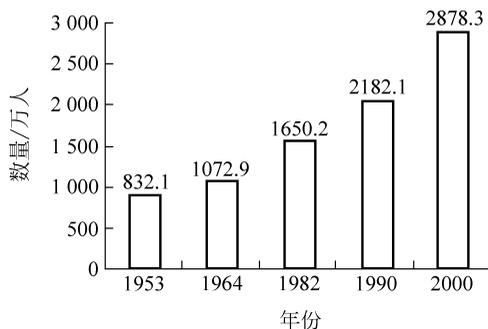


图 3-2 云南省历次人口普查人力资源的增长状况

表 3-1 云南各地、州、市人力资源的分布(2000年)

地区	15岁~64岁 人口数/人	15岁~64岁人口 占总人口比重/%	地区	15岁~64岁 人口数/人	15岁~64岁人口 占总人口比重/%
昆明	4 299 077	74.36	西双版纳	694 946	69.96
曲靖	3 606 304	65.98	大理	2 258 360	68.51
玉溪	1 417 223	68.37	保山	1 574 661	67.05
昭通	2 727 776	59.40	德宏	734 119	67.81
楚雄	1 778 681	69.96	丽江	764 907	67.89
红河	2 819 011	68.25	怒江	332 664	67.64
文山	2 135 892	65.35	迪庆	242 354	68.55
思茅	1 785 974	72.01	临沧	1 611 117	69.07
			全省合计	28 783 095	67.95

资料来源:2000年云南省人口普查资料。

(二) 相对数量

人力资源的相对数量是指一定时空范围内现实与潜在人力资源占总人口的比重。一个国家人力资源绝对量的大小,是反映国力的重要指标。一国人力资源相对量则表明该国人力资源拥有量。作为一种相对国力的表示,它可用来与

其他国家进行比较,反映出一个国家的发展程度等更深层次的社会经济特征。人力资源相对数量可用人力资源率这一指标来表示,公式如下:

$$\text{人力资源率} = \frac{\text{人力资源总量}}{\text{被考察范围总人口}} \times 100\%$$

一般地,一定时期内一国或地区的人力资源率越高,人力资源的数量也往往越多,表明可投入生产过程中的活劳动数量越多,从而创造的国民收入也就越高。^① 2000年云南省的人力资源占全省总人口的67.95%,人力资源率较高,可投入生产过程中的活劳动数量比较充足。但这只是一种直观感觉,因为人力资源率高有时并不意味着从事社会经济活动的现实人力资源就多,现实人力资源的相对量可用劳动参与率表示,公式如下:

$$\text{劳动参与率} = \frac{\text{劳动力人口(现实人力资源)}}{\text{人力资源总量}} \times 100\%$$

云南省2000年适龄就业人口(在业人口)为2467.26万人,劳动参与率为85.72%,面临着解决人力资源过剩及其合理配置的问题。

第二节 欠发达地区人力资源质量特征

人力资源质量是指在一定时空范围内现实和潜在人力资源所具有的体力、智力、知识和技能水平,它反映了人力资源的本质特征,是人力资源存量的重要组成部分。

一、影响人力资源质量的因素

(一) 遗传和先天因素

这是影响人力资源质量的客观因素。智力的可遗传性已为遗传学的研究所证实:人类个体中相当一部分智力差异可溯源于遗传禀赋。

(二) 营养食物总量

营养是有机体维持生长发育等所需要的物质,营养不良严重影响身体健康和智力的形成,高质量的人力资源必须要有良好的营养进行必要的支撑。从目前情况看,云南省居民的恩格尔系数还比较高,一些农村和偏远地区的膳食结构

^① 赵秋成:《人力资源开发研究》,7页,大连,东北财经大学出版社,2001。

还很不合理,在很大程度上影响了人力资源的质量。

(三) 教育

教育是人力资源形成的重要形式,广义的教育是指为增进人的知识和技能、影响人的思想品德和行为的一切活动,它对人的思维方式、生产方式和生活方式及思想观念等有着重大影响。狭义的教育专指学校教育,它是社会和教育者根据一定的社会要求,对受教育者所进行的一种有目的、有组织的身心影响过程,旨在把受教育者培养成满足社会需要的人。

在传统社会中,教育是传承文明的主要手段,前人所积累的一切文明成果必须通过教育的方式实现代际间的延续。因此,教育是人力资本形成的主要途径,教育投资是人力资本投资的主要形式。^① 建国以来,云南在解决文化落后、人力资本短缺的问题上,取得了较大的成就,基本形成了较完整的教育体系,各级各类学校都有大幅度增加,但与发达地区相比仍显落后。在人力资源的开发方面,西方一些国家走在世界前列,它们有专门从事人力资源开发的机构帮助劳动者进行职业生涯规划,激发劳动者的热情,大大提高劳动者的生产效率,而目前云南的这些服务机构还有待开发和加强。

二、人力资源质量构成

人力资源质量由健康素质、科学文化素质和思想素质三个方面组成。^②

(一) 健康素质

健康素质主要是就人的身体素质而言,它是劳动能力形成的基础。人力资源的健康素质通常影响劳动者从事经济活动的劳动效率、工作耐久力及其一生中为社会提供劳动的数量和质量,因此,身体的重要性体现在它是人的体力、智力形成和发展的基础。身体的健康又是由人的寿命长短和体质强弱反映出来的。寿命长短和体质强弱主要受以下几个方面的影响:第一,遗传和其他先天因素。人类的体质具有一定的继承性,这种继承性来源于人口代际间生理基因的保持、人口的遗传,并从根本上规定着人力资源的体质。第二,营养因素。营养是人体正常发育的重要条件,一个人儿童时期的营养状况,必然影响其未来成为人力资源时的体质、寿命;营养也是人体正常活动的重要条件。第三,环境因

^① 李宝元:《人力资本与经济发展》,64页,北京,北京师范大学出版社,2000。

^② 赵秋成:《人力资源开发研究》,10页,大连。

素。人的平均寿命的差异,主要是由环境条件引起的。平均寿命的长短,既受社会经济发展水平的制约,又对社会、经济发展产生影响。第四,后天的努力程度。积极、经常、科学地锻炼身体,无疑会增强身体机能,延长寿命。当然,身体并不能预先完全决定人力资源的发展,而只是必要的前提和基础。决定人力资源发展水平的因素是后天的实践活动和所受到的教育训练程度等,甚至个人的一些身体缺陷也可以通过学习和锻炼获得某种程度的补偿。

(二) 科学文化素质

科学文化素质是指一定时空范围内现实和潜在人力资源的智力水平、文化知识状况及经验和劳动能力等。科学文化素质的形成是先天智力遗传与后天教育、培训和实践经验积累的结果。科学文化素质通常用某一群体的平均受教育年限、文化构成、受过高等教育和中等职业技术教育者分别占群体人力资源的比重、从事科学研究和应用的人数占群体人力资源的比重、全体工人的技术等级和文盲率等指标来反映。

劳动能力是构成人力资源的重要因素,是人认识客观事物、获取知识并运用知识解决实际问题的能力。劳动能力的大小集中表现在人认识客观事物的深刻、正确和完全程度上;表现在人获取和运用知识解决实际问题的速度和质量上。人们掌握知识和技能要以一定的能力为前提,能力制约着人们掌握知识的快慢、深浅、难易和巩固程度,能力的存在为掌握知识、技能提供了可能性,而这种可能性转为现实性则是在掌握知识和完成技能的活动中表现出来的。所以,掌握知识和技能的活动是能力的表现形式,而能力则是掌握知识和完成技能活动的内在条件。平时所说的某人具有某种劳动能力,并不是根据他所具备的心理特征来直接判断的,而是通过他是否掌握了相应的知识和他所进行的技能活动间接地进行判断。一般地讲,掌握知识、技能的状况反映着能力的水平,但也并不是绝对的。具有相同文化水平的人或具有相同操作技术的人,他们的能力可能并不相同。另一方面,能力大致相同的人,因社会经历不同、学习与训练的时间长短不同,也会表现出不同的文化水平与技能水平。总而言之,每个人的科学文化素质是有差异的,缩小这种差异需要学习和训练。

(三) 思想素质

思想素质主要指劳动者从事劳动的精神状态,包括事业心、责任心、敬业精神和进取心等。其中,劳动者的敬业精神和劳动态度是至关重要的。它决定着劳动行为的发生和发展,对劳动效果有着重大的影响。敬业精神是劳动者对自

己所从事工作的喜爱程度和无私追求,它表现为劳动者的工作积极性、主动性,对工作的兢兢业业、勤勤恳恳。劳动态度是指劳动者对自己所从事工作的观点和看法。一般地说,劳动态度端正与否,往往会直接影响劳动者主动性、积极性和创造性的发挥,影响劳动者的劳动效率、所生产产品的质量及劳动过程中物耗和能耗水平。

人的劳动态度是在各种因素的作用下形成的。这些因素可以分为客观的和主观的两大类。客观因素又分为一般社会因素和特殊因素两种。属于一般社会因素的有社会关系和国家的整个社会政治制度,但其影响还不足以培养出把劳动视为生活第一需要的劳动态度;特殊因素包括社会职业群体的具体劳动环境和条件,如劳动的性质和内容,部门、企业、科室、班组的具体组织技术条件,集体里的社会心理气候、价值观念体系等。特殊因素中最基本的是具体劳动的内容,其特征复杂多样。劳动内容是由体力因素和脑力因素的比例关系、劳动工具和劳动对象的复杂程度、劳动分工水平和机械化水平、劳动节奏的强度和进行创造的可能性等一系列因素决定的。

三、质量特征

(一) 平均受教育年限低,人力资源文化素质不高

平均受教育年限作为反映人力资源质量的指标,能较好地反映人力资源的文化素质,代表性较强,因此,本文根据云南省2000年人口普查数据来反映云南省人力资源的总体质量。平均受教育年限的计算公式表述如下:

$$E = P_1 \times a + P_2 \times b + P_3 \times c + P_4 \times d + P_5 \times e$$

其中, P_1 、 P_2 、 P_3 、 P_4 、 P_5 分别代表大专以上、高中和中专、初中、小学、文盲半文盲人口的比重, a 、 b 、 c 、 d 、 e 分别代表具有大专以上、高中和中专、初中、小学、文盲半文盲等分别受教育程度的人口平均接受教育的年数。根据中国现行教育制度并兼顾云南各地区区域差异,令 $a=16$ 、 $b=12$ 、 $c=9$ 、 $d=6$ 、 $e=1$ 。未上过学+扫盲班是文盲人口和半文盲人口的合计,小学辍学人口均统计在内,因此,将其平均受教育年限定为1。^①根据人口普查数据整理后,全省人力资源的平均受教育年限为6.91年,仅相当于初一教育程度,与全国平均高中教育程度相比,说明云南省人力资源的文化素质偏低。

^① 侯亚非:《人口质量与经济增长方式》,99~100页,北京,中国经济出版社,2000。

（二）人才指数偏低,人才资源存量不足

人才是“专门人才”和“专业技术人才”的简称,是指具有中专以上学历,拥有一定的专业技术职称或受过专门训练和有特别专长的人,是人力资源中的精华部分。人才资源是一切资源中最宝贵、最重要的资源,它不仅能在开发自然资源中起重要作用,而且能够通过其特有的高层次的能动性创造出新的物质资源,并促使经济发展成倍数增长。人才指数是指人才资源在人力资源中的比值,是衡量一个国家或地区的人力资源质量和综合国力的重要指标。2000年云南省的人才指数为6.72%,与全国相比,人才指数偏低,说明云南省的人才资源存量较低,人力资源的素质较低。而且人才资源中以中专文化程度为主,占57.1%,研究生文化程度的比重最低,仅为0.6%,人才资源的结构不平衡,高素质人才缺乏(见表3-2)。

表 3-2 2000 年云南省人才资源的构成

	中专	大学专科	大学本科	研究生	合计	人才指数
人才资源/人	1 103 535	564 686	252 829	11 750	1 932 800	0.067 2
占全省比重/%	57.1	29.2	13.1	0.6	100	

资料来源:2000年云南省人口普查资料。

（三）文盲率较高

2000年人口普查资料显示,云南省的文盲、半文盲人口占15岁及以上人口的比重(即文盲率)为11.4%,与全国6.72%的文盲率相比,文盲率较高。可以看出,云南省人力资源的质量较低,教育水平还有待提高。

第三节 欠发达地区人力资源结构特征

人力资源结构是指一个国家或地区的人力资源总体在年龄、性别、质量、地区等不同方面的分布或构成。目前,世界上由于各国的实际情况不同,因而在确定划分人力资源结构标准时会产生一定的差异。例如,由于发展水平、地理位置以及战争等原因使得一些国家的国民平均寿命相对较低,人口的性别比例严重失调,导致人力资源结构不合理,这些国家所制定的划分标准也就相对较低。而欧美发达国家对基础教育的投入远远超过包括中国在内的广大发展中国家,因

而他们在划分人力资源质量结构时所采用的标准就会明显高于发展中国家。^①

一、年龄结构

由于各国的社会经济条件不同,劳动年龄的规定不尽相同。大多数国家将劳动年龄规定为15岁~64岁;中国规定为男性16岁~59周岁,女性16岁~54岁。为了便于比较,我们采用国际标准对云南省劳动年龄内的人力资源进行划分,可以分为青年人力资源、成年人力资源和老年人力资源三类。

(一) 青年人力资源(15岁~24岁)

青年人力资源的特点主要表现在心理、生理方面逐步成熟,劳动能力在这一时期不断增长,他们对工作环境有较强的适应能力,同时有较强的学习和创新精神。青年人力资源的特点也决定了他们具有稳定性小、流动性大的不足之处。总之,青年人力资源整体开发潜力大,以他们为主体的人力资源结构属于发展型的结构。如果青年人力资源所占比例过大,短时间内增长过快,就会导致人力资源供过于求。

(二) 成年人力资源(25岁~49岁)

成年人力资源的特点主要表现在体质和智力达到一生中的高峰,各方面因素都比较稳定,职业技术水平相对较高,从而有较高的工作效率。这一时期是人力资源的黄金时期。

(三) 老年人力资源(50岁~64岁)

老年人力资源的特点主要表现在生理衰退,智力因素下降,学习和创新意识远不如青年人力资源和成年人力资源,实际操作能力不如以往,但是他们在长期的工作中积累了大量的经验,感性和理性知识比较丰富,弥补了他们在其他方面的不足之处,具有代偿性。以他们为主体的人力资源结构属于供不应求的结构。如果老年人力资源所占比重过大,会导致人力资源结构老化。

从世界各国的经济发展史不难看出,人力资源年龄结构的比例要适当,以成年人力资源和老年人力资源为主体的人力资源年龄结构是合理的人力资源结构。云南省人力资源的年龄结构以成年人力资源为主体,占总人力资源的58.33%,劳动参与率为91.01%,说明人力资源的年龄结构较合理(见表3-3)。

^① 杨蓉:《人力资源经济学》,14页,北京,中国物资出版社,2001。

表 3-3 云南省人力资源的年龄结构

年龄/岁	人力资源数量/人	占全省比例/%	就业人力资源/人	劳动参与率/%
15~24	7 524 094	26.14	5 431 160	72.18
25~49	16 788 597	58.33	15 280 120	91.01
50~64	4 470 404	15.53	3 231 430	72.28
合计	28 783 095	100	23 942 710	83.18

资料来源：2000年云南省人口普查资料。

二、性别结构

云南省劳动力总的参与率为 85.72%，其中男性为 84.15%，女性为 82.11%，男性高于女性。各年龄组的劳动参与率见表 3-4。由表中可以看出男性和女性的不同之处在于：

(1) 除了 15 岁~19 岁、20 岁~24 岁、30 岁~34 岁、35 岁~39 岁组外，在其他年龄组男性劳动力参与率都大于女性劳动力参与率。

(2) 女性的劳动力参与率的最大值高于男性的最大值。

(3) 20 岁以后，随着年龄的增加，男女劳动力参与率也随之上升。

三、职业结构

(一) 在业人力资源构成

1. 在业人力资源的自然构成

在业人力资源是指正在从事社会劳动和服务活动并取得报酬或经营收入的人力资源。年龄在 15 岁~64 岁的人口是按国际标准统计的劳动适龄人口。第五次人口普查资料显示，2000 年全省在业人力资源总数为 24 672 600 人，在业男性人力资源总数为 13 183 730 人，在业女性人力资源总数为 11 488 870 人。全省在业人力资源总数占全省人口总数的比重为 58.24%，在业人力资源的性别比为 114.29。在业人力资源总数占 15 岁及以上人口的比重达到 82.61%。男性在业人力资源比重为 53.43%，女性在业人口比重为 46.57%。在业青年人力资源(15 岁~24 岁)占全省在业人力资源的比重为 26.14%；成年人力资源(25 岁~49 岁)占全省在业人力资源数的比重为 58.33%；老年人力资源(50 岁

以上)占全省在业人力资源数的比重为 15.53%。^① 2000 年各年龄组在业人力资源中,都是男性的比重高于女性。

表 3-4 云南省各年龄别男性、女性人力资源劳动参与率

年龄别	合计 /人	男性 /人	女性 /人	就业男性 /人	劳动参与 率/%	就业女性 /人	劳动参与 率/%
15岁~19岁	3 554 710	1 875 938	1 678 772	1 124 250	59.93	1 025 540	61.09
20岁~24岁	3 969 384	2 098 870	1 870 514	1 733 280	82.58	1 548 090	82.76
25岁~29岁	4 517 071	2 420 027	2 097 044	2 161 140	89.30	1 847 920	88.12
30岁~34岁	4 244 574	2 268 156	1 976 418	2 073 700	91.43	1 811 170	91.64
35岁~39岁	3 494 887	1 850 079	1 644 808	1 712 870	92.58	1 535 460	93.35
40岁~44岁	2 236 248	1 171 928	1 064 320	1 087 280	92.78	984 450	92.50
45岁~49岁	2 295 817	1 186 850	1 108 967	1 101 520	92.81	964 610	86.98
50岁~54岁	1 740 944	903 466	837 478	790 480	87.49	653 950	78.09
55岁~59岁	1 426 051	731 630	694 421	572 600	78.26	472 210	68.00
60岁~64岁	1 303 409	668 425	634 984	412 590	61.73	329 600	51.91
65岁及以上				414 020	33.94	315 870	23.22
总计/人	28 783 095	15 175 369	13 607 726	12 769 710	84.15	11 173 000	82.11
占总人口 比例/%	67.95	35.82	32.12	30.15		26.38	

资料来源:2000年云南省人口普查资料。

2. 在业人力资源的职业构成

在人力资源的产业构成中(见表 3-5),可以看出第一产业(农、林、牧、渔业)的从业人力资源在三大产业中所占比重最大,达到 79.33%,这是云南在业人力资源基本的和主要的特征。第二产业的从业人力资源所占比重最小,仅为 7.52%。

^① 云南省统计局编:《云南省 2000 年人口普查资料》。

表 3-5 2000 年云南省在业人力资源的产业构成

产业大类	从业人力资源总量 /万人	占在业人力资源的 比重/%
第一产业(农、林、牧、渔业)	1 957.235	79.33
第二产业(采掘、制造、电力水利、建筑业等)	185.438	7.52
第三产业(交通、商业、服务业等)	324.587	13.15
全省合计	2 467.26	100

注：2000 年的数据是经过处理的第五次人口普查 10% 机器汇总资料。

2000 年云南省在业人力资源的职业构成中,绝大部分集中在物质生产部门,约占在业人力资源总数的 87.0%,而非物质生产部门在业人力资源比重很低,仅占在业人力资源总数的 13.0%。在物质生产部门中,在业人力资源主要集中在农、林、牧、渔业;在非物质生产部门中,人力资源最多的行业是商业、服务业,其次是各类专业技术人员(见表 3-6)。

表 3-6 云南省在业人力资源的职业构成

行业大类	男/人	女/人	合计/人	比重/%
各类专业技术人员	544 390	499 620	1 044 010	4.23
国家机关、党群组织、企业、 事业单位负责人	191 880	32 950	224 830	0.92
办事人员和有关人员	333 860	127 710	461 570	1.87
商业、服务业人员	660 140	883 010	1 543 150	6.25
农、林、牧、渔、水利业劳动者	10 017 850	9 538 150	19 556 000	79.26
生产、运输设备操作人员 及有关人员	1 430 660	404 560	1 835 220	7.44
不便分类的其他劳动者	4 950	2 870	7 820	0.03
在业人口总计	13 183 730	11 488 870	24 672 600	100

注：2000 年的数据是经过处理的第五次人口普查 10% 机器汇总资料。

(二) 未工作人力资源构成

未工作人力资源是指不从事社会劳动、没有任何劳动报酬和经营收入的人力资源,相对和区别于在业人力资源。以 15 岁年龄为下限,2000 年第五次人口普查将之称为未工作人力资源,并分为在校学生、料理家务、从未工作正在找工作、失去工作正在找工作、其他等 5 项。2000 年未工作人力资源总数为 3 108 480

人,占全省人力资源总量的 10.80%。其中未工作男性人力资源总数为 1 200 750 人,女性为 1 907 730 人,未工作人力资源女性多于男性,其性别比为 62.94。在未工作人力资源中,在校学生为 1 148 880 人,占未工作人力资源总数的 36.96%;料理家务的 1 361 040 人,占未工作人力资源总数的 43.78%;从未工作正在找工作的有 185 370 人,占 5.96%;失去工作正在找工作的有 145 690 人,占 4.69%;其他 267 500 人,占 8.61%。

四、民族构成

由于云南民族众多,人力资源的数量在各民族构成上也存在着差异(见表 3-7)。汉族人力资源占全省人力资源的 67.42%,少数民族中人力资源较多的民族依次为彝族、白族、傣族、壮族和苗族,分别占全省人力资源的 10.90%、3.50%、2.68%、2.58% 和 2.33%,其余少数民族人力资源占全省人力资源的 10.58%。人力资源主要以汉族为主,占全省的 2/3 以上。这主要是由云南汉族人口的比重较大决定的。

表 3-7 2000 年云南省人力资源的民族差异

单位:人

年龄别	合计	汉族	苗族	彝族	壮族	白族	傣族	其他少数民族
15岁~24岁	7 524 094	4 806 646	218 745	891 046	217 525	262 964	213 302	913 866
25岁~49岁	16 788 597	11 530 876	358 562	1 780 344	407 432	587 260	452 765	1 671 368
50岁~64岁	4 470 404	3 069 296	93 213	465 045	118 042	158 056	105 662	461 090
总计	28 783 095	19 406 818	670 520	3 136 425	742 999	1 008 280	771 729	3 046 324
占总数比例	100.00%	67.42%	2.33%	10.90%	2.58%	3.50%	2.68%	10.58%

注:2000年的数据是经过处理的第五次人口普查 10% 机器汇总资料。

第四节 欠发达地区人力资源综合评价

一、评价方法

人力资源的综合评价,主要是采用不同的评价指标,建立一个综合的评价体系和评价方法,对不同地区的人力资源进行评价和分级。但如何建立综合评价指标体系,可能有很多不同的方法,因此,我们选取评价指标中的数量、质量、人

力资源当量、人才指数和人力资源经济系数建立综合评价指标体系。采用各项指标的排序作为评价指数,对于正指标采用降序排序,逆指标采用升序排序,排序最前则评价为最优。

对于人力资源当量,建立一个人力资源当量指数,其意义为代表人力资源个体的劳动生产率的综合差异,因统计资料缺乏,只能取近似值,故称为指数。其公式为:

$$C = (Uy_1 + Hy_2 + My_3 + Ly_4 + Iy_5) / (U + H + M + L + I)$$

式中, U 代表具有大学文化程度人力资源数, H 代表具有高中和中专文化程度人力资源数, M 代表具有初中文化程度人力资源数, L 代表具有小学文化程度人力资源数, I 代表文盲半文盲人力资源数, y_1 、 y_2 、 y_3 、 y_4 、 y_5 分别为具有大专以上、高中和中专、初中、小学、文盲半文盲的人力资源当量。根据不同文化程度劳动者的劳动简化系数(见表3-8),令 $y_1 = 3.98$, $y_2 = 2.92$, $y_3 = 2.28$, $y_4 = 1.6$, $y_5 = 1.0$,代入上式,并计算出各地区的人力资源当量指数(见表3-9)。^①

表 3-8 不同文化程度劳动者的劳动简化系数

人力资源文化程度	按教育年限确定的简化系数	按部门技术复杂程度确定的简化系数	经过加权修正后的劳动力折算系数
文盲半文盲	1.0	1.0	1.0
小学	2.0	1.0	1.6
初中	3.0	1.2	2.28
高中及中专	4.0	1.3	2.92
大专以上	5.3	2.0	3.98

资料来源:转引自赵秋成:《人力资源开发研究》,196页,大连。

二、评价指标

(1) 人力资源数量是评价人力资源的数量的指标,以“人”计。

(2) 人力资源质量是评价人力资源的素质的指标,一般采用平均受教育年限来计算,也可以采用成人识字率来计算。

(3) 人力资源丰度是反映人力资源的充裕度的指标,指人力资源质量与人力资源数量的乘积。

^① 赵秋成:《人力资源开发研究》,196页,大连。

(4) 人力资源当量是根据不同文化程度的人力资源个体的平均劳动生产率,将研究生、本科生、专科生、中专与高中、初中、小学和文盲半文盲确定为不同数量级的当量人力资源,制定出不同的当量标准,用来进行不同地区间人力资源拥有量的比较。

(5) 人才指数是人才资源占人力资源的比重,是衡量人力资源质量的重要指标。

(6) 人力资源经济系数反映一定范围内人力资源与经济协调发展的程度的指标,用该范围产值与人力资源的数量之比表示。

三、人力资源的综合评价

根据五项指标和评价方法,计算出五项指标的数值,并根据升降序依次排序,把五项指标的序号相加得出人力资源综合指数(见表 3-9),并依据该指数对各地区的人力资源做出综合分级。

表 3-9 云南省各地州市综合人力资源指数

地区	数量	排序	质量	排序	人才 指数	排序	人力资源 经济系数	排序	人力资源 当量指数	排序	综合 指数	名次
昆明	429.91	1	7.99	1	16.44	1	14 567.9	2	2.09	1	6	1
曲靖	360.63	2	6.31	7	4.8	12	5 909.57	6	1.77	7	34	5
玉溪	141.72	11	6.76	4	7.07	2	20 783.82	1	1.86	2	20	2
昭通	272.78	4	5.49	15	3.97	16	3 905.64	11	1.62	15	61	14
楚雄	177.87	8	6.86	2	5.98	8	5 933.74	5	1.85	3	26	4
红河	281.9	3	6.16	10	5.71	9	5 099.58	7	1.75	10	39	7
文山	213.59	6	6.02	13	3.98	15	3 312.82	15	1.7	13	62	15
思茅	178.6	7	6.15	11	5.47	11	3 005	16	1.74	11	56	11
西双版纳	69.49	14	6.24	9	6.13	7	6 656.1	3	1.76	9	42	8
大理	225.84	5	6.86	2	5.51	10	5 962.99	4	1.85	3	24	3
保山	157.47	10	6.52	5	4.51	13	4 472.42	9	1.79	6	43	9
德宏	73.41	13	6.49	6	6.68	4	5 012.36	8	1.8	5	36	6
丽江	76.49	12	6.28	8	6.31	6	4 028.4	10	1.77	7	43	9
怒江	33.26	15	5.3	16	6.64	5	3 337.93	14	1.62	15	65	16
迪庆	24.24	16	5.58	14	6.96	3	3 808.69	12	1.66	14	59	12
临沧	161.11	9	6.05	12	4.43	14	3 414.02	13	1.71	12	60	13
总计	2 878.31											

资料来源:云南省统计局编:《云南统计年鉴 2001》;《云南省 2000 年人口普查资料》。

根据表 3-9 中的人力资源综合指数,我们可以把云南 16 个地州市划分为五个等级。第一等级:人力资源综合指数在 0~15 之间。只有昆明为第一等级,人力资源丰富,质量为全省最高,人才指数较高,经济发展速度快,人力资源与经济发展较协调。第二等级:人力资源综合指数在 15~30 之间,包括玉溪、大理和楚雄,人力资源丰富,质量较高,经济发展较快,人力资源与经济发展比较协调。第三等级:人力资源综合指数在 30~45 之间,包括曲靖、德宏、红河、西双版纳、保山和丽江,人力资源丰富,质量较低,经济发展较缓,与经济发展的协调性差。第四等级:人力资源综合指数在 45~60 之间,包括思茅、迪庆和临沧,人力资源的数量较多,质量偏低,经济欠发达,与经济发展的协调性较差。第五等级:人力资源综合指数在 60 以上,包括昭通、文山和怒江,人力资源的数量较多,但质量在全省最低,人才指数偏低,经济欠发达,在全省处于末位,人力资源与经济发展不相适应(见表 3-10)。

表 3-10 云南省人力资源综合评价分级状况

等级	地区	数量 /万人	质量 /年	人才 指数	人力资源 经济系数	人力资源 当量指数	综合 指数	名次
一级	昆明	429.91	7.99	16.44	14 567.9	2.09	6	1
二级	玉溪	141.72	6.76	7.07	20 783.8	1.86	20	2
	大理	225.84	6.86	5.51	5 963	1.85	24	3
	楚雄	177.87	6.86	5.98	5 933.7	1.85	26	4
	合计	545.43	6.83	6.19	10 893.5	1.85	23.3	
三级	曲靖	360.63	6.31	4.8	5 909.6	1.77	34	5
	德宏	73.41	6.49	6.68	5 012.4	1.8	36	6
	红河	281.9	6.16	5.71	5 099.6	1.75	39	7
	西双版纳	69.49	6.24	6.13	6 656.1	1.76	42	8
	保山	157.47	6.52	4.51	4 472.4	1.79	43	9
	丽江	76.49	6.28	6.31	4 028.4	1.77	43	9
	合计	1 019.39	6.33	5.69	5 196.4	1.77	39.5	
四级	思茅	178.6	6.15	5.47	3 005	1.74	56	11
	迪庆	24.24	5.58	6.96	3 808.7	1.66	59	12
	临沧	161.11	6.05	4.43	3 414	1.71	60	13
	合计	363.95	5.93	5.62	3 409.2	1.70	58.3	

续表

等级	地区	数量 /万人	质量 /年	人才 指数	人力资源 经济系数	人力资源 当量指数	综合 指数	名次
五级	昭通	272.78	5.49	3.97	3 905.6	1.62	61	14
	文山	213.59	6.02	3.98	3 312.8	1.7	62	15
	怒江	33.26	5.3	6.64	3 337.9	1.62	65	16
	合计	519.63	5.6	4.86	3 518.8	1.65	62.7	

资料来源：云南省统计局编：《云南统计年鉴 2001》；《云南省 2000 年人口普查资料》。

第五节 欠发达地区人力资源的空间差异

云南省人力资源的空间分布也存在着地域差异。根据第五次人口普查资料分析可得,云南人力资源分布的特点可概括为:东、西部分布不平衡,东部地区人力资源的数量、群体规模和密度都远远超过西部;山区和坝区人力资源分布不平衡,坝区密集,山区稀疏;各地州市的人力资源数量和密度差异也很大。

一、自然地理差异

云南的东西两部,大致以哀牢山为界,在不打破地区行政建制的条件下,东部地区包括昆明、昭通、曲靖、楚雄、玉溪、红河、文山等 7 个地、州、市,共辖 74 个县、市、区;西部地区包括思茅、西双版纳、大理、保山、德宏、丽江、怒江、迪庆、临沧等 9 个地、州、市,共辖 54 个县、市、区。东部地区土地面积为 18.4 万平方公里,占全省总面积的 46.7%,2000 年人力资源为 1 878.4 万人,占全省人力资源总量的 65.26%。西部地区土地面积为 21.0 万平方公里,占全省总面积的 53.3%,2000 年人力资源为 999.91 万人,占全省人力资源总量的 34.74%。在不到全省面积一半的东部地区,分布着全省约 2/3 的人力资源。东部地区和西部地区的人力资源密度分别为每平方公里 102 人和 48 人,东部为西部的 2.1 倍,人力资源分布东密西疏的特征非常明显(见表 3-11)。

表 3-11 云南省东、西部地区人力资源分布情况

年份	总人力资源 /万人	东部地区			西部地区		
		人力资源 /万人	占全省 /%	人力资源密度 /人·平方公里	人力资源 /万人	占全省 /%	人力资源密度 /人·平方公里
1953	832.1	537.5	64.6	29	294.6	35.4	14
1964	1 072.9	690.0	64.9	38	382.9	35.1	18
1982	1 650.2	1 075.9	65.2	59	577.3	34.8	27
1990	2 182.1	1 427.1	65.4	78	755.0	34.6	36
2000	2 878.31	1 878.4	65.3	102	999.91	34.7	48

资料来源：云南省统计局编：《云南统计年鉴 2001》；《云南省 2000 年人口普查资料》。

注：1990 年以前人力资源数据为男性 15 岁~59 岁、女性 15 岁~54 岁的劳动适龄人口。

云南人力资源的分布具有由地势低平的河谷、盆地、坝子向地势较高的山区递减的特点，人力资源垂直分布的空间差异十分显著。云南坝区面积仅占全省土地总面积的 6%，山地、高原占 94%。而云南的人力资源主要集中分布在地势较低平的河谷、坝子地区。仅面积 100 平方公里以上的 49 个坝子中，就集中分布了近千万人力资源。由此估算，坝区的密度每平方公里可达 800 人~900 人，而山区每平方公里只有 50 人。人力资源主要集中分布在海拔 2 400 米以下的区，大约占人力资源总量的 85% 左右。另外，不同的坝区由于所处的地理位置和海拔不同，人力资源密度相差也很大。内地的坝子如滇池盆地、曲靖坝子、玉溪坝子等的人力资源密度，比边远的高寒山区的坝子如中甸坝子高得多。与此同时，由于城镇多在坝子，在坝子中的人力资源分布也形成以城镇为中心，向外递减，具有某种不规则形状的疏密圈层结构，越靠近城镇，人力资源越密，反之则逐渐减少。^①

二、行政区域差异

（一）人力资源数量的地区差异

云南人力资源的行政地域分布不平衡（见表 3-12）。从人力资源总量上看，全省 16 个地区中人力资源最多的是昆明市、曲靖市、红河州和昭通市，人力资源总量均在 270 万以上，分别占到了全省人力资源总量的 14.94%、12.53%、

^① 王声跃、张文：《云南地理》，271~278 页，昆明，云南民族出版社，2002。

9.79%、9.48%，这四个地区加起来占到全省总人力资源的46.74%，几乎达到了全省人力资源总量的一半；人力资源最少的是迪庆州和怒江州，人力资源总量均在35万以下，只占到全省人力资源总量的0.84%和1.16%；人力资源最多的昆明市与最少的迪庆州相差了近18倍。从人力资源密度看，人力资源分布最密集的地区是昆明市和曲靖市，每平方公里达到了120人以上，迪庆州和怒江州人力资源最稀少，每平方公里不到23人，其中迪庆州每平方公里只有10人。按人力资源平均密度区位商(地、州、市人力资源密度与全省人力资源密度之比)，可将16个地州市分为4种人力资源区域：(1)人力资源稠密区：区位商大于1.6，包括昆明市、曲靖市、昭通市，人力资源平均密度每平方公里在115人以上；(2)人力资源较密区：区位商在1.0~1.5之间，包括玉溪市、红河州、保山市和大理州，人力资源平均密度每平方公里在75人~95人；(3)人力资源较稀区：区位商在0.6~0.9之间，包括文山州、临沧地区、德宏州和楚雄州，人力资源平均密度每平方公里在50人~70人；(4)人力资源稀少区：区位商小于0.6，包括思茅地区、西双版纳州、丽江市、怒江州和迪庆州，人力资源平均密度每平方公里在40人以下。

表 3-12 云南各地州市总人力资源和人力资源密度(2000年)

地区	总人力 资源/人	占全省 %	人力资源 密度/人· 平方公里	密度区 位商	地区	总人力 资源/人	占全省 %	人力资源 密度/人· 平方公里	密度区 位商
总计	28 783 095	100	73.1	1.0	西双版纳	694 946	2.35	35.3	0.48
昆明	4 299 077	14.94	199.2	2.73	大理	2 258 360	2.41	76.7	1.05
曲靖	3 606 304	12.53	120.8	1.65	保山	1 574 661	7.85	80.2	1.10
玉溪	1 417 223	4.92	92.7	1.27	德宏	734 119	5.47	63.7	0.87
昭通	2 727 776	9.48	118.5	1.62	丽江	764 907	2.55	36.1	0.49
楚雄	1 778 681	6.18	60.8	0.83	怒江	332 664	2.66	22.6	0.31
红河	2 819 011	9.79	85.6	1.17	迪庆	242 354	1.16	10.2	0.14
文山	2 135 892	7.42	66.3	0.91	临沧	1 611 117	0.84	65.8	0.90
思茅	1 785 974	6.21	39.4	0.54					

资料来源：云南省统计局编：《云南统计年鉴2001》；《云南省2000年人口普查资料》。

(二) 人力资源质量的地区差异

1. 平均受教育年限的差异

从表 3-13 中可以看出,云南省平均受教育年限在地区间的差异较大,全省人力资源的平均受教育年限为 6.91 年,达到小学文化程度。最高的昆明市为 7.99 年,接近初中文化程度,而怒江州、昭通市、迪庆州等地区低于小学文化程度,其余地州市均高于小学文化程度。这说明云南省人力资源的文化素质偏低,而且各地区之间的差异较大。

表 3-13 云南省各地州市人力资源文化构成及平均受教育年限(2000 年)

地区	未上过学+ 扫盲班/%	小学 /%	初中 /%	高中及中专 /%	大专以上 /%	平均受教育 年限/年
全省	15.4	44.68	27.57	9.47	2.88	6.91
昆明	8.94	37.86	31.29	13.3	7.61	7.99
曲靖	18.5	50.03	23.68	6.39	1.4	6.31
玉溪	16.01	45.69	27.59	8.32	2.38	6.76
昭通	24.95	56.46	13.79	3.93	0.87	5.49
楚雄	11.5	51.24	28.72	6.94	1.6	6.86
红河	21.58	47.68	22.2	6.96	1.59	6.16
文山	18.09	57.81	18.59	4.72	0.79	6.02
思茅	20.43	50.28	21.69	6.35	1.33	6.15
西双版纳	19.71	50.82	20.22	7.55	1.7	6.24
大理	11.55	51.36	28.62	6.77	1.7	6.86
保山	14.17	53.32	25.77	5.58	1.17	6.52
德宏	16.8	50.51	23.16	7.93	1.59	6.49
丽江	20.39	46.85	24.21	7.08	1.47	6.28
怒江	34.58	40.22	17.67	6.23	1.3	5.30
迪庆	28.75	46.48	17.48	5.96	1.37	5.58
临沧	18.83	55.63	19.21	5.42	0.91	6.05

资料来源:云南省统计局编:《云南统计年鉴 2001》;《云南省 2000 年人口普查资料》。

2. 文盲率的差异

2000 年人口普查资料显示,云南省的文盲、半文盲人口占 15 岁及以上人口的比重(即文盲率)为 11.4%,低于全省平均水平的地区有昆明、保山、楚雄、思茅、大理、德宏等 6 个地州市,其余的地区均高于全省平均水平。文盲率最高的

是怒江州,为 22.9%;最低的是昆明市,为 6.12%。两者相差达 3.7 倍。文盲率较高的地区还有迪庆、昭通和红河,分别为 22%、16% 和 15.4%,以上 4 个地区文盲率均超过 15%;文盲率在 10%~15% 的地区有曲靖、玉溪、保山、文山、思茅、西双版纳、德宏、临沧等 8 个地区;仅有昆明、楚雄、大理等 3 个地区的文盲率在 10% 以下(见表 3-14)。从各地区较高的文盲率可以看出云南省人力资源的质量较低,而且地区间差异较大,教育水平还有待提高。

表 3-14 2000 年云南省各地州市的文盲率

地区别	文盲率/%	地区别	文盲率/%	地区别	文盲率/%
全省	11.4	红河	15.4	德宏	10.8
昆明	6.12	文山	11.6	丽江	15.4
曲靖	11.6	思茅	11	怒江	22.9
玉溪	12.2	西双版纳	11.8	迪庆	22
昭通	16	大理	7.09	临沧	12.5
楚雄	7.79	保山	10.4		

资料来源:云南省统计局编:《云南统计年鉴 2001》;《云南省 2000 年人口普查资料》。

3. 在业人力资源职业构成的地区差异

全省各行业人力资源的地区构成存在较大的差异(见表 3-15)。2000 年农、林、牧、渔、水利业人力资源占各地在业人力资源总数比重最低的是昆明市,为 51.02%;其次是玉溪市、西双版纳、德宏州和红河州,分别占 73.50%、75.35%、78.54% 和 78.56%;比重最高的是文山州,占 89.72%,与昆明市相差 38.7 个百分点;其余地、州、市都在 80% 以上,其中较高的昭通占 88.74%、临沧占 87.31%、保山占 86.21%。工业的在业人力资源比重最高的是昆明市,占本市在业人力资源总数的 17.57%。工业从业人力资源在各地在业人力资源总数中所占比重较大的地区除昆明市外,还有玉溪、红河等地区。

昆明市占全省各类专业技术人员的 24.21%;占全省国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人的 32.42%;占全省商业、服务业工作人员的 33.85%;占全省生产、运输设备操作人员及有关人员的 30.69%。行业和职业的地区构成都反映了昆明市是云南省的政治、经济和文化中心。

表 3-15 2000 年云南省各职业人力资源的地区构成 单位:人

地区别	合计	各类专 业技术 人员	国家机 关党 群组 织企 事业 负 责人	办事人 员和有 关人员	商业、 服务业 人员	农、林、牧、 渔、水利业 劳动者	生产、运 输设备操 作人员和 有关人员	不便分类 的其他 从业人员
昆明	320 563	25 278	7 288	15 724	52 228	163 546	56 323	176
曲靖	321 920	11 110	2 039	3 734	14 296	268 277	22 350	114
玉溪	124 153	6 060	1 094	2 918	8 735	91 252	14 056	38
昭通	249 279	7 725	1 221	2 847	7 469	221 222	8 756	39
楚雄	159 623	6 248	1 272	2 369	8 323	132 351	9 004	56
红河	237 688	9 117	1 681	4 523	13 419	186 725	22 187	36
文山	194 159	5 766	896	1 846	5 534	174 200	5 848	69
思茅	142 422	5 602	1 319	1 770	6 965	119 408	7 301	57
西双版纳	57 016	2 905	782	1 079	5 209	42 960	4 066	15
大理	200 712	7 443	1 619	2 809	10 416	166 025	12 363	37
保山	143 525	4 624	834	1 731	5 870	123 726	6 698	42
德宏	63 140	2 998	699	1 229	4 771	49 591	3 824	28
丽江	67 302	2 637	438	1 116	3 577	56 163	3 340	31
怒江	31 148	1 309	303	488	1 341	26 202	1 501	4
迪庆	20 457	1 111	179	437	1 093	16 826	811	0
临沧	134 153	4 468	819	1 537	5 069	117 126	5 094	40
全省	2 467 260	104 401	22 483	46 157	154 315	1 955 600	183 522	782
占全省 比重(%)	100	4.23	0.92	1.87	6.25	79.26	7.44	0.03

注:此数据为第五次人口普查 10% 机器汇总资料。

4. 未工作人力资源的地区差异

在各地区的未工作人力资源中,占多数的人力资源各不相同,从表 3-16 中可以看出:在校学生人力资源数占整个地区未工作人力资源总数的比重最大的是怒江,为 47.9%;曲靖和昆明分别为 47.2% 和 39.6%,在 5 项中所占比重最高;其余地区均是料理家务的人力资源所占的比重最高,其中最高的是临沧,为 55.3%。从未工作的人力资源以西双版纳和怒江最高,为 9.8% 和 8.9%。失去工作的人力资源占地区总人力资源最高的地区是昆明和西双版纳,分别为 8.1% 和 7.4%;玉溪和红河次之,为 3.13% 和 3.03%;怒江最低,只占 1.2%。

表 3-16 云南各地区未在业人力资源的构成

地区	未工作 人力资 源/人	在校 学生 /人	比例 /%	料理 家务 /人	比例 /%	从未工 作正在 找工作 /人	比例 /%	失去工 作正在 找工作 /人	比例 /%	其他 /人	比例 /%
昆明	70 988	28 131	39.6	24 033	33.9	4 015	5.7	5 739	8.1	9 070	12.8
曲靖	32 988	15 566	47.2	11 942	36.2	2 423	7.3	1 108	3.4	1 959	5.9
玉溪	16 321	6 357	38.9	6 984	42.8	846	5.2	848	5.2	1 286	7.9
昭通	26 908	9 953	37.0	12 496	46.4	1 910	7.1	562	2.1	1 987	7.4
楚雄	18 574	6 309	34.0	9 304	50.1	1 047	5.6	709	3.8	1 205	6.5
红河	29 861	8 459	28.3	14 881	49.8	2 172	7.3	1 499	5.0	2 850	9.5
文山	17 786	7 250	40.8	8 331	46.8	816	4.6	413	2.3	976	5.5
思茅	16 267	6 291	38.7	7 521	46.2	957	5.9	509	3.1	989	6.1
西双 版纳	10 709	2 112	19.7	5 231	48.8	1 054	9.8	793	7.4	1 519	14.2
大理	23 132	8 210	35.5	11 718	50.7	900	3.9	919	4.0	1 385	6.0
保山	14 618	5 160	35.3	7 746	53.0	473	3.2	420	2.9	819	5.6
德宏	8 027	2 895	36.1	3 390	42.2	571	7.1	396	4.9	775	9.7
丽江	7 098	2 677	37.7	3 394	47.8	336	4.7	299	4.2	392	5.5
怒江	2 597	1 245	47.9	952	36.7	232	8.9	30	1.2	138	5.3
迪庆	1 964	665	33.9	997	50.8	103	5.2	41	2.1	158	8.0
临沧	13 000	3 608	27.8	7 184	55.3	682	5.2	284	2.2	1 242	9.6
合计	310 848	114 888	37.0	136 104	43.8	18 537	6.0	14 569	4.7	26 750	8.6

注：此数据为第五次人口普查 10% 机器汇总资料。

三、城乡差异

云南是一个农业经济占主导地位的省份,城镇人力资源和农村人力资源在数量上相差悬殊,乡村人力资源所占比重较大,城镇人力资源比重较小。人口普查资料显示,2000年人力资源总量中的城镇人力资源为742.4万人,占全省人力资源总量的25.79%;居住在乡村的人力资源为2135.91万人,占全省人力资源总量的74.21%(见表3-17)。

表 3-17 2000 年云南省各地州市人力资源的城乡差异

地区	地区总人口 /人	人力资源数量 /万人	占全省总量的比例 /%	市人力资源数量 /万人	镇人力资源数量 /万人	城镇人力资源数量 /万人	占地区总量的比例 /%	乡村人力资源数量 /万人	占地区总量的比例 /%
昆明	578.13	429.91	14.94	213.04	40.74	253.78	43.90	176.13	30.47
曲靖	546.61	360.63	12.53	31.13	43.57	74.7	13.67	285.93	52.31
玉溪	207.3	141.72	4.92	11.78	30.1	41.88	20.20	99.84	48.16
昭通	459.24	272.78	9.48	12.05	21.55	33.6	7.32	239.18	52.08
楚雄	254.25	177.87	6.18	13.57	25.15	38.72	15.23	139.15	54.73
红河	413.05	281.9	9.79	27.86	50.31	78.17	18.93	203.73	49.32
文山	326.86	213.59	7.42		34.89	34.89	10.67	178.7	54.67
思茅	248.03	178.6	6.21	11.09	23.11	34.2	13.79	144.4	58.22
西双版纳	99.34	69.49	2.41	8.49	8.94	17.43	17.55	52.07	52.42
大理	329.66	225.84	7.85	15.65	29.53	45.18	13.71	180.66	54.80
保山	234.83	157.47	5.47	7.29	9.78	17.07	7.27	140.39	59.78
德宏	108.26	73.41	2.55	14.01	19.77	33.78	31.20	39.63	36.61
丽江	112.66	76.49	2.66		13.66	13.66	12.12	62.83	55.77
怒江	49.18	33.26	1.16		5.4	5.4	10.98	27.86	56.65
迪庆	35.35	24.24	0.84		4.35	4.35	12.31	19.88	56.24
临沧	233.26	161.11	5.60		15.59	15.59	6.68	145.53	62.39
全省总计	4 236.01	2 878.31	100	365.96	376.44	742.4	17.53	2 135.91	50.42

资料来源：2000 年云南省人口普查资料。

云南的城镇及其人力资源的地区分布不平衡。15 个城市有 9 个集中在东部。东部的 7 个地、州、市就有 9 个市；西部 9 个地、州、市只有 6 个市。市人力资源又主要集中在以昆明为中心的滇东。镇的分布也有相同的倾向，西部镇的数量及人力资源远少于东部，尤其是滇西北，镇人力资源比重极低。全省城镇人力资源比重较高的是昆明、德宏、玉溪和红河等地区，其比重超过了全省平均水平，在 18% 以上，有一半以上的城镇人力资源 (54.8%) 集中分布在昆明、红河、曲靖 3 个地区；其他大多数地区的城镇人力资源比重均低于全省平均水平，其中临沧、保山、昭通等地区城镇人力资源比重最低，不到 10%。农村人力资源的地区分布上也不均匀，仅曲靖、昭通、红河 3 个地区就占了全省近 1/3 的农村人

力资源,而其他广大的地区农村人力资源比重较低,其中昆明、德宏、玉溪等地区农村人力资源比重最低。

第六节 欠发达地区人力资源总体特点与存在的问题

一、欠发达地区人力资源总体特点

(一) 人力资源数量丰富,存量增长快,年龄结构轻

从绝对数量上看,欠发达地区人力资源的数量非常丰富(见表 3-18),丰富的人力资源说明可参与经济活动创造社会财富的劳动力数量众多,而且增长速度快,人力资源的年龄结构较轻,负担系数高。但人力资源的过快增长与经济发展不相适应,欠发达地区的社会经济总体水平欠发达,特别是工业化水平低,不能提供更多的就业机会,劳动力的相对过剩造成就业形势严峻,丰富的人力资源未能创造更多的社会财富。

表 3-18 西部欠发达地区人力资源占总人口比重差异(2001 年) 单位:%

省区市	人力资源占总人口比重	省区市	人力资源占总人口比重
内蒙古	72.58	西藏	66.51
广西	67.13	陕西	68.78
重庆	71.04	甘肃	68.41
四川	69.10	青海	68.10
贵州	64.98	宁夏	67.51
云南	67.34	新疆	68.72
		全国	69.65

资料来源:庄亚儿、张丽萍:《1990年以来中国常用人口数据集》,77、136页,北京,中国人口出版社,2003。

(二) 人力资源文化素质不高,人力资本质量低

由于欠发达地区的教育不发达,导致人力资源的质量不高,主要表现为平均受教育年限较低,以初中以下文化程度为主,高中以上文化程度较少(见表 3-19)。从表中可以看出,最早被列入欠发达地区的十个省、区、市在业人力资源中除新疆与陕西外,其余省区均在 15% 以下,其中西藏仅有 1% 的人力资源具有高中以上文化程度。2000 年云南省人力资源的平均受教育年限仅为 6.91 年,只达到

了小学文化程度,而且受过高等教育的人力资源仅为人力资源总量的 2.88%,远低于东部发达地区;15 岁以上人力资源的文盲率为 11.4%,高于全国 6.72% 的平均水平。

表 3-19 西部欠发达地区在业人力资源接受教育程度构成(1999 年)

单位:%

省区市	不识字	小学	初中	高中	大专以上
重庆	12.5	46.1	31.1	8.0	2.3
四川	14.3	42.6	31.6	9.1	2.5
贵州	24.0	42.9	23.7	6.6	2.3
云南	21.3	46.5	24.2	6.5	1.6
西藏	54.3	42.1	2.6	0.5	0.5
陕西	12.6	31.4	37.8	14.4	3.8
甘肃	23.9	32.1	30.6	11.3	2.1
青海	43.5	25.9	20.3	7.7	2.7
宁夏	24.8	26.1	32.5	12.2	4.4
新疆	9.7	36.1	31.6	14.8	7.8
全国	11.6	34.8	37.9	12.1	3.5

资料来源:陈洛:《中国西部人力资源开发研究》,27 页,中央民族大学博士论文,中国优秀博硕士学位论文全文数据库(网络数据),2003 年 5 月。

这说明欠发达地区人力资源的数量虽然丰富但质量偏低,特别是高层次人才较少。这是欠发达地区人力资源最典型的特征。云南省各地区间的差异呈现出不平衡的特点,昆明、楚雄、大理和玉溪四个地区的人力资源质量较高,而怒江、昭通、迪庆等地区的人力资源质量较低。整体文盲率较高,人力资源质量的配置也不平衡。

(三) 农村人力资源多,城市化水平低,人力资源二元结构典型

欠发达地区经济不发达,其经济上的典型特点是二元化。一元是技术落后,生产力低下、自我雇佣的传统经济部门,包括渔猎经济、畜牧经济和农业经济,分工与交换不发达;一元是技术比较先进、生产效率较高的现代大工业经济。而且这两大部门之间的联系不紧密,从而导致人力资源的二元结构。2000 年云南省农村人力资源数量占人力资源总量的比重为 74.2%,是城市人力资源的 2.88 倍,而且农村与城市人力资源的质量差别较大。

(四) 人力资源配置表现为就业结构单一,分工程度低

从欠发达地区人力资源的产业配置看,从事第一产业的人力资源占就业人力资源的比重过大,达到了 60.6%,高于全国平均水平 10.6 个百分点。高于全国平均 10 个百分点的有广西、贵州和青海,云南和西藏更是高于全国平均水平 20 个百分点;第二、第三产业的从业人力资源的比重偏低,平均比全国低 9 个百分点(见表 3-20)。这与欠发达地区丰富的自然物质资源形成鲜明的反差,反映了欠发达地区以农业为主,工业化发展水平还处于低级阶段的产业形态。这样的配置使大量的人力资源投入到低产值的农业中,造成经济发展的动力不足。

表 3-20 西部地区三次从业配置情况(2001 年) 单位:%

省区市	第一产业	第二产业	第三产业	省区市	第一产业	第二产业	第三产业
内蒙古	53.9	16.0	30.1	西藏	71.8	16.7	21.7
广西	61.8	10.1	28.0	陕西	55.7	16.7	27.6
重庆	54.7	15.4	30.0	甘肃	59.4	13.4	27.2
四川	58.8	14.6	26.6	青海	60.0	13.0	27.0
贵州	66.4	9.4	24.2	宁夏	56.5	18.2	25.2
云南	73.6	9.0	17.4	新疆	56.6	13.4	29.9
西部	60.6	13.0	26.2	全国	50.0	22.3	27.2

资料来源:陈洛:《中国西部人力资源开发研究》,30 页,中央民族大学博士论文,中国优秀博硕士学位论文全文数据库(网络数据),2003 年 5 月。

从欠发达地区人力资源的城乡配置看,农村人力资源占绝对比重。在农村内部,由于非农产业不发达,农业产业化低,农业劳动力占农村就业的比重在 80% 以上;城镇就业中,国有经济单位的就业比重居高不下,不仅远高于东部发达地区,而且高于全国平均水平。由于就业结构比较单一,行业和职业的多样化程度低,分工不发达,限制了交换和市场范围的扩展,从而阻碍了地区经济的发展。

(五) 人力资源空间分布不均衡

欠发达地区人力资源最为显著的特点是地域空间分布的不平衡,而且与经济发达的程度不相协调,丰富的人力资源未能推动经济的快速发展。从人力资源的数量(就业人力资源和未工作人力资源)、质量、构成及评价等级来看都存在地域上的差异,这一方面使人力资源的分布不均衡,不利于推动区域经济的协调发展;另一方面使某些地区人力资源过剩,造成人力资源的浪费。云南省人力资源集中分布于昆明、曲靖、红河和昭通 4 个地区,具有聚集性的特点,从而造成

人力资源分布上的不平衡。对于经济欠发达的红河、昭通等地区来说,人力资源的过剩造成的就业形势十分严峻,不能促进经济的发展,反而成为阻碍经济发展的不利因素。

二、欠发达地区人力资源存在的问题

(一) 人口、人力、人才发展不平衡

欠发达地区的人口增长速度快,人们的生育观念陈旧,多生、超生现象较多,特别是农村地区,自然增长率较高,每年进入劳动年龄的劳动力人口绝对数量大,人力资源的数量增长快,受经济发展程度的制约,就业形势紧张。而人力资源的质量并没有随数量的增长而有很大提高,人才数量较少,使得人才的增长与人口和人力的发展不平衡。

(二) 人力资源既多又缺并存,而且浪费严重

欠发达地区人力资源既多又缺的现象同时存在,多是指低素质的人力资源数量众多,缺是指缺乏高素质、高质量的人力资源。从云南省的平均受教育年限看,仅相当于小学文化程度,远低于全国平均的初中文化程度。而在人力资源的开发与利用中,浪费非常严重,人力资源不像物质资源一样可以储存,如不充分利用就会失去利用价值。

(三) 人力资源结构失调与断层并存,并且人才流失严重

欠发达地区人力资源的年龄、性别、构成和地域结构失调,使得人力资源主要集中于农业,第二、第三产业的从业人力资源较少,与经济的发展和协调性较差。特别是人才的结构严重失调,初、中级人才比重较大,高级人才不仅数量少,而且大多数已进入老年人力资源的行列,出现人才断层,缺乏年富力强的中青年高级人才,对区域经济的发展推动力不足。更为严重的是,大批高级人才流向东部发达地区,造成一方面人才缺乏,一方面高级人才外流。

(四) 亟待建立完善的人力资源市场,使选才、育才与用才有机联系与良性循环

由于缺乏市场机制和未建立完善的人力资源市场,使得人才的培养和使用缺乏有机联系和良性循环,人才的利用率低,不能达到人尽其才,从而发挥人才在经济发展中的重要作用。^① 因此,必须利用市场机制建立人力资源的开发和

^① 刘思华:《经济可持续发展的人力资源开发》,307页,北京,中国环境科学出版社,2002

利用市场,使选才、育才与用才形成一个有机整体,通过市场来调节人力资源的配置,使之形成良性循环。

(五) 农村人力资源的转移与利用问题

欠发达地区人力资源大多数居住在农村,随着经济结构的调整,农业经济产值的进一步降低,大量的农村剩余人力资源转移到城市,这些人力资源素质较低,在城市中多从事笨重体力劳动,经济边缘化,而且流动性较大。如何管理和利用这些农村剩余人力资源是今后所面临的一个严峻的问题。

综上所述,欠发达地区的社会经济不发达,人力资源的总体评价表现为数量丰富但质量偏低,而且空间分布不平衡,地区差异较大。一方面造成人力资源过剩,就业形式严峻;另一方面缺乏高素质人才,对发展经济的推动力不足。因此,根据人力资源的评价结果,因地制宜,加大人力资源的开发与合理利用力度,是欠发达地区赶超发达地区的战略措施之一,也是欠发达地区社会经济快速、健康发展的现实选择。

第四章 欠发达地区人力资本时间维度研究

在前三章里,我们从人力资本的理论、研究方法方面考察了人力资本开发,并对欠发达地区的社会经济特征、人力资源特征进行了评价。在本章里,我们将对欠发达地区人力资本的投资、形成方式进行研究——欠发达地区人力资本时间维度研究。

人力资本的思想最初的萌芽是源于英国古典经济学家威廉·配第,然而人力资本理论却是新古典经济学在 20 世纪 60 年代的一大发现。人力资本理论的创建者美国经济学家舒尔茨把人力资本定义为人们在教育和培训、医疗保健等方面的花费是对于知识技能和健康所进行的投资,它形成一种以人为载体的特殊资本。人力资本的形成从宏观上讲是指获得和增加有技能、受过教育、有经验人员的过程;微观上的人力资本形成是指人们获得和增加人的技术(技能)、信息、知识存量的过程。

近几年来,地理学家和经济学家、社会学家们共同致力于人力资本的理论 and 实践研究。杨柳新在其著作《人力资本与中国现代化——中国人力资本成长模式研究》中将中国人力资本成长模式按时间序列划分为自然模式、计划模式和市场经济模式,较为清晰地对中国人力资本成长模式进行了时间维度研究。李忠民在其著作《人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释》中谈到人力资本形成的方式,但是没有深入研究人力资本形成的时间维度演变。而戚鲁在《人力资源能本管理与能力建设》一书中针对江苏省人力资源进行了细致的研究,对今天进行的欠发达地区的人力资本时间维度研究提供了借鉴。

我们对中国欠发达地区人力资本的时间维度研究是根源于马克思的历史唯物主义,根据人力资本理论展开研究。以中国云南为例,把云南的人力资本按时间序列划分,进行区域内的比较研究,从历史唯物主义的观点分析云南省在教育培训和医疗卫生等方面的投入与人力资本形成之间的关系。此外,还把云南省放到区际中进行了横向的对比研究。研究表明:在欠发达地区,学校教育投入、医疗卫生投入和职业培训投入是人力资本形成的重要因素,人才积累与社会经济环境呈正相关。在研究中,我们发现在欠发达地区人力资本的形成上存在许

多问题。如区域的差异性,又表现为区域的滞后性和区域的过于集中性。区域的滞后性表现为与发达地区在基础设施的建设上有很大差距;区域的过于集中性即人力资源过于集中于昆明等较发达区域。在问题面前,我们及时提出了相应的对策,这也是我们欠发达地区人力资本时间维度研究的意义所在。

第一节 学校教育投入与科学文化素质

教育投资是人力资本形成的重要途径之一,国家、企业和个人的人力资本的来源主要是教育。受过良好教育的劳动者可以更快地吸取新的信息,更为有效地采取各种新技术和新工艺。提高劳动者受教育的水平,将直接转化为劳动生产率的提高。无论是个人还是企业,具备良好的知识和能力,在现代激烈的市场竞争中都能处于有利的地位。

1995年,云南省提出了全面实施“科教兴滇”的战略决策,把科技工作和教育工作放在全省优先发展的战略位置。历时至今,云南省各级各类教育事业均获得了长足发展。

一、欠发达地区教育经费投入状况分析

(一) 云南省教育经费支出总体水平

总体上看,云南省教育经费投入有如下特点:

第一,增幅较大。财政性教育经费、预算内教育经费和其他渠道教育经费均呈快速增长的趋势。1952年云南省的教育事业费为834万元;与1952年相比,1980年教育事业费升至23032万元,增加了27.62倍;1990年为122831万元,增加了147倍;2000年迅速增加到623109万元,增加了747倍;2001年继续以较高的速度达到了762797万元。2000年与1990年相比,增加了5.08倍。与云南省经济增长速度相比较,2000年全省国内生产总值为1955.09亿元,比1952年的11.78亿元增长了33.1%,增长了166倍;比1990年的451.67亿元,增长了1.4%,增长4倍;比1999年的1855.74亿元增长了7.7%,增长了1倍。可以看出,云南省教育经费投入的增长速度要快于经济增长速度。

第二,教育经费仍然紧张。2000年与1996年相比,教育事业费年均增长幅度为9%,仍低于全国平均水平。2001年数据统计表明,云南省教育经费为97.62亿元,低于四川(161.98亿元)、陕西(101.46亿元),居西部第三位。广

东省的教育经费为 3 609 721 万元,约是云南省的 3.7 倍;湖北省的教育经费为 1 706 416 万元,是云南省的 1.75 倍。另外,由于学校规模的不断扩大,教职工工资的大幅增加以及教育经费使用效率不高等因素加剧了教育经费紧张的矛盾。

(二) 云南省各项教育经费投入情况分析

1. 总体投入

2001 年,云南省预算内教育拨款比上年增长 20.74%,财政经常性收入比上年增长 5.83%,二者增长幅度差值为 14.91%。1995 年—2000 年,财政支出年均增长 11.99%,教育事业费年均增长 14.44%。

2. 各级教育生均预算内教育事业费增长情况

2000 年—2001 年,云南省普通小学、普通高中、普通初中、职业中学、普通高等学校生均预算内教育事业费支出情况以及在全国的排序如表 4-1 所示。

表 4-1 各级教育生均预算内教育事业费增长情况 单位:元

年份	普通小学		普通初中		普通高中		职业中学		普通高等学校	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
云南	653.20	808.40	908.48	1 020.03	1 644.1	1 946.6	1 639.9	1 665.3	7 975.7	7 508.5
全国	491.58	645.28	679.81	817.02	1 315.0	1 471.1	1 349.5	1 547.3	7 309.6	6 816.2
排序	10	12	10	11	9	8	10	16	5	7

资料来源:《中国教育报》,2003-01-04

数据分析表明,云南省生均预算内教育事业费呈逐年上升的趋势。2001 年云南省普通小学、普通初中、职业中学、普通高中的生均预算内教育公费均有所上升,与 2000 年相比,分别增长了 155.2 元、111.55 元、25.4 元、302.5 元。其中普通高中的增幅较大,而职业中学的增幅不太明显,二者的差额达 281.3 元,需增大对职业中学的教育经费投入。普通高等院校则下降了 467.2 元,但仍高于同期全国平均水平 692.3 元。在全国的排序中,云南省尚位于中上水平,但是与其他省份相比,生均预算内教育事业费的增幅不大。

3. 各级教育生均预算内公用经费

公用经费是维持学校正常运转的费用,对保证教学质量有重要影响。从表 4-2 可以看出,云南省普通小学、普通初中、职业中学、普通高等学校教育生均预算内公用经费 2001 年比 2000 年分别下降了 13.58%,13.16%,13.95%,

6.04%。职业中学的相应指标下降了 13.95%，但是普通高中仍保持 23.21% 的增长率，远高于同期全国 12.21% 的增长水平。可以看出，云南省高度重视普通高中教育。各类教育生均预算内公用经费投入差异较大，这一现象应引起足够的重视。

表 4-2 各级教育生均预算内公用经费增长情况 单位：元

年份	普通小学		普通高中		普通初中		职业中学		普通高等学校	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
云南	82.71	71.48	321.83	396.54	161.64	140.4	331.6	285.34	3 641.0	3 421.0
全国	37.18	45.18	212.1	237.98	74.08	83.4	214.9	220.39	2 921.2	2 613.6
排序	7	7	7	7	5	7	8	9	4	5

资料来源：《中国教育报》，2003-01-04

(三) 云南省教育经费来源构成分析

从图 4-1 可以看出，财政拨款仍是云南省教育经费的主要来源，云南省是全国财政性教育经费比例最高的省区之一。学费、杂费是教育经费的重要来源，而社会捐(集)资办学则呈现下降的趋势，教育经费来源单一的现象虽有一定程度的改变，但相对于全国各地区平均水平而言，差距仍较大。例如：2000 年云南省财政性教育经费为 82.21 亿元，占教育总投入的 84.7%。社会团体和个人办学经费为 0.27 亿元，占 0.77%，而全国各地区平均为 2.53%；社会捐资办学经费为 2.33 亿元，占 2.4%，全国为 3.03%；学费、杂费为 6.30 亿元，占 6.49%，全国为 1.38%；校办产业提供教育经费为 1.31 亿元，占 1.35%，全国为 1.38%。

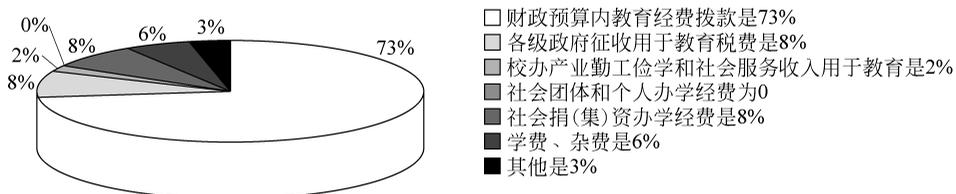


图 4-1 全省教育经费支出按来源构成

资料来源：《云南省统计年鉴》，1998、2001。

二、欠发达地区各级各类教育历史与现状分析

(一) 学前及基础教育

1. 幼儿园

2001年,云南省幼儿园数量为1530所,班级数量为22550个,幼儿数量为627029人,教职工数量为20813人,专任教师数量为13148人。与2000年相比,幼儿园的数量减少了240所,园均规模达410人,增加了69人,高出全国平均水平229人;专任教师负担学生数量为48人,增加了16人,高出全国平均水平11人,专任教师有短缺现象。2003年,云南省幼儿园数量为1862所,班级数量为24488个,幼儿数量为706551人,教职工数量为23857人,其中专任教师15279人。云南省学前教育发展存在不均衡现象,城市和农村差别很大,幼儿园的分布集中于城市,农村幼儿的入园率低。

2. 小学

(1) 小学校均规模扩大,一师一校的办学点在进一步地缩小。2003年一师一校的教学点数为12676个,小学资源得到优化。学校数由1990年的53556个缩减到2001年的21315个,减少了32241个,2003年又进一步缩减为20296个。

(2) 小学专任教师数量趋于合理。在校学生数2001年达460.5万人,专任教师数达21.77万人,师生比为1:21.16,与全国平均水平1:21.64相差0.48个百分点。2003年教职工人数为23.57万人,专任教师数为22.16万人,师生比为1:19.94。

(3) 学龄儿童入学率增长较快。与全国的差距从1999年的1.7%减小到2000年的0.11%,2001年达到99.37%,高于全国平均水平0.27%,西部排名第2位,成绩突出。

(4) 小学毕业升学率由1990年的60.5%上升到2001年的81.77%,但与全国平均水平有很大差距。与2000年相比,2001年毕业生升学率下降了4.70%。云南省九年义务教育普及率低(2000年仅为71.6%)是造成这一现象的主要原因。

(5) 小学五年保留率由1995年的65.36%增加到2001年的87.40%,增幅为22.04%,但仍然与全国平均水平(95.30%)有很大的差距。

表4-3是云南省小学各类指标发展情况。

表 4-3 云南省小学主要年份各类指标发展情况

年份	1990	1995	2000	2001
学校数/所	53 556	—	22 151	21 315
在校学生数量/万人	446.86	462.4	472.06	460.5
专任教师数量/万人	17.41	18.15	21.05	21.77
学龄儿童入学率/%	94.6	94.42	99.0	99.37
毕业升学率/%	60.5	73.39	85.84	81.77
小学五年保留率/%	—	65.36	85.06	87.40

资料来源：《云南省统计年鉴》，1996、2002。

3. 普通初中

云南省普通初中的基本情况表现在：

(1) 2003年云南省普通初中学校数量为1 854所，比1980年增加了1 029所。2003年招生人数为677 495人，比2000年增加了67 337人，增长9.94%。

(2) 2003年，初中毕业生(包括普通初中和职业初中)升学率为41.6%，比2000年减少了4.5个百分点；初中毛入学率为90.79%，比2000年增加了8.02个百分点；普通初中辍学率从1995年的7.2%下降到2001年的2.87%；全省平均每万人口中普通初中在校生为443.40人。可以看出云南省对普通初中教育做出了很大的努力，取得了显著的成绩。

(3) 2001年，云南省每万人口初中学校数量为0.45所，普通初中校均规模为743人，与全国855人的平均数相差较大。初级中学需要较大的发展，以满足小学毕业生的入学要求。

(4) 2001年普通初中专任教师数量为173.95万人，比上一年的163.75万人有所增加。2001年师生比为1：10.57，低于全国1：19.21的水平。2003年师生比为1：19.46。

表4-4是云南省普通初中的基本情况。

表 4-4 云南省普通初中主要年份基本情况

年份	学校数量/所	在校学生数量/万人	专任教师数量/人	招生数量/万人	毕业生数量/万人
1980	825	14.67	43 728	28.70	19.78
1990	1527	18.06	56 907	37.89	28.42
2000	1 818	22.21	90 989	61.02	41.89
2003	1 854	19.22	98 724	67.75	55.49

资料来源：《云南省统计年鉴》，2001、2003。

4. 普通高中

(1) 2003年,高中学校数量为421所,比2000年增加3所;招生数量为138 369人,比2000年增加50 155人,增长36.25%;在校生人数为363 368人,比2000年增加141 292人,增长38.88%,毕业生人数由2000年的5.65万人增加到了2003年的8.45万人。

(2) 2003年,普通高中专任教师有21 497人,比2000年增加6 866人,增长31.94%。2003年专任教师与在校学生比例为1:16.0,师生比例较为合理。

(3) 2000年云南省每万人口中普通高中在校生数量在西部排名第11位,校均规模在西部排名第10位,处于非常落后的位置,需要增加投入,扩大高中学校的数量及规模,以满足普通初中升学的要求,适应现代社会发展的需要。

表4-5是云南省普通高中的基本情况。

表 4-5 云南省普通高中主要年份基本情况

年份	学校数量/所	在校学生数量/万人	专任教师数量/人	招生数量/万人	毕业生数量/万人
1980	610	14.67	8 877	6.27	8.12
1990	503	18.06	12 331	6.51	5.57
2000	418	22.21	14 630	8.82	5.65
2003	421	36.34	21 497	13.84	8.45

资料来源：《云南省统计年鉴》，2001、2003。

(二) 中等专业学校和职业中学

1. 中等专业学校

从表4-6可以看出：

(1) 2001年共有中等技术学校781所,中等师范学校209所,占西部中等专

业学校的比重为 12.2%,居西部第 3 位。2003 年全省有普通中等专业学校 113 所,比 2000 年减少了 14 所。学校总数中,有中等技术学校 98 所,中等师范学校 15 所。

(2) 2003 年,中等专业学校招生 45 394 人,比 2000 年增加 7 758 人,增长 20.61%;在校学生为 148 407 人,比 2000 年增加 29 208 人,增长 24.50%。其中,中等技术学校 123 751 人,比 2000 年增加 32 637 人,增长 35.82%;中等师范学校 24 656 人,比 2000 年减少 3 429 人,减少了 12.21%。

(3) 2000 年,云南省平均每 10 万人口有中等专业学校为 0.29 所,平均每 10 万人口拥有中等学校在校生人数为 30.4 人。可以看出云南省的普通中等教育的规模偏小。由于高校的扩招,造成 2000 年中等学校规模的显著萎缩趋势。2003 年云南省中等专业学校有教职工 12 443 人,其中专任教师数量为 726 人,师生比为 1:20.44,师资比较缺乏。

表 4-6 中等学校主要年份基本情况

年份	学校数量/所	在校学生数量/万人	专任教师数量/人	招生数量/万人	毕业生数量/万人
1980	100	4.02	3 321	1.48	1.59
1990	138	7.38	7 093	2.29	2.07
2000	127	11.92	7 750	3.76	3.77
2003	113	14.84	7 262	4.54	3.94

资料来源:《云南省统计年鉴》,2001、2003。

2. 职业中学

(1) 学校

2003 年云南有职业中学 181 所,比 2000 年减少 18 所。其中高中 167 所,比 2000 年减少 13 所;初中 14 所,比 2000 年减少 5 所。

(2) 在校生规模

2003 年云南省职业中学在校学生 131 425 人,比 2000 年减少了 27 079 人,减少 17.08%;全年招生 53 502 人,比 2000 年增加 15 866 人,增长 42.16%;2003 年毕业生 43 023 人,比 2000 年减少了 3 089 人,减少 6.07%。招生人数有所增加,但是在校生人数和毕业生人数呈减少的趋势,这与较高的辍学率有关系,2003 年云南省职业高中辍学人数是 9 923 人,辍学率为 9.19%;职业初中辍

学人数是 3 915 人,辍学率为 14.24%。

(3) 教职工

2000 年,教职工总数量为 1.01 万人,其中专任教师数量为 0.71 万人,占教职工总数量的比重为 70.3%,高于全国 66.6% 的水平。师生比为 1:19.27,高于全国 1:15.25 的水平,名列西部第 1 名。每 10 万人口拥有的学校数量为 0.49 所,每 10 万人拥有的职业中学在校生数量为 323 人。职业中学的结构相对合理,但师资呈紧张状态。2003 年,职业高中有教职工 3 875 人,专任教师数为 2 346 人,师生比为 1:15.50;职业初中有教职工 585 人,专任教师数为 515 人,师生比为 1:42.94。

表 4-7 是云南省职业中学的基本情况。

表 4-7 云南省职业中学主要年份基本情况

年份	学校数量/所	在校学生数量/万人	专任教师数量/人	招生数量/万人	毕业生数量/万人
1980	59	0.54	274	0.35	0.09
1990	228	6.82	3 712	3.28	2.63
2000	199	15.85	7 091	6.42	4.61
2003	181	13.14	7 167	5.35	4.30

资料来源:《云南省统计年鉴》,2001、2003。

(三) 普通高等教育

2003 年,云南省普通高等教育的发展情况表现在:全省有普通高等院校 34 所,全部为地方所属院校,其中本科院校 16 所,专科院校 7 所,高职院校 11 所,高职院校中有民办高校 2 所。校均规模 4 866 人,本科院校校均规模 8 976 人。毕业生 31 337 人,其中:本科 15 590 人,专科 15 747 人。招生 62 176 人,其中:本科 32 533 人,专科 29 643 人。在校学生 175 255 人,其中:本科 105 671 人,专科 69 584 人。

云南省普通高等教育有了很大的发展(见图 4-2 和图 4-3),具体表现在:

第一,学校数从 20 世纪 80 年代增加后,基本保持平稳。1999 年有所下降,高校合并是造成这一现象的主要原因。2003 年学校数量达到了 34 所,增长速度很快。

第二,在校生人数有明显上升,且增幅最大,招生数和毕业生数也有较大的

增长,专任教师数增幅最小。事实上,随着近几年高校扩招,师生比的矛盾越来越明显,2003年普通高等学校专任教师有12 236人,师生比为1:19.60,师资缺乏的问题较为突出。

第三,与全国相比,云南省高等教育规模偏小,毛入学率偏低,2003年毛入学率仅为11%。高等教育结构不尽合理,层次结构偏低。2000年在校研究生2 708人,本科生9.04万人,专科生11.92万人,高层次的人才较少。

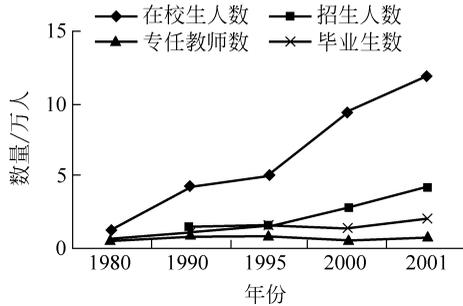


图 4-2 普通高等教育主要年份发展趋势图

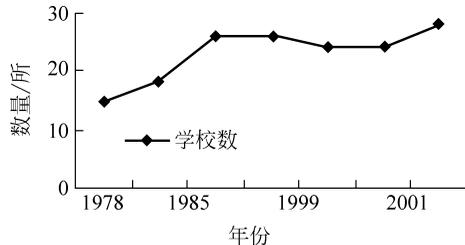


图 4-3 云南省历年高等学校数变化图

第四,生均教育经费相对充足,但是高校研究与实验经费和西部发达地区差距甚大。在高等教育经费总量中,研究经费所占比例过小,进行研究与实验的经费结构相对不合理,集中表现为试验发展所占研究经费比例过小,仅为22.0%,而应用研究所占研究经费为总量的59.5%。

第五,云南省高校的分类学校分布总体上是较为合理的,但理工类院校、职业技术学院分布相对较少,2001年,二者占学校分类比重仅为7.1%和21.4%;而师范院校分布相对较多,比重为35.7%。

第六,师资队伍的各项数量指标(专任教师数量、教辅人员数量、行政人员数量)在西部地区有一定的优势,云南省高校师资队伍结构相对不合理,具体表现为专任教师和教辅人员不足,而行政管理人员过多。近年来由于高校扩招,导致专任教师数量远低于招生数量和在校生数量的增长,加剧了高等教育师资紧缺的状况。

(四) 特殊教育及民族教育

1. 特殊教育

2000年云南省特殊教育学校有24所,在校生1.72万人,教职工589人,分别比上一年增长了26.3%、2.6%、5.4%。全省残疾学生中共有84名考入大专院校,有280名进入中等专业学校。2003年全省特殊教育学校发展到25所,毕业生1759人,招生2619人,在校学生17621人。这些学校共有教职工2610人,其中专任教师442人。

2. 民族教育

2000年,高等院校在校生9.04万人,少数民族生1.95万人,占21.57%;中专在校生11.91万人,少数民族生4.41万人,占37.02%;普通中学在校生185.96万人,少数民族生57.79万人,占31.07%;小学在校生472.06万人,少数民族生168.07万人,占35.60%;少数民族适龄儿童入学率为98.66%。

三、欠发达地区学校教育科学与文化素质特征

科学文化素质是人力资本存量的主要内容,而学校教育则是科学文化素质形成的重要途径,学校教育对培养和提高人口的科学文化素质有着不可替代的作用。云南省学校教育对提高人口的科学文化素质的作用体现在:

(1) 各种层次受教育人口数量增加迅速。

2000年全省普查实际登记6岁及6岁以上人口中,接受大学(大专以上)教育的人口为85.3万人,占总人口的2.01%,比1982年增加了近74.5万人,增长近7倍;接受高中(含中专)教育的人口为278.86万人,占总人口的6.58%,比1982年增加了187.92万人;接受小学教育的人口为1897.92万人,占总人口的44.80%,比1982年增加了942.86万人。

(2) 文盲人口的比例下降较快。

第五次人口普查资料显示,云南省15岁及15岁以上人口中,文盲、半文盲人口为484.2万人,同1990年相比,减少了462.5万人,文盲、半文盲率从

25.61%下降到11.4%；同1964年相比,文盲、半文盲率从47.29%下降到11.4% (见图4-5)。

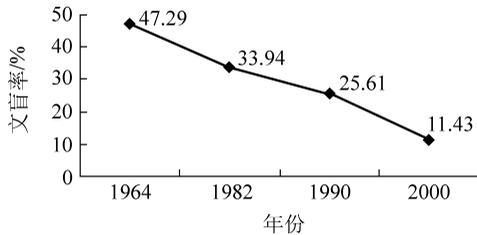


图4-5 云南省历次普查人口文盲率
资料来源:《云南省2000年人口普查资料》。

(3) 人口的人均受教育年限有较大提高。

2000年云南省6岁及6岁以上人口的平均受教育年限为6.33年,比1990年第四次人口普查的4.75年提高了1.58年,但人口的平均受教育年限仍处于较低水平,全社会6岁以上人口从总体上看,平均只达到了小学毕业的程度。但是与全国相比,云南省总人口中具有初中以上文化程度的人口比重为29.9%,低于全国48.7%的水平约18.8个百分点,而文盲、半文盲率则比全国高出4.7个百分点。

学校教育是云南省人口科学文化素质培养和提高的主要方式,一定程度上提高了人口的总体素质。但目前,云南省科学文化素质仍不高。2003年云南公众科学素养调查结果显示,云南省公众具备基本科学素养的比例仅为0.13% (即每千人中仅有1.3人具备基本科学素养),远低于全国平均的1.4%。另外,云南省的这一数据也远低于中部地区0.85%和西部地区0.65%的水平,与东部地区的2.3%相比,相差近2个百分点。按全国平均年0.24%的增长速度计算,达到全国平均水平需要5年时间,达到东部发达地区水平需要9年时间,而且云南4000多万人口每年至少需要有11万人达到具备基本科学素养的标准,才能保持现有的与全国平均的差距。调查表明,云南不达标人群的文化层次、经济状况和地域分布给科普工作的开展带来的难题比较大。

具体调查结果表明,云南省公众科学素养的差距较大,主要表现在以下七个方面:

(1) 性别差异大。公众不同性别具备基本科学素养的比例差异甚大,男性

公众达标比例为 0.43%；女性公众比例仅为 0.12%，妇女的科学素养亟待提高。

(2) 职业差别大。在干部知识化、年轻化改革的推进下，机关、党群、事业、企业单位负责人具备的基本科学素养最高，达 4.88%，高于全国平均水平（全国平均 4.55%）；离退休人员达标者的比例为 2.33%，高于全国平均水平（全国平均 0.87%）；学生具备公众科学素养的比例为 4.76%，说明教育利于提高公众科学素养的重要性。

(3) 城乡差别大。城镇公众科学素养达标率为 1.48%，略高于全国水平；乡村仅为 0.12%。

(4) 经济区域差别大。发达地区公众科学素养达标率为 0.75%（略高于全国平均水平的一半）；中等发达地区为 0.44%；次发达地区为 0。欠发达地区公众科学素养太低，已影响了云南省的整体科学素养水平。

(5) 不同学历差别大。小学及小学以下文化的公众比例较大。被调查的公众中，小学及以下文化程度的占 53.3%，其具备基本科学素养的比例为零。中等学历具备科学素养的比例为 0.47%，大专以上的公众具备基本科学素养的比例为 3.45%，但与全国接近 10% 的比例相比还是很低的。

(6) 科普知识普及率低。34.1% 的公众不知道地球围绕太阳转；49.9% 的人不知道地球公转期为一年；68.9% 的人不知道圆周率为 3.14；62.3% 的人不知道水由氢和氧两种元素组成。

(7) 计算机普及率低。在回答问题的 1 886 个人中，工作单位有计算机的只有 117 人，1 769 名被调查者的工作单位无计算机，占 94%。92% 以上的公众从不用计算机，6% 的公众偶尔用计算机，工作中平均每人每星期用计算机的时间为 0.35 小时。60% 的被调查者不懂得什么是互联网，在调查的 1 769 个对象中，只有 22 个有 E-mail 地址。^①

调查反映了云南省人力资源的基本水平，也反映了云南省不同的经济发展地区公众具备基本科学素养的比例存在很大差距，说明云南省民族、文化、经济等方面发展差异很大的现实。

^① 邓艺、刘建中：《云南省公众科学素养调查状况分析》，<http://www.ynst.net.cn>

第二节 职业培训投入与专业技能

职业培训能有效地提高劳动者的专业技能,增加人力资本存量。一般说来,学校教育结束后,职业培训是形成人力资本的重要途径,并且实践性强、创新性强的专业技能都是通过职业培训来获得。职业培训是指组织在将自身目标和员工个人发展目标相结合的基础上,有计划地组织员工从事学习和训练,提高员工的专业知识技能,改善员工的工作态度,激发员工的创新意识,使员工能胜任本职工作的人力资源管理活动。培训具有很强的目的性,大都发生在专业技能的增进上,包括管理能力、技术能力、服务能力的培训。

一、职业培训的目标取向

(一) 实现组织企业的发展目标

一个组织企业要谋求发展并在激烈的市场经济的洪流中立足,就必须对员工进行职业培训,通过培训,提高员工的科学文化素质和专业技能,应用现代科学技术成果,使企业在日新月异的生产力变革中求得生存和发展。

(二) 实现员工个人的发展目标

马斯洛的需要层次理论认为,人只有在满足了次一级的需要时才会去追求上一级的需要。企业内部的员工有自己的发展目标,如希望掌握新的知识和技能,希望获得较高的报酬和待遇等。要实现这些个人发展目标,企业首先要做的就是满足员工对职业培训的需要,而且职工在企业中受训是达到这个发展目标最为直接、有效的方式。离开培训这一环节,员工的个人发展目标就很难实现,进而也会影响实现企业的发展目标。

(三) 作为普通学校教育的补充和延续

当学生毕业后进入企业,成为工作岗位上的职工,面临着如何适应新环境,如何掌握实际的工作技能,以及如何将在学校里获得的专业基础知识运用到工作中去处理现实问题等。解决怎样将所学与运用相融合问题的最佳途径,是参加组织的员工培训。

二、职业培训的方式

职业培训的方式可分为在职培训和离职培训。在职培训是指员工不脱离岗

位,利用业余时间和部分工作时间参加的培训。常见的在职培训有:

(1) 技术短训班和管理知识技能短训班。这类短训班可以在企业中举办,也可以到学校培训中心等组织里去举办。

(2) 带职学习。即指员工带职到大学学习。

(3) 企业轮训。即在企业内部或企业之间进行的技术和专业知识的交流与学习。

(4) 离职培训。人力资源的离职培训是指员工离开工作岗位,去从事某些知识或技能的学习,离职培训可以是到大学学习、到国外学习等。离职培训的时间有长有短,其内容包括攻读学位、新技术培训等。

三、欠发达地区人力资源职业培训现状及面临的问题

(一) 云南省人力资源职业培训现状分析

目前,职业培训已经成为培训机关、企事业单位核心竞争能力的重要目标之一。中国在不断地向发达国家学习较为先进的职业培训模式,并结合本国实际进行很有成效的职业培训,在总体上形成了包括广播电视大学、职工高等学校、农民高等学校、干部管理学院、教育学院、独立函授学院以及普通高等学校举办的函授、夜大学等的全国职业培训网络。

云南省是西部地区的欠发达地区,解放后经过各部门的不懈努力,已经建成了包括 10 所成人高等学校、3 所教育学院、141 所成人中等学校、10 所职工中等学校、2 所函授中等学校和 125 所教师进修学校的职业培训基地(见表 4-8)。2000 年毕业生人数达到 30 346 人,同年招生达 21 069 人,在校人数近 7.4 万人,教职工人数有 9 681 人,专任教师人数达 5 004 人。

表 4-8 各级各类成人学校基本情况(2000 年)

学校类型	学校数 /所	毕业生人数 /人	招生人 数/人	在校生人 数/人	教职工 /人	专任教师 人数/人
成人高等学校	10	4 533	3 521	13 878	1 764	917
成人中等学校	141	20 645	13 531	48 044	4 256	2 197
函授中等学校	2	1 827	1 764	3 782	728	378
教师进修学校	125	1 215	203	996	2 113	1 189

资料来源:《云南省统计年鉴》,2001。

20世纪90年代以来,云南省职业培训面临着很好的发展机遇,但是,与中国东部发达省区(如广东、山东、江苏等省)比较,差距仍很大。

按照学校类别结构看,云南省职业技术学校占21.4%;全国中、东部19个省市为32.7%;全国平均为31.5%。

云南省有职业技术培训学校72所,在校生有90783人,长班有76人,短班人有90707人;毕业生有123858人,长班有982人,短班有122876人。教职工有883人,其中专任教师有544人。山东省,职业技术培训学校有1927所,是云南省的24倍;在校生有585849人,是云南省的6倍,长班有117827人,短班有468022人;毕业生有594644人,长班有61938人,短班有532706人。教职工有14998人,其中专任教师有7179人。

云南省有农民技术培训学校12498所,山东省有61139所,约是云南省的5倍。云南在校生有2293730人,长班有37964人,短班有2255766人;毕业生有5545318人,长班有80502人,短班有5464816人;教职工有1702人,其中专任教师有751人。山东省有在校生4360059人,长班有183108人,短班有4176951人;毕业生有7740829人,长班有331168人,短班有7409661人;教职工有62595人,其中专任教师有28375人。可以看出,云南省的职业培训处于全国的中下水平,应加大职业培训的投入,形成多层次、高质量的人才资源库。全国职业技术培训多集中在经济较为发达的山东、河南、河北等省区,而广东、上海等经济发达地区职业技术培训机构较少。

(二) 云南省职业培训存在的问题分析

(1) 云南省职业培训缺乏依据。职业培训之前应该明确培训的依据,要做到有章可循,有“法”可依。实际上很多企业在进行职工上岗、转岗等培训时因为没有进行规范的工作分析,没有详尽的工作说明书和工作规范表,往往导致无法具体地要求受训的员工。

(2) 云南省职业培训缺乏规划。由于受上级主管部门的统一要求,很多下级企事业单位很被动地完成上级的任务,因而很少有部门能够根据自己的实际需要长期地、有计划地、有步骤地对员工进行培训,在企业自身内部缺乏规划。

(3) 云南省企业在培训对象上也存在较大的局限性,即只注意对技术人员的培训,不注意对管理人员的培训。在很多企事业单位的领导层里,认为只要注意对技术人员的培训就行,而管理人员的培训就不必要。但是,在研究中发现,现代社会经济的竞争不只是技术的竞争,管理方式、管理水平的竞争已经日趋重要。

从很多成功的企业来看,先进的技术迅速发展壮大之后,会发现与其技术远远不能相匹配的、落后的管理水平已经成为企业发展的瓶颈。

(4) 云南省许多机关、企事业单位只注意对中层人员的培训,而认为高层管理人员不需要培训。他们认为:第一,高层管理人员本身就是人才;第二,高层管理人员有丰富的经验;第三,高层管理人员工作太忙。

(5) 云南省培训效果缺乏评估。对培训结果的评估可分为四个层次:①通过问卷来评估受训者对培训的反应。②通过考试来衡量受训者对培训内容的掌握程度。③通过受训者接受培训后行为的改变来检验培训的效果。④通过培训后绩效的改变来衡量培训的结果。很多的企事业单位在这些方面都缺乏专业的评估。^①

(6) 职业培训的总体投入不足且区域差异很大。云南省的职业培训基地及受训人员多集中在经济文化较发达的地区,如昆明、玉溪、楚雄、曲靖等地,经济相对落后地区忽视职业培训发展,高级技术和管理人才一般是从较发达地区引入,或送本地区人员到较发达地区受训,需花费较多的财力和时间。

(7) 从职业培训时间来看,长期培训的人员远少于短期培训的人员,这严重制约了云南省的长期高新技术的发展。例如:同样是职业技术培训学校,云南省在校生有 90 783 人,其中长班仅占 0.08%,短班占了 99.92%;而山东省在校生有 585 849 人,长班占 20.11%,短班占 79.89%。云南省的职业培训远不能满足长期高素质的人才需求,应增加长期培训的机构和受训人员。

第三节 医疗卫生投入与身体素质

医疗卫生的投入关乎人的身体健康和生产劳动的效率,是人力资本投资的一种重要形式。美国经济学家舒尔茨提出宏观人力资本形成的途径中包括保健设施与服务,广义地说包括影响人的寿命、体力、精力以及活力与生命力的一切开支。我们认为,医疗卫生和保健投入,可以延长人的寿命,增强人的体力、精力和耐力,保证人有旺盛的生命力从事学习和工作,保证人力资源的有效程度,推动整个社会经济的发展。因此,和学校教育、职业培训投入一样,医疗卫生投入是维持和维护人力资本,是人力资本形成的重要因素之一。

^① 戚鲁、杨华:《人力资源能本管理与能力建设》,1版,110~112页,北京,人民教育出版社,2003。

一、欠发达地区医疗卫生投入的历史变化与现状

(一) 云南省医疗卫生投入的总体特征

新中国建立至今,云南省在医疗机构数量、卫生机构人员数量和卫生机构床位数量及其医疗卫生资金投入等方面都取得了很大的进步,人民的身体素质达到了一个新的阶段。从宏观上讲,云南省医疗卫生投入具有以下特征:

(1) 医疗机构数量、卫生机构人员数量和卫生机构床位数量明显增加。

医疗机构数量从1980年的5836个增加到1985年的6305个,增幅为8%;从1985年到1990年增加了336个,增幅达5.8%;1990年到1995年有所下降,但到2001年,医疗机构数量已达12552个,是1995年的1.96倍(见表4-9)。卫生机构人员数量从1980年到2001年间,每5年的人员增幅分别为12.03%、40.88%、11.17%和7.35%。平均千人有卫生技术人员和平均千人有医生数都在呈增加趋势(见表4-10)。卫生机构床位在总量上增加的幅度也很大,县级及县级以上医院床位数量增加也很明显(见表4-11)。

表 4-9 云南省卫生机构数量

单位:个

年份	总计	医院总数	门诊部	卫生防疫站	妇幼保健站	药品检验所
1980	5 836	1 864	3 376	149	143	73
1985	6 305	1 813	3 846	159	145	101
1990	6 671	1 908	4 085	150	144	132
1995	6 400	2 108	3 522	158	145	137
2001	12 552	590	37	152	142	136

资料来源:《云南省统计年鉴》,2002。

表 4-10 云南省卫生机构人员数量

单位:人

年份	总计	卫生技术人员	农村	医生	平均千人有卫生技术人员	平均千人有医生
1980	79 520	65 486	36 209	31 145	2.12	1.01
1985	89 086	71 375	40 468	33 421	2.25	1.28
1990	125 503	101 649	61 501	53 879	2.72	1.42
1995	139 529	112 530	66 200	59 456	2.86	1.49
2001	149 788	123 021	69 097	62 311	2.89	1.46

资料来源:《云南省统计年鉴》,2002。

表 4-11 云南省卫生机构床位数量 单位:个

年份	总计	医院床位	农村床位	县级及县级以上医院床位	平均每千人有床位
1980	66 049	60 249	38 831	38 425	1.9
1985	74 477	68 012	47 709	45 378	1.99
1990	84 530	76 145	48 286	53 519	2.04
2001	99 768	65 978	31 722	65 313	1.55

资料来源:《云南省统计年鉴》,2002。

(2) 农村卫生机构人员数量迅速增加。

随着社会经济的快速发展,云南省对农村医疗卫生的投入日益增加,主要表现为农村医疗卫生技术人员的不断增多。

(3) 卫生事业资金投入不断增加。

云南省在卫生事业资金的投入上从 1975 年的 4 267 万元增至 1980 年的 7 790 万元,增幅达 82.56%;由 1980 年的 7 790 万元增至 1990 年的 28 831 万元,增幅达 270.11%;自 1990 年至 2001 年增幅达 344.36%,达到 128 113 万元(见表 4-12)。

表 4-12 云南省计划生育事业、卫生事业和公费医疗费历年统计 单位:万元

年份	计划生育事业费	卫生事业费	公费医疗费
1975	326	4 267	1 065
1980	759	7 790	1 919
1990	6 228	28 831	19 483
2001	2 8207	128 113	109 951

资料来源:《云南统计年鉴》,1995—2002 年。

表 4-13 云南省卫生事业固定资产额 单位:万元

年份	医院	疗养院	专科防疫站	卫生防疫站	妇幼保健站	药品检验所	其他卫生
1990	3 843	70	80	481	406	141	717
1995	21 120	1 179	155	2 566	1 440	391	727
2001	52 554	6 260	98	2 263	630	176	145

资料来源:《云南统计年鉴》,1995—2002 年。

云南省卫生事业固定资产投资从 1990 年到 2000 年重点为医院和疗养院。其中,疗养院的固定资产投资增幅较大,1990 年到 1995 年医院增幅为 450%,疗养院为 1 584%; 1995 年到 2000 年,医院增幅为 149%,疗养院为 431%。

(4) 云南省妇幼保健进展状况良好。

从表 4-14 可以看出:①从 1953 到 2001 年,孕产妇死亡率(1/100 000)由 1 500 逐渐降到 78.15;②婴儿死亡率从 1953 年的 319.3‰到 2001 年的 30.44‰,逐年呈现减少的趋势;③新法接生率由 1949 年的 3%增加到 2001 年的 88.76%;④住院分娩率从 1990 年到 2001 年 10 年间由 15.1%上升到 53.63%;⑤孕产保健覆盖率也有了大的增加,从 1990 年的 28.22%增加到 2001 年的 87.76%;⑥0~6 岁儿童保健覆盖率也从 1990 年的 4.7%上升到 2001 年的 65.81%;⑦云南省的期望寿命在 1995 年已达到 66.4 岁。

表 4-14 1949—2001 年云南省妇幼保健主要指标进展状况表

指 标	1949 年	1953 年	1979 年	1990 年	1995 年	2001 年
孕产妇死亡率/1/10 万	—	1500	95.5	81	149.55	78.15
婴儿死亡率/‰	—	319.9	70.79	66.36	53.08	30.44
新法接生率/%	3	19.53	45.36	87.26	91.49	88.74
住院分娩率/%	—	—	—	15.1	40.1	53.63
孕产妇产保健覆盖率/%	0	0	—	28.22	55.49	87.76
0 岁~6 岁儿童保健覆盖率/%	0	0	—	4.7	33.53	65.81
期望寿命/岁	—	—	—	—	66.4	—

资料来源:《云南统计年鉴》,1995—2002 年。

我们可以清晰地看到,云南省的妇幼保健工作自建国以来,取得了很大的成绩,这在很大程度上使云南省人民的身体素质、健康水平提高到了较高的台阶,人力资本的投入产出基本吻合。

(二) 中医中药投入情况分析

到 2000 年,全省中医院达 107 家,中医药从业人员数近 11 000 人,主任医师、副主任医师达 400 余人;形成多个研究所,取得 50 余项成果,分别获得国家级、省级、厅级奖项,并研制出小柴胡口服液、臭灵丹等制剂。同时,大力发展了农村中医中药医疗卫生事业。但在全省范围内,中医中药事业仍缺乏有效管理,医疗队伍逐渐减少,加上经费的投入不足,设备简陋,导致云南省的中医中药事业的发展日渐衰弱。民族医学虽有发展但因管理机制太差,发展态势不甚良好。

（三）现代医学投入分析

云南省在建国以前,被称为“瘴疠之区”,全省人民贫病交加,医疗机构仅仅有昆华、云大两家医院。而目前,全省已建成 537 家县级及县级以上正规医院,并且医疗水平明显提高。医院软件建设已见成效。1995 年,在全省范围内进行了一次针对“乱办医,办医乱”的歪风整治,到 2001 年,近万人参加了“护士职业考试”和“全国医师资格考试”等,而且都取得了很好的成绩。医疗卫生资金投入明显增加,大量的硬件设施更新换代,已经形成全省医疗软硬件并重的局面。

（四）医学教育的投入分析

从解放至今,云南省已建成 3 所医学院、16 所中等卫生学校,在校生近 2 万人,教职工达 3 000 余名,专职教师达到 2 700 余名,在卫生科研方面取得显著成绩。云南省还把乡村卫生医学建设作为一个重点来抓,把医学教育办到农村,在全省范围内进行医学成人补课教育、正规化的培训和岗位培训。

（五）不断发展中的农村医疗卫生

1958 年,全省进行了农村三级医疗预防保健网;1969 年,11 315 个农村合作医疗站建立,全省有赤脚医生 31 361 名;1984 年,合作医疗站解体,提倡集体和个体联合办医;1987 年,乡镇卫生院、卫生室建设步伐加快,恢复集体办医;1995 年,全省 1 570 个乡镇设有卫生院近 1 539 个,中心医院 312 个,已办医院 1 227 个,床位数达 21 763 个,在职职工 23 414 名,平均每所医院 15.2 名,有 13 453 个行政村、办事处设有卫生所 17 796 个,乡村医生、卫生员 36 180 人;从 1997 年起,每年由财政安排合作医疗的卫生工作责任目标中将医疗纳入其中,全省有 686 个乡镇 2 578 个行政村开展合作医疗,由 1996 年的 1.5% 上升到 2001 年的 19.77%,全省已有 574 个乡镇 3 526 个村卫生室实行了乡村卫生组织一体化管理,管理覆盖率以乡镇为单位达到 36.87%,以村为单位达到 26.33%。

（六）不断进步的卫生防疫

云南省的卫生防疫工作成绩突出。1949 年,仅死于鼠疫的就达到数百万人。解放后,伤寒、霍乱、白喉、麻疹和百日咳等病明显减少。1956 年,全省控制住鼠疫。1960 年,全省消灭了天花。霍乱自 20 世纪 60 年代后很少发生。1980 年后,传染病发病率持续稳中有降,“八五”期间下降了 69%。1995 年,有 72 682 例发病,发病率为 184.51/100 000,为历史最低点;全省消灭脊髓灰质炎进程加快,地方病防治成果显著。到 2001 年,卫生防疫的重点转向卫生监督,加强了食品卫

生、公共场所卫生、饮用水及化妆用品的监督,并且取得了很大成绩(见表 4-15)。

表 4-15 云南省卫生监督工作主要指标合格率 单位: %

指 标	1990 年	1995 年	2001 年
食品卫生合格率	74.02	79.72	85.49
公共场所卫生合格率	76.34	86.96	87
饮用水监测合格率	—	75	88.48
化妆用品监测合格率	—	94.7	87

资料来源:《云南省情》,昆明,云南人民出版社,1995;《云南统计年鉴》,2002 年。

(七) 计划生育的投入

1975 年,计划生育事业费投入为 326 万元,到 1980 年增加到 759 万元,1990 年的投入为 6 228 万元,是 1980 年的 8.21 倍,到 2001 年投入达到 28 207 万元,是 1990 年的 4.53 倍。1830 年到 1949 年间,云南人口净增了 939.7 万人,每年增加 7.9 万人,这时期的人口增长呈现二高一低(高出生率、高死亡率和低增长)的局面。1949 年到 1987 年之间,净增人口达 1 939 万人,每年增加 51.03 万人,增长速度居全国的第 6 位。这阶段,人口增长速度远远大于经济发展速度。1987 年之后,云南人口转为持续低增长。然而,人口形势依然严峻,计划生育管理服务能力还待有进一步提高。

二、欠发达地区医疗卫生投入的区际比较

(一) 西部地区医疗卫生投入在全国的地位

如表 4-16 所示,1982 年,西部地区的医生数量为 33.2 万人,占全国(130.7 万人)的 25.4%,每千人有医生 1.23 人,比全国水平(1.29 人)少 0.06 人;医院、卫生院床位数量为 55.9 万张,占全国比例的 24.5%,每千人有床位 2.06 张,比全国水平多 0.03 张。1990 年,西部地区的医生增加到 46.3 万人,占到全国比例的 26.3%,每千人有医生 1.49 人,与全国水平相比,少 0.05 人;医院、卫生院床位数量为 69.3 万张,占到全国比例的 26.4%,每千人有床位 2.23 张,与全国水平相比,少 0.05 张。2000 年,西部地区的医生数量为 51.7 万人,占全国(207.6 万人)的 24.9%,每千人有医生 1.56 人,比全国水平(1.68 人)少 0.12 人;医院、卫生院床位数量为 76.3 万张,占全国比例的 25.9%,每千人有床位 2.06 张,比全国水平少 0.07 张。

表 4-16 西部地区医疗卫生投入与全国比较

时 间 地 区	1982		1990		2000	
	全国	西部	全国	西部	全国	西部
医生数量/万人	130.7	33.2	176.3	46.3	207.6	51.7
每千人有医生数量/人	1.29	1.23	1.54	1.49	1.68	1.56
医院、卫生院床位数量/万张	228.0	55.9	262.4	69.3	294.8	76.3
每千人有床位数量/张	2.03	2.06	2.30	2.23	2.38	2.31

资料来源：《中国统计年鉴》，北京，中国统计出版社，1982—2001。

（二）云南省医疗卫生投入的区际比较

就北京、广东、云南和湖北卫生事业的部分指标进行了大体上的对比（见表 4-17）。在选择这 4 个直辖市和省份当中，卫生事业各项指标从量化上来讲有的比较好，有的较差。与北京相比，1990 年，北京人口为 1 081.9 万，云南省为 3 697.2 万，卫生机构的数量分别为 4 953 个和 6 671 个，而平均每千人有床位数量北京为 5.55 张，云南省为 2.04 张，平均每千人有卫生技术人员数量，北京为 10.35 个，云南仅仅为 2.72 个；1995 年，北京平均每千人有床位数量为 5.36 张，云南为 2.40 张，平均每千人有卫生技术人员数量北京为 9.27 个，云南为 2.86 个；2000 年，北京平均每千人有床位数量为 5.14 张，云南降为 1.55 张，北京平均每千人有卫生技术人员数量为 8.39 个，云南为 2.89 个。与广东和湖北比较而言，在平均每千人有床位数量和平均每千人有卫生技术人员数量这两个指标上，差距不是很大，但还需要加大医疗卫生的投入。

表 4-17 北京、广东、云南和湖北卫生事业部分指标对比

时间	地区	人口数量/万人	机构合计/个	床位合计/个	平均每千人有 床位数量/张	卫生技术 人员数量/人	平均每千人有卫生 技术人员数量/人
2001 年	北京	1 382	6 176	71 000	5.14	116 000	8.39
	广东	8 642	13 499	168 000	1.94	265 000	3.07
	云南	4 288	13 356	98 000	1.55	124 000	2.89
	湖北	6 028	11 065	143 000	2.37	239 000	3.96
1995 年	北京	1 251	4 955	67 000	5.36	116 000	9.27
	广东	6 868	8 848	149 000	2.17	229 000	3.33
	云南	3 990	6 395	96 000	2.4	112 000	2.86
	湖北	5 772	9 744	158 000	2.74	232 000	4.02

续表

时间	地区	人口数量/万人	机构合计/个	床位合计/个	平均每千人有床位数量/张	卫生技术人员数量/人	平均每千人有卫生技术人员数量/人
1990年	北京	1 082	4 953	60 000	5.55	112 000	10.35
	广东	6 283	8 989	124 000	1.97	195 000	3.1
	云南	3 697	6 671	85 000	2.04	102 000	2.72
	湖北	5 397	10 472	163 000	3.02	209 000	3.87

资料来源：《中国统计年鉴》，北京，中国统计出版社，2001。

三、欠发达地区医疗卫生投入与人力资本开发

近几年里尽管欠发达地区(以云南省为例)在医疗卫生方面取得了很大的成绩,但与全国水平和较发达地区相比较,医疗卫生投入与人力资本开发之间的投入产出关系尚未达到最大效益的程度,仍然存在许多弊端。这必然导致人力资本在形成过程中缺乏有计划、有步骤和合理地进行。在弊端面前,我们应该作相应的思考。

第一,医疗卫生的资金和人才的投入为人力资本的形成提供了动力支持。欠发达地区医疗卫生的投入不足,首先是医疗卫生的资金投入不足。在很长时期里,欠发达地区在医疗卫生的资金投入上不足。近些年来,随着人口增长和经济发展的不断一致,医疗卫生的资金投入在明显增加。但这种增加在以后的时间里仍然需要加大。其次是医疗卫生人员在数量上有待增加,在素质上有待提高。要集中时间和资金进行医疗人员的培训和教育,加大这方面的投入。在人口不断增长的情况下,欠发达地区虽然取得了较稳定的医疗卫生投入的增长,但还有待加强,与发达地区比较(如北京),还十分薄弱。从发展来讲,我们有很大的优势。因而,我们的发展仍需加大投入力度,而这种投入,不仅仅是简单的资金经费投入,而是具有针对性地加大医疗卫生人员的培训投入和医疗硬件设施的投资。而作为欠发达地区,农村医疗卫生应作为重点考虑对象。

第二,医疗卫生投入缺乏有效管理。欠发达地区的卫生投入的力度比较大,但是在管理上缺乏有效的运作。例如,应在医院硬件和软件的投入比例上具体管理,加强医院内部的人事管理,积极引进高新技术和医疗水平较高的医疗人员等。医疗卫生投入的有效管理可以为人力资本的形成提供有效的管理机制,从

而提高医疗水平,对全民的健康提供有力的后备支持。

第三,农村医疗工作还很薄弱。目前,加强农村医疗卫生投入,充分发掘农村人力资本是中国人力资本开发和积累的重点。因此,农村医疗卫生工作应成为21世纪初期欠发达地区医疗卫生投入的重点。欠发达地区是以农村为主的地区,农村人口身体素质的提高对整个国民身体素质的提高影响很大。目前,农村在医疗卫生方面的投入不断在加大,但就全区而言,一些较为偏僻的地区的农村医疗卫生投入不足,而有的经济相对发达的地区医疗卫生的投入又过于集中,即区域的差异性很大,农村医疗工作还很薄弱。因此,很有必要加大欠发达地区的农村医疗卫生投入。^①

第四,中医和民族医疗仍需加强。欠发达地区的中医中药和民族医疗一度呈现工作十分薄弱、中医药队伍连续负增长、中医医疗机构数量少、质量不高、人才出现不足等问题。所以,加大中医和民族医疗的投资力度,加强中医和民族医疗人员的培养是解决欠发达地区目前中医和民族医疗面临的问题的关键。欠发达地区多是集中了中国中医和民族医学的地区,因此,中医和民族医疗卫生的投入将为欠发达地区的人力资本提供有效的辅助力量和有效的动力源泉。

第五,卫生法制与监督工作亟需加强。提倡对卫生的法制建设和监督工作是欠发达地区面临的一个难题。目前,欠发达地区卫生的法制建设和监督工作还很落后,在一些较为贫困的地区尚未建立有效的法制和监督机制,广大居民对卫生的法制、监督观念尚未形成。因此,要通过学习和借鉴发达地区和发达国家优秀监督机制和法制建设,加大法制建设力度,为欠发达地区的人力资本提供有力的法律保障。

第四节 社会经济环境与人才积累

一、有关的人才理论分析

环境是某一中心事物赖以生存和发展的各种外部条件或因素,人力资本的形成受到所处环境因素的促进或制约的作用。与之相关的外部因素主要包括:

^① 何景熙:《“开流断源”:寻求充分就业的中国农村劳力非农化转移理论与模型》,载《人口与经济》,2001(2)。

经济环境因素、科学技术环境因素、政治法律环境因素、人口环境因素、社会文化环境因素等。

关于人才的定义,人才学研究领域有各种各样的说法,按照侧重点和着眼点的不同,可以概括为以下几种:^①

(1) 强调创造性和贡献。认为人才“是指那些用自己的创造性劳动成果,对认识自然、改造自然,对认识社会、改造社会,对人类进步做出了某种较大贡献的人。”“人才,是德才兼备,在认识世界、改造世界、服务人民的过程中,通过创造性的自由劳动,能够取得有效成果,为增添、捍卫物质财富和精神财富做出贡献的人。”“凡在一定的具体的历史条件下,用自己的创造性劳动,为人类的进步和社会的发展,在物质文明与精神文明的领域中做出一定贡献的人,就可称得上人才。”

(2) 强调能力。认为主要应该是指具有做出“较大贡献”的潜力的人。这里的“潜力”,主要是指潜在的能力。“人才就具备了做出某些较大贡献的能力的人,人才是成才的内在多因素的有机结合体。”“人才即具有可以做超乎于一般人之上的贡献的”人。

(3) 认为“人才”即有“才”的人,“才”是知识和能力的有机结合。

(4) 强调创造性和进步性的统一。认为人才是“对社会发展和人类进步进行了创造性劳动的人”。

从人才的内涵中可以看出人才是特殊的人力资本,相对于一般意义上的人力资本其资本贡献率更高。某一区域各类人才尤其是现代高新技术、高层管理人员等稀缺人才越多,区域发展的潜力越大。因此,尽最大可能地开发人才、积累人才、使用人才是区域谋求发展的重要手段。

人才的积累可以从以下几个途径进行:^① 本区域通过对人力资源进行开发获得。前面从学校教育、职业培训和医疗卫生等几方面进行了分析。^② 区域内部以及区域间的人才流动。人口流动性是现代经济的一个突出特征。流动改变了人的经济机会、决策方式;在流动中也使得整体的资源配置得到优化,因而流动会增进人力资本。人才的流动可以推动人才比例的调整和人才结构的改革,有利于经济结构合理化,提高经济效益。人才的科学的、合理的流动,也有助于人才造就的科学化和新兴学科的产生和发展,促进科学技术的繁荣。因此,创

^① 向洪编著:《人才学辞典》,1版,45页,成都,成都科技大学出版社,1987。

造吸引人才的条件,从人力资源的流动中获得人力资本,是一种节省时间、节省费用的高效率的人力资源投资。以下主要分析区域社会经济环境与外部人才引进的关系,以期达到人才积累的目的。

人才的引进要遵循一定的原则,才能达到促进本区域经济和社会的发展。理论上,人才引进应遵循以下原则:第一,适应性原则。经济结构的调整和经济体制的改革决定着一个时期内人才流动的方向,人才合理流动必须与区域经济结构调整相适应、协调。同时,引进人才类型、数量、部门等都要考虑具体的区域情况。第二,正向性原则。人才的正向流动与人才的逆向流动相对,它使人才流动合理,使人才流向社会生产最需要的地方、部门。目前,国际上和中国大部分地区都存在人才的逆向流动,比如农村流向城市,小城市流向大城市,边远地区流向内地。对于欠发达地区来说,人才的流动是逆向性的,导致欠发达地区的滞后发展。此类地区应充分开发区域优势,引进急需人才并挽留本地人才以抵消人才外流的负面影响。第三,双向性原则。根据社会、经济、科技发展,应允许人才在各个领域流动,特别是在形成了一定规模的人才流时,人才既要能“进”又要能“出”,达到知识技能等信息的交流和效率最优化目的。

二、欠发达地区社会经济环境与人才积累

人才是知识、技能和信息等要素的载体,人才的流动实质上伴随着技术的扩散和传播。人才流动的动因可以包括:薪水和福利,事业和发展机会,公平对待、尊重和工作表现的肯定,兴趣驱动,关系驱动等。可以看出,经济因素和个人的发展前景是导致人才流动的最大动因。如果某一区域具有较强的经济实力,能够提供个人发展的空间,那么它将会成为最佳人才流入的地域。因此,有必要对具体区域的社会经济环境进行分析,找出吸引人才的区域优势条件并分析目前的紧缺人才类型,寻求相应的解决方法。

(一) 云南省经济发展对人才的需求分析

引起人才积累的首要因素是经济发展对人才的需求和利用,高数量和高质量的人才需求是人才积累的最大动力。

在一段时期内,与低层次的经济社会发展相适应,云南省在人才成长、发展和创业环境方面尚处于相对劣势地位,在人才数量、质量和结构层次上处于比较弱势状态。就是在西部 12 个省市中,云南省的人才数量、质量和环境也不占优势。1995 年,全省各类人才总量为 95.23 万人,占总人口的比例只有 2.39%,

低于全国平均数 1.46 个百分点; 全省专业技术人才 76 万多人, 低于四川、陕西、重庆、新疆、内蒙等省市; 每万人拥有专业技术人才为 150 人, 在职高级专业技术人才占专业技术人才的比例为 2.65%。2000 年, 全省人才总量达 115 万多人, 在职高级专业技术人才占专业技术人才的比例由 1995 年的 2.65% 提高到了 3.2%。可以看出, 云南省人才的需求量是很大的。

到 2010 年, 各类人才占总人口的比重将达到 3.99%, 国民人均受教育时间达到 7 年, 省属专业技术人员中高职人数增加到 3.15 万人, 全省拥有中专以上学历的人才达到 190 万人左右。^① 云南省未来 10 年对人才的需求预测见表 4-18。

表 4-18 云南省未来 10 年对人才的需求预测

有关指标	2000 年	2005 年	2010 年
国民人均受教育年限	6 年	6.5 年	7 年
人才占总人口比重	2.79%	3.42%	3.99%
中专以上学历的人才	120 万人	15 万人	190 万人
对研究生的需求	4 725 人	7 700 人	1.07 万人

资料来源: 李宏等:《云南省教育资源空间优化配置研究》(研究报告), 41 页, 2000。

(二) 经济环境

从宏观上讲, 经济环境主要是指一个国家或地区的人口数量及其增长趋势、国民收入、国民生产总值等经济发展的整体特征。以云南省为例, 经济环境具体表现在以下方面:

1. 经济活动实力

2001 年云南省财政收入为 191.28 亿元, 占国内生产总值的 9.22%; 财政支出为 496.43 亿元, 占国内生产总值的 23.93%。全省粮食总量为 1 486.3 万吨, 居全国第 4 位, 西部第 3 位; 国内生产总值达到 2 074.71 亿元, 居全国第 18 位, 西部第 3 位; 地方财政收入 191.28 亿元, 居全国第 16 位, 西部第 3 位; 人均 GDP 为 4 839.54 元, 居西部第 9 位, 在全国排名倒数第 4 位, 上海为 30 674.35 元, 约是云南的 6 倍。从产业构成来看, 第二产业占国内生

^① 李宏等:《云南省教育资源空间优化配置研究》(研究报告), 41 页, 2000。

产总值的比重为 42.49% ,居西部第 5 位,第三产业的比重为 35.8% ,仅高于新疆,位居西部第 11 位。

从产业构成来看,第二产业占国内生产总值的比重为 42.49% ,居西部第 5 位,第三产业的比重为 35.8% ,仅高于新疆,位居西部第 11 位。

2. 对外经济影响能力

2001 年云南进出口商品总值为 19.89 亿美元,居全国第 20 位,西部第 4 位;实际利用外商直接投资为 6 457 万美元,居全国第 27 位,西部第 7 位;外商投资企业为 1 632 家,居全国第 23 位,西部第 4 位;外商企业投资总额为 53.77 亿美元,居全国第 24 位,西部第 5 位。

3. 科技实力

2001 年云南省国有企业事业单位有专业技术人员 63.17 万人,居全国第 13 位,西部第 2 位;科研机构实验发展经费为 31 281 万元,居全国第 16 位,西部第 3 位;三种专利(发明、实用新型、外观设计)申请受理 1793 项,居全国第 22 位,西部第 6 位;专利申请授权 1 374 项,居全国第 18 位,西部第 3 位。综合评分,云南省科技实力居西部第 4 位(见表 4-19)。

表 4-19 2001 年云南省科技成果情况

项 目	发表科技 论文/篇	出版科技 著作/种	专利申 请数/件	发明专利 申请数/件	拥有发明 专利数/件
总 计	13 566	462	328	168	264
科研与技术开发机构	2 083	63	37	32	16
全日制普通高校	8 346	373	34	27	12
大中型工业企业	—	—	120	24	113
其他	3 137	26	137	85	123

资料来源:《云南省统计年鉴》,2002。

从国有企事业单位专业技术人员数量、科研机构试验发展经费、三种专利申请受理授权几项指标来看,云南省科技实力居全国中等水平,对中高级人才具有一定的吸引力。总体上看,云南省自然科学研究各级活动人员数量有下降的趋势(见表 4-20)。

表 4-20 全省分行业自然科学研究机构各级活动人员数 单位:人

年份	农、林、牧、渔	工业	建筑业	交通运输邮 电通信业	社会服 务业	卫生体育和 社会福利业	科学研究与综 合技术服务业
1985	1 956	3 522	60	193	—	845	1 340
1990	2 801	5 006	89	190	98	814	1 890
1995	2 821	2 606	67	175	115	875	1 943
2000	2 819	1 754	82	152	258	321	1 726
2001	2 978	1 609	82	138	220	406	1 748

资料来源:《云南省统计资料》,1990—2002年。

表 4-21 中的数据表明,与 1990 年相比,2001 年文教、科学、卫生事业费有大幅的增长,科研环境及社会生活有明显的改善,社会经济发展潜力巨大。

表 4-21 全省主要年份文教、科学、卫生事业费分项目数 单位:万元

年份	文化 事业费	计划生育 事业费	教育 事业费	卫生 事业费	公费 医疗费	体育 事业费	科学 事业费
1975	982	326	11 944	4 267	1 065	480	349
1980	1 681	759	23 032	7 790	1 919	882	536
1990	7 247	6 228	122 831	28 831	19 483	4 990	7 832
2001	28 666	28 207	762 797	128 113	109 951	16 303	34 435

资料来源:《云南省统计资料》,1990—2002。

4. 日趋完善的社会保障体系

第一,初步建立了“多层次、全覆盖、社会统筹与个人账户相结合、管理服务社会化”的新型养老保险体系。2000 年底,全省参加养老保险统筹的离退休人员达到了 64.87 万人(其中企业离退休人员 61.58 万人),全年共发放养老保险金 41.96 亿元,凡参加保险的离退休人员基本养老金都百分之百按时足额发放。全省养老金社会化发放率达到了 96%。

第二,国有企业下岗职工基本生活保障工作也取得明显的成效。到 2000 年底,全省滞留中心的下岗职工有 5.78 万人,进入中心的下岗职工百分之百签订了协议,其中有 5.67 万人足额领取了基本生活费,占总数的 98.1%。全年全省通过各种渠道共筹集到基本生活保障资金 2.50 亿元,其中企业筹集 4 517 万元,劳动保障部门筹集 6 314.2 万元;全年共支出基本生活保障资金 2.45 亿元,

其中发放基本生活费 1.42 亿元,代缴养老和失业保险费 9 181.8 万元,发放门诊医疗补助费和代缴医疗保险费 1 157.5 万元,人均月基本生活保障水平达到 351.89 元。云南省失业保险覆盖面进一步扩大,到 2000 年底,全省领取失业保险金的人数为 5.43 万人,其中新增 3.54 万人,比 1999 年同期增长 49%。

第三,工伤、生育保险制度逐步完善。2000 年云南省参保人数达 106 万人,为企业深化改革、参与市场平等竞争创造了必要条件。

从表 4-22 可以看出,云南省的优抚事业费和社会福利事业费呈逐年增长趋势,与 1995 年相比,2001 年优抚事业费和社会福利事业费分别增长了 2.38 倍和 2.67 倍。除去吸引人才的最大因素——经济吸引力外,社会的福利待遇可以满足个人发展的需求,肯定个人的社会价值。通过完善社会保障体系,提高社会福利待遇,尽可能地吸引各类高级人才聚集到云南省,使云南省的经济得以快速发展。

表 4-22 云南省部分年份优抚事业和社会福利事业支出情况 单位:万元

年 份	优抚事业费	社会福利事业费
1985	1 265 .5	10 136 .5
1990	3 539 .7	40 948
1995	6 293 .8	36 916
2001	14 976 .5	98 782 .6

资料来源:《云南省统计年鉴》,1990—2002。

5. 政府政策、措施与人才流动

为了从根本上增强对人才的凝聚力和吸引力,云南省注重优化人才创业环境,发展人才的增量优势,提升人才的质量优势,开发人才的效益优势。

第一,2000 年,云南省先后出台了《关于加快云南省高层次人才培养引进的决定》、《关于鼓励省外来滇投资发展若干规定》等文件,为云南省的社会经济发展提供了政策支持。通过“首届北美经贸洽谈暨中国留学人员人才交流会”,云南省面向海内外引进高层次人才,与 400 余名留学生、美国学者进行洽谈,签订了 9 个合作项目。此外,《云南省人才人事工作为发展高新技术产业、个体私营经济服务的实施意见》从 14 个方面为高新技术产业和个体私营的发展提供了人事服务;制定了《关于对发展云南省高新技术产业做出突出贡献人员实行奖励的意见》,拓展了人事工作的服务领域。

第二,云南省采取举办人才信息发布会、毕业生供需见面会等形式,积极引导人才到企业和非公有制单位就业,并利用人才市场举办洽谈会以推行人事代理制度的形式,为18741名流动人员与用人单位达成了意向协议,为444名统配生和369名自费生在非国有单位找到了工作。2000年省级人才市场由700多平方米迁址扩建为5000多平方米,成为西部最大、全国一流的人才市场,年均共举办各类人才供需洽谈会35场,有3656人用人单位设摊招聘,进厂求职人数达69360人,达成用人意向18741人。云南省还利用国际互联网建立了网络人才资源库,开辟了网上市场。

第三,在人才引进和积累上,云南省注重创新人事制度。进一步完善人事分类管理制度,加快并深化机关、企业、事业单位人事制度改革;创新人事服务,全面强化为人才服务、为用人单位服务、为经济建设服务的宗旨意识;创新人事管理,彻底改变“封闭自守”的人事管理模式。

三、欠发达地区人才积累的优劣势分析

云南省是一个山区和边疆省份,由于受交通和地理条件的制约,社会经济发展在全国属于欠发达地区,全省128个县(市、区)中就有76个国家级贫困县,到2000年底还有160万人口没有解决温饱问题。另外,云南省的工业化水平还比较低,第一产业比重较大,仍然是一个农业省。要加快云南省的经济发展速度,缩小和东部发达省区的差距,就应该最大可能地引进各类高技术和管理人才。长期以来,由于科技人才特别是高层次人才的缺乏,严重制约了云南的科技进步和经济发展,主要表现在:

第一,人才总量不足,素质不高。截止到1999年底,全省具有中专以上学历和初级专业技术职称以上的人才为110多万,仅占总人口数的2.6%,低于全国平均水平1.46个百分点。人才中,有研究生3783人,占0.34%;本科生173432人,占15.77%;专科生323938人,占29.54%;中专生468530人,占42.5%;高中以下的有130317人,占11.85%。另外,部分人才知识更新慢,专业和英语水平偏低。

第二,人才结构不合理。一是从地域分布上看,云南省人才主要集中在昆明、玉溪、曲靖三个经济较为发达的地区,占了全省人才总数的近50%,仅昆明就集中了全省科技人才的31.78%。二是从行业分布上看,云南省人才主要集中在卫生、教育等部门,占70%多,而如出版、图书等文化部门中的专业技术人

员仅占技术人才总数的 2.3%。三是从专业技术人员职务结构比例来看,高级职务人才比重明显偏低,而中、初级人才比重偏大,初、中、高级比例为 25:8:1,结构不合理。高层次人才匮乏。云南人才数量少,导致高层次人才的培养缺乏基础,进而形成高层次人才匮乏现状。

第三,教育发展滞后,文盲率高,人口整体素质不高。长期以来,云南省人力资源开发的基础薄弱且投资有限,对人力资源的开发极其落后。尤其是在边、少、穷地区,办学条件差、学生巩固率低、流失率高,既无力大量开发、吸纳人才,也难留住现有人才。2000年,云南省文盲人口数量达到 488 万人,文盲率为 11.39%,高于同期全国 6.72% 的水平。与东部发达地区相比差距更大,如上海为 5.40%,广东为 3.84%,江苏为 6.31%。云南省教育发展滞后,文盲率高等状况严重制约了社会经济的发展。

第四,人力资源开发难度大。首先,很多成年人文化素质低,墨守成规,形成了自我封闭意识,信息闭塞,缺乏接受新知识、新技术的现代观念和意识;其次,由于城乡差别造成的人才地域分布差异,人才的流向基本上是从基层、乡镇流向大中城市,从欠发达地区流向较发达地区。再次,云南省企业发展的人力资本障碍体现为技术人员少、技术等级不高、技术人员学历层次低、人力资源不足与人力资源闲置并存等方面。培育人力资本的外部环境较差、人才流动不合理、提高技术人员水平的途径少、企业对人力资本的投入不足等是造成企业人力资本障碍的主要原因。

看到云南省的劣势所在的同时,也要看到云南省空前的发展机遇。建设绿色经济强省和东南亚国际大通道是云南省最近几年提出的一个新的发展思路。云南省有得天独厚的自然条件,发展绿色经济是云南可持续发展的道路。生物资源的开发、特色农业的蓬勃发展显示了云南经济发展的潜力。昆明经济技术开发区 2000 年被国务院批准为国家级开发区,已经吸引了 48 亿人民币的投资,一批国内外的知名企业落户其中,如英国穆斯林公司、新加坡 KMP 公司、泰国正大集团、香港万裕集团、健力宝公司等。

第五章 欠发达地区人力资源区域结构与空间移动

第一节 欠发达地区人力资源区域结构特征

一、人力资源区域空间结构的含义与测度

(一) 基本含义

社会经济空间结构概念里的“空间”,不同于物理学中的“绝对空间”和几何学中的“纯空间”,而是其中分布着农业、工业、城镇居民点、道路和通信设施、文化和商业供应设施等多种类型的客体,不断发生着诸如商品生产、原料和产品的运输、信息的传递、商品的销售等再生产过程,以及新区的开发、人口的流动、城镇扩大和新居民点的产生、新技术的扩散现象。而这些社会经济要素在空间中相互作用及所形成的空间集聚程度和集聚形态则形成空间结构。^① 空间结构不仅是经济活动的“容器”,而且体现了经济活动的空间属性和相互关系,是社会经济活动在地理空间上的投影,是区域发展的“指示器”。^② 社会经济的发展变化,必然导致空间结构的改变。同样,一个高层次、合理的空间结构能促进社会经济的发展。可以说,空间结构是历史发展的函数。

人力资源作为推动社会经济发展的重要因素,它的存在、发展、变化有其时间上的阶段性,而且又都离不开特定的空间,具有鲜明的地域特性。人力资源与经济发展在空间中相互作用而引起人力资源的空间集聚程度和集聚形态,称为人力资源区域空间结构。人力资源在区域内的分布必须与社会经济发展相适应,合理的结构必然促进区域经济的发展,反之则出现严重的人力资源浪费,甚至会出现一些社会问题。因此,研究人力资源的空间结构及其发展过程,揭示其中的规律性,对制定区域人口政策、人力资源的合理再分布以及实现人口资源环

^① 陆大道:《区域发展及其空间结构》,99~100页,北京,科学出版社,1999。

^② 陆玉麒:《区域发展中的空间结构研究》,39页,南京,南京师范大学出版社,1998。

境的协调持续发展具有重要的指导作用。

(二) 人力资源区域空间结构的测度

人力资源的地域分布是一个很广的概念,从人力资源数量、素质、年龄、性别及迁移等方面都可以进行区域的划分,而且都有静态和动态之分。人力资源作为一种生产要素,尽管它的分布和人口分布一样受自然环境、社会、宗教等因素的制约,但作为经济要素,它的空间结构、分布主要是由经济发展状况决定的。所以在指标的选取上我们尽量采用与区域经济可持续发展关联度较大的一些指标进行分析。

1. 人力资源比例

人力资源比例是用来衡量其区域分布状况最基本的指标之一,其计算公式为:

$$R_1 = \frac{HR_i}{\sum HR_i} \quad R_2 = \frac{HR_i}{P_i}$$

式中, R_1 、 R_2 分别代表 i 区域人力资源占全区域人力资源的比例及 i 区域人力资源占 i 区域总人口的比例; HR_i 为 i 区域人力资源数量; P_i 为 i 区域人口规模。

通过以上计算我们可知道区域人力资源基本分布状况。

2. 人力资源密度

人力资源密度是人口密度的外延定义,表示单位面积上的人力资源数量,其计量方法与人口密度一样,计算公式如下:

$$D_h = \frac{HR_i}{S_i}$$

式中, D_h 为人力资源密度; HR_i 同上; S_i 为 i 区域土地面积。

由于人力资源是经济发展要素,人力资源数量分布是否合理与所占有的土地面积关系不明显,而是取决于区域经济发展状况,所以我们有必要进一步了解人力资源经济密度,它表示单位经济所占有的的人力资源数量,其计算公式为:

$$D_e = \frac{HR_i}{GDP_i}$$

式中, D_e 为人力资源经济密度; GDP_i 为 i 区域国内生产总值; HR_i 同上,但一般采用直接与经济增长密切的从业人员数量。

3. 不均衡指数、集中指数和再分布指数

考察人力资源的地域分布与经济发达的地域状况是相对均衡还是相对集

中,可以采用不均衡指数、基尼系数或集中指数,其计算公式如下:

$$U = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left[\frac{\sqrt{2}}{2} (x_i - y_i) \right]^2}{n}}$$

$$G = \left(\sum_{i=1}^n x_i y_{i+1} \right) - \left(\sum_{i=1}^n x_{i+1} y_i \right) \quad C = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |x_i - y_i|$$

式中, U 为不均衡指数; G 为基尼系数; C 为集中指数; n 为区域数量; x 为各区域人力资源占总人力资源的比重; y 为各区域GDP占总GDP的比重。

U 、 G 、 C 越小,表明人力资源的分布越均衡,反之则说明人力资源的分布差异性显著。

人力资源的区域分布随着社会经济的发展变化而变化,这一演变过程一般称为人力资源的再分布。它可以用再分布指数 R 加以度量,其计算公式如下:

$$R = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |y_{i,t+m} - y_{i,t}|$$

式中, n 为区域数量; $y_{i,t}$ 为 i 区域在 t 时人力资源占总人力资源的比重; $y_{i,t+m}$ 为 i 区域在 $t+m$ 时人力资源占总人力资源的比重。

通过人力资源再分布指数,可以知道区域人力资源对经济发展变化的反应程度。

4. 人力资源分布重心

美国学者弗朗西斯·沃尔克于1874年最先提出人口分布重心,它是指假设某区域内每个居民的重量都相等,则在该区域全部空间平面上力矩达到平衡的一点。^①利用人口分布重心也可以计算出相应的人力资源分布重心,其计算公式为:

$$X = \frac{\sum_{i=1}^n P_i x_i}{\sum_{i=1}^n P_i} \quad Y = \frac{\sum_{i=1}^n P_i y_i}{\sum_{i=1}^n P_i}$$

式中, X 、 Y 分别为某区域人力资源分布重心的坐标,通常指经度和纬度; n 为区域数量; p_i 、 x_i 、 y_i 分别为 i 区域人力资源存量、人力资源分布重心的坐标。

^① 张善余:《人口地理学概论》,上海,华东师范大学出版社,1999。

对于较小的区域,可以取其行政中心所在地的坐标作为全区的人力资源分布重心。

二、欠发达地区人力资源区域空间结构特征

任何人口现象都具有时空统一性,离开一定的时空限制的人口是不存在的,各种人口过程都有其地域差异和空间结构特征。人口的空间构成受自然环境、社会经济历史、政治等因素的制约,其中自然环境对人口分布虽然有很大影响,但它毕竟只提供了一个基础或一种可能性,社会经济因素的作用才是实现人口在空间上的分布的决定性因素。可以说,人口分布是生产力发展的结果。^① 人力资源作为决定区域经济发展水平的主要因素之一,其分布更受到经济发展水平的决定。欠发达地区人力资源的空间结构是经济发展区域差异的函数。

(一) 欠发达地区人力资源分布的基本特征

首先,云南省人力资源丰富。2000年全省劳动适龄人口为2748万,占总人口的64.9%,在全省16个地州市中,有昆明、玉溪、楚雄等11个地区劳动适龄人口占全区总人口比重高于或等于全省平均水平,最高的昆明市达到71.1%,而最低的昭通市也达到56.3%,低于全省平均水平8.6个百分点(见图5-1)。

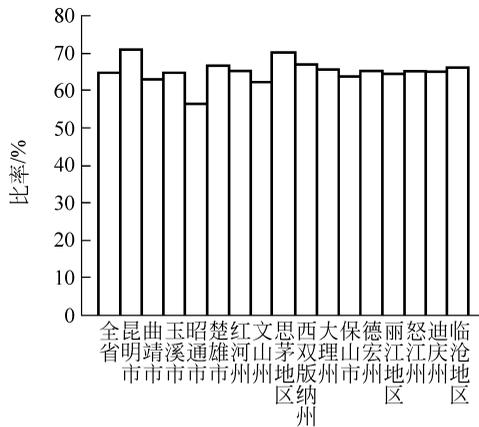


图 5-1 劳动适龄人口的地区比较

^① 胡焕庸、张善余编著:《中国人口地理(上册)》,232页,上海,华东师范大学出版社,1984。

其次,全省劳动适龄人口在区域间分布极不平衡。最高的昆明市劳动适龄人口占全省劳动适龄人口的比例为 15%,分列第二和第三的曲靖市和红河州分别为 12.5%、9.8%,而最低的迪庆州其比重仅为 0.8%,最高与最低相差约 18 倍(见图 5-2、表 5-1)。

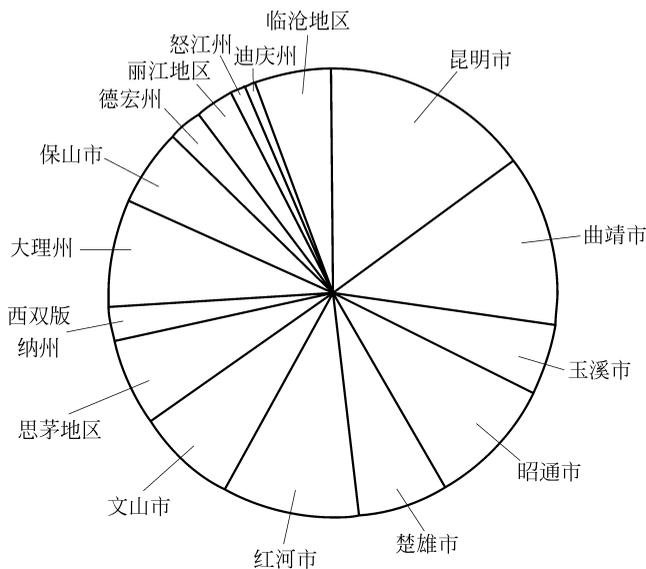


图 5-2 各地区劳动适龄人口占全省比重

表 5-1 云南省人力资源构成比例

地区	人口规模/万人	劳动适龄人口/万人	占地区人口比重/%	占全省比重/%
全省	4 236	2 748	64.9	100
昆明市	578.1	411.3	71.1	15
曲靖市	546.6	344.1	63	12.5
玉溪市	207.3	134.6	64.9	4.9
昭通市	459.2	258.7	56.3	9.4
楚雄州	254.3	169.6	66.7	6.2
红河州	413	268.9	65.1	9.8
文山州	326.9	204	62.4	7.4
思茅地区	248	174.4	70.3	6.3
西双版纳州	99.3	66.6	67.1	2.4
大理州	329.7	215.9	65.5	7.9

续表

地区	人口规模/万人	劳动适龄人口/万人	占地区人口比重/%	占全省比重/%
保山市	234.8	149.9	63.8	5.5
德宏州	108.3	70.5	65.1	2.6
丽江地区	112.7	72.6	64.4	2.6
怒江州	49.2	32	65	1.2
迪庆州	35.4	23.1	65.3	0.8
临沧地区	233.3	154.8	66.4	5.6

资料来源：云南省统计局编：《云南省 2000 年人口普查资料》。

第三,人力资源经济密度的地区差异很大。单位土地面积上的人力资源数量虽然可以表示地区分布的疏密程度,但由于人力资源作为经济生产要素,地区分布的疏密与经济发展状况不具有绝对的相关性,所以我们采用与经济状况相关的人力资源经济密度作为衡量其分布状况的指标,计量方法是:

$$\text{人力资源经济密度} = \text{从业人员} / \text{GDP(或国民收入)}$$

单位是人/万元。通过计算,全省人力资源经济密度为 1.26 人/万元,最高的怒江州达到 2.81 人/万元,最低的玉溪市为 0.42 人/万元,两者相差约 6 倍。通过分析我们发现,人力资源经济密度与经济发展水平呈反方向变化,经济越发达的地区,人力资源经济密度越小,人力资源边际经济效益越高;相反,地区经济越落后,人力资源经济密度越高,人力资源边际经济效益越低。利用人力资源经济密度指标,我们可对全省进行经济类型区划分,可将其划分为经济发达地区(昆明、玉溪);经济发展中地区(曲靖市、楚雄州等 6 个地区);经济落后地区(迪庆州、昭通市等 8 个地区)^①(见图 5-3)。

第四,人力资源质量的空间差异。在区域经济发展过程中,人力资源的作用已从数量优势转为质量优势,人力资源质量的高低已成为经济发展的主导因素之一。下面我们用人均受教育程度、受高等教育人口比重及文盲率三个指标对云南省人力资源质量的区域差异进行比较。其计算公式分别为:

$$E = \sum I \cdot EI$$

式中, IR 为平均受教育程度; I 为受教育程度; EI 为相应受教育人数占 6 岁及以上总人口比例。

^① 这里的划分是相对的,全国来说云南省整体仍属于欠发达地区。

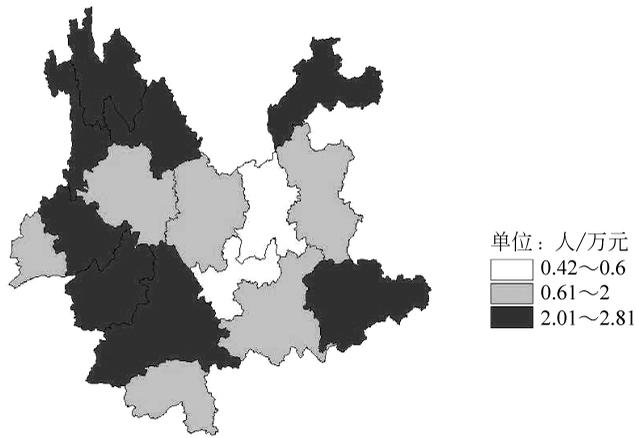


图 5-3 云南省经济发展类型

$$IR = \frac{P_l}{P_{x \geq 15}} \times 100\%$$

式中, IR 为文盲率; P_l 为文盲人口数; $P_{x \geq 15}$ 为 15 岁及以上总人口。

$$UR = \frac{P_u}{P_{x \geq 25}}$$

式中, UR 为受高等教育人口比重; P_u 为受高等教育人数; $P_{x \geq 25}$ 为 25 岁及以上人口数。

通过计算,我们发现全省平均受教育程度偏低,平均仅为 4.02 年,区域间的差异不太明显。而文盲率最低的是昆明(7.65%)和大理(9.49%),分别低于全省平均水平 7.79 个百分点和 5.59 个百分点;最高的是怒江(31.44%)和迪庆(29.85%),分别高于全省平均水平 16 个百分点和 14.41 个百分点。最高与最低相差更高达 23.79 个百分点。同样,高等教育人口比重的区域差异也非常明显,全省受高等教育人口占 25 岁及以上人口的比重为 12.1%,最高的昆明市达到 30.7%,其次是大理(13.7%),而最低的昭通市仅为 4.2%。所占比重大于 10% 的仅有 4 个地区,其余 12 个地区都小于 10%。这说明云南省高素质人才普遍还很缺乏,远远未满足区域经济发展的需要(见表 5-2)。以上数据基本反映出人力资源质量的高低:一方面取决于经济发展水平;另一方面社会文化历史因素在其中也起很大的作用。

表 5-2 2000 年云南省人力资源质量构成状况

单位: %

地区	人口平均受教育程度	文盲人口占 15 岁及以上比例	受高等教育人口比重
全省	4.02	15.44	0.12
昆明市	3.92	7.65	0.31
曲靖市	4.02	16.2	0.08
玉溪市	3.92	16.22	0.12
昭通市	3.99	24.73	0.04
楚雄州	4.22	10.16	0.12
红河州	3.82	20.73	0.07
文山州	4.23	16.48	0.05
思茅地区	3.97	14.23	0.08
西双版纳州	3.99	15.78	0.10
大理州	4.23	9.49	0.14
保山市	4.20	14.03	0.08
德宏州	4.05	15.1	0.09
丽江地区	3.82	20.81	0.07
怒江州	3.23	31.44	0.04
迪庆州	3.58	29.85	0.05
临沧地区	4.15	16.54	0.06

资料来源：云南省统计局编：《云南省 2000 年人口普查资料》。

在这当中,非常值得重视的是昆明的人口平均受教育程度低于全省平均水平、且低于一些经济相对落后的地区。一般看来,这是有违常理的。笔者认为,产生这种现象主要是因为不同受教育程度的权数有差异。尽管会产生如上歧义,但人口平均受教育程度仍不乏为衡量区域整体人口素质高低的重要指标。

(二) 欠发达地区人力资源分布的变动

1. 人力资源地域分布的数量变动

自 1964 年第二次全国人口普查到 2000 年第五次全国人口普查,全省人力资源状况发生了很大变化。36 年来,全省劳动适龄人口增长了 16 750 331 人,其中增长量较多的是以昆明为中心的滇中、滇东、滇东北等社会经济发展较快的地区,向外增长量逐渐减少,表现出明显的圈层结构(见图 5-4)。增长量居前四位的昆明(3 087 684)、曲靖(2 012 186)、红河(1 620 727 人)、昭通(1 425 834),约占同期全省增长量的 48.6%,即使增长量较少的迪庆和怒江也分别增长了 134 938 人及 201 079 人。从劳动适龄人口增长率来看,增长率高于全省平均水平的除昆明外,绝大多数位于滇南、滇西等少数民族地区,其中增长率居前四位

的是昆明(301.1%)、西双版纳(256.3%)、德宏(210%)和临沧(175.9%),增长率的空间分布表现出与劳动适龄人口增长量空间分布完全相反的格局(见图5-5)。增长率的变化是云南省社会、经济、民族等因素共同作用的结果。昆明由于处于全省经济的核心,吸引了大量外来劳动适龄人口,如就学人口、流动人口、军人、外地来昆明工作的人口等,而西双版纳、德宏等地区则由于国家计划生育控制政策的差异,出生率大于其他地区,从而使得劳动适龄人口增长率较高。

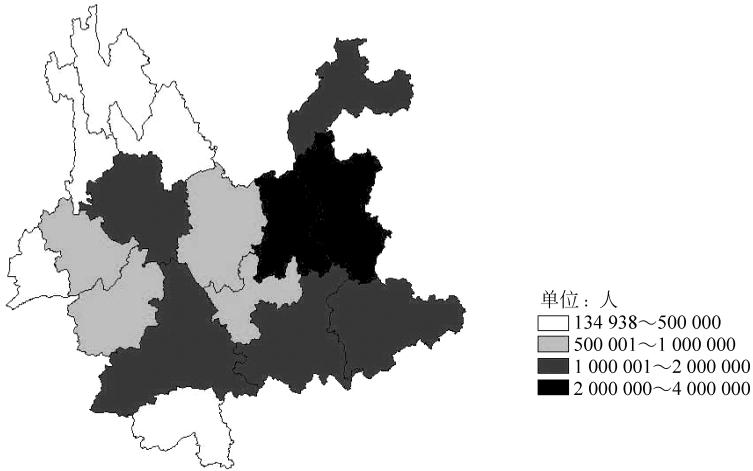


图 5-4 1964—2000 年云南省人力资源增长量的区域比较

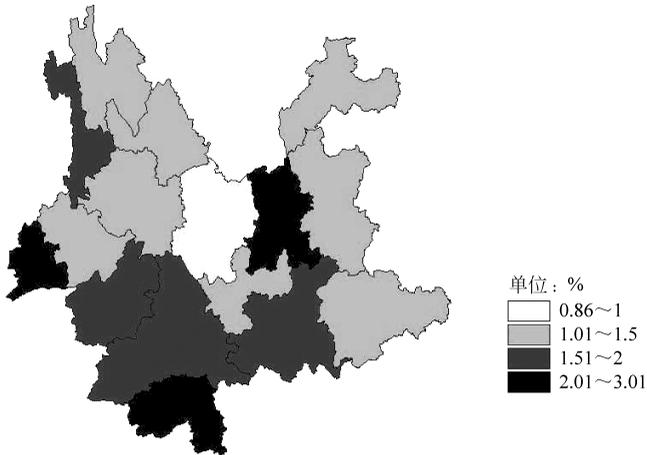


图 5-5 1964—2000 年云南省人力资源增长率的区域比较

2. 人力资源地域分布的密度变动

人口密度表示人口在地域上分布的疏密程度,而人力资源经济密度则表示人力资源对经济的疏密程度,它可以衡量人力资源利用效率。从1990年到2000年这11年间,云南省人力资源经济密度都有了大幅降低,全省人力资源经济密度已由1990年的6人/万元下降到2000年的1.26人/万元,降幅达4.74,即单位经济所需劳动力越来越少。在全省16个地州市中,人力资源经济密度降幅最大的文山州为10.36,最低的玉溪也达到了2.48。造成云南省人力资源经济密度大幅下降的原因是近10年经济持续增长,其速率大于人力资源增长速率,同时人力资源质量也得到了大幅提高,其产出效率增加。从图5-6和图5-7可以看出,全省人力资源经济密度发生了很大变化:1990年,大于或等于6人/万元的地区为7个,大于或等于4人/万元的地区更高达12个,2人~4人/万元的地区仅有4个;而到了2000年,大于或等于4人/万元的地区已经消失,最高的怒江州也仅为2.81人/万元,2人~4人/万元的地区共有8个,小于或等于2人/万元的地区则有8个。尽管人力资源经济密度都有所下降,但全省人力资源经济密度分布以昆明为中心向四周递增的基本模式仍没有发生变化。

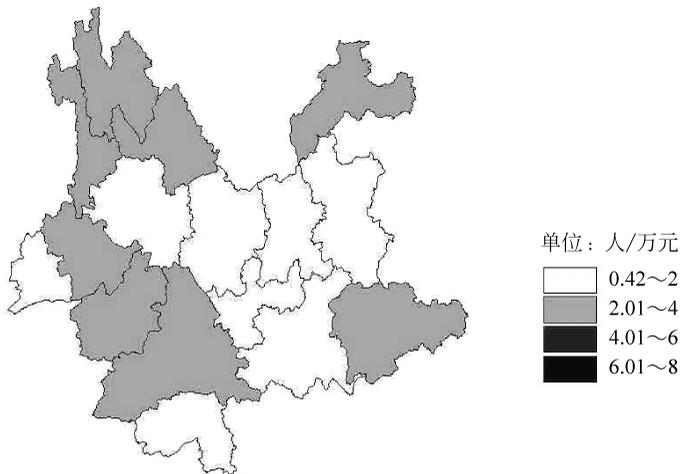


图 5-6 2000 年云南省人力资源经济密度区域变化

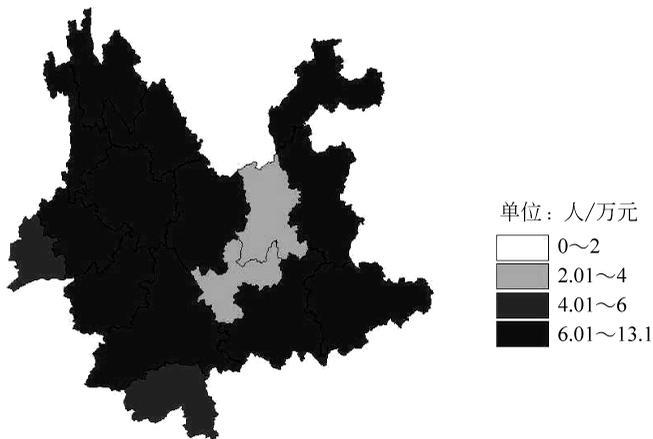


图 5-7 1990 年云南省人力资源经济密度区域变化

3. 人力资源重心的地域分布变动^①

运用前面计算人力资源分布重心的公式,笔者对云南省主要年份的人力资源分布重心进行了计算,得出 1964 年人力资源分布重心位于 A 点(E 106°6′、N 24°53′)、1982 年位于 B 点(E 102°7′、N 24°51′)、1990 年位于 C 点(E 102°8′、N 25°3′)、2000 年位于 D 点(E 102°7′、N 24°58′)(见图 5-8)。从图上可看出,云南省人力资源重心在近 40 年来变化不大,一直徘徊于以昆明附近为中心的滇中地区。人力资源分布重心可以从一个侧面反映经济重心的分布,从人力资源分布及变化来看,云南省近 40 年来经济发展的重心一直以昆明及周边为中心。

4. 人力资源地域分布的集中、分散变动

云南人力资源地域分布的上述变化,又表现为人力资源地域分布的集中、分散变化。发达国家的历史经验表明,在经济发展的初期,人力资源的分布表现为低水平的均衡;随着经济的发展,人力资源的分布由均衡趋向于集中;到了经济发展的高级阶段,人力资源的分布又渐趋均衡,这是一种高水平的均衡,是与经济发展拟合度很高的一种均衡(见图 5-9)。

^① 1990 年、2000 年的人力资源分布重心系以县为基本单位而得;1964 年及 1982 年由于数据收集的困难,是以地区为基本单位而得,虽然地域单元偏大,但对结果影响不大。另外,由于合计量单位经纬度可能有误差,所以结果如与其他有差异,文责自负。

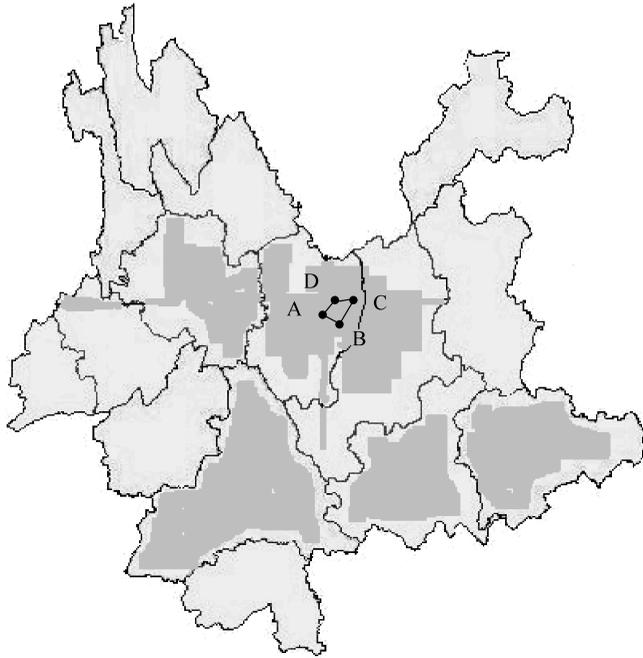


图 5-8 云南省人力资源分布重心的变化

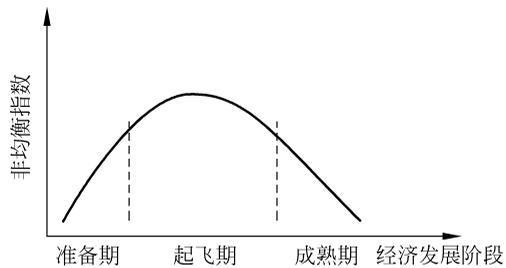


图 5-9 人力资源分布的发展变化

笔者运用前面的公式分别计算了云南省人力资源分布的非均衡指数、集中指数及再分布指数(见表 5-3、表 5-4)。

表 5-3 云南省人力资源分布的非均衡指数及集中指数

时间/年	非均衡指数(U)	集中指数(C)
1990	0.027	0.21
2000	0.041	0.28

注：1990年采用国民收入及从业人员；2000年采用GDP及从业人员。

资料来源：利用云南省第四次、第五次人口普查资料及云南统计年鉴(1991)、(2001)相关数据计算而得。

表 5-4 云南省人力资源再分布指数变化

	1982—1990年	1990—2000年
再分布指数	0.019	0.023

资料来源：利用云南省第四次、第五次人口普查资料及云南统计年鉴(1991)、(2001)相关数据计算而得。

从以上数据可看出,云南省在两个时期的非均衡指数及集中指数相当低,这表明云南省还处于经济发展的准备阶段,农业劳动还占绝对比重,从而导致人力资源分布相当均衡。我们把非均衡指数和集中指数在时间序列上进行比较,发现2000年的非均衡指数和集中指数比1990年有了提高,从而表明在20世纪90年代云南省经济发展水平得到了相应提高。从表5-4的人力资源再分布指数也可得出以上同样的结论。

5. 人力资源质量地域差异的变动

人力资源质量的变动是人力资本投资的结果,从1990年到2000年的11年间,云南省人口平均受教育程度增加了0.76年,文盲率下降了22个百分点,而受高等教育人口比重却提高了9.1个百分点。总的说来,云南省人力资源质量虽然有了很大的改善,但总体却低于全国平均水平,人力资源质量还相对较低。在省内的区域差异也很明显,11年来,人口平均受教育程度提高最多的是昭通(1.25年),最低的是昆明(0.34年);文盲率降幅最大的是思茅,下降约30个百分点,其次是临沧(29.6%),而降幅最低的是昆明(14.2%)。这种变化反映了云南省近10年来贫困地区人力资源质量得到了较大改善。受高等教育人口比重变化最明显的是昆明,11年来提高了12.3个百分点;提高最少的是怒江,上升3.4个百分点。这说明一方面高素质人才的地区差距越来越大,另一方面昆明在受高等教育人口比重方面一枝独秀很大程度上是落后地区人才流失的结果(见表5-5)。

表 5-5 云南省人力资源质量变化

地区	人口平均受教育程度		文盲人口占 15 岁及以上比例		受高等教育人口比重	
	1990 年	2000 年	1990 年	2000 年	1990 年	2000 年
全省	3.26	4.02	37.47	15.44	0.03	0.12
昆明市	3.58	3.92	21.87	7.65	0.18	0.31
曲靖市	3.16	4.02	41.96	16.2	0.01	0.08
玉溪市	3.57	3.92	30.78	16.22	0.03	0.12
昭通市	2.74	3.99	51.67	24.73	0.01	0.04
楚雄州	3.79	4.22	28.77	10.16	0.02	0.12
红河州	3.01	3.82	40.65	20.73	0.02	0.07
文山州	3.18	4.23	42.6	16.48	0.01	0.05
思茅地区	3.00	3.97	44.37	14.23	0.01	0.08
西双版纳州	3.16	3.99	37.73	15.78	0.02	0.10
大理州	3.71	4.23	28.91	9.49	0.02	0.14
保山市	3.78	4.20	28.59	14.03	0.02	0.08
德宏州	3.24	4.05	38.43	15.1	0.02	0.09
丽江地区	3.23	3.82	38.27	20.81	0.02	0.07
怒江州	2.23	3.23	58.07	31.44	0.01	0.04
迪庆州	2.65	3.58	51.35	29.85	0.01	0.05
临沧地区	2.96	4.15	46.18	16.54	0.01	0.06

注：高等教育包括大专及以上学历；1990 年受高等教育比重未包括研究生人数，人口平均受教育程度未包括研究生，不识字或很少识字受教育年限为 0 年。

资料来源：云南省第四次、第五次人口普查资料。

第二节 欠发达地区人力资源空间移动与布局

劳动力的迁移现象自人类社会出现以来就一直存在，只是在不同的历史时期其表现形式有差异。人口的流迁行为从微观上说是个人的一种成本收益抉择行为。在移动前和移动过程中，会产生各种各样的成本，如心理成本、直接经济成本、机会成本等；同时通过移动也会产生收益，如直接的经济收益和其他非物质收益，这其中就包括移动者素质的提高，即人力资本存量的增加。人口迁移流动的投入作为人力资本投资的主要形式之一，自舒尔茨、贝克尔等人创立人力资本理论时就已明确提出。舒尔茨在他的巨著《对人进行投资——人口质量经济

学》中明确提出：“我们已经表明，孩子的抚养照顾、家庭及职业工作的经验、学校教育以及健康保健方面的活动……向能找到更好的工作机会和更适合于居住的地方迁移，是有利于增加人力资本的主要活动。”^①现在，人口流迁可以提高自身人力资本存量已成为人们的共识。人口流迁行为从宏观上说是一种劳动力资源合理配置的行为。众所周知，经济发展决定人口发展，反过来人口又反作用于经济的发展。如果人口从规模、结构等与经济发展相适应，则促进经济的发展；反之则阻碍经济发展。在现实区域中，往往存在人口经济的不和谐，那么通过人口的迁移流动可进行调节，使其人口分布与经济发展渐趋合理。

一、人力资源空间移动特征

（一）人口流动迁移的基本理论^②

人口流动和迁移是有规律的社会现象，国内外许多学者专家对其进行了深入的研究，得出许多带有普遍性的规律，建立了许多人口流动的模型。

1. 人口空间流迁规律

对人口空间流迁规律进行研究的有影响的理论有拉文斯坦人口流迁规律、埃弗雷特·S.李迁移选择规律和中国胡兆量总结的人口流迁规律。他们都根据自己所处的社会环境对人口流迁的规律进行了总结，内容涉及人口迁移流动的规模、流向、流迁人口的人口学特征、流迁原因、迁移选择等多个方面。我们重点看一下胡兆量对中国人口流迁规律的总结：（1）迁移机制律——改善生活条件是迁移的主要动力；（2）城乡迁移律——城市化过程中乡村人口大量迁入城市；（3）人口结构律——性别结构男性多，年龄结构青年多；（4）迁移距离律——迁移量与距离成反比；（5）圈层递补律——人口迁移的递补现象；（6）双向迁移律——正向迁移与反向迁移并存；（7）居住集聚律——移民居住集聚性与文化差异成反比。该规律基本概括了当前中国人口流迁的现状，对研究中国人口流迁有现实的指导意义。

2. 人口空间流迁机制

拉文斯坦和埃弗雷特·S.李对人口流迁规律的研究主要集中于对流量、流

^① [美]舒尔茨：《对人进行投资——人口质量经济学》，26页，北京，首都经济贸易大学出版社，2002。

^② 此内容详见云南师范大学硕士研究生毕业论文《昆明市流动人口空间结构及管理研究》，赵波，2002。

向、距离、迁移者特征等迁移运动中表现出的客观实际进行理论概括,而唐纳德·F.博格等人在20世纪50年代末提出的“推力—拉力”理论则着眼于研究人口流迁的机制和原因,即迁出地的消极因素和迁入地的积极因素对于迁移者的影响。这一理论认为:迁出地必有种种消极因素所形成的“推力”,把当地居民推出居住地;而迁入地必有种种积极因素所形成的“拉力”,把外地居民吸引进来。形成“推力”的因素诸如当地自然资源的枯竭、农业生产成本的增加、农业劳动力过剩导致的失业率上升、较低的经济收入水平等。形成“拉力”的积极因素诸如较多的就业机会、较高的工资水平、较好的生活水平、较好的受教育机会、文化设施和交通条件等。当然,迁出地也有一些吸引人的积极因素,如家人团聚的欢乐、熟悉的社区环境、长期形成的社交网络等。同样,迁入地也有一些排斥人的因素,如单身生活的烦恼、竞争激烈、生态环境质量的下降等。迁移者总是在迁出和迁入两地的积极因素和消极因素的多寡大小的比较中,在迁移后的正负效益、利弊得失的权衡之中,做出是否迁移的选择。

3. 人口空间流迁模型

人口从农村流入城市、劳动力从农业部门转移到非农业部门,是发展中国家经济发展的必然现象。关于人口流动与经济的关系是西方发展经济学家研究的一个重要课题,发展经济学中著名的人口流动模型有引力模型、成本—效益模型、刘易斯模型、拉尼斯—费模型、乔根森模型和托达罗模型。这些模型都是建立在人口流迁—流迁原因(或决定因素)的分析上。如引力模型认为,流迁量与两地的人口规模成正比,与距离成反比;由美国芝加哥经济学派的代表人物T.W.舒尔茨于1962年提出的成本—效益模型认为,人口流移是人们追求更大经济收益的行为决策过程,迁移者预期通过实施这一行为将会得到比较大的收益。实施过程中的迁移成本包括货币成本和非货币成本,前者是迁移费用(包括交通、住宅和食物等方面增加的支出)及迁移时因失业而减少的收入,后者则包括迁移的时间成本、体力劳动的支出等,还包括心理成本(如与亲友分离和对迁入地感到生疏等感情上的支出等)。而收益则包括货币收入(如迁移后收入的增加)和非货币收入(如社会关系的改善、个人心理的满足等)两部分。当迁移收益大于成本时,迁移就可能发生。而刘易斯模型、拉尼斯—费模型、乔根森模型都从二元经济结构入手,分析了人口流迁的决定因素。托达罗模型认为,农业劳动者是否迁入城市不仅决定于城乡实际收入差距,还决定于城市就业率和失业率。即迁移动机主要决定于城乡预期收入差异;差异越大,流入城市的人口会越多。

(二) 人力资源空间移动特征

人口资源与人力资源不是对等关系,而是一种包含关系,这在前面我们已有论述。但在以下的分析中,我们多采用迁移流动人口数据作为人力资源空间移动分析的基本数据。原因有二:其一是数据采集的困难,第五次人口普查资料未显示分区的迁移人口中劳动适龄人口、从业人员等指标。其二是迁移人口中劳动适龄人口占绝对优势。云南省第五次人口普查 10% 抽样调查数据显示,全省迁入人口中 0 岁~14 岁组占全部迁入人口比重为 12%,15 岁~60 岁组所占比重为 84.8%,60 岁及以上所占比重为 3.2% (见表 5-6、图 5-10)。

表 5-6 云南省迁移人口年龄构成

年龄组/岁	比重/%	年龄组/岁	比重(%)
0~4	4.1	35~39	7.1
5~9	4.1	40~44	3.5
10~14	3.8	45~49	3.1
15~19	13.6	50~54	2.1
20~24	22.9	55~59	1.6
25~29	19.4	60~64	1.3
30~34	11.3	≥65	1.9

资料来源:云南省第五次人口普查 10% 抽样调查数据。

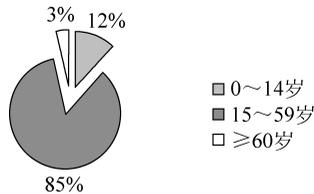


图 5-10 迁移人口的年龄构成

1. 流向及流量

区域迁移人口一般包括迁出人口及迁入人口,两者之差为净迁移人口,衡量指标为迁入率、迁出率及净迁移率。据第五次人口普查资料推算,云南省发生省际人口迁移人数共约 1 202 430 人,其中迁入约 783 510 人,迁出约 418 920 人,净迁入约 364 590 人,占全国所有发生省际人口迁移的 1.81%,远低于全国平均

水平。^① 区域社会经济发展不仅受迁入人口的影响,同时也受到迁出人口的影响,分析区域人口迁移问题,应考虑迁入及迁出。但在本研究中,限于数据来源,省际迁移人口只讨论省际迁入人口部分。

描述人口的流向及流量,可以采用人口迁移矩阵。该矩阵的列为迁入地(Destination)、行为迁出地(Origin),所以一般又称为 OD 表。设由地方区域第 i 区域(迁出地)迁向第 j 区域(迁入地)的人口为 M_{ij} ,按迁出地和迁入地写成 OD 表的一般形式,如表 5-7 所示。^②

表 5-7 区域人口迁移矩阵和 OD 表

迁入地(D) 迁出地(O)							合 计
	R_1	R_2	...	R_j	...	R_n	
R_1	M_{11}	M_{12}	...	M_{1j}	...	M_{1n}	$M_{1\cdot}$
R_2	M_{21}	M_{22}	...	M_{2j}	...	M_{2n}	$M_{2\cdot}$
...	
R_i	M_{i1}	M_{i2}	...	M_{ij}	...	M_{in}	$M_{i\cdot}$
...	
R_n	M_{n1}	M_{n2}	...	M_{nj}	...	M_{nn}	$M_{n\cdot}$
合 计	$M_{\cdot 1}$	$M_{\cdot 2}$...	$M_{\cdot j}$...	$M_{\cdot n}$	$M_{\cdot \cdot}$

在表 5-7 中, $i(i=1,2,\dots,n)$ 、 $j(j=1,2,\dots,n)$ 分别表示区域 i 和区域 j ,表中间的已由区域 i 迁向区域 j 的人口数 M_{ij} 为元素所构成的矩阵即称为迁移矩阵:

$$\begin{bmatrix} M_{11} & M_{12} & \cdots & M_{1j} & \cdots & M_{1n} \\ M_{21} & M_{22} & \cdots & M_{2j} & \cdots & M_{2n} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ M_{i1} & M_{i2} & \cdots & M_{ij} & \cdots & M_{in} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ M_{n-11} & M_{n-12} & \cdots & M_{n-1j} & \cdots & M_{n-1n} \\ M_{n1} & M_{n2} & \cdots & M_{nj} & \cdots & M_{nn} \end{bmatrix}$$

① 云南省人口普查资料课题:《省际人口迁移与云南人口控制研究》,2页。

② 王桂新:《区域人口预测方法及应用》,55~56页,上海,华东师范大学出版社,2000。

有时候,人们也把人口迁移 OD 表与迁移矩阵等同看待,即把表 5-7 所示的 OD 表直接看作是迁移矩阵。运用以上理论,我们可以构建云南省迁移人口矩阵(见表 5-8)。

表 5-8 云南省人口迁移 OD 表和矩阵

单位:人

迁出地 迁入地	省 内	北 京	天 津	河 北	山 西	内 蒙 古	辽 宁	吉 林	黑 龙 江	上 海	江 苏	浙 江
昆明市	1 192 571	645	309	3 780	1 808	667	1 924	1 694	3 100	985	9 443	32 564
曲靖市	182 928	26	16	512	184	91	94	150	152	120	1 032	4 084
玉溪市	136 145	29	11	282	118	49	49	52	127	55	719	2 053
昭通市	65 846	61	12	455	203	13	21	43	26	26	192	1 175
楚雄州	112 032	21	2	155	71	44	113	114	172	44	514	2 014
红河州	244 398	21	14	206	183	57	75	84	69	105	749	3 393
文山州	61 136	3	1	92	38	13	27	12	12	20	311	2 048
思茅地区	162 620	17	0	206	165	18	33	41	19	71	535	2 447
西双版纳州	123 749	33	7	93	87	16	102	60	83	138	246	1 670
大理州	116 689	80	9	486	319	68	278	367	188	29	532	3 353
保山市	62 483	20	49	130	83	9	42	35	72	14	464	1 712
德宏州	81 208	45	9	72	56	11	74	39	88	56	307	1 585
丽江地区	37 042	23	0	83	124	10	79	43	132	26	302	912
怒江州	18 751	2	0	26	11	6	15	19	24	3	66	536
迪庆州	17 759	2	0	15	4	7	4	6	9	11	88	230
临沧地区	91 881	19	5	91	72	21	22	802	39	41	321	2 130
合计	2 707 238	1 047	444	6 648	3 526	1 100	2 952	3 561	4 312	1 744	15 821	61 906

迁出地 迁入地	安 徽	福 建	江 西	山 东	河 南	湖 北	湖 南	广 东	广 西	海 南	重 庆
昆明市	8 774	14 739	12 441	3 629	11 879	29 012	28 508	14 179	10 019	541	55 254
曲靖市	1 010	1 991	1 232	390	1 170	1 813	4 826	700	1 062	102	6 638
玉溪市	511	1 186	872	273	528	1 185	2 450	444	701	26	2 346
昭通市	334	437	268	78	742	697	1 244	589	387	6	1 019
楚雄州	760	790	1 003	223	692	1 390	2 376	363	468	12	1 916
红河州	445	1 217	1 226	487	1 178	1 741	6 168	1 273	2 604	76	8 200
文山州	255	697	648	176	324	520	3 465	1 734	3 937	85	1 178

续表

迁出地 迁入地	安徽	福建	江西	山东	河南	湖北	湖南	广东	广西	海南	重庆
思茅地区	498	1 066	1 883	283	1 267	1 534	6 068	1 213	500	26	3 896
西双版纳州	439	711	2 029	195	1 119	638	16 374	1 110	876	101	2 652
大理州	746	2 083	921	596	993	1 925	3 964	563	682	27	2 041
保山市	202	1 057	644	201	425	658	2 872	318	548	11	955
德宏州	134	1 588	1 208	224	972	960	6 555	1 202	642	29	1 036
丽江地区	167	744	517	106	230	390	1 822	117	256	7	1 340
怒江州	42	199	171	57	131	295	1 090	31	358	6	410
迪庆州	22	68	110	13	74	210	828	15	51	3	493
临沧地区	410	782	1 279	493	657	1 510	5 888	418	478	20	1 058
合计	14 749	29 355	26 452	7 424	22 381	44 478	94 498	24 269	23 569	1 078	90 432

迁出地 迁入地	四川	贵州	西藏	陕西	甘肃	青海	宁夏	新疆	合计
昆明市	224 268	102 817	51	3 131	1 224	305	138	929	1 771 328
曲靖市	25 369	22 979	13	427	98	9	7	47	259 272
玉溪市	14 833	15 571	15	312	108	36	27	130	181 243
昭通市	16 266	3 589	4	1 005	44	20	7	13	94 822
楚雄州	26 165	3 882	15	155	148	21	0	35	155 710
红河州	32 571	21 731	8	275	52	22	35	54	328 717
文山州	12 332	3 921	4	90	22	5	3	20	93 129
思茅地区	24 676	3 014	6	103	62	11	15	30	212 323
西双版纳州	17 554	4 176	2	175	29	5	5	33	174 507
大理州	18 124	5 222	17	651	124	15	55	53	161 200
保山市	8 562	1 342	11	135	51	1	1	24	83 131
德宏州	9 523	1 508	10	180	22	3	23	56	109 425
丽江地区	14 832	764	6	68	34	13	2	28	60 219
怒江州	5 071	1 973	1	52	68	0	1	12	29 427
迪庆州	5 174	294	35	15	61	0	0	0	25 601
临沧地区	20 572	2 262	5	217	51	5	2	35	131 586
合计	475 892	195 045	203	6 991	2 198	471	321	1 499	3 871 640

资料来源：云南省统计局编：《云南省 2000 年人口普查资料》。

该矩阵很好地显示出了云南省迁入人口的区域构成情况,同时也为我们对迁移人口流向及流量的深入分析奠定了基础。

对迁移目的地的选择及迁移强度的分析,过去多采用迁移率等指标表示,这类指标一般仅考虑迁出地或迁入地一方的人口规模,而两地之间的人口迁移,通常要受迁出地和迁入地两方面人口规模的影响。为了减少以上所说的不利影响,提高分析的质量,我们引入现代系统科学中熵的概念及人口迁移选择指数,用定量的方法对云南省人口迁移进行深入分析。我们对熵取如下定义:

$$E(i) = - \sum_j [P(j/i)/100] \cdot \ln P(j/i)$$

式中, $E(i)$ 为迁入地*i*来自各迁出来源地迁入人口所占比重的熵值; $P(j/i)$ 为目的地*i*区域的迁入人口中来自迁出来源地*j*区域的比重。熵越大,说明迁入人口的迁出来源地分布越分散;熵越小,说明迁入人口的迁出来源地分布越集中;当熵值为0时,说明迁入人口全部来自某一迁出来源地。

从表5-9中可以看出,全省16个地区熵值都非常低,说明了迁入人口的来源地相当集中。我们把省内迁移部分当作一个假想区域时,如昆明市的迁入人口包括省内迁入及各省迁入,所得熵值低于仅考虑省际迁入部分的熵值,这表明省内迁移人口对总体迁移人口影响较大。以上结论可以从具体的迁移比重中表现出来。在全省的迁入人口中,省内迁移比重达69.9%,16个地州市省内迁移比重都达到了60%以上,这说明了云南省迁入人口集中于省内迁移(见表5-9)。不考虑省内迁移部分,昆明市的熵值相对最大(0.02148),说明昆明接纳的迁入人口来源地相对于其余15个地州市比较分散,其次是保山(0.02143)和文山(0.02058),造成以上三地接纳的省外迁入人口来源地相对分散很大程度上可能是经济发展状况及边境贸易等因素的结果。

表 5-9 云南省人口迁移选择指数及熵

地 区	熵		人口迁移选择指数
	包括省内迁移	仅指省际迁入	
昆明市	0.01334	0.02148	335.2246
曲靖市	0.01192	0.01988	51.89683
玉溪市	0.01046	0.01947	95.65833
昭通市	0.0116	0.0178	22.59084
楚雄州	0.01067	0.01687	67.00579
红河州	0.01057	0.01901	87.07336

续表

地 区	熵		人口迁移选择指数
	包括省内迁移	仅指省际迁入	
文山州	0.013 5	0.020 58	31.173 91
思茅地区	0.009 88	0.018 96	93.658 39
西双版纳州	0.011 54	0.018 95	192.199 3
大理州	0.012 03	0.022 23	53.501 63
保山市	0.010 93	0.021 43	38.731 88
德宏州	0.011 31	0.021 72	110.588 7
丽江地区	0.012 68	0.015 64	58.480 08
怒江州	0.013 14	0.018 15	65.463 34
迪庆州	0.010 46	0.014 04	79.233 22
临沧地区	0.011 67	0.018 43	61.721 56

资料来源：云南省统计局编：《云南省 2000 年人口普查资料》。

从表 5-10 中可看出,省际迁入人口绝大部分来源于西南地区的四川、贵州、重庆,来自三地的迁入人口占了全部省际迁入的 65.4%,符合人口迁移与距离反向变化的人口迁移规律。总之,云南省的人口迁移现状是云南经济、社会、自然等因素综合作用的结果。对迁移目的地的选择可以用人口迁移选择指数进行度量。^①人口迁移选择指数是以色列学者罗伯托·巴奇 1965 年提出的,它是指从一个地区向另一个地区的实际迁移人数与期望迁移人数之比。

表 5-10 云南省迁入人口源地构成

单位：%

迁出地 迁入地	省 内	省 外	其 中					
			东北区	黄河中 下游区	长江中 下游区	西南区	东南区	西北区
全省	69.9	30.1	0.28	1.10	6.71	19.67	2.02	0.30
昆明市	67.3	32.7	0.38	1.28	6.87	21.59	2.23	0.32
曲靖市	70.6	29.4	0.15	0.92	5.44	21.21	1.49	0.23
玉溪市	75.1	24.9	0.13	0.71	4.33	18.08	1.30	0.34
昭通市	69.4	30.6	0.09	1.65	4.15	22.02	1.50	1.15

^① 王桂新：《中国经济体制改革以来省际人口迁移区域模式及其变化》，载《人口与经济》，2002(3)，9 页。

续表

迁出地 / 迁入地	省内	省外	其 中					
			东北区	黄河中 下游区	长江中 下游区	西南区	东南区	西北区
楚雄州	71.9	28.1	0.26	0.78	5.20	20.54	1.05	0.23
红河州	74.3	25.7	0.07	0.65	4.21	19.02	1.57	0.13
文山州	65.6	34.4	0.05	0.69	7.80	18.72	6.93	0.15
思茅地区	76.6	23.4	0.04	0.92	6.14	14.88	1.32	0.10
西双版纳州	70.9	29.1	0.14	0.89	12.34	13.97	1.60	0.14
大理州	72.4	27.6	0.52	1.58	7.12	15.76	2.08	0.56
保山市	75.2	24.8	0.18	1.10	7.90	13.08	2.33	0.26
德宏州	74.2	25.8	0.18	1.27	9.87	11.04	3.16	0.26
丽江地区	61.5	38.5	0.42	0.96	6.87	28.13	1.87	0.24
怒江州	63.7	36.3	0.20	0.79	7.49	25.33	2.02	0.45
迪庆州	69.4	30.6	0.07	0.45	5.86	23.42	0.54	0.30
临沧地区	69.8	30.2	0.66	1.03	8.80	18.16	1.29	0.24

资料来源：云南省统计局编：《云南省 2000 年人口普查资料》。

其计算公式为：

$$I_{ij} = \frac{M_{ij}}{(P_i/P_i) [P_j/(P_i - P_i)] \sum_{ij} M_{ij}} \cdot k$$

式中, I_{ij} 为迁移选择指数, M_{ij} 为迁出地 i 迁向迁入地 j 的人口数; P_i 为迁出地 i 的人口数; P_j 为迁入地 j 的人口数; P_i 为全区域总人口(本文为云南省总人口); k 为常数, 取值 100。如果 I_{ij} 大于 100, 说明迁出地 i 的人口选择向迁入地 j 的趋势强于全区域平均水平, I_{ij} 越大, 表示迁出地 i 的人口选择迁向迁入地 j 的趋势越强或迁入地 j 对迁出地 i 迁出人口的吸引力越强; 反之, 如果 I_{ij} 小于 100, 说明迁出地 i 的人口选择迁向迁入地 j 的趋势弱于全国平均水平, I_{ij} 越小, 表示迁出地 i 的人口选择迁向迁入地 j 的趋势越弱, 或迁入地 j 对迁出地 i 迁出人口的吸引力越弱。

由上式可以推知, 如果计算一个区域的综合迁出选择指数或迁入选择指数,

可分别用下式计算：

$$I_i = \frac{M_i}{(P_i/P_t) \sum_i M_i} \cdot k$$

$$I_j = \frac{M_j}{(P_j/P_t) \sum_j M_j} \cdot k$$

以上两式中, I_i 表示区域 i 的综合迁出选择指数; I_j 表示区域 j 的综合迁入选择指数; M_i 为区域 i 迁向其他所有区域的迁出人口总数(= $\sum_j M_{ij}$); M_j 为区域 j 的来自其他所有区域的迁入人口总数(= $\sum_i M_{ij}$)。

前面已述,由于资料受限,本文仅采用综合迁入选择指数 I_j ,对云南省的人口迁入选择状况进行分析。全省 16 个地州市的综合迁入选择指数仅有昆明市(335)、西双版纳州(192)及德宏州(111)高于全省平均水平,成为全省迁入人口的区域选择性较强区域。昆明市综合迁入选择指数远远大于位列第二的西双版纳,成为人口迁入选择性最强的地区。而其余 13 个地区综合迁入选择指数均低于全省平均水平,最低的昭通仅为 23,这反映出云南省迁入人口的区域选择性差异显著。这可以从具体的迁入人口地区构成看出(见表 5-11)。究其原因,区域经济发展水平、产业构成、边境贸易、旅游产业的蓬勃发展等是其主导因素。

表 5-11 云南省迁入人口地区构成

地区	迁入人口/人	比重/%	地区	迁入人口/人	比重/%
昆明市	1 771 328	45.75	西双版纳州	174 507	4.51
曲靖市	259 272	6.70	大理州	161 200	4.16
玉溪市	181 243	4.68	保山市	83 131	2.15
昭通市	94 822	2.45	德宏州	109 425	2.83
楚雄州	155 710	4.02	丽江地区	60 219	1.56
红河州	328 717	8.49	怒江州	29 427	0.76
文山州	93 129	2.41	迪庆州	25 601	0.66
思茅地区	212 323	5.48	临沧地区	131 586	3.40

资料来源：云南省统计局编：《云南省 2000 年人口普查资料》。

2. 人力资源城乡移动

中国经济发展存在明显的城乡二元结构。当前,随着农业劳动生产率的提

高及新技术等在农业领域的不断运用,大量的农村劳动力出现利余,大量农业劳动力的边际收益几乎为零甚至为负。在这种巨大的推力下,又由于城乡二元结构导致的城乡收益差距异常显著,再加上不断松动的户籍管理,使得劳动的乡→城流动异常活跃,已成为当前人口流动的主流。人力资源的城乡流动无论微观效应还是宏观效应不是本文讨论的问题,本文主要探讨人力资源城乡流动的现状。

根据第五次人口普查的资料显示,流入各地州市的人口中心区所占比重都比较大,最大的昆明为 90.3%,绝大部分地区都达到了 30%~40% 的水平。但也有部分地区如临沧县所占比重较低,仅为 17.8%,但与本地区的其他县相比仍是最高的(见表 5-12)。这说明地区中心区由于经济相对发达,对人力资源的吸引力较强。特别是昆明市,依靠强大的经济实力,吸引了流入昆明市的绝大部分人力资源。

表 5-12 各地州市中心区流入人力资源及其比重

地 区	迁入人口		地区	迁入人口	
	/人	比重 /%		/人	比重 /%
昆明市四区及安宁市、东川区	1 598 905	90.27	西双版纳州景洪市	98 416	56.40
曲靖市麒麟区	134 726	51.96	大理州大理市	60 971	37.82
玉溪市红塔区	57 468	31.71	保山市隆阳区	41 162	49.51
昭通市昭阳区	27 309	28.80	德宏州潞西市及瑞丽市	68 341	62.45
楚雄州楚雄市	66 194	42.51	丽江地区丽江市	35 633	59.17
红河州个旧市、开远市	141 674	43.10	怒江州泸水县	11 272	38.30
文山州文山县	25 981	27.90	迪庆州中甸县	17 616	68.81
思茅地区思茅市	66 828	31.47	临沧地区临沧县	23 381	17.77

资料来源:云南省统计局编:《云南省 2000 年人口普查资料》。

从流出地来看,流入全省 16 个地州市的省内流动人口绝大部分来自乡及村委会,所占比重均超过 50%,有的达到 90% 以上,如文山(91.7%);而来自居委会和街道所占比重很小,最高的昆明达到 49.3%,其余的均低于 30%,最低的文山仅为 8.3%(见表 5-13、图 5-11)。这基本满足了当前人口城乡流迁规律。

表 5-13 云南省各地区省内流入人口的城乡构成

地区	乡及村委会/人	比重/%	居委会和街道/人	比重/%
全省	185 992	68.19	86 765	31.81
昆明市	50 464	50.73	49 007	49.27
曲靖市	17 702	81.50	4 017	18.50
玉溪市	10671	72.10	4 130	27.90
昭通市	9 423	72.79	3 523	27.21
楚雄州	10 107	72.14	3 903	27.86
红河州	16 372	71.66	6 476	28.34
文山州	10 232	91.68	929	8.32
思茅地区	13 074	81.09	3 048	18.91
西双版纳州	8 113	85.24	1 405	14.76
大理州	12 444	76.80	3 759	23.20
保山市	7 682	81.08	1 793	18.92
德宏州	5 796	81.22	1 340	18.78
丽江地区	4 395	79.10	1 161	20.90
怒江州	1 978	79.85	499	20.15
迪庆州	1 082	74.42	372	25.58
临沧地区	6 457	82.15	1 403	17.85

资料来源：云南省第五次人口普查 10% 抽样调查数据。

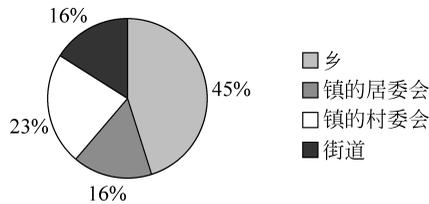


图 5-11 云南省流入人口来源地构成

3. 流动人力资源文化构成的区域比较

受教育程度是衡量人力资源质量高低的一个重要指标,对迁移人口到迁入地的再就业影响也较明显。首先从总体上看一下云南省迁入人力资源总体文化构成。迁入人口受教育程度以小学及初中为主,两者合计所占比重达59.6%,占了全部迁入人口的一半还强。如果把未上学、扫盲班及小学划为低层次人力资源,把初中、高中及中专划为中级人力资源,把大专、本科及研究生划为高层次人

力资源,则迁入人口低层次比重为 36.2%,低于全省该层次人力资源比重(60.4%);中级人力资源比重为 53.4%,高于全省该层次比重(27.9%);高层次人力资源比重为 10.5%,高于全省该层次比重(2.0%)(见图 5-12)。通过比较可知,迁入人口的受教育程度明显高于全省平均受教育程度,对迁入地整体人力资源质量提高起到了良好作用。这其中省内迁移人口受教育程度略高于省外迁入人口,表现在低层次人力资源比重省内(35.3%)小于省外(39.3%),高层次人力资源比重省内(11.8%)高于省外(5.5%)。今后云南省应注意省外高层次人力资源的引进。表 5-14 和图 5-13 给出了不同类型人口的受教育程度构成,可见其差异是十分明显的。

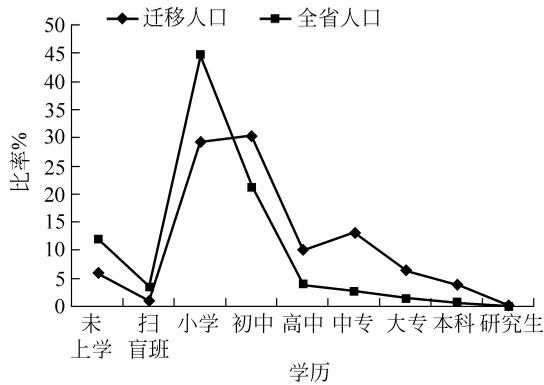


图 5-12 非迁移人口与迁移人口的文化构成比较

表 5-14 不同类型人口受教育程度比较

单位: %

	未上学	扫盲班	小学	初中	高中	中专	大专	本科	研究生
非流动人口	12.18	3.38	44.80	21.29	3.91	2.67	1.36	0.62	0.03
流动人口	5.92	0.92	29.32	30.32	10.05	13.02	6.34	3.94	0.18
省内	6.09	1.04	28.15	26.74	10.40	15.78	7.46	4.20	0.15
省外	5.30	0.48	33.56	43.27	8.80	3.04	2.28	3.00	0.27

资料来源:云南省统计局编:《云南省 2000 年人口普查资料》。

不同受教育程度的流动人力资源在区域间的构成差异明显。这里采用前面利用人力资源经济密度指标划分的三类地区各取一个地区为代表,来分析流动人力资源受教育程度构成在区域间的差异。无论是经济发达地区(昆明市),还

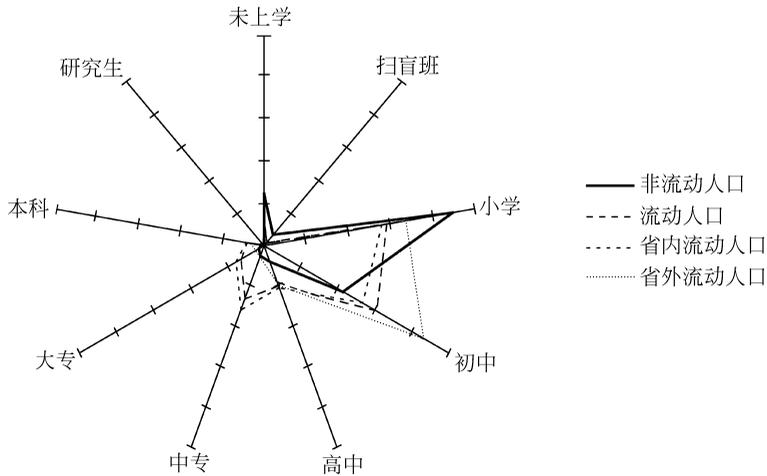


图 5-13 云南省不同人口受教育程度比较

是经济发展中地区(楚雄州)和经济落后地区(怒江州),其迁入人口受教育程度构成与全省一样,迁入人口主要以小学和初中受教育程度构成为主,分别占该地区迁入人口比重的 55.1%、63.3%、60.0%,但各区在迁入人口受教育程度构成上却差别明显(见表 5-15、图 5-14)。

表 5-15 三地迁入人口受教育程度构成

单位: %

	未上学	扫盲班	小学	初中	高中	中专	大专	本科	研究生
昆明市	3.77	0.42	22.82	32.25	12.18	12.12	8.10	7.94	0.41
楚雄州	3.72	0.79	29.24	34.05	8.69	16.34	5.94	1.23	0.01
怒江州	10.24	1.18	26.20	33.82	7.29	17.34	3.07	0.79	0.07

资料来源:云南省统计局编:《云南省 2000 年人口普查资料》。

我们把受教育程度为未上学、扫盲班及小学的划为初级人力资源,把初中、高中及中专的划为中级人力资源,而把大专、本科及研究生划为高级人力资源。图 5-15 显示,初级人力资源昆明市比重最小,占迁入昆明市总人口的 27%,怒江州比重最大,占全部迁入人口的 37.6%;而高级人力资源昆明市比重最大,占昆明市全部迁入人口的 16.4%,其次是楚雄州,比重为 7.2%,最小是怒江州,其比重仅为 3.9%(见图 5-15)。以上数据表明,低层次流动人力资源比重与迁入地经济发展水平呈负相关;高层次流动人力资源比重与迁入地经济发展水平呈正相关。

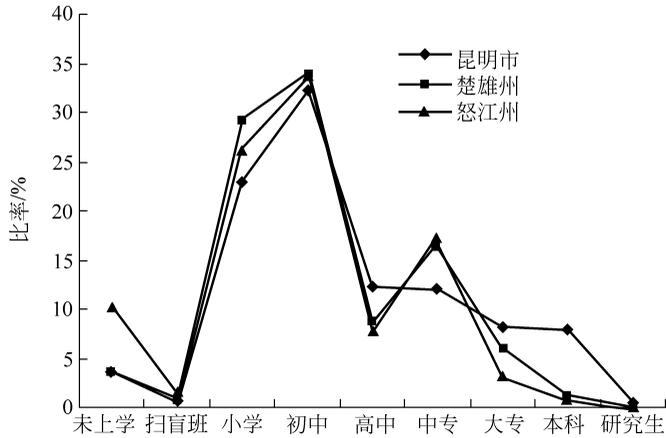


图 5-14 不同地区迁入人口受教育程度比较

资料来源：云南省统计局编：《云南省 2000 年人口普查资料》。

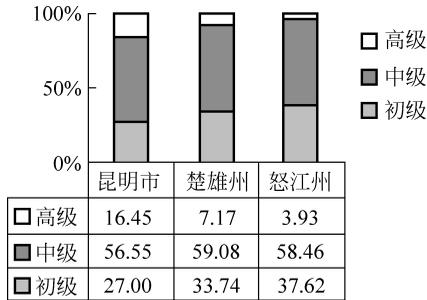


图 5-15 三地流入人力资源比较

二、欠发达地区流动人力资源合理布局

研究人力资源的合理布局得先从马克思和恩格斯的“两种生产理论”入手。在《德意志意识形态》一书中，他们提出了“两种生产的理论”，即物质资料生产和人类自身生产，并对“两种生产”的关系进行了精辟阐述。“两种生产”的关系是一种对立统一的关系，它们统一在社会直接生活的生产中，是社会生产不可分割的组成部分，都是社会存在和发展的前提和条件。在社会直接生活的生产中，“两种生产”相互依存、相互渗透、相互作用。物质资料生产作用于人类自身的生

产,对人类自身的生产起决定作用;同时,人类自身的生产也反作用于物质资料的生产,可以加速或延缓物质资料的生产。^①按照马克思和恩格斯“两种生产理论”,一切人口活动包括出生、死亡、迁移等都是社会经济发展的结果,但这些人口活动又可以反过来促进或阻碍社会经济的发展。近来随着可持续发展思想的问世,人们对“两种生产理论”进行了丰富和发展,提出人口与社会经济、资源、环境可持续发展。

无论是“两种生产理论”,还是可持续发展理论,都强调人口与社会经济、资源和环境的协调发展。人口过多或过少都不利于社会经济的可持续发展。如果人口多而资源少或生产资料不足,将会导致“人口压迫生产力”;反之,如果生产资料富裕但人口少或不能适应生产资料,将会导致“生产力压迫人口”。在当前,世界许多地方或多或少存在人口与生产力发展不相适应的问题,如西欧和北欧的发达资本主义国家,由人口老龄化而产生劳动资源不足和老化,已经满足不了丰富的生产资料生产;而在像中国这样的发展中国家则存在劳动力资源过剩而生产资料有限的矛盾。要解决这些矛盾必须进行人力资源的合理布局,一方面可以通过人口的自然变动;另一方面可通过人口迁移运动。

人口合理布局一直是人们对人口区域分布所追求的理想目标。在这里我们必须澄清人口合理分布与人口分布的均匀化这两个完全不同的概念。人口分布的均匀化只是表示区域内这一人口区域分布疏密状态的算术表现形式,而无其他实质性含义。而人口分布的合理性则表示人口的区域分布与其影响因素,特别是与对生产不可缺少的自然环境、资源和经济发展之间的关系是否均衡或调和等实质内容的表现形式,不仅具有地理意义,而且也有社会经济意义。因此,评价人口的区域分布是否合理,不应该只及表面,看其区域分布是否均匀,更要深入考察人口的区域分布与其影响因素,特别是与人类生存不可缺少的自然环境、资源和经济发展的关系是否均衡、调和或合理。^②

人口的迁移流动,特别是劳动力资源的迁移流动作为人力资源合理布局的手段之一,对促进其充分就业、合理使用、改善结构、提高资源利用率等起到了良好的作用。但不可否认,由于流动人力资源本身知识水平、见识、对信息的掌握等都存在极大的差异,所以在配置过程中仍然存在人力资源利用不足或严重浪

① 张纯元主编:《人口经济学》,41~43页,北京,北京大学出版社,1983。

② 王桂新:《中国人口分布与区域经济发展》,85页,上海,华东师范大学出版社,1997。

费；有些行业则出现人力资源不足而导致生产不足甚至衰退。运用以上理论，结合云南实际，我们对欠发达地区流动人力资源合理布局进行分析。

（一）云南省流动人力资源的产业配置

为了探讨流动人力资源的产业配置是否合理，我们引入“错位”的概念，来分析云南省产业结构与流动人力资源就业结构的变动关系。从理论上讲，GDP 的产业结构与从业人员的就业结构应是一致的，即各产业相应比例的劳动力应创造相应份额的产值增加值。但现实情况并非如此，GDP 产业结构与劳动力产业结构之间往往存在一定差距。在产业结构升级过程中，GDP 产业结构的变动首先发生，由此带来劳动力产业结构的优化和升级。“错位”的概念通常用来反映劳动力产业结构滞后于 GDP 产业结构的幅度。其计算式为：

$$\text{劳动力产业结构错位幅度 } C_{ij} = V_{ij}(\text{GDP}) - V_{ij}(\text{LN})$$

式中， $V_{ij}(\text{GDP})$ 为第 j 年第 i 产业产值增加值占当年 GDP 总量的比例； $V_{ij}(\text{LN})$ 为第 j 年第 i 产业劳动力人数占当年劳动力总数的比例。在本研究中， $V_{ij}(\text{LN})$ 还表示流动人力资源的产业构成比重。

从云南省的实际情况看，GDP 的产业结构变动和劳动力产业结构变动都基本遵循配第一克拉克定律，即 GDP 和劳动力比重依次由第一产业向第二产业和第三产业转移。1990 年云南省 GDP 的产业构成为“一二三”型，同期从业人员的产业构成为“一三二”型；到 2001 年，GDP 的产业构成为“二三一”型，同期从业人员的产业构成仍为“一三二”型，也就是从业人员的就业结构严重滞后。其程度可从错位幅度的变化中看出（见表 5-16）。

表 5-16 1990—2001 年云南省三次产业的 GDP 和从业人员结构 单位：%

年份	GDP			从业人员			错位幅度		
	第一产业	第二产业	第三产业	第一产业	第二产业	第三产业	第一产业	第二产业	第三产业
1990	37.22	34.94	27.84	79.98	9.61	10.41	-42.76	25.33	17.43
1991	32.75	34.7	32.55	79.86	9.64	10.5	-47.11	25.06	22.05
1992	30.2	35.4	33.4	79.35	9.92	10.73	-49.15	25.48	22.67
1993	24.6	42	33.4	78.73	9.88	11.44	-54.13	32.12	21.96
1994	24.4	44.1	31.5	77.87	10.23	11.9	-53.47	33.87	19.6
1995	25.3	44.5	30.2	77.06	10.08	12.86	-51.76	34.42	17.34

续表

年份	GDP			从业人员			错位幅度		
	第一产业	第二产业	第三产业	第一产业	第二产业	第三产业	第一产业	第二产业	第三产业
1996	24.4	45.1	30.5	73.04	11.1	15.86	-48.64	34	14.64
1997	23.8	45.6	30.6	74.35	10.61	15.04	-50.55	34.99	15.56
1998	22.8	46.2	31	75.32	10.35	14.33	-52.52	35.85	16.67
1999	22.2	44.5	33.3	76.67	8.8	14.53	-54.47	35.7	18.77
2000	22.3	43.1	35.6	73.88	9.17	16.95	-51.58	33.93	18.65
2001	21.7	42.5	35.8	73.65	8.95	17.4	-51.95	33.55	18.4

资料来源：云南省统计局编：《云南统计年鉴 2002》，北京，中国统计出版社，2003。

统计数据显示，务工、经商、服务是云南省流动人力资源谋职的三大行业。公安部暂住人口统计资料显示，2001年上半年，在云南省 1 197 003 位流动人口中，务农人员 40 704 人，占 3.41%；务工人员 916 704 人，占 76.58%；经商人员 144 279 人，占 12.05%；服务人员 95 316 人，占 7.96%。如果按三次产业计算，则务农人员属于第一产业从业人员，占流动人口总数的 3.41%；务工人员属于第二产业从业人员，占 76.58%；经商和服务人员属于第三产业从业人员，占 20.01%。三次产业从业流动人口的就业结构为 3.41：76.58：20.01，呈“二—三—”型，与同期的 GDP 产业构成相同。^① 利用错位幅度来表示，2001 年云南省流动人力资源产业结构与 GDP 的产业结构错位幅度为：第一产业 18.29；第二产业 -34.08；第三产业 15.79。总的说来，云南省流动人力资源的产业配置与经济发展水平是基本合理的。

（二）云南省流动人力资源的地区配置

云南省流动人力资源地区分布极不均衡，昆明作为全省最大的城市，城市首位度约为 7.7，依靠强劲的经济实力，吸纳了全省几乎一半的流动人口；而经济较落后的迪庆、怒江等地州吸纳的流动人口甚微，对全省流动人口接纳的贡献率很弱（见表 5-17）。

^① 云南省人口普查资料课题：《云南省流动人口存在问题及其开发利用与管理对策研究》，11 页。

表 5-17 云南省流动人口区域构成

地区	流动人口/人	占全省比重/%	地区	流动人口/人	占全省比重/%
昆明市	1 771 328	45.8	西双版纳州	174 507	4.5
曲靖市	259 272	6.7	大理州	161 200	4.2
玉溪市	181 243	4.7	保山市	83 131	2.1
昭通市	94 822	2.4	德宏州	109 425	2.8
楚雄州	155 710	4.0	丽江地区	60 219	1.6
红河州	328 717	8.5	怒江州	29 427	0.8
文山州	93 129	2.4	迪庆州	25 601	0.7
思茅地区	212 323	5.5	临沧地区	131 586	3.4

资料来源：云南省统计局编：《云南省 2000 年人口普查资料》。

为了深入理解流动人口区域构成与地区经济发展水平的关系,采用皮尔逊(Pearson)相关模型,对流动人口与衡量区域经济发展水平的国内生产总值和第三产业产值进行相关分析,得出相关系数(见表 5-18)。从结果来看,流动人口与这两个指标都呈正相关,且相关系数显著,其中与第三产业产值的相关性最大,相关系数达 0.975。^①

表 5-18 云南省流动人口空间结构与社会经济发展区域差异相关系数

	国内生产总值	第三产业产值
与流动人口空间分布的相关系数	0.911	0.975

尽管云南省流动人力资源分布极不均衡,但前面已述:合理不等于均匀。所以笔者认为云南省流动人力资源的地区分布总体上是合理的。

第三节 欠发达地区人才流动

自从 20 世纪 50 年代到 60 年代舒尔茨等人创立人力资本理论以来,人的能力开发与管理得到了政府、专家、学者等的极大重视。人们普遍认识到,人口对经济的作用已由数量决定转化为质量决定。质量越高,其对社会经济的贡献可能性就越大。基于这样的社会环境,对人才资源的形成、使用等的研究重视与日

^① 云南省人口普查资料课题：《云南省流动人口存在问题及其开发利用与管理对策研究》，25 页。

俱增。

人才资源是一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总称。它重点强调人的质量方面,强调劳动力资源中较杰出的、较优秀的那一部分,表明一个国家或地区所拥有的人才质量,反映一个民族的素质和这个民族可能拥有的发展前途,是人力资源中最宝贵的部分,是各项事业成败的关键,是一国一地区先进与落后、强大与弱小的决定性因素。^①在具体研究中,如何度量人才的多寡优劣呢?法国思想家狄德罗认为:能知道事物是什么样的,说明你是聪明的人;知道事物实际是什么样的,说明你是有经验的人;知道怎样使事物变得更好,说明你是有才能的人。也就是说,能够认识事物的本来面貌,掌握事物发展变化规律,并能改造事物的人,就是人才。人才以其创造性、进步性与社会性的统一与非人才区分开来。^②由于以上的规定过于抽象,现在中国把具有中专以上(含中专)学历或获得初级以上(含初级)职称的人称为人才。

一、欠发达地区人才现状分析

(一) 人才资源总量不足,素质偏低,高层次人才尤为匮乏

2000年,云南省高等学校在校学生9.04万人,仅占全国的1.6%,每万人中普通高等学校在校学生数量为21.6人,而全国为43.9人。劳动力人口中大专以上学历所占的比重,云南为3.1%,低于全国平均水平,在西部地区中也位列后面。云南省人才资源总量的严重不足,更突出表现在高层次人才的匮乏。中国科学院2001年提供的研究报告显示,全国平均每万人拥有的科学家、工程师人数为112人,云南仅为51人,未及全国平均水平的一半。

(二) 人才资源区域结构与行业结构不平衡

人才资源结构是个外延很广的概念,在这里我们仅对云南省人才资源的区域结构及行业结构进行简要分析。

首先,云南省人才资源地区分布极不平衡。2000年全省自然科学机构科技人员共6393人,其中昆明市就占了71.7%,其余地区仅占28.3%,仅及昆明市的39%(见表5-19)。

^① 陈远敦、陈全明主编:《人力资源开发与管理》,5页,北京,中国统计出版社,2001。

^② 祝卓主编:《人口地理学》,275页,北京,中国人民大学出版社,1991。

表 5-19 云南省自然科学机构科技人员地区构成

地区	科技人员数/人	比重/%	地区	科技人员数/人	比重/%
昆明市	4 583	71.7	西双版纳州	500	7.8
曲靖市	66	1.0	大理州	172	2.7
玉溪市	46	0.7	保山市	83	1.3
昭通市	61	1.0	德宏州	99	1.5
楚雄州	239	3.7	丽江地区	43	0.7
红河州	218	3.4	怒江州	27	0.4
文山州	81	1.3	迪庆州	23	0.4
思茅地区	94	1.5	临沧地区	58	0.9

资料来源：云南省统计局编：《云南统计年鉴(2001)》，北京，中国统计出版社，2002。

其次，云南省人才资源在行业间的分布也差异明显。从表 5-19 中可看出，从 1985 年以来，全省自然科学研究机构科技人员均集中于农林牧渔水利业、工业及科学研究与综合技术服务业等三大行业，三大行业占全省自然科学研究机构科技人员总数的比重一直高达 80% 以上，最高的 1990 年所占比重达 88.1% (见表 5-20)。

表 5-20 云南省主要年份自然科学独立研究机构科技人员数 单位：人

年份	合计	农林牧	地质普	建筑	交通运输	社会	卫生、体育	科学研究与
		渔水利	工业		邮电通信	服务	和社会福利	综合技术服
		业	查及勘	业	业	业	业	务业
1985	8 012	1 956	3 522	96	60	193	845	1 340
1990	11 008	2 801	5 006	120	89	190	98	814
1995	8 722	2 821	2 606	120	67	175	115	875
1999	7 606	2 528	2 306	58	98	160	409	522

资料来源：云南省统计局编：《云南统计年鉴(2001)》，北京，中国统计出版社，2002。

(三) 人才短缺与人才高消费并存

云南省整体劳动者素质较低，各类人才尤其是高级人才严重短缺，这已成为云南省在新经济时代发展技术产业的瓶颈。但当前却又出现了与之相矛盾的现

象：一方面，用人单位对求职者学历要求越来越高，即使一般的工作也要求求职者必须具备大专甚至本科学历；另一方面，许多大学生甚至研究生走上工作岗位从事着一般人都能胜任的、毫无挑战性的工作。其实不仅在云南，在全国这种矛盾也十分突出。这种人才“能级错位”使整体人才资源利用效率极低，造成人才的大量浪费。产生这种现象的原因可归结为：其一，就业机制与人才市场的不完善；其二，教育体制尤其是高校办学体系不合理；其三，传统观念的作祟。^①

（四）人才外流严重

人才的流动遵循当前人口迁移流动的一般规律，即从贫困地区流向富裕地区。随着中国改革开放的实施，东西差距逐渐加大，使得西部地区大量的人才流向东部地区，产生“孔雀东南飞”、“一江春水向东流”的现象。云南省人才外流基本包括三个流向，一是流向中国东部地区；二是流向近临的东南亚诸国，如近年来的对口文化支援等；三是流向世界发达国家和地区。当前云南省的人才外流仍以流向东部地区为主，但随着中国加入 WTO，国际交往日趋频繁，后两种流向规模将会进一步扩大。按照拉文斯坦的人口迁移法则：每一个迁移主流都会产生一个补偿性的反迁移流。云南省在有大量的人才外流时，也有一部分人才流入。值得注意的是，在人才流出与流入的交换过程中，其基本特征是高层次人才流出和低层次人才的流入，通过交换，使云南省人才资源整体质量下降，给全省社会经济发展带来不利影响。

二、欠发达地区人才流动状况分析

人才流动从流向上可分为流入和流出。人才流出在前面已有论述，下面就云南省流入人口中的人才资源进行简要分析。

首先，迁入人才规模不大，高层次人才稀缺。全省迁入人口中具有中专及以上学历的人口为 780 420 人，仅占全部迁入人口的 23.5%。其中大专及以上学历所占比重为 10.5%，占全部人才资源的 44.5%；特别是具有研究生学历的高层次人才仅占全部人才的 0.75%。其中，省内迁入人才中中专、大专等层次较低的比重较大，相反，省外迁入人才中本科、研究生等层次较高的比重较大（见表 5-21）。

^① 俞晓安：《人才高消费及对人力资源开发的负效应》，载《市场与人口分析》，2001（6），50 页。

表 5-21 流动人力资源各层次人才构成

	中专及以上人数/人	中专/%	大专/%	本科/%	研究生/%
全省	78 042	55.5	27.0	16.8	0.8
省内	71 856	57.2	27.0	15.2	0.6
省外	6 186	35.4	26.5	35.0	3.1

资料来源：云南省第五次人口普查 10% 抽样数据

其次,迁入人才地区分布不均衡。2000 年迁入全省的专业技术人员共 280 460 人,其中昆明市所占比重最大,为 34.2%,其余地区所占比重均低于 10%,最高的曲靖市也仅为 7.9%。迁入技术人员的地区分布表现出与地区经济发展程度的显著相关性。从文化程度构成来看云南省迁入人才地区分布:迁入人才具有中专及以上学历者的地区分布很不均衡,昆明市所占比重最大,为 47.9%,其余地区均不足 7%。人才分布表现出明显的集中趋势,并且文化层次越高,这种集中趋势越明显。研究生层次的迁入人才几乎全部集中于昆明市,比重为 92.3% (见表 5-22)。

表 5-22 迁入人才地区分布

单位:%

地区	总计	中专	大专	本科	研究生
昆明市	47.9	36.6	50.3	79.3	92.3
曲靖市	6.7	7.6	6.6	3.9	0.5
玉溪市	4.6	4.6	5.7	2.7	1.2
昭通市	4.4	5.2	4.5	1.4	0.9
楚雄州	4.7	6.1	4.6	1.5	0.2
红河州	6.1	7.6	5.8	2.1	1.7
文山州	3.2	4.3	2.5	0.6	0.3
思茅地区	4.3	5.8	3.3	1.1	0.7
西双版纳州	1.4	1.9	1.2	0.4	0.3
大理州	5.9	6.4	6.5	3.8	0.3
保山市	2.9	3.3	3.1	1.2	0.3
德宏州	1.7	2.2	1.5	0.3	0
丽江地区	2.0	2.7	1.5	0.6	0.9
怒江州	0.8	1.2	0.4	0.2	0.3
迪庆州	0.6	0.8	0.3	0.1	0
临沧地区	2.6	3.5	2.2	0.7	0

资料来源：云南省第五次人口普查 10% 抽样数据。

第六章 欠发达地区人力资源开发市场分析

基于人力资源的解析视角,可以认为人力资源开发程度与水平的问题是欠发达地区“欠发达”的重要原因。但同时,这种“欠发达”本身的含义和特征又构成了区域人力资源开发的宏观条件和背景。在企业人力资源开发的微观层面,可以以企业文化为背景来展开研究;但面对宏观的地理区域,情况即变得复杂。国内外学者已经注意到了这个问题,力图从多维层面去展开对欠发达地区的人力资源开发问题的研究。共同点在于,研究者们无一例外地认识到了人力资源开发在中西部诸多欠发达地区发展中的重要作用,以及传统开发模式的缺陷与不足。欠发达地区的人力资源开发不仅在于解决人力资源本身的问题,更在于解决人力资源之外的那些制度性、文化性及社会性等“软”因素的问题。欠发达地区有着和发达地区迥异的区域实况,两者所采取的人力资源开发与配置的模式应有较大差异。在社会主义市场经济条件下,人力资源开发目标的实现越来越依赖于区域人力资源市场所发挥的重要作用,市场将成为人力资源配置的手段和机制。本章从人力资源市场的角度,探讨在未来一段时期内,云南省人力资源的供给与需求,并在此基础上,分析影响云南省人力资源开发的限制性因素。当然,把云南省作为一个欠发达地区,是本课题的理论前提,是从总体上说的,弱化了其内部差异。事实上,云南省域内各子地域差别很大。一些发展程度比较高的地区如昆明市,其情形可能完全不同于对区域总体分析得出的结果。但在中国的宏观地域格局中,云南省仍然是以欠发达为其区域特征的。

第一节 云南省人力资源供给及其发展预测

一、欠发达地区人力资源供给的一般特点

区域的人力资源供给表现为在一定的工资水平与工作条件下,人力资源主体愿意提供给市场的人力资源数量和质量的总和。因为人力资源具有作为生产

人和消费人的两重属性,在经济循环体系中,具有主要参与生产要素市场或物品劳务市场的区别。人力资源供给有侧重于考虑其参与生产要素市场的含义,即主要考虑一定时期内,社会向区域内的生产性部门与行业提供的人力资源的最最终数量与质量。人力资源在本质上属于一种经济资源,在市场经济条件下表现为商品。人力资源的供给具有统一性和协调性。统一性指人力资源的供给者与人力资源主体是统一的,既是手段,又是目的。这个特性使得人力资源的供给过量产生的“外部性”问题没有市场化的解决办法,在此市场出现失灵;协调性指在欠发达地区的经济发展过程中,人力资源供给必须与区域物质资源的供给相协调,才能保证区域经济的可持续发展。否则,如果区域的人力资源供给大于物质资源的供给,一个最直接的后果就是隐性就业或失业。反之,会导致生产资源闲置,开工不足,形成浪费。若考虑某一类特殊区域,如欠发达地区,人力资源供给有如下特点:

1. 替代性

生产性企业面临着取舍,即使用相对较多的人力资本还是物质资本来获得等量的经济产出。传统经济学理论认为,一个相对发达的经济,物质资本的使用比人力资本的使用更便宜些,因而企业会倾向于多使用物质资本,尽量少使用人力资本。具体到欠发达地区,情况正好相反。因为资金积累缓慢,人力资源充足,价格低廉,区域总体生产中倾向于更多地发展劳动密集型产业。

2. 方向性

从两个层面来看,一是和一般的经济投资一样,人力资本投资也是具有方向性的。经过一定时期定向的人力资本投资,具有方向性的人力资本存量在劳动者身上得到积累,从而使人力资源个体形成不同的知识结构、能力层次与思维模式。从事与其知识结构、能力层次与思维模式相适应的工作,是劳动者最可能、最擅长、最愿意的工作,也是最经济的选择,同时也是合理利用人力资源的表现。二是欠发达地区人力资源流动的外指向性。人力资源主体在对各种经济刺激的综合权衡中,遵循最优选择原则,理性地实现空间流动。一般来说,这种空间流动都是从欠发达地区指向发达地区的。在欠发达地区内部,则从农村指向城市或城镇。

3. 高价格弹性性

人力资源主体是一个个具有主观能动性的劳动者。规范而完善的市场所具有的高效价格机制将成为影响人力资源供给的重要因素。特别是在人力资源供

给的买方市场条件下,微小的价格变化即会引起区域人力资源供给的巨大变化。就数量而言,欠发达地区的人力资源市场是典型的买方市场,所以存在着人力资源供给的高价格弹性。

4. 数量优势明显

长期以来人力资本投资的不足,导致欠发达地区劳动力整体素质相对较低。但高人口增长率使劳动力数量增长很快。这种“一高一低”并存的现象构成了欠发达地区人力资源供给的最基本特征。

5. 地域差异性

人力资源的供给以区域人口为基础,而区域人口的分布又是受多种因素影响的历史结果。不论是从人力资源供给的数量、质量还是结构看,欠发达地区内部的城市与农村、山区与坝区、矿区与非矿区、汉族地区与少数民族地区、早开发地区与晚开发地区等,存在着较大的区际差异。

二、云南省人力资源供给的发展预测

区域人力资源总供给量是由区域经济活动人口的数量和质量决定的。具体来说,人口规模及其年龄结构、人口迁移与流动、影响劳动参与率的外在性条件等是影响人力资源数量供给的主要因素。而遗传和其他先天禀赋、教育、个体主观能动性、营养条件等是影响人力资源个体质量的主要因素。扩展到区域,决定这些对人力资源个体起作用的社会宏观条件就是区域人力资源供给质量的影响因素。下面从这几方面来分析并预测云南省未来时段的人力资源供给情况。

(一) 数量持续稳定增长

1. 总人口及劳动年龄人口规模

人口是人力资源的基础。人口及其年龄结构的变化引起人力资源供给的变化。2000年底,云南省总人口达到了4 240.8万,比1949年的1 595万增长了1.66倍。云南省人口占全国总人口的比重,已从1949年的2.94%上升到2000年的3.29%。根据第五次全国人口普查提供的数据,2000年11月1日零时,全省实际登记的总人口数为4 235.9万人。全省总人口中,0岁~14岁的少儿人口为1 102.1万人,占26.02%;15岁~64岁的人口为2 879.6万人,占67.98%,这是人力资源存在的主体部分;65岁及以上的老年人口为254.1万人,占6.0%。与1990年第四次人口普查时相比,少儿人口的比重下降了5.64个

百分点,65岁及以上人口比重上升了1.10个百分点。人口年龄构成已从20世纪80年代初期的年轻型转变为成年型,已显示出人口老龄化的趋势。特别是在一些人口比较集中的城镇,老龄化的趋势尤其明显。

云南省未来的人口发展,在死亡率相对稳定、人口省际间净迁移数量不大的情况下,主要取决于出生人口的数量,也即取决于生育控制的效果。1995年,云南省妇女总和生育率下降至2.2(个)。在不改变生育政策的前提下,2000年,总和生育率下降至2.1(个),2010年下降至2.0(个)。以这个条件推测,到2005年,全省总人口将会增加到4455万人,5年间增加220万人,平均每年增加44万人,平均增长率为1.13%,略低于“九五”期间1.23%的年递增率。2010年,全省总人口将会增加到4643万人,比2000年增加407.4万人,平均每年增加41万人,平均递增率下降为0.91%。

与此相对应,2000年,全省劳动适龄人口(指16岁~59岁男性人口与16岁~54岁女性人口之和)达到2560.7万人,比1995年的2375.2万人增加185.5万人,平均每年增加37万个劳动力,年均增长1.52%,凸显出劳动年龄人口的增长快于总人口增长的趋势。^①

云南省的人口发展目标是:2001—2010年,全省人口自然增长率控制在7.7‰以下,即到2010年,总人口控制在4613万人以内。这需要严格的人口控制措施。为了使关于未来年份的全省人口增长的计算更准确,忽略人口在区域间的移动,把区域人口作为一个整体,假定人口的自然增长率由客观增长状态和主观控制目标确定,不考虑区域人口的结构特征,用人口连续增长函数来计算未来时段内云南省的人口数量和劳动年龄人口数量的增长:

$$A_m = A_0 e^{rm}$$

式中, A_m 为第 m 年人口; A_0 为基年人口数量; r 为年均增长率; m 为年数。云南省的人口自然增长率持续下降,1964年为14.07‰,1982年为16.76‰,1990年为15.88‰,2000年为11.11‰。通过拟合原来的人口增长状态曲线及满足人口控制目标两个条件近似地确定预测期各年的人口增长率。而且随着总人口的增长逐年递减,劳动年龄人口的增长率也会下降,其下降的幅度小于总人口的增长率的下降幅度。计算得到的值见表6-1。

^① 张无畏:《云南经济概况》,29~32页,昆明,云南民族出版社,2001年。

表 6-1 云南省 2001—2010 年总人口及人力资源数量供给增长预测

年份	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
总人口增长率/%	11.11	10.8	10.5	10.1	9.8	9.45	9.1	8.7	8.4	8	7.7
总人口数量/万人	4 240.8	4 285	4 329	4 372	4 414	4 455	4 495	4 534	4 572	4 608	4 643
劳动人口增长率/%	1.52	1.47	1.44	1.41	1.38	1.35	1.32	1.29	1.26	1.24	1.20
劳动人口数量/万人	2 560.7	2 598	2 635	2 672	2 709	2 745	2 781	2 817	2 853	2 888	2 923

反映这个表中的总人口增长情况的示意图见图 6-1。

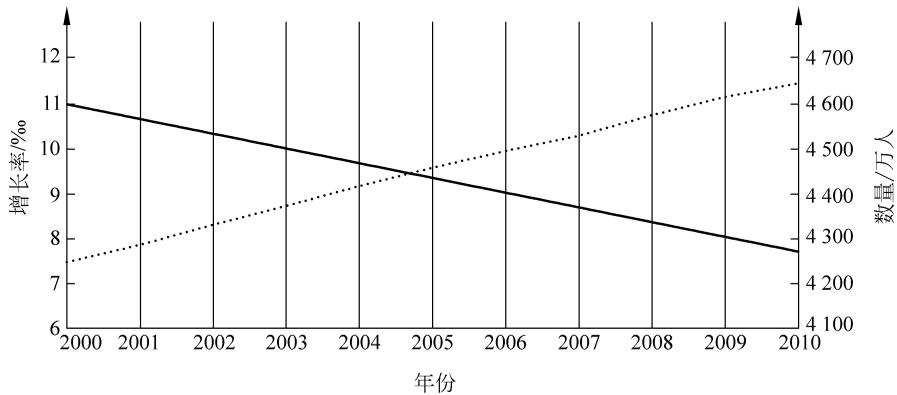


图 6-1 2001—2010 年云南省总人口可能的增长

2. 云南省人力资源的移入与移出

人力资源对区域的移出与移入也会影响到区域的人力资源数量供给。欠发达地区的人力资源流动具有外指向性,即人力资源的移出大于移入。这说明,欠发达地区人力资源流动的推力大于拉力。尽管欠发达地区的人力资源移出是人力资源在更大区域范围内优化配置的需要,而且在长远意义上会提高整个区域的人力资源使用效率,增进区域福利,但对欠发达地区的现实发展来说,这无疑是一种巨大损失。

在计划经济时期,地处边疆的云南省人口的移入大于移出。由于交通建设

的落后,云南省的对外交流与沟通十分困难,人口的区际流动更多地受政治和社会因素影响。知识青年下乡、开发边疆、支援“大三线”建设、侨民回归、边防驻军等原因,云南省从外移入的人口很多。改革开放以来,云南省的对外日益开放,各种形式的交流逐渐增多,区域向外的人口流动也随之增加。欠发达地区的人力资源配置造成了短期内区域人力资源供给的减少。云南人有着极浓的家乡情结,不大愿意背井离乡到异地生活。有人把出现这种现象的原因归结为云南气候宜人、物产丰富、本土乡俗与宗教对人的影响。改革开放和经济发展对这种传统观念造成了冲击,很多年轻人离开家乡到省外谋求新的生活。欠发达地区沉淀了大量的农业剩余劳动力,城镇化水平较低,而且工业体系相对薄弱,乡镇企业新的市场环境中吸纳就业的能力有所下降,导致这种趋势越来越强烈。人力资源向欠发达地区的迁移,主要是产业转移带动人员和资金流动的结果。这在一定程度上补偿了欠发达地区人力资源流失的损失。本省内部城乡之间的人力资源流动属于结构性问题,不会影响全省的人力资源供给状况。2000年,全省按现住地或户口登记地统计,外省人口为116.4万人,户籍人口为3982.3万人,常住本地人口为3785.5万人,外出半年以上的人口为133.5万人,户口待定人口为41.4万人,在国外(主要是毗邻的东南亚各国)工作或者学习的人口数为22万人。这些数据反映了区际人口流动的情况(见表6-2)。人力资源区际流动的原因和机制都比较复杂,不便做定量分析。

表 6-2 1996—2000 年云南省流动人口的主要流向

年 份	1996	1997	1998	1999	2000	平 均
省内流动/%	50.63	51.47	44.9	45.2	56.96	49.83
省际流动/%	47.56	48.36	50.8	53.9	43.2	48.76

资料来源:云南西部大开发办公室:《中国西部大开发云南发展研究》,417、418页,昆明,云南大学出版社,2002。

综合考虑省域内自身的人口增长和人口流动情况可以看出,在今后一段时期内,全省劳动力仍然会不断增加。这将在数量上保证区域经济发展的劳动力供给,同时也将造成沉重的就业压力。

(二) 人力资源总体质量将进一步提高,但地区差异将愈加扩大

人力资源的质量指人力资源所具有的体质、智力、知识、技能水平,它一般体现为劳动力人口的体质水平、文化水平和专业技术水平,是劳动者所具有的知识

和劳动技能的综合。

区域人力资源的总体质量由区域的经济、社会发展水平决定。云南省人力资源的体质水平有了很大提高,人民群众的体质不断增强。解放前,没有云南籍的运动员在重要体育比赛中获奖的记录。建国后,云南的竞技体育达到了新的水平。在全国性的比赛中,20世纪80年代以后每年都有50人左右进入前三名。尤其在1994年,云南产生了40个全国冠军、30个亚军和32个第三名。在许多国际性的重大体育比赛中,云南籍的运动员亦不断取得好成绩。近年来,全省各种地方病防治成效显著。传染病发病率持续稳中有降,1995年,传染病发病总人数为72 682例,年发病率为184.51/100 000,为历史最低年份。农村医疗卫生状况得到了明显改善。全省人均预期寿命达到66.4岁。^①

按文化水平划分,可以把人力资源分为大学、大专、高中、初中、小学、文盲几个等级。表6-3显示了我省几个重要年份的人力资源文化等级的变化情况。

表 6-3 云南省四个普查年份的人力

资源文化等级变化

单位:每10万人中人数

年 份 \ 等 级	大专及大专以上	高中	初中	小学
1964	280	1 033	3 115	23 076
1982	331	2 792	10 224	29 305
1990	807	4 095	13 795	37 905
2000	2 013	6 563	21 233	44 768

资料来源:云南省统计局编:《云南省2000年人口普查资料》。

在此时期,全省各文化等级的人口数量都有增长,但对照全国或发达地区的情况可以发现:云南省各文化等级的人口数量整体增长都很缓慢;低文化等级(小学和初中)人口的增长速度大于高文化等级(高中及以上)人口的增长速度。在未来时段,以区域社会、经济、教育等的持续发展为条件,人力资源的质量将进一步提高。车志敏主编的《走向2010年的云南》中预测了从1995年到2010年由于社会经济发展而对人力资源的科学文化素质提出的要求(见表6-4)。如果这个目标可以实现,那么云南的人力资源素质将得到极大的提高。

^① 张无畏:《云南经济概况》,329~334页,昆明。

表 6-4 云南省 1995 年、2010 年可能的人力资源配置需求情况 单位:人

年 度	研究生	本科生	专科生	中专生	合 计
1995 年已有	2 703	115 449	250 769	461 644	830 565
2010 年需要	10 742	303 085	577 461	908 712	1 790 010
1995 年~2010 年自然减员量	206	28 811	15 056	89 777	133 850

资料来源:车志敏主编:《走向 2010 年的云南》,355 页,昆明,云南人民出版社,1998。

在人力资源总体素质提高的同时,省域内各地区的人力资源质量的差距却越拉越大。这是由各地区在自然环境、经济发展水平和社会发育程度等方面的巨大差异造成的。表 6-5 反映了云南各地区人口文盲率的差异。教育是提高人力资源素质的重要途径,它本身即是一种人力资本投资。李宏等在《云南教育资源空间优化配置研究》中指出:云南区域教育资源空间配置的区域差异显著,区域教育发展水平不平衡。该研究引用的原云南省教育委员会主任杨崇龙对云南各地区教育发展水平所作的测度结果表明:以综合的教育评价指标体系来计算,云南省教育发展水平比较高的是昆明市和玉溪市,得分最低的是怒江州、思茅地区、迪庆州、临沧地区、文山州、昭通地区。从总分看,全省平均为 37 分,得分最高的昆明为 54 分,是最低的昭通地区 12 分的 4 倍多。云南省地区差异现状在短时间是很难改变的,预计到 2010 年,各地区人口素质和人力资源素质的差异只会扩大,不会缩小。

表 6-5 2000 年云南省各地区文盲率 单位:%

地区别	昆明	曲靖	玉溪	昭通	保山	楚雄	红河	文山
文盲率	6.12	11.59	12.17	15.98	10.4	7.79	15.38	11.58
地区别	思茅	西双版纳	大理	德宏	丽江	怒江	迪庆	临沧
文盲率	10.95	11.77	7.09	10.81	15.39	22.9	21.95	12.46

资料来源:云南省统计局编:《云南省 2000 年人口普查资料》。

全省的平均人口文盲率为 11.39%。高于这个水平的地区有曲靖、玉溪、昭通、红河、文山、西双版纳、丽江、怒江、迪庆和临沧,其余的昆明、保山、楚雄、思茅、大理、德宏 6 个地区都低于这个水平。而且前者对全省平均值的偏离程度小于后者;滇中、滇东地区略低于其他地区,滇西北地区最高;少数民族地区普遍偏高;最低的昆明,只有全省平均值的一半,是最高的怒江的 1/4 左右,地区差异悬殊。

(三) 结构变化显著

区域的人力资源供给结构系指区域内的人力资源总体在不同方面的分布或者构成。主要包括质量结构(上面已经作过讨论)、年龄结构、性别结构、地区结构和城乡结构等内容。人力资源供给结构的变动是多因素综合作用的结果。人力资源供给结构的不同,反映着人力资源总体及其内部的不同性质和状况,并构成了社会对于人力资源使用的基础条件,决定着可以投入社会经济运行的劳动力总量及布局状况,而且在很大程度上影响着区域的就业总量及其结构。因此,对一个最适的区域人力资源供给结构的探讨是有意义的。

可以从三个层次来分析作为重要经济要素的人力资源的经济功能,这也可以看作是它的供给结构。一是人力资源的总体层次,包括全部有劳动能力的人口,这是对区域人力资源数量的外延界定。二是“可供状态”层次。在这一层次里,总有一部分人因为各种各样的原因没有进入劳动力市场,成为区域发展可加以利用的经济要素。它包括就业人口和求业人口两部分。三是在业人口层次。这个层次是指现实正在运用着的人力资源,即已进入劳动岗位,同其他生产要素结合了的就业人口。区域人力资源供给层次,从宏观角度看,最主要是第二层次,即经济活动人口或劳动力人口。因为第二层次是区域人力资源配置的对象。但是,现实的可供人力资源会随着时间的推移而发生改变,使人力资源之中的非经济活动人口的一部分尤其是在学人口可能转变为经济活动人口,从而构成未来年代的人力资源供给。因此,动态地看,对于非经济活动人口要给予足够重视,但重点仍然是“第二层次”的问题。

1. 年龄结构

云南省的人口年龄构成的演变有以下几个特征:(1)1990年第四次人口普查时人口年龄结构已经进入成年型。到2000年,人口老龄化的趋势已十分明显。2010年,全省老龄人口将达到351.9万人,比2000年增加约70万人,增长24.83%。2008年,全省开始进入老龄化社会。到那时候,老龄化将成为一个需要认真面对的问题。(2)人口再生产类型更接近稳定型。但随着少儿人口比重的下降,老年人口比重的上升,人口类型将更接近稳定型,增长趋于平稳。(3)具体年龄段的情况是:2000年,0岁~14岁的少儿人口为1102.1万人,占26.02%,仍然居高不下。预计从2000年到2010年,全省少儿人口平均为1129万人,仅比“九五”期间年平均值低5万人,高于“八五”期间年平均值24.5万人。15岁~64岁人口为2879.6万人,占67.98%。因为劳动年龄人口包含在这个

年龄段里面,由此引起劳动适龄人口的数量增多,预计到2010年达到2923万人。65岁及以上的老年人口为254.1万人,占6.0%。2010年,全省老龄人口将上升到7.54%。

2. 性别结构

男性人力资源与女性人力资源的生理和心理差异使他们在从事社会经济活动和对不同职业的适应能力等方面都有很大的不同。一般来说,男性人力资源比女性人力资源的劳动能力强、参与率高、适应性强、参加社会劳动的年限长、家务劳动的负担少、流动性强。性别是人力资源的自然特征,人力资源的性别构成可从多重侧面反映社会的发展状况。首先,女性人力资源在全部人力资源中所占的比重反映了社会的文明程度。只有在先进文明的社会中,妇女才享有与男性同等的参与公共生产劳动的机会。其次,女性的人力资源参与率反映了生产装备的先进程度。因为只有当机械化和自动化在相当程度上替代了体力劳动的,女性才能大规模地参与生产劳动。再次,女性人力资源的数量及构成反映着性别分工及其合理程度。所以,区域人力资源供给结构中女性人口的数量变化、行业分布等可以被认为是结构优化的表现。从1990年到2000年,全省在业人口的性别比略有增加,从110.80增加到114.75。男性在业人口比重由1990年的52.56%增加到2000年的53.43%,女性在业人口比重由1990年的47.44%下降到2000年的46.57%。女性的行业分布也发生了变化。在商业和服务行业中从业的女性增长幅度最大,其次是办事人员和有关人员,各种机关、组织和企事业单位负责人,各类专业技术人员等。农业和工业等传统的产业部门的女性从业人员增长幅度最小,说明了女性劳动者可以平等地参与社会劳动,在一些重要的或者更适合女性工作的行业大量增长,在社会经济工作中起着越来越大的作用。

3. 地区结构

人力资源的地区结构指人力资源在不同地区的分布比例构成。这种分布可以从地理区划、经济区划、行政区划等不同的方面加以区分,它是地区生产力配置的基础。人力资源的地区结构基本上取决于人口的地区分布。研究人力资源的总体状况及其年龄结构、性别结构和质量结构等,不仅需要以人力资源的一定地区分布为基础,而且实现人力资源年龄、性别和质量结构的合理化,也离不开人力资源的地区合理分布。实现人力资源合理分布的目标在于:其一,必须根据各地区经济发展的短期需求与长期需求同人力资源的现实情况,对人力资源

进行科学规划;其二,必须考虑人口与人力资源在总量方面同地区之间分布的变动,从而对人力资源进行合理的配置。人口分布的区域格局反映了人力资源供给的区域差异。云南省域内的人口分布总体上依然符合 60 多年前“胡焕庸线”所描述的情形。但由于区域尺度变小,具有相同划分功能的云南省人口分界线应该以此为参照向东移动,移至纵贯滇中的哀牢山一线。哀牢山以东地区,包括昆明、昭通、曲靖、楚雄、玉溪、红河、文山 7 个地州市,共辖 73 个县市,国土面积 18.4 万平方公里,占全省总面积的 46.7%,2000 年人口为 2 785.3 万,占全省总人口的 65.75%。哀牢山以西地区,包括思茅、西双版纳、大理、保山、德宏、丽江、怒江、迪庆和临沧 9 个地州,共辖 55 个县市,国土面积为 21.0 万平方公里,占全省总面积的 53.3%,人口为 1 450.6 万,占全省总人口的 34.25%。人口分布东密西疏的特征非常明显。这是由云南省独特复杂的地理环境、历史渊源和社会经济发展共同作用形成的,它决定了云南省人力资源供给的宏观格局。

4. 城乡结构

适度的城市化水平和完善的城镇体系是人力资源开发的有利条件。最近的几次人口普查表明,2000 年,全省农业人口为 3 549.42 万人,非农业人口为 623.21 万人,占 14.94%。云南省的城镇人口比重逐渐上升,1990 年达到 14.72%,2000 年为 23.36%。据估计,非农人口数为 650 万左右,加上农业人口中从事非农产业的人口数量占全省总人口规模由 1996 年的 5.2% 上升到 10%,为 427.3 万人,非农和从事非农产业的总人口规模为 1 078 万。到 2010 年,全省非农业人口将达到 823.3 万人~1 104.6 万人之间,农业人口中从事非农产业人口占总人口比例将上升到 20%,达到 937.4 万人,此时,非农和从事非农产业总人口规模将达到 1 760.7 万人~2 042.0 万人之间,全省城市化水平将达到 53.7%~58.9%,同期全国为 55%~60%,将与全国的平均水平接近。

综合以上几个方面可以看出,云南省人力资源供给结构的变化中,有些方面在逐渐优化,这将有利于区域经济的进一步健康发展;有些方面表现出压力加重的趋势,需要我们注意。

(四) 供给的外在性条件进一步改善

人力资源供给的外在性条件,是指影响到区域人口劳动参与率的那些因素,包括工资水平、经济周期、社会福利、文化习俗和国家政策等。对于人力资源主体来说,它是外在性的。它在指义范畴上小于区域的宏观经济、社会背景,它是人力资源主体与人力资源市场沟通的媒介。劳动参与率是表征人力资源参与社

会劳动程度的指标。以区域总人口计算的劳动参与率称为区域总人口劳动参与率,公式为:区域总人口劳动参与率=区域劳动力/区域总人口 $\times 100\%$ 。一般来说,在劳动力本身的规定性方面,中青年的劳动参与率较高,所以劳动参与率生命周期呈倒“V”型。区域总人口劳动参与率的高低极大地影响着区域人力资源市场的最终供给。在一定范围内,它的影响因素决定着人力资源供给的弹性。

区域宏观经济体制是影响区域人力资源供给的外在性条件。充分发育的市场经济决定了区域经济生活的方方面面,是一个基础性的原因。以市场作为资源配置模式具有高效性,它能诱导并产生与之相适应区域政策、社会福利政策以及新的文化氛围和观念。区域经济愈接近于严格意义上的社会主义市场经济模式,人力资源供给的外在性条件就愈优越。经过多年的发展,云南省已经初步建立起社会主义市场经济体制,市场在区域资源配置中起基础性作用。其次,区域经济发展水平对人力资源供给的外在性条件有重要影响。因为只有依赖于区域业已建立的经济基础,才能改善区域人口的工资水平、生活水平、社会福利和保障水平等,并进一步提高劳动者劳动的积极性。1995年,全省国民生产总值达到1207亿元,居全国第19位,取得了巨大的经济建设成就。2000年,国民生产总值达到1955.28亿元,5年间平均增长8.4%。人均国民生产总值年均增长7.1%,提前实现了“九五”时期的战略目标。再次,经济周期也会对劳动参与率产生影响。这是经济发展的自身规律,同时在开放条件下也受到全球经济形势的影响。市场经济实践的深入、对经济周期认识的加深,将帮助我们制定正确的经济政策,防范和化解其不利作用,促进区域人力资源市场的健康发展。

总之,在排除特殊情况对区域经济的负面影响的前提下,可以预料云南省在未来一段时期内,人力资源供给的外在性条件将会得到持续改善。

第二节 云南省人力资源的需求分析

区域人力资源的需求指在一定的支付能力条件下区域内的各经济单位对现实性人力资源需求的总和,也即区域全社会经济活动所能提供的就业总数或所能吸纳的具有一定质量的劳动力总数。人力资源需求取决于区域的社会经济发展水平,与经济增长速度、经济结构、劳动生产率等因素密切相关,并在一定程度上反映了区域的经济发展水平。对于经济发展和就业问题,从某种意义上说,关键在于如何解决人力资源的总需求问题。

一、欠发达地区人力资源需求的特征

（一）人力资源需求数量比发达地区小

欠发达地区一般以农业经济为主。很多农村人多地狭已是既成事实。有限的土地难以承载过多人口,再加上农业的经济效益低,劳动力的吸收能力有限,农业集约化经营要求分流一部分农业劳动力,因此农业产生大量的剩余劳动力。同时,区域的工业和第三产业发展严重滞后,城市化水平低,缺少其他的吸纳剩余劳动力的途径。因此,单从需求的角度说,欠发达地区的人力资源需求数量比发达地区小。

（二）人力资源需求质量比发达地区相对较低

农业吸纳的劳动力不但数量小,而且对质量的要求不高。这不是从农业经济的本身来说的,而是几乎所有欠发达地区农业劳动力的基本事实。农业容纳的劳动力是人力资源中质量层次较低的那个部分。基于此,欠发达地区的人力资源开发的主要问题就是农业劳动力素质的提高。

（三）在欠发达地区内部,人力资源需求的时空不均衡性

在时间方面,农业以及与之相关的初级加工工业要求生产与农业生产周期相适应,不违农时。在春、秋两季的农忙时节,劳动力需求量很大。在夏、冬两季,劳动力需求量相对较小。

在空间方面,一些增长极城市或区域中心城镇、工业集中地、矿产地等的人力需求量远远大于广大经济腹地及边缘地区如高寒山区、少数民族地区、边疆地区等的人力资源需求。

（四）劳动力的产业分布与区域产业产值比例不一致

欠发达地区正在加速工业化进程。工业产值在社会总产值中所占的比重上升最快。近年来第三产业的发展也很快。各产业产值比重从大到小的顺序是二三一,劳动力的分布由多到少是一三二,产值与劳动力就业结构偏差很大。劳动力大量滞留于第一产业,说明了区域劳动力的产业结构仍处于较低水平,同时又不能随着产业结构的变化而变化。第三产业从产值到劳动力容量都还不够,需要得到加强。

（五）人力资源需求的质量等级的兼容性

由于欠发达地区所处的特定区域发展阶段,各经济单位对不同质量等级的人力资源需求并不一致。首先,对高质量人力资源的需求非常强劲。为适应新

经济的发展趋势,在“科教兴省”战略的推动下,新科学、新技术、新理论、新观念的变化日新月异。这些变化从根本上说都要有科技的最终惟一载体即人的推动,特别是具有创新精神和掌握高新技术的高质量的人力资源的推动。云南正处在快速工业化和信息化并重的时期,经济结构调整快,产业升级迅速,国民经济知识化、信息化程度加深,区域后发优势突出,对高质量人力资源的需求十分强劲。在这个意义上说,高质量人力资源绝对不会过剩。其次,较低等级人力资源的需求亦十分广阔。云南工业化总体水平很低,且各地区发展极不平衡,基础设施建设极不完善,第三产业严重滞后,故在今后的一段时期内,对这些领域的投资将持续增加。而这些领域的发展,对劳动力有较强的吸纳能力,尤其是对较低等级的人力资源的构成有较强的、有效的吸纳。

综合以上二者可预见,不论是高质量的人力资源还是相对较低质量的人力资源的利用问题,都可以在区域发展过程中有计划地加以解决。比起总量,结构和配置是更重要的问题。

二、影响欠发达地区人力资源需求变化的因素

(一) 区域经济增长

物质资料的再生产发展速度和人口及人力资源再生产的发展速度之间有着一定的比例关系。物质资料再生产的发展,带来了整个经济的增长,也导致了区域人力资源需求的增加,尤其是欠发达地区正在推进的工业化过程。经济增长首先是一个粗放型的量的增长的过程,比如兴建新工厂,开办新企业,增加生产要素的投入,包括扩大人力资源的投入等。随着居民收入、消费水平的提高,消费结构的变化,会带动生产工业消费品、耐用消费品和娱乐及高档消费品产业的兴起,这又会大大增加人力资源的需求量。

(二) 区域经济结构

在欠发达地区产业结构的升级换代过程中,不仅改变了人力资源的需求结构,而且,由于在第二产业、第三产业中扩大了许多工作机会,也增加了人力资源的需求总量。所有制结构同样对人力资源需求产生重要影响。比如,多种经济形式可以广开就业门路,为不同素质的劳动者提高就业机会;多种经济形式开拓了扩大生产资金的供给渠道,使资金积累形式多元化,从而带来人力资源需求量的增加。

(三) 区域平均工资率

区域的每一个企业的生产驱动力都是利润最大化,工资率的高低对应着生

产成本的高低。因为对劳动力的使用的边际效率递减规律,劳动力使用量即人力资源投入量与市场工资率呈反向变化。区域人力资源总需求由社会经济活动单位的人力资源需求之和组成,因此,也是和区域的平均工资率成反比的。

(四) 区域的科技总体发展水平

科学技术一方面会提高资本有机构成与劳动生产率,降低人力资源需求量;同时,随着科学技术的进步,劳动生产率的提高,社会生产部门越来越多样化,新兴部门不断出现,又意味着人力资源总需求的扩大。因此长期内,科学技术进步必然会增加人力资源的需求量。

(五) 区域社会经济管理体制

劳动力就业问题是区域的重要社会、经济问题,实现充分就业是区域政府的目标。区域的产业政策、城市发展政策以及劳动政策、用工制度、工资制度和工资政策等宏观调控手段会对人力资源的区域总需求产生重大影响。

三、云南省人力资源需求分析

(一) 人力资源需求的数量

人力资源是一种重要的经济要素,和区域经济的发展之间存在着极其紧密的相关关系。故引入柯布-道格拉斯生产函数作为分析模型,用劳动需求的投入产出模型来进行区域未来时期的劳动就业预测。区域经济远比企业复杂,有很多要素,采取“黑箱”研究方法,即只考虑经济要素的投入量和区域经济总产出量之间的数量关系。函数的数学表达式为 $Y=A[t]^a C^b U$ 。为计算方便,将上式变形为:

$$\log L = 1/2 \times (\log Y - B \log C - \log U - \log A[t])$$

式中, Y 为总产出水平; L 为劳动力投入量也即人力资源投入量; C 为资本投入量; $A(t)$ 为总生产率系数(接近于常数); a 、 b 分别为劳动和资本产出弹性系数,且二者绝对值之和小于等于1; U 为对数正态误差项。

为了与此相验证,再引入另一个模型。该方法根据人力需求的当前值和以往值及产出水平的变化建立模型,用公式表示为:

$$M_t = \frac{M_0}{Y_0} Y_t + \left(\frac{M_0}{Y_0} - \frac{M-1}{Y-1} \right) Y_t$$

式中, $M-1$ 表示基期前一期的劳动力数; $Y-1$ 表示基期前一期的产出水平; M_0 表示人力资源需求实际值; Y_0 表示现产出水平; Y_t 表示预测期产出水平; M_t 表示人力资源需求量的预测值。计算值见表6-6。

表 6-6 云南省 2001—2010 年人力资源需求数量预测 单位:万人

年份	道格拉斯模型下的人力资源需求量	第二模型下的人力资源需求量	年份	道格拉斯模型下的人力资源需求量	第二模型下的人力资源需求量
2000	2 268.50	2 268.50	2006	2 465	2 461
2001	2 305	2 296	2007	2 492	2 498
2002	2 341	2 328	2008	2 529	2 544
2003	2 375	2 357	2009	2 562	2 583
2004	2 400	2 399	2010	2 603	2 619
2005	2 435	2 435			

资料来源:云南省统计局编:《云南省 2000 年人口普查资料》。

(二) 人力资源需求的质量

对于人力资源质量不断提高的需求是由产业结构调整与优化推动的。从 1987 年开始,云南省的第二产业产值第一次超过了第一产业。1992 年第三产业比重也超过了第一产业。到 1995 年,第一产业、第二产业、第三产业的国民生产总值已分别达到 305.27 亿元、536.63 亿元和 364.78 亿元,三次产业之比已调整为 25.3 : 44.5 : 30.2,呈二三一结构,全省三次产业的发展渐趋协调,工业化进程进一步加快。1998 年三次产业之比为 23.4 : 45.1 : 31.5,同年全国三次产业之比为 18 : 49 : 33。对应这个过程,三次产业所使用的劳动力数量出现了第一产业劳动力急剧减少,第二产业和第三产业就业人口不断增加的趋势,人力资源需求急剧变化。同时,随着区域产业结构的调整与优化,区域经济发展需要更多的高素质人力资源,突出了人力资源的质量要求。到 2010 年,云南省的产业结构将转变为 11.9 : 48.5 : 39.6,农业产业的产值进一步大幅减少,工业得到巩固和完善,第三产业也有长足进展。随着农业从业人员的减少,农业更多地采取集约化经营,这也需要提高农业从业人员和农民的科技素质、文化素质。在工业化的进程中,以农产品原料加工为主的轻工业和以采矿加工为主的重工业,是云南工业的传统优势。今后,以生物资源开发创新及其配套产业、以水电为主的能源及其附属产业、矿产业和旅游业等云南特色产业所需要的大量专业技术人员将会变得紧缺。一些新兴的技术部门如电子等在扩张中引导许多相关的高素质人才加盟。第三产业的繁荣兴旺是发达经济的基本特征,加快发展第三产业将会对整个经济和社会进步及对外开放创造良好的环境条件。云南第三产业的发展,需要完善社会服务体系,加快流通、生产和生活服务、科技、公共服务业的发展,

发展,并按国际管理和标准进行各方面的建设。第三产业的从业人员为了适应环境,就要不断地提高自身素质和能力。

第三节 云南省人力资源供求的均衡分析

区域人力资源的供给和需求是人力资源宏观配置体系中的两个基本变量,也是区域经济总量平衡中的一个基本方面;人力资源的供给与需求共同决定了就业的均衡水平或人力资源供求的均衡水平。人力资源的供求均衡是指这样一种状态——在这种状态下人力资源的供给与需求完全一致,其数量、质量和结构都达到了相对的均衡,也即人力资源供给与需求平衡时所产生的“稳态”。均衡只是一个理想的目标,在现实生活中是不可能存在的,但可以把它作为一个分析问题的框架。在社会主义市场经济条件下,供求均衡的实现依靠基本的市场作用力和必要的政府调控力的综合作用,因此,当区域人力资源供给和需求不一致时,市场和政府都会对这种情况施加影响,促使人力资源的供求趋向平衡。2000—2010年云南省的人力资源均衡状况有以下主要特点:

一、数量均衡

人力资源数量的供给和需求分析(见图 6-2)是其均衡分析的基础。

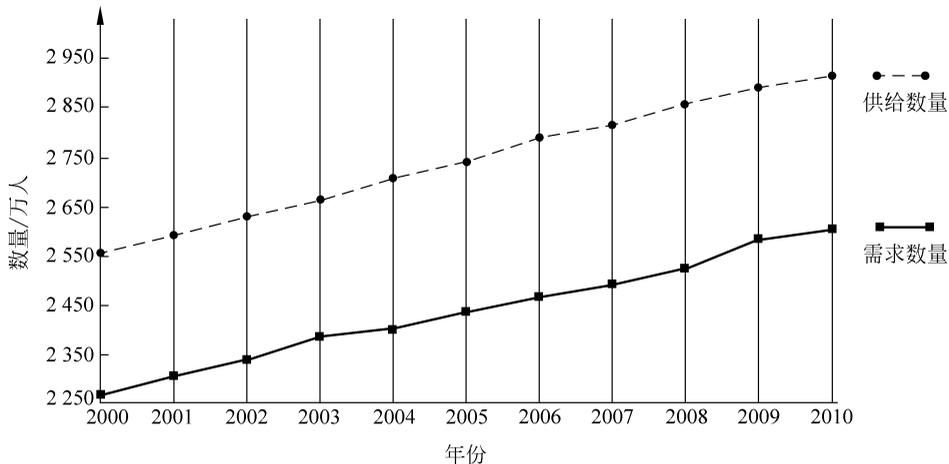


图 6-2 2001—2010年云南省人力资源供求的数量均衡

如图所示,人力资源的供给与需求都大幅增长,且增幅接近。因为区域经济正处于向工业化急速过渡的起飞阶段,生产持续发展,人力资源需求强劲。同时,劳动年龄人口也高速增长。

两条曲线没有交点,不可能出现数量均衡。人力资源的供给远远大于需求,供求逐渐远离均衡,在短期内无法从根本上扭转人力资源供过于求的局面,原因在于区域经济增长所产生的人力资源需求增长赶不上区域人口和劳动年龄人口的巨大增长惯性。10年间,劳动年龄人口增加了360多万,而需求却只增加了298万,相差60多万。2000年,人力资源供给大于需求293万,到2010年,将扩大到320万。

二、质量均衡

人力资源供求的质量均衡很难分析。在短期内,人力资源质量供求均衡的含义是一个与区域经济发展水平和阶段相匹配的合理、高效的人才结构。云南省的人口总体素质低于全国平均水平,各个等级的人才结构也不合理,总的特征是低素质的人力资源富余,而高素质的人力资源却持续供不应求。在长期,人力资源质量的供给和需求都是没有上限的;可能的情况是,供给的质量逐渐接近于社会经济发展对它的要求。

三、开放条件下区域的人力资源需求发生变化

改革开放以来,云南省的区位商得到很大提升,从对外开放的边缘地区变成了前沿。随着区际间经济交流与合作的加强,区域间的人员流动也变得更加频繁,这在很大程度上影响了区域人力资源的供求状况。

作为西部省份的云南,在西部大开发中获得一个快速发展的机遇。新型的东部、中部、西部发展关系的构建,使得云南摆脱了过去服从全国发展时序安排的状况,增强了自身发展的自主能力。东部企业向西部转移或直接投资,带动了相关产业发展,吸纳了大量的劳动力。云南省是中国最接近东南亚的地区,近年持续开展的面向东南亚、南亚的次区域经济合作,促进了云南省边贸与旅游等相关产业的发展,引起了这些产业的劳动力需求变化。中国加入WTO以后,区域经济更深层次地融入了全球经济体系。新的区域角色的定位,促成云南省一大批具有区域特色的产业的成长,如旅游等。2002年,云南省旅游业的总收入达到290多亿元,直接从业人员27万,加上间接从业人员,旅游业容纳了160多万

的人员就业。最近几年,旅游业依然热势不减,云南省报考导游的人数,在全国各省(区)中都是最多的。云南省还利用自身优势,发展出口导向型产业。外资对区域的投入,创造了大量的新企业和就业机会,劳动力填充到这些新兴产业当中,区域经济对劳动力的数量和质量需求都发生了变化。

第四节 云南省人力资源开发的主要障碍

人力资源开发需要在一定的条件下进行。通过对云南省人力资源多个方面的分析,我们认为:开发中存在阻碍人力资源流动的制度性障碍,城镇体系不完善的“硬件”障碍,农村非农产业不发达的经济障碍,人才待遇和工作条件亟待改善以及职业培训落后的社会“软件”障碍,省域内区际社会经济空间发展差异显著的空间结构障碍等。

一、人力资源流动的制度性障碍

人力资源自由流动是市场经济的基本特征,也是优化人力资源与其他要素配置、充分发挥人力资源潜力的必要条件。在中国传统的计划经济体制下,人力资源从形成到使用,不是通过正常的市场流动来实现,而是通过行政计划调配进行。由于计划者理性的有限和信息的不完全,人力资源的集中计划配置往往采取“以不变应万变”的策略,以“一次分配定终身”的不流动来应付只有通过流动才能满足的整个社会各行业、各部门、各地区、各单位对人力资源的多种需要。这样,在实际经济运行中形成了阻滞人力资源市场性流动的制度体系。种种的僵化制度造成中国目前城镇化滞后于工业化、农村人口比重过高、第三产业发展受阻、国内市场需求不足。这些诸多的制度性因素中,严格的户籍管理是一个最重要的原因。刚性的户籍管理,使人力资源的自由流动受到了极大的限制,人力资源个体身份凝固,不适应市场经济的要求。因此,要以人力资源的自由流动为目标,改革传统的户籍制度,拆除城乡之间就业的制度壁垒。(1)随着中国改革开放的深入,社会主义市场经济体制的逐步确立和完善,传统户籍管理制度产生和存在的经济前提——计划经济体制已不复存在,建议恢复1954年宪法关于“中华人民共和国公民有居住和迁徙的自由”的规定。迁徙自由是现代文明社会的一项基本人权,是公民应享有的一项基本的公民权利和政治权利,同时也是市场经济发展的内在要求。对人口出生与居住的户籍管理制度进行创新,实行开

放式的户籍管理,取消城镇户口和农村户口,代之以常住户口和暂住户口。让户籍制度恢复其只承担单纯社会管理服务职能和人口统计意义的身份识别标准,不将其作为限制人员自由流动的标准,人力资源个体可以自由流动。(2)实现国有企业职工的市场就业,这是解决欠发达地区人力资源自由流动的基本层面。(3)建立人力资源有序流动的制度环境。

二、城镇体系不完善的“硬件”障碍

城镇以完善的基础设施条件、良好的社会经济条件和发达的精神文化条件成为人力资源开发的最佳平台。区域城市化水平的提高,促使大量人口由“农民”变成“市民”,本身就是一个人力资源素质不断提高的过程。城市人口密集、各类资源齐备,由于规模效益,人力资源开发的成本大大降低且更易于实现。

云南省人口极度分散,城市数量、规模、布局、结构的问题很多,城市化水平不仅低于全国平均水平,而且差距在逐年拉大。云南只有1个特大城市、2个中等城市,没有大城市。大城市是云南城镇体系中的薄弱环节,特大城市、大城市和中等城市数量少,再加上本身的人口容量已近阈值,难以有效地吸纳从农村转移出来的剩余人口。而且在云南不具备大量建立新城市的自然条件和社会经济条件,对解决当前的劳动力转移和人力资源开发问题作用有限。小城镇具有优良的就近吸收农村剩余劳动力的优势。目前云南的小城镇建设中存在很多的问题,如数量少,而且缺乏质量和规模,集聚效益差、基础设施建设困难、土地浪费严重、环境污染、效益低下等。但优势也是明显的:①2000年第五次全国人口普查时,全省共有116个县,县城所在地的镇116个。这些镇是各县的政治、经济、文化的中心,全省的乡镇企业主要分布在这些镇,它是各县非农产业的最大集中地和物资集散地,已具有一定的经济实力。这些镇分布范围广,遍布全省,与云南的矿产和生物资源规模小、分布广的类型较吻合。②县城所在地的镇已经全部通公路,交通——这一云南经济发展的最大限制条件远远优越于其他镇。它是连接城市和广大乡村的中心枢纽。③各县城的在业人口中,国家机关党政机关和社会团体的干部、职工占了很大比重,而生产工人及其他非农产业人口并不多,工业基础还较薄弱,尤其是乡镇企业在云南起步晚,发展缓慢,仍有很大的发展空间。所以各县集中发展一个镇,会有资金、技术、人才等生产要素集中的优势,这样的非农产业及建立在此基础上的镇的发展,才有存在和发展的依托。把全省的剩余劳动力主要由小城镇来吸收或转化,把小城镇作为人力资源开发

的主要空间,是解决云南人力资源开发问题的重要途径。

三、农村非农产业不发达的经济障碍

云南作为典型的欠发达地区,工业体系十分薄弱,第三产业发展滞后,社会发育程度低下,市场化进程缓慢,整个区域经济对人力资源的需求始终是极其有限的。具体到农村,由于农业部门内发展的制约,数量巨大的农村人口所形成的就业压力只能通过两条途径来解决:非农就业和迁移。从农村非农部门的行业分布来看,劳动力在农村工业中就业的比例自20世纪80年代中期以来一直处于下降趋势,但仍是农村非农产业的最主要部门。这是因为随着中国经济市场化程度逐步提高,乡镇企业的生存环境也日趋竞争性,不仅制约了其发展速度,也使乡镇企业的技术选择更趋向于资本密集型技术,吸纳农村剩余劳动力的边际效果也必然趋于减弱。根据经济发展的规律,经济发展过程要经历三次产业的依次主导才能进入较为成熟的发达经济。云南区域经济遵循这个发展模式,农村经济正处于第三产业主导以前的发展阶段,即农村地区的第三产业的发展是今后农村非农就业的主要方向。1995年,全省乡镇企业已发展到85.1万户,从业人员278.7万人,比1990年增长了84%。针对这个问题,今后应深化国有企业改革,挖掘国有资产吸纳就业的潜力;创造宽松的制度环境,放手发展非公有制经济,吸收更多的劳动者就业。如选择有市场竞争力的乡镇企业加以扶持,以吸收部份农业剩余劳动力及改善农村经济条件;发展劳动密集型产业,提倡灵活多样的就业方式;吸引外部资本进入,扩大就业等,加快经济发展来扩大就业。

四、人才待遇、工作条件亟待改善

到1999年底,云南共有在职工作的中专以上学历或具有初级以上专业技术职称的各类人才110多万人,其中:研究生学历的有3783人,本科学历的有17.34万人,高级职称的有2.13万人(其中正高职1709人)。有15人入选国家“千百万人才工程”一、二层次,47人获国家有突出贡献专家称号,818人获省有突出贡献的优秀专业技术人才称号,1241人享受国务院批准的政府特殊津贴,187人享受省政府特殊津贴,175人入选省跨世纪优秀中青年学术、技术带头人后备人才队伍,初步形成了一支具有一定规模、学科门类较为齐全的人才队伍。但这支队伍与云南区域经济的可持续发展的实际需要相比,差距还很大。为了

增强云南的经济竞争能力,还需改善人才待遇和工作条件,大量引进急需的高级专业技术人才。维系这个人力资源供给状况的是我们所能提供的工作条件和待遇。在人才激烈争夺的情况下,人才待遇和工作条件改善对留住人才,让人才安心工作、发挥最大潜力起着关键作用。据对昆明13所高校的调查,云南大学“国突”专家工资单上月平均收入为1594元(含500元国家津贴)、“省突”人才工资单上月平均收入为1126元(含100元省突补贴),而一批年轻教师的收入就更少,一些高级专业技术人员住房紧张。云南长期以来科技、教育投入不足,影响专业技术人员工作条件的改善,使得一些专业特殊或专业性较强的人才因“巧妇难为无米之炊”而逐渐流失。1996年至1998年的3年间,13所高校共流失人才288人,其中高职85人,博士7人,硕士113人。一些国有大中型企业由于经济效益差,不少专业技术人员的医疗费长期报销不了,直接影响生活和工作。因此,当务之急在于增加人力资源开发的专项投资,补助人才引进、人才培养、优秀人才表彰、留学归国人员创业、贫困地区人才和少数民族人才开发的经费支出,改善工作条件,提高人才待遇,依靠多方力量吸引区域发展所需要的各级各类人才。^①

五、职业培训落后的社会“软件”障碍

随着区域经济的不断发展和产业结构的优化升级,对人力资源质量的要求越来越高。对在职职工的培训成为提升其工作能力、适应新的经济社会环境的重要方式。云南省针对全省职工中普遍存在的文化水平低、技术水平低、专业技术人员少、管理水平低等问题,从1979年就成立了职工教育委员会,负责职工文化、技术补课,1981年到1985年,全省有159万多人参加了各种文化技术培训,其中有46万人获得初中文化补课合格证书,44万人获得初级技术补课合格证书。1986年以后,职工教育转向以岗位培训为重点,发展成人中等教育。到1995年底,全省有成人中等专业学校142所,10多年来培养毕业生8万多人,培训在岗职工10多万人。1995年到2000年,全省从业人员在岗和转岗技术培训每年300万人次以上,但受培训人数却只占当年社会劳动者的20%左右,还有很大一部分在职职工没有受到相应的职业技术培训。

云南省的人力资源供给大大超过了需求。根据前文的预计,2000年,劳动年龄人口供给多于需求310万;到2010年,这个数字将增加到320万,人力资

^① 车志敏:《迈向2010年的云南》,268页,昆明,云南人民出版社,1998。

源供过于求的趋势越来越明显,就业竞争更激烈,失业压力也越来越大。由于区域经济结构变动、技术进步以及经济的周期性变化产生的大量失业者,加上摩擦性、季节性和隐蔽性的失业者,成为人力资源开发所要解决的问题。到目前为止,我省还没有规范的、正式的下岗分流人员的再就业培训系统,再就业培训还没有步入正轨,与经济发展的需要相去甚远,需要着力加以改进。

六、省域内区际社会经济空间发展差异显著的空间结构障碍

云南省经济社会差异的显著性表现在:滇中的昆明和玉溪两个地区发展程度相对较高,以此为中心,经济社会发展水平逐渐向外围下降;总体看,滇东地区的发展程度大大超过滇西地区;昆明是全省惟一的特大城市,首位度极高,1998年达到6.48,呈现出明显的二元对立;少数民族地区发展程度普遍偏低。这种空间发展差异对云南省的人力资源开发会产生巨大障碍:

(1) 人力资源供求的地域格局的严重失衡。几个主要的中心城市吸引了绝大部分的人才,广大的农村地区、边境地区和少数民族地区缺乏经济发展所需要的高素质人力资源。以高等院校为例,全省共有高等院校26所,昆明就占了13所。每年的大学毕业生求职都倾向于留在昆明,只有很少的部分回到更需要他们发挥作用的地区。中心城市人力资源过剩,而边缘地区人力资源紧缺。

(2) 边缘地区人力资源开发成本高,收益小,难度大。

(3) 区域性中心城市人口过多,就业压力大,环境恶化,集聚效应边际效果趋弱。

(4) 少数民族地区的人力资源开发进程举步维艰。云南是一个少数民族人口众多的省份,少数民族地区的发展事关改革、发展、稳定的大局,不可忽视。但大多数少数民族地区经济、社会、文化发展落后。优先进行人力资源开发是这些地区实现经济跳跃发展的一条捷径,人力资源开发的支撑条件极差,因而影响了这些地区的发展。

目前,云南省需要一个强有力的区域政府和科学合理的区域发展政策,来加快落后地区的发展速度,缩小省域内区际间的发展差异,为人力资源的开发营造一个良好的区域网络条件。

第七章 欠发达地区人力资源开发与区域可持续发展

云南省是中国欠发达地区之一,联合国开发计划署 1999 年公布的中国人类发展报告中,云南省人类发展指数(HDI)在中国排名第 27 位,世界排名第 126 位^①。欠发达地区开发的重点和 21 世纪发展的方向是从以往开发自然资源为主转向开发人力资源和知识资源,实施可持续发展战略。同时,人力资源开发战略和可持续发展战略也是中国西部大开发新战略的两个重要组成部分^②。区域可持续发展是指在一定区域范围内,既能满足区域当前的发展需要,又不损害本区域以及其他区域的子孙后代发展能力的一种发展。中国 21 世纪议程指出,走可持续发展之路,是中国在 21 世纪和未来发展的自身需要和必然选择。欠发达地区只有遵循可持续发展的战略思路,注重人力资源开发,才能达到经济发展、环境改善和社会稳定的协调统一。为此,中国的可持续发展要实现三大目标,即谋求社会经济的持续稳定发展,谋求社会的可持续发展,谋求资源的可持续利用和保持良好的生态环境^③。

欠发达地区人力资源开发是可持续发展资源高效配置的基础,是社会协调发展的前提条件和可持续发展的人文基础,是生态可持续发展的动力和关键。欠发达地区人力资源开发对维护社会稳定,加强民族团结,巩固边防和经济、社会、生态协调发展具有重大意义。21 世纪新的发展战略,是以“人”为中心的发展战略^④,是以追求生活条件的改善、生活质量的提高为核心的发展战略,其目的是扩大人们的就业机会、发展机会,保护民族文化的多样性,实现可持续发展。欠发达地区可持续发展是以自然资源的可持续利用和良好的生态环境为基础,以经济可持续发展为前提,以谋求社会的全面进步为目标,其手段是通过大力开

① 胡鞍钢:《地区与发展西部开发新战略》,29 页,北京,中国计划出版社,2001。

② 胡鞍钢:《地区与发展西部开发新战略》,101 页,北京。

③ 秦大河:《中国人口资源环境与可持续发展》,1012 页,北京,新华出版社,2002。

④ 国务院新闻办公室编:《中国二十一世纪人口与发展白皮书》,2000-12-19。

发人力资源,提升欠发达地区区域竞争力,促进人口、经济、社会、资源和环境的协调发展。

第一节 人力资源开发与欠发达地区经济可持续发展

马克思主义经济发展理论认为,劳动是财富的惟一创造者。作为总人口中具有体力和智力劳动能力的人力资源,构成了生产力的重要要素,并直接渗透到经济活动中去。从而可以推论,人力资源是经济增长的惟一源泉。无独有偶,现代新经济理论也认为人力资本是经济增长的真正动力,人力资本的增长最能解释现代经济的增长。这主要反映在两个方面:一是人口增长率每降低1个百分点,人均GDP年增长率可提高0.36个~0.59个百分点;二是普及初等教育,学龄前儿童入学率每提高1个百分点,人均GDP年增长率可上升0.35个~0.59个百分点。^① 两者的综合作用可提高人均GDP年增长率0.7个~1.2个百分点。^② 因此,人力资源数量的多少、增长的快慢、人力资源素质的高低及其结构和空间分布状况等都会对经济发展产生重要的影响。合理开发人力资源,使人力资源的数量和增长速度相适宜,人力资源质量提高,人力资源结构优化,它就会对经济发展产生巨大的能量,推动地区经济持续发展,缩小与发达地区经济发展的差距。

一、人力资源是欠发达地区最重要的经济资源

各国工业化实践表明,人力资源是一个国家、地区社会财富的源泉。第二次世界大战后,不同国家采取大力开发人力资源战略,成为国家崛起的重要原因。中国被西方发达国家的超赶,美国对西欧国家的超赶,还有第二次世界大战后前苏联科技的高速发展,都与通过各种方式大力开发人力资源密不可分。人力资源与其他经济资源相比,具有目的性、主观能动性、可再生性和创造性等特殊优势。从马克思劳动价值观中可看出,劳动力是社会生产的基本要素,人力资源是社会经济活动的主体,是社会财富和产品价值形成的内在原因。而其他经济资

^① 胡鞍钢:《社会与发展——中国社会发展地区差距研究》,13页,杭州,浙江人民出版社,2002。

^② 胡鞍钢:《社会与发展——中国社会发展地区差距研究》,13页,杭州。

源则是被动地作为条件发挥作用的外在因素。因此,人力资源在所有经济要素中总是处于主导地位,是一种最积极、最活跃的生产要素,是所有经济要素中最宝贵、最重要的资源,是经济和社会可持续发展的决定性因素。^①

要把人口包袱变为社会财富,人力资源转变为经济效益,其中最主要的手段就是大力开发人力资源,充分发挥人力资源的功能特性,促进欠发达地区经济发展。

1. 欠发达地区具有丰富的劳动力资源

欠发达地区人力资源开发的最大优势就是劳动力供给数量丰富,劳动力成本低廉。第五次全国人口普查显示,中国西部地区人口总数为 35 531 万,占中国总人口的 27.43%,按人力资源率(人力资源占人口的比例)62% 计算,西部地区人力资源总数有 22 029 万人。^② 若按“九五”时期全国计划数 10.83% 的人口自然增长率计算,到 2050 年西部地区人口总数为 5 亿~6 亿,预计每年新增劳动力 1 500 万至 2 000 万。其中云南省人口总数占中国总人口的 3.31%,占西部 12 个省市自治区的 12.07%,在西部地区中人口总量位于第 3 位,在全国位于第 12 位^③。按 62% 的人力资源率计算,云南省人力资源总数有 2 659 万人。云南省不但人力资源总量丰富,而且增长速度快。1990—2000 年的 10 年中,云南省人口增长幅度为 15.99%,年平均增长率为 1.45%^④,人力资源数量也相应得到增长。

欠发达地区劳动力成本远低于世界和中国平均水平,劳动力成本低于 1.0 美元^⑤(见表 7-1)。如果欠发达地区人力资源在全国和周边国家得到合理、充分的开发,人力资源结构得到优化配置,将为区域经济的可持续增长提供强劲的动力。因此,丰富的劳动力资源和较便宜的劳动成本成为欠发达地区经济发展的最大竞争优势。

^① 中国科学院国情研究小组编:《开源与节约——中国自然资源与人力资源的潜力与对策》,82 页,北京,科学出版社,1992。

^② 庄亚儿等:《1990 年以来中国常用人口数据集》,2~4 页,北京,中国人口出版社,2003。

^③ 庄亚儿等:《1990 年以来中国常用人口数据集》,2~4 页,北京。

^④ 庄亚儿等:《1990 年以来中国常用人口数据集》,2~4 页,北京。

^⑤ 董险峰:《人力资源开发与可持续发展》(讲稿),2003。

表 7-1 世界劳动力成本比较

单位:美元

国家(地区)	(1990—2000年)	国家(地区)	(1990—2000年)
中国内地	1.0	日本	2.9
中国香港	4.6	美国	2.6
印度	2.5	南非	3.4
韩国	2.6		

资料来源:董险峰:《人力资源开发与可持续发展》,2003。

2. 欠发达地区人力资源在经济发展中居主导地位

第二次世界大战后,不同国家采取了不同类型的发展战略:一是注重物质资本积累战略,注重发展资源密集型和资金密集型产业,形成了物质资本相对充足,而人力资源素质普遍较低的资本密集型产品生产的优势。二是注重人力资本的积累战略,注重发展知识和技术密集型产业,大力投资于教育,形成技术密集型的优势。西德和日本之所以能迅速成为世界经济强国,其中最主要的原因就是拥有受过良好教育、具备相当科技能力的人才资源。充足的高素质的人才资源是它们经济腾飞的前提条件,而且这两个国家在其经济发展过程中,始终把开发和利用人才资源放在首要地位。前西德的教育经费投入始终居于欧洲各国之首,发达的教育为西德经济的高速发展提供了充足的人才资源。新加坡、韩国等国家经济高速发展的根本原因也在于它们对人才资源的有效开发和利用。新加坡是当今国际市场上最具竞争力的国家之一,它不仅重视物质资源的投入,更重视人才资源的开发和利用。目前新加坡的教育经费以每年 30% 左右的速度递增^①,基础教育和职业教育都相当发达,保证了劳动者知识的不断更新和技能的不断提高,从而大大提高了人的生产能力。韩国不仅依靠人才资源的优先开发而使经济腾飞,而且把国家的进一步发展建立在人才资源优先开发战略的基础之上。随着全球经济一体化进程的加快以及中国加入 WTO,共同参与国际市场的竞争与分工,中国要想在国际市场上占领一席之地,物质资源的占有量已不再占据经济发展的主导地位。欠发达地区只有选择人力资本投资和积累战略,才能有效地推动地区经济的快速发展。(见表 7-2)

^① 胡鞍钢:《社会与发展——中国社会发展地区差距研究》,28页,杭州。

表 7-2 不同社会的主要战略资源

社会类型	主导产业	主要战略资源
工业社会	传统产业	物质资本
信息社会	高技术产业	人力资本

资料来源：董险峰：《人力资源开发与可持续发展》，2003。

人力资源对经济增长的贡献。据美国经济学家丹尼森和美国劳工部对 1929—1969 年期间美国经济增长的源泉的估算表明，教育和知识进步对经济增长的贡献率达到 27.6%，而 1948—1969 年达到 30% 以上^①，1929—1957 年教育对经济增长的贡献超过了物质资本的贡献，若把投入生产的劳动力的数量贡献也包括进去，则人力资本对经济增长的贡献更高。因此，欠发达地区经济发展在有效开发和利用丰富的自然资源、物质资本积累的基础上，更应注重和实施人力资源开发战略。

3. 欠发达地区未来人力资源发展潜力大

西部地区人口年龄构成整体上属于成年型，其中除重庆、四川、广西三省市区正逐步向老年型过渡外，其他省区则比全国平均水平要年轻。2000 年中国西部地区 0 岁~14 岁少年儿童人口的比重，除内蒙古、重庆、四川三省市区低于全国平均水平外，其余各省区均高于全国平均水平，其中以西藏的少年儿童人口比重最高，达 31.20%，比全国平均水平高出 8.31 个百分点。^② 14 岁~64 岁劳动力人口与少年儿童人口比重基本相反，除内蒙古、重庆高于全国平均水平外，其余各省均低于全国平均水平，其中以贵州为最低，仅为 63.92%，比全国平均水平低出 6.13 个百分点^③。

负担系数反映劳动年龄人口对少年儿童人口、老年人口和非劳动年龄人口的负担程度。负担系数越高，一般反映的年龄构成越年轻，所负担的少年儿童人口、老年人口越多。2000 年全国总负担系数为 42.55，平均负担水平为每 100 名劳动年龄人口负担 43 名非劳动年龄人口，其中少年儿童人口 33 人，老年人口

① 中国科学院国情研究小组编：《开源与节约——中国自然资源与人力资源的潜力与对策》，90 页，北京。

② 庄亚儿等：《1990 年以来中国常用人口数据集》，64 页，北京。

③ 庄亚儿等：《1990 年以来中国常用人口数据集》，64 页，北京。

10人^①。西部地区除重庆、内蒙古低于全国平均水平外,其余各省区负担系数均高于全国平均水平。总负担系数最高的是贵州,平均为每100名劳动年龄人口负担56名非劳动年龄人口,其中少年儿童人口47人,老年人口9人^②。

云南省0岁~14岁人口比重也较大,比全国高3.13%,负担少儿系数比全国平均高4.55%(见表7-3)。

表 7-3 云南省 2000 年人口年龄结构与负担系数 单位: %

地区	0岁~14岁	15岁~64岁	65岁以上	总负担系数	负担少儿系数	负担老人系数
全国	22.89	70.15	6.97	42.55	32.63	9.92
云南	26.02	67.98	6.0	47.10	38.28	8.83

资料来源:根据2000年第五次全国人口普查主要数据整理。

西部地区少年儿童人口比重高,负担系数高,特别是少年儿童负担系数最高,说明在西部总人口中,作为未来的潜在人力资源数量很大,开发潜力巨大。但是,高比重的0岁~14岁人口也给现期教育和未来的就业带来了压力。

二、人力资本是经济增长与发展的动力

人力资本是指凝聚在劳动者身上的知识、技能及其表现出来的能力,这种能力是经济增长和生产发展的主要因素,是一种收益率很高的资本。欠发达地区经济发展滞后,一方面体现在经济增长速度、结构和质量上,另一方面体现在人力资本存量的人力资源开发利用落后上。人力资本是经济增长中最具活力的要素,是经济增长和持续发展的动力。世界银行环境局的迪克逊(1998年)认为,在许多国家和地区,对人力资源的投资代表了公共投资中质量最高的流向。

从西方人力资本理论可以看出:人力资本是经济发展的根本动力和关键因素。如今知识经济已成为世界经济的主流,最终决定一个国家和地区经济发展速度和效益的不是物质资本,而是人力资本。因此,为迎接知识经济的到来,有必要研究中国的人力资源问题,为中国知识经济的发展提供资源支撑和智力依托。

1. 人力资本投资收益大于物质资本投资

人类发展战略最显著的特点是把重点放在人力资本投资上,人力资本是国

① 庄亚儿等:《1990年以来中国常用人口数据集》,78页,北京。

② 庄亚儿等:《1990年以来中国常用人口数据集》,78页,北京。

家财富最重要的组成部分。世界银行 1995 年采用新的国民财富测量方法,将国民财富分为三部分:一是物质资本,二是自然资本,三是人力资本。根据世界银行对 192 个国家的评估,物质资本仅占国民财富比重的 16%,自然资本占 20%,人力资本占到 64%。其中高收入国家人力资本比重占优先位置,如德国、日本、瑞士的人力资本占国民财富比重的 80%。实践一再证明,投资于人力资本、无形资本的收益远大于投资于自然资源开发、物质资本和有形资本的收益(见表 7-4)。同时,对人力资本的投资可以大大节省物质资本和自然资源,对人力资源采取不同的发展战略和开发政策会导致不同的经济发展结果。

表 7-4 人力资本投资和物质资本投资比较

固定资产投资增加 1%	生产力增加 0.2%
对劳者投资增加 1%	生产力增加 0.76%
对教育投资增加 1%	生产力增加 1.8%

资料来源:董险峰:《人力资源开发与可持续发展》,2003。

2. 人力资本对经济增长具有递推作用,能够大幅度提高劳动生产率

人力资本投资是效益最高的投资,尤其是对教育的投资。因为人力资本是存在于人身上的投资,可以通过人的数量、质量和劳动时间来计算,表现在人的智力和体力上,是一种能够带来高额利润的资本。与物质资本投资相比,不仅投资收益高,而且更重要的是人力资本具有递推作用。人力资本投资的递推模式主要表现为:投资教育→劳动者受教育年限增加→劳动力资源数量扩大→劳动力质量提高→劳动生产率提高→人力资本存量增加→产出增加→GDP 增加→国家财政增加→下一轮教育投资扩大^①……如此循环,从而形成良性的积累效应和流动效应。尤其是投资高等教育的经济产出和积累效应更为明显,对经济增长发挥的作用也就更大。

三、人力资源开发有助于调整和优化产业结构

1. 西部地区三次产业的产值结构和从业人员比重

中国西部地区包括内蒙古、广西、重庆、四川、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆 12 个省、市、自治区。欠发达地区主要分布在中国西部的广大

^① 原新:《人力资本是西部大开发的关键》,载《人口研究》,2000,24(5),37 页。

地区,也是中国内陆或边疆少数民族聚居区。2001年中国西部地区三大产业产值结构中第一产业产值比全国平均水平高5.8%,而第二产业产值却比全国低10.48%,第三产业产值比全国平均水平高4.68%(见图7-1)。^①2001年西部地区第一产业从业人员比重比全国高出11.08%,而第二产业从业人员比重比全国低10.42%,第三产业从业人员比重比全国低1.64%(见图7-2)。^②云南省三大产业产值与西部地区大致相似,而第一产业从业人员比重又比西部高出12.57%,第二产业、第三产业从业人员比重分别比西部低出3.93%和8.66%。

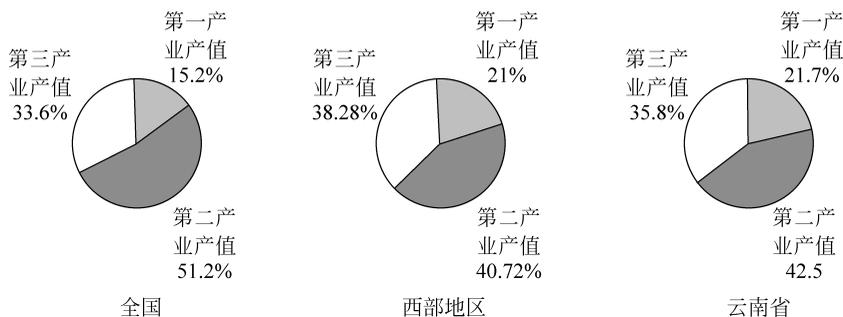


图 7-1 2001年全国、西部地区、云南省三次产业产值构成比较

资料来源:国家统计局:《1991—2002年中国统计年鉴》,北京,中国统计出版社,2003。

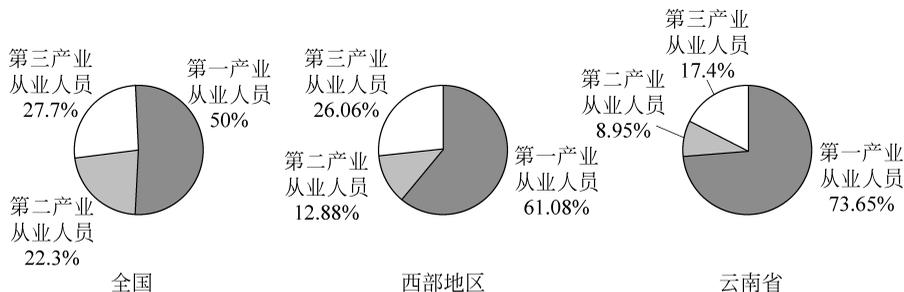


图 7-2 2001年全国、西部地区、云南省三次产业从业人员比重比较

资料来源:国家统计局:《1991—2002年中国统计年鉴》,北京,中国统计出版社,2003。

① 国家统计局:《1991—2002年中国统计年鉴》,北京,中国统计出版社,2003。

② 国家统计局:《1991—2002年中国统计年鉴》,北京。

中国欠发达地区产业结构总的特点是第一产业从业人员比重过大,第二产业、第三产业从业人员比重不足,且产值较低,发展滞后。这样的产业结构不利于地区经济的发展和人力资源竞争力的提升。

2. 人力资源开发有助于调整和优化产业结构

由于科技进步和科技创新的发展和新兴产业、行业的不断涌现,在产业结构调整中产生了大批新的职业岗位,从而也对劳动力的技能和素质提出了新的要求。因此,需要大力开发人力资源,加快人才培养和岗位技能培训,来满足经济结构调整的需要。

欠发达地区第一产业所占比重较高,第二产业发展滞后,第三产业发展不充分,产业结构层次低,比较效益差,总体水平低。因此,需要通过大力开发人力资源,使欠发达地区产业结构全面升级,把潜在的资源优势转变为现实的经济优势。为此,发展教育、职业技术岗位培训、加速城市化进程等途径,促进欠发达地区农村剩余劳动力转移,加大第二产业、三产业比重,是地区经济结构调整的重点。

四、人力资源开发是吸引外资的前提条件

人力资源的开发会对吸引外资产生重要影响。国际经验表明,享有基本教育和拥有基本技能、文化的人力资源储备,以及符合私营部门需要的国民教育计划,会大大增强一国吸引外国直接投资的能力。^① 中国西部地区在吸引外资方面具有人才优势和政策优势:一是西北地区的西安、成都、兰州等中心城市科研机构 and 高等院校密集,科技人才集中,为吸引外资提供了丰富的人才资源;二是国家在西部开发战略的实施中,将发展西部科技和教育作为重点,争相出台各种吸引人才的优惠政策,并从政策和措施上加大扶持力度,为吸引外资创造了有利的外部条件。

云南省位于中国西南边疆,处于东亚、东南亚和南亚之间的中心位置,与缅甸、老挝、越南接壤,具有重要的区位优势。云南还是中国惟一能从陆路通过东南亚直接沟通印度洋沿岸的省份,在连接中国、东南亚、南亚三大市场中具有十分突出的战略地位和区位优势。欠发达地区最大的资源就是人力资源,但也因此成为目前中国就业压力最大的地区之一。政府投资本身创造不了多少就业,

^① 胡鞍钢:《地区与发展西部开发新战略》,127页,北京。

政府的主要作用就是通过有效的人力资源开发政策,吸引外国投资创造更多的就业机会和就业岗位。这就要求政府将人力资源开发放在极其重要的位置上,包括大力发展高等教育、职业教育、现代远程教育、电视教育等;把扩大就业、降低失业率作为各级政府最优先的发展目标和核心政策;鼓励外资企业对其员工进行人力资源开发,提供更多的培训机会,使人力资源开发与国外直接投资形成一个互动过程。

第二节 人力资源开发与欠发达地区社会可持续发展

经济可持续发展是一个国家、地区可持续发展的基础,社会的可持续发展是人类发展的最终目的。社会可持续发展的内涵包括改善人类生活质量,提高人类健康水平,创造一个保障人民享有平等、自由发展机会的社会环境。适度数量的人力资源的储备和开发,对欠发达地区的民族团结、社会稳定、缩小与发达地区社会差距具有重大的促进作用;适度数量的人力资源的储备和开发,是实现社会全面进步和社会可持续发展的前提和基础。

一、人力资源开发是促进社会发展的助推器

人力资源开发有利于社会和经济的共同的发展,有利于社会结构优化,有利于培养人们的竞争意识、进取精神和自信心,树立良好的价值观念,进而在全社会形成稳定、协调的发展环境。人力资源开发是社会全面进步和全面发展的动力和助推器,对社会全面进步和全面发展有重要贡献。首先,人力资源的质量和开发程度决定了地区经济的发展水平和发展速度。改革开放之初,基于中国物质资源短缺、技术落后,选择了以劳动密集型经济为主的战略。但是在这一战略实施的过程中却暴露出一系列问题:国民经济的整体水平低下、产业结构不够合理、经营粗放、浪费严重、效益不高。这首先要求中国的经济增长方式必须从粗放型向集约型转变,中国要实现这一历史性转变,则必须优先开发人才资源,提高国民素质。其次,人力资源开发是社会进步和人民生活质量提高的基础。人力资源开发,不仅可以提高区域经济发展水平和促进区域经济增长速度,而且还能够使劳动者实现全面发展,提高劳动者的物质文化和精神文化,改善区域经济发展的社会结构和制度环境,为经济和社会的可持续发展提供坚实的社会人文基础和良好的外部环境。第三,人力资源开发可以提高劳动者的就业能

力,尤其是在中国欠发达地区,针对农村人口比例大的实际情况和区域经济特色,加强职业技术教育,增加劳动者的知识,提高劳动者技能,从而提升劳动者的就业竞争力。第四,人力资源开发状况还是各级政府和各类组织进行重大决策的主要参考依据。

(一) 人力资源开发与地区社会整体水平发展

衡量一个国家和地区的社会发展水平,可用人类发展指标来表示。人类发展指标(HDI)是一个综合性指标,它是由人口平均文化程度、成人识字率、人口预期寿命和按实际购买力平价计算的人均GDP美元值四项指标综合计算而成^①。中国西部欠发达地区人类发展指数在全国排名中一直处于落后(见表7-5),社会发展水平较低。因此,欠发达地区只有通过大力开发人力资源,采取缩小知识差距和技术信息差距的战略,才能推动整个地区社会经济的全面发展。

表 7-5 1995 年西部地区人类发展指数

省区	在中国的排名	预期寿命	教育指数	国内生产总值指数	人类发展指数	在世界排位
新疆	15	0.67	0.75	0.438	0.619	105
广西	18	0.74	0.75	0.332	0.605	108
四川	21	0.70	0.74	0.308	0.582	111
内蒙古	22	0.70	0.74	0.296	0.578	113
宁夏	21	0.72	0.67	0.323	0.571	116
陕西	25	0.72	0.73	0.259	0.570	117
云南	26	0.65	0.64	0.289	0.526	124
甘肃	27	0.71	0.62	0.216	0.514	125
青海	28	0.61	0.57	0.326	0.503	126
贵州	29	0.67	0.64	0.172	0.594	110
西藏	30	0.58	0.36	0.226	0.391	140

注：“在世界排位”是指在174个国家和地区中的排位。

资料来源：UNDP,1997,China Human Development Report1997。

(二) 人力资源开发与地区社会各领域发展

一个国家和地区社会的整体发展,有赖于这个地区社会各领域的发展。欠

^① 胡鞍钢：《社会与发展——中国社会发展地区差距研究》，44页，杭州。

发达地区社会各领域发展不平衡,制约了社会全面发展的进程。人力资源的开发有助于加速社会各领域发展,从而促进整个地区社会的综合平衡发展,以实现欠发达地区“以人为本,社会事业全面发展”的目标。

以云南省为例,从评价结果基础资料可以看出,各评价领域除社会保障由于是城镇社会保障制度的逐步建立和形成期,“享受低保”人数的迅速增加和职工养老覆盖面的进一步扩大,影响社会保障领域快速发展外,其他领域的发展也不平衡。其中文化体育、环境与生态、人口领域指数增长都超过 7%,而卫生保健、劳动就业和社会治安领域的增长仅为 2.58%、0.72% 和 -8.5%,说明全省社会各领域的发展离全面实现均衡发展还有一定的差距(见表 7-6)。

表 7-6 2001 年云南省社会发展评价总指数

评价领域	2001 年指数	2001 年比 2000 年增长 %
全省	108.23	8.23
环境与生态	9.93	7.23
人口	5.47	7.25
经济基础	7.32	4.57
居民生活	18.60	3.91
劳动就业	11.18	0.72
社会保障	14.83	40.86
卫生保健	9.95	2.58
教育科技	16.89	5.56
文化体育	10.4	9.47
社会治安	3.6	-8.5

注:因 2000 年较多评价指标统计口径调整等原因,不宜计算 2000 年及以前年度社会发展评价指数,因此,增长速度以 2000 年基数为 100 计算。

资料来源:云南省统计局:《云南省经济和社会发展情况》,2003。

二、人力资源开发是缩小社会地区差距的根本途径

(一) 人力资源开发可以缩小欠发达地区与发达地区之间的社会差距

中国西部地区人力资源开发具有重要的战略意义。从中国东西部地区生产力发展水平的巨大差别来看,必须迅速提高西部地区人力资源素质,提高劳动生

产率。中国改革开放以来实施了“沿海发展战略”,对广大西部地区产生了许多积极作用和影响,带来了一定人力资源的储备和开发。但在一定程度上抑制和延缓了西部地区的发展进程,使地区间的差距进一步扩大(见表 7-7)。占全国人口 40% 的东部地区,拥有全国 60% 多的国内生产总值,而西部地区人均国内生产总值只有东部地区人均总值的 35%。生产率的巨大差距,虽与其他社会经济因素息息相关,但也直接地反映了西部地区生产力水平的低下。要提高生产力水平,就要对各项生产要素进行全面改造,其中首先要解决的是在生产力中起决定作用的首要因素,即人的能力和素质。

表 7-7 2000 年西部地区社会发展水平差距比较

全国排名	地 区	综合得分	社会结构	人口素质	经济效益	生活质量	社会秩序
	全 国	54.5	10.9	9.9	10.0	18.5	5.2
	东部地区	63.1	12.6	11.4	11.9	22.5	4.8
	中部地区	50.2	9.1	9.2	8.7	17.0	6.1
	西部地区	44.2	7.9	8.0	7.4	15.2	5.8
26	云 南	43.8	5.9	7.5	7.6	16.3	6.5

资料来源:汝信等主编:《2002 年中国社会形势分析预测》,290 页,北京,社会科学文献出版社,2002。

(二) 人力资源开发可以缩小欠发达地区内部之间的社会差距

欠发达地区各区之间社会综合发展存在较大的不平衡,个别地区差异较大,一定程度上影响了欠发达地区社会发展整体水平的提高。注重人力资源的开发,特别是落后地区和“少、边、穷、弱”地区的人力资源开发,是缩小各区社会发展差距,提高整个欠发达地区社会综合协调发展的重要途径。

以云南省为例,社会经济综合发展好的地区是昆明、玉溪、大理、西双版纳、曲靖、楚雄;相对较好的地区是红河、德宏、丽江和保山;存在较大差距的地区是怒江、昭通、迪庆、临沧、思茅和文山。以全省平均发展水平看,发展最好的是昆明市和玉溪市,分别超过全省平均水平 113.94 和 63.32 个指数点,而总指数最低的怒江州和昭通市,分别比全省平均水平低 61.27 和 43.96 个指数点,表明了地区内部社会发展总体水平差异较大(见表 7-8)。

表 7-8 2001 年云南省各地区社会发展水平差距比较

地 区	评价总指数	地 区	评价总指数	地 区	评价总指数
全 省	108.23	楚 雄	127.43	德 宏	118.8
昆 明	222.17	红 河	119.94	丽 江	103.66
曲 靖	128.55	文 山	80.11	怒 江	46.96
玉 溪	171.55	思 茅	79.86	迪 庆	73.8
保 山	101.92	西双版纳	133.93	临 沧	74.4
昭 通	64.27	大 理	134.21		

资料来源：云南省统计局编：《云南省经济和社会发展情况》，102 页。

因此,只有优先开发人力资源,才能克服社会经济过程中的种种弊病,使中国真正步入可持续发展的良性发展轨道。地区差距已经制约了中国欠发达地区进一步的开发与发展,欠发达地区要缩小与发达地区的发展差距,要缩小欠发达地区内部之间的差距,必须大力推进人力资源的开发,对人力资源进行全方位、深层次的开发才是根本的途径。

第三节 人力资源开发与欠发达地区生态可持续发展

欠发达地区是中国大江大河的发源地,是生态环境屏障和水源保护的特别地带,自建国以来,生态环境不断恶化,进一步阻碍了经济的发展。欠发达地区生态环境脆弱,生态保护能力下降,面临一系列生态破坏及退化问题。在全国 26 个省区生态环境脆弱度评价中,云南省生态脆弱度为强度脆弱,其值为 0.5925。^①生态可持续发展能力比较弱,对云南省整体生态环境构成了威胁。

云南由于特殊的区域位置,地质构造复杂,发育有六大水系,即金沙江水系、伊洛瓦底江水系、怒江水系、澜沧江水系、元江水系和南盘江水系。云南省生态环境保护必须选择可持续发展道路,控制环境污染和改善环境质量,保护生态环境多样性,控制水土流失、植被破坏和森林草地退化。同时欠发达地区人口增长较快、素质较低,导致人口、资源与环境矛盾问题突出,极大地影响着生态环境保护和资源开发的深度和广度。要从根本上解决这些问题,关键是要靠大力开发人力资源,提高人口综合素质,寻求新的科学技术手段来解决生态问题。

^① 胡鞍钢：《地区与发展西部开发新战略》，56 页，北京。

一、人力资源开发有利于缓解欠发达地区生态环境的进一步恶化

中国欠发达地区劳动力丰富,合理开发人力资源,利用充足的人力资源来保护和改善生态环境,可以有效缓解欠发达地区生态环境进一步恶化。在中国欠发达地区,目前急需大量生态环境保护 and 建设科普教育人才、生态环境保护 and 建设技术应用人才以及生态环境保护 and 建设实用技术培训人才。采用政策激励和市场机制相结合的配套措施,把大量剩余劳动力吸引到生态环境建设和开发利用中去,通过人力资源的开发,可以把劳动力资源直接转换为现实的、高效的生态效益。

生态环境是人类生存和长久发展的基本条件,是经济、社会发展的基础,因此,国家将生态建设列为西部大开发的重中之重。^① 50年来,西部地区生态环境日益恶化,尽管国家和政府在西部地区生态环境保护 and 建设工作中取得了较大成绩,并遏制了生态环境的严重恶化,但问题仍然十分突出。随着社会经济的发展,中国西南三省生态环境在历史时期发生了重大变迁,其中云南省森林覆盖率从古代的70%递减到当代的30%,到20世纪90年代中期仅为25%左右(见表7-9)。

表 7-9 中国西南三省历代森林覆盖年变化情况

地区	汉晋	唐宋	元	明清	1953年	20世纪中期	20世纪80年代中期	20世纪90年代中期
四川	60%	60%	50%	覆盖率缓慢下降,但时有反复	34%	22%	13.3%	20.37%
贵州	50%	50%	50%		NA	30%	14.0%	14.75%
云南	70%	70%	70%		NA	50%	23.2%	24.54%

资料来源:蓝勇:《历史时期西南经济开发与生态变迁》,昆明,云南教育出版社,1992。

1998年中国可持续发展报告显示,云南省森林覆盖率为24.59%,高于全国平均水平13.92%,但分布不均匀,局部生态恶劣,水土流失率达12.85%,水土流失面积达36.9%(见表7-10)。^② 根据1997年云南省生态环境综合评价结果显示,生态环境最好的是滇西北地区,较好的是滇西区,中等的是滇西南区、滇东

① 曲格平、李金昌:《中国人口与环境》,66页,北京,中国环境出版社,1992。

② 中国科学院国情研究小组编:《开源与节约——中国自然资源与人力资源的潜力与对策》,68页。

南区,较差的是滇中区,最差的是滇东北区。生态状况与各大区的自然条件、经济发展状况、人口素质密切相关。

表 7-10 云南省生态环境指标比较

	荒漠化率/%	草原退化率/%	水土流失率/%	森林覆盖率/%
全 国	34.55	19.79	16.98	13.92
云 南	0.79	0.00	12.85	24.58

资料来源:中国科学院可持续发展研究小组编:《1998年中国可持续发展报告》,北京,科学出版社,1999。

二、人力资源开发有利于提高人口素质,增强全民环保意识

人口素质是实现现代化、促进社会进步的主要因素,同时它又是社会发展的成果。人口素质主要由身体素质、文化素质、科技素质等组成。从云南省社会发展人口素质指标上看(见表 7-11),云南省人口素质处于全国末位水平,整体素质较低。人口死亡率位居全国首位,出生率位居第 4 位,形成高出生率、高死亡率、高自然增长率的原始型类型。云南省人口文化程度以文盲、小学、初中为主,其中每 10 万人口中小学文化程度人数居第 1 位。人口科技素质较低,位于全国倒数第 5 位以内。

表 7-11 云南省人口素质指标

地区	人口出生率/%	妇女总和生育率/%	人口死亡率/%	人口自然增长率/%	学龄儿童入学率/%	小学毕业生升学率/%	初中毕业生升学率/%	成人文盲率/%	每 10 万人口中各种文化程度人口数量				人均受教育年限/年	每千人中科技人员数/人	每千人中职工技术人员数/人	每千人中医生数/人
									小学/人	初中/人	高中和中专/人	大专以上/人				
年份	1999	1999	1999	1999	2000	2000	2000	1999	2000				1999	1999	1999	1999
全国	15.23	2.31	6.46	8.77	99.1	94.9	51.1	15.14	35 701	33 961	11 146	3 611	7.18	24.3	260	1.67
云南	19.48	2.59	7.82	11.66	98.7	82.6	19.7	24.34	44 768	21 233	6 563	2 013	5.82	14.2	229.2	1.46
排序	4	8	1	7	22	27	29	26	1	29	29	29	30	22	27	24

资料来源:胡鞍钢:《地区与发展西部开发新战略》,北京。

生态环境可持续发展的要求是在发展的同时,必须加强环境保护,控制环境污染和改善环境质量,保护生物多样性和生态的完整性,保证以持续的方式使用自然资源,使人类的发展保持在环境的承载力之内。目前云南省人口总体素质较差,人口出生率、人口自然增长率较高;文盲半文盲、小学、初中文化程度比重过高,导致人口、资源与环境矛盾的产生,制约着生态可持续发展的实施。加快人力资源开发,提高人口综合素质,一方面可依靠科学技术手段来解决生态问题,提高自然资源利用率和在开发利用替代品上提供知识技能保证;另一方面,将有利于增强全民的环保意识,因为生态可持续发展的实施是一项全民参与的系统工程。

第四节 人力资源开发与欠发达地区区域竞争力

中国“入世”后,欠发达地区面临着新的国内、国际竞争环境,要把握由此带来的机遇,最根本的途径就是全面提升产业竞争力,发挥比较优势。根据波特的产业竞争力“钻石模型”理论,地区产业竞争力来源于生产因素、需求因素、企业竞争状态以及相关和支持产业。^①生产要素包括自然资源、气候、地理区位等基本要素及高科技人才、科技创新水平等高等要素,其中突出了人力资源的核心作用。欠发达地区在自然禀赋既定的情况下,高科技人才和科技创新水平的重要性与日俱增。因此,人力资源是企业竞争状态提升的核心资源,是产业竞争力的重要动力源泉。

一、区域竞争力内涵

区域竞争力是指一个地区参与全国乃至世界市场的分工与竞争的能力。区域竞争力的概念直接来源于企业竞争力。企业竞争力是指企业的市场竞争能力,一般用产品的市场占有率表示。企业竞争力包括企业所在区域内的市场竞争力和区域外的市场竞争力两个部分。

区域竞争力主要包括三方面内容^②:

^① 吴照云:《欠发达地区竞争力分析》,52页,北京,经济管理出版社,2001。

^② 刘勇:《中国典型地区区域竞争力初步研究》,载《学习与实践》,2003(9),31~35页。

(1) 初始竞争力。由区位条件、自然资源、生态环境、人口与劳动力、资本存量等自然或静态因素决定的区域竞争优势。

(2) 潜在竞争优势。由基础设施、法规体系、政府干预或管理水平、人力资本条件、科技水平等人为可变的软硬件环境因素构成的动态区域发展优势。

(3) 现实竞争力。指经济实际运行效果或效率,如 GDP、人均 GDP、增长速度、劳动生产率、主要产品市场占有率和可持续发展能力等。

随着中国欠发达地区经济日益快速融入世界一体化大市场,各企业面临日益强烈的国际国内竞争,要提升欠发达地区及各个企业的竞争力,其中一个重要的途径就是开发人力资源,提高人力资源劳动技能和管理水平,从而提高劳动生产率,增强区域竞争力。

从区域竞争力指标的强弱对比可以看出,欠发达地区处于优势的竞争力大多都是体现在数量和初始竞争能力上,而在质量上、潜在的和现实的竞争力指标上都处于弱势(见表 7-12)。要提高欠发达地区区域竞争力,关键还是要靠大力开发人力资源,做好企业职工技能培训、继续教育,引进先进的管理技术和高素质人才,发展技术密集型产业。这样才能提高企业职工自身劳动技能和管理水平,提高产品科技含量和附加值,增强企业竞争力。

表 7-12 欠发达地区区域竞争力指标强弱对比

强 项	弱 项
区位条件、自然资源、生态环境、人口与劳动力总量	GDP、人均 GDP、人口死亡率、入学率、文盲率、每 10 万人口不同文化程度所占比例、科技贡献率、市场占有率

二、区域竞争力的实质是科技的竞争,科技竞争的实质是人才的竞争

人力资源作为区域竞争力重要的生产要素,是一种潜在的活跃的竞争力。初始竞争力中的人口、区位条件、自然资源,是既定的先天条件,而潜在竞争力中的要素是通过长期投资和后期开发所创造的。随着世界经济一体化进程的加速,初始竞争要素的比重不断下降,科技的发展减轻了对静态基本要素的依赖性,而潜在竞争力要素比重、重要性却与日俱增。

科学技术是第一生产力。科技作为生产力系统的知识形态要素,已成为推动生产力发展的关键。掌握科学技术的是具有知识的劳动力人口,即人力资源。加强人力资源开发尤其是人才资源开发,可提高劳动者科学技术水平和劳动生产率,从而增强区域竞争力水平。因此,人力资源是科学技术的创造者,是科学知识的载体。

云南省人力资源素质低是制约区域竞争力的关键因素,教育是发展科学技术和培养人才的基础。区域竞争力,科技是关键,教育是基础,人才是核心,加强人才培养是云南摆脱贫困、提升区域竞争力的重要途径。

三、人力资源开发能够提高科技创新能力,技术创新是提升欠发达地区区域竞争力的必要途径

一个国家、地区综合国力和区域竞争力的提升,取决于这个国家、地区的科技创新能力,而科技创新能力又是由该国、该地区的人力资源状况所决定的。^①欠发达地区由于传统的自然资源优势正在逐步丧失,以牺牲环境为代价的高消耗、低产出的发展模式已不足取,加上欠发达地区自身压力和国际、国内经济形势的压力,使欠发达地区实施技术创新战略成为必要。欠发达地区面临世界高新技术、知识经济以及加入 WTO 的挑战,在这种宏观经济条件下,长期以来经济和科技竞争力处于劣势的欠发达地区更是困难重重。其资源丰富和劳动力成本较低的优势也难以发挥,只有实施技术创新战略、开发高新产品、提高区域竞争力,才能有力地促进欠发达地区经济的发展。

欠发达地区成功实施技术创新战略的基本条件之一是人才,不仅包括科技研发人才,而且包括产业化过程中所必需的具有较高素质的高科技人才、市场调研人才、销售人员及拥有大量知识丰富、技术水平高的劳动力资源。技术创新成功的内部因素中,包括个人因素和组织因素,其中个人因素对创新成功的作用更大一些,个人因素排名在第 1 位、第 3 位、第 4 位。组织因素排名在第 2 位、第 5 位。由此可知,重视人力资源开发,对技术创新成功具有更重要的意义(见表 7-13)。

^① 李文:《生产率和科技创新能力可持续提高实质:人力资源开发》,载《中国人口、资源与环境》,2002,12(54),27~31页。

表 7-13 技术创新成功的内部因素调查

	内部因素	百分比/%	位 次
个人因素	高层领导的支持	81.5	1
	技术带头人	52.2	3
	高水平人才	36.8	4
组织因素	研发部门与营销、生产部门合作	74.4	2
	体制合理	28.8	5
其他		2.5	

资料来源：高键：《中国企业技术创新分析》，97页，北京，清华大学出版社，1997年。

2001年云南省科技活动人员为60185人，指数为0.08，在全国排名第28位。其中科学家40463人，占全省科技活动人员的67.2%；科技活动经费内部支出为21.3亿元，在全国排名第22位；研究与开发(R&D)经费内部支出7.7亿元，占全省GDP比重的0.37%；科技成果指数为21.0，在全国排名第18位。^①

2001年科技部对全国各省、市、区的科技总体水平实力的排序，云南省位于23位。^②为适应国内外高新技术产业发展的新趋势，应对中国加入WTO的机遇与挑战，必须选择和实施技术跨越式发展战略，从而提升云南省区域竞争力水平。

① 云南省统计局：《云南省经济和社会发展情况》，82页。

② 云南省统计局：《云南省经济和社会发展情况》，90页。

第八章 欠发达地区人力资源开发及其可持续利用

第一节 人力资源能力建设

一、人力资源能力建设概述

传统的经济理论认为,经济增长必须依赖于物质资本和劳动力数量的增加;然而,现实中的知识能力、健康等人力资本的提高,对经济增长的贡献远比物质资本、劳动力数量的增加重要得多。^①人的能力是体能、技术与智能三者的高度统一。人力资源能力建设的本质是:通过对于物质、能量和信息的结构增效、替代增效、转化增效和产出增效,有效地克服传统生产力要素投入的边际效益递减规律,有效地提高国家的创新能力,有效地增强国际竞争能力,是新一轮社会财富积累的核心。^②

(一) 人力资源能力建设定则

1995年,由中国学者牵头,与美国耶鲁大学合作,在联合国开发计划署(UNDP)委托下,提出了人力资源能力建设的基本定则。认知科学表明,在现代社会中,体能、技能、智能三者存在一个简化的定量规则。对于体能、技能与智能的获得,需要社会支付之比分别为1:3:9,这表示当保持一个人健全体魄所支付的社会费用为1时,支付其同时获得技能的费用为3,支付其同时获得智能的费用为9,即社会支付成本(相对于体能、技能、职能)为一列等比级数1:3:9。同时,在现代社会中的体能、技能和智能为社会所创造的财富与价值则为1:10:100。它说明一个仅具有体能的人,他能创造的财富大约仅能维护他本人的生存,而同时具有技能的人则可创造出10倍于仅具有体能的人,具有智能的人又可创造出10倍于具有技能的人(即100倍于只具有体能的人所创造的财富),三种能力对社会的贡献即社会获得收益(相对于体育、技能、职能)为另一列等比级

^① W·舒而茨著,蒋文斌、张衡译:《人力资本投资》,北京,商务印书馆,1990。

^② 戚鲁、杨华:《人力资源能本管理与能力建设》,北京,人民教育出版社,2003。

数 1 : 10 : 100。

所以我认为,人力资源的能力建设就是不断通过塑造、改善、提高、培育和拓展人力资源发挥能力的环境和空间,不断提高其对社会的贡献能力。如果我们以文盲作为仅具有“体能”的人,以第二产业的从业人口作为具有一定“技能”的人,而以科学家、工程师人数作为具有“智能”的人,那么按照上述简单化的规则,我们提出人力资源能力方程为:

$$\text{人力资源能力} = (\text{文盲人数} \times 1 + \text{第二产业人数} \times 10 + \text{科学家工程师} \times 100) / \text{全社会总人口}$$

(人力资源能力系数取值范围在 1~100 之间)

根据人力资源能力方程,我们可以计算出某一国家或地区的人力资源能力系数,并进行分级,见表 8-1。

表 8-1 人力资源能力水平分级表

人力资源能力系数	国家和地区 人力资源能力水平	人力资源能力系数	国家和地区 人力资源能力水平
小于 5	很弱	15~20	较强
5~10	较弱	大于 20	很强
10~15	中等		

资料来源:中国科学院可持续发展研究所编:《2002 中国可持续发展战略研究报告》,北京,科学出版社,2002。

(二) 人力资源能力建设的目的及要求

人力资源能力建设的目的是达到人力资源的能力建设的本质功能。从经济学和管理学角度来讲,人力资源的能力建设的根本目的是通过对于物质、能量和信息结构增效、替代增效、转化增效和产出增效,有效地克服传统生产力要素投入的边际效益递减规律,有效地提高国家的创新能力,有效地增强国际竞争能力。从哲学的角度讲,人力资源能力建设的最终目的是提高人认识世界和改造世界的能力,实现人的自由、全面发展。

为了达到上述目的,戚鲁在《人力资源能本管理与能力建设》一书中指出了人力资源能力建设应在宏观、中观及微观三个层面上分别提出相应的要求。宏观上,人力资源能力建设对社会的要求是把保证、促使人的能力全面、充分、有效地发挥利用作为社会倡导的主要价值原则,塑造能力型社会;在中观层面上,人力资源能力建设对组织的要求是构建自己的能力发现机制、能力使用机制和能

力开发机制,实行能本管理,建立能力型组织,实现组织创新和管理创新;在微观层面上,人力资源能力建设要求我们每个人力求把自己塑造成具有能力意识、以能力发挥作为人生价值追求目标的“能力人”,以达到充分开发自身的人力资源并使人力资源转化成能力的目的,而且每个人既要通过充分、正确地发挥其能力来实现其人生价值,又要不断开发自身的人力资源,提高自身的能力素质,充分挖掘人本身具有但未曾使用过的潜力和资源,为社会多做贡献。

二、欠发达地区人力资源能力建设的因子分析

(一) 外部环境

1. 学校教育

学校教育投资是人力资本形成的重要途径之一,国家、企业和个人的人力资本的来源主要是教育。提高劳动者受教育水平,将直接转化为劳动生产率的提高。无论是个人还是企业,具备良好的知识能力,在现代激烈的市场竞争中都能处于有利的地位。

2. 职业培训

职业培训是有计划地组织员工从事学习和训练,提高员工的专业知识技能,改善员工的工作态度,激发员工的创新意识,使员工能胜任本职工作的人力资源管理活动,包括管理能力、技术能力、服务能力的培训。

3. 医疗卫生

美国经济学家舒尔茨提出,宏观人力资本形成的途径中包括保健设施与服务,广义地说包括影响人寿命、体力、精力以及活力与生命力的一切开支。我们认为,医疗卫生和保健投入,可以延长人的寿命,增强人的体力、精力和耐力,保证人有旺盛的生命力从事学习和工作,保证人力资源的有效程度,推动整个社会经济的发展。

4. 社会经济环境

环境是某一中心事物赖以生存和发展的各种外部条件或因素,人力资本的形成受到所处环境因素的促进或制约作用,与之相关的外部因素主要包括:经济环境因素、科学技术环境技术、政治法律环境因素、人口环境因素、社会文化环境因素等。

5. 人口流动

人口在时空上的不定因素分布即人口流动,包括人力资本的有序迁移和无

序流动,这一人力资本的空间布局,必然导致人才的流动。

(二) 能本管理制度

1. 人力资源的开发和培养制度

这一因子主要针对人才个体所需的知识、技能进行学习和积累,将人的潜力转化为显性能力的过程。

2. 人力资源的激励体系

这为充分调动人发挥自身能力的积极性、主动性提供了前提。

3. 人力资源的配置机制

这一因子主要指在组织内部的人力资源合理配置的有效机制,为组织内部员工的正确配置、有效使用和更好地实现组织目标提供依据。

4. 人力资源合理的流动制度和市场机制

这一因子强调人力资源在时空上的布局,流动制度突出人的控制力度,而市场机制则要求人遵循市场这一指挥棒。

三、欠发达地区人力资源能力建设思路创新

(一) 人力资源能力建设应遵循的一般规律

在人力资源能力建设中,我们应该遵循它自身的一般规律。我们借鉴发达地区的人力资源能力建设走出的好的路子,并将它与云南省的具体实际相结合,开拓欠发达地区人力资源能力建设中应遵循的一般规律。

规律一,人力资源能力建设与时代共同进步的规律。在新形势下,这一规律主要强调的是人力资源能力建设与时代发展的关系。纵观整个人类历史过程,人的能力建设在不同的时代其侧重点不一样,对人才能力的要求也不尽一致,发展的状况也不一样。因而,人力资源能力建设就应该紧紧扣住时代的脉搏——与时俱进。

规律二,人力资源能力建设取决于个人对物质资料占有的规律。如果我们的物质资料及物质生活至今尚未解决,那么,今天我们谈及的人力资源能力建设就是一句超前的话,与时代不一致。人类只有将物质生活解决了,方能进行个人的人力资源能力建设,国家才能实施人力资源能力建设方案。因为,人是在一定物质生活条件下的现实的人,人力资源能力建设的首要前提是提高和改善社会物质生活条件。

规律三,人力资源能力建设的能者上、庸者下规律。即强调的是人力资源能

力建设的根本途径。提倡“有为应有位”、“有位应有为”的人力资源能力建设机制,应建立一种能者上庸者下的惩恶扬善的制度。

规律四,人力资源能力建设与市场同步的规律。它有别于规律一,市场对人才的需求是随社会经济的发展而定的。而不同的企业、部门对人才的需求不尽一致,故而市场对人才的要求不同,我们的人力资源能力建设应该把握市场。

(二) 人力资源能力建设应遵循的原则

在进行人力资源能力建设中,我们认为应该遵循以下原则:

第一,坚持以人力资源能力建设与社会经济发展相适应为主体。从云南省的社会经济发展实际出发,从促进云南省经济建设与人力资源能力建设协调发展入手,通过学校教育、医疗卫生、职业培训和人才流动等方法 and 途径,重点是协调二者的关系,以发展人力资源能力建设,服务社会经济发展。

第二,坚持以调整和优化人力资源结构为主线。要适应云南省经济结构战略性调整的需要,充分发挥市场在人力资源配置中的基础性作用,加强地方政府的宏观调控,建立人力资源结构调整与经济结构调整相协调的动态机制。

第三,坚持以培养和选拔中高层次复合型人才为重点。根据分类管理的原则,从岗前、岗中和岗后培养人才,实行重点带动、整体推进,推动人力资源能力建设的全面发展。

第四,坚持以发展教育事业为动力。在改革创新的基础上,重点发展云南省的教育文化事业,深化教育体制。不断提升教育质量,提高教育水平,关键是发展农村教育事业,以此推动人力资源能力建设。

(三) 走可持续发展的人力资源能力建设

江泽民主席在北京举行的 2001 年亚太经合组织(APEC)人力资源能力建设高峰会议开幕式上,就 APEC 人力资源能力建设提出五点主张:树立发展新理念,加紧人力资源能力建设;构筑终身教育体系,创建学习型社会;普及信息网络,优化学习提高手段;弘扬创新精神,培养青年人才;坚持互利互惠,加强交流合作。^①

云南省的人力资源能力建设应该如何把握时代,应该是什么样的模式?我们认为,应该走一条有云南特色的发展建设路子——走可持续发展的人力资源

^① 江泽民:《加强人力资源能力建设,共促亚太地区发展繁荣》,载《人民日报》,2001-05-16。

能力建设模式。

第一,建立完善的现代云南教育体系和终身教育体系,构建全省人民学习、终身学习、灵活学习的学习型社会,满足人民群众接受优质教育和实现人的全面发展的追求。推动云南省教育与人力资源开发,对全面建设小康社会,加快推进云南现代化建设具有重要的理论和现实意义。全面创建学习型社会的战略构想和重大政策举措,特别是在观念创新、体制创新、机制创新方面要有重大突破。^①

第二,加强农村人力资源能力建设。实施农村人力资源开发是农业现代化的需要,是加入WTO后产业结构和相应的就业结构调整的需要,是提高国民整体素质,保障社会公平的需要。云南省农村人力资源丰富。省政府应确保农村小学和初中两阶段教育成为名副其实的九年制义务教育;应该建设以村级医疗组织为单位的乡村合作医疗;控制人口数量、提高人口素质、优化人口结构;向农村提供公平分配的制度保障(包括法律、法规和政策上的保障)。^②

第三,不断完善和健全人力资源能力建设的卫生制度和激励机制。健全省级、市级、县级和乡级、村级医疗卫生制度保障体系,全面提高全省人民的身体素质。完善个人绩效薪酬制度,公平对待员工,实行优化组合,充分发挥员工的能力,提高员工津贴和福利等。提倡“有为应有位,有位应有为”的人力资源能力建设机制,建立一种能者上、庸者下的惩恶扬善的制度。

第四,建立人力资源能力培训网络。这包括人力资源的上岗培训、在职培训和再就业培训等。应该在全省乃至省际和全国范围内进行人力资源能力建设的学习与交流,吸收并借鉴先进的培训模式,应用现代化的通讯设备和管理机制,建立一套行之有效的人力资源能力培训网络。

第五,创建人力资源能力建设的评估体系。在遵守人力资源评估理论的基础上,制定合理的人力资源评估指数、内容和问卷并进行问卷调查,使用已经建立好的评估方法,进行人力资源能力建设的评估,并对评估报告进行分析,为今后的人力资源能力建设提供依据。

^① 杨柳新:《人力资本与中国现代化》,济南,山东大学出版社,2003。

^② 何景熙:《“开流断源”:寻求充分就业的中国农村劳动力非农化转移理论与模型》,载《人口与经济》,2001(2)

第二节 人力资源开发的原则和开发利用模式

中国的欠发达地区大多分布在西部内陆、边疆地区,这些地区虽然自然资源的禀赋较好,但区位较为偏远闭塞,生态环境脆弱,少数民族众多,开发历史短,总体社会经济欠发达,资源开发的技术和难度较大。后进地区要赶上发达地区,必须走可持续发展道路,将经济发展的重心由资源开发转向对人力资源的开发,消除贫困,大力发展教育,加强人力资源能力建设,提高人力资源的质量,提高科技创新的能力,才能实现经济的快速、持续、健康发展。

一、指导思想

根据“十五”计划和2020年实现全面小康社会的远景目标,以实现“两个根本性转变”,促进经济社会可持续发展为目的,进一步解放思想,更新观念,以改革为动力,以开放促开发。加强领导,尽快为人力资源开发建立健全有利于市场经济发展的培训使用体系、法制体系和社会保障体系。进一步改善开发人力资源的环境,从实际出发把需求和供给有机统一起来,提高人力资源开发的效益、质量,多渠道、多层次、全方位进行开发,使之与产业结构、经济结构和所有制的调整相适应。

二、人力资源开发的原则

为使指导思想切实得以落实,还应该坚持以下原则:

(一) 因地制宜的原则

人力资源开发涉及面广,在注重人力素质和人才需求总量的前提下,应重点关注农业、“支柱产业”、国有大中型企业、科教事业的需求以及紧缺专业和调整层次结构的需求,着重注意生产第一线、贫困地区和边疆民族地区的需求。以人力资源开发带动自然资源的开发,形成“开发人力资源—促进科技进步—加速经济增长和社会进步”的新格局。人力资源开发政策与途径的制定,应以地区客观的经济社会条件为基础,随着条件的发展变化,其政策措施也应做相应的调整。从基本适应到适应,不断地进行调整,不断地完善和发展指导理论,以利于对人力资源开发做出科学的实践指导。

（二）协调原则

人力资源开发必须与区域经济发展相协调,二者之间是相互联系、相互制约、相互促进的关系。因此,欠发达地区人力资源开发不能孤立进行,应与地区经济、社会、科技、教育以及高等教育与基础教育、职业教育和成人教育等方面的发展相协调。尤其是教育事业中的基础教育与中等专业教育和高等教育,科技事业中的基础研究、应用研究、开发研究的任务与条件、规模与投资等各个环节,都应统筹规划、协调一致。

（三）系统原则

欠发达地区人力资源开发是一个涉及多方面复杂的社会经济系统,必须运用系统的方法进行开发。在这个系统中包含了人口、资源、环境、社会和经济等要素,既要统筹兼顾、全面规划、保证重点、照顾一般,还要注意挖掘全社会的潜力,充分调动全社会的力量,发挥用人单位、学校和家长以及其他一切相关单位乃至个人开发人力资源的积极性和主动性,最终达到充分发挥各要素的功能,形成一个完整有机的系统。

（四）效益原则

欠发达地区人力资源开发应以经济效益和社会效益为中心,既要追求一定的数量和速度,又要追求一定的规模和质量,要在投资有限的情况下最多地开发所需要的、合格的、高素质的人力资源,把投资和效益、数量和质量、速度和结构、局部和全局、需要和可能都统一起来,实现社会效益和经济效益的统一。

（五）实践第一的原则

人力资源的开发、研究规划只是设计未来,但未来的各种因素不可能预先全部被认知,而且任何一种跨世纪的人力资源开发、研究规划都不可能一成不变。因此,实践中要根据实际执行情况,在总结经验的基础上根据经济社会发展和人力资源开发内外部环境条件的变化,瞄准实现既定目标的方向进行跟踪调整、修订,以利于给实践以科学指导。在制定人力资源开发政策和步骤实施的过程中,应突出层次和时序,做到层次分明,突出重点,有条不紊地推进人力资源开发,特别是整体素质和应用人才的开发,贫困地区、少数民族地区的开发。

（六）可持续发展的原则

人类社会能否实现可持续发展,既取决于人力资源、自然资源与经济资源的相互协调与利用,又取决于人力资源、自然资源与经济资源本身的可持续发展状况。人力资源在与自然资源、经济资源的相互作用中,既得到增值,又创造新价

值。它的可持续发展对其他资源的开发与利用具有主导性与决定性地位。^①

三、人力资源可持续开发利用模式

人类正在步入知识经济时代。知识经济是以知识人为基础的经济,知识的获得、利用、创新和发展,将是推动各国和各地新的经济可持续发展的决定性因素。拥有知识和科学技术人才,成为知识经济之本。一国的人力资源状况,便成为了决定该国能否进入经济的关键,人力资本是知识经济的第一位资本。随着知识经济时代的到来,人力资源作为知识和高科技的载体,越来越成为各国经济发展及其增强可持续性的决定性力量。人力资源尤其是人才资源的质量,决定着—个国家、—个地区的经济发展水平、创新能力和可持续经济发展能力。因此,加快欠发达地区人力资源开发是减轻和消除落后状况、促进经济增长的重要开发战略和主要工作思路。

(一) 人力资源开发与可持续发展

中国欠发达地区自然资源相对丰富,然而资金资源短缺,科技创新能力低下,丰富的物质资源并没有给欠发达地区带来应有的发展。欠发达地区经济的开发与发展已成为中国国民经济发展中的重要议题。欠发达地区的发展问题是多方面的,无论是经济增长速度的提高、地区竞争力的全面提升,还是可持续发展,都面临着同一个问题,即人力资源的开发。人力资源水平的滞后已经制约了中国欠发达地区进一步开发与发展。因此,一定要大力做好人力资源开发工作,全面提高人力资源质量,—方面可以减少对于自然资源、资金资源的依赖,发挥人力资本要素对经济增长的贡献作用,另—方面可以提高人力资源素质,改善人力资源结构,提高自然资源开发的效率、外来资金的吸纳能力以及科技创新与转化能力。“入世”以后,欠发达地区面临着新的国内、国际竞争环境,欠发达地区要把握由此带来的机遇,因此,欠发达地区要缩小与发达地区的发展差距,全面提升产业竞争力,发挥比较优势,对人力资源进行全方位、深层次的开发与利用是根本的途径。

(二) 人力资源可持续开发与利用模式选择

欠发达地区人力资源的现状是—般劳动力资源的低效使用甚至闲置与高素质劳动力的极端缺乏并存,这也是导致欠发达地区发展速度下降的根本原因之

^① 熊清华、程厚思:《走向绿色的发展》,213页,昆明,云南人民出版社,2002。

一。人力资源是能较好为社会创造效益的那部分劳动力,如果现有的人力资源不能够得到较好的利用,造成大量闲置或低效率的配置,人力资源开发就很难顺利进行下去了。或者,由于人力资源素质低下而造成闲置或低效率的配置,就需要加快进行人力资源开发,使之与经济发展水平相适应。可见,人力资源的利用既反映人力资源开发的效果,又反映人力资源开发的必要性。人力资源的可持续利用是从可持续发展的高度,尽可能地提高一个社会的人力资源开发利用率,促进国家或地区的经济、社会可持续发展。经济和社会的可持续发展在本质上是以人力资源尤其是人才资源为依托的,通过人力资源的开发、利用和优化配置,来推动各种生产要素的使用效率和各种社会关系的协调,以实现经济和社会的可持续发展。因此,欠发达地区人力资源的可持续开发和利用模式主要有如下几种:

1. 综合开发模式

欠发达地区由于地理环境、开发历史短、交通闭塞、社会经济欠发达、文化教育落后等客观因素,人力资源整体素质低。对于人力资源的开发,应发挥政府的主导作用,积极建立综合开发的体系,用终身教育的理念去培植基础教育、高等教育、职业教育和成人教育,使之成为一个相互协调、相互沟通的综合的人力资源开发体系,形成全民学习、终身学习的学习型社会。

2. 以点带面的开发模式

以点带面开发模式,即各国、各地区都会确定自己的文化中心、政治中心、经济中心等,以此为依托,充分发挥该中心的辐射作用,带动周边地区的发展。^①首先,确定较发达地区的“点”,对这些“点”主要给予政策上的支持,营造一个良好的人力资源开发环境。其次,确定欠发达地区的“点”,对这些“点”主要给予资金上的支持和必要的制度安排,以保证对贫困地区的人力资源开发起着关键性作用的两项工作能坚持不懈地长期开展下去。一是必须继续深入执行计划生育政策,控制贫困地区相对较高的人口增长率,以改善贫困地区的人口资源比率,为生态脆弱区的生态重建、脱贫致富创造基本条件。二是保证欠发达地区的基础教育的正常进行。从可持续发展的观点来看,欠发达地区人力资源的基础性、整体性开发,是当地摆脱“贫困的恶性循环”的突破口。因此,欠发达地区人力资源的基础性开发,对于实现欠发达地区的人力资源开发目标具有重要的战略性

^① 李晓红:《贵州省人力资源开发模式选择》,载《贵州大学学报》(农科版),2002,21(3),201~207页。

意义。在选择欠发达地区的“点”时,由于受财力物力的限制,可本着贫困程度高低、贫困人口多寡、生态环境状况等原则首批选择最贫困、最缺乏其他发展可能的贫困县为重点发展的点。这样由少而多、由“点”而“面”地有重点、有先后地实施欠发达地区人力资源的整体性、基础性开发。

3.“内源+外源”相结合的开发模式

欠发达地区人力资源丰富,发展潜力巨大,其人力资源的开发主要在于提高人力资源的质量,建立“内源+外源”相结合的开发模式。一方面从发达地区(“外源”)引进部分欠发达地区急需的高技术应用人才,另一方面注重“内源”人力资源的开发和利用。相比较而言,“内源”人力资源开发具有成本低、见效快、规模大的优势。对于欠发达地区来说,采取多种措施引进急需人才和积极开发、培养本地区人力资源是因地制宜的一种开发模式。

4.与区域经济发展相协调的开发模式

人力资源与经济发展相协调的模式,一方面是人力资源开发的速度、数量与质量要与当地社会经济的发展相协调,开发出来的人力资源能够迅速推动经济的发展和进步;另一方面是人力资源的结构与区域产业结构相协调,即欠发达地区根据发展规划以及对产业结构调整预测,重点开发“朝阳”产业人才,对当前紧缺的人才采取各种优惠措施吸引进来。这些措施不仅会使当地的人力资源始终处于发展动态平衡中,最为关键的是使人力资源结构与经济结构能最大程度的吻合,从而达到产出效益最佳。

5.人才开发模式

人才是人力资源中的精华,人才资源是一切资源中最宝贵、最重要的资源,它不仅能在开发自然资源中起重要作用,而且能够通过其特有的高层次的能动性创造出新的物质资源,并促使经济发展成倍数增长。人才的开发,特别是科技创新人才的开发,对于欠发达地区的经济发展来说,将起到极为重要的作用。

6.可持续发展模式

中国可持续发展问题的本质就是人口问题。人口问题包括数量与质量两个方面,人口质量的提升过程就是人力资源开发的过程,人力资源开发在欠发达地区经济可持续发展的进程中占有重要的地位。欠发达地区人力资源的可持续发展,一方面体现为欠发达地区经济系统的最大效率目标,即经济增长方式由外延型向内涵型的转变,最小资源耗费、最大经济产出的资源节约型生产体系的建设,优势资源、特色资源、稀缺资源的高科技高附加值开发模式的形成,完成高度

自然资源依赖型经济转变为“以人为本”的生产体系,从而实现自然资源的可持续发展;另一方面它体现为欠发达地区社会系统在更大范围内实现公平目标,即欠发达地区在全体人民之间最大限度地实现公平的目标,特别是为数众多的贫困人口脱贫致富不是依赖于占有自然资源,而主要是依赖于人的生产能力的提高,依赖于现代生产体系中提高对机会的把握、在市场中的竞争能力和人的经济价值的提升。^①

7. 梯度开发模式

根据当地经济发展的需要,优先开发某一层次人力资源的模式。根据世界各国发展经验,经济发展初期通常重点发展职业教育和成人教育,而后则重点发展高等教育。这主要是因为发展初期低素质劳动力就业率较高,因而进行职业教育和成人教育可以迅速提升人力资本;而在后期,产业结构的升级换代需要高素质人才,而且前期的人才资本投资为后期的开发打下了基础,因此,重点发展高等教育既是势在必行又是水到渠成之事。对于欠发达地区来说,当前既要重视基础教育又要大力发展高等教育,只有这样才能适应知识经济时代对人力资源的要求,欠发达地区也才能赶超发达地区。

8. 人力资源增长的开发模式

人力资源是数量与质量的统一,建立人力资源增长的开发模式,就是要将人力资源由过去的粗放型增长转变为集约型的增长,要由数量型转变为质量型;对已作为劳动力进入市场的人力资源而言,要由简单的人力资本投资转变为培养高素质人才的复杂的人力资本投资;对全社会而言,要由单纯的消耗观念转变为有效的人力资本投资观念。^② 人力资源的增长方式状况,主要表现在其谋生能力和创新能力的提高方面,而转变其增长方式,就是要更好地、更快地提高其经济能力和竞争能力。

上述八种人力资源开发模式均适用于西部欠发达地区,以点带面的开发模式、“内源+外源”相结合的开发模式和与区域经济发展相协调的开发模式,更加切合西部欠发达地区的实际情况,应予以重点考虑。总之,欠发达地区经济发展远远落后于东部地区,生态环境脆弱,其人力资源的可持续发展利用已被提升到战略高度,实现经济、社会和生态的可持续发展,必须将人力资源开发、利用与优

^① 熊清华、程厚思:《走向绿色的发展》,215页,昆明。

^② 赵秋成:《人力资源开发研究》,316页,大连。

化配置作为可持续发展战略的重要核心。通过人力资源开发和利用来推动传统资源利用模式的转变,实现资源可持续利用和经济可持续发展,这是欠发达地区利用自身资源的比较优势,实现可持续发展战略目标的可行之路。

第三节 欠发达地区人力资源开发对策与途径

欠发达地区的可持续发展,关键在于人力资源的开发及其可持续利用,人力资源开发对地区经济、社会、生态和竞争力的全面提升等各方面的协调发展具有重要的促进作用。欠发达地区人力资源开发对策与途径的选择,应充分针对欠发达地区人力资源的数量特征、质量特征、结构特征以及人力资源开发中存在的问题等综合因素,在此基础上提出有实际意义的科学建议 and 对策。当前,欠发达地区人力资源的现状表现为:其优势是劳动力供给数量丰富,成本低廉;其劣势是人口增长速度快,人口素质低,文盲、半文盲多,劳动力人口结构不合理,人才结构比例严重失调,人力资源区域分布不平衡。欠发达地区人力资源开发中存在的问题主要有:人力资源开发管理观念陈旧,人才管理、使用和配置的机制不合理,人才培养的投入力度不大,投资渠道单一。^① 国家实施西部开发战略,为欠发达地区人力资源开发创造了有利的外部条件;出台的各种吸引人才的优惠政策,为人力资源开发提供了良好的环境氛围。西部大开发也为云南的发展提供一个难得的机遇。就目前而言,云南的人才资源总体上还不能适应西部大开发的需求,因此,如何开发好人力资源,制定出科学合理又切实可行的人力资源开发对策和途径,是云南人力资源可持续利用的根本。

一、强化法制,有效地控制人口增长,积极鼓励少数民族实行计划生育

欠发达地区人口出生率、人口自然增长率较高,人口增长速度快,与经济发展不相适应。特别是地区工业化水平低,不能提供更多的就业机会,劳动力的相对过剩造成就业形势严峻,严重地影响和制约着欠发达地区社会经济的发展。据研究,人口自然增长率每降低一个千分点,人均国民生产总值平均增长0.36~0.6个百分点。^② 只有在大力发展经济和创造更多的就业机会的基础上,使欠发

^① 蔡文伯:《论西部人力资源开发存在的问题及对策》,载《教育发展研究》,2002(12),90页。

^② 胡鞍钢:《社会与发展——中国社会发展地区差距研究》,13页。

达地区的生育观念得到根本性转变,并坚决地控制人口增长,使劳动力的增长和经济发展相一致,才能促进地区经济的发展。因此,必须继续坚持实行计划生育政策,控制人口数量,提高人口素质的基本国策。

欠发达地区少数民族人口增长率呈上升趋势,人口翻番的时间呈缩短的趋势。少数民族地区因其所处的地域、历史、经济、文化和人口环境的不同,实行计划生育的时间较晚,在实行计划生育的方式上采取了区别对待、分类指导。因此,在少数民族地区一方面要提倡实行计划生育,用经济奖励政策激励少数民族少生育;另一方面要建立健全计划生育服务体系,增加少数民族计划生育专项经费投入,在少数民族地区实行计划生育低费、免费服务。

二、大力发展教育事业、构建终身教育体系是人力资源开发的重要途径

欠发达地区因地理环境、历史原因、文化教育落后等客观因素,人力资源整体素质低,受教育程度不高。中国政府明确指出,形成全民学习、终身学习的学习型社会,促进人的全面发展,构建终身教育体系。终身教育体系的构建就是用终身教育的理念去培植基础教育、高等教育、职业教育和成人教育,使之成为一个相互协调、相互沟通的教育体系。因此,大力发展教育事业,构建终身教育体系,不仅是中国,也是欠发达地区建设学习型社会,提高人力资源整体素质,提高人力资源创新能力的重要途径。

(一) 发展基础教育

基础教育包括学龄前教育、小学教育和中学教育,主要是培养少年儿童和青少年为升入高一级学校奠定良好的知识基础,或增强他们的社会适应能力。欠发达地区人力资源素质低,文盲、半文盲率比重大,基础教育滞后。据研究结果表明,人力资源素质的提高对区域经济的增长产生正面影响,较高的文化程度有利于人均 GDP 的高增长。特别是学龄前儿童入学率对人均 GDP 增长影响最大,学龄前儿童入学率每增加 1 个百分点,人均 GDP 年增长率可增加 0.4~0.6 个百分点。^① 基础教育是促进欠发达地区脱贫致富和经济发展的基本途径和方法,特别是针对文盲、半文盲的基础教育,对于提高其基本知识和技能,提高其生活水平具有重要意义。

学校教育是提高人口科学文化素质的主题,既是人力资本存量形成的基础,

^① 胡鞍钢:《社会与发展——中国社会发展地区差距研究》,14 页。

也是人力资本存量得以不断增加的关键性因素。前文对云南省各级各类的学校教育进行了历史与现状分析,得出各级各类学校取得的进步和存在的问题。总体上看,云南省培养和提高民众科学文化素质面临的问题及解决的途径有以下几方面:

1. 增加教育投入

云南省普六和普九率低的主要原因是少数民族和边远地区的教育极其落后,学龄儿童入学率和小学毕业升学率低,文盲率高,教育经费投入不足。此外,少数民族和边远山区由于历史和民族因素,要提高教育水平仍是一项艰巨的任务。至2001年,云南省尚有36个县未完成九年制义务教育,有22个县未扫除青壮年文盲,全省初中入学率只有70.01%。九年制义务教育的普及在云南的难度可想而知。特别是女童小学和初中入学率和巩固率直接影响云南一半人口(妇女)的科学素养水平。九年制义务教育的普及是公众科学素养提高的基础,也是形成人力资本存量的基础,应该以九年制义务教育为全民科学素养的基础工程,举全社会之力予以推进,并将科学素养教育融入到校内外教育之中。

2. 改进教育方式、调整教育结构和优化教育投资的比例,提高教育投资的效率

政府加大教育投入是外延式的教育投资,但是通过调整教育结构和优化投资比例以提高教育投资的效率则是从内涵上进行教育投入,不仅投资有效,更能节约投资成本,获得更大的收益。另外,应鼓励各种社会力量和个人办学,采取灵活的办学模式,加强开发人力资本的源动力。

3. 加强师资队伍建设,提高教师素质

教师素质是学校教育水平最终能否提高的关键因素。目前无论是与西部或是全国相比,云南省的专任教师和教师合格率均处于落后位置,极大地制约了云南省教育的发展。例如:2000年小学专任教师学历合格率为92.41%,位列西部第9位,远低于新疆97.16%的水平。尽管云南省小学教师学历合格率连续几年不断提高,和全国差距不断缩小,但仍有一定距离。

4. 加大各媒体的科普宣传力度,营造社会化大科普的良好舆论环境

云南省公众科学素养调查结果表明,一方面云南省公众接受科技信息的渠道单一,73.7%的公众主要通过电视,33.1%的公众通过报纸杂志,10.5%的公众通过广播,只有0.77%的公众通过因特网(数据材料出自《2001年云南省公众

科学素养调查与研究报告》);另一方面也说明了办好电视、报纸、广播和因特网等四大媒体各类科技、科普专题、栏目、信息网对提高云南省公众科学素养具有非同寻常的意义。2002年,中小学每百人拥有计算机的数量云南省为0.97台,全国为2.79台,云南在全国的排序为第31位;建立校园网的中小学数量云南省为80所,全国为26583所,云南在全国的排序为第29位。因此,在云南省学校教育中,可以适当引进贴近学生学习和生活的各类报纸杂志、开设校园广播和配置电脑并学习使用因特网来拓宽学生和老师的眼界,增长知识。

(二) 发展高等教育

欠发达地区要缩小与发达地区的差距,必须积极发展高等教育,培养大批高层次的应用型人才和大批中等技术与技能的人才。^①因此,发展高等教育是人力资源开发的根本保证,通过有目的、有计划、有组织地开发人力资源,从而提高劳动者的知识和劳动技能,进一步推动科学技术的发展,促进欠发达地区经济增长和社会进步。特别是发展民族高等教育和高等职业教育,培养少数民族专业技术人员 and 干部队伍,对于欠发达地区,尤其是少数民族地区的经济和社会发展,具有重大促进作用。

(三) 发展职业教育

职业教育是迅速提高劳动者生产技能最有效的方法之一。欠发达地区人力资源极其丰富,但缺乏大量技术熟练、经验丰富的劳动者,大力发展职业教育,对于提高全体劳动者的生产技能,促进地区经济发展具有重要作用。^②据世界银行估计,发达国家和新兴化国家上职业学校的高中生达40%~50%,说明发达国家也十分重视职业教育。欠发达地区每年有相当部分的中小学生进入社会,因无技术特长而缺乏社会竞争力或长期失业,是造成社会秩序混乱和增加家庭负担的重要原因。通过职前教育与在职培训相结合的方式,能有效地提高劳动者的生产技能和社会竞争力。

(四) 实施现代远程教育

以信息技术为媒介的现代远程教育是构建终身学习体系的重要技术支柱,是缩小欠发达地区教育差距的重要手段。充分利用卫星广播的优点,把多媒体教育信息快速有效地传输到边远地区,开阔人们的视野,增长知识和技能,并

① 蔡文伯:《论西部人力资源开发存在的问题及对策》,载《教育发展研究》,2002(12),91页。

② 李玉英:《中国人力资源开发途径探索》,载《河北青年管理干部学院学报》,2003(3)(总第59期)。

改变传统落后的观念,从而全面提高欠发达地区的教育水平;充分利用各种媒介的特点,在老少边穷地区普及义务教育,开展多媒体师资培训、职业教育培训、高校远程教育等业务,并积极推广农业科学技术,为广大农民掌握更多实用技术提供快捷方便的服务。

三、加快人才积累

(一) 更新观念,树立现代人才观

解放思想、更新观念、“以人为本”、树立现代人才观是人力资源开发的重要条件。江泽民同志指出:“做好人才工作,首先要确立人力资源是第一资源的思想。”在当今社会不断进步发展、经济全球化、社会分工日益精细的进程中,人才就是财富,人才就是效益,人才就是竞争力,人才是推动社会发展的重要动力。21世纪是人力资源的世纪,这已成为全球共识。中国加入WTO,欠发达地区经济发展面临的最大威胁就是人力资源的开发,高度重视人力资源,精心构筑人力资源高地、抢占人才制高点,是一个国家、一个地区增强区域竞争力和国际竞争力,加速经济发展的关键所在。因此,在欠发达地区人力资源开发的实践中,应形成尊重知识、尊重人才的良好氛围,建立育才、选才、用才的运行机制,提供人才培养、人才成长和人才队伍不断壮大的生存发展空间。

如何做到合理利用人力资源,充分发挥人力资源的潜能,关键在于领导对人才观念的更新。人才的发现,人才的培养,人才的任用,人才的成长,人才的脱颖而出,领导具有重大的责任。据国家经贸委统计,约50%~60%的亏损企业都是由于管理者缺少管理经验和相关知识而造成亏损的。那些能使长期亏损企业甚至破产企业起死回生的管理者,都是具有高素质和较高管理水平的人。联合国一权威组织指出,21世纪最缺乏的资源是领导人才,即那些能够不断自我超越、严于律己、顾全大局、能使大众信服且能产生正面效果的人才。因此,对领导层人力资源的开发,领导层的思想观念,领导层的人才观、价值观、发展观的更新,是至关重要的。领导者不仅要提高自身的识才素质,还要有育才之方、用才之胆、重才之举、爱才之心、惜才之情、容才之怀,广开进贤之路。这样的领导者才是“才中之才”、“德才兼备”。世界著名企业家、IBM公司创始人爱德森曾经说过:作为企业家,考虑利润是当然之事,但不能将利润看得太重,企业必须把人放在第一位去考虑,尊重公司每一位雇员并帮助他们树立自尊的信念和勇气,这才是真正成功的企业家。

（二）积极探索和完善市场优化配置人才资源的机制,重视人才结构优化

全面推进事业单位人事制度改革,营造有利于各类人才成长的社会环境。充分发挥现有人才的积极性和创造性,努力营造尊重知识、尊重人才的社会氛围,并把培养、引进和用好人才,加强科技队伍建设作为推进科技工作的基础。

积极引进云南省急需人才,重点是要改变目前云南省人才专业结构不合理,信息技术、生物技术、新材料技术、环保产业等高新技术领域的人才紧缺以及高层次科技人才青黄不接的状况。

（三）继续完善人才评价体系,坚持平等竞争、动态管理的原则,建立和完善新型人才竞争激励机制

强化激励机制,充分调动各类人才的积极性,逐步实行公平竞争、优胜劣汰、能进能出、能上能下、择优扶持的管理培养机制,以确保人才工作的高效有序和高质量。

建立和完善新型人才竞争激励机制对人力资源开发具有重大的作用。尽管人力资源的开发需要外部条件的配合,但其内部因素对人力资源的开发具有不可替代的巨大作用,而竞争激励是其中最具积极意义的调节机制。美国哈佛大学心理学家威廉·詹姆斯研究发现,一个没有受到激励的人,仅能发挥其能力的20%~30%,而当他受到激励时,其能力可以发挥到80%~90%。也就是说,恰当的激励机制,可以使人的能力提高许多倍。因此,应改革不合理的人才管理模式和制度,形成以市场机制为导向的用人机制,建立新型的人才管理体制和机制;应改革不完善的人才市场体系、法规体系和分类管理制度,建立新的人才管理模式。这样才有利于人力资源的发挥和人才的成长,有利于人力资源的合理流动,合理使用,实现人力资源的最优配置。

1. 竞争机制

在市场经济体制下,价值规律和竞争规律是市场经济的基本规律。同理,此规律也适用于人才的供求市场中。通过竞争,经济才能迅速发展,企业才能不断做强做大,人才的价值才能得以充分实现。这种竞争,一方面体现在人才与人才之间的竞争,有利于提高人才自身素质和能力的提高;另一方面体现在企业与企业之间的竞争,即对人力资源的开发利用,谁拥有丰富的人力资源和人才资源,谁就拥有了更多的市场份额。

2. 激励机制

尊重知识的宝贵性,尊重人才的成长规律,尊重人才的个性,给人才创造良

好的发展环境和空间,让人才充分实现自我价值,让人才在事业上有成就感,让人才在社会上有荣誉感,把个人的事业和社会理想、社会责任有机地结合在一起,这就是精神激励机制。同时,还要建立物质激励机制,建立工作考核与报酬奖惩相联系的制度,激发职工的责任感,按市场价值的规律更新分配观念,并把知识、技术、能力、经验等无形要素参与分配。

(四) 切实推进人才战略的实施,改善欠发达地区的人才环境状况

牢固树立科技以人为本、人才资源是第一资源、对人才培养的投入是收益最大的投入等观念,增强争夺和留住高层次人才的紧迫感,特别是要创造符合全球化竞争、与国际接轨的政策环境,体现科技人才和经营管理人才的创新价值。

人才环境是一个广义的概念,包括自然环境、社会文化环境、经济环境等。欠发达地区人才外流严重与其环境状况差不无关系,具体表现在对人才没有足够重视,基础设施落后,制度障碍突出,自然环境恶化等多个方面。由于这些环境条件的限制,使得欠发达地区很难吸引人才和留住人才。因此,在欠发达地区应形成尊重知识、尊重人才的社会风气,改善基础设施状况,使人才在欠发达地区享受应有的物质待遇和精神需求,改善他们的科研条件和生活条件,解决他们的实际困难,使他们在欠发达地区能同样感受到人生价值实现的快乐。

欠发达地区之所以留不住人才,关键在于缺乏吸纳人才的良好环境和发展空间。欠发达地区由于产业结构调整滞后,处于老化阶段的传统部门占主导地位,而科技含量高、富有生命力的新兴行业少,致使部分人才尤其是高层次的科技人才找不到满意的工作岗位和发展机会。因此,加快产业结构调整,大力发展富有吸引力的新兴产业,创造大量足以容纳和吸收人才的就业岗位和创业机会就成了欠发达地区头等重要的事情之一。

四、开发欠发达地区本土人力资源

欠发达地区人力资源丰富,发展潜力巨大。在从“外源”引进部分急需的高技术应用人才的同时,更应注重“内源”人力资源的开发和利用。相比较而言,“内源”人力资源开发具有成本低、见效快、规模大的优势。在对人力资源需求条件同等的情况下,应优先开发本土人力资源,避免舍近求远、舍本逐末的做法。全面建设小康社会,关键在农村,关键在于农民素质的普遍提高。只有这样,才能建设现代化的农业和农村,才能使“三农”问题得以解决。

（一）开发农村乡土人才

欠发达地区有大批经验丰富的“工匠”、“艺人”和具有一技之长的乡土人才资源。开发农村乡土人才,使他们成为发展少数民族知识经济和文化产业的带头人,可以带动地区经济发展和人民群众脱贫致富。同时,政府也应积极扶持引导乡土人才成立行业协会、专业联合体等组织,实行跨区域联合,形成外联市场、内结农户的格局,推动农业产业化、市场化发展,提高农村人力资源素质,增加农民收入。^①

（二）开发国企人力资源

欠发达地区国有企业比重大,经济效益普遍低,亏损面大,亏损程度深。其中既有体制造成的客观原因,又有主观方面的原因,特别是企业管理者的自身专业素质、领导素质和道德素质以及领导管理层的思想观念,对企业的发展将产生至关重要的作用。在加快国企股份制改造、深化国企产权和薪酬激励制度改革的同时,注重国有企业人力资源开发,对推进国企改革的进度和深度,提高国企经济效益,扩大国企社会效益和生态效益,尤为重要。在人力资源开发上一定要彻底废除论资排辈、任人唯亲等不合理方式,必须按照现代企业制度的要求进行股份制改造,必须改革用人机制,从根本上激活人力资源。实行公开招聘、竞争上岗等公开、公正、公平的人才竞争机制,使人才在竞争中脱颖而出。着力培养人力资源导向的企业文化,使企业人力资源得到全方位开发。对企业家和高层次科技人员实行薪酬激励制度,运用市场价值规律,采用允许知识、技术、智力等生产要素参与分配的多种分配形式。

（三）开发少数民族人力资源

欠发达地区少数民族人口所占比重大,分布面积广,贫困面大,贫困程度深。其重要原因是人力资源素质低,劳动者生产技能单一,生产方式落后,观念滞后。因此,欠发达地区少数民族人力资源开发的重点是举办与生产生活密切相关的多种培训项目,尤其是农业实用技术、工业实用技术、商业实用技术以及经济管理技术等方面的培训。充分利用现代各种先进媒体,让越来越多的劳动者掌握现代生产技术,使农村和少数民族地区的劳动者不但在思想观念上有所转变,而且不断增强创业意识和创业能力,提高生存和发展能力。可采取加大对少数民族地区人才培训的政策倾斜措施;在少数民族地区建立培训体系、示范体系和

^① 苏燕平:《西部人力资源开发优劣势分析及对策研究》,载《改革与战略》,2003增刊,53页。

服务体系三位一体的实用技术教育网络措施；积极组织欠发达地区的城市和东部经济发达地区各社会力量对少数民族地区经济发展给予支持。

五、自我学习,自我开发

在人力资源开发系统中,人力资源具有双重地位,是开发者与被开发者的统一、主体与客体的统一,主动与被动的统一,或是开发者角色,或是被开发者角色,或是二者兼有。^① 人力资源开发的主体可以是学校、社会和家庭等组织,也可以是开发者本人。自我学习、自我管理、自我发展、自我开发,是一种积极主动的开发方式,是一种重要的不可忽视的人力资源开发途径。中华民族具有优秀的学习传统。古今中外,也不乏自学成才的典范,如文学家高尔基、大发明家爱迪生、著名数学家华罗庚等。在人的一生中,大学阶段只能获得需用知识的10%左右,而其余90%的知识都必须在工作中不断地学习才能获得。学校“一次教育”的理念已经落伍,新的发展形势要求人不断地学习,活到老,学到老,树立“继续教育”、“终身教育”的新理念。学校学到的是一种基础性的理论知识,经长期锻炼形成了特定的思维方式。如何把理论知识转化为现实的生产力,如何提升自身竞争力,还要靠实践应用,要经过不断地认识—实践—再认识—再实践反复循环。在这个过程中,起关键作用的就是自己不断地学习,不断地开发自我。

六、降低户籍与人事关系对人力资源流动的限制,努力减轻人力资源流动的体制性包袱

户籍与人事制度是计划经济的产物,在当时对保护城市就业等方面起到了重大作用,但这一制度在当前中国经济的发展中已经表现出越来越多的弊端,尽管最近对取消户口限制的呼声一浪高过一浪,但中国目前户籍制度和人事关系在就业过程中仍发挥着作用,人力资源市场处于多重分割状态。由此带来的恶果是:束缚了第三产业的发展和市场发育;导致人力资源积压和浪费。要改变这一状况,必须最大限度地降低户口与人事关系对人力资源流动的限制,不断推动人力资源在自由状态下的柔性流动。

^① 冯之浚:《区域经济发展战略研究》,156页,北京,经济科学出版社,2002。

第四节 基本研究结论

一、基本结论

本文运用区域经济学和人口学的基本原理,探索了欠发达地区人力资源开发的理论与实践问题,提出了欠发达地区人力资源开发及其可持续利用的对策与途径,现将本文的研究结论总结如下:

1. 人力资源是指在一定的时空条件下,具有经济价值的知识、技术、能力和健康等质量因素的人口群体的总称,具有时效性和空间性特征。它是一种能动的、可再生的、高增值性的资源,是所有经济要素中最宝贵、最重要的资源,是经济和社会可持续发展的决定性因素。

区域人力资源开发是指一个国家或地区根据自身的人口、经济、社会、资源条件,组织一切力量和资金,通过人口数量调节、提高人口健康存量、发展基础教育、促进人口流动、开展职业教育与技术培训等手段或措施,不断促进该地域人力资源的合理配置与利用,满足社会经济发展的全过程。人力资源开发是发展生产力的关键,是推动经济发展的主要因素,是缓解就业压力的重要举措,是提高国际竞争力的前提,是实现人的全面发展的基本条件。

人力资源开发作为一种社会经济活动,由四个基本要素组成,即人力资源开发的主体、客体、介质和环境。主体和客体是对立统一的,主体借助于介质作用于客体,使客体向着主体期望的方向发展,这一切都是在一定的环境条件作用下完成,环境的好坏直接影响着人力资源开发活动。

2. 所谓欠发达地区是指那些低度开发的落后地区或边缘区,其内部发展缓慢且受到外部抑制,经济发展尚未突破“起飞”转折点。从经济的内部条件和内部循环看,“低水平陷阱”依旧存在;从外部环境和外部循环看,中心—边缘的不平等关系也起着作用。欠发达区域是在一定地理空间范围中的一个相对的、动态发展的经济区域单元。

中国欠发达地区具有以下特征:自然环境恶劣,生态环境脆弱,资源丰富但开发难度大;经济发展落后,生产力水平低,缺乏经济活力;经济结构不合理,产业结构低级无序,二元经济结构典型;市场发育程度低,规模小;科技力量相对薄弱,投入严重偏低,科技资源与经济建设结合不紧密;人口总量大,增长速

度快,受教育水平不高;基础设施建设差,缺少留住人才的软硬环境;贫困现象突出。

欠发达地区开发人力资源有一定的基础,但很多现实状况却增加了人力资源开发的难度。生态环境、社会、经济状况如何,直接影响着人力资源的开发,它们之间有一种互为因果的关联效应。经济落后,使得缺少知识资源的欠发达地区只能依赖自然资源的开发,追求产出量的增长,这样的经济活动规模超出生态环境的承载能力,结果只会是加速生态环境的恶化,必定使现有的生物多样性和旅游资源优势毁于一旦,削弱欠发达地区对人才的吸引力,导致人才流失。而在知识经济时代,人才流失的最终结果将是经济落后。如此反复,形成一个恶性循环,使欠发达地区发展始终达不到经济起飞的转折点。

欠发达地区的可持续发展是生态效益、经济效益和社会效益三者的协调发展,要实现这样的发展,必须使人才、经济、环境之间呈现一个良性循环,而中国西部地区人口高速增长、受教育水平不高的现实阻碍了良性循环链的形成。人力资源的开发,是人口的量与质的开发,同时,人口的量的增长必须与自然资源和生态环境的承载力相适应。由于欠发达地区人口量的增长过快,而自然资源相对无增长,加剧了人口与资源和生态环境的矛盾,这种状况加剧了恶性循环过程,不利于经济的发展。因此,欠发达地区要严格控制人口的增长,把开发的重点从自然资源开发为主转向人力资源和知识资源开发为主,使知识要素成为促进欠发达地区发展最重要的要素。

3. 区域人力资源开发有助于调整和优化产业结构。欠发达地区第一产业所占比重较高,第二产业发展滞后,第三产业发展不充分,产业结构层次低,比较效益差,总体水平低。因此,需要通过大力开发人力资源,使欠发达地区产业结构全面升级,把潜在的资源优势转变为现实的经济优势。为此,通过发展教育、职业技术岗位培训、加速城市化进程等途径,促进欠发达地区农村剩余劳动力转移,加大第二产业、第三产业比重,是地区经济结构调整的重点。

4. 云南是中国经济欠发达的西部省份。本文以云南省为例,运用统计资料系统分析了云南人力资源的数量、质量、结构和空间分布状况,通过建立评价指标体系,对云南省人力资源做出综合评价。主要结果为:(1)全省人力资源的平均受教育年限为6.91年,仅相当于初一教育程度,大大低于全国平均水平;(2)人才资源存量少且素质较低,以中专文化程度为主,占57.1%,研究生文化程度的比重最低,仅为0.6%,人才资源的结构不平衡,高素质人才缺乏;(3)人

力资源的年龄构成主要以成年人为主体,占总人力资源的 58.33%,劳动参与率为 91.01%,说明人力资源的年龄结构较合理;(4)在人力资源的产业构成中,第一产业(农、林、牧、渔业)的从业人力资源在三大产业中所占比重最大,达到 79.33%,第二产业的从业人力资源所占比重最小,仅为 7.52%;(5)由于云南民族众多,人力资源的数量在各民族构成上也存在着差异,汉族人力资源占全省人力资源的 67.42%,少数民族中人力资源较多的民族依次为彝族、白族、傣族、壮族和苗族,分别占全省人力资源的 10.90%、3.50%、2.68%、2.58% 和 2.33%,其余少数民族人力资源占全省人力资源的 10.58%,人力资源以汉族为主,占全省的 2/3 以上;(6)云南省人力资源的空间分布的地域差异较大,表现为东部地区人力资源的数量、群体规模和密度都远远超过西部,坝区密集山区稀疏,乡村人力资源所占比重较大,城镇人力资源比重较低。

5. 任何人口现象都具有时空统一性,离开一定的时空限制的人口是不存在的,各种人口过程都有其地域差异和空间结构特征。人力资源作为决定区域经济发展水平的主要因素之一,其分布更受到经济发展水平的决定。欠发达地区人力资源的空间结构是经济发展区域差异的函数。对云南省人力资源空间结构的研究结果表明:经济腹地地区的人力资源分布较为合理,而经济核心区和经济边远区的人力资源分布则不尽合理。经济核心区是由经济发展水平所决定的经济人力资源处于过剩状态而造成的不合理,而经济边远区则是由经济发展水平所决定的经济人力资源处于不足状态而造成的不合理。从时间序列来看,三个区域经济人力资源分布的不合理程度在加深。为了促进人力资源的合理充分利用,改变这种不合理状态成了调控区域经济发展的必然选择。

6. 欠发达地区人力资源开发是可持续发展资源高效配置的基础,是社会协调发展的前提条件和可持续发展的人文基础,是生态可持续发展的动力和关键。欠发达地区人力资源开发对维护社会稳定、加强民族团结、巩固边防和经济、社会、生态协调发展具有重大意义。21 世纪新的发展战略,是以“人”为中心的发展战略,是以追求生活条件的改善、生活质量的提高为核心的发展战略,其目的是扩大人们的就业机会、发展机会,保护民族文化的多样性,实现可持续发展。欠发达地区可持续发展是以自然资源的可持续利用和良好的生态环境为基础,以经济可持续发展为前提,以谋求社会的全面进步为目标,其手段是通过大力开发人力资源,提升欠发达地区区域竞争力,促进人口、经济、社会、资源和环境的协调发展。人力资源开发有利于社会和经济的共同发展,有利于社会结构优化,

有利于培养人们的竞争意识、进取精神和自信心,树立正确的价值观念,进而在全社会形成稳定、协调的发展环境。人力资源开发是社会全面进步和全面发展的动力和助推器,对社会全面进步和全面发展有重要贡献。

7. 欠发达地区是中国大江大河的发源地,是生态环境屏障和水源保护的特别地带。近年来,生态环境不断恶化,进一步阻碍了经济的发展。欠发达地区生态环境脆弱,生态保护能力下降,面临着一系列生态破坏及退化问题。在全国26个省区生态环境脆弱度评价中,云南省生态脆弱度为强度脆弱,其值为0.5925,生态可持续发展能力比较弱,对云南省整体生态环境构成了威胁。云南省生态环境保护必须选择可持续发展道路,控制环境污染和改善环境质量,保护生态环境多样性,控制水土流失、植被破坏和森林草地退化。同时,欠发达地区人口增长较快,人口素质较低,导致人口、资源与环境矛盾问题突出,极大地影响着生态环境保护和资源开发的深度和广度。要从根本上解决这些问题,关键是要靠大力开发人力资源,提高人口综合素质,寻求新的科学技术手段来解决生态问题。

8. 人力资源作为区域竞争力重要的生产要素,是一种潜在的活跃的竞争力。初始竞争力中的人口、区位条件、自然资源是天然禀赋的,是既定的先天条件,而潜在竞争力中的要素是通过长期投资和后期开发所创造的。随着世界经济一体化进程的加速,初始竞争要素的比重不断下降,科技的发展减轻了对静态基本要素的依赖性,而潜在竞争力要素的比重、重要性却与日俱增。从区域竞争力指标的强弱对比可以看出,欠发达地区处于优势的竞争力大多都是体现在数量和初始竞争力上,而在质量上、潜在的和现实的竞争力指标上都处于弱势。要提高欠发达地区区域竞争力,关键还是要靠大力开发人力资源,做好企业职工技能培训、继续教育,引进先进的管理技术和高素质人才,发展技术密集型产业。这样才能提高企业职工自身劳动技能和管理水平的,提高产品科技含量和附加值,增强企业竞争力。

9. 从区域人力资源市场供给来看,欠发达地区人力资源供给充足、价格低廉,区域总体生产中倾向于更多地发展劳动密集型产业;人力资源空间流动都是从欠发达地区指向发达地区的,而在欠发达地区内部,则从农村指向城市或城镇;由于欠发达地区的人力资源市场是典型的买方市场,所以存在着人力资源供给的高价格弹性;长期以来人力资本投资的不足,导致欠发达地区劳动力整体素质相对较低,但高人口增长率使劳动力数量增长很快,这种“一高一低”并存的现象构成了欠发达地区人力资源供给的最基本特征;人力资源的供给以区域

人口为基础,而区域人口的分布又是受多种因素影响的历史结果。不论是从人力资源供给的数量、质量还是结构看,欠发达地区内部的城市与农村、山区与坝区、矿区与非矿区、汉族地区与少数民族地区、早开发地区与晚开发地区等都存在着较大的区际差异。

10. 从区域人力资源市场需求来看,欠发达地区人力资源需求具有以下特征:(1)需求数量比发达地区少,需求质量比发达地区低。(2)在欠发达地区内部,人力资源需求存在时空不均衡性特点。在时间方面,农业以及与之相关的初加工工业要求生产与农业生产周期相适应,不违农时。在春、秋两季的农忙时节,劳动力需求量很大;在夏、冬两季,劳动力需求相对较少。在空间方面,一些增长极城市或区域中心城镇、工业集中地、矿产地等的人力需求量远远大于广大经济腹地及边缘地区如高寒山区、少数民族地区、边疆地区等的人力资源需求。(3)人力资源需求的质量等级的兼容性。由于欠发达地区所处的特定区域发展阶段,各经济单位对不同质量等级的人力资源需求并不一致。首先,对高质量人力资源的需求非常强劲。为适应新经济的发展趋势,在“科教兴省”战略的推动下,新科学、新技术、新理论、新观念的变化日新月异。这些变化从根本上说都要求科技的最终惟一载体即人的推动,特别是具有创新精神和掌握高新技术的高质量的人力资源推动。云南省正处在快速工业化和信息化并重的时期,经济结构调整快、产业升级迅速,国民经济知识化、信息化程度加深,区域后发优势突出,对高质量人力资源的需求十分强劲。在这个意义上说,高质量人力资源绝对不会过剩。其次,较低等级人力资源的需求亦十分旺盛。云南省工业化总体水平很低,且各地区发展极不平衡,基础设施建设极不完善,第三产业严重滞后。故在今后的一段时期内,对这些领域的投资将持续增加。而这些领域的发展,对劳动力有较强的吸纳能力,尤其是对较低等级的人力资源构成有较强的、有效的吸纳。

11. 欠发达地区人力资源的现状是一般劳动力资源的低效使用甚至闲置与高素质劳动力的极端缺乏并存,这也是导致欠发达地区发展速度下降的根本原因之一。人力资源是能较好为社会创造效益的那部分劳动力,如果现有的人力资源不能够得到较好的利用,造成大量闲置或低效率的配置,人力资源开发就很难顺利进行下去了。或者,由于人力资源素质低下而造成闲置或低效率的配置,就需要加快进行人力资源开发,使之与经济发展水平相适应。可见人力资源的利用既反映人力资源开发的效果,又反映人力资源开发的必要性。人力资源的

可持续利用是从可持续发展的高度,尽可能地提高一个社会的人力资源开发利用率,促进国家或地区的经济、社会可持续发展。经济和社会的可持续发展在本质上是人力资源尤其是人才资源为依托的,通过人力资源的开发、利用和优化配置,来推动各种生产要素的使用效率和各种社会关系的协调,以实现经济和社会的可持续发展。基于此,本论文提出了如下欠发达地区人力资源的可持续开发和利用的基本模式:(1)综合开发模式;(2)以点带面的开发模式;(3)“内源+外源”相结合的开发模式;(4)与区域经济发展相协调的开发模式;(5)人才开发模式;(6)可持续开发模式;(7)梯度开发模式;(8)人力资源增长的开发模式。总之,欠发达地区经济发展远远落后于东部地区,生态环境脆弱,其人力资源的可持续开发利用已被提升到战略高度,实现经济、社会和生态的可持续发展,必须将人力资源开发、利用与优化配置作为可持续发展战略的重要核心。通过人力资源开发和利用来推动传统资源利用模式的转变,实现资源可持续利用和经济可持续发展,这是欠发达地区利用自身资源的比较优势,实现可持续发展战略目标的可行之路。

12. 如何开发好人力资源,制定出科学合理又切实可行的人力资源开发对策和途径,成为欠发达地区人力资源可持续利用的根本。因此,欠发达地区要强化法制,有效地控制人口增长,积极鼓励少数民族实行计划生育;大力发展教育事业,构建终身教育体系;更新观念,树立现代人才观;注重开发本土人力资源等。

二、需要进一步研究的问题

随着市场经济体制的逐步建立,一个具有中国特色的区域人力资源开发与管理理论体系正在逐步形成。然而,欠发达地区社会经济的发育程度毕竟较低,对区域人力资源开发利用的探索更是缺乏深入的实践。因此,目前学术界对许多现实区域人力资源问题特别是欠发达地区人力资源的可持续利用问题都还缺乏系统、深入的研究。受时间、资料、知识结构及作者能力的限制,对欠发达地区人力资源开发利用这样重大的课题,无论在理论上,还是对实践中出现的新问题均论述不够全面。尤其对欠发达地区与发达地区在人力资源开发利用上的差异及其形成机制、欠发达地区与发达地区人力资源流量的科学测度、欠发达地区人力资源开发利用地域类型划分、欠发达地区人力资源开发信息系统建设等重大问题的研究,需要作者在今后的教学和科研中加以更为深入广泛的研究。

主要参考文献

1. 包宗豪.当代社会发展导论.上海:华东师范大学出版社,1999
2. 蔡文伯.论西部人力资源开发存在的问题及对策.教育发展研究,2002(12)
3. 陈远敦,陈全明.人力资源开发与管理.北京:中国统计出版社,2001
4. 车志敏.迈向2010年的云南.昆明:云南人民出版社,1998
5. 丁巨涛.技术创新促进西部经济发展研究.北京:中国统计出版社,2002
6. 董险峰.人力资源开发与可持续发展(讲稿).2003
7. 冯之浚.区域经济发展战略研究.北京:经济科学出版社,2002
8. 郭朝辉.人口流动与人力资源的优化配置.南京人口管理干部学院学报,2002(3)
9. 国务院新闻办公室.中国二十一世纪人口与发展白皮书,2000-12-9
10. 胡鞍钢.地区与发展西部开发新战略.北京:中国计划出版社,2001
11. 胡鞍钢.社会与发展——中国社会发展地区差距研究.杭州:浙江人民出版社,2002
12. 胡焕庸,张善余.中国人口地理(上册).上海:华东师范大学出版社,1984
13. 何景熙.“开流断源”:寻求充分就业的中国农村劳动力非农化转移理论与模型.人口与经济,2001(2)
14. 黄培佑.荒漠——绿洲对立统一观与干旱荒漠生态系统的持续发展.新疆环境保护,1996,18(2)
15. 侯文若.当代外国人口:理论、学科、研究.北京:经济科学出版社,1988
16. 侯亚非.人口质量与经济增长方式.北京:中国经济出版社,2000
17. 江泽民.加强人力资源能力建设,共促亚太地区发展繁荣.人民日报,2001-05-16
18. 李宝元.人力资本与经济发展.北京:北京师范大学出版社,2000
19. 陆大道.区域发展及其空间结构.北京:科学出版社,1999
20. 李宏等.云南省教育资源空间优化配置研究(研究报告).2000
21. 骆华松等.云南省流动人口存在问题及其开发利用与管理对策研究(研究报告).2003
22. 陆杰华.人力资源开发与缓解贫困.北京:中国人口出版社,1999
23. 刘思华.经济可持续发展的人力资源开发.北京:中国环境科学出版社,2002
24. 李文.生产率和科技创新能力可持续提高实质:人力资源开发.中国人口、资源与环境,2002,12(54)
25. 连秀云.西部地区人力资源开发与人才聚集对策.教育研究,2000(9)

26. 刘勇. 我国典型地区区域竞争力初步研究. F107 城市经济、区域经济. 2003(5)
27. 陆玉麒. 区域发展中的空间结构研究. 南京: 南京师范大学出版社, 1998
28. 李玉英. 我国人力资源开发途径探索. 河北青年管理干部学院学报, 2003(9)
29. 李琮. 第三世界论. 北京: 世界知识出版社, 1993
30. 莫国芳等. 省际人口迁移与云南人口控制研究(研究报告). 2003
31. 牛凤瑞等. 西部大开发聚焦在城镇. 北京: 社会科学文献出版社, 2002
32. 彭少麟. 恢复生态学与植被重建. 生态科学, 1996(2)
33. 秦大河. 中国人口资源环境与可持续发展. 北京: 新华出版社, 2002
34. 曲格平, 李金昌. 中国人口与环境. 北京: 中国环境出版社, 1992
35. 戚鲁, 杨华. 人力资源能本管理与能力建设. 北京: 人民教育出版社, 2003
36. 汝信. 社会蓝皮书 2002 年中国社会形势分析预测. 北京: 社会科学文献出版社, 2003
37. 苏燕平. 西部人力资源开发优劣势分析及对策研究. 改革与战略, 2003(增刊)
38. 孙雁胜. 数学集合在人力资源评价中的运用. 甘肃科学学报, 2002, 6(14)
39. 童玉芬. 人口与可持续发展. 北京: 中国人口出版社, 2001
40. 王 璨. 我国人力资源开发存在的问题及对策探讨. 求索, 2000(3)
41. 王桂新. 区域人口预测方法及应用. 上海: 华东师范大学出版社, 2000
42. 王桂新. 中国经济体制改革以来省际人口迁移区域模式及其变化. 人口与经济, 2002(3)
43. 王桂新. 中国人口分布与区域经济发展. 上海: 华东师范大学出版社, 1997
44. 武友德. 不发达地域经济成长论. 北京: 中国经济出版社, 2000
45. 武友德等. 云南跨世纪人口障碍与区域经济可持续发展研究. 云南人口, 1997(4)
46. 吴照云. 欠发达地区竞争力分析. 北京: 经济管理出版社, 2001
47. 肖笃宁. 从 1995 年国际景观生态学大会看当前国内外景观生态学发展的现状. 地球科学进展, 1996, 11(4)
48. 熊清华, 程厚思等. 走向绿色的发展. 昆明: 云南人民出版社, 2002
49. 许文兴. 试论欠发达地区的人力资源开发. 福建农林大学学报, 2003, 6(1)
50. 杨柳新. 人力资本与中国现代化. 济南: 山东大学出版社, 2003
51. 云南省教育科学研究院. 2002 云南教育蓝皮书. 昆明: 云南教育出版社, 2003
52. 云南省统计局. 云南省 2000 年人口普查资料. 昆明: 云南科技出版社, 2002
53. 云南省统计局. 云南省经济和社会发展情况(研究报告). 2003
54. 云南省统计局. 云南省统计年鉴. 昆明: 云南科技出版社, 2001
55. 云南西部大开发办公室. 中国西部大开发云南发展研究. 昆明: 云南大学出版社, 2002
56. 杨蓉. 人力资源经济学. 北京: 中国物资出版社, 2001
57. 原新. 人力资本是西部大开发的关键. 人口研究, 2000 年, 24(5)
58. 俞晓安. 人才高消费及对人力资源开发的负效应. 市场与人口分析, 2001(6)

59. 杨一姬,张玉. 人力资源开发与人的现代化. 昆明: 云南人民出版社, 2001
60. 左停,陈利君. 不发达区域经济学. 昆明: 云南大学出版社, 1997
61. 郑长德. 世界不发达地区开发史鉴. 北京: 民族出版社, 2001
62. 张纯元. 人口经济学. 北京: 北京大学出版社, 1983
63. 中国科学院国情研究小组. 开源与节约——中国自然资源与人力资源的潜力与对策. 北京: 科学出版社, 1992
64. 赵秋成. 人力资源开发研究. 长春: 东北师范大学出版社, 2002
65. 邹启宇,李宏国等. 中国人口地理(云南分册). 北京: 中国财政经济出版社, 1998
66. 张无畏. 云南经济概况. 昆明: 云南民族出版社, 2001
67. 张善余. 人口地理学概论. 上海: 华东师范大学出版社, 1999
68. 赵跃龙,刘燕华. 脆弱生态与工业化的关系. 经济地理, 1996, 16(2)
69. 祝卓. 人口地理学. 北京: 中国人民大学出版社, 1991
70. 赵志刚,孙绍燕. 人才资源开发及利用与西部大开发. 高等建筑教育, 2002(2)
71. [美]西奥多·W.舒尔茨著,蒋文斌,张衡译. 人力资本投资. 北京: 商务印书馆, 1990
72. [美]西奥多·W.舒尔茨. 对人进行投资——人口质量经济学. 北京: 首都经济贸易大学出版社, 2002
73. [美]保罗·A.萨缪尔逊. 经济学(中译本). 北京: 商务印书馆, 1982
74. [美]迈克尔·P.托达罗. 经济发展与第三世界(中译本). 北京: 中国经济出版社, 1992
75. [英]雷本斯坦. 经济落后与经济成长(英文版). 1957
76. Daniel D Evans, John Thams. Water in Desert Ecosystems. America: Academic Press, 1981
77. [美]格里高利·曼昆. 宏观经济学. 北京: 中国人民大学出版社, 2000
78. [美]西奥多·W.舒尔茨. 论人力资本投资. 北京: 北京经济学院出版社, 1990
79. [美]雅各布·明塞尔. 人力资本研究. 北京: 中国经济出版社, 2001

后 记

进入 21 世纪,随着科学技术的迅猛发展和知识经济时代的来临,人力资源开发已成为世界各国极其关注和重点开展的基础工作,它必然对各个国家、地区社会经济、政治、文化的可持续发展产生重要作用,深刻地影响人类的发展方向与进程。中国欠发达地区,如云南等西部省区,实现跨越式发展和可持续发展是本世纪区域社会经济发展的基本任务。为此,如何结合本地区实际进行人力资源开发便成为欠发达地区的重要研究课题。作为一名高校教育管理工作,开展中国欠发达地区人力资源开发与可持续发展研究,是本人的研究兴趣所在。终生学习,不断接受更高层次的教育,这也是本人的志向和追求。

本人于 1984 年毕业于云南师范大学政治经济系,长期从事经济理论的教学和研究工作。在担任云南师范大学学生处和人事处处长期间,多次组织开展云南省大学毕业生就业指导工作和人力资源管理及开发的调研工作。这为我今天进行人力资源开发与可持续发展研究奠定了必要的理论基础和实践经验。此后又有幸进入悉尼科技大学深造,获得了难得的进修机会。在攻读博士学位过程中,悉尼科技大学诸位知名的专家学者以其深厚的学术造诣、独特的教学方式、严格而又耐心的教诲,使我平时工作中的许多实践难题迎刃而解,也使我平时的一些实践经验和体会得到理论升华。在三年的学习中,所获得的知识力量和精神财富必定使我终身受益。

在本书的撰写过程中,我有幸得到了冯崇义博士的精心指导。他严格要求、诲人不倦,对我的专著从选题、拟定提纲、修改定稿整个过程都注入了大量心血,不仅为我提供了许多难得的信息及资料,而且提出了许多具体、宝贵的意见。可以说,没有冯博士的指导,本书是难以如期完成的。更重要的是,冯博士以其深厚的学识、独到的见解和严谨治学的精神鼓舞着我、教育着我,使我在本书的写作过程中不仅拓展了学术视野,提高了理论水平,而且获得了最为可贵的、求实严谨的学术精神。这一切将使我终生难忘,深刻地影响我今后的学术人生。为此,请让我真诚地道一声:谢谢!

此外,本书能如期完成,还得益于许多良师益友的真挚相助。在此特别需要

一提的是杨径青博士、于燕京博士的指教,张雄博士、明庆忠博士、武友德博士和骆华松博士的热情相助,还有张荐华博士、王学鸿博士与董显峰博士也给予了本人极大的帮助,在此一并致谢!

在攻读博士和写作本书期间,我的母校云南师范大学伊继东博士、骆小所博导以及许多同事、同学、朋友,还有我的妻子和其他家人也给予了我大量的支持和帮助,真诚地祝愿每一位热忱相助的好人一生平安。是导师的指教和您们的帮助使我能够如期完成本书,对此我将永远铭记在心。

在本书即将付印之际,我深感实践与理论的不足,书中尚有诸多薄弱之处。更何况可持续发展与人力资源开发作为当代人类的重大实践活动,目前正在世界范围内全面展开和深入,其动态的过程及发展的不确定性肯定会使本书具有某种局限性。因此,我万分诚恳地期望有关专家和学者不吝赐教,批评指正。另外,在此书的写作过程中,我参考了许多学者的文章与专著,对此,参考文献中已经一一列出,如有遗漏之处,我在此深表歉意,同时还望有关学者谅解和海涵。

作 者

2005年4月10日