

西部民族地区农村人力资源 开发:成效、影响及对策 ——以新疆南疆三地州为例

潘明明¹, 龚新蜀¹, 李光明²

(1.石河子大学 经济与管理学院, 新疆 石河子 832000; 2.石河子大学 商学院, 新疆 五家渠 831300)

摘要:人力资源开发不仅是西部民族地区可持续精准扶贫的重要举措,也是西部民族地区农村全面建成小康社会的根本途径。文章以新疆南疆三地州为例,对西部民族地区农村人力资源开发成效、影响因素和实施对策展开系统研究。结果表明:西部民族地区农村人力资源开发总体成效呈现缓慢增长趋势,2009年后从低级水平迈入中级水平,其中,农村劳动力迁移流动和人力资源素质方面的成效明显,但人力资源规模与结构调整成效却呈现持续恶化态势。农民个人及家庭特征(家庭收入、子女数量、人力资源开发意识及行为)、农村发展条件(政府支持、基础教育、技能培训、文化环境、外出务工机会)、农村社会保障制度(劳动权利、法律普及、安全秩序)等因素对农村人力资源开发成效具有显著影响。西部民族地区应通过引导农民树立人力资源开发的意识,重点加强农村人力资源开发的软、硬环境建设,不断完善人力资源开发的制度保障机制,以提升农村人力资源开发成效。

关键词:西部民族地区;农村人力资源开发;成效;影响;对策

中图分类号:F061 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-0150(2016)02-0044-11

一、问题的提出

2004年以来,连续13个中央一号文件落脚在“三农”问题上,充分体现了党中央解决“三农”问题的决心和担当。“三农”问题的核心是“农民增收”问题。农民增收途径多种多样,按动因可划分为输血式和造血式两种。新疆三十多年的输血式扶贫实践表明,输血扶贫越扶越穷。因此,学术界更倾向于精准式造血扶贫,造血增收的本质是农民充分就业,而就业的前提是解决农民的非农就业能力(童玉芬和王海霞,2006)。通过教育、培训、劳动力迁移等人力资源开发手段,可以有效提升农民非农就业能力(沈鸿和赵永乐,2011)。就西部民族地区来看,农村人力资源开发成效不尽如人意,农民整体素质偏低,结构不合理,转移不顺畅,深陷总量“富余”、质量“贫困”的尴尬境地(李光明和潘明明,2013)。因此,加大农村人力资源开发力度,增强农民综合素质和工作技能,优化农村人口规模和结构,实现农村人力资源优势向人力资本优势转变,是促进西部民族地区农村经济健康有序发展、社会大局稳定、“三农”问题妥善解决的重要途径。

收稿日期:2015-11-09

基金项目:教育部人文社科青年项目(13YJCZH256、14XJJCZH005);国家哲学社科基金项目(15XMZ050);国家哲学社科青年项目(15CMZ021);兵团金融发展中心项目(BTJR201402)。

作者简介:潘明明(1989—),男,安徽宿州人,石河子大学经济与管理学院博士生;
龚新蜀(1963—),女,四川遂宁人,石河子大学经济与管理学院教授;
李光明(1968—),男,广东梅州人,石河子大学商学院教授。

人力资源开发的研究源于人力资本取代物质资本成为经济和社会发展的根本动力,先后形成了马克思人力资本观和舒尔茨人力资本理论等代表性理论。前者重点关注劳动力使用价值、人力资本形成和收益分配等问题,认为通过教育投入提升劳动力人力资本是培养具备知识和技能的高级劳动力的根本途径(马克思,1867);后者重点聚焦于人力资本投资等问题,指出劳动力的知识和技能由文化教育、技能培训及具有经济意义的经历等要素在劳动力身上凝结而成(舒尔茨,1990)。由于我国农民数量庞大,国内学者在研究“三农”问题时,对农村人力资源开发的内涵、成效、影响和对策等开展了大量研究工作。毛德智(2006)、李光明和潘明明(2013)等认为农村人力资源开发是指通过教育、医疗和计划生育等手段,提升农村劳动力体力、智力、知识和技能的过程;杜海明(2008)、黄利梅(2013)等认为人口基数大、文化素质低、工作技能欠缺及劳动力过剩且流动受阻是我国农村人力资源开发的共有特征;温铁军(2006)、裴鸿卫和胡平波(2007)等认为二元经济造成户籍、教育、医疗制度等的城乡分割,落后的生育观念及人口政策失误是我国农村人力资源开发成效偏低的主要原因。王文峰(2013)、厉昂(2014)则认为,创新开发理论、优化开发环境、强化参与主体地位及健全激励机制是提升农村人力资源开发成效的重要手段。

近年来,随着国家对民族地区重视程度的提升,民族地区农村人力资源的开发成为学术界关注的热点。然而,由于民族地区农村人力资源开发与其他地区相比,开发内容不仅包括教育和培训、人口规模与结构优化及劳动力流动等,还涉及民族人口特有的民族传统观念转变和通用语言培训等,因此,在民族地区人力资源开发的研究中应对民族人口的特有属性着重考虑。而且,除了制度、经济、自然环境、人口政策等对农村人力资源开发产生影响外,民族属性和宗教文化也是不容忽视的因素,但遗憾的是,现有研究大多为全国人力资源开发在区域层面的复制与移植,对民族特征的研究并不多见,运用定量研究方法的文献也非常不足。

基于此,本文以南疆三地州为例,从西部民族地区劳动力特有属性出发,借助2001—2013年南疆三地州农村人力资源开发时序数据和2013年农村人力资源开发调研数据,运用熵权TOPSIS和有序Probit等定量研究方法,对西部民族地区农村人力资源开发成效和影响因素进行研究,并在此基础上,运用归纳分析方法,提出西部民族地区农村人力资源开发的实施对策。本研究拟从以下两个方面寻求创新和突破:首先,在研究视角和内容上,结合民族地区劳动力的特有属性,剖析西部民族地区农村人力资源开发的相关问题,补充和发展西部民族地区农村人力资源开发的研究成果。其次,在数据和方法运用上,借助2001—2013年时序数据和2013年调研数据,运用熵权TOPSIS法和有序Probit模型对开发成效和影响因素进行研究,提升研究结果的准确性和可信度,以保障农村人力资源开发实施对策的针对性和有效性。

二、西部民族地区农村人力资源开发成效测度

农村人力资源开发属于精准扶贫范畴,对西部民族地区减贫作用显著。而西部民族地区农村人力资源开发成效研究的不足,使人们很难准确把握西部民族地区农村人力资源开发水平,也无法科学判断人力资源开发中存在的问题和短板。因此,对西部民族地区农村人力资源开发成效进行科学测度,具有重要的现实意义。首先,我们构建西部民族地区农村人力资源开发成效评价体系,基于2001—2013年南疆三地州农村人力资源开发时序数据,运用熵权TOPSIS法对农村人力资源开发成效进行测度分析。

(一) 指标体系构建与权重设定

1. 指标体系构建

结合农村人力资源开发的概念,学者们对农村人力资源开发成效的评价一般从开发手段、开发

过程和开发成效等方面展开,指标多涉及教育、健康、职业培训、人口控制和人口迁移等(胡建平,2011)。本文根据前人研究成果和西部民族地区农村人力资源特点,从农村人力资源规模与结构、文化技能、健康存量、迁移与流动四个维度构建西部民族地区农村人力资源开发成效评价指标体系。具体变量既包括人口自然增长率(x_1)、农村人口结构(x_2)、学龄儿童入学率(x_5)、万人大中专毕业生人数(x_6)、万人教师人数(x_7)、万人职业学校教师人数(x_8)、医疗保健支出情况(x_{10})、万人床位数(x_{11})、万人卫生技术人员数(x_{12})、非农就业现状(x_{13})和外出务工状况(x_{14})等,又着重关注与民族属性和宗教文化息息相关的女性就业(x_3)、宗教信仰(x_4)和通用语言沟通(x_9)等问题,具体的变量名称及解释如表1所示。

所用数据来源于2002—2014年《新疆统计年鉴》、《新疆调查年鉴》、《喀什年鉴》、《克孜勒苏柯尔克孜自治州年鉴》、《和田年鉴》以及2001—2013年喀什、克州和和田国民经济发展与社会统计公报,年限为2001—2013年。由于各指标数据单位不同,数据大小差异较大,在评价之前,采用极差法对原始数据进行标准化处理。

表1 农村人力资源开发成效评价指标体系

系统层	目标层	指标层	代码	权重
农村人力资源开发成效	人口规模与结构	人口自然增长率	x_1	0.0365
		农村人口结构(农村非农从业人口比重)	x_2	0.0894
		农村女性从业人员比重	x_3	0.0189
		民族人口占比	x_4	0.1059
	文化技能素质	学龄儿童入学率	x_5	0.0254
		万人大中专毕业生人数	x_6	0.0671
		每万人拥有教师数	x_7	0.0547
		每万人拥有职业学校教师人数	x_8	0.0483
		万人通识汉语人数	x_9	0.1123
	身体素质	年均医疗保健支出比例(医疗支出占生活消费比重)	x_{10}	0.0649
		每万人拥有床位数	x_{11}	0.1038
		每万人拥有卫生技术人员数	x_{12}	0.1412
	劳动力迁移与流动	劳动力非农就业情况(工资性收入占总收入比重)	x_{13}	0.0703
		农村劳动力外出务工状况(务工收入比重)	x_{14}	0.0612

2. 权重设定

鉴于德尔菲法和层次分析法主观性和随意性较强,评价结果准确性和科学性不足。熵权法由评价价值确定指标权重,能有效反映数据隐含信息,具有极强的客观性和可操作性(章穗等,2010)。本文采用熵权法设定人力资源开发成效指标权重,结果如表1所示。宗教信仰人口比例、通用语言教育状况、医疗保健支出比例、万人床位数和万人卫生技术人员数的权重在0.1以上,农村劳动力宗教信仰、通用语言培训以及医疗保健状况对西部民族地区农村人力资源开发成效的贡献较大。

(二)基于TOPSIS法的西部民族地区农村人力资源开发成效测度

TOPSIS又称“逼近理想解排序”法,通过测度目标靠近正理想解和远离负理想解的程度,来判断研究对象的综合优劣程度。TOPSIS法可以有效弥补层次分析法的以定性分析为主、主观性较强和DEA评价单元局部有限的缺陷,并且具有对数据分布和样本含量无严格限制、数学计算简单、结果量化客观等优点,常被应用到综合评价当中(李灿等,2013)。本文采用TOPSIS法测度西部民族地区农村人力资源开发成效,结果如表2所示。同时为了便于评价和分析,本文借鉴李灿等(2013)的研究成果,将评价结果划分为低级(0—0.3)、中级(0.3—0.6)、良好(0.6—0.8)和优质(0.8—1.0)四个等级。

表2 西部民族地区农村人力资源开发成效

年份	综合指数	排名	规模结构	排名	文化素质	排名	身体素质	排名	迁移流动	排名
2001	0.2151	10	0.2867	5	0.1518	13	0.2806	7	0.0723	12
2002	0.3169	6	0.3209	2	0.1590	12	0.5726	1	0.0764	11
2003	0.1595	13	0.2990	4	0.1683	11	0.0897	12	0.0377	13
2004	0.1792	12	0.2824	6	0.1861	9	0.0764	13	0.2086	9
2005	0.1982	11	0.3135	3	0.1813	10	0.1709	11	0.0822	10
2006	0.2783	7	0.2668	7	0.2975	7	0.2738	8	0.2659	8
2007	0.2440	9	0.1701	8	0.2714	8	0.2099	10	0.4014	7
2008	0.2672	8	0.0953	9	0.2980	6	0.2513	9	0.5602	6
2009	0.3814	4	0.0664	10	0.5570	4	0.3813	5	0.5718	5
2010	0.3713	5	0.0730	1	0.5069	5	0.3718	6	0.6219	3
2011	0.4665	1	0.0603	12	0.7172	3	0.4769	2	0.6302	2
2012	0.4551	3	0.0453	13	0.7353	1	0.4434	4	0.6084	4
2013	0.4568	2	0.0649	11	0.7079	2	0.4456	3	0.6426	1

根据表2,将西部民族地区农村人力资源开发成效评价结果以图的形式呈现,如图1所示。

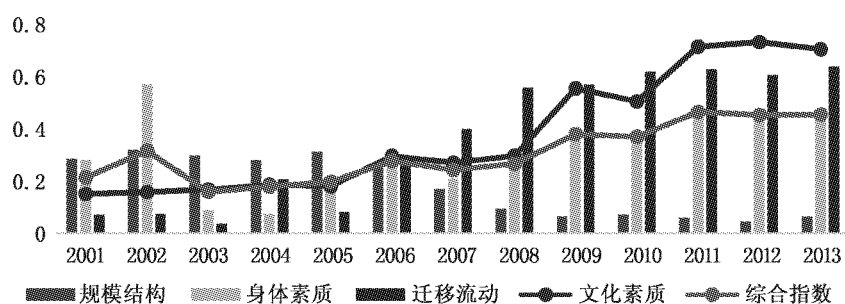


图1 西部民族地区农村人力资源开发成效

由图1和表2可知,总体上看,2001—2013年,西部民族地区农村人力资源开发综合指数增长缓慢,年均增速仅为6.48%。其中,2001—2008年,综合指数始终处在0.3以下,处于低级水平;2009年后,进入中级水平,但仍处在较低层次。分项来看,西部民族地区农村人力资源迁移流动、文化技能素质、身体素质与总体成效保持相似趋势,但三者增速依次为19.97%、13.69%和3.93%。其中,2001—2006年,迁移流动成效指数低于0.3,处于低级水平,2007—2008年进入中级水平,2010年进入良好水平,2013年达到0.6426。2001—2008年,文化技能素质、身体素质开发成效指数均低于0.3,处于低级水平;2009年后,文化技能素质开发成效大幅度提升,2011年超过0.6,进入良好水平等级;身体素质开发成效增速则不及文化技能素质开发成效增速,2013年仅为0.4456。然而,西部民族地区农村人力资源规模与结构调整成效指数则与以上三项截然相反,2001—2013年期间,其指数呈现逐年下降趋势,除2002年和2005年指数略超过0.3以外,其余年份指数均低于0.3,处于低级水平等级,2013年仅为0.0649。

三、西部民族地区农村人力资源开发的影响因素分析

由上文可知,尽管西部民族地区农村人力资源开发总体成效,以及人力资源身体、文化素质和迁移流动成效呈现缓慢改善趋势,但农村人力资源开发效果总体上仍然处于较低水平。因此,在对西部民族地区农村人力资源开发成效测度后,进一步找出影响农村人力资源开发成效的主要因素,

方能为人力资源开发对策提供依据。前文的研究结果主要反映西部民族地区农村人力资源开发的总体状况,为进一步探讨人力资源个体和家庭特征等因素对人力资源开发的影响,我们利用2013年国家社科基金课题“新疆少数民族农村富余劳动力异地就业问题研究”中关于南疆三地州农村人力资源开发状况的调查数据,建立有序Probit模型,从微观(个体及家庭特征)、中观(农村发展条件)和宏观(农村社会保障制度)三个维度进行综合剖析,以期全面、系统地梳理出西部民族地区农村人力资源开发的关键影响因素。

(一) 研究设计

1. 调研设计

2013年,“新疆少数民族农村富余劳动力异地就业问题研究”课题组对新疆维吾尔自治区6个地州市、12个县、44个村进行了关于“少数民族农村劳动力外出务工就业”的问卷调查。调查以6个少数民族集中地区为主,以每个县抽取2个乡镇,每个乡抽取2个村,每个村随机抽取20户,每户调查1位户主的形式展开。共发放问卷880份,回收问卷857份,剔除无效问卷后,获得有效问卷802份。为充分考虑民族特性,本文重点选用南疆三地州的调研数据,具体包括6个县(市)422份调查问卷数据。调查样本地区分布情况如表3所示。

表3 调查样本的地区分布情况

地(州)	县(市)	乡镇(个)	村(个)	发放问卷(份)	有效问卷(份)
和田	和田县、墨玉县	4	8	160	126
喀什	疏附县、疏勒县、巴楚县	8	16	240	229
克州	阿图什市	2	4	80	67
合计		14	28	480	422

2. 样本基本情况

从表4的统计结果看,男性比例为59.3%,女性比例为40.7%;有64%的被调查农民处于已婚状态,未婚占21.2%,离异、丧偶农民合计占14.8%,这与新疆少数民族集中区婚姻状况的现实相符。从被调查对象的文化程度来看,被调查对象的84%以上为初中及以下水平,高中以上文化程度的只有15.9%,这与农民文化程度普遍不高的现实相符。从被调查对象的年龄构成看,30岁以下农民所占比例接近74.8%,30—40岁之间的农民占17.5%,这与“六普”数据显示的新疆少数民族青壮年农民处于生育高峰期的结果相符。从农民的健康状况自评看,62.5%的被调查农民健康状况良好,9%的农民健康状况不好,28.5%的农民健康状况一般。上述信息,特别是性别、年龄、文化程度、婚姻状况、身体素质五个方面的基本分布情况表明,本次调查数据基本符合西部民族地区农村少数民族分布的基本情况,调查数据质量较高。

表4 被调查对象的个体特征分布情况

项目	类别	频数	比例(%)	项目	类别	频数	比例(%)
年龄	20岁以下	79	18.8	文化程度	文盲	8	1.9
	20—30岁	237	56.0		小学	136	32.3
	30—40岁	74	17.5		初中	211	49.9
	40—50岁	24	5.8		高中或中专	30	7.2
	50岁以上	8	1.9		大专及以上	37	8.7
婚姻状况	已婚	271	64	身体素质	非常好	119	28.3
	未婚	89	21.2		良好	145	34.2
	再婚	62	14.8		一般	120	28.5
性别	男	250	59.3		较差	35	8.4
	女	172	40.7		非常差	3	0.6

(二) 变量选取

1. 被解释变量

无论是人口规模与结构优化还是教育培训、身体素质提升抑或劳动迁移流动,最核心部分是提升农民非农就业能力,并以此实现农民充分就业,提升农民收入水平(李光明和潘明明,2013)。因此,本文以农民非农就业能力作为被解释变量。但是,非农就业能力作为依附在农村劳动力身上的各项能力和素质的总和,很难进行量化和客观评价。根据人力资本投资的收入效应理论,农村劳动力的非农就业能力往往体现在农民的非农收入上(焦斌龙,2011)。本文以农村劳动力非农收入作为农村劳动力非农就业能力的代理变量。在调查问卷中,南疆三地州农村劳动力上一年度非农收入划分为五个等级,依次是5 000元及以下、5 000—10 000元、10 000—15 000元、15 000—20 000元和20 000元以上,分别赋值为1、2、3、4、5,表示农村劳动力的非农就业能力依次增强。农村劳动力可以根据上一年度的非农收入水平对自己的“非农就业能力”进行评价,结果如表5所示。

表5 南疆三地州农村劳动力上一年度非农收入水平

非农就业能力	样本频数	百分比(%)	累积百分比(%)
5 000 元及以下	83	19.7	19.7
5 000—10 000 元	137	32.5	52.2
10 000—15 000 元	96	22.8	75.0
15 000—20 000 元	58	13.7	88.7
20 000 元及以上	48	11.3	100.0

2. 解释变量

根据已有的研究成果,并充分考虑西部民族地区农村人力资源开发总体状况和民族特征等因素,本文主要从农村劳动力个人及家庭特征、农村发展条件和农村社会保障制度三个方面确定解释变量。

(1)个人及家庭特征。由于农村家庭收入水平对农村人力资源开发成效具有重要影响,尤其是家庭收入较高的农民,更倾向于提升自身非农就业能力(裴鸿卫和胡平波,2007),本文以农村劳动力年人均纯收入(*inc*)反映农村劳动力家庭收入水平。在农村,早婚早育、养儿防老、多子多福的生育观念依然较为普遍,这使得子女较多的家长较少参与技术培训和非农就业(毛德智,2006),因而非农就业能力也得不到提升,本文以家庭子女数(*kid*)表示家庭人口结构。在西部民族地区,由于农村地处偏远,交通闭塞,传统文化、宗教文化和生活习俗造成部分农民安于现状、不思进取,参与农民职业培训和外出务工的积极性不高(温铁军,2006),这使得其非农就业能力难以提升。因此,本文以是否赞成女性上学或务工(*fem*)表示宗教习俗和传统观念,以农村劳动力是否愿意务工或培训(*dev*)表示人力资源自我开发意识,以是否具有务工或培训经历(*fog*)表示生活习惯,以生活是否满意(*liv*)表示生活态度。

(2)农村发展条件。农村经济和社会健康发展是农村人力资源开发的“硬性”条件。通过改善农村交通和文化生活状况,转变农民思想观念,可有效推动农村劳动力在城乡间的合理流动(杨林,2007)。通过基础教育、职业技术教育和通用语言教育可有效提升农民专业文化知识和非农工作技能,消除语言沟通障碍,丰富农民非农就业机会(谢童伟等,2011)。通过加大医疗卫生投入,改善医疗硬件设施,提高卫生人员素质,可有效消除农村劳动力的疾病困扰,增强农村劳动力的健康存量(沈鸿和赵永乐,2011)。基于此,选取交通是否便利(*tra*)、政府是否支持人力资源开发工作(*sup*)、基础教育(*edu*)、职业技术培训(*cul*)、农村医疗水平(*med*)、农村通用语言培训(*chi*)、文化环境(*civ*)以及农民非农就业与外出务工机会(*emp*)八个指标来反映农村发展条件。

(3)农村社会保障制度。由于僵化的户籍制度、土地流转制度缺失和城乡社会保障制度衔接不畅,掐断了农民进入城市学习先进文化的机会(杜海明,2008),从而阻碍了农民提升非农就业能力

的渠道。而且,我国长期实行的城乡二元经济制度造成的教育、医疗资源在城乡之间分配不均衡,在一定程度上限制了农村劳动力文化知识和身体素质的提升(窦鹏辉,2005;张晓梅,2005;温铁军,2006)。另外,农村基层管理制度在农村人力资源开发中的作用也越来越明显(胡平波,2009)。因此,本文选取户籍制度是否影响务工和求学(*reg*)、对社会保障制度是否满意(*sec*)、在求学和务工过程中是否遇到过歧视现象(*dis*)、农村法律普及情况(*law*)以及农村安全秩序评价(*saf*)五个指标来反映农村社会保障制度状况。

具体变量解释、均值、方差和预期的影响方向如表6所示。

表6 新疆三地州农村人力资源开发影响因素变量

变量	变量解释	均值	方差	预期方向	
个人家庭特征	<i>inc</i>	1=2 000元以下,2=2 000-4 000元,3=4 000-6 000元,4=6 000-8 000元,5=8 000元以上	2.68	1.291	+
	<i>kid</i>	家中未成年子女数,未婚农民的子女数为0,子女个数区间为0-8	1.41	1.434	-
	<i>fem</i>	1=赞成女性上学或外出务工,0=不赞成女性上学或外出务工	0.46	0.499	+
	<i>dev</i>	非常不愿意务工或培训 1-2-3-4-5 非常愿意务工或接受培训	3.81	1.006	+
	<i>fog</i>	1=每年接受培训或外出务工,0=不接受培训或外出务工	0.76	0.427	+
	<i>liv</i>	非常不满意 1-2-3-4-5 非常满意	3.69	0.756	-
农村发展条件	<i>tra</i>	1=便利,0=不便利	0.61	0.853	+
	<i>sup</i>	1=支持,0=不支持	0.82	0.385	+
	<i>edu</i>	非常差 1-2-3-4-5 非常好	2.91	0.813	+
	<i>cul</i>	非常差 1-2-3-4-5 非常好	3.12	0.784	+
	<i>med</i>	非常差 1-2-3-4-5 非常好	3.85	0.988	+
	<i>chi</i>	非常差 1-2-3-4-5 非常好	2.78	0.813	+
	<i>civ</i>	非常差 1-2-3-4-5 非常好	2.86	0.902	+
	<i>emp</i>	非常少 1-2-3-4-5 非常多	2.50	1.033	+
社会保障制度	<i>reg</i>	1=影响,0=不影响	0.53	0.500	-
	<i>sec</i>	1=满意,0=不满意	0.90	0.306	+
	<i>dis</i>	1=遇到过,0=没遇到过	0.62	0.485	-
	<i>law</i>	1=愿意用法律维权,0=不愿意用法律维权	0.67	0.471	+
	<i>saf</i>	非常差 1-2-3-4-5 非常好	3.47	0.681	+

(三)实证结果与分析

被解释变量为有序分类变量,当样本数据满足正态分布要求时,选用有序 Probit 模型较为合适(汪铁丰,2008)。本文运用 Stata12.0 软件进行计量,经检验,Doornik-Hansan 检验结果为 4 859.176,在 1%的水平下通过显著性检验,模型 1 包含全部解释变量,模型 2 是在模型 1 的基础上,剔除不显著变量进行的二次回归,结果如表 7 所示。

表7 人力资源开发影响因素回归结果

变量	模型 1		模型 2		
	系数	P 值	系数	P 值	
个人家庭特征	<i>inc</i>	0.5162***	0.0006	0.5285***	0.0007
	<i>kid</i>	-0.1521***	0.0001	-0.1517***	0.0002
	<i>fem</i>	0.7168***	0.0000	0.6417***	0.0000
	<i>dev</i>	0.0961	0.2251		
	<i>fog</i>	-0.4723***	0.0040	-0.5183***	0.0006
	<i>liv</i>	-0.0616	0.3280		

续表7 人力资源开发影响因素回归结果

变量		模型 1		模型 2	
		系数	P 值	系数	P 值
农村 发展 条件	<i>tra</i>	0.0956	0.1540		
	<i>sup</i>	0.1241*	0.0930	0.1179*	0.0523
	<i>edu</i>	0.1104*	0.0640	0.1089*	0.0547
	<i>cul</i>	0.0681	0.3320		
	<i>med</i>	0.0412	0.5800		
	<i>chi</i>	0.3001***	0.0000	0.2804***	0.0007
	<i>civ</i>	0.2496***	0.0000	0.2475***	0.0002
	<i>emp</i>	0.0993***	0.0040	0.1052***	0.0650
社会 保障 制度	<i>reg</i>	0.0644	0.6500		
	<i>sec</i>	0.2055	0.3110		
	<i>dis</i>	-0.5103***	0.0000	-0.5258***	0.0000
	<i>larw</i>	0.6103***	0.0000	0.5300***	0.0000
	<i>saf</i>	0.2234***	0.008	0.2417***	0.004
似然比检验(LR)		288.70		279.49	
Totalobs				422	

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平下显著。

由表 7 可知,模型 1 和模型 2 的似然比检验(LR)结果分别为 288.70 和 242.42,且两个模型参数的沃尔德检验(Wald)均在 1% 的显著性水平下通过检验。因此,模型 1 和模型 2 均是合理的,具体来看:

1. 个人及家庭特征

家庭收入水平(*inv*) 在 1% 显著水平下,正向影响农民非农就业能力,这与裴鸿卫和胡平波(2007)的研究结果一致。富裕家庭收入有相当部分是通过非农就业所得,他们最早意识到人力资本存量在拓宽收入渠道、提升收入水平中的作用,也更有意愿通过教育和培训提升人力资本存量。家庭人口结构(*kid*) 在 1% 显著水平下负向影响劳动力非农就业能力,与毛德智(2006)研究的结果一致。这主要是因为家庭子女较多,家长在照顾和抚养子女上须投入更多时间、精力和财力,很难有足够的时间参加职业技术培训和外出务工活动,在自身技能和身体素质上的投资也较少。在宗教信仰和传统文化观念等方面,是否赞成女性务工或上学(*fem*)对农民非农就业能力有正向影响,安于现状、墨守陈规特征(*fog*)对农民非农就业能力有负向影响。这主要是因为开明的家庭倾向于家庭成员接受教育和外出务工,家庭成员非农就业能力更强。安于现状、不思进取的家庭则对培训或外出务工等有排斥心理,其非农就业能力也较差。

2. 农村发展条件

农村发展条件中基础教育(*edu*)、通用语言培训(*chi*)对农村劳动力非农就业能力具有正向影响,但基础教育影响系数较小。基础教育能为农民提供系统的专业知识,拓宽农民视野;通用语言培训则可有效提升农民语言沟通能力,消除务工和培训中的沟通障碍。基础教育影响系数较小,一方面是因为西部民族地区与内地发达地区相比,教育投入不足,基础设施陈旧,师资队伍匮乏;另一方面是因为当地农民观念陈旧落后,对教育缺乏重视。政府对人力资源开发的态度(*sup*)在模型 1 和模型 2 中均通过显著性检验,说明政府支持农村人力资源开发时,同时会加大农村教育、医疗和培训的投入力度,改善农村教育和医疗水平。农民务工或就业机会(*emp*)体现农民获取工作难易程度,对农民非农就业能力具有正向影响作用。为农民提供更多岗位,增加农民就业机会,降低农

民就业风险,可有效提升农民参加教育、培训和迁移的积极性。农村文化环境(*civ*)对非农就业能力具有显著正向影响。电视、电话、广播、网络等可以有效打破农村的封闭性,推动城乡间文化、思想的互动交流,转变农民思想观念,培育农民自主开发意识。交通便利情况(*tra*)、职业技能培训(*cul*)以及医疗开展状况(*med*)对非农就业能力的影响均不显著,这说明西部民族地区由于国家推行“村村通”工程建设,农村基本实现了公路和汽车全覆盖,对非农就业能力的影响已不显著;而职业技能培训影响不显著则可能是由于培训本身的原因,如培训内容与社会需求脱节、培训形式单一、时间安排不合理以及农民缺乏热情等;医疗开展状况对非农就业能力不显著则可能与本次调查对象有关,本次调查的主要是20—40岁的青壮年劳动力,他们对医疗服务的依赖程度不高,农村医疗水平对其外出务工和职业技能培训的影响尚不明显。

3. 农村社会保障制度

在农村社会保障制度的各因素中,务工或培训中的歧视现象(*dis*)对非农就业能力具有显著负向作用,这说明务工或培训中的歧视行为会严重打击农民的积极性,削弱其自我开发的信心,降低农民接受培训和外出务工的意愿。法律开展情况(*law*)对非农就业能力具有显著正向作用,这说明通过完善法律法规制度,简化执法程序,加大普法宣传,使维权意识深入人心,可以有效消除农民工或培训中受到伤害和歧视的后顾之忧,提升农民培训和务工积极性。社会安全秩序(*saf*)对非农就业能力具有显著正向作用,这说明社会安全稳定是农村人力资源开发工作的基础,在农村人力资源开发中起到重要的保障作用。户籍制度(*reg*)对非农就业能力的影响不显著,这可能是由于城乡户籍限制逐步放开所引起的。对社会保障制度的满意度(*sec*)对非农就业能力的影响也不显著,这可能是因为当前农村养老和医疗保障体系还不完善,还不能有效解决农村劳动力进城务工中面临的父母养老、子女就学和自己治病等问题。

四、西部民族地区农村人力资源开发对策

上文研究表明,虽然农村劳动力迁移和人力资源素质成效改善明显,但西部民族地区农村人力资源开发总体成效依然处于低级水平,且人力资源规模与结构调整成效出现持续恶化态势。同时农村人力资源开发成效受到农民和政府的开发观念及行为,农村教育、医疗、文化发展水平,劳动力市场状况及农村社会保障制度等多种因素的影响。因此,结合上文研究结果,我们提出以下对策及建议。

(一)转变观念是西部民族地区农村人力资源开发的前提

要想有效提升西部民族地区人力资源开发成效,首要任务是转变政府和农民的思想观念。具体来说,对于政府,应树立“惜才、爱才、育才”的人才理念,将人才开发纳入当地经济和社会发展系统中,制定符合实际的人才开发规划和加大人才开发投入力度,有计划、有步骤、有目的地开展人力资源开发工作。对于农民,一方面应宣传现代生育观念,实现农村人口结构和规模优化;另一方面应加强思想道德建设,消除“等、靠、要”的价值取向,引导农民自主开发。

(二)教育性开发是西部民族地区农村人力资源开发的基础

西部民族地区政府应大力发展教育和培训事业,通过多种渠道提升农民综合素质和工作技能。从具体措施看,首先,政府应贯彻落实科教和人才兴农战略,夯实十二年义务教育制度,加大基础教育投入,提升基础教育设施和师资队伍建设水平;其次,应采取灵活多样的办学模式,在农村形成多层次、多形式职业技术教育和培训格局。同时,还应加强农村职业技术培训师资队伍建设,千方百计提升职业技术培训水平。最后,应全面推动双语教育和通用语言培训,通过加强双语教师师资队伍建设和改进教学模式,优化教育课程设置及完善教材等形式,提升通用语言培训和双语教育质量。

(三) 迁移性开发是西部民族地区农村人力资源开发的重点

对于西部民族地区青壮年农民,除了加强教育和培训外,人力资源的开发重点还应放在引导农民向城镇转移,实现农民城乡合理流动上。这主要是因为农村劳动力通过转移和流动,一方面可以降低农村劳动力剩余,优化农村人力资源结构;另一方面农民通过与新环境互动,可以提升自身的综合素质和文明程度。因此,当地政府首先应建立并完善城乡统一的劳动力市场,为农民提供丰富的非农就业岗位,增加农民就业机会,消除农民进城后的失业风险;其次,应紧抓十九省市对口援疆机遇,大力开发“短平快”项目和民族特色产业,推动县域经济发展,提升乡镇企业就业吸纳能力,实现农民本地非农就业。

(四) 制度性开发是西部民族地区农村人力资源开发的关键

对于当前社会保障制度不健全、农村保障水平偏低且社会保障城乡衔接不畅的问题,政府首先应加强农村社会保障事业财政支持力度,建立“政府—集体—个人”的三方筹资机制,提升农民社会保障水平;其次应消除以行政区域为标准的属地化管理模式,实现城乡之间社会保障体系无缝对接。由于农村法制不完善,农民在务工或培训中可能会受到歧视和侵权,政府首先应制定、完善并实施农村劳动力培训、就业管理、劳动保障和检查等方面法律法规;其次,应简化法律操作流程,缩减调查取样和审判时间;最后,应加大农村普法力度,在农民中形成法律维权意识。

(五) 基础设施开发是西部民族地区农村人力资源开发的保障

首先,应加大农村文化设施建设,提高电视、电话、广播、图书馆和文化院覆盖比例,组织开展文化活动,推动城镇文化在农村传播,实现城乡文化交流和融合;其次,应优化农村卫生资源,增加农村卫生投入,扩大乡村卫生机构规模,改进卫生机构服务模式,提升医疗队伍素质和医疗服务水平,提升农村医疗对人力资源开发的保障能力;最后,应强化农村治安管理,健全农村治安治理章程,打击分裂势力,提升农村社会稳定水平。

主要参考文献:

- [1]童玉芬,王海霞.中国西部少数民族地区人口的贫困原因及其政策启示[J].人口与经济,2006,(1).
- [2]沈鸿,赵永乐.西南少数民族地区农村人力资源开发影响因素研究——基于西南四省少数民族农村地区963份调查数据[J].经济问题探索,2011,(9).
- [3]李光明,潘明明.个人特征、家庭特征、就业环境对维吾尔族农村劳动力外出务工意愿的影响[J].统计与信息论坛,2013,(8).
- [4]马克思.资本论(第一卷)[M].北京:人民出版社,1975.
- [5]西奥多·W.舒尔茨.论人力资本投资[M].北京:北京经济学院出版社,1990.
- [6]毛德智.中国农村人力资源开发问题研究[D].武汉:华中农业大学,2006.
- [7]杜海明.当前我国农村人力资源开发路径探析[J].安徽农业科学,2008,(9).
- [8]黄利梅.基于中原经济区建设的河南农村人力资源开发路径研究[J].农业经济,2013,(6).
- [9]温铁军.立足现有的城乡二元结构解决三农问题[J].北京规划建设,2006,(3).
- [10]裴鸿卫,胡平波.江西省农村人力资源开发利用影响因素实证分析[J].江西财经大学学报,2007,(6).
- [11]王文锋.河南省农村人力资源开发研究[D].北京:北京林业大学,2013.
- [12]厉昂.辽宁省农村人力资源开发绩效评价[D].大庆:黑龙江八一农垦大学,2014.
- [13]胡建平.广西北部湾农村人力资源开发现状的主要分析[J].湖北农业科学,2011,(3).
- [14]章穗,张梅,迟国泰.基于熵权法的科学技术评价模型及其实证研究[J].管理学报,2010,(1).
- [15]李灿,张凤荣,朱泰峰,等.基于熵权TOPSIS模型的土地利用绩效评价及关联分析[J].农业工程学报,2013,(5).
- [16]焦斌龙.人力资本对居民收入差距影响的存量效应[J].中国人口科学,2011,(5).
- [17]杨林,屠年松,常志有.边疆少数民族地区人力资源开发的障碍因素分析[J].学术探索,2007,(2).

- [18]谢童伟,张锦华,吴方卫.教育与人口迁移相互影响的实证分析——基于2004—2008年31个省的面板数据[J].上海财经大学学报,2014,(2).
- [19]窦鹏辉.新时期农村青年人力资源开发研究[D].西安:西北农林科技大学,2005.
- [20]张晓梅.中国农村人力资源开发与利用研究[D].哈尔滨:东北林业大学,2005.
- [21]胡平波.农村人力资源开发影响因素的维度结构及测量——基于中部省份实地调查的研究[J].农业经济问题,2009,(7).
- [22]汪铁丰.Probit模型的发展和演变[D].长春:东北师范大学,2008.

Results, Effects and Countermeasures of Rural Human Resource Development in Western Minority Areas: A Case Study of Three Prefecture-level States of Southern Xinjiang Uygur Autonomous Region

Pan Mingming¹, Gong Xinshu¹, Li Guangming²

(1.School of Economics and Management, Shihezi University, Xinjiang Wujiaqu832000, China;
2.School of Business, Shihezi University, Xinjiang Shihezi 831300, China)

Abstract: Rural human resource development is not only an important measure of sustainable precise poverty alleviation, but also a critical route to rural comprehensive well-off society in western minority areas. Based on three prefecture-level states in southern Xinjiang Uygur autonomous region, this paper systematically analyzes the effectiveness, influencing factors and countermeasures of rural human resource development in western minority areas. It draws the results as follows: the overall effectiveness of rural human resource development in western minority regions experiences a slowly growth trend, and shifts from low level to medium level after 2009; the effectiveness in terms of rural labor migration and human resources quality improves significantly, but the effectiveness in terms of human resources size and structure adjustment worsens constantly. Individual and family characteristics of farmers (family income, the number of children and the consciousness & behavior of human resource development), rural development conditions (government support, basic education, skills training, cultural environment and opportunities for migrant workers) and rural social security system (labor rights, legal popularization and security order) play an important role in the results of rural human resource development. Through guiding peasants to establish the consciousness of human resource development, western minority regions should place emphasis on soft and hard environment construction of rural human resource development and increasingly perfect institutional guarantee mechanism of human resource development, to improve the results of rural human resource development.

Key words: western minority area; rural human resource development; result; effect; countermeasure

(责任编辑:喜 雯)